

DEPARTAMENTUL DE STUDII PARLAMENTARE ȘI POLITICI UE
DIRECȚIA STUDII ȘI DOCUMENTARE LEGISLATIVA

ABORDĂRI ALE REGIMULUI JURIDIC
PENTRU LUCRĂTORII DE PLATFORMĂ DIGITALĂ

MAI 2020

Documentare și sinteză: Vlad Drăguș, consultant parlamentar

Lucrarea poate fi accesată direct pe Intranet la pagina Direcției studii și documentare legislativă

* Lucrările elaborate în cadrul Direcției studii și documentare legislativă au caracter documentar și nu reprezintă punctul de vedere al Camerei Deputaților

Cuprins

Introducere.....	2
Dificultăți de legiferare și propunerea Organizației Internaționale a Muncii.....	4
Cum se aplică Dialogul Social ?.....	5
Situația în diverse state.....	6
Austria	6
Belgia.....	8
Franța.....	9
Germania.....	10
Irlanda.....	12
Italia.....	13
Țările de Jos.....	15
Spania.....	17
Concluzii.....	19

Introducere

În cadrul statelor UE (Uniunea Europeană), sunt folosiți termeni diferiți pentru a face referire la activitatea profesională prestată printr-o platformă digitală. De exemplu, Comisia Europeană și Parlamentul UE se referă adesea la „economia de sharing” sau „economia colaborativă”.

Aceste termene desi sunt incluse în paradigma mai largă a muncii de platformă, nu sunt îndeajuns pentru a cuprinde toate elementele muncii online. Mai mult decât atât, în ceea ce privește economia colaborativă, aceasta nu trebuie să se desfășoare mereu cu mijloace specifice „noilor tehnologii de muncă” care redau mai degrabă specificitatea muncii de platformă.

Conform unui studiu EUROFOUND dar și a unui studiu ETUI (European Trade Union Institute) o nouă formă de muncă poate fi observată a avea prevalență în ultimii 10 ani în Europa și nu numai. Acest nou tip de muncă este denumit „Platform work” în engleză sau „travail de plateforme” în franceză, astfel încât denumirea potrivită în limba română, în contextul acestui studiu va fi: munca de platformă (digitală).

Pentru a putea fi vorba de muncă de platformă, o activitate profesională trebuie să îndeplinească următoarele condiții:

- Este o muncă remunerată
- Este organizată printr-o platformă digitală (site web sau aplicație)
- Este o relație profesională cu trei părți implicate: platforma, lucrătorul și consumatorul
- Este o muncă prestată în baza unui contract
- Este o muncă cu atribuții precis stabilite
- Serviciile sunt prestate în urma unei cereri¹

Aceste condiții sunt propuse de EUROFOUND în urma unui studiu efectuat în 2018, și sunt elaborate cu scopul de a surprinde esența caracterului unic al acestui tip de muncă. Ea vine ca o provocare la abordarea veche din dreptul muncii continental în care relațiile de muncă sunt văzute ca fiind de două feluri: angajat-angajator sau liber profesionist.

EUROFOUND a identificat 10 variațiuni ale muncii de platformă care au atins o intensitate destul de mare în Europa în ceea ce privește numărul de platforme și lucrători afiliați. Principalele diferențe între aceste tipuri se găsesc în complexitatea sarcinilor, formatul prestării de servicii (indiferent dacă sarcinile sunt prestate real sau online), nivelul de competențe cerute, procesul prin care clientul este asociat cu lucrătorul (oferta de muncă versus concurența) și partea care determină alocarea lucrărilor.

¹<https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/platform-work> accesat 28.04.2020

Cele 10 tipuri sunt:

1. Munca de rutină determinată de client pentru un anumit loc (de exemplu, când un client comandă servicii de expediere) exemple relevante: FanCurier
2. Muncă de rutină organizată de platforma digitală (de exemplu, când o platformă stabilește curierul care va livra mâncare) Exemple relevante: Glovo, FoodPanda, UberEATS
3. Munca ce necesită anumite calificări, iar prestarea se va face la locul solicitat de client (de exemplu, atunci când un client contactează un lucrător prin intermediul platformei pentru a le asambla mobilierul) Exemple relevante: Stootie
4. Munca oferită de prestator clientului (de exemplu atunci când un lucrător contactează un potențial client pentru a-i tăia peluza) Exemple relevante: Listminut
5. Locul de muncă determinat de client într-un loc contractat de client (de exemplu, atunci când un client selectează un lucrător prin Appjobber pentru a face poze cu un produs într-un magazin local) munca la locație determinată de platformă, cu calificare superioară (de exemplu, atunci când platforma BeMyEyes selectează un muncitor pentru a asista (de la distanță) o persoană cu deficiențe de vedere)
6. Munca digitală la cerere prin regim de telemuncă (de exemplu, atunci când un lucrător prelucrează imagini la cererea unui client găsit pe platformă)
7. Munca digitală cu o calificare superioară determinată de platformă digitală (de exemplu, atunci când o platformă precum TestBirds furnizează sarcini de testare software unui grup selectat de lucrători) Figure eight
8. Munca de specialitate determinată de clientul online (de exemplu, când clienții fac reclamă și selectează un lucrător pe Freelancer pentru asistență în afaceri)
9. Munca de specialitate a unui participant la un concurs online (de exemplu, atunci când un brand mare selectează unul sau mai mulți câștigători într-o competiție de design) Exemple relevante: 99Designs.

Tiparele de muncă digitalizată bazată pe noile tehnologii diferă de la stat la stat. În timp ce descrierea legală a condițiilor de muncă din „economia de platformă digitală” începe să devină constantăcel puțin în abordările academice, nu s-a ajuns la un consens asupra unei abordări legale universale pentru tratarea acestor probleme. Mediul academic și mediile politice au opinii contradictorii cu privire la aplicabilitatea cadrelor legale existente la activitatea profesională de platformă. Pe de o parte, există cei care consideră că noile realități ale muncii depășesc conceptele juridice existente, pe de altă parte, cei care insistă că aceste specificități ale muncii de platformă pot fi încadrate mai mult sau mai puțin exact în normele existente.²

Există puține state europene care au adoptat reglementări explicite pentru a aborda numeroasele probleme care decurg din apariția economiei colaborativă și cu atât mai puțin munca pe platformă. În acest sens, recomandările Organizațiilor de profil a fost ca un prim pas în abordarea acestei probleme să fie evaluarea legislațiilor existente în

² De Stefano, V. Aloisi, A. , European legal framework for “digital labour platforms, Publications Office of the European Union, 2018, p 26

domeniul muncii și să se ajungă la o concluzie cu privire la adevărata capacitatea a acestora de a acoperi toate noile forme de muncă. Potrivit Parlamentului European: „anumite părți ale economiei de colaborare sunt reglementate de legi la nivel local și național, prin urmare, statele membre sunt încurajate să intensifice aplicarea legislației existente prin recurgerea la toate instrumentele disponibile.”³ Cu alte cuvinte, Parlamentul European susține abordarea acestor probleme în primul rând la nivel național, promovând astfel principiul subsidiarității la nivelul UE.

