

TARTU ÜLIKOOL
ÕIGUSTEADUSKOND
Eraõiguse osakond

Ege Paberit

PLATVORMITÖÖ TEGIJA TÖÖALASE STAATUSE KINDLAKSMÄÄRAMINE JA
TÄIENDAVA KAITSE VAJADUS

Magistritöö

Juhendaja
Professor Merle Erikson

Tartu
2023

SISUKORD

SISSEJUHATUS	4
1. PLATVORMITÖÖ TEGIJA TÖÖALASE STAATUSE KINDLAKSMÄÄRAMINE	9
1.1. Töölepingu eeldamise põhimõte	9
1.1.1. Töölepingu eeldamise üldine põhimõte	9
1.1.2. Töölepingu eeldamine teatud kriteeriumite täitmisel.....	11
1.2. Tööalase staatuse kindlaksmääramise täiendavad kriteeriumid	16
1.2.1. Töö tegemine alluvussuhtes	16
1.2.2. Töö tegemine isiklikult.....	23
1.2.3. Töötasu suuruse kindlaksmääramine	24
1.2.4. Täiendavate kriteeriumite asjakohasus.....	26
1.2.5. Faktide ülimuslikkuse põhimõte	28
1.3. Tõendamiskoormise jagunemine	32
2. ALGORITMILISE JUHTIMISE KASUTAMINE PLATVORMITÖÖS	37
2.1. Automaatsete seire- ja otsustussüsteemide läbipaistvus ja kasutamine.....	37
2.1.1. Platvormitöö tegija teavitamine automaatsete seire- ja otsustussüsteemide kasutamisest	37
2.1.2. Platvormitöö tegija isikuandmete kaitse	39
2.1.3. Platvormitöötaja tööohutus ja tervisekaitse.....	41
2.2. Kontroll automaatsete seire- ja otsustussüsteemide kasutamise üle	44
2.2.1. Automaatsete seire- ja otsustussüsteemide inimkontroll	44
2.2.2. Automaatsete otsustussüsteemide tehtud otsuste läbivaatamine.....	46
2.3. Platvormitöötajate informeerimine ja konsulteerimine	50
2.4. Platvormitöö tegijate vahelise suhtluse edendamine	54
3. PLATVORMITÖÖ LÄBIPAISTVUS	57
3.1. Platvormitöö deklareerimine.....	57
3.2. Juurdepääs asjakohasele teabele	58
KOKKUVÕTE	60
DETERMINATION OF THE EMPLOYMENT STATUS OF THE PLATFORM WORKER AND THE NEED FOR ADDITIONAL PROTECTION. SUMMARY.....	68

KASUTATUD KIRJANDUS	75
KASUTATUD ÕIGUSAKTID	79
KASUTATUD KOHTUPRAKTIKA	80

SISSEJUHATUS

Käesoleva magistritöö teemaks on platvormitöö tegija tööalase staatuse kindlaksmääramine ja täiendava kaitse vajadus. Kiire tehnilise arengu ja COVID-19 pandeemia valguses on Euroopa Liidu majanduses ja tööturgudel toimumas aina suuremad muutused. Hetkel töötab Euroopa Liidus digitaalsete tööplatvormide kaudu üle 28 miljoni inimese, mille ennustatavaks kasvuks 2025. aastaks on 43 miljonit.¹ Ühelt poolt on digitaalsed tööplatvormid suuresti innovatiivsusele suunatud ning loovad uusi ja paindlikke võimalusi sissetuleku teenimiseks, kuid teiselt poolt võtavad digitaalsed tööplatvormid kasutusele uusi töökorralduse vorme, millega muudetakse küsitavaks nii digitaalsete tööplatvormide kui ka platvormi kaudu töötavate isikute tööõiguse ja sotsiaalkaitsega seonduvad õigused ja kohustused.² See andis tõuke Euroopa Komisjonile direktiivi eelnõu väljatöötamiseks platvormitöö tingimuste parandamiseks³ (edaspidi direktiivi eelnõu), mille tõttu on oluline analüüsida ka Eestis valitsevat õiguslikku olukorda.

Õiguskirjanduses on leitud, et tööõiguse moderniseerimise arutelud on surunud tööõiguse regulatiivsesse kriisi. Seni on kasutatud töösuhete kindlaksmääramise osas klassikalist lähenemist, mida nimetatakse fordismiks. Seda iseloomustab pikaajaline teenistus, homogeenised ja standardiseeritud tööstiilid, tööaja ja vaba aja selge eristamine ning tööstuslik ametiühingutegevus.⁴ Platvormitööd nähakse aga uut tüüpi taylorismina, mis iseloomustab madalalpalgalist tööjõudu, mis kahjustab hea töötava õiguslikke ja sotsiaalseid standardeid.⁵ Seda põhjustab algoritmiline juhtimine, mis loob töökeskkonnas uue reaalsuse töötajate järjest suureneva jälgimise ja hindamise tulemusena.⁶

¹ Ettepanek: Euroopa Parlamendi ja Nõukogu direktiiv platvormitöö tingimuste parandamise kohta. COM (2021)/762, lk 1.

² *Ibid.*, lk 2.

³ Ettepanek: Euroopa Parlamendi ja Nõukogu direktiiv platvormitöö tingimuste parandamise kohta. COM (2021)/762.

⁴ Tööstuslik ametiühingutegevus on meetod, mille kaudu kõik sama valdkonna töötajad on organiseeritud samasse ametiühingusse, olenemata oskustest või ametist, andes nii ühe või kõigi tööstusharude töötajatele läbirääkimistel ja streigiolukorras rohkem mõjuvõimu. Hendrickx, F. *Regulating New Ways of Working: From the New Wow to the New How*. *European Labour Law Journal*, 2018, Vol. 9 (2), lk 197.

⁵ Schubert, C., Hütt, M-T. *Economy-on-Demand and the Fairness of Algorithms*. *European Labour Law Journal* 2019, Vol. 10 (1), lk 4.

⁶ Otto, M. *A step towards digital self- & co-determination in the context of algorithmic management systems*. *Italian Labour Law E-Journal* 2022, Vol. 15(1), lk 52.

Algoritmiliseks juhtimiseks peetakse automaatsete süsteemide kasutamist digitaalsete tööplatvormide poolt, et tööpakkumist ja -nõudlust ühitada. Neid kasutatakse näiteks ülesannete määramiseks, järelevalveks, hindamiseks ning otsuste tegemiseks.⁷ E. Murati on toonud välja ka täpsema mõiste. Algoritmiline juhtimine on kontrollisüsteem, kus iseõppivatele algoritmidele antakse vastutus otsuste tegemise ja täitmise üle, mis mõjutavad tööd, piirates sellega inimeste kaasamist ja järelevalvet tööprotsessi üle. See võimaldab asendada ülesandeid ja protsesse, millega tavaliselt tegelevad töötajad, kasutades algoritme, mis on välja töötatud platvormil olevate isikute andmete põhjal.⁸

Töö autor selgitab ka magistritöös kasutatavaid olulisemaid mõisteid. Direktiivi eelnõu artikkel 1 lõige 1 sätestab, et digitaalne tööplatvorm on füüsiline või juriidiline isik, kes osutab äriteenust, mis vastab kõigile järgmistele nõuetele: (a) seda pakutakse vähemalt osaliselt kaugteenusena elektrooniliste vahendite, näiteks veebisaidi või mobiilirakenduse kaudu; (b) seda pakutakse teenusesaaja taotlusel; (c) see hõlmab vajaliku ja olulise komponendina üksikisikute tehtava töö korraldamist, olenemata sellest, kas seda tööd tehakse Internetis või konkreetses asukohas.

Direktiivi eelnõu artikkel 1 lõige 2 sätestab, et platvormitöö on töö, mida korraldatakse digitaalse tööplatvormi kaudu ja mida teeb liidus üksikisik digitaalse tööplatvormi ja üksikisiku vahelise lepingulise suhte alusel, olenemata sellest, kas on olemas lepinguline suhe üksikisiku ja teenusesaaja vahel. Töö autor märgib, et käesoleva magistritöö käsitlus ning näited puudutavad peamiselt konkreetses asukohas läbiviidavat platvormitööd (näiteks Bolti taksoteenus või kulleriteenus), sest sellises töövormis esineb suurem vajadus sageli varjatud alluvussuhte tõttu tööalase staatuse kindlaksmääramiseks, et saada tööõiguslik kaitse ning vajadus on ka algoritmilise juhtimise kasutamise mõjudest tulenevaks kaitseks. Selliseid riske ei nähta nii ulatuslikult realiseerumas Internetipõhises platvormitöös, kus tööülesandeid täidetakse ainult veebis.

Direktiivi eelnõus on eristatud platvormitööd tegevaid isikuid ja platvormitöötajaid. Direktiivi eelnõu artikkel 2 lõike 3 järgi on platvormitööd tegev isik üksikisik, kes teeb platvormitööd,

⁷ COM (2021)/762, lk 2.

⁸ Murati, E. What Are Digital Platforms? An Overview of Definitions, Typologies, Economics, and Legal Challenges Arising from the Platform Economy in EU. *European Journal of Privacy Law & Technologies (EJPLT)* 2021, Vol. 2021 (1), lk 44.

olenemata sellest, kas on olemas lepinguline suhe üksikisiku ja teenusesaaja vahel. Töö autor kasutab magistritöös platvormitööd tegeva isiku jaoks mõistet platvormitöö tegija. Direktiivi eelnõu artikkel 2 lõike 4 järgi on platvormitöötaja platvormitööd tegev isik, kellel on tööleping või töösuhe liikmesriigis kehtivate õigusaktide, kollektiivlepingute või tavade tähenduses, võttes arvesse Euroopa Kohtu praktikat. Seega soovitakse mõningal määral kaitset pakkuda ka iseseisvatele lepingupartneritele, kellel puuduvad töölepingud. Peamiselt soovitakse platvormitöö tegijaid kaitsta algoritmilise juhtimise kasutamisest tulenevate mõjude eest. Kuna arvesse tuleb võtta tegelikult iseseisvatena tegutsevaid isikuid, siis on selline eristamine vajalik, et mitte piirata iseseisvate lepingupartnerite autonoomsust.

