



Cofinanțat de
Uniunea Europeană



Munca pe platforme



**Prof. univ. dr. emerit d.h.c.
Alexandru AthanasIU**

**Conf. univ. dr. Ana-Maria
Vlăsceanu**





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.

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

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.



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.

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 decenii”⁹.

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.

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.



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, Împlinind 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.

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 încheiate între lucrători și aceste entități.

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.



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 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.

¹² Joseph Kennedy, op. cit., p. 5.

¹³ Ibidem.

¹⁴ Ibidem.



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 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 așază 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.

¹⁵ Ibidem, p. 5-6.



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.

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 aliniamente ideatice, după cum urmează: definiții, funcțiuni, provocări, opțiuni de reglementare.

¹⁶ Ibidem, p. 7.

¹⁷ Ibidem, p. 8.

¹⁸ Ibidem.

¹⁹ Ibidem, p.9.

²⁰ Ibidem.



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 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;

²¹Giuseppe 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.

²² Ibidem, pp. 303-304.

²³ Ibidem.

²⁴ Ibidem.



- 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 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 muncii²⁶.

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 triunghiulară 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

²⁵ Ibidem.

²⁶ Ibidem, p. 306.

²⁷ Ibidem.

²⁸ Ibidem.



Directiva privind contractele de muncă pe durată determinată, întrucât contractul individual de muncă pe 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 vertebra formule legislative articulate, care să exprime esența matricială a acestei tipologii de prestare a muncii.

În sînjul 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, dezbaterile 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 *Viscaino 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.

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.



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 aplicabile 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 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, 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 păcătui, 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

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.



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 principial, 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 obiectivizează:

- 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.

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



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.

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 chestiunea 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 ipostiază, 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.

Apreciem 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.

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, 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. 170-171.



EXPERIENȚE ALE UNOR STATE MEMBRE UE PRIVIND REGLEMENTAREA MUNCII PE PLATFORME

1.3. *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-zii antreprenori aflați, însă, în raporturi asimetrice: unii gestionează platforma digitală de intermediere a relațiilor dintre furnizori și clienți, în timp ce furnizorii propriu-zii 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.

1.4. 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

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, 201) 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 pieței 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



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 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:

- Munca virtuală nu era supusă vreunui control birocratic, ci numai celui informatic de identificare, normare și plată; drept urmare, una din funcțiile tradiționale ale

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 Vîlcelaru, 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.



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.

1.5. 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 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.

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>.



1.6. 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 49/2019 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 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.

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.



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, întrucât șoferii pot fi numai persoane fizice autorizate/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

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.

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.



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.

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

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.



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

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).



informativă privind activitățile de transport alternativ cu autoturism și conducător auto intermedie printr-o platformă digitală⁴⁸.

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;
- 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.

Apreciem 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.

1.7. REGLEMENTAREA MUNCII PE PLATFORME ÎN FRANȚA

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

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,



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.
- **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.

1.8. 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.

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.

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)].



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 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 improprii 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,

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.



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).

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 anticipam 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),

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.



varianta finală a Directivei – în vigoare în prezent – reprezintă o formă mult „atenuată” a cerințelor impusă 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.

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.

⁵⁶ Ibidem, p. 6.

⁵⁷ Art. 2 alin. (1) lit. b)



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.

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

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.”

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



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 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 reclasificarea 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 munciau 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 temei pentru aplicarea unor penalități sau pentru a alocă 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

⁶⁰ Platformelor digitale de muncă le este interzis să prelucreză 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.



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 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.

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

⁶² Art. 17 alin. (4) din Directivă.



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 eficace și imparțiale de soluționare a litigiilor și la căi de atac, inclusiv la compensații adecvate, în 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.

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”.



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 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 REGLEMENTĂRILOR 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	<u>Gesetze im Internet, Bundesministerium für Arbeit und Soziales</u>
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	<u>Legifrance</u>
Spania	2021	Ley 16/2021, de 29 de april (Legea pentru reglementarea relației de muncă în economia digitală)	- Statut de muncitor dependent - Salariu minim garantat - Contribuții sociale pentru sănătate, pensii și șomaj - Dreptul la concediu și odihnă	<u>BOE - Boletín Oficial del Estado</u>
Italia	2017, 2020	- Legge 81/2017 (Reforma muncii) - Decreto Legislativo 185/2022 (modificări pentru platforme)	- Clarificarea statutului de muncitor dependent - Salariu minim - Contribuții sociale	<u>Normattiva, Gazzetta Ufficiale</u>

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



			- Reguli pentru transparența și decizii automate	
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	<u>Overheid.nl</u>
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	<u>Ministerul Muncii Belgia</u>
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	<u>Bundesministerium für Arbeit</u>
Grecia	2022	Law 4808/2021	- Statut de lucrător dependent - Salariu minim - Contribuții sociale	<u>Ypourgeo Ergasias</u>



MUNCA PE PLATFORME DIGITALE – O PERSPECTIVA ECONOMICA SI FISCALA

Dr. Radu Soviani

Prof.univ. dr. Laura Braşoveanu



1. Introducere și context

Tehnologiile digitale au introdus noi metode pentru întâlnirea cererii de muncă cu oferta de muncă, prin așa numitele „platforme digitale de muncă”¹. Unul dintre meritele principale ale noilor tehnologii este aducerea de noi participanți pe piața muncii și înrolarea unei „noi” forțe de muncă (spre exemplu șoferii de mașini, curierii, proprietarii de bunuri), în timp ce ca principal efect negativ poate fi indicată perturbarea piețelor și operatorilor existenți (fie că este vorba companii de taxi, hoteluri sau distribuitori tradiționali de bunuri).

Prin așa numita „uberizare a economiei”² literatura de specialitate consideră procesul de destructurare a lanțului valoric de către noi intermediari, care, prin utilizarea tehnologiilor digitale (în principal - aplicații), captează o parte din valoare în detrimentul operatorilor tradiționali. De un astfel de proces, nu numai companiile de taxiuri, de curierat, hoteluri, restaurante, comercianți cu amănuntul sunt afectate ci și băncile, serviciile de călătorie, etc.

1.1. Contextul european

Rezultatele unei cercetări Eurostat (2022) printr-o colectare pilot dedicată acestui tip de muncă (pentru 17 state, fără serii naționale publice detaliate), respectiv *Statistici privind ocuparea forței de muncă - lucrătorii pe platforme digitale*³ arată că în 2022, 3% din populația în vârstă de muncă între 15 și 64 de ani au lucrat cel puțin o oră prin platforme digitale, în ultimul an.

Raportat la populația activă din România, în vârstă de 15-64 de ani (8,16 milioane de persoane⁴), procentul de 3% este corespunzător pentru circa 244.000 de persoane

Raportat la populația ocupată din România (7,65 milioane), procentul de 3% este corespunzător pentru circa 230.000 de persoane.

¹ Precum Uber, Bolt, Glovo, dar și Facebook, Google, Amazon, Airbnb, etc.

² https://ec.europa.eu/information_society/newsroom/image/document/2016-7/uclouvain_et_universit_saint_louis_14044.pdf

³ https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment_statistics_-_digital_platform_workers&utm_

Notă- Perioada de referință: Ancheta pilot a fost realizată în 2022. Întrebările se referă la un an, o lună sau o săptămână, în funcție de variabilele chestionarului. **Acoperire:** Rezultatele sondajului pilot realizat în 2022 acoperă 16 țări [ale UE și o țară AELS](#), și anume: Belgia, Danemarca, Irlanda, Grecia, Franța, Italia, Cipru, Letonia, Ungaria, Malta, Țările de Jos, Polonia, Portugalia, România, Slovenia, Finlanda, ca țări ale UE, și Norvegia, ca țară AELS.

⁴ https://insse.ro/cms/sites/default/files/com_presa/com_pdf/somaj_tr1r_25.pdf



Dintre cei care au lucrat cel puțin o oră în ultimul an prin platforme digitale, marea majoritate (80,1 %) au declarat că desfășoară un singur tip de activitate, în timp ce 15,5 % lucrează în două categorii diferite de activități pe platforme digitale, 3,3 % în trei categorii, iar restul de 1,0 % în patru categorii sau mai multe.

Din punct de vedere **al timpului de lucru** alocat prin platformele digitale, observăm:

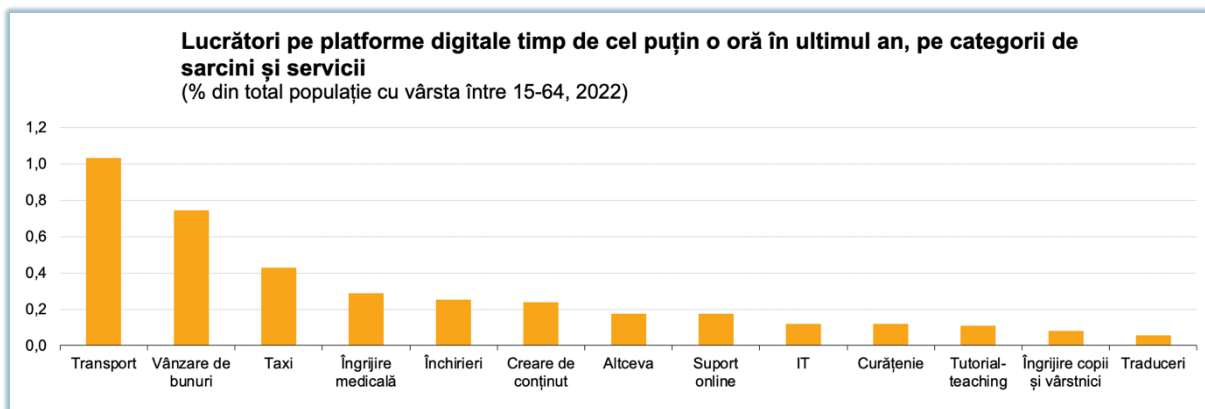
- 22,7% au lucrat în ultimul an mai mult de 30 de ore;
- 22,2% au lucrat între 10 și 29 de ore;
- 33,5% au în lucrat între una și nouă ore.

Din punct de vedere **al veniturilor obținute** din activitățile de angajare pe platformele digitale:

- mai mult de jumătate dintre lucrători (52,2%) au raportat o pondere a veniturilor din platforme echivalentă cu mai puțin de un sfert din venitul personal total câștigat în ultima lună;
- 23,4% au raportat o pondere a veniturilor din platforme echivalentă cu trei sferturi sau mai mult.

Așadar pentru aproape un sfert din lucrătorii pe platforme digitale (23,4%), **venitul obținut aici este venitul esențial pentru trai.**

În ce privește tipul de activitate pe platformele digitale, avem următoarea situație:



Caseta 1.1. Lucrătorii platformelor digitale timp de cel puțin o oră în ultimul an, în funcție de categoria de sarcini sau servicii (ca % din totalul persoanelor, cu vârsta cuprinsă între 15 și 64 de ani, 2022)

Sursa: EUROSTAT

Același studiu arată că:

- peste jumătate dintre lucrătorii platformelor digitale au raportat că nu sunt asigurați în caz de șomaj, boală și accidente de muncă;
- în jur de 25% au declarat că au fost acoperiți de un alt loc de muncă, dar nu de platforme sau aplicație;
- 8% au declarat că sunt asigurați printr-o altă sursă pentru șomaj;



- 12,4% sunt asigurați pentru boală și accidente de muncă;
- proporția lucrătorilor de pe platformele digitale care au beneficiat de cel puțin o platformă sau aplicație în caz de șomaj și boală a fost de 6,3 %, respectiv 6,4 % și 8,3 % în caz de accidente de muncă.

În ceea ce privește atribuirea lucrării, serviciului sau sarcinii, jumătate dintre persoanele care au lucrat cel puțin o oră pe platforme digitale în ultima lună și-au oferit munca sau au încărcat-o din proprie inițiativă (50,4%), un sfert (25,5%) au ales dintre oferte sau cereri de la clienți, iar un alt sfert a obținut sarcina exclusiv de pe platformă sau aplicație (24,1%).

Acest lucru arată, în opinia noastră, că munca pe platforme digitale nu trebuie privită din punct de vedere economic și fiscal „la gramădă”, întrucât, spre exemplu, studiul Eurostat nu își propune să indice corelații, spre exemplu, între cei care își obțin cea mai mare parte din venituri prin munca pe platforme (aproape un sfert, respectiv 23,4%) și cei care obțin sarcina exclusiv de pe platformă sau aplicație (24,1%), **deși o astfel de corelație pare evidentă**, și aceasta are importanță din punct de vedere fiscal și social.

