



KOMISJA
EUROPEJSKA

Bruksela, dnia 20.3.2024 r.
COM(2024) 132 final

2024/0068 (COD)

Wniosek

DYREKTYWA PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO I RADY

**w sprawie poprawy i egzekwowania warunków pracy stażystów oraz zwalczania
zwykłych stosunków pracy ukrytych pod postacią staży („dyrektywa w sprawie
stażystów”)**

(Tekst mający znaczenie dla EOG)

{COM(2024) 133 final} - {SEC(2024) 97 final} - {SWD(2024) 66 final} -
{SWD(2024) 67 final} - {SWD(2024) 68 final}

UZASADNIENIE

1. KONTEKST WNIOSKU

• Przyczyny i cele wniosku

W swoich wytycznych politycznych¹ przewodnicząca Ursula von der Leyen podkreśliła potrzebę wzmocnienia społecznego wymiaru europejskiej gospodarki rynkowej i wspierania „wzrostu gospodarczego, który sprzyja tworzeniu wysokiej jakości miejsc pracy, zwłaszcza dla młodych ludzi”.

Bezrobocie młodzieży pozostaje stałym wyzwaniem w UE: stopa bezrobocia osób młodych jest ponad dwukrotnie wyższa od ogólnej stopy bezrobocia². Szczególnym wyzwaniem jest aktywizacja większej liczby młodzieży niekształcącej się, niepracującej ani nie szkolącej się (młodzież NEET), która napotyka konkretne przeszkody utrudniające im uczestnictwo w rynku pracy. W związku z tym w Planie działania na rzecz Europejskiego filaru praw socjalnych³ wyznaczono cel polegający na zmniejszeniu do 2030 r. odsetka młodzieży NEET w wieku 15–29 lat z 12,6 % (2019 r.) do 9 % poprzez poprawę jej perspektyw zatrudnienia.

Staże mogą umożliwić młodym ludziom zdobycie praktycznego i zawodowego doświadczenia oraz poprawę umiejętności, a tym samym ułatwić im dostęp do rynku pracy. Oferują one pracodawcom możliwość przyciągania, szkolenia i zatrzymywania swoich pracowników. Wartość stażu zależy jednak od jego jakości. Wysokiej jakości staż wymaga sprawiedliwych i przejrzystych warunków pracy oraz odpowiednich treści dydaktycznych. Ponadto staże sprzyjające włączeniu społecznemu mogą pomóc w zapewnieniu wszystkim możliwości dostępu do rynku pracy, w tym osobom młodym znajdującym się w trudnej sytuacji.

Zgodnie z szacunkami opartymi na danych z europejskiego badania aktywności ekonomicznej ludności (BAEL) w UE jest 3,1 mln stażystów (dane z 2019 r.), z czego 1,6 mln to stażyści pobierający wynagrodzenie, a 1,5 mln to stażyści nieotrzymujący wynagrodzenia. Coraz więcej stażystów w UE uczestniczy w stażach transgranicznych (21 % stażystów w 2023 r. w porównaniu z 9 % w 2013 r.)⁴, co pokazuje, że staże mogą przyczynić się do sprawiedliwej mobilności pracowników w UE. Szacunki wskazują również, że w 2019 r. około 370 000 stażystów pobierających wynagrodzenie⁵ odbyło długi staż (trwający ponad 6 miesięcy), w tym odbywało następujące po sobie lub powtarzające się staże u tego samego pracodawcy. Spośród nich około 100 000 stażystów odbyło długi staż o niskim poziomie treści dydaktycznych⁶.

¹ Wytyczne polityczne na następną kadencję Komisji Europejskiej (2019–2024). „Unia, która mierzy wyżej. Mój program dla Europy”. Dostępne [online](#).

² W styczniu 2024 r. bezrobocie młodzieży (15–25 lat) wyniosło 14,9 % w porównaniu z ogólną stopą bezrobocia (20–64 lat) wynoszącą 6 % (Eurostat).

³ [COM\(2021\) 102 final](#).

⁴ [Badanie Eurobarometr Flash 523 \(2964 / FL523\)](#).

⁵ Liczba ta nie obejmuje staży, które są obowiązkowe, aby uzyskać dostęp do zawodu.

⁶ Liczby te należy interpretować ostrożnie, ponieważ opierają się na połączeniu wyników badania Eurobarometr Flash 523 (odsetek stażystów, którzy odbyli staże trwające dłużej niż 6 miesięcy i również oświadczyli, że nie nauczyli się rzeczy przydatnych w karierze zawodowej) oraz danych BAEL dotyczących liczby stażystów pobierających wynagrodzenie.

Zalecenie Rady z 2014 r. w sprawie ram jakości staży jest ważnym punktem odniesienia dla określenia, co stanowi staż wysokiej jakości. Określono w nim wytyczne dotyczące staży niebędących elementem programu kształcenia i obowiązkowego szkolenia zawodowego.

W sporządzonej w 2023 r. ocenie tego zalecenia Rady⁷ Komisja stwierdziła, że ramy jakości staży mają pozytywny wpływ na jakość staży w UE. Potwierdziła również, że staże nadal są dla młodych ludzi ważną ścieżką ułatwiającą wejście na rynek pracy. Ponadto wysokiej jakości staże mogą zapewniać osobom w każdym wieku przydatne możliwości podnoszenia lub zmiany kwalifikacji w celu zdobycia praktycznych umiejętności w miejscu pracy i poprowadzenia swojej kariery zawodowej w nowym kierunku.

W ocenie zwrócono też uwagę na obszary, które można wzmocnić i poprawić. Zalecono na przykład skuteczniejsze włączenie zasad jakości do ustawodawstwa krajowego, w szczególności w odniesieniu do staży na wolnym rynku, ściślejsze monitorowanie i egzekwowanie, aby zapewnić stosowanie zasad jakości w praktyce, oraz zwiększenie świadomości wśród różnych kluczowych zainteresowanych stron. Zwrócono również uwagę na potrzebę większego wsparcia dla pracodawców, na przykład w postaci wsparcia finansowego i praktycznych wytycznych. Podkreślono ponadto, że należy zintensyfikować wysiłki na rzecz dostarczania młodym ludziom bardziej konkretnych i praktycznych informacji na temat staży transgranicznych. Wymieniono także dodatkowe kryteria jakości, takie jak sprawiedliwe wynagrodzenie i ochrona socjalna, zasady dotyczące staży zdalnych/hybrydowych, lepsze zaspokajanie potrzeb grup znajdujących się w trudnej sytuacji oraz zwiększone wsparcie dla stażystów w trakcie stażu i po jego zakończeniu. Odnotowano ponadto możliwość rozszerzenia zakresu ram jakości staży, tak aby – oprócz staży na wolnym rynku i staży będących częścią aktywnej polityki rynku pracy – objąć nimi również inne staże, np. będące elementem programów formalnego kształcenia i szkolenia.

Różne zainteresowane strony wezwały Komisję do poprawy jakości staży:

- sprawozdanie z wyników końcowych Konferencji w sprawie przyszłości Europy⁸ zawiera apel o dopilnowanie, by staże i miejsca pracy dla młodych ludzi spełniały normy jakości, w tym dotyczące wynagrodzenia, oraz by bezpłatne staże na rynku pracy i poza kształceniem formalnym były zakazane na mocy instrumentu prawnego;
- w swojej opinii „Równe traktowanie młodych ludzi na rynku pracy” z dnia 15 czerwca 2023 r.⁹ Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny (EKES) zauważył, że staże powinny oferować wysokiej jakości treści dydaktyczne i odpowiednie warunki pracy oraz nie powinny zastępować stałych miejsc pracy ani być warunkiem wstępnym zatrudnienia;
- w swojej opinii „Wspieranie zatrudnienia ludzi młodych: pomost do zatrudnienia dla kolejnego pokolenia – wzmocnienie gwarancji dla młodzieży” z dnia 5 lutego 2021 r.¹⁰ Europejski Komitet Regionów uznał, że staże i praktyki zawodowe powinny przede wszystkim zapewniać młodym ludziom możliwość nauki, co może im pomóc w rozwijaniu przyszłej kariery zawodowej, oraz umiejętności z myślą o uzyskaniu stałego zatrudnienia.

⁷ Dostępna [online](#).

⁸ [Konferencja w sprawie przyszłości Europy – sprawozdanie z wyników końcowych, maj 2022 r.](#)

⁹ [Dostępna online](#).

¹⁰ [Dostępna online](#).

W szczególności dnia 14 czerwca 2023 r. Parlament Europejski przyjął rezolucję na podstawie art. 225 TFUE¹¹, w której wezwał Komisję do uaktualnienia i wzmocnienia zalecenia Rady z 2014 r. oraz do uczynienia zeń silniejszego instrumentu legislacyjnego. Wezwał również Komisję do zapewnienia minimalnych standardów jakości staży, w tym wynagrodzeń.

W tym kontekście Komisja w swoim programie prac na 2023 r.¹² zapowiedziała aktualizację ram jakości staży, aby zająć się takimi kwestiami jak sprawiedliwe wynagrodzenie i dostęp do ochrony socjalnej, co jest częścią zaangażowania Komisji we wdrażanie Planu działania na rzecz Europejskiego filaru praw socjalnych i osiągnięcie celów UE na 2030 r. w dziedzinie zatrudnienia, umiejętności i ograniczania ubóstwa.

Niniejszy wniosek dotyczący dyrektywy odzwierciedla zobowiązanie polityczne wyrażone w wytycznych politycznych przewodniczącej Ursuli von der Leyen, by w odpowiedzi na rezolucję Parlamentu Europejskiego na podstawie art. 225 TFUE przedstawić wniosek ustawodawczy z poszanowaniem zasad proporcjonalności, pomocniczości i lepszego stanowienia prawa. Biorąc pod uwagę te zasady i określone w Traktatach ograniczenia prawne dotyczące działań UE, głównym celem wniosku dotyczącego dyrektywy jest wsparcie państw członkowskich w poprawie i egzekwowaniu warunków pracy stażystów oraz zwalczaniu zwykłych stosunków pracy ukrytych pod postacią staży.

Proponowana dyrektywa ma zastosowanie do stażystów, którzy pozostają w stosunku pracy, tak jak jest on zdefiniowany w przepisach prawa, układach zbiorowych lub praktyce obowiązujących w państwach członkowskich z uwzględnieniem orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej, bez względu na rodzaj stażu. Uzupełnieniem proponowanej dyrektywy jest wniosek dotyczący wzmocnionego zalecenia Rady¹³, które ma zastosowanie do wszystkich stażystów i w którym ujęto szersze kwestie jakości i inkluzji, obejmujące m.in. dostęp do ochrony socjalnej. Proponowane zalecenie Rady ma zastosowanie do stażystów będących pracownikami wyłącznie o ile – w zakresie, w jakim – nie ma równoważnych ani korzystniejszych przepisów w prawie Unii.

Wniosek dotyczący dyrektywy odnosi się do dwóch problematycznych i niezgodnych z prawem sytuacji, które zaobserwowano w przypadku wszystkich rodzajów staży w UE:

- Staże, które są wykorzystywane zgodnie z przeznaczeniem, tj. oferują stażystom możliwości zdobycia praktycznego i zawodowego doświadczenia, poprawy ich umiejętności i dostępu do rynku pracy, ale nie są zgodne z obowiązującymi przepisami unijnymi lub krajowymi, to **staże niespełniające wymogów**. W takich przypadkach stażysci nie korzystają ze wszystkich praw, które im przysługują. Dowody wskazujące na brak zgodności z wymogami stwierdzono w całej UE, co pokazuje załączone sprawozdanie z oceny skutków. Prawdopodobne jest też, że przypadki nieprzestrzegania przepisów są zgłaszane w niewystarczającym stopniu ze względu na różnorodne podejścia regulacyjne stosowane w poszczególnych państwach członkowskich, ich ogólnie słabe egzekwowanie oraz szczególne przeszkody uniemożliwiające stażystom podejmowanie działań prawnych lub składanie skarg (np. krótki okres obowiązywania umów; potrzeba zdobycia stabilniejszej pozycji na rynku pracy; rzeczywista lub postrzegana zależność od pracodawcy; obawa przed

¹¹ [Dostępna online.](#)

¹² [COM\(2022\) 548 final.](#)

¹³ COM(2024) 133.

negatywnymi konsekwencjami wszczęcia postępowania sądowego lub złożenia skargi lub brak dostępnych kanałów dokonywania zgłoszeń dotyczących nieprawidłowości lub dostępu do zastępstwa prawnego).