Eelkõige tekivad platvormitöö tegijatel probleemid seoses nende tööalase staatuse kindlaksmääramisega, sest digitaalsed tööplatvormid loevad platvormi kaudu töötavaid isikuid iseseisvateks lepingupartneriteks, kellele ei laiene tööõiguslik kaitse. Hinnangu kohaselt liigitavad kümnest platvormist üheksa nende kaudu töötavad inimesed iseseisvateks lepingupartneriteks. Enamikel juhtudel vastab see tegelikkusele ja inimestele avaneb võimalus oma ettevõtlustegevust arendada. Palju on aga ka neid inimesi, kelle hinnangul kaasneb digitaalse tööplatvormi kaudu töötamisel alluvussuhe ning nende üle omatakse eri tasemel kontrolli näiteks palgataseme või töötingimuste puhul. Nendel inimestel on suurema tõenäosusega halvemad töötingimused.⁹

Teine peamine probleem on seotud digitaalsete tööplatvormide poolt automaatsete seire- ja otsustussüsteemide kasutamisega ning nende läbipaistmatusega. Algoritmide mõju avaldub peamiselt nende poolt tehtud automaatsetes otsustes, mille läbi kannatavad ka töötingimused.¹⁰ Algoritmiline juhtimine aitab varjata ka alluvussuhte olemasolu ja digitaalse tööplatvormi kontrolli tööd tegevate isikute üle. Seega ei ole algoritmide läbipaistvus piisav, mille tõttu on piiratud ka selliste süsteemide poolt tehtud otsuste korral tõhus õiguskaitsevahendite kasutamise võimalus. Kuna algoritmiline juhtimine on suhteliselt uus viis töö korraldamiseks, siis puudub selles osas ka regulatsioon, v.a Euroopa Liidu andmekaitse-eeskirjad.¹¹

⁹ COM (2021)/762, lk 2.

¹⁰ COM (2021)/762, lk 2.

¹¹ COM (2021)/762, lk 2.

Eeltoodust tulenevalt on töö probleem, kas ja kuidas on võimalik Eesti õiguses tagada platvormitöö tegijatele võimalused tööõigusliku kaitse saamiseks, anda neile täiendavat kaitset algoritmilisest juhtimisest tulenevate mõjutuste eest ning võtta meetmeid platvormitöö läbipaistvuse tagamiseks.

Töö eesmärk on leida vastus küsimusele, kas ja kuidas Eesti õiguses reguleerida platvormitöö tegija tööalase staatuse kindlaksmääramist, kaitsta teda algoritmilisest juhtimisest tulenevate mõjude eest ning tagada platvormitöö läbipaistvus. Magistritöö uurimisküsimusteks on esmalt, kuidas määrata platvormitöötajate tööalast staatust ning teisalt, kuidas mõjutab algoritmiline juhtimine platvormitöötajate töötingimusi. Selgus on vaja ka luua selles osas, milliseid meetmeid tuleks Eesti õiguses võtta platvormitöö läbipaistvuse tagamiseks.

Töö meetoditena kasutatakse peamiselt õigusteadusele omast dogmaatilist meetodit, mis väljendub õigusnorme tõlgendavas uurimuses. Töö autor analüüsib magistritöös direktiivi eelnõu sätteid tööalase staatuse kindlaksmääramise, algoritmilise juhtimise ja platvormitöö läbipaistvuse kohta hinnates nende vajalikkust ja tõhusust nii asjakohase liikmesriikide kohtupraktika kui ka uuringute, arutelude ja analüüside põhjal. Töö autor võrdleb erinevate liikmesriikide õigust ja kohtupraktikat, et pakkuda võimalusi ka Eesti õiguses platvormitöö regulatsiooni kehtestamiseks ning et näha, kuidas on teised liikmesriigid reageerinud platvormitööle ja direktiivi eelnõus välja pakutule, mistõttu on asjakohane ka võrdlev meetod.

Magistritöö koosneb kolmest peatükist, mille esimeses peatükis käsitletakse täpsemalt platvormitöö tegijate tööalase staatuse kindlaksmääramisega seonduvaid probleeme ning võimalikke vahendeid selle lihtsustamiseks näiteks töölepingu eeldamise põhimõtte näol, mida on võimalik ka ümber lükata. Samuti analüüsitakse tööalase staatuse kindlaksmääramise kriteeriume, mis on sätestatud direktiivi eelnõu artiklites 3 ja 4. Teises peatükis käsitletakse algoritmilise juhtimise kasutamist platvormitöös ning analüüsitakse direktiivi eelnõus välja pakutud kaitset algoritmilisest juhtimisest tulenevate mõjude eest. Platvormitöö tegijate kaitseks on vajalik tagada kontroll automaatsete seire- ja otsustussüsteemide kasutamise üle, et vältida näiteks riske platvormitöötajate tööohutusele ja tervisele ning ka isikuandmete kaitsele. Kolmandas peatükis käsitletakse platvormitöö läbipaistvust, mis seondub digitaalsete tööplatvormide teabe andmise kohustusega. Kõikides peatükkides toob töö autor välja Eesti

õigusliku olukorra ning direktiivi eelnõu sätete ülevõtmise vajalikkuse Eesti õigusesse. Samuti pakub töö autor õiguslikke lahendusi direktiivi eelnõu sätete ülevõtmiseks Eesti õigusesse.

Töö autor kasutab magistritöö kirjutamisel allikatena peamiselt tööõigusteadlaste artikleid, milles käsitletakse platvormitöö tegijate õigusliku staatuse kindlaksmääramise ja algoritmilise juhtimisega seonduvat probleemistikku ning võimalikke lahendusi platvormitöö tingimuste parandamiseks ja algoritmilise juhtimise mõjude eest kaitse tagamiseks. Töö autor kasutab ka Euroopa Liidu liikmesriikide kogemust lähtudes õiguskirjandusest ning kohtupraktikast, sh Euroopa Kohtu praktikast, milles avatakse platvormitöös kasutatavate algoritmide sisu ja analüüsitakse poolte rolle (nii digitaalse tööplatvormi kui tööandja ning platvormi kaudu töötava isiku kui töötaja) pooltevahelise suhte kindlaksmääramiseks. Töös käsitletakse peamiselt liikmesriikide kogemust nagu Itaalia, Holland, Hispaania ja Saksamaa, millest leiab näiteid platvormitöö tingimuste parandamiseks võetud meetmete osas ning kus on toimunud platvormitöö probleemistikule lahenduse leidmiseks kõige suuremad arutelud. Nendes liikmesriikides on peetud mitmeid kohtuvaidlusi, millest tulenevalt on võimalik platvormitöö toimimist paremini mõista, sh algoritmilise juhtimise kasutamist platvormitöös. Lisaks kasutab töö autor allikatena ILO poolt avaldatud materjale. Oluliseks allikaks on ka Sotsiaalministeeriumi seisukohad seoses pakutud direktiivi eelnõu regulatsiooniga ning Kaire Holtsi 2022. aastal läbi viidud uuring platvormitöö tegijate organiseerumise kohta Eestis.

Tööd iseloomustavad järgmised märksõnad: tööõigus, töösuhted, töötingimused, jagamismajandus, algoritmid ja juurdepääs infole.

1. PLATVORMITÖÖ TEGIJA TÖÖALASE STAATUSE KINDLAKSMÄÄRAMINE

1.1. Töölepingu eeldamise põhimõte

1.1.1. Töölepingu eeldamise üldine põhimõte

Direktiivi eelnõu artiklis 4 on sätestatud õiguslik eeldus.¹² Artikli 4 lõike 1 kohaselt eeldatakse õiguslikult, et lepinguline suhe töö tegemist kontrolliva digitaalse tööplatvormi ja selle platvormi kaudu platvormitööd tegeva isiku vahel on töösuhe.¹³ Selleks kehtestavad liikmesriigid meetmete raamistiku kooskõlas oma siseriikliku õigus- ja kohtusüsteemiga.

Kuueteistkümnes Euroopa Liidu liikmesriigis ei ole (või enam ei ole) kasutusel töölepingu eeldamise põhimõtet.¹⁴ Üldine töölepingu eeldamise põhimõte ehk lai õiguslik eeldus, mis kohaldub kõikidele töösuhetele on kasutusel kaheksas liikmesriigis. Nendeks riikideks on Horvaatia, Eesti, Kreeka, Malta, Holland, Portugal, Sloveenia ja Hispaania. Siiski ei ole need eeldused vastu võetud eesmärgiga platvormitöötajate õigeks kvalifitseerimiseks ning üksnes Hispaania ja Holland on kaalunud seda teha just platvormitöö jaoks.¹⁵ Siiski nähtub nii Kreekas, Maltas kui ka Portugalis, et tegemist ei ole lihtsalt üldise töölepingu eeldamise põhimõttega, vaid kehtestatud on konkreetsete kriteeriumid ning nende arv töölepingu eeldamise põhimõtte rakendamiseks. Töö autor peab asjakohaseks tuua Kreeka, Malta ja Portugali välja järgnevas alapeatükis erinevalt M. Kullmanni käsitlusest liikmesriikides eksisteerivate õiguslike eelduste jaotuse osas.

Hispaanias on reguleeritud üldine õiguslik eeldus, kui teenuste osutamine organisatsiooni nimel ja ulatuses lähtuvalt lepingupoole juhustest tasu eest.¹⁶ Hollandis rakendub töölepingu eeldamise

¹² Töö autor kasutab lisaks töölepingu eeldamise põhimõttele ka mõisteid õiguslik eeldus või õigusliku eelduse põhimõte lähtudes direktiivi eelnõu sõnastusest.

¹³ Töö tegemise kontrollimine on sätestatud artiklis 4 lõikes 2 kriteeriumitena, mis on töölepingu eeldamise põhimõtte rakendamise eeldusteks. Töö autor analüüsib töölepingu eeldamist teatud kriteeriumite täitmisel peatükis 1.1.2. ja täiendavaid kriteeriume peatükis 1.2.

¹⁴ Austria, Bulgaaria, Küpros, Tšehhi, Taani, Soome, Saksamaa, Ungari, Iirimaa, Itaalia, Läti, Leedu, Poola, Rumeenia, Slovakkia ja Rootsi.

¹⁵ Kullmann, M. „Platformisation“ of Work: An EU Perspective on Introducing a Legal Presumption. *European Labour Law Journal* 2022, Vol. 13 (1), lk 69.

