

ARTICOLE

„UBERIZAREA” MUNCII. RĂMÂNE PLATFORMA
DIGITALĂ DE MUNCĂ UN SIMPLU INTERMEDIAR,
AVÂND ÎN VEDERE CONTROLUL SEMNIFICATIV
EXERCITAT ASUPRA „PLATFORM WORKERS”?

DOI: 10.24193/SUBBIur.68(2023).2.4
Data publicării online: 23.12.2023

Albert ALBANEZI*

Abstract: „Uberizarea” muncii descrie o piață digitală de muncă, în care platformele intervin ca simpli intermediari, serviciile oferite fiind prestate de utilizatori care desfășoară o activitate independentă. Cu toate că raționamentul este valabil în cazul anumitor platforme, cel puțin în cazul aplicațiilor mobile bazate pe locație, el poate fi pus sub semnul îndoielii. În analiza noastră vom încerca să arătăm că pornind de la condițiile serviciului prestat, acestea fiind stabilite în mod unilateral de platformă, nu se poate nega existența unui control semnificativ exercitat asupra „platform workers”, oferind câteva repere jurisprudențiale relevante în acest sens. În consecință, așa cum vom arăta prin concluzii, situația este una difuză întrucât acești lucrători prestează o activitate pe care nu o pot organiza singuri, deși o desfășoară, teoretic, din postura de independenți.

Cuvinte cheie: platforme digitale de muncă, aplicații mobile, localizare, control semnificativ, lucrători pe platforme.

* Dr. Albert Albanezi, cadru didactic asociat, Facultatea de Drept, Universitatea Babeș-Bolyai, Cluj Napoca, albert.albanezi@law.ubbcluj.ro, <https://orcid.org/0009-0004-0298-1049>.

THE „*UBERISATION*” OF WORK. IS THE DIGITAL
LABOUR PLATFORM A MERE INTERMEDIARY,
GIVEN THE SIGNIFICANT CONTROL EXERCISED
ON „*PLATFORM WORKERS*”?

Abstract: The 'uberization' of work describes a digital labour market in which platforms act as mere intermediaries, with services provided by self-employed users. While the reasoning is valid for some platforms, at least in the case of location-based mobile apps it can be questioned. In our analysis we will try to show that, starting from the conditions of the service provided, which are unilaterally set by the platform, it cannot be denied that there is a significant control exercised over 'platform workers', by providing some relevant case law in this respect. Consequently, as will be shown in the conclusions, the situation is diffuse since these workers are performing an activity which they cannot organize themselves, although they are theoretically self-employed.

Keywords: digital work platforms, mobile apps, location, significant control, platform workers

Cuprins

Introducere	108
I. Platformele multilaterale. Accepțiuni ale conceptului de platformă multilaterală .	109
II. Platformele multilaterale, clasificări relevante. Cine sunt acești „ <i>platform workers</i> ”?	111
III. Repere ale controlului semnificativ exercitat de platforme.....	114
Concluzii finale.....	117
Bibliografie.....	119

Introducere

În prezent, termenul „*uberization*¹”(uberizare) este utilizat pentru a descrie o schimbare esențială în ce privește prestarea unui serviciu, introducând o nouă modalitate prin care acesta poate fi accesat, în special prin intermediul tehnologiei mobile. Acesta sugerează, în esență, o simbioză între prezența platformelor multilaterale și procesul de tehnologizare, aspect ilustrat prin utilizarea unui termen ce derivă tocmai din denumirea uneia dintre cele mai cunoscute aplicații mobile, Uber.

În raporturile de muncă „*uberizarea*” desemnează tranziția către o piață digitalizată de muncă, situată în antiteză cu raporturile uzuale. Șoferii sau curierii nu sunt angajații aplicațiilor mobile, activitatea lor fiind bazată pe un raport civil și nu unul de muncă. În consecință, platformele intervin din postura de intermediari ai unor raporturi ce se formează între prestatorii de servicii și beneficiarii acestora.

În același timp însă, nu poate fi omis controlul exercitat de platforme asupra acestor servicii. Observația diferă în funcție de tipul de platformă în discuție însă, de numeroase ori, condițiile serviciului prestat prin aplicațiile mobile sunt stabilite în mod unilateral însăși de platformă. Această concluzie determină o schimbare a paradigmei în ce privește statutul de simplu intermediar al platformelor, controlul contractual având mai degrabă natura juridică a autorității exercitate de angajator.

