

REPERE PRIVIND STATUTUL LEGAL AL „PLATFORM
WORKERS”. PROPUNEREA DE DIRECTIVĂ PRIVIND
ÎMBUNĂTĂȚIREA CONDIȚIILOR DE MUNCĂ PENTRU
LUCRUL PE PLATFORME VS. „TESTUL ABC”

DOI: 10.24193/SUBBIur.68(2023).3.3
Data publicării online: 10.01.2024

Albert Albanezi*

Abstract: „Gig-economy” sau „munca la cerere” („on demand work”) reprezintă o concretizare a pieței digitalizate de muncă, creată și dezvoltată cu ajutorul platformelor digitale de muncă ce pot lua forma aplicațiilor mobile. Teoretic, raporturile dintre platforme și lucrători nu sunt raporturi de muncă, respectiv nu prezintă un caracter de continuitate. Practic însă, controlul exercitat asupra serviciului prestat poate fi interpretat în sensul manifestării autorității de către angajator. În încercarea de a alinia realitatea faptică și o calificare corespunzătoare, lucrarea de față prezintă două abordări asemănătoare, respectiv Propunerea de Directivă privind îmbunătățirea condițiilor de muncă pentru lucrul pe platforme și „testul ABC” aplicabil în California. În analiza noastră vom prezenta prezumțiile pe care se bazează aceste soluții, arătând și implicațiile posibile.

Cuvinte cheie: platform workers, munca la cerere, statut juridic, raport de muncă prezumat.

* 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>.

BENCHMARKS REGARDING THE LEGAL STATUS OF ‘PLATFORM WORKERS’. THE PROPOSAL FOR A DIRECTIVE ON IMPROVED WORKING CONDITIONS FOR PLATFORM WORKERS VS. THE ‘ABC TEST’

Abstract: The ‘*gig-economy*’ or ‘*on demand work*’ is an embodiment of the digitised labour market, created and developed with the help of digital work platforms that can take the form of mobile applications. In theory, the relationship between platforms and workers is not a labour relationship, i.e. it is not continuous. In practice, however, the control exercised over the service provided can be interpreted as a manifestation of authority by the employer. In an attempt to align factual reality and appropriate qualification, this paper presents two similar approaches, namely the Proposal for a Directive on the improvement of working conditions for work on platforms and the ‘ABC test’ applicable in California. In our analysis we present the legal presumptions on which these interpretations are based and show the possible implications.

Keywords: platform workers, work on demand, legal status, presumed employment relationship.

Cuprins

Introducere.....	76
I. Propunerea de Directivă privind îmbunătățirea condițiilor de muncă pentru lucrul pe platforme.....	78
A. Descrierea regimului de protecție.....	78
B. Prezumția privind existența unui raport de muncă.....	80
II. „Testul ABC” aplicat de Curtea Supremă din California.....	87
A. Prezumția stabilită prin „testul ABC”.....	87
B. Consecințele aplicării prezumției. Replica platformelor.....	92
Concluzii finale.....	94

Bibliografie.....99

Introducere

Economia colaborativă (*sharing economy*) presupune o reinterpretare a modului în care utilizăm resursele, respectiv un sistem în care accesul la resurse devine mai important decât deținerea acestora¹. Platforma digitală se află la baza acestui mecanism, având atât rolul de promotor, cât și cel de protagonist în cadrul acestui sistem. Natura resurselor partajate este una diversă, de la mijloace de transport sau spații de cazare, până la informație sau timpul și abilitățile unei persoane. În acest sens, o componentă a economiei colaborative este și piața digitală de muncă, purtând și denumirea de „*gig-economy*”.

„*Gig-economy*”, sau „*munca la cerere*” (*on demand work*) poate fi văzută ca o piață digitalizată de muncă, caracterizată de raporturi contractuale de scurtă durată și ocazionale. Activitățile prestate sunt limitate la sarcini precise și divizibile, care pot îmbrăca forme diverse precum o cursă de transport alternativ sau livrarea de colete². În cazul lucrătorilor pe aceste platforme, sau „*gig-workers*” statutul legal devine unul neclar, deoarece se estompează delimitarea dintre muncă bazată pe continuitate și munca ocazională, respectiv între activitățile dependente și cele independente. În consecință, deși am fi tentați să afirmăm că problema calificării raporturilor de muncă era una stabilă, discuția este aprinsă din nou în încercarea de a

¹ O. LOBEL, *The Law of the Platform*, San Diego Legal Studies Paper nr. 16-212, 2016, p. 17, <https://ssrn.com/abstract=2742380>.

² M. T. MOORE, *The gig economy: a hypothetical contract analysis*, Legal Studies, vol. 39, nr. 4, 2019, pp. 585-586.

încadra corect această nouă categorie de lucrători, care devine tot mai numeroasă.

Subiectul este intens dezbătut și de către instanțele naționale ale statelor membre, a căror interpretare este departe de a fi neechivocă, însă numitorul comun pare să fie necesitatea recalificării relației dintre prestatori și platforme în raporturi de muncă³. Pe plan intern, notăm faptul că transportul alternativ de persoane sau „*ride-sharing*” este reglementat prin dispozițiile OUG Nr. 49/2019⁴, însă acest act normativ nu adresează problema regimului juridic aplicabil șoferilor (de altfel se subliniază faptul că platforma este un simplu intermediar), ci are scopul de a permite prestarea acestui serviciu în mod legal.

Prin urmare, în studiul nostru vom prezenta două potențiale soluții identificate: prezumția instituită la nivel european prin Propunerea de Directivă privind îmbunătățirea condițiilor de muncă pentru lucrul pe platforme⁵, care va deveni aplicabilă pe plan național, după adoptarea directivei, prin transpunerea acesteia, respectiv „*testul ABC*” implementat în California. În final, vom concluziona prin prezentarea implicațiilor posibile generate de aceste soluții.

³ Pentru o prezentare detaliată a jurisprudenței existente la nivelul statelor membre, a se vedea A. ALBANEZI, *Platformele Multilaterale la Intersecția dintre Dreptul Societar și Dreptul Muncii*, cap. V, sec. 3, pp. 180-202, teză de doctorat, dactilo, UBB Cluj, sept. 2023.

⁴ OUG: 49/2019 privind activitățile de transport alternativ cu autoturism și conducător auto, M.of.: 537/01. iul. 2019.