¹⁶ Hiessl, C. The Classification of Platform Workers in Case Law: A Cross-European Comparative Analysis. *Comparative Labor Law & Policy Journal* 2021. Vol. 42. (2), lk 475.

põhimõte siis, kui tööülesandeid täidetakse vähemalt 20 tundi nädalas kolme kuu vältel.¹⁷ Horvaatias on sätestatud üldine keeld teenuste osutamise lepinguga vältida tööõigusest tulenevaid kohustusi. Kui teenuse osutaja on integreeritud teise poole äritegevusse ja allub tema kontrollile, siis tuleb teda lugeda töötajaks ning teenuse osutamise leping lugeda töölepinguks olenemata selle nimetusest.¹⁸ Sloveenias rakendub õiguslik eeldus siis, kui isik osutab vabatahtlikult teenuseid organiseeritud alluvuselementidega tööprotsessis ja tööandja kontrolli all, tasu eest, isiklikult ning järjepidevalt.¹⁹

Liikmesriikide käsitlustest nähtub, et kõige laiemalt on konstrueeritud töölepingu eeldamise põhimõte Hispaanias ja Hollandis. Platvormitöö aspektist on kõige lihtsam platvormitöö tegija staatuse määramiseks Hollandi käsitlus, kuid kõigis teistes liikmesriikides on tööalane staatus tugevalt seotud alluvussuhtega, mille tõendamine on platvormitöö tegijate jaoks osutunud probleemiks seoses nende liigitamisega iseseisvateks lepingupartneriteks ning näilise vabaduse andmisega töö aja, koha ja viisi suhtes.²⁰ Näiteks eeldatakse Prantsusmaal, et isik tegutseb iseseisva lepingupartnerina siis, kui ta on ennast registreerinud äriregistris. Platvormid nagu näiteks Uber kohustavad oma autojuhte ennast äriregistris registreerima, mistõttu jäävad nad seetõttu tööõigusliku kaitse alt välja, kuivõrd neile kohaldub eriregulatsioon. Töötaja staatuse saamiseks on vaja kindlaid tõendeid, mis võiksid selle eelduse ümber lükata.²¹

Eesti õiguses sisaldub õiguslik eeldus töölepingu seaduse²² (TLS) §-s 1 lõikes 2, mis sätestab, et kui isik teeb teisele isikule tööd, mille tegemist võib vastavalt asjaoludele oodata üksnes tasu eest, eeldatakse, et tegemist on töösuhtega. Platvormitöö on tasu eest tehtav töö, mille tõttu saab Eesti õiguse kohaselt eeldada, et platvormitööd tehakse töölepingu alusel olenemata muudest platvormitööd iseloomustavatest kriteeriumitest.²³ Tegelikult iseseisvate lepingupartneritena tegutsevate isikute õigeks klassifitseerimiseks on võimalik tugineda TLS § 1 lõikele 4 ning analüüsida iseseisvust töö tegemise viisi, aja ja koha valikul. Kui tööd tegev isik on olulisel

¹⁷ Hiebl, C. Case Law on the Classification of Platform Workers. Cross-European Comparative Analysis and Tentative Conclusions. Forthcoming, Comparative Labour Law & Policy Journal, 2022, lk 47.

¹⁸ CMS Expert Guides. Labour law and regulation in Croatia. Arvutivõrgus: <https://cms.law/en/int/expert-guides/cms-expert-guide-to-labour-law-in-central-eastern-europe/croatia>. (19.04.2023)

¹⁹ CMS Expert Guides. Labour law and regulation in Slovenia. Arvutivõrgus: <https://cms.law/en/int/expert-guides/cms-expert-guide-to-labour-law-in-central-eastern-europe/slovenia>. (19.04.2023)

²⁰ Töö autor käsitleb alluvussuhtega seonduvat probleemistikku töö peatükis 1.2.2.

²¹ Hiessl, C., lk 476.

²² Töölepingu seadus – RT I, 07.03.2023, 49.

²³ Arvamus platvormitöö tingimuste parandamise direktiivi eelnõu kohta. 7. jaanuar 2022. (autori valduses), lk 3.

määral iseseisv, siis loetakse ta ka iseseisvaks lepingupartneriks. See laiendab siiski õiguslikku eeldust piisavalt, et vältida ebaõiglust platvormitöö tegijate suhtes, kes soovivad töötada iseseisva lepingupartnerina. Kuna iseseisva lepingupartnerina saadakse samuti töö tegemise eest tasu, siis päädiks TLS § 1 lõike 4 puudumine kõigi platvormitöö tegijate puhul õigusliku eelduse aktiveerumisega.

Lähtuvalt direktiivi eelnõu artiklist 4 lõikest 1 puudub Eesti õiguses töölepingu olemasolu tuvastamisel otsene kontrolli aspekt. Teisisõnu ei ole sätestatud töö tegemise elemente, mille kontrollimisel digitaalse tööplatvormi tegevus viitab töösuhtele nagu on sätestatud direktiivi eelnõu artiklis 4. Seda ei pea aga töö autor vajalikuks, kuna kontroll viitab suuresti alluvussuhtele s.o tööandja juhtimisele ja kontrollile tööülesannete täitmisel. Vastava aspekti sissetoomine töölepingu eeldamise põhimõttesse tekitaks ilmselt segadust ning õõnestaks õigusselgust ja õiguskindlust. Tihtipeale on ka platvormitöötajatel raske alluvussuhte olemasolu tõendada digitaalsete tööplatvormide poolt algoritmilise juhtimise kasutamise tõttu.

Eelnevast analüüsist tulenevalt peaks olema töölepingu eeldamise põhimõte siiski TLS-s piisavalt laialt ja lihtsalt konstrueeritud. Siiski on direktiivi vastuvõtmisel vajalik konstrueerida töölepingu eeldamise põhimõte platvormitöö kontekstis ning tuua sisse eeldusena töö tegemise kontrollimine digitaalse tööplatvormi poolt. Võimalus on täiendada ka TLS § 1 lõiget 2 lisades sõnastusse kontrolli või töö tegemise vastavalt tööandja juhiste, millega oleks täidetud direktiivi eelnõu artiklis 4 lõikes 1 taotletav kontrolli aspekt. Õige kvalifitseerimise tagamiseks on võimalik kohaldada ka TLS § 1 lõiget 4, millest tulenevad tugevad alluvussuhte elemendid töö aja, viisi ja koha määramise näol.

1.1.2. Töölepingu eeldamine teatud kriteeriumite täitmisel

Direktiivi eelnõu artiklis 4 lõikes 2 on toodud välja kriteeriumid töösuhte olemasolu hindamiseks poolte vahel, millest kahe kriteeriumi esinemisel saab kohaldada õiguslikku eeldust, mis annab platvormitöötajatele tööõigusliku kaitse. Vastavad kriteeriumid näitavad seda, et digitaalne tööplatvorm teostab kontrolli selle üle, kuidas tööd tehakse.²⁴

²⁴ COM (2021)/762, lk 16.

A. Westregard on välja toonud, et probleem seoses platvormidega on see, et nad liigitavad töötajad iseseisvateks lepingupartneriteks. Sellest lähtuvalt väidavad platvormid, et nad ei ole tööandjad, mille tõttu ei oma nad tööandjatele pandud kohustusi. Samuti ei soovi nad astuda tööandjate organisatsioonidesse ega sõlmida kollektiivlepinguid töötingimuste reguleerimiseks.²⁵ Töö autori hinnangul on see probleem üks peamisi põhjuseid, miks õigusliku eelduse põhimõte on eelnõus välja pakutud. See tagaks töötajatele kergemini tööõigusliku kaitse, sest kriteeriumite täitmisel lasub töösuhte puudumise tõendamiskohustus digitaalsel tööplatvormil. Töölepingu eeldamise põhimõtte kasutusele võtmist koos kriteeriumitega on soovitanud ka Rahvusvaheline Tööorganisatsioon soovitus nr 198²⁶ artiklis 11 punktis b. Sellega soovitatakse kaaluda liikmesriikidel töösuhte olemasolu tuvastamiseks meetmena õigusliku eelduse kasutusele võtmist, kui esineb üks või mitu asjakohast näitajat.

Ideaalne õiguslik eeldus platvormitöö jaoks annaks aga platvormitöötajale töötaja staatuse töösuhte algusest, annaks talle võimaluse ühineda ametiühingutega ja osaleda kollektiivlääbirääkimistes. Lisaks võimaldaks see teostada järelevalvet platvormide tööõigusest tulenevate nõuete täitmisel. Seetõttu peavad ka kriteeriumid olema lihtsasti tuvastatavad.²⁷

Asjakohased liikmesriigid, kus on kehtestatud kriteeriumitega töölepingu eeldamise põhimõte sarnaselt direktiivi eelnõus välja pakutule on Belgia ja Hispaania. Belgias kohaldatakse ümberlükatavat õiguslikku eeldust eelkõige transpordi- ja logistikasektoris tegutsevate ettevõtjate puhul.²⁸ Õigusliku eelduse rakendamiseks on vajalik siiski täita viis kriteeriumit üheksast.²⁹ Nendeks kriteeriumiteks on: 1) majandusliku riski puudumine; 2) vastutuse ja mõju puudumine ettevõtte rahaliste vahendite osas; 3) otsustusõiguse puudumine ettevõtte ostupoliitika osas; 4) otsustusõiguse puudumine oma hinnapoliitika üle; 5) kokkulepitud töö tulemuste osas kohustuste puudumine; 6) fikseeritud hüvitise tagamine; 7) oma töötajate puudumine või asendamisvõimalus; 8) äri- või kaastöövõtjana esinemise puudumine teiste isikute suhtes; 9)

²⁵ Westregard, A. Digital collaborative platforms: A challenge for social partners in the Nordic model. *Nordic Journal of Commercial Law* 2018, Vol. 2018 (1), lk 108.

²⁶ ILO. R198 – Employment Relationship Recommendation, 2006 (No. 198).

²⁷ Rosin, A. Towards a European Employment Status: The EU Proposal for a Directive on Improving Working Conditions in Platform Work. *Industrial Law Journal* 2022, Volume 51 (2), lk 487.

²⁸ Hiebl, C., lk 6.

²⁹ Hiessl, C., lk 475.

töötamine ruumides või seadmetega, mis kuuluvad ettevõttele, mida see rahastab või mis on tagatud selle poolt.³⁰

Hispaanias on kasutusel lisaks eelnevalt käsitletud üldisele töölepingu eeldamisele põhimõttele ka konkreetne õiguslik eeldus platvormitööd tegevatele kulleritele, kellele kohaldub eraldi seadus.³¹ Selle rakendamiseks tuleb tuvastada kolme erineva kriteeriumi olemasolu, et õiguslik eeldus kohalduks. Esimene kriteerium on, et tegevus seisneb mis tahes kauba tarnimises või levitamises. Teine kriteerium on, et tööandjad kasutavad töö korraldamiseks ja juhtimiseks otseselt või kaudselt digitaalset platvormi või tööriista. Kolmandaks, et teenuseid hallatakse või töötingimusi määratakse algoritmide abil.³²

Prantsusmaal on aga kasutusel erinevalt nii üldisest töölepingu eeldamise põhimõttest kui ka kriteeriumitega töölepingu eeldamise põhimõttest hoopis ametispetsiifiline eeldus. Prantsusmaal on nendeks ametiteks näiteks ajakirjanikud või lauljad. Kui aga isik on ennast registreerinud äriregistris, siis rakendub iseseisvaks lepingupartneriks olemise eeldus. See tekitab probleeme just autojuhtidele, kes töötavad läbi platvormide ning on tavapäraselt äriregistris registreeritud. Siiski on selle kaitseks loodud eriregulatsioon iseseisvate lepingupartnerite jaoks, kes kasutavad ühte või mitut digitaalset tööplatvormi teenuste isiklikuks osutamiseks. Selleks, et eriregulatsioon kohalduks on peamiseks kriteeriumiteks majanduslik ja tehniline sõltuvus platvormist, mis määrab pakutava teenuse omadused ja hinna. Sellisel juhul on iseseisvad lepingupartnerid kaetud põhiliste kollektiivsete tööõigustega ja neil on õigus saada õnnetusjuhtumikindlustust.³³

Kreeka tööõiguses eristatakse töötajaid vastavalt tehtud töö iseloomule. Neid eristatakse kui sinikraesid (*blue-collar workers*) või valgekraesid (*white-collar workers*). Eristuse praktiline ulatus puudutab peamiselt töötasu maksmist (päevapalk või kuupalk). Lisaks ei kehti juhtivtöötajatele (*executive employees*) tööõigusest tulenevad tööaja või tööpäevade nõuded, mille tõttu ei ole neil õigust saada tasu ületunnitöö eest, pühade eest jms. Selleks, et kuuluda juhtivtöötajate kategooriasse peab omama teatud volitusi ja kuuluma ühte ministri otsuses kirjeldatud kategooriasse. Kolm kategooriat on lühidalt järgnevad: 1) nad peavad kasutama

³⁰ Hiebl, C., lk 6-7.

