

TARTU ÜLIKOOL
ÕIGUSTEADUSKOND
Eraõiguse osakond

Rene Tappel

**KOOSTÖÖPLATVORMI VAHENDUSEL TÖÖD TEGEV ISIK JA TEMA ÕIGUSTE
KAITSE**

Magistritöö

Juhendaja
Professor Merle Erikson

Tartu
2017

Sisukord

Sissejuhatus.....	4
1. Koostööplatvormi vahendusel tehtava töö olemus ja areng	9
1.1. Koostööplatvormi mõiste ja töö koostööplatvormi vahendusel.....	9
1.2. Koostööplatvormi vahendusel tehtava töö liigid ning nende eristamise vajalikkus	11
1.2.1. Rahvahange	11
1.2.2. Töö nõudmisel mobiilirakenduse kaudu.....	13
1.2.3. Koostööplatvormi vahendusel tehtava töö liikide eristamine.....	14
1.3. Koostööplatvormi vahendusel tehtava töö areng	16
2. Koostööplatvormi vahendusel tööd tegeva isiku õiguslik seisund	19
2.1. Koostööplatvormi kasutustingimused ja tööd tegev isik kui iseseisev lepingupartner .	19
2.1.1. Kasutustingimused kui tüüptingimused.....	19
2.1.2. Tööd tegeva isiku õigusliku seisundi kvalifitseerimine tüüptingimuste raames	20
2.1.3. Tööd tegev isik kui iseseisev lepingupartner või töötaja.....	24
2.2. Koostööplatvormi vahendusel tööd tegev isik kui töötaja ning töösuhte tuvastamine .	27
2.2.1. Töösuhte traditsiooniline tuvastamine	27
2.2.2. Tööandja unitaarne kontseptsioon	31
2.2.3. Mitme tööandja kontseptsioon.....	34
2.2.4. Eesmärgipärane lähenemine töösuhte tuvastamisel	36
2.3. Koostööplatvormi vahendusel tööd tegev isik kui majanduslikult sõltuv töötegija.....	37
3. Koostööplatvormi vahendusel tööd tegevate isikute kaitse	42
3.1. Koostööplatvormi vahendusel tööd tegevate isikute kaitse vajadus	42
3.2. Koostööplatvormi vahendusel tööd tegevate isikute kaitse võimalused	45
3.2.1. Põhiliste õiguste laiendamine kõikidele töötegijatele	45
3.2.2. Töötegijate traditsioonilise kaskikjaotuse säilitamine	47
3.2.3. Töötaja mõiste laiendamine	49

3.2.4. Majanduslikult sõltuva töötajaja kategooria loomine	51
4. Koostööplatvormi vahendusel tööd tegevate isikute töötamisega seotud õiguste kaitse.....	53
4.1. Üldpõhimõtted.....	53
4.2. Õigus töö- ja puhkeaja korraldusele.....	54
4.3. Õigus puhkusele	57
4.4. Õigus ohututele ja tervislikele töötingimustele	58
4.5. Õigus miinimumtöötasule	59
4.6. Õigus kaitsele lepingu ülesütlemise korral.....	62
Kokkuvõte.....	64
Summary – Working via the Collaborative Platforms and the Protection of the Workers.....	70
Kasutatud materjalide loetelu	76
Kasutatud normatiivmaterjalide loetelu	83
Kasutatud tüüptingimuste loetelu	84
Kasutatud vaidlusorganite materjalide loetelu.....	86

Sissejuhatus

Käesolevas magistritöös käsitletakse koostööplatvormi ehk ühisplatvormi¹ vahendusel tööd tegeva isiku õigusliku seisundi kvalifitseerimise ning kaitse temaatikat. Koostööplatvormide vahendusel pakutavaid teenuseid kasutatakse igapäevaselt väga erinevatel elualadel – hariduses, majutuses, finantsteenuste osutamisel, isikuteenuste osutamisel, äriteenuste osutamisel, transpordisektoris, digitaalsete teenuste osutamisel ja nii edasi. Kõikides nendes valdkondades võib leida isikuid, kes teevad koostööplatvormi vahendusel tööd ning kelle õiguslik kvalifitseerimine ning kaitse võib olla üsnagi problemaatiline.

Koostööplatvorm kui tehniline lahendus on osa jagamismajanduse² toimemehhanismist – koostööplatvormid on muutnud jagamismajanduse globaalseks nähtuseks. Jagamismajandus ei ole iseenesest uus fenomen³, kuid uusima infotehnoloogia kaasamine, mastaapsus, globaalsus on andnud hoogu jagamismajandusega seonduvatele kõrgetasemelistele aruteludele nii Euroopa Liidu (edaspidi EL)⁴ kui ka selle liikmesriikide tasandil. Jagamismajandus on osa EL ühtsest digitaalsest turust⁵, ühtne digitaalne turg on aga osaks EL ühtsest siseturust. Selline üksteisest väljakasvav fenomen – ühtne siseturg, ühtne digitaalne turg, jagamismajandus, koostööplatvorm – on spetsiifiliselt omane just EL-le kui ainulaadsele majandusühendusele. Kaugeltki aga ei piirdu jagamismajandusega seonduv ainult EL-ga.

¹ Inglise keeles tähistatakse terminit „koostööplatvorm” terminitega „*collaborative platform*” või „*sharing platform*”. Vaata lähemalt: Euroopa jagamismajanduse kava pressiteade - http://europa.eu/rapid/press-release_IP-16-2001_et.htm (02.05.2017) ja Komisjoni teatis Euroopa Parlamendile, Nõukogule, Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomiteele ning Regioonide Komiteele - <http://ec.europa.eu/DocsRoom/documents/16881> (02.05.2017).

² Inglise keeles tähistatakse terminit „jagamismajandus” terminitega „*collaborative economy*”, „*sharing economy*”, „*gig-economy*”, „*1099 economy*” ja nii edasi.

³ Alakasutatud ressursside jagamine on alati eksisteerinud, kuid esmakordselt hakati mõisteid nagu jagamismajandus ja ühistarbimine (*collaborative consumption*) kasutama seoses uuenduslike majandusvormidega 1970. aastate lõpus. Tollal räägiti jagamismajandusest eelkõige kui keskkonnasäästlikust ning kogukonnakesksest tarbimisest, kus inimesed tarbivad läbi ühistegevuse, korraldades kogukondlikke õhtusööke või jagades naabritega kodumasinaid. Jagamismajandus oli sellisel kujul piiratud levikuga ning piirdus ainult lähikogukondadega. Vaata lähemalt: Eljas-Taal, K. jt., Jagamismajanduse põhimõtete rakendamine Eesti majandus- ja õigusruumis, Lõpparuanne, technopolis [group] ja Ernst & Young Baltic AS, 14. November 2016, - <https://www.mkm.ee/sites/default/files/lopparuanne.pdf> (02.05.2017), lk 9.

⁴ Vaata lisaks: Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions, A European agenda for the collaborative economy, {SWD(2016) 184 final}, Brussels, 2.6.2016, COM (2016) 356 final - <http://ec.europa.eu/DocsRoom/documents/16881> (02.05.2017); Commission staff working document, *Accompanying the document* Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions, A European agenda for the collaborative economy - A European agenda for the collaborative economy, European agenda for the collaborative economy – supporting analysis, {COM(2016) 356 final}, Brussels, 2.6.2016, SWD (2016) 184 final - <http://ec.europa.eu/DocsRoom/documents/16881> (02.05.2017).

⁵ Vaata lisaks: Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions - A Digital Single Market Strategy for Europe, {SWD(2015) 100 final}, Brussels, 6.5.2015, COM (2015) 192 final - <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1447773803386&uri=CELEX:52015DC0192> (02.05.2017); Commission staff working document, A Digital Single Market Strategy for Europe – Analysis and Evidence, *Accompanying the document* Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions - A Digital Single Market Strategy for Europe, {COM(2015) 192 final}, Brussels, 6.5.2015, COM (2015) 100 final - <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/TXT/?uri=CELEX%3A52015SC0100> (02.05.2017).

Jagamismajanduse globaalsus on saanud alguse Ameerika Ühendriikides (edaspidi USA) tegutsevate ettevõtete initsiatiivil ning ka koostööplatvormide vahendusel tehtava tööga seonduvates õiguslikes küsimustes toimub käesoleval hetkel märgatavalt produktiivsem diskussioon just USA-s. Siinkohal tulebki tõdeda, et kuigi koostööplatvormid on juurdunud EL ja tema liikmesriikide majanduses nii mõnedki aastad, ei ole aruteludest ning üldistest deklaratsioonidest kaugemale jõutud. Põhjus võib olla selles, et EL-s ei ole veel selgeks mõeldud, mida koostööplatvorm ning selle vahendusel tööd tegevad isikud endast õiguslikult kujutavad, sest tegemist on üsnagi uudse nähtusega⁶.

2016. aastal oli maailmas hinnanguliselt üle 7500 jagamismajanduse platvormi. Eestis tegutses sama aasta seisuga umbes 50 jagamismajanduse platvormi.⁷ Käesoleva magistritöö raames piiritletakse koostööplatvormide vahendusel tööd tegevate isikute õigusliku seisundi ja kaitse ulatuse analüüs Eestis tegutsevate koostööplatvormidega⁸ ning EL liikmesriikides kindlaks tehtud koostööplatvormidega, mille raames isikud teevad tööd.⁹ Analüüsi kaasatakse autori valikul ka mõned koostööplatvormid USA-st, sest USA-s toimivad koostööplatvormid on heaks võrdluseks EL-s toimivatele koostööplatvormidele nii tehnilises kui ka õiguslikus mõttes¹⁰.

Kuna koostööplatvormide vahendusel sõlmitakse igal ajahetkel palju tehinguid ning arvestatav hulk isikuid pakuvad koostööplatvormi vahendusel tasu eest teenuseid, siis on autori arvates oluline kindlaks teha, kas koostööplatvormi vahendusel teenust pakuv isik on iseseisev lepingupartner võlaõigusseaduse (edaspidi VÕS¹¹) tähenduses, töötaja töölepingu

⁶ Vastavalt Euroopa Liidu lepingu ja Euroopa Liidu toimimise lepingu (ELTL) artiklile 153 lõigetele 1 ja 2 (endine EÜ asutamislepingu artikkel 137) on võimalik EL tasandil vastu võtta muuhulgas direktiive, et ühtlustada liikmesriikide vahelist praktikat töö- ning sotsiaaloiguse vallas. Vaata lähemalt: ELTL artikkel 153 - <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=OJ:C:2010:083:FULL&from=ET> (02.05.2017).

⁷ Eljas-Taal, K. jt., Jagamismajanduse põhimõtete rakendamine Eesti majandus- ja õigusruumis, Lõpparuanne, technopolis |group| ja Ernst & Young Baltic AS, 14. November 2016, - <https://www.mkm.ee/sites/default/files/lopparuanne.pdf> (02.05.2017), lk-d 9 ja 19. Vaata lisaks: Lõpparuande juurde kuuluvad lisad, A Transport - https://www.mkm.ee/sites/default/files/lisa_a_transport.pdf (02.05.2017), B Majutus ja reisikorraldus - https://www.mkm.ee/sites/default/files/lisa_b_majutus_ja_reisikorraldus.pdf (02.05.2017), C Finantsteenused - https://www.mkm.ee/sites/default/files/lisa_c_finantsteenused.pdf (02.05.2017), D Isiku- ja äriteenused - https://www.mkm.ee/sites/default/files/lisa_d_isiku_ja_ariteenused.pdf (02.05.2017) ja E Haridus - https://www.mkm.ee/sites/default/files/lisa_e_haridus.pdf (02.05.2017).

⁸ *Op cit.*, Lisa A Transport - https://www.mkm.ee/sites/default/files/lisa_a_transport.pdf (02.05.2017); Lisa B Majutus ja reisikorraldus - https://www.mkm.ee/sites/default/files/lisa_b_majutus_ja_reisikorraldus.pdf (02.05.2017); Lisa D Isiku- ja äriteenused - https://www.mkm.ee/sites/default/files/lisa_d_isiku_ja_ariteenused.pdf (02.05.2017).

⁹ Eurofound (2015), New forms of employment, Publications Office of the European Union, Luxembourg. Magistritööst jäetakse välja sellised ühisplatvormid, mille raames tööd ei tehta – näiteks koostööplatvormid, mille vahendusel jagatakse investeeringuid, renditakse välja esemeid, antakse üürile kinnisasju ja nii edasi. Eelnevalt mainitud tegevuste raames ei leia aset töötamist traditsioonilises mõttes. Tegemist on toimingutega, mis leiavad aset võõrandamislepingute, kasutuslepingute raames, mitte võlaõiguslike teenuse osutamise ega töölepingu raames. Töö tegemine leiab reeglina aset nende koostööplatvormide vahendusel, mis tegutsevad transpordisektoris, majandus- ja reisikorraldussektoris, isiku- ja äriteenuste sektoris ning rahvahanke kaudu digitaalses keskkonnas.

¹⁰ Näiteks Uber, Lyft, TaskRabbit.

¹¹ Võlaõigusseadus, RT I 2001, 81, 487 - RT I, 31.12.2016, 1.

seaduse (edaspidi TLS¹²) § 1 lg 1 1. lause tähenduses, töötaja ja iseseisva lepingupartneri vahelisse niinimetatud „halli alasse”¹³ kuuluv majanduslikult sõltuv töötaja¹⁴ või kuulub kõikidesse eelnevalt nimetatud töötajate kategooriatesse.

Koostööplatvormi vahendusel tööd tegeva isiku õigusliku kvalifitseerimise ning kaitsega seonduv temaatika on aktuaalne, sest ei Eesti Vabariigis, üheski teises EL liikmesriigis, EL üleselt, USA-s ega ka rahvusvahelisel tasandil ole välja kujunenud konsensusel põhinevaid seisukohti koostööplatvormi vahendusel tööd tegeva isiku õigusliku seisundi kvalifitseerimise ning kaitse kohaldamise ulatuse osas, vaatamata sellele, et vähestes riikides on vaidlusorganid jõudnud nendel teemadel teatud seisukohtadele. Kuna ka Eestis on jagamismajanduse raames kanda kinnitanud mitmed koostööplatvormid, siis on oluline uurida, kuidas nende vahendusel tööd tegevat isikut õiguslikult kvalifitseerida ning kas ja millises ulatuses kaitse talle tagada.

Eesti Vabariigis ei ole autorile teadaolevalt käesoleva magistritööga seonduvat temaatikat varasemalt uuritud. Küll aga uuritakse 2017. aastal Riigikantselei strateegiabüroo tellimusel ning Sotsiaalministeeriumi juhtimisel uute töövormide, muuhulgas ka koostööplatvormi vahendusel tehtava töö, sobitumist Eesti õigussüsteemi. Läbiviidav analüüs annab ülevaate sellest, millised uued paindlikud töövormid on mujal maailmas kasutusel ning millised neist sobiksid Eesti vajadustega. Analüüs käsitleb töötingimusi, töövormide sobitumist sotsiaalkaitsestüsteemi ning töö tegemiseks vajalike oskuste omandamise aspekte.¹⁵

Käesoleva magistritöö eesmärgiks on välja selgitada, kas koostööplatvormi vahendusel tööd tegev isik on iseseisev lepingupartner, töötaja või majanduslikult sõltuv töötaja ning kuidas tagada tema töötamisega seotud õiguste kaitse.

Magistritöö eesmärgi saavutamiseks analüüsib autor USA, Suurbritannia (edaspidi UK), Brasiilia, Šveitsi, EL-i tööõiguses ning Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni (edaspidi ILO)

¹² Töölepingu seadus, RT I 2009, 5, 35 - RT I, 07.12.2016, 1. Siinkohal tasub meenutada, et TLS on eriseaduseks VÕS suhtes ning samas kohaldatakse VÕS üldosa sätteid ka töölepingulistele suhetele – vaata VÕS § 1 lg 1 1. lausepool.

¹³ Inglise keeles tähistatakse terminit „hall ala” terminiga „grey area”.

¹⁴ Majanduslikult sõltuva töötaja temaatika raames on teadusmagistritöö kaitsnud dotsent M. Muda juhendamisel R. Haljasmäe. Vaata lähemalt: Haljasmäe, R., Majanduslikult sõltuv töötaja ja tema õiguste kaitse, teadusmagistritöö, Juhendaja dotsent M. Muda, Tartu Ülikool, õigusteaduskond, eraõiguse instituut, tsiviilõiguse õppetool, Tartu 2010 - <http://dspace.ut.ee/handle/10062/15177> (02.05.2017). Majanduslikult sõltuva töötaja õiguslikku seisundit ei ole Eesti Vabariigi õigusaktides käesoleva magistritöö kirjutamise hetkeseisuga määratletud. Võib asuda seisukohale, et kehtivas õiguses on majanduslikult sõltuvad töötajad võrdsustatud VÕS-i järgi teenuse osutamise lepingute raames tegutsevate iseseisvate lepingupartneritega.

¹⁵ Riigikantselei, Analüüs „Tuleviku töö – uued suunad ja lahendused“, Hankedokumendid, Lihthankemenetlus, Riigihanke viitenumber: 182967 - <https://riigihanked.riik.ee/register/RegisterHanked.html> (02.05.2017).

poolt avaldatud materjale¹⁶ ning võrdleb tööõigusteadlaste seisukohti ning riikide praktikat koostööplatvormi vahendusel tööd tegeva isiku õigusliku kvalifitseerimise ning kaitse küsimustes. Allikate valiku põhjuseks on järgmised olulised kriteeriumid: 1) koostööplatvormide areng on saanud alguse USA-st ning on õiguslikus mõttes kõige laiemat diskussiooni pälvinud just USA õigusalasest kirjanduses ja osariikide õigusloomes ning kohtupraktikas; 2) UK-s vaieldi 2016. aasta lõpukuudel selgeks, kuidas tuleb koostööplatvormi vahendusel tööd tegeva isiku õiguslikku seisundit kvalifitseerida ning milline kaitse talle tagada, sama on toimunud ka Šveitsis ning Brasiilias; 3) EL-i tasandil on koostööplatvormide arengu temaatika oluline osa jagamismajanduse ning ühtse digitaalse siseturuga seonduvatest üldisematest aruteludest; 4) ILO kui rahvusvahelisel tasandil tööõigust suunava organisatsiooni poolt välja töötatud materjalid toovad samuti rohkem selgust, kuidas tuleb koostööplatvormi vahendusel tööd tegevast isikust kvalifitseerida ning kaitsta.

Käesolev töö koosneb neljast põhipeatükist, mis omakorda jagunevad alapeatükkideks.

Esimene peatükk käsitleb koostööplatvormiga seotud töösuhte olemust – selgitatakse, mida koostööplatvorm endast kujutab ning kuidas on koostööplatvorm seotud töö tegemisega, millised on õiguskirjanduses kindlaks tehtud koostööplatvormi vahendusel tehtava töö liigid ning kuidas on koostööplatvormi vahendusel tehtav töö arenenud.

Teine peatükk keskendub koostööplatvormi vahendusel tööd tegeva isiku õigusliku seisundi kvalifitseerimisega seonduvatele küsimustele. Autor analüüsib, kas koostööplatvormi vahendusel tööd tegev isik on iseseisev lepingupartner, majanduslikult sõltuv töötajaga, töötaja traditsioonilise töölepingulise suhte tähenduses või tulevad koostööplatvormi vahendusel tööd tegeva isiku õigusliku staatuse tuvastamisel kõne alla kõik eespoolloetletud variandid.

Kolmanda peatüki eesmärgiks on analüüsida, kuidas on võimalik õiguslikult kaitsta koostööplatvormi vahendusel tööd tegevaid isikuid ning sellise kaitse üldpõhimõtteid. Kõigepealt hindab autor koostööplatvormi vahendusel tööd tegeva isiku kaitse vajadust. Pärast seda analüüsitakse koostööplatvormi vahendusel tööd tegeva isiku õiguste kaitse tasandeid, milleks on rahvusvaheline, EL ülene, siseriiklik ning lepingupoolte vaheline

¹⁶ USA, UK, Šveitsi ja Brasiilia vaidlusorganid on võtnud teatud seisukohad koostööplatvormi vahendusel tööd tegeva isiku õigusliku kvalifitseerimise ning kaitse osas. Lisaks on USA õigusalasest kirjanduses avaldatud arvestatav hulk tööõigusteadlaste seisukohti koostööplatvormi vahendusel tööd tegeva isiku õigusliku seisundi kvalifitseerimise ning kaitse osas. EL-s on koostööplatvormi vahendusel tehtava töö temaatika osaks jagamismajanduse ning ühtse digitaalse turuga seonduvatest aruteludest. ILO poolt väljatöötatud materjalid käsitlevad samuti küsimusi koostööplatvormi vahendusel tööd tegeva isiku õigusliku kvalifitseerimise ning kaitse osas.

tasand. Järgnevalt uuritakse koostööplatvormi vahendusel töö tegija kaitse suurendamise võimalusi ning hinnatakse, kas töötajate õiguslikku olukorda saab Eestis parandada praegu kehtivat töötajate kaksikjaotussüsteemi säilitades või tuleb võtta kasutusele teistsugused lähenemisviisid - jagada tööd tegeva isikuga seonduv kaitse koostööplatvormi, tööd tegeva isiku ning teenuse kasutaja vahel, laiendada töötaja mõistet või võtta kasutusele kolmas, töötaja ja iseseisva lepingupartneri vaheline kategooria – majanduslikult sõltuv töötajate.

Neljandas peatükis analüüsitakse, kas ning millisel moel võiksid koostööplatvormi vahendusel tööd tegevale isikule laiendada õigus reguleeritud töö- ning puhkeajale, puhkusele, ohututele ja tervislikele töötingimustele, miinimumtöötasule ning lepingu lõpetamise kaitsele.

Käesoleva magistr töö valmimise hetkel on autoripoolsete järeldustena esitatud seisukohad pädevad. Samas tuleb arvesse võtta, et koostööplatvormi vahendusel tehtav töö areneb kiiresti ning areng on mastaapne ja globaalne. Samuti on tööõigus on pidevas arengus nii rahvusvahelisel, EL kui ka siseriiklikul tasandil ning seda eriti digitaalajastul. Seega on käesolev magistr töö Eestis edasise akadeemilise diskussiooni allikaks koostööplatvormi vahendusel tööd tegevate isikute õigusliku kvalifitseerimise ning kaitse ulatuse osas.

EMS märksõnad: paindlik tööaeg, töösuhted, töötajad

Minu suurimad tänusõnad kuuluvad järgmistele õppejõududele, kes aitasid magistr töö valmimisele kaasa: tööõiguse professor M. Erikson ja sotsiaalõiguse professor G. Tavits.

1. Koostööplatvormi vahendusel tehtava töö olemus ja areng

1.1. Koostööplatvormi mõiste ja töö koostööplatvormi vahendusel

Koostööplatvorm kujutab endast kommunikatsiooni- ehk infotehnoloogilist lahendust, mille kaudu on võimalik kokku viia sarnaste huvidega osapooled ning mille abil on võimalik läbi viia teatud eesmärgipäraseid tegevusi, toiminguid. Koostööplatvormidel põhinevaid infotehnoloogilisi lahendusi on võimalik kasutada nii arvuti kui ka mobiiltelefoni (mobiiliäpi) vahendusel. Huvitatud osapoolte vaheline kontakt võib leida aset nii *online* kui ka *offline* vormis. *Online* vorm ehk internetis kõigile avatud ligipääs on selline infotehnoloogiline lahendus, mille abil saavad koostööplatvormile ligipääsu piiramatult arv kasutajaid – nii teenuse pakkujad kui ka kasutajad. *Offline* vorm on aga selline infotehnoloogiline lahendus, mille kasutamiseks on vaja kas arvutisse või mobiiltelefoni alla laadida spetsiaalne programm, mille vahendusel on võimalik individuaalselt kasutada koostööplatvormi vahendusel pakutavaid teenuseid. Sellisel juhul on kõikidel isikutel, kes soovivad vastava koostööplatvormi vahendusel teenuseid kasutada või pakkuda, laetud endale alla platvormi kasutamiseks vajalik programm.¹⁷

Koostööplatvormideks kõige laiemas tähenduses on näiteks otsingumootorid (Google, Yahoo), sotsiaalmeediakanalid (Facebook), e-kaubanduse platvormid (Ebay, Amazon), hinnavõrdlussaidid, reklaamiplatvormid, maksesüsteemid ning samuti ka koostööplatvormid jagamismajanduse toimimiseks, nagu me seda tänapäeval mõistame.¹⁸ Erinevad koostööplatvormid jagavad ühiseid tunnuseid: nad on osa informatsiooni- ja kommunikatsioonilahendustest, mis aitavad luua koostöövõrgustikke huvitatud osapoolte vahel; koostöövõrgustike loomise ja toimimise ajal kogutakse ning talletatakse andmeid kasutajate kohta ning koostööplatvormide kasutegur ning väärtus on seda suurem, mida rohkem kasutajaid on sellisesse koostöövõrgustikku haaratud. Koostööplatvormi kasutamine

¹⁷ *Online* platvormi näiteks on Amazon Mechanical Turk ja *offline* platvormi näiteks on Uber.

¹⁸ See loend ei ole ammendav. Vaata lisaks: Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions, Online Platforms and the Digital Single Market, Opportunities and Challenges for Europe, {SWD(2016) 172 final}, Brussels, 25.5.2016 COM(2016) 288 final – <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1466514160026&uri=CELEX:52016DC0288> (02.05.2017); Commission staff working document, Online Platforms, *Accompanying the document* Communication on Online Platforms and the Digital Single Market, {COM(2016) 288}, Brussels, XXX SWD(2016) 172 - <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/news/commission-staff-working-document-online-platforms> (02.05.2017); Vaata lisaks: House of Lords, Select Committee on European Union, Online Platforms and the Digital Single Market, 10th Report of Session 2015-2016, Ordered to be printed 12 April 2016 and published 20 April 2016, Published by the Authority of the House of Lords, HL Paper 129 - <https://www.publications.parliament.uk/pa/ld201516/ldselect/ldcom/129/129.pdf> (02.05.2017).

eemaldab inimestevahelises suhtlemises tõkked ning viib tehingukulud madalale, mis omakorda soodustab jagamismajanduse arengut.¹⁹

Osad koostööplatvormid pakuvad inimestele võimalust teha tööd või pakkuda teenuseid tasu eest teistele isikutele, rakendades samal ajal efektiivset kontrolli muuhulgas teenuse osutamise kvaliteedi üle, teenuse osutajate koostööplatvormi poolt sätestatud kriteeriumitele vastamise üle ning selle üle, millistel tingimustel koostööplatvormide vahendusel töö tegijaid tasustatakse. Koostööplatvormi vahendusel tehtava töö raames on võimalik omavahel kontakteeruda kolme liiki osapooltel: 1) teenuseosutajatel (käesolevas töös ka töö tegijad), kes jagavad varasid, vahendeid, aega ja/või oskusi: need võivad olla aeg-ajalt teenuseid osutavad eraisikud („kasutajalt kasutajale suunatud teenuse osutajad“) või teenuseosutajad, kes tegutsevad oma kutseoskuste raames („kutselised teenuseosutajad“); 2) nende teenuste kasutajad (käesolevas töös ka kliendid); ja 3) vahendajad, kes ühendavad koostööplatvormi abil teenuseosutajad kasutajatega ning kes hõlbustavad nendevahelist suhtlust (käesolevas töös ka koostööplatvormid, platvormid).²⁰

Siinkohal leiabki aset koostööplatvormi kui infotehnoloogilise lahenduse kokkupuude tööõigusega: on tekkinud uus ebatüüpiline töövorm - töö koostööplatvormi vahendusel – ning kuna koostööplatvormi vahendusel teevad tööd inimesed, mitte programmid, siis kerkivad päevakorda mitmed küsimused seoses töötegijate õigusliku kvalifitseerimise ning rakenduva kaitse ulatuse osas. Muuhulgas tekib küsimus, kas koostööplatvormi vahendusel tööd tegev isik on töötaja või kas koostööplatvorm on tööandja. Eelnevast saab järeldada, et koostööplatvormid ei ole enam lihtsalt infotehnoloogilised lahendused oma piiratud tehnoloogilises sfääris, vaid tegemist on palju laiemaga – koostööplatvormi ja selle vahendusel tööd tegeva isiku vaheline õiguslik suhe on hakanud kuuluma tööõiguse huvisfääri.

¹⁹ *Op cit.*

²⁰ Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions, A European agenda for the collaborative economy, {SWD(2016) 184 final}, Brussels, 2.6.2016, COM (2016) 356 final - <http://ec.europa.eu/DocsRoom/documents/16881> (02.05.2017), p. 3.

1.2. Koostööplatvormi vahendusel tehtava töö liigid ning nende eristamise vajalikkus

1.2.1. Rahvahange

Erialakirjanduses jagatakse koostööplatvormi vahendusel tehtav töö kaheks alaliigiks ehk töövormiks: rahvahankeks ning tööks nõudmisel mobiilirakenduse kaudu.²¹ Järgnevas kahes alapeatükis selgitatakse koostööplatvormi vahendusel tehtava töö alaliikide toimemehhanismi lähemalt ning kolmandas alapeatükis peatutakse küsimusel, kas koostööplatvormi vahendusel tehtava töö liigitamine on õigustatud.

Rahvahange²² on ebatüüpilise töösuhte vormiks, mille käigus kasutatakse koostööplatvormi, et viia omavahel kokku piiramatult arv üksikisikuid või ettevõtteid selleks, et lahendada spetsiifilisi probleeme või pakkuda spetsiifilisi teenuseid ning tooteid tasu eest. Rahvahange annab võimaluse delegeerida tööülesanded digitaalses keskkonnas ehk interneti vahendusel laiale hulga virtuaalsele töötajaskonnale.²³ Rahvahanke puhul tuleb eriti esile selle koostööplatvormi vahendusel tehtava töö liigi globaalsus – piltlikult öeldes istuvad üle terve maailma inimesed arvutiekraani taga ning teevad teistele isikutele ning ettevõtetele tööd. Rahvahanke töövormi raames tähendab töö tegemine pigem individuaalsete ülesannete ning projektide kallal töötamist kui kestva töösuhet klassikalises mõttes, mis omakorda annab alust küsida, kas rahvahanke töövormi vahendusel tööd tegevad isikud on töötajad või iseseisvad lepingupartnerid.²⁴

Rahvahanget kasutatakse laialdaselt veebitarkvara ja –sisu arendamisel, andmebaaside koostamisel ja korrastamisel, dokumentide ning audio skanneerimisel, piltide

²¹ De Stefano, V., The rise of the "just-in-time workforce" : on-demand work, crowdwork and labour protection in the "gig-economy", International Labour Office, Inclusive Labour Markets, Labour Relations and Working Conditions Branch. - Geneva: ILO, 2016 Conditions of work and employment series; No. 71 - http://www.ilo.org/travail/whatwedo/publications/WCMS_443267/lang--en/index.htm (02.05.2017), p 1; Loe lisaks: Smith, R., Leberstein, S., on Demand: Ensuring Workplace Standards and Worker Security in the On-Demand Economy, National Employment Law Project, 2016 - <http://www.nelp.org/content/uploads/Rights-On-Demand-Report.pdf> (02.05.2017).

²² Inglise keeles kasutatakse termin „rahvahange” tähenduses termineid „crowd employment”, „crowd work”, „crowdsourcing” (kuigi selle termini laiemas tähenduses mõistetakse pigem vabatahtlikku tööd, mis on hiljem üldsusele kättesaadav – vaata lähemalt: Risak, M., Warter, J., Legal strategies towards fair conditions in the virtual sweatshop, paper presented at the IV Regulating for Decent Work Conference, ILO, Geneva, July 8 -10, 2015 - http://www.rdw2015.org/uploads/submission/full_paper/373/crowdwork_law_RisakWarter.pdf (02.05.2017), p 2.)

²³ Eurofound (2015), New forms of employment, Publications Office of the European Union, Luxembourg - https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1461en.pdf (02.05.2017), p. 107.

²⁴ Rahvahange võib aset leida organisatsioonisiselt või -väliselt. Organisatsiooniseses rahvahanke osalevad reeglina organisatsiooni enda töötajad. Organisatsioonivälise rahvahanke puhul kasutab teenuse tellija koostööplatvormi abi teenuse pakkuja(te) leidmiseks ning osapoolte kokkuvuimiseks interneti vahendusel. Organisatsioonisesed rahvahanked ei ole õiguslikult reeglina problemaatilised, kuna selliseid suhteid reguleeritakse juba eksisteerivate töösuhete ning -lepingute raames. Vaata lähemalt: Risak, M., Warter, J., Decent Crowdwork, Legal Strategies towards fair employment conditions in the virtual sweatshop, Paper to be presented at the Regulating for Decent Work 2015 Conference, July 8 -10, 2015 - http://www.rdw2015.org/uploads/submission/full_paper/373/crowdwork_law_RisakWarter.pdf (02.05.2017), p. 2.

klassifitseerimisel ning märksõnastamisel, dokumentide ülevaatamisel, logode disainimisel ja nii edasi.²⁵ Rahvahanke koostööplatvormide näideteks on Amazon Mechanical Turk, Clickworker, Twago ning paljud teised koostööplatvormid.

Wexler kirjeldab töö tegemist rahvahanke töövormi vahendusel viieosalise protsessina: esiteks jõuab teenuse kasutaja arusaamisele, et konkreetset probleemi või väljakutset on võimalik palju efektiivsemalt, mugavamalt ning odavamalt lahendada, kasutades tööjõuna suurel hulgal organisatsiooniväliseid isikuid, mitte organisatsiooni enda töötajaid. Teiseks teeb teenuse kasutaja koostööplatvormi vahendusel avaliku üleskutse, et võimalikult paljud isikud võtaksid probleemi lahendamisest osa. Üleskutsega käivad reeglina kaasas ka lihtsad instruksioonid, reeglid. Avalik üleskutse võib olla mõeldud kõikidele isikutele, kellel on ligipääs interneti vahendusel koostööplatvormile või ainult konkreetsetele spetsialistidele. Kolmandas faasis kogutakse koostööplatvormi vahendusel pakutud lahendused kokku. Neljandas faasis hindab teenuse kasutaja talle esitatud pakkumisi ning viiendas faasis otsustatakse, kelle töö saab tasustatud, kuidas tagada töö esitaja lojaalsust teenuse kasutajale ning osapoolte privaatsust. Kaalutakse ka küsimust, kas teenuse pakkujat on veel edaspidi kliendil vaja.²⁶

Autori arvates tuleb rõhutada, et reeglina on töö rahvahanke töövormi vahendusel lihtsate ülesannete täitmine²⁷, mis toimub digitaalses keskkonnas ehk interneti vahendusel. Ühe tööülesande täitmine võib võtta aega minuteid. Teenuse osutajad täidavad päevas reeglina kümneid tööülesandeid ja seda kõike koostööplatvormi vahendusel. Samas ei saa väita, et

²⁵ Horton, J. J., Chilton, L. B., The Labor Economics of Paid Crowdsourcing in EC'10: Proceedings of the 11th ACM Conference on Electronic Commerce, 7-11 June, Harvard University - http://hmslydia.com/my_publications/HortonLaborEconomicsEC2010.pdf (02.05.2017), p. 209.