⁵ Propunere de Directivă a Parlamentului European și al Consiliului, privind îmbunătățirea condițiilor de muncă pentru lucrul pe platformă, COM/2021/762 final.

I. Propunerea de Directivă privind îmbunătățirea condițiilor de muncă pentru lucrul pe platforme

A. Descrierea regimului de protecție

Propunerea de directivă este elaborată în contextul în care notăm existența a peste 100 de hotărâri judecătorești și 15 decizii administrative naționale la nivel statelor membre⁶, cu interpretări contrastante, care atestă, ori contrazic existența unui raport de muncă în cazul lucrătorilor pe platforme. Referitor la evaluarea impactul generat de propunerea de directivă, se estimează că între 1.72 de milioane și 4.1 milioane de persoane au la ora actuală o încadrare greșită. Astfel, directiva dorește să îmbunătățească în concret condițiile de desfășurare a activității pentru circa 28 de milioane de persoane care prestează servicii pe aproximativ 500 de platformele digitale de muncă, între acestea numărându-se și o categorie generoasă de lucrători independenți⁷.

Propunerea definește **platforma digitală de muncă**, art. 2 alin. (1) pct. 1) stabilind că aceasta 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) implică în mod esențial organizarea muncii efectuate de persoane, fiind indiferent dacă munca respectivă este prestată online, sau fizic, într-o anumită locație. Adițional, prin art. 2 alin. (2) se subliniază

⁶ Propunerea de directivă - Expunere de motive, Sect. 2. *Temei juridic*, *Subsidiaritate și Proporționalitate*, p.10.

⁷ *Idem*, Evaluarea impactului, p. 14.

faptul că definiția propusă include și o limitare raportată la furnizorii de servicii pentru care organizarea muncii desfășurată de o persoană constituie doar o componentă auxiliară, fiind excluși furnizorii ai căror scop principal este doar acela de a partaja sau exploata active.

În ce privește activitatea desfășurată pe platformele digitale de muncă, notăm că se definește, în primul rând, prin art. 2, alin. (1), pct. (2) **„lucrul pe platforme”**, adică orice activitate organizată de platforma digitală de muncă, efectuată pe teritoriul Uniunii, în baza unui raport contractual cu platforma, indiferent de existența unui raport contractual între cel care desfășoară activitatea și destinatarul serviciului (beneficiar). În concret, se dorește instituirea unui regim de protecție pentru două categorii distincte, anume *„persoana care lucrează pe platforme”*, respectiv *„lucrătorul pe platformă”*.

Conform art. 2 alin. (1) pct. 3, prin *persoană care lucrează pe platforme* înțelegem orice persoană care își desfășoară activitatea prin intermediul platformelor, indiferent de calificarea raportului contractual existent. În consecință, textul se adresează celor care prestează o activitate independentă, facilitată de platforma digitală, astfel încât ei nu vor fi beneficiari ai regimului de protecție instituit pentru persoanele care au un raport de muncă, însă se vor bucura de garanțiile privind transparența și corectitudinea platformei⁸.

În cazul *lucrătorilor pe platforme*, categorie care prezintă cu adevărat interes pentru analiza noastră, definită la art. 2 alin. (1) pct. 4, vorbim despre orice persoană fizică care lucrează pe platformele digitale de

⁸ Notăm aici exemple din Capitolul III – Gestionare algoritmică, respectiv: transparența privind utilizarea sistemelor automatizate de monitorizare, monitorizarea de către om a acestor sisteme și revizuirea umană a deciziilor semnificative.

muncă, având un raport de muncă, sau un raport de muncă definit de legislația unui stat membru. În concret, pentru această categorie devine operabilă prezumția privind existența unui raport de muncă, introdusă prin directivă, căreia îi vom dedica următoarea secțiune din analiza noastră.

B. Presumția privind existența unui raport de muncă

Prin art. 4 alin. (2), propunerea de directivă stabilește cu privire la raportul dintre lucrător și platforma digitală de muncă, prezumția că am fi în prezența unui raport juridic de muncă. Se prevede că stabilirea corectă a statutului profesional trebuie să aibă în vedere, în primul rând, circumstanțele de fapt ce descriu desfășurarea activității – în special utilizarea algoritmilor în organizarea muncii – indiferent de modul în care este clasificat raportul contractual dintre părți.

Prezumția legală este construită în jurul controlului exercitat pe platforme asupra activității lucrătorului, fiind necesară îndeplinirea a cel puțin două, dintre următoarele 5 condiții⁹:

(a) „determinarea efectivă sau stabilirea unor limite superioare pentru nivelul remunerației”;

Având în vedere faptul că platforma este cea care stabilește în concret prețul pentru fiecare comandă sau cursă, lucrătorii neavând posibilitatea de a negocia acest aspect ori de a vizualiza destinația¹⁰, am putea afirma faptul că această primă condiție este bifată. Argumentul este reținut și de Curtea

⁹ Pentru o analiză extinsă privind îndeplinirea acestor condiții de către platformele avizate în România pentru *‘ride-sharing’*, a se vedea A. ALBANEZI, *Platformele...* pp. 232-247.

¹⁰ F. ROȘIORU, *După muncă și răsplată: substanța contractului individual de muncă*, RRDP nr. 1/2021, pp.428-429.

Supremă a Regatului Unit în hotărârea pronunțată împotriva Uber¹¹, stabilindu-se faptul că prețul unei curse este stabilit de platformă, fără ca șoferii să aibă posibilitatea să solicite mai mult pentru o cursă, astfel încât Uber este cea care decide, în mod unilateral, valoarea remunerației acestor lucrători pentru munca prestată. De asemenea, modul de alocare al curselor, respectiv ruta aleasă, sunt stabilite tot de către platforme.

Mai mult decât atât, în ipoteza în care plata se realizează online, prin aplicație, contravaloarea comenzii este încasată direct de către platformă, virând câștigurile săptămânal, după reținerea comisionului aplicat de către aplicația mobilă. Desigur, valoarea totală a remunerației depinde și de timpul dedicat activității, însă stabilind prețul maxim pentru fiecare comandă, ca o consecință, se va seta și limita superioară a câștigului total.