Se constată diferențe semnificative între femei și bărbați în această privință: femeile au fost mai predispuse să își ofere munca sau serviciul din proprie inițiativă (56,6%) decât bărbații (45,7%). Mai mult, bărbații au fost mai predispuși să primească munca sau sarcina de pe platformă sau aplicație (29,1%) decât femeile (17,6%).

Prin urmare, rezultatele ale studiului privind gradul de autonomie, care arată că 6 din 10 lucrători pe platforme digitale au stabilit singuri prețul (și nu de către aplicație), nu arată decât că, pentru lucrătorii cu adevărați independenți, platforma este acces la un venit suplimentar, în timp ce pentru lucrătorii **dependenți**, care obțin contracte de servicii exclusiv de pe platformă, și care nu pot respinge fără consecința sarcina, iar prețul este stabilit de platforme, în mod evident aceasta este o formă de subordonare, mai degrabă caracteristică unui contract de muncă, decât unui contract ocazional de prestări servicii, din activități independente.

În acest sens sunt relevante și rezultatele studiului, care arată că peste 20% din lucrătorii de pe platforme ar putea fi afectați de respingerea sarcinii (cum se întâmplă în practică în transportul alternativ de persoane) procent care se corelează cu numărul celor care își obțin majoritatea veniturilor din munca prin platforme, în timp ce 80% susțin că ar putea respinge sarcina sau serviciul, fără consecințe.

1.2. Reglementarea condițiilor de muncă de pe platformele digitale



Consiliul Uniunii Europene⁵ estimează pentru 2025, un număr de aproximativ 43 de milioane de lucrători pe platforme digitale de muncă (față de 28 de milioane în 2022), inclusiv „la fața locului” și „la distanță”.

Din punct de vedere al tratamentului fiscal la nivelul UE, există deja Directiva privind Cooperarea Administrativă în Domeniul fiscal, cu al șaptelea său amendament – DAC7 (2021/514), care a intrat în vigoare la 1 ianuarie 2023, și care stabilește un sistem de cooperare administrativă între autoritățile fiscale naționale ale țărilor UE și stabilește normele și procedurile pentru schimbul de informații în scopuri fiscale.

DAC7 impune obligația de raportare a operatorilor de platforme, pentru motivul că aceștia sunt mai bine plasați pentru a colecta și verifica informațiile necesare despre toți vânzătorii care operează și utilizează o platformă digitală.

Prin DAC7, obligația de raportare se aplică operatorilor de platforme care sunt rezidenți fiscali într-o țară din UE și celor care sunt înregistrați, administrați sau au un sediu permanent într-o țară din UE (operatorii de platforme din Uniune).

Directiva prevede criterii specifice care permit acestor operatori de platforme să raporteze într-o singură țară din Uniune.

Obligația de raportare se extinde și la operatorii de platforme care nu îndeplinesc niciunul din criteriile de mai sus, dar desfășoară activități comerciale în Uniune (operatori de platforme din afara Uniunii).

Activitățile care intră în sfera obligației de raportare sunt: închirierea de bunuri imobile, serviciile personale, vânzarea de bunuri și închirierea oricărui mijloc de transport.

Potrivit fundamentării DAC7⁶, „creșterea rapidă a digitalizării în economie a dat naștere unui număr tot mai mare de scenarii complexe legate de fraudă fiscală, evaziunea fiscală și evitarea impozitelor. Există o gamă largă de servicii care utilizează platforme digitale. În special în situațiile transfrontaliere, acest lucru a creat un mediu complex în care poate fi dificil să se aplice normele fiscale și să se asigure respectarea obligațiilor fiscale.

Administrațiile fiscale naționale dispun adesea de informații insuficiente pentru a evalua și controla în mod corect veniturile brute obținute în țara lor din activități comerciale care utilizează platforme digitale. Acest lucru este deosebit de problematic atunci când veniturile sau baza impozabilă sunt transferate prin intermediul platformelor digitale stabilite într-o altă jurisdicție.”

⁵ <https://www.consilium.europa.eu/ro/policies/platform-work-eu/#workers>

⁶ https://taxation-customs.ec.europa.eu/taxation/tax-transparency-cooperation/administrative-co-operation-and-mutual-assistance/dac7_en



Întrucât majoritatea veniturilor sau a bazelor impozabile ale vânzătorilor de pe platformele digitale circulă peste frontiere, raportarea informațiilor legate de activitatea relevantă ar trebui să sprijine țara UE în cauză în colectarea veniturilor fiscale.

În acest context, schimbul automat de informații între autoritățile fiscale este esențial pentru a le furniza informațiile necesare pentru a evalua corect sumele datorate în temeiul impozitului pe venit și al taxei pe valoarea adăugată (TVA).

DAC7 este disponibilă, [în limba română, AICI](#).

Pe scurt, platformele online sau digitale trebuie să colecteze și să verifice informațiile în conformitate cu procedurile de diligență necesară.

Aceasta înseamnă că platformele online trebuie să aplice proceduri de diligență necesară pentru a identifica vânzătorii care trebuie raportați și pentru a determina dacă informațiile furnizate sunt fiabile.

Platformele de raportare sunt obligate să transmită informațiile privind vânzătorii care trebuie raportați și care utilizează platforma pe care operează pentru:

- a-și vinde bunurile
- a-și presta serviciile
- a investi și a acorda împrumuturi în contextul finanțării participative.

Autoritățile competente sunt obligate să comunice informațiile raportate autorității competente din statul membru corespunzător iar DAC7 asigură că statele membre schimbă automat informații privind veniturile generate de vânzătorii de pe platformele digitale (redevențe), indiferent dacă platforma este situată în UE sau nu.

Obiectivul urmărit de directivă este de a obține informații pentru a ajuta autoritățile fiscale ale statelor membre să identifice situațiile în care ar trebui plătite impozite, reducând sarcina administrativă a platformelor prin standardizarea cerințelor de raportare. Se menționează posibilitatea efectuării de audituri comune între două sau mai multe state membre.



2. Risc sistemic de fraudă și evaziune fiscală în activitatea de transport alternativ în România

2.1. Riscul sistemic de fraudă și evaziune fiscală aferent muncii pe platforme digitale

Impactul economic al muncii pe platformele digitale este greu de cuantificat exact în România din cauza lipsei de date oficiale detaliate, dar putem face o sinteză bazată pe datele existente la nivel european și pe estimări naționale.

Transpunând cifrele Eurostat (2022) care arată că în cele 17 state pentru care există date, 3% din populația activă a prestat activități pe platforme, avem raportat la populația ocupată din România (7,65 milioane), așa cum am arătat, un bazin de forță de muncă ce obține venituri din platforme digitale de circa 230.000 de persoane, posibil mai mult, întrucât față de datele din 2022, numărul lucrătorilor prin platforme digitale în România este în creștere semnificativă.

Putem privi, spre exemplu din Spania, evoluțiile **post-reglementare națională și ante-Directivă**, unde:

- Clasificarea mai degrabă ca statut de „angajat” decât lucrător independent (cu obligații mai mari pentru angajatori), a condus spre exemplu la retragerea din piață a unor companii (spre exemplu, Deliveroo)⁷;
- Delivery Hero (care acum deține Glovo, prin achiziție, dar inițial au fost companii diferite) este expusă la taxe și penalități suplimentare de securitate socială (urmare a reîncadrării ca venituri dependente pentru lucrători), cu contingente legate de riscul reclasificării curierilor cuprinse între 562 de milioane de euro și 923 de milioane de euro⁸. Referitor la aceste amenzi, poziția Glovo. „Desigur, există costuri asociate cu acest model și cu modelul anterior de angajament, dar lucrăm la rezolvarea acestei probleme.”. Ca precizări importante:
 - Delivery Hero (Glovo), din 2024, a acordat curierilor statutul de angajați cu normă întreagă⁹;
 - Amenzile și penalitățile se referă la contribuții de asigurări sociale, nu la evaziune de impozit pe venit. Potrivit declarațiilor ministrului muncii din Spania: „compania a fost sancționată pentru că nu a angajat șoferii ca

⁷ <https://corporate.deliveroo.co.uk/investors/news/deliveroo-announces-agreement-end-operations-spain/>

⁸ https://uk.finance.yahoo.com/news/delivery-hero-warns-uncertainty-over-153726298.html?guccounter=1&guce_referrer=aHR0cHM6Ly93d3cuZ29vZ2x1LmNvbS8&guce_referrer_si_g=AQAAAJGxOSgip2A7f4WqNltkCi6u6mQH5ATDWgcd1vrcZtpWlquy2aJbS0hSLh70vaT_ZAhkFSolGtvfLEtnc3b2ZH1-zlCcgiv8pNRzzLld3NWIHkoe9A3ywdgi4gGX-I5EETnXiip668LdzWKdsayttSSEgRBf_x4XNcVmYZrpzIL

⁹ <https://apnews.com/article/spain-glovo-app-labor-contracts-delivery-d47db6a0ac2ab22c90b66435372146a9>



salariați și pentru că a oferit contracte temporare imigranților care nu aveau documentele necesare și permisele de muncă.”

- Nu în ultimul rând, Comisia Europeană a amendat Delivery Hero (și Glovo) cu 329 de milioane de euro în iunie 2025 (și compania a fost de acord) pentru practici din 2018-2022 respectiv formarea unui cartel în sectorul livrării online de produse alimentare. În special, cele două companii (care au devenit una):
 - au convenit să nu-și fure reciproc angajații;
 - au făcut schimb de informații sensibile din punct de vedere comercial;
 - au repartizat piețele geografice.

Încălcarea a vizat Spațiul Economic European („SEE”) și a durat patru ani. Cartelurile de acest tip reduc posibilitățile de alegere ale consumatorilor și ale partenerilor comerciali, reduc oportunitățile pentru angajați și diminuează stimulentele pentru concurență și inovare.

Ambele companii au recunoscut implicarea lor în cartel și au convenit să soluționeze cazul. Aceasta este prima decizie în care Comisia constată existența unui cartel pe piața muncii și prima dată când sancționează utilizarea anticoncurențială a unei cote minoritare într-o întreprindere concurentă.

În ceea ce privește situația din România, așa cum vom arăta **fiscalizarea muncii pe platforme** poate fi discutabilă, în special în ceea ce privește interpunerea intermediarilor – așa numitele „flote”. În plus apar și **pierderi fiscale generate de comerțul digital internațional**, care sunt semnificative și reprezintă o provocare fiscală majoră și pentru România. În contextul actual, în care România se confruntă cu un deficit bugetar excesiv, se impune aplicarea urgentă a unei reforme fiscale, care vizează și mobilizarea de venituri suplimentare și reducerea evaziunii fiscale.

2.2. ANAF a introdus obligativitatea depunerii unei noi declarații fiscale

Începând cu luna iunie 2025 (pentru luna mai 2025), ANAF a introdus obligativitatea depunerii unei noi declarații fiscale (Formularul 397), care vizează direct activitatea de ride sharing derulate de firme care dețin „flote” de autoturisme și de persoane fizice autorizate (PFA) și care folosesc platforme digitale.

Formularul este depus exclusiv de proprietarii aplicațiilor de ride-sharing (spre exemplu, UBER – care are prezență în România prin UBER B.V. Filiala București, BOLT, care are prezență în România prin intermediul Bolt Services Ro SRL, sau BlackCab – prin intermediul BlackCab Systems SRL).

Formularul 397 reprezintă de fapt „Declarație informativă privind activitățile de transport alternativ cu autoturism și conducător auto intermedie printr-o platformă digitală” și a fost publicat în [Monitorul Oficial în martie 2025](#).



Fundamentarea ANAF¹⁰ pentru introducerea acestei declarații lunare constă în faptul că a descoperit zeci de mii șoferi angrenați în transportul alternativ care lipsesc din evidențele oficiale, prin urmare, nu achită taxe salariale.

Prin expunerea de motive, ANAF arată că:

- „Coroborând datele transmise de operatorii platformelor digitale cu cele existente la nivelul bazelor de date ANAF (an raportare 2023), a rezultat faptul că **există 56.095** conducători auto care nu figurează ca salariați (conform D112).”
- „Există o diferență între numărul de conducători auto declarați de operatorii de transport persoane în regim de ride sharing ca fiind angajați ai acestora pentru realizarea activităților de transport persoane prin intermediul platformelor digitale UBER B.V. – Filiala București SRL, Bolt Services Ro SRL și BlackCab Systems SRL (80.735 conducători auto) și numărul mediu de salariați aferent celor 9.257 societăți, conform D112 (24.640 salariați).”
- „Rezultă faptul că, în domeniul transportului alternativ de persoane, se identifică un risc sistemic, care necesită o intervenție rapidă, concentrată și durabilă în vederea creșterii gradului de conformare la declararea creanțelor fiscale și prevenirii, descoperirii și combaterii ferme a faptelor care au ca efect fraudă și evaziunea fiscală.”

