

TARTU ÜLIKOOL
ÕIGUSTEADUSKOND
Eraõiguse osakond

Olari Siim

**KOLLEKTIIVLEPINGU SÕLMIMISE VÕIMALIKKUS
ISESEISVATELE TÖÖTEGIJATELE**

Magistritöö

Juhendaja
dr. iur. Gaabriel Tavits

Tartu
2024

SISUKORD

SISSEJUHATUS.....	3
1. KOLLEKTIIVSETE TÖÖSUHETE ÕIGUSLIKUD ALUSED.....	7
1.1. Põhiseaduslikud tagatised.....	7
1.2. Kollektiivlepingute õiguslik reguleerimine.....	12
1.3. Töötajate esindajad.....	15
1.3.1. Ametiühingud.....	15
1.3.2. Töötajate usaldusisik.....	17
1.4. Kollektiivläbirääkimisi ja selle ulatust reguleerivad rahvusvahelised normid.....	19
1.4.1. Euroopa Liidu Toimimise Leping.....	19
1.4.2. Euroopa Sotsiaalharta.....	22
1.4.3. Euroopa Kohtu tõlgendused.....	26
2. TÖÖ TEGEMISE INDIVIDUAALNE REGULEREERIMINE.....	29
2.1. Käsundusleping.....	29
2.2. Töövõtuleping.....	30
2.3. Platvormitöötaja.....	31
3. KONKURENTSIÕIGUS JA KOLLEKTIIVSED TÖÖSUHTED.....	35
3.1. Konkurentsioiguse regulatsioon Eestis.....	35
3.2. Iseseisvad töötajad ja ametiühingu kaitse.....	39
3.3. Konkurentsioigus ja kollektiivleping.....	44
3.3.1. Euroopa Liidu suunised kollektiivlepingute kohaldamise kohta.....	54
3.3.2. Platvormitöötaja kollektiivlepingu võimalikkus.....	56
KOKKUVÕTE.....	60
THE OPTION OF CONDUCTING COLLECTIVE AGREEMENTS FOR EMPLOYEES WITHOUT A TRADITIONAL EMPLOYMENT CONTRACT. Summary.....	63
KASUTATUD KIRJANDUS.....	68
KASUTATUD ÕIGUSAKTID.....	72
KASUTATUD KOHTULAHENDID.....	73
KASUTATUD LÜHENDID.....	74

SISSEJUHATUS

Muutuvas töömaailmas koos uute tööhõivevormide esilekerkimisega, mis asuvad sageli traditsioonilise ja iseseisva töötajate tegutsemise vahelises hallis tsoonis, on töö - ja tööõiguse poolt tagatav kaitse ulatus muutunud taas kiireloomuliseks probleemiks.¹

Tehnoloogilised ja organisatsioonilised muutused töömaailmas näitavad kasvavat vajadust laiendada tööõiguse kaitseala täielikult või osaliselt isikutele, kes ei suuda oma töötingimusi individuaalselt mõjutada. See puudutab olukordi, kus töötajal puudub töölepinguline suhe kuid ollakse majanduslikult sõltuvad ühest või väikesest arvust töö pakkujatest, kellest on töötaja sissetulek. See väljendub sageli läbirääkimiste positsiooni nõrkuses võrreldes traditsioonilise töötajatega.²

Tänapäeval on kollektiivlepingud arenenud riikides seaduse kõrval peamiseks vahendiks töölepingu poolte vaheliste suhete korrastamiseks ja kohustuslike tingimuste kehtestamiseks.³

Individuaalsete töösuhete kõrval on töösuhete tingimuste kujundamisel oluline roll kollektiivsetel töösuhetel. Eestis ei ole kollektiivläbirääkimised kuigi levinud ja kollektiivlepingutega kaetus on pigem vähene. Samas pööratakse kollektiivsete töösuhete väärtustamisele ja kollektiivläbirääkimiste edendamisele jätkuvalt tähelepanu nii riigisisel kui ka rahvusvahelisel tasandil.⁴

Eestis reguleerib kollektiivlepingutega seonduvate peamiselt kollektiivlepingu seadus, mis võeti vastu 1993. aastal. Vahepealsete aastate jooksul Eesti ühiskonnas toimunud muutused on toonud kaasa ka töösuhete arengu. Sotsiaalpartnerite roll ühiskonnas on tugevnenud ja kollektiivlepingutega reguleeritavate töötingimuste osakaal suurenenud. Sellega seoses on esile kerkinud probleeme, mille lahendamiseks on oluline teha seadusemuudatusi.⁵

1 Risak, Martin., Dullinger, T., The concept of „worker” in Eu Law, Status quo and potential for change, 2018, lk 5. - <https://www.etui.org/sites/default/files/18%20Concept%20of%20worker%20Risak%20Dullinger%20R140%20web%20version.pdf> (21.04.2024).

2 *Ibidem*, lk 7.

3 Naaber, L., Kollektiivlepingu laiendamine. – *Juridica* 2003/9, lk 643.

4 Rahumets, M.H., Kollektiivläbirääkimisteks õigustatud isikute ringi laiendamine Eestis. – *Juridica*, 2023/1, lk 21.

5 Naaber, L., lk 643.

Tööturu muutunud olukord (uued töötegemise viisid; töötajate soov teha rohkem lühiajalisi töid) on proovikiviks töösuhete õiguslikul reguleerimisel.⁶

Uute töötegemise viiside juures on erialakirjanduses palju pööratud tähelepanu töötegijate individuaalsele kaitsele ning töötegija ja tööandja suhte õiguslikule reguleerimisele. Seevastu ei ole piisavalt sügavalt uuritud kollektiivsete töösuhete võimalikkust uute töötegemise viiside juures, samuti kollektiivse töösuhete mõju. Kuigi uued töötegemise viisid ei soodusta kollektiivsete töösuhete arenemist, võib siiski täheldada, et ühised kollektiivsed välja astumised on selleks võimaluseks, mille abil saavad uute töötegemise viisidega hõlmatud töötegijad seista oma ühiste huvide eest.⁷

Üks võimalus kollektiivläbirääkimisi edendada ja kollektiivlepingute sõlmimist soodustada on anda vastav õigus senisest laiemale hulgale tööd tegevatele isikutele. Õiguskirjanduses on asutud seisukohale, et Eestis saavad kollektiivlepinguid sõlmida töötajad, kuid mitte iseseisvad töötegijad, näiteks käsundus või töövõtulepingu alusel teenuse osutajad ja füüsilisest isikust ettevõtjad.⁸

Eelnevalt toimuvad muutused on leidnud käsitlemist rahvusvahelises õiguses, kus kollektiivsetest töösuhetest tulenevad õigused on laiendatud ka iseseisvatele töötegijatele ning seeläbi lubatud sõlmida kollektiivlepinguid. Lisaks olemasolevale kohtupraktikale on Euroopa Komisjon avaldanud suunised, millised iseenda tööandjate kollektiivlepingud jäävad ELTL artikkel 101 kohaldamisalast välja. Eesti õiguskirjanduses saab välja tuua sarnase suundumuse, nimelt Põhiseaduse § 29 kommentaarides nenditakse kollektiivsete töösuhete laiendamise vajadust iseseisvatele töötegijatele. Samas puudub aga selgus, kuidas oleks võimalik Eestis reguleerida selliste töötegijate kollektiivseid õigussuhteid.

Võttes arvesse uute töövormide teket ning töösuhete arengus toimunud muutusi ja suundumisi, on tekkinud küsimus, et kas ja kuidas saaksid iseseisvad töötegijad Eesti kollektiivsetes töösuhetes oma õigusi kaitsta.

6 Tavits, G., Kollektiivsete töösuhete eripärad ja uued töötegemise viisid. – *Juridica* 2020/7, lk 546.

7 *Ibidem*, lk 546.

8 Rahumets. (viide 4), lk 21.

Töö eesmärgiks on Eesti kollektiivsete töösuhete regulatsiooni eripära arvestades uurida, missugused on kollektiivlepingute sõlmimise võimalikkus ning takistused, mis võivad avalduda kollektiivläbirääkimistel mitte töölepingu alusel tegutsevatele isikutele.

Magistritöö eesmärgi saavutamiseks vastatakse uurimisküsimusele ning töö tulemusena esitatakse põhjendused, mis õigustavad kollektiivläbirääkimise lubamist iseseisvatele töötajatele ning tuuakse välja probleemid mis tekivad kollektiivsetel läbirääkimistel. Samuti tuuakse välja võimalikud lahendused.

Töö esimeses peatükis analüüsitakse Eestis kehtivat seadusandlust, mis käsitleb kollektiivseid töösuhteid ning nende rakendamise põhimõtteid. Samuti tuuakse välja rahvusvaheliselt tunnustatud kollektiivõiguse põhimõtted ja eesmärgid ning isikute ringi, kellel on õigus kollektiivsetele õigussuhetele.

Magistritöö teises peatükis analüüsitakse töö tegemise jaoks võimalikke lepingulisi suhteid.

Töö kolmandas peatükis analüüsitakse konkurentsi õigusest tulenevaid takistusi, mis on seotud kollektiivlepingu sõlmimisega. Töö käigus tuuakse välja Eesti kehtiv konkurentsiseaduse regulatsioon ning sellega kaasnevad kitsaskohad. Kui töölepingu alusel töötava töötaja suhtes konkurentsiõiguslik piirang puudub, siis piirangud rakenduvad iseseisvatele töötajatele, kuna neid peetakse ettevõtjateks. Sellisteks isikuteks võivad nt olla käsundus – või töövõtulepingu alusel töötavad isikud ja samuti platvormi töötajad (töötajad). Samuti tuuakse töös välja rahvusvaheliselt tunnustatud õigusaktid ja sellekohased tõlgendused, kohtupraktika ning kollektiivsete töösuhete kaitsmise suundumused.

Sarnaselt Eestile puudub ka Poolas kollektiivlepingute regulatsioon, mis arvestaks mitte töölepingu alusel töötavate töötajate huve. Poola riigi näitel saab välja tuua ühe võimaliku lahenduse, kuidas võiks reguleerida kollektiivseid töösuhteid. Lisaks analüüsitakse Taani riigi näitel kollektiivlepingut, mis on spetsiaalselt välja töötatud platvormitöötajaid silmas pidades.

Magistritöö uurimisküsimusele vastamisele rakendatakse analüütilist meetodit, tuginedes Eesti õigusaktidele, Euroopa Liidu õigusele, rahvusvahelisele õigusele, kohtupraktikale ja asjakohasele teaduskirjandusele. Samuti on kasutatud võrdlevat meetodit. Selleks on õiguskirjanduse analüüsi põhjal välja toodud võimalused, kuidas võiks reguleerida

kollektiivseid töösuhteid. Töö puudutab osaliselt Hollandi, Iirimaa, Inglismaa, Poola, Saksamaa, Taani kollektiivseid töösuhteid.

Magistritöö teemal ei ole Eestis koostatud doktoritöid. Magistritöö kõrgneval tasemel on valminud töö, kus analüüsiti kollektiivlääbirääkimisteks õigustatud isikute ringi laiendamist Eestis.⁹

Märksõnad: kollektiivlepingud, kollektiivsed läbirääkimised, konkurentsioigus, töösuhted, tööõigus.

9 Rahumets, M.H., Kollektiivlääbirääkimisteks õigustatud isikute ringi laiendamine Eestis. Magistritöö. Tallinn: Tartu Ülikool 2022.

1. KOLLEKTIIVSETE TÖÖSUHETE ÕIGUSLIKUD ALUSED

1.1. Põhiseaduslikud tagatised

Põhiseaduse § 29 lõikes 1 on sätestatud üks fundamentaalsemaid põhiõigusi: inimese õigus valida endale vabalt tegevusala ja elukutse, et olla majanduslikult aktiivne. Tegemist on vaba eneseteostuse (PS § 19) ühe olulise väljendusvormiga.¹⁰

2012. aasta PS § 29 lg 1 kommentaaride kohaselt „õigus vabalt valida töökohta” sätestab inimese õiguse tegutseda enda valitud tegevusalal-elukutsel palgatöötajana. Kommentaaride kohaselt viitavad eespool nimetatud esimesed kaks mõistet (tegevusala, elukutse) püsivale valikule (nt otsus olla jurist, talupidaja, arheoloog). Sõna „töökoht” viitab aga konkreetsele palgatöökohale ükskõik millise tegevusala ja elukutse raames ning seda nii erasektoris kui ka riigi või kohaliku omavalitsuse asutuses. Samuti on välja toodud, et PS § 29 lg-d 4–6 keskenduvad eelkõige palgatöötaja õigustele ning sellise töö tegija ja tema tööandja suhetele, muu hulgas tagavad need sätted töötajate ühinemisõiguse.¹¹ Teised töötegemise vormid on kaitstud PS §-ga 31.

Palgatöötaja olemuslik tunnus on see, et ta allub töö tegemisel teise isiku juhtimisele ja kontrollile. PS § 29 lg 1 kaitse all on inimese õigus teostada end palgatöötajana.¹²

Kui 2012. aasta PS § 29 kommentaaride kohaselt tuli töötamise sisustamise näol üksnes silmas pidada palgatöötaja definitsiooni olemust, siis ühiskonna arengu ning uudsete töövormide tekkimise arengu tõttu on toimunud ka mõningased muutused töötaja definitsiooni sisustamise (ja töösuhete laiendamise näol).

2017. aasta PS kommentaaride kohaselt on Riigikohus leidnud, et PS § 29 lg 1 ei hõlma üksnes palgatöötajaid, vaid ka isikuid, kes on juriidilise isiku organi (juhatuse, nõukogu) liikmed. Juriidilise isiku organi, eriti juhatuse liikme tegevus võib teatud juhtudel sarnaneda mõneti palgatöötaja omaga: ka temale võib juriidilise isiku omanik või nõukogu üsna täpselt ette kirjutada, kuidas, millal ja kus ta peab tööd tegema (sõltuvuslik suhe). Samas sagedasti on juriidilise isiku organi liikme tegevus siiski iseseisev ja omavastutuslik juriidilise isiku

10 Henberg, A., PSK § 29. - Eesti Vabariigi Põhiseadus. Komm vlj, 3. tr. Tallinn: Juura 2012.

11 *Ibidem*.

12 Henberg, A., Muller, K., PSK § 29. - Eesti Vabariigi Põhiseadus. Komm vlj, 5. tr. Tallinn: Tallinna Raamatutrükikoda, 2020.

juhtimine, kus isik ei allu kellegi otsesele juhtimisele ja kontrollile ei töötamise aja, koha ega viisi osas.¹³

Juba siis tekkis küsimus, et kas töökohta PS § 29 lg 1 mõistes peaks mõistma laialt: nii, et see hõlmab isiku õigust oma valitud elukutsel ja tegevusalal olla teiselt aktiivne ükskõik millises konkreetses vormis – palgatöötajana, juriidilise isiku organi liikmena, ühe või mitme võlaõigusliku lepingu alusel eri isikute heaks teenuseid pakkuva isikuna või muus vormis.¹⁴

Selle vajaduse tingivad eelkõige muutunud majanduskeskkond ja tööturg. Nimelt on järjest rohkem levimas tendents, kus inimesed ei teeni igapäevast elatist palgatöötajana, vaid iseenda tööandjana (*self employed workers*), tehes tööd nt mitme töövõtulepingu alusel eri äriühingutele, inimestele ja riigile. Kuigi need inimesed otsivad endale ise äraelamist võimaldava töö ning on tööülesannete täitmisel nii aja, koha kui juhendamise osas üsna vabad, ei saa neid sageli siiski pidada klassikalisteks ettevõtjateks, kes ei vaja sotsiaalset kaitset ei töötamise tingimuste ega sotsiaalsete riskide puhuks. Nii mõnigi kord on inimesed iseenda tööandjad (*self employed workers*) seetõttu, et nende tegevusalal ei ole enam (huvitavaid) töötamise võimalusi stabiilse palgatöö vormis. Samas ei pruugi neil inimestel olla ei praktilist vajadust, kapitali ega oskusi, mis tagaks neile äraelamise passiivse tulu läbi, pigem on nad sõltuvad igapäevase aktiivse tegevuse tulemusel saadavast sissetulekust. Kuna PS § 29 sätted on suunatud igapäevasest teisest sissetulekust sõltuvate inimeste õiguste reguleerimisele ja kaitsmisele, siis on põhjust siia alla lugeda ka iseenda tööandjad.¹⁵

Arvestades iseseisvate töötajate kuulumist Põhiseaduse kaitsealasse, on põhiseaduse kommentaaride muutus kooskõlas töömaailmas toimunud arengutega. Viimatine on ka aktuaalne, kuna Euroopa Soolise võrdõiguslikuse valdkonna õigusekspertide võrgustiku 2012. aastal tehtud põhjalik ülevaade Euroopa Liidu võrdõiguslikkust puudutavatest õigusaktidest kinnitas, et enamik uuringus osalenud riike, keelavad iseseisvate töötajate diskrimineerimise, kuigi erineval viisil ja erineva intensiivsusega. Uuringus toodi riigiti välja, et võimalikuks erandiks, kes ei näi tegelevat iseseisva töötajate kaitsega on Eesti, Leedu, Slovakkia ja Türgi.¹⁶

13 Henberg, A., Muller, K., PSK § 29. - Eesti Vabariigi Põhiseadus. Komm vlj. 4. tr. Tallinn: Tallinna Raamatutrükikoda 2017.

14 *Ibidem*.

15 *Ibidem*.

16 Countouris, N, De Stefano, V., New trade union strategies for new forms of employment. ETUC. Brussels, 2019, lk 32. - https://www.etuc.org/sites/default/files/publication/file/2019-04/2019_new%20trade%20union%20strategies%20for%20new%20forms%20of%20employment_0.pdf (12.04.2024).

Iseseisvate töötajate kaitse on oluline ka seetõttu, et praktikas võidakse vormistada töötajad iseseisvateks töötajateks, eesmärgiga vältida tööõigusest tulenevat kaitset, mis omakorda nõrgestab töötaja õiguseid.

Lisaks tuuakse PS kommentaarides välja, et kaitse all on igapäevasest sissetulekust sõltuvad iseenda tööandjad ehk isikud, kelle elatusvahendid sõltuvad teistest isikutest sõltumata nende töötamise vormist. Nendeks on isikud, kes teevad mõne muu (õigus)suhte kui traditsioonilise töölepingu alusel tööd (nt isikud, kes teevad tööd platvormi vahendusel mitme teenuse osutamise lepingu alusel eri äriühingutele, inimestele ja riigile) ja on tööülesannete täitmisel ning töötaja määramisel üsna iseseisvad, kuid kes samamoodi kui palgatöötajad sõltuvad igapäevasest (perioodilisest) sissetulekust.¹⁷

Uued töötamise vormid on järjest enam levinud. Sõltuvalt olukorrast eristab neid traditsioonilisest töösuhtest sageli vaid mõni üksik element, nt see, et inimene töötab määratud ajaks sõlmitud kokkuleppe alusel, lühiajaliselt või on võrreldes palgatöötajaga iseseisvam tööülesannete täitmisel. Nii mõnigi kord aga eristab sellist uudset töötamist traditsioonilisest palgatöötaja töösuhtest siiski üksnes lepingu vorm.¹⁸

Seega saab järeldada, et töötamise mõiste Põhiseaduses on kooskõlas rahvusvahelise õiguse ning Euroopa Liidus toimunud töösuhete arengutega, mis käsitlevad töötamise mõiste laia sisustamist ning uute töövormide teket ja nende arengut. Eelnevalt nimetatu, leiab töös välja toomist järgnevatel peatükkides.

Kokkuvõttes võib öelda, et PS § 29 lg 1 kaitse all on iga tegevus, millega inimene teenib igapäevast elatist, millest tema äraelamine sõltub.¹⁹

Samuti tuleneb PS § 29 oluline põhimõte, mille lg 5 kohaselt on tagatud igapäevase õiguse kuuluda töötajate ning tööandjate ühingutesse ja liitudesse.

Ühinemisõigus ja kollektiivläbirääkimiste õigus kuulub Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni (ILO) aluspõhimõtete hulka. Eelnev on käsitletud ILO konventsioonides ning need on universaalsed ja kohaldatavad kõikidele töötajatele.²⁰

17 Henberg, A., Muller, K. (viide 12).

18 *Ibidem*.

19 *Ibidem*.

20 Aloisi, A., Gramano, A. Workers Without Workplaces and Unions Without Unity: Non-Standard Forms of Employment, Platform Work and Collective Bargaining, 2019, lk 10. - https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3363185 (12.04.2024).