- Jeżeli domniemane staże są wykorzystywane niezgodnie z przeznaczeniem i zastępują stałe miejsca pracy, zachodzi sytuacja, w której **zwykle stosunki pracy są ukrywane pod postacią staży**. W ten sposób podmioty oferujące staże obchodzą przepisy prawa unijnego lub krajowego oraz postanowienia układów zbiorowych mające zastosowanie do zwykłych pracowników.

Problematyczne i niezgodne z prawem wykorzystywanie staży pogarsza warunki pracy stażystów i zwykłych pracowników, a przy tym naraża na szwank sprawiedliwość społeczną. Może również tworzyć nierówne warunki działania wśród podmiotów oferujących staże, co stanowi problem dla przedsiębiorstw, w tym małych i średnich firm (MŚP). Stosowanie niezgodnych z przepisami staży lub zwykłych stosunków pracy ukrytych pod postacią staży jest dla pracodawców sposobem na obniżenie kosztów zapewniającym im nieuczciwą przewagę konkurencyjną nad pracodawcami przestrzegającymi przepisów. Niezgodne z prawem ustalenia dotyczące staży, w szczególności zwykle stosunki pracy ukryte pod postacią staży, zmniejszają również dochody państwa z uwagi na utratę należnych składek na ubezpieczenie społeczne i wpływów z podatków.

Biorąc pod uwagę wyniki oceny ram jakości staży, dalszego gromadzenia dowodów oraz dwuetapowych konsultacji z partnerami społecznymi UE zgodnie z art. 154 TFUE, założono, że proponowana dyrektywa umożliwi osiągnięcie następujących celów szczegółowych.

Poprawa i egzekwowanie warunków pracy stażystów

Proponowana dyrektywa ustanawia zasadę niedyskryminacji, aby zapewnić, że w odniesieniu do warunków pracy (w tym wynagrodzenia) zasady traktowania stażystów nie będą mniej korzystne niż w przypadku porównywalnych pracowników tego samego zakładu, chyba że odmienne traktowanie jest uzasadnione obiektywnymi względami. Proponowana dyrektywa zawiera szereg przepisów, które pomogą stażystom w obronie swoich praw jako „pracowników”. Zapewnia na przykład przedstawicielom pracowników możliwość udziału w postępowaniach mających na celu egzekwowanie praw stażystów. Zobowiązuje ona państwa członkowskie do stworzenia kanałów, za pośrednictwem których stażyści mogliby zgłaszać nieprawidłowości i złe warunki pracy.

Zwalczanie zwykłych stosunków pracy ukrytych pod postacią staży

Proponowana dyrektywa zobowiązuje państwa członkowskie do zapewnienia skutecznych kontroli i inspekcji prowadzonych przez właściwe organy w celu wykrywania zwykłych stosunków pracy ukrytych pod postacią staży i podejmowania działań służących egzekwowaniu prawa. W celu ustalenia, czy staż stanowi w istocie zwykły stosunek pracy ukryty pod postacią staży, właściwe organy będą musiały kierować się w swoich całościowych ocenach zestawem wskazówek określonych na poziomie UE. Pracodawcy natomiast, aby ułatwić tę ocenę, są zobowiązani zapewnić właściwym organom dostęp do określonych informacji, m.in. dotyczących liczby i czasu trwania staży oraz warunków pracy stażystów. Państwa członkowskie są również zobowiązane do określenia limitu dotyczącego zbyt długiego czasu trwania staży i powtarzających się, w tym następujących po sobie, staży u tego samego pracodawcy. Pomoże to organom krajowym w identyfikowaniu zwykłych stosunków pracy ukrytych pod postacią staży. Ponadto proponowana dyrektywa zobowiązuje państwa członkowskie do zapewnienia, aby pracodawcy poprawili przejrzystość przez uwzględnianie w ogłoszeniach o naborze na staż i ogłoszeniach reklamujących staże

informacji na temat zakresu zadań i warunków pracy, w tym wynagrodzenia, ochrony socjalnej, komponentów uczenia się i szkolenia.

- **Spójność z przepisami obowiązującymi w tej dziedzinie polityki**

W ramach działań podejmowanych w związku z Europejskim Rokiem Umiejętności Unia dąży do promowania podejścia, w którym podnoszenie i zmiana kwalifikacji są normą. Wyeliminowanie luki kompetencyjnej i rozwiązanie problemu niedopasowania umiejętności w całej UE zwiększy konkurencyjność, w szczególności mikroprzedsiębiorstw oraz małych i średnich przedsiębiorstw, dzięki lepszemu dopasowaniu potrzeb pracodawców do umiejętności i aspiracji obywateli. Równy dostęp do rozwoju umiejętności i uczenia się opartego na pracy pomoże zmniejszyć nierówności, w szczególności poprzez umożliwienie ludziom pełnego uczestnictwa w gospodarce i społeczeństwie. Europejski Rok Umiejętności ustanowiono po Europejskim Roku Młodzieży, w ramach którego podkreślono potrzebę zapewnienia kolejnego bodźca do tworzenia szans na wysokiej jakości zatrudnienie dla młodych ludzi zgodnie z jedenastoma celami dotyczącymi młodzieży określonymi w strategii UE na rzecz młodzieży na lata 2019–2027¹⁴. W swoim komunikacie w sprawie Europejskiego Roku Młodzieży (2022) Komisja zobowiązała się do aktualizacji w 2024 r. swoich ram jakości staży, aby uwzględnić kwestie dotyczące sprawiedliwego wynagrodzenia i dostępu do ochrony socjalnej¹⁵.

W przygotowanym przez Komisję pakiecie wsparcia na rzecz zatrudnienia ludzi młodych¹⁶ z lipca 2020 r. zaproponowano zalecenia dotyczące pomostu do zatrudnienia – wzmocnienia gwarancji dla młodzieży¹⁷ oraz zmodernizowanych europejskich ram kształcenia i szkolenia zawodowego; Rada przyjęła oba zalecenia¹⁸. W pierwszym z nich zaleca się w szczególności, aby oferty staży były zgodne z minimalnymi standardami określonymi w ramach jakości staży. W drugim zaleceniu określono kluczowe zasady zapewniające, aby kształcenie i szkolenie zawodowe było szybko dostosowywane do potrzeb rynku pracy i zapewniało ludziom młodym i dorosłym wysokiej jakości możliwości uczenia się. Położono w nim zdecydowany nacisk na lepsze możliwości uczenia się w rzeczywistych warunkach pracy i skuteczniejsze zapewnianie jakości.

Podobnie jak w przypadku staży przygotowanie zawodowe jest ważną ścieżką ułatwiającą wchodzenie na rynek pracy. Pakiet wsparcia na rzecz zatrudnienia ludzi młodych nadał nowy impuls przygotowaniu zawodowemu, m.in. za pośrednictwem europejskiego sojuszu na rzecz przygotowania zawodowego¹⁹.

Inicjatywy te miały na celu poprawę jakości i skuteczności działań UE promujących zatrudnienie ludzi młodych i są wspierane z funduszy UE. Wdrażają one m.in. pierwszą i czwartą zasadę Europejskiego filaru praw socjalnych. Zasady te określają prawo do „edukacji włączającej, charakteryzującej się dobrą jakością, szkoleń i uczenia się przez całe życie” oraz prawo młodych ludzi do „dalszego kształcenia, przyuczenia do zawodu, stażu lub dobrej oferty zatrudnienia w ciągu czterech miesięcy od uzyskania statusu bezrobotnego lub ukończenia edukacji”.

¹⁴ [Dz.U. C 456 z 18.12.2018](#), s. 16.

¹⁵ COM(2024) 1 final.

¹⁶ COM(2020) 276 final.

¹⁷ Dz.U. C 372 z 4.11.2020, s. 1.

¹⁸ Dz.U. C 417 z 2.12.2020, s. 1.

¹⁹ [Dostępny online.](#)

Dorobek prawny UE w obszarze spraw socjalnych i pracowniczych określa minimalne standardy za pomocą szeregu instrumentów prawnych. Przepisy wykonawcze zawarte w niniejszym wniosku dotyczącym dyrektywy mają na celu zapewnienie tych praw stażystom będącym pracownikami. Szczególne znaczenie dla tych stażystów mają następujące instrumenty prawne na szczeblu UE:

- dyrektywa w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy²⁰, która określa środki mające na celu zapewnienie odpowiednich warunków pracy osób pracujących w niestandardowych stosunkach pracy. Obejmuje to prawo do otrzymywania szczegółowych informacji w formie pisemnej na temat zasadniczych aspektów ich pracy. Minimalne standardy określone w dyrektywie są szczególnie istotne dla stażystów ze względu na zwykle ograniczony czas trwania ich stosunku pracy oraz ich słabszą pozycję na rynku pracy;
- dyrektywa w sprawie pracy na czas określony²¹ ma na celu poprawę jakości pracy na czas określony przez zapewnienie stosowania zasady niedyskryminacji pracowników zatrudnionych na czas określony (w tym stażystów) w stosunku do porównywalnych pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony. Ustanawia ona ramy prawne dla zapobiegania nadużyciom wynikającym z wykorzystywania następujących po sobie umów lub stosunków pracy zawieranych na czas określony. Zapewnia ona również pracownikom zatrudnionym na czas określony dostęp do odpowiednich możliwości szkoleniowych oraz do informacji na temat wakatów w przedsiębiorstwie, aby umożliwić im zdobycie stałego zatrudnienia;
- dyrektywa w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych w Unii Europejskiej²² tworzy ramy służące zwiększeniu adekwatności wynagrodzeń minimalnych w państwach członkowskich, w których obowiązują ustawowe wynagrodzenia minimalne. Jej celem jest również promowanie rokowań zbiorowych we wszystkich państwach członkowskich, przy jednoczesnym zwiększeniu skutecznego dostępu pracowników do praw do ochrony wynagrodzenia minimalnego, w przypadkach przewidzianych w prawie krajowym lub układach zbiorowych. Stanowi ona, że w przypadku gdy państwa członkowskie dopuszczają zróżnicowane stawki ustawowego wynagrodzenia minimalnego dla określonych grup pracowników, zapewniają one, aby takie zróżnicowane stawki były zgodne z zasadami niedyskryminacji i proporcjonalności;
- dyrektywa ramowa w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy (BHP)²³ określa główne zasady zachęcania do poprawy bezpieczeństwa i higieny pracy. Gwarantuje minimalne wymogi w zakresie bezpieczeństwa i zdrowia w całej UE. W dyrektywie ramowej potwierdza się, że w odniesieniu do bezpiecznego

²⁰ Dz.U. L 186 z 11.7.2019, s. 105.

²¹ Dz.U. L 175 z 10.7.1999, s. 43. Klauzula 2 dyrektywy w sprawie pracy na czas określony stanowi, że państwa członkowskie, po przeprowadzeniu konsultacji z partnerami społecznymi, lub partnerzy społeczni, mogą postanowić, że dyrektywa nie będzie miała zastosowania do stosunków pracy mających na celu wstępne szkolenie zawodowe lub system praktyk bądź umów lub stosunków pracy zawartych w ramach szczególnego publicznego programu szkolenia, integracji lub przekwalifikowania zawodowego, lub takiego programu wspieranego przez władze publiczne.

²² Dz.U. L 275 z 25.10.2022, s. 33.

²³ Dz.U. L 183 z 29.6.1989, s. 1.

miejsca pracy te same zasady mają zastosowanie do pracowników i stażystów, i towarzyszą jej kolejne dyrektywy koncentrujące się na konkretnych aspektach bezpieczeństwa i zdrowia w miejscu pracy;

- dyrektywa Rady ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy²⁴, wyznacza ogólne ramy dla walki z dyskryminacją ze względu na religię lub przekonania, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną w odniesieniu do zatrudnienia i pracy. Zakazuje się w niej w szczególności dyskryminacji młodych stażystów ze względu na ich wiek.

W zaleceniu Rady w sprawie dostępu pracowników oraz osób samozatrudnionych do ochrony socjalnej²⁵ zaleca się państwom członkowskim zapewnienie zarówno pracownikom (w tym stażystom będącym pracownikami), jak i osobom samozatrudnionym dostępu do rzeczywistej i odpowiedniej ochrony socjalnej. Zalecenie obejmuje świadczenia dla bezrobotnych, świadczenia chorobowe i zdrowotne, świadczenia z tytułu macierzyństwa i ojcostwa, świadczenia z tytułu inwalidztwa, świadczenia z tytułu starości i renty rodzinne oraz świadczenia z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych.