Dacă munca de platformă digitală este înțeleasă ca o formă particulară și distinctă de muncă, trebuie evaluat în ce măsură i se aplică directivele care reglementează munca la nivelul UE. În primul rând, însă, poate fi evaluată din perspectiva dreptului național al muncii, prin identificarea contractelor de muncă atipice la care s-ar încadra lucrătorii platformei (de exemplu: munca cu timp parțial, contractul pe durată determinată, munca temporară de agenție). O altă întrebare importantă care trebuie pusă este dacă și în ce măsură, directiva privind timpul de lucru (2003/88/CE), care oferă multă flexibilitate în schimbul anumitor limite utilizate pentru lucrătorii în cauză poate fi aplicată. Trebuie remarcat faptul că forma de muncă în care lucrătorii pot determina organizarea propriului timp de lucru nu este neapărat exclusă de a fi într-o relație de muncă tipică (Contract Individual de Muncă standard). În acest context, trebuie subliniat că noțiunea de timp de lucru este definită ca un interval „timp în care persoana renunță la autonomie și nu este liberă să-și determine comportamentul”⁴, concept care cumva se abate de la structura de bază a unora dintre aceste aranjamente alternative. În același timp, s-ar putea argumenta că, în majoritatea cazurilor, conduita substanțială și situația concretă a acestui tip de lucrători este similară cu cea a angajaților tipici, astfel încât dispozițiile directivei se aplică prin analogie.⁵

Dificultăți în legiferare și propunerea Organizației Internaționale a Muncii

Ca urmare a noutăților aduse condițiilor de muncă și a plății scăzute a multor forme de muncă de platformă digitală, atât lucrătorii în cauză cât și sindicatele din întreaga lume au apelat la instanțe în încercarea de a invoca protecțiile specifice dreptului muncii și securității sociale din dreptul lor național. În prezent, sunt audiate cazuri în întreaga lume cu privire la statutul de angajat al lucrătorilor de platformă digitală. Reglementarea activității platformelor digitale la nivel național poate încuraja toate părțile relevante să aleagă jurisdicția în care să înainteze o acțiune astfel încât să beneficieze de legile cele mai favorabile (de ex. țara în care lucrează, țara în care platforma își are sediul social sau țara în care se află clientul). Platformele pot căuta să exercite influență în acest aspect prin alegerea clauzelor legale în termeni și condițiile lor de serviciu digital. Din cauza acestor tendințe se poate ajunge la cadre juridice neuniforme și uneori

³ Idem, p. 27

⁴ VERHULP E., The Notion of ‘Employee’ in EU-Law and National Laws, A Thematic Working Paper for The Annual Conference of the European Centre of Expertise (ECE) in the field of labour law, employment and labour market policies: The Personal Scope of Labour Law in Times of Atypical Employment and Digitalisation

⁵ De Stefano, V. Aloisi, A., European legal framework for “digital labour platforms, Publications Office of the European Union, 2018, p. 29

conflictuale, lucru care creează probleme suplimentare dat fiind caracterul uneori transnațional al muncii digitale.⁶

Constatând aceste dificultăți, Comisia globală a OIM (Organizația Mondială a Muncii) pentru viitorul muncii a solicitat „dezvoltarea unui sistem internațional de guvernare pentru platforme digitale de muncă care să stabilească și să impună ca platformele (și clienții lor) să respecte anumite drepturi și protecții minimale.”⁷

S-a folosit ca un exemplu de bună practică modelul Convenției privind munca maritimă din 2006 (MLC, 2006) ca fiind un precedent, deoarece este vorba despre un domeniu în care se operează în jurisdicții diferite.

În ciuda acestei provocări de reglementare, guvernele și partenerii sociali prin MLC au reușit să stabilească și să aplice un cod de muncă global pentru navigatori.

Deși activitatea de transport maritim este diferită de furnizarea de servicii on-line prin intermediul platformelor digitale, există paralele evidente, inclusiv caracterul temporar al activității, bazat pe sarcini sau proiecte, potențialul de a diferenția salariul de munca tipică și, diferitele instanțe ce pot fi competente ca rezultat al naturii internaționale a activității.

Declarația OIM privind întreprinderile multinaționale și politica socială din 2017 este de asemenea oferită ca un model legislativ relevant. Acesta propune direcții pentru întreprinderile multinaționale privind politica socială incluzivă, responsabilă și durabilă și cum se poate obține aceasta prin diverse practici la locul de muncă. Platformele ar putea utiliza orientările furnizate în Declarația tripartită pentru a aborda practici unitare ale platformelor.⁸

Cum se aplică dialogul social?

Dialogul social ce are loc în mod tipic pentru elaborarea politicilor publice legate de piața muncii este greu de organizat pentru domeniul muncii de platformă. Cu toate acestea, multe state au implementat anumite măsuri din care reiese că acesta poate avea loc.

În Cehia autoritățile publice recurg la dialog social în oricare moment în care patru domenii sunt supuse dezbaterii:

- Rolul Sindicatelor
- Relația angajat-angajator
- Timpul și spațiile de muncă
- Probleme legate de externalizarea muncii

⁶Studiu O.I.M disponibil la: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_713378.pdf, p 6

⁷A se vedea studiul O.I.M disponibil: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_713378.pdf accesat 28.04.2020

⁸ Policy responses to new forms of work: International governance of digital labour platforms Paper prepared for the 2nd Meeting of the G20 Employment Working Group under Japan's Presidency 2019, 22-24 April, Tokyo, p 6

Cu toate că privită larg și o firmă care intermediază muncă de platformă s-ar încadra într-una sau mai multe din cele patru situații, încă nu există un consens general. Planurile naționale de acțiune privind schimbările digitale sunt în continuă evoluție. Există doar câteva exemple ale primelor încercări de abordare a acestor probleme în cadrul negocierii colective în momentul de față, în Germania, Cehia, Italia, Spania și Danemarca. Cu toate acestea, dezvoltarea și creșterea popularității anumitor aplicații, în special de transport și livrare, au determinat statele membre să abordeze măcar marginal acest domeniu nou.

