

UNIVERSITATEA „BABEȘ-BOLYAI” CLUJ-NAPOCA  
FACULTATEA DE DREPT

**PLATFORMELE MULTILATERALE  
LA INTERSECȚIA DINTRE DREPTUL SOCIETAR  
ȘI DREPTUL MUNCII**

Conducător de doctorat:

Prof. Univ. Dr. Radu N. Catană

Student-Doctorand:

Albert I. Albanezi

Cluj-Napoca

2022

## CUPRINS

<b>ABREVIERI</b> .....	5
<b>INTRODUCERE</b> .....	7
<b>PARTEA I PLATFORMELE MULTILATERALE – O NOUĂ ARHITECTURĂ A ÎNTEPRINDERII MULTINAȚIONALE?</b> .....	14
<b>CAPITOLUL I. DE LA GEN LA SPECIE - ASPECTE PRELIMINARE PRIVIND SOCIETĂȚILE MULTINAȚIONALE</b> .....	15
1. Introducere .....	15
2. Definierea societăților multinaționale.....	16
3. Activitatea întreprinderii multinaționale și “ <i>paradigma OLI</i> ” .....	25
4. Evoluția în timp a societăților multinaționale .....	28
5. Concluzii intermediare .....	35
<b>CAPITOLUL II. FORME DE ORGANIZARE ÎN CADRUL SOCIETĂȚII MULTINAȚIONALE</b> .....	36
1. Introducere .....	36
2. Forme de organizare societară. Teorii ale controlului.....	38
2.1. Modelul vertical vs. modelul orizontal .....	38
2.2. Particularitățile formei de organizare societară. Aplicarea modelului vertical și orizontal .....	45
2.3 Controlul în dreptul european al concurenței. Teoria single economic entity .....	50
2.3.1. <i>Întreprinderea în dreptul concurenței</i> .....	52
2.3.2. <i>Valențe ale controlului în cadrul înțelegerilor anticoncurențiale, respectiv a abuzului de poziție dominantă</i> .....	55
2.3.3. <i>Valențe ale controlului în cadrul concentrărilor economice</i> .....	57
2.3.4. <i>Întreprinderea în dreptul concurenței, un concept instabil?</i> .....	62
3. Forme de organizare contractuală .....	67
3.1 Rețelele de distribuție .....	70
3.2 Rețele de producție .....	73
4. Observații comparative. Ipostaze ale controlului: societară vs. contractual .....	77
5. Structuri hibride. Parteneriatele <i>joint ventures</i> .....	80
6. Concluzii intermediare .....	84
<b>CAPITOLUL III. PLATFORMELE MULTILATERALE – ASPECTE PRELIMINARE</b> .....	86
1. Introducere .....	86
2. Platforma – piață, tehnologie sau întreprindere?.....	87
3. Clasificări ale platformelor multilaterale .....	93
4. Evoluția în timp a platformelor multilaterale .....	106