W zaleceniu Rady w sprawie europejskich ram jakości i skuteczności programów przygotowania zawodowego (EFQEA)²⁶ określono 14 kryteriów pozwalających określić jakość i skuteczność przygotowania zawodowego zapewniającego zarówno rozwój umiejętności związanych z pracą, jak i rozwój osobisty uczniów zawodu. W zaleceniu uwzględniono różnorodność systemów kształcenia i szkolenia zawodowego (VET) w całej UE. W niektórych przypadkach uczniowie zawodu objęci zakresem EFQEA mogą być również objęci zakresem stosowania niniejszej dyrektywy z uwagi na to, że uczniowie zawodu mieszczą się w definicji pojęcia „pracownika” określonej w przepisach prawa, układach zbiorowych lub praktyce obowiązujących w państwach członkowskich, z uwzględnieniem orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości UE.

- **Spójność z innymi politykami Unii**

Wniosek jest spójny z najnowszymi politykami UE, których celem jest wzmocnienie pozycji obywateli poprzez kształcenie, szkolenie i umiejętności. Europejski program na rzecz umiejętności²⁷ ma na celu wspieranie zrównoważonej konkurencyjności UE, zapewnienie sprawiedliwości społecznej i wspieranie odporności młodych ludzi.

Wniosek jest również spójny z wnioskiem dotyczącym zalecenia Rady z dnia 15 listopada 2023 r. „Europa w ruchu” – mobilność edukacyjna dla wszystkich²⁸. Ma on na celu zwiększenie dostępności możliwości uczenia się w całej UE dla wszystkich młodych ludzi, w tym osób młodych o mniejszych szansach, takich jak osoby z niepełnosprawnościami. Promuje również atrakcyjność UE jako miejsca do nauki dla talentów spoza UE.

Inwestycje finansowe w podnoszenie i zmianę kwalifikacji są centralnym elementem Europejskiego Funduszu Społecznego Plus (EFS+), Instrumentu na rzecz Odbudowy i Zwiększania Odporności (RRF), Funduszu na rzecz Sprawiedliwej Transformacji, programu Erasmus+ oraz programu „Cyfrowa Europa”. Rozwój umiejętności jest również wspierany

²⁴ Dz.U. L 303 z 2.12.2000, s. 16.

²⁵ Dz.U. C 387 z 15.11.2019, s. 1.

²⁶ Dz.U. C 153 z 2.5.2018, s. 1.

²⁷ COM(2020) 274 final.

²⁸ COM(2023) 719 final. 2023/0405(NLE).

przez inwestycje w ramach Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego (EFRR) w infrastrukturę i sprzęt do kształcenia i szkolenia.

Inicjatywa ta jest również jednym z działań określonych w planie działania Komisji w sprawie niedoborów umiejętności i siły roboczej w UE²⁹.

2. PODSTAWA PRAWNA, POMOCNICZOŚĆ I PROPORCJONALNOŚĆ

• Podstawa prawna

Wniosek jest oparty na art. 153 ust. 2 lit. b) TFUE, który przewiduje przyjęcie dyrektyw określających minimalne wymagania w odniesieniu do m.in. „warunków pracy” zgodnie z art. 153 ust. 1 lit. b) TFUE, równocześnie unikając nakładania administracyjnych, finansowych i prawnych ograniczeń, które utrudniałyby tworzenie i rozwijanie małych i średnich przedsiębiorstw. Proponowana dyrektywa nie zawiera środków mających bezpośredni wpływ na poziom wynagrodzenia, dlatego jest w pełni zgodna z ograniczeniami nałożonymi na działania Unii na mocy art. 153 ust. 5 TFUE.

• Pomocniczość (w przypadku kompetencji niewyłącznych)

Ramy jakości staży z 2014 r. pomogły państwom członkowskim we wdrożeniu zmian politycznych i legislacyjnych, w szczególności tam, gdzie systemy staży są mniej rozwinięte. Jednak we wszystkich państwach członkowskich nadal występują poważne wyzwania, jeśli chodzi o wykorzystanie staży, ich jakość i dostęp do nich. Inicjatywa UE może pomóc w skoordynowaniu i skoncentrowaniu wysiłków państw członkowskich na środkach, które mogą rozwiązać konkretne problemy zidentyfikowane we wszystkich rodzajach staży. Tylko działanie na poziomie UE może ustanowić wspólne przepisy służące stworzeniu spójnych ram zasad i minimalnych standardów we wszystkich państwach członkowskich. Inicjatywa wspierać będzie pozytywną konwergencję społeczną państw członkowskich i lepsze egzekwowanie obowiązujących praw pracowniczych, przyczyniając się do równych warunków działania dla stażystów i podmiotów oferujących staże w UE.

Działanie podjęte przez same państwa członkowskie w odpowiedzi na potrzebę egzekwowania warunków pracy stażystów oraz zwalczania zwykłych stosunków pracy ukrytych pod postacią staży nie zapewniłoby tego samego poziomu ochrony pod względem przejrzystości i przewidywalności i stwarzałoby ryzyko rosnących różnic między państwami członkowskimi. Zidentyfikowanym wyzwaniom należy zatem sprostać na szczeblu UE.

Proponowana dyrektywa opiera się na minimalnej harmonizacji systemów krajowych, z poszanowaniem uprawnień dyskrecyjnych państw członkowskich do ustanawiania wyższych standardów, i zapewnia możliwość powierzenia partnerom społecznym wdrożenia proponowanej dyrektywy. Zgodnie z art. 153 ust. 2 lit. b) TFUE będzie ona wspierać i uzupełniać działania państw członkowskich, ustanawiając minimalne wymogi do stopniowego wdrożenia.

• Proporcjonalność

W niniejszym wniosku ustanawia się minimalne wymogi, zapewniając, aby stopień interwencji ograniczał się do minimum niezbędnego do osiągnięcia celów wniosku. Państwa członkowskie, które wprowadziły już korzystniejsze przepisy niż przepisy zawarte w niniejszym wniosku, nie będą musiały ich zmieniać ani ograniczać. Państwa członkowskie

²⁹ COM(2024) 131.

mogą również zdecydować się na stosowanie standardów wykraczających poza określone tutaj standardy minimalne. Koszty związane z niniejszym wnioskiem są umiarkowane i uzasadnione w świetle celu, jakim jest poprawa egzekwowania warunków pracy stażystów.

Biorąc pod uwagę rozmiary i charakter stwierdzonych problemów, przestrzegana jest zasada proporcjonalności. Przykładowo pracodawcy muszą przekazywać organom informacje na temat staży tylko na wniosek tych organów. W ocenie skutków towarzyszącej przedmiotowej inicjatywie oceniono i porównano warianty strategiczne pod względem ich proporcjonalności w stosunku do poziomu bazowego. Wariant preferowany pozostawia państwom członkowskim możliwość określenia metody i formy interwencji służącej osiągnięciu zakładanych celów. Nie wykracza zatem poza to, co jest konieczne do rozwiązania stwierdzonych problemów i osiągnięcia określonych celów.

- **Wybór instrumentu**

Art. 153 ust. 2 lit. b) w połączeniu z art. 153 ust. 1 lit. b) TFUE jednoznacznie przewiduje, że dyrektywy są instrumentem prawnym używanym w celu ustanowienia minimalnych wymagań dotyczących warunków pracy, które mają być stopniowo wprowadzane przez państwa członkowskie.

3. WYNIKI OCEN *EX POST*, KONSULTACJI Z ZAINTERESOWANYMI STRONAMI I OCEN SKUTKÓW

- **Oceny *ex post*/oceny adekwatności obowiązującego prawodawstwa**

W latach 2022–2023 przeprowadzono ocenę³⁰ zalecenia Rady z 2014 r. w sprawie ram jakości staży. Choć staże nadal stanowią ważną ścieżkę umożliwiającą młodym ludziom wejście na rynek pracy, to w ocenie stwierdzono, że istnieje pole do poprawy pod względem wdrożenia zasad ram jakości staży w praktyce, a także monitorowania i egzekwowania odnośnych przepisów krajowych regulujących staże. Różne zainteresowane strony uznały, że istnieje potrzeba dalszego wzmocnienia praw stażystów w odniesieniu do wynagrodzenia i ochrony socjalnej.

- **Konsultacje z zainteresowanymi stronami**

W 2022 r. przeprowadzono specjalne działania konsultacyjne na potrzeby dokonanej przez Komisję w 2023 r. oceny ram jakości staży³¹, w szczególności w oparciu o ankietę przeprowadzoną podczas konsultacji publicznych. Ocena obejmowała również ukierunkowane konsultacje z organami krajowymi i regionalnymi odpowiedzialnymi za politykę kształcenia, szkolenia i zatrudnienia, partnerami społecznymi, organizatorami kształcenia i szkolenia, ekspertami akademickimi zajmującymi się kwestiami rynku pracy, organizacjami reprezentującymi młodzież, młodymi (byłymi, obecnymi i potencjalnymi) stażystami oraz innymi zainteresowanymi stronami na szczeblu unijnym, krajowym i regionalnym. Aby dotrzeć do wszystkich tych zainteresowanych stron, wykorzystano różne działania konsultacyjne i metody, takie jak wywiady, ukierunkowane spotkania konsultacyjne, ukierunkowane badanie wśród stażystów i badania sytuacyjne.

Na potrzeby niniejszego wniosku przeprowadzono dwuetapowe konsultacje z partnerami społecznymi UE na mocy art. 154 TFUE. Na pierwszym etapie, który odbył się między 11 lipca a 15 września 2023 r., przeprowadzono konsultacje z partnerami społecznymi na temat

³⁰ Komisja Europejska (2023), Ocena zalecenia Rady w sprawie ram jakości staży ([SWD\(2023\) 9 final](#)).

³¹ Komisja Europejska (2023), Ocena zalecenia Rady w sprawie ram jakości staży ([SWD\(2023\) 9 final](#)).

potrzeby i możliwego kierunku działań UE³². Na drugim etapie, w okresie od 28 września do 9 listopada 2023 r., Komisja skonsultowała się z partnerami społecznymi w sprawie celów i możliwych prawnych sposobów działania UE³³. Związki zawodowe z zadowoleniem przyjęły zamiar Komisji dotyczący aktualizacji ram jakości staży. Uznały one, że chociaż zasady ram jakości staży pozostają aktualne, stażyści potrzebują wiążącej ochrony (w formie dyrektywy), która zapewni godziwe wynagrodzenie, warunki pracy i ochronę socjalną. Dyrektywa ta powinna zagwarantować dostęp do wszystkich praw przysługujących zwykłym pracownikom na mocy obowiązującego prawodawstwa UE. Związki zawodowe podkreśliły, że głównym celem działań UE musi być ustanowienie wiążących minimalnych standardów dotyczących staży w UE oraz stworzenie równych warunków działania, które będą zniechęcać do nadużyć. Pracodawcy uznali, że zasady ram jakości staży z 2014 r. pozostają aktualne. Zdaniem pracodawców należy położyć większy nacisk na ich wdrażanie i monitorowanie, ale według nich zmienione zalecenie Rady zapewniłoby równowagę między promowaniem standardów minimalnych a zachowaniem elastyczności. Pracodawcy poparli cele dotyczące rozwiązania kwestii problematycznego wykorzystywania staży, poprawy ich jakości i ułatwienia dostępu do nich. Zwrócili również uwagę na brak danych, w szczególności na temat staży na wolnym rynku, oraz na związek między wynagrodzeniem a jakością staży. Partnerzy społeczni nie osiągnęli porozumienia w sprawie rozpoczęcia negocjacji prowadzących do zawarcia umów na poziomie Unii zgodnie z art. 155 TFUE.

Ponadto w ramach badania analizującego kontekst, wyzwania i możliwe rozwiązania w odniesieniu do jakości staży w UE przeprowadzono ankietę internetową z udziałem krajowych zainteresowanych stron. Miało to na celu zebranie informacji na temat obecnych praktyk przedsiębiorstw w zakresie staży oraz ustalenie dobrych praktyk stosowanych w państwach członkowskich oraz ich wpływu na jakość staży. Ankietę przeprowadzono w okresie od 15 czerwca do 8 września 2023 r. i była ona skierowana do krajowych organów publicznych, krajowych stowarzyszeń przedsiębiorców/pracowników, indywidualnych przedsiębiorstw, krajowych związków zawodowych, krajowych organizacji młodzieżowych, organizacji społeczeństwa obywatelskiego i instytucji edukacyjnych. Przeprowadzono również ukierunkowane wywiady z zainteresowanymi stronami na szczeblu UE.