Situația în diverse state

AUSTRIA

Ministerul Muncii din Austria a fost activ în facilitarea discuțiilor între lucrătorii platformelor, platforme și reprezentanții din sferele tradiționale de muncă. În ziare și mass-media dezbaterea se preocupă în mare măsură dacă munca de platformă este un deziderat al societății, întrucât remunerarea poate fi mai redusă decât în activitățile tradiționale, iar condițiile de muncă sunt considerate în general ca fiind mai puțin favorabile decât în alte forme de muncă. Pe de altă parte, de fapt, dezbaterea evidențiază avantajele formelor de muncă ce oferă mai multă flexibilitate lucrătorilor.⁹

Deoarece nu a fost elaborat un cadru de reglementare specific pentru munca de platformă ca atare, în Austria, se aplică cadre normative generale aplicabile în dreptul muncii. Austria are un sistem de drept civil bazat pe izvoare scrise tipice dreptului continental. Legile federale guvernează și dreptul social, care este împărțit în diferite surse legale, inclusiv Allgemeines Sozialversicherungsgesetz (ASVG, Codul asigurărilor sociale), Arbeitslosenversicherungsgesetz (ALVG, Codul pentru asigurări de șomaj) și Gewerbliches Sozialversicherungsgesetz (GSVG, Codul de asigurări sociale comerciale). Dreptul individual al muncii austriac acoperă relația dintre angajatori și angajați (și alte categorii de lucrători). Legislația muncii are numeroase izvoare specifice, incluzând hotărârile judecătorești naționale și europene. Majoritatea legilor muncii își au originea la nivel federal. Legislația trebuie să respecte, de asemenea, reglementările și directivele UE și interpretarea acestora de către Curtea de Justiție a Uniunii Europene (CJUE). Legea muncii colective austriece acoperă relația dintre părțile reprezentate colectiv, (organizații patronale, consiliile de muncă și sindicate). În principiu, dreptul colectiv al muncii din Austria este supus unei singure surse de drept: Arbeitsverfassungsgesetz (Codul Muncii).¹⁰

Baza generală a dreptului individual al muncii este de asemenea codul muncii care definește contractul individual de muncă și elemente specifice ale acestuia, inclusiv incapacitatea temporară de muncă și perioadele de preaviz pentru încetare, foarte

⁹ : Willem Pieter De Groen, Zachary Kilhoffer and Karolien Lenaerts, *Digital Age Employment and working conditions of selected types of platform work National context analysis: Austria*, Eurofound Working paper, 2018, p. 5

¹⁰ Idem. p.7

relevante pentru specificul muncii de platformă. Pe lângă această sursă generală de drept, reglementări specifice pentru anumite tipuri de muncă, există în legi speciale (precum concediul de odihnă și concediul de maternitate). Guvernul austriac a luat măsuri pentru armonizarea cadrului legal pentru lucrători calificați și necalificați, în special în ceea ce privește remunerarea continuă în caz de absența justificată de la muncă și perioadele de preaviz pentru încetarea angajării.

O altă particularitate a legislației austriece pentru ocuparea forței de muncă este aceea că nu numai sindicatele cu activitate voluntară pot fi reprezentative pentru angajați, dar și organele reprezentative angajaților caracterizate de obligativitatea aderării pentru reprezentare, pot încheia contracte colective executorii. Salariile minime sunt determinate prin contracte colective, care se aplică la aproximativ 98% din forța de muncă austriacă (Eurofound, 2009b). Fiind vorba de acorduri colective, prevederile privind salariile minime dintr-un anumit domeniu se aplică numai lucrătorilor de platformă angajați în mod oficial și numai dacă platforma este un membru al părții care încheie acest acord, ceea ce naște necesitatea ca platforma să aibă sediul social în Austria.¹¹

Austria are un sistem de securitate socială care acoperă toate formele de angajare: de la angajare dependentă (angajat tradițional) la muncă independentă (lucrător independent). Sistemul de asigurare obligatorie este format din asigurare de sănătate, asigurare de pensie și asigurare de accident și șomaj. Singura distincție între angajați și lucrători independenți în ceea ce privește asigurarea obligatorie este plata pentru asigurare de șomaj. Lucrătorii independenți nu sunt supuși automat plății asigurării de șomaj, dar au posibilitatea de a opta în mod voluntar, în conformitate cu *Arbeitslosenversicherungsgesetz* (AIVG, Legea asigurărilor pentru șomaj). De asemenea, există prevederi speciale pentru fermieri, artiști, funcționari publici și profesii independente, cum ar fi avocați sau medici practicieni. Nu există reguli speciale pentru lucrătorii platformei. În timp ce atât angajații, cât și persoanele care desfășoară activități independente sunt supuși obligației de plată pentru sistemul de securitate socială, ele sunt guvernate de legi de securitate socială distincte.

Nu există norme speciale de protecție socială a lucrătorilor de platformă. Singura distincție de asigurare obligatorie între lucrătorii independenți și angajați în dreptul austriac este că primii nu plătesc asigurare pentru șomaj. În principiu, toate veniturile obținute din activitățile specifice muncii de platformă sunt supuse impozitării. Dacă munca se desfășoară independent ca activitate secundară (desfășurată în subsidiar față de altă activitate profesională, studii sau muncă în gospodărie), este considerată ca aducând câștiguri secundare. Astfel de câștiguri trebuie declarate la organele fiscale dacă depășesc 720 EUR lunar și suma totală a tuturor veniturilor depășește 12.000 EUR pe an pentru 2018. Dacă activitățile independente sunt singura sursă de venit, valoarea de referință pentru declarație este de 11.000 € pe an. Dacă veniturile sunt peste aceste praguri, lucrătorul platformei este răspunzător pentru venituri impozit, și altfel nu.

¹¹Idem.p 9

BELGIA

Lucrătorii de platformă digitală sunt asimilați legal cu lucrătorii independenți. Cu toate acestea, în Belgia, precum în majoritatea statelor UE, o relație de muncă independentă, poate fi reclasificată ca fiind una bazată pe un contract individual de muncă atunci când există elementul de relație de muncă subordonată. Prezența unei relații subordonate este astfel determinantă pentru factorul juridic. În dreptul belgian, criteriile generale utilizate pentru evaluarea existenței relației de subordonare (*lien d'autorité*) se apreciază independent de voința părților, și acestea sunt: libertatea de a organiza timpul de lucru și munca în sine și posibilitatea de a exercita controlul ierarhic. Pentru anumite sectoare economice (construcții, securitate, curățenie, transport, agricultură și horticoltură), bazate pe un mecanism pe baza prezumției unui contract de muncă au fost introduse, criterii pentru determinarea existenței unei relații ierarhice.¹²

În Belgia au fost adoptate două inițiative legislative cu privire la economia de platformă digitală. Primul este Programul „De Croo Act” din 2016, al cărui obiectiv este de a sprijini economia de platformă prin introducerea unui regim fiscal și social specific. În mod concret, sunt scutite de impozitul pe venit care provine din serviciile oferite de o platformă electronică omologată pe o anumită activitate și prestată de un lucrător, în măsura în care acest venit nu depășește 6.000 € pe an. Din punct de vedere al contribuțiilor pentru securitate socială, persoanele care desfășoară aceste activități sunt scutite de contribuțiile specifice prin statutul lucrătorilor independenți.

Decretul regal din 12 ianuarie 2017 stabilește condițiile de omologare a platformelor electronice. Acestea sunt formulate destul de generalist oferind definirea criteriilor care permit identificarea platformelor, de exemplu faptul că „platforma este găzduită prin intermediul unei companii terțe sau organizație non-guvernamentală înființată în conformitate cu legislația unui stat membru din Spațiul Economic European (...), care are sediul social, principal sau locul de desfășurare al activității sau sediul corporativ / administrativ în Spațiul Economic European”.

Din perspectivă legală, un lucrător „independent” nu beneficiază de protecția socială (sau supus contribuțiilor) prevăzută de legislația muncii și nu are acoperire de securitate socială pentru această muncă. Aceasta înseamnă că nu este supus rigorilor privind salariile minime, timp de lucru, reprezentare colectivă, negociere colectivă, prevenire accidentelor de muncă și protecție în domeniul sănătății și siguranței. De asemenea, apar întrebări cu privire la asigurările de muncă, lupta împotriva discriminării, confidențialității datelor etc.

