UNELE REFLECȚII PRIVIND NATURA JURIDICĂ A CONTRACTULUI DE INTERNSHIP

SOME REFLECTIONS ON THE LEGAL NATURE OF THE INTERNSHIP CONTRACT

Tatiana MIHAILOV[17]
ORCID ID: 0000-0003-4527-3144
Email: mihailov.tatiana@gmail.com
Universitatea de Stat din Moldova

CZU: 347.4:331.108 **DOI:** https://doi.org/10.59295/ssdoed2025.28

***Abstract**: The internship contract represents a modern and flexible legal instrument designed to facilitate the integration of young people and individuals without experience into the labor market. Its legal nature is distinct, combining elements of both civil law and labor law. On one hand, this type of contract aims to support the professional development of interns by enabling them to acquire knowledge and practical skills in a specific field. On the other hand, the contract protects the interests of the organizer by clearly establishing the rights and obligations of the parties, as well as the limited duration of the legal relationship.*

Although the internship contract does not create employment relationships in the sense of labor legislation, it incorporates elements of social protection and financial compensation, such as the intern's right to an internship allowance and compliance with occupational health and safety conditions. Thus, the contract combines features of professional training with clear legal and financial obligations.

***Keywords:** internship contract, intern, host organization, evaluation report.*

***Rezumat**: Contractul de stagiu reprezintă un instrument juridic modern și flexibil menit să faciliteze integrarea tinerilor și persoanelor fără experiență pe piața muncii. Natura sa juridică este distinctă, combinând elemente atât de drept civil, cât și de dreptul muncii. Pe de o parte, acest tip de contract are ca scop sprijinirea dezvoltării profesionale a stagiarilor, permițându-le să dobândească cunoștințe și*

[17] Articolul este elaborat în cadrul subprogramului „Consolidarea mecanismelor socio-economice și juridice de asigurare a bunăstării și securității cetățenilor" (CONSEJ 01.05.02)

abilități practice într-un domeniu specific. Pe de altă parte, contractul protejează interesele organizatorului prin stabilirea clară a drepturilor și obligațiilor părților, precum și a duratei limitate a raportului juridic.

Deși contractul de stagiu nu creează raporturi de muncă în sensul legislației muncii, acesta încorporează elemente de protecție socială și compensație financiară, precum dreptul stagiarului la o indemnizație de stagiu și respectarea condițiilor de sănătate și securitate în muncă. Astfel, contractul îmbină caracteristicile pregătirii profesionale cu obligații legale și financiare clare.

***Cuvinte-cheie**: contract de stagiu, stagiar, organizație gazdă, raport de evaluare.*

Introducere

Contractul de internship reprezintă acel contract încheiat pentru o durată determinată între o organizație – gazdă și un intern, în baza căruia cel din urmă se obligă să se instruiască profesional și să realizeze o activitate specifică în favoarea organizației-gazdă, care la rândul său se obligă să îi asigure internului această instruire și pregătire profesională și să îi achite pentru aceasta o indemnizație de internship.

În Republica Moldova, la momentul actual, nu există o reglementare expresă a contractului de internship. Acest contract fiind la momentul actual un contract nenumit, dar care este pasibil de a fi încheiat în cazul angajatorilor din domeniul privat.

În ceea ce privește angajatorii din domeniul public, este important să menționăm că în anul 2023 a fost adoptată Legea cu privire la stagiile plătite în serviciul public [1] care reprezintă o primă încercare de reglementare a conceptului de internship în spațiul legislativ național, dar care limitează categoriile de subiecți participanți la acestă formă de efectuare a stagiilor plătite, pe de o parte calitatea de autoritate-gazdă o pot avea doar autoritățile publice incluse în anexa din legea anterior menționată, iar în calitate de stagiar poate fi doar o persoană fizică cu vârsta cuprinsă de la 18 la 29 de ani.

În continuare, prin analiza trăsăturilor distinctive ale contractului de internship vom aprecia natura juridică a acestui tip de contract, precum și îl vom compara cu contractul de stagiu încheiat în vederea efectuării stagiilor plătite în cadrul autorităților publice în baza Legii cu privire la stagiile plătite în serviciul public.