Prin prezenta lucrarea, încercăm să adresăm tocmai această contradicție, cu o relevanță deosebită în cazul lucrătorilor pe aplicațiile mobile. Analiza noastră pornește de la valențele platformelor și clasificările

¹ Dictionarul Cambridge al limbii engleze, online: <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/uberization>.

relevante, pentru a descrie ulterior controlul exercitat și implicațiile acestuia asupra raporturilor dintre lucrătorii pe aplicațiile mobile și aceste întreprinderi, prin intermediul unor repere din jurisprudența recentă. În final, folosindu-ne de argumentele expuse, vom tranșa câteva concluzii privind raportul dintre lucrători și platforme.

I. Platformele multilaterale. Accepțiuni ale conceptului de platformă multilaterală

Având în vedere complexitatea platformelor digitale, este dificilă atribuirea unei definiții general valabile, aceasta depinzând inevitabil în funcție de perspectiva din care privim platforma. Spre exemplu, reținem faptul că platformele reprezintă tehnologia care reduce costurile de tranzacționare, ori facilitează tranzacții care nu ar putea avea loc altfel². Din acest punct de vedere, serviciul de transport alternativ de persoane, sau „*ride-sharing*” poate fi substituit prin serviciul clasic de taximetrie, însă avantajele oferite de aplicațiile mobile precum Bolt sau Uber ar fi conectarea pasagerilor cu șoferii aflați în apropiere, reducând timpul de așteptare pentru alocarea curselor, precum și costul acestora. Fără a detalia în ce privește mecanismul pe care se bazează platformele, subiect care excedează prezentului articol, evidențiem faptul că, prin intermediul efectelor de rețea, platformele conectează utilizatori din categorii diferite, devenind astfel multilaterale.

În consecință, platforma acționează ca un veritabil „**intermediar cibernetic**”, un alt exemplu fiind motoarele de căutare, care

² D. S. EVANS, A. HAGIU, R. SCHMALENSSEE, *Invisible Engines: How Software Platforms Drive Innovation and Transform Industries*, Edit. The MIT Press, Massachusetts, 2006, p. 3.

redirecționează către site-uri care să propună diverse servicii sau produse corespunzătoare cerințelor unui utilizator anume³. Această abordare, privind platformele digitale, este utilizată și de OUG: 49/2019⁴ care reglementează transportul alternativ de persoane, sau „ride-sharing”, act normativ ce privește platforma din perspectiva tehnologiei care facilitează un serviciu⁵.

O altă posibilitate este să ne raportăm la platformă din perspectiva întreprinderii, deseori multinaționale, care controlează și utilizează tehnologia necesară prestării serviciului în discuție. În contrast cu platforma definită ca un intermediar, propunerea de directivă a Comisiei Europene privind îmbunătățirea condițiilor de muncă pentru lucrul pe platformă⁶ definește platforma digitală de muncă, din perspectiva întreprinderii. Din acest punct de vedere, potrivit articolului 2, alin. (1), pct. 1) **platforma digitală de muncă** reprezintă „orice persoană fizică sau juridică care furnizează un serviciu ce îndeplinește următoarele condiții cumulative: (1) este furnizat, cel puțin parțial, la distanță prin mijloace electronice precum un site, ori o aplicație mobilă; (2) este furnizat la cererea unui destinatar; (3)

³ B. CAILLAUD, B. JULLIEN, *Competing cyberintermediaries*, European Economic Review, vol. 45, nr. 4-6, mai 2001, p. 798.

⁴ OUG: 49/2019 privind activitățile de transport alternativ cu autoturism și conducător auto, M.of.: 537/01. Iul. 2019, aprobată cu modificări prin L: 204/2019, M.of.: 901/7 noi. 2019, modificată prin L: 154/2020, M.of.: 659/24 iul. 2020.

⁵ Art. 2 lit. m) din OUG: 49/2019 definește platforma digitală ca o „aplicație informatică pentru intermedierea transportului alternativ care îndeplinește condițiile prevăzute la art. 7 din ordonanță prin care utilizatorii înregistrați, prin intermediul unui dispozitiv mobil de comunicații electronice, încheie în acest scop un contract de transport alternativ sau un contract de afiliere”.