De menționat că, în Belgia, cu excepția acțiunilor colective întreprinse de lucrătorii de la Deliveroo, nici o altă reacție nu pare să apară din partea lucrătorilor lipsiți de protecția celorlalți lucrători din Belgia. Printre posibilele motive pentru acest lucru este

¹² Céline Wattecamps, Munca de platformă în Belgia, în *The platform economy and social law : Key issues in comparative perspective*, European trade union institute, 2010 P. 46

menționată lipsa de organizare colectivă dat fiind programul de muncă aleatoriu și dispersarea geografică a lucrătorilor.¹³

A se vedea mai multe la: <https://www.ceps.eu/ceps-publications/what-happening-platform-workers-rights-lessons-belgium/>

FRANȚA

Răspunsul legiuitorului francez la creșterea practicării activităților specifice muncii de platformă digitală a venit în 8 august 2016 prin Legea „El Khomri”. Astfel, Franța devenea singura țară din Europa care a reglementat în mod specific această formă de ocupare a forței de muncă, în ciuda faptului că fenomenul nu dăduse încă naștere la reale probleme din punct de vedere judiciar. Prin această lege dispozițiile legale aplicabile lucrătorilor de platformă digitală schimbă spiritul legislației muncii și securității sociale franceze, dându-i o abordare diferită.

În ceea ce privește securitatea socială, legiuitorul a bazat noul regim pe „responsabilitatea socială” a organizației (adică platforma) și nu pe responsabilitatea ca angajator tradițională, izvorâtă din prevederile de dreptul muncii și incluse în statutul firmelor. În mod deosebit se constată o schimbare în abordarea accidentelor de muncă și boli profesionale, care acum se îndreaptă către asigurări private mai degrabă. Diferența principală dintre Legea „El Khomri” și alte modele europene este dată de extinderea protecției sociale a lucrătorilor de platformă la același nivel cu cel al lucrătorilor independenți.¹⁴

Art. 122, alin.(1) din Codul Muncii Francez nu acoperă exhaustiv problemele legate de angajarea lucrătorilor de platformă digitală, precizând doar că aceste contracte sunt supuse normelor de drept comun și pot fi stabilite în forma decisă de părțile contractante. Cu toate că nu reprezintă definiția legală din dreptul francez a unui contract de muncă, o parte din doctrina îl descrie în următorii termeni: un contract de muncă presupune un angajament al unei persoane care prestează o activitate în subordinea altei persoane pentru remunerație. Prin hotărârea din 13 noiembrie 1996, Curtea de Casație a stabilit ca factorul de subordonare urma să devină principalul criteriu care distinge un contract de muncă, cu participarea la furnizarea organizată a unui serviciu, acest lucru devenind un indiciu clar a unei relații de subordonare profesională. Un alt aspect important este acela că simpla voință a părților nu este suficientă pentru a înlătura unui angajat statutul social conferit prin lege legat de condiții în care se desfășoară munca.¹⁵

De la adoptarea Legii Micro-întreprinderilor din 2014, lucrătorii platformelor din Franța au statutul „micro-antreprenorilor”. Această lege stabilește un regim fiscal simplificat și un regim de securitate socială adaptat în mod special pentru lucrătorii care

¹³Idem. p 48

¹⁴ Isabelle Daugareilh, Munca pe platformă în Franța, în The platform economy and social law : Key issues in comparative perspective, European trade union institute, 2010, P. 52

¹⁵Idem. p 53

își desfășoară activitatea în domeniile definite și care își testează capacitatea de a conduce o afacere. Aceleași condiții li se aplică și celor care desfășoară activitatea independent și în mod subsidiar pe lângă munca normală salarizată, în același timp obligând micro-antreprenori să se înregistreze în registrul comerțului, deoarece aceștia vor trebui să demonstreze că este activitatea lor principală. Un micro-antreprenor este o persoană fizică ce desfășoară o activitate de afaceri în numele său și autonom.

Începând cu legea din 2016, lucrătorii independenți care își desfășoară activitatea prin intermediul unei platforme digitale fac parte din partea a VII-a din Codul Muncii care acoperă o gamă largă de tipuri de lucrători, cu elementul comun că munca depusă este efectuată altfel decât munca obișnuită prin contracte individuale de muncă (sau colective). În 2016, legiuitorul ar fi putut, prin analogie, să introducă prezumția legală a unui contract de muncă sau a unui loc de muncă remunerat pentru lucrătorii platformelor, reflectând realitatea într-un mod mult mai bun.¹⁶

Cele trei drepturi colective ale muncii, dreptul la acțiune colectivă; libertatea de asociere și dreptul la negocieri colective, în mod normal asociate cu lucrătorii obișnuiți au fost extinse lucrătorilor de platformă prin Legea El Khomri. În timp ce libertatea de asociere pentru lucrătorii de platformă digitală nu reprezintă în sine problema din punct de vedere legal, utilizările acestei libertăți pot fi puse sub semnul întrebării. De exemplu, în ce condiții „muncitorii platformei își exercită interesele colective”? În timp ce legiuitorul nu are prea multe de spus în acest sens, formularea sugerează recurgerea la diverse mijloace și probabil la negocierea colectivă a contractelor, dacă este interpretată prin analogie. Lucrătorii independenți din Franța au recurs la negocieri colective în 16 aprilie 1996, iar prin aceste negocieri au obținut trecerea Legii privind statutul agenților de asigurare, definirea condițiilor lor de muncă, remunerarea sau condițiile de angajare a personalului.¹⁷

GERMANIA

Potrivit Legii Federale a Muncii din Germania persoanele asimilate angajaților sunt persoane care sunt „Dependente din punct de vedere economic și au nevoie de protecție socială comparabilă cu a unui angajat, lucrează în baza unui contract de prestare servicii sau a unui contract de muncă și servicii; prestează serviciile individual sau în colaboarea cu alți lucrători și

- a) lucrează predominant pentru o persoană (fizică sau juridică);
- b) are în medie, mai mult de jumătate din veniturile totale dintr-o activitate anume.

Persoanele asimilate angajaților sunt și liberei profesioniști în anumite condiții. Elementul dependenței personale care caracterizează relațiile tradiționale de muncă sunt înlocuite cu elementul dependenței economice. Aceasta este definită ca fiind cea

¹⁶Idem.

¹⁷Idem. p. 57

situație când traiul salariatului depinde de utilizarea muncii sale și de veniturile pe care le primește din sarcinile pe care le îndeplinește pentru partenerul contractual.¹⁸

Legea muncii la domiciliu mai oferă anumite abordări: „o persoană care fără a fi angajator, prestează o muncă ce i-a fost atribuită de o altă persoană (denumită antreprenor) se poate încadra la categoria de “lucrători la domiciliu.”¹⁹

S-a realizat un studiu la nivelul anului 2018 pe o platformă digitală care se ocupa cu servicii de curățenie, lucru care a relevat o serie de practici. Lucrătorii au obținut o plată fixă pe oră stabilită de platformă (între 10,22 EUR în 2015 și 11,98 € la începutul lui 2018). Încă de la începutul anului 2018, lucrătorii platformei își puteau seta singuri prețurile iar curățătorii intervenți câștigau între 12 € și 14 € net pe oră și între 1.000 EUR și 1.300 € pe lună pentru 70–90 ore de muncă). Platforma deducea automat impozitele pentru toți curățătorii.