5. Concluzii intermediare .....	116
<b>CAPITOLUL IV. TRĂSĂTURILE PLATFORMEI MULTILATERALE .....</b>	<b>119</b>
1. Introducere .....	119
2. Efectul de rețea – prin ce se distinge ecosistemul creat? .....	120
3. Eficiența platformei multilaterale în funcție de valoarea și natura activelor preponderente – Active limitate, eficiență sporită.....	127
4. Structura corporativă a platformelor multilaterale .....	140
5. Guvernanța corporativă a platformelor multilaterale .....	149
5.1 Problematika guvernanței corporative în cadrul platformelor multilaterale .....	153
5.2 Putem vorbi de o nouă guvernanță corporativă a platformelor? .....	159
6. Economia colaborativă. Unde încadrăm conceptul de <i>gig-economy</i> ? .....	161
7. Concluzii intermediare .....	168
<b>PARTEA A II-A UTILIZATORII PLATFORMEI – PURTĂTORI AI STRUCTURII CORPORATIVE, SAU ANGAJAȚI AI PLATFORMEI MULTILATERALE? .....</b>	<b>172</b>
<b>CAPITOLUL V. MUNCA LA CERERE – CINE SUNT GIG WORKERS? .....</b>	<b>173</b>
1. Introducere .....	173
2. Identificarea <i>gig workers</i> . Repere doctrinare și posibile clasificări .....	174
3. Lucrători pe aplicații mobile – repere jurisprudențiale și decizii administrative .....	179
3.1 Hotărâri judecătorești și decizii administrative europene care determină statutul de salariat .....	180
3.1.1 Belgia .....	181
3.1.2 Elveția.....	182
3.1.3 Franța.....	183
3.1.4 Spania.....	184
3.1.5 Regatul Unit .....	185
3.1.6 Țările de Jos .....	187
3.2 Jurisprudență non-europeană care determină statutul de salariat: Statele Unite și testul „ABC” .....	188
3.3 Hotărâri judecătorești și decizii administrative europene care nu determină calitatea de salariat .....	193
3.3.1 CJUE, cauza <i>Yodel</i> .....	194
3.3.2 Danemarca .....	195
3.3.3 Italia .....	196
3.4 Hotărâri judecătorești și decizii administrative non-europene care nu determină calitatea de salariat .....	198
3.4.1 Australia .....	198
3.4.2 Statele Unite .....	200
4. Lucrător pe platforma digitală de muncă – repere legislative .....	201
4.1 Franța – Legea „ <i>El Khomri</i> ” .....	202

4.2 Italia – Decretul curierilor („ <i>Riders’ Decree</i> ”) .....	202
4.3 Spania – „Legea Curierilor” ( <i>La „Ley Rider</i> ”).....	204
4.4 Propunerea de Directivă privind îmbunătățirea condițiilor de muncă pentru lucrul pe platformă.....	205
5. Lucrător pe platforma digitală de muncă – repere <i>soft law</i> .....	209
5.1 Germania – Paid Crowdsourcing for the better .....	209
5.2 Italia – The Bologna Charter of fundamental rights of digital labour in the urban context.....	211
5.3 Spania – Codul de bune practici <i>SHES (SharingEspaña)</i> .....	211
6. Concluzii intermediare .....	212
<b>CAPITOLUL VI. RIDE-SHARING ÎN ROMÂNIA – CADRUL NORMATIV</b>	
<b>PREVĂZUT DE OUG NR. 49/2019 .....</b>	<b>215</b>
1. Introducere.....	215
2. Evoluția <i>ride-sharing</i> în România și necesitatea reglementării.....	216
3. Cadrul legal stabilit prin OUG Nr. 49/2019 – este platforma un simplu intermediar? ...	221
4. Analiza termenilor și condițiilor contractuale. Testul Propunerii de Directivă.....	230
5. Concluzii intermediare .....	246
<b>CAPITOLUL VII. STUDIU EMPIRIC. ANALIZA CHESTIONARULUI PRIVIND</b>	
<b>TRANSPORTUL ALTERNATIV DE PERSOANE.....</b>	<b>248</b>
1. Introducere.....	248
2. Prezentarea chestionarului. Obiective urmărite.....	249
3. Prezentarea și interpretarea rezultatelor generate .....	251
4. Concluzii intermediare .....	259
<b>CONCLUZII GENERALE.....</b>	<b>261</b>
<b>REFERINȚE</b>	
<b>BIBLIOGRAFICE.....</b>	<b>268</b>

## **Cuvinte cheie:**

**societăți multinaționale; platforme multilaterale; efect de rețea; economie de platformă; munca la cerere; lucrător pe platformă; transport alternativ de persoane.**

## **REZUMAT**

Tema prezentei teze de doctorat propune o analiză comprehensivă a platformelor multilaterale, acestea reprezentând o manifestare a digitalizării în mediul afacerilor, marcând în același timp, efectul disruptiv pe care aceste noi tipuri de întreprinderi îl generează. Cu siguranță, domeniile de incidență sunt numeroase, alegerea noastră fiind de a prezenta implicațiile în ce privește dreptul societar, respectiv dreptul muncii. Cu toate că notăm natura contrastantă a expunerii noastre, considerăm că tocmai acest aspect surprinde originalitatea demersului nostru și imprimă coeziune cercetării noastre. Mai mult decât atât, dorința noastră de a dezbate două fațete privind același concept prezintă, în esență, similaritate cu mecanismul platformelor multilaterale, care unesc participanți din două sau mai multe categorii diferite, reprezentând laturile ecosistemului gestionat.