⁶ Propunere de Directivă a Parlamentului European și al Consiliului, privind îmbunătățirea condițiilor de muncă pentru lucrul pe platformă, COM/2021/762 final, online: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/ALL/?uri=CELEX:52021PC0762>.

implică în mod esențial organizarea muncii efectuate de persoane, fiind indiferent dacă munca respectivă este prestată online, sau fizic, într-o locație”.

II. Platformele multilaterale, clasificări relevante. Cine sunt acești „platform workers”?

Omniprezența platformelor în sectoarele economice de activitate generează o multitudine de clasificări în funcție de particularitățile acestora ori prin raportare la funcțiile îndeplinite. O primă clasificare relevantă, utilă în special pentru a distinge între diferitele categorii de lucrători prin intermediul platformelor, are în vedere distincția utilizată de Organizația Internațională a Muncii (OIM), relevând existența **platformelor de „crowdwork”** (*web-based platforms*), precum și a **aplicațiilor mobile bazate pe locație** (*location based platforms/apps*)⁷.

În cadrul platformelor de „crowdworking”, proiectele mari sunt împărțite în sarcini simple, rapide și adeseori repetitive (*microtasking*), precum asocierea imaginilor sau filtrarea conținutului de pe platformele sociale, îndeplinite de o categorie vastă de lucrători, geografic dispersați (*crowd*). Exemple în acest sens ar fi platforme precum: Amazon Mechanical Turk (AMT), Clickworker, Crowdfunder. După cum se subliniază și în doctrină⁸, „crowdworkers” lansează o provocare în ce privește determinarea

⁷ J. BERG, M. FURRER, E. HARMON, U. RAMI, M. SIX SILBERMAN, *Digital labour platforms and the future of work: Towards decent work in the online world*, International Labour Office, Geneva 2018, pp. 3-4 *apud* F. ROȘIORU, *The Status of Platform Workers in Romania*, *Comparative Labor Law & Policy Journal*, vol. 41, nr. 2, toamnă 2020, p. 424.

⁸ F. ROȘIORU, *op.cit.*, p. 425.

regimului juridic, fiind mai degrabă unul contractual, întrucât această categorie de lucrători este una mult prea dispersată și prea puțin vizibilă, pierzându-se în spațiul virtual, fiind ascunși într-un cod, ori printr-o reformulare plastică, am putea afirma că acești lucrători se pierd în „mulțime” (*crowd*).

Pe de altă parte, în cazul *aplicațiilor mobile bazate pe locație*, activitățile sunt ceva mai uzuale, cum ar fi transportul, serviciile de curățenie, ori servicii hoteliere. Diferența esențială între aceste aplicații și *platformele de „crowdwork”*, este că în timp ce sarcinile trasate prin intermediul *platformelor de „crowdwork”* pot fi îndeplinite online, practic de oriunde, *platformele bazate pe locație* presupun corelarea cererii și a ofertei locale pentru un anumit serviciu, consecința fiind restrângerea ariei geografice în ce privește serviciile oferite⁹. În cadrul lucrătorilor pe aplicații mobile, statutul devine ceva mai palpabil întrucât aceștia poartă însemnele platformelor pe care le reprezintă, respectiv îi vedem atunci când efectuează curse sau livrează colete. Exemple pot fi platformele din domeniul transportului alternativ de persoane, precum: Bolt, Uber, ori cele din domeniul livrărilor: Deliveroo, Tazz, Glovo, sau Takeaway.

În strânsă legătură cu aplicațiile mobile bazate pe locație, menționăm categoria ***platformelor bazate pe externalizare (lean platforms)***. Caracteristica acestor platforme este externalizarea accentuată cu privire la forța de muncă, capitalul fix, costurile de mentenanță, ori de instruire a personalului. Ele sunt lipsite de active corporale proprii, aspect ce le poate

⁹ V. De STEFANO, *The Rise of the Just-in-Time Workforce: On-Demand Work, Crowdwork, and Labor Protection in the Gig-Economy*, *Comparative Labor Law & Policy Journal*, vol. 37, nr. 3, primăvară 2016, p. 472; 474.

atribui denumirea de „*platforme virtuale*¹⁰”. În consecință, am putea afirma că „Uber este cea mai mare firmă de taxi din lume, fără să dețină o mașină¹¹”, autoturismele aparținând șoferilor care prestează activitatea. Totodată, cel puțin din perspectiva platformelor, externalizarea este extinsă și dacă ne raportăm la cei care realizează efectiv cursele, aceștia fiind tratați precum colaboratori contractuali care realizează o activitate independentă, iar nu ca salariați care duc la îndeplinire o sarcină trasată de angajator.