²⁶ Wexler, M. N., Reconfiguring the sociology of the crowd: Exploring crowdsourcing, International Journal of Sociology and Social Policy, Vol. 31, No. 1/2 - <http://www.emeraldinsight.com.ezproxy.utlib.ut.ee/doi/full/10.1108/01443331111104779> (02.05.2017), pp. 6-17.

²⁷ Reeglina jagatakse rahvahankes suurem ülesanne väiksemateks alaülesanneteks, mida kutsutakse ka mikroülesanneteks, mis on teineteisest sõltumatud, homogeensed ning mille lõpuleviimisel on konkreetne väljund. Neid ülesandeid täidavad töötegijad eraldi ning nii moodustubki erinevate ülesannete jaotus globaalsel tasandil. Samas on Felstiner selgitanud, et harvematel juhtudel kasutatakse rahvahankes osalevaid töötegijaid ka suuremate projektide või projektiosade koostamisel. Töötajaid on võimalik kasutada näiteks makroülesannete täitmisel, mis on oma sisult vähem automatiseeritud ning nõuavad töötajalt rohkem iseseisvat otsustusvõimet; lihtsate ülesannete täitmisel, mis ei ole automatiseeritud ning töötajatelt nõutakse suuremat tööpanust; samuti komplektsete projektide puhul. Risak ja Warter aga on seisukohal, et mikroülesanded on ainult üks rahvahanke töö liike. Teiseks rahvahanke töö liigiks on võistlusel põhinev rahvahange, mille puhul ei saa projekti osadeks jagada. Võistlusel põhineva rahvahanke näiteks on tarkvaraarendusega seonduvad suuremahulised projektid. Vaata lähemalt: Kittur, A., Nickerson, J. V., Bernstein, et al, The future of crowd work, 16th ACM Conference on Computer Supported Cooperative Work (CSCW 2013) - <https://www.lri.fr/~mbl/ENS/CSCW/2012/papers/Kittur-CSCW13.pdf> (02.05.2017), p. 3; Eurofound (2015), New forms of employment, Publications Office of the European Union, Luxembourg - https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1461en.pdf (02.05.2017), p. 107; Felstiner, A., Working The Crowd: Employment And Labor Law In The Crowdsourcing Industry, Berkeley Journal of Employment & Labor Law, Vol.32, Issue 1 - <http://scholarship.law.berkeley.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1433&context=bjell> (02.05.2017), pp. 148-150; Risak, M., Warter, J., Decent Crowdwork, Legal Strategies towards fair employment conditions in the virtual sweatshop, Paper to be presented at the Regulating for Decent Work 2015 Conference, July 8 -10, 2015 - http://www.rdw2015.org/uploads/submission/full_paper/373/crowdwork_law_RisakWarter.pdf (02.05.2017), p. 3.

kõik rahvahanke vormis tegutsevad koostööplatvormid oleksid sarnased: on võimalik leida erinevaid tööülesandeid, erinevaid tasustamisskeeme, erineva kvalifikatsiooniga osalejaid ja nii edasi.

Valmis töö esitamisel teenuse osutaja poolt hindab teenuse kasutaja, kas ta peab seda tööd enda jaoks sobivaks. Kui teenuse kasutaja peab tööd sobivaks, tasustatakse teenuse osutajat läbi koostööplatvormi²⁸. Koostööplatvorm arvestab tööd andva isiku poolt makstud tasust ühepoolset maha tüüptingimustes sätestatud tasud, maksed ja kannab ülejäänud vahendid tööd tegeva isiku arveldusarvele.

On ka selline võimalus, et teenuse osutaja ei saa tasu tehtud töö eest, sest teenuse kasutaja ei pea tehtud tööd sobivaks. Suur probleemidering kerkib sellisel juhul esile seoses sellega, et teatud juhtudel (näiteks Amazon Mechanical Turk näitel) võib teenuse kasutaja teenuse osutaja poolt saadetud tööd ikkagi kasutada ilma tasu maksmata – võib aset leida niinimetatud palgavargus ning autoriõigustega seotud rikkumised. Teenuse osutajad on sellisel juhul kaitsetud, sest koostööplatvormid (jällegi näiteks Amazon Mechanical Turk) ei soovi reeglina teenuse osutajate õiguste eest seista. Tuleb ka silmas pidada, et reeglina sätestab koostööplatvorm töö tegemise osas kvaliteedistandardid ning tööd teha tahtva isiku sobivuse osas kvalifikatsioonitingimused, mille täitmata jätmisel ei saa tööd tegev isik enam koostööplatvormi vahendusel loodud kontole ligipääsu. Sellisel juhul on sisuliselt tegemist vallandamisega.

1.2.2. Töö nõudmisel mobiilirakenduse kaudu

Erinevalt rahvahankest on töö nõudmisel mobiilirakenduse kaudu²⁹ selline ebatüüpiline töövorm, mille vahendusel täidetakse ülesandeid või tehakse tööd, mis olid teada ja tuntud juba enne digitaalsete koostööplatvormide esilekerkimist. Vastavad teenused on näiteks transporditeenused, koristamisteenused, kontoritööd, jooksupoisiteenused ja nii edasi.

Uuenduslikkus seisneb aga selles, et töö tegijad ja teenuse kasutajad viiakse kokku koostööplatvormi kui infotehnoloogilise lahenduse vahendusel ning teenuse kasutajate ja töö

²⁸ Töö eest tasutakse reeglina koostööplatvormi poolt pakutavate tehniliste lahenduste vahendusel, et tagada vahendustasu laekumine koostööplatvormile.

²⁹ „Töö nõudmisel mobiilirakenduse kaudu” termini tähistamiseks kasutatakse inglise keeles reeglina kahte terminit: 1) „*work on-demand via apps*” või „*work on-demand via apps or internet*”. Autor kasutab käesolevas töös eestikeelse terminina „töö nõudmisel mobiilirakenduse kaudu” ning ei lisa termini sõnastusse terminit „internet”. Põhjus on asjaolus, et näiteks rahvahanke töövormi puhul toimub töö tegemine ainult *online* ehk internetis. Töö nõudmisel mobiilirakenduse kaudu töövormi puhul aga viiakse teenuse osutaja ning teenuse kasutaja omavahel kokku kas mobiilirakenduse vahendusel ehk *offline* (tegemist ei ole internetiga, vaid sideteenusega koostööplatvormi ning seda kasutavate isikute vahel) või internetis ehk *online*. Termin „internet” kasutamine võib tekitada segadust rahvahanke ning töö nõudmisel mobiilirakenduse kaudu töövormide eristamisel.

tegijate vahel võib, aga ilmtingimata ei pea, toimuda sotsiaalne kommunikatsioon. Lisaks on töö nõudmisel mobiilirakenduse kaudu tegemisele iseloomulik asjaolu, et ettevõtted, mis pakuvad võimalust kasutada koostööplatvormi teenuste osutamiseks, sätestavad reeglina tööd tegeva isiku kvalifikatsiooni, töö tegemise vahendite ning töö kvaliteedi suhtes minimaalsed standardid, mis samas võivad olla üsnagi kõrgete nõudmistega.³⁰ Töö nõudmisel mobiilirakenduse kaudu koostööplatvormide näideteks on Uber, Lyft, TaskRabbit ja paljud teised koostööplatvormid.

Reeglina leiab töö nõudmisel mobiilirakenduse kaudu aset järgmiselt: teenuse kasutaja leiab ülesande või töö, mida ta soovib pakkuda koostööplatvormi vahendusel teistele isikutele tasuta tegemiseks; seejärel laeb teenuse kasutaja kas enda mobiiltelefoni või arvutisse alla programmi – mis ongi koostööplatvorm kommunikatsioonitehnoloogilise lahendusena; teenuse osutajad on samuti registreerinud ennast koostööplatvormi vahendusel teenuste pakkujateks; teenuse kasutaja valib endale sobivaima teenuse osutaja välja, võttes arvesse töötajate poolt soovitud tasu või koostööplatvormi poolt kehtestatud tasuvahemikke ning tagasisidet töötajate tööle eelnevate klientide poolt; seejärel viiakse teenuse kasutaja ja töötajate koostööplatvormi vahendusel kas automaatselt või pooltevahelise tegevuse tulemusena manuaalselt kokku; töö tegemine toimub ainult reaalses maailmas ja reeglina tööd pakkuva isiku asukohas – kodus, ettevõttes ja nii edasi; koostööplatvormi vahendusel makstakse töötajale tasu; teenuse kasutaja ning teenuse osutaja vahel reeglina otsearveldamist sularahas ei toimu³¹; koostööplatvorm arvestab tööd pakkuva isiku poolt makstud tasust ühepoolset maha tüüptingimustes sätestatud tasud ning maksed ja kannab ülejäänud vahendid tööd tegeva isiku arveldusarvele; reeglina sätestab koostööplatvorm töö tegemise kvaliteedi ja tööd teha tahtva isiku sobivuse osas tingimused, mille täitmata jätmisel ei saa tööd teha tahtev isik enam koostööplatvormi vahendusel loodud kontole ligipääsu – sellisel juhul on sisuliselt tegemist vallandamisega.

1.2.3. Koostööplatvormi vahendusel tehtava töö liikide eristamine

Rahvahange ja töö nõudmisel mobiilirakenduse kaudu töövormid on oma olemuselt üsnagi erinevad. Kõige silmapaistvamaks erinevuseks on asjalu, et rahvahanke töövormi puhul toimub töö tegemine ning tellimuste esitamine ainult *online* ehk internetis ning tegemist on

³⁰ De Stefano, V., The rise of the "just-in-time workforce" : on-demand work, crowdwork and labour protection in the "gig-economy", International Labour Office, Inclusive Labour Markets, Labour Relations and Working Conditions Branch. - Geneva: ILO, 2016 Conditions of work and employment series; No. 71 - http://www.ilo.org/travail/whatwedo/publications/WCMS_443267/lang--en/index.htm (02.05.2017), p. 1.

³¹ Töö eest tasutakse reeglina koostööplatvormi poolt pakutavate tehniliste lahenduste vahendusel, et tagada vahendustasu laekumine koostööplatvormile.

enamasti monotoonsete, sageli ka erialaseid teadmisi mittenõudvate mikroülesannete täitmisega. Samas töö nõudmisel mobiilirakenduse töövormi kaudu leiab aset reaalses maailmas ning sageli kohalikel tasanditel (näiteks omavalitsusüksuse piires), kuigi ka selle koostööplatvormi vahendusel tehtava töö liigi puhul viiakse töötajad ning kliendid omavahel kokku koostööplatvormi vahendusel *offline* vormis ehk mobiiliäpi vahendusel või ka *online* vormis ehk interneti vahendusel. Lisaks toimub kliendi ning töötajaja vahel reaalne kommunikatsioon, kuid eelnev ei ole alati reeglilik.

De Stefano on seisukohal, et kahe koostööplatvormi vahendusel tehtava töö liigi suhtes jäiga dihhotoomia kohaldamine ei ole lõpuni põhjendatud. Mõlemad koostööplatvormi vahendusel tehtava töö liigid on mitmenäolised fenomenid juba iseeneses - erinevusi esineb ka liikide siseselt tööülesannete jaotuse korraldamises, töötajaja tasustamise skeemides, klientidelt tasu sissenõudmises ning teenuse osutamise viisides.³² De Stefano argumenti toetab ka Aloisi, sõnades, et mitte kõik rahvahankega seotud koostööplatvormid ei ole sarnased oma toimemehhanismide poolest.³³

Eelnevast võib autori arvates järeldada, et nii rahvahanke kui ka töö nõudmisel mobiilirakenduse kaudu töövormi toimemehhanismides esinevad nii koostööplatvormi vahendusel tehtava töö liikide vahelised erinevused kui ka koostööplatvormi vahendusel tehtava töö liikide sisesed erinevused.

Samas on töö autor seisukohal, et koostööplatvormi vahendusel tehtava töö liigitamisel ei ole põhjanevat teoreetilist ning praktilist tähendust käesoleva magistr töö teemapäsituse raames. Mõlema koostööplatvormi vahendusel tehtava töö liigi puhul on töötajaja ja teenuse saajate vaheliseks ühenduslülilik koostööplatvorm kui infotehnoloogiline lahendus ning koostööplatvormi vahendusel tööd tegevate isikute õigusliku kvalifitseerimise ning kaitse küsimustes ei oma koostööplatvormi vahendusel tehtava töö liigitamine rahvahankeks ning tööks nõudmisel mobiilirakenduse kaudu *per se* tähendust. Küll aga on harjutud erialakirjanduses koostööplatvormi vahendusel tehtava töö liike eristama ja seda ilmselt põhjusel, et kuigi teenuse osutaja ja teenuse saaja vaheliseks ühenduslülilik nii rahvahanke kui ka töö nõudmisel mobiilirakenduse töövormi kaudu on koostööplatvorm, siis tehtav töö on sisuliselt erinev: rahvahanke töövormi kaudu täidetakse tööülesandeid ainult interneti

³² De Stefano, V., Introduction: rowdsourcing, the gig-economy and the law, Comparative Labor Law & Policy Journal, Vol. 37, No. 3, 2016, p. 2.

³³ Aloisi, A., Commoditized Workers. Case Study Research on Labour Law Issues Arising from a Set of 'On-Demand/Gig Economy' Platforms, Comparative Labor Law&Policy Journal, Vol. 37, No. 3, 2016, p. 660.

vahendusel, samas töö nõudmisel mobiilirakenduse töövormi kaudu tehakse tööd reeglina reaalses maailmas ning leiab aset osapooltevaheline sotsiaalne kommunikatsioon.

1.3. Koostööplatvormi vahendusel tehtava töö areng

EL liikmesriikides on koostööplatvormi vahendusel tehtav töö küllaltki uus fenomen, mille ajalised lätted ulatuvad aastatesse 2007-2011. Selline areng on muuhulgas seletatav 2007-2008 aset leidnud finantskriisiga. Ettevõtetel ning üksikisikutel tekkis vajadus leida uusi lahendusi, kuidas töötegemist odavamalt ning paindlikumalt korraldada. ILO on siiski seisukohal, et koostööplatvormi vahendusel tehtava töö esilekerkimisel ei tohi majanduskriisi mõjusid üle hinnata. Oma mõju on olnud ka infotehnoloogia kiirel arengul, töö- ja pereelu ühitamise järjest aktuaalsemaks muutuv probleematialal ning asjaolul, et tööturule sisenev noorem generatsioon otsib aktiivselt alternatiivseid ning eksklusiivseid võimalusi töötamiseks.³⁴

Eelnevast võib autori arvates järeldada, et koostööplatvormi vahendusel tehtava töö esilekerkimises ja arengus mängivad oma osa nii tööandjate soov korraldada töötegemist võimalikult madalate kuludega ning kasutades innovatiivseid lahendusi kui ka töötegijate soov paindlikkuse järele töö-, isikliku- ja pereelu ühitamisel. Koostööplatvormi vahendusel tehtav töö on kindlasti uudne lähenemine eelnevalt mainitud huvide ühitamiseks.

Majandus- ja kommunikatsiooniministeeriumi tellitud uuringust selgub, et koostööplatvormide vahendusel toimuva majandustegevuse kogumahud on veel tavamajandusega võrreldes minimaalsed, kuid tegemist on suurt tulevikupotentsiaali omava valdkonnaga, mis kasvab väga kiiresti ning on haaramas olulist turuosa muuhulgas transpordi ja majutuse sektorites. 2016. aastal oli maailmas jagamismajanduse kogumaht hinnanguliselt 103 miljardit eurot. Euroopa Parlamendi prognoosid aga on hinnanud jagamismajanduse kasvupotentsiaali seitse korda tavamajandusest suuremaks ning võimalikke tulevikumahte 572 miljardi euroni.³⁵

³⁴ Eurofound (2015), New forms of employment, Publications Office of the European Union, Luxembourg - https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1461en.pdf (02.05.2017), p. 111.

³⁵ Eljas-Taal, K. jt., Jagamismajanduse põhimõtete rakendamine Eesti majandus- ja õigusruumis, Lõpparuanne, technopolis |group| ja Ernst & Young Baltic AS, 14. November 2016, - <https://www.mkm.ee/sites/default/files/lopparuanne.pdf> (02.05.2017), lk. 9. Vaata lisaks: Goudin, P. 2016. The Cost of Non-Europe in the Sharing Economy: Economic, Social and Legal Challenges and Opportunities. European Parliamentary Research Service: Brussels; European Commission|Business Innovation Observatory. 2013. The Sharing Economy: Accessibility Based Business Models for Peer-to-Peer Markets. Case study 12. European Union: Brussels - [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/558777/EPRS_STU\(2016\)558777_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/558777/EPRS_STU(2016)558777_EN.pdf) (02.05.2017).

Koostööplatvormi vahendusel tehtava töö kiiret arengut toetavad mitmed erinevad tegurid, millest kõige olulisemad on olnud kiire tehnoloogia areng ning tarbijakäitumise muutused.³⁶

Kõrgtehnoloogilised andmesidevõrgud, interneti peaaegu üleüldine kättesaadavus ja nutiseadmete lai levik on toetanud koostööplatvormi vahendusel tehtava töö levikut kolmel viisil: 1) tehnoloogia areng on võimaldanud kokku viia tarbijad ja pakkujad ning soodustanud turu tekkimist väga suurel skaalal; 2) inimeselt inimesele koostööplatvormid on muutnud tehingute tegemise lihtsaks ja mugavaks; 3) veebipõhised reitingusüsteemid ning infovahetus on soodustanud usalduse ning kogukonnatunde tekkimist inimeste vahel, kes pole kunagi omavahel kohtunud.³⁷ Lisaks tehnoloogia rollile on koostööplatvormide vahendusel tehtava töö kiiret arengut soodustanud ka muutused tarbijakäitumises - isikud osalevad aktiivsemalt koostööplatvormide vahendusel teenuste kasutamisel ning jagamisel.³⁸

Jagamismajandus on olnud seni kõige laiema levikuga USA-s, kuid üha rohkem toimub tehinguid ka EL-i riikides, mis on suurendanud siinsete riikide huvi koostööplatvormidega seonduva valdkonna vastu. Euroopa Komisjoni tellitud uuringu tulemusena leiti, et koostööplatvormide vahendusel tehtud tehingute käigus saadud kogutulu EL-s ulatus 2015. aastal rohkem kui 28 miljardi euron, kusjuures viis võtmesektorit – majutus, transport, finants-, isiku- ja äriteenused – kahekordistasid oma tulusid võrreldes eelneva aastaga. Kõikide Eestis tegutsevate koostööplatvormide käive oli 2015. aastal hinnanguliselt kokku veidi üle 6,5 miljoni euro.³⁹

Hinnanguliselt on Euroopas asutatud viimaste aastate jooksul üle 275 koostööplatvormi, kuid täiendavalt tegutsevad turul ka rahvusvahelised koostööplatvormid, mis on asutatud väljaspool EL-u, sealhulgas valdkonnaliidrid Uber ja Airbnb. Euroopas tegutsevate koostööplatvormide vahendatav kogutulu on kasvanud, sest alates 2013. aastast on paljud suured rahvusvahelised koostööplatvormid hakanud oma tegevust Euroopas laiendama.⁴⁰

³⁶ Eljas-Taal, K. jt., Jagamismajanduse põhimõtete rakendamine Eesti majandus- ja õigusruumis, Lõpparuanne, technopolis |group| ja Ernst & Young Baltic AS, 14. November 2016, - <https://www.mkm.ee/sites/default/files/lopparuanne.pdf> (02.05.2017), lk 9. Vaata lisaks: Goudin, P. 2016. The Cost of Non-Europe in the Sharing Economy: Economic, Social and Legal Challenges and Opportunities. European Parliamentary Research Service: Brussels; European Commission|Business Innovation Observatory. 2013. The Sharing Economy: Accessibility Based Business Models for Peer-to-Peer Markets. Case study 12. European Union: Brussels - [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/558777/EPRS_STU\(2016\)558777_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/558777/EPRS_STU(2016)558777_EN.pdf) (02.05.2017).

³⁷ Eljas-Taal, K. jt., Jagamismajanduse põhimõtete rakendamine Eesti majandus- ja õigusruumis, Lõpparuanne, technopolis |group| ja Ernst & Young Baltic AS, 14. November 2016, - <https://www.mkm.ee/sites/default/files/lopparuanne.pdf> (02.05.2017), lk 9.

³⁸ *Op cit.*, lk. 9.

³⁹ *Op cit.*, lk-d 10, 20.

⁴⁰ *Op cit.*, lk 10.

Aloisi sõnul on võimatu kindlaks teha, kui suur on koostööplatvormide vahendusel tööd tegevate isikute koguarv, sest läbiviidud uuringutes ei ole võimalik teha üheselt vahet aktiivsetel ning mitteaktiivsetel koostööplatvormide vahendusel loodud kasutajakontodel ning lisaks eelnevale võib töötajate registreerida ennast tööle mitme koostööplatvormi vahendusel. Seda muidugi juhul, kui ükski koostööplatvorm ei ole kasutustingimustes sätestanud keeldu töötada konkurentide või teiste koostööplatvormide vahendusel ning järelevalve töötajate üle on selles osas efektiivne.⁴¹

⁴¹ Aloisi, A., *Commoditized Workers. Case Study Research on Labour Law Issues Arising from a Set of 'On-Demand/Gig Economy' Platforms*, *Comparative Labor Law & Policy Journal*, Vol. 37, No. 3, 2016, p. 659.

2. Koostööplatvormi vahendusel tööd tegeva isiku õiguslik seisund

2.1. Koostööplatvormi kasutustingimused ja tööd tegev isik kui iseseisev lepingupartner

2.1.1. Kasutustingimused kui tüüptingimused

Selles alapeatükis analüüsib autor, mida kujutavad endast koostööplatvormi poolt ühepoolset väljatöötatud kasutustingimused ning kuidas nendes tingimustes tavatsetakse koostööplatvormi vahendusel tööd tegeva isiku õiguslikku seisundit kvalifitseerida.

Koostööplatvormi poolt väljatöötatud kasutustingimused on oma olemuselt tüüptingimused VÕS § 35 lg 1 tähenduses. Eelnev tähendab, et koostööplatvormiga lepinguliselt suhtesse astuv töötegija peab kas nende tingimustega täielikult nõustuma või loobuma teenuse kasutamisest. Miks on aga koostööplatvormi poolt väljatöötatud tüüptingimused eriti olulise tähendusega koostööplatvormi vahendusel tehtava töö kontekstis?

Berg ja Argawal selgitavad selle fenomeni mõistetavalt lahti: käesoleval ajahetkel ei ole koostööplatvormide tegevus riikide valitsuste poolt reguleeritud. Reaalsus on selline, et koostööplatvormid reguleerivad iseseisvalt turgu. Veelgi enam - koostööplatvormidel on „valitsusesarnane positsioon”⁴², mille kaudu koostööplatvorm kehtestab poliitikad, et saavutada efektiivseid majanduslikke tulemusi.⁴³ Samuti on asutud seisukohale, et kuna kehtivad tööseadused ei ole muutuvate töötingimustega kohanenud, siis on tekkinud erasektoril võimalus esitleda ennast lahendusepakkujana ning töötada välja osapoolte vaheliste suhete reguleerimiseks isereguleerimisinstrumente, mis aga samas võivad minna vastuollu fundamentaalsete printsiipidega muuhulgas töö- ja sotsiaalkaitse vallas.⁴⁴

Autor on seisukohal, et koostööplatvormi vahendusel tööd tegeva isiku õigusliku staatuse tuvastamisel ning talle laieneva kaitse vallas on tekkinud olukord, kus koostööplatvormid

⁴² Inglise keeles kasutatakse autorite poolt väljendit „*position like that of government*”.

⁴³ Berg, J., Income security in the on-demand economy: findings and policy lessons from a survey of crowdworkers, International Labour Office, Inclusive Labour Markets, Labour Relations and Working Conditions Branch. - Geneva: ILO, 2016 (Conditions of work and employment series ; No. 74), p. 18; Argawal, A. et al., Digitization and the contract labor market: A research agenda, National Bureau of Economic Research, October - <http://www.nber.org/papers/w19525.pdf> (02.05.2017), p. 14.; Näiteks reeglina koostööplatvormid otsustavad, kui sageli ja millises kontekstis koostööplatvormi vahendusel andmeid teenuse kasutajate ning teenuse pakkujate vahel jagatakse, millist informatsiooni platvorm kogub ja kuidas seda informatsiooni avaldatakse ning töödeldakse. Platvormid kehtestavad reegleid ka selles osas, millised tehingud on lubatud, kuidas toimub kasutajaks registreerumine ning milliseid lepinguid võib sõlmida ja millised hinnavaheemikud on lubatud. Platvormid mõningatel juhtudel samuti lahendavad osapooltevahelisi vaidlusi ning otsustavad lõpuks vaidluse tulemuse.

⁴⁴ Castillo del, A., P., Meinert, S., Occupational safety and health in 2040, Four scenarios, How will the next generation in Europe deal with occupational safety and health issues?, A project of the European Trade Union Institute (ETUI) in cooperation with the Institute for Prospective Analyses (IPA), p. 11.

sisuliselt õigusvabas ruumis reguleerivadki ühepoolset tüüptingimustega tööd tegevate isikute õiguste ja kohustustega seonduvat. Vastav lähenemine võib aga tekitada küsimuse, kas koostööplatvormide poolne nägemus tööd tegevate isikute õiguslikust seisundist ja neile laienevast kaitsest on reaalsusele vastav, sotsiaalselt aktsepteeritav ning mõistuspärane.

2.1.2. Tööd tegeva isiku õigusliku seisundi kvalifitseerimine tüüptingimuste raames

Järgnevalt analüüsitakse mõningate Eestis, EL liikmesriikides ja USA-s tegutsevate koostööplatvormide kasutustingimusi ning tehakse nende põhjal üldistused töötajaja õigusliku seisundi kohta koostööplatvormide nägemuses.⁴⁵ Koostööplatvormid sätestavad tüüptingimustes muuhulgas, millistena nad näevad õiguslikku suhet koostööplatvormi vahendusel tööd tegeva isikuga.

Transpordi valdkonnas⁴⁶ töö nõudmisel mobiilirakenduse töövormi kaudu tegutsevad Uber, Taxify ja Lyft sätestavad kasutustingimustes, et nad ei ole transpordiettevõtjad, veo- ega logistikateenuse osutajad⁴⁷. Kõik kolm koostööplatvormi pakuvad ainult infotehnoloogilist lahendust, platvormi, rakendust, viimaks omavahel kokku transporti sooviv isik ja sõidujagaja. Uberi ja Lyfti kasutustingimustes sätestatakse selgesõnaliselt, et sõidujagaja ei ole koostööplatvormiga töölepingulises suhtes. Sama saab järeldada ka Taxify kohta, sest

⁴⁵ Koostööplatvormide valiku kriteeriumiks on järgmised aspektid: 1) koostööplatvormi vahendusel toimub töö tegemine, 2) koostööplatvorm on töötajate osas sätestanud tüüptingimused. Koostööplatvormide valiku aluseks on Majandus- ja Kommunikatsiooniministeeriumi poolt tellitud uuringus esitletud Eestis tegutsevad platvormid ning Eurofoundi poolt koostatud uuringus esitlemist leidnud koostööplatvormid teistes EL liikmesriikides. Autori valikul on võrdlusmomendi tekitamiseks kaasatud ka mõned USA-s tegutsevad koostööplatvormid. Vaata lähemalt: Eljas-Taal, K. jt., Jagamismajanduse põhimõtete rakendamine Eesti majandus- ja õigusruumis, Lõpparuanne, technopolis group ja Ernst & Young Baltic AS, 14. November 2016, - <https://www.mkm.ee/sites/default/files/lopparuanne.pdf> (02.05.2017); Eurofound (2015), New forms of employment, Publications Office of the European Union, Luxembourg - <https://www.eurofound.europa.eu/new-forms-of-employment> (02.05.2017).

⁴⁶ Lisa A Transport - https://www.mkm.ee/sites/default/files/lisa_a_transport.pdf (02.05.2017).

⁴⁷ Euroopa Kohtusse on jõudnud mitmed eelotsusetaotlused selgitamiseks välja, kas Uber pakub informatsiooniühiskonna teenust või transporditeenust. Vaata näiteks eelotsusetaotlusi juhtumites: Case C-434/15 (Request for a preliminary ruling from the Juzgado Mercantil No 3 de Barcelona (Spain) lodged on 7 August 2015 — Asociación Profesional Élite Taxi v Uber Systems Spain, S.L.); Case C-526/15 (2015/C 429/13) (request for a preliminary ruling from the Rechtbank van Koophandel Brussel (Belgium) lodged on 5 October 2015 — Uber Belgium BVBA v Taxi Radio Bruxellois NV, Other parties: Uber NV and Others); Case C-320/16 Request for a preliminary ruling from the Tribunal de grande instance de Lille (Regional Court, Lille) (France) lodged on 6 June 2016 — Criminal proceedings against Uber France SAS. Näiteks Geradin on seisukohal, et Uber on infoühiskonna teenuse osutaja, sest Uberi tegevus vastab infoühiskonnaga seonduvate direktiivide kriteeriumitele – vaata lähemalt: Geradin, D., Online Intermediation Platforms and Free Trade Principles – Some Reflections on the Uber Preliminary Ruling Case (April 5, 2016). Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=2759379> (02.05.2017); Ühistranspordiseaduse muutmise seaduse eelnõuga 188 SE soovatakse muuta kokkuleppevedude teostamine turvalisemaks ja usaldusväärsemaks. Eelnõuga kehtestatakse vastavad minimaalsed nõuded kokkuleppevedude teostajatele ja elektroonilistele kokkuleppevedude süsteemile. Küll aga jääb selle eelnõu vaateväljast eemale täielikult koostööplatvormi vahendusel tööd tegevate isikute õigusliku kvalifitseerimise ja kaitse tagamise küsimus. Autori arvates ei ole käesolevaks hetkeks Eestis lähenetud jagamismajanduse probleemküsimustele tervikpilti arvesse võttes. Vaata lähemalt: <https://www.riigikogu.ee/tegevus/eelnoud/eelnou/17074c56-bf09-477f-befb-a6e4ea86461f/%C3%9Chistranspordiseaduse%20muutmise%20seadus> (02.05.2017). Küll aga tuleb mainida, et 2017. a uuritakse uute töövormide, muuhulgas ka koostööplatvormi vahendusel tehtava töö, sobitumist Eesti õigussüsteemi laiemalt – nii tööõiguse kui ka sotsiaalkindlustusõiguse kontekstis. Vaata lähemalt: Riigikantslei, Analüüs „Tuleviku töö – uued suunad ja lahendused“, Hankedokumendid, Lihthankemenetlus, Riigihanke viitenumber: 182967 - <https://riigihanked.riik.ee/register/RegisterHanked.html> (02.05.2017).

Taxify kasutustingimuste kohaselt ei osuta Taxify veoteenust, järelikult Taxify ei oma sõidukeid ja ei palka sõidujagajaid.⁴⁸

Majutuse ja reisikorralduse valdkonnas⁴⁹ töö nõudmisel mobiilirakenduse töövormi kaudu tegutsev Airbnb sätestab kasutustingimustes, et Airbnb võimaldab koostööplatvormi vahendusel omavahel kontakteeruda võõrustajatel ja külalistel. Koostööplatvormi kasutaja peab mõistma ja nõustuma, et Airbnb ei ole võõrustaja ja külalise vahel sõlmitavate kokkulepete osapoolaks. Koostööplatvormi kasutaja peab aru saama ja nõustuma, et kasutaja suhe Airbnb-ga on ainult liikmeksolemise ja iseseisva, kolmanda osapoolle lepinguline suhe ning mitte töölepinguline suhe.⁵⁰

Autor analüüsib isiku- ja äriteenuste valdkonnas⁵¹ järgmisi töö nõudmisel mobiilirakenduse töövormi kaudu tegutsevate koostööplatvormide kasutustingimusi osas, millega reguleeritakse koostööplatvormi ning töötegija vahelist õigussuhet: GoWorkaBit, Jobbatical, Petify, Wolt, Teleport, Helpific, Kokad, UpWork, Eataway ning TaskRabbit (selle lõigu raames edaspidi koostööplatvormid). Koostööplatvormide kasutustingimustes on sätestatud, et platvorm on suhtlussaidiks, viimaks omavahel kokku äriühingud, kes soovivad leida teenuse osutajaid, ja üksikisikud, kes otsivad teenuse osutamise võimalusi. Koostööplatvorm ei sekku kasutajatevahelisse suhtlusesse ning ei sõlmi teenuse osutamise või töölepingut teenuse osutajaga, ei tegele tööjõu värbamisega ega vahenda töölepingu sõlmimist, ei ole teenuse osutamise lepingu pooleks.⁵² Samas võib olla tööd tegeva isiku suhe koostööplatvormiga iseseisva lepingupartneri suhtele vastav õigussuhe.⁵³ On koostööplatvorme, mille kasutustingimustes sätestatakse, et teenuse osutamine kasutajate

⁴⁸ Vaata lähemalt: Uber B.V. Tingimused, 22. jaanuar 2016 - <https://www.uber.com/legal/terms/ee/>, p. 2 (02.05.2017). Võrreldes eestikeelset redaktsiooni UK (<https://www.uber.com/legal/terms/gb/>) ja USA (<https://www.uber.com/legal/terms/us/>) redaktsioonidega, siis sisu on kattuv.; Taxify rakenduse kasutustingimused - <https://taxify.eu/et/tingimused/conditions/>, p-d 4.1, 4.4 (02.05.2017); Lyft Terms of Service, September 30, 2016 - <https://www.lyft.com/terms>, p-d 1, 12, 19 (02.05.2017).