Mai mult decât atât, diferite controale ale ANAF au constatat prejudicii față de diversele bugete ale statului, de zeci de milioane de lei, realizate de companii care dețin „flote” și operează prin intermediul platformelor digitale.

Spre exemplu:

- a) La o singură societate „parteneră”, din județul Ilfov, care nu a întocmit documente legale de angajare pentru 120 de angajați, cu rezultat fraudă de TVA, impozit pe venitul microîntreprinderii (societatea parteneră), impozit pe venituri de natură salarială și contribuții sociale;
- b) „În cazul unei operator economic din București care activează pe piața de transport alternativ de persoane prin intermediul platformelor online, inspectorii au constatat că în perioada iulie 2022-octombrie 2024, societatea utiliza forța de muncă fără întocmirea documentelor legale de angajare și fără plata contribuțiilor la bugetul de stat. De asemenea, sumele încasate de la operatorii platformelor online au fost transferate din conturile societății în conturile speciale ale administratorului, de unde ulterior au fost făcute plăți către salariați (șoferi)”

¹⁰ <https://e-consultare.gov.ro/w/2024/12/proiect-de-ordin-privind-aprobarea-modelului-si-continutului-formularului-39x-declaratie-informativa-privind-activitatea-de-transport-alternativ-cu-autoturism-si-conducator-auto-intermediata-printr-o/>



- c) „Menționăm neregulile descoperite la două firme din Timișoara¹¹, care erau administrate formal de aceeași persoană: nu au declarat veniturile, nu s-au înregistrat ca plătitoare de TVA, nu au depus deconturi de TVA și au raportat cifră de afaceri zero la impozitul pe profit. Societățile au utilizat forța de muncă fără documente legale de angajare, **circa 1.323 de persoane fizice fiind implicate în desfășurarea activității**”.
- d) „Un alt caz relevant este [cel al unei societăți din București](#), care nu deține aparate de marcat electronice fiscale pentru 54 din cele 60 de autovehicule exploatate în baza unor contracte de închiriere sau comodat, încheiate cu proprietarii de drept, și cu sume încasate fără emiterea bonurilor fiscale”.
- e) „În cazul [unui operator economic](#) de pe raza județului Dolj, care activează pe piața de transport alternativ de persoane prin intermediul platformelor online, inspectorii au constatat că societatea prestatoare nu a declarat în totalitate cuantumul impozitelor și taxelor aferente salariilor, TVA, precum și impozitul pe profit, aferente unor cheltuieli de carburanți considerate nedeductibile fiscal. Astfel au fost estimate obligații fiscale suplimentare în valoare de 3,95 milioane de lei, reprezentând TVA, impozite și contribuții”

Doar în prima parte a anului 2025¹², controalele ANAF au stabilit prejudicii (creanțe fiscale suplimentare) în valoare de 151,8 milioane de lei, la contribuabili care au desfășurat activitate de transport alternativ de persoane.

Facem **precizarea importantă**, în opinia autorilor prezentului studiu, că prejudiciile fundamentate de ANAF reprezintă **doar o mică parte** din cele reale, întrucât:

- Companiile prezumtiv evazioniste sunt doar câteva societăți „partenere” care operează pe platforme on line de ride sharing.
- Raportat la motivarea ANAF pentru introducerea formularului 397, respectiv **9.257 de societăți** partenere pentru realizarea activității de transport de persoane prin intermediul platformelor digitale de transport alternativ (în baza declarației 212, pentru anul de raportare 2023), în prezent (august 2025), numărul operatorilor de transport alternativ s-a dublat, până la **18.919** de societăți acreditate ca „operatori de transport alternativ”, cu aproape 4.000 mai multe decât în mai 2025¹³.

¹¹ https://static.anaf.ro/static/3/Anaf/20250618104437_584_com_ridesharing062025.pdf

¹² https://static.anaf.ro/static/3/Anaf/20250627111122_656_com_f397.pdf

¹³ <https://www.zf.ro/profesii/exclusiv-zf-cei-mai-mari-angajatori-bolt-si-uber-au-fiecare-50-000-22870908>



 **Autoritatea Rutiera Romana - A.R.R.**

 RO

Portalul oficial A.R.R. pentru verificarea datelor privind Transportul alternativ

Operatori de Transport alternativ: **18919**

 **65095** vehicule pentru transportul alternativ

Caseta 2.1: Numărul operatorilor de transport alternativ

Sursa: Autoritatea Rutieră Română (ARR), consultare August 2025: <https://licente.arr.ro/alternativ>

Mai mult decât atât, se constată o incidență semnificativă a numărului de prestatori de servicii (șoferi), care, prin intermediul operatorilor de transport alternativ, prestează prin intermediul platformelor digitale servicii de transport de pasageri.

Potrivit [datelor publice comunicate de ARR](#), peste 110.000 de șoferi – prestatori de servicii figurau cu ecusoane valabile afiliați deținătorilor de licențe de transport alternativ, doar în cazul UBER și BOLT, iar numărul vehiculelor autorizate pentru transportul alternativ, s-a majorat din mai 2025 de la 55.877 la 65.095 (potrivit datelor din Caseta 2.1), respectiv o majorare de 16,4% în numai două luni.

Potrivit aceluiași date publice, la 30 mai 2025 figurau:

- **54.480 de ecusoane valabile** (nota autorilor – șoferi, prestatori de servicii de transport persoane prin intermediul platformei digitale), doar în cazul platformei digitale BOLT;
- **51.422 de ecusoane valabile** – doar în cazul platformei UBER
- **În total, aproape 106.000 de ecusoane valabile pentru prestatori de servicii de transport, doar pentru cele două platforme.**

Datele obținute pentru prezenta cercetare de la Autoritatea Rutieră Română, permit actualizarea datelor publice sus-menționate, respectiv:

	2021	2022	2023	2024	2025
Nr. Autorizatii Transport Alternativ (Operatori)	7321	10328	13137	16820	19117
Copii conforme	39891	42595	52830	62744	65809
Ecusoane Bolt	30096	39778	57067	71543	84163
Ecusoane UBER	29113	39398	59355	74505	88782
Nr. Autorizatii Transport Alternativ (PFA)	794	1626	3060	5006	9178

Caseta 2.2: Numărul operatorilor de transport alternativ

Sursa: Autoritatea Rutieră Română (ARR), răspuns la solicitarea autorilor cercetării

Pentru interpretare sunt necesare două precizări:

- Numărul de copii conforme transport alternativ se referă la copiile de autorizații de transport alternativ, **eliberate pentru fiecare autoturism individual**. Așadar,



la data primirii răspunsului de la ARR, 10 septembrie 2025, în România existau **65.809** autoturisme înregistrate pentru transport alternativ;

- Numărul de ecusoane doar pentru Bolt și Uber însumează **172.945 de ecusoane (șoferi)**. Cifra de permite să interpretăm astfel:
 - Întrucât unii șoferi au ecusoane atât pentru UBER, cât și pentru Bolt, putem spune că numărul de persoane care desfășoară astfel de activități pentru cele două platforme este în plaja 88.782 – 172.945 de persoane, în condițiile în care ANAF a constatat că doar 26.640 sunt salariați.
 - Dacă folosim ipoteza că doar o treime (40%) au ecusoane comune, putem extrapola numărul unic de șoferi doar pentru cele două platforme ca fiind în jurul valorii de 104.000 de persoane, unice, angrenate în transportul alternativ.

Or, raportat la numărul de salariați din România comunicat la data de 31 decembrie 2024¹⁴ (5.746.000), numărul prestatorilor de servicii doar prin cele două platforme reprezenta aproximativ 2% din efectivul de salariați.

Raportat la numărul de asigurați care achită contribuții de pensii (CASS), potrivit datelor centralizate de Casa Națională de Pensii Publice (CNPP) pentru luna mai, numărul de ecusoane pentru transportul alternativ doar în cazul celor două platforme reprezenta:

- Peste 2% din numărul total de asigurați în Pilonul 1 de pensii ca asigurați cu normă întreagă(5.276.595);
- Peste 2,4% din numărul de asigurați care plătesc contribuții la nivelul unui salariu brut mai mare decât salariul minim brut pe economie (în prezent, 4.050 lei), respectiv 4,45 milioane salariați.
- Raportat la cei circa 1,8 milioane de salariați ¹⁵din România ale căror salarii s-au aliniat de la 1 ianuarie 2025 la nivelul salariului minim brut de 4.050 de lei, numărul de ecusoane **doar pentru cele două platforme reprezintă circa 6% din nivelul salariaților cu salariul minim brut pe economie.**
- Raportat la numărul de contracte de muncă – asigurați – cu timp parțial, comunicat de CNPP la nivelul lunii mai 2025 (429.585), numărul de ecusoane, doar pentru cele două platforme, reprezintă **aproximativ un sfert din aceste contracte**, respectiv 24,67%.

Datele (și calculele derivate) privind numărul de contracte de muncă cu timp integral/parțial, sunt extrase de autori pe baza statisticilor oferite de Casa Națională de Pensii Publice – statistici Pilon 1¹⁶.

¹⁴ <https://mmuncii.ro/j33/index.php/ro/comunicare/comunicate-de-presa/7553-13022025-locuri-munca-2025>

¹⁵ <https://mmuncii.ro/j33/index.php/ro/comunicare/comunicate-de-presa/7516-20241127-cp-salariu-minim-ianuarie-2025>

¹⁶ https://www.cnpp.ro/indicatori-statistici-pilon-i;jsessionid=3E4En3Al6UgtyUCEfwY21xCWK7gnKLS_J0O9e8mzYLq0Nv3D7bcO!-1348961922!1756719181861



Considerăm oportun, în acest context, să subliniem precizările ANAF din nota de fundamentare pentru introducerea declarației 397, respectiv:

„Principalele riscuri asociate ale activității de transport alternativ cu autoturism și conducător auto intermediată printr-o platformă digitală”, sunt:

- nedeclararea veniturilor;
- sub-declararea 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.
- avantaje concurențiale incorecte;

2.3. Platformele digitale – cei mai mari „angajatori”, de „non-angajați” - nefiscalizați din perspectiva muncii, din România?

În continuare, ca precizări din partea autorilor studiului arătăm că, prin numărul de ecusoane eliberate (prestatori de servicii afiliați direct platformelor digitale sau societăților cu flote intermediare), **cele două platforme se prefigurează a fi cei mai mari angajatori, de facto, din România**, respectiv:

- **UBER:** 88.782 de ecusoane, nu toți salariați
- **BOLT:** 84.163 de ecusoane, nu toți salariați

Pentru argumentare, arătăm în continuare datele extrase de autori din bilanțurile publicate de societățile comerciale din România, pentru 2025, pe web-site-ul Ministerului Finanțelor.

Potrivit cercetării realizate de autorii studiului, **cel mai mare angajator din România (Poziția 1)** este Compania Națională de Căi Ferate – CUI 11054529. Potrivit datelor disponibile obținute de la Ministerul Finanțelor (date pentru 2023, potrivit bilanțului depus în 2024), cel mai mare angajator a avut un număr mediu de 24.639 de salariați, respectiv:

- 27,8% de salariați raportat la numărul de ecusoane UBER;
- 29,3 % de salariați raportat la numărul de ecusoane BOLT.

Indicatori din DATE INFORMATIVE	
Numar mediu de salariați	24639
Tipul de activitate, conform clasificarii CAEN	Activitati de servicii anexe pentru transporturi terestre

Caseta 2.3: Număr mediu de angajați Compania Națională de Căi ferate



Sursa: Ministerul Finanțelor, data consultării – August 2025

În continuare, al doilea cel mai mare angajator din România, pe baza datelor consultate din bilanțurile societăților depuse la Ministerul Finanțelor, apare a fi Compania Națională Poșta Română (CUI 427410), cu un număr mediu de angajați, **în 2024**, de 20.154 de salariați.

Indicatori din DATE INFORMATIVE	
Numar mediu de salariați	20154
Tipul de activitate, conform clasificarii CAEN	Activitati postale desfasurate sub obligativitatea serviciului universal
Indicatorii publicați se bazează pe informațiile retransmise la data de 11-08-2025	

Caseta 2.4: Număr mediu de angajați Compania Națională Poșta Română SA

Sursa: Ministerul Finanțelor, data consultării – August 2025

În continuare, al treilea cel mai mare angajator din România, apare a fi, potrivit verificărilor noastre pe website-ul Ministerului Finanțelor, Kaufland România SCS – CUI 15991149, cu un număr mediu de salariați de 14.592 în anul 2024.