Nu în ultimul rând, dacă ne raportăm la caracteristicile serviciului intermediat, vorbim despre *platforme centralizate*, respectiv, *platforme descentralizate*¹². În prima categorie, elemente precum prețul și condițiile specifice raportate la serviciu sunt lăsate la latitudinea utilizatorilor, platforma adoptând un simplu rol de intermediar, în schimbul unei taxe aplicate pe tranzacție. Spre exemplu, OLX nu poate stabili prețul pe care îl solicităm pentru bunul vândut, la fel cum nici Booking nu poate stabili prețul pentru cazarea listată.

În contrast, în cazul platformelor centralizate, cererea și oferta, respectiv prețul serviciului și condițiile concrete de prestare a acestuia sunt stabilite în mod unilateral de platformă, situație ilustrată de platformele de „*ride-sharing*” sau cele de livrări, care așa cum vom arăta, exercită un control semnificativ asupra activității desfășurate de lucrători.

¹⁰ N. SRNICEK, *Platform capitalism*, Edit. Polity Press, Cambridge, p. 43.

¹¹ T. GOODWIN, *The battle is for the customer interface*, 2015, online, <https://techcrunch.com/2015/03/03/in-the-age-of-disintermediation-the-battle-is-all-for-the-customer-interface/>.

¹² D. PROSERPIO, G. J. TELLIS, *Baring the Sharing Economy: Concepts, Classification, Findings, and Future Directions*, 2017, data actualizării: 17 ian. 2018, online: <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3084329>, p. 7.

III. Repere ale controlului semnificativ exercitat de platforme

Pornind de la observațiile noastre anterioare, care plasează aplicațiile mobile bazate pe locație în categoria platformelor centralizate din perspectiva serviciul prestat, ne propunem în continuare să nuanțăm modul în care se manifestă controlul exercitat asupra lucrătorilor.

Un punct nevralgic privind calitatea de prestator independent (susținută de platforme) în ce privește lucrătorii pe aplicațiile mobile, controlul exercitat de platforme a fost reținut de mai multe instanțe naționale ca un element ce poate justifica existența unui raport de subordonare¹³. Optăm pentru a descrie acest element printr-o hotărâre reprezentativă a Curții Supreme a Regatului Unit, pronunțată în 19 februarie 2021¹⁴, care atestă calitatea de lucrător așoferilor Uber. Preliminar, este important să reținem că, spre deosebire de reglementarea internă, care nu prevede o astfel de diferențiere, statutul de *lucrător* („*worker*”¹⁵) reprezintă o

¹³ Pentru o prezentare detaliată a jurisprudenței privind statutul legal al lucrătorilor pe aplicațiile mobile, a se vedea A. ALBANEZI, *Platformele Multilaterale la Intersecția dintre Dreptul Societar și Dreptul Muncii, 2023, teză dactilo., Biblioteca centrală Universitară „Lucian Blaga”, Cluj-Napoca, cota: TEZE10315, Cap. V, Sec. 3, pp.180-195.*

¹⁴ Uber BV & Ors v Aslam & Ors [2021] UKSC 5 (19 February 2021)[2021] WLR(D) 108, [2021] UKSC 5, [2021] RTR 29, [2021] 4 All ER 209, [2021] IRLR 407, [2021] ICR 657, online: <http://www.bailii.org/uk/cases/UKSC/2021/5.html>.

¹⁵ În concret, conform Secțiunii 230(3)(b) din *Employment Rights Act*, această categorie intermediară poartă denumirea de „*limb (b) workers*”, sintetizând o categorie intermediară între lucrători independenți și angajați. Statutul aplicabil, per ansamblu, pentru acești lucrători este cel al lucrătorilor independenți, cu mențiune că se bucură de anumite drepturi asociate calității de salariat. CH. HIEBL, *The classification of platform workers in caselaw: A cross European comparative analysis*, Comparative Labor Law & Policy Journal, vol. 42,2,

categorie intermediară între prestatori independenți și salariați, având dreptul la plata salariului minim, la respectarea timpului de muncă și de odihnă – incluzând aici și concediul anual de odihnă plătit – precum și la protecție în cazul avertizărilor de interes public¹⁶. Curtea britanică reține controlul exercitat de platformă sub forma a cinci argumente, pe care le vom evidenția în continuare și noi¹⁷.