³¹ Hiessl, C., lk 475.

³² Waeyaert, W., Lenaerts, K., Gillis, D. Spain: the 'riders' law', new regulation on digital platform work. Policy Case Study. European Agency for Safety and Health at Work. 16.02.2022., lk 4.

³³ Hiebl, C., lk 13.

juhtimisõigusi ettevõtte ülejäänud töötajate suhtes või olema näiteks juhtorgani liikmeks; 2) vastutama üksuste või osakondade või muude määratletud autonoomsete organisatsiooniliste üksuste eest teatud tingimustel; 3) nende igakuine palk on vähemalt kaheksakordne seaduses sätestatud miinimumpalk.³⁴

Malta tööõiguses on sarnaselt Belgiale kehtestatud töölepingu eeldamise põhimõte koos kriteeriumitega. Kriteeriumeid on kaheksa ning õigusliku eelduse rakendamiseks peavad olema täidetud neist vähemalt viis. Need kriteeriumid on: 1) sõltuvus ühest isikust, kellele osutatakse teenust vähemalt 75% ulatuses aasta sissetulekust; 2) sõltuvus selles osas, kellele teenust osutatakse, et määrata, mis tööd tuleb teha ning kus ja kuidas määratud tööd tehakse; 3) tööd teostatakse seadmete, tööriistade või materjalidega, mille on andnud isik, kellele teenust osutatakse; 4) tema suhtes kehtib tööajakava või minimaalsed tööperioodid, mille on kindlaks määranud isik, kellele teenust osutatakse; 5) oma tööd ei ole võimalik anda alltöövõtu korras teistele isikutele, kes isikut töö tegemisel asendaksid; 6) integratsioon tootmisprotsessi, struktuuri, töökorralduse või ettevõtte või muu organisatsiooni hierarhiasse; 7) isiku tegevust saab lugeda põhielemendiks selle isiku organisatsioonis ja eesmärkide saavutamises, kellele teenust osutatakse; 8) täidetakse olemasolevate töötajatega sarnaseid ülesandeid või kui töö on sisseostetud, siis täidab ta sarnaseid ülesandeid, mida töötajad varem täitsid.³⁵

Portugalis kohaldub töölepingu eeldamise põhimõte siis, kui viiest kriteeriumist on täidetud vähemalt kaks. Kriteeriumiteks on: 1) tööd tehakse tehtava töö eest kasusaajale kuuluvas või tema poolt määratud kohas; 2) töö tegemisel kasutatakse seadmeid ja töövahendeid, mis kuuluvad tehtava töö eest kasu saajale; 3) töö tegija jälgib töö algus- ja lõpuaega, mille määrab kasusaaja; 4) töö tegijale makstakse kindlate ajavahemike järel töö eest kindlaksmääratud rahasumma; 5) töö tegija täidab tööd andva ettevõtte organisatsioonilises struktuuris juhtimis- või juhifunktsioone.³⁶

³⁴ Kyriazi, I., Papadaki, K., Petropoulou, P. Employment & Labour Laws and Regulations Greece 2023. 17.03.2023. Arvutivõrgus: <https://iclg.com/practice-areas/employment-and-labour-laws-and-regulations/greece>.

³⁵ Bugeja, A., Briffa, K., At a glance: hiring employees in Malta. 30.04.2021. Arvutivõrgus: <https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=27078848-c0f6-4387-a68d-b3396fbe28b7>.

³⁶ Anacoreta, J. P., Barbieri, A. Employment and Employee Benefits in Portugal: Overview. 01.10.2022. Arvutivõrgus: [Employment and Employee Benefits in Portugal: Overview | Practical Law \(thomsonreuters.com\)](https://www.thomsonreuters.com/practice-areas/employment-and-labour-laws-and-regulations/portugal/overview).

Eelnevalt välja toodud liikmesriikide pinnalt nähtub, et tegelikkuses kasutatakse väga sarnaseid kriteeriume töölepingulise suhte eeldamiseks ning peamiselt seonduvad need alluvussuhtele iseloomulike elementidega st töö aja, viisi ja koha määrab siiski tööandja, tööülesandeid teostatakse tööandjale kuuluvate seadmete ja töövahenditega jms. Lisaks on kriteeriumid tugevalt seotud majandusliku sõltuvusega ja tööülesannete isiklikult täitmisega. Väga sarnane käsitlus on Maltas ja Belgias nii kriteeriumite sisu kui ka kriteeriumite arvu poolest. Portugalis on kriteeriumite arv väiksem. Kreeka tööõiguses on aga täiesti erinev käsitlus ning eristamine toimub läbi juhtivtöötajate. Õiguslikku eeldust otseselt töö autor Kreeka tööõigusest ei leinud kuigi M. Kullmann on sellele viidanud. Arusaamatuks jääb ka eristuse praktiline ulatus päevapalga ja kuupalga eristamisel ning selle toimimisel platvormitöö kontekstis. Siiski on kriteeriumid esitatud piisavalt lihtsalt, et neist oleks võimalik potentsiaalsel tööalase staatuse vaidlustajal aru saada. Raskeks võib osutada alluvussuhtega seonduvate kriteeriumite tõendamine, kuivõrd platvormitöö tegijatel sellised tõendid tihtipeale puuduvad, kuna digitaalsed tööplatvormid toimivad läbi algoritmilise juhtimise.

Üldiselt on töölepingu eeldamise põhimõtte kehtestamisel huvi tõusnud Californias loodud ABC-testi tõttu, millega on võimalik kategoriseerida ka platvormitööd tegevaid isikuid töötajateks.³⁷ ABC-testi³⁸ kohaselt eeldatakse, et kõik töötajad on töötajateks töölepingu alusel ja neid saab iseseisvateks lepingupartneriteks liigitada üksnes kolme kriteeriumi täitmisel, mille tõendamine on töötaja palganud ettevõtte kohustus. Esiteks, et töötaja on töö tegemisel vaba teda palganud isiku kontrollist ja juhtimisest nii töölepingu alusel kui ka faktiliselt. Teiseks, et töötaja teeb tööd, mis on väljaspool tavapärasest ettevõtte äritegevust. Kolmandaks, et töötaja on tavaliselt seotud iseseisvalt kindlaksmääratud kaubandusega, ametiga või äritegevusega, mis on samalaadne tehtud tööga.³⁹ Võrreldes direktiivi eelnõuga on aga kriteeriumid kehtestatud selleks, et määrata isik iseseisvaks lepingupartneriks. Direktiivi eelnõus peaksid välja pakutud kriteeriumid toetama aga töösuhte olemasolu tuvastamist. Selle tõttu on ka ABC-test laiem, kuna kõikide tööd tegevate isikute puhul eeldatakse, et tegemist on töötajatega välja arvatud juhul, kui täidetud on kumulatiivselt kolm kriteeriumi, mille järgi loetakse isikud iseseisvateks lepingupartneriteks. Direktiivi eelnõu kohaselt loetakse isik töötajaks alles juhul, kui on täidetud vähemalt kaks

³⁷ Hiebl, C., lk 19.

³⁸ Nimetatakse ka AB5 eelduseks.

³⁹ Gould IV, W. B., Biasi, M. The Rebuttable Presumption of Employment Subordination in the US ABC-Test and in the EU Platform Work Directive Proposal: A Comparative Overview. Italian Labour Law E-Journal 2022, 15(1), lk 87-88.

kriteeriumit viiest. Seega võimaldab ABC-test juba *ex ante* tööõigusliku kaitse saamist, mida on A. Rosin pidanud ideaalseks lahenduseks platvormitöö kontekstis.⁴⁰

Eelneva analüüsi käigus on töö autor tuvastanud, et Eesti tööõiguses on kasutusel üldine töölepingu eeldamise põhimõte ilma täiendavate kriteeriumite sätestamiseta seaduse tekstis. Siiski on mõndades liikmesriikides mindud kaugemale ning kehtestatud konkreetsed kriteeriumid töölepingu eeldamise põhimõtte rakendamiseks. Peamiselt seonduvad vastavad kriteeriumid siiski alluvussuhtega. Alluvussuhte olemasolu hindamiseks on aga Eesti tööõiguses mehhanism olemas ning sõltub töö tegemise viisi, aja ja koha määramise iseseisvusest. Töö autor ei näe vajadust üldise töölepingu eeldamise põhimõtte asemel kasutusele võtta kriteeriumitega töölepingu eeldamise põhimõtet, kuivõrd olemasolevad sätted annavad võimaluse kõige olulisemaid töölepingulise suhte iseloomulikke tunnuseid hinnata. Kriteeriumite eraldi välja toomine ning õigusliku eelduse rakendumiseks vajaliku kriteeriumite arvu välja toomine võib hoopis tekitada rohkem segadust ning õhnestada õiguskindlust töösuhte määratlemisel. Lisaks on sellisel juhul digitaalsetele tööplatvormidele teada, milliste faktiliste asjaoludega tuleks manipuleerida tööõigusest tuleneva regulatsiooni vältimiseks, kui tegelikkuses saab platvormitöö tegija lugeda töötajaks. Kaaluda on võimalik ka ABC-testi sarnast lähenemist, mis võimaldab platvormitöö tegijale kaitset automaatselt töösuhte algusest, kuid selleks peaks tegema ettepaneku direktiivi eelnõu muutmiseks, kuivõrd direktiivi eelnõu suunitlus on teistsugune.

1.2. Tööalase staatuse kindlaksmääramise täiendavad kriteeriumid

1.2.1. Töö tegemine alluvussuhtes

Töö autor analüüsibki järgnevalt direktiivi eelnõu artiklis 4 lõikes 2 välja toodud kriteeriume. Esimesena analüüsitakse artiklis 4 lõikes 2 punktides b, c ja d sätestatud kriteeriume, mis iseloomustavad tugevalt alluvussuhte poolte vahel. Samamoodi on vastavaid kriteeriume liigitanud oma käsitluses V. De Stefano.⁴¹ A. Rosin ning W. B. Gould IV ja M. Biasi on

⁴⁰ Rosin, A., lk 487.