W okresie od 12 października do 9 listopada 2023 r. Dyrekcja Generalna ds. Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Włączenia Społecznego (DG EMPL), Dyrekcja Generalna ds. Rynku Wewnętrznego, Przemysłu, Przedsiębiorczości i MŚP (DG GROW), Agencja Wykonawcza Europejskiej Rady ds. Innowacji i ds. MŚP (EISMEA) przeprowadziły specjalne badanie panelowe z udziałem MŚP przy wsparciu Europejskiej Sieci Przedsiębiorczości.

Badanie Eurobarometr Flash (523)³⁴ dotyczyło postrzegania przez młodych ludzi ich integracji na rynku pracy, ze szczególnym uwzględnieniem staży. W okresie od 15 do 24 marca 2023 r. w ankiecie online udział wzięły 26 334 osoby w wieku 18–35 lat pochodzące ze wszystkich państw członkowskich UE.

- **Gromadzenie i wykorzystanie wiedzy eksperckiej**

Proponowana dyrektywa opiera się na kilku badaniach przeprowadzonych na poparcie analizy przedmiotowej inicjatywy:

- wstępnych wynikach badania zleconego ekspertom zewnętrznym: „Badanie kontekstu, wyzwań i możliwego rozwiązania w odniesieniu do jakości staży

³² [Dostępne online.](#)

³³ [Dostępne online.](#)

³⁴ [Eurobarometr: staże pomagają młodym ludziom w znalezieniu pierwszej pracy \(europa.eu\)](#)

w UE” przeprowadzone przez konsorcjum Ernst & Young (EY), Centrum Studiów nad Polityką Europejską (CEPS) i Open Evidence (w przygotowaniu);

- badaniu zewnętrznym wspierającym ocenę ram jakości staży, sprawozdanie końcowe, styczeń 2023 r.³⁵;
- badaniu Eurobarometr Flash dotyczącym postrzegania przez młodych ludzi ich integracji na rynku pracy, ze szczególnym uwzględnieniem staży³⁶;

Uwzględniono również przyjętą z własnej inicjatywy rezolucję ustawodawczą Parlamentu Europejskiego z 2023 r. w sprawie wysokiej jakości staży w UE, w powiązaniu z odpowiednią oceną europejskiej wartości dodanej przeprowadzoną przez Biuro Analiz Parlamentu Europejskiego³⁷.

• **Ocena skutków**

Zgodnie z polityką lepszego stanowienia prawa Komisja przeprowadziła ocenę skutków³⁸. Zapewniła ona uporządkowaną analizę problemów w zakresie polityki, odpowiadających im celów polityki i wariantów strategicznych oraz ocenę ich wpływu. Komisja rozważyła pomocniczość, skuteczność, wydajność, spójność i proporcjonalność zidentyfikowanych wariantów oraz sposób monitorowania i oceny inicjatywy w przyszłości. Prace te zostały poparte zorganizowanymi konsultacjami w Komisji za pośrednictwem grupy sterującej złożonej z przedstawicieli różnych służb³⁹ oraz będącym w przygotowaniu „Badaniem dotyczącym kontekstu, wyzwań i możliwych rozwiązań w odniesieniu do jakości staży w UE”, o którym mowa powyżej.

W ocenie skutków zidentyfikowano trzy problemy: 1) problematyczne wykorzystywanie staży przez podmioty oferujące staże, 2) niską jakość staży oraz 3) nierówny dostęp do staży. W ocenie skutków przeanalizowano trzy warianty strategiczne, w których połączono zarówno środki ustawodawcze, jak i nieustawodawcze służące osiągnięciu celów inicjatywy pod względem egzekwowania obowiązujących praw stażystów, zapobiegania problematycznemu wykorzystywaniu staży, zapewnienia sprawiedliwych warunków pracy, poprawy treści dydaktycznych oraz ułatwienia dostępu do staży i zwiększenia ich inkluzywności. W ocenie skutków wariantów strategicznych uwzględniono również ewentualne niezamierzone konsekwencje poszczególnych wariantów, m.in. dla oferty staży.

Preferowanym wariantem strategicznym określonym w ocenie skutków jest pakiet składający się z dyrektywy mającej zastosowanie do stażystów będących pracownikami na mocy prawa UE oraz z zaktualizowanego zalecenia Rady obejmującego wszystkich stażystów. Oczekuje się, że pakiet ten przyniesie stażystom korzyści społeczne przez ograniczenie problematycznych i niskiej jakości staży dzięki równemu traktowaniu, sprawiedliwemu wynagrodzeniu i ochronie socjalnej, a także przez ułatwienie dostępu do staży, w szczególności osobom znajdującym się w trudnej sytuacji, w tym osobom

³⁵ [Dostępne online.](#)

³⁶ [Dostępne online.](#)

³⁷ The Quality of Traineeships in the EU – European added value assessment [Jakość staży w UE – ocena europejskiej wartości dodanej]. Dostępne [online](#).

³⁸ Dokument roboczy służb Komisji, sprawozdanie z oceny skutków (2024 r.), towarzyszące wnioskowi dotyczącemu dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie poprawy i egzekwowania warunków pracy stażystów oraz zwalczania stosunków pracy ukrytych pod postacią staży oraz wnioskowi dotyczącemu zalecenia Rady w sprawie wzmocnionych ram jakości staży, w *przygotowaniu*.

³⁹ W tym Służby Prawnej, SG, DG CNECT, DG EAC, JRC, DG COMM, DG GROW, DG JUST, DG REGIO i DG AGRI.

z niepełnosprawnościami, osobom mieszkającym w regionach wiejskich, oddalonych i najbardziej oddalonych, osobom ze środowisk defaworyzowanych pod względem społeczno-ekonomicznym lub ze środowisk migracyjnych, osobom ze społeczności romskiej oraz osobom o niższym poziomie wykształcenia. Oczekuje się, że preferowany wariant przyniesie podmiotom oferującym staże korzyści ekonomiczne, takie jak uczciwsza konkurencja rynkowa, wzrost wydajności i konkurencyjności ze względu na bardziej wykwalifikowaną i zróżnicowaną siłę roboczą oraz niższe koszty poszukiwania, dopasowywania i rekrutacji pracowników. W odniesieniu do kwestii kosztów związanych z preferowanym wariantem, dotyczą one możliwego wzrostu kosztów pracy, kosztów dostosowania i potencjalnych kosztów wynikających z postępowań administracyjnych lub sądowych. Oczekuje się, że budżety i administracje krajowe odniosą korzyści ze zwiększonych wpływów z podatków i zabezpieczenia społecznego oraz ograniczenia wydatków na ochronę socjalną i aktywizację.

13 grudnia 2023 r. ocenę skutków omówiono po raz pierwszy z działającą przy Komisji Radą ds. Kontroli Regulacyjnej. 1 lutego 2024 r. Radzie przedłożono zmienione sprawozdanie z oceny skutków. 22 lutego 2024 r. Rada ds. Kontroli Regulacyjnej wydała pozytywną opinię z zastrzeżeniami⁴⁰. Pozostałe uwagi zostały następnie uwzględnione poprzez doprecyzowanie ograniczeń w zakresie wykorzystywanych danych, udoskonalenie sekcji zawartych w ocenie skutków i dotyczących równych warunków działania i kwestii konkurencji oraz przedstawienie dodatkowych ukierunkowanych wyjaśnień dotyczących opisu i oceny wariantów strategicznych.

- **Prawa podstawowe**

Karta praw podstawowych Unii Europejskiej chroni szeroki zakres praw w kontekście zatrudnienia. Cele niniejszego wniosku są zgodne z Kartą. Przez ustanowienie zasady niedyskryminacji stażystów i zapewnienie środków zwalczania zwykłych stosunków pracy ukrytych pod postacią staży niniejszy wniosek wzmocni art. 31 dotyczący należytych i sprawiedliwych warunków pracy oraz art. 32 dotyczący ochrony pracy osób młodych, który stanowi, że młodych ludzi przyjmowanych do pracy należy chronić przed wyzyskiem ekonomicznym.

4. WPLYW NA BUDŻET

Wniosek nie wymaga dodatkowych zasobów z budżetu UE.

5. ELEMENTY FAKULTATYWNE

- **Monitorowanie, ocena i sprawozdawczość**

Proponuje się, aby państwa członkowskie dokonały transpozycji dyrektywy dwa lata po jej przyjęciu i zgłosiły Komisji krajowe środki transpozycji za pośrednictwem bazy krajowych środków wykonawczych (MNE). Zgodnie z art. 153 ust. 3 TFUE mogą one powierzyć to zadanie partnerom społecznym w drodze układów zbiorowych. Komisja jest gotowa udzielać państwom członkowskim wsparcia technicznego na potrzeby wdrażania proponowanej dyrektywy.

⁴⁰ Rada ds. Kontroli Regulacyjnej, 2. opinia „pozytywna z zastrzeżeniami” w sprawie oceny skutków dotyczącej ram jakości staży z dnia 28 lutego 2024 r. (publikacja w przygotowaniu).

Komisja proponuje przeprowadzenie przeglądu wykonania dyrektywy pięć lat po terminie jej transpozycji do prawa krajowego w życie i zaproponowanie, w stosownych przypadkach, zmian legislacyjnych. Postęp w osiąganiu celów inicjatywy będzie monitorowany za pomocą szeregu podstawowych wskaźników związanych z celami polityki. Wskaźniki te i związane z nimi źródła danych określono w załączniku 15 do oceny skutków. Ramy monitorowania będą podlegać dalszym zmianom zgodnie z ostatecznymi wymogami prawnymi i wykonawczymi oraz harmonogramem.

- **Dokumenty wyjaśniające**

Państwa członkowskie mogą zastosować inne instrumenty prawne w celu transpozycji proponowanej dyrektywy, uzasadniony jest zatem wymóg, by państwa członkowskie dołączały do powiadomienia o środkach transpozycji co najmniej jeden dokument wyjaśniający. W dokumencie tym należy wyjaśnić związki między elementami proponowanej dyrektywy a odpowiadającymi im częściami krajowych instrumentów transpozycyjnych, zgodnie ze wspólną deklaracją polityczną państw członkowskich i Komisji z dnia 28 września 2011 r. dotyczącą dokumentów wyjaśniających⁴¹.

- **Szczegółowe objaśnienia poszczególnych przepisów wniosku**

Rozdział I – Przepisy ogólne

Artykuł 1 – Przedmiot

Przepis ten określa przedmiot dyrektywy, którym jest ustanowienie wspólnych ram zasad i środków mających na celu poprawę i egzekwowanie warunków pracy stażystów oraz zwalczanie zwykłych stosunków pracy ukrytych pod postacią staży.

Artykuł 2 – Definicje

Przepis ten definiuje szereg terminów i pojęć niezbędnych do dokonania wykładni przepisów dyrektywy („staż”, „stażysta”, „zwykły stosunek pracy” i „zwykły pracownik”).

Rozdział II – Równe traktowanie

Artykuł 3 – Zasada niedyskryminacji

W art. 3 zapisano zasadę niedyskryminacji stażystów. Wymaga on od państw członkowskich wdrożenia środków gwarantujących, że stażyści nie będą dyskryminowani pod względem warunków pracy, w tym wynagrodzenia. Względy obiektywne, takie jak inny zakres zadań, mniejsza odpowiedzialność lub intensywność pracy, bądź waga komponentu uczenia się i szkolenia, mogą jednak uzasadniać odmienne traktowanie.

Przepis ten stosuje się w uzupełnieniu do zasady niedyskryminacji ustanowionej w dyrektywie w sprawie pracy na czas określony, w której przewidziano równe traktowanie pracowników zatrudnionych na czas określony i porównywalnych pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony w tym samym zakładzie, chyba że odmienne traktowanie jest uzasadnione obiektywnymi względami. Dodatkowy przepis zawarty w dyrektywie jest konieczny, z jednej strony dlatego, że dyrektywa w sprawie pracy na czas określony zezwala państwom członkowskim na wyłączenie niektórych stażystów z zakresu jej stosowania,

⁴¹ Dz.U. C 369 z 17.12.2011, s. 14.

a z drugiej strony ma to zapewnić, aby pracownicy zatrudnieni na czas określony znajdujący się w porównywalnej sytuacji mogli również pełnić funkcję komparatorów.