Kaks peamist ILO dokumenti, millega kaitstakse ühinemisvabadust, kollektiivlääbirääkimisi ja streigiõigust rahvusvahelisel tasandil, on 1948. aasta konventsioon ühinemisvabaduse ja organiseerumisõiguse kaitse kohta (nr 87) ning 1949. aasta konventsioon organiseerumisõiguse ja kollektiivse läbirääkimisõiguse kaitse kohta (nr 98).²¹

Ühinemisvabadust ja kollektiivlääbirääkimiste õigust tunnustab ka Euroopa Sotsiaalharta. Ühinemisvabadus on tagatud samuti Inimõiguste Konventsiooni artikkel 11. Viimast arvestades, Euroopa Inimõiguste Kohus laiendas ühinemisvabaduse kaitset ka iseisvatele töötajatele ning leidis, et õigus pidada kollektiivlääbirääkimisi ja sõlmida kollektiivlepinguid on artikli 11 oluline osa.²²

Täpsemalt hõlmab ühinemisõigus PS § 29 lg 5 mõistes järgnevaid õigusi: asutada töötajate ning tööandjate ühinguid ning astuda nende liikmeks; mitte olla töötajate või tööandjate ühingu liige; pidada kollektiivlääbirääkimisi ja sõlmida selle tulemusel kollektiivlepinguid; kasutada kollektiivseid survemeetmeid enda sotsiaalsete ja majanduslike huvide saavutamiseks, sh töötajate õigus streikida.²³

PS § 29 lg 5 isikuline kaitseala hõlmab töötajate ühinemisvabaduse puhul kõiki palgatöötajaid (sh ametnikke) ning tööandjate osas kõiki eraõiguslikke tööandjaid. Tööandjate ühinemisvabadus laieneb PS § 9 lg 2 järgi ka juriidilistele isikutele.²⁴

Töötajate ning tööandjate ühinemisõiguse olemuslik osa on õigus pidada kollektiivlääbirääkimisi, sh sõlmida kollektiivseid kokkuleppeid töötingimuste osas. Seadusandja võib proportsionaalsuse põhimõtet arvestades kehtestada selle õiguse kasutamise tingimused ja korra, nt reguleerida läbirääkimiste üldist korraldust, sätestada kollektiivlepingu sõlmimise ning rakendamise asjaolusid. Teatud erandjuhtudel võib ka kollektiivlepingute sõlmimise õigust piirata avalikku võimu teostavate isikute osas, kuid sel juhul tuleb tagada neile alternatiivsed võimalused oma töötingimuste suhtes kaasarääkimiseks.²⁵

21 Blanpain, R., Colucci, M, Hendrickx.m F., Kollektiivse tööõiguse teatud küsimuste õiguslik analüüs: streik, 2011, lk 8.

22 Aloisi, A., Gramano, A., lk 9.

23 Henberg, A., Muller, K. (viide 12).

24 *Ibidem*.

25 Henberg, A., Muller, K. (viide 13).

Uute töötegemisevormide valguses on Põhiseaduse kommentaarides leitud, et PS § 29 lg 5 isikuline kaitseala võib vajada ülevaatamist, sest järjest enam levivad töötamise vormid, kus igapäevasest sissetulekust sõltuvad inimesed ei tee tööd töölepingu alusel, vaid hoopis teenuse osutamise lepingu alusel ja nt platvormi vahendusel. Kui soodustada selliseid töövorme, tuleks kaaluda, kas ka sel viisil tööd tegevatel isikutel peaks olema võimalus kasutada vähemalt osa PS § 29 lg-s 5 sätestatud õiguseid, muu hulgas õigust kasutada kollektiivseid survemeetmeid. Nii on ka Eestis juba kollektiivset survet avaldanud sõidujagamisteenuse professionaalsed pakkujad.²⁶

²⁶ Henberg, A., Muller, K. (viide 12).

1.2. Kollektiivlepingute õiguslik reguleerimine

Guy Davidov kirjeldas poolte läbirääkimispositsioonide ebavõrdsust kui demokraatia puudujääke töösuhetes, mida saab parandada kollektiivläbirääkimistega. Ühest küljest on kollektiivlepingutes sätestatud erinevad reeglid ja kohustused, mida tööandja peab järgima, seega toob see kaasa vähem meelevaldseid juhtimisotsuseid. Teisest küljest on kollektiivläbirääkimised, kus töötajad saavad oma häält kuuldavaks teha ja osaleda neid puudutavates otsustusprotsessides.²⁷

Kollektiivläbirääkimiste pidamine ja selle tulemusel kollektiivlepingu sõlmimine on organiseerunud töötajate tegutsemise üks peamisi eesmärke.²⁸ Kollektiivsed töösuhted, on võimalikud üksnes individuaalsete töösuhete olemasolul.²⁹ Kollektiivlepingu sõlmimise õigusliku regulatsiooni kehtestab kollektiivlepingu seadus (KLS), mis määrab kindlaks kollektiivlepingu sõlmimise ja täitmise õiguslikud alused.

Töötajate perspektiivis on ühiste huvide kaitsmine kollektiivsete läbirääkimiste teel traditsiooniliselt kõige tõhusamaks viisiks tööandjate tasakaalustava jõu saavutamiseks ning seeläbi ka jõudude vahekorra tasakaalustajaks töösuhetes. Kollektiivläbirääkimised on töötajate jaoks märksa efektiivsemad kui individuaalsed.³⁰

Kollektiivlepinguga täpsustatakse lisaks õigusaktidele ja/või juhtkonna otsustele erinevaid töösuhete aspekte ning antakse enamasti töötajatele soodustusi.³¹ Kollektiivleping on seaduste ja muude õigusaktide kõrval küllalt oluline komponent töötingimuste kujundamisel ja reguleerimisel.³²

Kollektiivlepingu seaduse (KLS) § 2 lõike 1 järgi on kollektiivleping töötajate või töötajate ühingu või liidu ja tööandja või tööandjate ühingu või liidu, samuti riigiasutuste või kohalike

27 Boto, J. M. M., Brameshuber, E., Collective Bargaining and the Gig Economy, a Traditional Tool for New Business Models, 2022, lk 100.

28 Erikson, M., Veel kord kollektiivlepingu laiendamisest. – Juridica 2020/7, lk 554.

29 Tavits, G., Tööõiguse olemus. – Juridica, 1997/4, lk 168.

30 Aloisi, A., Gramano., lk 8.

31 Erikson, M., lk 554.

32 Tavits. (viide 29) lk 168.

omavalitsuste vaheline vabatahtlik kokkulepe, mis reguleerib tööandjate ja töötajate vahelisi töösuhteid.³³

Kollektiivsed töösuhted leiavad käsitlemist kollektiivlepingu seaduses (KLS), mille § 2 kohaselt on kollektiivleping vabatahtlik kokkulepe töötajate või töötajate ühingu või liidu ja tööandja või tööandjate ühingu või liidu, samuti riigiasutuste või kohalike omavalitsuste vahel. Kollektiivleping reguleerib tööandjate ja töötajate vahelisi töösuhteid. Tööandjate ühing või liit ühendab teatud tegevusharu või muul alusel juriidilisi ja füüsilisi isikuid, kes on tööandjad töölepingu seaduse tähenduses, ning kaitseb ja esindab oma liikmete huve töösuhetes. Töötajate ühing või liit ühendab töötajaid tegevusharude, ettevõtete, asutuste, muude organisatsioonide või kutsealade (ametite) järgi ja vastavalt põhikirjale kaitseb ja esindab neid töösuhetes.

Kuigi kollektiivlepingu seadus ei sätesta otseselt, et töötaja ja tööandja vahel peab eksisteerima tööleping, siis arvesse võttes nimetatud seaduse vastuvõtmise aega, on kollektiivlepingu sõlmimise eelduseks, et töötajate ja tööandja vahel eksisteerib individuaalne töösuhe (tööleping). Ilma individuaalse töösuheteta ei ole võimalik sõlmida ka kollektiivlepingut.³⁴

Kollektiivlepingu seaduse 1993. aasta eelnõu ja seletuskirja põhjal lähtutakse kollektiivlepingu sisustamisel töölepingulise suhte olemasolule. Kollektiivlepingu seaduse seletuskirjas on viidatud, et läbirääkimiste sätestamisel on lähtutud Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni (ILO) konventsioonist nr. 98 „õigus organiseeruda ja kollektiivseid läbirääkimisi pidada” ja konventsioonist nr. 154 „Kollektiivsed läbirääkimised”. Samuti on kollektiivlepingu seaduse eelnõu koostamisel tuginetud Töölepingu seadusele.³⁵

Riigikohus on praktikas tunnistanud, et kui tööandja juures on sõlmitud kollektiivleping, siis peab tööandja seda kollektiivlepingut laiendama kõigile ettevõttes töötavatele töötajatele. Siit on võimalik järeldada, et ka Riigikohus oma praktikas kollektiivlepingut käsitledes leidnud, et tegemist peab olema töösuhete ja töösuhte pooltega.³⁶

33 Pärnits, K., Kollektiivlepingu roll töösuhete regulatsioonis pärast uue töölepingu seaduse vastuvõtmist. – Juridica 2009/4, lk 208.

34 Tavits. (viide 6), lk 548.

35 Kollektiivlepingu seaduse [3541404 SE eelnõu, 1993](https://www.riigikogu.ee/tegevus/eelnoud/eelnou/3d5e2f12-bea6-31ee-87a5-76f2d6f5e5b5/kollektiivlepingu-seadus) <https://www.riigikogu.ee/tegevus/eelnoud/eelnou/3d5e2f12-bea6-31ee-87a5-76f2d6f5e5b5/kollektiivlepingu-seadus> (12.04.2024).

36 Tavits. (viide 6), lk 548.

Rahvusvaheline Tööorganisatsioon (ILO) oma fundamentaalsetes konventsioonides, mis käsitlevad kollektiivseid töösuhteid, ei ole täpsustanud nende konventsioonide kehtimise sfääri. Nii ühinemisvabaduse konventsioon kui ka kollektiivsete läbirääkimiste konventsioon viitavad üksnes töötaja ja tööandja mõistele, kuid jätavad seejuures defineerimata, keda mõista töötaja ja tööandja all. Siit on võimalik järeldada, et nimetatud mõisted peab kujundama riigisisene õigus. Kuigi ILO on aastal 2000 vastu võtnud soovitusel töösuhete tunnuste kohta, jääb siiski paljuski riigisisese õiguse kujundada, missugused on töösuhte iseloomulikud tunnused ning kes saavad selle kaudu kasutada kollektiivsetest töösuhetest tulenevaid õigusi ja kohustusi.³⁷

Eesti kehtivas õiguses ei ole töötaja legaalse definitsiooni sätestatud. Kohtupraktikas on lähtutud töötaja mõiste sisustamisel tunnuste loetelust, mida kogumis hinnates määratakse kindlaks, kas tegemist on töötajaga või mitte. Levinud arusaama kohaselt on töösuhte olulisimaks tunnuseks alluvus vahekord töösuhte poolte vahel. Asjaolu, et töösuhe on alluvussuhe, tuleneb esmajoonel töölepingu seaduse (TLS) §-st 1, millele vastavalt kohustub töötaja tegema tööandjale tööd, alludes tema juhtimisele ja kontrollile.³⁸

Kollektiivlepingu mõistest tulenevalt on kollektiivlepingu roll küllalt suur ja võimaldab sõlmida kollektiivlepingut kõigis olulistel punktides, mis on seotud tööandja ja töötaja vaheliste töösuhetega. Kuna kehtiva KLS kohaselt võivad kollektiivlepingu poolteks olla töötajate esindaja või ühing ja tööandja või tööandjate ühing, siis ei saa kollektiivlepingut sõlmida näiteks renditööd pakkuva agentuuri, tema töötajate ja renditöötajaid kasutava ettevõtja vahel kolmepoolselt. Samuti ei saa seega kollektiivlepingut sõlmida majanduslikult sõltuvate töötajate, kes töötavad FIE-na või võlaõiguslike lepingute alusel, mis ei ole töölepingud, ja nende lepingupartneri vahel.³⁹

Seega on kõik muud töötamise vormid, mis ei rajane töölepingul, on väljaspool kollektiivse tööõiguse reguleerimise sfääri. Seetõttu pole võimalik kollektiivseid aktsioone korraldada ega kollektiivlepingut sõlmida.⁴⁰

37 *Ibidem*, lk 547.

38 Haljasmäe, R., Majanduslikult sõltuva töötajate õiguslik kaitse. – *Juridica* 2007/4, lk 275.

39 Pärnits. (viide 33), lk 208.

40 Tavits. (viide 6), lk 549.

1.3. Töötajate esindajad

1.3.1. Ametiühingud

Otto Kahn-Freund on märkinud, et „võimu tasakaalustavana on ametiühingud palju tõhusamad, kui seadus on kunagi olnud või saab olema”.⁴¹

Ametiühingud on iseseisvad, omaalgatuslikud töötajate ühendused, mille eesmärgiks on töötajate töö-, teenistus- ja kutsealaste ning majanduslike huvide esindamine ja kaitsmine. Ametiühingute selline määratlus tuleneb juba Inimõiguste ülddeklaratsioonist (1949) ja deklaratsioonist Rahvusvahelise tööorganisatsiooni taotluste ja eesmärkide kohta (nn Philadelphia deklaratsioon).⁴²

AÜS § 2 lg 3 kohaselt on käesoleva seaduse tähenduses töötajaks iga töötav isik, olenemata tehtava töö iseloomust. Eelnev viitab võimalusele, et ametiühinguga saavad liituda ka sellised isikud, kellel puudub töölepinguline suhe.

Töömaailma arengu muutuste tõttu, on iseseisvate töötegijate hulga suurenemine väljakutseks ametiühingutele. Ametiühingu liikumine kogu Euroopas töötab selle nimel, et parandada iseseisvate töötegijate töötingimusi, eelkõige püüdes laiendada neile kollektiivlepinguid või lubades kollektiivselt tingimuste üle läbi rääkida.⁴³

AÜS § 3 kohaselt saavutavad ametiühingud oma eesmärgid, olles sotsiaalse dialoogi partnerid tööandjatele, tööandjate ühendustele, kohalikele omavalitsusüksustele ja Vabariigi Valitsusele vastastikusel informeerimises, konsulteerimises, kollektiivsetes läbirääkimistes töötajate huve puudutavates küsimustes.

Piirang ametiühinguga liitumiseks tuleneb AÜS § 4 lg 1, mille kohaselt on ametiühingute ühinemise vabadus piiratud üksnes kaitseväeteenistuse tegevväelastel, kellel on keelatud asutada ametiühingut või sellega ühineda.

Seadus ei reguleeri, kes saab olla konkreetselt ametiühingu liikmeks. AÜS kohaselt saavad ametiühingu moodustada vähemalt viis töötajat, seejuures on tegemist töölepingu alusel töötavate isikutega (§ 7). Kes saab edaspidi olla ametiühingu liikmeks, see otsustatakse

41 Boto, J. M. M., Bramshuber, E., lk 100.

42 Pärnits, K., Ametiühing – töötajate esindusorganisatsioon. – Juridica 1998/1, lk 13.

43 Countouris, N., De Stefano, V., lk 6.

ametiühingu põhikirja alusel (AÜS § 8 lg 1 p 3). Ametiühingu põhikirja alusel võivad ametiühingu liikmeteks olla kõik need, kes ametiühingu põhikirja tunnustavad.⁴⁴

AÜS § 16 lg 1 kohaselt on kollektiivsetes töösuhetes ametiühingutel oma pädevuse piires õigus esindada ja kaitsta töötajate õigusi ja huve.

AÜS § 17 alusel kuulub ametiühingu pädevusse oma töötajate õiguste ja huvi esindamine, teostamine ja kaitsmine. AÜS § 17 lg 1 punkt 1 kohaselt on ametiühingu pädevuseks kollektiiv- või muude töö-, teenistus- või sotsiaalvaldkonda puudutavate lepingute sõlmimine tööandjate ja nende ühendustega, riigiasutuste ning kohalike omavalitsusüksuste ja Vabariigi Valitsusega.

Oma pädevuse teostamiseks on ametiühingutel erinevad õigused, mis on sätestatud AÜS §-s 18. Arvesse võtta magistritöö teemat on üheks olulisemaks õiguseks AÜS § 18 lg 1 punkt 2 kohaselt kollektiivlepingute sõlmimine ning punkt 6 kohaselt oma eesmärkide saavutamiseks õigus korraldada seadustes ettenähtud korras streike.

Ametiühingute esindusõiguse korral saavad ametiühingud esindada oma liikmete huve. Seejuures ei eelda ametiühingu liikmelisus, et kindlasti on tegemist töölepingulise suhtega. Ametiühingu pädevus esindada oma liikmeid on seega laiem, kui see on töötajate valitud usaldusisikul.⁴⁵

Seega saavad ametiühinguga liituda ka mitte traditsioonilised töötajad, kellel puudub töölepinguline suhe. Sellisteks isikuteks võivad näiteks olla iseseisvad töötajad võlaõigusliku lepingu näol, millisteks võivad olla käsundi- või töövõtuleping või hoopis uutes töötegemis vormidest platvormitöö näol.

Kuigi iseseisvad töötajad saavad ametiühinguga liituda ei ole neil töölepingu puudumise tõttu võimalik AÜS § 2 lg 3 ja § 4 lg 1 alusel kollektiivlepinguid sõlmida.

44 Tavits. (viide 6), lk 548.

45 *Ibidem*, lk 548 - 549.

1.3.2. Töötajate usaldusisik

Eesti kollektiivses tööõiguses kehtib töötajate esindamisel nn kahe kanali süsteem, mille kohaselt ei kuulu ametiühingule monopoolne õigus sõlmida kollektiivseid kokkuleppeid ja korraldada kollektiivseid aktsioone. Neid saavad samuti korraldada ametiühingusse mittekuuluvad töötajad, kellel on õigus ja võimalus valida töötajate usaldusisik.⁴⁶ Usaldusisik on kõigi töötajate esindaja, tööandja juures tegutseva ametiühingu liikmed kaasa arvatud.⁴⁷

Vastavalt töötaja usaldusisiku seaduse (TUIS) § 1 lg 1 kohaselt reguleerib töötajate usaldusisiku (edaspidi *usaldusisik*) tegevust teda volitanud töötajate ja ametnike (edaspidi *töötaja*) esindamisel suhetes tööandjaga ja töötajatega.

TUIS § 1 lg 2 järgi on tööandjaks avalikus teenistuses riigi- või kohaliku omavalitsuse üksuse asutus. Tulenevalt eelnevast saavad ka ametnikud oma õigusi usaldusisikut valides kaitsta.

Usaldusisiku definitsiooni sätestab TUIS § 2 lg 1, mille kohaselt on usaldusisik tööandja töötaja, kelle on valinud tööandja töötajate üldkoosolek oma esindajaks seadusest tulenevate ülesannete täitmisel suhetes tööandjaga ning lõige 2 kohaselt käsitletakse töötajate esindajana Eesti Vabariigi töölepingu seaduse tähenduses.

Usaldusisiku õigused on sätestatud TUIS §-s 9, mille lg 1 punkt 4 kohaselt on usaldusisikul õigus pidada tööandjaga läbirääkimisi kollektiivlepingu sõlmimiseks kollektiivlepingu seaduses sätestatud tingimustel ja korras, kui tööandja juures ei ole ametiühingut või ei tööta ametiühingusse kuuluvaid töötajaid.

Seega peab töötajate usaldusisik kollektiivläbirääkimisi ja sõlmib kollektiivlepingu järelikult ainult ja üksnes siis, kui tööandja juures ei ole ametiühingut loodud või ei tööta ametiühingu liikmeid, samuti siis, kui ametiühing oma eesõigusest loobub. Ametiühingu või ametiühingu liikmete olemasolu korral võib töötajate usaldusisik töötajate nimel kollektiivläbirääkimisi pidada ja kollektiivlepingut sõlmida vaid siis, kui ametiühing või ametiühingu liikmed sellest ainueesõigusest sõnaselgelt loobuvad. Oma eesõiguse teostamise loobumisest tuleks õigeaegselt informeerida tööandjat.⁴⁸

46 *Ibidem*, lk 548.

47 Kaadu, T., Töötajate usaldusisiku seadus. Komm vlj. Tallinn: Tallinna Raamatutrükikoda, 2008, lk 44.

48 *Ibidem*, lk 66.

Tulenevalt TUIS § 2 lg 2 käsitletakse usaldusisikut töötajate esindajana Eesti Vabariigi töölepingu seaduse tähenduses. Kuna töötajate usaldusisik valitakse töötajate enda kollektiivi hulgast, siis tulenevalt sellest on kollektiivi tekkimise eelduseks töölepinguline suhe.