⁴¹ De Stefano, V. The EU Commission's proposal for a Directive on Platform Work: an overview. Italian Labour Law E-Journal 2022, 15(1), lk 3.

liigitanud oma käsitluses alluvussuhte alla artiklis 4 lõikes 2 punktides c ja d tulenevad kriteeriumid.⁴²

Artikkel 4 lõige 2 punkt b sätestab kriteeriumina nõude, et platvormitööd tegev isik järgiks konkreetseid siduvaid eeskirju seoses välimusega, käitumisega teenusesaaja suhtes või töö tegemisega. A. Rosin on seisukohal, et seda kriteeriumit võib olla raskem tõendada, kuivõrd platvormid ei kehtesta alati siduvaid reegleid, mis seda nõuaksid. Selle asemel kehtestatakse mittesiduvaid soovitusi. Näiteks on Uber kehtestanud konkreetseid siduvad eeskirjad, mis puudutavad sõidukeid, käitumist teenusesaaja suhtes ja töö tegemise standardit, kuid need esitatakse mittesiduva tervituspaketina.⁴³ Ka Bolt on kehtestanud siiski nõuded näiteks Bolti sõidukitele,⁴⁴ rakendusel olevale profiilipildile⁴⁵, kullerite puhul nende töövahenditele⁴⁶ jne, mille näol on puhtalt tegemist foorumiga aga mitte siduvate eeskirjadega. Lisaks on W. B. Gould IV ja M. Biasi öelnud, et selle kriteeriumi puhul on tegemist tüüpilise nõudetöö⁴⁷ tunnusega ning vastav tunnus võib olla ka täidetud tegelikult iseseisvate lepingupartneritena töötavate isikute puhul.⁴⁸

Artikkel 4 lõige 2 punkt c sätestab kriteeriumina järelevalve töö tegemise üle või töötulemuste kvaliteedi kontrollimise, sealhulgas elektrooniliste vahendite abil. A. Rosina hinnangul tuginevad platvormid tugevalt algoritmide kasutamisele töö üle järelevalve teostamisel ning töötulemuste kvaliteedi hindamisel. Näitena on A. Rosin toonud Uberi autojuhid, kelle töö tegemise üle teostatakse tugevalt järelevalvet rakenduse kaudu. Samuti on piiratud algoritmide poolt teostatava kontrolliga ka juhi vabadust oma tööaega valida ja võimalust ülesandeid vastu võtta või nende täitmisest keelduda. Uber jälgib statistiliselt juhtide ülesannete vastu võtmist ja ka keeldumist. Kui juht ei võta vastu piisavalt ülesandeid, siis saadab Uber rakenduse kaudu hoiatusi. Kui

⁴² Rosin, A., lk 489. Gould IV, W.B., Biasi, M., lk 93.

⁴³ Rosin, A., lk 488.

⁴⁴ Bolt Abi kodulehekül. Arvutivõrgus: <https://support.taxify.eu/hc/et/articles/360008554340-N%C3%B5uded-Bolti-s%C3%B5idukitele> (30.03.2023).

⁴⁵ *Ibid.* Arvutivõrgus: <https://support.taxify.eu/hc/et/articles/4404928789394-Kuidas-oma-profiilipilti-muuta> (30.03.2023).

⁴⁶ *Ibid.* Arvutivõrgus: <https://support.taxify.eu/hc/et/articles/8720912822290-Bolti-koti-hooldus> (30.03.2023).

⁴⁷ Nõudetöö ehk töö väljakutsel. Platvormitöötajad teevad siiski samuti nõudetöid, eelkõige sõidukijuhid või kullerid. Euroopa Parlament. Juhutöömajandus: ELi õigusaktid töötajate õiguste parandamiseks (infograafik). 31.07.2019. Arvutivõrgus:

<https://www.europarl.europa.eu/news/et/headlines/society/20190404STO35070/juhutoomajandus-eli-oigusaktid-tootajate-oiguste-parandamiseks-infograafik>. (10.04.2023).

⁴⁸ Gould IV, W.B., Biasi, M., lk 93.

töötulemused ei parane, siis logitakse juht automaatselt rakendusest välja ja takistatakse ligipääsu kontole 10-minutiks. Sama on märgatud Deliveroo kullerite osas. Neid jälgitakse näiteks GPS-i vahendusel ja korrapäratuse ilmnemisel teavitatakse kullerit rakenduse kaudu.⁴⁹

Lisaks toob töö autor välja Bolti. Bolti konto peatatakse jäädavalt juhtide puhul siis, kui kasutatakse valesid või aegunud dokumente⁵⁰ või tegemist on juhi poolt ohtliku või kahjuliku käitumisega (madal juhiskoor). Konto peatatakse ajutiselt siis, kui juhil on madalad hinnangud, esineb igasugune väärkäitumine, juht tegeleb kahtlustäratava tegevusega või käitub ohtlikult või kahjulikult.⁵¹ Ka Bolt kasutab järelkult järelevalvet rakenduse kaudu, millega piiratakse juhi vabadust valida tööaega, meelepäraseid ülesandeid vastu võtta ning vajadusel täitmisest keelduda. Seega jälgitakse ka juhtide poolt pakutavaid sõite, et tuvastada väärkäitumist, kahtlustäratavat tegevust või ohtlikkust/kahjulikkust juhi käitumisel.⁵²

Artikkel 4 lõige 2 punkt d sätestab kriteeriumina tegeliku vabaduse piiramise isiku töö korraldamisel, sh sanktsioonide abil, eelkõige piirates vabadust valida tööaega või töölt puudumise aega, võtta vastu ülesandeid või nende täitmisest keelduda või kasutada alltöövõtjaid või asendajaid.

Platvormitöö puhul väljendub tegelik vabaduse piiramine isiku töö korraldamisel hindamissüsteemide kasutamise kaudu. Näiteks on Itaalias analüüsitud Glovo autojuhi vabadust aktsepteerida tööülesandeid, kasutada alltöövõtjaid või asendajaid ja määrata enda tööaega. Kohus tuvastas, et seda vabadust on ikkagi platvormi poolt piiratud. Platvorm kasutab hindamissüsteeme, mis põhinevad algoritmil ning suurema skooriga juhid saavad eelistatult vahetuste pakkumisi. Algoritm võtab arvesse tööpakkumiste jagamisel ka nende asukohta ja mobiiltelefoni laadimise olekut. Juhid, kes kasutavad võimalust keelduda tööülesande vastuvõtmisest võivad riskida oma hinde vähendamisega. Seevastu juhid, kes täidavad

⁴⁹ Rosin, A., lk 489-490.

⁵⁰ Seda, millistele dokumentidele on viidatud pole täpsustatud, kuid töö autori hinnangul võib selliseks dokumendiks olla näiteks juhiluba.

⁵¹ Bolt Abi kodulehekül. Arvutivõrgus: <https://support.taxify.eu/hc/et/articles/115002925114-Minu-juhikonto-on-peatatud> (30.03.2023).

⁵² Bolt Abi kodulehekül. Arvutivõrgus: <https://support.taxify.eu/hc/et/articles/4407394283282-Kasutamine-peatatud-juhi-madala-hinnangu-t%C3%B5ttu> (30.03.2023).

tööülesandeid suure nõudluse ajal suurendavad oma hinnet.⁵³ Vastavad argumendid näitavad töö autori hinnangul tugevalt alluvussuhet ning piiratust valida endale meelepärast tööaega või -kohta, sest see mõjutab nende tulevast perspektiivi elatise teenimiseks. Kui soovitakse tööülesandest keelduda näiteks halva asukoha tõttu või on tegemist pikema marsruudiga, siis võib juht riskida oma hinde vähenemisega. Hindamissüsteemide kasutamist tuleb kindlasti vastava kriteeriumi hindamisel arvesse võtta.

A. Aloisi on välja toonud, et võrreldes iseseisvaks lepingupartneriks olemise ja ettevõtlusega on reaalsus hoopis teistsugune, sest platvormitöötajatel on tihti nende töötingimuste üle piiratud kontroll. Kui juhtimiseks kasutatakse digitaalseid tööriistu, näiteks ajakava koostamise tarkvara, GPS-süsteemiga seadmeid või võimaldatakse klientidel hindamissüsteeme kasutada⁵⁴, siis ei tohiks töötaja piiratud paindlikkus otsustada, kas, millal ja kus ta teenust osutab siiski välistada võimalust saada juurdepääsu tööõiguslikule kaitsele.⁵⁵ Töö autor nõustub selle seisukohaga ning leiab, et vastavaid asjaolusid on tõenäoliselt ka kerge tuvastada ning vajadusel tõendada.⁵⁶ Asjaolu, et platvormitöö tegijatel on võimalus ise valida, millal nad rakenduse kaudu tööle asuvad ja määrata selle kaudu oma tööaega ei ole piisav, et eitada alluvussuhet. Kui platvormitöö tegija ühendab ennast rakendusega, siis peab ta järgima ka Uberi poolt määratud korraldusi. Näiteks taksoteenuse osutamisel määrab Uber spetsiaalse teekonna kliendi sihtkohta viimiseks.⁵⁷

Ka A. Rosin on toonud välja, et juhi vabadus valida enda tööaega ja keelduda või vastu võtta tööülesandeid on siiski piiratud algoritmide poolt teostatava kontrolliga. Uber teostabki järelevalvet juhi reitingu üle, mis sõltub sellest, kui palju juht tööülesandeid vastu võtab või nendest keeldub. Kui juht ei aktsepteeri piisavalt tellimusi, siis saadab Uber selle kohta hoiatussõnumeid ning kui sooritus ei parane, siis logitakse juht automaatselt rakendusest välja

⁵³ Hiebl, C. The legal status of platform workers: regulatory approaches and prospects of a European solution. *Italian Labour Law E-Journal* 2022, 15(1), lk 22.

⁵⁴ Hindamissüsteeme kasutatakse teenuse hindamiseks, mis on seotud otseselt platvormitöötajaga ning tema reitinguga. Näiteks Bolti sõidu lõppedes saad anda hinnangu viie täрни skaalal, Wolti kulleriteenust hinnatakse samadel alustel.

⁵⁵ Aloisi, A. Platform Work in Europe: Lessons Learned, Legal Developments and Challenges Ahead. *European Labour Law Journal* 2022, Vol. 13 (1), lk 23.

⁵⁶ Kuna töölepingu eeldamise põhimõte on ilmselt sellises olukorras Eesti õiguse kohaselt täidetud, siis lasub tõendamiskoormis platvormil, keda samuti vastav nõue ei koormaks. Ühtlasi on läbipaistvus väga vajalik ning aitaks ka selles osas olukorda parandada. Platvormid peaksid hakkama ise arendama süsteeme või mooduseid, kuidas läbipaistvus ja selgus tagada kõigi osapoolte jaoks. Selleks peab siiski platvormide jaoks sätestama ka konkreetsed kohustused ning sanktsioonid, mida rikkumise korral on võimalik rakendada.