Rozdział III – Zwykle stosunki pracy ukryte pod postacią staży

Artykuł 4 – Środki służące zwalczaniu zwykłych stosunków pracy ukrytych pod postacią staży

Przepis ten zobowiązuje państwa członkowskie do zastosowania odpowiednich środków w celu zwalczania zjawiska ukrywania zwykłych stosunków pracy pod postacią staży. Państwa członkowskie muszą ustanowić przepisy dotyczące skutecznych kontroli i inspekcji prowadzonych przez właściwe organy w celu wykrywania przypadków, w których zwykle stosunki pracy ukryte pod postacią staży skutkują niższym poziomem ochrony pracowników, obejmującej warunki pracy i wynagrodzenie, oraz podejmowania działań w takich przypadkach.

Artykuł 5 – Ocena zwykłych stosunków pracy ukrytych pod postacią staży

Artykuł ten zobowiązuje właściwe organy do przeprowadzenia całościowej oceny wszystkich istotnych faktów przy ustalaniu, czy pod postacią staży ukryty jest zwykły stosunek pracy. Ocena powinna uwzględniać różne elementy, takie jak czas trwania staży, obecność istotnego komponentu uczenia się i szkolenia, równoważny poziom zadań i obowiązków oraz to, czy pracodawca wymaga od stażysty wcześniejszego doświadczenia zawodowego.

Przepis ten nakłada ponadto na pracodawców obowiązek udzielania informacji właściwym organom, aby pomóc im w przeprowadzeniu oceny. Obowiązek ten ma zastosowanie wyłącznie na wniosek organów. Należy wówczas podawać informacje na temat liczby stażystów oraz czasu trwania staży, warunków pracy (w tym wynagrodzenia), komponentów uczenia się i szkolenia oraz treści ogłoszeń o naborze na staż.

Postanowiono w nim ponadto, że państwa członkowskie mają obowiązek określić limit dotyczący zbyt długiego czasu trwania staży do celów oceny, i ustanawia zasady dotyczące treści ogłoszeń o naborze na staż.

Rozdział IV – Egzekwowanie przepisów i środki wspierające

Artykuł 6 – Wdrożenie i egzekwowanie odpowiednich przepisów prawa Unii

W art. 6 zobowiązano państwa członkowskie do wprowadzenia środków w celu wdrożenia i egzekwowania przepisów prawa UE mających zastosowanie do pracowników w odniesieniu do stażystów.

Artykuł 7 – Prawo dochodzenia roszczeń

Przepis ten zobowiązuje państwa członkowskie do zapewnienia dostępu do skutecznego i bezstronnego mechanizmu rozstrzygania sporów oraz prawa dochodzenia roszczeń, w tym odpowiedniego odszkodowania, w przypadku naruszenia praw stażysty wynikających z dyrektywy lub innych przepisów prawa Unii mających zastosowanie do pracowników.

Artykuł 8 – Procedury w imieniu stażystów lub na ich rzecz

Artykuł ten umożliwia przedstawicielom pracowników, za zgodą stażysty lub stażystów, występowanie w imieniu lub na rzecz stażysty lub grupy stażystów w postępowaniach

sądowych lub administracyjnych w celu egzekwowania praw stażystów. Powinno to pomóc stażystom w przezwyciężeniu barier związanych z kosztami lub obowiązującymi procedurami.

Artykuł 9 – Ochrona przed niekorzystnym traktowaniem i negatywnymi konsekwencjami

Przepis ten przewiduje ochronę stażystów i ich przedstawicieli przed niekorzystnym traktowaniem lub negatywnymi konsekwencjami, w szczególności w odniesieniu do zwolnienia lub środka równoważnego, w związku z wykonywaniem praw przewidzianych w dyrektywie. Przewidziano w nim ponadto prawo stażystów – jeżeli uznają, że zostali zwolnieni z powodu wykonywania praw przysługujących im na mocy dyrektywy – do zwrócenia się do pracodawcy o przedstawienie należycie uzasadnionych powodów zwolnienia. Jeżeli stażysta przedstawi fakty wskazujące na zwolnienie w związku z wykonywaniem praw przysługujących mu na mocy dyrektywy, przepis ten nakłada na pracodawcę ciężar udowodnienia, że zwolnienie lub środek równoważny były oparte na innych podstawach.

Artykuł 10 – Kary

Artykuł ten zobowiązuje państwa członkowskie do wprowadzenia skutecznych, proporcjonalnych i odstrasżających kar za naruszenie zobowiązań wynikających z dyrektywy.

Rozdział V – Przepisy końcowe

Artykuł 11 – Zakaz regresji i korzystniejsze przepisy

W artykule tym wyjaśniono, że żaden przepis dyrektywy nie powinien być interpretowany w sposób obniżający ochronę pracowników zapewnianą przez inne instrumenty oraz że dyrektywa nie stanowi podstawy do obniżenia ogólnego poziomu ochrony zapewnianej pracownikom, w tym stażystom. Umożliwia on także państwom członkowskim ustanawianie przepisów, które są korzystniejsze dla pracowników, lub do popierania stosowania korzystniejszych dla pracowników przepisów umów zbiorowych bądź zezwalania na ich stosowanie.

Artykuł 12 – Transpozycja i wdrożenie

Przepis ten określa maksymalny okres, jakim dysponują państwa członkowskie, by transponować dyrektywę do prawa krajowego i przekazać właściwe akty Komisji. Okres ten ustalono na 2 lata po dacie wejścia w życie. Podkreślono ponadto, że państwa członkowskie muszą zapewnić odpowiednie zaangażowanie partnerów społecznych i mogą powierzyć im wdrożenie dyrektywy.

Artykuł 13 – Sprawozdawczość i przegląd przepisów

Artykuł ten zobowiązuje państwa członkowskie do przekazania Komisji informacji niezbędnych do sporządzenia sprawozdania z wdrażania dyrektywy, w tym danych dotyczących staży, po upływie 5 lat od jej wejścia w życie. Zobowiązuje on również Komisję do przedłożenia sprawozdania Parlamentowi Europejskiemu i Radzie, w razie potrzeby wraz z odpowiednim wnioskiem ustawodawczym.

Artykuły 14 i 15 – Wejście w życie i adresaci

Przepisy te stanowią, że dyrektywa wchodzi w życie dwudziestego dnia po jej opublikowaniu w Dzienniku Urzędowym i jest skierowana do państw członkowskich.

Wniosek

DYREKTYWA PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO I RADY**w sprawie poprawy i egzekwowania warunków pracy stażystów oraz zwalczania zwykłych stosunków pracy ukrytych pod postacią staży („dyrektywa w sprawie stażystów”)**

(Tekst mający znaczenie dla EOG)

PARLAMENT EUROPEJSKI I RADA UNII EUROPEJSKIEJ,

uwzględniając Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej, w szczególności jego art. 153 ust. 2 lit. b) w związku z art. 153 ust. 1 lit. b),

uwzględniając wniosek Komisji Europejskiej,

po przekazaniu projektu aktu ustawodawczego parlamentom narodowym,

uwzględniając opinię Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego⁴²,uwzględniając opinię Komitetu Regionów⁴³,

stanowiąc zgodnie ze zwykłą procedurą ustawodawczą,

a także mając na uwadze, co następuje:

- (1) W marcu 2014 r. Rada przyjęła zalecenie w sprawie ram jakości staży („zalecenie z 2014 r.”) w celu zapewnienia ogólnounijnych standardów jakości staży. Zalecono w nim 21 zasad dotyczących staży służących poprawie ich jakości, w szczególności w celu zapewnienia wysokiej jakości treści dydaktycznych i szkoleniowych oraz odpowiednich warunków pracy, aby wesprzeć przejście z etapu edukacji do etapu zatrudnienia oraz zwiększyć szanse stażystów na zatrudnienie. Zalecenie z 2014 r. obejmuje wszystkie staże, z wyjątkiem staży będących elementem programu formalnego kształcenia i szkolenia oraz staży, których treść jest uregulowana przepisami prawa krajowego i których ukończenie jest obowiązkowe w celu uzyskania dostępu do określonych zawodów.
- (2) Zalecenie Rady w sprawie europejskich ram jakości i skuteczności programów przygotowania zawodowego⁴⁴ zawiera 14 kryteriów jakości i skuteczności programów przygotowania zawodowego, których celem jest zapewnienie, aby programy przygotowania zawodowego odpowiadały potrzebom rynku pracy i przynosiły korzyści zarówno osobom uczącym się, jak i pracodawcom. Obejmują one kryteria dotyczące warunków uczenia się i pracy oraz kryteria dotyczące warunków ramowych.

⁴² Dz.U. C [...].

⁴³ Dz.U. C [...].

⁴⁴ Zalecenie Rady z dnia 15 marca 2018 r. w sprawie europejskich ram jakości i skuteczności przygotowania zawodowego (Dz.U. C 153 z 2.5.2018, s. 1).

- (3) Wzmocniona gwarancja dla młodzieży⁴⁵ ma na celu zapewnienie, by młodzi ludzie w wieku poniżej 30 lat w ciągu czterech miesięcy od uzyskania statusu bezrobotnego lub zakończenia kształcenia otrzymali dobrej jakości ofertę zatrudnienia, dalszego kształcenia, przygotowania zawodowego lub stażu. Zalecenie z 2014 r. stanowi istotny punkt odniesienia dla pomiaru jakości oferowanych staży w ramach wzmocnionej gwarancji dla młodzieży.
- (4) Niedobory siły roboczej występują w wielu zawodach i na wszystkich poziomach umiejętności. Oczekuje się, że wzrosną one wraz z przewidywanym spadkiem liczby ludności w wieku produkcyjnym i rosnącym popytem na szereg zawodów istotnych dla transformacji ekologicznej i cyfrowej. Mniejsze uczestnictwo młodych ludzi w rynku pracy przyczynia się do tych niedoborów. Wysokiej jakości staże mogą być przydatną ścieżką podnoszenia lub zmiany kwalifikacji dla osób w każdym wieku pozwalającą zdobyć praktyczne umiejętności w miejscu pracy w celu wejścia na rynek pracy lub nadać karierze zawodowej nowy kierunek.
- (5) Staże mogą pomóc młodym ludziom zdobyć praktyczne i zawodowe doświadczenie, zwiększyć ich szanse na zatrudnienie i ułatwić im przejście do stabilnego zatrudnienia. Staże stanowią ważną ścieżkę ułatwiającą wejście na rynek pracy. Dla pracodawców staże oferują możliwości przyciągania, szkolenia i zatrzymywania młodych ludzi. Mogą one obniżyć koszty poszukiwania i rekrutacji wykwalifikowanych pracowników, gdy stażyści otrzymują ofertę stałego zatrudnienia po odbyciu stażu. Cel ten można jednak osiągnąć tylko wtedy, gdy staże są dobrej jakości i oferują uczciwe warunki pracy.
- (6) Utrzymują się wyzwania dotyczące problematycznego wykorzystywania staży, między innymi w sytuacjach, gdy zwykle stanowiska pracy są ukryte pod postacią staży, co pozbawia tych pracowników pełni praw przysługujących im na podstawie prawa Unii, przepisów krajowych i układów zbiorowych pracy oraz stwarza ryzyko, że znajdą się w potrzasku niepewnych warunków pracy. Stosunki pracy ukryte pod postacią staży zakłócają konkurencję między przedsiębiorstwami, ponieważ stawiają w niekorzystnej sytuacji pracodawców, którzy przestrzegają przepisów, oraz prowadzą do obchodzenia ciężących na pracodawcach zobowiązań podatkowych i obowiązków w zakresie zabezpieczenia społecznego oraz do zastępowania stałych stanowisk pracy. W innych przypadkach pracodawcy „rzeczywistych” stażystów mogą nie przestrzegać wszystkich wymogów wynikających z prawa Unii, przepisów krajowych, układów zbiorowych lub praktyki krajowej, pozbawiając tych stażystów przysługujących im pełnych praw.
- (7) Dodatkowo stażyści rzadziej bronią swoich praw ze względu na słabszą pozycję na rynku pracy. Brak ram regulacyjnych dotyczących staży, ich złożoność lub zróżnicowanie w poszczególnych państwach członkowskich wraz z niewystarczającym egzekwowaniem przepisów krajowych oraz brakiem zdolności w zakresie kontroli i inspekcji, jak również brak jasności co do tego, jakie organy są odpowiedzialne za kontrolę i inspekcje, to główne czynniki prowadzące do problematycznego wykorzystywania staży.

⁴⁵ Zalecenie Rady z dnia 30 października 2020 r. w sprawie pomostu do zatrudnienia – wzmocnienia gwarancji dla młodzieży oraz zastępujące zalecenie Rady z dnia 22 kwietnia 2013 r. w sprawie ustanowienia gwarancji dla młodzieży 2020/C 372/01 (Dz.U. C 372 z 4.11.2020, s. 1).