1.4. KollektiivlÄbirÄÄkimisi ja selle ulatust reguleerivad rahvusvahelised normid

1.4.1. Euroopa Liidu Toimimise Leping

EL esmase õiguse raames on võimalik läbirÄÄkimise õigust tunnustada ja seada sellele piiranguid. EL esmane õigus tunnustab Euroopa Liidu põhiõiguste harta kaudu kollektiivlÄbirÄÄkimise õigust kui põhiõigust, mida tuleb realiseerida kooskõlas teiste külgnevate põhimõtetega nagu töötajate vaba liikumine, asutamisvabadus, teenuste vaba liikumine ja võrdne tasustamine. Esmase õiguse tasandil tuleneb oluline läbirÄÄkimisõiguse piirang konkurentsioigusest. Viimati mainitud piirang eksisteerib olenemata asjaolust, et näiteks ILO konventsioonid ei välista iseseisvate töötajate kollektiivlÄbirÄÄkimise õigust.⁴⁹

Konkurentsi piirangut puudutav näidis loetelu on välja toodud ELTL artikkel 101 lõige 1 alapunktides. ELTL artikkel 101 lg 1 kohaselt on siseturuga kokkusobimatud ja keelatud kõik sellised ettevõtjatevahelised kokkulepped, ettevõtjate ühenduste otsused ja kooskõlastatud tegevus, mis võivad mõjutada liikmesriikidevahelist kaubandust ning mille eesmärgiks või tagajärjeks on takistada, piirata või kahjustada konkurentsi siseturu piires.⁵⁰

Euroopa Kohus on konkurentsioiguse kontekstis leidnud, et ettevõtja mõiste hõlmab mistahes majandustegevusega tegeleva üksust, sõltumata selle üksuse õiguslikust vormist ja rahastamisviisist.⁵¹

Eelnevalt välja toodud ELTL artikkel 101 tulenev konkurentsioiguslik piirang leiab käsitlemist ka õigussuhetes, kus puudub individuaalne töölepinguline suhe, kuid soovitakse sarnaselt viimastele oma kollektiivseid õigusi kasutada. Sellisteks olukordadeks võivad kujuneda iseseisvad töötajad ja uued töötamisvormid.

Euroopa Liidu Kohus on leidnud, et töötajate ja tööandjate vahelised kollektiivlÄbirÄÄkimised jäävad ELTL konkurentsi piirangu kohaldamisalast välja. Samas peetakse iseseisvaid töötajaid ELTL kohaselt ettevõtjateks ning nende poolt sõlmitavaid kollektiivlepinguid EL konkurentsioigusega vastuolus olevaks.⁵²

49 Rahumets. (viide 9), lk 19.

50 Euroopa Liidu Lepingu ja Euroopa Liidu Toimimise Lepingu konsolideeritud versioon, 2010/C 83/01.

51 EKo C-67/96, *Albany International BV v Stichting Bedrijfspensioenfonds Textielindustrie*, ECLI:EU:C:1999:430, p 77.

Kollektiivläbirääkimiste ja konkurentsioigusliku vaheline probleem on leidnud käsitlemist Euroopa Kohtu Albany otsuses.⁵³

Juhtum puudutas Hollandi kõiki vastava sektori tööandjaid, kes pidid tegema sissemakseid töötajate pensionifondi. Eelnev kohustus tulenes tööandja ja töötajate ametiühingu kollektiivkokkuleppest. Hinnates kas kokkulepe võiks piirata konkurensi ELTL artikkel 101 tähenduses, viitas Euroopa Kohus esmalt asutamislepingule, mis käsitleb sotsiaalset kaitset, kollektiivläbirääkimiste edendamist ning tööandjate ja töötajate sotsiaalse dialoogi arendamist. Kohus märkis, et selle dialoogi tulemusel võivad pooled soovi korral kokkuleppele jõuda.⁵⁴

Kõnealuses kaasuses leidis kohus, et olukorras, kus pooled otsivad ühiselt meetmeid töötingimuste parandamiseks, saaksid sotsiaalpoliitilised eesmärgid (eelkõige elu- ja töötingimuste parandamine, adekvaatne sotsiaalne kaitse ja sotsiaalne dialoog) oluliselt kahjustatud, kui tööturu osapoolte vahel sõlmitud kollektiivlepingute suhtes kohaldataks ELTL art 101 piirangut. Seega jäävad Albany kaasuse kohaselt ELTL art 101 lg 1 kohaldamisalast välja sellised töötajate ja tööandjate organisatsioonide vahelised kokkulepped, mille puhul on täidetud kaks tingimust: esiteks, kokkulepe on sõlmitud kollektiivlepingu vormis, olles seejuures töötajate ja tööandjate organisatsioonide vaheliste kollektiivläbirääkimiste tulemus ning teiseks, kokkulepe aitab otseselt kaasa töötingimuste parandamisele.⁵⁵

Käesolevas kaasuses toodi välja, et antud juhul sõlmiti läbirääkimiste tulemusel kollektiivlepingu vormis kohustuslik pensioniskeem, millega teatud valdkonna töötajatele kohustati tagada kehtestatud pensioni tase. Eelneva eesmärgiks on otseselt parandada töötajate töötingimusi, milleks on töötasu. Tulenevalt sellest ei kuulu käesolev kokkulepe oma olemuse ega eesmärgi tõttu asutamislepingu artikli 101 lg 1 kohaldamisalasse.⁵⁶

52 Collective bargaining agreements for self-employed – assessing the scope of application of Article 101 TFEU. – https://ec.europa.eu/competition-policy/public-consultations/2021-collective-bargaining_et, (12.04.2024).

53 EKo C-67/96, Albany.

54 Lundgren, L. [A competitive environment? Articles 101 and 102 TFEU and the European Green Deal - https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:1560975/FULLTEXT01.pdf](https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:1560975/FULLTEXT01.pdf), lk 32. Magistritöö. Uppsala Ülikool 2021. (12.04.2024).

55 Rahumets. (viide 9), lk 20.

56 EKo C-67/96, Albany, p 62 - 64.

Albany kohtuotsuse järelused on leidnud kinnitust ka edaspidises kohtupraktikas, nagu näiteks FNV Kunsteni kaasuses, kus kohus leidis, et ETL artikkel 101 lõikega 1 ei ole vastuolus sellised kollektiivlepingud, mis on sõlmitud iseseisvate töötajatega, keda saab pidada näiliseks töötajaks.⁵⁷

57 Lundgren, L., lk 32.

1.4.2. Euroopa Sotsiaalharta

Euroopa Sotsiaalharta on Euroopa Nõukogu kõige põhjalikum dokument, mis puudutab majandusliku ja sotsiaalseid inimõigusi, mis on inimeste igapäevaelus hädavajalikud ja asendamatud kogu elu jooksul; õigused, mis annavad sisu inimväärikuse mõistele.⁵⁸

Euroopa Sotsiaalharta on elav dokument, mis vastab Euroopa ühiskondades esinevatele probleemidele, tagades inimõigused inimeste igapäevaelu kõige olulisemates valdkondades, kuhu on kaasatud ka kollektiivsed tööõigused.⁵⁹

Harta kohaselt peavad lepingu pooled järgima, et siseriiklik õigus tagaks ega piiraks, töötajatel ja tööandjatel oma huvide kaitseks luua ning ühineda selle kohaste organisatsioonidega. Samuti kehtestab Harta õiguse pidada kollektiivläbirääkimisi. Viimase tulemusliku saavutamise/rakendamise jaoks kohustub riik soodustama töötajate ja tööandjate ühiskonsultatsioone. Samuti tuleb vajadusel soodustada selliste protseduuride loomist, mis edendavad töötajate ja tööandjate vabatahtlikke läbirääkimisi, et töötingimusi reguleerida kollektiivlepinguga.⁶⁰

Harta täitmist kontrollib ekspertkomitee – Euroopa sotsiaalõiguste komitee (ECSR). Komitee (ECSR) teeb otsuseid Harta tõlgendamise ning riigisisese õiguse ja praktika Hartale vastavuse kohta.⁶¹ Komitee praktika ei ole siduv. Sellegipoolest on komitee praktikast võimalik tuletada üldpõhimõtteid.⁶²

Täpsemalt leiavad Kollektiivsed töösuhted reguleerimist Euroopa Liidu Sotsiaalharta artiklites 5 ja 6, mis käsitlevad ühinemist ning õigust kollektiivseteks läbirääkimisteks.

ESH artikkel 5 kohaselt tagatakse õiguse ühineda igasugustel töövormidel (igasugused töötamise vormid) ja tööandjatel, sh avalikud teenistujad (ametnikud). Ühinemispriirangud on sätestatud üksnes politsei ja relvajõudude suhtes.⁶³

58 Boto, J. M. M., Brameshuber. E., lk 63.

59 *Ibidem*, lk 63.

60 Parandatud ja täiendatud Euroopa sotsiaalharta. – RT II 2000, 15, 93.

61 Blanpain. R., Colucci. M., Hendrickx, F., lk 10.

62 *Ibidem*, lk 10.

63 Digest of the case law of the European Committee of Social Rights, 2022, art 5, lk 82.

Euroopa sotsiaalõiguste komitee otsuste kokkuvõtte kommentaarides on artikkel 6 juures eraldi rõhutatud, et kõigil töötajatel ja tööandjatel õigus kollektiivseteks läbirääkimisteks.⁶⁴

Kiiresti muutuvast töömaailmas on tekkinud uusi töötegemise vorme, mille eesmärgiks on sageli vältida töölepingute sõlmimist. See on kaasa toonud olukorra, et üha rohkem töötegijaid jääb töötaja määratlusest välja, sealhulgas madalapalgalised töötajad, iseseisvad töötegijad või teenusepakkujad, kes *de facto* sõltuvad ühest või mitmest tööandjast. Seetõttu tuleb iseseisvate töötegijate sisustamisel arvesse võtta sellekohaseid arenguid artikkel 6 lg 2 mõttes.⁶⁵

Tulenevalt eelnevast saab järeldada, et Sotsiaalharta alusel ei saa ühinemisõigust kasutada üksnes kasutada üksnes traditsiooniliste töölepinguliste suhete suhtes, vaid ka uued töötegemise vormid on sellega hõlmatud. Seega on Sotsiaalharta alusel ühinemiseks ja kollektiivseteks läbirääkimisteks õigustatud samuti töötegijad, kes ei tööta töölepingu alusel.

ESH mõistes kollektiivläbirääkimistele tuginemisel, ei piisa üksnes töötaja ja iseseisva töötegija kindlaks tegemisest, vaid eristamiseks tuleb välja selgitada, kas ollakse sellistes suhetes, kus töö pakkujal ja töötegijal on üksteise suhtes jõudude tasakaalustamatus. Kui töötegijatel puudub võimalus oluliselt mõjutada lepingutingimuste sisu, siis tuleb neile anda võimalus tasakaalustada jõudude vahekorda kollektiivläbirääkimiste kaudu.⁶⁶

Eeltoodust järeldub, et kõigi iseseisvate ettevõtjate kollektiivläbirääkimiste otsene keeld oleks ülemäärane, kuna oleks vastuolus ESH art 6 sätte mõtte ja eesmärgiga.⁶⁷

Konkurentsioiguse, ühinemise- ja kollektiivsete läbirääkimisõiguste probleem on leidnud käsitlemist Euroopa Sotsiaalõiguste Komitee otsuses, mille osapoolteks oli Iirimaa ametiühing (ICTUS), kes esindas erinevaid iseseisvaid töötegijaid ja Iiri Vabariik. Kaebuse kohaselt ei võimaldatud iseseisvatel töötegijatel sõlmida kollektiivlepinguid, kuna see on vastuolus konkurentsioigusega. Kaebaja leidis, et iseseisvate töötegijate puhul on keeldumine vastuolus Harta artikkel 6 põhimõttega.⁶⁸

64 *Ibidem*, art 6, lk 86.

65 *Ibidem*, lk 88.

66 *Ibidem*, lk 88.

67 *Ibidem*, lk 88.

68 The European Committee of Social Rights, Irish Congress of Trade Unions (ICTU) v. Ireland, Complaint No.123/2016, p 2.

Käesolevas lahendis analüüsis Komitee ka ametiühingute õigust esindada iseseisvaid töötajaid kollektiivsetes töösuhetes ning nende nimel sõlmida kollektiivlepinguid.

Harta artikkel 6 lg 2 tähenduses on Komitee eelkõige käsitlenud töötajate kollektiivläbirääkimisi tööandjatega ning seni ei ole käsitlenud iseseisvate töötajate kollektiivläbirääkimisi. Komitee leidis, artikkel 6 tähenduses, et iseseisvatel töötajatel puuduks õigus kollektiivläbirääkimisteks juhul, kui on välja toodud sellekohane keeld.⁶⁹

Komitee leidis, et artikli 6 tähenduses ei saa kehtestada piiranguid kollektiivläbirääkimisteks teatud töötajatele, mistõttu piirangud saavad tuleneda üksnes Hartast endast, mis on sätestatud artiklis G.⁷⁰

Komitee leiab, et iseseisvatel töötajatel on õigus kollektiivseteks läbirääkimisteks, kuna pidevas muutuv ja arenevas töösuhete maailmas, on järjest enam tekkimas olukorrad, kus tegelikult tööandjast sõltuvad töötajad jäävad ilma tööõiguslikust kaitsest, kuna nendega sõlmitakse töölepingust erinev leping, mistõttu tuleb neid asjaolusid arvestada artikkel 6 sisustamisel.⁷¹

Komitee viitas, et kollektiivsed läbirääkimised on õigustatud, kuna töötajal puudub oma nõrga positsiooni tõttu võimalus töötingimusi muuta. Läbirääkimisjõu puudus töötingimuste muutmiseks on põhjuseks, miks ei kohaldata konkurentsioiguslikku piirangut ELTL artikkel 101 tähenduses individuaalsetele suhetele (*Albany* erand). Seega Harta tähenduses on õigus kollektiivläbirääkimisteks, kui esineb jõudude tasakaalustamatus töö pakkuja ja töö võtja/tegija vahel.⁷²

Komitee leidis otsust analüüsides, et ILO konventsioonid nr 98, 151 ja 154 laienevad kollektiivsete läbirääkimiste korral kõigile tööandjatele ja töötajatele. Samuti on õigus kollektiivläbirääkimisteks ametiühingutel, kes esindavad iseseisvaid töötajaid.⁷³

69 *Ibidem*, p 35.

70 *Ibidem*, p 35 ja 36.

71 *Ibidem*, p 37.

72 *Ibidem*, p 38.

73 *Ibidem*, p 39.

ILO vastuvõetud „Deklaratsioon aluspõhimõtete ja õiguste kohta, mis puudutavad töö tegemist” on välja toodud kaheksa olulist põhimõtet, mida osalisriigid peavad tunnustama, edendama ja rakendama. Üheks selliseks universaalseks põhimõtteks on ühinemine ja kollektiivsed läbirääkimised, mis on universaalsed ning kohaldatavad ka iseseisvatele töötegijatele.⁷⁴

Komitee on Hartat sisustades leidnud, et kollektiivseteks läbirääkimisteks ning ühinemisteks on lisaks traditsioonilisele töösuhetele õigustatud ka iseseisvad töötegijad ning neid esindavad organisatsioonid. Samuti on Harta artiklite 5 ja 6 näol tegemist inimõigustega.

⁷⁴ Countouris. N., De Stefano. V., lk 29.

1.4.3. Euroopa Kohtu tõlgendused

Oluline küsimus on selles, kas kollektiivlepingud, mis sõlmitakse majanduslikult sõltuvate töötajatega, on kooskõlas konkurentsioigusega.⁷⁵

Tunnused, mis iseloomustaksid töötaja ja iseseisva töötegija eristamist ei ole kunagi olnud üheselt selged.⁷⁶ Töötaja mõiste sisustamise kriteeriumi said teatud osas selgeks FNV Kunsteni kaasuses.⁷⁷

Kollektiivläbirääkimise ja konkurentsioiguse piirangute vahekorda on täpsustanud Euroopa Kohus FNV Kunsteni lahendis. Kohus on leidnud, et ELTL artikkel 101 lg 1 ei ole vastuolus sellised kollektiivlepingud, mille sõlmivad ühelt poolt töötajate ja teiselt poolt tööandjate organisatsioonid, kes peavad läbirääkimisi näiliselt iseseisvate töötegijate (inglise k *false self-employed*) nimel, kes on töötajatega võrreldavas olukorras.⁷⁸

Iseseisv töötegija on näiline, kui: a) tegutseb tööd andva juhiste alusel, eelkõige: tööaja, koha ja sisu valikul, b) ei kanna tööd andva isiku äririski, c) töösuhte ajal on sulandunud tööd andvasse ettevõttesse.⁷⁹

Iseseisva näilise töötegija kriteeriumite täitmise korral, saavad sellised töötegijad kollektiivläbirääkimisi pidada ning kollektiivlepinguid sõlmida.⁸⁰ Seevastu on iseseisval töötegijal välistatud õigus kollektiivläbirääkimisi pidada ning kollektiivlepinguid sõlmida, kuna nende näol on tegemist ettevõtjatena ELTL artikkel 101 tähenduses.

Käesoleva kohtuvaidluse pooleks oli ametiühingute liit FNV Kunsten Informatie en Media (edaspidi „FNV”) ja Madalmaade töötajate ühing Toonkunstenaarsbond (Madalmaade muusikute ühing) ning teiselt poolt tööandjate ühing Vereniging van Stichtingen Remplaçanten Nederlandse Orkesten (Madalmade asendusorkestrantide reservi liit), kes sõlmisid aastatel 2006 ja 2007 kollektiivlepingu, mis käsitles orkestrantide asendajaid (edaspidi „asendajad”).⁸¹

75 Boto, J. M. M., Brameshuber, E., sissejuhatus.

76 Menegatti. E., The Evolving Concept of „Worker” in EU Law, lk 73. - <https://illeg.unibo.it/article/view/9699/9488>, (13.04.2024).

77 *Ibidem*, lk 79.

78 EKO C-413-13, *FNV Kunsten Informatie en Media v Staat der Nederlanden*, ECLI:EU:C:2014:2411, p 42.

79 *Ibidem*, p 36.

80 *Ibidem*, p 42.

81 *Ibidem*, p 7.

Kollektiivleping nägi lisaks töölepingu raames asendajatele (edaspidi „palgatöötajatest asendajad”) ette miinimumtasu ka sellistele asendajatele, kes tegutsesid tööd andva isiku juures töövõtulepingu alusel (iseseisvad töötegijad) ning keda ei peetud „asendajatena” kollektiivlepingu tähenduses.⁸² Madalmaade siseriikliku õiguse kohaselt võivad kollektiivlepingu esemeks olla ka töövõtulepingud ja käsunduslepingud.⁸³

Eelnevaga ei olnud nõus Madalmaade Konkurentsiamet (MKA), kes leidis et kollektiivlepinguga ei saa iseseisvatele töötegijatele ette näha miinimumtasu, kuna see ei ole välistatud konkurentsi alasest piirangust ELTL artikkel 101 lg 1 mõttes, mistõttu ei kohaldu *Albany* erand.⁸⁴

Konkurentsiamet oli seisukohal, et töövõtulepinguid reguleeriv kollektiivleping oli oma õiguslikult olemuselt muutunud ning oli omandanud kutsealadeülese kokkuleppe tunnused, kuna selle läbirääkijaks ametiühingu poolelt oli ühing, kes selles osas tegutses mitte töötajate ühinguna, vaid vabakutseliste ühinguna.⁸⁵

Kohus jõudis asjaolusid arvestades järeldusele, et kui kollektiivleping on sõlminud töötajate esindusühing oma liikmeteks olevate vabakutseliste teenuseosutajate eest ja nimel, siis tulenevalt sellest, ei ole selle sätted järelikult tööturu osapoolte kollektiivsete läbirääkimiste tulem, mistõttu ei seda välistada ELTL artikli 101 lg 1 kohaldamisalast.⁸⁶

Samas leidis Kohus asjaolusid arvestades, et ELTL artikkel 101 tulenev piirang antud juhul ei takista käsitamast käesolevat kollektiivlepingu sätet sotsitaalse dialoogi tulemina (*Albany* erand) eeldusel, et need teenuseosutajad, kelle eest ja nimel ametiühing läbirääkimisi pidas, on näiliselt iseseisvad töötegijad ehk on tegelikult töötajate seisundiga võrreldavas olukorras.⁸⁷

Asjaolusid arvestades jõudis Kohus järeldusele, et konkurentsipiirang ei kohaldu sellistele töötegijatele, kelle eest ja nimel ametiühing läbirääkimisi peab, juhul kui nad on näiliselt iseseisvad ehk töötajatega võrreldavas olukorras.⁸⁸

82 *Ibidem*, p 8.

83 *Ibidem*, p 3.

84 *Ibidem*, p 10.

85 *Ibidem*, p 10.

86 *Ibidem*, p 30.

87 *Ibidem*, p 31.