⁵⁷ Mangán, D. Delivering on the Binary Divide. *European Labour Law Journal* 2021, Vol. 12 (2), lk 228.

kümneks minutiks.⁵⁸ Juhtide reiting sõltub ka varasematest sooritustest, mille järgi nad gruppidesse jagatakse. Parema reitinguga juhid saavad reserveerida oma vahetusi enne teisi juhte. See mõjutabki kokkuvõttes juhi võimalust oma tööaega ja -kohta valida.⁵⁹ Selle seisukohaga nõustuvad ka J. Lopez Lopes ja A. de le Court.⁶⁰

Üks põhjendus, millega püütakse digitaalsete tööplatvormide poolt alluvussuhte olemasolu eitada on argument, et platvormid on üksnes vahendajad. Näiteks B. Gomes toob välja, et kulleri- või transporditeenust pakkuvad platvormid ei ole üksnes vahendaja rollis luues justkui koostöövõrke. Eelkõige viivad nad siiski läbi tegevusi, mida nad nii arendavad kui ka kontrollivad tervikuna. See kehtib näiteks hindade, käitumise kontrolli jms näol.⁶¹ Platvormi vahendaja rollis on käsitletud ka Euroopa Kohus kohtuasjas C-434/15 *Asociación Profesional Elite Taxi versus Uber Systems SpainSL*. Punktis 38 on märgitud, et olukorras, kus sõitjateveo eest vastutavad oma autot kasutavad mittekukselised juhid, loob vahendusteenuse osutaja ühtlasi linnatransporditeenuse pakkumise, mille teeb kättesaadavaks infotehnoloogia vahendite abil ja mille üldist toimimist ta korraldab isikute huvides, kes soovivad seda pakkumist kasutada linnas ühest kohast teise sõitmiseks. Seetõttu ei ole tegemist ka üksnes vahendusteenusega, kus viiakse kokku mittekukseline juht ning klient nutitelefoni rakenduse abil.⁶²

Euroopa Kohus on kohtuasjas C-434/15 põhjendused toonud välja punktis 39. Lühidalt kokkuvõttes võeti seisukoht, et Uberil on otsustav mõju selle üle, millistel tingimustel juhid teenust osutavad ning juhtide käsutusse antakse üksnes rakendus, mille läbi on võimalik juhtidel teenust osutada. Uberil on kontroll ka sõiduhindade üle, juhile makstava tasu üle, kontroll kvaliteedi, käitumise jms üle, millega võib kaasneda ka juhi eemaldamine platvormilt.⁶³ See viitab töö autori hinnangul tugevalt alluvussuhtele platvormi ning platvormi kaudu töötava isiku vahel, mis tuleb lugeda töösuhteks töölepingu alusel. Platvorme ei saa lugeda tulenevalt nende kontrollist platvormi kaudu töötavate isikute üle (vähemalt kulleri- ja transporditeenuse korral) pelgalt vahendajaks, vaid tegemist on siiski tööandjaga. Mh on lähtunud Prantsusmaa kõrgeim kohus

⁵⁸ Rosin, A., lk 489.

⁵⁹ *Ibid.*, lk 490.

⁶⁰ López López, J., de le Court, A. When the Corporate Veil is Lifted: Synergies of Public Labour Institutions and Platform Workers. *King's Law Journal* 2020, Vol. 31 (2), lk 329.

⁶¹ Gomes, B. The French platform workers: a thwarted path to the third status. *Italian Labour Law E-Journal* 2022, 15 (1), lk 144.

⁶² C-434/15, *Asociacion Profesional Elite Taxi vs. Uber Systems SpainSL*, ECLI:EU:C:2017:981, p. 37.

⁶³ *Ibid.*, p 40.

välja toodud kohtuasjast ning kahel korral klassifitseerinud platvormitöötajate teenuse osutamise lepingud töölepinguteks.⁶⁴

Kuna platvormitöö puhul on tegemist tegelikkuses kolmepoolse suhtega platvormi, platvormitöö tegija ja platvormi kliendi vahel, siis tekivad paratamatult ka küsimused selles osas, kes on tööandja, kellega võib platvormi kaudu töötaval isikul olla tegelikkuses alluvussuhe. A. Rosin on oma artiklis käsitlenud, kas platvormitööle võiks laieneda tähtajalise töö direktiiv või renditöö direktiiv. A. Rosin on jõudnud järeldusele, et kahepoolse töösuhte olemasolu on tõenäolisem transpordi ja toidu kohaletoimetamise sektorites.⁶⁵ Töö autor on eelnevalt analüüsinud näiteks Uberi ja Glovo kaasusi. Nende kaasuste asjaoludest tulenevalt on põhjendatud ka tegelikkuses tugeva alluvussuhte olemasolu poolte vahel. Kuna juhiseid annab ja järelevalvet teostab siiski töötaja üle platvorm mitte platvormi poolt pakkuvaid teenuseid kasutav klient, siis ei saa tekkida ka töösuhet platvormitöötaja ja kliendi vahel, mille tõttu oleks asjakohane rääkida renditööst või kolmepoolsest suhtest.⁶⁶ Kliendi roll vastavas suhtes on marginaalne, kuivõrd kliendil on võimalik üksnes läbi hindamissüsteemi teenusele hinne anda, kuid platvorm kasutab vastavat tagasisidet edaspidises töösuhtes tööülesannete määramisel, sanktsioneerimisel jms.

Teisalt on võimalik aga näiteks TaskRabbiti näitel omistada tööandja staatust hoopis kliendile. TaskRabbit organiseerib küll tasu maksmist ja saab lõpetada töösuhte, kuid tööülesandeid ei täideta läbi veebiplatvormi. Tööülesandeid viiakse läbi reaalses maailmas kliendi poolt määratud ajal ja kohas, töötaja kasutab enda või kliendi tööriistu, töötajat juhendatakse kliendi poolt ja töötajat on võimalik integreerida kliendi organisatsiooni.⁶⁷ Seetõttu on näiteks võimalik transpordi- ja kulleriteenuste puhul alluvussuhet kergem määrata kui TaskRabbitiga sarnaselt opereerivate platvormide osas. A. Rosin ei näe probleemi ka transpordi- ja kulleriteenuste platvormide osas tähtajalise töö direktiivi kohaldumisel, kuid probleemid võivad tekkida muude platvormitöö vormidega, kus alluvussuhete ja tööandja määratlemine ei ole nii ilmselge.⁶⁸ Vastupidiselt Uberile kasutab ka TaskRabbit hindamissüsteeme, kuid ta ei kasuta tagasisidet

⁶⁴ Gomes, B., lk 145.

⁶⁵ Rosin, A. Platform Work and Fixed-Term Employment Regulation. *European Labour Law Journal* 2021, Vol. 12 (2), lk 168.

⁶⁶ *Ibid.*, lk 168.

⁶⁷ *Ibid.*, lk 168.

⁶⁸ *Ibid.*, lk 168.

selleks, et töötajaid vahetult juhendada. Sanktsioonide rakendamine toimub ainult üldiste kasutustingimuste rikkumisel.⁶⁹

Töö autori hinnangul on siiski digitaalse tööplatvormi panus sellises olukorras piisavalt oluline, et jaatada alluvussuhet. Platvorm viib kokku nii kliendi kui ka töötaja, organiseerib tasu maksmisega seonduvat ja saab kohaldada sanktsioone, mis on siiski seotud alluvussuhtega. Lisaks on määratud siiski üldised kasutustingimused, millest töötaja peab oma tööülesannete täitmisel lähtuma, et teda platvormilt ei eemaldataks. Sh on Rootsis näiteks leitud, et TaskRunneri⁷⁰ puhul kasutatakse siiski hindamissüsteeme, mille puhul on võimalik tõsta enda staatust⁷¹, mis on sarnane transpordi- ja kulleriteenuste läbiviimisel kasutatavatele hindamissüsteemidele. Lisaks TipTappi puhul saadetakse töötajatele e-maili teel juhiseid töösoorituse osas ja kontrolli teostatakse GPS-süsteemi kaudu. Töötajad on kohustatud ka tegema ja üles laadima pilte tõestuseks, et nad on tööülesande täitnud.⁷²

Kolmandat ja neljandat kriteeriumi on A. Rosina hinnangul kõige raskem platvormitöötajal tõendada, sest vastavad kriteeriumid on tihedalt seotud algoritmide kasutamisega. Algoritmide kasutamise tulemusel saadud informatsioonile ei ole tavapäraselt platvormitöötajatel ligipääsu. A. Rosina hinnangul peaks idee õiguslikust eeldusest vältima vajadust kohtusse pöördumiseks. Neljas kriteerium on aga platvormitöötaja jaoks lihtsamini tõendatav, kui kolmas kriteerium.⁷³ Töö autor nõustub A. Rosina seisukohaga. Näiteks on platvormitöö tegijal kergesti tõendatav asjaolu, et platvorm kasutab tema suhtes sanktsioone, kui ta keeldub ülesannete täitmisest või teatud aegadel töötamisest, kui teavitused saadetakse rakenduse kaudu.

V. De Stefano hinnangul on tegemist direktiivi eelnõu artikli 4 lõikes 2 punktides b-d toodud kriteeriumite näol tegemist isegi dispositiivsete elementidega, mis võib pädida ümberkvalifitseerimisega töötaja staatusesse paljudes Euroopa riikides. Vastavad kriteeriumid on väga tugevad märgid töösuhte olemasolust töölepingu alusel. Nende asjaolude tõendamine peaks olema piisav töötajaks kvalifitseerimisel mitmetes liikmesriikides. Siiski tuleb õigusliku eelduse

⁶⁹ *Ibid.*, lk 164.

⁷⁰ Hiebl, C., lk 35. Töö autor selgitab, et TaskRunner toimib samadel alustel nagu TaskRabbit.

⁷¹ Esmane staatus on “*Runner*” ning sellest on võimalik areneda “*Business Runner*” staatusesse.

⁷² *Ibid.*, lk 35.

⁷³ Rosin, A. Towards a European Employment Status: The EU Proposal for a Directive on Improving Working Conditions in Platform Work., lk 490.

rakendamiseks tõendada vähemalt kahte kriteeriumi ning kui kolmas või neljas kriteerium on üksikuna täidetud, siis peab töötaja veel ühe kriteeriumi olemasolu tõendama. Nende kriteeriumite praktiline rakendamine võib aga muuta platvormitöötajate jaoks oma staatuse tõendamise veel keerulisemaks.⁷⁴ Töö autor nõustub ka selle kriitikaga, kui võrd varasemalt on nii liikmesriikides kui ka Euroopa Kohtus kasutatud alluvussuhet ja kontrolli tööalase staatuse kindlaksmääramiseks ning käsitledes neid kriteeriume ka töö tegemise kontrollimise kriteeriumidena õigusliku eelduse konstrueerimisel võib tekitada palju segadust ning vähendada õiguskindlust.