⁴⁹ Lisa B Majutus ja reisikorraldus - https://www.mkm.ee/sites/default/files/lisa_b_majutus_ja_reisikorraldus.pdf (02.05.2017). Majutuse ning reisikorralduse valdkonnas tegutseb rohkem koostööplatvorme, kuid autor ei tuvastanud nende platvormide vahendusel töö tegemist.

⁵⁰ Airbnb Terms of Service, October 27, 2016 - <https://www.airbnb.com/terms>, p. 1 (02.05.2017). Töötamine seisneks Airbnb puhul näiteks selles, kui võõrustaja valmistab söögi, teeb valmis magamisaseme ja nii edasi.

⁵¹ Lisa D Isiku- ja äriteenused - https://www.mkm.ee/sites/default/files/lisa_d_isiku-ja_ariteenused.pdf (02.05.2017).

⁵² GoWorkaBit Üldised kasutustingimused äriühingule - <https://goworkabit.com/terms>, p. 3, p. 6 (02.05.2017); TaskRabbit Terms of Service, March 11, 2017 - <https://www.taskrabbit.com/terms>, p. 1, 3, 12, 23 (02.05.2017); Jobbatical Terms and Conditions for Customers, September 22, 2016 - <https://jobbatical.com/terms> (02.05.2017); Terms and Conditions for Employers, September 22, 2016 - <https://jobbatical.com/terms/employer> (02.05.2017); Petify Kasutajatingimused - <http://petify.ee/kasutajatingimused/>, p-d 1.3, 2.1, 2.7, 3.2.24.3 (02.05.2017); Wolt Terms & Conditions, 7.2.2017 - <https://wolt.com/terms>, p. 3.1 (02.05.2017); Helpific veebilehe kasutaja- ja privaatsustingimused - <https://helpific.com/et/terms>, p. 1.2, 1.3 (02.05.2017); KOKAD.EE Kasutajaleping - <https://www.kokad.ee/register.cook.php>, p. 2.1 (02.05.2017); Upwork User Agreement, September 12, 2016 - <https://www.upwork.com/legal/> (02.05.2017); Upwork Payroll Agreement, September 1, 2016 - <https://www.upwork.com/legal/upwork-payroll-agreement/>, p. 3.1, 5.1, 13.1 (02.05.2017); Eataway General Terms and Conditions, 15th November, 2015 - <https://www.eataway.com/et/terms-conditions> (02.05.2017).

⁵³ Teleport Terms of Use, September 7th, 2015 - <https://teleport.org/terms-of-use/>, p. 6 (02.05.2017).

vahel ei ole võlaõiguslik ega ka töölepinguline suhe, vaid hoopis vabatahtlik abistamine heategevuse näol.⁵⁴ Kasutajate vahel võib olla sõlmitud ka müügileping.⁵⁵ Teenuse kasutaja võib kanda vastutust teenuse osutaja kvalifitseerimise eest kas iseseisvaks lepingupartneriks või töötajaks.⁵⁶

Küll aga on siikohal oluline lisada, et 2015. a kaks USA-s tegutsevat koostööplatvormi – Instacart⁵⁷ ja Munchery⁵⁸ – lõpetasid iseseisvate lepingupartnerite teenuste kasutamise ning hakkasid tööle palkama töötajaid. Sellises suunas on läinud ka USA koostööplatvorm Shyp^{59 60}.

Rahvahanke töövormi raames analüüsib autor järgmiste koostööplatvormide kasutustingimusi osas, millega reguleeritakse koostööplatvormi ning töötegija vahelist õigussuhet: Lingjob, Clickworker, Twago, 99designs, Amazon Mechanical Turk ning Freelancer.

Rahvahanke raames tegutsevate koostööplatvormide kasutustingimustes on sätestatud, et nad võimaldavad klientide ja teenuseosutajate vahelist kommunikatsiooni. Koostööplatvorm ei ole kliendi ja teenuse osutaja vahel sõlmitava lepingu pooleks. Kliendi ja teenuse osutaja vahel sõlmitav leping on leping iseseisvate lepingupartnerite vahel ning tegemist ei ole töölepinguga. Koostööplatvorm ei täida ise tööülesandeid ning ei palka töötajaid ülesandeid täitma. Koostööplatvormi ja teenuse osutaja suhe võib olla muuhulgas iseseisvate lepingupartnerite vaheline suhe.⁶¹ Koostööplatvorm võib ka hoiatada, et korduv teenuse osutamine sama teenuse osutaja poolt võib kaasa tuua töötegija reklassifitseerimise töötajaks.⁶²

⁵⁴ Helpific veebilehe kasutaja- ja privaatsustingimused - <https://helpific.com/et/terms>, p. 6.1 (02.05.2017).

⁵⁵ KOKAD.EE Kasutajaleping - <https://www.kokad.ee/register.cook.php> p. 2.2 (02.05.2017).

⁵⁶ Upwork User Agreement, September 12, 2016 - <https://www.upwork.com/legal/> (02.05.2017); Upwork Payroll Agreement, September 1, 2016 - <https://www.upwork.com/legal/upwork-payroll-agreement/>, p. 8.7 (02.05.2017). UpWork on huvitav näide, sest kui klient tahab, et teenuseosutaja töötaks tema heaks töötajana, suunab Upwork väljavalitud teenuseosutaja kolmanda osapoole juurde töölepingu sõlmimiseks ning see kolmas osapool saabab töötaja kliendi juurde tööle. Upwork ei ole mitte mingil juhul töötegija tööandjaks.

⁵⁷ Instacart - <https://shoppers.instacart.com/> (02.05.2017).

⁵⁸ Munchery - <https://munchery.com/delivery/> (02.05.2017).

⁵⁹ Shyp - <https://jobs.lever.co/shyp> (02.05.2017).

⁶⁰ Berg, J., Income security in the on-demand economy: findings and policy lessons from a survey of crowdworkers, Comparative Labour Law & Policy Journal, Volume 37, Issue 3, 2016, p. 572.

⁶¹ Lingjob Services Agreement between Client and Freelancer, May 10, 2013 - http://lingjob.com/var/media/files/Services%20agreement_LingJob.pdf, p. 1.2, 5.1, 2.4 (02.05.2017); Clickworker General terms and conditions (Clickworkers), August 26, 2011 - <https://workplace.clickworker.com/en/agreements/5908>, p. 2.1, 4.4 (02.05.2017); Twago General Terms and Conditions, 12.03.2015 - <https://twago.com/static/terms-and-conditions/>, p. 3.1 (02.05.2017); 99designs, Terms of use, November 2016 - <https://99designs.com/legal/terms-of-use>, p. 1.1, 15.3 (02.05.2017); Amazon Mechanical Turk Participation Agreement, December 2, 2014 - <https://www.mturk.com/mturk/conditionsofuse>, p. 3 (b) (02.05.2017); Freelancer User Agreement, March 2, 2017 - <https://www.freelancer.co.uk/about/terms>, p. 1 (02.05.2017).

⁶² Amazon Mechanical Turk Participation Agreement, December 2, 2014 - <https://www.mturk.com/mturk/conditionsofuse>, p. 3 (a) (02.05.2017).

Analüüsidest nii töö nõudmisel mobiilirakenduse kui ka rahvahanke koostööplatvormide poolt väljatöötatud kasutustingimusi ehk tüüptingimusi töötajate õigusliku kvalifikatsiooni osas, teeb autor järgmised järeldused:

1) Koostööplatvormid ei pea ennast reeglina teenuse osutajateks vastavas valdkonnas või valdkondades (nt transpordi- või majutusteenuse pakkujaks). Koostööplatvorm peab ennast ainult info- ja kommunikatsioonitehnoloogia vahendusel pakutava suhtluskanali võimaldajaks teenuse osutaja ning kliendi vahel, kellel on koostööplatvormi vahendusel võimalik üksteisega kontakteeruda.

2) Koostööplatvorm reeglina ei pea ennast koostööplatvormi vahendusel tööd tegeva isiku tööandjaks. Samas tekib teenuse osutaja ja koostööplatvormi vahel siiski lepinguline suhe. See lepinguline suhe võib olla muuhulgas iseseisvate lepingupartnerite vaheline suhe näiteks teenuse osutamise lepingu raames. Igal juhul ei arva koostööplatvormid, et nad on teenuse osutajaga töölepingulises suhtes. On ka võimalus, et koostööplatvormi nägemuses ei ole tööd tegeva isiku ning koostööplatvormi vahel lepingulist suhet – lepinguline suhe on ainult kliendi ning teenuse osutaja vahel – sellisel juhul võib autori arvates väita, et kuna töötajaja kasutab koostööplatvormi vahendusel pakutavaid infotehnoloogilisi teenuseid, tekib koostööplatvormi ning teenuse osutaja vahel vähemalt võlaõiguslik teenuse osutamise leping.

3) Nagu eelnevas punktis märgitud, siis koostööplatvormid ei pruugi ennast lugeda teenuse osutaja ja kliendi vahel tekkiva õigussuhte või sõlmitava lepingu osapoolteks. Küll aga on koostööplatvormid seisukohal, et reeglina on teenuse osutaja ja kliendi vaheline suhe iseseisvate lepingupartnerite vaheline suhe, mitte töölepinguline suhe. Samas on võimalik kliendi ja teenuseosutaja vahel sõlmida ka tööleping. Kliendid peavad kandma ka riski, et iseseisvate lepingupartnerite vaheline õigussuhe võidakse klassifitseerida vaidlusorganite poolt ümber tööõiguslikuks suhteks. Kliendi ja teenuseosutaja vahelist lepingulist suhet on koostööplatvormi nägemuses võimalik klassifitseerida ka näiteks müügilepinguks või vabatahtlikkuse alusel põhinevaks lepinguliseks suhteks.

Eelnevale tuginedes saab järeldada, et koostööplatvormide nägemuses on nende vahendusel tööd tegevad isikud reeglina iseseisvad lepingupartnerid kas siis suhtes koostööplatvormiga või koostööplatvormi vahendusel teenust kasutava kliendiga. Harvematel juhtudel aga klassifitseeritakse töötajad töötajateks.

2.1.3. Tööd tegev isik kui iseseisev lepingupartner või töötaja

Paratamatult tekib küsimus, kas koostööplatvormide poolne reeglipärane nägemus koostööplatvormi vahendusel töötajast kui iseseisvast lepingupartnerist vastab tegelikule õiguslikule suhtele koostööplatvormi ning tööd tegeva isiku vahel. Probleemne ei ole olukord, mil koostööplatvorm klassifitseerib töötajaks, sest sellisel juhul laieneb töötajale tööõiguslik kaitse täielikult. Kui aga koostööplatvorm kvalifitseerib töötajaks iseseisvaks lepingupartneriks, on tööd tegeva isiku kaitse minimaalne.

Kõigepealt on oluline vahet teha, millal on töötajate puhul tegemist iseseisvate lepingupartneritega, millal töötajatega. Tuginedes ILO, Euroopa Kohtu ja Riigikohtu seisukohtadele, on töösuhte tuvastamisel oluline välja selgitada, kas töö tegija ja töö pakkuja vahel esineb alluvussuhe töö pakkuja poolse kontrolli, instruksioonide andmise tõttu, kas tööd tehakse töö pakkuja vahendeid kasutades, kas töötajale makstakse töötamise eest regulaarselt töötasu, kas töötajal puudub majanduslik risk ning kas töötajal on õigus teatud hüvedele nagu seda on näiteks iga-aastane ning igapäevane puhkus.⁶³

Harris ja Krueger selgitavad koostööplatvormi vahendusel tehtava töö kontekstis, et iseseisvad lepingupartnerid, vastandatuna töötajatele, ei loobu autonoomiast korraldada enda majanduslikku tegevust iseseisvalt. Teenuse osutajad on iseseisvad lepingupartnerid, kes teevad koostööd paljude teiste ettevõtete ning klientidega, allumata kellegi poolt sätestatud piirangutele, välja arvatud nendele piirangutele, mis on sätestatud õigusaktidega või

⁶³ ILO soovitus nr. 198 töösuhte tuvastamise kohta p-s 9 on sätestatud, et töölepingulise suhte tuvastamine peaks olema juhitud peamiselt nendest faktilistest asjaoludest, mis iseloomustavad töö tegemist ning töötajale töötasu maksmisega seonduvat, võtmata arvesse pooltevahelises kokkuleppes sätestatud, kui see on vastuolus töösuhte tegeliku olemusega. Soovituse p-s 13 on esitatud järgmised indikaatorid, mis näitavad töösuhte eksisteerimist. Poolte vahel eksisteerib töösuhe muuhulgas, kui: a) töötatakse teise poole instruksioonide kohaselt ning kontrolli all; b) töötaja on integreeritud ettevõtte organisatsiooni; c) tööd tehakse ainult või peamiselt teise isiku huvides; d) töö peab olema töötaja poolt isiklikult tehtud; e) tööd tehakse teatud kellaaegadel või kohas, mis on kindlaks määratud või kokku lepitud isiku poolt, kelle jaoks tööd tehakse; f) töö tegemine on teatud kestvusega ja leiab aset teatud järjepidevusega; g) töö tegemine nõuab töötaja kättesaadaval olemist; h) töötamiseks antakse töötaja käsutusse tööriistad, materjalid või tööseadmed; i) töötajale makstakse perioodiliselt töötasu; j) töötasu maksmine on töötaja peamine või ainus sissetulekuallikas; k) tunnustatakse isiku õigust saada igapäevast puhkust; l) töötajal puudub ettevõtlusega seonduv majanduslik risk.

Euroopa kohus on leidnud, et töötaja staatust iseloomustab peamiselt alluvussuhetega töötajaga. Kohtuasjas Lawrie-Blum v Land Baden-Württemberg p-des 16, 17 sedastatakse, et töötaja kontseptsioonil on ühenduseilene tähendus ning seda ei tohi tõlgendada kitsalt. Töötaja staatust tuleb defineerida objektiivsetele kriteeriumitele tuginedes, mis on omased just töötajale. Kohus rõhutab, et töösuhte tuvastamisel on oluline teenuste järjepidev osutamine isiku poolt teatud ajavahemiku jooksul teisele isikule ja teise isiku juhtimisel, mille eest makstakse töötasu. Ei ole oluline, kuidas pooled on omavahelise lepingulise suhte konstrueerinud. Sama seisukohta on järgitud ka hilisemates kohtuasjades.

Riigikohus on lahendis 3-2-1-41-11 p-s 14 sedastanud, et TLS § 1 mõtte kohaselt tuleb töösuhte tuvastamisel teha kindlaks eelkõige see, kas töötaja on tööülesannete täitmisel töötajaga alluvussuhetega, st kas väidetaval töötajal on õigus korraldada tööprotsessi, anda töötajale juhiseid ja kontrollida tööd ning töötaja on kohustatud alluma töötajaga korraldustele, juhiste ja töökorrale. Kolleegium märgib, et kui lepinguga on töötajale võimaldatud teatav iseseisvus nt töö tegemise viisi, aja ja koha valikul, on töösuhte kindlakstegemiseks mh oluline töötaja alluvuse määramine ehk see, mil määral ta oli seotud kosta korraldustega töö tegemise viisi, aja ja koha kohta (vt ka Riigikohtu tsiviilkolleegiumi 14. juuni 2005. a otsused tsiviilasjades nr 3-2-1-3-05 (p. 15) ja nr 3-2-1-9-05 (p. 15)).

pooltevahelise lepinguga. Teenuse osutaja poolt sõlmitud lepingulised suhted kestavad reeglina teatud ülesande, projekti täitmiseni või lepingus märgitud tähtajani. Teenuse osutajad kontrollivad iseseisvalt oma tegevust ehk seda, kuidas nad lepinguid täidavad, teevad märkimisväärseid investeeringuid ettevõttesse, võivad võtta tööle teisi töötajaid ning kannavad kasumi-kahjumi teenimise riski. Seetõttu on iseseisvatel lepingupartneritel ka teatud tingimisvõime, mis võimaldab neil astuda nendele sobivatesse tehningutesse teiste ettevõtete ning klientidega.⁶⁴

Ka Rogers selgitab, et teenuse osutamine iseseisva lepingupartnerina eeldab seda, et teenuseosutajal palutakse täita konkreetsed ülesanded. Samas sellel isikul või ettevõttel, kes palub konkreetset ülesannet täita, ei ole võimalust ega soovi teenuse osutaja töötegemist korraldada, suunata ning teostada teenuse osutaja üle kontrolli. Sellisel juhul kannab teenuseosutaja iseseisva lepingupartnerina ka kõik riskid, mis seonduvad töötegemisega lepingupartnerite, töötajate ning klientide ees, sest iseseisva lepingupartneri käsutuses on eelduslikult piisavalt inimkapitali tööjõu näol, finantskapitali ning spetsiifilisi oskusi.⁶⁵

Risak ja Warter selgitavad, et ei ole alati üheselt mõistetav, millist liiki lepingud on koostööplatvormi ja tööd tegeva isiku vahel sõlmitud. Sellele küsimusele vastamiseks tuleb hinnata osapoolte tegelikku olukorda. Tegelik olukord võib erineda sellest, milles on pooled lepingus kokku leppinud.⁶⁶ Warter ja Risak selgitavad, et koostööplatvormi ja töötegija vahelist lepingut on võimalik klassifitseerida nii töölepinguna kui ka võlaõigusliku teenuse osutamise lepinguna. Vastav liigitus sõltub sellest, kui intensiivset mõju avaldab koostööplatvorm töötegijale temapoolsel teenuse osutamisel. Kui koostööplatvorm tegeleb vahendajana, pakkudes ainult infotehnoloogilist infrastruktuuri, et võimaldada töötegija ja kliendi vahelist suhtlemist, on tegemist võlaõigusliku teenuse osutamisega. Kui aga koostööplatvorm pakub töötegijale tööd nagu klassikaline tööandja, siis tuleb küsida, kas tegemist on töölepingulise suhtega. Warter ja Risak on seisukohal, et vastav töö peab olema

⁶⁴ Harris, S. D., Krueger, A. B., A Proposal for Modernizing Labor Laws for Twenty First - Century Work: The "Independent Worker", The Hamilton Project, 2015 - http://www.hamiltonproject.org/assets/files/modernizing_labor_laws_for_twenty_first_century_work_krueger_harris.pdf (02.05.2017), p. 7.

⁶⁵ Rogers, B., Employment Rights in the Platform Economy: Getting Back to Basics, Temple University Legal Studies Research Paper No. 2015-33, 2016, pp. 485-486.

⁶⁶ Risak, M., Warter, J., Decent Crowdwork, Legal Strategies towards fair employment conditions in the virtual sweatshop, Paper to be presented at the Regulating for Decent Work 2015 Conference, July 8 -10, 2015 - http://www.rdw2015.org/uploads/submission/full_paper/373/crowdwork_law_RisakWarter.pdf (02.05.2017), p. 5. Artiklis on keskendutud rahvahanke töövormi raames tööd tegevatele isikutele, kuid neid seisukohti saab laiendada ka sõidujagajatele töö nõudmisel mobiilirakenduse kaudu töövormi osas.

tehtud alluvussuhtes koostööplatvormiga. Töötegija peab olema integreeritud tööandja ettevõtte tegevusse ja peab olema tööandja instruksioonide subjektiks.⁶⁷

Prassl ja Risak on seisukohal, et kui töötegija peab peale koostööplatvormil registreerumise, enda kohta korrektse informatsiooni ning klientide kohta tagasiside edastamise veel midagi enamat tegema, siis sellised lisakohustused räägivad juba tööandja-töötaja suhte kasuks.⁶⁸

Töö autor on seisukohal, et kui koostööplatvorm palub tööd tegeval isikul ainult koostööplatvormi kasutajaks registreerumisel isikuandmeid ning tagasisidet klientide kohta ja ei sekku koostööplatvormi vahendusel tööd tegeva isiku toimingutesse teenuse osutamisel, siis on koostööplatvormi ja töötegija vahel sõlmitud võlaõiguslik teenuse osutamise leping – tegemist on iseseisvate lepingupartnerite vahelise õigussuhtega. Näitena võib siinkohal tuua koostööplatvormi, kes annab nii teenuse pakkujale kui ka teenuse kasutajale võimaluse platvormil ennast registreeruda ning omavahel suhelda ja soovib ka sellise suhtluse vahendamise eest sisse nõuda teenustasu ning ei midagi enamat.⁶⁹

Kui aga koostööplatvorm paneb töötegija poolt tehtava töö osas paika kvaliteedistandardid või soovitusel, juhib koostööplatvormi vahendusel töötava isiku tööalast käekäiku, paneb paika hinnakirja või hinnavaheemikud teenuse osutamisel, kasseerib isiklikult tehnoloogiliste vahendite abil sisse rahalised vahendid, kontrollib töö tegemise kvaliteeti, koostööplatvormi vahendusel töötava isiku suhtes on kvaliteedistandardite või soovitude täitmatajätmisel võimalik tema suhtes ilma igasuguse selgituseta rakendada platvormi kasutamise keeldu ja nii edasi, on autori arvates koostööplatvormi ja tööd tegeva isiku vahel tegemist tööandja ja töötaja vahelise töölepingulise õigussuhtega. Selliste koostööplatvormide näideteks, kes küll kvalifitseerivad tööd tegeva isiku iseseisvaks lepingupartneriks, kuid kelle suhtes on vaidlusorganid tuvastanud töölepingulisele suhtele vastava õigussuhte olemasolu, on koostööplatvormid Uber ja Lyft.⁷⁰

⁶⁷ *Op cit.* pp. 7-8.

⁶⁸ Prassl, J., Risak, M., Uber, Taskrabbit, & Co: Platforms as Employers? Rethinking the Legal Analysis of Crowdwork, *Comparative Labour Law & Policy Journal*, Volume 37, Issue 3, 2016, pp. 630-631.

⁶⁹ Konkreetset koostööplatvormi, kes oleks ainult vahendaja rollis, on raske esile tuua, sest autori käes ei ole peale koostööplatvormide veebisaitidel esitatud kasutustingimuste muid allikaid, millega tüüpitingimustes sätestatud olukorda võrrelda. Alati esineb nüansse, mis võivad esialgse arvamuse valeks muuta.

⁷⁰ Tasub märkida, et Itaalias on arutlusel eelnõu, mille kohaselt ei kvalifitseerita koostööplatvormi vahendusel tööd tegevaid isikuid töötajateks alluvas tähenduses, vaid niinimetatud „kasutajateks”, kes on sisuliselt koostööplatvormidega samal tasandil. Küll aga sätestab eelnõu, et koostööplatvormi haldavad määndžerid peavad hoiduma ettevõttesisesest reeglistiku kehtestamisel igasuguse kontrolli pealepanemisest koostööplatvormi vahendusel tööd tegevale isikule. Vastasel korral loetakse koostööplatvormi vahendusel tööd tegevad isikud töötajateks. Samas näiteks Prantsusmaal on koostööplatvormi vahendusel tööd tegevatele isikutele laiendatud kaitse, kvalifitseerides nad niinimetatud „autonoomseteks töötajateks”. Nendele töötajatele laienevad töö- ja sotsiaalkaitse normid, kui koostööplatvorm kontrollib töötegijate töö tegemise erinevaid aspekte. Kontroll töötaja üle ei pea olema otsene, vaid esineb ka juhul, kui koostööplatvorm dikteerib muuhulgas töö tegemise tingimused. Perulli, A., *The Notion of Employee in need of Redefinition*, A Thematic Working Paper for The

Autor nendib siinkohal, et kui koostööplatvormi vahendusel tööd tegeva isiku ning koostööplatvormi vaheline suhe vastab iseseisvate lepingupartnerite vahelisele suhtele, siis vastavat aspekti töös rohkem ei analüüsita. Iseseisvale lepingupartnerile kohalduvad VÕS-i sätted ning ei teki küsimust kaitse laienemise osas.

2.2. Koostööplatvormi vahendusel tööd tegev isik kui töötaja ning töösuhte tuvastamine

2.2.1. Töösuhte traditsiooniline tuvastamine

Vähesed vaidlusorganite lahendid, mida koostööplatvormide osas on tehtud, rakendavad traditsioonilist töötaja ja iseseisva lepingupartneri eristamise mudelit. Sellisel juhul on vaja kindlaks teha, kas koostööplatvormi vahendusel tööd tegev isik on alluvussuhtes olev töötaja või iseseisva otsustuspädevusega lepingupartner.

On selge, et koostööplatvormide arvukus on suur ning nende sisemine töökorraldus erinev. Vaidlusorganite praktikast tuleneb, et koostööplatvormide poolt veebi kaudu avalikkusele edastatavad kasutustingimused ja soovitusel ei pruugi anda ammendavat informatsiooni, mille põhjal teha lõplikke järeldusi koostööplatvormi ja koostööplatvormi vahendusel tööd tegeva isiku lepingulise suhte kvalifitseerimise osas.⁷¹ Uberi ja Lyfti kui koostööplatvormide suhtes on töövaidlusorganid USA-s ja UK-s teinud töötaja kvalifitseerimise osas teatud seisukohtadele⁷², omades ligipääsu materjalidele, mis ei pruugi olla alati avalikkusele kättesaadavad. Need vähesed lahendid on heaks materjaliks, mille alusel järele mõelda, kas koostööplatvormi vahendusel tööd tegev isik võiks muuhulgas olla töötaja. Seetõttu võtab käesoleva töö autor illustreerivateks näideteks ainult sõidujagamisplatvormid Uberi ja Lyfti.

UK töötribunali lahendis *Aslam v. Uber*⁷³ (edaspidi lahend) leidis töövaidlusorgan, et Uberi alluvuses töötavad süidujagajad on töötajad⁷⁴ ning Uber on tööandja. Tegemist on esimese sellelaadse töövaidlusorgani otsusega EL-s. Samale seisukohale töötaja staatuse osas on asunud ka USA California osariigi vaidlusorganid kaasustes *O'Connor v. Uber*

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, April 2017 (Dokument on autori valduses).

⁷¹ Koostööplatvormid võivad vahetada töötajatega e-maile, sms-se, töötada välja asutusesiseseid käsiraamatuid, mis ei pruugi olla avalikkusele kättesaadavad. Vaidluse korral aga need materjalid reeglina esitatakse otsust tegevale organile.

⁷² Autor on seisukohal, et teatud tingimustel on võimalik töövaidlusorganite poolt väljendatud seisukohti Uberi ja Lyfti sõidujagajate osas üle kanda ka teistele koostööplatvormide vahendusel tööd tegevatele isikutele, kuid vastav ülesanne jääb töövaidlusorganite pärusmaaks, kellel on võimalik saada täielik ülevaade kõikidest asjakohastest materjalidest.

⁷³ *Employment Tribunals between Aslam v. Uber*, Case nos: 2202550/2015 and others, 28 October 2016.

⁷⁴ Töötaja kui „worker” Employment Rights Act 1996 (ERA) § 230 lg 3 p b alusel. ERA § 230 lg 3 p b sätestab kokkuvõtlikult, et „worker” on isik, kes töötab mõne muu lepingu, kui töölepingu alusel ja kes võtab endale kohustuseks osutada teenust isiklikult teisele lepingupoolele ja teiseks lepingupooleks ei ole selle isiku äriettevõtte professionaalne klient.

Technologies⁷⁵, Cotter et al. v. Lyft⁷⁶, Technologies vs. Barbara Berwick⁷⁷ ning töötukindlustuse apellatsioonikomisjoni juhtumis nr. 5371509.⁷⁸

Lahendi p-s 85 sedastab tribunal, et sõidujagajatel ei ole UK-s kohustust mobiilirakendust sisse lülitada. Kui mobiilirakendus ei ole sisse lülitatud, siis ei ole sõidujagajal lepingulist kohustust pakkuda sõidujagamisteenust. Küll aga tuvastati California töötukindlustuse apellatsioonikomisjoni juhtumis nr. 5371509, et kui sõidujagaja ei olnud pikemat aega Uberi koostööplatvormi vahendusel sisse loginud, hoiatati sõidujagajat, et ligipääs platvormile võidakse keelata.⁷⁹

Lahendi p-s 86 selgitab tribunal, et kui esineb koostoimes kolm tingimust: a) mobiilirakendus on sõidujagajal sisse lülitatud, b) sõidujagaja asub territooriumil, kus tal on õigus teenuseid pakkuda, c) sõidujagaja on võimeline vastu võtma ja soovib võtta vastu tellimusi - siis on sõidujagaja Uberiga töölepingulises suhtes.

Lahendi p-des 88, 89 sedastab tribunal, et Uber on transporditeenuse pakkuja, sest Uberi poolt pakutavateks toodeteks on sõiduteenused ning ka reklaami tehakse Uberi kui ettevõtte, mitte sõidujagajate jaoks. Tribunal nõustub p-s 89 Põhja California ringkonnakohtu kohtuniku seisukohaga⁸⁰, et Uber ei müü ainult tarkvara, vaid ta müüb sõite. Uber on sama palju tehnoloogiaettevõtte, kui Yellow Cab on tehnoloogiaettevõtte, sest ta kasutab taksojuhtidega ühendusepidamiseks sidepidamisraadioid.

Tõepoolest, juhtumis O'Connor v. Uber Technologies, Inc. et al. selgitas kohtunik, et Uberi selgitus tehnoloogiakompaniiks olemise kohta keskendub liialt platvormi tehnilisele olemusele, mitte sellele, mis on Uberi kui äriettevõtte tegevuse põhisisuks. Koostööplatvorm kui tehniline lahendus on ainult üks aspekt, mis iseloomustab Uberi ärimudelit. Uber ei müü ainult tarkvara, vaid ta müüb sõite. Asjaolu, et Uber kasutab klientide ja sõidujagajate kokkuviimiseks koostööplatvormi, ei tähenda, et Uber oleks tehnoloogiaettevõtte. Uber on transpordiettevõtte, kuigi tehnoloogilises mõttes mitmetahuline. Kohtu arvates on ka selge, et sõidujagajad pakuvad teenuseid Uberile, sest vastasel korral ei oleks Uber elujõuline ettevõtte ilma sõidujagajateta. Uberi kasum ei sõltu mitte tarkvara müügist, vaid sõidujagajate

⁷⁵ O'Connor v. Uber Technologies, Inc. et al., C13-3826 EMC, March 11 2015.

⁷⁶ Cotter et al. v. Lyft, Inc., et al (C13-4065 VC), March 11 2015.

⁷⁷ Uber v. Barbara Berwick, Superior Court of California, Case nr. CGC-15-546378, June 3 2015.

⁷⁸ California Unemployment Insurance Appeals Board, Case No. 5371509 (Formerly Case No. 5338037), Uber v. Claimant.

⁷⁹ California Unemployment Insurance Appeals Board, Case No. 5371509 (Formerly Case No. 5338037), Uber v. Claimant, p. 4.

⁸⁰ O'Connor v. Uber Technologies, Inc. et al., C13-3826 EMC, March 11 2015, p. 10.

ekspluateerimisest saadavatest tuludest.⁸¹ Sarnasele seisukohale Uberi osas asuti ka juhtumis Uber v. Barbara Berwick⁸². Sarnaselt Uberiga sedastati juhtumis Cotter et al. v. Lyft, Inc., et al, et sõidujagajate töötamine on Lyfti ettevõtlusmodeli kontekstis keskse tähendusega.⁸³ Lyft reklaamib ennast klienditele kui nõudmisel transporditeenus ning otsib endale aktiivselt kliente.⁸⁴

Lahendi p-s 90 selgitab tribunal, et Uberi kasutustingimused ja reaalne tegelikkus ei lange kokku. Sõidujagajad ei saa sõiduteenuse kasutajaga läbi rääkida sõidu hinda ning sõidujagaja peab klienti teenindama rangelt Uberi poolt sätestatud tingimuste kohaselt. P-s 91 sedastab tribunal, et sõidujagaja astub tööülesannete täitmisel kontakti kliendiga, kelle isikuandmeid ta ei tea ja ei saagi kunagi teada ning vastupidi. Sõidujagaja saab teada täpse sõidumarsruudi alles sel hetkel, kui klient autosse istub. Sõidumarsruut on kas kliendi või mobiilirakenduse poolt ette kirjutatud ning sellest ei tohi kõrvale kalduda. Tasu suuruse sõiduteenuse eest sätestab Uber. Teenustasu makstakse kliendi poolt otse Uberi arvelduskontole ning mille Uber seejärel pärast ühepoolset sätestatud tasude mahaarvamist kannab sõidujagaja kontole. Sarnastele järeldustele faktiliste asjaolude tuvastamisel jõuti ka juhtumites O'Connor v. Uber Technologies, Inc. et al.⁸⁵, Cotter et al. v. Lyft, Inc., et al⁸⁶, Uber v. Barbara Berwick⁸⁷ ja töötukindlustuse apellatsioonikomisjoni juhtumis nr. 5371509⁸⁸.

Lahendi p-s 92 selgitab tribunal, et mitte Uber ei tööta sõidujagajate jaoks, vaid vastupidi – sõidujagajad töötavad Uberi heaks. Uber käitab transpordiettevõtet, mitte tehnoloogiaettevõtet. Sõidujagajad pakuvad tribunali arvates oskustööjõudu, mille kaudu Uber saab oma teenuseid pakkuda ning teenida kasumit.⁸⁹

Tribunal rõhutab lahendi lõpuosas veelkord, et reaalsuses: a) sõidujagajal ei ole absoluutset diskretsiooni selles osas, kas keelduda või aktsepteerida sõidutellimusi, b) Uber intervjuuerib ja palkab sõidujagajaid tööle, c) Uber kontrollib võtmetähtsusega informatsiooni klientide isikuandmete kohta ning sõidujagajale vastavat informatsiooni ei edastata, d) Uber nõuab sõidujagajatelt tellimuste vastuvõtmist ja mittekatkestamist ning realiseerib sellist nõuet sõidujagaja kas ajutise või lõpliku eemaldamisega koostööplatvormi kasutamisel –

⁸¹ *Op. cit.* p. 10.