88 *Ibidem*, p 31, 41, 42.

Käesolevas kaasuses täpsustas Euroopa Kohus oluliselt ELTL artikkel 101 lg 1 tuleneva konkurentsipiirangu kehtivust, arendades edasi *Albany* kaasusest tulenevat erandit. Kohus täpsustas töötaja mõiste sisustamist ning tõi välja sellekohased kriteeriumid, mis viitavad sõltuvuslikule suhtele tööd andvast isikule (traditsiooniline töösuhe). Viimatine on oluline iseseisva töötajaja (ettevõtja) ja näilise töötajaja eristamiseks. Eelneva eristamisega tunnustas kohtupraktika näiliselt iseseisvate töötajajate olemasolu ning andis õiguse pidada kollektiivläbirääkimisi ja sõlmida kollektiivlepinguid.⁸⁹

89 Menegatti., E., lk 81.

2. TÖÖ TEGEMISE INDIVIDUAALNE REGULEREERIMINE

2.1. Käsundusleping

Käsundusleping on üks laialdasemalt kasutatavaid teenuse osutamise lepinguid, mille kohaselt üks isik – käsundisaaja – osutab teisele isikule – käsundiandjale teatud teenuseid. Teenuste osutamist nimetatakse käsundi täitmiseks, vastavat lepingut teenuse osutamise kohta aga käsunduslepinguks.⁹⁰

Käsundusleping olemuslikuks tunnuseks võib pidada, et teenuse osutaja, käsundisaaja, on kohustatud töö tegemiseks, teenuse osutamiseks; käsundiandja tulemuse saavutamata jätmine ei ole iseenesest lepingu rikkumine. Seega on käsunduslepingust tulenev käsundisaaja kohustus § 24 lg 1 alusel selline kohutuse liik, mille kohaselt kohustatud isik peab tegema tulemuse saavutamiseks kõik mõistlikult võimaliku.⁹¹

Kuigi VÕS ei sisalda töölepingut eraldi lepinguliigina, on töölepingu näol tegemist teenuse osutamise lepinguga, mis on käsunduslepingu alaliigiks. Tööleping samuti suunatud töö tegemise protsessile, töötaja peab lähtuma tööandja juhistest ja olema talle lojaalne jms. Siiski on töölepingu puhul tegemist ka oluliste erinevustega, mis võimaldab teda eristada käsunduslepingu iseseisva liigina. Eelkõige on selleks erinevuseks tihedam seos tööandja ja töötaja vahel ning töötaja väiksem iseseisvus oma ülesannete täitmisel. Töölepingu alusel on töötaja suuremas sõltuvuses tööandjast, ta peab alluma tööandja juhtimisele ja kontrollile. Käsundisaaja on aga oma tegevuse korraldamisel vaba, ta määrab ise oma töö tegemise aja, koha ja viisi. Vastavalt TIS § 1 lg-le 3, juhul kui isik teeb teisele isikule tööd, mille tegemist võib vastavalt asjaoludele oodata üksnes tasu eest, eeldatakse, et tegemist on töölepinguga.⁹²

90 Varul, P., Kull, I., Käerdi, M., Sein, K. Võlaõigusseadus III. Komm vlj. Tallinna Raamatutrükikoda 2021, lk 597, p 3.1.

91 *Ibidem*, lk 597, p 3.1.

92 *Ibidem*, lk 600, p 3.4.2

2.2. Töövõtuleping

Töövõtulepingu näol on tegemist teenuste osutamise lepingute teise põhitüübiga käsunduslepingu kõrval. Töövõtuleping on tulemuse saavutamisele suunatud teenuse osutamise leping, mille alusel teenuse osutaja võlgneb tellijale kokkulepitud tulemuse saavutamise ehk töö.⁹³

Praktikas võib esile kerkida ka küsimus, kuidas eristada töövõtulepingut käsunduslepingu alaliigiks olevat töölepingust. Töövõtu – ja töölepingu eristamisprobleem võib tekkida juhul, kui füüsiline isik teeb teisele isikule kestvuslepingu alusel tööd, mille tulemuslikkust mõõdetakse ja mida tasustatakse spetsiifiliste mõõdikute täitmise kaudu, nt teatud toodete valmistamine, teatud muu toimingu läbiviimine ja tulemuse saavutamine, nt kauba kohale toimetamine ja üleandmine. Sellise suhte puhul võib teenuse tellija olla huvitatud töö tegijaga töölepingu asemel töövõtulepingu sõlmimisest, eelkõige et vältida töölepingu regulatsioonist tulenevate imperatiivsete põhimõtete kohaldumist lepingulisele suhtele. Töövõtu – ja töölepingu eristamisel on keskne küsimus, kas töö tegija tegutseb töö tegemisel iseseisva ettevõtjana või allub sellises ulatuses töö tellija juhtimisele ja kontrollile, et pole võimalik rääkida iseseisva ettevõtjana tegutsemisest.⁹⁴

93 *Ibidem*, lk 637.

94 *Ibidem*, lk 642, p 3.2.1.

2.3. Platvormitöötaja

Digitaalsed tööplatvormid edendavad uuenduslikke teenuseid ja uusi ärimudeleid ning loovad tarbijatele ja ettevõtjatele palju võimalusi. Nad suudavad tõhusalt sobitada tööjõu pakkumist ja nõudlust ning pakkuda võimalusi elatist või lisasissetulekut teenida. Platvormitöö loob võimalusi kliendibaasi loomiseks või laiendamiseks, mõnikord piiriülevalt. See annab ettevõtjatele palju laiemat juurdepääsu tarbijatele, võimaluse mitmekesistada tulusid ja arendada uusi äriiline ning aitab ettevõtjatel seeläbi kasvada. Tarbijate jaoks tähendab see paremat juurdepääsu toodetele ja teenustele, millele muidu oleks raske ligi pääseda, samuti juurdepääsu uuele ja mitmekesisemale teenuste valikule. Teisalt võtavad digitaalsed tööplatvormid kasutusele uusi töökorralduse vorme ning seavad sellega kahtluse alla tööõiguse ja sotsiaalkaitsega seotud õigused ja kohustused.⁹⁵

Platvormitööd teevad üksikisikud, kasutades selleks digitaristut, mis kuulub oma klientidele teenust pakkuvatele digitaalsetele tööplatvormidele. Digitaalsed tööplatvormid võivad algoritmide abil sõltuvalt oma ärimudelist teostada suuremat või väiksemat kontrolli tööülesannete täitmise, töötasu suuruse ning platvormi klientide ja platvormitööd tegevate isikute vaheliste suhete üle. Platvormitööd saab teha kas üksnes veebis elektrooniliste vahendite kaudu („veebipõhine platvormitöö“) või hübriidvormis, mille puhul omavahel kombineeritakse veebis toimuv teabevahetus ja sellele järgnev tegevus füüsilises maailmas („kohapealne platvormitöö“).⁹⁶

Platvormide maht on jätkuvalt kasvanud ning ELi digitaalse tööplatvormimajanduse tulud on viimase viie aasta jooksul hinnanguliselt kasvanud ligikaudu 500%. Praegu teeb ELis digitaalsete tööplatvormide kaudu tööd üle 28 miljoni inimese. 2025. aastaks on nende arv eeldatavasti 43 miljonit.⁹⁷

Platvormitöö võib pakkuda võimalust lihtsamalt tööturule pääseda, teenida kõrvaltegevuse kaudu lisasissetulekut või oma tööaega mõnevõrra paindlikumalt kasutada. Samal ajal tekitab platvormitöö probleeme, kuna see võib hägustada töösuhte ja füüsilisest isikust ettevõtjana tegutsemise piire ning tööandjate ja töötajate kohustusi. Töölase staatuse vale liigitamine

95 Euroopa Parlamendi ja Nõukogu direktiiv platvormitöö tingimuste parandamise kohta, COM(2021) 762 final 2021/0414(COD), seletuskiri p 1. - <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ET/TXT/HTML/?uri=CELEX:52021PC0762> (13.04.2024).

96 *Ibidem*, ettepanek lg 5.

97 *Ibidem*, seletuskiri p 1.

mõjutab asjaomaseid isikuid, kuna see võib piirata juurdepääsu olemasolevatele tööalastele ja sotsiaalsetele õigustele.⁹⁸

Tavaliselt märgivad platvormid oma tingimustes, et nad on pelgalt vahendajad, kes pakuvad ainult „sobivat teenust”, vältides seega vastutust seoses mis tahes kahju, viivituse või tõrgetega aluseks oleva teenuse osutamisel; samamoodi määravad platvormi tingimused teenusepakkuja töösuhte, mis tähendab, et enamikul juhtudel peetakse platvormitöötajaid iseseisvateks töötajateks. Lisaks võivad teenusepakkujad olla kas eraisik, kes pakub teenust aeg-ajalt, või kutseline kaupleja, mistõttu on tarbijatel raske kindlaks teha, millised on tema õigused ja kelle vastu neid teostada, kui tehingus läheb valesti.⁹⁹

Euroopa Ametiühingute Instituudi (ETUI) töödokumendis tähistab termin „virtuaalne töö” kõiki töövorme mis tahes töökohal, kasutades Interneti, arvuteid või muid IT-põhiseid tööriistu.¹⁰⁰

Euroopa Komisjoni Teatise kohaselt on „digitaalne tööplatvorm“ – füüsiline või juriidiline isik, kes osutab äriteenust, mis vastab kõigile järgmistele nõuetele: i) teenust osutatakse vähemalt osaliselt kaugteenusena elektrooniliste vahendite, näiteks veebisaidi või mobiilirakenduse kaudu; ii) teenust osutatakse teenusesaaja taotlusel ja iii) see hõlmab vajaliku ja olulise komponendina üksikisikute tehtava töö korraldamist, olenemata sellest, kas seda tööd tehakse internetis või konkreetses asukohas.¹⁰¹

Tavaliselt töötavad töötajad töölepingu alusel, samas kui iseseisvad töötajad tegutsevad teenuselepingu alusel. Suures osas, mida töötajaid iseseisvatest töötajatest eristab pole mitte töö, vaid viis kuidas tööülesandeid täidetakse. Eelkõige erineb töötaja iseseisvast töötajast alluvussuhte järgi. Seevastu iseseisvad töötajad on võrreldes töötajatega töötegemise viisi ja tööaja suhtes vabad, oluline on saavutada kokkulepitud tulemus.¹⁰²

98 *Ibidem*, ettepanek lg 6.

99 Brancati, C.U., Macias, E.F., Pesole, A., New evidence on platform workers in Europe. Results from the second Colleem survey 2020, lk 8. - [\(PDF\) New evidence on platform workers in Europe. Results from the second COLLEEM survey \(researchgate.net\)](#) (13.04.2024).

100 Kovacs, E., Regulatory Techniques for „Virtual Workers”, 2017, Hungarian Labour Law E-Journal, IV.(2.), 1 – 15, lk 1. - [A_01_EKovacs_hlj_2017_2.pdf](#), (13.04.2024).

101 Euroopa Liidu Teataja, Komisjoni Teatis, „Suunised Liidu konkurentsioiguse kohaldamise kohta füüsilistest isikutest ettevõtjate töötingimusi käsitlevate kollektiivlepingute suhtes”, 2022/C 374/02, p 1 lg 2. - <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ET/TXT/?uri=CELEX%3A52022XC0930%2802%29&qid=1712992460185> (13.04.2024).

102 Brancati, C.U., Macias, E.F., Pesole, A., lk 47

Platvormid on tööturule sisenenud narratiivi all, mis lükkab ümber nende olemuse tööandjate näol ning eitab töötajate olemasolu ning sellekohast vastutust nende eest. See tähendab, et tööjõu määramisel kvalifitseeritakse nad iseseisvateks töötegijateks. Nendel juhtudel, kui töötajate staatus pole kindlaks tehtud, on kõige sagedasem küsimus, kas platvormimajanduses töötavatel iseseisvatel isikutel on juurdepääs kollektiivläbirääkimistele.¹⁰³

Platvormi abil töötavaid isikuid ei saa üheselt kvalifitseerida töötajateks tööõiguse mõttes. Kuigi täna esineb juba katseid reguleerida seadusega platvormi kaudu töötegijate staatust või platvormi abil tööd tegevad isikud on tunnustatud kohtupraktikas töötajatega võrdseks, ei ole siiani üheselt selge, kuidas tuleb käituda kollektiivsete töösuhetega.¹⁰⁴

Kui töötaja staatus on tunnustatud, siis platvormi töötajatel oleks sarnaselt töötajatele õigus kollektiivsetele läbirääkimistele.¹⁰⁵

Digitaalsed tööplatvormid viitavad oma tingimustes tavaliselt platvormitöötajatele kui sõltumatutele töövõtjatele, mis on iseseisvate töötegijate alamkategooria. Platvorm ise ei oleks seega tööandja, vaid lihtsalt vahendaja kliendi, kes vajab teatud ülesande täitmist ja töötaja vahel, kes seda ülesannet täidab.¹⁰⁶

Paraku on ka palju inimesi, kes tunnevad, et digitaalsete tööplatvormidega kaasneb alluvussuhe ja et platvormid, mille kaudu nad töötavad, omavad töötaja üle eri tasemel kontrolli, näiteks palgataseme või töötingimuste puhul. Ühe hinnangu kohaselt on oht, et kuni viie ja poole miljoni inimese puhul, kes töötavad digitaalsete tööplatvormide kaudu, liigitatakse tööalane staatus valesti.¹⁰⁷

Enamik EL tegutsevaid digitaalseid tööplatvorme liigitab platvormitöötajad iseseisvateks töötegijateks. Kuna selliseid töötegijaid peetakse iseseisvateks töötegijateks, ei ole neile tagatud samasugune tööalane kaitse nagu töölepingu alusel töötavatele töötajatele. See tekitab

103 Fernández, M.L.R., Collective Bargaining for Platform Workers: Who does the Bargaining and What are the Issues in Collective Agreement, Joint Issue (Vol 10 No. 03/2021 - Vol. 11 No. 01/2022) 2022, lk 75. - https://ejcls.adapt.it/index.php/ejcls_adapt/article/view/1162, (13.04.2024).

104 Tavits. (viide 6), lk 550.

105 Fernández, M.L.R., lk 67.

106 Brancati, C.U., Macias, E.F., Pesole, A., lk 47.

107 COM(2021) 762 final, seletuskiri p 1.

probleeme neile, kes on vormistatud iseseisvateks töötajateks, kuid tegelikult on ülalpeetavad platvormitöötajad, kellel puudub ligipääs sotsiaalkaitse hüvedele.¹⁰⁸

108 Moniz, A.B., Boavida, N., Makó, C., Krings, B.J., de Miguel, P.S., Conclusion: Where is worker representation going? diverse pathways for platform workers collective strategies, 2021, lk 233. - https://research.unl.pt/ws/portalfiles/portal/54608674/DigitalLabourPlatforms_248_261.pdf. (13.04.2024).

3. KONKURENTSIÕIGUS JA KOLLEKTIIVSED TÖÖSUHTED

3.1. Konkurentsioiguse regulatsioon Eestis

Kollektiivlääbirääkimiste konkurentsi piirangute küsimus on pidevalt saatnud kollektiivseid algatusi, mille eesmärk on parandada iseseisvate töötajate ja platvormitöötajate tingimusi.¹⁰⁹

Iseseisvate töötajate juures on kollektiivsete huvide esindamise puhul olulisel kohal konkurentsioigusega seotud teemad. Kui tegemist on töötajate ja tööandjatega, siis on võimalik sõlmida kollektiivleping ning kollektiivlepingu alusel on võimalik kokku leppida töötegemise tingimused. Samas kui tegemist on töötajatega, kes ei ole töötajad, tekib küsimus selle kohta, kas ja missuguses ulatuses saavad nad kokku leppida teenuste hinnas, ning sellega seoses, kas ja missugustel tingimustel on tegemist vaba konkurentsi kahjustavate kokkulepetega (kartellikokkulepe).¹¹⁰

Ebatraditsiooniliste töövormide levimine, sh platvormitöö, on tekitanud mõningaid hõõrdumisi töö- ja konkurentsioiguse vahel, eelkõige seoses iseseisvate töötajate kollektiivsete läbirääkimiste tõttu.¹¹¹

Kuigi ilmne vastuolu kollektiivlääbirääkimiste ja konkurentsioiguse vahel ei ole ilmtingimata uus, on konkurentsiasutused, võtnud sihikule teatud osade töötajad, kelle poolt sõlmitud kollektiivleping piirab konkurentsi.¹¹²

Enamikus Mandri-Euroopa riikides ei saa iseseisvad töötajad kollektiivlepinguid sõlmida. Õiguskirjanduses on üha rohkem arutletud selle üle, et kas ja kuidas võiks kollektiivseid läbirääkimiste ulatust laiendada kaugemale traditsioonilistest töövormidest, kus oleks kaasatud iseseisvad töötajad. Seoses sellega põhjustab see täiendavaid raskusi, kuna kollektiivsed läbirääkimised peavad olema kooskõlas konkurentsioigusega.¹¹³

109 Countouris, N., De Stefano, V., lk 48.

110 Tavits. (viide 6), lk 546.

111 Lianos, I., Countouris, N., De Stefano, V., Re-Thinking the Competition Law/Labour Law Interaction, Promoting a Fairer Labour Market, 2019, lk 2. - https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3465996 (13.04.2024).

112 International Journal of Labour Research, Meeting the challenge of precarious work: A worker's agenda, 2013/ Volume 5/ Issue 1, lk 144. - https://www.ilo.org/actrav/international-journal-labour-research/WCMS_216282/lang--en/index.htm (13.04.2024).

113 Kovacs, E., lk 11.

Traditsiooniliselt konkurentsioigus keskendub konkurentsi tagamisele, kusjuures tööõigus, välja arvatud mõned erandiga, ei kuulu konkurentsioiguse pädevusse. Osaliselt on see tingitud asjaolust, et konkurentsioigust peetakse traditsiooniliselt turul olevate ettevõtete konkurentsi reguleerimiseks. Seevastu tööõigus on traditsiooniliselt keskendunud tüüpiliselt töölepingu alluvussuhete reguleerimisele, kuigi viimastel aastakümnetel on selle fookus osaliselt laienenud, hõlmates mõningaid esilekerkivaid nn ebatüüpiliste töösuhete vorme. Seetõttu ei pruugi selline traditsioonile ülesannete jaotus tööõiguse ja konkurentsioiguse vahel olla otstarbekohane uute töövormide ajastul.¹¹⁴

Konkurentsioiguse kohaselt on välistatud igasugused kokkulepped, mis kahjustavad vaba turumajandust ning mis toovad kaasa monopolide tekkimise turul (tekib kartell, mis ei luba vaba konkurentsi tingimustes kujundada hindasid ja teenuseid).¹¹⁵

Konkurentsioiguse kohaselt on üldjuhul niisuguste kokkulepete nimekirjast välistatud kollektiivlepingud. Kollektiivseid kokkuleppeid, mis sõlmitakse töötajate ja tööandja vahel, peetakse konkurentsi mitte kahjustavateks kokkulepeteks.¹¹⁶

Kuigi kollektiivlepingud ei ole konkurentsioiguse reeglite suhtes täielikult välistatud, jäävad nad siiski konkurentsioiguse reguleerimisalast välja. Siiski puuduvad seaduses väljatoodud selged sätestatud erandid, mis eemaldaksid kollektiivläbirääkimised konkurentsioiguse reguleerimisalast, mistõttu on selle vastuolulise suhte ühtlustamine olnud enamasti kohtute ülesanne. Euroopa Liidu tasandil toetasid erandit näiteks Euroopa Kohtu otsused Albany, Brentjensi ja Drijvende Bokkeni kohtuasjades.¹¹⁷ Lisaks eelnevatele saab välja tuua FNV Kunsteni kohtuotsuse.¹¹⁸

Kõik muud kokkulepped, millega soovitakse teenuste hindasid reguleerida, kahjustavad konkurentsi ja ettevõtlust ning seetõttu peetakse neid mittelubatavateks või äärmisel juhul saab niisuguseid kokkuleppeid sõlmida pädeva asutuse (nt Konkurentsiameti) loal.¹¹⁹

114 Lianos, I., Countouris, N., De Stefano, V., lk 5.

115 Tavits. (viide 6), lk 550.

116 *Ibidem*, lk 550.

