



**Cofinanțat de
Uniunea Europeană**



MUNCA PE PLATFORME

Prof. univ. dr. emerit d.h.c. Alexandru Athanasiu

Conf. univ. dr. Ana-Maria Vlăsceanu



I. IMPACTUL NOILOR TEHNOLOGII ASUPRA FORMELOR DE ANGAJARE ÎN MUNCĂ. O NOUĂ PROVOCARE. ECONOMIA COLABORATIVĂ.

1.1. *ECONOMIA COLABORATIVĂ ȘI EFECTELE ASUPRA ANGAJĂRII ÎN MUNCĂ. UN ALT FEL DE DREPT AL MUNCII*

Relația de muncă în configurația sa juridică standard a cunoscut și cunoaște metamorfoze numeroase în legătură cu impactul tehnologiilor utilizate în procesul muncii. Este, practic, un truism afirmația conform căreia revoluțiile industriale și-au pus o amprentă decisivă asupra modului de organizare și prestarea muncii și că, totodată, norma juridică a călăuzit, mai mereu, acest proces.

În alți termeni, literatura juridică¹ a subliniat la unison legătura organică între fizionomia raportului de muncă, astfel cum rezultă din utilizarea unui ambalaj juridic adecvat și influența determinantă asupra sa a dezvoltării tehnologiilor.

Pe acest fundal motivațional, ce evocă în mod manifest teoria deterministă în privința legislațiilor economice și sociale, este pus în dezbatere subiectul de extremă actualitate, respectiv al muncii în economia colaborativă.

Așadar, sub tutela metodologică a studierii organicității legăturii între progresul tehnologic și conținutul în evoluție permanentă a raporturilor de muncă, vom proceda la analizarea mutațiilor ce au loc pe piața muncii într-un ambient nou și provocator, denumit economia colaborativă, și care cunoaște și alte denumiri derivate, cum ar fi: *gig economy*, *sharing economy*, *peer to peer*.

Abordarea din această perspectivă a pieței muncii nu constituie o simplă incursiune într-un limbaj rafinat desemnând o realitate economică și socială consolidate un timp, ci, dimpotrivă, acoperă semantic o nouă factualitate în plan economic și social, ce presează continuu și puternic asupra apariției unui normativ juridic adecvat și apt să însoțească acest proces de transformare.

¹ A. Supiot, *Homo Juridicus*, Eșeu despre funcția antropologică a dreptului, Ed. Rosetti, Educațional, București, în original, A. Supiot, *Homo Juridicus*, *Essai sur la fonction anthropologique du droit*, Ed. Le Seuil, 2005.



Economia gig cunoaște o relevantă expansiune, atât prin domeniile în care se dezvoltă, cât și prin numărul lucrătorilor care prestează muncă în cadrul acestor forme de organizare a lucrului.

Sunt considerați ca lucrători în economia colaborativă toți prestatorii de activitate cu contracte de muncă atipice, lucrători independenți sau lucrători pe platforme electronice².

În concret, sunt considerate a face parte din categoria lucrătorilor din economia colaborativă conducătorii auto, persoanele care livrează produse la domiciliu (curierii), personalul de curățenie domestică, bonele, dar și lucrători cu un grad de pregătire profesională mai înalt, respectiv medici profesori, programatori, avocați, consultanți de piață³ etc.

Potrivit afirmațiilor unui autor⁴, ce vin în sprijinul celor mai sus arătate, o entitate de tip start-up, Incloud Counsel (Statele Unite ale Americii), oferă o armată de avocați, care prestează, la cerere, servicii de consultanță juridică în mod regulat și la un nivel profesional notabil.

Pe de altă parte, același autor⁵ consideră că apariția acestor forme noi de prestare a muncii, printr-o valorificare diversă a capitalului uman, este explicabilă prin intermediul legăturii pe care o ilustrează cu procesul evolutiv al world web de la web 1.0 furnizare de informații la Web 2.0, acte de comerț – vânzare de bunuri – la web 3.0 – vânzarea muncii, capabilități și timp.

Crearea magazinelor virtuale, a noilor platforme electronice constituite în companii au generat piața pentru hoteluri, pentru transport, pentru servicii de curățenie și reparații de locuințe.

Expandarea câmpului de acțiune al acestor companii funcționând ca platforme electronice, a determinat apariția unor noi provocări și dezbateri vizând natura juridică a relațiilor de muncă a celor care prestează activitatea prin intermediul respectivelor platforme.

Principalul aspect cu potențial relevant de controversă intră în rezonanță cu o chestiune principală, și anume vulnerabilitatea statutului lucrătorilor aflați într-un raport de muncă ce ar putea fi calificat drept precar.

² O. Lobel, The Gig Economy&The Future of Employment and Labor Law. Legal Studies Research Paper Series, San Diego Legal Studies Paper No. 16-223, pp. 1-2.

³ Ibidem, p.2.

⁴ Ibidem.

⁵ Ibidem.



Absența unor reguli de natură protectivă a lucrătorilor, promovate de legislație în cazul lucrătorilor de pe platformele economice, poate constitui un argument relativ solid ce întărește afirmația de mai sus, în sensul unei anumite excluderea lucrătorilor de pe platforme de la garanțiile de stabilitate, sănătate și securitate în muncă, dreptul la asociere și negociere colectivă etc., într-un cuvânt o șubrezire considerabilă a conținutului dreptului la muncă.

Pe de altă parte, într-o judecată de tip compensator, de natură a tempera o anumită subiectivitate devenită un soi de partizanat, putem aprecia că pentru mecanismul economic propriu economiei de piață liberă, ipostaziat prin binomul cerere - ofertă, platformele electronice reprezintă un instrumentar tehnologic și chiar ideologic ce promovează o anumită formă de capitalism, ce privilegiază într-o măsură definită și relevantă o anumită transparență a operațiilor realizate ca urmare a eliminării intermediarilor din lanțul activităților economice. Așa cum s-a accentuat în doctrină⁶, platformele sporesc eficiența economică, combat comoditatea, stimulează spiritul antreprenorial și contribuie la creșterea volumului de investiții. Într-o formulare persuasivă și datorită plasticității expresiilor uzitate, se arată că „platformele pun legătură directă indivizii, ceea ce ne apropie de realizarea scopurilor privind calitatea existenței”⁷

Examinând punctul său de vedere asupra economiei colaborative, o autoare⁸ îi definește scopurile, precum și rezultatele, posibil de realizat astfel: „mai multe incluziune și mai puțină neîncredere, mai multe democrație și mai puțină tradiție... în privința ajutorului dat celorlalți pentru a lua decizii mai bune în privința utilizării resurselor, cu pierderi mai puține pentru a asigura un control eficient al tehnologiilor folosite”.

Într-un alt registru de analiză, putem nota că apologia economiei colaborative cunoaște și contestări acerbe, și care vizează însăși mecanismele pe baza cărora funcționează. Astfel, face obiect al criticii excesiva comercializare a relațiilor de muncă.

⁶ Joao E. Gata, The Sharing Economy, Competition, and Regulation, COMPETITION POL'Y INT'L 1, 3 (2015), <https://www.competitionpolicyinternational.com/assets/Europe-Column-November-Full.pdf>. apud Orly Lobel, op. cit., p. 2.

⁷ Lyndsey Gilpin, We-commerce: The Sharing Economy's Uncertain Path to Changing the World, TECHREPUBLIC, apud Orly Lobel, op. cit., p. 3.

⁸ Orly Lobel, op. cit., p. 3.



În termeni sugestivi, munca pe platforme electronice ilustrează o sintagmă paradoxală, aceea că timpul liber se convertește în muncă, iar munca devine timp liber, și prețul prestației variază în raport cu mutațiile de pe piață.

Robert Kuttner descrie în ziarul „The American Prospect” sub titlul „The Task Rabbit Economy” că „această economie se mișcă în direcția insecurității, devine o muncă singulară și reprezintă cea mai profundă schimbare din ultimele decenii⁹.

Cu privire la incertitudine, prin lipsa unor garanții solide de securitate și sănătate în muncă a condițiilor de lucru, precum și prin modul de stabilire și plată a remunerației, se exprimă și un alt autor, Robert Reich, care invită pe cei care umanizează o atare modalitate de angajare și de muncă să-și imagineze o economie în care se lucrează tot timpul și nimeni nu știe când se va obține o altă muncă și cum și cât va fi remunerată.

O anumită zonă a criticii¹⁰ Edificată și în legătură cu încălcarea dreptului la protejarea datelor personale ale lucrătorului, ținând seama de faptul că CV-urile unui număr mare de candidați la posturi pe platforme electronice sunt postate pe profilul LinkedIn.

În raport cu aceste considerații generale, apare ca necesară, pentru comprehensibilitatea naturii juridice a platformelor electronice, fixarea elementelor ce le caracterizează din perspectiva interacțiunii cu piața muncii, cât și sub aspectul poziției juridice a lucrătorilor, deseori diferită din punct de vedere al statutului juridic.

În concepția unui autor¹¹, platformele electronice „scurtcircuitează” traseul de la prestația lucrătorului la nevoile consumatorului, împletind în mod eficace prestația lucrătorului cu nevoile de consum, și nu doar, ale beneficiarului.

Acest tip de organizare a economiei sprijină și interesele economice ale unor terți, ca de exemplu restaurantele care practică sistemul take away și utilizează șoferii angajați de platforme sau prin intermediul acestora.

⁹ Robert Kuttner, The Task Rabbit Economy, The American Prospect (Oct. 10, 2013), <http://prospect.org/article/taskrabbit-economy>, apud Orly Lobel, op. cit., p. 3.

¹⁰ Orly Lobel, op. cit., p. 4.

¹¹ Joseph Kennedy, Three Paths to Update Labor Law for the Gig Economy [online]. 1 st ed. Washington, DC: Information Technology & Innovation Foundation, 2016, p.3.



Chiar dacă economia colaborativă nu este emblematică doar prin intermediul platformelor electronice, dezvoltarea acestora, atât ca pondere pe piața serviciilor, cât și a numărului de persoane ce lucrează în cadrul lor, focalizează cu prioritate atenția observatorilor pieței muncii.

Cu atât mai mult interesul public se concretizează pe materia juridică a raportului de muncă între prestatori și platforme. În Statele Unite ale Americii, din cei 600.000 de lucrători din economia digitală, 400.000 erau șoferi UBER, iar numărul acestora se înscrie pe un manifest trend ascendent.

Apreciem ca utilă o anumită diferențiere a platformelor în raport cu activitățile pe care le desfășoară, întrucât această distincție poate constitui un suport solid în susținerea unui demers clarificator, cât privește natura raporturilor de muncă încheigate între lucrători și aceste entități.

Cu privire la clasificarea platformelor electronice, în doctrină¹² s-a propus o *summa divisio*, după cum urmează:

- platforme de software, precum Android;
- platforme de vânzare bunuri, precum Amazon;
- sharing platform, precum Airbnb;
- platforme specifice economiei colaborative, precum Uber. În rândul acestui tip de platforme putem include și altele precum Lyft.

Este de remarcat faptul că piața acestor platforme variază ca dimensiune, unele dintre ele având o acoperire extinsă la nivel internațional, pe când altele dezvoltă prestații încadrabile unor activități de nișă.

Independent de amploarea activității desfășurate, aceste platforme sunt caracterizate de un mix reprezentat de combinarea internetului cu tehnologiile mobile, având drept scop punerea în contact direct a lucrătorilor cu consumatorii, aspect ce conferă acestui tip de afacere specificitate funcțională și eficacitatea economică.

Dincolo de aceste aspecte având rolul unor considerații preliminare și care sprijină înțelegerea mai profundă a schemei de funcționare a platformelor, rămâne ca problematica juridică centrală a

¹² Joseph Kennedy, op. cit., p. 5.



studiului nostru în chestiunea statutului juridic al lucrătorilor de pe aceste platforme să fie analizată în continuare.

Așadar, putem nota și afirma totodată ca observație cu un caracter general, că există o vizibilă eterogenitate de statut juridic, care ilustrează o diferență de reglementare pornind de la angajații cu contract de muncă până la lucrătorii independenți, împrejurare învederată de modul concret în care acționează aceste entități¹³, și anume:

- muncă pe cont propriu în domeniul publicității prin e-mail;
- muncă pe cont propriu pe pagina de Facebook sau Google;
- muncă pe cont propriu pentru a obține slujbe prin publicare;
- muncă pe cont propriu cu normă întreagă sau cu timp parțial, cu plată de salariu.

În formula iconică a raportului juridic de muncă, doar activitatea din urmă, angajare cu timp parțial, se încadrează în paradigma unei asemenea construcții juridice¹⁴.

Nu este de ignorat tendința manifestată în prezent, constând într-un proces de aluvionare și a altor categorii de raporturi juridice la normativul dreptului muncii, fapt evidențiat prin acțiuni legislative expresii și obligatorii.

În scopul formării unei imagini corespunzătoare, clare și concrete asupra acestor platforme, prezintă un interes relevant și enumerarea categoriilor de activități pe care le desfășoară, la cerere, în beneficiul clienților acestora:

- servicii de evaluare profesională a unor persoane aflate în căutarea unui loc de muncă;
- constituirea de baze de date vizând clienți și lucrători în scopul facilitării contactului între aceștia;
- fixarea de prețuri;
- pregătirea plăților și menținerea unui sistem pentru ambele părți¹⁵.

Este accentuat faptul că modul de realizare a acestor prestații, din punct de vedere al raportului juridic ce se naște între prestatorul de muncă și client, îndreptățește pe un observator calificat al

¹³ Ibidem.

¹⁴ Ibidem.

¹⁵ Ibidem, p. 5-6.



pieței muncii să califice relația de muncă ca una ce intră în aria de incidență a dreptului muncii, configurând în toate elementele sale constitutive raportul angajator angajat.

Dezvoltarea unui atare raționament aşază premise solide în privința statutului juridic al lucrătorului, având în vedere faptul că legislația muncii asigură o protecție superioară și garanții solide în privința exercițiului dreptului la muncă al lucrătorului.

Pe de altă parte, platforma electronică furnizează o serie de beneficii importante consumatorilor, cum este cazul devenit emblematic al ridesharing, care pune la dispoziția clientului o masă consistentă de persoane dintre care pot fi aleși unii lucrători.

În privința stabilirii naturii juridice a raportului de muncă ce se naște între platformă și lucrător, se singularizează în cadrul unor practici ce evidențiază o anumită eterogenitate poziția platformei Hello Alfred, care a încheiat cu toți lucrătorii contracte individuale de muncă.