Din punct de vedere al dreptului societar, platformele digitale sunt entități cu o progresie extrem de rapidă, drumul de la apariție la dominarea principalelor sectoare economice de activitate fiind unul extrem de scurt. Având în vedere acest aspect, ele au provocat o tranziție și în cadrul întreprinderii multinaționale tradiționale, care a fost nevoită să se adapteze pentru a rămâne relevantă. Tranziția privește în primul rând digitalizarea, deoarece consumatorul contemporan poate fi abordat acum, cu preponderență, în mediul online.

În consecință, produsele și serviciile au trebuit regândite pentru a deservi beneficiari care exprimă o nevoie constantă de inovare. Inovația poate fi atinsă în cadrul unui proces de dezvoltare internalizat, însă ridică probleme semnificative în ce privește costurile, respectiv timpul necesar pentru a îmbunătăți procedurile existente. Raportat la acest aspect, notăm că societățile multinaționale sunt caracterizate de extinderea activităților dincolo de limitele teritoriale ale statului de origine, însă prin exercitarea unui control, care poate varia în funcție de structura propriu-zisă, societatea-mamă reușește să mențină o identitate, precum și o arhitectură

comună. Cu alte cuvinte, structura de grup se extinde prin entități distincte, care prin diversitatea lor pot exploata avantajele oferite în diverse state gazdă, însă această expansiune sintetizează în concret tot internalizarea prezentă în cadrul grupului.

Prin comparație, platformele digitale au înțeles că inovația este omniprezentă, ea nu trebuie să aparțină unei singure întreprinderi, ci poate fi captată din exterior, prin mecanismele corespunzătoare. În timp ce societățile multinaționale, chiar în prezența activităților extrateritoriale rămân orientate spre nucleu, platformele digitale au înțeles că ecosistemul gestionat, privit per ansamblu este mai valoros decât elementele separate, care îl compun. Așadar, dezvoltarea unui produs, sau prestarea unui serviciu nu trebuie să se limiteze la efortul unei singure întreprinderi, ci poate reprezenta aportul întregii comunități. În concret, platforma captează inovația complementară din exterior, iar prin efectul de rețea include participanții terți într-un ecosistem, care nu este deținut, ci este doar coordonat. Efectele de rețea reușesc să conecteze utilizatorii din categorii diferite, producători, furnizori, dezvoltatori, prestatori și beneficiari, valoarea generată de o categorie determinând beneficii pentru participanții care operează pe o „altă latură”.

În același timp, observăm faptul că platformele marchează și apariția unei piețe digitale de muncă, denumită astfel în mod impropriu, deoarece din perspectiva platformei multilaterale, cei care prestează serviciul desfășoară o activitate independentă, prin intermediul tehnologiei puse la dispoziție. Ca atare nu mai putem vorbi de raporturi despre muncă tradiționale, caracterizate de continuitate și stabilitate, ci discutăm despre *munca la cerere (on demand work)*, care presupune onorarea unei solicitări atunci când ea apare, trăsătură care descrie un concept extrem de popular în prezent, *gig-economy*. Pe de altă parte, oricât de tentați am fi de avantajele destructurării activității în sarcini separate și ocazionale, nu putem omite faptul că persoanele fizice implicate sunt filtrate printr-un *control reputațional* extins, care exprimă în concret autoritatea față de angajator. Dacă admitem această concluzie, trebuie să acceptăm faptul că, o parte dintre utilizatori sunt lipsiți de mecanismele de protecție specifice.

Datorită acestor considerente, teza noastră se compune din două părți distincte care tratează fiecare aspect în parte, sintetizând interdisciplinaritatea cercetării noastre. **Prima parte** a lucrării noastre este dedicată prezentării platformelor din punct de vedere societar, în comparație cu trăsăturile relevate de o societate multinațională tradițională, deoarece, în opinia noastră,

relația între întreprinderea multinațională și platformele digitale poate fi descrisă ca un raport gen-specie. Această parte este compusă din patru capitole, primele două fiind dedicate înțelegerii mecanismului prezentat de grupurile de societăți, pentru a putea compara ulterior aceste caracteristici cu un model de afaceri bazat pe platformă, ilustrând specificul acestora în raport cu societățile multinaționale.