Material și metodă

În vederea realizării prezentului studiu au fost analizate actele normative naționale și internaționale în domeniu. De asemenea, au fost utilizate o serie de metode de cercetare științifică, printre care un rol

deosebit îl au: metoda de analiză și sinteză, metoda comparativă, metoda generalizatoare, precum și alte metode de cercetare științifică. Scopul acestui articol științific constă în determinarea naturii juridice a contractului de internship și atribuirea acestuia unei ramure distincte de drept.

Rezultate și discuții

Ținând cont de faptul că contractul de internship la momentul actual nu își regăsește o reglementare expresă în legislația națională, pentru a determina natura juridică a acestui tip de contract am decis să realizăm analiza unui act normativ special care reglemtează acest contract, și anume Legea României nr.176/2018 privind internship-ul [2].

Părțile contractului de internship sunt internul și organizația-gazdă. În calitate de intern poate fi orice persoană fizică care a împlinit vârsta de 16 ani, iar ca excepție calitatea de intern poate fi obținută și odată cu atingerea vârstei de 15 ani numai în cazul existenței în acest caz al acordului expres al părinților sau al reprezentanților legali. Deci legiuitorul în acest caz leagă posibilitatea internului de a încheia un contract de internhip nemijlocit de apariția capacității de muncă. Or, în acest sens este important să menționăm că potrivit art.46 alin.(2) din Codul muncii al Republcii Moldova [3] persoana fizică dobândește capacitate de muncă odată cu atingerea de către aceasta a vârstei de 16 ani, iar ca excepție în conformitate cu prevederile art.46 alin. (3) persoana fizică poate încheia un contract individual de muncă și odată cu atingerea vârstei de 15 ani doar în cazul prestării unei munci ușoare și doar dacă există acordul părinților sau al reprezentanților legali în acest sens. Iar în calitate de organizație-gazdă poate apărea orice persoană juridică, indiferent dacă este una din domeniul privat sau public. La efectuarea propriu-zisă a programului de internship, internul este ghidat de către un îndrumător din cadrul organizației-gazdă. Același salariat poate avea calitatea de îndrumător pentru maximul trei interni în mod concomitent. Totodată, în calitate de îndrumător nu poate fi salariatul care are sancțiuni disciplinare.

În ceea ce privește durata pentru care poate fi încheiat un conctract de internship, aceasta este una determinată și nu poate depăși 720 de ore pe parcursul a 6 luni consecutive. Durata săptămânală a timpului de muncă pentru un intern nu poate depăși 40 de ore de muncă pe săptămână, iar pentru internii care nu au atins vârsta de 18 ani durata săptămânală a timpului de muncă nu poate depăși 30 de ore, iar durata zilnică nu trebuie să fie mai mare de 6 ore pe zi. Organizația-gazdă este obligată să țină evidența timpului efectiv de muncă pentru fiecare intern și să prezinte acestă informație ori de câte ori este solicitată de organele de control.

Stabilirea unei durate maximale a timpului de muncă zilnică și săptămânală pentru intern înclină balanța naturii juridice a acestui contract spre ramura de drept al muncii, deoarece doar legislația muncii reglementează durata normală, durata redusă și durata parțială a timpului de muncă. În acest sens, reaminitim că potrivit art. 95 alin.(2) din Codul muncii al Republicii Moldova durata normală a timpului de muncă pentru salariați nu poate depăși 40 de ore pe săptămână. Dacă vârsta salariaților este cuprinsă între 15-16 ani durata saptămânală nu poate fi mai mare de 24 de ore, dacă salariații au între 16 și 18 ani durata săptămânală nu poate depăși 35 de ore.

Numărul de interni care pot desfășura concomitent programe de internship în cadrul aceleiași organizații-gazdă este limitat, și de regulă se stabilește proporțional numărul de salariați încadrați în această unitate. Spre exemplu, în România cota procentuală a contractelor de internship nu poate depăși 5% din numărul salariați încadrați în baza contractelor individuale de muncă în cadrul acestei unități, iar în cazul în care unitatea are un număr de salariați mai mic sau egal cu 20, atunci aceasta poate încheia doar 2 contracte de internship concomitent.