⁸² Uber v. Barbara Berwick, Superior Court of California, Case nr. CGC-15-546378, June 3 2015, p. 8.

⁸³ Cotter et al. v. Lyft, Inc., et al (C13-4065 VC), March 11 2015, p. 2.

⁸⁴ *Op. cit.* p. 14.

⁸⁵ O'Connor v. Uber Technologies, Inc. et al., C13-3826 EMC, March 11 2015, pp. 11-13.

⁸⁶ Cotter et al. v. Lyft, Inc., et al (C13-4065 VC), March 11 2015, p. 2., pp. 14-16.

⁸⁷ Uber v. Barbara Berwick, Superior Court of California, Case nr. CGC-15-546378, June 3 2015, p. 9.

⁸⁸ California Unemployment Insurance Appeals Board, Case No. 5371509 (Formerly Case No. 5338037), Uber v. Claimant, pp. 9-10.

⁸⁹ Sarnases juhtumis Cotter et al. v. Lyft, Inc., et al asus kohtunik seisukohale, et Lyfti juhid ei kasuta spetsiaalseid oskusi, kui nad pakuvad sõidujagamisteenust – Cotter et al. v. Lyft, Inc., et al (C13-4065 VC), March 11 2015, p. 2.

sanktsioonide kasutamisega, e) Uber paneb paika vaikumisi sõidumarsruudi, f) Uber kehtestab sõidujagajatele erinevaid nõudeid näiteks sõiduvahendi tehniliste näitajate osas, või selle osas, kuidas peab kliente teenindama ning kontrollib reitingute näol töö kvaliteeti ja kvantiteeti, g) Uber on kehtestanud reitingusüsteemi eesmärgiga distsiplineerida ning suunata sõidujagajate käitumist, h) Uber ainuisikuliselt tegeleb vaidluste lahendamisega, kaasamata sellesse sõidujagajaid, i) Uber kannab äritegevusega seonduvaid riske, j) Uberil on ainuõigus sõidujagaja ligipääsu koostööplatvormile piirata.

Lahendi p-s 94 sedastab tribunal, et sõidujagajad ei reklaami ennast iseseisvate ettevõtetena, vaid nad on palgatud Uberi poolt ettevõttesse, et nad töötaksid Uberi organisatsioonis integraalsete lülidenä. Sarnastele seisukohtadele jõuti ka juhtumites O'Connor v. Uber Technologies, Inc. et al.⁹⁰, Cotter et al. v. Lyft, Inc., et al.⁹¹, Uber v. Barbara Berwick⁹² ja töötukindlustuse apellatsioonikomisjoni juhtumis nr. 5371509⁹³.

Euroopa Komisjon on koostööplatvormide osas sedastanud, et EL definitsioon töötajast, mis põhineb Euroopa Kohtu praktikal, võtab arvesse kolme olulist kriteeriumi, et tuvastada koostööplatvormi vahendusel tööd tegeva isiku osas töölepinguline suhe: kas töötegija teeb tööd platvormi juhiste kohaselt (kas platvorm juhib töötegija tegevust, valikuid, maksab töötasu ning määrab töötingimused), võetakse arvesse töö olemust (kas see on ehtne, efektiivne ja regulaarne), ja kas töö eest makstakse töötasu. Töötegija staatuse tuvastamisel tuleb kõiki eelnevaid kriteeriume kumulatiivselt arvesse võtta. Samal ajal tuleb tähele panna, et EL liikmesriigid otsustavad, keda loetakse töötajaks siseriikliku õiguse kohaselt ning nad võivad laiendada töötaja staatust ka isikutele, kes ei kuulu EL töötaja definitsiooni alla.

Vaidlusorganite lahenditele ning Euroopa Komisjoni seisukohale tuginedes saab autori arvates järeldada, et Uberi ja Lyfti sõidujagajad on töötajad just seetõttu, neil on alluvussuhe koostööplatvormiga.⁹⁴ Sõidujagajatel on küll võimalik mobiilirakendust igal ajal sisse ja välja lülitada ning nad kasutavad sõiduteenuse osutamisel isiklikku sõidukit, kuid need asjaolud ei kaalu üles subordinatsioonisuhte viitavaid aspekte. Kui sõidujagaja on mobiilirakenduse sisse lülitanud, siis on ta koostööplatvormiga töölepingulises suhtes, mitte iseseisev

⁹⁰ O'Connor v. Uber Technologies, Inc. et al., C13-3826 EMC, March 11 2015, p. 3, pp. 11-13.

⁹¹ Cotter et al. v. Lyft, Inc., et al (C13-4065 VC), March 11 2015, p. 2., pp. 14-16.

⁹² Uber v. Barbara Berwick, Superior Court of California, Case nr. CGC-15-546378, June 3 2015, p. 9.

⁹³ California Unemployment Insurance Appeals Board, Case No. 5371509 (Formerly Case No. 5338037), Uber v. Claimant, pp. 9-10.

⁹⁴ Ka Šveitsi ning Brasiilia vaidlusorganite praktikas on leitud, et Uberi sõidujagajad on töötajad. Vaata lähemalt: Weinberg, J., Gig News: Brazilian Judge Finds Uber Driver Is Employee - <https://onlabor.org/2017/02/14/gig-news-brazilian-judge-finds-uber-driver-is-employee/> (02.05.2017); Weinberg, J., Gig News: Swiss Agency Finds Uber Driver Is Employee - <https://onlabor.org/2017/01/06/gig-news-swiss-agency-finds-uber-driver-is-employee/> (02.05.2017).

lepingupartner. Sõidujagaja ei ole ei Uberi ega Lyfti jaoks tööd tehes iseseisev ettevõtja, kelle äriplaanis oleks transporditeenuse pakkumine. Transpordiettevõtjaks on koostööplatvorm - koostööplatvorm kannab kasumi ja kahjumi riisikot, kehtestab hinnakirja, värbab ning palkab sõidujagajakandidaate tööle. Koostööplatvorm sätestab sõidujagajatele kvaliteedistandardid ning koostööplatvormil on igal ajahetkel võimalik sõidujagaja koostööplatvormi kasutamisel eemaldada.

Eelnevad faktilised asjaolud räägivad selgelt töölepingulise suhte kasuks, mis omakorda tähendab, et koostööplatvormi vahendusel tööd tegevat isikut on võimalik kvalifitseerida muuhulgas nii sotsiaalse kui ka majandusliku alluvussuhte esinemisel töötajaks. Seetõttu tuleb iga koostööplatvormi osas faktilisi asjaolusid hinnata juhtumispõhiselt ning kõikidele koostööplatvormidele laienevaid üldistatud järeldusi tööõigusliku suhte olemasolu või puudumise osas teha ei saa.

2.2.2. Tööandja unitaarne kontseptsioon

Kuna koostööplatvormi vahendusel tehtav töö on uus nähtus ning töötegijate kaksikjaotus töötajateks ning iseseisvateks lepingupartneriteks ei pruugi anda ühest vastust küsimusele, kas koostööplatvormi vahendusel tööd tegev isik on töötaja või iseseisev lepingupartner, siis on mõned autorid pakkunud koostööplatvormi vahendusel tehtava töö kontekstis välja värskemad lähenemisviisid, kuidas võiks koostööplatvormi ja töötegija vahel töölepingulist suhet tuvastada. Üheks võimaluseks on läheneda vastavale probleematikale tööandja unitaarse kontseptsiooni kaudu (*unitary analysis of the employer*) ja mitme tööandja kontseptsiooni kaudu (*a multiplicity of employers*) ning teiseks võimaluseks on teha kindlaks, kas pooltevahelise lepingulise suhte tuvastamine töösuhtena on tööõiguse kontekstis eesmärgipärane (*a purposive approach*).

Tööandja unitaarse kontseptsiooni autoriteks on J. Prassl ja M. Risak. Prassl ja Risak selgitavad, et lahendus küsimusele, kas koostööplatvorm on tööandja või ei, tuleneb tööandja mõiste unitaarsest analüüsist⁹⁵. Tööandja mõistele tuleb läheneda funktsionaalse kontseptsiooni kaudu. Prassl ja Risak on seisukohal, et tööandja ühtne mõiste eksisteerib koos talle omaste funktsionaalsete elementidega – tööseadused reeglina identifitseerivad vähemalt viis tööandja funktsiooni alates töötajate värbamise kuni töötasu kehtestamise õiguseni. Veelgi enam - paljudes jurisdiktsioonides tuletatakse tööandja definitsioon töötajale laienevate kaitsenormide ulatuse kaudu. Kui seda fenomeni aga lähemalt uurida, siis selgub,

⁹⁵ Inglise keeles kasutavad autorid terminit „*unitary analysis of the employer*”.

et tööandja mõiste peegeldab töötaja mõistet – mis tähendab omakorda, et tööandja funktsioonid tuletatakse töötaja definitsioonist.⁹⁶

Prassli ja Risaki käsitluses eksisteerib viis tööandja põhifunktsiooni: 1) töölepingulise suhte sõlmimise ja lõpetamise õigus – see kategooria hõlmab endasse kõik tööandja õigused seoses töötaja töölepingulise suhtega, alates õigusest valida endale välja sobivaid töötajaid kuni õiguseni öelda tööleping üles; 2) tööandjal on õigus saada endale kõik töötaja töö tulemusel tekkinud viljad; 3) tööandjal on kohustus tööle võetud töötajale tööd anda ning maksta talle selle eest töötasu; 4) tööandjal on õigus koordineerida tema poolt juhitava ettevõtte tegevust, mis hõlmab kontrolli teenuste pakkumise üle ning õigust nõuda, kuidas ja mida ning millisel moel tuleb töötajal teha; 5) tööandjal on õigus ettevõtlusest saadavale kasumile. Samas laieneb tööandjale ka risk kanda ettevõtluse tulemusena negatiivseid tagajärgi, mis on seotud ettevõtte majandusnäitajate halvenemisega.⁹⁷

Tööandja mõiste unitaarne kontseptsioon koos viie tööandjale omase funktsiooniga viitab omakorda multifunktsionaalse tööandja kontseptsioonile – mainitud tööandja funktsioone ei saa vaadata eraldiseisvatena – neid tuleb hinnata koostoimes. Iga funktsioon on koostoimes vajalik, et luua, hoida ja majanduslikult ekspluateerida töölepingulisi suhteid. Samuti on nende funktsioonide koostoimes võimalik tuvastada, kas tegemist on tööandjaga ning kas koostööplatvormi ning töötajaja vahel esineb töölepinguline suhe. Selleks, et koostööplatvorm kvalifitseerida tööandjaks, tuleb lähtuda eelnevalt mainitud viiest põhifunktsioonist ning nendevahelisest koostoimest.⁹⁸

Autor on seisukohal, et Prassli ja Risaki tööandja unitaarne kontseptsioon võib koostööplatvormi vahendusel tehtava töö osas tuua rohkem selgust, kes on tööd tegeva isiku suhtes tööandjaks. Traditsioonilise kaksikjaotuse kohaselt on vaatluse all ainult töötaja alluvussuhe tööandja suhtes, kuid tööandja unitaarne kontseptsioon võimaldab suunata tähelepanu tööandja funktsioonidele sellistel probleemjuhtumitel, kui ei ole üheselt võimalik tuvastada, kas koostööplatvormi ning tööd tegeva isiku vahel esineb töösuhte omane alluvussuhe.

Prassli ja Risaki lähenemine on selles mõttes uudne, et töösuhte tuvastamisel kandub raskuskese töötajalt tööandjale. Koostööplatvormi vahendusel tööd tegeva isiku töösuhte tuvastamine võib olla mõistlikum, tehes kõigepealt kindlaks tööandja funktsioonid ning alles

⁹⁶ Prassl, J., Risak, M., Uber, Taskrabbit, & Co: Platforms as Employers? Rethinking the Legal Analysis of Crowdwork, *Comparative Labour Law & Policy Journal*, Volume 37, Issue 3, 2016, pp. 634-635.

⁹⁷ *Op cit.* p. 636.

⁹⁸ *Op cit.* p. 636.

seejärel töötajana. Nimelt koostööplatvormi vahendusel tööd tegeva isiku puhul ei eksisteeri selgelt piiritletavat alluvussuhet koostööplatvormist. Seetõttu võib autori arvates vaidluse korral tööandja unitaarse kontseptsiooni rakendamine koos traditsioonilise töötajate kaksikjaotuse analüüsiga anda terviklikuma pildi, kas poolte vahel eksisteerib tööõiguslik suhe või mitte.

Unitaarse kontseptsiooni kohaselt on Prassl ja Risak selgitanud, et Uber on koostööplatvormina tööandjaks. Uberit iseloomustab kõikide tööandja funktsioonide kasutamine ning seetõttu on ta ka transpordi- või logistikateenuse osutajaks. Õiguslik suhe koostööplatvormi ning sõidujagaja vahel on pikemaajalisem, kui ainult klientide sihtkohta sõidutamine ning platvorm rakendab selle suhte osas täielikku kontrolli – lisaks platvormil registreerumisele kontrollib Uber sõidujagaja auto tehnilist seisukorda, litsentsi ning kindlustuse olemasolu. Uberil on igal ajal võimalus peatada sõidujagaja ligipääs koostööplatvormile ning reeglina ettehoiatamist ei toimu ja tagantjärele põhjuste selgitamist ka mitte. Reeglina on vallandamise põhjuseks madal reiting või halb tagasiside. Tagasipääs Uberi platvormile on tavaliselt seatud sõltuvusse Uberi poolt kohustuslikuks tehtud treeningprogrammi läbimisega. Eelnevale tuginedes on Uber täitnud esimese tööandja funktsiooni – Uber omab täielikku kontrolli töösuhte alustamise, kestvuse ja lõpetamise üle.⁹⁹

Uber rakendab ka teist tööandja funktsiooni – talle laekuvad platvormi vahendusel otse rahalised vahendid – makse võetakse automaatselt kliendi krediitkaardilt maha. Uber samuti tegeleb ainuisikuliselt maksete sissenõudmisega, kaebuste lahendamisega ja nii edasi. Kogu süsteem on Uberi poolt üles ehitatud selliselt, et otsene rahaline arveldamine sõidujagaja ja teenuse kasutaja vahel oleks võimatu. Isegi jootraha andmine on tavapäraselt keelatud.¹⁰⁰

Uber rakendab ka kolmandat tööandja funktsiooni, milleks on töötajale töö andmine ning töötasu maksmine. Uber annab sõidujagajate kasutusse mobiilirakenduse. Tasu ei maksta sõidujagajale otse, vaid läbi Uberi platvormi ning pärast ühepoolset sätetatud vahendustasu mahaarvamist kannab Uber ülejäägi sõidujagaja arvele – tavaliselt nädalase viivitusega. Uber sätstab ühepoolset vahendustasu suuruse ning hinnavahekud.¹⁰¹

Uber rakendab ka neljandat tööandja funktsiooni, milleks on ettevõtte tegevuse koordineerimine. Uber koordineerib läbi efektiivse kontrolli sõidujagajate tegevust, määrab kuidas tuleb teenust osutada ning seda läbi tehnoloogia ning inimfaktori – Uber kontrollib,

⁹⁹ *Op cit.*, pp. 637-639.

¹⁰⁰ *Op cit.*, p. 639.

¹⁰¹ *Op cit.*, p. 639.

kuidas tuleb osutada sõiduteenust – kui sõidujagaja võtab vastu tellimuse, suunatakse ta edasi kliendi juurde ning siis saadakse edasised juhtnöörid sihtkohta sõitmiseks. Klientidel on võimalik esitada kaebusi soovimatu marsruudivaliku osas. Uber sätestab samuti ranged nõuded, millisele seisukorrale peab vastama sõidujagaja auto, inspekteerides seda aeg ajalt puhtuse ning kriimustuste osas. Antakse ka juhiseid selle kohta, millist muusikat tuleb autos mängida või kuidas klienti tervitada ning sõidukisse sisenemisel aidata. Uber kontrollib samuti tööjõu kvaliteeti tarnisüsteemi kasutades. Uber küsib klientidelt tagasisidet, sätestab nõutud tööreitingud ning vallandab sõidujagajad, kui tagasiside ei ole vastav Uberi nõuetele.¹⁰²

Uber rakendab ka viiendat tööandja funktsiooni, milleks on õigus ettevõtlusest saadavale kasumile. Samas laieneb Uberile ka risk kanda ettevõtluse tulemusena negatiivseid tagajärgi, mis on seotud ettevõtte majandusnäitajate halvenemisega. Uber tegutseb kasumi teenimise nimel ning võib samuti kanda kahjuga seonduvad riske. Uber määrab vahendustasu suuruse ning teenustasud sõitude eest. Uber tegeleb samuti aktiivselt enda tegevuse reklaamimisega.¹⁰³

Tööandja unitaarsele kontseptsioonile tuginedes on seega Prassli ja Risaki arvates Uber tööandjaks ja sõidujagajad on Uberi töötajad.

2.2.3. Mitme tööandja kontseptsioon

Mitme tööandja kontseptsiooni autoriteks on samuti kontseptsiooni J. Prassl ja M. Risak. Nad selgitavad, et kaitse tagamine võiks osaliselt jääda tema teenuseid kasutava kliendi kanda ning samuti ka koostööplatvormi vahendusel tööd tegeva isiku enda kanda. Selle teooria rakendamise puhul tuleb aga nentida, et eelduseks on koostööplatvormi vahendusel tööd tegeva isiku käsitlemine töötajana.

Prassl ja Risak on seisukohal, et kui koostööplatvormi vahendusel töötava kaitse jagada koostööplatvormi, teenuse kasutaja ning töötaja vahel, tekiks töötaja seisukohalt vaadatuna talle vastu mitu tööandjat. Igal tööandjal on töötaja ees erineva sisuga tööõiguslik vastutus, sõltuvalt töö tegemise sisust – kohustused töötaja ees võivad jaguneda mitme osapoole vahel, kes on sellisel juhul tööandja rollis. Vastav lähenemine paneb aluse mitme tööandja kontseptsioonile (*a multiplicity of employers*).¹⁰⁴ Tegemist on tööandja funktsioonide

¹⁰² *Op cit.*, p. 640.

¹⁰³ *Op cit.*, pp. 640-641.

¹⁰⁴ *Op cit.*, pp. 641-649.

fragmenteerumisega.¹⁰⁵ Erinevad tööandja funktsioonid võivad olla rakendatud kas koostööplatvormi, teenuse kasutaja või töötaja enda poolt. Vastavalt sellele peaks jagunema ka vastutus.¹⁰⁶

Prassl ja Risak konstrueerivad mõttelise näitena koristaja. Koristaja otsib koostööplatvormi vahendusel endale tööd. Koostööplatvorm aitab koristajal leida töö, sätestab tema tunnitasu ja korraldab arvete sissenõudmise teenuse kasutajatelt. Kui aga koristaja jõuab töökohale, siis ta avastab, et talle pakutud tööd ei ole võimalik teha nendel tingimustel, mis oli teenuse kasutaja poolt koostööplatvormi vahendusel kirjeldatud – puhastatav pind on liiga suur ja samuti on füüsiliselt ebareaalne seda ülesannet kokkulepitud tingimustel täita. Seetõttu jääb ka saadav tasu alla seaduses sätestatud miinimumtasu – näiteks ei teeni koristaja tehtud töö eest kas tunnis või kuus miinimumtöötasule vastavat tasu. Sellise stsenaariumi puhul tuleb nentida, et kuna koostööplatvorm tööandjana on määranud kindlaks koristaja tunnitasu, siis koostööplatvorm peab olema vastutav miinimumtasu väljamaksmise eest koristajale. Samas kui näiteks teenuse kasutaja ei määratle koristatava pinna õigeid parameetreid või nõuab muuhulgas ohtlike kemikaalide kasutamist, siis muuhulgas tööohutuse ja tervisekaitsega seonduv vastutus peab laienema ainult kliendile, sest selles osas rakendas klient kontrolli koristaja töö tegemise aspektide üle.¹⁰⁷

Teise näitena esitavad Prassl ja Risak IT-spetsialisti, kes kehtestab koostööplatvormi vahendusel enda teenustasud. Kui ülesande täitmisel tekivad komplikatsioonid ning töötaja ei teeni miinimumtasu, siis ei koostööplatvorm ega ka kliendid ole vastutavaks miinimumtasu nõuete osas, sest töötaja ise sätestas iseseisvalt oma teenustasud ning oli selles osa vaba. Ühel hetkel aga avastab IT spetsialist, et tema kasutajate poolt antud hinnang ei tõuse ja häid tööpakkumisi jääb järjest vähemaks. Koostööplatvorm haldab samas reitingusüsteemi. Kliendid on andnud IT spetsialistile, kes juhtub olema naisterahvas, halvustavaid hinnanguid ning platvorm ei tegele diskrimineerimise probleemi lahendamisega. Sellise stsenaariumi

¹⁰⁵ Inglise keeles: „*fragmentation of employer functions*”. Prassli ja Risaki käsitluses eksisteerib viis tööandja põhifunktsiooni: 1) töölepingulise suhte sõlmimise ja lõpetamise õigus – see kategooria hõlmab endasse kõik tööandja õigused seoses töötaja töölepingulise suhtega, alates õigusest valida endale välja sobivaid töötajaid kuni õiguseni öelda tööleping üles; 2) tööandjal on õigus saada endale kõik töötaja töö tulemusel tekkinud viljad; 3) tööandjal on kohustus tööle võetud töötajale tööd anda ning maksta talle selle eest töötasu; 4) tööandjal on õigus koordineerida tema poolt juhitava ettevõtte tegevust, mis hõlmab kontrolli teenuste pakkumise üle ning õigust nõuda, kuidas ja mida ning millisel moel tuleb töötajal teha; 5) tööandjal on õigus ettevõtlusest saadavale kasumile, samas laieneb tööandjale ka risk kanda ettevõtluse tulemusena negatiivseid tagajärgi, mis on seotud ettevõtte majandusnäitajate halvenemisega.

¹⁰⁶ Prassl, J., Risak, M., Uber, Taskrabbitt, & Co: Platforms as Employers? Rethinking the Legal Analysis of Crowdwork, Comparative Labour Law & Policy Journal, Volume 37, Issue 3, 2016, p. 641.

¹⁰⁷ *Op cit.* p. 648.

korral on näiteks diskrimineerimise osas vastutus koostööplatvormi õlgadel, sest reitingusüsteemi töö on täielikult koostööplatvormi kontrolli all.¹⁰⁸

Autor on seisukohal, et kaitse jagamine koostööplatvormi, teenuse kasutaja ning tööd tegeva isiku vahel on võimalik, kuid Prassli ja Risaki käsitus on selle teostamine keeruline ning jääb pigem teoreetilisele tasandile – on keeruline välja töötada kriteeriume, millal reaalselt vastutab erinevate tööandja funktsioonide eest koostööplatvorm, teenuse kasutaja ning klient. Prassli ja Risaki mudel ei anna samuti vastust küsimusele, milline kaitse, kelle poolt ning millises ulatuses peaks olema koostööplatvormi vahendusel tööd tegevale isikule tagatud.

2.2.4. Eesmärgipärane lähenemine töösuhte tuvastamisel

Eesmärgipärase lähenemise kontseptsiooni autoriks töösuhte kontekstis on G. Davidov. Davidov selgitab, et peamine eelis eesmärgipärase lähenemise osas on asjaolu, et välditakse tehnilis-legalistlike testide, mis võivad olla vananenud, rakendamist ning selle asemel üritatakse aru saada, mis on peamised eesmärgid tööõiguse – ja ka töötaja ning iseseisva lepingupartneri dihhotoomia taga. Davidov on arvamusel, et eesmärgipärane lähenemine annab parema võimaluse analüüsida suhteid koostööplatvormide ning teenuseosutajate vahel ning seetõttu ei ole vaja uusi konstruktsioone õigusliku suhte tuvastamiseks leiutada.¹⁰⁹

Davidovi mõttearenduse kohaselt on pooltevahelise töösuhte kindlakstegemisel oluline tuvastada pooltevaheline ebavõrdne tingimisvõime, demokraatia defitsiit laias tähenduses¹¹⁰. Davidov ei sõnasta pooltevahelist subordinatsiooni tehnilises tähenduses ehk kui kitsas mõistes alluvussuhet, vaid laiemalt – küsimus on selles, kas esineb allumine ettevõtte- või organisatsioonipoolsetele käskudele või reeglitele. Teiseks, Davidov annab majanduslikule sõltuvusele suurema osakaalu ja majanduslikku sõltuvust mõistetakse laiemalt – küsitakse, kas töötegija on positsioonis, kus ta jagab ettevõtlusest tulenevaid riske. Kolmandaks, töötegija sõltuvus ei ole ainult majanduslik, vaid võib olla ka sotsiaalne ning psühholoogiline.¹¹¹

¹⁰⁸ *Op cit.* p. 649.

¹⁰⁹ Davidov, G., The Status of Uber Drivers: A Purposive Approach - <http://www.labourlawresearch.net/sites/default/files/papers/The%20status%20of%20Uber%20drivers%20A%20purposive%20approach%20copy.pdf> (02.05.2017); Vaata ka lähemalt: Davidov, G., A Purposive Approach to Labour Law, Oxford University Press, 2016.

¹¹⁰ Inglise keeles kirjutab autor: „*democratic deficits in a very broad sense*”.

¹¹¹ Davidov, G., The Status of Uber Drivers: A Purposive Approach - <http://www.labourlawresearch.net/sites/default/files/papers/The%20status%20of%20Uber%20drivers%20A%20purposive%20approach%20copy.pdf> (02.05.2017); Vaata ka lähemalt: Davidov, G., A Purposive Approach to Labour Law, Oxford University Press, 2016.

Davidov selgitab, et tehnoloogia võimaldab säilitada ning tugevdada kontrolli väljaspool ettevõtte asukohta tegutsevate töötajate suhtes. Kuigi ettevõttest väljaspool tööd tegevad isikud võivad näiliselt omada suuremat vabadust, siis nii see ei pruugi tegelikkuses olla. Näiteks Uberi puhul osutab sõidujagaja ja platvormi vahelisele subordinatsioonile asjaolu, et Uber kasutab klientide poolt antud tagasisidet ning muid mobiilirakenduse vahendusel kogutud andmeid, et kindlustada sõidujagajate poolne Uberi jaoks tähtsate reeglite ning teenuse osutamise tingimuste järgimine. Davidovi arvates viitavad subordinatsioonile ka Uberi ühepoolne sõiduhinna kehtestamine ja juhile maksmise viis – sõidujagajate võimalused suurendada oma tulusid peale rohkemate töötundide on olematud ning sõidujagajatel ei ole kaasaráákimisõigust ettevõtte tegevuse korraldamisel. Davidov on ka arvamusel, et riskide jagamine on relevantne ainult sama tööliini ehk ühe koostööplatvormi raames – töö tegemine mitmete platvormide heaks ei ole asjakohane hinnangu andmisel riskide jagamisele. Kindel on see, et Davidovi arvates ei saa Uberi alluvuses tööd tegevad sõidujagajad riske maandada selliselt nagu iseseisvad lepingupartnerid, kuna nad on Uberiga alluvusvahekorras ning Uber rakendab nende üle efektiivset kontrolli.¹¹² Võttes eelneva kokku, on Davidov on seisukohal, et Uberi alluvuses tööd tegevad sõidujagajad on töötajad.

Autor on seisukohal, et Davidovi eesmärgipärane lähenemine töösuhte tuvastamisel koostööplatvormi vahendusel tööd tegevate isikute osas on intrigeeriv ning uudne lähenemine. Samas võrrelduna tööandja unitaarse kontseptsiooniga jääb Davidovi lähenemine üldsõnaliseks. Davidovi eesmärgipärane lähenemine töösuhte tuvastamisel taandub ikkagi lõppastmes küsimusele, kas töötegija on tööandjaga alluvusvahekorras – samal ajal ei ole oluline omistada suurt tähtsust koostööplatvormi tehnoloogilisele aspektile kontrolli teostamise osas. Tuleb lihtsalt küsida, kas töötegijal esineb suhtes koostööplatvormiga majanduslik, sotsiaalne, psühholoogiline subordinatsioon. Kui need asjaolud esinevad, siis on suure tõenäosusega tegemist töötaja-tööandja vahelise õigussuhtega.

2.3. Koostööplatvormi vahendusel tööd tegev isik kui majanduslikult sõltuv töötegija

Traditsioonilise kaksikjaotuse – töötaja ning iseseisev lepingupartner – kõrval tunnustatakse kolmanda töötegija kategooriana majanduslikult sõltuvat töötegijat. Majanduslikult sõltuv töötegija osaleb sellises töösuhtes, kus töötegija on formaalselt iseseisev lepingupartner, kuid

¹¹² *Op cit.*

tema töötingimused sarnanevad töötajale.¹¹³ Kas võib kõne alla tulla, et ka koostööplatvormi vahendusel tööd tegevad isikud võiksid olla muuhulgas majanduslikult sõltuvad töötajad? Harris ja Krueger on seda meelt, et selline võimalus on olemas.¹¹⁴ Seda aga teist terminoloogiat kasutades – nemad kasutavad terminit „iseseisev töötaja”.

Harris ja Krueger on seisukohal, et koostööplatvormi vahendusel loodavad töösuhted ei sobi traditsioonilisse töötaja ja iseseisva lepingupartneri kaksikjaotusse.¹¹⁵ Harris ja Krueger pakuvad välja uue õigusliku kategooria, mida nad kutsuvad „iseseisvaks töötajaks”.¹¹⁶ Iseseisvad töötajad on selline töötajate kategooria, mis haarab õiguslikus mõttes enda alla töötajate ning iseseisvate lepingupartnerite vahel asuva halli ala. Iseseisvad töötajad töötavad reeglina koos vahendajatega ehk koostööplatvormi vahendusel, mis sobitavad iseseisvad töötajad klientidega kokku. Suhe, mis leiab aset iseseisva töötaja ning vahendaja vahel omab elemente, mis vastab nii iseseisva lepingupartneri staatusele kui ka elemente, mis vastavad tööõiguslikele suhetele.¹¹⁷

Harris ja Kruegeri kohaselt saavad iseseisvad töötajad valida, millal töötada ja kas üldse töötada. Nad võivad töötada samal ajal mitme koostööplatvormi kaudu või tegeleda töötamise ajal ka isiklike toimingutega. Seetõttu on Harris ja Kruegeri arvates paljudel juhtudel võimatu töötajate poolt väljatöötatud töötunde konkreetsetele koostööplatvormidele omistada.¹¹⁸ Sellisel juhul ongi iseseisvad töötajad sarnased iseseisvale lepingupartnerile. Teisest küljest aga säilitab koostööplatvorm teatud kontrolli, kuidas iseseisvad töötajad oma tööd korraldavad: näiteks kehtestades töötajate tasu või tasuvahemikud, koostööplatvormil on õigus töötajaid ka vallandada, keelates koostööplatvormi vahendusel teenuse kasutamise. Sellistel juhtudel sarnanevad iseseisvad töötajad pigem traditsioonilistele töötajatele.¹¹⁹ Tundub, nagu sarnaneks Harris ja Kruegeri iseseisev töötaja majanduslikult sõltuvale töötajale. Kuid Harris ning Krueger selle autoripoolse seisukohaga ei nõustu.

Harris ja Krueger on seisukohal, et majanduslikult sõltuva töötaja kontseptsioon ei ole sobiv, iseloomustamaks lepingulist suhet koostööplatvormide ning iseseisvate töötajate

¹¹³ Directoral General for Internal Policies, Policy Department A: Employment Policy, Social protection rights of economically dependent self-employed workers, Study, 2013 - http://adapt.it/professioniggi/docs/Economically_dependent_selfemployment.pdf (02.05.2017), p. 8.

¹¹⁴ Harris, S. D., Krueger, A. B., A Proposal for Modernizing Labor Laws for Twenty First - Century Work: The “Independent Worker”, The Hamilton Project, 2015 - http://www.hamiltonproject.org/assets/files/modernizing_labor_laws_for_twenty_first_century_work_krueger_harris.pdf (02.05.2017).

¹¹⁵ *Op cit.* p. 5.

¹¹⁶ Inglise keeles kasutavad autorid terminit „*independent worker*”.

¹¹⁷ *Op cit.* pp. 8-9.

¹¹⁸ *Op cit.* p. 13.

¹¹⁹ *Op cit.* p. 9.

vahel, sest iseseisvatel töötajatel on ainult põgusad suhted lõppklientidega (ehk teenuse kasutajatega).¹²⁰ Iseseisvad töötajad opereerivad kolmepoolses suhtes: nad osutavad teenuseid klientidele, kellega nad on koostööplatvormi vahendusel kokku viidud. Harris ja Krueger selgitavad, et platvormid võimaldavad iseseisvatel töötajatel valida välja kliendid, kellele nad soovivad teenust osutada. Iseseisev töötaja osutab klientidele teenuseid ainult siis, kui ta soovib seda teha. Platvorm ei mängi selle otsuse vastuvõtmisel mitte mingisugust rolli. Veelgi enam – iseseisev töötaja valib, millal ja kas üldse töötada.¹²¹

Küll aga võib koostööplatvorm sätestada teatud nõuded töötajale, nagu näiteks kriminaalse taustakontrolli, et tal lubataks koostööplatvormi poolt pakutavaid teenuseid kasutada. Platvorm võib samuti sätestada hinna või hinnavahemiku, mille raames töötaja saab mobiilirakenduse vahendusel tasustatud. Harris ja Krueger on seisukohal, et koostööplatvorm ei oma mingit muud kontrolli selle üle, kuidas töötaja osutab teenust kliendile. Koostööplatvorm vahendajana saab reeglina tasustatud vahendusteenuste eest kokkulepitud protsendi ulatuses, mis võetakse maha tasust, mille klient iseseisvale töötajale maksab. Lepinguline suhe platvormi ja töötaja vahel võib olla põgus, juhuslik või pidev vastavalt töötaja soovidele. Küll aga on iseseisvad töötajad lahutamatu osa platvormi ärimudelist, nii nagu tavalised töötajad traditsioonilises ettevõttes. Platvormi äritegevus areneb või seiskub vastavalt sellele, kas iseseisvad töötajad osutavad selle vahendusel teenuseid või mitte. Näiteks Lyft ei eksisteeriks, kui sõidujagajad ei pakuks sõidujagamisteenust Lyfti vahendusel.¹²² Samas iseseisvad töötajad ei muuda ennast majanduslikult sõltuvaks ühegi koostööplatvormiga õigussuhtes olles, neil ei ole platvormiga tähtajatut töösuhet, nad ei jää ilma võimalusest kontrollida oma töötunde või võimalusest teenida ettevõtlusega kasumit või kahjumit.¹²³

Harrise ja Kruegeri lõppjäreldestega vajaduse osas iseseisva töötaja kui kolmanda töötaja kategooria järele ei nõustu Eisenbrey ja Mishel, De Stefano ega Rogers.