Cu toate că evaluările clienților, date prin intermediul platformei nu afectează în mod direct câștigurile celor înscriși pe platformă (lucrătorii), curățătorii cu rating mai mare tind să stabilească un tarif mai mare pe oră. Venitul pe oră pentru platformă tinde să fie mai mare decât cel al lucrătorilor din domeniu care nu lucrează pe platformă, dar mai puțin constant. Pentru cei mai mulți dintre cei intervievați care utilizează platforma, aceasta reprezintă o formă de completare a veniturilor pe lângă alte activități (nu neapărat principale).²⁰

De regulă, lucrătorii platformei sau cei găsiți și angajați prin intermediul unei platforme de crowdsourcing nu sunt considerați ca fiind angajați în sens tradițional. Acest lucru a fost clarificat și de Curtea Superioară de Muncă din Munich în hotărârea sa din 4 decembrie 2019, deși în termen de un an se poate face apel la Curtea Federală a Muncii. În același timp, există mai multe semne că „Economia platformelor” intră în centrul atenției politice.

În cazul supus instanței din Munich, lucrătorul platformei (cu sprijinul activ al unui sindicat) a susținut că între acesta și operatorul platformei s-a stabilit o relație de muncă. Această relație s-a realizat printr-un „acord de bază între părți” încheiat cu operatorul platformei, care i-a permis să preia anumite comenzi prin intermediul unei aplicații online. Cu toate acestea, așa cum se întâmplă în mod obișnuit pentru lucrătorii platformei, nu exista nici obligația de a accepta o comandă dar nici pentru operatorul platformei de a oferi comenzi constant sau în alte condiții. Curtea a considerat acest aspect ca fiind decisiv și a negat statutul de angajat al lucrătorului. Faptul că lucrătorul platformei în acest caz a câștigat o proporție considerabilă a traiului său din activitatea desfășurată prin aplicație nu a cântărit ca temei juridic în aprecierea unei relații de muncă de tip angajat-angajator. Aceasta a însemnat că operatorul platformei ar putea rezilia acordul de bază

¹⁸Secțiunea 12a subs. 1 din Legea Contractelor colective

¹⁹Secțiunea 2 subs. 3 din Legea Muncii la Domiciliu

²⁰<https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2018/employment-and-working-conditions-of-selected-types-of-platform-work-p24>

prin e-mail fără a fi necesar să respecte perioadele de notificare aplicabile în temeiul dreptului muncii sau al Legii Federale privind încetarea contractelor de muncă prin concediere.

Curtea de din Munich clarifică în motivare că se referă doar la elementele de bază ale acordului cu operatorul platformei. Curtea a lăsat nerezolvată problema existenței unei relații de muncă pe durată determinată, adică dacă aceasta ia naștere „printr-un click pe o comandă concretă.”

În acest sens, decizia ridică o întrebare interesantă: este un lucrător de platformă digitală, prin asumarea unei sarcini specifice, integrate în platformă, angajat al platformei sau este nevoie de existența unor instrucțiuni date de organizatorul platformei și de organizarea activității de către acesta? Acest lucru nu poate fi exclus și este probabil să depindă de procedura concretă implicată. De regulă, instrucțiunile clientului sau ale operatorului de platformă ar trebui să fie limitate la o simplă descriere a conținutului și domeniului de aplicare al contractului care nu ar constitui exercitarea unui drept de a da instrucțiuni de muncă.²¹

IRLANDA

În dreptul Irlandez se face distincția între angajați și contractori independenți. În general, caracteristica distinctivă cea mai folosită este cea a existenței „controlului”, pentru a determina dacă cineva este sau nu angajat. Este de menționat că există un mecanism de jurisprudență, în Irlanda după modelul Regatului Unit. Scopul acestui mecanism este de a examina frecvența acțiunilor din instanțe pentru a stabili dacă sistemul irlandez trebuie să ia în considerare adaptarea legislației sale privind ocuparea forței de muncă pentru a face față diverselor probleme create de economia digitală.

Introducerea proiectului de lege pentru ocuparea forței de muncă din 2017 ar trebui să fie luat în considerare în această discuție. Acest proiect de lege include o dispoziție prin care un angajator care desemnează incorect un angajat ca lucrător independent (colaborator independent) se poate confrunta cu o amendă de până la 5.000 EUR sau închisoare. Aceste prevederi sunt criticate de către organizațiile patronale și nu a fost încă votat în parlament. De-a lungul anilor, instanțele de judecată au utilizat diferite teste pentru a determina statutul de angajare al persoanelor fizice. Printre acestea se numără testul „control”, testul „în întreprindere pe cont propriu”, testul „reciprocitatea obligațiilor”, testul „integrare” (deși într-o măsură mai mică) și testul „dreptul de substituire”. Unele dintre acestea au fost mai dominante în frecvență.

Testul „Control”

Ca o indicație a gradului de adaptare a sistemului irlandez în ceea ce privește noile modalități de muncă digitală, rămâne relevant cazul de la Înalta Curte din 1998 al lui

²¹<https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=2cdcc431-9a6b-4a14-a405-b9eaae5493b8>

Accesat 04.05.2020

Henry Denny & Sons Ltd împotriva Ministrului Asistenței Sociale (1988 IR 34). Acesta este un caz care a fost judecat când internetul încă era la început, iar noțiunea de aplicații de platforme era încă necunoscută la nivel extins. În acest caz, un lanț de supermarketuri a angajat în cadrul unui contract o doamnă care să presteze muncă digitală, care a fost considerată colaborator independent. Nu a fost eligibilă în baza contractului pentru a deveni membru al sistemului de pensii al companiei sau al unui sindicat. Doamna Mahon nu a fost supravegheată în desfășurarea activității sale, dar compania i-a furnizat îmbrăcăminte și echipamentele necesare pentru a-și îndeplini funcția. Doamna Mahon a fost, de asemenea, obligată să respecte orice indicație rezonabilă pe care i-a dat-o managerul magazinului. Nu avea voie să lucreze pentru niciun magazin de concurență și nu putea să angajeze alte persoane care să îi îndeplinească munca. În consecință, doamna Mahon a fost găsită de Înalta Curte ca fiind angajată a lui Henry Denny & Sons, în ciuda condițiilor scrise ale contractului.²²

ITALIA

În raportul anual din 2018, Institutul italian de securitate socială (INSS) subliniază că este foarte dificil să se determine numărul de platforme digitale active în Italia, deoarece nu au un cod de identificare în registrul activităților economice.