Alte platforme, de exemplu în cazul Task Rabbit, lucrătorii sunt remunerați la nivelul unui salariu minim, deși nu există o exigență legală pentru a se proceda în acest mod.

Pe temeiul acestei soluții s-a avansat teza conform căreia există astfel deschisă posibilitatea calificării, eventual, pe cale judiciară, raportului de muncă ca fiind unul standard, caracterizat prin binomul angajat angajator.

Totodată, este de remarcat faptul că doctrina¹⁶ insistă pe ideea că odată cu o evidentă creștere a poziției pe piața muncii a platformelor electronice, ilustrând și o certă și considerabilă activitate concurențială, promovarea modelului angajator angajat poate fi considerată o inițiativă necesară și utilă, ținând seama de imperativul stabilizării unei forțe de muncă bine pregătită și specializată, ca și al dispunerii de un portofoliu de competențe cât mai variate la dispoziția clientului.

Totuși este de notat că în Statele Unite ale Americii există abordări diferite referitor la statutul lucrătorilor pe platforme, inclusiv pe platforme electronice, aspect ilustrat și de raportul între legislația federală și cea statală.

¹⁶ Ibidem, p. 7.



În lumina acestei situații de drept, doctrina¹⁷ manifestă rezerve consistente și chiar critici susținute referitor atât la versatilitatea conceptului de angajat, cât și privind acreditarea unor accepțiuni diferite ale acestei noțiuni în raport cu legea federală sau cu cea statală.

Această ambiguitate în privința sensului unei noțiuni pune în dificultate pe interpretul legii și este, prin ipoteză, generatoare de practică judiciară contradictorie.

De altfel, Curtea Supremă a Statelor Unite ale Americii¹⁸ a statuat că termenul de angajat când este menționat și operaționalizat într-o lege federală privind angajarea este prezumat să aibă accepțiunea din dreptul comun, și, ca atare, trebuie tratat juridic diferit de contractorul independent.

Pe fondul soluției instanței supreme se desprinde și o altă concluzie, anume că numărul exagerat de criterii pentru a distinge între cele două condiții juridice, lucrător independent și contractor independent, nu conduce la o predictibilă calificare juridică într-un sens sau altul, legea nefiind un referențial sigur și exclusiv. Or, într-o asemenea situație rămâne în sarcina actului de interpretare al judecătorului administrativ să califice natura juridică a raportului de muncă și regimul juridic al prestatorului activității respective¹⁹.

Într-o altă opinie doctrinară²⁰, problematica platformelor electronice este abordată apelându-se la un model de prezentare sistematizat în conținutul său pe câteva alinamente ideatice, după cum urmează: definiții, funcțiuni, provocări, opțiuni de reglementare.

Într-un prim demers de conceptualizare a platformelor electronice, autorul pornește de la un *distinguo* clarificator, constând în poziționarea platformelor electronice versus site-urile, socotind urmare a valorificării acestei distincții, că platforma nu-și limitează aria de acțiune la stocarea și împrăștierea de informații, ele reprezentând, în expresia utilizată de autor²¹, „locuri sau piețe publice”, dotate cu sarcini organizaționale și funcționale ce privesc organizarea de procese de

¹⁷ Ibidem, p. 8.

¹⁸ Ibidem.

¹⁹ Ibidem, p.9.

²⁰ Ibidem.

²¹ Giuseppe Casale, Platformele digitale și dreptul muncii: Noi provocări și perspective, în cadrul Conferinței internaționale de dreptul muncii organizată de Universitatea Lucian Blaga din Sibiu, Societatea de Dreptul Muncii și Securitate Socială, Noile tehnologii – consecințe asupra raportului de muncă, Sibiu, 11-12 octombrie 2019, publicată în volumul conferinței de Universul Juridic, București, 2020, pp. 303-313.



producție, crearea de produse și servicii, adoptarea unor metode de vânzare livrare de produse alimentare și de altă natură.

Și acest autor²² accentuează, ca o caracteristică proprie platformelor electronice, eliminarea entităților intermediare între prestatorul de activitate și client.

O altă caracteristică a platformelor privește utilizarea instrumentarului electronic, digital, pentru a furniza într-o anumită măsură prestațiile convenite cu clienții.

În scopul concretizării categoriilor de activități realizate prin intermediul platformelor, sunt descrise de autor 11 domenii²³, și anume:

- birouri online profesionale și activități de introducere a datelor;
- servicii online profesionale, precum contabilitate, management;
- lucrări creative și multimedia online;
- asistență pentru vânzări și marketing online;
- dezvoltare software;
- scriere și traducere online;
- micro sarcini online (clasificare obiecte, etichetare);
- servicii de transport și livrare;
- servicii interactive (predare limbi străine);
- servicii la fața locului (menaj, frumusețe, fotografii).

Toate aceste servicii sunt realizate de platforme electronice organizate după obiectul serviciilor furnizate în 3 categorii²⁴:

- platforme online;
- platforme de micro muncă (Amazon), care oferea servicii fizice sau virtuale.

Dacă în privința misiunilor funcționale și a structurilor organizatorice ale platformelor, demersurile teoretice au identificat cu o remarcabilă acuratețe tipologia acestora, ca și a obiectivelor pe care

²² Ibidem, pp. 303-304.

²³ Ibidem.

²⁴ Ibidem.



și le propun și realizează, rămâne oarecum incertă formula reglementară, respectiv încadrarea legală organizării și funcționării lor.

În mod plastic, autorul²⁵ referindu-se la această chestiune a considerat că din punct de vedere normativ categoriile de platforme electronice sunt o țintă în mișcare.

Normativitatea platformelor a fost deseori stindardul sub care au defilat, de a nu fi încorsetată în tipologia normativă vetustă, și, deci, inadecvată.

Totuși, se poate nota că unele din aceste companii de platforme electronice au ilustrat și conduite practicate pe piață în sensul conformării regulilor proprii de funcționare prevederilor legale, demers pe care l-au convertit în afirmarea poziției lor drept intermediari supuși acelei legislații incidente activității de mediere pe piață, inclusiv a munci²⁶.

Pe fondul disputei, autorul²⁷ remarcă că aceste companii au susținut, și continuă a o face, că lucrătorii ce le utilizează aplicația sunt contractori independenți, iar în procesul de muncă al acestora joacă rolul unor intermediari care le facilitează accesul la un consumator.

În acest cadru problematic, incidența normelor legislației muncii asupra modelului de organizare și funcționare a platformelor electronice în raporturile cu furnizorii de servicii și produse este problematică, și mai totdeauna impredictibilă, caracteristică ce relativizează, urmare a ambiguității, opțiunea privind regimul specific aplicabil celor care lucrează pe platformă.

Aceste caracteristici pe care le presupun relațiile lumilor electronice au un evident potențial entropic în alegerea, fără dubiu, a unui regim juridic, mai ales ținând seama de durata relativ scurtă a unor prestații, precum și relația juridică triumghiulară sub auspiciile căruia se desfășoară activitatea analizată.

Este adevărat că autorul²⁸ nu consideră caracterul temporar al prestațiilor a fi un impediment dirimant care obstaculează în chip absolut apelul la legislația muncii și la calificarea activității ca desfășurându-se în cadrul unui raport juridic de muncă, aspect validat în acest sens prin Directiva privind contractele de muncă pe durată determinată, întrucât contractul individual de muncă pe

²⁵ Ibidem.

²⁶ Ibidem, p. 306.

²⁷ Ibidem.

²⁸ Ibidem.



durată determinată se bucură de regimul drepturilor recunoscute oricărui lucrător. Doar o durată extrem de scurtă a unei misiuni poate eventual reactiva punctul de vedere conform căruia o asemenea soluție juridică este guvernată de normele dreptului privat, civil sau comercial.

De asemenea, o mobilitate excesivă în realizarea obiectivelor misiunii încredințate, precum și faptul de a nu funcționa într-un loc de muncă aflat în sediul angajatorului, organizat de acesta și sub controlul lui, sunt chestiuni care pot pune sub semnul întrebării ce regim juridic este incident prestatorului de activitate - lucrător sau contractor independent.

Într-adevăr, gradul accentuat de autonomie funcțională și decizională care le este recunoscut lucrătorilor pe platformele electronice poate constitui la rândul său un argument în favoarea alegerii legislației de drept privat ca drept aplicabil.

Problematica muncii pe platformele electronice a fost abordată și din perspectiva principiilor și drepturilor fundamentale la locul de muncă, așa cum au fost enumerate în declarația Organizației Internaționale a Muncii din 1998.

În acest context problematic se pun întrebări pertinente și se formulează preocupări întemeiate în legătură cu situația garantării aplicării principiului egalității de tratament și a valorii nediscriminării în cadrul activității virtuale, când, pe considerentul geografic, unii lucrători sunt excluși de la anumite activități. În plus, sunt aduse în atenția în dezbaterilor posibilele încălcări ale drepturilor fundamentale la locul de muncă ale celor care sunt încadrați, uneori, greșit în categoria lucrătorilor independenți.

1.2. POLITICI PUBLICE ÎN PRIVINȚA MUNCII PE PLATFORME ELECTRONICE. OPINII DOCTRINARE

Având în vedere caracteristicile economiei colaborative, în cadrul căreia munca pe platforme electronice ocupă o poziție însemnată determinantă atât de numărul celor care lucrează în aceste condiții, cât și al problematicii decurgând din tipologia regimului juridic aplicabil, prezintă un interes relevant dezbaterile de ordin doctrinar, precum și staturile jurisprudențiale, ori modele legislative promovate.

Pe firul ideatic al unei asemenea abordări, apreciem ca utilă panoramarea unor soluții avansate în literatura juridică ce pot vertebraliza formule legislative articulate, care să exprime esența matricială a acestei tipologie de prestare a muncii.



În sialul acestui demers, am procedat la trecerea în revistă a unor puncte de vedere ce contribuie la înțelegerea profundă a mecanismelor juridice ce pun în mișcare regimul muncii pe platforme.

A. OPINIA ORLY LOBEL

În concepția acestui autor, abordarea subiectului în prezent are ca premisă cognitivă luarea în considerare a patru categorii de măsuri ce pot întemeia un proiect de reformă și de consolidare a unor politici publice de succes, și anume: elaborarea unor criterii clare de clarificare a acestor activități, extinderea, în parte, a unor reguli de ordin principal a legislației muncii la toți lucrătorii, indiferent de diferențele de conținut al activității acestora, elaborarea de reguli specifice pentru lucrătorii cu statut intermediar, disocierea acordării unor drepturi sociale de condiția juridică de angajat.

Simplificarea criteriilor de testare

În esență, dezbaterea pornește de la auto calificarea pe care o propun însăși platformele electronice de a fi doar intermediar pe piața produselor și a serviciilor, facilitând contactul între cerere și ofertă, respectiv client prestator.

De altfel, UBER în anul 2015 a insistat asupra calității de contractor independent în Statele Unite ale Americii al conducătorilor auto.

Dificultatea opțiunii în fixarea unui anumit regim juridic al persoanelor care lucrează pe platformă își are sorginea în amalgamul de elemente care, fiecare în parte, fie sunt specifice unui raport juridic de muncă standard, fie unei activități independente.

Totodată, autorul, chiar dacă notează această manifestă eterogenitate de conținut a regulilor ce disciplinează materia activității pe platforme economice, face trimiteri explicite la soluții de principiu ale justiției californiene, care au întâmpinat această situație oarecum echivocă ca soluții relevante și tranșante, în sensul că prin controlul exercitat de platformele electronice, ca UBER, conducătorii auto au calitatea de lucrători dependenți; în acest sens fiind soluția pronunțată de judecătorul Edward Chen - Tribunalul districtual California de Nord.

Chestiunea distincției între angajați și contractori independenți rămâne, în bună parte, fără o soluție definitivă și din cauza existenței unui număr apreciabil de criterii identificare a subordonării, și deci a ființării sau nu a unui raport de muncă standard.



Dificultatea exercitării unei opțiuni ferme este generată și de sistemul legislativ al Statelor Unite ale Americii în domeniul relațiilor de muncă, urmare a poziționării diferite în calificarea raportului juridic al lucrătorilor între legea federală și legea fiecărui stat.

În concret, este amintit faptul că Departamentul de Muncă, în luna iulie 2015, a elaborat un nou ghid privind clasificarea lucrătorilor independenți, care, printre alte direcții de reglementare, a procedat la o substanțială extindere a regimului salariaților la categoria contractorilor independenți, demers susținut pe noi criterii de testare a calității de lucrător sau contractor independent, după caz.

De la greșita clasificare la non clasificare

În esență, chestiunea care este adusă în dezbatere sub acest enunț privește validarea regulii conform căreia, indiferent de plasarea acestor lucrători sub tutela legislației muncii sau a celei de drept privat, sunt de avut în vedere anumite aspecte concrete ce deschid accesul la normativul specific unei anumite ordini de drept.

Spre exemplu, este menționat cazul legislației canadiene, unde dacă lucrătorul aparent independent prestează activitatea sa, în cea mai mare parte a acesteia, în favoarea unui singur client, urmează a fi considerat lucrător dependent și îi sunt aplicabile regulile vizând concedierea, precum și dreptul la reprezentare la negociere colectivă.

O asemenea soluție a fost promovată în termeni expresi de către președintele Comisiei Naționale de Relații de Muncă, care a precizat, cu ocazia formulării opiniei în cazul Saint Joseph News Press, că „unii indivizi sunt contractori independenți, alții sunt, în mod evident, angajați, dar o a treia categorie devine necesară când avem în vedere indivizi aflați la frontieră, și care sunt independenți în privința selectării sarcinilor, dar dependenți economic de un angajator”.

Fundamentul acestui enunț își găsește suport și în soluția din cauza *Viscaiso c. Microsoft*, asupra căruia Curtea a declarat persoanele în cauză ca fiind salariați, ținând seama de modul în care își desfășoară activitatea și sunt remunerați.



Cât privește o situație de acest tip, autori precum Seth Harris și Allen Krueger²⁹ propun fixarea unui regim juridic specific destinat acestei categorii de lucrători, denumită intermediară, prin faptul că amalgamează reguli juridice de prestare a activității specifice atât legislației muncii, cât și celei civile, ceea ce s-ar concretiza prin recunoașterea în favoarea lor a dreptului la asociere și la negociere colectivă.

Pentru Orly Lobel, extinderea regulilor vizând securitatea și sănătatea în muncă a lucrătorilor, inclusiv monitorizarea respectării lor pe teren și asupra acestei categorii de prestatori prin intermediul OSHA (Occupational Safety and Health) devine un must.