Eisenbrey ja Mishel on seisukohal, et koostööplatvormide kasutamine ei ole muutnud kehtivate töötajate kategooriate kasutamist aegunuks. Eisenbrey ja Mishel selgitavad, et sõidujagamisteenust pakkuvad Uberi sõidujagajad on töötajad – näiteks nad ei saa sätestada enda töötasu iseseisvalt, nad ei saa vabalt valida kliente, nende töö kvaliteeti kontrollitakse ja

¹²⁰ *Op cit.* pp. 7-8.: Inglise keeles: „the dependent contractor concept does not accurately correspond to the relationship between intermediaries and independent workers because independent workers typically have only fleeting relationships with their final customers.”

¹²¹ *Op cit.*

¹²² *Op cit.* p. 9.

¹²³ *Op cit.* p. 10.

mõõdetakse ajaliselt platvormi poolt, sõidujagajate poolne töö koostööplatvormi vahendusel on oluline Uberi ärimudelile ja majanduslik reaalsus on selline, et sõidujagajad ei ole iseseisvad ettevõtjad, vaid osakesed suures Uberi rahvusvahelises äriprojektis. Sõidujagajad on seetõttu töötajad ning ei ole vaja seaduse tasandil viia sisse uut töötajate kategooriat. Kohtud peavad lihtsalt võtma seisukoha, et koostööplatvormi vahendusel tööd tegevad isikud on töötajad neile laienevate õigustega.¹²⁴

De Stefano selgitab, et majanduslikult sõltuvalt töötajale laiendatakse teatud tööõiguslik kaitse, sest leitakse, et nad vajavad seda kaitset, kuigi nad ei kvalifitseeru õiguslikus mõttes klassikalisteks töötajateks. De Stefano on samas seisukohal, et kolmanda kategooria kehtestamisel esineks palju potentsiaalselt negatiivseid mõjusid, mida ei saa alahinnata. Esiteks, kolmanda töötajate kategooria sissetoomine võib muuta töötajate kategoriseerimist keerulisemaks kui praeguse kaksikjaotussüsteemi säilitamine. Uue töötajate kategooria loomine nõuab, et oleks mingid eeldused, mille järgi neid töötajaid kindlaks teha. Paraku aga ei suudeta kunagi nii kindlalt töötajaid majanduslikult sõltuvaks töötajateks kategoriseerida ning võib juhtuda, et hall ala suunatakse kuhugi mujale, vältimata täielikult võimalust õiguste kuritarvitamiseks. Siia lisandub suur hulk uusi õigusakte, mille rakendamisel kaasneb omakorda õiguslik ebakindlus.¹²⁵ Sarnasel seisukohal on ka Rogers - kolmas töötajate kategooria teeb õiguse kohaldamise veelgi keerulisemaks. Võib ka juhtuda, et kolmanda töötajate kategooria olemasolul võivad ettevõtted hakata töötajaid ümber klassifitseerima majanduslikult sõltuvateks töötajateks, mis tähendab võidujooksu põhja, mitte kvaliteetsemate töökohtade loomist.¹²⁶

Autor on seisukohal, et Harrise ja Kruegeri poolt väljapakutud iseseisva töötajate kategooria sarnaneb majanduslikult sõltuva töötajate kategooriaga, vastupidiselt Harrise ja Kruegeri poolt väidetule. Nii majanduslikult sõltuva töötajate kui ka Harrise ja Kruegeri iseseisva töötajate puhul on töötajad iseseisvad lepingupartnerid, kes samas vajavad teatud sotsiaalset kaitset, tulenevalt töösuhte eripäradest – mõlemad on sotsiaalselt ja/või majanduslikult neile peamiselt tööd andvast ettevõttest sõltuvusest.

¹²⁴ Eisenbrey, R., Mishel, L., Uber business model does not justify a new 'independent worker' category, Economic Policy Institute, 2016 - <http://www.epi.org/publication/uber-business-model-does-not-justify-a-new-independent-worker-category/> (02.05.2017).

¹²⁵ De Stefano, V., The rise of the "just-in-time workforce" : on-demand work, crowdwork and labour protection in the "gig-economy", International Labour Office, Inclusive Labour Markets, Labour Relations and Working Conditions Branch. - Geneva: ILO, 2016 Conditions of work and employment series; No. 71, pp. 18-19.

¹²⁶ Rogers, B., Employment Rights in the Platform Economy: Getting Back to Basics, Temple University Legal Studies Research Paper No. 2015-33, 2016, p. 516.

Kuna paljudes EL liikmesriikides tunnustatakse majanduslikult sõltuva töötajaja kategooria olemasolu¹²⁷, siis on autor arvamisel, et ka koostööplatvormi vahendusel tööd tegevatel isikutel võiks vaidluse korral olla võimalus lasta ennast klassifitseerida majanduslikult sõltuvaks töötajajaks. Küll aga ei reguleeri Eesti tööõigus majanduslikult sõltuva töötajaja mõistet.

Koostööplatvormi vahendusel tööd tegev isik võib olla majanduslikult sõltuv töötajaja, kui ta on koostööplatvormiga formaalselt võlaõiguslikus teenuse osutamise suhtes, kuid sõltub majanduslikult tema käest teenitud tulust – näiteks teeb tööd täistööajaga ainult ühe koostööplatvormi vahendusel. Samas on tal aga iseseisev otsustuspädevus töö korraldamise aja, koha ning viisi osas. Seetõttu teeb käesoleva töö autor ettepaneku võtta Eestis kasutusele majanduslikult sõltuva töötajaja kategooria ning see riiklikul tasandil reguleerida.¹²⁸

¹²⁷ Directorat General for Internal Policies, Policy Department A: Employment Policy, Social protection rights of economically dependent self-employed workers, Study, 2013 - http://adapt.it/professionigioggi/docs/Economically_dependent_selfemployment.pdf (02.05.2017).

¹²⁸ Perulli on samuti seisukohal, et majanduslikult sõltuvaid töötajajaid tuleb eraldi kaitsta, sest neil on tööd andva isikuga majanduslik sõltuvus; nad ei ole täielikult autonoomsed, sest ei tööta erinevatele klientidele; nad on tööd andva isikuga pikemaajalises lepingulises suhtes – võib möönda, et kehtib eeldus tööd andva isiku poolse kontrolli rakendamise osas, seega ei saa majanduslikult sõltuvaid töötajajaid jätta ainult eraõiguse ehk turu loomuliku toimimise meelevalda. Perulli, A., The Notion of Employee in need of Redefinition, 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, April 2017 (Dokument on autori valduses).

3. Koostööplatvormi vahendusel tööd tegevate isikute kaitse

3.1. Koostööplatvormi vahendusel tööd tegevate isikute kaitse vajadus

Magistritöö eelnevate peatükkide raames on selgeks saanud, et koostööplatvormi vahendusel tööd tegev isik võib olla nii iseseisev lepingupartner, majanduslikult sõltuv töötaja kui ka töötaja – käesoleva töö kirjutamise seisuga ei saa tõsikindlalt väita, et koostööplatvormi vahendusel tööd tegev isik ei saaks kuuluda kõigi kolme töötaja kategooria sfääri. Nii õiguskirjanduses esitatud seisukohtade kui ka vaidlusorganite praktika pinnalt on võimalik koostööplatvormi vahendusel tööd tegevat isikut liigitada iseseisvaks lepingupartneriks, majanduslikult sõltuvaks töötajaks ning töötajaks. Eelnev omakorda tähendab seda, et ei ole üheselt selge, millises ulatuses kaitse tuleks koostööplatvormi vahendusel tööd tegevale isikule tagada. Järelikult on vajalik selgitada, milline kaitse ja millises ulatuses peab koostööplatvormi vahendusel tööd tegevale isikule laienema.

Koostööplatvormi vahendusel tehtav töö on ühelt poolt paindlik töö tegemise viis – teenuse kasutajatel on võimalik paljude pakkumiste seast välja valida endale kõige sobivam ning soodsam töötaja ning teenuse pakkujal on võimalik mugavamalt ühitada töö- ja eraelu. Teiselt poolt võib selline töö tegemise vorm kahjustada töötaja õigusi – kõige sagedasemaks probleemiks on asjaolu, et koostööplatvormi vahendusel tööd tegev isik võib olla koostööplatvormi tüüptingimuste kohaselt ebaõigesti kvalifitseeritud iseseisvaks lepingupartneriks, mistõttu talle ei laiene tööseadustes sätestatud kaitsenormid. Seetõttu jäävad ka praktikas töötamisega seotud riskid koostööplatvormi vahendusel tööd tegeva isiku enda kanda. Selline riskide jaotus aga ei ole autori ning ka enamike tööõigusteadlaste arvates kohane, sest koostööplatvormi vahendusel tööd tegev isik võib muuhulgas sarnaneda majanduslikult sõltuva töötajaga või töölepingulises suhtes oleva töötajaga. Lisaks tekib küsimus, kas koostööplatvormi vahendusel tööd tegev isik peab jääma ilma elementaarsest kaitsest ainuüksi seetõttu, et ta töötab formaalselt koostööplatvormi vahendusel iseseisva lepingupartnerina. Eelnev toob omakorda kaasa võimaluse, et töötajale saab osaks ebapiisav õiguslik kaitse ning ebapiisavad sotsiaalsed tagatised. Seetõttu suureneb erinevate töötajate kategooriate sotsiaalne kihistumine, töö kvaliteet võib töötajatele ebapiisavate sotsiaalsete tagatiste andmisel muutuda halvemaks ning koostööplatvormid võivad toime

panna rikkumisi töötervishoiu ning –ohutuse nõuete järgimisel. Leiab aset nähtus, mida tähistatakse terminiga „*race to the bottom*”¹²⁹.

Aloisi märgib, et õiguslalases kirjanduses kiputakse koostööplatvorni vahendusel tehtavat tööd asetama täiesti omaette, lausa suletud kategooriasse, mis on midagi täiesti erinevat senistest ebatüüpilistest töövormidest. Selline lähenemine aga sisuliselt alahindab koostööplatvorni vahendusel tehtavat tööd ning ei võta koostööplatvorni vahendusel tehtava töö osas nii töökeskkonnale kui ka töötegijatele tagatud õigustele koguhinnangu andmisel arvesse kõiki olulisi aspekte. Samas nendib Aloisi, et erinevate koostööplatvornide toimetehhanism on erinev nii tööülesannete jaotuse, töötajate tasustamise kui ka tööülesannete sisu osas. Seetõttu kerkivad esile mitmepalgelised probleemid seoses töötegijale laienevate õigustega ning samuti töötegija vastas oleva lepingupartneri poolsete kohustustega ning vastutusega.¹³⁰

Cherry on seisukohal, et koostööplatvorm peab olema vahendiks, mis toetab töötegemist, teeb tööülesannete täitmise kergemaks ning ohutumaks, aidates samal ajal kaasa produktiivsuse ning töötajate majandusliku heaolu kasvule. Paraku aga on reaalsus sellest ideaalist kaugel. Koostööplatvornide vahendusel tööd tegevad isikud seisavad silmitsi majandusliku ning sotsiaalse ebavõrdsusega, pakutav töö on väheste kvaliteediga, sissetulekud on madalad, töötundide arv nädalas pidevalt kasvab. Võib väita, et koostööplatvorni vahendusel saadavad viljad jagunevad koostööplatvorni ning töötegija vahel väga ebaühtlaselt. Cherry seisukohalt ei ole õige mitte küsida, kas koostööplatvorni vahendusel tööd tegevad isikud langevad töötaja või iseseisva lepingupartneri kategooriasse, vaid kas koostööplatvorni vahendusel tehtav töö viib inimkonda lähemale jätkusuutlikule ning kvaliteetsele töötamisele.¹³¹

Risak ja Warter selgitavad, et globaalne konkurents, töötajate vahel ebaühtlaselt jagunevad tööülesanded, töötajate esindajate organisatsioonide puudumine ning koostööplatvornide valitsev seisund töötegijate suhtes toob töötegijatele kaasa õiguslikke ebakindlusi seoses töötegijate ning koostööplatvornide haldajate vahelise ebaühtlase tingimisvõimega¹³². Tulemuseks on madalad töötasud ning ebaausad kokkulepped töötingimuste osas. Eelnev

¹²⁹ Tegemist on nähtusega, mida iseloomustab töötajatele tagatav väheste sotsiaal- ja tööõiguslik kaitse ning madal töötasu. Vaata lähemalt: Davies, B. R., Vadlamannati, K. C., A Race to the Bottom in Labour Standards?, An Empirican Investigation, Journal of Development Economics, Volume 103, July 2013.

¹³⁰ Aloisi, A., Commoditized Workers. Case Study Research on Labour Law Issues Arising from a Set of 'On-Demand/Gig Economy' Platforms, Comparative Labor Law&Policy Journal, Vol. 37, No. 3, 2016, p. 660.

¹³¹ Cherry, M. A, Beyond Misclassification: The Digital Transformation of Work, Comparative Labour Law & Policy Journal, Volume 37, Issue 3, 2016, p. 602.

¹³² Inglise keeles kasutatakse terminit „*bargaining power*”.

annab mõningatel juhtudel aluse rääkida koostööplatvormi vahendusel töötavatest isikutest kui digitaalsetest orjadest või virtuaalsetest töövabrikutest¹³³.

Autor selgitab siinkohal, et Risaki ja Warteri seisukoht käib rohkem rahvahanke vahendusel tööd tegevate isikute kohta, samas lained vastavad seisukohad ka tööle nõudmisel mobiilirakenduse kaudu, sest ka selle koostööplatvormitöö liigi töötajatel puudub enamasti kollektiivne organiseeritus, omavahel konkureerivad nii tööstusriikide kui ka arengumaade töötajad ning turul võimust võtnud vähesed rahvusvahelised ühisplatvormid viivad töötasud nii madalale, et paljud töötajad ei teeni isegi miinimumpalka.

De Stefano märgib õigesti, et üldsusele peab kohale jõudma, et koostööplatvormi vahendusel tehtav töö on reaalne töö ning koostööplatvormi vahendusel tehtavasse töösse tulebki suhtuda nagu traditsioonilisesse töötegemisse.¹³⁴

Autor nõustub eespool esitletud tööõigusteadlaste seisukohtadega. Koostööplatvormitöö esitlemine millegi sellisena, mis on täiesti erinev traditsioonilisest töötamisest ning mida ei saagi traditsioonilise tööõigusega reguleerida võib viia töötajate õigusliku seisundi drastilisele halvenemisele. Ei ole õige *a priori* koostööplatvormide tüüpitingimustele tuginedes konstateerida, et koostööplatvormi vahendusel tehtav töö ei kuulu tööõiguse reguleerimisalasse. Reaalsus on selline, et koostööplatvormi vahendusel tööd tegevad isikud kannavad kõiki riske ning tekib küsimus, kas see on täielikult õigustatud. Ka koostööplatvormi vahendusel tööd tegevaid isikuid peab kohtlema inimlikult. Tööjõud ei ole kaup.¹³⁵ Tehtav töö peab olema inimväärne.¹³⁶

¹³³ Risak, M., Warter, J., Decent Crowdwork, Legal Strategies towards fair employment conditions in the virtual sweatshop, Paper to be presented at the Regulating for Decent Work 2015 Conference, July 8 -10, 2015 - http://www.rdw2015.org/uploads/submission/full_paper/373/crowdwork_law_RisakWarter.pdf (02.05.2017), pp. 3-4.

¹³⁴ V. De Stefano, Introduction: Crowdsourcing, the Gig-Economy and the Law, Comparative Labour Law & Policy Journal, Volume 37, Issue 3, 2016, p. 2.

¹³⁵ Inglise keeles „*Labour is not a commodity*”, vaata lähemalt: ILO Declaration of Philadelphia, 10th May 1944 - http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-islamabad/documents/policy/wcms_142941.pdf (02.05.2017).

¹³⁶ ILO käsitluses hõlmab inimväärse töö kontseptsioon endas kümme elementi, mis omakorda tulenevad neljast sambast (täielik ja produktiivne tööhõive, töötaja õigused, sotsiaalne kaitse ning sotsiaalse dialoogi arendamine). Need kümme elementi on järgmised: üldine võimalus töötada; töö produktiivsus ja adekvaatne töötasu; inimväärne tööaeg; töö-, pere- ja isikliku elu ühitamine; töö, mis peab kindlasti olema keelatud; töö stabiilsus ning turvalisus; võrdne kohtlemine töösuhetes; turvaline töökuskeskkond; adekvaatne sotsiaalkaitse; sotsiaaldialoog – töötajate ning tööandjate esindatus.; ILO poolt algatatud inimväärse töö agenda on leidnud aktsepteerimist ka EL tasandil. Töökohtade loomine ei tähenda ainult seda, et tuleb luua suur hulk töökohti, vaid tuleb silmas pidada ka loodavate töökohtade kvaliteeti ning olemasolevate töökohtade kvaliteedi tõstmist. Kvaliteetne töökoht aitab töötajal pääseda vaesusest, hoida inimväärset elatustaset ning samas suurendada töö produktiivsust. Oluline on silmas pidada töötajate õigusi, kaitset ning ohutust töökohal. EL agenda töötamise ja inimväärse töö kohta keskendub kolmele prioriteetsele valdkonnale: 1) inimväärsete töökohtade loomise maksimeerimine; 2) juba eksisteerivate töökohtade töötingimuste parandamine ning töötasu inimväärsele tasemele tõstmine; 3) juurdepääsu tagamine töökohtadele ning erilise tähelepanu pühendamine kõige haavatumatele töötajatele tööjõuturul. Vaata lähemalt: Decent Work Indicators, ILO Manual, 2013, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms_229374.pdf (02.05.2017); Decent Work Indicators, http://www.ilo.org/integration/themes/mdw/WCMS_189392/lang--en/index.htm (02.05.2017); Employment and decent

Autor on seisukohal, et sõltumata koostööplatvormi ning koostööplatvormi vahendusel tööd tegeva isiku vahelise lepingulise suhte formaalsest klassifitseerimisest iseseisvate lepingupartnerite vaheliseks suhteks on koostööplatvormi vahendusel tööd tegevale isikule töötajaks klassifitseerimise osas vaja tagada muuhulgas õigus ohututele ning tervislikele töötingimustele, reguleeritud tööajale, miinimumtöötasule, puhkusele, kaitsele lepingu meelevaldse ülesütleamise eest. Nimetatud õigused on elementaarsed võimalused tagamaks tööd tegevale isikule minimaalne kaitse tervise, inimliku elustandardi, töö- ja eraelu ühitamise osas. Ning seda kõike peab olema võimalik realiseerida sõltumata koostööplatvormi ja koostööplatvormi vahendusel tööd tegeva isiku vahelise lepingulise suhte kvalifitseerimisest iseseisvaks lepingupartneriks.¹³⁷

3.2. Koostööplatvormi vahendusel tööd tegevate isikute kaitse võimalused

3.2.1. Põhiliste õiguste laiendamine kõikidele töötajatele

Põhiliste õiguste laiendamine kõikidele tööd tegevatele isikutele tähendab kõikide tööd tegevate isikute õiguste tunnustamist põhilistele sotsiaalsetele õigustele, sõltumata tööd tegeva isiku ja tööd andva isiku vahelise lepingulise suhte tegelikust sisust – ei ole oluline, kas tööd tegev isik on tööd andva isiku suhtes subordinatsioonisuhtes või hoopis iseseisvaks lepingupartneriks. Euroopa õigusmaastikul on sellel lähenemisel järjest enam kandepinda.¹³⁸

Üheks ettepanekuks on, et jääk dihhotoomia alluva töösuhte ning iseseisva ettevõtluse vahel tuleb asendada püsiva eesmärgipärase aktiivsusega elatise teenimiseks¹³⁹, millega oleksid seotud erinevad sotsiaalsed garantiid, alustades minimaalsetest garantiidest kõikidele tööd tegevatele isikutele, liikudes järjest suuremale kaitse tasandile. Vastava sisuga ettepanek tehti ka Supiot juhtimisel koostatud aruandes Euroopa Komisjonile, mis andis ülevaate algsest sotsiaalsete õiguste ringist ehk õigustest, mis on garanteeritud kõikidele tööd tegevatele isikutele, sõltumata tehtava töö liigist; teine ring sotsiaalseid õigusi oli seotud

work – Policy - https://ec.europa.eu/europeaid/sectors/policy_en (02.05.2017); Employment and Decent work - http://ec.europa.eu/europeaid/sectors/human-development/employment-and-decent-work_en (02.05.2017).

¹³⁷ Autori eelnev seisukoht haakub Euroopa Parlamendi 2017. a resolutsiooniga Euroopa sotsiaalõiguste samba kohta. Resolutsiooni p-s 4 on sedastatud, et ebatüüpilises töösuhtes osalevatele töötajatele peab muuhulgas laienema õigus tööohutusele ning tervisekaitsele, lapsehoolduspuhkusel oleva isiku kaitsele, töö- ning puhkeaja korraldusele, töö- ja eraelu vahelise tasakaalu arvessevõtmisele. Resolutsioonis rõhutatakse eraldi, et koostööplatvormide vahendusel tööd tegevate isikute osas tuleb, tuginedes ILO soovitusel nr. 198 töösuhte tuvastamise kohta, selgeks arutleda, kes on töötajad töösuhte tähenduses ning kes on tõeliselt iseseisvad lepingupartnerid. Vaata lähemalt: European Parliament resolution of 19 January 2017 on a European Pillar of Social Rights (2016/2095(INI)) - <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P8-TA-2017-0010+0+DOC+XML+V0//EN> (02.05.2017).

¹³⁸ Põhiliste õiguste laiendamine kõikidele tööd tegevatele isikutele on ka Euroopa Parlamendi 2017. a resolutsiooni läbivaks teemaks. Igale töötajale peavad olema tagatud põhiõigused, mida peab saama maksta panna sõltumata lepingu liigist või tööõigussuhte esinemisest.

¹³⁹ Inglise keeles kasutatakse terminit: „*continuum of activity*”. Vaata lähemalt: Perulli, A., Economically dependent / quasi-subordinate (parasubordinate) employment: legal, social and economic aspects, p. 114.

mitteprofessionaalse tööga ja kolmas ring õigusi oli seotud professionaalsete erialadega – näiteks töotervishoid ja –ohutus ning neljas ring sisaldas õigusi alluvatele töötajatele.¹⁴⁰

Näiteks Itaalias on Töökonföderatsiooni¹⁴¹ initsiatiivil tehtud ettepanek võtta vastu „Universaalsete tööõiguste harta”¹⁴². Vastava eelnõu mõtteks on garanteerida, et kõikidele tööd tegevatele isikutele, sõltumata nende staatusest, oleks tagatud kogum konstitutsioonilisi õigusi, sealhulgas õigus eneseväljendusvabadusele, inimväärsele tööle ning õigus saada õiglasi töötasu. Teiste eesmärkide hulgas on eelnõu mõtteks ka tugevdada kaitset lepingute ebaseadusliku ülesütlemise osas. Eesmärgiks on ka harta seadusena vastuvõtmine, et garanteerida inimväärikus kõikidele tööd tegevatele isikutele. Harta kaitseb nii töötajaid kui ka iseseisvaid lepingupartnereid. Itaalia Töökonföderatsioon soovib kindlustada, et fundamentaalsed õigused oleksid laiendatud kõikidele tööd tegevatele isikutele, sõltumata tehtava töö või lepingu liigist. Fundamentaalsete õiguste kaitse hõlmab muuhulgas inimväärse töötasu, väljendusvabaduse, õiguse tervislikele ning ohututele töötingimustele ja puhkeajale, samuti võrdsetele võimalustele ja elukestvale õppele.¹⁴³

On kaks peamist lähenemist, kuidas tagada kaitset nendele isikutele, keda ei saa määratleda kitsalt töölepingulises suhtes olevatena: 1) laiendada tööõiguse kaitseala selliselt, et tööõigusega oleksid kaetud ka need tööd tegevad isikud, kes ei ole alluvusvahekorras tööd andva isikuga; b) võtta vastu põhilised kaitsemeetmed kõikidele töövormidele, kus isik pakub teenuseid teisele isikule, sõltumata lepingulisest suhtest. Sellisteks õigusteks on ILO käsitluses muuhulgas õigus muuhulgas töötasu, töotervishoid ja –turvalisus, kaitse tööõnnetuste ning -haiguste eest, sotsiaalkaitse.¹⁴⁴

Autor on seisukohal, et koostööplatvormi vahendusel tööd tegevate isikute kaitse tagamine niinimetatud põhiliste õiguste laiendamisega kõikidele tööd tegevatele isikute kategooriale jääb liiga teoreetiliseks ning praktikas raskesti rakendatavaks meetodiks. Kõigepealt tekib küsimus, millised siiski peaksid olema need põhilised õigused, mida töötajatele kas EL üleselt või siseriiklikult tagama peaks. Teine küsimus tekib, kas on õigustatud sarnaste õiguste tagamine nii iseseisvale lepingupartnerile, töötajale kui ka majanduslikult sõltuvale töötajale – on ju nende töötaja kategooriate sisu erinev. Kolmas küsimus seisneb

¹⁴⁰ *Op cit.*, pp. 114-115.

¹⁴¹ *Italian General Confederation of Labour* – Itaalia Töökonföderatsioon.

¹⁴² Inglise keeles: *Charter of Universal Labour Rights*.

¹⁴³ Italy: Developments in working life – Q1 2016 - <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/articles/industrial-relations/italy-developments-in-working-life-q1-2016> (02.05.2017); Italy: Charter of rights for all workers - <https://www.etuc.org/italy-charter-rights-all-workers> (02.05.2017).

¹⁴⁴ Perulli, A., Economically dependent / quasi-subordinate (parasubordinate) employment: legal, social and economic aspects, pp. 96-97.

probleemis, kuidas neid õigusi reaalselt tagada. Järelikult on niinimetatud põhiliste õiguste tagamise doktriin hetkel liiga teoreetiline lähenemisviis, et selgitada välja muuhulgas koostööplatvormi vahendusel tööd tegevatele isikutele laienev kaitse ning selle ulatus.

3.2.2. Töötajate traditsioonilise kaskikjaotuse säilitamine

Enamikes riikides lähtutakse tööd tegevate isikute kahesest liigitusest, eristades töötajat tööõiguse mõttes ja iseseisvat lepingupartnerit võlaõiguse mõttes. Seda kutsutakse binaarseks süsteemiks – isik on ainult kas töötaja või iseseisev lepingupartner.¹⁴⁵ ILO töösuhte tuvastamise soovitus nr. 198 punkt 13 sätestab tingimused¹⁴⁶, mille esinemisel tuleks tööd andva isiku ja tööd tegeva isiku vaheline lepinguline suhe lugeda töösuhteks. Kui neid tingimusi ei esine, siis on eelduslikult tegemist iseseisvate lepingupartnerite vahelise suhtega, mida reguleeritakse võlaõigusega.

Kui asuda seisukohale, et koostööplatvormi vahendusel tööd tegev isik on töötaja, siis laienevad koostööplatvormi vahendusel tööd tegevale isikule kõik tööseadustes sätestatud garantiid, sealhulgas õigus puhkusele, reguleeritud tööajale, miinimumtöötasule ja nii edasi. Kui sedastada, et koostööplatvormi vahendusel tööd tegev isik on iseseisev lepingupartner, siis jääb töötajate tööseaduste kaitsealast välja. Küll aga on neile tagatud muuhulgas VÕS-ist tulenevad õigused. Vastavad õigused on aga ilmselgelt piiratumad, kui need õigused, millele on õigus töölepingu alusel töötaval isikul.¹⁴⁷

Eestis ei ole kasutusel majanduslikult sõltuva töötajate kategooriat, kuigi kolmas töötajate kategooria on leidnud rahvusvahelisel, EL üleselt ning siseriiklikel tasanditel tunnustamist. Isegi kui koostööplatvormi vahendusel tööd tegev isik on majanduslikult sõltuv töötaja õiguskirjanduses esitletud kriteeriumite kohaselt¹⁴⁸, siis tuleb selline töötaja Eestis lugeda iseseisvaks lepingupartneriks. Traditsioonilise töötajate kaskikjaotuse säilitamisel tekibki küsimus, millisesse töötajate kategooriasse paigutada majanduslikult sõltuvad töötajad. Ühest küljest ei ole nad töötajad, sest neil on tööd andva isikuga võlaõiguslik leping. Teisest küljest aga sarnanevad nad majandusliku sõltuvuse ning mõnikord ka alluvusvahekorra osas

¹⁴⁵ 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, April 2017 (Dokument on autori valduses).

¹⁴⁶ Peamisteks tingimusteks on tööd andva isiku kontroll töötajate üle, töö toimub teatud kestvusega ning tööd tegev isik saab töötasu.

¹⁴⁷ Haljasmäe, R., Majanduslikult sõltuv töötaja ja tema õiguste kaitse, teadusmagistritöö, Juhendaja dr iur M. Muda, Tartu Ülikool, õigusteaduskond, eraõiguse instituut, tsiviilõiguse õppetool, Tartu 2010, lk. 40.

¹⁴⁸ Vaata lähemalt: Directoral General for Internal Policies, Policy Department A: Employment Policy, Social protection rights of economically dependent self-employed workers, Study, 2013 - http://adapt.it/professionigioggi/docs/Economically_dependent_selfemployment.pdf (02.05.2017).

töötajaga. Traditsioonilise töötajate kaksikjaotuse süsteemiga riikides loetakse majanduslikult sõltuvad töötajad iseseisvateks lepingupartneriteks, mis võib omakorda kaasa tuua neile vajaliku kaitse puudumise.¹⁴⁹

Traditsioonilise töötajate kaksikjaotuse pooldajad leiavad, et tööd tegeva isiku õiguslikku seisundit on võimalik edukalt määratleda traditsioonilise töösuhte ning iseseisva lepingupartneri kategooriate tunnustamisega ning midagi enamat vaja ei ole (*status quo* säilitamine). Traditsiooniline kontseptsioon alluvast töötajast ning iseseisvast lepingupartnerist sobitub hetkel levinud sotsiaalkaitse süsteemidega ja peegeldab kehtivate tööseaduste loogikat. Praeguste tööseaduste raames ei ole uued lähenemised¹⁵⁰ tööd tegevatele isikutele õigustatud ega soovitatavad. Seega on töötajate kaksikjaotuse pooldajad põhimõttelisel seisukohal, et töötajate kaksikjaotus ning selle edasiarendamine peab andma võimaluse vajaliku kaitse tagamiseks kõikidele tööd tegevatele isikutele. Muuhulgas on Saksamaa tööõigusteadlased teinud ettepaneku majanduslikult sõltuvate töötajate kaitse tagamiseks sellisel moel, et laiendada neile tsiviilõiguses kehtivate üldpõhimõtete kasutamist - näiteks hea usu ja mõistlikkuse ning vastastikkuste huvide järgimise põhimõtteid. Samas on jällegi asutud ka vastupidisele seisukohale, et selline tsiviilõiguse üldpõhimõtete laiendamine võib osutuda liiga nõrgaks kaitseks majanduslikult sõltuvatele töötajatele.¹⁵¹

Autor on seisukohal, et koostööplatvormi vahendusel tööd tegevate isikute osas ei ole piisav traditsioonilise töötajate kaksikjaotuse säilitamine, sest koostööplatvormi vahendusel tööd tegevad isikud võivad olla ka majanduslikult sõltuvad töötajad ning tsiviilõiguslike üldpõhimõtete kohaldamine võib jääda ebakindlaks ning isegi pealiskaudseks lähenemisviisiks. Hea usu ja mõistlikkuse põhimõte on liiga üldised kriteeriumid ning erinevad osapooled võivad neid põhimõtteid erinevalt tõlgendada. Samuti ei ole tsiviilõiguse üldpõhimõtete alusel võimalik üheselt määratleda koostööplatvormi vahendusel tööd tegeva isiku konkreetseid töötingimusi, töö- ja puhkeaega, puhkust, töö tasustamise viisi¹⁵².

Koostööplatvormi vahendusel tööd tegeva isiku osas on hetkel peamiseks probleemiks asjaolu, et ei ole üheselt võimalik konstateerida, kas koostööplatvormi vahendusel tööd tegeva isiku näol on tegemist töötajaga, iseseisva lepingupartneriga, majanduslikult sõltuva töötajaga või nendest töötajate kategooriatest moodustatud kombinatsiooniga. Järelikult ei

¹⁴⁹ *Op cit.*, p. 28.

¹⁵⁰ Näiteks kolmanda töötajate kategooria kasutuselevõtmine.

¹⁵¹ Perulli, A., Economically dependent / quasi-subordinate (parasubordinate) employment: legal, social and economic aspects, p. 112.

¹⁵² Haljasmäe, R., Majanduslikult sõltuv töötaja ja tema õiguste kaitse, teadusmagistritöö, Juhendaja dr iur M. Muda, Tartu Ülikool, õigusteaduskond, eraõiguse instituut, tsiviilõiguse õppetool, Tartu 2010, lk. 41.

ole autori arvates töötegijate kaksikjaotuse säilitamine kivisse raiutud *status quo*-na enam kaasaegsed töösuhete erisusi arvestades õigustatud. Ei ole õigustatud lähenemine, et koostööplatvormi vahendusel tööd tegev isik saab olla kas ainult töötaja või ainult iseseisev lepingupartner. Mehhaaniline tööd tegevate isikute kategoriseerimine kaksikjaotussüsteemi alusel võib tuua kaasa kahju nii tööd tegevatele isikutele¹⁵³ kui ka pidurdada koostööplatvormide vahendusel tehtava töö arengut.

