

Internship vs. stagii de practica: unde se despart cele doua mecanisme și ce trebuie sa știe angajatorii dupa modificarile legislative recente

**Sonia Bălănescu**

Avocat senior coordonator

**Cosmina Mieilă**

Avocat colaborator



În ultima parte a anului 2025, legislația privind internshipul a trecut printr-o serie de ajustari importante, menite sa clarifice modul în care organizațiile pot integra tineri în activități practice, dar și sa întareasca protecția celor implicați. În același timp, în practica, tot mai mulți angajatori continua sa confunde doua instrumente juridice fundamental diferite: internshipul, reglementat prin Legea nr. 176/2018 privind internshipul, și stagiul obligatoriu de practica, reglementat prin Legea nr. 258/2007 privind practica elevilor și studenților.

Confuzia nu este deloc surprinzătoare. Ambele presupun activități practice desfășurate într-o organizație. Ambele implica un tânăr aflat într-un proces de formare. Ambele arata, în aparență, ca o etapa de pregătire prealabila angajării. Totuși, dincolo de aceasta asemanare superficiala, mecanismele sunt fundamental diferite în natura, scop și modul de organizare. Iar angajatorii care nu țin cont de nuanțe se expun riscului de neconformitate, sancțiunilor sau chiar reîncadrării activității într-un raport de munca.

Acest articol își propune sa clarifice, dintr-o perspectiva juridica și operaționala, unde se despart cele doua instrumente și ce aduc nou modificarile recente privind internshipul, astfel încât organizațiile sa poata lua decizii corecte și sigure.

Ce s-a schimbat în 2025 pentru programele de internship

Prima modificare notabila este creșterea limitei maxime a numarului de interni care pot desfășura activitate simultan într-o organizație-gazda. Daca anterior regula era de 5% din numarul total al salariaților, de la finalul anului 2025 procentul a fost majorat la 10%. Pentru angajatorii mici, cu pâna la 20 de salariați, limita ramâne adaptata proporției lor — cel mult doi interni simultan. Aceasta flexibilizare marcheaza o recunoaștere explicita a rolului internshipului ca instrument de recrutare și formare anticipata, într-un context în care multe companii se confrunta cu deficit de personal tânăr.

A doua modificare, poate cea mai relevanta pentru participanți, este introducerea dreptului internului la zile de odihna platite, acordate proporțional cu durata programului. Acest drept nu poate fi transformat în bani daca nu este folosit în perioada contractuala, ceea ce subliniaza natura sa de protecție — internshipul este o etapa de învățare, nu o perioada de acumulare de drepturi compensatorii.

Nu în ultimul rând, s-a simplificat procedura de acordare a primei de promovare a angajării, disponibila pentru angajatorii care decid sa încheie un contract individual de munca cu persoana ce tocmai a finalizat un program de internship. În prezent, pentru acordarea primei, angajatorul trebuie sa depuna doar copia certificatului de

internship, nu întregul dosar de documente justificative care era necesar anterior. Rămân însă neschimbate condițiile de fond: angajarea trebuie realizată în termen de 60 de zile de la finalizarea programului, iar raportul de munca trebuie menținut 24 de luni.

Internshipul: un raport direct, cu finalitate profesională și reguli stricte

Internshipul este un raport juridic direct între persoana participantă și organizația-gazda. Acesta se desfășoară pe baza unui contract de internship, încheiat în forma scrisă înainte de începerea activității. Legiuitorul tratează cu severitate acest moment: un contract semnat după intrarea efectivă în activitate atrage sancțiuni consistente și poate pune sub semnul întrebării întreg programul.

Internul are dreptul la o indemnizație lunară de cel puțin 50% din salariul minim brut, calculată proporțional cu numărul de ore. Iar timpul de activitate este strict limitat: maximum 40 de ore pe săptămână (sau 30 de ore pentru minori), fără posibilitatea de a presta ore suplimentare. Activitățile pe care le poate desfășura internul sunt cele stabilite expres în fișa de internship, iar coordonarea se realizează printr-un îndrumător dedicat, cu un număr maxim de trei interni simultan.

Un element esențial, prea puțin înțeles în practică, este că internshipul nu poate substitui un contract de muncă. Dacă activitățile, responsabilitățile și programul internului reflectă, în fapt, activitatea unui salariat, ITM poate reîncadra raportul ca raport de muncă, cu toate consecințele aferente. Legea prevede chiar, în mod expres, că internshipul nu poate fi folosit pentru a evita încheierea unui contract individual de muncă, iar utilizarea abuzivă este sancționată prin nulitate.

Tot în sfera obligațiilor, organizația-gazda trebuie să înregistreze contractul de internship în registrul electronic al agenției teritoriale pentru ocuparea forței de muncă, înainte de începerea activității. Orice modificare ulterioară trebuie raportată în termen de trei zile lucrătoare.

Practica elevilor și studenților: un mecanism educațional cu arhitectura complet diferită

În contrast cu internshipul, practica obligatorie este un mecanism eminent educațional, integrat în procesul de învățământ. În acest caz, există întotdeauna trei actori: elevul sau studentul, instituția de învățământ (în calitate de organizator) și partenerul de practică. Practica se realizează în baza unui contract-cadru între instituția de învățământ și partener, conform planului de învățământ și programului analitic stabilite de instituție.

Activitățile desfășurate de participant trebuie să fie relevante pentru specializarea acestuia, iar evaluarea finală aparține exclusiv instituției de învățământ. Programul practicii trebuie organizat astfel încât activitatea să nu depășească ora 20:00, iar instruirea SSM/PSI revine partenerului de practică.

Concluzie: cum alegi corect și cum eviți riscurile

Alegerea corectă între internship și practică nu este doar o formalitate juridică, ci o decizie strategică pentru organizație. Dacă scopul este verificarea cunoștințelor teoretice ale elevilor și studenților, soluția corectă este practica. Dacă obiectivul este formarea profesională și evaluarea în vederea unei posibile angajări, atunci instrumentul adecvat este internshipul, cu respectarea tuturor condițiilor specifice.