117 Meeting the challenge of precarious work: A worker's agenda, 2013, lk 144.

118 EKO C-413-13, FNV Kunsten Informatie en Media.

119 Tavits. (viide 6), lk 550.

Konkurentsioiguse kohaselt on välistatud igasugused kokkulepped, mis kahjustavad vaba turumajandust ning mis toovad kaasa monopolide tekkimise turul (tekib kartell, mis ei luba vaba konkurentsi tingimustes kujundada hindasid ja teenuseid). Konkurentsioiguse kohaselt on üldjuhul niisuguste kokkulepete nimekirjast välistatud kollektiivlepingud. Kollektiivseid kokkuleppeid, mis sõlmitakse töötajate ja tööandja vahel, peetakse konkurentsi mitte kahjustavateks kokkulepeteks. Kõik muud kokkulepped, millega soovitakse teenuste hindasid reguleerida, kahjustavad konkurentsi ja ettevõtlust ning seetõttu peetakse neid mittelubatavateks või äärmisel juhul saab niisuguseid-kokkuleppeid sõlmida pädeva asutuse (nt Konkurentsiameti) loal.¹²⁰

Eesti õiguses reguleeritakse konkurentsi kahjustavaid kokkuleppeid Konkurentsiseaduses.

Eesti konkurentsiseaduse § 4 kohaselt on keelatud järgmise sisuga kokkulepped:

- 1) otsene või kaudne kolmandate isikute suhtes hinna- ja muude kauplemistingimuste kindlaksmääramine, sealhulgas kauba hinna, tariifi, tasu, juurde-, alla- või mahahindluse, abonement-, lisa- või täiendava tasu, intressimäära, rendi või üüri määramine;
- 2) tootmise, teenindamise, kaubaturu, tehnilise arengu või investeerimise piiramine;
- 3) kaubaturu või varustusallika jagamine, sealhulgas kolmandale isikule kaubaturule pääsu piiramine või püüd teda sealt välja tõrjuda;
- 4) konkurentsi kahjustava teabe vahetamine;
- 5) võrdväärsete kokkulepete puhul erinevate tingimuste rakendamises kokkuleppimine, millega äripartnerid pannakse ebasoodsasse konkurentsiolukorda;
- 6) kolmandale isikule kokkuleppe sõlmimiseks tingimuse seadmine kokkuleppe objektiga mitteseotud lisakohustuse võtmiseks.“ (autori rõhutused).¹²¹

Eesti konkurentsiseadus ei sisalda erandit kollektiivlepingu kohta, kuid samas Eesti õiguses ei käsitleta üheski õigusaktis kollektiivlepingut kui konkurentsi kahjustavat lepingut. Teisalt sätestab konkurentsiseadus piirangu, mille kohaselt ei saa sõlmida niisuguseid lepinguid, mis toovad kaasa teenindamise või kaubaturu piiramise. Töötamine erinevatel platvormidel tähendab üldjuhul teenuse osutamist. Kui soovitakse kokku leppida teenuse osutamise tingimusi ja seda suurele hulgale tarbijatele, tooks see kaasa turu moonutamise ning seega

120 *Ibidem*, lk 550.

121 *Ibidem*, lk 550.

oleks see ilmselt vastuolus vaba konkurentsi põhimõtetega. Niisugune tegevus näiteks sõidujagamis teenuse puhul või mõne teise teenuse puhul on käsitatav turu piiramisena. Sellepärast ei saa näiteks platvormi töötajad alata kollektiivseid läbirääkimisi ega kasutada muid meetmeid kollektiivse tööõiguse raames.¹²²

Seega kehtiva õiguse kohaselt on Eesti konkurentsioiguses välistatud kollektiivlepingute sõlmimine iseseisvate töötajate poolt kelleks võivad teema aktuaalsust arvestades olla ka platvormitöötajad, kuna puudub töölepinguline suhe ning pole kooskõlas konkurentsioigusega.

Seoses uute töövormide ning töötegemise viisidega tekib küsimus, et kuidas ja mismoodi oleks iseseisvatel töötajatel võimalik oma õigusi kollektiivsetes töösuhetes kaitsta ning kuidas peaks konkurentsioigus olema reguleeritud.

¹²² *Ibidem*, lk 550.

3.2. Iseseisvad töötegijad ja ametiühingu kaitse

Üheks peamiseks küsimuseks kollektiivsete töösuhete kujundamisel on kollektiivsete töösuhete rakendamise ala kindlaksmääramine. Kes on need subjektid, kes saavad kasutada kollektiivsetest töösuhetest tulenevaid õigusi ning missuguses ulatuses nad seda teha saavad.¹²³

Kollektiivlääbirääkimiste konkurentsialaste piirangute küsimus on pidevalt saatnud kollektiivseid algatusi, mille eesmärk on parandada iseseisvate töötegijate ja platvormitöötajate tingimusi.¹²⁴

Teisalt näitavad platvormi töötajate kollektiivsed väljaastumised, et teenuse osutamise (töötamise) tingimusi on kollektiivselt võimalik rohkem mõjutada, kui seda saaks teha individuaalne teenuse pakkuja.¹²⁵

Platvormi töötajad on huvitatud, et nende töötegemise tingimused saaksid reguleeritud ühiselt ning nad on valmis sel eesmärgil korraldama ka kollektiivseid väljaastumisi. Erinevaid näiteid selle kohta, kus platvormi töötegijad on koondunud kollektiivselt, on võimalik tuua nii Eestist kui ka teistest riikidest.¹²⁶

Paljud asutatud ametiühingud ja tööliidud on tunnistanud vajadust töötada välja strateegia, mis käsitleb ebatraditsiooniliste ja esindamata töötajate vajadusi. Ühine teema, mis ametiühingutes ja liitudes esile kerkib, on vajadus töötada välja liikmelisuse mudel, mis ei välista töötajate liitumist nende tööandja või tööstaatusel.¹²⁷

Ametiühingud on aastakümneid mänginud otsustavat rolli töötajate kollektiivlääbirääkimiste korraldamise ja toetamise hõlbustamisel.¹²⁸

123 *Ibidem*, lk 547.

124 Countouris, N., De Stefano, V., lk 48.

125 Tavits. (viide 6), lk 551.

126 *Ibidem*, lk 551.

127 Johnston, H., Land-Kazlauskas, C., Organizing on-demand: Representation, voice, and collective bargaining in the gig economy, Conditions of work and employment series; no. 94, 2019, lk 10. - https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_624286.pdf (13.04.2024).

128 *Ibidem*, lk 5.

Ametiühinguliikumine kogu Euroopas töötab iseseisvate töötajate töötingimuste parandamise nimel, püüdes eelkõige laiendada neile kollektiivlepinguid või võimaldades neil pidada kollektiivläbirääkimisi konkreetsete tingimuste üle.¹²⁹

Kui alguses keskendusid ametiühingud peamiselt traditsioonilistele töölepingu alusel töötavatele töötajatele, siis nüüdseks on see muutunud. Mõnel juhul võtsid ametiühingud platvormitöötajate kaitsmise enda õlule, eesmärgiga kaitsta iseseisvaid töötajaid liigitamaks neid vale ettevõtjateks.¹³⁰

Traditsioonilised ametiühingud on võtnud omaks ebatüüpiliste töövormide (sh platvormi töötajad) kaitsmise ning nende kaasamise eesmärgil jaoks on muutnud ametiühingu olemust. Üheks selliseks on Saksa ametiühing IG Metall, mis on avatud iseseisvatele töötajatele, rahvahulga- ja platvormi põhilistele töötajatele. Sarnaseid arenguid saab esile tuua Itaaliast, kus ametiühing (UILTUCS) tagab platvormitöötajatele individuaalset tuge ning esindab neid läbirääkimistel. Suurbritannias on kaitse alla kaasatud ka iseseisvad platvormitöötajad, kes töötavad näiteks Deliveroo ja Ubereats all.¹³¹

Seega on ametiühingud kollektiivsetes töösuhetes laiendanud isikute ringi, keda lisaks tavalistele töötajatele kaitstakse. Sarnaselt neile võiksid ka Eestis olevad ametiühingud seada eesmärgiks ebatüüpiliste töötajate kaitsmise kollektiivsetes töösuhetes, mille võimaliku esindamist kollektiivsetes töösuhetes on leidnud käsitlemist Riigikohtus.

AÜS § 2 lg 1 kohaselt on ametiühing iseseisev omaalgatuslik ja vabatahtlik isikute ühendus, mille eesmärgiks on töötajate töö-, teenistus- ja kutsealaste, majanduslike ning sotsiaalsete õiguste ja huvide esindamine ning kaitsmine.

Kes saab olla konkreetsetelt ametiühingu liikmeks, seda seadus ei reguleeri. AÜS kohaselt saavad ametiühingu moodustada vähemalt viis töötajat, seejuures on tegemist töölepingu alusel töötavate isikutega (§ 7). Kes saab edaspidi olla ametiühingu liikmeks, see otsustatakse ametiühingu põhikirja alusel (AÜS § 8 lg 1 p 3). Ametiühingu põhikirja alusel võivad ametiühingu liikmeteks olla kõik need, kes ametiühingu põhikirja tunnustavad.¹³²

129 Countouris, N., De Stefano, V., lk 6.

130 Unterschütz, J., Collective Bargaining for Platform Workers: a Hope for new Developments, J. 2020, lk 84-85. - https://hllj.hu/letolt/2020_2_a/06_Unterschutz_hllj_uj_2020_2.pdf (13.04.2024).

131 *Ibidem*, lk 85.

132 Tavits. (viide 6), lk 548.

Ametiühingute esindusõiguse korral saavad ametiühingud esindada oma liikmete huve. Seejuures ei eelda ametiühingu liikmelisus, et kindlasti on tegemist töölepingulise suhtega. Ametiühingu pädevus esindada oma liikmeid on seega laiem, kui see on töötajate valitud usaldusisikul.¹³³

Seega saaksid iseseisvad töötegijad AÜS § 4 lg 1 kohaselt ühineda ametiühinguga ning AÜS § 16 lg 1 kohaselt on ametiühingutel kollektiivsetes töösuhetes oma pädevuse piires õigus esindada ja kaitsta töötajate õigusi ja huve. Sellekohane õigus tuleneb AÜS § 2 lg 3, mille kohaselt on töötajaks iga töötav isik, olenemata tehtava töö iseloomust.

Ametiühingute poolne esindamine kollektiivsetes suhetes on leidnud käsitlemist Raudteelaste lahendis 3-2-1-133-07, kus MTÜ Eesti Raudteelaste Ametiühing hages Eesti Raudteed seoses sotsiaalfondi asutamiseks ja kollektiivlepingu mittelaiendamiseks ametiühingu liikmeks mitteolevatele töötajatele vastava avalduse esitamiseta ja solidaarsustasu tasumiseta.

Käesolevas otsuses laiendas Eesti Raudtee kollektiivlepingut töötajatele, kes ei olnud ametiühingu liikmed, ilma et nad oleksid selleks soovi avaldanud või maksnud solidaarsustasu.

Ametiühingu esindamise võimalust tõlgendades jõudis Riigikohus järeldusele, et tõlgendus, mille järgi kollektiivleping laieneb kõigile töötajatele, on kooskõlas AÜS §16 lg-ga 1. Selle sätte kohaselt on kollektiivsetes töösuhetes ametiühingul oma pädevuse piires õigus esindada ja kaitsta töötajate õigusi ja huve. Seega esindab ametiühing kollektiivsetes töösuhetes kõiki töötajaid, mitte ainult oma liikmeid. Kõikide töötajate õiguste ja huvide esindamine, teostamine ja kaitsmine on ametiühingu pädevuses ka AÜS § 17 p-des 1-6 sätestatud juhtudel. Muu hulgas kuulub töötajate ühingu pädevusse kollektiivlepingu sõlmimine tööandjaga (AÜS § 17 p 1).¹³⁴

Seega saab käesoleva tõlgenduse kohaselt järeldada, et ametiühingutel oleks Eestis kollektiivsetes töösuhetes võimalus esindada ka iseseisvaid töötegijaid ning võtta enda õlule nende õiguste kaitsmine ja arendamine.

133 Tavits. (viide 6), lk 549.

134 RKTko, 3-2-1-133-07 p 12.

AÜS kohaselt saavad ametiühingu moodustada vähemalt viis töötajat, seejuures on tegemist töölepingu alusel töötavate isikutega (§ 7).¹³⁵

Samuti võiks kollektiivsete töösuhete edendamiseks muuta ametiühingu seadust, lubades iseseisvatel töötegijatel neid asutada. Sellekohane võimalus on näiteks olemas Prantsusmaal. Põhiõiguste, eelkõige kollektiivsete õiguste andmise lubamist sõltumatutele digiplatvormi töötajatele näib olevat Prantsuse seadusandluse suund. Prantsuse Tööseadustikus tutvustati iseseisvate töötegijate kategooriat, kes töötavad veebiplatvormidel ning kellele tagatakse õigus asutada ametiühingut ja ühineda sellega ning pakkuda kutseõpet digiplatvormi töötajatele.¹³⁶

Vaadates aga ametiühingute seaduse § 7 lõikes 1 sätestatud ametiühingu asutamise nõudeid – ametiühingu võivad asutada vähemalt viis töötajat; ametiühingute liidu võivad asutada vähemalt viis ameti ühingut; ametiühingute keskliidu võivad asutada vähemalt viis üleriigiliselt tegutsevat tegevus- või kutseala ametiühingut või ametiühingute liitu –, siis ei ole sõlmitava kollektiivlepingu esinduslikkus tagatud. Ametiühingute liidu võivad teoreetiliselt luua 125 töötajat, kes võivad olla ka laiendatava kollektiivlepingu pooleks. Seega sisuliselt KLS-s laiendatava kollektiivlepingu esinduslikkuse nõue puudub.¹³⁷

Digitaalplatvormi kollektiivläbirääkimisi võib takistada esinduslikkuse piirmäära kehtestamine kollektiivlepingute kehtivuse osas. Üheks selliseks näiteks on sõlmitud kollektiivleping *Assodelivery* (Itaalia tööandjate toitu tarnivate digitaalplatvormide ühendus) ja ametiühingu UGL vahel, kus reguleeriti iseseisvate töötegijate (kullerite) töötingimusi. Bologna kohas leidis, et kollektiivleping ei ole kehtiv, kuna sellele on alla kirjutanud ametiühing, mis ei vasta kehtestatud esinduslikkuse nõuetele.¹³⁸

Kollektiivlepingu sõlminud ühingul „puudus kehtiv läbirääkimisjõud”, kuna polnud täidetud suurima esinduslikkuse nõuet”.¹³⁹

135 Tavits. (viide 6), lk 548.

136 Boto, J. M. M., Brameshuber, E., lk 33.

137 Erikson, M., lk 555.

138 Boto, J. M. M., Brameshuber, E., lk 29.

139 *Ibidem*, lk 29.

Kuigi ametiühingutel oleks Riigikohtu seisukoha ja AÜS § 17 alusel võimalus iseseisvaid töötajaid kollektiivsetes töösuhetes esindada, siis puudub võimalus kollektiivlepingu seaduses tuleneva piirangu tõttu nende nimel kollektiivlepingut sõlmida.

Arvestades tänapäevast arusaama kollektiivsetest töösuhetest, on kollektiivsed töösuhted üldreeglina samuti seotud töölepingu eksisteerimisega töösuhte poolte vahel.¹⁴⁰

Niivõrd kui Eesti kehtiv kollektiivne tööõigus eeldab suuresti töölepingu alusel töötavate isikute olemasolu, on kõik muud töötamise vormid, mis ei rajane töölepingul, väljaspool kollektiivse tööõiguse reguleerimis sfääri. Nii ei saa kollektiivseid aktsioone korraldada ega kollektiivlepingu sõlmimist taotleda näiteks muude tsiviilõiguslike lepingute alusel tegutsevad isikud, aga samuti füüsilisest isikust ettevõtjana tegutsevad töötajad.¹⁴¹

Kokkuvõttes saab öelda, et Eesti kehtiv kollektiivne tööõigus lähtub töötaja ja tööandja mõistest, mis rajaneb töölepingul. Muud töötegemise vormid, mis ei rajane töölepingul, ei ole kollektiivse tööõiguse poolt reguleeritud ega ka hõlmatud.¹⁴²

Käesoleva takistuse lahendamiseks on võimalik muuta kollektiivlepingu seadust, tuues sisse sellekohane erand. Sarnane erand on olemas Hollandi kollektiivlepingu seaduses: „mille kohaselt võivad kollektiivlepingu esemeks olla ka töövõtulepingud ja käsunduslepingud. Käesoleva seaduse sätteid töölepingute, tööandjate ja töötajate kohta kohaldatakse sel juhul *mutatis mutandis*.¹⁴³ Eelneva erandiga oleks võimalik lubada kollektiivlepinguid sõlmida ka iseseisvatele töötajatele, kui puudub vastuolu konkurentsioiguse põhimõtetega.

Kuna iseseisvate töötajate õiguste reguleerimisega kaasneb konkurentsioiguse puutumus, siis nende õiguste tagamise jaoks on konkurentsioiguse muutmine vältimatu.

140 Tavits. (viide 6), lk 547.

141 *Ibidem*, lk 549.

142 *Ibidem*, lk 549.

143 EKo C-413-13, *FNV Kunsten Informatie en Media* p 3.

3.3. Konkurentsioigus ja kollektiivleping

Üks olulisemaid muudatusi, mida tuleb arvesse võtta kollektiivsete töösuhete arengus ja õiguslikus reguleerimises, on seotud töökollektiivi mõistega. Arvesse võttes asjaolu, et tekkinud on uued töötamise vormid, kus töötegijal ei ole kindlat töökohta, samuti ei ole selge, kas tööd tehakse töölepingu või muu võlaõigusliku lepingu alusel, tuleb paratamatult üle vaadata kollektiivsete töösuhete õiguslik reguleerimine. Kollektiivsete töösuhete reguleerimisel ja seesuguste töösuhete rakendamisel tuleb mõelda sellele, et töötajate kollektiiv ei teki mitte ainult töölepingu alusel töötamise korral, vaid töötajate kollektiiv tekib ka selle kaudu, kui töötegijad on näiteks liidetud ühe rakenduse (platvormi) juurde ning kasutavad töö tegemiseks rakenduse abi.¹⁴⁴

Kollektiivne tööõigus tervikuna lähtub eeldusest, et poolte vahel esineb tööleping. Tänapäevases töömaailmas ei piisa enam üksnes töölepingu olemasolust, et tagada vajalikku kaitset töösuhetes. Töö tegemine toimub mitmel erineval õiguslikul alusel ning töösuhete kollektiivne reguleerimine peab nimetatud muudatust arvesse võtma.¹⁴⁵

Kui analüüsida, kuidas seadusandlus võiks takistada kollektiivläbirääkimisi digiplatvormi töös, siis üheks olulisemaks takistuseks on digiplatvormi töötegijate klassifitseerimise küsimus. Iseseisvate töötegijateks kvalifitseerimise puhul võidakse nad konkurentsi reeglite tõttu kollektiivläbirääkimise õigustest ilma jätta.¹⁴⁶

Platvormi ettevõtted üsna tihti peavad oma töötajaid iseseisvateks töötegijateks, kellel ei ole konkurentsioiguse tõttu samaväärset juurdepääsu kollektiivläbirääkimistele nagu töötajatel.¹⁴⁷

Hinnanguliselt võib väita, et ELis tegutsevast kümnest platvormist üheksa liigitavad praegu nende kaudu töötavad inimesed füüsilisest isikust ettevõtjateks. Enamik neist on oma töös tõeliselt iseseisvad ja saavad kasutada platvormitööd oma ettevõtlustegevuse arendamiseks. Selline tegelik füüsilisest isikust ettevõtjana tegutsemine annab ELis positiivse panuse

144 Tavits. (viide 6), lk 549.

145 *Ibidem*, lk 552.