Kuna töötegijate kaksikjaotuse rakendamine ei pruugi tagada koostööplatvormi vahendusel tööd tegevale isikule adekvaatset kaitset, sest töötegija võib olla muuhulgas majanduslikult sõltuv töötegija, siis võib järgmisena mõelda töötaja mõiste laiendamisele.

3.2.3. Töötaja mõiste laiendamine

Eesti kehtivas õiguses loetakse isik, kes allub tööd andva isiku kontrollile, töötajaks tööõiguse mõttes ning isik, kes ei allu tööd andva isiku kontrollile, iseseisvaks lepingupartneriks võlaõiguse mõttes. Töötaja on kaitstud tööseadustes sätestatud kaitsenormidega ning iseseiseva lepingupartneri kaitse piirneb peamiselt pooltevahelises lepingus kokkulepitu ning võlaõiguses sätestatuga.

Üheks võimaluseks suurendada nende tööd tegevate isikute kaitset, keda ei saa üheselt määratleda töötajatena tööõiguse mõistes, on uuesti defineerida ja laiendada alluva töösuhte kontseptsiooni. Täpsemalt väljendudes – laiendada õigusliku subordinatsiooni kriteeriume ka nendele töötegijatele, keda ei saa lugeda kitsalt alluvateks töötajateks. Vastava lähenemise mõtteks on uuendada alluva töösuhte kontseptsiooni, viies selle kooskõlla muutuva majandusliku ja sotsiaalse taustsüsteemiga, kasutades täiendavaid alluvuse kriteeriume. Lisaks on oluline vältida töötegija iseseisvaks lepingupartneriks klassifitseerimist olukorras, kus iseseisva lepingupartneri suhet tegelikkuses ei eksisteeri ning julgustada seeläbi tõelist ettevõtlust.¹⁵⁴

ELTL-i artikkel 45 ei keela liikmesriikidel tööseaduste kaitse laiendamist sellistele õiguslikele suhetele, kus ei ole üheselt alluvussuhte olemasolu tuvastatav. Samas tuleb arvestada, et kui liikmesriigid otsustavad kaitse laiendamise kasuks, siis nad võivad sekkuda ettevõtlusvabadusse ning teenuste pakkumise vabadusse (ELTL artiklid 49 ja 56).¹⁵⁵

¹⁵³ Näiteks kui tööd tegev isik loetakse iseseisvaks lepingupartneriks, siis ei laiene talle töötajatele mõeldud kaitse.

¹⁵⁴ Perulli, A., Economically dependent / quasi-subordinate (parasubordinate) employment: legal, social and economic aspects, p. 114.

¹⁵⁵ 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:

Saksa tööõigusedoktriin sedastab Wanki käsitlusele tuginedes, et tööd tegeva isiku klassifitseerimisel kas alluvaks töötajaks või iseseisvaks lepingupartneriks oleks asjakohane võtta kasutusele kriteerium „*entrepreneurial freedom*” ehk teisisõnu tööd tegeval isikul peab olema võimalus teenida kasumit, kandes samal ajal ettevõtlusega seotud riske. Ka Itaalia tööõigusteooria on Rocella vaadete kohaselt sarnasel seisukohal – töötaja võib olla tööd andvast isikust sõltuvuses, isegi kui tööandja ei rakenda töötaja suhtes kontrolli. Töötaja mõiste laiendamine hõlmaks endas alluvuse kontseptsiooni ning kaitse aspektide laiendamist nendele töötajatele, keda praegu klassifitseeritakse iseseisvateks lepingupartneriteks. Küll aga on selle kontseptsiooni negatiivseteks tahkudeks vähesed valikukriteeriumid, mille alusel iseseisvaid lepingupartnereid töötajateks kvalifitseerida ning liigne rõhk käsitlemaks iseseisvaid lepingupartnereid kui alluvas töösuhtes olevaid töötajaid kitsas tähenduses.¹⁵⁶

Autor on seisukohal, et töötaja mõiste laiendamine ei ole efektiivne moodus, kaitsmaks koostööplatvormi vahendusel tööd tegevaid isikuid. Põhjus on asjaolus, et ei ole ratsionaalne lugeda kõiki koostööplatvormi vahendusel tööd tegevaid isikuid automaatselt töötajateks töölepingu seaduse kontekstis ning haarata nad tööõiguses sätestatud kaitse raamidesse. Näiteks majanduslikult sõltuvatele töötajatele ei peaks selle töövormi olemusest tulenevalt olema laiendatud täielik kaitse TLS järgi.

Tuleb ka tähele panna, et käesoleval ajahetkel ei ole selge, kas koostööplatvormi vahendusel tööd tegev isik on töötaja, iseseisev lepingupartner, majanduslikult sõltuv töötaja või kuulub koostööplatvormi vahendusel tööd tegev isik kõigi kolme töötaja kategooria määratluse alla. Teiseks, isegi kui traditsiooniliste testide kohaselt tuvastatakse, et koostööplatvormi vahendusel tööd tegeval isikul on sarnasusi töötajaga tööõiguse mõttes, tekib küsimus, kas koostööplatvormi vahendusel tööd tegevale isikule peab laiendama kõiki kaitsenorme, mida tööõigus pakub. Autori arvates tuleb muuhulgas silmas pidada asjaolu, kuidas mõjub tööd tegeva isiku õiguslik kvalifitseerimine ning talle laiendatav kaitse koostööplatvormi vahendusel tehtava töö edasist arengut laiemalt ning kuidas reageerivad koostööplatvormid ning töötajad nende sunniviisiliselt töötajaks kvalifitseerimisele¹⁵⁷. Kuna töötaja mõiste laiendamine võib koostööplatvormi vahendusel tööd tegevale isikule tagada kaitse, mille ulatus ei ole koostööplatvormi vahendusel tehtava töö erisusi arvestades

The Personal Scope of Labour Law in Times of Atypical Employment and Digitalisation, April 2017 (Dokument on autori valduses).

¹⁵⁶ *Op cit.*

¹⁵⁷ Ilmselt kaotaksid jagamismajanduses tegutsevad ettevõtted huvi edaspidiselt teenuseid pakkuda, kui kõik tööd tegevad isikud väiksemagi kahtluse korral töötajaks kvalifitseeritaks. Lisaks ei pruugi ka töötajad olla nõud asjaoluga, et nad kvalifitseeritakse töötajateks koos töölepingust tuleneva nõuete ning kaitsega.

mõistlik, muuhulgas näiteks majanduslikult sõltuva töötajaga korral, siis võib järgmisena mõelda majanduslikult sõltuva töötajaga kategooria kasutuselevõtmisele.

3.2.4. Majanduslikult sõltuva töötajaga kategooria loomine

Töötaja ning iseseisva lepingupartneri kaksiksüsteemi kõrval on rahvusvaheliselt tunnustamist leidnud kolmas töötaja kategooria, milleks on majanduslikult sõltuv töötajaga. Majanduslikult sõltuvat töösuhet defineeritakse töösuhtena, kus töötaja on formaalselt iseseisev lepingupartner, kuid töötab sellistel tingimustel nagu majanduslikult sõltuv või ka alluv töötaja. Sõltuvus tööd andvast isikust võib olla nii majanduslik kui ka isiklik. Majanduslik sõltuvus seisneb asjaolus, et majanduslikult sõltuv töötajaga kannab ettevõtlusega seonduvaid riske, samas on piiratud talle tööd andva isiku käitumise mõjutamine. Isiklik sõltuvus seondub asjaoluga, et tööd andev isik määratleb, kuidas, kus, millal ja millisel viisil tööd teha – tegemist subordinatsioonisuhtega.¹⁵⁸ Oluliseks loetakse majanduslikku sõltuvust ning isiklik sõltuvus on lisakriteeriumiks, tegemaks kindlaks majanduslikult sõltuva töötajaga kategooria esinemine.

Majanduslikult sõltuvatele töötajatele on sotsiaalset kaitset võimalik tagada erineval moel. Näiteks Itaalias, Austrias ja Saksamaal kasutatakse majanduslikult sõltuvatele töötajatele kaitse tagamiseks niinimetatud õiguslikku hübriidvormi iseseisvate lepingupartnerite ning töötajate õigustest – sisuliselt saavad majanduslikult sõltuvad töötajad osa nii nendest õigustest, mis on iseseisval lepingupartneril kui ka nendest õigustest, mis on töötajal. Kui aga sellist hübriidvormi ei eksisteeri, siis on majanduslikult sõltuvate töötajate kaitse tagatud sarnaselt iseseisvatele lepingupartneritele (Prantsusmaa, Eesti), mis sisuliselt tähendab võlaõiguses sätestatud põhimõtete kaudu kaitse tagamist.¹⁵⁹

Selleks, et võtta kasutusele majanduslikult sõltuva töötajaga kategooria, on vajalik määratleda kriteeriumid, mille alusel eristada majanduslikult sõltuvat töötajast ning iseseisvast lepingupartnerist. Vastavate kriteeriumite väljatöötamine aitab tagada ka adekvaatsema sotsiaalkaitse. Majanduslikult sõltuv töötajaga võib näiteks väljenduda järgmiste kriteeriumite esinemise korral: formaalselt iseseisvad lepingupartnerid töötavad tööd andva ettevõtte logo ja nime all; sõlmitud lepingus võib olla kokku lepitud keeld töötada teiste ettevõtete heaks. Lisaks on majanduslikult sõltuva töösuhte indikaatoriks asjaolu, et ettevõtte tugevalt kontrollib tööd tegeva isiku tööprotsessi – sätestab tegevuse eesmärgid ning

¹⁵⁸ Vaata lähemalt: Directoral General for Internal Policies, Policy Department A: Employment Policy, Social protection rights of economically dependent self-employed workers, Study, 2013 - http://adapt.it/professioniooggi/docs/Economically_dependent_selfemployment.pdf (02.05.2017), p. 92.

¹⁵⁹ *Op cit.* pp. 32-34.

kontrollib tööd tegeva isiku tegevust muuhulgas infotehnoloogia vahendusel. Tööd andval isikul, ettevõttel on reeglina ühepoolne õigus katkestada leping, kui tööd tegev isik teatud aja jooksul ei täida etteantud kriteeriume. Majanduslikult sõltuvad töötegijad võivad olla integreeritud tööd andva ettevõtte organisatsiooni. Samas ei tohi unustada, et majanduslikult sõltuv töötegija kannab ettevõtlusega seotud riske – sissetulekud sõltuvad enamasti nende endi aktiivsusest – majanduse halvenemine, tööd tegeva isiku haigestumine, nõudluse langemine risk jääb majanduslikult sõltuva töötegija kanda.¹⁶⁰

Autor on seisukohal, et parimaks koostööplatvormi vahendusel tööd tegeva isiku kaitse parendamise võimaluseks on reguleerida majanduslikult sõltuva töötaja kategooria siseriiklikus õiguses. Sellisel juhul on võimalik koostööplatvormi vahendusel tööd tegevatele isikutele tagada kaitset, võttes arvesse erinevate töötegijate kategooriate erisusi koostööplatvormi vahendusel tehtava töö kontekstis.

¹⁶⁰ *Op cit.* pp. 25-27.

4. Koostööplatvormi vahendusel tööd tegevate isikute töötamisega seotud õiguste kaitse

4.1. Üldpõhimõtted

Euroopa Komisjon on asunud seisukohale, et koostööplatvormi vahendusel tööd tegevatele isikutele, kui nad on töötajad, peaksid laienema muuhulgas töötervishoiu ning tööohutusega, sealhulgas tööaja piirangutega seotud nõuded; õigus iga-aastasele tasustatud puhkusele; töö- ning puhkeaja korraldusele.¹⁶¹ Paraku ei võta Euroopa Komisjon seisukohta majanduslikult sõltuvate töötajate osas.

Euroopa Parlamendi 2017. a resolutsiooni p-s 4 sedastatakse, et ebatüüpilistes töösuhetes osalejatele peab olema muuhulgas tagatud õigus võrdsele kohtlemisele, töötervishoiule ja –ohutusele, töö- ja puhkeaja korraldusele, õigus töö ja eralu vahelisele tasakaalule.¹⁶² Vastavas resolutsioonis asutakse seisukohale, et sellised õigused peaksid põhiõigustena olema tagatud kõikidele töötajate kategooriatele, sealhulgas majanduslikult sõltuvatele töötajatele.

Käesolevas töös käsitletakse koostööplatvormi vahendusel tööd tegeva isiku õigust reguleeritud töö- ja puhkeajale, õigust puhkusele, õigust ohututele ning tervislikele töötingimustele, õigust võrdsele kohtlemisele, õigust miinimumtöötasule, õigust kaitsele lepingu ülesütleamise korral. Õiguste valiku kriteeriumiks on nende üldine tunnustatavus EL-s ning keskendumine töötajate individuaalsete õiguste kaitsele. Kuna koostööplatvormi vahendusel tehtav töö on niivõrd uudne nähtus, siis allikate vähesuse tõttu ei ole võimalik võtta piisavalt põhjendatud seisukohti koostööplatvormi vahendusel tööd tegevate isikute kollektiivsete õiguste kohta.

On selge, et eelnevalt nimetatud õigused laienevad koostööplatvormi vahendusel tööd tegevale isikule täiel määral, kui tööd tegev isik on töötaja. Probleemsem on aga vastata küsimusele, millised nendest õigustest peaksid laienema majanduslikult sõltuvale töötajale. Tuleb märkida, et koostööplatvormi vahendusel tööd tegevate isikute õigust reguleeritud töö- ja puhkeajale, puhkusele, ohututele ning tervislikele töötingimustele, võrdsele kohtlemisele, miinimumtöötasule, kaitsele lepingu ülesütleamise korral ei ole reeglina töö nõudmisel mobiilirakenduse kaudu ega ka rahvahanke töövormi puhul koostööplatvormide

¹⁶¹ European Commission - Fact Sheet, A European agenda for the collaborative economy, Brussels, 2 June 2016, http://europa.eu/rapid/press-release_MEMO-16-2002_en.htm (02.05.2017).

¹⁶² European Parliament resolution of 19 January 2017 on a European Pillar of Social Rights (2016/2095(INI)) - <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P8-TA-2017-0010+0+DOC+XML+V0//EN> (02.05.2017).

tüüptingimustes reguleeritud. Selle põhjuseks võib muuhulgas pidada asjaolu, et koostööplatvormid reeglina loevad, et koostööplatvormi vahendusel tööd tegev isik on iseseisev lepingupartner ning seetõttu ei pea koostööplatvormid tagama tööd tegevate isikute jaoks eelnevalt nimetatud õigusi – vastava aspekti eest hoolitsevad tööd tegevad isikud iseseisvalt.¹⁶³

4.2. Õigus töö- ja puhkeaja korraldusele

Kui koostööplatvormi vahendusel tööd tegev isik on töötaja, laienevad talle TLS 3. peatüki 3. jao sätted. Kui aga koostööplatvormi vahendusel tööd tegev isik on majanduslikult sõltuv töötajaja, tekib küsimus, millises ulatuses laieneb talle töö- ning puhkeaja regulatsioon.

Euroopa Parlamendi 2017. a resolutsioonis on sedastatud, et igale töötajale peab olema muuhulgas tagatud reguleeritud töö- ja puhkeaja korraldus, sõltumata lepingu tüübist või töösuhte olemasolust. Töö- ja puhkeaja korraldus on üks osa tööd tegeva isiku põhiõigustest.¹⁶⁴ Parandatud ja täiendatud Euroopa sotsiaalharta (Harta) artikkel 2 lg 1 esimene lausepool sätestab, et lepingupooled kohustuvad tagama tööd tegevale isikule vastuvõetava igapäevase ja –nädalase tööaja.¹⁶⁵ Harta artiklis 2 lg 1 kohaselt tuleb töö- ja puhkeaja korraldamisel arvesse võtta ka ületunnitööd. Selline õigus peab olema riiklikul tasemel tagatud, samuti peab olema ületunnitööga seonduv reguleeritud. Küll aga ei defineeri Harta sõnaselgelt, mida mõistlik tööaeg tähendab. Küll aga ollakse seisukohal, et kuni 16 tundi päevas ja üle 60 tunni nädalas töötamine ei ole Harta mõttega kooskõlas.¹⁶⁶

Euroopa Kohus on asunud seisukohale, et minimaalne puhkeperiood, tööaja pikkus, öötöö, vahetustega töö ning töökorraldus on seotud töökeskkonnaga ning kajastavad muret töötajate

¹⁶³ Küll aga võib erandina välja tuua koostööplatvormi Upwork, mille tüüptingimustes „palgatöö kokkuleppe” kohta p-s 9 on sätestatud, et klient, kes kasutab Upworki poolt pakutavat „palgatöö kokkuleppe” teenust tööd tegeva isiku leidmiseks, peab tegutsema kooskõlas kohalduvate õigusaktidega ning muuhulgas järgima sisuliselt töö- ja puhkeaja korraldust. Sisuliselt on „palgatöö kokkuleppe” selline töötamise vorm, kus klient teeb Upwork platvormile taotluse kokkuleppe kohaldamiseks ning Upwork suunab tööd tegeva isiku kolmanda osapoole juurde, kes saab tööd tegeva isiku tööandjaks (*staffing provider*) ning kolmas osapool omakorda suunab tööd tegeva isiku kliendi juurde tööd tegema - Upwork Payroll Agreement p. 1. Upwork selgitab, et Upwork ei otsi, soovita ega korralda töötajate tegevust nagu mõned töötajaid haldavad ettevõtted teevad. Klient ise leiab ja valib endale sobivad töötajad ning kutsub nad osalema „palgatöö kokkuleppes”, mille raames klient töötab töötajaga otse - <https://www.upwork.com/i/payroll-client/> (02.05.2017).

¹⁶⁴ European Parliament resolution of 19 January 2017 on a European Pillar of Social Rights (2016/2095(INI)), p 4.

¹⁶⁵ European Social Charter (Revised), Strasbourg, 3.V.1996 - <http://www.coe.int/en/web/conventions/full-list/-/conventions/rms/090000168007cf93> (02.05.2017)..

¹⁶⁶ Council of Europe, Digest of the Case Law of the European Committee of Social Rights, p. 27; Ka ILO on alates 1919. a konventsioonis nr. 1 sedastanud, et reegeljuhtumitel ei tohiks tööaeg ületada kaheksat tundi päevas ja neljakümnet tundi nädalas. Lisaks on sätestatud 1935. a konventsioonis nr. 47 neljakümne tunnise tööaeg. 1962. a võeti vastu töötundide vähendamise soovitus nr. 116, mille eesmärgiks oli ja on saavutada üldtunnustatud sotsiaalse standardina tööd tegevatele isikutele 40-tunnine tööaeg nädalas. Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv 2003/88/EÜ sätestab preambuli p-s 5, et kõikidele töötajatele peab olema tagatud adekvaatne puhkeperiood. Artikkel 6 lg-s b on sätestatud, et keskmine tööaeg 7 päevase ajavahemiku jooksul koos ületunnitööga ei tohi ületada 48 tundi. Direktiivi 2003/88 rakendamisel tuleb tähele panna, et see kohaldub ainult töötajatele, kes on defineeritud raamdirektiivi 89/391 artiklis 3. Artikkel 3 p a sätestab, et töötaja on muuhulgas iga isik, kes on tööandja poolt tööle võetud ning p b sätestab, et tööandja on iga füüsiline või juriidiline isik, kellel on muuhulgas töötajaga töölepinguline suhe. Seetõttu direktiiv 2003/88 ei kohaldu iseseisvatele lepingupartneritele.

tervise ja ohutuse kaitse küsimuste osas. Sotsiaalõiguse evolutsioon nii siseriiklikul kui ka rahvusvahelisel tasandil kinnitab seoste olemasolu töötajate tervise ja ohutuse ning meetmete osas, mis on võetud, reguleerimaks tööaega.¹⁶⁷ Euroopa Kohtu seisukohast järeldub autori arvates üheselt, et tööd tegeva isiku töö- ja puhkeaja reguleerimise aluspõhimõtteks on töötaja tervise kaitse ning tööohutuse edendamine tervikuna – on mõistuspärane eeldada, et tööd tegev isik, kes on piisavalt puhanud, võib sattuda väiksema tõenäosusega tööõnnetusse ning põhjustada kahju ka teistele temaga töö tegemise käigus kokkupuutuvatele isikutele.

Nii Euroopa Parlamendi resolutsioonis, Hartas kui ka Euroopa Kohtu praktikas väljendatud seisukohad töö- ja puhkeaja korralduse osas on mõistuspärased, kuid nende rakendamine koostööplatvormi vahendusel majanduslikult sõltuvat tööd tegevale isikule on autori arvates problemaatiline.

Nii rahvahanke kui ka töö nõudmisel mobiilirakenduse töövormi vahendusel tööd tegeval isikul on õigus otsustada, millal töötada ning millal puhata. Samuti tuleb nentida, et kui tööd tegeva isiku puhul on tegemist majanduslikult sõltuva töötegijaga, on tööaeg enamasti pooltevahelise kokkuleppe resultaat, sest majanduslikult sõltuv töötegija on enamikes EL liikmesriikides formaalselt iseseisev lepingupartner (näiteks Austrias, Belgias ja nii edasi¹⁶⁸).

UK-s on laiendatud töötaja laiema mõiste kaudu¹⁶⁹ mõningatele majanduslikult sõltuvatele töötegijatele tööajaregulatsiooni, näiteks õigust puhkepausidele¹⁷⁰.¹⁷¹ Samuti on Portugalis laiendatud majanduslikult sõltuvatele töötegijatele tööaja regulatsiooni.¹⁷² Hispaanias on töötegijatel õigus põhjendatud juhtudel teha töös katkestusi. Samuti rõhutatakse, et majanduslikult sõltuval töötegijal lasub vastus töö tegemise korraldamise eest ning majanduslikult sõltuvatel töötegijatel ei ole seetõttu õigust tasustatud puhkusele. Küll aga ei ole reguleeritud töötegija tööpäeva pikkust, puhkepause, ning nädalast puhkeajaga. Samas aga reguleeritakse töö- ja pereelu ühitamist majanduslikult sõltuvate töötegijate korral, nimelt et hoida ära naiste väärkohtlemist. Töötunnid peaksid olema kokku lepitud tasakaalus töö- ja

¹⁶⁷ Euroopa Kohtu lahend C-84/94 - United Kingdom v Council, p. 38.

¹⁶⁸ Coletto, D., Pedersini, R. Self-employed workers: industrial relations and working conditions. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Eurofound, 2010, p. 31.

¹⁶⁹ Inglise keeles kasutatakse terminit „worker”.

¹⁷⁰ The Working Time Regulations - <http://www.hse.gov.uk/contact/faqs/workingtimedirective.htm> (02.05.2017).

¹⁷¹ Vaata lähemalt: Directoral General for Internal Policies, Policy Department A: Employment Policy, Social protection rights of economically dependent self-employed workers, Study, 2013 - http://adapt.it/professionigioggi/docs/Economically_dependent_selfemployment.pdf (02.05.2017).; Muehlberger, U., Dependent Self-Employment. Workers on the Border Between Employment and Self-Employment. Palgrave, Macmillan 2007, p. 38; Davies, P., Freedland, M., Employees, workers, and the autonomy of labour law. – H. Collins, P. Davies, R. Rideout (ed). Legal Regulation of the Employment Relation. Kluwer Law International 2000, p. 275.

¹⁷² Coletto, D., Pedersini, R., Coletto, D., Pedersini, R. Self-employed workers: industrial relations and working conditions. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 02.03.2009, p. 34 - <http://www.eurofound.europa.eu/docs/comparative/tn0801018s/tn0801018s.pdf> (02.05.2017); Cabrita, J. et al. Portugal: Self-employed workers - <http://www.eurofound.europa.eu/comparative/tn0801018s/pt0801019q.htm> (02.05.2017).

eraeluga ning pigem nähakse selles kokkulepet tööd andva isikuga. Küll aga on lepingus kokkulepitud töötundide ületamine ainult majanduslikult sõltuva töötajaga otsustada, igal juhul ei tohiks ületunnitöö ületada 30% kokkulepitud ajast.¹⁷³

Autor on seisukohal, et nii töö nõudmisel mobiilirakenduse kaudu kui ka rahvahanke töövormi vahendusel tööd tegevale majanduslikult sõltuvale töötajale ei pea olema tagatud töö- ja puhkeaaja korraldus, sest koostööplatvormi vahendusel tööd tegeval majanduslikult sõltuval töötajal on igal ajal õigus koostööplatvormi rakendusest välja logida. Lisaks on lepingu osapooltel võimalik töö- ja puhkeaaja korralduses eraldi kokku leppida. Autor mõnab, et võib esineda olukordi, mil reaalne vabadus korraldada enda töö- ja puhkeaega on majanduslikult sõltuva töötajaga puhul tööd andva isiku nõudmistest tulenevalt piiratud, kuid teisest küljest on majanduslikult sõltuval töötajal võimalus enda lepingupartnereid valida. Majanduslikult sõltuvateks töötajateks on võimalik liigitada ainult neid isikuid, kes ei soovi olla töötajad, kelle töö- ja puhkeaega korraldaks tööandja, vaid soovivad eelkõige korraldada oma tööelu iseseisvalt.

Autoriga ei pruugi aga nõustuda Aloisi, kes sedastab, et ühest küljest on küll koostööplatvormi vahendusel tööd tegevatel isikutel õigus otsustada, millal mobiilirakenduse vahendusel sisse logida ja tööd teha, samas on aga töö tegemise aeg mobiilirakenduse vahendusel oluliseks kriteeriumiks saadava töötasu suuruse ja klientide poolse positiivse tagasiside osas. Sellisel moel on paindlikkus ainult näiv – selleks, et teenida elamisväärset töötasu, peavad tööd tegevad isikud rohkem tunde igapäevaselt töötama, rohkem kui tavalised klassikalised töötajad. Seetõttu, et tööd tegevad isikud peavad olema igal kellaajal kättesaadavad, siis selline väidetav paindlikkus ei paku tööd tegevale isikule suuremat vabadust.¹⁷⁴

Autor on siiski seisukohal, et majanduslikult sõltuva töötajaga võimalus ennast igal ajal rakendusest välja logida ning elukutse valik teistsuguses vormis kui töötajana annab koostööplatvormi vahendusel tööd tegevale isikule suurema vabaduse oma töö- ja puhkeaega korraldada kui näiteks on see võimalik tavalisel töötajal.¹⁷⁵ Kuigi koostööplatvormidel on

¹⁷³ E-Journal of International and Comparative Labour Studies, Adapt University Press, Volume 1, No. 1-2 March-June 2012 - http://ejcls.adapt.it/index.php/ejcls_adapt/article/view/22/68 (02.05.2017), pp. 117, 124-126; Act No. 20 of 11 July 2007, Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo – <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-13409> (02.05.2017).

¹⁷⁴ Aloisi, A., Commoditized Workers. Case Study Research on Labour Law Issues Arising from a Set of 'On-Demand/Gig Economy' Platforms, Comparative Labor Law&Policy Journal, Vol. 37, No. 3, 2016.

¹⁷⁵ Autori seisukohaga nõustub ka Risak, kes sedastab, et on küsitav, kas koostööplatvormi vahendusel tööd tegeva isiku tööaega on vaja limiteerida. Põhjus on asjaolus, et koostööplatvormi vahendusel tööd tegevatel isikutel on vabadus oma töö- ja puhkeaega ise korraldada. Tööaja piirangud on õigustatud ainult nende isikute suhtes, kes teevad tööd rangelt tööandja poolt sätestatud tingimustel muuhulgas tööaja ja -koha osas. Risak, M., The Scope of the Working Time Directive:

võimalik muuhulgas tehniliste lahenduste abil tööd tegev isik platvormilt eemaldada, et järgida kokkulepitud töö- ja puhkeaega, siis vastavate meetmete kasutamine peaks autori arvates olema pooltevahelise kokkuleppe tulemus, mitte riiklikult kehtestatud kohustus.

4.3. Õigus puhkusele

Kui koostööplatvormi vahendusel tööd tegev isik on töötaja, laienevad talle TLS 3. peatüki 4. jao sätted. Kui aga koostööplatvormi vahendusel tööd tegev isik on majanduslikult sõltuv töötegija, tekib küsimus, millises ulatuses laieneb talle puhkuse regulatsioon.

Euroopa Parlamendi 2017. a resolutsioonis on sedastatud, et igale töötajale peab olema muuhulgas tagatud töö- ning eraelu tasakaal, sõltumata lepingu tüübist või töösuhte olemasolust. Töö- ja eraelu tasakaal on seega üks osa tööd tegeva isiku põhiõigustest.¹⁷⁶ Harta artikkel 2 lg 3 sätestab, et lepingupooled kohustuvad tagama vähemalt neljanädalase iga-aastase tasustatava puhkuse.¹⁷⁷

Euroopa Kohus on asunud seisukohale, et töötajale peab olema tagatud reaalne võimalus iga-aastasele tasustatud puhkusele, et kaitsta efektiivselt töötaja tervist ning tööohutust.¹⁷⁸

Nii Euroopa Parlamendi resolutsioonis, Hartas kui ka Euroopa Kohtu praktikas väljendatud seisukohad puhkuse korralduse osas on mõistuspärased, kuid nende kohaldamine koostööplatvormi vahendusel majanduslikult sõltuvat tööd tegevale isikule on autori arvates problemaatiline. Majanduslikult sõltuva töötegija korral on puhkusega seonduv enamasti pooltevahelise kokkuleppe resultaat. Enamiku riikide õiguses ei ole majanduslikult sõltuvate töötajate puhkamisega seonduv reguleeritud.

UK-s on laiendatud töötaja laiema mõiste kaudu mõningatele majanduslikult sõltuvatele töötajatele tasustatava puhkuse regulatsiooni.¹⁷⁹ Hispaanias on majanduslikult sõltuval

Perspectives and Challenges, 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, April 2017 (Dokument on autori valduses).

¹⁷⁶ European Parliament resolution of 19 January 2017 on a European Pillar of Social Rights (2016/2095(INI)), p 4.

¹⁷⁷ European Social Charter (Revised), Strasbourg, 3.V.1996 - <http://www.coe.int/en/web/conventions/full-list/-/conventions/rms/090000168007cf93> (02.05.2017). ILO 1970. a konventsioonis nr. 132 artiklis 3 p 3 sätestatakse, et puhkus ühe teenistusaasta eest ei või olla väiksem kui kolm töönädalat. Artikkel 4 p 1 sätestab, et isikule antakse puhkst proportsionaalselt töötatud ajaga. Artikkel 7 p 1 sätestab, et isik saab puhkuse eest tema normaalse või keskmise töötasu. Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv 2003/88/EÜ sätestab artiklis 7 p-s 1, et liikmesriigid võtavad vajalikke meetmeid, et tagada iga töötaja õigus vähemalt neljanädalasele tasulisele põhipuhkusele vastavalt niisuguse puhkuse õiguse ja andmise tingimustele, mis on ette nähtud siseriiklike õigusaktide ja/või tavadega.

¹⁷⁸ C-131/04 - Robinson-Steele and Others In Joined Cases C-131/04 and C-257/04, p. 60, C-342/01 - Merino Gómez, p. 30.

¹⁷⁹ Directorat General for Internal Policies, Policy Department A: Employment Policy, Social protection rights of economically dependent self-employed workers, Study, 2013 - http://adapt.it/professioniioggi/docs/Economically_dependent_selfemployment.pdf (02.05.2017); Muehlberger, U., Dependent Self-Employment. Workers on the Border Between Employment and Self-Employment. Palgrave, Macmillan 2007, p. 38; Davies, P., Freedland, M., Employees, workers, and the autonomy of labour law. – H. Collins, P. Davies, R. Rideout (ed). Legal Regulation of the Employment Relation. Kluwer Law International 2000, p. 275.

töötajal õigus 18 päevasele puhkeajale.¹⁸⁰ Portugalis on kehtestatud puhkuse osas majanduslikult sõltuvalle töötajale töötajaga sarnane regulatsioon.¹⁸¹ Saksamaa puhkuseseadus, mis võrdsustab majanduslikult sõltuva töötajaga, tagab talle 24-tööpäevase iga-aastase puhkuse.¹⁸² Hispaanias sätestatakse majanduslikult sõltuva töötajaga osas, et majanduslikult sõltuvatel töötajatel on aastas õigus 18 päevasele puhkusele.

Autor on seisukohal, et nii töö nõudmisel mobiilirakenduse kaudu kui ka rahvahanke töövormi vahendusel tööd tegevale majanduslikult sõltuvalle töötajale ei pea olema tagatud puhkuse korraldust, sest koostööplatvormi vahendusel tööd tegeval majanduslikult sõltuval töötajal on õigus võtta endale igal ajal pikemat puhkust. Lisaks on võimalik poolte vahel puhkuse korralduse osas eraldi kokku leppida. Koostööplatvormi vahendusel tööd tegeval isikul on võimalik otsustada, millal ta töötab ning millal ta puhkab. Kuigi koostööplatvormidel on võimalik muuhulgas tehniliste lahenduste abil tööd tegev isik platvormilt eemaldada, et tagada töötajaga poolne puhkuse kasutamine, siis vastavate meetmete kasutamine peaks olema pooltevahelise kokkuleppe tulemus, mitte riiklikult kehtestatud kohustus.

4.4. Õigus ohututele ja tervislikele töötingimustele

Kui koostööplatvormi vahendusel tööd tegev isik on töötaja, laieneb talle töötervishoiu ja tööohutuse seaduses (TTTS)¹⁸³ sätestatu. Kui aga koostööplatvormi vahendusel tööd tegev isik on majanduslikult sõltuv töötajaga, tekib küsimus, millises ulatuses laieneb talle tervisekaitsega seonduvad regulatsioonid.

Euroopa Parlamendi 2017. a resolutsioonis on sedastatud, et igale töötajale peab olema muuhulgas tagatud töötervishoiu ning tööohutusealane kaitse, sõltumata lepingu tüübist või töösuhte olemasolust. Õigus töötervishoiule ning tööohutusele on seega üks osa tööd tegeva isiku põhiõigustest.¹⁸⁴ Harta artikkel 2 lg 4 sätestab, et lepingupooled kohustuvad kõrvaldama

¹⁸⁰ E-Journal of International and Comparative Labour Studies, Adapt University Press, Volume 1, No. 1-2 March-June 2012. pp. 124-126 - http://ejcls.adapt.it/index.php/ejcls_adapt/article/view/22/68 (02.05.2017); Cortes, S. Employment&Labour – Spain. New Rights of Dependent Self-Employed Workers. International Law Office - <http://www.internationallawoffice.com/Newsletters/Employment-Benefits/Spain/Cuatrecasas/New-Rights-for-Dependent-Self-Employed-Workers> (02.05.2017).