Contractul de internship urmează a se încheia în mod obligator în formă scrisă. Forma scrisă a contractului de internship este o condiție de valabilitate a acestuia. Între un intern și oragnizația-gazdă poate fi încheiat un singur contract de internship. Încheierea unui contract de internship în scopul evitării încheirii unui contract individual de muncă este strict interzisă.

Contractul de internship este un contract oneros. Internul pentru desfășurarea activității în baza contractului de internship beneficiază de o indemnizație din partea organizației-gazdă, a cărei cuantum nu poate fi mai mic decât 50% din salariul minim stabilit pe țară.

Dacă internul absentează motivat de la locul de muncă pentru o perioadă determinată dar nu mai mult de 1/3 din durata contractului, atunci contractul de internship poate fi suspendat. Dacă durata absenței este una mai mare aceast contract încetează de drept, lăsând la discreția organizației-gazdă fie încheierea unui nou contract de internship cu o altă persoană pentru termenul rămăs, fie încheierea ulterioară a unui nou contract de internship cu același intern.

Descrierea activităților profesionale care urmează a fi desfășurate de către intern în cadrul organizației-gazdă sunt prestabilite în fișa de internship, care reprezintă o anexă la contractul de internship. Fișa de internship este una similară fișei de post, parte integrantă a contractului individual de muncă.

În procesul de recrutare a internilor, organizația-gazdă este obligată să respecte principiul egalității de tratament a candidaților la această poziție. Un mare avantaj al contractului de internship îl constituie faptul că perioada pentru care s-a desfășurat acest contract se consideră vechime în muncă și vechime în specialitate.

Pe parcursul derulării programului de internship, internul are următoarele drepturi și obligații:

- la o indemnizație pentru internship, a cărei cuantum se stabilește prin acordul părților, dar care nu poate fi sub cuantumul minim prestabilit de lege;
- să beneficieze pe tot parcursul derulării programului de asistență și coordonare a activității sale din partea îndrumătorului;
- la finalului programului de internship să beneficieze de o evaluare obiectivă din partea îndrumătorului și a organizației-gazdă;
- să respecte prevederile regulamentelor interne ale organizației-gazdă pe parcursul derulării programului de internship;
- să respecte confidențialitatea informațiilor de care a luat cunoștință în cadrul desfășurării internship-ului.

Organizația-gazdă, la rândul său urmează: să organizeze în mod transparent procesul de selecție a persoanelor în cadrul programelor de internship; după încheierea contractului de internship să îi stabilească internului atribuții specifice în baza fișei de internship; să exercite controlul nemijlocit asupra modului în care internul își realizează atribuțiile sale profesionale; să exercite puterea disciplinară și să aplice sancțiuni disciplinare în cazul în care internul nu se conformează cerințelor înaintate. În categoria sancțiunilor disciplinare care pot fi aplicate internului se incadrează: avertismentul; reducerea cuantumului indemnizației pentru o perioadă determinată și rezilierea contractului de internship.

Temeiurile de încetare a contractului de internship sunt: expirarea termenului; acordul comun al părților contractante; încetarea activității de către organizația-gazdă; încheierea unui contract individual de muncă; denunțarea unilaterală cu respectarea unui termen de preaviz; rezilierea de drept, în caz de neexecutare esențială a clauzelor contractuale de către una dintre părți.

Programul de internship se finalizează în mod obligatoriu cu realizarea unui referat de evaluare din partea organizației-gazdă în care se reflectă modul de desfășurare a stagiului de către intern, descrierea activităților profesionale efectuate și cu acordarea unuia dintre următoarele calificative: foarte bine, bine, satisfăcător, nesatisfăcător. După fina-

lizarea programului de internship, decizia cu privire la încheierea sau neîncheierea cu internul respectiv a unui contract individual de muncă rămâne la discreția organizației-gazdă.