Un argument suplimentar în favoarea unei asemenea soluții este tras din decizia formulată în cauza Lyft (27 ianuarie 2016), în baza căreia a fost considerată aplicabilă și în privința acestor lucrători procedura de concediere întemeiată pe o sumă de reguli specifice, între care semnificativă este aceea a motivului justificat.

Munca pe platforme și contractul social. Necondiționarea acordării drepturilor de welfare de raportul juridic de muncă

Într-o abordare din altă perspectivă, se avansează ca soluții de protecție juridică a lucrătorilor neasimilați angajaților dislocarea regimului drepturilor sociale, mai ales cele vizând asigurările sociale, calificate sub titulatura de welfare, de condiția juridică de salariat.

Urmând această alegere principală, sistemul de asigurări sociale ar trebui disociat de condiționalitățile impuse de legislația muncii și sistematizat în planul ordinii de drept în zona de competență a normelor de drept fiscal. Autorul întărește acest tip de propunere, arătând, spre comparație, încă un pas legislativ s-a format pe această cale prin Affordable Care Act (2010), Care au înlesnit contractorilor independenți dobândirea calității de angajat.

O lărgire a spectrului categoriilor de asigurați, alții decât lucrătorii dependenți, ar avea darul de a stimula dorința unor indivizi de a se orienta și spre alte formule de prestare a muncii, mai puțin încorsetată de regulile dreptului muncii, ale raportului de subordonare, ipostaziind expresia

²⁹ Seth D. Harris and Alan B. Krueger, A Proposal for Modernizing Labor Laws for Twenty-First-Century Work: The “Independent Worker”, the Hamilton Project, DISCUSSION PAPER 2015-10 | DECEMBER 2015.



autentică a exercițiului liber de raportare personală la modelul de prestare a activității într-o lume a muncii poliedrică.

Prin concluziile avansate în studiul mai sus citat, Orly Lobel prezintă trăsăturile caracteristice ale procesului muncii pe platformele electronice, după cum urmează:

- munca pe platforme a accentuat o anumită centralizare a lucrului, printr-o compensare concretă și exactă a activității depuse și a cărei evaluare are la bază doar criterii măsurabile, prestabilite cantitativ și calitativ;
- munca pe platforme a marcat și declinul formulei iconice de prestare a activității în cadrul raporturilor juridice de muncă în baza unui contract individual de muncă încheiat cu normă întreagă și pe durată nedeterminată, și a ilustrat totodată dorința lucrătorilor de a dispune de o autonomie funcțională și chiar decizională sporită în cadrul unei paradigme de flexibilitate a raportului de muncă;
- munca pe platforme optimizează relația prestator servicii client, prin eliminarea verigilor intermediare, prin acest efect reproducând într-o factualitate definită enunțul programatic al lui Max Weber privind etica protestantă și spiritul capitalismului.

B. OPINIA JOSEPH KENNEDY³⁰

În viziunea acestui autor, necesitatea doctorii unei legislații a muncii ameliorate pentru economia colaborativă impune un parcurs constând în 3 tipuri de măsuri legislative și aplicative.

- **Crearea unei categorii intermediare de lucrători** -autorul se alătură opiniei exprimate în doctrina americană privind elaborarea unui regim juridic aplicabil activității desfășurate de o anumită categorie de lucrători. În sprijinul acestei teze sunt citați Harris și Krueger³¹, care au promovat aplicarea unor reglementări similare cu cele vizând pe angajați (de exemplu respectarea principiului nediscriminării, recunoașterea calității acestor lucrători ca asigurați);
- **Elaborarea unei legislații pe măsură (specială)** - apreciat că fiind demersul magistral, autorul apreciază că într-o asemenea formulă legislativă se poate realiza un normativ care să surprindă cu acuratețe și eficacitate particularitățile lucrului în economia colaborativă,

³⁰ Orly Lobel, op. cit, pp. 6-15.

³¹ Seth D. Harris and Alan B. Krueger, A Proposal for Modernizing Labor Laws for Twenty-First-Century Work: The "Independent Worker", the Hamilton Project, DISCUSSION PAPER 2015-10 | DECEMBER 2015.



fără a recurge la formule de tipul out out, dihotomice, prin ipoteză, și neadecvate în raport cu realitatea de tipul: toți lucrătorii din economia colaborativă au calitatea de angajați, ori, dimpotrivă, toți sunt contractori independenți. O asemenea poziție teoretică ar păcătuți, fie printr-un mecanicism rigid vizând transferul integral al regulilor legislației muncii la situații oarecum diferite, cel puțin, fie ar ignora o realitate ușor de asemuit unei judecăți superficiale întoarsă cu spatele de la adevăr. Pentru a pune bazele unei construcții durabile din perspectiva rezilienței norme juridice la intemperiiile comenzilor sociale și economice, autorul propune un demers legislativ balizat de următoarele obiective:

- necesitatea formulării cu claritate a unor criterii obiective care să se refere la specificul și caracterul special al acestei reglementări și ale cărei frontiere reglementare să țină cont și în raport cu dimensiunea angajatorului, conținutul particular al clauzelor contractuale, precum și de interesele unui grup relevant de lucrători;
- prevenirea unor acțiuni ale companiilor, în special ale platformelor electronice, de a își modifica modelul afacerii pentru a se proteja față de eventuale efecte negative ale unor legi. De exemplu, practica UBER de a permite în anumite situații ca negocierea tarifelor de călătorie să facă obiectul negocierii între prestator și beneficiar;
- stabilirea unei poziții comune în cadrul legilor federale și a celor statale pentru a evita legiferarea diferită și care, în plan concret, generează costuri suplimentare doar în sarcina angajaților, fapt materializat prin scăderea salariilor;
- legislația aplicabilă angajaților să nu fie extinsă la această categorie de lucrători și cât privește acordarea unor bonusuri, întrucât, într-un asemenea caz, companiile ar dezvolta o serie de practici ostile asimilării lucrătorilor intermediari ca lucrători standard în legătură cu recunoașterea anumitor drepturi;
- neobligarea lucrătorilor de pe platformele electronice, în general angajați cu timp parțial, să devină lucrător cu normă întreagă.

În concluzie, la acest set de măsuri, autorul reamintește un adevăr pe care orice politică publică trebuie să îl ia în seamă, și anume că o protecție juridică amplă, durabilă în timp, este realizabilă sub condiția funcționării economiei la parametri cel puțin satisfăcători, dacă nu optimi, și care poate susține politicile de creare a unui număr cât mai mare de locuri de muncă sigure și adecvate calificării profesionale a lucrătorilor.



În altă ordine de idei, autorul consideră că, *de lege lata*, se pot aplica acestei categorii de lucrători legi federale, precum OSHA, FMLA, the Age Discrimination Act in Employment, NetWorker Compensation Insurance, the National Labor Act.

Pentru aplicarea fiecăruia din aceste acte normative este avut în vedere o circumstanțiere calibrată de filtrul necesar al specificului normelor juridice în chestiune, și, deopotrivă, de particularitățile pe care activitatea desfășurată în economia colaborativă o presupune.

Într-adevăr, anumite nuanțări de natură interpretativă în aplicarea legii sau, chiar, doar incidența parțială a normativului a avut în vedere generează o dezirabilă flexibilitate a reglementării și facilitează acomodarea normei juridice standard la actualitatea oarecum diferită față de cea avută în vedere la alcătuirea ipoteze normative. Cu toate aceste eventuale replieri sau rezerve traduse prin amendamente de natură derogative, trebuie accentuat faptul că legislația incidentă acestor lucrători privilegiază, fără abateri de ordin principal, propensiunea tezei garantării dreptului la muncă, în toate elementele sale constitutive (libertatea muncii, interzicerea muncii forțate, garantarea unui mediu de muncă sigur și sănătos, condiții corecte și echitabile de remunerare, dreptul la asociere și negocieri colective).

Adoptarea unor reglementări speciale pentru platformele electronice

Aplicarea unui model reglementar specific constând în elaborarea unei legislații de tip derogator pornind de la premisa ușor de împărtășit că se referă la o realitate, prin ipoteză, relativ diferită.

Acest enunț reflectă ideea că pentru platformele electronice se impune constituirea unei legislații speciale și specifice, distinctă de aceea vizând alți lucrători în economia colaborativă.

De pildă, se propune ca model de reglementare o legislație care să se adreseze în mod explicit și exclusiv acestora și, totodată, să precizeze că nu vizează salariați ori lucrători, dacă au ca scop primordial doar facilitarea contactului între prestatorul de activitate și client, prin intermedierea pe care o realizează.

Așadar, o atare activitate de intermediere exclude în această variantă de abordare stabilirea unui raport de muncă între prestatorul de muncă sub forma creării unui produs sau prestării unui serviciu, dacă lucrătorul se bucură de o deplină libertate în a accepta sau refuza misiunea încredințată de platformă.



În finalul studiului, Kennedy admite că, la nivelul legislației Statelor Unite ale Americii, aceste situații vizând categoriile de lucrători menționați, pot căpăta un contur reglementar, în sensul ca activități prestate de aceste persoane să fie încadrate în spațiul juridic al unui raport de muncă, iar titularii lor să fie calificați drept angajați.

Precizăm, în acest context, că pentru a extinde aplicarea condiției juridice de angajat persoanelor care lucrează pe platforme electronice, este necesară verificarea situației acestora din perspectiva a 11 criterii care obiectivează:

- durata activității și legătura cu obiectul de activitate al companiei;
- dacă activitatea contractată presupune calități profesionale și personale explicit prevăzute.

Autorul formulează rezerve explicite în legătură cu posibilitatea extinderii dispozițiilor legislației muncii la categoria lucrătorilor de pe platforme electronice, exprimând o preferință explicită pentru asimilarea acestora cu beneficiarii drepturilor de asigurări sociale, condiție juridică pe care o pot invoca în baza unui raport juridic de muncă.

C. OPINIA GIUSEPPE CASALE³²

În debutul studiului său, autorul își concentrează demersul cognitiv pe o anumită descriere a procesului de constituire a companiilor de platforme electronice.

Într-o primă abordare, sunt aduse pe agenda analizei aspectele legate de apariția și organizarea și funcționarea platformelor electronice, precum și raporturile acestora cu dispozițiile legislației muncii.

Abordând un traiect cronologic în demersul său analitic, autorul remarcă faptul că, inițial, aceste entități nu au urmărit, cu prioritate, să-și conformeze conduita în privința organizării și acțiunii pe piață la determinante exigențe legislative și, mai ales, în privința raporturilor juridice cu prestatorii de activități. În esență, era vorba de împrejurarea că, inițial, companiile de platforme electronice nu au solicitat autorizație de funcționare, motivând conduita lor de existența unor obstacole de neînlăturat.

³² Giuseppe Casale, op.cit., p. 303 și urm.



Pe de altă parte, în scopul sustragerii de la reglementarea existentă, aceste companii au pedalat cu forță pe faptul că noutatea activității desfășurată nu poate fi încadrată în tiparele normative existente, reclamând, prin ipoteză, o paradigmă legislativă nouă.

Relativa apatie sau doar o anumită inhibiție acțională a autorităților de reglementare au favorizat la rândul lor generarea unor situații de no man's land legislativ.

O anumită reacție de întâmpinare cu o legislație proprie s-a notat în rândul unor companii care s-au poziționat în locul și rolul unor intermediari pe piața muncii, având drept scop principal, dacă nu exclusiv, pe cel de a facilita accesul clienților la un anumit prestator de servicii.

Dezvoltând o primă concluzie, autorul recunoaște că din cauza eterogenității activităților și a modului în care acestea sunt operaționalizate, încadrarea lor într-un tipar normativ unic este diferită, și, uneori, chiar inadecvată realității în care funcționează aceste companii.

Această dificultate nu reprezintă un obstacol insurmontabil, de natură a împiedica elaborarea unui set de reguli care să răspundă adecvat și pertinent necesităților reale de standardizare a conduitei platformelor electronice și care, totodată, să disciplineze raporturile juridice între acestea, utilizator și prestator de activitate.

Triunghiul relației juridice trebuie să își găsească un conținut distinct și perimetrabil, care să ilustreze substanța juridică ce vertebrează drepturile și obligațiile participanților.

O a doua chestiune abordată de autor vizează în mod nemijlocit raportul între platforma digitală și relația de muncă.

Pentru examinarea în profunzime a acestei chestiuni, este avut în vedere raportul juridic triunghiular pe care o atare activitate îl ipostaziază, după cum urmează:

- beneficiarul muncii prestate pe care a solicitat-o;
- persoana care prestează munca solicitată;
- compania de platforme electronice care pună în legătură online cele 2 entități.

În concret, efortul de calificare juridică a raporturilor între cele trei entități constă în a identifica un răspuns legislativ coerent, congruent, și, desigur, motivat persuasiv prin raportare la două chestiuni, anume: gradul ridicat de autonomie funcțională și decizională a lucrătorului și durata misiunii.



Această posibilă primă provocare își găsește o posibilă, chiar fundamentală rezolvare, pe axa contractului individual de muncă pe durată determinată, model de reglementare ce ar fi putut fi avut în vedere pentru calificarea juridică a fiecărei misiuni în parte. Faptul că aceste misiuni pot fi ipostaziate și ca micro-misiuni ridică probleme, chiar atunci când sunt extrem de rare, în privința calificării lor drept raporturi de muncă. Așadar, pornind de la presupuziția că misiunea prestatorului de activitate ilustrează un contract individual de muncă pe durată determinată, putem aprecia că încadrarea juridică a activității, nu doar din punct de vedere al naturii juridice, dar și sub aspectul drepturilor și obligațiilor, conduce la aplicarea aceluiași tratament juridic precum cel vizând contractul de muncă pe durată nedeterminată.

Cât privește cel de al doilea aspect vizând inexistența unui mediu ca atare organizat, nici pentru platforma electronică și nici pentru prestatorul de activitate, o astfel de situație nu trebuie să devină un fine de neprimire pentru demersul în direcția aplicării legislației muncii. Calificarea prestatorului de activitate ca fiind subiect al unui raport juridic de muncă cu platforma electronică își găsește suport în faptul, deloc neglijabil, aceasta poate impune criterii de selecție a prestatorilor de activitate, precum și condiții de încetare a colaborării cu acele persoane, cum poate impune și anumite reguli de conduită, inclusiv sub aspectul asiduității în îndeplinirea misiunilor de care depinde în cele din urmă menținerea în respectiva activitate.