¹⁸¹ Coletto, D., Pedersini, R., Coletto, D., Pedersini, R. Self-employed workers: industrial relations and working conditions. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 02.03.2009, p. 34 - <http://www.eurofound.europa.eu/docs/comparative/tn0801018s/tn0801018s.pdf> (02.05.2017); Cabrita, J. et al. Portugal: Self-employed workers - <http://www.eurofound.europa.eu/comparative/tn0801018s/pt0801019q.htm> (02.05.2017).

¹⁸² Haljasmäe, R., Majanduslikult sõltuv töötajaga ja tema õiguste kaitse, teadusmagistritöö, Juhendaja dr iur M. Muda, Tartu Ülikool, õigusteaduskond, eraõiguse instituut, tsiviilõiguse õppetool, Tartu 2010, lk. 55.

¹⁸³ Töötervishoiu ja tööohutuse seadus (TTTS) - RT I 1999, 60, 616 - RT I, 08.07.2016, 39.

¹⁸⁴ European Parliament resolution of 19 January 2017 on a European Pillar of Social Rights (2016/2095(INI)), p 4. EL-s ollakse tulevikku vaadates seisukohal, et EL töötamise ning töötervishoiu ning tööohutusega seonduvad standardeid tuleb laiendada ja rakendada kõikidele tööd tegevale isikutele sõltumata nende töötajate õiguslikust staatusest. Vastava

ohtlikele või tervistkahjustavatele kutsealadele omaseid ohtusid, ja kui neid ohtusid pole veel võimalik kõrvaldada või piisavalt vähendada, tagama sellistel kutsealadel hõivatud töötajate tööaja lühendamise või tasustatava lisapuhkuse.¹⁸⁵

Nii Euroopa Parlamendi resolutsioonis kui ka Hartas väljendatud seisukohad töö- ja puhkeaja korralduse osas on mõistuspärased, kuid nende kohaldamine koostööplatvormi vahendusel majanduslikult sõltuvat tööd tegevale isikule on autori arvates problemaatiline. Näiteks töö nõudmisel mobiilirakenduse kaudu toimub töö tegemine erinevate teenuste kasutajate juures kas kodus, ettevõttes ja teistel eraterritooriumitel. Rahvahanke töövormi korral aga teeb töötajad tööd kodus. Tekib küsimus, milles moel peaks koostööplatvorm rakendama teiste isikute eraterritooriumitel kontrolli töökoha ohutuse ning tervislikkuse osas. Samas on majanduslikult sõltuvatele töötajatele kehtestatud tööohutust reguleerivad sätted Itaalias.¹⁸⁶

Autor jõudis järeldusele, et koostööplatvormi vahendusel majanduslikult sõltuvale töötajale ei pea olema laiendatud töötervishoiu ning tööohutusega seonduvaid regulatsioone, sest koostööplatvormi vahendusel tööd tegeval isikul on võimalik otsustada, millal ta töötab ning millal ta puhkab. Samuti on majanduslikult sõltuvatel töötajatel õigus valida piirkondi, kus nad töötavad ning teenuse kasutajaid, kelle jaoks nad töötavad. Eelnevast järeldub, et koostööplatvorm ei saa teostada teenuse kasutajate, klientide eraterritooriumitel või töötajad kodus kontrolli töötervishoiu ning tööohutuse üle. Seetõttu on koostööplatvormi vahendusel tööd tegeval isikul kohustus ise seista hea selle eest, et tema ning temaga kokku puutuvate isikute tervis oleks kaitstud ning ei esineks ohtu varale. Lisaks peab olema lepingupooltel võimalik eraldi kokku leppida töötervishoiu ning tööohutuse nõuetes ning see ei peaks olema riiklikul tasandil reguleeritud.

4.5. Õigus miinimumtöötasule

Koostööplatvormide tüüptingimustes või veebilehtede „sagedamini esitatud küsimuste alalõikudes” võivad olla reguleeritud erinevad tasud või tasu teenimise arvutusmehhanismid¹⁸⁷, mida siis tööd tegev isik peaks teenima ja kliendid tasuma.¹⁸⁸

põhimõtte eelduseks on seisukoht, et igal tööd tegeval isikul on õigus sarnasele kaitsetasemele, sõltumata lepingu vormist. Vaata lähemalt: Castillo del, A., P., Meinert, S., Occupational safety and health in 2040, Four scenarios, How will the next generation in Europe deal with occupational safety and health issues?, A project of the European Trade Union Institute (ETUI) in cooperation with the Institute for Prospective Analyses (IPA).

¹⁸⁵ European Social Charter (Revised), Strasbourg, 3.V.1996 - <http://www.coe.int/en/web/conventions/full-list/-/conventions/rms/090000168007cf93> (02.05.2017). ILO 2006. a konventsiooni nr. 187 mõtte kohaselt tuleb tööd tegevatele isikutele tagada võimalused turvaliseks töökohaks. Samastest põhimõtetest on kantud ka Tööohutuse ja töötervishoiu raamdirektiiv 89/391/EMÜ.

¹⁸⁶ Paparella, D., Santi, M., Latest trends in atypical employment - <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2005/09/feature/IT0509104F.htm> (02.05.2017).

¹⁸⁷ Inglise keeles kasutatakse termineid „fees”, „payments”, „pay”.

Reeglina on tüüptingimustes samuti sätestatud, et tehtud töö eest tasumine toimub koostööplatvormi vahendusel ning tasumine sularahas ei ole lubatud. Vastav tingimus võib olla selgesõnaline või tuleneda kaudselt tasu maksmise protseduuri kehtestamise kaudu.¹⁸⁹ Sellest reeglist esineb ka erandeid.¹⁹⁰ Autori arvates on mõistuspärane, et tasude sissenõudmine koostööplatvormi poolt võimaldatud tehniliste lahenduste vahendusel tagab koostööplatvormile soovitud tasude laekumise. Koostööplatvormi vahendusel tööd tegevale isikule laekuva tasu suuruse määramine on erinev. On nii koostööplatvorme, mis määravad tasumäärad kindlaks (nt Uber); koostööplatvorme, kes jätava tasu suuruse tööd tegeva isiku ja kliendi vahelise kokkuleppe küsimuseks (nt Taskrabbit); koostööplatvorme, mis ei garanteeri tasu saamist (nt Amazon mechanical Turk).

Töö nõudmisel mobiilirakenduse kaudu töövormi puhul on Cherry selgitanud, et mõned jagamismajanduse pooldajad on käinud välja väite, nagu koostööplatvormid uute ärimudelitena peaksid saama vabastuse miinimumtöötasu maksmisest seetõttu, et nad osalevad ressursside jagamises või seetõttu, et nad loovad uusi töökohti. Samas on Cherry arvates argument, et jagamismajanduse firmad peaksid olema muuhulgas vabastatud miinimumtasu maksmise kohustusest, sest vastasel korral oleks nende ärimudel ning äriiline jätkusuutlikkus ohus, problemaatiline. Töötasuga seonduvad õigusaktid laienevad reeglina kõikidele äriühingutele ning on raske näha, miks nad ei peaks laienema jagamismajanduses tegutsevatele ettevõtetele. On tõsiasi, et paljud jagamismajanduse ettevõtted on lihtsalt niisama jagamisest muutunud täielikeks kasumit teenivateks äriühinguteks. Isegi mittetulundusühingud peavad maksma töötajatele miinimumpalka. Ning kuigi platvormid on uued nähtused, siis erinevate tööde kategooriad on selgelt väljakujunenud – need ei ole uued tööd isegi kui neid vahendatakse efektiivsemalt tehnoloogia vahendusel.¹⁹¹

Rahvahanke töövormi puhul on välja toodud, et töötasud on tunduvalt madalamad, kui samade teenuste osutamisel platvormiväliselt. Selline erinevus põhjustab tööd tegevatele isikutele sotsiaalseid riske, samuti survet tasudele ning töötingimustele mis muutuvad tiheda

¹⁸⁸ Vaata näiteks: How are fares calculated? - <https://help.uber.com/h/33ed4293-383c-4d73-a610-d171d3aa5a78> (02.05.2017).

¹⁸⁹ Vaata lähemalt: 1) Lyft Terms of Service, p. 4 – eradina on lubatud jootraha andmine sularahas; 2) Taxify kasutustingimused, p-d 5-6; 3) Freelancer User Agreement, p. 17; 4) Amazon Mechanical Turk Participation Agreement, p. 4; 5) 99designs terms of service, p. 3; 6) Twago General Terms and Conditions, p. 8.2; 7) Taskrabbit Terms of Service, p. 4; 8) Clickworker General terms and conditions (Clickworkers), p. 5.1; 9) Move Guides Master Services Agreement, p. 2; 10) Eataway General Terms and Conditions, p. 3.3; 11) Upwork User Agreement p. 6.8; 12) Wolt Terms & Conditions, p. 5.1; 13) Petify Kasutajatingimused, p-d 2.3, 3.2.2; 14) Jobbatical Terms and Conditions for Employers, Fee and payments; 15) Goworkabit teenuse kasutamise tingimused, p. 5; 16) Airbnb Terms of Service, p. 9; 17) Uber B.V Tingimused, p. 4.

¹⁹⁰ Kokad.ee kasutajalepingu p. 3.1.3.

¹⁹¹ Cherry, M. A, Beyond Misclassification: The Digital Transformation of Work, Comparative Labour Law & Policy Journal, Volume 37, Issue 3, 2016.

konkurentsiti tõttu madalamaks. Seetõttu platvormitöö kasv võib aidata kaasa töötasude vähenemisele ning töötajate tingimisevõime vähenemisele. Sellise olukorra raames on ETUI¹⁹² teinud koos Saksa Metallitöötajate Ühingu ettepaneku maksta miinimumtasu ka rahvahanke koostööplatvormide vahendusel tööd tegevatele isikutele. Miinimumpalgad on üks mehhanism, kuidas limiteerida survet palkade alandamiseks. Mõned platvormid nagu näiteks Upwork ja Prolific Academic rakendavad globaalset miinimumtöötasu. Ka AMT soovib akadeemilistel klientidel maksta näiteks uuringute tegijale mitte vähem kui 6 dollarit tunnis.¹⁹³

Üks probleemidering seondub ka asjaoluga, et paljud koostööplatvormi vahendusel tehtavad tööd saavad tasustatud ülesande või projektipõhiselt, mitte tunnipõhiselt. Tekib küsimus, kuidas sellistel juhtudel rakendada muuhulgas miinimumtunnitasu alammäära. Näiteks need tööd tegevad isikud, kes töötavad kodus, saavad tööd omavahel siduda teiste tegevustega nagu näiteks lähedaste eest hoolitsemisega. Selle tulemusena ei ole võimalik tööaega arvestada ainult ülesande algusaja märkimisega ning lõpuaja märkimisega.¹⁹⁴

Kui koostööplatvormi vahendusel tööd tegev isik on töötaja, laieneb talle miinimumtasu osas TLS-is sätestatu. Kui aga koostööplatvormi vahendusel tööd tegev isik on majanduslikult sõltuv töötegija, tekib küsimus, kas talle peaks laienema miinimumtöötasu regulatsioon.

Reeglina ei ole enamikes riikides sätestatud majanduslikult sõltuva töötegija kategooriale miinimumtöötasu regulatsiooni. Erandiks võib tuua UK, kus on laiendatud töötaja laiema mõiste kaudu mõningatele majanduslikult sõltuvatele töötegijatele miinimumtöötasu regulatsiooni. Samuti ei tohi teha majanduslikult sõltuva töötegija palgast ebaseaduslikke mahaarvamisi.¹⁹⁵ Hispaanias on majanduslikult sõltuvate töötegijate osas sätestatud, et nad peavad saama töötasu, mis vastab nende töötamise mahule, lepingule ning mis peaksid katta kulud seoses lepingule mittevastavusega. Küll aga ei mõelda siin miinimumtöötasu.¹⁹⁶

¹⁹² European Trade Union Institute.

¹⁹³ Paying minimum wage on online labor platforms, ETUI, February 2017 - <https://www.google.co.uk/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0ahUKEwjB4u-O6K3TAhUEFCwKHYZkCEAQFgghMAA&url=https%3A%2F%2Fwww.etui.org%2Fcontent%2Fdownload%2F26433%2F248605%2Ffile%2FMinimum%2Bwage%2Bon%2Bplatforms%2B-%2BCall%2Bfor%2BComments%2Bwith%2Bfunding%2Bnote.pdf&usq=AFQjCNHLIRU82UNVKMZL1ZYXiMr9JeWT5w&cad=rja> (02.05.2017).

¹⁹⁴ *Op cit.*

¹⁹⁵ Directorat General for Internal Policies, Policy Department A: Employment Policy, Social protection rights of economically dependent self-employed workers, Study, 2013 - http://adapt.it/professionioaggi/docs/Economically_dependent_selfemployment.pdf (02.05.2017), p. 43.

¹⁹⁶ E-Journal of International and Comparative Labour Studies, Adapt University Press, Volume 1, No. 1-2 March-June 2012. pp. 123-124 - http://ejcls.adapt.it/index.php/ejcls_adapt/article/view/22/68 (02.05.2017).

Itaalias tuleb majanduslikult sõltuvatele töötajatele maksta töömahu ja kvaliteedi eest, sõltumata miinimumtöötasust.¹⁹⁷

Autor on seisukohal, et koostööplatvormi vahendusel tööd tegevale majanduslikult sõltuvale töötajale ei peaks laienema miinimumtasu maksmise kohustust, aga seda ainult sellisel juhul, kui tal on reaalselt iseseisvalt õigus otsustada, kui palju ta tööd teeb ning kelle jaoks ja kus ta töötab. Kui aga koostööplatvorm erinevate sanktsioonide näol reaalselt paneb tööd tegeva isiku olukorda, kus töötaja peab tegema tööd sisuliselt nagu ettevõttesisene alluv töötaja, siis peab rakenduma autori arvates töötajale miinimumtöötasu maksmise kohustus. Koostööplatvormil on tehniliste lahenduste abil võimalik kokku arvutada töötaja töötunnid. Seda põhjusel, et koostööplatvormidel on võimalik töötaja tegevust monitoorida muuhulgas ekraanitõmmiste ja GPS-i kasutamisega. Lisaks eelnevale ei pruugi majanduslikult sõltuval töötajal sellisel juhul olla sarnast tingimisvõimet töötasu osas talle tööd andva koostööplatvormiga.

4.6. Õigus kaitsele lepingu ülesütleamise korral

Kui koostööplatvormi vahendusel tööd tegev isik on töötaja, laieneb talle TLS-i 5. peatüki 2. jaos sätestatud töölepingu ülesütleamise regulatsiooniga seonduv. Kui aga koostööplatvormi vahendusel tööd tegev isik on majanduslikult sõltuv töötaja, tekib küsimus, millises ulatuses laieneb talle kaitse lepingu ülesütleamise korral.

Koostööplatvormi vahendusel tööd tegevate isikute osas on tüüptingimustes reeglina sätestatud koostööplatvormi ühepoolne õigus öelda igal ajal leping tööd tegeva isikuga üles. Vastav klausel võib olla ka sellistes lepingutes, kus üheks osapoolaks on majanduslikult sõltuv töötaja – lepingu ülesütleamisega seonduv enamasti pooltevahelise kokkuleppe resultaat. Siseriiklikus õiguses ei ole reeglina lepingu ülesütleamise kaitsega seonduv majanduslikult sõltuvate töötajate osas reguleeritud.

Küll aga tuleb mainida, et Hispaanias ei kohaldata majanduslikult sõltuvatele töötajatele lepingu ülesütleamise korral töötajatele sarnast kaitset. Pigem kumab regulatsioonist läbi suhtumine majanduslikult sõltuvatesse töötajatesse kui iseseisvatesse lepingupartneritesse. Hispaanias on majanduslikult sõltuva töötaja lepingu ülesütleamise põhiprintsiibiks poolte lepinguvabaduse põhimõte, mis kehtib sarnaselt võlaõiguses ning majanduslikult sõltuvatele töötajatele ei ole tagatud lisakaitset. Leping võib muuhulgas üles öelda mõjuval põhjusel. Sarnane lähenemine on majanduslikult sõltuvate töötajate osas Itaalias, kus lepingu

¹⁹⁷ *Op cit.*

lõpetamine toimub enne tähtaja saabumist kas mõjuval põhjusel, lepingupoolte poolt kokkulepitud tingimustel. Tingimuste rikkumisel on töötegijal õigus kompensatsioonile ainult kahju tekkimise korral ning kahju peab olema tõendatud. Sarnane on olukord ka Hispaanias. Põhimõtteliselt on nii Hispaanias kui ka Itaalias majanduslikult sõltuva töösuhte esinemise korral mõlemal osapoolel õigus leping igal ajal üles öelda. On asutud seisukohale, et lepingu ülesütlemise kaitse sisuline puudumine ei ole kooskõlas majanduslikult sõltuva töötegija kategooria sisuga ning küsimuse all on ka töötegija eraelu ning tervise ja tööohutuse kaitse.¹⁹⁸

Autor on seisukohal, et majanduslikult sõltuvale töötegijale peab olema tagatud kaitse lepingu meelevaldse ülesütlemise eest. Töötegijale võiks kohaldada sarnaselt Hispaania ning Itaalia majanduslikult sõltuvatele töötegijatele tagatud lepingu lõpetamise kriteeriume – rikkumine peab olema oluline, ilma mõjuva põhjuseta lepingu ülesütlemise eest peaks aga saama nõuda hüvitist.¹⁹⁹ Autor on ka seisukohal, et koostööplatvormi vahendusel majanduslikult sõltuvale töötegijale peaks olema õigusselguse huvides kehtestatud eriregulatsioon muuhulgas lepingu lõpetamise osas.

¹⁹⁸ E-Journal of International and Comparative Labour Studies, Adapt University Press, Volume 1, No. 1-2 March-June 2012. pp. 126-129 - http://ejcls.adapt.it/index.php/ejcls_adapt/article/view/22/68 (02.05.2017).

¹⁹⁹ Vaata lisaks: Cortés, S., New Rights for Dependent Self-Employed Workers - <http://www.internationallawoffice.com/Newsletters/Employment-Benefits/Spain/Cuatrecasas/New-Rights-for-Dependent-Self-Employed-Workers> (02.05.2017).

Kokkuvõte

Käesolevas magistritöös käsitleti koostööplatvormi vahendusel tööd tegeva isiku õigusliku seisundi kvalifitseerimise ning kaitse temaatikat.

Magistritöö eesmärgiks oli välja selgitada, kas koostööplatvormi vahendusel tööd tegev isik on iseseisev lepingupartner, töötaja, majanduslikud sõltuv töötajate või kuulub kõigi kolme töötajate kategooria sfääri ning leida vastus küsimusele, millised tööõigusest tuntud individuaalsed õigused võiksid koostööplatvormi vahendusel tööd tegevale isikule laieneda. Töö eesmärgi saavutamiseks analüüsis autor USA, Brasiilia, UK, Šveitsi, EL-i tööõiguses ning ILO poolt avaldatud materjale ning võrdles õigusteadlaste seisukohti ning riikide praktikat koostööplatvormi vahendusel tööd tegeva isiku õigusliku kvalifitseerimise ning kaitse tagamise küsimustes. Materjalide valiku põhjenduseks oli asjaolu, et koostööplatvormi vahendusel tööd tegevate isikute õigusliku kvalifitseerimise ning kaitse temaatika osas ei ole muuhulgas teistes EL liikmesriikides seisukohti võetud.

Autor tegi kindlaks, et koostööplatvormi vahendusel tööd tegev isik võib olla nii töötaja, iseseisev lepingupartner kui ka majanduslikult sõltuv töötajate.

Koostööplatvormi vahendusel tööd tegev isik võib olla töötaja vastavalt UK, USA, Brasiilia ja Šveitsi vaidlusorganite seisukohtadele. Vastavate seisukohtade põhjenduseks on asjaolu, et ka koostööplatvormi vahendusel tööd tegev isik võib alluda platvormipoolsetele korraldustele teenuse osutamise kvaliteedi osas, kvaliteedistandarditele ning soovitudele, platvorm võib kehtestada hinnakirja ehk sisuliselt töötajate töötasu, kasseerida ainuisikuliselt sisse rahalised vahendid teenuse osutamise eest, juhtida koostööplatvormi vahendusel töötava isiku tööalast käekäiku, kontrollida töö tegemise kvaliteeti ning keelata isikul ilma igasuguse selgitusega koostööplatvormi kasutamine muuhulgas kvaliteedistandardite või soovitude täitmatajätmisel – sisuliselt töötajate vallandada. Koostööplatvormil on samuti õigus võtta vastu ühepoolseid ärilisi otsuseid, mis mõjutavad koostööplatvormi vahendusel tööd tegevaid isikuid.

Eelnevast tulenevalt ei ole välistatud, et alluvusvahekorra esinemisel võib koostööplatvormi vahendusel tööd tegev isik olla töötaja, koostööplatvorm tööandjaks ning töötajale laieneb sellisel juhul tööseadustes sätestatud kaitse täies ulatuses. Töötajaks liigitumise kasuks räägib ka asjaolu, et tegutseb väike arv koostööplatvorme, mis tüüpitingimuste kohaselt kvalifitseerivad tööd tegevad isikud töötajateks või panevad teenuse kasutajale kasutustingimuste kaudu peale täieliku vastutuse tööd tegeva isiku korduval kasutamisel tema töötajaks kvalifitseerimisega kaasnevate tagajärgede osas.

Koostööplatvormi vahendusel tööd tegev isik võib olla iseseisev lepingupartner. Õigusliku aluse selleks annavad koostööplatvormide poolt välja töötatud tüüptingimused, millega isik peab kas nõustuma või loobuma teenuse kasutamisest. Analüüsides koostööplatvormide poolt väljatöötatud kasutustingimusi töötajate õigusliku kvalifikatsiooni osas, leidis autor, et koostööplatvorm ei pea ennast reeglina koostööplatvormi vahendusel tööd tegeva isiku tööandjaks. Koostööplatvorm peab ennast ainult info- ja kommunikatsioonitehnoloogia vahendusel pakutava suhtluskanali võimaldajaks teenuse osutaja ning teenuse kasutaja vahel, kellel on koostööplatvormi vahendusel võimalik üksteisega kontakteeruda.

Eelnevale tuginedes saab järeldada, et koostööplatvormide nägemuses on nende vahendusel tööd tegevad isikud reeglina iseseisvad lepingupartnerid. Selline iseseisvatele lepingupartneritele vastav suhe võib tõepoolest esineda, kui koostööplatvorm tegutseb ainult teenuse pakkuja ning teenuse kasutaja vahelise suhtlemise vahendajana ning küsib selle eest ainult teenustasu. Kui aga koostööplatvormi tegevus on intensiivsem, tuleb kaaluda, kas töötajaja puhul ei ole mitte tegemist töötaja või majanduslikult sõltuva töötajajaga. Samuti tuleb tähele panna, et koostööplatvormi poolt väljatöötatud tüüptingimused ei pruugi haakuda reaalse tegelikkusega ning tuleb vaadata, milline on töötajaja ja koostööplatvormi vahelise suhte sisu tegelikkuses. Kui koostööplatvormi vahendusel tööd tegev isik on iseseisev lepingupartner, siis tööseadustes sätestatud garantiid talle ei laiene.

Koostööplatvormi vahendusel tööd tegev isik võib olla majanduslikult sõltuv töötajaja. Vastav idee on käidud välja tööõiguslalases kirjanduses ning ka osades EL liikmesriikides on majanduslikult sõltuva töötajaja kategooria tunnustamist leidnud. Majanduslikult sõltuvale töötajajale on iseloomulikud järgmised tunnused: töötajaja on tööd andva isikuga võlaõiguslikus teenuse osutamise lepingulises suhtes; töötajaja on tööd andvast isikust sellisel määral majanduslikus sõltuvuses, et vaatamata formaalselt iseseisvate lepingupartnerite vahelisele suhtele vajab ta sotsiaalsetel kaalutlustel rohkem kaitset; samas aga ei ole majanduslikult sõltuv töötajaja kitsalt klassikalises mõttes töötaja; reeglina on majanduslikult sõltuval töötajajal soov olla muuhulgas ettevõtja, iseseisev lepingupartner ning ta võib korraldada ise töö tegemise aega ning viisi ja valida töö tegemise kohta – kuid ka neid tingimusi võib dikteerida tööd andev isik, sellisel juhul on tegemist sotsiaalse sõltuvussuhtega; majandusliku sõltuva töötajaja tuvastamise peamiseks kriteeriumiks on majanduslik sõltuvus tööd andvast isikust – sissetuleku kadumine võib ohustada töötajaja inimväärsel elustandardit.

Eelnevale tuginedes ei ole välistatud, et koostööplatvormi vahendusel tööd tegev isik võib olla majanduslikult sõltuv töötajajala. Siinkohal aga tekib küsimus, millises ulatuses võiks majanduslikult sõltuval töötajajale laiendada kaitset. Kuna osade koostööplatvormi vahendusel tööd tegevate isikute seisundit iseloomustab majanduslikult sõltuv töötajamine, siis teeb autor ettepaneku, et ka Eestis peab olema reguleeritud majanduslikult sõltuval töötajajaga seonduv – peab olema defineeritud majanduslikult sõltuval töötajajala mõiste ning kehtestada talle laienevad õigused. Majanduslikult sõltuval töötajajala kategooria kasutuselevõtmine annab kolmanda võimaluse – koostööplatvormi vahendusel tööd tegevate isikut ei pea meelevõltselt liigitama ainult töötajaks või iseseisvaks ettevõtjaks. Teatud juhtudel ei ole õigustatud koostööplatvormi vahendusel tööd tegevale isikule laiendada kogu TLS-is sätestatud kaitset, samas aga ka ei ole sotsiaalselt õiglane jätta töötajajala täielikult kaitsest ilma. Siinkohal tekibki küsimus, milline kaitse peaks koostööplatvormi vahendusel majanduslikult sõltuval töötajajale laiinema.

Autor võttis vaatluse alla järgmised õigused, hindamaks nende kohaldamise sobivust koostööplatvormi vahendusel tööd tegevate isiku suhtes: 1) õigus reguleeritud töö- ja puhkeajale; 2) õigus puhkusele; 3) õigus ohututele ja tervislikele töötingimustele; 4) õigus inimväärsel töötasul; 5) õigus kaitsele lepingu ülesütlemise korral.

On selge, et eelnevalt nimetatud õigused laienevad koostööplatvormi vahendusel tööd tegevale isikule täiel määral, kui ta on töötaja. Ning vastavad õigused ei ole kohaldatavad iseseisvate lepingupartnerite suhtes. Probleemsem on aga vastata küsimusele, millised nendest õigustest peaksid laiinema koostööplatvormi vahendusel majanduslikult sõltuval töötajajale. Tuleb märkida, et koostööplatvormi vahendusel tööd tegevate isikute õigust reguleeritud töö- ja puhkeajale, puhkusele, ohututele ning tervislikele töötingimustele, miinimumtöötasule, kaitsele lepingu ülesütlemise korral ei ole reeglina töö nõudmisel mobiilirakenduse kaudu ega ka rahvahanke töövormi puhul koostööplatvormide tüüptingimustes reguleeritud. Põhjuseks võib muuhulgas pidada asjaolu, et koostööplatvormid reeglina loevad, et koostööplatvormi vahendusel tööd tegev isik on iseseisev lepingupartner ning seetõttu ei pea koostööplatvormid tagama tööd tegevate isikute jaoks eelnevalt nimetatud õigusi – vastava aspekti eest hoolitsevad tööd tegevad isikud iseseisvalt.

Autor on seisukohal, et koostööplatvormi vahendusel majanduslikult sõltuval töötajajale ei pea olema tagatud töö- ja puhkeaja korraldus, sest koostööplatvormi vahendusel tööd tegeval majanduslikult sõltuval töötajajal on igal ajal õigus koostööplatvormilt ennast välja logida

ning teha tööd siis, kui ta soovib. Lisaks on lepingupooltel võimalik töö- ja puhkeaaja korralduses eraldi kokku leppida.

Autor mõõnab, et võib esineda olukordi, mil reaalne vabadus korraldada enda töö- ja puhkeaega on majanduslikult sõltuva töötajaja puhul koostööplatvormi poolsetest nõudmistest tulenevalt piiratud, kuid teisest küljest on majanduslikult sõltuval töötajajal võimalus enda lepingupartnereid valida. Majanduslikult sõltuvateks töötajajateks on võimalik liigitada ainult neid isikuid, kes ei soovi olla töötajad, kelle töö- ja puhkeaega korraldaks tööandja, vaid kes eelkõige korraldada oma tööelu iseseisvalt. Majanduslikult sõltuva töötajaja võimalus ennast igal ajal rakendusest välja logida ning elukutse valik teistsuguses vormis kui töötajana annab koostööplatvormi vahendusel tööd tegevale isikule suurema vabaduse oma töö- ja puhkeaega korraldada kui näiteks on see võimalik tavalisel töötajal. Kuigi koostööplatvormidel on võimalik muuhulgas tehniliste lahenduste abil tööd tegev isik platvormilt eemaldada, et järgida kokkulepitud töö- ja puhkeaega, siis vastavate meetmete kasutamine peaks autori arvates olema pooltevahelise kokkuleppe tulemus, mitte riiklikult kehtestatud kohustus.

Autor on arvamisel, et koostööplatvormi vahendusel majanduslikult sõltuvale töötajajale ei pea olema tagatud põhipuhkust, sest koostööplatvormi vahendusel tööd tegeval majanduslikult sõltuval töötajajal on õigus endale igal ajal pikemalt puhkust võtta. Lisaks on võimalik poolte vahel puhkuse korralduse osas eraldi kokku leppida. Kuigi koostööplatvormidel on võimalik muuhulgas tehniliste lahenduste abil tööd tegev isik platvormilt eemaldada, et tagada töötajaja poolne puhkuse kasutamine, siis vastavate meetmete kasutamine peaks olema pooltevahelise kokkuleppe tulemus, mitte riiklikult kehtestatud kohustus.

Autor jõudis järeldusele, et koostööplatvormi vahendusel majanduslikult sõltuvale töötajajale ei pea olema laiendatud töötervishoiu ning tööohutusega seonduvaid regulatsioone, sest koostööplatvormi vahendusel tööd tegeval isikul on võimalik otsustada, millal ta töötab ning millal ta puhkab. Samuti on majanduslikult sõltuvatel töötajajatel õigus valida piirkondi, kus nad töötavad ning teenuse kasutajaid, kelle jaoks nad töötavad. Eelnevast järeldub, et koostööplatvorm ei saa teostada teenuse kasutajate, klientide eraterriitoriumitel või töötajaja kodus kontrolli töötervishoiu ning tööohutuse üle. Seetõttu on koostööplatvormi vahendusel tööd tegeval isikul kohustus ise seista hea selle eest, et tema ning temaga kokku puutuvate isikute tervis oleks kaitstud ning ei esineks ohtu varale. Lisaks peab olema lepingupooltel

võimalik eraldi kokku leppida töötervishoiu ning tööohutuse nõuetes ning see ei peaks olema riiklikul tasandil reguleeritud.

Autor on seisukohal, et koostööplatvormi vahendusel tööd tegevale majanduslikult sõltuvale töötajale ei peaks laienema miinimumtasu maksmise kohustust, aga seda ainult sellisel juhul, kui tal on reaalselt iseseisvalt õigus otsustada, kui palju ta tööd teeb ning kelle jaoks ja kus ta töötab.

Kui aga koostööplatvorm erinevate sanktsioonide näol reaalselt paneb tööd tegeva isiku olukorda, kus töötaja peab tegema tööd sisuliselt nagu ettevõttesisene alluv töötaja, siis peab rakenduma autori arvates töötajale miinimumtöötasu maksmise kohustus. Koostööplatvormil on tehniliste lahenduste abil võimalik kokku arvutada töötaja töötunnid. Seda põhjusel, et koostööplatvormidel on võimalik töötaja tegevust monitoorida muuhulgas ekraanitõmmiste ja GPS-i kasutamisega. Lisaks eelnevale ei pruugi majanduslikult sõltuval töötajal sellisel juhul olla sarnast tingimisvõimet talle tööd andva koostööplatvormiga töötasu osas.

Eeskujuks võib siinkohal võtta muuhulgas UK, kus on laiendatud töötaja laiema mõiste kaudu mõningatele majanduslikult sõltuvatele töötajatele miinimumtöötasu regulatsiooni. Samuti on Hispaanias majanduslikult sõltuvate töötajate osas sätestatud, et nad peavad saama töötasu, mis vastab nende töötamise mahule, lepingulisele sisule ning mis peaksid katma ka kulud seoses töö lepingule mittevastavusega. Küll aga ei mõelda siinkohal otseselt miinimumtöötasu. Itaalias tuleb majanduslikult sõltuvatele töötajatele maksta töömahu ja kvaliteedi eest, sõltumata miinimumtöötasust.

Autor on seisukohal, et koostööplatvormi vahendusel majanduslikult sõltuval töötajale peab olema tagatud kaitse lepingu meelevaldse ülesütlemise eest. Töötajale võiks kohaldada sarnaselt Hispaania ning Itaalia majanduslikult sõltuvatele töötajatele tagatud lepingu lõpetamise kriteeriume – rikkumine peab olema oluline, ilma mõjuva põhjuseta lepingu ülesütlemise eest peaks aga saama nõuda hüvitist. Samas sellisel juhul ei ole tegemist töötajatele kohalduva töölepingu ülesütlemise kaitsega.

Hispaanias on majanduslikult sõltuva töötaja lepingu ülesütlemise põhiprintsiibiks poolte lepinguvabaduse põhimõte, mis kehtib sarnaselt võlaõiguses ning majanduslikult sõltuvatele töötajatele ei ole tagatud selles osas lisakaitset. Lepingu võib muuhulgas üles öelda mõjuval põhjusel. Sarnane lähenemine on majanduslikult sõltuvate töötajate osas Itaalias, kus lepingu lõpetamine toimub enne tähtaja saabumist kas mõjuval põhjusel või lepingupoolte

poolt kokkulepitud tingimustel. Tingimuste rikkumisel on töötegijal õigus kompensatsioonile ainult kahju tekkimise korral ning kahju peab olema tõendatud. Sarnane on olukord ka Hispaanias.