146 Boto, J. M. M., Brameshuber, E., lk 28 - 29.

147 Jesnes, K., Ilsøe, A., Hotvedt, M. J. Collective agreements for platform workers? Examples from Nordic countries, 2019, lk 1. - <https://faos.ku.dk/pdf/faktaark/Nfow-brief3.pdf> (13.04.2024).

töökohtade loomisse, ettevõtluse arendamisse, innovatsiooni, teenuste kättesaadavusse ja digipöördesse.¹⁴⁸

Kollektiivlepingute kohaldamisala laiendamine iseseisvatele töötajatele võib põhjustada vastuolu kartellikokkuleppega, mis on sätestatud ELTL artikkel 101.¹⁴⁹

Euroopa Liidu konkurentsioigus kujutab oma praeguses olukorras olulist takistust kollektiivsete töötingimuste laiendamist platvormitöötajatele ja ka teistele iseseisvatele töötajatele, kuna neid peetakse ettevõtjateks.¹⁵⁰

Konkurentsioigus piirab heausksete iseseisvate töötajate õigust ühineda, et pidada läbirääkimisi oma töötingimuste üle, kuna sellist käitumist „ettevõtjate” vahel peetakse „hindade kindlaksmääramiseks tarbijate kahjuks.”¹⁵¹

Euroopa Liidu Konkurentsioigus, eelkõige ELTL artikkel 101 lg 1 keelab ettevõtjatevahelised konkurentsivastased kokkulepped, sealhulgas hindade kindlaksmääramise kokkulepped. Kuna ettevõtja definitsiooni sisustakse laialt, kui igasugust majandustegevusega tegelevat üksust ning erandid on lubatud ainult kokkulepete kohta, mis reguleerivad töösuhetes olevate isikute töötingimusi, on eelnevast tulenevalt EL konkurentsioigus loonud barjääri, mis välistab iseseisvate töötajate kollektiivsete õiguste kaitse.¹⁵²

Sellekohane keeld on tõstatanud õigusliku probleemi. Iseseisvate töötajate kollektiivläbirääkimiste õiguste ilmajätmine tähendab nõustumist sellega, et nende ebakindel läbirääkimiste positsioon toob peaaegu alati kaasa kehvemad töötingimused.¹⁵³

Küsimus on selles, kas kollektiivlepingud, mis sõlmitakse majanduslikult sõltuvate iseseisvate töö tegijatega, on kooskõlas konkurentsioigusega. Euroopa Liidu Kohtu otsuse FNV Kunsteni kaasuse punktide 42 ja 33 analüüsimine näitas, et nende ühine lugemine võimaldab tõlgendada kollektiivlepingute sõlmimise lubamist iseseisvate töötajate jaoks,

148 COM(2021) 762 final, seletuskiri p 1.

149 Kovacs, E., lk 11.

150 Lianos, I., Countouris, N., De Stefano, V., lk 15.

151 Johnston, H., Land-Kazlauskas, C., lk 23.

152 Rainone, S., Countouris, N. Collective bargaining and self-employed workers, The need for a paradigm shift. 2021, lk 2. - <https://www.etui.org/publications/collective-bargaining-and-self-employed-workers> (13.04.2024).

153 *Ibidem*, lk 3.

rikkumata konkurentsioigust. Siiski on endiselt ebaselge, millised töötajad on tegelikult võrreldavad.¹⁵⁴

Kuna töötamise struktuur on muutunud ning samuti on muutunud teenuse osutamise struktuur, tuleb siinjuures muuta ka konkurentsioigust, mis annaks võimaluse reguleerida platvormi abil tööd tegevate isikute teenuse osutamise tingimusi kollektiivselt. Samuti tähendaks nimetatud muudatus olukorda, kus kollektiivne tööõigus ei ole enam seotud kitsalt töötaja ja tööandja mõistega ning töölepingulise suhte olemasoluga, vaid töötegemise tingimusi reguleeritakse kollektiivselt oluliselt laiemale ringile töötajatele.¹⁵⁵

Kollektiivsete töösuhete reguleerimise ala laiendamine läheks samuti kokku Euroopa Liidu direktiiviga, mis käsitleb töötingimustest teatamist. Selle direktiivi kohaselt saab liikmesriik välistada direktiivi kehtivus alast niisugused olukorrad, kui töötegemise aeg nelja nädala jooksul on lühem kui kolm tundi. Nii individuaalse töösuhete kehtivusala kui ka kollektiivse tööõiguse kehtivusala näitab suundmust, et üha enam töötajaid püütakse kaasata tööõiguse kehtesfääri. See loob samuti eelduse, et uued töötamise vormid nagu platvormitöö (on selleks siis kas sõidujagamisteenus või toidujagamisteenus) reguleeritakse samuti kollektiivse tööõiguse poolt.¹⁵⁶

Kollektiivse tööõiguse sätete laiendamine platvormi töötajatele eeldab samuti muudatusi konkurentsioiguses. Valdavalt on uute töö tegemise vormide puhul tegemist niisuguste töödega, mis kujutavad endast pigem erinevate teenuste osutamist, kui millegi tööstuslikku tootmist. Kehtiv konkurentsioigus ei luba sõlmida kokkuleppeid, mille tagajärjeks on monopoliseeritud (fikseeritud) hinnad ning millega takistatakse vaba ettevõtluse ja turumajanduse arengut. Kui uued töötajad sooviksid sõlmida kokkuleppeid teenuse tingimuste ja teenuse hindade ühtlustamiseks, tähendaks see olukorda, kus vaba turumajandus ei toimiks ja võiks endaga kaasa tuua monopolide tekke. Niisugused konkurentsioiguse piirangud ei vasta muutunud töösuhetele.¹⁵⁷

154 Boto, J. M. M., Brameshuber, E., lk 1.

155 Tavits. (viide 6), lk 551.

156 *Ibidem*, lk 551.

157 *Ibidem*, lk 552.

Konkurentsioiguse regulatsiooni muutmine oleks kooskõlas platvormitöö tingimuste parandamise direktiiviga, mille kohaselt üks EL eesmärke on edendada oma elanike heaolu ja Euroopa kestlikku arengut, mis põhineb kõrge konkurentsivõimega sotsiaalsel turumajandusel ning millega püütakse saavutada täielik tööhõive ja sotsiaalne progress. Euroopa Liidu põhiõiguste hartas on sätestatud iga töötaja õigus tema tervist, ohutust ja väarikust arvestavatele töötingimustele, samuti õigus saada teavet ja olla ära kuulatud. Euroopa sotsiaalõiguste samba kohaselt on „töötajatel töösuhte liigist ja kestusest olenemata õigus õiglasele ja võrdsele kohtlemisele seoses töötingimustega ning juurdepääsuga sotsiaalkaitsele.¹⁵⁸

Töö tegemise uute võimaluste juures tuleb selgelt anda kollektiivsele tööõigusele senisest laiem tähendus. Euroopa sotsiaalõiguste komitee on niisuguse laiendamise võimalikkusele ja vajalikkusele viidanud, kuid samas on ta jätnud lahenduse poolikuks. Kuigi komitee viitab teenuse pakkujate nõrgemale positsioonile läbirääkimiste käigus, ei anna komitee omalt poolt hinnangut, kuidas ning missuguste õiguslike võimalustega saaks jätta kõrvale konkurensi õigusest tulenevad piirangud. Kuigi teenuse pakkujatele on komitee hinnangul vaja tagada kollektiivsete läbirääkimiste õigus, jätab komitee muud kollektiivsed õigused laiendamata ega viita samuti nende kohaldamise võimalusele. Kollektiivsete läbirääkimiste õigusega käib kaasas õigus korraldada kollektiivseid aktsioone. Üksnes kollektiivse läbirääkimise õiguse laiendamine ei too kaasa võimalust tagada platvormi töötajatele vajalikud töö tegemise tingimused.¹⁵⁹

Uued töötegemise vormid on kujunenud eelkõige seoses uute infotehnoloogiliste vahenditega. Erinevate platvormide vahendusel tööd tegevad inimesed peavad saama õiguse reguleerida teenuse osutamise tingimusi kollektiivselt. Seejuures ei saa olla määravaks küsimus selle kohta, kas tegemist on töötajaga tööõiguse mõistes või mitte. Kollektiivse tööõiguse sätete kohaldamine üksnes töölepingu alusel töötavatele isikutele ei anna uutele töötajatele kehtiva kollektiivse tööõiguse raames võimalust oma õiguste eest seista. Samas faktiliselt on platvormi töötajatel võimalus kollektiivselt mõjutada töötegemise tingimusi.¹⁶⁰

158 COM(2021) 762 final, seletuskiri p 1.

159 Tavits. (viide 6), lk 551.

160 *Ibidem*, lk 552.

Iseseisvate töötajate kollektiivne kaitse toodi esile 2016. aastal Iiri Ametiühingu Kongressi poolt (ICTUS), mille kohaselt väideti, et Iirimaa konkurentsiasutus välistab iseseisvate töötajate kollektiivsete läbirääkimiste pidamise, mis rikub Harta artikkel 6.¹⁶¹

Kaebuse esitanud ICTUS väitis, et Iiri konkurentsiameti otsus, millega keelati teatud töötajatel, keda peetakse iseseisvateks töötajateks (nagu häälnäitlejad, vabakutselised ajakirjanikud ja mõned muusikud), sõlmida kollektiivlepinguid, millega sätestatakse palga alammäärad ja muud töötingimused, oleksid vastuolus Harta artikkel 6 põhimõttega.¹⁶²

Komitee jõudis asja arutades järeldusele, et Harta osalisriigid ei tohi sekkuda ametiühingute vabadusse, milliseid töösuhteid nad soovivad kollektiivselt reguleerida. Ametiühingutel tuleb lubada parandada töötajate töötingimusi ning seadusandlusega ei tohi ametiühingute õigusi piirata.¹⁶³

Komitee on seisukohal, et iseseisvatel töötajatel peaks olema õigus pidada kollektiivläbirääkimisi neid esindavate organisatsioonide kaudu.¹⁶⁴

Iirimaa 2002. aasta Konkurentsiseaduses kehtestatud konkurentsialane keeld vastas ELTL artikkel 101 sisule.¹⁶⁵

Komitee leidis, et Iiri konkurentsiseaduses sätestatu keelas kollektiivsed läbirääkimised iseseisvate töötajate jaoks, mistõttu on see vastuolus Harta § 6 lg 2 põhimõttega. Kuigi piirang oli seadusega ettenähtud, eesmärgiga tagada tõhus ja moonutusteta konkurents, siis sellekohane keeld on siiski ülemäärane ega pole demokraatlikus ühiskonnas vajalik.¹⁶⁶

Lisaks arvas Komitee, et lubades iseseisvatel töötajatel kollektiivläbirääkimisi pidada ja kollektiivlepinguid sõlmida, ei avaldaks see mõju konkurentsile, mis erineks oluliselt kollektiivlepingutest, mis on sõlmitud töötaja poolt (töölepingu alusel töötav).¹⁶⁷

Nendel põhjustel leidis Komitee, et kollektiivläbirääkimiste keeld ei olnud demokraatlikus ühiskonnas vajalik, mistõttu see rikub Harta artikli 6 lg 2 tulenevat põhimõtet.¹⁶⁸

161 Rombouts, B., *Ictu v. Ireland: Expanding the Scope of Self-employed Workers Entitled to Collective Bargaining Rights in Relation to Competition*, 2019, lk 18. - https://brill.com/view/journals/ilrc/5/1/article-p17_17.xml (13.04.2024).

162 Irish Congress of Trade Unions (ICTU) v. Ireland, Complaint No.123/2016, p 2.

163 *Ibidem*, p 94.

164 *Ibidem*, p 95.

165 *Ibidem*, p 96.

166 *Ibidem*, p 88.

167 *Ibidem*, p 100.

168 *Ibidem*, p 100.

Seetõttu oli Iirimaa 2002. aastal kehtinud Konkurentsiseadus vastuolus Harta artikkel 6 lg 2.¹⁶⁹

Arvestades Komitee otsust ja Eesti Konkurentsioiguses kehtestatud, saab järeldada, et konkurentsioiguslik piirang piirab iseseisvate töötajate õigusi, kuna pole kooskõlas Harta 6 lg 2 põhimõtetega.

Seega üheks variandiks oleks Konkurentsiseadust muuta, eesmärgiga viia kooskõlla Harta artikkel 6 lg 2 ning seeläbi lubada iseseisvatel töötajatel oma õiguseid kasutada.

Eelneva võimalikkus on leidnud käsitlemist FNV Kunsteni kaasuses, kus pörkusid kollektiivsed töösuhted ja konkurentsioigus.

FNV kohtuotsus oli kollektiivseid töösuhteid arvestades oluline, kuna käesolevast otsusest tulenes kollektiivlääbirääkimiste jaoks mitmeid olulisi põhimõtteid. Lisaks näilise iseseisva töötajaja olemasolu tunnustamisele, puudutas otsus ametiühingute esindamise võimalikkust kollektiivsetes suhetes ja ebatraditsiooniliste töösuhete reguleerimist.

Hollandi kollektiivlepingu seaduse artikkel 1 kohaselt on kollektiivleping ühe või mitme tööandja või ühe või mitme täieliku õigusvõimega tööandjate ühingu ning ühe või mitme täieliku õigusvõimega töötajate ühingu vahel sõlmitud leping, mis reguleerib peamiselt või ainult töötingimusi, mida tuleb töölepingute raames järgida.¹⁷⁰

Kollektiivlepingu seaduse artikkel 2 kohaselt võivad Kollektiivlepingu esemeks olla ka töövõtulepingud ja käsunduslepingud. Käesoleva seaduse sätteid töölepingute, tööandjate ja töötajate kohta kohaldatakse sel juhul *mutatis mutandis*.¹⁷¹

Hollandi kollektiivlepingu seaduse kohaselt ei ole seega välistatud lepingute sõlmimine ebatraditsioonilistele töösuhetele, kui leping ei ole vastusolus konkurentsioigusega.

Käesoleval juhul oli Hollandi Konkurentsiseaduses kehtestatud artikli 6 lõige 1, mis sõnastuselt vastab ELTL artikli 101 lõikele 1. Nimetatud sätte kohaselt on keelatud kõik sellised ettevõtjatevahelised kokkulepped, ettevõtjate ühingute otsused ja kooskõlastatud tegevus, mille eesmärk või tagajärg on takistada, piirata või kahjustada konkurentsiga Madalmaade turul või osal sellest.¹⁷²

169 *Ibidem*, p 101.

170 EKo C-413-13, *FNV Kunsten Informatie en Media*, p 3.

171 *Ibidem*, p 3.

172 *Ibidem*, p 4.

Konkurentsiseaduse artikli 16 punkt a on sõnastatud järgmiselt: „Artikli 6 lõiget 1 ei kohaldata: a) kollektiivlepingule kollektiivlepingu seaduse artikli 1 lõike 1 tähenduses”.¹⁷³

Seega on Hollandi kollektiivsetes töösuhetes võimalik sõlmida kollektiivlepinguid ka ebatraditsiooniliste töötajate kasuks, kui nende näol on tegemist näiliselt iseseisvate töötajatega ning kollektiivleping ei lähe vastuollu konkurentsioigusega. Sarnaselt Hollandile oleks üheks võimaluseks Eesti konkurentsioigust muuta ning sätestada sellekohane erand.

Samuti on Madalmaade vabakutselistel teenuseosutajatel õigus liituda Madalmaades mis tahes ametiühingu, tööandjate liidu või kutsealaühinguga. Järelikult võivad tööandjate ühingud ja töötajate ühingud vastavalt kollektiivlepingu seadusele sõlmida kollektiivlepingu mitte ainult töötajate, vaid samuti nende organisatsioonide liikmeks olevate vabakutseliste teenuseosutajate eest ja nimel.¹⁷⁴

Iiri valitsus ei oodanud ära Komitee lõplikku otsust, vaid võttis selle asemel vastu 2017. aastal konkurentsioiguse muutmise seaduse, mis hõlmas teatud töötajate kategooriatele erandeid võrreldes 2002. aasta Konkurentsiseaduses kehtestatud keelust, eesmärgiga viia seadus kooskõlla ELTL artikli 101 lg 1-ga.¹⁷⁵

Iirimaa Konkurentsiseaduse 2017. aasta muutmise seadus tõi esile kaks uut töötajate kategooriat, kellel on õigus kollektiivläbirääkimistele. Esimene kategooria on näiliselt iseseisvad töötajad, kes on määratletud kui üksikisik: a) kes pakub teenust töö pakkujale, kas lepingu alusel (suhe on määratletav otseselt, kaudselt, leping sõlmitud kirjalikult või suuliselt), on töölepingu alusel töötavale töötajale sarnane; b) töö tegemise käigus on alluvussuhe; c) on kohustatud järgima teise isiku juhiseid oma töö tegemise aja, koha ja sisu kohta; d) ei jaga teise isiku äririski; e) ei ole temale pandud ülesannete ajakava, koha ja viisi kindlaksmääramisel sõltumatu; f) moodustab lepingulise suhte kestuse ajal teise isikuga lahutamatu osa. Samuti loodi eespool nimetatud täielikult ülalpeetava iseseisva töötajate kategooria, kes pakub töö pakkujale teenuseid ja kelle põhisissetulek teenuste osutamisel ei pärine mitte rohkemast kui kahest töö pakkujast.¹⁷⁶

173 *Ibidem*, p 5.

174 *Ibidem*, p. 6.

175 Rombouts, B., lk 18.

176 Countouris, N, De Stefano. V., lk 24.

Iirimaa seadusandjad võtsid 2017. aastal siseriiklikku konkurentsiseadusesse muudatuse sisseviimisel arvesse ka Euroopa Kohtu pretsedendiõigust, eelkõige FNV Kunsteni kohtuotsust, et võimaldada kollektiivlääbirääkimisi ka näiliselt iseseisvate töötajate suhtes ning täielikult töö pakkujast sõltuvate iseseisvate töötajate puhul.¹⁷⁷

Lisaks eelnevale, tõi Iirimaa uuendatud konkurentsiseadus välja töö pakkujast täielikult ülalpeetava mõiste, mille kohaselt iseseisev töötajaja täidab töö ülesandeid töö pakkujale ning kelle sissetulek pärineb mitte rohkem kui kahest tööpakkujast. Sellest erandist kasu saamiseks peab ametiühing tõestama, et nende töötajate kasuks sõlmitud kollektiivlepingul puudub või on minimaalne majanduslik mõju turule ning sellega ei rikuta konkurentsioigust.¹⁷⁸

Hoolimata kollektiivlääbirääkimiste võimaldamisest iseseisvatele töötajatele, on see Iiri konkurentsiseadust arvestades siiski ettevaatlik. Näiteks oleks viide mitte rohkem kui kahelt tööpakkujalt saadavale sissetulekule platvormimajanduse kontekstis problemaatiline, kuna töötajad töötavad sageli samaaegselt mitme platvormi heaks, kuna saadav tasu ühe platvormi kohta pole piisav. Seetõttu ei pruugi olla selge, kes tasub töötajale palka.¹⁷⁹

Sellisenä viib see säte olla vastuolus kollektiivsetest töösuhetest tulenevate õiguste rahvusvaheliste standarditega, eriti ILO standarditega, mis on palju avatumalt ja laiemalt sõnastatud. ILO konventsioonide ja soovitusete kohaldamise ekspertide komitee (CEACR) leidis Iiri piiranguid kollektiivlääbirääkimistele kommenteerides, et õigus kollektiivlääbirääkimistele peaks hõlmama ka iseseisvate töötajate esindavaid organisatsioone ning kutsus valitsust ja sotsiaalpartnereid looma iseseisva töötajate eripärasid arvestades kollektiivlääbirääkimiste mehhanisme.¹⁸⁰

Iirimaa konkurentsiseaduse lisas 4 loetleti teatud iseseisvate töötajate kategooria, kelle puhul vabastati konkurentsireeglite kohaldamisest. Sellisteks töötajateks oli häälnäitlejad, sessioonmuusikutena tegelevad muusikud ja vabakutselised ajakirjanikud.¹⁸¹

¹⁷⁷ *Ibidem*, lk 46.

¹⁷⁸ Countouris. N, De Stefano. V., lk 50.

¹⁷⁹ *Ibidem*, lk 50.

¹⁸⁰ *Ibidem*, lk 51.

¹⁸¹ Irish Congress of Trade Unions (ICTU) v. Ireland, Complaint No.123/2016, p 105.

Euroopa Sotsiaalõiguste Komitee leidis, et eelnevate iseseisvate töötajate kategooria kehtestamisega konkurentsiseaduses kaotas Harta artikkel 6 lg 2 tuleneva piirangu, mistõttu on see kooskõlas Harta eesmärkidega.¹⁸²

Ülejäänud iseseisvad töötajad saavad kollektiivsete läbirääkimiste jaoks esitada vastava avalduse ja seeläbi taotleda konkurentsialast erandit.¹⁸³

Komitee leiab, et konkurentsiseaduse paragrahv15F, mis käsitleb ministrilt loa taotlemist kollektiivläbirääkimisteks, pole liialt piirav ega keela kollektiivseid läbirääkimisi iseseisvatele isikutele. Seetõttu pole see vastuolus Harta G piirangutega.¹⁸⁴

Võttes arvesse Iiri Konkurentsi seaduse muudatust ja arvestades Harta eesmärke, ei olnud Komitee liikmed asjaolusid arvestades tõlgendamisel ühisel seisukohal. Komitee eriarvamuse kohaselt ei nõustunud enamuse otsusega, mille kohaselt uuendatud konkurentsiseadus ei riku Harta artikkel 6 lg 2.¹⁸⁵

Eriarvamuses leiti, et õigus kollektiivläbirääkimisele on eriti oluline õigus, mis peaks olema tagatud kõigile, sealhulgas iseseisvatele töötajatele. Enamuse otsus leiti õigesti, et kui töötajad ei oma olulist mõju lepingutingimuste sisule, tuleb neile võimude tasakaalustamise parandamiseks jaoks anda võimalus pidada kollektiivläbirääkimisi.¹⁸⁶

Mida enamuse otsus arvesse ei võtnud oli asjaolu, et kaebuse esitanud ametiühing esitas kaebuse kõigi iseseisvate töötajate nimel, kes kuulusid esialgse 2002. aasta konkurentsi seaduse 4. jao kohaldamisalasse. Iseseisvad töötajad, kes ei kuulu kategooriatesse, mis on konkurentsiseaduse erandiga vabastatud, kuid kellel on sarnased omadused, siis nende puhul jääb siiski kehtima esialgne 2002. aasta konkurentsiseadus, mis on vastuolus Harta art 6 lg 2.¹⁸⁷

182 *Ibidem*, p 106.