Kokkuvõttes on töö autori hinnangul alluvussuhete kriteerium Eesti õiguses määratletud piisavalt laialt ning erinevaid töö vorme arvesse võttes. Alluvussuhet platvormitöös on võimalik tuvastada ka olemasolevate kriteeriumite pinnalt ilma täiendavate muudatusteta tööõiguse regulatsioonis. Lisaks tuleb direktiivi eelnõu kohaselt arvesse võtta ka Euroopa Kohtu praktikat, milles on juhiseid alluvussuhete tuvastamiseks, kui töö korraldamisel kasutatakse algoritme. Alluvussuhete kaudu on võimalik ka ümber lükata platvormide argumendid seoses vahendajaks või rendiagentuuriks olemisel, leides, et platvorm tegutseb siiski tööandjana.

1.2.2. Töö tegemine isiklikult

Direktiivi eelnõu artikkel 4 lõike 2 punktis d sisalduvas kriteeriumis on näha, et piiratakse alltöövõtjate või asendajate kasutamist, mis viitab sellele, et tööd tuleb teha isiklikult. Lisaks on artiklis 4 lõikes 2 punktis e sätestatud kriteeriumina tegelike võimaluste piiramine luua kliendibaas või teha tööd kolmandatele isikutele.

V. De Stefano on artikkel 4 lõikes 2 punktis e sätestatud kriteeriumi osas pelgalt öelnud, et seda kriteeriumi on platvormidel raskem vältida võltsklauslite lisamisega enda tingimustesse.⁷⁵ A. Rosin on öelnud, et töötajal on seda lihtne tõendada, kui lepingus sisaldub konkurentsipiirangu kokkulepe, kuid ilma selleta on tõendamine keeruline. Selles mängivad suuresti rolli algoritmid, mis määravad ülesandeid või jätavad need määramata. Ka töötaja ei tea, millistel alustel talle ülesandeid määratakse.⁷⁶ Töö autori hinnangul on ka see kriteerium seotud hindamissüsteemidest

⁷⁴ De Stefano, V., lk 3-4.

⁷⁵ De Stefano, V., lk 4.

⁷⁶ Rosin, A., lk 491.

tulenevate mõjudega ja sellest tulenevate reitingutega, millele puudub platvormitöö tegijatel ligipääs ning mille tõendamine võib osutuda keeruliseks. Arvestades digitaalsete tööplatvormide vastumeelsust töölase staatuse kindlaksmääramise reguleerimisel, siis on tõenäoline, et enne platvormitöö tegija poolt kohtuvaidluse algatamist ei ole võimalik selle kriteeriumi tõendamiseks vastavat informatsiooni saada v.a juhul, kui lepingus sisaldub selgelt konkurentsipiirang.

Isiklikult töö sooritamisele omistatav tähtsus on aga siiski erinev, nagu ka teoreetilisele asendusõigusele antud kaal võrreldes selle tegeliku kasutamisega praktikas ja/või arvestades selle mõttekust tulenevalt tegevuse olemusest. Näiteks käsitleb vastavat kriteeriumi väga rangelt Ühendkuningriigi kohtupraktika. Kohtud on selgesõnalisest viitest isikliku töö kohustusele järeldanud seda, et piiramatu õigus kasutada asendajaid ei anna alust töötajaks ümberkvalifitseerimiseks. Töötajaks on aga kohtud isikuid kvalifitseerinud sellel alusel, et lepingus sisalduvad asendusklauulid. Asjakohane võib olla ka piirang, mille kohaselt asenduse võib valida teistest platvormil töötavate isikute hulgast.⁷⁷ Soome Töövaidluskomisjon on ainsana pidanud platvormilt nõusoleku saamist asendamiseks piisavaks isiklikult töötamise kriteeriumi täitmiseks. Harva käsitletakse ka aspekti, et platvormid võivad olla sunnitud kontrollima oma juhtide ja kullerite identiteeti siseriiklikust tulenevate nõuete täitmiseks (nt juhiloa olemasolu), kuid see on C. Hiessli hinnangul ebaoluline isikliku soorituse hindamise seisukohalt.⁷⁸ Isiklikult töö tegemise on iseloomuliku tunnusest töölepingu eristamiseks sõnastanud ka Rahvusvaheline Tööorganisatsioon soovitus nr 198 artiklis 13 punktis a.

Eesti õiguses ei ole töö tegemine isiklikult otseselt toodud välja iseloomuliku tunnusest töölepingu eeldamise põhimõtte juures (TLS § 1 lg 2), kuid TLS § 15 lõige 3 sätestab, et töötaja täidab oma kohustusi isiklikult, kui ei ole kokku lepitud teisiti. Seega ei oleks iseenesest töö autori hinnangul vajadust lisada täpsustust TLS-i.

1.2.3. Töötasu suuruse kindlaksmääramine

Direktiivi eelnõu artiklis 4 lõikes 2 punktis a on sätestatud kriteeriumina töötasu suuruse tegelik kindlaksmääramine või selle ülempiiri kehtestamine. V. De Stefano on selle kriteeriumi osas öelnud, et hetkel tundub see kriteerium kõige lihtsamini kohtus aktiveeritav. Siiski ei kohaldu see

⁷⁷ Hiessl, C., lk 483.

⁷⁸ *Ibid.*, lk 484.

kriteerium paljudes digitaalsete tööplatvormide juhtumites ega ka paljude võrguväliste tegevuste puhul näiteks kodutöö puhul, kus klient annab platvormile loa hüvitise ühepoolseks määramiseks.⁷⁹ A. Rosin on öelnud, et *on-location* platvormitöö⁸⁰ puhul on võimalik seda kriteeriumit sageli ära tõendada, kuid *online* platvormitöö⁸¹ puhul võivad nii platvorm kui ka töötaja töötasu suuruse kindlaks määrata. Sellegi poolest on see kriteerium piisavalt selge, et platvormitöötaja suudaks esitada tõendid kriteeriumi täitmiseks.⁸² Töö autor nõustub vastava seisukohaga.

Eesti õiguses on töölepingule iseloomulik tunnus ka töö eest perioodilise tasu maksmine vähemalt korra kuus.⁸³ Teisisõnu töötaja justkui rendib oma töövõimet teatud perioodiks ja saab selle eest hüvitise tasu tööandjale üle antud töö eest.⁸⁴ Lepinguõigus võimaldab töö tegemist tasu eest paljudes erinevates lepinguvormides.⁸⁵ Eesti õiguses on välja toodud, et hilisemate vaidluste vältimiseks on tervitatav siiski enne lepingu sõlmimist selgeks teha, millise lepingu tunnustele tehtav töö vastab. Eristada tuleb töölepingut või muud võlaõiguslikku lepingut. Vaidluse korral hinnatakse lepingulist suhet töövaidluskomisjoni või kohtu poolt.⁸⁶ Eristamisel lähtutaksegi töölepingule iseloomulikest tunnustest. Kui vastavad tunnused täidetud ei ole, siis eeldatakse, et tegemist on muu teenuse osutamise lepinguga. Tavapäraselt on sellisel juhul tegemist käsunduslepingu või töövõtulepinguga.⁸⁷ Seega ei ole võimalik siiski üksnes tasu kriteeriumit hinnates tuvastada, mis suhtega on tegu, kui see on relevantne nii platvormitöö kui ka muude töövormide puhul. Siiski on direktiivi eelnõu kohaselt vajalik tuvastada vähemalt kaks kriteeriumit ning üksnes selle pinnalt ei olegi võimalik platvormitöö tegijat töötajaks klassifitseerida.

⁷⁹ De Stefano, V., lk 4.

⁸⁰ *On-location* töötajate platvorm vahendab teenuseid, mida osutatakse füüsilises maailmas, nt söidujagamis-, kuller- ja majapidamisteenused.

⁸¹ *Online* töötajate platvorm vahendab teenuseid, mida osutatakse virtuaalselt, nt toimetamis- ja tarkvara arendusteenus.

⁸² Rosin, A., lk 488.

⁸³ Käärats, E., Treier, T., Suder, S., Pihl, M., Proos, M., Koks, M., Saar, U. TÖÖLEPINGU SEADUS. Selgitused töölepingu seaduse juurde. Tallinn: Juura 2021, lk 14.

⁸⁴ Schoukens, P., Barrio, A. The Changing Concept of Work: When Does Typical Work Become Atypical. *European Labour Law Journal* 2017, Vol.8 (4), lk 310.

⁸⁵ Pärli, K. Impacts of Digitalisation on Employment Relationships and the Need for more Democracy at Work. *Industrial Law Journal*, 2022, Vol. 51 (1), lk 93.

⁸⁶ Käärats, E., lk 13.

⁸⁷ *Ibid.*, lk 15.

TLS § 5 lõikes 1 punktis 5 sisaldub, et töölepingu kirjalikus dokumendis peavad sisalduma vähemalt järgmised andmed: 5) töö eest makstav tasu, milles on kokku lepitud (töötasu), sealhulgas majandustulemustelt ja tehingutelt makstav tasu, töötasu arvutamise viis, maksmise kord ning sissenõutavaks muutumise aeg (palgapäev), samuti tööandja makstavad ja kinnipeatavad maksud ja maksed, sealhulgas viide makse ja makseid saavate asutuste ja nende maksmisega kaasneva kaitse kohta. Sellest on järeldatav, et töösuhtes tuleb tegelik töötasu suurus kindlaks määrata, kuid direktiivi eelnõu artikkel 4 lõige 2 punkt a viitab töötasu suuruse tegelikule kindlaksmääramisele või selle ülempiiri kehtestamisele ühepoolselt tööandja poolt. Eesti õiguses on tegemist töötasu kokkuleppega. Samuti seostub see säte töötaja teavitamisega töötingimustest, mis ei seostu töölepingu eeldamise põhimõttega. Selle tõttu oleks vaja lisada direktiivi vastuvõtmisel ka täpsustus TLS § 1 lõikesse 2 või kehtestada eraldi töölepingu eeldamise põhimõtte platvormitöö tegijate tööalase staatuse kindlaksmääramiseks. Töö autor pooldab siiski TLS §-i 1 eraldi lõike loomist platvormitöö kontekstis, et vältida direktiivi kohaldumist töötajatele, kes ei tee platvormitööd.