Astfel, curtea engleză a subliniat faptul că (1) prețul unei curse este stabilit de platformă, fără ca șoferii să aibă posibilitatea să solicite mai mult, astfel încât Uber este cea care decide, în mod unilateral, valoarea remunerației acestor lucrători pentru munca prestată. Adicional, (2) condițiile contractuale sunt impuse unilateral de platformă, acestea nefiind supuse negocierii de către părți. În ce privește posibilitatea lucrătorilor de a refuza curse, element invocat de platformă pentru a justifica statutul de prestator independent, se reține că (3) rata de acceptare (sau refuz) este monitorizată de platformă, iar dacă numeroase curse sunt refuzate ori anulate, Uber poate suspenda utilizatorul pentru 10 minute, timp în care acesta nu își poate desfășura activitatea.

Raționamentul este extins prin menționarea (4) sistemului de rating utilizat, care contorizează evaluările primite din partea pasagerilor (de la 1–5). În cazul în care un rating minim nu este obținut, respectiv păstrat, șoferul va primi o serie de avertizări, după care poate fi suspendat sau chiar exclus de pe platformă. Opinăm că, cel puțin în cazul excluderii de pe

2022 Forthcoming, p. 8, data încărcării: 5 feb. 2022, online: <https://ssrn.com/abstract=3982738>.

¹⁶ F. ROȘIORU, *Accesorii sau integrat în activitatea angajatorului: Cazul Uber*, în RRDP, 2/2021, p. 70.

¹⁷ Uber BV & Ors v Aslam & Ors [2021] UKSC 5 (19 February 2021), pg.94 – pg.100.

platformă, în ce privește efectele produse de această măsură, nu putem nega similitudinea cu sancțiunea desfacerii disciplinare a contractului de muncă, denotând exercitarea prerogativei disciplinare de către angajator. Nu în ultimul rând, un element considerat extrem de important, privește (5) limitarea comunicărilor cu pasagerii, stabilite la minimul necesar pentru finalizarea cursei, inițierea unui contact în afara platformei fiind interzisă.

Pe baza acestor concluzii, Curtea Supremă a Regatului Unit a reținut existența unui raport de subordonare față de Uber, precum și o stare de dependență economică, având în vedere că singura cale prin care șoferii pot să își amelioreze situația financiară este să dedice mai mult timp activității desfășurate pe platformă. De asemenea, raportat la noțiunea de timp de muncă, s-a subliniat că în acest interval va intra întreaga perioadă în care șoferul este conectat și este pregătit și dispus să accepte curse – fiind la dispoziția platformei – nu doar timpul necesar pentru finalizarea curselor¹⁸.

Într-o manieră asemănătoare, CJUE, într-o hotărâre ce privește natura serviciului prestat de această aplicație mobilă, stabilește că serviciul oferit de Uber nu este unul de intermediere, ci este un serviciu de transport. În cazul nostru, hotărârea este relevantă dintr-un alt punct de vedere, întrucât, deși obiectul dezbaterii este unul diferit, se constată *influența decisivă*¹⁹ exercitată de platformă, deoarece aceasta: fixează cel puțin prețul maxim pe cursă; acest preț este perceput în mod direct pasagerilor, pentru ca mai apoi să fie achitată o parte către conducătorul auto neprofesionist; exercită un anumit control asupra calității autovehiculelor și asupra comportamentului șoferilor, care poate determina chiar excluderea lor de pe

¹⁸ *Idem*, § 136 – § 137.

¹⁹ Hotărârea CJUE din 20 dec. 2017, *Asociación Profesional EliteTaxi c. Uber Systems SpainSL*, cauza C-434/15, ECLI:EU:C:2017:981, pg. 39.

platformă. În contrast cu ipoteza descrisă, în hotărârea *Star Taxi App*²⁰, Curtea reține o situație radical diferită.