183 *Ibidem*, p 107.

184 *Ibidem*, p 110.

185 *Ibidem*, lk 31.

186 *Ibidem*, lk 31.

187 *Ibidem*, lk 31.

Säte mille kohaselt on näilistel iseseisvatel töötajatel või täielikult ülalpeetavatel isikutel õigus ministrilt küsida luba kollektiivseteks läbirääkimisteks on liialt piirav, kuna on olemas vähem piiravad meetmed. Loa saamine kollektiivseteks läbirääkimisteks võib olla liialt takistatud ministri subjektiivsest tõlgendusest, mistõttu on selline regulatsioon vastuolus Harta artikkel 6 lg 2 olevate nõutavate kollektiivläbirääkimiste edendamise eesmärkidega.¹⁸⁸

188 *Ibidem*, lk 32.

3.3.1. Euroopa Liidu suunised kollektiivlepingute kohaldamise kohta

Eesti Konkurentsiseaduse muudatuse korral saab lisaks eelnevalt käsitletud võimalustele juhinduda Euroopa Komisjoni teatisele „Suunised Liidu konkurentsioiguse kohaldamise kohta füüsilistest isikutest ettevõtjate töötingimusi käsitlevate kollektiivlepingute suhtes”.

Komisjon leiab käesolevate suuniste kohaldamise kontekstis, et juhtudel, kus füüsilisest isikust ettevõtjad on töötajatega võrreldavas olukorras, ei kuulu nende kollektiivlepingud ELi toimimise lepingu artikli 101 kohaldamisalasse, olenemata sellest, kas need isikud täidavad näilise füüsilisest isikust ettevõtja kriteeriumi või mitte.¹⁸⁹

Komisjoni suuniste kohaselt on töötajate seisundiga võrreldavas olukorras järgnevad füüsilisest isikust ettevõtjate kategooriad:¹⁹⁰

A) Majanduslikult sõltuvad füüsilisest isikust ettevõtjad. Füüsilisest isikust ettevõtjad, kes osutavad oma teenuseid ainult või valdavalt ühele isikule, on tõenäoliselt sellest isikust majanduslikult sõltuvad. Üldjuhul ei määra sellised füüsilisest isikust ettevõtjad oma käitumist turul sõltumatult ja sõltuvad suures osas oma vastaspoolest, moodustades tema äritegevuse lahutamatu osa ja seega majandusliku üksuse koos selle vastaspoolega. Peale selle antakse sellistele füüsilisest isikutest ettevõtjatele suurema tõenäosusega juhiseid selle kohta, kuidas nad oma tööd peaksid tegema. Majanduslikult sõltuvate füüsilisest isikust ettevõtjate teemat on käsitletud mitmes siseriiklikus õigusaktis, millega on sellistele füüsilisest isikust ettevõtjatele antud õigus pidada kollektiivlääbirääkimisi, tingimusel et nad vastavad vastavates siseriiklikes meetmetes sätestatud kriteeriumidele.¹⁹¹

Komisjon leiab, et füüsilisest isikust ettevõtja on majanduslikult sõltuv, kui keskmiselt vähemalt 50 % tema töö eest saadavast aastasest kogusissetulekust pärineb ühelt vastaspoolelt ühe- või kaheaastase perioodi vältel.¹⁹²

189 „Suunised Liidu konkurentsioiguse kohaldamise kohta füüsilistest isikutest ettevõtjate töötingimusi käsitlevate kollektiivlepingute suhtes”, (2022/C 374/02), lg 20.

190 *Ibidem*, lg 22.

191 *Ibidem*, lg 23.

192 *Ibidem*, lg 24.

B) Füüsilisest isikust ettevõtjad, kes töötavad töötajatega kõrvuti. Füüsilisest isikust ettevõtjad, kes täidavad samasuguseid või sarnaseid ülesandeid töötajatega kõrvuti sama vastaspoole heaks, on töötajatega võrreldavas olukorras. Need füüsilisest isikust ettevõtjad osutavad oma teenuseid vastaspoole juhustest lähtuvalt ning ei võta vastaspoole äririski ega oma piisavat sõltumatust majandustegevuses. Pädev riigi ametiasutus või kohus peab otsustama, kas töötajatega kõrvuti töötavate füüsilisest isikust ettevõtjate lepinguline suhe tuleks ümber liigitada töösuhteks. Füüsilisest isikust ettevõtjatel peaks ikkagi olema võimalus sõlmida kollektiivlepinguid oma töötingimuste parandamiseks juhul, kui neid ei ole liigitatud töötajateks.¹⁹³

C) Füüsilisest isikust ettevõtjad, kes töötavad digitaalsete tööplatvormide kaudu. Veebiplatvormimajanduse esilekerkimine ja tööjõu pakkumine digitaalsete tööplatvormide kaudu on tekitanud uue olukorra teatavate füüsilisest isikust ettevõtjate jaoks, kes on avastanud end võrreldavas olukorras töötajatega, kui tegemist on digitaalsete tööplatvormidega, mille kaudu või millele nad oma teenuseid pakuvad. Füüsilisest isikust ettevõtjad võivad sõltuda digitaalsetest platvormidest, seda eelkõige oma klientidega suhtlemise mõttes, ning võivad sageli silmitsi seista „võta või jäta“ tööpakkumistega, kus puudub võimalus läbi rääkida töötingimuste, sealhulgas oma töötasu üle, või siis on see võimalus piiratud. Digitaalsed tööplatvormid suudavad tavaliselt ühepoolselt kehtestada töösuhteid käsitlevaid tingimusi, ilma et füüsilisest isikust ettevõtjatega eelnevalt teavet vahetataks või konsulteeritaks.¹⁹⁴

193 *Ibidem*, lg 26.

194 *Ibidem*, lg 28.

3.3.2. Platvormitöötaja kollektiivlepingu võimalikkus

Sarnaselt Eestile puudub ka Poola tööõiguses selge lähenemine platvormi tööle.¹⁹⁵ Platvormitöö tegemine ei ole Poolas seadusandlikult reguleeritud.¹⁹⁶

Samas on Poola ametiühing NSZZ Solidarność jõudnud järeldusele, et on vajadus võtta kasutusele õiguslikud lahendused, mis ühelt poolt kaitseksid töötajaid negatiivsete mõjude eest, mis kaasnevad digitaliseerimisega kuid samas ajal ka kaitseks ning teeniks nende huve. Sellised tegevused võivad hõlmata muu hulgas järgmist: erinevate platvormide, nt Uberi tunnustamisena tööandjana ja nende all tööd tegevate töötajate tunnustamise näol. Samuti on üle-Poolaline ametiühingute liit leidnud, et digitaliseerimise vajadus on prioriteetne, mistõttu EL peab astuma samme, eesmärgiga võrdusustada platvormi töötegijate töötingimused sarnasteks traditsioonilistele töötegijatele.¹⁹⁷

Taani on üheks paremaks näiteks, kus platvormitöötajate kollektiivsed töösuhted on leidnud reguleerimist.

Taani kollektiivlääbirääkimiste süsteem on isereguleeriv ja vabatahtlik. Puudub seaduslik regulatsioon, mis kohustaks tööandjat sõlmima kollektiivlepingut, järgima kollektiivlepingut või olema tööandjate liidu liige. Tööandja saab kollektiivlepinguga siduda kas tööandjate liidu liikmelisuse kaudu, kes on kollektiivlepingu sõlminud või sõlmides kollektiivlepingu ametiühinguga.¹⁹⁸

Taani kollektiivsetes töösuhetes ei ole kedagi, kes on eesmärgiks seadnud ainult platvormi töötajate kaitsmise. Platvormi ettevõtted ja platvormi töötajad on Taanis loodud ametiühingute ja tööandjate ühenduste liikmed, kes edendavad nende huve. Taani kollektiivsetes töösuhetes ei ole kedagi, kes on eesmärgiks seadnud ainult platvormi töötajate kaitsmise. Platvormi ettevõtted ja platvormi töötajad on Taanis loodud ametiühingute ja tööandjate ühenduste liikmed, kes edendavad nende huve.¹⁹⁹

195 Rymkevich. O., Senatori, I., Digital Employment and Industrial Relations in Europe, 2023, lk 298.

196 *Ibidem*, lk 301.

197 *Ibidem*, lk 303.

198 *Ibidem*, lk 53.

199 *Ibidem*, lk 62.

Platvormi töötajate kollektiivsed õigused on leidnud käsitlemist Taanis, kus sõlmiti ka sellekohane kollektiivleping.

Töö tegemise platvormide esilekerkimine on tekitanud arutelusid platvormide palgataseme ja töötingimuste ning tööandja staatuse puudumise üle.²⁰⁰

Kui Taani tööõiguses on tööd puudutav regulatsioon reguleeritud rohkesti, siis digitaalplatvormi töö osas erineb see suuresti. Enamikku digitaalplatvormide töötajaid peetakse iseseisvateks töötajateks, mis jätab neile kollektiivlepingute ja tööseaduste kohaldamise piiratuks või välistab üldse. Taani sotsiaalpartnerid, eriti ametiühingud, on aga vahelduva eduga püüdnud katta platvormide töötajaid kollektiivlepingute kaudu.²⁰¹

Põhjamaad näivad olevat juhtpositsioonil platvormi kollektiivlepingute sõlmimisega, millisteks on Hilfr, Chabblar, Voocali, Bzzt, Instajobs, Gigstr ja Foodora, mis reguleerivad platvormitöö tegemist. Võib-olla on kõige tuntum kollektiivleping, mis sõlmiti 2018. aastal Hilfr ApS platvormi ja Taani ametiühingu 3F vahel.²⁰² Tegemist oli esimese platvormilepingu läbirääkimisega Taanis. Sellest ajast alates on teised platvormid algatanud sarnaseid või erinevaid läbirääkimisprotsesse.²⁰³

Kollektiivlepingu väljatöötamise osapooled jõudsid järledusele, et traditsiooniline kollektiivleping ei oleks piisav, et ületada laharvamusi, eriti töötajate lepingulise klassifitseerimise osas. Ühest küljest ei saanud Hilfr pühenduda tavapärasele töösuhetele ja teisest küljest ei saanud 3F iseseisvate töötajate jaoks lepingut sõlmida. Selliste piirangute ülesaamiseks pöördus Hilfr ametiühingu 3F poole, eesmärgiga luua uus kollektiivlepingu mudel mis pakuks piisavat kaitset, kuid samas ei sunniks Hilfr loobuma oma vabakutselise mudel kasutamisest. Lepingu väljaarendamisel nõustusid osapooled välja pakutud hübriidse vabatahtlikku kollektiivlepinguga, kuna oli selge, et Hilfr ärimudel ei toeta traditsioonilist kollektiivlepingut, mis kehtiks iga platvormi töötaja kohta.²⁰⁴

200 Ilsøe, A., The Hilfr agreement, Negotiating the platform economy in Denmark. 2020. lk 3. - https://faos.ku.dk/publikationer/forskningsnotater/rapporter-2019/Rapport_176_-_The_Hilfr_agreement.pdf_copy (14.04.2024).

201 *Ibidem*, lk 5.

202 Fernández, M.L.R., lk 71.

203 Ilsøe, A., lk 3.

204 Marenco, M., Platform work meets flexicurity: A comparison between Danish and Dutch social partners' responses to the question of platform workers' contract classification, 2024, lk 9. - <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/09596801231223175?icid=int.sj-full-text.citing-articles.2> (14.04.2024).

Hilfr näol on tegemist Taanis tegutseva digitaalse tööplatvormiga, mis on asutatud 2017. aastal ning mis tegeleb koristamisäri eramajapidamistes.²⁰⁵

2018. aastal alustas Hilfr läbirääkimisi puhastussektori töötajaid esindava Taani Tööliste Ühendkuningriigiga (3F), eesmärgiga kujundada platvormimajanduses korras sellekohased tingimused. Hilfr jaoks oli see äristrateegia äritegevuse arendamiseks ja eristumiseks teistest sarnastest platvormi tööpakkujatest. Hilfr eesmärgiks oli tõsta töötajate palkasi ja töötingimusi²⁰⁶

Hilfr kollektiivlepingu puhul on oluline detail see, et need on sõlmitud ettevõtetasandil ja mõlemad on allkirjastatud traditsiooniliste ametiühingute poolt.²⁰⁷

Teisest küljest on kollektiivlepingus tehtud ühisdeklaratsioon, mis tunnistab, et lepingu näol on tegemist proovikokkuleppega, mille eesmärk on ühendada digitaalsed platvormid Taani tööõiguse mudeliga, mis kaasaks kollektiivläbirääkimised platvormidele.²⁰⁸

Kollektiivlepinguga võeti kasutusele kaks töötajate kategooriat: nn Super Hilfrid, kes eksisteerivad paralleelselt tavaliste Hilfr iseseisvate töötegijatega. Super Hilfr töötegijate näol on tegemist töötajatega, kes omandavad töötaja staatuse peale 100 tundi töötegemist või otsustab selleks saada varem.²⁰⁹

Seda võib pidada Põhjamaade kollektiivläbirääkimistes uudseks, kuna töötajad ei saa traditsiooniliselt nende võimaluse vahel valida.²¹⁰

Kollektiivlepinguga hõlmatakse koristajad, kes teevad eramajapidamistes koristustöid digiplatvormi Hilfr ApS abil(edaspidi Hilfr). Kollektiivlepingu mõistes on tööd tegevad koristajad töölepingu alused töötavad töötajad, mitte iseseisvad töötegijad. Iseseisvad töötegijad saavad peale 100 tundi töötamist platvormi kaudu automaatselt töötaja staatuse ning on seejärel hõlmatud käesoleva kollektiivlepinguga. Juhul kui Iseseisvad töötegijad soovivad töö tegemist jätkata iseseisvate töötegijate näol, peavad nad Hilfr platvormi enne

205 Ilsøe, A., lk 3.

206 *Ibidem*, lk 6.

207 Fernández, M.L.R., lk 72.

208 *Ibidem*, lk 72.

209 Ilsøe, A., lk 7.

210 Jesnes, K., Ilsøe, A., Hotvedt, M. J., lk 2.

100 töötunni tegemist teavitama. Sellisel juhul iseseisvad töötegitajad ei omanda töötaja staatust(töölepinguline suhe) ning nad ei kuulu kollektiivlepingu alla.²¹¹

Kollektiivlepinguga määratakse kindlaks minimaalsed töötasud, pensioni, hüvitised haigestumise puhul, puhkuse tasud. Samuti on mõlema erikategooria töötajatele tagatud kindlustus õnnetuste vastu.²¹²

Lisaks eelnevatele hüvedele, sätestab leping selgesõnaliselt, et Hilfr on kujundatud „trepimudelina”, kus loodetakse edaspidi tasemed uuesti läbirääkida. Lepingus mainitakse ka selgesõnaliselt, et tulevastel läbirääkimistel on kavas arutada sotsiaaltoetusi, nagu täiendõpe, tasustatud rasedus- ja sünnituspuhkus ja usaldusisiku reeglid.²¹³

Hilfr kollektiivlepingus on ka mitmeid uudseid elemente, mis on Taani kollektiivläbirääkimiste õiguses haruldased nähtused ja on olnud arutelu all. Hilfr lepingu uuenduslikud elemendid hõlmavad järgmist: a) Super Hilfr staatuse omandamine on valikuline: platvormil töötajaks saamine on valikuline, eesmärgiga olla hõlmatud kollektiivlepinguga; b) Super Hilfr saab tunnipalga määrata oma äranägemise järgi, mis on kollektiivlepinguga hõlmatud töötajate jaoks üsna ebatavaline; c) lühemad etteteatamis tähtajad võrreldes teiste kollektiivlepingutega; d) vaidlused tõlgenduste ja lepingu rikkumiste üle saab lahendada ainult vahekohtus, mis on tugevas vastuolus enamiku teiste Taani kollektiivlepingutega, kus vaidlusi rikkumiste kohta saab arutada töökohtus; e) Lepingus on kehtestatud digitaalsed regulatsioonid: näiteks profiilide kustutamist platvormil käsitletakse vallandamisena, mis peaks toimuma alles pärast teatud platvormi antud etteteatamisperioodi. Töötajatel on ka õigus taotleda häiriva teksti ja piltide eemaldamist oma profiilist ja hinnangutest.²¹⁴

Alates Hilfr kollektiivlepingu sõlmimisest on Taanis digitaalsete tööplatvormide ja ametiühingute vahel sõlmitud muid lepinguid, nt *Voocali* ja *Just Eat*. Hilfr seonduvad kogemused näitavad, et kollektiivlepingud võivad tõsta palku ja parandada töötingimusi platvormi majanduses.²¹⁵

211 Collective agreement Between Hilfr ApS, 2019, p 1. - <https://cogens2019.blogspot.com/2019/02/collective-agreement-between-hilfr-aps.html> (14.04.2024).

212 Ilsøe, A., lk 8.

213 *Ibidem*, lk 8.

214 *Ibidem*, lk 8.

215 *Ibidem*, lk 14.

KOKKUVÕTE

Magistritöös otsiti vastust küsimusele, kas iseseisvatel töötajatel on Eestis võimalik kollektiivlepinguid sõlmida ning millised takistused võivad selle käigus avalduda.

Uurimisküsimusele vastamiseks tuli esmalt välja selgitada, kes saavad üldse kollektiivsetes töösuhetes tulenevaid õiguseid kasutada ning missugused piirangud kohalduvad kollektiivsetel läbirääkimistel mitte töölepingu alusel töötavatele töötajatele.

Selle jaoks analüüsiti kollektiivläbirääkimiste eesmärke, rahvusvahelisi õigusakte ja nende tõlgendusi ning samuti sellega seonduvat kohtupraktikat ja teaduskirjandust, nagu Euroopa Sotsiaalõiguste Komitee otsuste tõlgendused Euroopa Sotsiaalhartale, ILO konventsioonid, Euroopa Inimõiguste ja põhivabaduste konventsioon. Analüüsi käigus selgus, et kollektiivläbirääkimise õiguse andmine iseseisvatele töötajatele on kooskõlas kollektiivläbirääkimise eesmärkidega ning iseseisvatel töötajatel on õigus osaleda kollektiivsetes töösuhetes, kui nad vastavad kehtestatud nõuetele. Magistritöös jõeldati, et iseseisvate töötajate suhtes puudub otsene piirang, mis välistaks nende suhtes kollektiivsed läbirääkimised.

Kollektiivsete läbirääkimiste tõlgenduste ja eesmärkide all on jõutud jõeldusele, et iseseisvad töötajad kvalifitseeritakse tihti valesti, eesmärgiga jätta ilma kollektiivlepingutega kaasnevatest hüvedest ja õigustest. Eelnev paneb nad traditsioonilise töötajatega võrreldes kehvemasse olukorda, kuna neil puudub läbirääkimisjõud töötingimuste parandamiseks.

Töö käigus tuli jõeldusena välja, et iseseisvad töötajad soovivad enda õigusi kaitsta ning samuti soovitakse neid ka kaasata kollektiivsetesse töösuhetesse.

Töö käigu selgus, et ametiühingud on võtnud enda õlule iseseisvate töötajate kaitsmise ning nende kollektiivsete õiguste arendamise. Prantsusmaal lubatakse platvormitöötajatel luua enda õiguste kaitseks ametiühinguid, mille kaudu kaitstakse oma kollektiivseid õiguseid.

Autor on seisukohal, et ka Eestis võiksid ametiühingud näidata rohkem initsiatiivi ning osaleda selliste töötajate kollektiivsel kaitsel. Ametiühingute seaduse kohaselt on

iseseisvatel töötajatel küll võimalik liituda, kuid ametiühingul puudub võimalus nende nimel kollektiivlepinguid sõlmida. Samuti on välistatud ametiühingute loomine iseseisvate töötajate poolt. Tulenevalt eelnevast võiks autori arvates muuta ametiühingute seadust, mille tagajärjel lubatakse ametiühinguid luua ka iseseisvatele töötajatele.