(b) „stabilirea obligației ca persoana care lucrează pe platforme să respecte o serie de norme specifice obligatorii în ceea ce privește înfățișarea, conduita față de destinatarul serviciului sau desfășurarea muncii”;

Element reținut și în jurisprudența CJUE prin raportare la Uber, care subliniază *influența decisivă* exercitată de aplicație, inclusiv asupra unor elemente precum calitatea autovehiculelor, sau comportamentul șoferilor, care poate determina chiar excluderea lor de pe platformă¹².

Dacă ne raportăm în special la platformele de transport alternativ de persoane, sau „*ride-sharing*”, aplicațiile în sine sunt cele care impun o serie de condiții privind starea autovehiculelor și dotările acestora, elemente pe

¹¹ UK Supreme Court, 19 February 2021, Uber BV and others (Appellants) v. Aslam and others (Respondents), [2021] UKSC 5, § 94, online, <https://www.supremecourt.uk/cases/uksc-2019-0029.html>.

¹² Hotărârea CJUE din 20 dec. 2017, *Asociación Profesional EliteTaxi c. Uber Systems Spain SL*, cauza C-434/15, ECLI:EU:C:2017:981, § 39.

baza cărora se va realiza o selecție în momentul în care se creează profilul de utilizator. La acestea adăugăm și o serie de criterii în ce privește comportamentul lucrătorilor, cerințe care devin aplicabile prin acceptarea termenilor și condiții contractuale impuse de această categorie de platforme.

(c) „supravegherea desfășurării muncii sau verificarea calității rezultatelor muncii, inclusiv prin mijloace electronice”;

În primul rând, supravegherea activității este bifată dacă luăm în considerare faptul că poziția exactă a lucrătorului este monitorizată constant. Mai mult decât atât, fiecare etapă din comanda acceptată este verificată de către platformă. De asemenea, trebuie să luăm în calcul faptul că în cazul platformelor digitale de muncă asistăm la externalizarea forței de muncă și a costurilor necesare instruirii personalului, existând modalități alternative de control bazate pe sisteme de reputație¹³ bazate pe un algoritm specific prin care se va evalua prestația lucrătorului. Acest criteriu este strâns legat de aspectele prezentate în cadrul analizei noastre privind următoarea condiție tratată.

(d) „restrângerea în mod efectiv a libertății persoanei care lucrează pe platforme, inclusiv prin sancțiuni, de a-și organiza munca, în special a libertății de a-și alege programul de lucru sau perioadele de absență, de a accepta sau a refuza sarcini sau de a recurge la subcontractanți sau înlocuitori”;

Continuând raționamentul condiției anterioare, este necesar să nuanțăm faptul că libertatea de care se bucură lucrătorii pe platforme privind posibilitatea de a-și organiza singuri programul este în concret limitată, având în vedere factorii de care depinde calificativul sau *ratingul* acordat pe platformă.

¹³ N. SRNICEK, *Platform capitalism*, Edit. Polity Press, Cambridge, p. 44.

Potrivit platformelor, evaluarea activității este realizată de către utilizatori, justificându-se prin necesitatea de a păstra un standard ridicat în ce privește serviciul oferit. Fără a intra în detalii în ce privește mecanismul pe care se bazează platformele, notăm că prin intermediul efectelor de rețea, valoarea generată de o categorie de participanți va genera beneficii și pentru alte categorii. Spre exemplu, dacă ne raportăm la magazinele de aplicații, diversitatea și calitatea aplicațiilor mobile atrag consumatorii, pe de altă parte, dezvoltatorii terți de aplicații vor fi atrași de platformele care prezintă un număr generos de consumatori¹⁴. În cazul lucrătorilor pe aplicațiile mobile, calitatea serviciului va atrage mai multe comenzi, generând câștiguri mai mari.

Pe de altă parte, atractivitatea serviciului necesită lucrători activi. În consecință, pe lângă evaluările primite din partea utilizatorilor, platformele vor ține cont și de elemente precum rata de acceptare a comenzilor, lipsa răspunsurilor, respectiv gradul de finalizare al solicitărilor primite¹⁵. Mai mult decât atât, în cazul în care *ratingul* șoferilor de transport alternativ scade sub o anumită valoare, aceste platforme au posibilitatea de a suspenda temporar sau permanent contul șoferului, echivalând cu o excludere a

¹⁴ E. J. ALTMAN, M. TRIPSAS, *Product to Platform Transitions: Organizational Identity Implications*, Harvard Business School Research Paper nr. 14-045, sept. 2014, pp. 8-9, <http://ssrn.com/abstract=2364523>.

¹⁵ Spre exemplu, termenii și condițiile impuse de platforma Bolt șoferilor, în vigoare de la 01.01.2023, prevăd la art. 8.1 faptul că *ratingul* șoferilor ia în calcul evaluările primite din partea pasagerilor, însă art. 8.2 prevede că: „În plus față de rating, noi măsurăm și nivelul de activitate și vă oferim un scor al acesteia, care are la bază activitatea dvs. **privind acceptarea, refuzul, lipsa răspunsului și finalizarea solicitărilor de servicii de transport**”,

online, https://assets.ctfassets.net/tk7rwcciwvbq/1yM4Y7rUCD89Qju3r2QsMH/10e6980053e800383c921af6b2ef3b30/Terms_Conditions_RO.pdf, arhivă: <https://perma.cc/TF8Z-ZGPB>.

acestui de pe platformă¹⁶. Cu alte cuvinte, cu toate că vorbim aparent de condiții impuse unor prestatori independenți de servicii, natura măsurilor pe care le poate dispune platforma este asemănătoare cu sancțiunile disciplinare pe care le poate impune angajatorul.

Nu în ultimul rând, pentru a finaliza analiza noastră privind această condiție, directiva vizează și o restricție în ce privește posibilitatea lucrătorilor de a subcontracta ori de a se substitui în activitatea desfășurată. În acest sens, vom face trimitere către raționamentul evocat de CJUE în hotărârea din cauza *Yodel*¹⁷, o platformă care organiza livrarea de colete în Regatul Unit. În această cauză, Curtea subliniază anumite clarificări privind statutul de lucrător, în contextul Directivei 2003/88/CE¹⁸ (privind timpul de muncă).