Autor on seisukohal, et koostööplatvormi vahendusel majanduslikult sõltuvale töötegijale peaks olema õigusselguse huvides kehtestatud eriregulatsioon muuhulgas lepingu lõpetamise osas – lepingut tohib lõpetada ainult mõjuval põhjusel ning vastava kriteeriumi rikkumisel koostööplatvormi poolt peab töötegijale maksma hüvitist.

Summary – Working via the Collaborative Platforms and the Protection of the Workers

The aim of this master's thesis was to analyse how are the workers who work via collaborative platforms qualified in the context of three internationally recognized worker categories – employees, independent contractors and economically dependent workers. The question asked was whether they are only employees, independent contractors, economically dependent workers or is it also possible that they belong to all of these three categories? Another aim was to cover the topic about the extension of the protection for the workers working via collaborative platforms.

The author of this master's thesis analysed different relevant documents starting with court decisions and ending with more theoretical materials like labour law articles. It is worth to mention that there are very few court documents regarding platform work. Some of these come from USA, UK, Switzerland and Brazil. More theoretical material are also developed in USA. There are not so much discussion regarding platform work in the EU. But nevertheless there are also some papers from the EU and the ILO. All of these materials came into consideration while writing this thesis.

The first thing to ask is what is the collaborative platform and how is it possible to work via the collaborative platforms. The collaborative platforms are part of the latest digital communication technology, which enables to connect people who have the same goals or interests. As a part of this phenomenon, it is also possible to find work via the collaborative platforms. The scheme is simple: the person who wants something to be done register himself/herself through the platform (in other words he/she is a client) and exactly the same option is meant for the persons who want to do some work for remuneration (in other words he/she is a service provider). Then there are two options: either the platform automatically connects service providers and clients or they find themselves manually using different technical opportunities to match their goals and interests regarding work to be done.

There are two types of work that can be done via the collaborative platforms: work on-demand via apps and crowd work. What are the main differences between these work categories? In short, when a person does work on-demand via apps then the nature of the work is the same like we are used to do in real life – like car driving, renovating, cleaning and so on. In other words, the work takes place in the real world, but the service providers and clients are connected exclusively via the collaborative platforms. On the other hand, when the

person does crowd work, then this work is always done via computer and internet. The nature of the crowdwork is digital. The tasks are usually simple and homogenous.

By now it is clear that people can do different kind of work via the collaborative platforms. Should the workers then be protected and how far this protection should reach?

First of all, it is important to mention that work via the collaborative platforms is exclusively regulated only by the terms of service developed solely by the collaborative platforms. The case is that at the moment there are no internal or international regulations concerning work via the collaborative platforms. Secondly, as a rule the collaborative platforms declare that all workers using the collaborative platform for working are independent contractors. The collaborative platforms do not classify themselves as employers but only as intermediaries who enable communication between service providers and clients. Which also means that no protection of labour rules cover them. Workers who want to work via the collaborative platforms can only agree with these terms or otherwise they cannot use the services of the platform.

The next question is that is it correct to state that workers who work via the collaborative platforms are always independent contractors? Sometimes the answer is affirmative. The worker is only then an independent contractor, when the collaborative platform acts only as a technological intermediary between the service provider and the client. It is also correct to collect commission fees while enabling different interactions between the clients and the service providers. Here it is certainly possible to conclude that certain service providers can qualify as independent contractors.

On the other hand, when the collaborative platform starts to regulate the price of the services, the quality of the work, imposes rules on the worker regarding his/her qualification, collect fees from the clients for the work done by the service provider and so on, including the possibility to unilaterally prohibit the use of the services of the collaborative platform, then arises the next question – are those workers working via the collaborative platforms employees, not independent contractors? Courts from USA, UK, Switzerland and Brazil are of the opinion that in such cases the workers who work via the collaborative platforms are employees in the strict sense which in the other words mean that they are completely covered by the employment protection in their jurisdictions. There are also few collaborative platforms who also classify their workers as employees in their terms of services or warn

clients that the regular use of the service provider can result in reclassifying the service provider from the independent contractor to the employee in the strict sense.

The next question is whether it is correct to divide workers who work via the collaborative platforms only as independent contractors and employees using only so called binary system. Some labour law specialists are of the opinion that workers who work via the collaborative platforms can also be economically dependent workers. Economically dependent worker in our context is a worker who works under the contract for services, but not under the employment contract, and is economically dependent on the collaborative platform. It means that if the collaborative platform should unilaterally cancel the contract without any reason then the worker bears the risk of poverty. The collaborative platform can sometimes also dictate the time, place and the way how the work must be done. This also means that economically dependent workers may need additional protection because of social considerations. The suggestion that workers who work via the collaborative platforms can also be economically dependent workers comes from the labour law literature and in some EU member states the economically dependent worker category is widely recognized. But here we need to remember that economically dependent workers are not employees in the strict sense. Originally in the context of economically dependent self employment the worker usually wants to be independent contractor. Which also means that he/she can choose the time, place and the way how he/she is doing the work. Bearing in mind these considerations we should ask how and to what extent should we then protect the economically dependent workers who work via the collaborative platforms.

There exists three different worker categories, which are independent contractor, employee and economically dependent worker. The author of this thesis is of the opinion that it is not always good idea to divide workers who work via the collaborative platforms between independent contractor and employee category because of the reasons mentioned above. In Estonia, there is not such category as economically dependent worker recognized in internal level. Hereby the author of this thesis suggests that economically dependent worker category need to be regulated by starting to define the legal definition of the economically dependent worker and also taking into consideration how and to what extent to cover these workers with protection.

In the present context the author of this thesis analyzed five different rights of the worker: 1) right to regulated work and rest time; 2) right to annual leave; 3) right to safe and healthy

working conditions; 4) right to minimum pay and 5) right to protection regarding the dismissal of the contract.

It is true that if the worker working via the collaborative platform is an employee then he/she is covered by all of these rights. On the other hand, if the worker is an independent contractor then he/she is not covered by these rights. The question is what protection and to what extent should be extended to workers who are economically dependent workers via the collaborative platform.

It is worth noticing that the collaborative platforms themselves do not usually regulate the rights to regulated work and rest time, annual leave, safe and healthy working conditions, minimum pay and protection regarding the dismissal of the contract of the workers. The main reason for this is that the collaborative platforms classify their workers usually as independent contractors and therefore the workers need to manage those rights by themselves.

Firstly, the author is of the opinion that there is no need to guarantee the economically dependent worker who works via the collaborative platform the right to regulated work and rest time. The main reason for that conclusion is that the worker has the sole discretion regarding when to work (turn the platform functions on) and when to take the time off (turn the platform functions off). In addition to that both contract parties - the worker and the platform - can separately agree on the terms regarding work and rest time in the concluded contract if necessary.

The author of this thesis is aware of the fact that there can occur situations, when the real discretion of the worker to organize his/her own working and rest time is limited due to the demands from the collaborative platform. Nevertheless despite this it is also possible to argue that also the economically dependent workers in the end can choose their contract parties. As mentioned above, the economically dependent workers are by no means employees in the strict sense – these persons wanted to become independent contractors in the first place so that they could on their own organize their own working time and other organizational aspects. Employees do not have such privilege, their working and rest time is dictated by their employer.

Added to this, the economically dependent workers working via the collaborative platforms have always option to turn off the platform functions thus making it unreasonable to track their working and rest time. Although the collaborative platforms have technical possibilities

to prohibit workers from accessing the platform during the rest time the author of this thesis is of the opinion that these technical methods should be regulated by the parties themselves in the separate contract not by the legislative means.

Secondly, the author is of the opinion that there is no need to guarantee the economically dependent worker who works via the collaborative platform the right to annual vacation. The main reason for that conclusion is that the worker has the sole discretion regarding when to work (turn the platform functions on) and when to take the time off during the extended period of time (turn the platform functions off). In addition to that both contract parties - the worker and the platform - can separately agree on the terms regarding work and rest time in the concluded contract if necessary.

Although the collaborative platforms have technical possibilities to prohibit workers from accessing the platform during the annual leave the author of this thesis is of the opinion that these technical methods should be regulated by the parties themselves in the separate contract not by the legislative means. Added to this, the economically dependent workers working via the collaborative platforms have always the option to turn off the platform functions thus making it unreasonable to track their vacation time.

Thirdly, the author of this thesis is of the opinion that there is no need to guarantee the economically dependent worker who works via the collaborative platform the right to safe and healthy working conditions. The main reason for this conclusion is that the worker has sole discretion regarding when to work (turn the platform functions on) and when to take the time off (turn the platform functions off). Added to this, the workers can choose clients and therefore places where to work, work can sometimes also be done at home. Therefore it can be concluded that the collaborative platform cannot control the safety measures used in the private property of the clients and workers or guarantee the healthy working conditions. The economically dependent worker should himself/herself take care of his/her health and safety measures used and to avoid damage to properties. The author of this thesis is of the opinion that terms regarding workers health and safety should be allowed to be regulated by the parties themselves in the separate contract, but definitely not by the legislative means.

Fourthly, the author is of the opinion that there is no need to guarantee the economically dependent worker who works via the collaborative platform the right to minimum pay if he/she has a real discretion to decide how much he/she is working, to whom he/she is working and where he/she is working.

Otherwise, when the collaborative platform imposes different demands and sanctions upon the worker who then practically acts as a subordinate employee who is integrated into the business plan of the collaborative platform then the author of this thesis is of the opinion that the collaborative platform must pay minimum wage to the worker.

The collaborative platforms have technical solutions to find out how much hours the worker has worked because the collaborative platforms can monitor the activity of the worker through the digital means like making screenshots of the computer or using GPS to track the location of the worker. Added to this, in such situations as described above the economically dependent worker might not have the similar bargaining power regarding the minimum pay as the collaborative platform has.

Fifthly, the author is of the opinion that there is need to guarantee the economically dependent worker who works via the collaborative platform the right to protection regarding the dismissal of the contract. The dismissal must be reasonable and the worker needs to have a right to compensation when his/her contract is dismissed unreasonably. But here it must be borne in mind that the right to protection regarding the dismissal of the contract is not similar to those of the employees in the strict sense. The author of this thesis is of the opinion that because of the legal clarity there should be a separate regulation regarding the protection of the dismissal of economically dependent workers who work via the collaborative platforms.

Kasutatud materjalide loetelu

1. Aloisi, A., Commoditized Workers. Case Study Research on Labour Law Issues Arising from a Set of 'On-Demand/Gig Economy' Platforms, Comparative Labor Law&Policy Journal, Vol. 37, No. 3, 2016.
2. Argawal, A. et al., Digitization and the contract labor market: A research agenda, National Bureau of Economic Research, October - <http://www.nber.org/papers/w19525.pdf> (02.05.2017).
3. Berg, J., Income security in the on-demand economy: findings and policy lessons from a survey of crowdworkers, Comparative Labour Law & Policy Journal, Volume 37, Issue 3, 2016.
4. Berg, J., Income security in the on-demand economy: findings and policy lessons from a survey of crowdworkers, International Labour Office, Inclusive Labour Markets, Labour Relations and Working Conditions Branch. - Geneva: ILO, 2016 (Conditions of work and employment series ; No. 74).
5. Cabrita, J. et al. Portugal: Self-employed workers - <http://www.eurofound.europa.eu/comparative/tn0801018s/pt0801019q.htm> (02.05.2017).
6. Castillo del, A., P., Meinert, S., Occupational safety and health in 2040, Four scenarios, How will the next generation in Europe deal with occupational safety and health issues?, A project of the European Trade Union Institute (ETUI) in cooperation with the Institute for Prospective Analyses (IPA) - <http://www.etui.org/Publications2/Guides/Occupational-safety-and-health-in-2040-Four-scenarios> (02.05.2017).
7. Cherry, M. A, Beyond Misclassification: The Digital Transformation of Work, Comparative Labour Law & Policy Journal, Volume 37, Issue 3, 2016.
8. Coletto, D., Pedersini, R., Self-employed workers: industrial relations and working conditions. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions - <http://www.eurofound.europa.eu/docs/comparative/tn0801018s/tn0801018s.pdf> (02.05.2017).
9. Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions, A European agenda for the collaborative economy, {SWD(2016) 184 final}, Brussels, 2.6.2016, COM (2016) 356 final - <http://ec.europa.eu/DocsRoom/documents/16881> (02.05.2017); Commission staff working document, *Accompanying the document* Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions, A European agenda for the collaborative

economy - A European agenda for the collaborative economy, European agenda for the collaborative economy – supporting analysis, {COM(2016) 356 final}, Brussels, 2.6.2016, SWD (2016) 184 final - <http://ec.europa.eu/DocsRoom/documents/16881> (02.05.2017).

10. Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions, Online Platforms and the Digital Single Market, Opportunities and Challenges for Europe, {SWD(2016) 172 final}, Brussels, 25.5.2016 COM(2016) 288 final – <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1466514160026&uri=CELEX:52016DC0288> (02.05.2017); Commission staff working document, Online Platforms, *Accompanying the document* Communication on Online Platforms and the Digital Single Market, {COM(2016) 288}, Brussels, XXX SWD(2016) 172 - <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/news/commission-staff-working-document-online-platforms> (02.05.2017); Vaata lisaks: House of Lords, Select Committee on European Union, Online Platforms and the Digital Single Market, 10th Report of Session 2015-2016, Ordered to be printed 12 April 2016 and published 20 April 2016, Published by the Authority of the House of Lords, HL Paper 129 - <https://www.publications.parliament.uk/pa/ld201516/ldselect/ldeucom/129/129.pdf> (02.05.2017).

11. Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions - A Digital Single Market Strategy for Europe, {SWD(2015) 100 final}, Brussels, 6.5.2015, COM (2015) 192 final - <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1447773803386&uri=CELEX:52015DC0192> (02.05.2017); Commission staff working document, A Digital Single Market Strategy for Europe – Analysis and Evidence, *Accompanying the document* Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions - A Digital Single Market Strategy for Europe, {COM(2015) 192 final}, Brussels, 6.5.2015, COM (2015) 100 final - <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/TXT/?uri=CELEX%3A52015SC0100> (02.05.2017).

12. European Commission|Business Innovation Observatory. 2013. The Sharing Economy: Accessibility Based Business Models for Peer-to-Peer Markets. Case study 12. European Union: Brussels - http://www.eukn.eu/fileadmin/Lib/files/EUKN/2014/12-she-accessibility-based-business-models-for-peer-to-peer-markets_en.pdf (02.05.2017).

13. Cortés, S., New Rights for Dependent Self-Employed Workers -

<http://www.internationallawoffice.com/Newsletters/Employment-Benefits/Spain/Cuatrecasas/New-Rights-for-Dependent-Self-Employed-Workers> (02.05.2017).

14. Council of Europe, Digest of the Case Law of the European Committee of Social Rights, 2008 -

<https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=090000168049159f> (02.05.2017).

15. Creighton, B., McCrystal, S., Who is a „worker” in International law?, Comparative Labor Law & Policy Journal, Vol. 37, 2016, No. 3.

16. Davidov, G., The Status of Uber Drivers: A Purposive Approach - <http://www.labourlawresearch.net/sites/default/files/papers/The%20status%20of%20Uber%20drivers%20A%20purposive%20approach%20copy.pdf> (02.05.2017); Davidov, G., A Purposive Approach to Labour Law, Oxford University Press, 2016.

17. Davies, P., Freedland, M., Employees, workers, and the autonomy of labour law. – H. Collins, P. Davies, R. Rideout (ed). Legal Regulation of the Employment Relation. Kluwer Law International 2000.

18. Decent Work Indicators, ILO Manual, 2013, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--dgreports/---integration/documents/publication/wcms_229374.pdf (02.05.2017); Decent Work Indicators, http://www.ilo.org/integration/themes/mdw/WCMS_189392/lang--en/index.htm (02.05.2017).

19. De Stefano, V., Introduction: Crowdsourcing, the gig-economy and the law, Comparative Labor Law & Policy Journal, Vol. 37, No. 3, 2016.

20. De Stefano, V., The rise of the "just-in-time workforce" : on-demand work, crowdwork and labour protection in the "gig-economy", International Labour Office, Inclusive Labour Markets, Labour Relations and Working Conditions Branch. - Geneva: ILO, 2016 Conditions of work and employment series; No. 71 - http://www.ilo.org/travail/whatwedo/publications/WCMS_443267/lang--en/index.htm (02.05.2017).

21. Directorat General for Internal Policies, Policy Department A: Employment Policy, Social protection rights of economically dependent self-employed workers, Study, 2013 - http://adapt.it/professionionoggi/docs/Economically_dependent_selfemployment.pdf (02.05.2017).

22. Eisenbrey, R., Mishel, L., Uber business model does not justify a new ‘independent worker’” category, Economic Policy Institute, 2016 - <http://www.epi.org/publication/uber->

business-model-does-not-justify-a-new-independent-worker-category/ (02.05.2017).

23. E-Journal of International and Comparative Labour Studies, Adapt University Press, Volume 1, No. 1-2 March-June 2012 - http://ejcls.adapt.it/index.php/ejcls_adapt/article/view/22/68 (02.05.2017).

24. Eljas-Taal, K. jt., Jagamismajanduse põhimõtete rakendamise Eesti majandus- ja õigusruumis, Lõpparuanne, technopolis |group|ja Ernst & Young Baltic AS, 14. November 2016, - <https://www.mkm.ee/sites/default/files/lopparuanne.pdf> (02.05.2017); Lõpparuande juurde kuuluvad lisad, A Transport - https://www.mkm.ee/sites/default/files/lisa_a_transport.pdf (02.05.2017), B Majutus ja reisikorraldus - https://www.mkm.ee/sites/default/files/lisa_b_majutus_ja_reisikorraldus.pdf (02.05.2017), C Finantsteenused - https://www.mkm.ee/sites/default/files/lisa_c_finantsteenused.pdf (02.05.2017), D Isiku- ja äriteenused - https://www.mkm.ee/sites/default/files/lisa_d_isiku-ja_ariteenused.pdf (02.05.2017) ja E Haridus - https://www.mkm.ee/sites/default/files/lisa_e_haridus.pdf (02.05.2017).

25. Employment and decent work – Policy - https://ec.europa.eu/europeaid/sectors/policy_en (02.05.2017); Employment and Decent work - http://ec.europa.eu/europeaid/sectors/human-development/employment-and-decent-work_en (02.05.2017).

26. Eurofound (2015), New forms of employment, Publications Office of the European Union, Luxembourg - https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1461en.pdf (02.05.2017).

27. European Commission - Press release, A European agenda for the collaborative economy, Brussels, 2 June 2016 - http://europa.eu/rapid/press-release_IP-16-2001_en.htm (02.05.2017).

28. Felstiner, A., Working The Crowd: Employment And Labor Law In The Crowdsourcing Industry, Berkeley Journal of Employment & Labor Law, Vol.32, Issue 1 - <http://scholarship.law.berkeley.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1433&context=bjell> (02.05.2017).

29. Geradin, D., Online Intermediation Platforms and Free Trade Principles – Some Reflections on the Uber Preliminary Ruling Case (April 5, 2016). Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=2759379> (02.05.2017).

30. Goudin, P. 2016. The Cost of Non-Europe in the Sharing Economy: Economic, Social and Legal Challenges and Opportunities. European Parliamentary Research Service: Brussels

-

[http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/558777/EPRS_STU\(2016\)55877_7_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/558777/EPRS_STU(2016)55877_7_EN.pdf) (02.05.2017).

31. Haljasmäe, R., Majanduslikult sõltuv töötaja ja tema õiguste kaitse, teadusmagistritöö, Juhendaja dotsent M. Muda, Tartu Ülikool, õigusteaduskond, eraõiguse instituut, tsiviilõiguse õppetool, Tartu 2010.

32. Harris, S. D., Krueger, A. B., A Proposal for Modernizing Labor Laws for Twenty First - Century Work: The “Independent Worker”, The Hamilton Project, 2015 - http://www.hamiltonproject.org/assets/files/modernizing_labor_laws_for_twenty_first_century_work_krueger_harris.pdf (02.05.2017).

33. Horton, J. J., Chilton, L. B., The Labor Economics of Paid Crowdsourcing in EC’10: Proceedings of the 11th ACM Conference on Electronic Commerce, 7-11 June, Harvard University - http://hmslydia.com/my_publications/HortonLaborEconomicsEC2010.pdf (02.05.2017).

34. Italy: Developments in working life – Q1 2016 - <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/articles/industrial-relations/italy-developments-in-working-life-q1-2016> (19.04.2017); Italy: Charter of rights for all workers - <https://www.etuc.org/italy-charter-rights-all-workers> (19.04.2017).

35. Kittur, A., Nickerson, J. V., Bernstein, et al, The future of crowd work, 16th ACM Conference on Computer Supported Cooperative Work (CSCW 2013) - <https://www.lri.fr/~mbl/ENS/CSCW/2012/papers/Kittur-CSCW13.pdf> (02.05.2017).

36. Paying minimum wage on online labor platforms, ETUI, February 2017 - <https://www.google.co.uk/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0ahUKEwjB4u->

[O6K3TAhUEFCwKHYZkCEAQFgghMAA&url=https%3A%2F%2Fwww.etui.org%2Fcontent%2Fdownload%2F26433%2F248605%2Ffile%2FMinimum%2Bwage%2Bon%2Bplatforms%2B-](https://www.google.co.uk/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0ahUKEwjB4u-O6K3TAhUEFCwKHYZkCEAQFgghMAA&url=https%3A%2F%2Fwww.etui.org%2Fcontent%2Fdownload%2F26433%2F248605%2Ffile%2FMinimum%2Bwage%2Bon%2Bplatforms%2B-)

[%2BCall%2Bfor%2BComments%2Bwith%2Bfunding%2Bnote.pdf&usg=AFQjCNHLIRU82UNVKMZL1ZYXiMr9JeWT5w&cad=rja](https://www.google.co.uk/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0ahUKEwjB4u-%2BCall%2Bfor%2BComments%2Bwith%2Bfunding%2Bnote.pdf&usg=AFQjCNHLIRU82UNVKMZL1ZYXiMr9JeWT5w&cad=rja) (02.05.2017).

37. Perulli, A., Economically dependent / quasi-subordinate (parasubordinate) employment: legal, social and economic aspects.

38. Perulli, A., The Notion of Employee in need of Redefinition, 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, April 2017 (Dokument on autori valduses).

39. Prassl, J., Risak, M., Uber, Taskrabbit, & Co: Platforms as Employers? Rethinking the Legal Analysis of Crowdwork, *Comparative Labour Law & Policy Journal*, Volume 37, Issue 3, 2016.
40. Riigikantselei, Analüüs „Tuleviku töö – uued suunad ja lahendused“, Hankedokumendid, Lihthankemenetlus, Riigihanke viitenumber: 182967 - <https://riigihanked.riik.ee/register/RegisterHanked.html> (02.05.2017).
41. Risak, M., The Scope of the Working Time Directive: Perspectives and Challenges, 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, April 2017 (Dokument on autori valduses).
42. Risak, M., Warter, J., Legal strategies towards fair conditions in the virtual sweatshop, paper presented at the IV Regulating for Decent Work Conference, ILO, Geneva, July 8 -10, 2015 - http://www.rdw2015.org/uploads/submission/full_paper/373/crowdwork_law_RisakWarter.pdf (02.05.2017).
43. Rogers, B., Employment Rights in the Platform Economy: Getting Back to Basics, Temple University Legal Studies Research Paper No. 2015-33, 2016.
44. Smith, R., Leberstein, S., on Demand: Ensuring Workplace Standards and Worker Security in the On-Demand Economy, National Employment Law Project, 2016 - <http://www.nelp.org/content/uploads/Rights-On-Demand-Report.pdf> (02.05.2017).
45. 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, April 2017 (Dokument on autori valduses).
46. Weinberg, J., Gig News: Brazilian Judge Finds Uber Driver Is Employee - <https://onlabor.org/2017/02/14/gig-news-brazilian-judge-finds-uber-driver-is-employee/> (02.05.2017).
47. Weinberg, J., Gig News: Swiss Agency Finds Uber Driver Is Employee - <https://onlabor.org/2017/01/06/gig-news-swiss-agency-finds-uber-driver-is-employee/> (02.05.2017).
48. Wexler, M. N., Reconfiguring the sociology of the crowd: Exploring crowdsourcing, *International Journal of Sociology and Social Policy*, Vol. 31, No. 1/2 –

<http://www.emeraldinsight.com.ezproxy.utlib.ut.ee/doi/full/10.1108/01443331111104779>
(02.05.2017).

Kasutatud normatiivmaterjalide loetelu

1. ILO Declaration of Philadelphia, 10th May 1944 - http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-islamabad/documents/policy/wcms_142941.pdf (02.05.2017).
2. R198 - Employment Relationship Recommendation, 2006 (No. 198) - http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312535 (02.05.2017).
3. European Social Charter (Revised), Strasbourg, 3.V.1996 - <http://www.coe.int/en/web/conventions/full-list/-/conventions/rms/090000168007cf93> (02.05.2017).
4. Euroopa Liidu leping ja Euroopa Liidu toimimise leping (ELTL) - <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=OJ:C:2010:083:FULL&from=ET> (02.05.2017).
5. European Parliament resolution of 19 January 2017 on a European Pillar of Social Rights (2016/2095(INI)) - <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P8-TA-2017-0010+0+DOC+XML+V0//EN> (19.04.2017).
6. Act No. 20 of 11 July 2007, Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo – <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-13409> (02.05.2017).
7. UK Employment Rights Act 1996 (ERA) - <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/1996/18/contents> (02.05.2017).
8. UK The Working Time Regulations 1998 - <http://www.hse.gov.uk/contact/faqs/workingtimedirective.htm> (02.05.2017).
9. Töölepingu seadus, RT I 2009, 5, 35 - RT I, 07.12.2016, 1.
10. Töötervishoiu ja tööohutuse seadus (TTTS) - RT I 1999, 60, 616 - RT I, 08.07.2016, 39.
11. Võlaõigusseadus, RT I 2001, 81, 487 - RT I, 31.12.2016, 1.
12. Ühistranspordiseaduse muutmise seaduse eelnõu 188 SE - <https://www.riigikogu.ee/tegevus/eelnoud/eelnou/17074c56-bf09-477f-befb-a6e4ea86461f/%C3%9Chistranspordiseaduse%20muutmise%20seadus> (02.05.2017).

Kasutatud tüüptingimuste loetelu

1. Airbnb Terms of Service, October 27, 2016 - <https://www.airbnb.com/terms> (02.05.2017).
2. Amazon Mechanical Turk Participation Agreement, December 2, 2014 - <https://www.mturk.com/mturk/conditionsofuse> (02.05.2017).
3. Clickworker General terms and conditions (Clickworkers), August 26, 2011 - <https://workplace.clickworker.com/en/agreements/5908> (02.05.2017); General terms and conditions (Clickworkers), December 3, 2012 - <https://workplace.clickworker.com/en/agreements/10123> (02.05.2017).
4. Eataway General Terms and Conditions, 15th November, 2015 - <https://www.eataway.com/et/terms-conditions> (02.05.2017).
5. Freelancer User Agreement, March 2, 2017 - <https://www.freelancer.co.uk/about/terms> (02.05.2017).
6. GoWorkaBit Üldised Kasutustingimused Äriühingule - <https://goworkabit.com/terms> (02.05.2017).
7. Helpific veebilehe kasutaja- ja privaatsustingimused - <https://helpific.com/et/terms> (02.05.2017).
8. Instacart Terms and Conditions, August 2, 2016 - <https://www.instacart.com/terms> (02.05.2017); Instacart shoppers - <https://shoppers.instacart.com/> (02.05.2017).
9. Jobbatical Terms and Conditions for Customers, September 22, 2016 - <https://jobbatical.com/terms> (02.05.2017).
10. Kokad.ee Kasutajaleping - <https://www.kokad.ee/register.cook.php> (02.05.2017).
11. Lingjob Services Agreement between Client and Freelances, May 10, 2013 - http://lingjob.com/var/media/files/Services%20agreement_LingJob.pdf (02.05.2017).
12. Lyft Terms of Service, September 30, 2016 - <https://www.lyft.com/terms> (02.05.2017).
13. Move Guides Master Services Agreement - <https://www.moveguides.com/terms> (02.05.2017).
14. Munchery Terms of Service, June 29, 2016 - <https://munchery.com/about/privacy-and-terms-of-service/> (02.05.2017); Deliver for Munchery, Ride or Drive - <https://munchery.com/delivery/> (02.05.2017).
15. Petify Kasutajatingimused - <http://petify.ee/kasutajatingimused/> (02.05.2017).
16. Shyp Terms of Service, October 6, 2016 - <https://www.shyp.com/terms> (02.05.2017); Job descriptions by Shyp - <https://jobs.lever.co/shyp> (02.05.2017).

17. TaskRabbit Terms of Service, March 11, 2017 - <https://www.taskrabbit.com/terms> (02.05.2017).
18. Taxify rakenduse kasutustingimused - <https://taxify.eu/et/tingimused/conditions/> (02.05.2017).
19. Teleport Terms of Use, September 7th, 2015 - <https://teleport.org/terms-of-use/> (02.05.2017).
20. Twago General Terms and Conditions, 12.03.2015 - <https://twago.com/static/terms-and-conditions/> (02.05.2017).
21. Uber B.V. Tingimused, 22. jaanuar 2016 - <https://www.uber.com/legal/terms/ee/> (02.05.2017); UK redaktsioon - <https://www.uber.com/legal/terms/gb/> (02.05.2017); USA redaktsioon - <https://www.uber.com/legal/terms/us/> (02.05.2017).
22. Upwork Payroll Agreement, September 1, 2016 - <https://www.upwork.com/legal/upwork-payroll-agreement/> (02.05.2017).
23. Upwork User Agreement, September 12, 2016 - <https://www.upwork.com/legal/> (02.05.2017).
24. Wolt Terms & Conditions, 7.2.2017 - <https://wolt.com/terms> (02.05.2017).
25. 99designs Terms of use, November 2016 - <https://99designs.com/legal/terms-of-use> (02.05.2017).

Kasutatud vaidlusorganite materjalide loetelu

1. Case C-320/16 Request for a preliminary ruling from the Tribunal de grande instance de Lille (Regional Court, Lille) (France) lodged on 6 June 2016 — Criminal proceedings against Uber France SAS - <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?jsessionid=9ea7d0f130d6979dff35707a474eb625f7047114c93c.e34KaxiLc3eQc40LaxqMbN4PahqNe0?docid=182699&mode=req&pageIndex=37&dir=&occ=first&part=1&text=&doclang=EN&cid=593492> (02.05.2017).
2. Case C-526/15 (2015/C 429/13) (equest for a preliminary ruling from the Rechtbank van Koophandel Brussel (Belgium) lodged on 5 October 2015 — Uber Belgium BVBA v Taxi Radio Bruxellois NV, Other parties: Uber NV and Others) - <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A62015CN0526> (02.05.2017).
3. Case C-434/15 (Request for a preliminary ruling from the Juzgado Mercantil No 3 de Barcelona (Spain) lodged on 7 August 2015 — Asociación Profesional Élite Taxi v Uber Systems Spain, S.L.) - <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=170871&pageIndex=0&doclang=EN&mode=req&dir=&occ=first&part=1&cid=653516m> (02.05.2017).
4. Case C-131/04 - Robinson-Steele and Others In Joined Cases C-131/04 and C-257/04, C-342/01 - Merino Gómez - <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?jsessionid=9ea7d0f130d6e649e26a0da649949e6bd6209d26ca3a.e34KaxiLc3eQc40LaxqMbN4Pax4Me0?text=&docid=57688&pageIndex=0&doclang=EN&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=33348> (02.05.2017).
5. Case C-84/94 - United Kingdom v Council - <http://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?text=&docid=99492&pageIndex=0&doclang=EN&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=33459> (02.05.2017).
6. Case C-66/85 - Lawrie-Blum v Land Baden-Württemberg - <http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?language=en&jur=C,T,F&num=66/85&td=ALL#> (02.05.2017).
7. Employment Tribunals between Aslam v. Uber, Case nos: 2202550/2015 and others, 28 October 2016 - <https://www.judiciary.gov.uk/wp-content/uploads/2016/10/aslam-and-farrar-v-uber-reasons-20161028.pdf> (02.05.2017).
8. Uber v. Barbara Berwick, Superior Court of California, Case nr. CGC-15-546378, June 3 2015 -

<http://digitalcommons.law.scu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1988&context=historical>
(02.05.2017).

9. O'Connor v. Uber Technologies, Inc. et al., C13-3826 EMC, March 11 2015 - <http://www.cand.uscourts.gov/EMC/OConnorvUberTechnologies> (02.05.2017).

10. Cotter et al. v. Lyft, Inc., et al (C13-4065 VC), March 11 2015 - www.cand.uscourts.gov/VC/Cotter-v-Lyft (02.05.2017).

11. California Unemployment Insurance Appeals Board, Case No. 5371509 (Formerly Case No. 5338037), Uber v. Claimant - <http://uberlawsuit.com/Uber%20Case%20No.%205371509.pdf> (02.05.2017).

12. RKTk 3-2-1-41-11.

13. RKTk 3-2-1-9-05.

14. RKTk 3-2-1-3-05.

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja lõputöö üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

Mina, Rene Tappel,

annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) enda loodud teose -

Koostööplatvormi vahendusel tööd tegev isik ja tema õiguste kaitse, mille juhendaja on professor Merle Erikson -

reprodutseerimiseks säilitamise ja üldsusele kättesaadavaks tegemise eesmärgil, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace-i lisamise eesmärgil kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni;

üldsusele kättesaadavaks tegemiseks Tartu Ülikooli veebikeskkonna kaudu, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace-i kaudu kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni.

Olen teadlik, et eespoolnimetatud õigused jäävad alles ka autorile.

Kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei rikuta teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse seadusest tulenevaid õigusi.

Tartus, 02.05.2017