În raportul său, INSS a identificat 50 de platforme care operau în 2017: 22 dintre ei nu aveau angajați; 17 aveau angajați, iar 11 lucrau în principal cu furnizori de servicii și câțiva angajați administrativi. În ciuda nivelului scăzut al cifrelor de afaceri, platformele care supraviețuiesc cresc foarte rapid. Banca d'Italia a anunțat că rata anuală de creștere a platformelor de livrare a alimentelor este de aproape 250%, în timp ce alte platforme digitale bazate pe altfel de activități au o rată de creștere de aproape 95%.²³ Potrivit INSS, în 2017 au fost 753.248 de lucrători de platformă digitală în Italia. Cu toate acestea, este posibil ca mulți lucrători de platformă să nu fi fost identificați ca atare: într-adevăr, dacă lucrează ca „lucrători TVA”, (o variațiune de lucrători independenți) ei își plătesc contribuții de asigurări sociale independent. În ceea ce privește componența forței de muncă angrenată în munca de platformă digitală din Italia, un sondaj făcut printre persoanele care livrau alimente din Milano a relevat că majoritatea sunt bărbați (97%), non italieni (61%), studenți (85%) și au un contract de prestări servicii (50%) care durează de obicei câteva luni.²⁴

În 2018, noua coaliție Lega (5 Stele) a sprijinit activitățile de acest tip și a renunțat la toate propunerile legislative din mandatul precedent al parlamentului italian orientate pentru conservarea pieței muncii în forma de atunci. În iulie 2018, liderul partidului și Ministrul Muncii și Industriei, Luigi Di Maio, a inițiat o masă rotundă cu participarea

²² <https://www.lewissilkin.com/en/insights/the-gig-economy-and-employment-law-in-ireland> accesat 04.05.2020

²³ . Giorgiaantonio C. and Rizzica L. , Lavoro nella gig economy: evidenze dal mercato del food delivery in Italia, Questioni di economia e finanza 472, Roma, Banca d'Italia, 2018, p. 12.

²⁴ Fasano L.M. and Natale P., I riders: una ricerca di carattere ricognitivo, Milano, Università degli studi di Milano, Dipartimento di studi sociali e politici. Voir aussi Natali P. (2019) I riders milanesi, ovvero gli sfruttati del post-capitalismo, Lavoro Diritti Europa, 2019, 1-4.

sindicatelor și platformelor digitale. Cu acea ocazie, el a distribuit o nouă propunere legislativă care viza extinderea noțiunii de subordonare profesională și garanta anumite drepturi pentru lucrătorii de platformă, cum ar fi un salariu minim, dreptul la deconectare și dreptul la concediu anual. Mai mult, propunerea a introdus dreptul la informarea sindicatelor despre sistemul de evaluare al unei platforme și dreptul de a negocia utilizarea algoritmilor. Cu toate acestea, platformele și-au condiționat participarea la această masă rotundă de retragerea propunerii. Drept urmare, propunerea nu a fost niciodată discutată în parlament. Toate platformele participante la masa rotundă, în afară de una (Domino's Pizza) au refuzat constant să discute despre statutul de subordonat al lucrătorilor lor. În prezent lucrările mesei rotunde sunt suspendate.²⁵

Guvernul a prezentat o nouă propunere legislativă după decizia Curții de Apel Torino din cauza Foodora din 2016. Această propunere a fost criticată de sindicate deoarece avea drept scop clasificarea numai a lucrătorilor care livrează ca „lucrători organizați de un mandant” (Decretul legislativ nr. 81/2015; vezi Secțiunea 2). În aprilie 2019, Ministrul Muncii și Industriei a anunțat o nouă propunere legislativă pentru a garanta lucrătorilor de platformă dreptul de a fi asigurați în cazul accidentelor de muncă, pentru ca platformele să plătească mai multe contribuții de securitate socială.²⁶

În Italia, există multe tipuri de contracte individuale de muncă. În afară de așa-numitul contract de muncă standard, adică un contract cu normă întreagă, există și persoane care lucrează prin contracte pe durată determinată și / sau part-time, lucrători zilieri, lucrători temporari ai agențiilor, lucrători cu bonuri, lucrători cu activitate continuă și coordonați și „lucrători cu TVA”.

Platforma Deliveroo a decis să-și angajeze lucrătorii ca lucrători ocazionali (zilieri) sau „lucrători cu TVA”, în timp ce Foodora (altă platformă de livrare alimente) preferă să angajeze „lucrători cu activitate continuă și coordonați”. Alte platforme (precum JustEat) au semnat un contract de servicii cu o companie care angajează lucrători care sunt apoi furnizați platformei (lucrători temporari). În practică însă, o instanță poate „întotdeauna ignora sau anula prevederea contractuală prin care părțile aleg dacă în cadrul relației de muncă există sau nu raporturi de subordonare. Într-adevăr, dreptul italian al muncii este bazat pe două principii fundamentale: acordurile private nu pot deroga de la cerințele stabilite de drept general și convenții colective; și „primatul faptelor” conform căruia „Ar trebui să se stabilească existența unei relații de muncă prin faptele referitoare la prestarea efectivă a muncii și nu de modul în care părțile descriu relația.”²⁷ Până în 2019, în Italia, nu a existat nicio definiție legală a activității prestată prin platformă digitală și niciun cadru de reglementare specific care să-l acopere.

În 2019, Lazio (o regiune italiană) a adoptat o lege specifică la nivel regional oferind mai multe drepturi pentru „lucrătorii digitali”, adică lucrătorii care, în ciuda tipului

²⁵ Scacchetti T. and Fassina L., La tutela del lavoro nell'economia delle piattaforme: note di politica del diritto e di politica sindacale a margine della sentenza Foodora, Lavoro Diritti Europa, 2019, 1-9.

²⁶ Silvia Borelli, Munca de platformă în Italia, în The platform economy and social law : Key issues in comparative perspective, European trade union institute, 2010, P. 64

²⁷ Decizia Curții Italiene de Casație n. 25711/2018 în Silvia Borelli, Munca de platformă în Italia, în The platform economy and social law : Key issues in comparative perspective, European trade union institute, 2010, p. 68

și duratei relației lor de muncă, oferă forța de muncă pentru o platformă care îi organizează pentru a oferi un serviciu prin intermediul unei aplicații, determinând prețul și condițiile acestui serviciu. Legea obligă platformele care operează în Lazio să ofere instruire în domeniul sănătății și securității în muncă. Mai mult, platformele trebuie să le ofere lucrătorilor lor asigurare pentru accidente de muncă, maternitate / paternitate. Legea interzice plata parțială și prevede respectarea salariului minim stabilit prin convenții colective naționale semnate de către sindicatele cele mai reprezentative și plata unei indemnizații de disponibilitate. De asemenea lucrătorii digitali trebuie informați cu privire la condițiile de muncă și privind funcționarea algoritmului și a sistemului de rating. Nu în ultimul rând, legea introduce un registru online în care platformele se pot înregistra pentru a câștiga etichetă de „afacere corectă”.²⁸