Astfel, se stabilesc patru criterii care pot atesta calitatea de lucrător independent, întrucât persoana în cauza are *discreția* de a¹⁹: (1)

¹⁶ Termeni și Condiții Bolt, art. 8.3: „Pentru a le putea oferi servicii de încredere Pasagerilor, noi putem stabili un rating mediu minim și un scor minim al activității pe care trebuie să îl atingă și să îl mențină Șoferii. Dacă, după primirea unei notificări pertinente din partea noastră, dvs. **nu vă creșteți media rating-ului sau scorul activității** până la nivelul minim necesar, în perioada de timp prescrisă, atunci **contul dvs. de Șofer va fi automat suspendat fie temporar, fie permanent**. Noi nu putem anula suspendarea contului dvs. dacă aceasta s-a efectuat pe drept din cauza oricăror circumstanțe exterioare sau dacă se constată că suspendarea a fost cauzată de o eroare de sistem ori în urma unor rating-uri false”.

¹⁷ Hotărârea CJUE din 22 aprilie 2020, *Yodel Delivery Network Ltd*, cauza C-692/19, ECLI:EU:C:2020:288.

¹⁸ Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și A Consiliului Din 4 Noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru, publicată în OJ L 299, 18.11.2003, p. 9–19.

¹⁹ CJUE, *Yodel*..., § 45.

subcontracta – presupusul angajator are doar posibilitatea de a exercita un control limitat, în sensul în care să pretindă ca subcontractorul să fi obținut aceleași calificări ca și lucrătorul; (2) *alege comenzile acceptate și numărul acestora* – cu alte cuvinte, lucrătorul trebuie să se bucure de o „discreție absolută”²⁰ cu referire la cât, precum și dacă va lucra în concret sau nu; (3) *presta serviciile față de terți* – fie aceștia chiar concurenții direcți ai pretinsului angajator; (4) *alege orele în care lucrează* – în acest sens se acceptă doar o intervenție minoră din partea platformei, la specificarea unor intervale orare, menite să asigure un standard calitativ serviciului prestat. Adițional, se notează faptul că această independență nu trebuie să fie doar fictivă, cu referire specifică la anumite platforme care proclamă libertatea absolută a desfășurării activității, însă monitorizează pasivitatea lucrătorului, având posibilitatea să îl sancționeze pentru acest aspect²¹.

(e) „limitarea în mod efectiv a posibilității de a construi o bază de clienți sau de a presta muncă pentru orice parte terță”.

Ultima condiție presupune două elemente alternative. Astfel, în ce privește primul element, putem discuta chiar despre o interdicție în acest sens, de vreme ce nu există posibilitatea pentru lucrători să își formeze o clientelă proprie. Acest element este subliniat și de către Curtea Supremă a Regatului Unit în hotărârea pronunțată împotriva platformei Uber, care reține în ce privește comunicările dintre șoferi și pasageri, reducerea acestora la informațiile necesare pentru finalizarea cursei, neexistând posibilitatea de a iniția un contact în afara cadrului permis de platformă²². În

²⁰ *Idem*, § 40.

²¹ Ch. HIEBL, *Case Law on the Classification of Platform Workers: Cross-European Comparative Analysis and Tentative Conclusions*, pp. 67-68, online: <https://ssrn.com/abstract=3839603>.

²² Hotărârea Curții Supreme, *Uber BV and others (Appellants) v. Aslam and other*, § 100.

ce privește condițiile impuse de această platformă în România, în ghidul comunității se prevede faptul că orice contact ulterior finalizării cursei poate privi doar returnarea unui obiect pierdut²³.

Raportându-ne la al doilea element expus în această ultimă condiție, nu putem afirma în mod general faptul că platformele le-ar impune lucrătorilor o exclusivitate, având în vedere că ele permit desfășurarea activității pe mai multe aplicații. Nu trebuie să ometem însă, că potrivit argumentul expus anterior, prin care clientela este plasată exclusiv în beneficiul aplicației, oricum putem bifa și această ultimă condiție.

În privința modului în care funcționează prezumția instituită prin art. 4 alin. (2) din propunerea de directivă, art. 5 prevede faptul că prezumția stabilită este una relativă, sarcina probei contrare – existența unei activități independente – revine platformei digitale, cu mențiunea că o astfel de procedură nu are efectiv suspensiv. Prezumția poate fi răsturnată și de persoanele care își desfășoară activitatea prin intermediul platformei, caz în care platforma este obligată să le sprijine demersul, oferind toate informațiile necesare în acest sens.

²³ Ghidul comunității Uber, *Contactarea după cursă:*, „După ce s-a finalizat cursa ori livrarea, contactul trebuie să înceteze, cu excepția returnării unui obiect pierdut. Contactarea nedorită poate fi considerată hărțuire și include, de exemplu, trimiterea mesajelor text, apelarea, contactarea pe rețelele de socializare, vizitarea sau încercarea de a vizita personal pe cineva după cursă sau livrare. Nu trimiteți informații de contact care nu sunt necesare.”, Ghidul comunității Uber, ultima actualizare 28.04.2021, online, <https://www.uber.com/legal/ro/document/?country=romania&lang=ro&name=general-community-guidelines>, arhivă: <https://perma.cc/5B4Z-J2R6>.

II. „Testul ABC” aplicat de Curtea Supremă din California

A. Prezumția stabilită prin „testul ABC”

„Testul ABC” are la bază o hotărâre a Curții Supreme din California în cauza *Dynamex*²⁴ din 2018. Această hotărâre privea societatea Dynamex (TForce Logistics), o firmă de curierat, lider pe piața nord-americană, care a încadrat în mod greșit doi șoferi ca și lucrători independenți. Cu toate că nu vorbim despre o platformă digitală ci de un grup național de societăți, hotărârea este extrem de relevantă din perspectiva dreptului comparat deoarece instituie testul „ABC”²⁵ ca și criteriu principal pentru a determina existența calității de salariat.

Urmând această decizie, testul este implementat printr-un act normativ adoptat în 2019, Assembly Bill No. 5 (AB5) ²⁶, care stabilește o prezumție relativă în ce privește calitatea de salariat, sarcina probei fiind a angajatorului, care trebuie să dovedească, *per a contrario*, întrunirea **cumulativă** a trei criterii care atestă calitatea de lucrător independent²⁷:

²⁴ *Dynamex Operations West, Inc. v. Superior Court*, 416 P. 3d 1 - Cal: Supreme Court 2018, 30 aprilie 2018, https://scholar.google.com/scholar_case?case=11678427728482268616.