Indicatori din DATE INFORMATIVE	
Numar mediu de salariați	14592
Tipul de activitate, conform clasificarii CAEN	Comert cu amanuntul in magazine nespecializate, cu vanzare predominanta de produse alimentare, bauturi si tutun

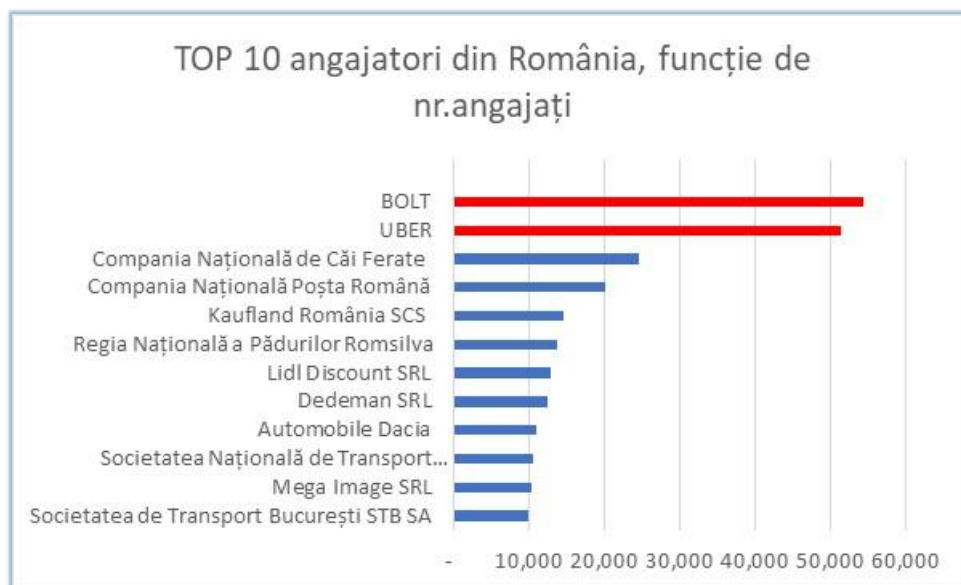
Caseta 2.5: Număr mediu de angajați Kaufland România SCS

Sursa: Ministerul Finanțelor, data consultării – August 2025

Tot potrivit cercetărilor noastre, TOP 10 angajatori din România este completat de:

- Poziția 4: Regia Națională a Pădurilor Romsilva, 13.625 de salariați, în 2024;
- Poziția 5: Lidl Discount SRL, 12.735 de salariați în 2024
- Poziția 6: Dedeman SRL, 12.313 salariați în 2024;
- Poziția 7: Automobile Dacia, 10.987 salariați în 2024
- Poziția 8: Societatea Națională de Transport Feroviar de Călători – CFR Călători SA - , 10.597 salariați în 2024
- Poziția 9: Mega Image SRL, 10.317 salariați în 2024
- Poziția 10: Societatea de Transport București STB SA, 9.826 salariați în 2024

Așadar, în total, primii 10 angajatori din România, angajează, ca salariați, un număr de aproximativ 140.000 de persoane



Grafic 2.1: Top 10 „angajatori” din România în funcție de numărul de angajați, comparație cu numărul de ecusoane UBER și BOLT

Sursa: Ministerul Finanțelor, ARR, centralizarea autorilor, data consultării – August 2025

Din această centralizare a autorilor rezultă că, cei mai mari 8 angajatori de salariați din România în 2024 au cumulat un număr mediu de salariați, împreună, de 109.045, **aproape egal cu** numărul de ecusoane „angajaților” „non angajați” care lucrează prin intermediul platformelor digitale **doar pentru două platforme de ride-sharing (circa 106.000, în mai 2025).**

Tot spre comparație, cele două platforme atrag o forță de muncă de peste **4 ori mai mare decât primul mare angajator din România, Compania Națională de Căi Ferate**, respectiv de peste **11 ori mai numeroasă decât al zecelea mare angajator din România – Societatea de Transport București STB SA.**

În aceste condiții devine evident că se impune o analiză clară, riguroasă, în raport de ceea ce înseamnă forța de muncă angajată prin platforme de ride sharing, și nu numai, având în vedere și faptul că evaziunea fiscală în domeniul muncii pe platformele digitale se extinde și asupra:

- i) activității de curierat pentru livrările la domiciliu;
- ii) activităților de comerț electronic.

În ceea ce privește activitățile de curierat pentru livrările la domiciliu, spre exemplu, ANAF a identificat „la o singură societate (din Iași) prejudicii de 1,6 milioane lei, la o companie care desfășoară activități de curierat prin intermediul aplicațiilor TAZZ, Glovo și Bolt Food, și care nu a înregistrat și declarat **în totalitate** veniturile de natură salarială, cu scopul de a se sustrage de la plata impozitului pe venit și a contribuțiilor sociale obligatorii.



Societatea încheia contracte de colaborare cu alți operatori economici ce desfășoară același tip de activitate, cu scopul de a masca veniturile de natură salarială cuvenite persoanelor fizice și de a eluda plata contribuțiilor și a impozitului pe venit datorate bugetului de stat. (...) De asemenea, administratorul societății a retras sume de bani de la ATM, pe care le-a folosit în scop personal, și de această dată fără a declara și reține impozit pe veniturile din alte surse”.

În ceea ce privește activitățile de comerț electronic, exemplificăm [prin deciziile emise de ANAF pentru 219 entități](#), nerezidente în România, până la data de 22 august 2025, pentru prejudicii în valoare de peste 40 de milioane de lei, constând în principal în neplata TVA (neînregistrarea în scopuri de TVA pentru entități care se încadrează în categoria „vânzători la distanță”, o dată ce acești nerezidenți au depășit plafonul de 10.000 de euro.

3. Aspecte empirice, observate în practică privind munca pe platforme digitale în România

3.1. Procedura

Spre exemplificare, vom urmări în primul rând modul în care persoanele fizice din România accesează platformele digitale pentru servicii de transport. Potrivit informațiilor publice ale unuia dintre operatori ([UBER](#)), pentru a îți oferi serviciile de șofer pentru transport alternativ, ai doar două posibilități:

- Să devii „flotă” partener a platformei (SRL)
- Să conduci ca persoană fizică autorizată (PFA)

Prin urmare, **nu există contract de muncă** între platformă și viitorii prestatori de servicii, ca persoane fizice – adică platforma are relații doar cu persoane juridice, fie ele SRL-uri, fie PFA-uri.

Cei care doresc să se alăture unei flote și să presteze servicii de transport alternativ printr-un SRL partener, vor trebui să plătească un comision proprietarului flotei. Acesta – managerul de flotă – câștigă bani la fiecare cursă făcută de șoferii înregistrați (și acreditați).

3.2 Înregistrarea în scopuri de TVA

Plafonul de TVA reprezintă limita veniturilor până la care un SRL/PFA poate funcționa fără să fie obligat să se înregistreze ca plătitor de TVA. În august 2025, plafonul de TVA a fost majorat de la 300.000 de lei la 395.000 de lei.



Dacă cifra de afaceri nu atinge plafonul, SRL-ul/PFA-ul se poate înregistra ca plătitor de TVA sau să solicite o înregistrare numai pentru operațiuni intra-comunitare (VIES).

Înregistrarea VIES: de această înregistrare este nevoie dacă achiziționezi sau prestezi servicii în străinătate – cum este cazul UBER, care are sediul în Olanda și doar filială în București. Practic, se obține „un cod special de TVA pentru tranzacțiile intra-comunitare), iar înregistrarea conduce la următoarea situație pentru SRL-uri/PFA-uri:

- nu percep TVA pentru servicii;
- nu solicită TVA pentru achiziții;
- declară și plătesc TVA pentru achizițiile de servicii din străinătate
- declară vânzările pe care le fac altor companii din UE.

Plătitorul de TVA (obligat, prin depășirea pragului, sau prin opțiune) facturează cu TVA clienților și poate deduce TVA pentru cheltuieli profesionale.

3.3. Cum ajung banii la platformă, colectarea și rambursarea TVA

SRL-ul/PFA-ul are contract cu Uber NV Olanda. Conform Directivei Europene de TVA, se aplică „taxarea inversă” în procent de 21% (TVA) pentru taxa pe serviciile UBER, respectiv:

- UBER NV facturează fără TVA taxa de servicii („services fee”)
- SRL/PFA aplică taxarea inversă de 21% pentru aceste facturi de taxă de servicii
- SRL/PFA declară acest TVA în decontul de TVA
- Acest TVA poate fi neutru sau trebuie plătit către ANAF, în funcție de regimul fiscal.

În cazul unui plătitor de TVA (care colectează), SRL-ul/PFA-ul poate deduce TVA-ul (din cel colectat) în cota aferentă cheltuielilor pentru funcționarea afacerii: spre exemplu reparații auto, combustibil, etc.

În concluzie, platformele digitale de transport, conform acestui mecanism nu lucrează direct cu persoane fizice (salariați) ci cu entități juridice (SRL sau PFA), prin urmare un raport de muncă nu apare între platformă și prestatorul de servicii persoană fizică.

Un astfel de raport de muncă poate apărea însă între SRL-ul care gestionează flota căreia i se alătură prestatorul de servicii persoană fizică.

Așadar, principalele zone prin care pot fi eludate taxe, **nu de către platforme**, ci de către singurele entități partenere cu care au contract platformele – respectiv SRL/PFA sunt:

- Taxa pe Valoarea Adăugată, o dată depășit plafonul și prin neînregistrarea în scopuri de TVA;
- Taxele pe venituri asimilate salariilor, pentru persoanele fizice care se alătură, în urma obținerii „ecusoanelor”, flotelor (CAS, CASS, impozit pe venit), eventual



diminuate prin contracte cu timp parțial (două ore pe zi), în timp ce activitatea se prestează de facto opt ore pe zi;

- Impozit pe profit/cifra de afaceri, în cazul în care SRL-ul **nu declară încasările**.

3.4. Aspecte din practică

Și în cazul curierilor, care au un mecanism similar de obținere de cerere de servicii de pe platforma digitală, aceleași aspecte din punct de vedere al fiscalității sunt critice, rezolvarea lor (exceptând chestiunile de evaziune fiscală) necesitând stabilirea cu exactitate dacă lucrătorii desfășoară activitate independentă sau nu.

Spre exemplu, partenerul unei platforme (sau al mai multor platforme simultan) de livrare, oferă curierilor alegerea între trei forme de plată a veniturilor, obținute în esență, din muncă, pentru aceeași muncă prestată:

- Contract de muncă – „pentru stabilitate”
- Contract de prestări servicii cu PFA/SRL – „pentru venituri mai mari”
- Contract de asociere – „pentru o colaborare avantajoasă”.

Partener Acreditat
Bolt Food

Acasă Cum încep & de ce am nevoie? Avantaje & Beneficii Colaborare Tarife & Bonusuri Contact

Colaborare Curier Bolt Food

Vrei să câștigi bani livrând cu Bolt Food în București?
Alege opțiunea potrivită pentru tine!

Colaborarea cu noi este flexibilă și adaptată nevoilor tale!

Poți alege dintre un **Contract de muncă** pentru stabilitate, **Contract de prestări servicii cu PFA/SRL** pentru venituri mai mari, sau **Contract de asociere** pentru o colaborare avantajoasă.

Fiecare opțiune îți oferă libertatea de a lucra după propriul program și de a câștiga pe măsura efortului tău.

Caseta 3.1: Opțiuni încasare venituri din muncă, curier livrare

Sursa: Date deschise, Internet

„Contractul de asociere – pentru colaborare avantajoasă”

În fapt, este o formă de obținere a veniturilor din muncă de către persoana fizică care nu desfășoară o muncă cu caracter de continuitate, ci încheie **ocazional** un contract de prestări de servicii cu o persoană juridică. Pentru atragerea curierilor, **partenerul** (SRL-ul), anunță că:

- „contractul se întocmește pe o perioadă de trei ani, așa că în această perioadă poți fie să lucrezi în fiecare săptămână, fie să nu lucrezi deloc”
- „spre deosebire de contractul individual de muncă, colaborând prin acest tip de contract, dacă nu vei lucra într-o anumită săptămână, nu vei plăti taxa



săptămânală. Nu există cereri de concediu fără plată sau alte obligații, pur și simplu plătești taxe în funcție decât lucrezi”.