- (8) Z danych wynika, że znaczący odsetek stażystów pracuje w mniej korzystnych warunkach w porównaniu ze zwykłymi pracownikami, m.in. jeżeli chodzi o godziny pracy, uprawnienia do urlopów i dostęp do sprzętu, a także wynagrodzenie.
- (9) Na poziomie Unii ramy ochrony pracowników są zapewnione przez obowiązujące instrumenty prawne, w tym dyrektywy: w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy⁴⁶, adekwatnych wynagrodzeń minimalnych⁴⁷, czasu pracy⁴⁸, bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy⁴⁹, równego traktowania i niedyskryminacji⁵⁰, równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów⁵¹, informowania pracowników i przeprowadzania z nimi konsultacji⁵², pracy na czas określony⁵³, pracy w niepełnym wymiarze godzin⁵⁴, delegowania pracowników⁵⁵ oraz pracy tymczasowej⁵⁶. Te ramy prawne mają w pełni zastosowanie do stażystów związanych umową o pracę lub pozostających w stosunku pracy określonym przez prawo, układy zbiorowe lub praktykę obowiązującą w poszczególnych państwach członkowskich, przy uwzględnieniu orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej. Ramy prawne Unii obejmują także zalecenia w sprawie jakości staży⁵⁷ i przygotowania zawodowego⁵⁸ oraz dostępu do ochrony socjalnej dla pracowników i osób samozatrudnionych⁵⁹.

⁴⁶ Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej (Dz.U. L 186 z 11.7.2019, s. 105).

⁴⁷ Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2022/2041 z dnia 19 października 2022 r. w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych w Unii Europejskiej (Dz.U. L 275 z 25.10.2022, s. 33).

⁴⁸ Dyrektywa 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotycząca niektórych aspektów organizacji czasu pracy (Dz.U. L 299 z 18.11.2003, s. 9).

⁴⁹ Dyrektywa Rady 89/391/EWG z dnia 12 czerwca 1989 r. w sprawie wprowadzenia środków w celu poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy (Dz.U. L 183 z 29.6.1989, s. 1).

⁵⁰ Między innymi: dyrektywa Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz.U. L 303 z 2.12.2000, s. 16).

⁵¹ Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów (Dz.U. L 188 z 12.7.2019, s. 79).

⁵² Dyrektywa 2002/14/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 11 marca 2002 r. ustanawiająca ogólne ramowe warunki informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami we Wspólnocie Europejskiej — Wspólna deklaracja Parlamentu Europejskiego, Rady i Komisji w sprawie reprezentacji pracowniczej (Dz.U. L 80 z 23.3.2002, s. 29).

⁵³ Dyrektywa Rady 1999/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. dotycząca Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC) (Dz.U. L 175 z 10.7.1999, s. 43).

⁵⁴ Dyrektywa Rady 97/81/WE z dnia 15 grudnia 1997 r. dotycząca Porozumienia ramowego dotyczącego pracy w niepełnym wymiarze godzin zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC) – załącznik: porozumienie ramowe w sprawie pracy w niepełnym wymiarze godzin (Dz.U. L 14 z 20.1.1998, s. 9).

⁵⁵ Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2018/957 z dnia 28 czerwca 2018 r. zmieniająca dyrektywę 96/71/WE dotyczącą delegowania pracowników w ramach świadczenia usług (Dz.U. L 173 z 9.7.2018, s. 16).

⁵⁶ Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2008/104/WE z dnia 19 listopada 2008 r. w sprawie pracy tymczasowej (Dz.U. L 327 z 5.12.2008, s. 9).

⁵⁷ Zalecenie Rady z dnia 10 marca 2014 r. w sprawie ram jakości staży (Dz.U. C 88 z 27.3.2014, s. 1).

⁵⁸ Zalecenie Rady z dnia 15 marca 2018 r. w sprawie europejskich ram jakości i skuteczności przygotowania zawodowego (Dz.U. C 153 z 2.5.2018, s. 1).

⁵⁹ Zalecenie Rady z dnia 8 listopada 2019 r. w sprawie dostępu pracowników oraz osób samozatrudnionych do ochrony socjalnej (Dz.U. C 387 z 15.11.2019, s. 1).

- (10) Podczas Konferencji w sprawie przyszłości Europy⁶⁰ przedstawiono propozycję zapewnienia, aby staże i miejsca pracy młodych ludzi spełniały normy jakości, w tym w zakresie wynagrodzenia i zakazu bezpłatnych staży na rynku pracy i poza kształceniem formalnym.
- (11) W czerwcu 2023 r. Parlament Europejski przyjął rezolucję na podstawie art. 225 TFUE zawierającą zalecenia dla Komisji dotyczące wysokiej jakości staży⁶¹. W rezolucji tej wezwał Komisję do „uaktualnienia i wzmocnienia zalecenia Rady z 2014 r. oraz do uczynienia zeń silniejszego instrumentu legislacyjnego”. Ponadto wezwał Komisję do uwzględnienia dodatkowych zasad w uaktualnionych ramach jakości staży. W szczególności Parlament Europejski wezwał Komisję do „zapropionowania dyrektywy w sprawie staży na otwartym rynku pracy, staży w kontekście aktywnej polityki rynku pracy i staży stanowiących obowiązkową część szkolenia zawodowego, aby zapewnić minimalne standardy jakości, w tym zasady dotyczące czasu trwania staży, dostępu do ochrony socjalnej zgodnie z prawem krajowym i praktyką krajową, a także wynagrodzenia zapewniającego godny poziom życia, w celu uniknięcia praktyk wyzysku”.
- (12) Komisja przeprowadziła dwuetapowe konsultacje z partnerami społecznymi na szczeblu Unii na podstawie art. 154 TFUE w sprawie potrzeby, celów i prawnych sposobów ewentualnego działania na rzecz dalszej poprawy jakości staży. Partnerzy społeczni nie byli zgodni co do rozpoczęcia negocjacji w odniesieniu do tych kwestii. Istotne jest jednak podjęcie działań na poziomie Unii w tej dziedzinie poprzez dostosowanie obecnych ram dotyczących staży przy jednoczesnym uwzględnieniu wyników konsultacji z partnerami społecznymi.
- (13) Komisja przeprowadziła szeroko zakrojone konsultacje z zainteresowanymi stronami, w tym stażystami i organizacjami młodzieżowymi, podmiotami oferującymi staże, krajowymi organami publicznymi, instytucjami edukacyjnymi i ekspertami ze środowisk akademickich.
- (14) Art. 153 ust. 2 w związku z art. 153 ust. 1 lit. b) TFUE uprawnia Parlament Europejski i Radę do przyjmowania dyrektyw określających minimalne wymagania w odniesieniu do warunków pracy z myślą o osiągnięciu celów wyznaczonych w art. 151 TFUE, mianowicie promowania zatrudnienia oraz poprawy warunków życia i pracy.
- (15) Biorąc pod uwagę utrzymujące się wyzwania dotyczące problematycznego wykorzystywania staży w Unii, konieczne jest dalsze działanie, aby zwalczać zwykłe stosunki pracy ukryte pod postacią staży oraz zapewnić, by odpowiednie przepisy unijne i krajowe mające zastosowanie do pracowników były w pełni wdrożone i egzekwowane w odniesieniu do stażystów. Niniejsza dyrektywa odnosi się do tych wyzwań przez określenie minimalnych wymagań w celu poprawy i egzekwowania warunków pracy stażystów w Unii oraz w celu zwalczania stosunków pracy ukrytych pod postacią staży, a także przez ustanowienie wspólnych ram zasad i środków koniecznych do zapewnienia równego traktowania oraz do bardziej skutecznego wdrażania i egzekwowania przepisów unijnych i krajowych mających zastosowanie do pracowników.

⁶⁰ [Sprawozdanie z wyników konferencji – maj 2022 r.](#)

⁶¹ Rezolucja Parlamentu Europejskiego z 14 czerwca 2023 r. zawierająca zalecenia dla Komisji dotyczące wysokiej jakości staży w Unii (2020/2005(INL)).

- (16) Niniejsza dyrektywa powinna mieć zastosowanie do stażystów w Unii związanych umową o pracę lub pozostających w stosunku pracy określonym przez prawo, układy zbiorowe lub praktykę obowiązujące w państwach członkowskich, przy uwzględnieniu orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej. W swoim orzecznictwie Trybunał Sprawiedliwości ustanowił kryteria określania statusu pracownika, które mają się opierać na podstawie analizy poszczególnych przypadków.
- (17) Programy uczenia się w miejscu pracy wchodzące w zakres definicji stażu są bardzo różne w zależności od państwa członkowskiego. W związku z tym przygotowanie zawodowe może być objęte zakresem stosowania niniejszej dyrektywy, o ile uczniowie zawodu mieszczą się w definicji pojęcia „pracownika” określonej w prawie, układach zbiorowych lub praktyce obowiązujących w państwach członkowskich, przy uwzględnieniu orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej.
- (18) Rozdział III dyrektywy ma zastosowanie do zwykłych pracowników, którzy są fałszywie wykazywani jako stażyści, tj. gdy pracodawcy oznaczają zwykły stosunek pracy jako staż, który nie jest stosunkiem pracy, albo jako staż stanowiący stosunek pracy, jednak z niższym poziomem wynagrodzenia lub innymi warunkami pracy niż te, do których zwykli pracownicy byliby uprawnieni na mocy przepisów prawa unijnego lub krajowego, układów zbiorowych lub praktyki krajowej.
- (19) Staże będące stosunkiem pracy można odróżnić od „zwykłych” stosunków pracy, ponieważ są ograniczone w czasie, obejmują istotny komponent uczenia się i szkolenia oraz są podejmowane w celu zdobycia doświadczenia praktycznego i zawodowego, pozwalającego zwiększyć szanse na zatrudnienie i ułatwiającego przejście do zatrudnienia lub dostęp do zawodu.
- (20) Zasada niedyskryminacji jest odpowiednia do zwalczania nadużyć dotyczących staży, takich jak przyznawanie stażystom mniej korzystnych warunków pracy lub niższego wynagrodzenia w porównaniu ze zwykłymi pracownikami bez odpowiedniego uzasadnienia; jest także odpowiednia do zapewnienia zrównoważonego charakteru staży jako ścieżki do stabilnego zatrudnienia. Może ona również przyczynić się do zwiększenia dostępności staży dla grup pracowników znajdujących się w trudnej sytuacji.
- (21) Należy zatem ustanowić zasadę niedyskryminacji stażystów, która powinna mieć zastosowanie w uzupełnieniu klauzuli 4 załącznika do dyrektywy Rady 1999/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. dotyczącej Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC), która to klauzula stanowi, że jeżeli chodzi o warunki zatrudnienia pracownicy zatrudnieni na czas określony nie mogą być traktowani w sposób mniej korzystny niż porównywalni pracownicy zatrudnieni na czas nieokreślony, jedynie z tego powodu, że pracują na czas określony, chyba że zróżnicowane traktowanie uzasadnione jest powodami o charakterze obiektywnym. Stażyści pozostający w stosunku pracy są z definicji „pracownikami zatrudnionymi na czas określony” w rozumieniu tej dyrektywy. Zawarta w niej klauzula dotycząca zasady niedyskryminacji nie pozwala jednak na porównanie z innymi pracownikami zatrudnionymi na czas określony. Ponadto w klauzuli 2 pkt 2 załącznika do tej dyrektywy zezwala się państwom członkowskim na wyłączenie z jej zakresu stosowania niektórych rodzajów pracowników, w tym pracujących na podstawie stosunków pracy mających na celu wstępne szkolenie zawodowe lub system praktyk lub umów lub stosunków pracy zawartych w ramach

szczególne publicznego programu szkolenia, integracji lub przekwalifikowania zawodowego, lub takiego programu wspieranego przez władze publiczne. Nie uwzględniono również szczególnie trudnej sytuacji, w jakiej znajdują się stażyści. Należy zatem zagwarantować, aby zasada równego traktowania w porównaniu ze zwykłymi pracownikami miała zastosowanie do wszystkich stażystów pozostających w stosunku pracy.