²⁵ Cu toate că decizia curții din California ce marchează prioritatea aplicării testul „ABC” pentru determinarea calității de salariat este din 2018, testul este originar din statul Maine, fiind aplicabil într-o formă sau alta încă din 1935 cf. G. T. PRIVATEU, G. NERGER, *The Worker Classification Dilemma: The IRS Test and the Platform Economy*, iulie 2021, p. 19, <https://ssrn.com/abstract=3900659>.

²⁶ Assembly Bill No. 5 reprezintă o codificare în statul California a „testului ABC”. Actul normativ inițial adoptat în 19 sept. 2019 a fost modificat în 04 sept. 2020, astfel încât versiunea actuală este Assembly Bill No. 2257, online, https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/billNavClient.xhtml?bill_id=201920200AB2257.

²⁷ Hotărârea *Dynamex Operations West, Inc. v. Superior Court*, § 917.

(a) absența controlului sau a direcției exercitate de entitatea angajatoare în ce privește prestarea muncii, atât din punct de vedere contractual, cât și factual;

(b) munca prestată nu face parte din activitatea obișnuită a entității angajatoare;

(c) persoana exploatează, în interes privat și în mod obișnuit, o întreprindere cu același obiect de activitate.

Testul este utilizat la ora actuală de circa 17 state, însă este aplicabil doar la acest nivel. La nivel federal sunt utilizate în evaluarea calității de salariat sau lucrător independent, teste precum: *testul controlului*, *testul oportunității antreprenoriale* sau *testul realității economice*. Deficiențele acestora ar fi faptul că sunt destul de stufoase și necesită o analiză de la caz la caz, fără a stabili vreo prezumție sau criterii concise precum cele introduse prin testul „ABC”²⁸.

Referitor la explicarea acestor criterii, observăm că prima parte a testului – (a) *controlul*, necesită probarea de către angajator a faptului că nu a exercitat în concret un control, respectiv nu a avut posibilitatea de a exercita un control *relativ*. Remarcăm în acest sens abordarea preventivă, simpla posibilitate de a exercita controlul fiind suficientă. Mai mult decât atât, controlul nu trebuie să privească toate aspectele din activitatea salariatului, fiind suficient un *control necesar*, cât timp excede nivelul de control exercitat, în mod obișnuit, în raport cu partenerii contractuali²⁹.

²⁸ Pentru o prezentare detaliată a testelor aplicate la nivel federal în ce privește calitatea de lucrător, a se consulta S. J. PRICE, *The Shoe Is About to Drop for the Platform Economy: Understanding the Current Worker Classification Landscape in Preparation for a Changed World*, University of Memphis Law Review, vol. 52, 2022, pp. 662-678, <https://ssrn.com/abstract=3942057>.

²⁹ Hotărârea *Dynamex Operations West, Inc. v. Superior Court*, § 958.

În ceea ce privește criteriul – (b) *încadrarea muncii prestate în activitatea desfășurată în mod obișnuit de angajator*, apreciem că raționamentul este similar criteriului integrării în activitatea angajatorului utilizat de instanțele franceze³⁰. În consecință, angajatorul trebuie să dovedească că operatorul nu este o parte esențială pentru activitatea desfășurată, respectiv implicarea salariatului este doar una incidentală. Alte elemente luate în calcul sunt modul în care operatorul își conține propria activitate, respectiv cine oferă materialele și echipamentul necesar pentru prestarea muncii³¹. Ultimul aspect se aseamănă cu cerința existentă în dreptul intern, anume necesitatea ca angajatorul să asigure baza materială utilizată de salariat.

În cele din urmă, cu privire la – (c) *exploatarea unei întreprinderi în același domeniu de activitate*, este necesar să se determine nu doar posibilitatea desfășurării unei activități independente, ci prestarea ei în concret. Ultima parte a testului trebuie analizată din perspectiva tuturor circumstanțelor de fapt, spre exemplu: deținerea unui birou propriu (*home office*); obținerea unei licențe sau autorizații de operare; emiterea de cărți de vizită proprii; contractarea cu terțe persoane în interes privat; încheierea unei polițe de asigurare profesională³².

³⁰ Cour de cassation, Chambre sociale, dec. nr. 374 din 4 martie 2020, ECLI:FR:CCASS:2020:SO00374, instanța reține, în ce privește *Uber*, prezența integrării, anume faptul că serviciul în cauză este strict asociat platformei, activitatea neexistând în afara cadrului impus de aplicație; raționament similar urmat într-o cauză privind platforma *Take Eat Easy*, Cour de cassation, Chambre sociale, dec. nr. 1737 din 28 noiembrie 2018, ECLI:FR:CCASS:2018:SO01737.

³¹ R. SPRAGUE, *Using the ABC Test to Classify Workers: End of the Platform-Based Business Model or Status Quo Ante*, William and Mary Business Law Review, vol. 11, nr. 3, aprilie 2020, pp. 752-753.

³² *Idem*, pp. 757-759.

Testul, codificat în California prin Assembly Bill 5, prevede și anumite excepții (extinse în urma revizuirii din 2020) privind inaplicabilitatea prezumției, în mare parte profesiilor liberale, precum în cazul: medicilor, psihologilor, brokeri de asigurări, avocaților, contabililor, agenților imobiliari, muzicienilor, arhitecților etc³³. Adicional, o limitare importantă a actului normativ este că, deși instituie o prezumție relativă privind calitatea de salariat, sarcina probei contrare fiind a angajatorului, recalificarea nu operează ca efect al legii, ci ea trebuie solicitată de lucrătorii independenți îndreptățiți, existând și posibilitatea autosesizării de către anumite instituții publice³⁴. Mai mult decât atât, amintim faptul că actul normativ nu reglementează dreptul de liberă asociere pentru lucrătorii vizați, întrucât a fost adoptat la nivel de stat, iar drepturile colective din sectorul privat sunt de competență federală³⁵.

Pentru a completa expunerea noastră, amintim și hotărârea din 2020 aparținând Curții de Apel New York³⁶, privind platforma Postmates, aplicație specializată în livrări. Starea de fapt relevă că domnul Vega a prestat activitate ca și curier pe platformă în 2015, an în care a și fost exclus de pe platformă pe baza unor evaluări negative primite din partea clienților. Drept urmare, petentul a solicitat platformei plata asigurării de șomaj.