Arvestades Eesti kollektiivsete töösuhete eripära, on kollektiivlepingute sõlmimise õigus seotud üksnes töölepingulise suhtega. Tulenevalt eelnevast tuleks muuta kollektiivlepingu seadust ning anda kollektiivlepingute sõlmimise õigus ka iseseisvatele töötajatele. Sarnane erand on Hollandi kollektiivlepinguseaduses. Samuti võimaldaks see ametiühingute poolse esindamise korral sõlmida lepinguid iseseisvate töötajate nimel.

Töös jõuti järeldusele, et isegi eelnevate muudatuste korral ei oleks võimalik kollektiivlepinguid sõlmida iseseisvate töötajate jaoks, kuna kollektiivsete töösuhete puhul toimub põrkumine konkurentsioiguse põhimõtetega. Selle takistuse ületamise saavutamiseks tuleb muuta konkurentsiseadust, mille võimalikud lahendused leidsid töös käsitlemist. Konkurentsiseaduse muudatuse korral oleks võimalik järgida Hollandi konkurentsiseaduses kehtestatud reeglit, mille kohaselt on kollektiivlepingud välistatud konkurentsialasest piirangust. Sarnane erand on Iirimaa konkurentsiseaduses, mis on loodud Hollandi konkurentsiseaduse näitel. Iirimaa konkurentsiseaduse kohaselt on teatud valdkondades töötavate töötajate poolt sõlmitud kollektiivlepingud välistatud konkurentsialasest piirangust. Ülejäänud sõlmitavate kollektiivlepingute suhtes tuleks küsida ministrilt sellekohane luba.

Samas ei nõustunud Iirimaa konkurentsiseaduses kehtestatud nõuetega, kuna leiti, et see piirab liialt rahvusvaheliselt tunnustatud kollektiivsete kehtestatud eesmärkide saavutamist. Euroopa Sotsiaalõiguste Komitee eriarvamuse kohaselt leiti, et ministrilt loa saamine on liialt piirav, mistõttu ei ole see kooskõlas Euroopa Sotsiaaharta põhimõtete ja eesmärkidega.

Samuti võiks konkurentsiseaduse muudatuse korral võtta arvesse Euroopa Komisjoni poolt avaldatud juhiseid, kus on välja toodud võimalikud variandid, milliste iseseisvate töötajate poolt sõlmitud kollektiivlepingud jäävad ELTL artikkel 101 kohaldamisalast välja.

Komisjoni suuniste kohaselt ei kuulu füüsilisest isikust ettevõtjate kollektiivlepingud ELTL artikkel 101 kohaldamisalasse, kui nad on töötajatega võrreldavas olukorras, olenemata sellest, kas need isikud täidavad näilise füüsilisest isikust ettevõtja kriteeriumi või mitte.

Kollektiivsete töösuhete regulatsiooni puudulikus uusi töövorme arvestades pole uudne ainult Eestile. Sarnaselt Eestile esinevad puudused ka Poola kollektiivsetes töösuhetes, kus samuti otsitakse kollektiivsete töösuhete regulatsiooni muudatuse tarbeks lahendust. Poola parlamendi töörühm jõudis platvormi töötajaid arvestades järeldusele, et eelnevat oleks võimalik reguleerida traditsioonilise töötegemise viisi kaudu või luua sellekohane eraldi seisev regulatsioon.

Kuigi Taani kollektiivsetes töösuhetes puudub läbirääkimiste kohustus, siis olenemata sellest sotsiaalpartnerid sõlmivad oma õiguste ja kohustuste reguleerimiseks kollektiivlepinguid.

Töö käigus selgus, et Taanis kollektiivsetes töösuhetes ei ole kedagi, kes on eesmärgiks seadnud ainult platvormitöötajate kaitsmise. Platvormitöötajatel on õigus ühineda ametiühingutega, kes edendavad nende huve. Taanis sõlmitud HILFR hübriidse kollektiivlepingu näitel sai selgeks, et platvormitöötajate jaoks on võimalik sõlmida kollektiivlepingut, mis arvestab nii platvormi kui platvormitöötajate huve.

Autor leiab, et töösuhetes toimuvate arengute, uute töövormide esilekerkimisega ning töömaailmas toimuvate suundumuste tõttu, on iseseisvate töötajate kaitsmine kollektiivsetes töösuhetes vältimatu. Seetõttu tuleb ka Eesti seadusandluses teha vajalikud muudatused, mis seonduvad mitte töölepingu alusel töötavate töötajate kollektiivläbirääkimiste jaoks.

THE OPTION OF CONDUCTING COLLECTIVE AGREEMENTS FOR EMPLOYEES WITHOUT A TRADITIONAL EMPLOYMENT CONTRACT.

Summary

Conducting collective bargaining and concluding a collective agreement on transparent and predictable working conditions is the best way to change the balance of power in labor relations. According to the current Estonian law, collective agreements can only be concluded for employees working on the basis of an employment contract. Thus, the self-employed workers are excluded and are likely to experience poor working conditions and inadequate access to social protection.

The emergence of new forms of work is a reality and problems related to the equal treatment of labor has become urgent. The legal regulations have to cope with the changes in labor relations and in numerous countries; the rights of self-employed workers have been already improved by allowing them to conclude collective agreements. However, it is not common for all EU member states.

The European Commission has in its communications also pointed out that in practice the self-employers fall outside the scope of Article 101 of the TFEU and has delivered political guidance how to address the problem. The Commission supports the implementation of the European Pillar of Social Rights Action Plan, welcomed by member states, social partners and civil society in May 2021. A similar situation has been acknowledged in Estonian legal literature, namely, in the comments to § 29 of the Constitution, the need to expand collective labor regulation to self-employed workers is stated. At the same time, however, there is not much clarity and commitment how it would be possible to improve the legal position of such workers in Estonia.

On this background the current Master's thesis has set a goal to elaborate on the possible ways for solving the problem by concluding collective agreements. Possible solutions are analysed by using examples from foreign law. The thesis also highlights the internationally recognized principles, goals of collective law and the circle of persons covered by collective legal relations.

In the first chapter of the paper, the existing Estonian legislation is analysed with the emphasis on the collective labor relations. The domestic outcomes and conclusions are combined with facts and examples from foreign law.

In the second chapter of the Master's thesis, possible contracts for the performance of work by individuals are described and the basic bottlenecks highlighted. The main conclusion is that systemic problems are stemming from the Estonian Competition Act. According to the clauses of this act, the people working on non-traditional contract are considered as entrepreneurs and have no access to employee-type guarantees. Such discriminated persons can be, for example, an agency - or persons working on the basis of an employment contract, as well as platform workers (employees). The chapter also highlights internationally recognized legislation, related interpretations, case laws and trends in the protection of collective labor relations.

In terms of methodology, the research is based on the analytical method implemented to Estonian legislation, European Union law, international law, judicial practice and relevant scientific literature. A comparative approach has also been in use. The experience of Netherlands, Ireland, England, Poland, Germany, and Denmark makes it possible to identify the possibilities of how collective labor relations could be regulated.

To find out who can use the rights arising from collective labor regulations and what restrictions apply to employees without an employment contract in the process of collective negotiations, it was necessary to analyse the common objectives of collective bargaining, internationally recognized legal acts and their interpretations, as well as related jurisprudence and scientific literature, such as interpretations of European Union Committee decisions on the European Social Charter, ILO conventions, European Convention on Human Rights and Fundamental Freedoms. According to the analysis, right to collective bargaining to self-employed workers is in line with the goals of collective bargaining, and self-employed workers have the right to participate in collective labor relations if they meet the established requirements. The master's thesis concludes that there is no direct restriction on self-employed workers, which would exclude their participation in collective bargaining.

Under the interpretations and objectives of collective bargaining, it has been concluded that self-employed workers are often disqualified, with the aim of depriving them of the benefits

and rights provided by collective agreements. The above puts those at a disadvantage compared to traditional workers, as they lack the bargaining power to improve working conditions. During the work, it was concluded that self-employed workers want to protect their rights and want to include them in collective labor relations. Using examples of foreign law, it can be pointed out that the protection of self-employed workers is largely done through trade unions.

The thesis pays attention to relevant developments, reflecting the efforts the trade unions have taken on their own capacity to protect self-employed workers and improve their collective rights. In France, for example, the platform workers are allowed to form unions, through which their collective rights are better protected. By using foreign law cases the thesis points to several deficiencies of this approach.

The author argues that Estonian trade unions could also show more initiative and participate in the collective protection of such workers. According to the Trade Union Act, it is possible for self-employed workers to join, but the trade union does not have the possibility to sign collective agreements on their behalf. The creation of trade unions by self-employed workers is also excluded. Based on the above, in the author's opinion, the trade union law could be changed, as a result of which trade unions will also be allowed to be created by the latter.

Considering the specifics of collective labor relations in Estonia, the right to conclude collective agreements is only related to the employment contract. Due to the above, the collective agreement law should be amended and the right to conclude collective agreements should also be given to self-employed workers. A similar exception exists in the Dutch collective agreement law. It would also allow contracts to be signed on behalf of trade unions if they are represented.

The author points out that even with the proposed changes; it would not be possible to conclude collective agreements for self-employed workers, since in the case of collective labor reregulation there is a conflict with the principles of competition law. In order to overcome this obstacle, the competition law must be changed, the possible solutions of which are discussed in the paper. In the event of an amendment to the Competition Act, it would be possible to follow the rule established in the Dutch Competition Act, excluding collective agreements from the restriction of competition related clauses. A similar exception exists in

Irish competition law, modelled on Dutch competition law. According to the Irish competition law, collective agreements concluded by employees working in certain fields are excluded from the restriction of competition. Regarding the rest of the collective agreements, not mentioned in the law, a relevant permission should be requested from the minister.

However, the requirements set out in the Irish Competition Act were not accepted European Social Committee of Social Rights as they were considered too restrictive to the achievement of the internationally recognized collective set objectives. According to the dissenting opinion, obtaining permission from the Minister was found to be too restrictive and therefore inconsistent with the principles and purposes of the Charter.

In addition, in the event of an amendment to the Competition Act, the guidelines published by the European Commission could be taken into account. These guidelines specify which collective agreements concluded by self-employed workers fall outside the scope of application of Article 101 of the TFEU. According to the Commission, collective agreements of self-employed persons do not fall within the scope of Article 101 TFEU if they are in a comparable situation to employees, regardless of whether these persons fulfil the criterion of apparent self-employment or not.

In Estonia, the regulations of collective labor relations do not consider new forms of work. The same can be said about several EU countries. For example, in Poland, there is no regulation of collective agreements, which would fit to the interests of employees who do not work on the basis of an employment contract. Despite of that the experience of Poland serves attention as the Parliament task force may decide to create a separate regulation for platform workers. The Danish experience, addressing the specific situation of platform workers, is also worth of considering. As for the Danish experience, a more precise analysis leads to the conclusion that the HILFR hybrid collective agreement concluded in Denmark is an example of a balanced approach. The law on collective labor relations allows the platform workers to conclude a collective agreement while considering also with the interests of the platform owners.

The author is convinced that due to the objective developments in labor relations and the emergence of new forms of work the protection of self-employed workers in collective labor relations is inevitable. Therefore, the necessary changes must also be made in the Estonian

legislation, which are related to the collective bargaining of employees not working on the basis of an employment contract.

KASUTATUD KIRJANDUS

1. Aloisi, A., Gramano, A. Workers Without Workplaces and Unions Without Unity: Non-Standard Forms of Employment, Platform Work and Collective Bargaining, 2019. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3363185 (12.04.2024).
2. Blanpain, R., Colucci, M., Hendrickx, F., Kollektiivse tööõiguse teatud küsimuste õiguslik analüüs: streik, 2011.
3. Boto, J. M. M., Brameshuber, E., Collective Bargaining and the Gig Economy, a Traditional Tool for New Business Models, 2022.
4. Brancati, C.U., Macias, E.F., Pesole, A., New evidence on platform workers in Europe. Results from the second Colleem survey 2020, lk 8. (PDF) [New evidence on platform workers in Europe. Results from the second COLLEEM survey \(researchgate.net\)](#) (13.04.2024).
5. Collective agreement Between Hilfr ApS, 2019. <https://cogens2019.blogspot.com/2019/02/collective-agreement-between-hilfr-aps.html> (14.04.2024).
6. Countouris, N., De Stefano, V., New trade union strategies for new forms of employment. ETUC. Brussels, 2019. https://www.etuc.org/sites/default/files/publication/file/2019-04/2019_new%20trade%20union%20strategies%20for%20new%20forms%20of%20employment_0.pdf (12.04.2024).
7. Digest of the case law of the European Committee of Social Rights, 2022.
8. Erikson, M., Veel kord Kollektiivlepingu laiendamisest. – Juridica 2020/7.
9. Euroopa Komisjoni veebilehekülg. Collective bargaining agreements for self-employed – assessing the scope of application of Article 101 TFEU. https://ec.europa.eu/competition-policy/public-consultations/2021-collective-bargaining_et (12.04.2024).
10. European Committee of Social Rights, Irish Congress of Trade Unions (ICTU) v. Ireland, Complaint No.123/2016.

11. Fernández, M.L.R., Collective Bargaining for Platform Workers: Who does the Bargaining and What are the Issues in Collective Agreement, Joint Issue (Vol 10 No. 03/2021 - Vol. 11 No. 01/2022) 2022. https://ejcls.adapt.it/index.php/ejcls_adapt/article/view/1162, (13.04.2024).
12. Haljasmäe, R., Majanduslikult sõltuva töötajate õiguslik kaitse. – Juridica 2007/4.
13. Madise, Ü. (peatoimetaja). Eesti Vabariigi Põhiseadus. Komm vlj. 3. tr. Tallinna Raamatutrükikoda 2012.
14. Madise, Ü. (peatoimetaja). Eesti Vabariigi Põhiseadus. Komm vlj. 4. tr. Tallinn: Tallinna Raamatutrükikoda 2017.
15. Madise, Ü. (peatoimetaja). Eesti Vabariigi Põhiseadus. Komm vlj, 5. tr. Tallinn: Tallinna Raamatutrükikoda, 2020.
16. Ilsøe, A., The Hilfr agreement, Negotiating the platform economy in Denmark. 2020. [https://faos.ku.dk/publikationer/forskningsnotater/rapporter-2019/Rapport_176 -
_The_Hilfr_agreement.pdf_copy](https://faos.ku.dk/publikationer/forskningsnotater/rapporter-2019/Rapport_176_-_The_Hilfr_agreement.pdf_copy) (14.04.2024).
17. Jesnes, K., Ilsøe, A., Hotvedt, M. J. Collective agreements for platform workers? Examples from Nordic countries, 2019. <https://faos.ku.dk/pdf/faktaark/Nfow-brief3.pdf> (13.04.2024).
18. Johnston, H., Land-Kazlauskas, C., Organizing on-demand: Representation, voice, and collective bargaining in the gig economy, Conditions of work and employment series; no. 94, 2019. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_624286.pdf (13.04.2024).
19. Kaadu, T., (koost). Töötajate usaldusisiku seadus. Komm vlj. Tallinn: Tallinna Raamatu trükikoda, 2008.
20. Kovacs, E., Regulatory Techniques for „Virtual Workers”, 2017, Hungarian Labour Law E-Journal, IV.(2.), 1 – 15, [A_01_EKovacs_hlj_2017_2.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_624286.pdf), (13.04.2024).
21. Lianos, I., Countouris, N., De Stefano, V., Re-Thinking the Competition Law/Labour Law Interaction, Promoting a Fairer Labour Market, 2019. - https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3465996 (13.04.2024).

22. Lundgren, L. A competitive environment? Articles 101 and 102 TFEU and the European Green Deal. Magistritöö. Uppsala Ülikool 2021. -<https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:1560975/FULLTEXT01.pdf> (12.04.2024).
23. Marengo, M., Platform work meets flexicurity: A comparison between Danish and Dutch social partners' responses to the question of platform workers' contract classification, 2024,. <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/09596801231223175?icid=int.sj-full-text.citing-articles.2> (14.04.2024).
24. Moniz, A. B., Boavida, N., Makó, C. Krings, B.J., de Miguel, P.S., Conclusion: Where is worker representation going? diverse pathways for platform workers collective strategies, 2021.https://research.unl.pt/ws/portalfiles/portal/54608674/DigitalLabourPlatforms_248_261.pdf (13.04.2024).
25. Meeting the challenge of precarious work: A worker`s agenda, 2013.
26. Menegatti, E., The Evolving Concept of „Worker” in EU Law. <https://illej.unibo.it/article/view/9699/9488>, (13.04.2024).
27. Naaber, L., Kollektiivlepingu laiendamine. – Juridica 2003/9.
28. Pärnits., K., Ametiühing – Töötajate esindusorganisatsioon. – Juridica 1998/1.
29. Pärnits, K., Kollektiivlepingu roll töösuhete regulatsioonis pärast uue töölepingu seaduse vastuvõtmist. – Juridica 2009/4.
30. Rahumets, M.H., Kollektiivlääbirääkimisteks õigustatud isikute ringi laiendamine Eestis. Magistritöö. Tallinn: Tartu Ülikool 2022.
31. Rainone, S., Countouris, N. Collective bargaining and self-employed workers, The need for a paradigm shift. Countouris, 2021. <https://www.etui.org/publications/collective-bargaining-and-self-employed-workers> (13.04.2024).
32. Risak, Martin., Dullinger. T., The concept of „worker” in Eu Law, Status quo and potential for change, 2018. <https://www.etui.org/sites/default/files/18%20Concept%20of%20worker%20Risak%20Dullinger%20R140%20web%20version.pdf> (21.04.2024).

33. Rombouts, B., *Ictu v. Ireland: Expanding the Scope of Self-employed Workers Entitled to Collective Bargaining Rights in Relation to Competition*, 2019, lk 18. - https://brill.com/view/journals/ilrc/5/1/article-p17_17.xml (13.04.2024).
34. Rymkevich, O., Senatori, I., *Digital Employment and Industrial Relations in Europe*, 2023.
35. Tavits, G., *Kollektiivsete töösuhete eripärad ja uued töötegemise viisid*. – *Juridica* 2020/7.
36. Tavits, G., *Tööõiguse olemus*. – *Juridica* 1997/4.
37. Unterschütz, J., *Collective Bargaining for Platform Workers: a Hope for new Developments*, J. 2020. https://hllj.hu/letolt/2020_2_a/06_Unterschutz_hllj_uj_2020_2.pdf (13.04.2024).
38. Varul, P., Kull, I., Käerdi, M., Sein, K. *Võlaõigusseadus III. Komm vlj*. Tallinna Raamatutrükikoda 2021.

KASUTATUD ÕIGUSAKTID

Eesti Õigusaktid

39. Ametiühingute seadus – RT I 2000, 57, 372.
40. Eesti Vabariigi Põhiseadus – RT I, 27.04.2011, 2.
41. Eesti Vabariigi Põhiseadus – RT I, 15.05.2015, 2.
42. Kollektiivlepingu seadus – RT I, 30.06.2023, 30.
43. Konkurentsiseadus – RT I, 28.09.2023, 7.
44. Kollektiivlepingu seaduse – Eelnõu 3541404 SE.
45. Parandatud ja täiendatud Euroopa sotsiaalharta – RT II 2000, 15, 93.
46. Töötajate usaldusisiku seadus – RT I, 12.11.2021, 18 .
47. Võlaõigusseadus – RT I, 06.07.2023, 116.

Euroopa Liidu õigusaktid

48. Euroopa Liidu Lepingu ja Euroopa Liidu Toimimise Lepingu konsolideeritud versioon, 2010/C 83/01.
49. Euroopa Parlamendi ja Nõukogu direktiiv platvormitöö tingimuste parandamise kohta, COM(2021) 762 final 2021/0414(COD).
50. Euroopa Liidu Teataja, Komisjoni Teatis, „Suunised Liidu konkurentsioiguse kohaldamise kohta füüsilistest isikutest ettevõtjate töötingimusi käsitlevate kollektiivlepingute suhtes”, 2022/C 374/02.

KASUTATUD KOHTULAHENDID

Eesti kohtulahendid

51. RKTko 09.01.2008, 3-2-1-133-07.

Muud kohtulahendid

52. Eko C-67/96, *Albany International BV v Stichting Bedrijfspensioenfonds Textielindustrie*, ECLI:EU:C:1999:430.

53. EKo C-413-13, *FNV Kunsten Informatie en Media v Staat der Nederlanden*, ECLI:EU:C:2014:2411.

KASUTATUD LÜHENDID

AÜS – ametiühinguseadus

EL – Euroopa Liit

ELTL – Euroopa Liidu Toimimise Leping

ILO – International Labour Organization

KLS – kollektiivlepingu seadus

KonkS – konkurentsiseadus

PS – põhiseadus

TLS – töölepingu seadus

TUIS – töötajate usaldusisiku seadus

VÕS – võlaõigusseadus