Cu toate aceste elemente, suficient de convingătoare în privința susținerii punctului de vedere în sensul identificării în modul de prestare a muncii a elementelor caracteristice ale unui raport juridic de muncă, autorul exprimă o anumită îndoială, dar nu ca o rezervă cu aura de incompatibilitate, referitor la posibilitatea aplicării normativului unional în privința timpului de lucru, sau, cel mult, invocarea art. 17 din Directiva 2003/88/CE, ce permite anumite excepții.

O altă axă conceptuală pe care evoluează demersul autorului vizează tipologia politicilor publice posibil de instrumentalizat în legătură cu platformele electronice de lucru, avansând câteva modele legislative.

Un prim model normativ luat în analiză constă în extinderea legislației muncii la munca online, desigur cu introducerea unor elemente de flexibilizare a regulilor conform cărora se prestează activitatea, soluția adoptată de majoritatea statelor membre ale Uniunii Europene, fie la nivel de legislație în vigoare, fie ca practică socială, chiar în absența unei legislații speciale și specifice.



Cu privire la această din urmă ipoteză, este amintită decizia Tribunalului de apel din Marea Britanie din 2017, potrivit căruia șoferii UBER sunt lucrători, soluție adoptată în practică de Inspectoratul Social de Muncă la finele anului 2017.

Un al doilea mod de reglementare ar avea ca punct de aplicație crearea în plan legislativ a unei categorii de lucrători cu statut intermediar, cărora le-ar fi aplicabile doar anumite drepturi conferite de legislația muncii.

În fine, ca ultimă soluție a fost propusă elaborarea și adoptarea unei legi speciale ale cărui conținut obligațional facilita următoarele aspecte:

- libertatea lucrătorilor de a stabili propriul orar de lucru, dar în limitele prevăzute de lege;
- libertatea lucrătorilor de a lucra pentru mai multe platforme;
- răspunderea limitată a lucrătorilor;
- introducerea salariului minim.

O problemă aparte vizând statutul juridic al lucrătorilor pe platformele digitale se pune în legătură cu respectarea drepturilor fundamentale, astfel cum acestea sunt enumerate prin declarația din 1998 a Organizației Internaționale a Muncii.

Pe acest fundal ideatic există o percepție, dacă nu chiar o realitate în curs de consolidare privind identificarea unor limitări în exercițiul drepturilor fundamentale, precum cele legate de tratamentul egal și nu discriminare în cazul limitării zonelor geografice în care prestatorii de servicii pot acționa, fapt de natură a crea un dezavantaj cu potențial discriminator pentru anumite categorii de lucrători.

Totodată, excluderea unor lucrători pe platformele electronice de la exercițiul dreptului la grevă, precum și de a negocia colectiv reprezintă o amputare severă a unor drepturi fundamentale.

În literatura juridică românească³³ s-a afirmat că principiul egalității de tratament este aplicabil și lucrătorilor independenți, dacă prețul serviciului este stabilit de platforme pe baza utilizării unui algoritm și nu este negociat direct de prestatorul activității cu clienții săi.

³³ Monica Gheorghe, Munca prestată prin utilizarea platformelor digitale. Consecințe asupra principiului egalității de tratament în cadrul Conferinței internaționale de dreptul muncii organizată de Universitatea Lucian Blaga din Sibiu,



Apreciam că soluția este corectă în sine, dar este defectivă de logică cât privește motivarea, întrucât acești lucrători - era vorba de șoferii UBER - sunt calificați de autoare, sub aspectul condiției juridice, drept independenți. Or, tocmai aici este prezentă confuzia conceptuală. Această eroare de judecată juridică provine din împrejurarea că din moment ce remunerația este fixată de un terț-platforma - nu poate fi niciodată considerat lucrător independent persoana în cauză.

Este de domeniul evidenței că dacă unul din principalele drepturi salariale este stabilit de către platformă, lucrătorul în cauză este unul dependent și este subiect de drept într-un raport juridic de muncă.

De altfel, modul de stabilire a prețului serviciului, inclusiv stabilirea obligațiilor de ordin pecuniar prevăzute de platformă în sarcina conducătorului auto scurtcircuitează traseul de fixare a salariului, constând în suma de bani după reținerea din cuantumul tarifului a comisionului datorat platformei.

Putem afirma că stabilirea în acest mod a salariului reproduc mai direct și mai vizibil legătura între valoarea pecuniară a salariului, decât felul în care erau remunerați angajații conducători auto din companiile tradiționale de taxi care utilizează salariați și care aveau fixat salariu între anumite limite.

Așadar, în raport cu cele mai sus expuse, este de netăgăduit că activitatea prestatorului de servicii se desfășoară sub autoritatea platformei în câteva momente esențiale, precum selecția de personal, fixarea remunerației, posibilitatea exercitării pe cale unilaterală de către platformă a dreptului de a renunța la serviciile prestatorului.

II. EXPERIENȚE ALE UNOR STATE MEMBRE UE PRIVIND REGLEMENTAREA MUNCII PE PLATFORME

2.1. *CONSIDERAȚII INTRODUCTIVE*

După cum am arătat deja, așa cum prima revoluție industrială a generat expansiunea economiei industriale, mai ales în secolele XIX-XX, și a dus la apariția și apoi la continua adaptare a



reglementărilor în domeniul dreptului muncii, tot astfel digitalizarea de după sfârșitul secolului al XX-lea și mai ales din perioadele recente generează apariția și dezvoltarea unor noi industrii și a unor noi economii, a unor noi tipuri de muncă și relații de muncă și angajare. A nu explora implicațiile acestor transformări în sistemul codificărilor juridice corespunzătoare ar coincide cu provocarea activării unor riscuri majore de diminuare a libertăților economice, de blocare a inovării modelelor de afaceri și mai ales de apariție a unor forme noi de exploatare a indivizilor concomitent cu manifestarea unei inerții puternice de identificare a unor mecanisme juridice adecvate de protecție socială a angajaților și de stimulare a adaptării acestora în condițiile schimbărilor tehnologice accelerate.

Presupoziția principală a abordării propuse în cele ce urmează este că ne aflăm în plină perioadă a tranziției de la paradigma dreptului muncii, corespunzătoare epocii industriale, la paradigma digitală a dreptului muncii, corespunzătoare economiei emergente a tehnologiei digitale. O astfel de tranziție coincide cu transformări ale formei și conținutului muncii și relațiilor de muncă, ale tipurilor de angajare și de angajați sau ale cerințelor de stimulare sau protecție ale angajării. Pentru a ilustra astfel de transformări, vom avea în vedere configurări ale economiei colaborative și implicații posibile sau probabile ale acestora în sistemele de codificare juridică ale muncii și relațiilor de angajare.

În principal, ne referim la o prezumție fundamentală a dreptului convențional al muncii: contractul individual de muncă presupune existența a două părți implicate în relația de angajare, dintre care una îndeplinește funcțiile angajatorului și cealaltă pe cele ale angajatului.

Modelele de afaceri specifice economiei colaborative au beneficiat de inovațiile tehnologiei digitale pentru a introduce schimbări în organizarea muncii, a relațiilor de muncă și angajare și în modul de distribuire a funcțiilor angajatorului. S-a ajuns ca organizarea muncii să fie subordonată integral organizării afacerii. Relațiile de muncă au ajuns să se stabilească între așa-zisi antreprenori aflați, însă, în raporturi asimetrice: unii gestionează platforma digitală de intermediere a relațiilor dintre furnizori și clienți, în timp ce furnizorii propriu-zisi ai serviciilor de muncă sunt considerați antreprenori, deși în mod efectiv sunt angajați și desfășoară activități specifice unei relații de muncă. Ca urmare, ajung să fie privați de beneficiile normelor juridice clasice protectoare ale angajaților, cum ar fi cele care privesc salariul minim sau timpul de muncă sau cele care se referă la serviciile sociale de bază sau la protecția față de discriminarea sau concedierea fără just temei.

2.2. NOI FORME DE MUNCĂ



Internetul și tehnologiile digitale sunt utilizate pe o scară din ce în ce mai extinsă, fie că e vorba de viața cotidiană (prin facilitarea interacțiunilor sociale), de cultură (prin lansarea unor forme noi de diseminare și producție simbolică), dar mai ales de economie, prin noi modele de afaceri și prin afirmarea unor forme alternative de producție. Aplicațiile digitale fac ca schimburile și tranzacțiile economice să devină mai accelerate și să se întindă către sectoare din ce în ce mai diverse. Cum se exprima o cercetătoare din domeniul științelor juridice americane cu referire la noile modele de afaceri, prin intermediul Internetului s-a ajuns „să se vândă și să se cumpere nu doar obiecte, ci și timp, efort sau muncă”³⁴. Altfel spus, munca ar fi tranzacționată ca marfă pe o piață a vânzărilor de orice altceva.

Utilizarea industrială a Internetului și a altor tehnologii digitale a avut consecințe importante asupra conținutului și formelor muncii. Pe lângă munca industrială standardizată, localizată riguros în spațiu și cu program fix în timp, pe baza unor relații bine definite și legal susținute de un contract între angajator și angajat, în ultimele două decenii au apărut noi forme de realizare a muncii și de angajare³⁵, pe care le-am ilustrat în cele ce preced.

Evaluarea relevanței sociale și economice a acestor forme noi de muncă, trebuie să se facă în relație cu stadiul actual de dezvoltare tehnologică și cu situația conjuncturii economice. Referitor la conjunctura economică recentă, să ne reamintim că marea recesiune economică³⁶ din anii 2008-10 a adus cu sine o creștere masivă a șomajului, datorată și marilor relocări ale producției manufacturiere externalizate din țările dezvoltate în zone geografice și țări cu forță de muncă

³⁴ Miriam A. Cherry, Beyond misclassification: the digital transformation of work, February 18, 2016, Comparative Labor Law & Policy Journal; Saint Louis U. Legal Studies Research Paper No. 2016-2, SSRN: <https://ssrn.com/abstract=2734288>. Accesat: iulie 2017.

³⁵ Noile forme de muncă sunt asociate cu noi forme de angajare și de stabilire, când se stabilesc, de relații între angajatori și angajați. Formele de muncă și cele de angajare sunt diferite de cele consacrate de epoca industrială. Vezi în acest sens: Eurofound, New forms of employment (Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2011) care a identificat 9 forme noi de angajare: partajarea unui angajat, cu câte o fracțiune de normă, de către mai mulți angajatori; partajarea unui job de către mai mulți angajați (fiecare cu câte o parte definită) ai aceluiași angajator; muncă interimară de specialitate a unui expert angajat pe un proiect; muncă ocazională (când e nevoie); muncă mobilă bazată pe utilizarea la domiciliu sau altundeva de computere sau telefoane celulare; munca pe bază de cupoane care acoperă salariul și contribuțiile sociale; munca de portofoliu a unei PFA pentru mai mulți clienți; angajare virtuală (crowd-work) în care o platformă digitală intermediază relații între angajatori și angajați pentru îndeplinirea unor sarcini specializate de către un “cloud virtual” de lucrători; angajare colaborativă în care PFA, micro-întreprinderi sau freelancers cooperează într-un fel pentru a depăși limitele izolării individuale sau ale sarcinilor de muncă mari. Unele dintre aceste forme noi de muncă și angajare sunt considerate în Uniunea Europeană ca fiind expresii ale flexibilității pieții muncii, pe când altele ca forme care necesită abordări noi din partea reglementărilor juridice naționale.

³⁶ International Monetary Fund, World Economic Outlook. April 2009. Crisis and Recovery, 2009. Accesat: iulie



ieftină³⁷. Căutările alternative, individuale, corporatiste sau guvernamentale de diminuare a șomajului și de accentuare a flexibilității angajării pe piața muncii s-au intensificat. Într-un astfel de context, munca virtuală și cea colaborativă s-au dovedit a fi ofertele cele mai căutate și disponibile³⁸, mai ales că au apărut în condiții de lipsă a șanselor de angajare în economia convențională dislocată sau externalizată și au fost asociate cu multiple “flexibilități” referitoare la programul de muncă, timpul investit în muncă sau combinațiile cu timpul liber, nivelul retribuirii etc³⁹.

Pe lângă noile oferte de muncă, au apărut însă și forme de angajare care se depărtau mult și în mod categoric de formele clasice⁴⁰. Studiul științific al tipurilor disponibile de muncă și al noilor forme de angajare a relevat o stare alarmantă: s-a ajuns la o precarizare accentuată a muncii din multe joburi și la o precarizare a angajării însăși, ambele afectând un număr crescând de persoane. În această privință, Arne L. Kalleberg a devenit faimos prin susținerea în anul 2008 a unui raport în care prezenta rezultatele unor analize din științele sociale și lansa un avertisment care de atunci a devenit țintă a unor preocupări juridice și politice constante: *Munca incertă și impredictibilă contrastează cu securitatea relativă care a caracterizat cele trei decade ce au urmat celui de al Doilea Război Mondial. Munca precară constituie o provocare globală care are o vastă arie de consecințe ce penetrează multe arii de interes(...). Ca atare, este tot mai important să înțelegem aranjamentele noilor locuri de muncă care produc muncă precară și insecuritate pentru lucrători. Centrarea pe relațiile angajării oferă fundamentul teoriilor despre instituțiile și structurile care generează munca precară și factorii culturali și individuali care influențează răspunsurile oamenilor la incertitudine*⁴¹.

Caracteristicile noilor tipuri de muncă și angajare sunt deja conturate, așa cum de altfel le-am descris deja în prima secțiune a acestui studiu:

³⁷Hervé Boulhol and Lionel Fontagné, Deindustrialisation and the fear of relocations in the industry, CEPII No 2006-07 March017.

³⁸Eurofound, New forms of employment, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2015.

³⁹ Pentru mai multe detalii privind munca în economia colaborativă, a se vedea Alexandra Vîlcălaru, Munca pe platformele digitale. Delimitări și clarificări, Ed. C.H. Beck, București, 2025.

⁴⁰ A. Felstiner, Working the crowd: Employment and labor law in the crowdsourcing industry, Berkeley Journal of Employment & Labor Law, Vol. 32, No. 1, 2011, pp. 143-203. U. Holtgrewe, New new technologies: The future and the present of work information and communication technology, New Technology, Work and Employment, Vol. 29, No. 1, 2014, pp. 9-24.

⁴¹ Arne L. Kalleberg, Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition, American Sociological Review, Vol. 74, February 2009, pp. 1-24.