- (22) Państwa członkowskie powinny zatem zapewnić, aby w odniesieniu do warunków pracy, w tym wynagrodzenia, stażyści nie byli traktowani w sposób mniej korzystny niż porównywalni zwykli pracownicy w tym samym zakładzie, chyba że odmiennie traktowanie jest uzasadnione obiektywnymi względami. Sam fakt bycia stażystą nie może stanowić powodu do mniej korzystnego traktowania w porównaniu ze zwykłymi pracownikami tego samego zakładu. Jednocześnie inny zakres zadań, mniejsza odpowiedzialność lub intensywność pracy w stosunku do porównywalnych zwykłych pracowników mogą w stosownych przypadkach stanowić obiektywne powody odmiennego traktowania pod względem danego warunku zatrudnienia. Zakres odmiennego traktowania powinien być jednak proporcjonalny do tych powodów.
- (23) Stosowanie zasady niedyskryminacji wymaga wskazania porównywalnego zwykłego pracownika wykonującego ten sam lub podobny rodzaj pracy lub zawód co stażysta, z należywym uwzględnieniem kwalifikacji i umiejętności.
- (24) Państwa członkowskie powinny wdrożyć odpowiednie środki służące zwalczaniu zwykłych stosunków pracy ukrytych pod postacią staży, które skutkują niższym poziomem ochrony, obejmującej m.in. warunki pracy i wynagrodzenia, niż ten, do którego dany pracownik byłby uprawniony na podstawie przepisów prawa unijnego lub krajowego, układów zbiorowych lub praktyki krajowej.
- (25) Należy zapewnić skuteczne kontrole i inspekcje prowadzone przez właściwe organy, ponieważ działania te mają zasadnicze znaczenie dla ochrony praw stażystów i zwalczania zwykłych stosunków pracy ukrytych pod postacią staży. Powinny one być celem takich kontroli, co pozwoliłoby uniknąć zastępowania zwykłego zatrudnienia pozornymi stażami oraz chronić prawa pracowników.
- (26) Ocena, czy pod postacią stażu ukryty jest zwykły stosunek pracy, powinna opierać się na faktycznych okolicznościach, a nie na formalnym oznaczeniu danego stosunku umownego. W celu ustalenia, czy pod postacią stażu ukryty jest regularny stosunek pracy, właściwe organy powinny przeprowadzić całościową ocenę wszystkich istotnych faktów. Aby ułatwić właściwym organom dokonywanie takich ocen, należy określić kluczowe elementy, które pozwoliłyby odróżnić zwykły stosunek pracy od stosunku pracy ukrytego pod postacią stażu. Ocenę tych elementów należy przeprowadzać indywidualnie, z należywym uwzględnieniem okoliczności każdego pojedynczego przypadku. W związku z tym elementy, o których mowa, mają charakter orientacyjny i niewyczerpujący oraz nie wymagają osiągnięcia konkretnego progu.
- (27) Wymóg posiadania wcześniejszego doświadczenia zawodowego w przypadku stażu w tej samej lub podobnej dziedzinie może nie oznaczać zwykłego stosunku pracy ukrytego pod postacią stażu, jeżeli pracodawca przedstawi uzasadnienie, takie jak równoważny okres wcześniejszego doświadczenia zawodowego jako alternatywa dla posiadania dyplomu w określonej dziedzinie lub kwalifikacji.
- (28) Gdy właściwe organy przeprowadzają analizę istotnych faktów, aby ustalić istnienie zwykłego stosunku pracy ukrytego pod postacią stażu, informacje potrzebne do

przeprowadzenia tej analizy mogą nie zawsze być dla nich łatwo dostępne. Pracodawcy powinni być zobowiązani do przekazywania właściwym organom, na odpowiedni wniosek, niezbędnych informacji, które znajdują się pod ich kontrolą, aby umożliwić właściwym organom wykonywanie ich zadań.

- (29) Państwa członkowskie powinny wdrożyć odpowiednie środki, które ułatwiłyby ocenę, czy domniemany staż jest rzeczywiście stażem. Powinno to obejmować limit dotyczący zbyt długiego czasu trwania stażu i powtarzających się, w tym następujących po sobie, staży u tego samego pracodawcy. Rozsądny maksymalny czas trwania stażu co do zasady nie powinien przekraczać sześciu miesięcy, tak jak określono to w zaleceniu z 2014 r. Państwa członkowskie mogą jednak postanowić, że dłuższy czas trwania stażu może być uzasadniony, jeżeli wynika to z obiektywnych względów. Przykładami takich wyjątków mogą być staże, których ukończenie jest obowiązkowe w celu uzyskania dostępu do określonych zawodów, w przypadku których ścieżka zdobywania niezbędnej wiedzy, kompetencji i doświadczenia uzasadnia wydłużenie stażu. Niektóre staże będące elementem aktywnej polityki rynku pracy, mające na celu integrację osób znajdujących się w trudnej sytuacji, również mogą obejmować dłuższy okres. Niektóre staże będące elementem programu formalnego kształcenia lub kształcenia i szkolenia zawodowego mogą trwać dłużej z powodów związanych z programem nauczania.
- (30) Zobowiązanie pracodawców do uwzględniania w ogłoszeniach o naborze na staż i ogłoszeniach reklamujących staże informacji na temat oczekiwanych zadań, warunków pracy, w tym wynagrodzenia, ochrony socjalnej, komponentów uczenia się i szkolenia, można wypełnić przez umieszczenie linku do strony internetowej zawierającej te informacje.
- (31) Oprócz niniejszej dyrektywy państwa członkowskie powinny zapewnić pełne wdrożenie i egzekwowanie praw zagwarantowanych w dorobku prawnym Unii mających zastosowanie do stażystów pozostających w stosunku pracy.
- (32) W najnowszych instrumentach prawnych, takich jak dyrektywa (UE) 2019/1152 i dyrektywa (UE) 2023/970⁶², opracowano obszerny system przepisów dotyczących egzekwowania dorobku socjalnego w Unii. Przepisy te należy włączyć do niniejszej dyrektywy, aby pomóc w zapewnieniu skutecznego egzekwowania i obrony praw stażystów wynikających z niniejszej dyrektywy oraz z innych przepisów prawa Unii mających zastosowanie do pracowników.
- (33) Stażyści powinni mieć dostęp do skutecznego i bezstronnego rozstrzygnięcia sporów oraz prawo dochodzenia roszczeń, w tym prawo do odpowiedniego odszkodowania. Należy informować stażystów o mechanizmach dochodzenia roszczeń, aby mogli korzystać z przysługującego im prawa do dochodzenia roszczeń. Uwzględniając zasadniczy charakter prawa do skutecznej ochrony prawnej, stażyści powinni nadal korzystać z takiej ochrony, nawet po zakończeniu stażu, który jest przedmiotem zaskarżenia ze względu na zarzut naruszenia praw wynikających z niniejszej dyrektywy oraz z innych przepisów prawa Unii mających zastosowanie do pracowników.

⁶² Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2023/970 z dnia 10 maja 2023 r. w sprawie wzmocnienia stosowania zasady równości wynagrodzeń dla mężczyzn i kobiet za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości za pośrednictwem mechanizmów przejrzystości wynagrodzeń oraz mechanizmów egzekwowania, Dz.U. L 132 z 17.5.2023, s. 21.

- (34) Zapewnienie bardziej skutecznego poziomu ochrony stażystów wymaga, aby przedstawiciele pracowników mieli możliwość udziału w postępowaniach mających na celu obronę wszelkich praw i obowiązków wynikających z niniejszej dyrektywy lub z innych przepisów prawa Unii mających zastosowanie do pracowników w imieniu albo na rzecz stażysty lub grupy stażystów.
- (35) Stażyści powinni być objęci odpowiednią ochroną sądową i administracyjną przed niekorzystnym traktowaniem przez pracodawcę i negatywnymi konsekwencjami w związku ze skargą złożoną przeciwko pracodawcy bądź wynikającymi z postępowania wszczętego w celu wyegzekwowania przestrzegania praw przewidzianych w niniejszej dyrektywie lub w innych przepisach prawa Unii mających zastosowanie do pracowników. W szczególności stażystów należy chronić przed zwolnieniem lub środkami równoważnymi oraz wszelkimi przygotowaniami do zwolnienia lub środków równoważnych z powodu skorzystania przez nich z praw przewidzianych w niniejszej dyrektywie lub w innych przepisach prawa Unii mających zastosowanie do pracowników.
- (36) Państwa członkowskie powinny ustanowić przepisy dotyczące skutecznych, proporcjonalnych i odstraszących kar w przypadkach naruszenia praw przewidzianych w zakresie stosowania niniejszej dyrektywy. Kary mogą obejmować kary administracyjne i finansowe, takie jak grzywny lub wypłata odszkodowania, a także inne rodzaje kar.
- (37) Niniejsza dyrektywa ustanawia wymogi minimalne, tym samym nie naruszając kompetencji państw członkowskich do wprowadzenia lub utrzymania korzystniejszych przepisów. Prawa nabyte na mocy obowiązujących ram prawnych powinny nadal mieć zastosowanie, chyba że niniejszą dyrektywą zostają wprowadzone korzystniejsze przepisy.
- (38) Ponieważ cele niniejszej dyrektywy, a mianowicie egzekwowanie warunków pracy stażystów i zwalczanie zwykłych stosunków pracy ukrytych pod postacią staży, nie mogą zostać osiągnięte w wystarczający sposób przez państwa członkowskie, natomiast ze względu na rozmiary i skutki możliwe jest ich lepsze osiągnięcie na poziomie Unii, może ona podjąć działania zgodnie z zasadą pomocniczości określoną w art. 5 TUE. Zgodnie z zasadą proporcjonalności, określoną w tym artykule, niniejsza dyrektywa nie wykracza poza to, co jest konieczne do osiągnięcia tych celów.
- (39) Przy wdrażaniu niniejszej dyrektywy państwa członkowskie powinny unikać nakładania zbędnych administracyjnych, finansowych i prawnych ograniczeń, w szczególności jeżeli utrudniają one tworzenie i rozwijanie mikroprzedsiębiorstw oraz małych i średnich przedsiębiorstw. Zachęca się zatem państwa członkowskie do przeprowadzenia oceny skutków krajowych środków transpozycji dyrektywy dla tych przedsiębiorstw w celu zapewnienia, by nie poniosły one nieproporcjonalnych konsekwencji – przy czym szczególną uwagę należy zwrócić na mikroprzedsiębiorstwa i na obciążenia administracyjne – oraz do opublikowania wyników takiej oceny i do udzielenia wsparcia takim przedsiębiorstwom stosownie do potrzeb.
- (40) Na wspólny wniosek partnerów społecznych państwa członkowskie mogą im powierzyć wdrożenie niniejszej dyrektywy, o ile państwa członkowskie podejmą wszystkie konieczne działania w celu zapewnienia, by przez cały czas zagwarantowane były rezultaty, do których dąży niniejsza dyrektywa. Państwa członkowskie, zgodnie z prawem krajowym i praktyką krajową, powinny również

przyjmować odpowiednie środki w celu zapewnienia skutecznego angażowania partnerów społecznych oraz propagowania i wspierania dialogu społecznego z myślą o wdrażaniu przepisów niniejszej dyrektywy,

PRZYJMUJĄ NINIEJSZĄ DYREKTYWĘ:

Rozdział I

Przepisy ogólne

Artykuł 1 *Przedmiot*

Niniejsza dyrektywa ustanawia wspólne ramy zasad i środków mających na celu poprawę i egzekwowanie warunków pracy stażystów oraz zwalczanie zwykłych stosunków pracy ukrytych pod postacią staży.

Artykuł 2 *Definicje*

Na potrzeby niniejszej dyrektywy stosuje się następujące definicje:

- a) „staż” oznacza ograniczoną w czasie praktykę zawodową obejmującą znaczący komponent uczenia się i szkolenia, podejmowaną w celu zdobycia praktycznego i zawodowego doświadczenia z myślą o zwiększeniu szans na zatrudnienie oraz ułatwieniu przejścia na zwykły stosunek pracy lub uzyskaniu dostępu do zawodu;
- b) „stażysta” oznacza każdą osobę podejmującą staż, która zawarła umowę o pracę lub pozostaje w stosunku pracy określonym przez przepisy prawa, układy zbiorowe lub praktykę obowiązujące w poszczególnych państwach członkowskich, przy uwzględnieniu orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości;
- c) „zwykły stosunek pracy” oznacza każdy stosunek pracy niebędący stażem;
- d) „zwykły pracownik” oznacza każdą osobę pozostającą w zwykłym stosunku pracy.

Rozdział II

Równe traktowanie

Artykuł 3 *Zasada niedyskryminacji*

Państwa członkowskie zapewniają, aby w odniesieniu do warunków pracy, w tym wynagrodzenia, stażyści nie byli traktowani w sposób mniej korzystny niż porównywalni zwykli pracownicy w tym samym zakładzie, chyba że odmiennie traktowanie jest uzasadnione obiektywnymi względami, takimi jak inny zakres zadań, mniejsza odpowiedzialność lub intensywność pracy, bądź waga komponentu uczenia się i szkolenia.