În consecință, *Capitolul I* are în vedere definirea societăților multinaționale, întrucât, înainte să putem analiza mecanismul platformelor este necesară o abordare care să pornească de la definirea genului. Așa cum vom arăta, conceptul de societate multinațională este departe de a dobândi consens, fiind susceptibil numeroaselor interpretări. Aceeași remarcă este aplicabilă și în ce privește atribuirea prefixului *trans* ori *multinațional* atunci când vorbim despre aceste întreprinderi. Pe de altă parte, considerăm că miza capitolului nu se află în omogenizarea terminologiei folosite, ci în relevarea unor trăsături comune prin care putem deosebi întreprinderea multinațională, de grupul național. În ciuda proporțiilor, adesea superlative, exprimate de întreprinderile multinaționale, ele păstrează o arhitectură fluidă, care le permite extinderea, ori dimpotrivă comprimarea structurii corporative, în funcție de necesitățile indicate de respectarea interesului de grup.

Prin *Capitolul II*, vom arăta principalele forme de organizare ale societății multinaționale, care pot fi grupate în forme de organizare societară, respectiv formă de organizare contractuală. Clasificarea nu este lipsită de interes, deoarece, structura corporativă a platformelor multilaterale denotă îmbinarea acestor forme de organizare. O parte semnificativă a acestui capitol are în vedere analizarea conceptului de control, fiind instrumentul care imprimă coeziune grupului, marcând funcția de integrare pentru societățile componente, dacă ne raportăm la identitatea comună de grup, respectiv funcția de fragmentare, cât timp privim separația răspunderii între societatea dominantă și subsidiare. Astfel, după cum structura de grup diferă în funcție de forma de organizare, prezența controlului și intensitatea acestuia variază. Cu toate acestea, trebuie să menționăm faptul că întreprinderile multinaționale sunt versatile, astfel încât în prezent nu vom întâlni situații în care acestea să se încadreze perfect într-o categorie sau alta.

Aceste capitole asigură plasarea în context a discuției noastre referitoare la platformele multilaterale, următoarele două capitole având rolul de a determina trăsăturile acestora, în comparație cu întreprinderea multinațională tradițională.

*Capitolul III* menține simetria în analiza noastră. Expunerea societăților multinaționale a început prin ilustrarea unor aspecte preliminare privind aceste întreprinderi pentru a arăta apoi principalele forme de organizare identificate. În același mod, în cadrul platformelor multilaterale, vom porni prin a descrie conceptul și numeroasele valențe pe care le poate primi. Platforma poate fi privită ca tehnologie, piață sau întreprindere, analizând aceste formațiuni din perspectiva ultimei accepțiuni evidențiate. Necesitatea înțelegerii acestor întreprinderi este cu atât mai mare cu cât domeniile în care este aplicat modelul de afaceri bazat pe platformă sunt în esență nelimitate, de la transportul alternativ de persoane și livrarea la domiciliu, servicii de cazare, sisteme de plăți, sisteme de operare și soluții digitale pentru orice domeniu de activitate.

Adițional, notăm că la ora actuală se estimează că există peste 80 de modele în cadrul platformelor digitale, clasificările identificate marcând diferitele funcții îndeplinite, elementul determinant fiind capacitatea platformei de a facilita tranzacții între diverși utilizatori, fie ei vânzători, prestatori de servicii, dezvoltatori de aplicații sau consumatori. Pe de altă parte, după cum vom arăta, încadrarea platformei într-o anumită categorie generează și o reconfigurare a trăsăturilor relevante, aspect tratat prin capitolul următor.