Carta Drepturilor Fundamentale ale Lucrătorilor Digitali a fost semnată la Bologna în luna mai 2018. Deși cu un impact redus până în 2020 (doar două platforme, Sgnam și MyMenu au aderat), are o mare valoare politică. De exemplu, Bologna are în vedere reducerea impozitelor locale pentru platformele digitale care îl respectă. Carta este aplicabilă tuturor lucrătorilor de platformă care operează în Bologna, oferind dreptul de informare despre condițiile de muncă (inclusiv plata minimă aplicabilă) și pentru sistemele de rating. Acesta propune un salariu pe oră fix cel puțin egal cu salariul stabilit în contractele colective naționale pentru furnizarea de servicii similare; plata orelor suplimentare; interdicția comportamentului discriminatoriu; înregistrare oficială a tuturor părților implicate, inclusiv obligația de a justifica acele cazuri în care lucrătorii sunt excluși de pe o platformă digitală, asigurare împotriva accidentelor de muncă și boală profesională (acoperită de platformă); compensații pentru costurile de întreținere a bicicletei sau autovehiculului; reguli privind datele cu caracter personal; dreptul la deconectare; libertatea de asociere și dreptul la grevă. Trebuie menționat despre „Carta de la Bologna” că nu afectează calificarea lucrătorilor de platformă ca angajați sau angajați independenți.²⁹

ȚĂRILE DE JOS

Piața muncii olandeză este cunoscută pentru flexibilitatea mare din partea angajatorilor. Țările de Jos au înregistrat o creștere bruscă a incidenței contractelor de muncă pe durată determinată, contracte de prestare servicii, contracte de muncă temporară sau muncă prin agenție odată cu modificarea legislației muncii în 1999. De atunci, această flexibilitate a fost completată cu aspecte de securitate care vizează angajații: contracte negociate colectiv, creșterea nivelului minim de protecție socială și drepturi de pensie. Tendința printre angajatori este de a considera că nu mai au nevoie de angajați, și se orientează către contracte de colaborare cu o forță de muncă

²⁸Silvia Borelli, Munca de platformă în Italia, în The platform economy and social law : Key issues in comparative perspective, European trade union institute, 2010, P. 68

²⁹ Idem. P. 72

independentă. În prezent, aproximativ un milion de lucrători sunt clasificați ca fiind independenți.³⁰

Un raport al guvernului (26 noiembrie 2018) a arătat că jumătate din lucrătorii independenți nu plătesc deloc impozit deoarece venitul declarat este prea mic (în jur de 15.000 € pe an). Mai mult, o parte substanțială din venitul acesta (25 - 35%) poate fi datorat ca o taxă dată operatorului de platformă pentru a asigura serviciile platformei. Acest lucru are ca efect faptul că acești lucrători muncesc mai mult pentru un salariu minim raportat la munca prestată de un salariat obișnuit.³¹

Percepția generală este că lucrătorii independenți se bucură de libertatea de a-și gestiona viața așa cum consideră și că este mai ușor a face economii pentru pensionare, însă rapoartele guvernului arată că acest lucru nu corespunde realității în toate cazurile. Guvernul este, așadar, de părere că trebuie să protejeze acești lucrători independenți care nu beneficiază de protecția socială tipică. Acesta este motivul pentru care a instituit patru măsuri care vizează programul „lucrători independenți de platformă:

- Introducerea unui contract similar contractului de prestări servicii (în scopuri fiscale);
- Clarificarea prin contract a existenței unei „relații de subordonare”;
- Contractul trebuie să garanteze un venit minim;
- Clauză de renunțare/deconectare de la platformă.

Dreptul muncii olandez prevede două forme de muncă: una funcționează în baza unui contract de muncă (individual sau colectiv) iar alta este munca independentă. Nu există nicio relație de muncă care oferă protecție socială parțială. Pentru ca un lucrător să se califice ca „angajat”, el trebuie să îndeplinească munca atribuită personal și să fie remunerat de către o persoană (juridică), cu o relație de subordonare existentă între cei doi.³²

Pentru a gestiona problema definirii relației de subordonare, guvernul a stabilit patru criterii:

- existența unei relații angajator-angajat caracterizată de dreptul angajatorului de a oferi instrucțiuni legate de felul în care trebuie prestată activitatea, către angajat;

- comparabilitatea forței de muncă: dacă există o diferență între felul în care sunt abordați angajații în funcție de natura contractului cu toate că programul, sarcinile și criteriile de evaluare sunt similare;

- programul și metodele de muncă: autonomia angajatului de a-și stabili programul și felul în care îndeplinește activitatea;

³⁰Nicola Gundt, Munca de platformă în Țările de Jos, în The platform economy and social law : Key issues in comparative perspective, European trade union institute, 2010, P. 74

³¹Idem. P. 75

³²Art. 7: 610, Codul Civil al Țărilor de Jos

- existența unor clauze incompatibile (exemplul oferit este clauza de neconcurență).³³

Legea securității sociale are doi piloni de bază: asigurarea obligatorie de sănătate pentru întreaga populație (Zorgverzekeringswet), plătită de fiecare persoană și o pensie de bază (AOW) plătită prin impozit, care se aplică tuturor persoanelor domiciliat în Țările de Jos. În general, persoanele care lucrează ca lucrători independenți sunt excluse în mod explicit de la regimul acesta de securitate socială, deoarece operează prezumția că aceștia plătesc o asigurare privată. Dar o astfel de asigurare este foarte scumpă, astfel încât, în fapt, doar o parte din angajații independenți sunt asigurați pentru șomaj, boli profesionale și contribuie la un fond de pensii (privat).

Nu este foarte clar nici dacă există o exigență opozabilă ca lucrătorii independenți să aibă structuri de reprezentare și negociere colectivă (legea datează din 1927); dar indiferent de caz, un sindicat reprezentând angajații poate include în statutul său alte obiective, precum reprezentarea lucrătorilor independenți. În acest sens este relevantă hotărârea Curții de Justiție a UE (CJEU) din Cazul FNV / KIEM23, în care a decis că s-a ajuns la un acord între persoanele care nu au fost angajate printr-un contract colectiv și sindicate în urma căruia toți lucrătorii au fost obligați să respecte rigorile specifice dreptului concurenței.³⁴

SPANIA

Situația din sectorul economic al platformelor digitale din Spania a evoluat direct proporțional cu economia țării, într-un context de redresare a pieței muncii începând cu anul 2010. Studiile disponibile indică faptul că autoritățile au legiferat în sensul facilitării la scară largă a tehnologiilor specifice pieței electronice a muncii; că numărul de platforme digitale din Spania este ridicat și că giganții din sector (la nivel mondial) sunt prezenți în țară. Cu toate acestea, volumul de muncă gestionat de către platforme digitale rămâne mic la nivelul întregii economii. Conform datelor disponibile, 55% dintre spanioli au folosit cel puțin o dată serviciile unei platforme digitale până în 2016. Sectorul reprezintă 1,4% din PNB (Produsul Național Brut) spaniol în 2017 și se preconizează că va reprezenta între 2% și 2,9% până în 2025. Aproximativ 500 de firme din Spania operau cu platforme digitale la nivelul anului 2018. Economia de platformă are o incidență mai mare, în primul rând în domeniul comerțului online (utilizat de 30-35% din populație), urmat de Horeca, transport și finanțe.³⁵