Jeżeli w zakładzie nie ma porównywalnego zwykłego pracownika, porównania dokonuje się przez odwołanie do właściwego układu zbiorowego lub – w razie braku takiego układu – zgodnie z przepisami prawa krajowego lub praktyką krajową.

Rozdział III

Zwykłe stosunki pracy ukryte pod postacią staży

Artykuł 4

Środki służące zwalczaniu zwykłych stosunków pracy ukrytych pod postacią staży

Państwa członkowskie przewidują skuteczne kontrole i inspekcje prowadzone przez właściwe organy w celu wykrywania praktyk polegających na ukrywaniu zwykłego stosunku pracy pod postacią staży, co skutkuje niższym poziomem ochrony, dotyczącej m.in. warunków pracy i wynagrodzenia, niż ten, do którego dany pracownik byłby uprawniony na podstawie przepisów prawa unijnego lub krajowego, układów zbiorowych lub praktyki krajowej, a także w celu stosowania środków egzekwowania prawa wobec takich praktyk.

Artykuł 5

Ocena zwykłych stosunków pracy ukrytych pod postacią staży

1. W celu ustalenia, czy domniemany staż stanowi w istocie zwykły stosunek pracy, właściwe organy dokonują całościowej oceny wszystkich istotnych faktów. W ocenie tej uwzględnia się między innymi następujące przesłanki:
 - a) brak istotnego komponentu uczenia się i szkolenia w domniemanym stażu;
 - b) zbyt długi czas trwania domniemanego stażu lub wielokrotne bądź następujące po sobie domniemane staże odbywane przez tę samą osobę u tego samego pracodawcy;
 - c) równoważny poziom zadań, obowiązków i intensywności pracy domniemanych stażystów oraz zwykłych pracowników na porównywalnych stanowiskach u tego samego pracodawcy;
 - d) wymóg, aby kandydaci na staże posiadali wcześniejsze doświadczenie zawodowe w tej samej lub podobnej dziedzinie, bez odpowiedniego uzasadnienia;
 - e) wysoki odsetek domniemanych staży w porównaniu ze zwykłymi stosunkami pracy zawartymi z danym pracodawcą;
 - f) znaczna liczba domniemanych stażystów u tego samego pracodawcy, którzy odbyli co najmniej dwa staże lub zawarli zwykły stosunek pracy w tej samej lub podobnej dziedzinie przed podjęciem domniemanego stażu.
2. W celu umożliwienia właściwym organom przeprowadzenia oceny, o której mowa w ust. 1, pracodawca przekazuje tym organom na żądanie następujące informacje:
 - a) liczbę staży i zwykłych stosunków pracy;
 - b) czas trwania staży;
 - c) warunki pracy, w tym wynagrodzenie, zadania i obowiązki domniemanych stażystów i zwykłych pracowników na porównywalnych stanowiskach;
 - d) opisy komponentów uczenia się i szkolenia w ramach staży;
 - e) treść ogłoszeń o naborze na staże.
3. W celu ułatwienia oceny, o której mowa w ust. 1, państwa członkowskie:

- a) określają limit dotyczący zbyt długiego czasu trwania stażu i powtarzających się, w tym następujących po sobie, staży u tego samego pracodawcy;
- b) zobowiązują pracodawców do zamieszczania w ogłoszeniach o naborze na staż i ogłoszeniach reklamujących staże informacji na temat oczekiwanych zadań, warunków pracy, w tym wynagrodzenia, ochrony socjalnej, komponentów uczenia się i szkolenia.

Państwa członkowskie mogą przewidzieć wyjątki od terminu określonego w lit. a), w przypadkach gdy dłuższy okres jest uzasadniony obiektywnymi względami.

Rozdział IV

Egzekwowanie przepisów i środki wspierające

Artykuł 6

Wdrożenie i egzekwowanie odpowiednich przepisów prawa Unii

Państwa członkowskie wprowadzają niezbędne środki dla zapewnienia, aby wszystkie odpowiednie przepisy prawa Unii mające zastosowanie do pracowników zostały w pełni wdrożone i były egzekwowane w odniesieniu do stażystów. W szczególności:

- a) zapewniają, aby informacje dotyczące praw stażystów były publicznie dostępne i sformułowane w jasny, kompleksowy i przystępny sposób;
- b) opracowują wytyczne dla pracodawców stażystów, dotyczące ram prawnych staży, w tym odpowiednich aspektów prawa pracy i ochrony socjalnej;
- c) zapewniają skuteczne kontrole i inspekcje przeprowadzane przez właściwe organy celem egzekwowania odpowiednich przepisów prawa pracy w odniesieniu do stażystów;
- d) zapewniają, aby właściwe organy dysponowały zasobami ludzkimi, technicznymi i finansowymi, koniecznymi do przeprowadzania skutecznych kontroli i inspekcji oraz aby posiadały kompetencje do nakładania skutecznych, proporcjonalnych i odstraszających kar;
- e) rozwijały zdolności właściwych organów, w szczególności za pomocą szkoleń i wytycznych, w zakresie proaktywnego ukierunkowania działań na pracodawców, którzy nie przestrzegają prawa, oraz wyciągania wobec nich konsekwencji;
- f) zapewniały, we współpracy z właściwymi organami, kanały zgłaszania nieprawidłowości i złych warunków pracy dla stażystów oraz udostępniały informacje na temat tych kanałów.

Artykuł 7
Prawo do dochodzenia roszczeń

Państwa członkowskie zapewniają, aby stażyci, w tym ci, których stosunek pracy uległ rozwiązaniu, mieli dostęp do skutecznego i bezstronnego rozstrzygnięcia sporów oraz prawo do dochodzenia roszczeń, w tym do odpowiedniego odszkodowania, w przypadku naruszenia ich praw wynikających z niniejszej dyrektywy lub z innych przepisów prawa Unii mających zastosowanie do pracowników.

Artykuł 8
Procedury w imieniu stażystów lub na ich rzecz

Państwa członkowskie zapewniają, aby przedstawiciele pracowników mogli uczestniczyć we wszelkich odpowiednich postępowaniach sądowych lub administracyjnych w celu egzekwowania praw i obowiązków wynikających z niniejszej dyrektywy lub z innych przepisów prawa Unii mających zastosowanie do pracowników. Mogą oni działać w imieniu lub na rzecz jednego lub kilku stażystów, za ich zgodą, w przypadku naruszenia jakichkolwiek praw lub obowiązków wynikających z niniejszej dyrektywy lub z innych przepisów prawa Unii mających zastosowanie do pracowników.

Artykuł 9
Ochrona przed niekorzystnym traktowaniem i negatywnymi konsekwencjami

1. Państwa członkowskie wprowadzają środki niezbędne do ochrony stażystów i ich przedstawicieli przed niekorzystnym traktowaniem przez pracodawcę i niekorzystnymi konsekwencjami wynikającymi ze skargi złożonej przeciwko pracodawcy bądź wynikającymi z postępowania wszczętego w celu wyegzekwowania przestrzegania praw przewidzianych w niniejszej dyrektywie lub w innych przepisach prawa Unii mających zastosowanie do pracowników.
2. W szczególności państwa członkowskie wprowadzają niezbędne środki celem zakazu zwolnienia lub środków równoważnych oraz wszelkich przygotowań do zwolnienia lub środków równoważnych w przypadku stażystów z powodu skorzystania przez nich z praw przewidzianych w niniejszej dyrektywie lub w innych przepisach prawa Unii mających zastosowanie do pracowników.
3. Stażyci, którzy uważają, że zostali zwolnieni lub objęci środkami o równoważnym skutku z powodu skorzystania z praw przewidzianych w niniejszej dyrektywie lub w innych przepisach prawa UE mających zastosowanie do pracowników, mogą zwrócić się do pracodawcy o przedstawienie należycie uzasadnionych powodów zwolnienia lub zastosowania środków równoważnych. Pracodawca przedstawia te powody na piśmie.
4. Państwa członkowskie wprowadzają środki niezbędne do zapewnienia, aby w przypadku gdy stażyci, o których mowa w ust. 3, przedstawili przed sądem lub innym właściwym organem lub podmiotem fakty, na podstawie których można domniemywać, że doszło do takiego zwolnienia lub zastosowania środków równoważnych, obowiązek udowodnienia, że zwolnienie lub zastosowanie równoważnego środka nastąpiło z przyczyn innych niż te, o których mowa w ust. 2, należał do pracodawcy.
5. Państwa członkowskie nie są zobowiązane do stosowania ust. 4 do postępowań, w których ustalenie okoliczności faktycznych sprawy należy do sądu lub innego właściwego organu lub podmiotu.

6. Ust. 4 nie ma zastosowania do postępowań karnych, chyba że państwo członkowskie postanowi inaczej.

Artykuł 10
Sankcje

Państwa członkowskie ustanawiają przepisy o sankcjach mających zastosowanie, gdy naruszone zostaną krajowe przepisy przyjęte na podstawie niniejszej dyrektywy lub odpowiednie już obowiązujące przepisy dotyczące praw objętych zakresem niniejszej dyrektywy. Sankcje te są skuteczne, proporcjonalne i odstrasżające.

ROZDZIAŁ V

Przepisy końcowe

Artykuł 11
Zakaz regresji i korzystniejsze postanowienia

1. Żaden przepis niniejszej dyrektywy nie może być interpretowany w sposób obniżający ochronę pracowników wynikającą z innych instrumentów prawa Unii, prawa krajowego, układów zbiorowych lub praktyki krajowej.
2. Niniejsza dyrektywa nie stanowi wiążącej podstawy do obniżenia ogólnego poziomu ochrony przyznanej wcześniej pracownikom, w tym stażystom, w państwach członkowskich.
3. Niniejsza dyrektywa nie ma wpływu na prawo państw członkowskich do stosowania lub ustanawiania przepisów ustawowych, wykonawczych lub administracyjnych, które są korzystniejsze dla pracowników, lub do popierania stosowania korzystniejszych dla pracowników przepisów umów zbiorowych bądź zezwalania na ich stosowanie.

Artykuł 12
Transpozycja i wykonanie

1. Państwa członkowskie wprowadzają środki niezbędne do wykonania niniejszej dyrektywy do dnia [2 lata po wejściu w życie]. Niezwłocznie powiadamiają o tym Komisję.
2. Środki przyjmowane przez państwa członkowskie, o których mowa w ust. 1, zawierają odniesienie do niniejszej dyrektywy lub odniesienie takie towarzyszy ich urzędowej publikacji. Sposób dokonywania takiego odniesienia określany jest przez państwa członkowskie.
3. Państwa członkowskie przekazują Komisji teksty przepisów prawa krajowego, przyjmowanych w dziedzinie objętej niniejszą dyrektywą.
4. Państwa członkowskie, zgodnie z prawem krajowym i praktyką krajową, podejmują odpowiednie środki w celu zapewnienia skutecznego zaangażowania partnerów społecznych oraz promowania i wspierania dialogu społecznego z myślą o wykonywaniu niniejszej dyrektywy.
5. Na wspólny wniosek partnerów społecznych państwa członkowskie mogą im powierzyć wykonanie niniejszej dyrektywy, o ile państwa członkowskie podejmą wszystkie konieczne działania w celu zapewnienia, by przez cały czas zagwarantowane były rezultaty, do których dąży niniejsza dyrektywa.

Artykuł 13
Sprawozdawczość i przeglądy

1. Do dnia [5 lat po dacie transpozycji] państwa członkowskie przekazują Komisji wszelkie informacje dotyczące wdrożenia niniejszej dyrektywy, niezbędne Komisji do sporządzenia sprawozdania. Informacje te obejmują dane dotyczące staży w celu umożliwienia właściwego monitorowania i oceny wdrażania niniejszej dyrektywy.
2. Komisja przedkłada sprawozdanie, o którym mowa w ust. 1, Parlamentowi Europejskiemu i Radzie. W stosownych przypadkach sprawozdaniu temu towarzyszy wniosek ustawodawczy.

Artykuł 14
Wejście w życie

Niniejsza dyrektywa wchodzi w życie dwudziestego dnia po jej opublikowaniu w *Dzienniku Urzędowym Unii Europejskiej*.

Artykuł 15
Adresaci

Niniejsza dyrektywa skierowana jest do państw członkowskich.

Sporządzono w Brukseli dnia [...] r.

W imieniu Parlamentu Europejskiego
Przewodnicząca

W imieniu Rady
Przewodniczący