În ceea ce privește distincția contractului de internship de contractul de stagiu încheiat în baza Legii cu privire la stagiile plătite în serviciul public, acestea vor fi relatate în tabelul de mai jos:

Tab.1. Analiza disctinctivă a contractului de internship de contractul de stagiu plătit în serviciul public (elaborat de autor)

Criteriul de delimitare	**Contractul de internship**	**Contractul de stagiu plătit în serviciul public**
Existența reglementărilor exprese	Contract nenumit	Contract numit - reglementat expres în Legea cu privire la stagiile plătite în serviciul public nr.123 din 25.05.2023.
Caracterul oneros	Oneros Cuantumul indemnizației se stabilește prin acordul părților, dar nu poate fi mai mic decât 50% din cuantumul salariului minim pe țară.	Oneros Cuantumul bursei de stagiu se stabilește prin legea bugetului de stat pentru anul respectiv.
Organizația-gazdă	Orice persoană juridică de drept public sau privat.	Doar autoritățile publice a căror listă este prestabilită exhaustiv în Anexa la Legea cu privire la stagiile plătite în serviciul public nr.123 din 25.05.2023.
Internul/stagiarul	Orice persoană fizică care a atins vârsta de 16 ani. Cu titlu de excepție, pot accede și persoanele care au atins vârsta de 15 ani dacă au acordul părinților sau al reprezentanților legali în acest sens.	Persoana fizică cuprinsă cu vârsta între 18 și 29 de ani inclusiv.

Durata	720 de ore în decurs de 6 luni. Durata acestuia nu poate fi prelungită.	480 de ore pe parcursul a cel mult 6 luni consecutive. Perioada de stagiu poate fi prelungită cu cel mult 6 luni consecutive, pe motive întemeiate, confirmate documentar.
Vechime în muncă	Se include în vechimea în muncă.	Se include în vechime de muncă doar dacă stagiarul a fost evaluat cu calificativul „bine” sau „foarte bine”.
Tipurile de sancțiuni disciplinare aplicate	Avertisment scris; Reducerea indemnizației cu 5%-10% pentru o perioadă de 2 luni; Rezilierea contractului.	Avertisment; Rezilierea contractului.

Concluzii

Deși la momentul actual, la nivel legislativ, nu există o reglementare expresă a contractului de internship, totuși el este un contract aplicabil de către angajatorii din domeniul dreptului privat, deoarece reprezintă un mecanism foarte bun de selecție a viitorilor angajați. Contractul de internship are un rol strategic și în ceea ce privește reducerea ratei de șomaj în rândul tinerilor și îmbinării cerințelor pieței forței de muncă cu cele educaționale.

În ceea ce privește nemijlocit natura juridică a acestui tip de contract o considerăm a fi cu prevalență de dreptul muncii, cu unele elemente particulare de drept civil. Argumentăm această poziție prin faptul că părțile pe tot parcursul derulării contractului de internship nu păstrează poziția de egalitate juridică specifică raporturilor civile, ci internul după semnarea contractului devine subordonat organizației-gazdă. Pentru nerespectarea disciplinei muncii, internului îi pot fi aplicate sancțiuni disciplinare. Cuantumul indemnizației de internship este legat de cuantumul salariului minim pe economie. Parcurgerea cu un calificativ bun a programului de internship constituie un temei de încheiere a unui contract individual de muncă între fostul intren și organizația-gazdă. Pe parcursul desfășurării programului de internship internul este obligat să respecte toate normele de sănătate și securitate la locul de muncă,

precum și să repsecte durata normală a timpului de muncă prestabilită de legislația muncii. Așadar, urmare a argumentelor expuse mai sus, considerăm că contractul de internship poate fi calificat drept un contract de muncă de tip particular.

Referințe:

1. Legea cu privire la stagiile plătite în serviciul public nr.123 din 25.05.2023. In: Monitorul Oficial al Republicii Moldova,2023, nr.204-207.
2. Legea privind internshipul nr.176/2018. In: Monitorul Oficial al României, Partea I, 2018, nr.626.
3. Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154 din 28.03.2003. In: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2003, nr.159-162.