*Capitolul IV* centrează demersul nostru privind interpretarea platformei ca o întreprindere ce utilizează mijloace digitale sau tehnologice pentru a crea valoare prin facilitarea conexiunilor între două sau mai multe categorii distincte de utilizatori. În acest sens, obiectivele capitolului sunt de a prezenta trăsăturile platformelor multilaterale într-o manieră comparativă, iar pe de altă parte, de a evidenția elementele prin care platformele se distanțează de linia trasată de grupul multinațional. Evidențiem rolul crucial îndeplinit de efectul de rețea, care marchează eficiența platformei din punct de vedere al naturii activelor și a resurselor utilizate. În cadrul platformelor, observăm o nevoie limitată de *a deține*, tocmai datorită ecosistemului extern care permite o coordonare a resurselor care provin de la utilizatori.

Cu siguranță, argumentul nostru diferă în funcție de tipul de platformă descris, însă notăm că din perspectiva structurii corporative, platformele multilaterale au la bază doar un număr limitat de subsidiare coordonate prin intermediul controlului societar, arhitectura întreprinderii fiind extinsă prin *utilizatori care – în opinia noastră – devin veritabili purtători ai structurii corporative*, provocând în același timp și dinamica guvernantei corporative care trebuie să adreseze problema acestor *stakeholderi*. Nu în ultimul rând, prin abordarea economiei



colaborative, ne asigurăm că punctăm impactul platformelor asupra mediului de afaceri, această ultimă secțiune din cadrul capitolului având și rolul de a oferi tranziția necesară pentru a analiza situația lucrătorilor pe platformele digitale de muncă. Prin urmare, ultimul subiect tratat în prima parte, deschide discuția noastră din a doua parte a tezei.

**Partea a II-a** pornește de la premisa că nu le putem nega utilizatorilor calitatea de purtători ai structurii corporative, însă trebuie să adresăm și implicațiile sociale ale platformelor multilaterale. Așadar, întrebarea adresată este în ce măsură anumiți participanți prestează o activitate independentă prin intermediul platformelor, sau dacă putem reține prezența unui raport de subordonare care determină și necesitatea impunerii unui regim de protecție specific pentru lucrătorii pe platformele digitale de muncă.

*Capitolul V* din teza noastră are în vedere situația acestor utilizatori, problema fiind tratată prin trei coordonate: doctrinare, jurisprudențiale și legislative. Din perspectiva platformelor, persoanele fizice care prestează servicii prin intermediul platformei se bucură de statutul de *parteneri*, fiind în aceste sens profesioniști, care desfășoară o activitate independentă, ocazională și în interes propriu. Tocmai aici localizăm și punctul nevralgic al dezbaterii, întrebându-ne în ce măsură prestatorii serviciilor își organizează singuri activitatea. Răspunsul depinde în mod cert de tipologia platformei și serviciul concret discutat, însă pare să fie unul pozitiv dacă ne raportăm, în general, la categoria de *crowdworkers*.

Pe de altă parte, dacă avem în vedere *lucrătorii pe aplicațiile mobile*, pentru servicii precum *ride-sharing* sau livrarea de colete, situația faptică indică un raport juridic dependent, care ar trebui să se bazeze pe un contract de muncă. Discuția nu este una fără miză, căci dacă admitem că *gig workers* sunt în concret angajați, ei sunt lipsiți de mijloacele de protecție socială. Aspectul este dezbătut tot mai des și la nivelul instanțelor din statele membre, existând la ora actuală deja peste 100 de hotărâri și decizii administrative pronunțate pe acest subiect. Cu toate că deciziile private separat pot fi contrastante, tendința generală este orientată înspre recalificarea raportului, sau cel puțin acordarea unui regim minimal de protecție, indiferent de stabilirea statutului legal de salariat.

Nevoia de adoptare a unei soluții aplicabile la nivel unional este pe cale să fie îndeplinită, existând o Propunere de Directivă pentru a proteja drepturile lucrătorilor pe platformele digitale.

Proiectul instituie o prezumție în ce privește existența calității de salariat, iar în forma sa actuală, pentru ca prezumția să opereze este necesară îndeplinirea a cel puțin două dintre cele cinci condiții impuse, cerințe care, după cum vom vedea, sunt îndeplinite relativ ușor de platformele de *ride-sharing* din România.