³³ G. T. PRIVATEU, G. NERGER, op.cit., p. 24.

³⁴ K. THORDARSON, *AB-5 and Drive: Worker Classification in the Gig Economy*, Hastings Business Law Journal, vol. 17, nr.1, iarnă 2021, p. 158.

³⁵ C. MCNICHOLAS, M. POYDOCK, *How California’s AB5 protects workers from misclassification*, Economic Policy Institute, 14 noiembrie 2019, <https://www.epi.org/publication/how-californias-ab5-protects-workers-from-misclassification/>.

³⁶ State of New Court of Appeals, Matter of Vega, 2020 NY Slip Op 02094, at * 1 [Ct App Mar. 26, 2020].

Menționăm faptul că statul New York este unul dintre statele care utilizează testul „ABC” însă într-o manieră ceva mai simplificată³⁷. Analizând circumstanțele cauzei, Curtea de Apel menționată anterior subliniază faptul că, în general, acești livratori prestează o activitate necalificată și prost remunerată, cu o *discreție limitată* în ce privește modul de desfășurare a muncii.

Între elementele care descriu controlul extins de care se bucură platforma enumerăm: alocarea comenzilor către curieri și stabilirea prețului pentru fiecare cursă, plătind livratorilor un procent care nu este supus negocierii; suportarea în parte a riscului asociat activității, deoarece Postmates îi plătește pe lucrători indiferent de finalizarea plății din partea clientului; decontarea parțială a costurilor întâmpinate de livratori prin carduri de debit *prepaid*; imposibilitatea clienților de a selecta un curier anume pentru livrarea comenzii; monitorizarea constantă a poziției lucrătorului prin geolocalizare, indicând clienților un timp estimat de livrare; asumarea răspunderii pentru înlocuirea unui curier în cazul în care acesta a acceptat o cursă, dar nu o poate finaliza; gestionarea plângerilor venite din partea clienților, platforma fiind răspunzătoare în anumite situații pentru pachetele deteriorate.

Pe baza acestor argumente, instanța americană reține că Postmates Inc. exercită mai mult decât un control *incidental*, simplul fapt că livratorii aveau o libertate reziduală referitoare la alegerea intervalului orar în care activau pe platformă nu este suficient, astfel încât platforma avea calitatea de angajator față de curier³⁸.

³⁷ R. SPRAGUE, op.cit., p. 748.

³⁸ I. BELTRAN, *Employment Status Of Platform Workers: National Courts Decisions Overview*, online, <https://shorturl.at/gikJ1>.

B. Consecințele aplicării prezumției. Replica platformelor

Ca urmare a hotărârii Curții Supreme din California, respectiv a implementării prezumției stabilite prin „testul ABC”, printr-un ordin preliminar (*preliminary injunction*)³⁹ emis de Superior Court of the State of California din 2020⁴⁰, instanța constată că atât Uber cât și Lyft (platformă similară) și-au încadrat greșit șoferii ca și lucrători independenți, o astfel de calificare fiind interzisă prin ordin, acordând platformelor un termen de 10 zile pentru a rectifica situația.

Reacția Uber și Lyft s-a manifestat pe două planuri. O primă abordare a fost încercarea de remaniere a platformei, astfel încât să ofere mai multă libertate șoferilor. Astfel, Uber lansează „*proiectul Luigi*” în 2020, disponibil doar pentru șoferii săi din California, care conținea modificări precum:

- posibilitatea de a previzualiza distanța cursei înainte de acceptare;
- posibilitatea de a refuza curse în cazul în care tariful se consideră nejustificat;

³⁹ *Preliminary injunction* este un ordin emis de instanțe prin care se poate impune încetarea unei activități, până la pronunțarea unei hotărâri definitive în proces, https://www.law.cornell.edu/wex/preliminary_injunction.

⁴⁰ Superior Court of the State of California, County of San Francisco, People of the State of California v. Uber Technologies Inc; Lyft Technologies Inc, ordin preliminar (*preliminary injunction*) nr. CGC-20-584402, din 1 august 2020, <https://s3.documentcloud.org/documents/7032764/Judge-Ethan-Schulman-Order-on-Lyft-and-Uber.pdf>

- inserarea unei opțiuni de „favorit”, prin care pasagerii pot alege anumiți șoferi cu prioritate, existând o modalitate de contactare directă⁴¹.

A doua măsură luată a îmbrăcat forma unei propuneri legislative⁴², inițiate de Uber, Lyft și Doordash, sub denumirea „Proposition 22” (Prop. 22)⁴³. Proiectul viza includerea unei excepții adiționale în Assembly Bill No.5, privitoare la șoferii care își desfășurau activitatea prin aplicații mobile, în sensul păstrării statutului de lucrători independenți. Pentru a echilibra totuși situația șoferilor, au fost incluse în proiect anumite drepturi precum: o compensație orară minimală garantată, asigurare medicală, precum și instruire inițială. Propunerea a trecut inițial de votul electoratului, însă a fost contestat pe temeiul neconstituționalității. O decizie din august 2021 a constatat faptul că propunerea legislativă a încălcat prevederile Constituției din statul California⁴⁴.

⁴¹ K. THORDARSON, op.cit., p. 161.

⁴² Propunerea legislativă poartă denumirea specifică de „*ballot-measure*”, prin care orice cetățean cu drept de vot din statul California, poate lansa o propunere sau un referendum, cu condiția atingerii unui prag de 55% din electorat în ce privește votul, online: <https://www.sos.ca.gov/elections/ballot-measures>.

⁴³ California Proposition 22, App-Based Drivers as Contractors and Labor Policies Initiative (2020), 3 noiembrie 2020, online, <https://vig.cdn.sos.ca.gov/2020/general/pdf/topl-prop22.pdf>.

⁴⁴ Superior Court Of The State Of California, dec. din 20 august 2021, Case No. RG21088725, online: <https://www.documentcloud.org/documents/21046832-castellanos-order>.