Potrivit legii, veniturile „ocasionale” obținute din contracte de prestări servicii se încadrează ca „venituri din alte surse” obținute de către persoana fizică. Așadar, dacă partenerul încheie un contract cu o persoană fizică (nu PFA, nu SRL), partenerul are obligația de a calcula și de a reține impozitul pe venit la sursă, prin aplicarea cotei de 10% asupra venitului brut. Impozitul astfel reținut se plătește la bugetul de stat până la data de 25 a lunii următoare.

Însă, este esențial ca serviciile de care beneficiază firma parteneră să nu aibă caracter de continuitate, caz în care pot fi recalificate/reîncadrate în contract de muncă.

Tot din surse deschise (Internet, unul dintre partenerii unei platforme de livrare mâncare) observăm alte aspecte privind aceeași muncă, prestată, de curier:

EXEMPLU: ÎNTR-O SĂPTĂMÂNĂ LUCREZI MAI PUȚIN ȘI OBȚII CÂȘTIGURI DE 250 LEI ÎN APLICAȚIE (BRUT)	
COLABORARE PRIN CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ	COLABORARE PRIN CONTRACT DE ASOCIERE CU BICICLETA
COMISIONUL FLOTEI (10%): -25 RON TAXĂ CONTRACT (C.I.M. 2H): -99 RON TOTAL RĂMAS DUPĂ TAXE (NET): 126 RON	COMISIONUL FLOTEI (10%): -25 RON TAXĂ CONTRACT (ASOCIERE): -69 RON TOTAL RĂMAS DUPĂ TAXE (NET): 156 RON
PRIN CONTRACTUL DE ASOCIERE CU BICICLETA, PENTRU CÂȘTIGURI DE 250 LEI ÎN APLICAȚIE, VEI CÂȘTIGA CU 30 LEI ÎN PLUS PE SĂPTĂMÂNĂ => 120 LEI / LUNĂ ECONOMIȘI	

Caseta 3.2: Comparatie contract de muncă / contract de asociere

Sursa: Date deschise, Internet

În primul rând, în cazul contractului individual de muncă din exemplul prezentat apare „taxă contract individual de muncă, 2h”, de unde se desprind mai multe aspecte:

- în fapt, acestea sunt contribuțiile de asigurări sociale de sănătate (CASS) și contribuție de pensie (CAS), impozit pe venit, care – deși sunt în sarcina angajatului, ele ar trebui să fie suportate de angajator (parte a salariului brut negociat, parte a valorii muncii prestate), și nu să fie reținute sub forma de „taxă contract”. În calcul nu se regăsește, într-adevăr, ca fiind reținută și „contribuția asiguratorie pentru muncă”, cota de 2,25% din salariul brut **în sarcina angajatorului**.
- în al doilea rând, contribuțiile sunt raportate **la salariul minim brut**, și au relevanță doar pentru anumite categorii de persoane (spre exemplu studenți) sau pentru persoane care mai un contract individual de muncă cu normă întreagă;



- în al treilea rând „angajatorul”/ „partener” nu pune la dispoziție mijlocul de transport pentru desfășurarea activității, ci „salariatul” trebuie să vină cu propriul mijloc de transport.

Al doilea exemplu:

EXEMPLU: AI CÂȘTIGURI DE 1200 RON ÎN APLICAȚIE (BRUT)	
COLABORARE PRIN CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ	COLABORARE PRIN CONTRACT DE ASOCIERE CU BICICLETA
COMISIONUL FLOTEI (10%): -120 RON	COMISIONUL FLOTEI (10%): -120 RON
TAXĂ CONTRACT (C.I.M. 8H): -339 RON	TAXĂ CONTRACT (ASOCIERE): -109 RON
TOTAL RĂMAS DUPĂ TAXE (NET): 741 RON	TOTAL RĂMAS DUPĂ TAXE (NET): 971 RON
PRIN CONTRACTUL DE ASOCIERE CU BICICLETA, PENTRU CÂȘTIGURI DE 1200 LEI ÎN APLICAȚIE, VEI CÂȘTIGA CU 230 LEI ÎN PLUS PE SĂPTĂMÂNĂ => 920 LEI / LUNĂ ECONOMISIȚI	

Caseta 3.3: Comparăție contract de muncă cu normă întreagă/ contract de asociere

Sursa: Date deschise, Internet

Și în acest exemplu, observăm că, în cazul fiscalizării prin contract individual de muncă, fiscalizarea se realizează **tot la nivelul salariului minim**, chiar dacă, venitul, în mod real, din această activitate dependentă, depășește valoarea salariului minim în vigoare (4.050 lei).

Mai mult decât atât, fiscalizarea făcându-se la nivelul salariului minim, **a cărei taxare este denaturată prin aplicarea deducerii suplimentare de 300 de lei lunar, există posibilitatea ca o persoană să fie angajată mai mult timp decât prevede legea doar pe salariu minim, persistent, fie prin schimbarea partenerului (care își poate schimba firma), fie prin încheierea unor contracte de muncă cu alți parteneri.**

4. CONCLUZII

În esență, din situația angajărilor pe platforme digitale din România, cercetată în prezentul studiu, din punct de vedere fiscal, putem extrage următoarele concluzii:

1. Doar două platforme, UBER și BOLT – pe componenta de transport alternativ, angrenează mai multă forță de muncă decât cel puțin primele 8 companii din cele companii care sunt cei mai mari angajatori din România . Cele mai mari zece companii atrag aproximativ 140.000 de salariați, iar UBER și Bolt, în plaja 88.782 – 172.945, cu o ipoteză de aproximativ 104.000 persoane.



2. Deși platformele oferă posibilitățile legale de prestare de servicii, prin SRL-uri/PFA-uri, **ceea ce este în favoarea ideii că lucrătorii de pe platforme desfășoară o activitate independentă, fiscalizată, sub forma personalității juridice**, în practică, prin mecanismul „partenerilor”, de multe ori activitatea este **dependentă**, prin urmare există multiple „bulevarde” de a achita taxe mai mici (nu doar evaziunea) și de a încălca drepturile lucrătorilor.
 3. Acest mecanism contribuie la o persistență a numărului de angajați din economie **doar cu salariul minim brut**, în condițiile în care, primele două platforme de ride-sharing au fiecare mai mulți „prestatori” de venituri din muncă decât cel mai mare angajator din economia românească, în prezent.
 4. În esență, fiscalizarea se face în jurul salariului minim brut, indiferent de nivelul veniturilor, fără ca lucrătorii să fie protejați în sensul salariului minim brut (contribuții de pensie, de sănătate și deci calitatea de asigurat, concediu plătit – se sugerează ca atunci când nu lucrează „lucrătorii” să solicite „concediu fără plată”.
 5. O astfel de practică, pe lângă minusurile semnificative la bugetele statului (nu doar din evaziune, cum arată cazurile prezentate în acest studiu, dar și din „optimizări”), ne face să credem că, mai degrabă statutul celor care lucrează altfel decât prin PFA/SRL (sau chiar și a acestora dacă există un singur client), este mai degrabă de **dependentă**, nu doar față de partener, **dar inclusiv față de platformă**.
- În acest sens, aducem ca argument decizia pronunțată de Curtea Supremă a Regatului Unit al Marii Britanii, în februarie 2021, în [cazul UBER BV vs Aslam și alții](#)¹⁷, atunci când a decis împotriva UBER BV și a constatat că, șoferii UBER au calitatea de „lucrători”¹⁸.
6. Din punct de vedere fiscal, nu trebuie negat că deși „fiscalizarea” activității lucrătorilor (dependenți sau independenți) este discutabilă, **ea nu reprezintă**

¹⁷ <https://www.bailii.org/uk/cases/UKSC/2021/5.html>

¹⁸ Termenul „lucrător” este definit în secțiunea 230(3) în legislația din Regatul Unit, respectiv în Legea privind drepturile în materie de ocupare a forței de muncă din 1996 ca fiind:

„o persoană fizică care a încheiat sau lucrează în baza (sau, în cazul în care raportul de muncă a încetat, a lucrat în baza)

(a) unui contract de muncă sau

(b) orice alt contract, expres sau implicit și (dacă este expres) verbal sau scris, prin care persoana fizică se angajează să efectueze sau să presteze personal orice muncă sau servicii pentru o altă parte la contract, al cărei statut nu este, în virtutea contractului, acela de client sau consumator al unei profesii sau întreprinderi comerciale desfășurate de persoana fizică;

și orice referire la contractul unui lucrător va fi interpretată în consecință.”



muncă informală, la negru, evaziunea fiind în principal făcută de „parteneri” (cazurile depistate de ANAF).

7. Categorie, este nevoie de completarea cadrului legal, care în acest moment pare incomplet: formele de lucru (PFA/SRL, contract de muncă, contract de asociere) **sunt legale**, partenerii/lucrătorii pot face abuz (pe de-o parte), dar abuzul nu poate fi exclus nici din partea autorității fiscale.

Ca și concluzie generală, categoric accesul lucrătorilor din România pe platformele digitale reprezintă un plus pentru economie, reușind să atragă în zona „oarecum” fiscalizată, fie venituri obținute prin suplimentarea veniturilor de bază, fie persoane al căror principal venit este cel obținut din munca pe platforme.

Factori precum nedeclararea veniturilor, sub-declararea muncii (angajați cu contract de două ore pe zi în timp ce cursele (numărul de kilometri) făcute dovedesc în fapt un contract de muncă cu normă întreagă și astfel, distorsionarea concurenței, **opinăm că pot fi preveniți, prin mecanisme pe care ANAF le are la dispoziție.**

Ne-epuizarea acestor mecanisme aflate la îndemână, **simultan cu reglementarea**, poate conduce la inhibarea unei astfel de piețe și la efecte negative, abordările fiind diferite inclusiv la nivel european în privința „dependenței”/ „independenței” față de platformele digitale.

PROIECT DE LEGE

MUNCA PE PLATFORME DIGITALE





PARLAMENTUL ROMÂNIEI

CAMERA DEPUTAȚILOR

SENATUL

LEGE PRIVIND MUNCA PE PLATFORME DIGITALE

Parlamentul României adoptă prezenta lege:

Capitolul I. DISPOZIȚII GENERALE

Art. 1 Obiect

- (1) Prezenta lege constituie cadrul legal de reglementare a muncii pe platforme digitale de muncă.
- (2) Prezenta lege are caracterul juridic al unei legi speciale în domeniul său de competență normativă. Dispozițiile sale se completează cu cele ale legislației generale a muncii, cu titlu de drept comun.

Art. 2 Scop

- (1) Prezenta lege are ca scop îmbunătățirea condițiilor de muncă ale persoanelor care lucrează pe platformele digitale de muncă.
- (2) Scopul legii este asigurat prin îndeplinirea integrală și cumulată a următoarelor obiective:
 - a) Determinarea regimului juridic al muncii pe platformele digitale, precum și a statutului profesional al persoanelor care prestează activitate în aceste condiții;
 - b) Garantarea transparenței, echității, supravegherii umane, securității și responsabilității gestionării algoritmice în privința modului de desfășurare a muncii pe platformele digitale de muncă;
 - c) Ameliorarea regulilor privind transparența prestării muncii pe platformele digitale de muncă în situațiile vizând munca transfrontalieră.

Art. 3 Domeniu de aplicare și conținut

- (1) Prezenta lege se aplică:
 - a) Relațiilor de muncă desfășurate prin platforme digitale;
 - b) Activităților prestate în mod independent prin platforme digitale, în limite stabilite prin prezenta lege;
 - c) Platformelor digitale de muncă care facilitează prestarea de servicii în România.



- (2) Dispozițiile prezentei legi reglementează la nivel minim drepturile recunoscute și acordate persoanelor care lucrează pe platformele digitale de muncă. Acestea se aplică atât persoanelor care lucrează pe platformele digitale de muncă în baza unui contract individual de muncă, cât și a unui raport juridic de muncă, astfel definit de legislația națională, de convențiile colective de muncă, cu luarea în considerare a jurisprudenței Curții de Justiție a Uniunii Europene.
- (3) Operațiunea de calificare juridică a activității pe care o prestează persoanele pe platformele digitale de muncă, precum și de stabilire a statutului lor profesional, se realizează pe baza unei evaluări complete, concrete a situațiilor de fapt avute în vedere.