*Capitolul VI* restrânge obiectul cercetării noastre la regimul juridic aplicabil în cazul activității de transport alternativ de persoane, sau *ride-sharing*. Motivația noastră rezidă, în primul rând, în modul de organizare al activității. Platforme precum Uber, Bolt sau FreeNow sunt descentralizate în ce privește structura corporativă evidențiată, fiind deschise și accesibile. În același timp, din perspectiva serviciului facilitat, ele denotă un caracter centralizat, elemente precum prețul, alocarea comenzilor și ruta aleasă fiind doar câteva exemple care descriu controlul întreprinderii digitale asupra condițiilor concrete de desfășurare a activității.

În al doilea rând, notăm faptul că această activitate este reglementată prin dispozițiile OUG Nr. 49/2019, astfel încât avem avantajul de a trata situația și din prisma legislației aplicabile. Evidențiem însă faptul că scopul acestui act normativ nu este de a oferi un regim de protecție lucrătorilor pe aplicațiile mobile, statutul acestora fiind ignorat de ordonanța de urgență. Actul normativ are în vedere strict asigurarea unui cadru legal pentru *ride-sharing*, pentru a evita astfel tensiunile raportate la serviciul uzual de transport în regim de taxi, precum și problemele de concurență neloială. Ordonanța de urgență reține, în mod criticabil, că platformele intervin doar ca un simplu intermediar, contractul de transport fiind format între operatorul de transport alternativ și pasager. Cu privire la acest aspect, vom arăta faptul că se ignoră jurisprudența relevantă a Curții de Justiție a Uniunii Europene, care subliniază influența decisivă exercitată de platforme asupra serviciului de transport.

Adițional, acest capitol are în vedere dezbaterile principalelor platforme de *ride-sharing* care dețin în prezent aviz tehnic de operare în România, prin analizarea detaliată a termenilor și condițiilor aplicabile, sintetizând modul de organizare al activității. După cum vom constata, nu întâmpinăm probleme în a demonstra că toate condițiile trasate de proiectul de directivă sunt întrunite în mod cumulativ, deși directiva impune doar satisfacerea a două din cele cinci condiții evidențiate.

*Capitolul VII* asigură o componenta empirică a cercetării noastre, deoarece are în vedere descrierea chestionarului întocmit privind transportul alternativ de persoane și interpretarea rezultatelor. Dincolo de concluziile noastre privind statutul aplicabil, având în vedere observațiile doctrinare și jurisprudențiale, este necesar să descriem modul în care cei care prestează acest serviciu își percep activitatea. În acest context, chestionarul gândit caută să medieze golul existent între calificarea raportului, astfel cum rezultă din interpretarea prevederilor legale și a jurisprudenței, precum și răspunsurile celor care sunt cu adevărat vizați de provocările relevate de platformele digitale de muncă, în concret șoferii de transport alternativ.

Obiectivele chestionarului sunt relevarea naturii activității, indiferent de forma concretă de organizare impusă prin dispozițiile OUG Nr. 49/2019, adresând elemente precum numărul de ore dedicate și frecvența activității, precum și natura principală sau secundară a acesteia având în vedere și sursa de venit declarată de respondenți. Totodată, redăm *controlul reputațional*, atât din perspectiva componentelor, care vizează evaluările pasagerilor, dar și rata de acceptare, anularea curselor, respectiv întârzierea la comenzi, cât și din perspectiva măsurilor pe care la poate lua platforma, anume suspendarea temporară sau definitivă de pe platformă. Sistemul este stabilit, teoretic, pentru a asigura un standard de calitate pentru serviciul prestat de platformă, în concret însă, este centrat pe sancționarea pasivității lucrătorului. Din acest punct de vedere, atitudinea platformelor este mai apropiată de manifestarea autorității angajatorului, în special prin prerogativa normativă și cea disciplinară. În consecință, notăm că măsurile care pot fi dispuse de platforma digitală de muncă sunt asemănătoare, ca și natură, cu sancțiunile disciplinare care pot fi dispuse de un angajator.

Teza de doctorat se încheie prin concluzii generale, prin care vom prezenta principalele observații aferente fiecărei părți din teză, sintetizând modul în care obiectivele noastre au fost argumentate prin aspectele evidențiate prin demersul nostru științific.