Concluzii finale

La nivel teoretic, platformele digitale de muncă permit generarea unor venituri suplimentare prin desfășurarea unei activități independente, în funcție de disponibilitatea lucrătorului. Din perspectiva acestor aplicații mobile, calificarea persoanelor care prestează serviciile organizate, este una foarte clară: ei sunt doar colaboratori contractuali. Din acest punct de vedere, terminologia utilizată nu este una întâmplătoare, fiind preferată calitatea de *parteneri*⁴⁵, sau chiar denumiri specifice în funcție de platforma pe care se desfășoară activitatea precum: „turkers” (*Amazon Mechanical Turk*) sau „rabbits” (*TaskRabbit*), marcând natura dezumanizată⁴⁶ a activității prestate, ori caracterul precar al muncii⁴⁷. Prin muncă precară sau raporturile de muncă non-standard înțelegem acele raporturi care, în mod uzual se îndepărtează de un contract de muncă standard, cu normă întreagă și pe durată nedeterminată, fiind asociate cu activități care sunt slab remunerate și care nu oferă gradul de protecție juridică sau socială al unui

⁴⁵ Terminologia este utilizată spre exemplu de platforma Bolt, unde pentru a încărca documentele necesare pentru înscrierea pe platformă, butonul este denumit „Înscrie-te ca șofer partener”, online, https://bolt.eu/ro-ro/driver/?lang=ro-ro&utm_source=googleleadwords_int&utm_medium=cpc&utm_campaign=ro_brand_search&utm_source=google&utm_medium=ads&utm_campaign=9663117353&gclid=CjwKCAiA-vOsBhAAEiwAIWR0TSVcrF37_ZIgvnIYGf6lnXSvIU9onmdkScSB6bMIOWnDf6ROgdp9bRoCXR0QAvD_BwE, arhivă: <https://perma.cc/EQ7N-PG8L>.

⁴⁶V. De STEFANO, *Introduction: Crowdsourcing, the Gig-Economy, and the Law*, *Comparative Labor Law & Policy Journal*, vol. 37, nr. 3, Spring 2016, p. 462.

⁴⁷ A. R. BARZILAY, A. BEN-DAVID, *Platform Inequality: Gender in the Gig-Economy*, *Seton Hall Law Review*, Vol. 47, No. 393, 2017, p. 395, online: <https://ssrn.com/abstract=2995906>.

contract de muncă. În contextul actual însă, termenul este tot mai des asociat cu *munca la cerere („gig-work”)* prestată pe platforme⁴⁸.

Problema calificării corespunzătoare a acestor lucrători pe platforme este cu atât mai presantă cu cât răspândirea rapidă și popularitatea platformelor crește exponențial numărul persoanelor vizate. Startul în acest sens a fost dat prin dezbaterile statutului legal de către instanțele naționale, demers afectat, în mod evident, de diferențele în interpretare. În consecință sarcina la nivel european a fost asumată prin propunerea de Directivă privind îmbunătățirea condițiilor de muncă pentru lucrul pe platforme.

Directiva instituie o prezumție privind existența unui raport de muncă între platforme și lucrători, pornind de la controlul exercitat asupra activității prestate, sarcina probei contrare revenind platformei. Cu toate că, în forma sa actuală, art. 4 alin. (2) din propunerea de directivă solicită doar îndeplinirea a două din cele cinci condiții enumerate, realitatea faptică denotă că găsim relativ facil argumentele care să susțină îndeplinirea cumulată a acestor elemente. În această privință, notăm faptul că modul în care serviciul este prestat se decide unilateral de către platformă, cât timp avem în vedere că alocarea comenzilor, prețul pentru fiecare cursă sau livrare, respectiv ruta aleasă sunt aspecte pe care lucrătorul nu le poate negocia.

Mai mult decât atât, libertatea privind desfășurarea activității este una puternic limitată prin sistemul de evaluare aplicat. Calificativul pe care lucrătorul îl primește ia în calcul evaluările primite din partea beneficiarilor, element ce nu depinde de platformă, în același timp însă, este cuantificată și

⁴⁸ V. De STEFANO, A. ALOISI, *Fundamental Labour Rights, Platform Work and Human-Rights Protection of Non-Standard Workers*, Bocconi Legal Studies Research Paper nr. 3125866/ 2018, pp. 2-3, <https://ssrn.com/abstract=3125866>.

pasivitatea „*platform workers*”. Aspecte precum gradul de acceptare al sarcinilor, numărul de răspunsuri, respectiv rata de finalizare rămân exclusiv sub influența aplicațiilor mobile. Gestionare algoritmică a activității produce efecte asupra lucrătorilor, deoarece în cazul în care nu este menținut un anumit standard, șoferii și livratorii pot fi suspendați temporar sau excluși de pe platformă. În consecință, cu toate că vorbim teoretic despre o activitate independentă, practic măsurile ce pot fi dispuse sunt comparabile, în ce privește efectele produse, cu sancțiunile disciplinare pe care le poate aplica un angajator

Desigur, neajunsul acestei soluții este că se află, la ora actuală, doar la stadiul de propunere. Amintim însă faptul că există și câteva repere legislative din rândul statelor membre privind statutul legal aplicabil în cazul „*platform workers*”. Acte normative au fost adoptate în Franța⁴⁹, Italia⁵⁰, respectiv Spania⁵¹, cu observația că în Franța și Italia nu s-a pus problema

⁴⁹ Legea nr. 1088/2016, *El Khomri (după numele inițiatoarei, Myriam El Khomri)*, LOI n° 2016-1088 du 8 août 2016 *relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels*, publicată în JORF n°0184 du 9 août 2016, online: <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000032983213/>.

⁵⁰ Decretului Legislativ nr. 101/2019, Decreto-Legge 3 settembre 2019, n. 101, *Disposizioni urgenti per la tutela del lavoro e per la risoluzione di crisi aziendali*, publicat în GU Serie Generale n.207 del 04-09-2019, online: <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2019/09/04/19G00109/sg>.

⁵¹ Legea nr. 9/2021 (Ley Rider), *Real Decreto-ley 9/2021, de 11 de mayo, por el que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales*, publicată în BOE-A-2021-7840, online: https://boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-7840.

acordării statutului de lucrător, ci mai degrabă a unui regim de protecție⁵², indiferent de calificare raportului. Doar în cazul Spaniei prin *Ley Rider* se instituie o prezumție legală privind statutul de salariat al curierilor pe aplicațiile mobile de livrări, stabilind adițional dreptul la informare și dreptul reprezentanților acestor lucrători de a fi consultați⁵³.