- Munca virtuală nu era supusă vreunui control birocratic, ci numai celui informatic de identificare, normare și plată; drept urmare, una din funcțiile tradiționale ale angajatorului – cea de supraveghere și evaluare a muncii – a fost preluată de managementul algoritmic;
- Se realizează la scară globală și pe un evantai larg de domenii: cercetare-dezvoltare de software, colectare și procesare de date, cercetare de piață, transcrieri și traduceri de texte, contabilitate, analize financiare și de credite, servicii de interacțiune cu clienții, sisteme de informare geografică, servicii de inginerie și design, dezvoltare și mentenanță de pagini web, documentare etc.;
- Munca virtuală este practică pe baza rezultatelor divizării activităților de muncă în sarcini atât de elementare că se pot realiza succesiv și rapid de către persoane capabile de nimic altceva decât de accesare a internetului pe computer și de perseverență în realizarea de activități rutiniere.

Expansiunea muncii virtuale în timp și spațiu nu pare să aibă limite, ceea ce l-a făcut pe un sociolog să identifice “munca globală ca un mod algocratic de organizare a muncii”⁴². Adică, este munca din spațiul virtual care scapă oricărui control clasic sau al pieței naționale și care ajunge să fie organizată, realizată și evaluată global doar prin activarea de coduri din programe și algoritmi digitali. Aceste programe și algoritmi care le corespund codifică o largă varietate de sarcini de muncă și relații între persoanele care le realizează cu ajutorul unor scheme digitale sau coduri de programare care, împreună, generează un spațiu organizațional global al muncii virtuale care nu mai poate fi controlat pe baza normelor clasice de drept național al muncii. Algoritmii programelor informatice⁴³ controlează eficiența și calitatea muncii, substituindu-se formelor convenționale ale organizării birocratice (adică ale raționalității de organizare a muncii) din industria manufacturieră.

2.3. MUNCA PE PLATFORME ÎN STATELE MEMBRE ALE UNIUNII EUROPENE

În prezent, majoritatea statelor Uniunii Europene sunt în curs de a elabora reglementări pentru a clarifica statutul lucrătorilor pe platforme, pentru a asigura protecție socială a acestora și pentru a reglementa transparența deciziilor algoritmice. Deși diferențele de reglementare există, tendința

⁴²A. Aneesh, Global work: Algocratic mode of organization, Sociological Theory, Vol. 27, No. 4, December 2009, pp. 347-371.

⁴³ Alex Rosenblat and Luke Stark, Algorithmic Labor and Information Asymmetries: A Case Study of Uber's Drivers, International Journal of Communication, No. 10, 2016. <http://ijoc.org>.



generală este de a recunoaște în mod formal dependența economică acestora categorii de lucrători și de a impune obligația de plată a salariului minim și a contribuțiilor sociale.

2.3.1. REGLEMENTAREA MUNCII PE PLATFORME ÎN ROMÂNIA

În iulie 2019, în România a fost adoptată prima lege prin care a fost reglementat un sector al economiei colaborative, respective sectorul transportului urban de tipul taximetriei. Este vorba de OUG 49/2010 privind activitățile de transport alternativ cu autoturism și conducător auto⁴⁴. Rațiunile care au stat la baza adoptării acestui act normativ sunt:

- apariția pe piață a unor „soluții inovative de intermediere a transportului de persoane în regim de taxi, generate de progresul tehnologic al societății informaționale”. Altfel spus, nu era cazul să se amestece în aceeași lege „soluțiile inovative” ale societății informaționale cu consacrări ale societății industriale;
- creșterea competitivității pe piața taximetriei datorită „intermedierii serviciilor de transport persoane prin soluții inovative” ar fi mai bine stimulată prin existența unor reglementări distincte pentru taximetria veche și pentru cea nouă, bazată pe „soluții inovative”.

Sunt de susținut asemenea argumente? Cu excepția „soluției inovative”, care se află la baza modelului de afacere, celelalte argumente aparțin unei retorici nesustenabile. Prin adoptarea acestui act normativ, opțiunea guvernanților cu privire la legiferarea noilor dezvoltări generate tehnologic și economic pare să fi fost făcută în modul cel mai tacit cu putință: fiecare epocă ar avea nu doar inovațiile ei, ci și propriile reglementări care să nu fie interferente cu cele clasice. Ar rezulta un sistem juridic de tip stratificat, fiecare strat fiind individualizat de timpul istoric, inovațiile tehnologice și inovațiile economice. Numai că realitățile din afara sistemului legislativ nu sunt stratificate, ci interconectate. Pentru a ne limita la cazul analizat, taximetria alternativă coexistă cu cea convențională, sunt în competiție, chiar în conflict, dar actele normative care le reglementează sunt diferite și pot crea avantaje competitive pentru una sau cealaltă.

La data redactării prezentului studiu nu suntem conștienți de existența unei analize prealabile a acestei opțiuni juridice, economice. Legiferarea corespunzătoare economiei colaborative nu poate

⁴⁴Ordonanța de urgență 49/2019 privind activitățile de transport alternativ cu autoturism și conducător auto, publicată în M. Of. nr. 537 din 1.07.2019 cu modificările și completările ulterioare.



fi în niciun fel considerată ca fiind o opțiune simplă, lipsită de consecințe majore pe termen scurt și mai ales pe termen lung în domeniul economic sau al inovației tehnologice.

Pentru a suplini lipsa unei analize prealabile adoptării primei legiferări românești în domeniul economiei colaborative și a proba relevanța unei opțiuni anume în legiferare, propunem în cele ce urmează o analiză a conținutului OUG nr. 49/2019.

OUG nr. 49/2019 se limitează la un transplant de norme juridice preluate⁴⁵ din statutul Uber. Astfel, platforma digitală nu ar fi altceva, conform Art. 2 lit. m), decât o “aplicație informatică pentru intermedierea transportului alternativ (...)”. Adică platforma nu ar fi angajator, nu dispune de mijloace de transport și oferă doar o aplicație digitală de intermediere a transportului urban.

În ciuda acestei reprezentări “modeste”, în centrul modelului de afaceri nu este poziționată decât platforma. Art. 4 este referențial: „Transportul alternativ se poate efectua numai prin intermediul unei platforme digitale (...)”. Și mai departe, în art. 17 se stipulează că „Transportul alternativ poate fi accesat de pasageri doar prin intermediul platformelor digitale (...)”. Mai mult, din paragrafele Art. 7 rezultă cu și mai mare pregnanță poziția centrală a platformei în întreg modelul de afacere: intermediază orice comunicare internă și externă, stabilește prețurile de transport, colectează sumele și redistribuie fondurile către ceilalți, evaluează, prelucrează, comunică și ia decizii despre implicațiile calității serviciilor, decide cine să aibă acces la platformă, să transporte și să fie demis etc.

Întreaga activitate de transport alternativ se bazează, conform Ordonanței, pe ceea ce în termenii legii sunt numiți „operatori de transport alternativ” (Cf. Art. 2 lit. k), incluzând: „persoana fizică autorizată, întreprinderea individuală, întreprinderea familială sau persoana juridică deținătoare a autoturismului cu care se efectuează transport alternativ”. Enumerarea pare a fi exhaustivă. Ceea ce include este însă o mulțime eterogenă care, pe de o parte, este împrumutată de la taximetria convențională actuală și, pe de altă parte, nu se referă la persoane-lucrători-conducători auto, ci eminamente la persoane juridice sau persoane care desfășoară activități independente. Implicația este că, în temeiul acestui act normativ, platforma nu poate dobândi calitatea de angajator,

⁴⁵ Pentru mai multe detalii privind transplantul juridic, a se vedea Toni Pospisil, *The Legal Culture of the European Union: The Evolution of Legal Systems*, Routledge, 2010. Zachary Elkins, Tom Ginsburg, & James Melton, *The Globalization of Constitutional Law: Legal Transplants and Their Consequences*, Cambridge University Press, 2022.



Întrucât șoferii pot fi numai persoane fizice autorizare/întreprinderi individuale sau, au opțiunea de a își organiza activitatea în cadrul unei persoane juridice.

Actul normativ în dezbatere este astfel elaborat încât organizarea unei societăți de transport alternativ include mai mulți angajați și mai mulți angajatori. Dacă aplicăm criteriile din testul Prassl⁴⁶, rezultă cu claritate poziția nerecunoscută de angajator a platformei, dar probată de fapte, și poziția recunoscută de angajator a persoanelor juridice care se afiliază ca intermediari secundari între platformă și șoferi, dispunând de automobile și conducătorii auto angajați.

⁴⁶ Jeremiah Prassl, *The Concept of Employer*, Oxford OUP, 2015.

În abordarea sa, Prassl urmărește să valorifice, prin extindere și precizare, reglementările privitoare la angajator din codurile convenționale ale muncii pentru a le aplica noilor modele de afaceri din cadrul economiei colaborative. Scopul este de a construi un model funcțional al angajatorului care mută centrul atenției din analiza juridică a relației binare de muncă asupra funcțiilor unitare sau partajate ale angajatorului. În felul acesta, susține Prassl, s-ar ajunge la formularea unor decizii juridice adecvate cu privire la chestiuni jurisdicționale controversate până acum în cadrul abordării binare a modelelor de afaceri din economia colaborativă.

Importantă în această abordare ajunge să fie formularea componentelor *testului Prassl* de identificare a statutului de angajator. Asupra acestor componente ne vom concentra în cele ce urmează.

Funcțiile angajatorului

Pentru a ajunge la formularea testului Prassl, analiza debutează cu identificarea celor 5 funcții ale unui angajator, așa cum acestea rezultă din orice cod contemporan al muncii. Funcțiile sunt referențiale, adică sunt considerate ca referințe abstracte în analiza cazurilor concrete de modele de afaceri. De la nivelul de referință abstractă al funcțiilor se trece la analiza concretă a modului de distribuire a responsabilităților și practicilor pe actori și grupuri de actori implicați în relația de muncă.

O funcție se referă la acele acțiuni care sunt inițiate de cineva investit în acest sens ca angajator pentru a răspunde modului de organizare a afacerii și a muncii. Acțiunile circumscrise unei funcții au ca scop generarea de consecințe pozitive pentru firmă sau companie.

Prassl a demonstrat⁴⁶ că dreptul muncii a consacrat următoarele cinci funcții ale angajatorului:

1. *Încheierea și încetarea raporturilor de muncă*: această funcție se referă la toate puterile pe care un angajator le are în raporturile sale cu angajatul, de la „puterea de selecție” până la cea de concediere.
2. *Beneficierea de rezultatele muncii*: obligațiile angajatului față de angajator se manifestă prin prestarea muncii;
3. *Oferta de muncă și plată*: angajatorul are obligații specifice față de proprii angajați, cum ar fi de exemplu plata remunerației.
4. *Gestionarea pieței interne a întreprinderii*: coordonarea prin control a tuturor factorilor de producție, inclusiv puterea de direcție.
5. *Gestionarea pieței externe a întreprinderii*: realizarea activității economice pentru obținerea unui profit potențial, concomitent cu expunerea la eventuale pierderi.

Aceste cinci funcții sunt complementare. Împreună, ele conturează profilul oricărui angajator. Acest profil se poate realiza în două ipostaze diferite: fie în ipostaza existenței unei singure entități care la exercită (i.e. angajator unic), fie în ipostaza angajatorului multiplu în care fiecare funcție a angajatorului este realizată de altcineva dintr-un alt *locus* de control.



Chiar dacă nu se declară astfel, pentru că ar fi o afiliere de antreprenori independenți, principalul angajator este platforma. Aplicând criteriile lui Prassl, statutul de angajator al platformei însă rezultă cu pregnanță:

- **Funcția 1:** *Inițierea și încetarea relației de angajare:* Platforma este desemnată prin Art.18 ca fiind coordonatoarea contractului de afiliere: „(1) În scopul probării drepturilor și obligațiilor fiecăreia dintre părți, operatorul de transport alternativ și operatorul platformei digitale încheie un contract de afiliere ce va conține termenii și condițiile colaborării lor. (2)Contractul de afiliere (...) se încheie prin intermediul platformei digitale, prin confirmarea de către operatorul de transport alternativ a acceptării termenilor și condițiilor contractuale afișate pe platforma digitală. (3)Conținutul termenilor și condițiilor din contract, precum și dovada acceptării acestora de către operatorul de transport alternativ sunt tipărite de către acesta prin intermediul platformei digitale (...)”. Platforma formulează „termenii și condițiile colaborării” supuse acceptării de către operatorul de transport alternativ și ține evidența angajărilor. De asemenea, platforma aplică proceduri de evaluare a calității serviciilor oferite de conducătorii auto (Cf. Art. 25 lit. c)): „să implementeze un sistem de verificare a calității pentru activitatea de transport alternativ oferit de operatorii de transport alternativ/conducătorii acceptați pe platformă digitală”) și tot platforma stabilește criterii de performanță în funcție de care se face plata diferențiată a lucrătorilor și eventuala încetare a contractului de afiliere.
- **Funcția 2 și 3:** *Beneficierea de rezultatele muncii plus Funcția 3: Oferta de muncă și plata muncii:* Ca orice angajator, platforma este cea care înregistrează și repartizează cursele, fixează prețul diferențiat și încasează banii, prelucrează fondurile și repartizarea lor pe operatorii de transport alternativ.
- **Funcția 4:** *Gestionarea pieței interne și Funcția 5: Gestionarea pieței externe a firmei:* Conform art. 25 lit. K) din OUG nr. 49/2019, platforma „solicită operatorului de transport alternativ, la fiecare 12 luni de la data acceptării pe platforma digitală, documente privind modul de îndeplinire a condițiilor legale pentru efectuarea activității de transport alternativ de către conducătorii auto și autoturismele utilizate”.

În opinia noastră, OUG nr. 49/2019 nu oferă decât formula standard de organizare a unei corporații a economiei colaborative și acele condiții care concură la o funcționare pe piața transportului urban care ar fi generatoare de profituri cât mai mari. Corporația este organizată pe baza asigurării poziției juridice și economice centrale a platformei și a afilierii în cadrul acesteia a unor persoane care se consideră antreprenori cu statutul de persoane juridice independente. Singurele drepturi reale ale celor afiliați se referă la subordonarea față de “termenii și condițiile”



platformei. Nimic despre drepturile șoferilor ca angajați, ci un întreg capitol V despre „obligațiile operatorului platformei digitale, operatorului de transport alternativ, precum și a (sic!) conducătorilor auto”.

Prin raportare la reglementarea sus-amintită, experiența românească privind munca pe platforme are un deznodământ chiar mai trist decât cel amintit în secțiunea introductivă a acestui studiu, ilustrând o perversitate dezamăgitoare a contractului individual de muncă într-un instrument care asigură o conformitate pur formală la comandamentele tratatelor internaționale și ale Constituției în materie protejării drepturilor fundamentale ale lucrătorilor.