Art. 4 Definiții

În scopul facilitării interpretării și aplicării dispozițiilor prezentei legi, următorii termeni și următoarele sintagme utilizate în conținutul legii au doar înțelesul dat în conformitate cu prevederile prezentului articol:

- a) Platforma digitală de muncă este o persoană fizică sau juridică furnizoare a unor servicii caracterizate prin următoarele trăsături specifice:
- i. serviciile sunt, cel puțin în parte, furnizate prin apelul la un instrumentar electronic;
 - ii. serviciile prestate în condițiile art. 4 lit. a) sunt realizate la cererea beneficiarului acestuia;
 - iii. efectuarea serviciului se prezumă în mod absolut a implica o prestație directă și personală a persoanei care o realizează, fie online, fie într-o locație aleasă de prestatorul serviciului în mod liber, opțiune neafectată de limitări excepții ori condiționări;
 - iv. în timpul realizării serviciilor sunt activate sisteme automatizate de monitorizare, precum și sisteme automatizate de luare a deciziilor
- b) Munca pe platforme este o activitate organizată prin intermediul unei platforme digitale de muncă și efectuată de către o persoană pe baza unei relații contractuale încheiate cu platforma digitală de muncă sau cu un intermediar, indiferent dacă există sau nu o relație contractuală între persoana respectivă sau un intermediar și destinatarul serviciului;
- c) Persoana care prestează muncă pe platforme este o persoană ce desfășoară activitate pe platforme, indiferent de natura relației contractuale sau de calificarea raportului juridic pe care o dau părțile acestuia;
- d) Lucrător pe platformă este persoana care prestează muncă pe o platformă digitală în baza unui contract individual de muncă sau a unui raport juridic de muncă, ca atare definit de legislația muncii, cu luarea în considerare a jurisprudenței Curții de Justiție a Uniunii Europene;
- e) Intermediar este persoana fizică sau juridică care are ca scop al activității sale punerea de forță de muncă la dispoziția platformei digitale de muncă, în calitate de agent de muncă temporară, și care se află în următoarele ipostaze:
- i. stabilește o relație contractuală cu platforma digitală de muncă prin punerea la dispoziția platformei digitale de muncă a lucrătorilor pe platformă;



- ii. este prezentă într-un lanț de subcontractare între platformă și persoana care prestează munca.
- f) Reprezentanții lucrătorilor sunt sindicatele sau alți reprezentanți ai lucrătorilor aleși, prin vot liber, în conformitate cu legea, de către lucrătorii pe platformele digitale de muncă. Reprezentanți ai persoanelor care prestează munca pe platforme sunt, de regulă, sindicatele ori alți reprezentanți ai angajaților și doar în mod excepțional, dacă legea prevede în mod expres, pot fi și alte categorii de reprezentanți definiți explicit ca atare;
- g) Sisteme automatizate de monitorizare înseamnă sisteme care sunt utilizate pentru monitorizarea, supravegherea sau evaluarea, prin mijloace electronice, a performanței profesionale a persoanelor care prestează muncă pe platforme sau a activităților desfășurate în mediul de lucru, ori care sprijină aceste activități, inclusiv prin colectarea de date cu caracter personal;
- h) Sisteme automatizate de luare a deciziilor înseamnă sisteme care sunt utilizate pentru a lua sau a sprijini, prin mijloace electronice, decizii care afectează în mod semnificativ persoanele care prestează muncă pe platforme, inclusiv condițiile de muncă ale lucrătorilor pe platforme, în special decizii care afectează recrutarea acestora, accesul lor la sarcini de lucru și organizarea sarcinilor respective, veniturile lor, inclusiv stabilirea prețului sarcinilor individuale, securitatea și sănătatea lor, timpul lor de lucru, accesul lor la formare, la promovarea lor sau echivalentul acesteia, precum și statutul lor contractual, inclusiv restricționarea, suspendarea sau închiderea contului lor;
- i) Algoritm înseamnă sistemul automatizat de luare a deciziilor utilizat de platformă pentru organizarea muncii.

Art. 5 Egalitate de tratament

În cazul prestării muncii prin utilizarea platformelor digitale de muncă în baza unor relații contractuale încheiate de persoanele care prestează munca pe platforme cu intermediari, platformele au obligația de a asigura un tratament juridic egal acestor persoane, cu respectarea următoarelor reguli:

- a) Acordarea și garantarea, după caz, a acelorași drepturi acestor persoane cu cele recunoscute și acordate celor care lucrează direct cu platformele digitale de muncă;
- b) Orice tratament juridic diferit în privința exercitării dreptului la muncă a persoanelor care lucrează pe platforme prin intermediari în raport cu cei care lucrează în baza unui raport juridic de muncă direct cu platformele digitale de muncă, constituie o formă de discriminare directă, având drept consecință nulitatea actelor juridice sau ilegalitatea faptului juridic prin care s-a produs și determină obligarea platformei la plata de daune interese;
- c) Prejudiciul suferit de persoanele care au prestat activitate în condițiile de mai sus se repară conform regulilor răspunderii civile solidare a platformelor digitale de muncă, alături de cea a intermediarului;
- d) În mod excepțional, prin intermediul unor clauze contractuale explicite, răspunderea platformei digitale de muncă și a intermediarului poate fi diferit evaluată și atrasă, dacă



au fost stabilite obligații specifice în sarcina celor două entități, obligații care, prin ipoteză, nu le incumbă deopotrivă acestora.

Capitolul II. STATUTUL PROFESIONAL

Art. 6 Determinarea statutului profesional al persoanelor care lucrează pe platforme

- (1) Stabilirea naturii juridice a raportului de muncă se face ținând seama de examinarea completă și detaliată a situației de fapt în corelație cu observarea prevederilor legale în domeniul muncii pe platforme digitale de muncă. Totodată, vor fi avute în vedere regulile dreptului Uniunii Europene în legătură cu sistemul de monitorizare și elaborare a deciziilor, precum și cu modul de organizare a muncii pe platforme, indiferent de titulatura dată de părțile contractante angajamentului lor juridic.
- (2) Calificarea juridică a raportului în baza căruia se desfășoară activitatea persoanei care lucrează pe platforme se întemeiază obligatoriu pe conținutul dispozițiilor legale ce definesc raportul de muncă, precum și pe cele din cuprinsul contractelor colective de muncă, cu observarea jurisprudenței Curții de Justiție a Uniunii Europene.
- (3) În absența unor soluții legislative sau jurisprudențiale ale Curții de Justiție a Uniunii Europene care să promoveze în mod explicit, clar, concret și convingător acele elemente juridice de natură a plasa raportul juridic sub tutela normativă a unei legislații ca atare definită, calificarea juridică va valorifica prezumția legală vizând considerarea acestui raport ca fiind unul de muncă.
- (4) Identificarea unui raport juridic de muncă în cazul activității desfășurate pe o platformă digitală determină stabilirea în mod complet concret și exact a drepturilor și obligațiilor angajatorului.

Art. 7 Criterii de determinare a existenței unui raport juridic de muncă

Pentru determinarea naturii raporturilor juridice stabilite între platforma digitală de muncă, respectiv intermediar, și persoana care prestează munca pe platforme se au în vedere următoarele criterii, cu respectarea prevederilor art. 6 alin. (1):

- a) Platforma digitală de muncă și/sau intermediarul exercită prerogativa de direcție în raporturile cu persoana care prestează munca pe platforme, prin instrucțiuni obligatorii privind condițiile contractuale aplicabile în raporturile cu beneficiarii finali ai serviciilor, modalitățile de plată, programul de lucru, aria geografică în care se desfășoară activitatea, impunerea unei anumite conduite persoanei care prestează munca pe platforme, posibilitatea de a refuza îndeplinirea obligațiilor contractate, stabilirea prețului serviciilor prestate de către aceasta;
- b) Atribuțiile prestate de persoana care desfășoară munca pe platforme corespunde obiectului și scopului activității desfășurate de platformele digitale de muncă și contribuie direct la veniturile acesteia;
- c) Controlul efectiv exercitat de către operatorul platformei digitale de muncă/intermediar asupra activității prestate de persoana care lucrează pe platformă, inclusiv prin



monitorizare geospațială, monitorizare a performanței prin sistem de rating-uri, implementarea unor algoritmi de evaluare a activității;

- d) Platforma digitală de muncă și/sau intermediarul are dreptul de a sancționa persoana care lucrează pe platforme, inclusiv prin aplicarea de penalizări, dreptul de deconectare sau excluderi pentru încălcarea regulilor stabilite de platforma digitală de muncă;
- e) Existența unei interdicții în sarcina persoanei care prestează munca pe platforme de a își crea clientelă proprie sau de a presta activitatea și prin intermediul altor platforme digitale de muncă;
- f) Bunurile necesare prestării activității sunt puse la dispoziție, cu orice titlu, de către platforma digitală de muncă sau intermediar, după caz;
- g) Persoana care lucrează pe platformă obține cel puțin 50% din totalul veniturilor generate de desfășurarea unei activități profesionale, indiferent de izvorul său obligațional, din prestarea activității prin intermediul platformei digitale de muncă;

Art. 8 Presumție legală

- (1) Munca prestată pe platforme digitale de muncă este prezumată a fi realizată în cadrul unui raport juridic de muncă. Această presumție este relativă, platforma digitală de muncă având dreptul de a o răsturna dacă dovedește contrariul. Răsturnarea prezentei prezumții are loc doar dacă persoana care prestează munca pe platforme are deplină autonomie în organizarea modului de lucru, administrează singură timpul de desfășurare a activității și nu lucrează sub controlul sau autoritatea platformei digitale de muncă, independent de calificarea pe care părțile o dau raportului lor juridic.
- (2) Ca efect al valorificării prezumției relative vizând munca pe platforme digitale, sarcina dovedirii naturii juridice a raportului având ca obiect prestațiile unei persoane în favoarea platformei revine acesteia din urmă.
- (3) Invocarea prezumției de raport juridic de muncă este permisă atât în cadrul procedurilor administrative, cât și a celor judiciare, sub condiția ca în cadrul dezbaterii să facă obiect de dispută stabilirea statutului profesional al persoanelor care lucrează pe platforme.
- (4) De regulă, prezumția de raport de muncă nu poate fi invocată în cauzele administrative sau judiciare privitoare la materia fiscală, respectiv de securitate socială. În mod excepțional, invocarea prezumției este permisă în cazul unei reglementări derogatorii cu caracter imperativ și aplicație limitată ca incidență.
- (5) Regula răsturnării sarcinii probei, în înțelesul că dovada legalității și temeiniciei actelor și faptelor juridice în dispută incumbă întotdeauna angajatorului, funcționează în favoarea tuturor persoanelor care lucrează direct sau prin intermediari cu platformele digitale de muncă.
- (6) La cererea inspectoratului teritorial de muncă, respectiv a persoanelor care prestează munca pe platforme, poate fi declanșată procedura legală care are ca obiect constatarea existenței unui raport juridic de muncă.

Capitolul III. PREVIZIBILITATEA ȘI TRANSPARENȚA CONDIȚIILOR DE MUNCĂ



Art. 9 Obligația de informare

- (1) Platforma digitală de muncă sau, după caz, intermediarul, are obligația să informeze în scris persoana care lucrează pe platforme, înainte de începerea activității, cu privire la cel puțin următoarele elemente:
 - a) identitatea părților;
 - b) aria geografică în cadrul căreia este obligatorie prestarea serviciilor;
 - c) descrierea activității pe care o va presta persoana care prestează munca pe platforme;
 - d) data începerii relației contractuale;
 - e) durata relației contractuale și condițiile de încetare a acesteia;
 - f) modalitatea de calculare și plată a remunerației, care nu poate fi mai mică decât valoarea salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată;
 - g) principiile de organizare a timpului de lucru;
 - h) procedura de soluționare a reclamațiilor;
 - i) funcționarea algoritmilor de repartizare a sarcinilor, de evaluare a performanțelor, precum și de stabilire a tarifelor;
 - j) factorii care pot aduce atingere accesului la muncă și la remunerație;
 - k) existența deciziilor complet automatizate.
- (2) Informațiile se furnizează în limba română, trebuie să fie clare, precise și ușor de înțeles și într-o formă accesibilă electronic. Platforma digitală de muncă are obligația de a actualiza informațiile ori de câte ori apar modificări semnificative.

Art. 10 Drepturi minime pentru persoanele care prestează munca pe platforme

- (1) Indiferent de statutul lor, persoanele care prestează munca pe platforme au dreptul la:
 - a) informare completă asupra condițiilor de muncă și a algoritmilor utilizați;
 - b) acces la datele proprii (evaluări, scoruri, log-uri);
 - c) protecție împotriva deciziilor automatizate;
 - d) dreptul la contestarea deciziilor algoritmice;
 - e) dreptul la organizare și negociere colectivă;
 - f) informare și consultare înainte de modificări majore ale algoritmilor;
 - g) dreptul la compensații în cazul încălcării drepturilor lor;
 - h) dreptul la formare profesională;
 - i) dreptul la portabilitatea datelor.
- (2) În cazul lucrătorilor pe platforme, timpul de lucru include:
 - a) timpul de prestare efectivă a activității;
 - b) timpul de așteptare cu disponibilitate obligatorie;
 - c) timpul de deplasare între două sarcini consecutive, când este impus de platforma digitală de muncă sau de intermediar, după caz.
- (3) În situația prevăzută la alin. (2), remunerația se calculează pentru întregul timp de lucru, inclusiv perioadele de disponibilitate.
- (4) Persoanele care lucrează pe platforme digitale de muncă au dreptul la timp de odihnă zilnic și săptămânal în condițiile Legii nr. 53/2003 privind Codul muncii.
- (5) De asemenea, lucrătorii pe platformă beneficiază de toate drepturile și au toate obligațiile reglementate de legislația muncii.