Spania ocupă un loc destul de ridicat în clasamentul incidenței persoanelor care oferă bunuri sau servicii prin aceste piețe electronice, atât ca procent din populație dar și comparativ cu restul Uniunii Europene (6%). Peste două milioane de spanioli obțin un

³³³³ Nicola Gundt, Munca de platformă în Țările de Jos, în The platform economy and social law : Key issues in comparative perspective, European trade union institute, 2010, P. 77

³⁴ Idem. P 81-82

³⁵ Miguel Rodríguez-Piñero Royo, Munca de platformă online în Spania, în The platform economy and social law : Key issues in comparative perspective, European trade union institute, 2010, P. 93

procent semnificativ (> 25%) din veniturile lor totale din aceste platforme. Aproximativ 700.000 de lucrători spanioli au principalul lor loc de muncă în muncă de platformă digitală, făcând din Spania a doua cea mai mare țară din Europa ca număr de lucrători de platformă.³⁶

În Spania, nu există o reglementare care să vizeze în mod special activitatea platformelor digitale. Dreptul muncii continuă să reflecte cele două moduri tradiționale de muncă: subordonată și independentă. Recent, reglementările de sănătate și siguranță au stabilit un model fiscal și organizațional comun pentru cele două tipuri de muncă. Lucrătorii subordonați sunt subiectul principal al legislației spaniole a muncii care guvernează toate aspectele relației lor de muncă. Statutul lucrătorilor din 2015 este aplicabil tuturor lucrătorilor care își prestează serviciile pentru o remunerație în numele altei părți, în cadrul activității entității angajatoare și sub conducerea unei alte persoane fizice sau juridice, numită angajator sau antreprenor. Un nou statut de angajare a fost introdus de legislația din 2017: așa-numitul statut pentru: „Angajați independenți din punct de vedere economic”. Statutul se aplică atunci când un singur client reprezintă cel puțin 75 % din veniturile lucrătorului. A fost introdus ca un instrument care oferă protecție numărului mare de lucrători slabi din punct de vedere economic și al reprezentării, care operează totuși activ pe piața muncii spaniole. Există însă un val de opinii conform cărora acest statut a servit ca o bază pentru „legalizarea” activități independente „false”, mai degrabă, decât pentru îmbunătățirea eficienței a condițiilor lor de muncă. A fost văzută de asemenea, ca o modalitate de a introduce modelul „parawork”, un gen alternativ de muncă situat între munca subordonată și cea independentă.³⁷

La 4 iulie 2017, grupul parlamentar format de coaliția de stânga PODEMOS a prezentat Senatului o propunere legislativă prin care solicită guvernului să adopte măsuri de control și supraveghere a firmelor care operează în „economia digitală sau colaborativă”. Această inițiativă a fost formulată foarte critic față de „intitularea ilicită ca agent de economie colaborativă”, cu o atenție sporită acordată asupra platformelor de livrare. Principala preocupare a fost legată de consecințele negative ale acestor practici asupra drepturilor lucrătorilor de platformă digitală. Inițiative similare au fost prezentate în parlamentele regionale: de exemplu, Partidul Naționalist a prezentat Parlamentului din Valencia (Cortes Valencianas) o petiție nelegislativă prin care se solicită guvernului național să investigheze prin organele de control în domeniul muncii și securității sociale, practicile de muncă în firmele care își desfășoară activitatea la cerere, menționând firme de livrare alimente.³⁸

La 20 februarie 2018, Congresul Spaniol a adresat o întrebare guvernului național Rajoy II, despre ce măsuri au fost luate în considerare pentru a asigura condiții de muncă adecvate în economia digitală. În 2016, Legea organică privind protecția datelor cu caracter personal (transpunerea RGDP) a fost adoptată. Acesta includea protecția drepturilor digitale. Această lege a servit două funcții în practica judiciară spaniolă: pe de

³⁶Idem. P. 94

³⁷Idem., P. 95

³⁸Idem, P. 96

o parte, aplică regulamentul UE privind protecția persoanelor fizice cu privire la prelucrarea datelor cu caracter personal și la libera circulație a acestor date în Spania, iar pe de altă parte, Parlamentul a folosit-o pentru a introduce un nou capitol privind drepturile digitale, inclusiv dreptul la deconectare digitală și protecție în cazurile de geolocalizare sau supraveghere video. Această lege a trecut în 5 decembrie 2018, ca Legea 3/2018, și a reprezentat un avans real în abordarea legislativă a economiei digitale în Spania, chiar dacă nu include dispoziții specifice privind munca de platformă digitală.³⁹

Munca independentă falsă (falsos autónomos) reprezintă o problemă majoră și în creștere în Spania. Platformele digitale sunt considerate o sursă majoră a acestui fenomen iar inspectorii de muncă, deja vigilenți cu privire la această formă de fraudă răspândită, au reacționat rapid și incisiv. Prima intervenție a autorităților de protecție a muncii spaniole a avut loc în 2015, când Inspectoratul de Securitate în Muncă din Barcelona a concluzionat că Uber a încălcat legislația spaniolă prin neînregistrarea șoferilor săi ca angajați la autoritățile competente. Inspecția a fost declanșată de o plângere împotriva practicilor firmei prezentate de o asociație profesională de șoferi de taxi. În timp, Uber a susținut că șoferii săi nu sunt nici angajați, nici colaboratori, doar cetățenii simpli care își oferă mașinile altor oameni pentru o plimbare. Această abordare a fost susținută și de șoferii de Uber, deoarece erau în situația dificilă de a nu se putea înregistra ca lucrători independenți și nu puteau beneficia de securitatea socială minimă. Curtea a concluzionat că aceste încălcări au existat și că șoferii Uber ar fi trebuit tratați ca lucrători aflați în subordinea unui angajator, întrucât compania le-a furnizat smartphone-uri pentru munca lor, a oferit un sistem de stimulente bazat pe productivitatea șoferului și i-a informat că îi va ajuta în cazul în care au probleme judiciare sau cu poliția. Curtea a condamnat compania la plata tuturor contribuțiilor neplătite plus dobândă de penalizare. Uber s-a opus hotărârii, iar pe lângă atacarea la instanțele spaniole de apel au depus și o sesizare la Comisia Europeană, susținând că restricțiile aplicate încălcau Dreptul Uniunii Europene.⁴⁰

CONCLUZII

Munca de platformă digitală este la un nivel incipient, însă se preconizează că acest lucru se va schimba în următorii ani.

Statele din U.E au încercat până în momentul de față să încadreze noile forme de muncă în paradigma dihotomică prezentă în dreptul muncii continental: muncă subordonată și muncă independentă.

Se poate constata însă, din informațiile prezentate, că practica poate să nască dificultăți în acest sens și că globalizarea economiei și apariția noilor tehnologii obligă atât instanțele naționale cât și legiutorii să găsească soluții inovative, compatibile cu noile tendințe. Creșterea incidenței economiei digitale impune urmărirea subiectului.

³⁹Idem.

⁴⁰Idem., P. 97