Așadar, în România, din cauza modului în care a fost reglementat transportul alternativ prin OUG nr. 49/2019, s-a răspândit un nou *modus operandi*, și anume acela în care lucrătorii pe platforme încheie contracte de muncă cu intermediari, care, mai departe, subcontractează activitatea către platforme precum Uber, Bolt, Glovo etc.

La o primă vedere, ar părea că încheierea de contracte de muncă asigură acestor lucrători cea mai înaltă formă de protecție socială, chiar dacă parte în contractul individual de muncă nu este platforma.

În realitate însă, și în mod paradoxal, această formă de contractare dezavantajează chiar lucrătorii, întrucât ei suportă doar poverile asociate încheierii contractelor de muncă (rata ridicată a contribuțiilor sociale) și nu beneficiază de niciuna din măsurile de protecție instituite de legislația muncii în beneficiul lor.

În concret, în acest *set up*, platforme digitale sunt protejate de riscul recalificării raporturilor încheiate cu lucrătorii pe platforme în raporturi de muncă, întrucât ei (n.n.: lucrătorii) prestează activitatea în baza unui contract individual de muncă, iar intermediarii acționează de fapt ca niște agenți de muncă temporară mascați (fără autorizarea și fără îndeplinirea cerințelor specifice pentru funcționarea legală a agenților de muncă temporară), care încasează comisioane, reținute, desigur, exclusiv din remunerația primită de lucrători pentru serviciile pe care le prestează.

În ce îi privește pe lucrători, aceștia muncesc ca și cum ar fi independenți, adică: (i) prestează munca cu bunurile proprii; (ii) își stabilesc singuri programul de lucru, având uneori obligația de a asigura un anumit număr minim de curse; (iii) sunt remunerați în fapt exclusiv prin raportare la timpul lucrat; (iv) deci suportă riscurile activității lor, însă remunerația lor este taxată după regulile aplicabile veniturilor din salarii.



De fapt, activitatea lor este mai degrabă independentă decât dependentă, prin raportare la situația de fapt de mai sus, și, mai ales, prin prisma realității că, în fapt, lor nu este garantată o remunerație, fie ea și minimă. Dimpotrivă, lucrătorii câștigă doar cât muncesc, și tot ei trebuie să le dea banii intermediarilor pentru contribuțiile sociale, care, adesea, nu sunt plătite. Prin urmare, indiferent de munca efectiv prestată de aceștia și de sumele pe care le câștigă, aceștia trebuie să plătească lunar contribuțiile sociale către angajatorul lor, inclusiv aferent unei eventuale munci suplimentare, raportat un câștig scriptic (imaginar) și nu real.

Din perspectivă contractuală, intermediarii preferă să încheie contracte de muncă cu timp parțial, în speranța că lucrătorii cumulează mai multe contracte de muncă, pentru a nu se activa obligația de plată a contribuțiilor sociale la nivelul salariului de bază minim brut pe țară.

Recent, ANAF, prin direcțiile generale de administrare a finanțelor, a pornit controale, care au constatat cazuri de muncă nedeclarată și sustragerea de plata impozitelor și contribuțiilor⁴⁷.

Pentru combaterea acestui fenomen, în martie 2025 a fost adoptat Ordinul ANAF nr. 382 din 17 martie 2025 privind aprobarea modelului și conținutului formularului 397 "Declarație informativă privind activitățile de transport alternativ cu autoturism și conducător auto intermedie printr-o platformă digitală"⁴⁸.

Formularul impune platformelor din economia colaborativă să furnizeze lunar date privind activitatea societăților care lucrează pe aplicații, conducătorii auto și autoturisme, data acceptării și eliminării lor de pe platforma digitală, numărul kilometrilor parcurși și ale curselor realizate, sumele încasate în numerar, dar și informații privind statutul șoferilor (titular sau angajat).

Potrivit ANAF, „motivul introducerii acestui formular ține și de o serie de riscuri asociate activității de transport alternativ cu autoturism și conducător auto intermediată printr-o platformă digitală, cum ar fi:

- nedeclararea veniturilor;
- subdeclararea muncii: angajații operatorilor de transport sunt declarați cu 2 ore de muncă, în realitate aceștia lucrând peste 8 ore pe zi raportat la numărul de kilometri parcurși;

⁴⁷ <https://www.juridice.ro/775179/dgaf-a-identificat-riscuri-privind-munca-nedeclarata-prin-intermediul-platformelor-digitale.html> (consultat la data de 28 iunie 2025).

⁴⁸ Publicat în M. Of. nr. 242 din 19 martie 2025



- avantaje concurențiale incorecte⁴⁹.”

După cum lesne se poate remarca, preocupările privind statutul acestor lucrători vizează exclusiv aspectele ținând de rata de colectare a taxelor și contribuțiilor la bugetele statului, ignorând cu desăvârșire efectele mult mai grave pe care acest mod de a face *business* le are asupra lucrătorilor, care sunt adevăratele victime ale exploatării la care recurg în mod sistematic platformele digitale.

Așa fiind, apreciem că este imperios ca atenția legiuitorilor și a autorităților de control, depotrivă, să se îndrepte către asigurarea respectului dreptului lucrătorilor, și, deci, a garantării drepturilor fundamentale care decurg din calitate de lucrător.

Apreciam că o oportunitate în acest sens o constituie transpunerea în dreptul intern al Directivei 2024/2831/UE privind îmbunătățirea condițiilor de muncă în cadrul muncii pe platforme⁵⁰, al cărui termen de transpunere expiră în data de 2 decembrie 2026.

2.3.2. REGLEMENTAREA MUNCII PE PLATFORME ÎN FRANȚA

Franța a fost printre primele țări europene care a abordat în mod explicit și detaliat problema muncii în economia de platforme. La nivel național, reglementările au evoluat rapid în ultimii ani, în răspuns la creșterea exponențială a platformelor digitale și la preocupările legate de statutul legal al lucrătorilor.

În anul 2016, Franța a început să abordeze problema muncii în economia de platforme odată cu creșterea numărului de lucrător în domenii precum livrări și ride-sharing și a evoluțiilor jurisprudențiale.

În 2018, a fost adoptată Legea pentru libertate, responsabilitate și transparență în economia digitală („Loi pour une République numérique”), care a reglementat pentru prima dată prevederi referitoare la transparența platformelor, obligându-le să furnizeze informații despre modul de funcționare și algoritmi, instituindu-se două categorii de obligații:

- **obligații de transparență:** Platformele trebuie să informeze utilizatorii și lucrătorii despre criteriile de atribuire a sarcinilor, modul de evaluare și remunerație.

⁴⁹ <https://startupcafe.ro/formularul-anaf-397-privind-uber-bolt-si-alte-platforme-de-ridesharing-se-depune-incepand-din-luna-iunie-2025-ce-informatii-se-raporteaza-82264> (consultat la data de 28 iunie 2025).

⁵⁰ Publicată în J. Of. 024/2831, 11.11.2024,



- **transparență algoritmică:** Începând cu 2019, platformele au fost obligate să publice rapoarte privind modul în care deciziile automatizate afectează lucrătorii.

Ulterior, în 2021, a fost adoptată „Loi pour une République plus juste” (2021), pentru a spori protecția lucrătorilor în domeniul livrărilor și transporturilor.

Cele mai relevante prevederi stabilesc următoarele:

- **clarificarea statutului:** Lucătorii pot fi considerați angajați dacă se dovedește dependența economică și controlul exercitat de platformă.
- **dreptul la salariu minim:** Platformele trebuie să asigure plata unui salariu de bază echitabil.
- **protecție socială:** Lucrătorii trebuie să beneficieze de asigurări sociale minime, inclusiv asigurări de sănătate și pensii.

În 2022, a fost adoptată și „Loi pour une République numérique plus juste”, care a instituit reguli suplimentare pentru reglementarea platformelor de livrare și ride-sharing, în special pentru a înlătura ambiguitățile privind statutul lucrătorilor.

Aceasta a întărit și extins măsurile de protecție socială, introducând reguli clare și pentru platformele de livrare și ride-sharing, dintre care sunt de amintit:

- **Dreptul la salariu minim garantat (SMIC):** platformele trebuie să asigure plata unui salariu de bază conform legii, inclusiv pentru perioadele de inactivitate sau pauze.
- **Contribuții sociale:** platformele trebuie să plătească contribuții sociale pentru lucrătorii considerați dependenți, inclusiv pentru asigurări de sănătate, pensii și indemnizații de șomaj.
- **Perioade de odihnă și concedii:** lucrătorii trebuie să beneficieze de perioade de odihnă și concedii plătite, conform normelor naționale.

În 2023, Franța a adoptat o nouă serie de măsuri legislative menite să răspundă provocărilor generate de economia platformelor digitale, în special în ceea ce privește protecția socială a lucrătorilor care, anterior, erau adesea clasificați ca fiind independenți

Această reformă a fost accelerată de presiunea socială și jurisprudența instanțelor de judecată, dar și de necesitatea de a asigura un nivel minim de protecție pentru toți lucrătorii, indiferent de statutul juridic, pentru a promova echitatea socială.



Principalele obiective ale acestor măsuri au fost:

- Recunoașterea drepturilor sociale fundamentale pentru toți lucrătorii platformelor, inclusiv cei considerați colaboratori independenți.
- Asigurarea accesului la protecție socială minimă (sănătate, pensii, indemnizații de șomaj).
- Implementarea unor mecanisme de monitorizare și sancționare a platformelor care nu respectă aceste obligații.

Principalele măsuri adoptate în 2023 au fost următoarele:

a) Crearea unui statut de „lucrător dependent” pentru platforme

Lucrătorii care îndeplinesc cel puțin unul dintre următoarele criterii pot fi considerați lucrători dependenți și beneficiază de drepturi sociale minime:

- Controlul exercitat de platformă asupra modului de prestare a serviciilor (program, mod de lucru);
- Dependența economică semnificativă de platformă (peste 50% din venituri obținute de la acea platformă);
- Limitarea dreptului de a lucra pentru alte platforme sau angajatori în același timp.

b) Plata salariului minim garantat

Platformele au obligația de a garanta cel în plată cel puțin salariul de bază minim brut pe țară (SMIC), indiferent de tipul de contract (contract de muncă sau de colaborare). Această măsură vizează în special platformele de ride-sharing și livrări, dar și alte domenii digitale. Plata se face în mod direct, pe baza orelor raportate, și trebuie să includă contribuțiile sociale corespunzătoare.

c) Contribuțiile sociale obligatorii

În cazul lucrătorilor independenți, platformele trebuie să contribuie la sistemele de asigurări sociale de sănătate (incluzând maternitatea), pensii și șomaj.

2.3.3. REGLEMENTAREA MUNCII PE PLATFORME ÎN SPANIA

În primii ani ai secolului XXI, legislația spaniolă nu conținea reglementări specifice pentru economia colaborativă, însă legislația a evoluat ca urmare a jurisprudenței naționale pronunțate în materie.



Astfel, instanțele spaniole au început să clarifice statutul lucrătorilor platformelor în urma unor cazuri precum cel al livratorilor Glovo sau șoferilor Uber, între care merită amintite:

- **Decizia Tribunalului Suprem din 2021:** Tribunalul Suprem a hotărât că șoferii Uber trebuie considerați lucrătorii dependenți și, ca atare, au dreptul la salariu minim, concedii plătite și alte măsuri de protecție socială.
- **Decizia Tribunalului Suprem din 2022:** Tribunalul Suprem a pronunțat o decizie similară, stabilind că livratorii Glovo sunt lucrători dependenți.

În 2022, a fost adoptată **Legea 16/2021**, care a intrat în vigoare în 2022, introducând măsuri pentru **reglementarea muncii dependente** în sectorul digital.

Între cele mai relevante prevederi ale acestui act normativ, se numără:

- Recunoașterea statutului de lucrător dependent: în cazul în care angajatorul exercită controlul asupra modului de lucru, iar lucrătorul nu are libertate de a lucra pentru alte platforme și depinde economic de platforma respectivă, acesta trebuie clasificat ca lucrător dependent.
- Beneficiile recunoscute lucrătorilor sunt:
 - Salariu minim: obligația platformei de a plăti salariul minim legal (SMI);
 - Concedii plătite: dreptul la concedii și perioade de odihnă plătite;
 - Asigurare socială: contribuții obligatorii pentru sănătate, pensii și indemnizații de șomaj;
 - Perioade de inactivitate: plata pentru perioadele în care nu sunt activi.

De asemenea, platformele trebuie să ofere informații clare despre modul de atribuire a sarcinilor, evaluări și remunerație și să furnizeze **rapoarte periodice** despre modul în care se atribuie sarcinile și se calculează remunerația.

Totodată, lucrătorii au dreptul să ceară informații despre deciziile automate care îi afectează și să conteste deciziile discriminatorii sau arbitrare în instanță.

III. DIRECTIVA PRIVIND MUNCA PE PLATFORME

Legiuitorul unional a acordat o importanță specială „accesului la protecție socială”, mai ales în sensul extinderii dreptului la protecție socială și către lucrătorii din sectoarele economiei



colaborative, care sunt confrunțați cu riscuri ale manifestării inegalităților de venit și precarității muncii⁵¹.

Parlamentul European a adoptat o rezoluție specială consacrată dezvoltării economiei colaborative și modului de raportare a autorităților publice⁵², iar, după negocieri aprinse, la 2 februarie 2023, tot Parlamentul European a adoptat propunerea de directivă privind munca pe platforme⁵³, care, însă, a suferit modificări substanțiale în forma sa finală, ajungându-se la un compromis care, în definitiv, nu mulțumește pe nimeni.

De asemenea, în 2021, Comisia Europeană a publicat o strategie pentru economia de platforme, care stipula necesitatea unei reglementări clare pentru a asigura un echilibru între flexibilitatea muncii și protecția socială.

Documentul-cheie a fost "Strategia pentru o economie echitabilă în economia platformelor" (Comisia Europeană, 2021), în care se propuneau măsuri pentru clarificarea statutului și pentru stabilirea unor standarde minime.

În termeni generali, propunerea de directivă a avut ca sursă schimbările aduse de economia colaborativă în domeniul raporturilor de muncă și a pornit de la premisa, pe care o împărtășim și noi, că legislația actuală nu poate răspunde provocărilor generate de aceste schimbări. Astfel, prin Directivă s-a urmărit creșterea nivelului de protecție a lucrătorilor care prestează activitate prin intermediul platformelor digitale, în special prin reglementarea unei prezumții de existență a raporturilor de muncă.