Capitolul IV. GESTIONAREA ALGORITMICĂ

Art. 11 Limitări privind prelucrarea datelor cu caracter personal prin intermediul sistemelor automatizate de monitorizare sau al sistemelor automatizate de luare a deciziilor

- (1) Prin intermediul sistemelor automatizate de monitorizare sau al sistemelor automatizate de luare a deciziilor, platformele digitale de muncă și/sau intermediarii, după caz:
 - a) Nu prelucrează date cu caracter personal privind starea emoțională sau psihologică a persoanei care prestează muncă pe platforme;
 - b) Nu prelucrează date cu caracter personal legate de conversații private, inclusiv schimburile de opinii cu alte persoane care prestează muncă pe platforme și cu reprezentanții persoanelor care prestează muncă pe platforme;
 - c) Nu colectează date cu caracter personal ale persoanei care prestează muncă pe platforme atât timp cât persoana respectivă nu propune sau nu desfășoară activități pe platforme;
 - d) Nu prelucrează date biometrice, astfel cum sunt definite la articolul 4 punctul 14 din Regulamentul (UE) 2016/679, ale unei persoane care prestează muncă pe platforme pentru a stabili identitatea persoanei respective prin compararea datelor respective cu datele biometrice ale persoanelor fizice stocate într-o bază de date.
 - e) Nu prelucrează date cu caracter personal pentru a anticipa exercitarea drepturilor fundamentale, inclusiv a libertății de asociere, a dreptului de negociere colectivă și de acțiune colectivă sau a dreptului la informare și consultare;
 - f) Nu prelucrează date cu caracter personal pentru a deduce originea rasială sau etnică, statutul în materie de migrație, opiniile politice, convingerile religioase sau filozofice, dizabilitatea, starea de sănătate, inclusiv existența unei boli cronice sau statutul HIV, starea emoțională sau psihologică, apartenența la un sindicat, viața sexuală sau orientarea sexuală.
- (2) Dispozițiile alin. (1) se aplică, de asemenea, în cazul în care platformele digitale de muncă sau intermediarii, după caz, utilizează sisteme automatizate care iau decizii care afectează în orice mod persoanele care prestează muncă pe platforme sau care sprijină luarea acestor decizii.
- (3) Este interzis ca platformele digitale de muncă sau intermediarii, după caz, să utilizeze sisteme automatizate de monitorizare sau sisteme automatizate de luare a deciziilor în moduri care exercită o presiune nejustificată asupra persoanelor care prestează munca pe platforme sau care pun în alt mod în pericol securitatea și sănătatea fizică și mintală ale acestora.
- (4) Platformele digitale de muncă au obligația de a institui canale de raportare a încălcării obligațiilor prevăzute de prezentul articol, care vor fi accesibile inclusiv pentru persoanele care prestează munca pe platforme prin intermediari.

Art. 12 Conținutul informării



- (1) Platformele digitale de muncă sau, după caz, intermediarii, au obligația să comunice persoanelor care lucrează pe platforme digitale de muncă, anterior începerii activității și ori de câte ori apar modificări substanțiale:
 - a) Logica generală a algoritmilor care influențează alocarea sarcinilor, tarifele și evaluările;
 - b) Criteriile și ponderile factorilor utilizați, precum disponibilitate, locație, rating, preferințe ale clientului;
 - c) Tipurile de date colectate și utilizate pentru luarea deciziilor;
 - d) Consecințele refuzului de acceptare a sarcinilor;
 - e) Impactul deciziilor automatizate asupra cuantumului veniturilor și a condițiilor de desfășurare a activității.
 - f) Mecanismele de contestare a deciziilor automatizate și drepturile procesuale recunoscute în favoarea persoanelor care prestează munca pe platforme.
- (2) Informațiile prevăzute la alin. (1) trebuie prezentate:
 - a) Într-un limbaj clar, inteligibil, adaptat nivelului mediu de cunoștințe tehnice al lucrătorilor;
 - b) În format scris, pe suport durabil;
 - c) Într-o secțiune accesibilă permanent în aplicația platformei digitale de muncă.

Art. 13 Supravegherea umană a sistemelor automatizate de monitorizare și a sistemelor automatizate de luare a deciziilor

- (1) Platformele digitale de muncă efectuează anual un audit independent al impactului avut de deciziile individuale luate sau sprijinite de sistemele automatizate de monitorizare și de sistemele automatizate de luare a deciziilor asupra persoanelor care prestează muncă pe platforme
- (2) Auditul evaluează cel puțin următoarele aspecte:
 - a) Respectarea principiilor de transparență și corectitudine;
 - b) Identificarea discriminărilor directe sau indirecte;
 - c) Impactul asupra veniturilor și stabilității lucrătorilor;
 - d) Modul în care algoritmi răspund la contestații.
- (3) Platformele digitale de muncă includ în procesul de evaluare prevăzut la alin. (1) și deciziile luate asupra persoanelor care prestează munca pe platforme prin intermediari.
- (4) Platformele digitale de muncă asigură suficiente resurse umane pentru a supraveghea și evalua impactul deciziilor individuale luate sau sprijinite de sistemele automatizate de monitorizare sau de sistemele automatizate de luare a deciziilor.
- (5) În cazul în care supravegherea sau evaluarea menționată la alineatul (1) identifică un risc ridicat de discriminare la locul de muncă asociat utilizării sistemelor automatizate de monitorizare sau a sistemelor automatizate de luare a deciziilor sau constată că deciziile individuale luate sau sprijinite de sisteme automatizate de monitorizare sau de sisteme automatizate de luare a deciziilor au încălcat drepturile unei persoane care prestează muncă



pe platforme, platforma digitală de muncă ia măsurile necesare, inclusiv, dacă este cazul, modificarea sistemului automatizat de monitorizare sau a sistemului automatizat de luare a deciziilor ori o întrerupere a utilizării acestora, pentru a evita astfel de decizii în viitor.

- (6) Informațiile privind evaluarea în temeiul alineatului (1) sunt transmise reprezentanților lucrătorilor pe platforme și Inspecției Muncii și sunt publicate pe site-ul platformei digitale de muncă. De asemenea, platformele digitale de muncă pun informațiile respective la dispoziția persoanelor care prestează muncă pe platforme, în termen de maximum 10 zile de la formularea solicitării cu acest obiect.
- (7) Orice decizie de a restricționa, suspenda sau înceta relația contractuală sau contul unei persoane care prestează muncă pe platforme sau orice altă decizie cu un efect negativ echivalent poate fi luată numai de o persoană fizică competentă să decidă o atare măsură.

Art. 14 Informații puse la dispoziția Inspecției Muncii

- (1) Platformele digitale de muncă au obligația de a pune la dispoziția Inspecției Muncii, în termen de 10 zile de la formularea unei solicitări cu acest obiect a unui mediu de testare care permite simularea deciziilor algoritmice, folosind date anonimizate.
- (2) Inspecția Muncii poate rula scenarii standardizate pentru a verifica:
 - a) Tratatul echitabil al lucrătorilor cu caracteristici similare;
 - b) Influența factorilor (scor, locație, disponibilitate) asupra accesului la sarcini și venituri;
 - c) Eventuale practici de excludere sau limitare arbitrară.
- (3) În situația prevăzută la alin. (1), platformele digitale de muncă trebuie să furnizeze Inspecției Muncii următoarele:
 - a) Codul sursă relevant sau module de auditare;
 - b) Log-urile deciziilor automate pe ultimii 12 luni;
 - c) Documentația privind funcționarea și ajustările algoritmilor.
- (4) Refuzul furnizării informațiilor prevăzute la alin. (1) atrage suspendarea licenței de operare până la conformare.

Art. 15 Revizuirea umană

- (1) Orice persoană care prestează munca pe platforme are dreptul să solicite, în termen de 10 zile calendaristice, revizuirea umană a unei decizii automatizate care îi afectează veniturile, statutul, accesul la sarcini sau evaluarea.
- (2) Platforma digitală de muncă sau intermediarul, după caz, trebuie să asigure:
 - a) Un canal de contestare accesibil electronic;
 - a) Desemnarea unui responsabil uman care analizează cazul;
 - b) Comunicarea unei decizii motivate, în termen de 15 zile calendaristice de la data înregistrării cererii de revizuire umană.
- (3) În cazul în care se constată că o decizie automatizată încalcă drepturile unei persoane care prestează muncă pe platforme, platforma digitală de muncă rectifică decizia respectivă în termen de maximum două săptămâni de la adoptarea acesteia.
- (4) În cazul în care rectificarea prevăzută la alin. (3) nu este posibilă, platforma digitală de muncă oferă o compensație adecvată persoanei care prestează munca pe platforme pentru prejudiciul suferit.



- (5) De asemenea, în situația prevăzută la alin.(3), platforma digitală de muncă ia măsurile necesare, inclusiv, dacă este cazul, modificarea sistemului automatizat de luare a deciziilor sau întreruperea utilizării acestuia, pentru a preveni situații similare în viitor.

Capitolul V. PROTECȚIA SOCIALĂ

Art. 16

- (1) Platforma digitală de muncă sau intermediarul, după caz, are obligația să:
- a) evalueze riscurile specifice activității desfășurate anual;
 - b) informeze lucrătorii despre riscurile identificate, în termen de 30 de zile de la finalizarea evaluării;
 - c) furnizeze echipamente de protecție când este cazul;
 - d) garanteze o asigurare de răspundere civilă profesională.
- (2) Pentru activitățile de transport și livrare, platforma digitală de muncă sau intermediarul, după caz, are următoarele obligații suplimentare:
- a) să verifice valabilitatea permiselor de conducere;
 - b) să se asigure că vehiculele respectă normele de siguranță;
 - c) să furnizeze echipamente de protecție;
 - d) să limiteze timpul maxim de conducere conform reglementărilor în vigoare.

Capitolul VI. REPREZENTAREA COLECTIVĂ ȘI DIALOGUL SOCIAL

Art. 17 Reprezentarea lucrătorilor pe platforme

- (1) Lucrătorii pe platformă au dreptul să se organizeze în sindicate sau să adere la sindicate existente.
- (2) Sindicatele pot negocia contracte colective de muncă cu platformele digitale de muncă sau intermediari, după caz, pentru îmbunătățirea condițiilor de muncă, cu respectarea regulilor prevăzute în Legea nr. 367/2022 privind dialogul social.

Art. 18 Consultarea reprezentanților lucrătorilor

Platformele digitale de muncă sau intermediarii, după caz, au obligația să consulte reprezentanții lucrătorilor înainte de:

- a) modificări substanțiale ale algoritmilor;
- b) schimbări în condițiile contractuale;
- c) implementarea de noi tehnologii de supraveghere;
- d) restructurări organizatorice.

Capitolul VII. TRANSPARENȚA ÎN CE PRIVEȘTE MUNCA PE PLATFORME

Art. 19 Declararea muncii pe platforme



- (1) Platformele digitale de muncă raportează lunar numărul și categoriile de lucrători angajați direct de acestea, precum și numărul și categoriile de lucrători puși la dispoziția platformelor digitale de muncă de intermediari care au calitatea de angajatori și care prestează activitatea pe platforme sau sunt sub autoritatea acestora.
- (2) Aceste informări sunt întocmite conform normelor dreptului Uniunii Europene aplicabile în materia informării organelor competente în cazul muncii transfrontaliere.