Spre deosebire de Uber, aplicația Star Taxi pune la dispoziție o listă cuprinzând mai mulți șoferi disponibili, care aplică tarife diferite. Clientul poate alege oricare dintre șoferii propuși, aceștia din urmă având posibilitatea de a refuza curse, iar aplicația nu stabilește prețul cursei, șoferii fiind plătiți în mod direct, la finalizarea cursei. Mai mult decât atât, aplicația nu selectează șoferii, respectiv nu exercită un control asupra stării tehnice a autovehiculului utilizat, ori asupra comportamentului șoferilor (existând totuși un sistem de evaluare, bazat strict pe recenzii primite din partea altor pasageri)²¹. În această ipoteză, vorbim într-adevăr de un intermediar între pasageri și șoferi, concluzie ce pare precipitată în cazul platformelor de „ride-sharing”.

Concluzii finale

Din perspectiva dreptului muncii, „uberizarea” generează deopotrivă atât oportunități cât și provocări. Pe de o parte, eficientizarea serviciilor prestate nu poate fi negată, pe de altă parte, eficientizarea are la bază externalizarea costurilor necesare, inclusiv în ce privește instruirea personalului și protecția lucrătorilor pe aplicațiile mobile.

Calitatea de simplu intermediar al acestor platforme (reținut de altfel, chiar de către OUG: 49/2019) corespunde modelului de afaceri gândit

²⁰ Hotărârea CJUE din 3 dec. 2020, *Star Taxi App SRL c. Unității Administrativ Teritoriale Municipiul București prin Primar General, Consiliului General al Municipiului București*, cauza C-62/19, ECLI:EU:C:2020:980.

²¹ F. ROȘIORU, *Accesorii...*, p. 67.

de aceste întreprinderi, însă nu suntem convingși că este în concordanță cu realitatea faptică. În teorie, postura de intermediar presupune crearea unui cadru general pentru desfășurarea unei activități, ori prestarea unui serviciu. Această observație rămâne validă pentru numeroase platforme care doar conectează utilizatori aflați în categorii diferite. În practică însă, găsim și numeroase exemple în cadrul aplicațiilor mobile, bazate pe locație în care acestea stabilesc, în mod unilateral, condițiile prestării serviciului oferit.

În astfel de situații, controlul semnificativ exercitat de platforme pune serios sub semnul întrebării calitatea de simplu intermediar al acestora, denotând mai degrabă un raport de subordonare, specific raporturilor de muncă. Discuția nu este una fără miză, pentru că, admitând calitatea de simplu intermediar al platformelor în discuție, plasăm lucrătorii pe platforme în categoria prestatorilor independenți, anume considerăm că aceștia suportă riscul economic al activității. În consecință lucrătorii suportă riscul pentru o activitate pe care nu o pot organiza singuri, deși o desfășoară teoretic din postura de independenți.

Bibliografie

- ALBANEZI A., Platformele Multilaterale la Intersecția dintre Dreptul Societar și Dreptul Muncii, 2023, teză dactilo., Biblioteca centrală Universitară „Lucian Blaga”, Cluj-Napoca, cota: TEZE10315;
- CAILLAUD B., JULIEN B., *Competing cyberintermediaries*, *European Economic Review*, Vol. 45, No. 4-6, May 2001;
- STEFANO de V., *The Rise of the Just-in-Time Workforce: On-Demand Work, Crowdsourcing, and Labor Protection in the Gig-Economy*, *Comparative Labor Law & Policy Journal*, Vol. 37, No. 3, Spring 2016;
- EVANS D. S., HAGIU A., SCHMALENSSEE R., *Invisible Engines: How Software Platforms Drive Innovation and Transform Industries*, Edit. The MIT Press, Massachusetts, 2006;
- GOODWIN T., *The battle is for the customer interface*, 2015, online: <https://techcrunch.com/2015/03/03/in-the-age-of-disintermediation-the-battle-is-all-for-the-customer-interface/>;
- HIEBL Ch., *The classification of platform workers in caselaw: A cross European comparative analysis*, *Comparative Labor Law & Policy Journal*, vol. 42.2, 2022 Forthcoming, online: <https://ssrn.com/abstract=3982738>;
- PROSERPIO D., TELLIS G. J., *Baring the Sharing Economy: Concepts, Classification, Findings, and Future Directions*, 2017, online: <https://ssrn.com/abstract=3084329>;
- ROȘIORU F., *The Status of Platform Workers in Romania*, *Comparative Labor Law & Policy Journal*, Vol. 41, No. 2, Fall 2020;
- ROȘIORU F., Accesoriu sau integrat în activitatea angajatorului: Cazul Uber, RRDP, 2/2021;
- SRNICEK N., *Platform capitalism*, Edit. Polity Press, Cambridge, 2017.