Contextul care a condus în final la elaborarea și adoptarea de către Parlament a Directivei a fost dat de (i) accentuarea digitalizării, mai ales pe fondul pandemiei; (ii) necesitatea creării de noi locuri de muncă, mai ales pentru persoane greu angajabile, precum tineri, persoane cu dizabilități, minorități rasiale sau etnice; (iii) limitarea unui timp de lucru imprevizibil, precum și al exploatarei și concurenței neloiale; (iv) greșita calificare a indivizilor care prestează muncă pe platforme ca

⁵¹ The European Pillar of Social Rights in 20 Principles (<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1312&langId=en>), accesat: mai 2022.

⁵² European Parliament resolution of 15 June 2017 on a European Agenda for the collaborative economy [2017/2003(INI)]: (<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P8-TA-2017-0271+0+DOC+XML+V0//EN&language=EN>), A se vedea și (<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P8-TA-2017-0271+0+DOC+XML+V0//EN&language=EN>).

⁵³ Report on the proposal for a directive of the European Parliament and of the Council on improving working conditions in platform work, 21.12.2022 – [COM(2021)0762 – C9-0454/2021 – 2021/0414(COD)].



fiind independenți, statisticile arătând ca 9 din 10 platforme califică acești indivizi ca desfășurând activități independente, deși, mulți dintre ei se află, în anumită măsură, în raporturi de subordonare cu platformele (în principal) – existând astfel riscul să aibă condiții de muncă improprie și acces insuficient la măsuri de protecție socială⁵⁴; (v) riscul ca lucrătorii din economia colaborativă să fie obligați să se conformeze unor decizii automate legate de atribuirea sarcinilor, plata remunerației, evaluarea activității și impunerea de sancțiuni sau acordarea de beneficii suplimentare, fără a avea acces însă la informații referitoare la modul în care funcționează algoritmi care au condus la aceste decizii sau ce tipuri de date cu caracter personal sunt procedate în acest context; (vi) dificultățile asociate cu aplicarea legislației muncii a unui stat din cauza faptului că munca se prestează, de regulă online, iar autoritățile competente nu au suficiente informații referitoare la numărul de lucrători pe platformă, condițiile lor de muncă și statutul juridic; (vii) creșterea numărului de platforme active în UE; (viii) necesitatea de a asigura protecția socială adecvată pentru lucrătorii de pe platformă, precum și concurență loială între platforme și angajatorii offline; (ix) aplicarea Directivei și în cazul crowdwork; (ix) necesitatea de a institui o prezumție relativă de existență a relațiilor de muncă; (x) existența unor prezumții care să protejeze lucrătorii care au fost clasificați greșit ca prestând activități independente; (xi) limitarea riscurilor asociate cu implementarea unor lanțuri de subcontractare.

Prin raportare la acest context, obiectivele primordiale inițiale ale Directivei au fost:

- Promovarea transparenței, corectitudinii și asigurarea monitorizării umane a lucrătorilor platformei digitale;
- Stabilirea naturii juridice a colaborării prin intermediul platformei digitale;
- Evitarea calificării greșite a unor raporturi ca fiind independente;
- Identificarea unor criterii care să conducă la prezumția existenței unor raporturi de muncă;
- Prevalența substanței activității asupra fondului;
- Stabilirea unor drepturi minime aplicabile în cazul unei colaborări care are natura juridică a unei relații de muncă (e.g. protecție în caz de concediere, sănătate și securitate în muncă).

⁵⁴ Pentru mai multe detalii, a se vedea F. Roșioru, Dependența juridică și economică a salariatului, în *Revista Română de Drept Privat* nr. 4/2019, p. 151-200.

Pentru o analiză a rolului partenerilor sociali în determinarea condițiilor de muncă, a se vedea L. Dima, *Partenerii sociali – actori și regizori ai raporturilor de muncă* în *Revista Română de Drept Privat* nr. 4/2019, pp. 89-123. A se vedea și L. Dima, *Dreptul muncii. Curs universitar*, Ed. C. H. Beck, București, 2017.

A se vedea și R. Dimitriu, *Munca și noile ei contururi*, în *Analele Științifice ale Universității Alexandru Ioan Cuza din Iași, seria Științe Juridice*, nr. 4/2021, pp. 25-36.



Așa fiind, principalele prevederi ale Directivei vizează următoarele aspecte:

- **Statutul juridic:** platformele trebuie să stabilească dacă lucrătorii sunt angajați sau colaboratori, în funcție de criterii precum controlul exercitat, dependența economică și nivelul de subordonare.
- **Drepturi și măsuri de protecție:** lucrătorii au dreptul la condiții echitabile de muncă, perioade de odihnă, concedii, siguranță și sănătate în muncă.
- **Transparență algoritmică:** platformele trebuie să ofere informații clare despre modul în care sunt alocate sarcinile, evaluările și remunerațiile.
- **Mecanisme de contestare:** stabilirea unor proceduri pentru soluționarea disputelor legate de statutul lucrătorilor.

Cu toate acestea, așa cum anticipăm în cele ce preced, din cauza lipsei de consens cu privire la conținutul Directivei, și, mai precis, a impactului pe care reglementarea l-ar fi avut asupra companiilor care activează în economia colaborativă⁵⁵ în ce privește măsurile de prevenire și control a muncii fals independente, a costurilor generate de încadrarea în muncă a contractorilor, dar și a tipurilor de sancțiuni propuse pentru nerespectarea acestei obligații (de exemplu, raportorul a propus sancțiuni calculate prin raportare la cifra de afaceri a societăților), varianta finală a Directivei – în vigoare în prezent – reprezintă o formă mult „atenuată” a cerințelor impuse în formele sale incipiente.

De pildă, din conținutul Directivei au fost eliminate criteriile care conduceau la prezumția existenței unor raporturi de muncă – lăsând la latitudinea statelor membre reglementarea lor, ceea ce anticipăm că va genera adoptarea unor legislații de transpunere eterogene la nivelul statelor membre și, posibil, dezvoltarea economiei colaborative în state cu o reglementare mai permisivă și, implicit, cu un nivel de protecție mai redus pentru lucrători. Așa fiind, apreciem că nu este exclus deloc ca transpunerea Directivei să conducă la reactivarea eternului conflict între protecția lucrătorilor și libertatea economică, similar modului în care au activat acest conflict și reglementările în materia detașării în contextul prestării transnaționale de servicii.

De asemenea, Directiva nu cuprinde reglementări nici în ce privește informarea și consultarea, negocierea colectivă în sectorul economiei colaborative sau reguli specifice privind organizarea timpului de lucru⁵⁶.

⁵⁵ A se vedea și A. Aloisi, S. Rainone, N. Countouris, An unfinished task? Matching the Platform Work Directive with the EU and international "social acquis". ILO Working Paper 101. Geneva: International Labour Office, 2023.

⁵⁶ Ibidem, p. 6.



În schimb, Directiva include o serie de definiții care contribuie la previzibilitatea cazurilor în care un lucrător pe platforme este calificat ca dependent sau independent.

Astfel, platformele digitale de intermediere a muncii pe teritoriul Uniunii Europene sunt definite ca fiind orice persoană fizică sau juridică care prestează un serviciu comercial ce întrunește următoarele cerințe:

- a) Este prestat, cel puțin în parte, la distanță, prin intermediul mijloacelor electronice, website sau aplicație;
- b) Este prestat la cererea beneficiarului de servicii sau printr-o solicitare deschisă;
- c) Implică, ca o componentă esențială, organizarea muncii prestată de indivizi, indiferent dacă munca e prestată la distanță sau în anumite locații și indiferent de forma contractuală pe care o îmbracă relația între individ și persoana fizică sau juridică care prestează serviciul.

De asemenea, Directiva definește și munca pe platformă „munca pe platforme” ca fiind „o activitate organizată prin intermediul unei platforme digitale de muncă și efectuată în Uniune de către o persoană pe baza unei relații contractuale între platforma digitală de muncă sau un intermediar și persoana respectivă, indiferent dacă există sau nu o relație contractuală între persoana respectivă sau un intermediar și destinatarul serviciului”⁵⁷.

Prin raportare la situația de fapt din România, unde munca pe platforme se prestează cu precădere prin intermediari⁵⁸, apreciem că o asemenea precizare este deosebit de utilă, întrucât limitează riscul unei clasificări incorecte a activității lucrătorilor care desfășoară muncă în beneficiul platformelor în baza unor lanțuri de subcontractare. Din păcate, din versiunea finală a Directivei a fost eliminată prevederea potrivit căreia pentru a combate un atare fenomen, se propune în plus ca, în cazul lanțurilor de subcontractare, platforma să fie considerată angajatorul real și să răspundă în locul sau în plus față de contractor pentru remunerația restantă, contribuții sociale și sancțiuni financiare.

⁵⁷ Art. 2 alin. (1) lit. b)

⁵⁸ Art. 2 alin. (1) lit.e) din Directiva definește intermediarul ca fiind „o persoană fizică sau juridică care, în scopul punerii la dispoziție a muncii pe platforme sau prin intermediul unei platforme digitale de muncă:

- stabilește o relație contractuală cu respectiva platformă digitală de muncă și o relație contractuală cu persoana care prestează muncă pe platforme; sau
- se situează într-un lanț de subcontractare între respectiva platformă digitală de muncă și persoana care prestează muncă pe platforme.”



Lucrătorul pe platforme este o persoană care „are un contract sau raport de muncă, astfel cum este definit de legislațiile statelor membre, prin luarea în calcul a jurisprudenței CJUE privind criteriile de care trebuie să se țină seama pentru calificarea unei persoane ca lucrător, din care cel mai relevant se referă la existența unei munci subordonate⁵⁹”.

Locul de stabilire (sediul) al platformei poate fi și în state terțe (non-UE). Important, însă, locul de prestare în concret a activității de către lucrător trebuie să fie pe teritoriul Uniunii Europene.

Pentru claritate, Directiva stabilește că platformele digitale de muncă nu includ și furnizorii de servicii al căror obiectiv este doar de a exploata sau de a partaja active sau a permite indivizilor să revândă bunuri. Astfel, aceasta se limitează la furnizorii unui serviciu pentru care organizarea muncii desfășurate de o persoană nu constituie doar o componentă minoră și pur auxiliară.

În ce privește stabilirea statutului profesional al persoanelor care lucrează pe platformă, directiva impune statelor membre să instituie proceduri adecvate pentru determinarea corectă a unui atare statut, cu luarea în calcul a jurisprudenței relevante a CJUE, și având ca obiectiv asigurarea unui nivel de protecție socială adecvată persoanelor care întrunesc condițiile pentru a fi calificați ca lucrători.

În acest scop, stabilirea existenței unui raport de muncă ar trebui să se întemeieze pe situația de fapt, fără a avea relevanță forma juridică pe care o îmbracă relațiile între părți, și ținând seama de utilizarea algoritmilor în organizarea lucrului pe platforme, indiferent de modul în care relația este clasificată în orice acord contractual care ar fi putut fi convenit între părțile implicate.

În cazul în care se ajunge la concluzia că un raport juridic întrunește cerințele pentru a fi calificat un raport juridic de muncă, atunci platformei îi revin toate obligațiile specifice angajatorului, iar lucrătorul beneficiază de toate drepturile recunoscute de lege în temeiul unui asemenea statut.

Mai departe, directiva instituie o prezumție privind existența unei relații de muncă, în toate procedurile administrative și judiciare, în cazul în care un lucrător pe platforme sau, după caz, o persoană care desfășoară activități independente se află sub controlul platformei.

Totuși, aplicarea acestei prezumții nu poate conduce la o reclasificare automată a tuturor persoanelor care prestează muncă pe platforme ca fiind lucrători pe platforme, acestea din urmă având dreptul de a răsturna prezumția în toate procedurile administrative și judiciare. Într-o asemenea situație, platformele digitale de muncă au obligația de a furniza autorităților

⁵⁹ Art. 2 alin. (1) lit. d) din Directivă.



competente toate informațiile necesare pentru a realiza o clasificare corectă a statutului persoanelor care prestează muncă pe platforme, sarcina probei aparținându-le.

În legătură cu acest aspect, cerințele ce trebuie satisfăcute pentru ca această prezumție să poată fi răsturnată sunt următoarele:

- relația contractuală stabilită între platformă și persoana care prestează activitatea să nu fie o relație de muncă, ținând seama de legea, practicile naționale, precum și jurisprudența CJUE relevantă, iar această persoană să nu se afle sub direcția sau controlul platformei, iar o asemenea concluzie să rezulte atât din clauzele contractuale, cât și din situația concretă de fapt;
- persoana în cauză, care prestează muncă pe platforme, desfășoară aceeași activitate în mod independent, ca persoană fizică autorizată sau altă formă prevăzută de lege.

De asemenea, în una din versiunile Directivei, s-a propus ca imperativul clasificării corecte a relațiilor între platforme și persoanele care prestează activitate prin intermediul acestor platforme să nu împiedice îmbunătățirea condițiilor de muncă pentru persoanele care desfășoară activități independente. În acest sens, s-a avansat opțiunea ca în cazul în care platformele oferă diferite forme de protecție socială lucrătorilor independenți (asigurări sociale, formare profesională), acordarea unor atare beneficii să nu conducă la reclassificarea raporturilor între părți ca fiind raporturi de subordonare, însă această propunere a fost abandonată în forma finală a Directivei.

Totodată, în propunerea de directivă avansată de Comisie, erau incluse criteriile în funcție de care trebuia să se stabilească dacă platforma digitală controlează activitatea desfășurată de persoanele care munceau pe platforme, însă Parlamentul a decis reformularea acestor criterii și renunțarea la cerința ca cel puțin două din ele să fie îndeplinite pentru a se activa prezumția existenței unor raporturi de muncă.

Criteriile în funcție de care se propunea a se stabili dacă platforma exercită prerogative de direcție și control asupra persoanelor care muncesc pe platformă – și care între timp, așa cum am arătat, au fost eliminate cu totul, erau:

- stabilirea efectivă a cuantumului remunerației sau, cel puțin, a limitelor superioare ale acesteia sau efectuarea unor plăți periodice;
- stabilirea sau exercitarea controlului asupra condițiilor de muncă, inclusiv impunerea de limitări privind programul de lucru sau durata timpului de lucru, prestarea muncii, inclusiv prin intermediul unor penalități sau bonusuri, restrângerea accesului la muncă sau folosirea de



sisteme de rating ca un mijloc de control sau teme pentru aplicarea unor penalități sau pentru a aloca sarcini de muncă;

- limitarea posibilității persoanei care prestează muncă pe platformă de a dezvolta relații cu potențiali clienți, inclusiv prin controlul sau restrângerea comunicărilor între persoanele care prestează muncă pe platforme și beneficiarii acestor munci, în timpul sau la finalul prestării activităților;
- monitorizarea sau supravegherea persoanei care prestează muncă pe platformă, în timpul desfășurării activității;
- solicitarea ca persoana care desfășoară activitate prin intermediul platformei să respecte anumite reguli obligatorii cu privire la conduită, supervizarea activității sau verificarea calității muncii;
- restrângerea în mod efectiv a libertății persoanei care lucrează pe platforme de a recurge la subcontractanți sau înlocuitori;
- limitarea în mod efectiv a posibilității de a presta muncă pentru orice parte terță, inclusiv competitori ai platformei;
- limitarea dreptului de a opta pentru implementarea unor măsuri de protecție socială, asigurare pentru accidente de muncă, scheme de pensionare, limitări concretizate inclusiv prin aplicarea unor sancțiuni.