Art. 20 Accesul la informațiile relevante privind munca pe platforme

- (1) În baza dispozițiilor prezentei legi, platformele sunt obligate să pună la dispoziția organelor publice competente în domeniu, precum și reprezentanților persoanelor care lucrează pe platforme, următoarele informații:
 - a) Numărul persoanelor care lucrează pe platforme, ținând cont de specificul, natura și obiectul activității prestate, precum și statutul lor profesional și regimul contractual;
 - b) Condițiile generale și durata pe care le-a stabilit platforma digitală de muncă pentru prestarea activității în cadrul relațiilor contractuale stabilite;
 - c) Durata medie a activității în raport cu fiecare persoană, venitul mediu al persoanelor care prestează activitatea pe platformă în mod obișnuit, inclusiv prin intermediari;
 - d) Transmiterea datelor privind intermediarii aflați în relații contractuale cu platformele.
- (2) Platformele digitale de muncă răspund pentru modul de îndeplinire, la timp și întocmai, a obligațiilor vizând informarea autorităților publice competente cu privire la persoanele care lucrează pe platforme, precum și cu privire la statutul lor juridic, inclusiv despre calificarea lor profesională.
- (3) Informațiile prevăzute la alin. (1) lit. a) trebuie aduse la cunoștința instituțiilor publice din toate țările în care se prestează munca pe platforme digitale, anual. Informațiile prevăzute la alin. (1) lit. c) acestea se transmit exclusiv la cererea formulată de către autoritățile competente în domeniu respectiv de către reprezentanții persoanelor care lucrează pe platforme.
- (4) Informațiile al căror conținut face obiectul alin. (1) lit. a) se analizează și se comunică orice modificări la intervale de timp de cel puțin 6 luni de la ultima comunicare, iar cele de la alin. (1) lit. b) ori de câte ori au loc modificări în conținutul acestora.
- (5) Prin derogare de la dispozițiile alin. (1), lit. a), în cazul acelor platforme digitale de muncă organizate ca întreprinderi mici ori mijlocii, inclusiv ca microîntreprinderi, la cererea acestora, actualizarea datelor și comunicarea lor are loc la intervale de un an.
- (6) Autoritățile publice, precum și reprezentanții persoanelor care lucrează pentru sau sub autoritatea platformelor digitale de muncă au dreptul de a cere lămuriri, explicații, clarificări referitor la informațiile transmise de platformă. Solicităților privind furnizarea de informații trebuie să li se dea curs în termen de 30 de zile de la data formulării acestora, iar răspunsul trebuie însoțit de o motivare.



Capitolul VIII. CĂI DE ATAC ȘI ASIGURAREA RESPECTĂRII LEGII

Art. 21 Dreptul la o cale de atac

Au acces la jurisdicția competentă soluționării litigiilor generate de încălcarea drepturilor prevăzute de prezenta lege toate persoanele care au prestat munca pe platforme, independent de natura juridică a raporturilor de muncă, de existența unui contract individual de muncă, a unui raport juridic de muncă sau în baza altor relații contractuale.

Art. 22 Proceduri în numele sau în sprijinul persoanelor care prestează muncă pe platforme

Sindicatele și reprezentanții aleși ai persoanelor care lucrează pe platforme sunt îndreptățite să inițieze orice procedură administrativă sau judiciară în favoarea persoanelor care lucrează pe platformele digitale de muncă sau prin intermediarii acestora, în cazul în care consideră că drepturile persoanelor care lucrează pe platformă au fost încălcate.

Art. 23 Canale de comunicare pentru persoanele care prestează muncă pe platforme

Dreptul de a comunica, în mod continuu și într-un sistem securizat, între persoanele care lucrează pe platforme digitale de muncă sau prin intermediul unor asemenea platforme trebuie respectat și asigurat de platformele digitale de muncă fără niciun fel de intruziune ori monitorizare din partea acestora.

Art. 24 Proceduri interne de soluționare a plângerilor

- (1) Platforma digitală de muncă are obligația să instituie o procedură internă de soluționare a reclamațiilor formulate de către persoanele care lucrează pe platforme.
- (2) Procedura trebuie să îndeplinească următoarele cerințe:
 - a) să aibă caracter gratuit;
 - b) să fie accesibilă în limba română;
 - c) să fie finalizată în maximum 30 zile de la data la care platforma digitală de muncă a primit reclamația;
 - d) transparentă privind modul de soluționare a reclamației.

Art. 25 Accesul la probe

- (1) Platformele digitale de muncă, la cererea organelor judiciare, sunt obligate să pună la dispoziția acestora orice probă evaluată ca relevantă în cauză și de competența acestor organe judiciare.
- (2) Instanțele judecătorești ori alte organe jurisdicționale competente în materia soluționării litigiilor generate de aplicarea prezentei legi pot face publice informațiile de natură confidențială în timp conținutul probelor administrate, sub rezerva respectării legislației privind protecția datelor.

Art. 26 Protecția împotriva tratamentului sau a consecințelor nefavorabile

Persoanele care lucrează pe platformele digitale de muncă, precum și reprezentanții acestora, conform legii, au dreptul efectiv și concret de a formula plângeri împotriva platformelor



digitale de muncă pentru orice măsuri de natură a avea efecte negative în legătură cu activitatea ce o desfășoară sau pe motivul că au invocat încălcări de către platformele digitale de muncă ale drepturilor ce le revin în acord cu dispozițiile prezentei legi.

Art. 27 Protecția împotriva concedierii

- (1) Este interzisă și calificată drept ilegală orice concediere sau alte măsuri echivalente de încetare a contractelor persoanelor care lucrează pe platforme digitale de muncă sau prin intermediul acestor platforme, fiind considerate drept acte de represalii, pentru motivul că persoanele în cauză au reclamat încălcarea drepturilor lor stabilite conform prezentei legi.
- (2) Această interdicție vizează și măsurile de ordin preparator luate împotriva persoanelor și pe care acestea le consideră ca efect negativ asupra statutului lor profesional și al stabilității în muncă.
- (3) În cazul persoanelor care au fost concediate ori împotriva cărora s-au luat măsuri de încetare a raporturilor de muncă echivalente concedierii și care pretind că această situație a fost determinată de exercitarea drepturilor reglementate de prezenta lege, instanțele judecătorești competente trebuie să solicite platformelor punerea la dispoziție a probelor în baza cărora s-a luat decizia de concediere ori de a înceta raportul de muncă.

Capitolul IX. SUPRAVEGHERE ȘI SANCTIUNI

Art. 28 Autorități competente

- (1) Asigurarea respectării prezentei legi revine Inspecției Muncii, în colaborare cu Autoritatea Națională pentru Protecția Consumatorilor și Autoritatea Națională de Supraveghere a Prelucrării Datelor cu Caracter Personal.
- (2) Inspectorii de muncă au dreptul să:
 - a) efectueze controale la sediul platformelor digitale de muncă și ale intermediarilor;
 - b) solicite documente și informații;
 - c) acceseze platformele digitale de muncă pentru verificări;
 - d) dispună măsuri de remediere;
 - e) aplice sancțiuni contravenționale.

Art. 29 Sancțiuni

- (1) Constituie contravenții următoarele fapte și se sancționează după cum urmează:
 - a) Nerespectarea obligației de informare prevăzute la art. 9 se sancționează cu amendă de la 5.000 la 20.000 lei;
 - b) Neacordarea drepturilor minime prevăzute la art. 10 se sancționează cu amendă de la 10.000 la 20.000 lei;
 - c) Nerespectarea limitărilor privind prelucrarea datelor cu caracter personal prin intermediul sistemelor automatizate de monitorizare sau al sistemelor automatizate de luare a deciziilor prevăzute la art. 11 se sancționează cu amendă de la 100.000 la 500.000 lei;



- d) Nerespectarea obligației de informare prevăzute la art. 12 se sancționează cu amendă de la 10.000 la 20.000 lei;
 - e) Nerespectarea obligației de a efectua auditul prevăzut la art. 13 se sancționează cu amendă de la 20.000 la 30.000 de lei;
 - f) Nerespectarea obligației de a înființa un canal de contestare a încălcărilor privind revizuirea umană a unei decizii automatizate, prevăzute la art. 15 alin. (2) lit. a), se sancționează cu amendă de la 10.000 la 20.000 de lei;
 - g) Nerespectarea obligațiilor prevăzute la art. 16 se sancționează cu amendă de la 15.000 la 30.000 lei;
 - h) Nedeclararea lunară a datelor prevăzute la art. 19 se sancționează cu amendă de la 15.000 la 25.000 lei;
 - i) Refuzul de a furniza informațiile prevăzute la art. 20 se sancționează cu amendă de la 15.000 la 25.000 lei;
 - j) Refuzul de a furniza informații sau documente inspectorilor de muncă, altele decât cele prevăzute la art. 20, se sancționează cu amendă de la 10.000 la 20.000 lei;
 - k) Nerespectarea obligațiilor prevăzute la art. 26 și art. 27 se sancționează cu amendă de la 15.000 la 30.000 lei.
- (2) În cazul în care, cu ocazia unui nou control efectuat de inspectorii de muncă în termen de 6 luni de la ultimul control, se constată săvârșirea din nou a uneia din contravențiile prevăzute la alin. (1), cuantumul amenzilor prevăzute la alin. (1) se dublează. În acest caz, inspectorii de muncă pot dispune și suspendarea temporară a funcționării platformei digitale de muncă sau a intermediarilor, după caz, pentru o perioadă de maximum 90 de zile.

Capitolul X. DISPOZIȚII TRANZITORII ȘI FINALE

Art. 30 Dispoziții tranzitorii

- (1) Platformele digitale de muncă existente la data intrării în vigoare a prezentei legi au obligația să se conformeze prezentei legi în termen de 12 luni de la data intrării sale în vigoare.
- (2) Platformele digitale de muncă vor lua măsurile necesare pentru a încheia contracte individual de muncă cu persoanele care lucrează pe platforme și întrunesc condițiile pentru a fi calificate ca lucrători pe platforme potrivit prezentei legi, în termen de maximum 6 luni de la intrarea în vigoare a prezentei legi.
- (3) Intermediarii au obligația de a solicita autorizarea în calitate de agent de muncă temporară în termen 90 de zile de la data intrării în vigoare a prezentei legi.

Art. 31 Cooperare transfrontalieră

- (1) Autoritățile române competente cooperează cu autoritățile similare din alte state membre ale Uniunii Europene pentru supravegherea operatorilor de platforme care activează transfrontalier.



- (2) Se desemnează Inspekția Muncii ca punct de contact național pentru schimbul de informații privind munca pe platforme.

Art. 32 Raport prezentat de Inspekția Muncii

- (1) Inspekția Muncii va prezenta Guvernului, la fiecare 2 ani, un raport privind implementarea prezentei legi.
- (2) Raportul va cuprinde:
- a) numărul operatorilor de platforme înregistrați;
 - b) numărul lucrătorilor pe platforme și distribuția acestora pe categorii;
 - c) numărul controalelor efectuate și sancțiunilor aplicate;
 - d) evoluția protecției sociale în sector;
 - e) recomandări pentru îmbunătățirea legislației.

Art. 33 Norme de aplicare a legii

- (1) În vederea asigurării implementării dispozițiilor prezentei legi se vor elabora norme metodologice, ce vor fi adoptate prin hotărâre de guvern în termen de 60 de zile de la data intrării în vigoare a legii.
- (2) În cuprinsul hotărârii de guvern vor fi enunțate, definite și detaliate următoarele categorii de probleme:
- a) Tipologia măsurilor pentru a garanta implementarea prezentei legi;
 - b) Drepturile și obligațiile organelor și instituțiilor administrației publice în privința aplicării legii;
 - c) Organizarea măsurilor de asigurare a respectării legii conform competenței organelor administrației publice ce activează în domeniul pieței muncii;
 - d) Promovarea regulilor tratamentului egal și ale teoriei proporționalității în stabilirea procedurilor de implementare a prevederilor legii.

Art. 34 Intrarea în vigoare a legii

- (1) Prezenta lege intră în vigoare la 30 de zile de la publicarea în Monitorul Oficial al României, Partea I.
- (2) Prevederile art. 8 privind prezumția de salariat intră în vigoare la 4 luni de la publicarea legii.

Art. 35 Transpunerea Directivei (UE) 2019/1152

Prezenta lege transpune Directiva (UE) 2019/1152 a Parlamentului European și a Consiliului din 20 iunie 2019 privind condițiile de muncă transparente și previzibile în Uniunea Europeană și DIRECTIVA (UE) 2024/2831 a Parlamentului European și a Consiliului din 23 octombrie 2024 privind îmbunătățirea condițiilor de muncă în cadrul muncii pe platforme.



Cofinanțat de
Uniunea Europeană



TITLUL PROIECTULUI
BNS - O CONFEDERAȚIE SINDICALĂ PENTRU MII

EDITORUL MATERIALULUI
BLOCUL NATIONAL SINDICAL

DATA PUBLICĂRII
SEPTEMBRIE 2025

„Acest document a fost pregătit pentru BLOCUL NATIONAL SINDICAL și reflectă opinia autorilor. Acest material nu reprezintă poziția CE sau a Guvernului României, care nu poartă răspunderea modului în care informația conținută în acest raport ar putea fi utilizată.”