Un alt reper identificat pe care l-am analizat vine din partea Statelor Unite, prin „testul ABC” aplicat print-o hotărâre a Curții Supreme din California în cauza *Dynamex*. Prezumția a fost adoptată deja printr-un act normativ și este una relativă în ce privește calitatea de salariat, angajatorul fiind ținut să dovedească întrunirea cumulată a celor trei criterii enunțate. Și de această dată, se pornește de la prezența faptică a controlului exercitat de către platformă. În consecință, aceste întreprinderi sunt ținute să dovedească lipsa unui control exercitat asupra activității lucrătorilor, ori cel puțin faptul că acest control nu excedează unei limite necesare, aplicate în raporturile cu partenerii contractuali obișnuiți.

Totodată, platforma este ținută să dovedească faptul că lucrătorii nu sunt integrați în activitatea obișnuită a angajatorului, respectiv că aceștia au posibilitatea, respectiv exploatează în concret, o altă întreprindere cu același obiect de activitate. Raportat la aceste elemente, reiterăm faptul că, pe de o parte lucrătorii poartă însemnele aplicațiilor mobile, respectiv faptul că

⁵² În Italia, spre exemplu, s-a stabilit că lucrătorii beneficiază de toate drepturile salariaților, mai puțin în cazul în un contract colectiv de muncă aplicabil, care le oferă drepturi mai favorabile. F. ROȘIORU, *Dependența juridică și economică a salariatului*, RRDП nr. 4/ 2019, p. 177, § 35.

⁵³ CONSILIUL CONCURENȚEI, *Raport preliminar privind segmental serviciilor de transport alternative*, Forma preliminară, decembrie 2021, p. 242, online: <http://www.consiliulconcurentei.ro/wp-content/uploads/2022/05/Raport-Preliminar-Ride-Hailing.pdf>.

aportul lucrătorilor este unul esențial, de vreme ce acest tip de platforme nu dispun de mașini sau angajați proprii. Mai mult decât atât, comenzile sunt alocate de către platforme, iar beneficiarii, nu pot alege un șofer sau livrator anume. Din perspectiva beneficiarilor, rezultă destul de clar faptul că vorbim de un serviciu oferit de Uber, spre exemplu, prin intermediul lucrătorilor, iar nu despre un serviciu oferit de un prestator independent, prin intermediul platformei.

Indiferent de abordare, numitorul comun pare să fie același: necesitatea recalificării lucrătorilor. Concluzia este pertinentă cel puțin în condițiile actuale de operare impuse de aceste întreprinderi, iar inițiativa a fost deja lansată la nivel european și nu numai. În consecință, putem afirma că următoarea mutare aparține platformelor, care fie se vor supune obligației de a recalifica convențiile civile la momentul adoptării directivei, fie vor altera algoritmul astfel încât acesta să devină mai previzibil, respectiv prestatorii de servicii să aibă într-adevăr posibilitatea de a activa în mod independent.

Bibliografie

Articole de specialitate si monografii:

- ALBANEZI A., Platformele Multilaterale la Intersecția dintre Dreptul Societar și Dreptul Muncii, 2023, teză dactilo., Biblioteca central Universitară „Lucian Blaga”, Cluj-Napoca, cota: TEZE10315;
- ALTMAN E. J, M. TRIPSAS M., *Product to Platform Transitions: Organizational Identity Implications*, Harvard Business School Research Paper nr.. 14-045, sept. 2014, online: <http://ssrn.com/abstract=2364523>; BARZILAY, A. R., BEN-DAVID, A., *Platform Inequality: Gender in the Gig-Economy*, Seton Hall Law Review, Vol. 47, nr. 393, 2017;
- BELTRAN, I., *Employment status of platform workers: national courts decisions overview*, online, <https://shorturl.at/gikJ1> ;
- DE STEFANO, V., ALOISI, A., *Fundamental Labour Rights, Platform Work and Human-Rights Protection of Non-Standard Workers*, Bocconi Legal Studies Research Paper nr. 3125866/ 2018, online:, <https://ssrn.com/abstract=3125866>;
- DE STEFANO, V., *Introduction: Crowdsourcing, the Gig-Economy, and the Law*, Comparative Labor Law & Policy Journal, vol. 37, nr. 3, Spring 2016;
- HIEBL CH., *Case Law on the Classification of Platform Workers: Cross-European Comparative Analysis and Tentative Conclusions*, online: <https://ssrn.com/abstract=3839603>.;
- LOBEL O., *The Law of the Platform*, San Diego Legal Studies Paper nr. 16-212, 2016, online: <https://ssrn.com/abstract=2742380>;

- MCNICHOLAS, C., POYDOCK, M., *How California’s AB5 protects workers from misclassification*, Economic Policy Institute, online, 14 noiembrie 2019: <https://www.epi.org/publication/how-californias-ab5-protects-workers-from-misclassification/>;
- MOORE, M.T., *The gig economy: a hypothetical contract analysis*, Legal Studies, vol. 39, nr. 4, 2019;
- PRICE S. J., *The Shoe Is About to Drop for the Platform Economy: Understanding the Current Worker Classification Landscape in Preparation for a Changed World*, *University of Memphis Law Review*, vol. 52, 2022, online: <https://ssrn.com/abstract=3942057>;
- PRIVATEU G.T., NERGER G., *The Worker Classification Dilemma: The IRS Test and the Platform Economy*, iulie 2021, online: <https://ssrn.com/abstract=3900659>;
- PROSERPIO D., TELLIS G. J., *Baring the Sharing Economy: Concepts, Classification, Findings, and Future Directions*, 2017, online: <https://ssrn.com/abstract=3084329>;
- ROȘIORU F., *Accesoriu sau integrat în activitatea angajatorului: Cazul Uber*, RRDP nr. 2/2021;
- ROȘIORU F., *După muncă și răsplată: substanța contractului individual de muncă*, RRDP nr. 1/2021;
- ROȘIORU, F., *Dependența juridică și economică a salariatului*, RRDP nr. 4/ 2019
- SPRAGUE R., *Using the ABC Test to Classify Workers: End of the Platform-Based Business Model or Status Quo Ante*, *William and Mary Business Law Review*, vol. 11, nr. 3, aprilie 2020;
- SRNICEK N., *Platform capitalism*, Edit. Polity Press, Cambridge, 2017;
- THORDARSON K., *AB-5 and Drive: Worker Classification in the Gig Economy*, *Hastings Business Law Journal*, vol. 17, nr.1, iarnă 2021.