În concret, statele membre au următoarele obligații:

- se asigură că informațiile privind aplicarea prezumției legale sunt puse la dispoziția publicului într-un mod clar, cuprinzător și ușor accesibil;
- elaborează orientări pentru platformele digitale de muncă, persoanele care lucrează pe platforme și partenerii sociali pentru a înțelege și a pune în aplicare prezumția legală, inclusiv cu privire la procedurile de răsturnare a acesteia;
- elaborează orientări pentru autoritățile de aplicare a legii, inclusiv sub forma unor recomandări practice, care să le permită acestora să vizeze și să urmărească în mod proactiv platformele digitale de muncă care nu respectă normele legale, precum și să partajeze datele cu alte autorități competente în ce privește înregistrarea raporturilor de muncă, precum și informații relevante din perspectiva dreptului securității sociale;
- consolidează controalele și inspecțiile pe teren efectuate de inspectoratele de muncă sau de organismele responsabile cu aplicarea legislației muncii, asigurându-se, în același timp, că astfel de controale și inspecții sunt proporționale și nediscriminatorii, fiind însă eliminată cerința de a stabili anual o țintă a numărului de inspecții care vor fi desfășurate în sectoare de activitate unde operează platformele digitale;



- asigură resurse suficiente pentru formarea profesională a inspectorilor de muncă, pentru a consolida competențele lor, mai ales în domeniul tehnologic și se asigură că experți tehnici calificați îi asistă, mai ales în ce privește managementul algoritmic.

În schimb, în forma finală a Directivei, a fost eliminată cerința ce impune inițierea unor inspecții de fiecare dată când o persoană care muncește pe platforme este calificată ca lucrător pe platformă, în termen de o lună de la calificarea sa ca lucrător pe platformă, pentru a verifica statutul altor persoane care muncesc pentru aceeași platformă de muncă.

Distinct de cele de mai sus, directiva mai conține și o serie de reguli detaliate în legătură cu monitorizarea automată a lucrătorilor, categoriile de date ce pot fi procesate în acest context⁶⁰ și informații extensive ce trebuie să fie furnizate lucrătorilor. De asemenea, sunt incluse și limitări cu privire la posibilitatea platformelor de a lua decizii care au la bază doar monitorizarea automată, pentru a preveni situațiile în care sunt luate măsuri care pot afecta lucrătorii fără existența unui control uman – fiind obligatorie verificarea umană a tuturor deciziilor care pot afecta condițiile de muncă. Astfel, lucrătorii trebuie să fie informați într-o manieră clară și accesibilă cu privire la categoriile de monitorizări și limitele lor. Totodată, ei au dreptul la explicații din partea platformelor cu privire la orice decizie automată care a avut la bază monitorizarea, într-o manieră clară și accesibilă, precum și stabilirea unei persoane de contact care să explice contextul și motivele care au condus la luarea unei atare decizii. Nu în ultimul rând, decizii care impactează sănătatea și securitatea, relațiile contractuale sau amendarea clauzelor contractuale agreeate, precum și decizii care pot conduce la aplicarea de sancțiuni disciplinare sau la restrângerea, suspendarea, încetarea relațiilor contractuale sau a contului lucrătorului sau orice decizie similară nu pot fi luate prin intermediul sistemelor automate de monitorizare sau alte sisteme de luare a deciziilor, ci numai în conformitate cu dreptul național și contractele colective de muncă aplicabile.

Actul normativ în dezbatere impune statelor membre să instituie în sarcina platformelor care sunt angajatori a obligației de a declara munca desfășurată de lucrătorii pe platforme autorităților

⁶⁰ Platformelor digitale de muncă le este interzis să prelucreze date cu caracter personal privind lucrătorii pe platforme care nu sunt legate în mod intrinsec și care nu sunt strict necesare pentru executarea contractului dintre lucrătorul pe platforme și platforma digitală de muncă, precum cele legate de starea de sănătate, orientare sexuală, HIV, boală cronică necontagioasă, opțiuni politice, filosofice, religie, rasă, etnie, asociere în organizații sindicale sau cele care pot prezice, preveni sau limita exercițiul unor drepturi fundamentale, în special drepturi sociale legate de libertatea de asociere, dreptul la negocieri colective sau informare și consultare.

De asemenea, este interzisă prelucrarea de date cu caracter personal legate de conversații private, inclusiv schimburile de opinii cu reprezentanții lucrătorilor pe platforme, precum și colectarea de date cu caracter personal în timp ce lucrătorul pe platforme nu propune sau nu desfășoară activități pe platforme.



competente în domeniul muncii, taxării și al protecției sociale din statul membru în care se desfășoară munca și să facă schimb de date relevante cu autoritățile respective.

De asemenea, statele membre se asigură că platformele digitale de muncă pun la dispoziția autorităților competente și a reprezentanților lucrătorilor următoarele informații⁶¹:

- numărul de persoane care lucrează în mod regulat prin intermediul platformei digitale de muncă în cauză și statutul lor contractual sau profesional;
- termenele și condițiile generale aplicabile acestor relații contractuale, cu condiția ca termenele și condițiile în cauză să fie stabilite în mod unilateral de platforma digitală de muncă și să se aplice unui număr mare de relații contractuale;
- durata medie de prestare a activității, numărul mediu de ore de muncă săptămânale prestate de fiecare persoană și venitul mediu obținut de persoanele care prestează muncă prin intermediul platformelor digitale;
- intermediarii cu care platforma digitală de muncă are o relație contractuală.

Informațiile sunt furnizate pentru fiecare stat membru în care persoanele lucrează pe platforme prin intermediul platformei digitale de muncă în cauză. Informațiile se actualizează cel puțin o dată la șase luni sau de fiecare dată când se modifică termenele și condițiile, statele membre putând stabili o derogare de la această regulă pentru întreprinderile mici și mijlocii, care le pot impune actualizarea cu o frecvență mai redusă, însă care nu poate depăși 1 an⁶².

Autoritățile din domeniul muncii, al protecției sociale și alte autorități relevante, precum și reprezentanții persoanelor care lucrează pe platforme au dreptul de a solicita platformelor digitale de muncă clarificări și detalii suplimentare cu privire la oricare dintre datele furnizate. Platformele digitale de muncă răspund unei astfel de solicitări fără întârzieri – versiunea inițială a Directivei prevedea obligațiilor platformelor de a răspunde într-un termen de o lună de la primirea solicitării, oferind un răspuns argumentat, respectiv în termen de două luni, în cazul platformelor digitale de muncă care sunt microîntreprinderi și întreprinderi mici sau mijlocii, însă acest termen a fost eliminat în forma finală a actului normativ în analiză.

În fine, directiva cuprinde și măsuri menite să asigure dreptul de acces al lucrătorilor pe platforme, inclusiv celor ale căror raporturi de muncă sau alte relații contractuale au încetat, la mecanisme eficiente și imparțiale de soluționare a litigiilor și la căi de atac, inclusiv la compensații adecvate, în

⁶¹ A se vedea art. 17 alin. (1) din Directivă.

⁶² Art. 17 alin. (4) din Directivă.



cazul încălcării drepturilor lor⁶³, precum și la măsuri de protecție împotriva oricărui tratament nefavorabil care ar putea fi aplicat ca urmare a formulării de plângeri împotriva platformei digitale, în special împotriva concedierii.

În acest context merită amintită și Directiva (UE) 2019/1152 a Parlamentului European și a Consiliului din 20 iunie 2019 privind transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă în Uniunea Europeană⁶⁴, unde, pentru prima oară la nivel unional, prin proiectul de directivă, s-a încercat definirea conceptului de lucrător în cuprinsul său, în scopul de a asigura o implementare uniformă a domeniului său de aplicare personal al directivei. Deși, în versiunea finală a Directivei legiuitorul a optat pentru definirea conceptului de lucrător prin trimiterea la legislațiile statelor membre⁶⁵, totuși pct. 8 din preambulul directivei prevede în mod expres că dispozițiile sale sunt incidente și în privința lucrătorilor prin platforme online, dacă întrunesc condițiile pentru a se afla într-o relație de muncă. Astfel, „utilizarea abuzivă a statutului de persoană care desfășoară activități independente, astfel cum este definit în dreptul intern, la nivel național sau în situații transfrontaliere, este o formă de muncă declarată în mod fals, care este adesea asociată cu munca nedeclarată. Falsa activitate independentă apare atunci când, pentru a eluda anumite obligații juridice sau fiscale, o persoană este declarată ca desfășurând activități independente, deși aceasta îndeplinește, în același timp, condițiile caracteristice unui raport de muncă. Astfel de persoane ar trebui să intre sub incidența prezentei directive. Existența unui raport de muncă ar trebui stabilită pe baza faptelor care descriu desfășurarea efectivă a muncii, și nu pe baza descrierii pe care o dau părțile raportului în cauză”.

Așa cum am precizat în cele ce preced, termenul de transpunere a Directivei este 2 decembrie 2026, dată până la care România trebuie să adopte un act normativ care să asigure receptarea legislației unionale în materie.

Mai mult, apreciem că legiuitorul domestic ar trebui să dea dovadă de proactivitate, și, spre deosebire de alte situații în care s-a rezumat la o transpunere *tale quale* sau chiar incorectă ori

⁶³ Art. 18 din Directivă. din propunerea de directivă, „statele membre se asigură că reprezentanții persoanelor care lucrează pe platforme sau alte entități juridice care au, în conformitate cu criteriile prevăzute de legislația sau practica națională, un interes legitim să apere drepturile persoanelor care lucrează pe platforme, pot iniția orice procedură judiciară sau administrativă pentru a asigura respectarea drepturilor sau obligațiilor care decurg din prezenta directivă. Acestea pot acționa în numele sau în sprijinul unei persoane care lucrează pe platforme în cazul încălcării oricărui drept sau a oricărei obligații care decurge din prezenta directivă, cu aprobarea persoanei respective”.

⁶⁴ Publicată în JO L 186, 11.07.2019, p. 105-112.

⁶⁵ Potrivit art. 1 alin. (2) din Directivă, „prezenta directivă stabilește drepturile minime care se aplică tuturor lucrătorilor din Uniune care au un contract de muncă sau un raport de muncă astfel cum este definit în legislație, în contractele colective de muncă sau de practicile în vigoare în fiecare stat membru, luând în considerare jurisprudența Curții de Justiție”.



incompletă a acquis-ului unional⁶⁶, să folosească Directiva ca o bază de reglementare a muncii prin platforme, urmând să dezvolte prevederile sale, pentru a asigura o protecție efectivă și adecvată a lucrătorilor pe platforme.

⁶⁶ A se vedea, de pildă, Legea nr. 67/2006 privind protecția drepturilor salariaților în cazul transferului întreprinderii, al unității sau al unor părți ale acestora, publicată în M. Of. nr. 276 din 28 martie 2006.



ANEXĂ: SUMAR AL REGLEMENTĂRIILOR ADOPTATE ÎN STATELE MEMBRE PRIVIND MUNCA ÎN ECONOMIA COLABORATIVĂ⁶⁷

Statul membru	Anul	Numele oficial al actului legislativ	Principalele prevederi	Link oficial / Sursa
Germania	2021	Gesetz zur Stärkung der Tarifautonomie und des Arbeitsrechts (Legea pentru întărirea autonomiei colective și dreptului muncii) — implementare parțială pentru economia digitală	- Recunoașterea lucrătorilor dependenti - Plata salariului minim (~12€/oră) - Contribuții sociale - Transparența deciziilor algoritmice	Gesetze im Internet, Bundesministerium für Arbeit und Soziales
Franța	2018, 2021, 2023	- Loi pour une République numérique (2018) - Loi pour une République plus juste (2021) - Reforma din 2023 privind protecția lucrătorilor dependenti	- Clarificarea statutului de muncitor dependent - Plata salariului minim - Contribuții sociale - Transparența algoritmilor și dreptul la explicații	Legifrance
Spania	2021	Ley 16/2021, de 29 de abril (Legea pentru reglementarea relației de muncă în economia digitală)	- Statut de muncitor dependent - Salariu minim garantat - Contribuții sociale pentru	BOE - Boletín Oficial del Estado

⁶⁷ Sursa tabelului este AIChatbot, verificată de autorii prezentului studiu.



			sănătate, pensii și șomaj - Dreptul la concediu și odihnă	
Italia	2017, 2020	- Legge 81/2017 (Reforma muncii) - Decreto Legislativo 185/2022 (modificări pentru platforme)	- Clarificarea statutului de muncitor dependent - Salariu minim - Contribuții sociale - Reguli pentru transparența și decizii automate	Normativa, Gazzetta Ufficiale
Olanda	2020	Wet arbeidsmarkt in balans (Wab) (Legea pentru echilibrul pe piața muncii, 2020)	- Recunoașterea lucrătorilor dependenți - Obligația de asigurare socială - Salariu minim - Reguli pentru transparența deciziilor	Overheid.nl
Belgia	2022	Wet betreffende de arbeidsrelatie en platformwerk (Legea privind relația de muncă și munca pe platforme)	- Statut lucrător dependent - Salariu minim - Contribuții sociale - Reguli pentru transparența algoritmilor	Ministerul Muncii Belgia
Austria	2022	Arbeitsvertragsrechts-Änderungsgesetz (AVRAG 2022) (Legea pentru modificarea contractului de muncă, 2022)	- Statut de lucrător dependent - Salariu minim - Contribuții sociale - Reguli pentru transparența deciziilor	Bundesministerium für Arbeit



**Cofinanțat de
Uniunea Europeană**



Grecia	2022	Law 4808/2021	- Statut de lucrător dependent - Salariu minim - Contribuții sociale	Ypourgeo Ergasias
--------	------	---------------	--	-----------------------------------