1.2.4. Täiendavate kriteeriumite asjakohasus

Üldiselt on Eesti seisukohaks, et töölepingu õigusliku eelduse kriteeriumid peaksid iseloomustama võimalikult suurel määral töölepingulist suhet. Eesti on soovinud järjepidevalt eemaldada kolme esimest kriteeriumi ning teinud ettepaneku tõsta õigusliku eelduse käivitamiseks vajalike kriteeriumide arvu neljale.⁸⁸ Kolmest esimesest kriteeriumist on soovitud loobuda seetõttu, et nende põhjendatus on küsitav, need võivad esineda ka eraldiseisvatena ning on lihtsalt täidetavad ka teenuse osutamise lepingu puhul.⁸⁹ Eesistuja tõstis kriteeriumide lävendi aga kolme peale, millega Eesti nõustus. Eelnõu läbirääkimiste käigus kinnitati ka, et kriteeriumide loetelu näol on tegemist lahtise loeteluga, mida pidas ka Eesti õiguskindluse eesmärgil eelistatumaks.⁹⁰ Osa riike pakkusid välja ka mõtte, et liikmesriigid võiksid ise määrata kriteeriumid õigusliku eelduse tekkeks. See tekitab küsimuse, kas ja mil määral see täidaks sel juhul eesmärki saavutada platvormitöö regulatsiooni ühtlustamist Euroopa Liidus.⁹¹

⁸⁸Sotsiaalministeerium. 11.02.2022 koostatud seletuskiri, lk 2.

⁸⁹Sotsiaalministeeriumi seisukohad platvormitöö direktiivi eelnõu kohta 22.06.2022 (autori valduses).

⁹⁰Sotsiaalministeerium. Toimik 22-1377. 11.02.2022 koostatud seletuskiri, lk 3.

⁹¹Sotsiaalministeeriumi seisukohad platvormitöö direktiivi eelnõu kohta 22.06.2022 (autori valduses).

Eesti õiguses nähakse ohtu selles, et eelnõu artiklis 4 lõikes 2 toodud kriteeriume hakatakse käsitleda iseseisvate tunnustena, mille alusel platvormitöötajate tööalast suhet kindlaks määrata. Selle tõttu võib tekkida uus kategooria töötajaid, mis võib vähendada õigusselgust ja õiguskindlust tööalaste suhete klassifitseerimisel. Seega tuleb arvamuse kohaselt kõikide töötegijate, sh platvormide vahendusel tööd tegevate isikute tööalase staatuse üle otsustada ka edaspidi olemasolevatest üldistest hindamiskriteeriumitest lähtudes. Sh puuduks ka platvormidel töö tegemise kontrollimist väljendavate kriteeriumite kasutamisel õigusselgus ja õiguskindlus.⁹²

Direktiivi eelnõud on kritiseerinud ka Euroopa Parlament, kes pakub välja muudatusi õigusliku eelduse materiaalses alustes. Muudatusettepanekus on eemaldatud artiklis 4 lõikes 2 määratletud kriteeriumid ning need lisatakse muudetud kujul üksnes põhjendustesse.⁹³ Töö autor nõustub Euroopa Parlamendi käsitlusega, kuivõrd konkreetsete kriteeriumite lisamine direktiivi õigusliku eelduse kontrollimiseks kattuvad suuresti klassikaliste tunnustega töösuhete määratlemisel, mida on liikmesriikide kohtud ja Euroopa Kohus juba kohtupraktikas analüüsinud ning võtnud aluseks ka edaspidi tööalase staatuse kindlaksmääramisel. Seetõttu on tegemist ebavajaliku ning segadust tekitava regulatsiooniga ning vastavate kriteeriumite põhjendustesse lisamine muudab need soovituslikeks juhisteks, mida on võimalik õigusliku eelduse kohaldamisel arvesse võtta. Kui õiguslik eeldus põhineb kindlatel kriteeriumitel, siis see ei ole kooskõlas ka faktide ülimuslikkuse põhimõttega. See võib olla libe tee, sest kindlate kriteeriumite määramine annab tööandjatele vihjeid selle kohta, kuidas lepinguliselt suhet konstrueerida, et siiski vältida tööõigusliku regulatsiooni kohaldumist.⁹⁴

Kokkuvõttes on tegelikult võimalik Eesti õiguses olemasolevaid kriteeriume ja tunnuseid arvesse võttes hinnata platvormitöötajate tööalast staatust nii, et realselt töösuhetes olevad isikud saaksid endale töötaja staatuse ja sellega kaasneva tööõigusliku kaitse. Euroopa Kohtu ja liikmesriikide kohtupraktikas on analüüsinud erinevaid platvormitööle iseloomulikke tunnuseid, mis aitavad ka teistel liikmesriikidel platvormitööga seonduva probleemistikuga toime tulla. Töö autor ei poolda kindlasti jäikade definitsioonide loomist või eriregulatsiooni vastuvõtmist, mis piiraksid oluliselt kohtute diskretsioonivabadust platvormitööle iseloomulike tunnuste hindamisel ning looksid

⁹² Arvamus platvormitöö tingimuste parandamise direktiivi eelnõu kohta. 7. jaanuar 2022. (autori valduses), lk 3-4.

⁹³ European Parliament. I Draft Report on the proposal for a directive of the European Parliament and of the Council on improving working conditions in platform work. 03.05.2022, lk 28-29, 62-63.

⁹⁴ Kocher, E., lk 165.

võimaluse digitaalsetel tööplatvormidel töösuhet varjata või tingimustega manipuleerida. Kui direktiiv siiski koos kriteeriumitega vastu otsustatakse võtta, siis on vajalik täiendada TLS § 1 uute lõigete loomisega platvormitöö jaoks. Sellisel juhul on võimalik sätestada töölepingu eeldamise põhimõte kooskõlas direktiivist tulenevate nõuetega ning realiseerub siiski oht uue töötajate kategooria loomise näol, sest direktiivi eelnõu artiklis 4 lõikes 2 sätestatud kriteeriume on võimalik hakata käsitlema iseseisvate tunnustena platvormitöö tegijate õigusliku staatuse kindlaksmääramiseks.

1.2.5. Faktide ülimuslikkuse põhimõte

Direktiivi eelnõu artiklis 3 lõikes 2 on sätestatud, et töösuhete olemasolu kindlakstegemisel juhendatakse peamiselt tegeliku töö tegemisega seotud asjaoludest, võttes arvesse algoritmide kasutamist platvormitöö korraldamisel, olenemata sellest, kuidas see suhe on liigitatud lepingupõhises kokkuleppes, milles asjaomased pooled võivad olla kokku leppinud. Kui töösuhete olemasolu on asjaolude põhjal kindlaks tehtud, määratakse vastavalt siseriiklikule õigussüsteemile kindlaks tööandja kohustusi kandev pool.

V. De Stefano märgib, et artiklis 3 lõikes 2 lauses 1 on tegemist faktide ülimuslikkuse põhimõtte ümbersõnastusega, mille kohaselt tööalase staatuse kindlaksmääramisel peab sisu olema vormi suhtes ülimuslik.⁹⁵ Samuti on see välja toodud direktiivi eelnõu 21. põhjenduses: „Faktiliste asjaolude ülimuslikkuse põhimõte, mis tähendab, et töösuhete olemasolu kindlakstegemisel tuleks juhendada peamiselt tegeliku töötegemisega seotud asjaoludest, sealhulgas töötasust, mitte sellest, kuidas pooled töösuhet kirjeldavad, ning mis on kooskõlas Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni 2006. aasta soovitusena töösuhete kohta (nr 198), on eriti asjakohane platvormitöö puhul, kus lepingutingimused määrab sageli kindlaks üks pool.“

Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni soovitusena nr 198 artiklites 12 ja 13 on välja toodud alused, mille abil on võimalik tööalast suhet kindlaks määrata. Artiklis 12 on sätestatud, et käesolevas soovitusena viidatud riikliku poliitika eesmärgil võivad liikmed kaaluda töösuhete olemasolu kindlaksmääramisel tingimuste selget määratlemist, näiteks alluvuse või sõltuvuse kaudu. Artikkel 12 viitab siiski definitsiooni loomisele läbi kriteeriumite. Artiklis 13 on sätestatud, et

⁹⁵ De Stefano, V., lk 2.

liikmed peaksid kaaluma võimalust määratleda oma seadustes ja määrustes või muul viisil konkreetsed näitajad töösuhte olemasolu kohta. Artikli 13 punktides a ja b on toodud välja pikk loetelu erinevatest näitajatest, mida võidakse kasutada.

Nii direktiivi eelnõu kui ka soovitus nr 198 viitavad tugevalt faktide ülimuslikkuse põhimõttele. Töö autor peab vajalikuks käsitleda ka tüpoloogilist meetodit, mis on tihedalt seotud faktide ülimuslikkuse põhimõttega ja oluline ka platvormitöö direktiivi eelnõu kontekstis. Tüpoloogilise meetodi järgi põhineb klassifitseerimine juriidilisel kirjeldusel, aga mitte juriidilisel määratlusel või definitsioonil. Lisaks faktide ülimuslikkuse põhimõtte rakendamisele võimaldab see klassifitseerimismeetod takistada ettevõtetal nii lepingute kui ka faktide tõlgendamist nii, et see väldiks tööõiguse regulatsiooni kohaldumist.⁹⁶ Näiteks eelnevalt välja toodud soovitus nr 198 artikkel 12 viitab definitsiooni loomisele läbi kriteeriumite ja artikkel 13 indikaatoritele, mis töö autori hinnangul sarnaneb küll tüpoloogilisele meetodile, kuid siiski räägitakse spetsiifiliste tunnuste defineerimisest, mis ei ole tüpoloogilise meetodi eesmärk.

Saksa kohus on öelnud, et tänu tüübi kasutamisele õigusmõistena on reeglid siiski suutnud täita oma eesmärki välistada töötajate kahjuks lepingute sõlmimist aastakümnete jooksul muutuvates sotsiaalsetes tingimustes.⁹⁷ Jäiga õigusmõiste kasutamine päädiks sellega, et ettevõtetele näidatakse, milliseid fakte tuleks töösuhtes muuta, et töötajaid saaks siiski klassifitseerida iseseisvateks lepingupartneriteks.⁹⁸ Töö autor nõustub sellega, sest juriidilised kirjeldused töösuhte olemusest ja iseloomulikest tunnustest on tõenäoliselt vähem manipuleeritavad kui jäigad juriidilised definitsioonid või kriteeriumid seadustekstis. Ka A. TYC toetab tüpoloogilise meetodi kasutamist, sest selle abil saab tuvastada ja identifitseerida tunnused, mis on tüüpilised töösuhtele või iseseisvaks lepingupartneriks olemisele ning kaalumise tulemusel on võimalik kindlaks teha, millised tunnused valitsevad ehk milline suhe poolte vahel on.⁹⁹

Töö autori hinnangul tuleks platvormitöö osas kasutada siiski tööalase staatuse kindlaksmääramiseks tüpoloogilise meetodi ja faktide ülimuslikkuse põhimõtte segavarianti. Töö

⁹⁶ Kocher, E. Digital work platforms at the interface of labour law: regulating market organisers. Oxford: New York: Hart, 2022, lk 39.

⁹⁷ *Ibid.*, lk 39.

⁹⁸ *Ibid.*, lk 40.

⁹⁹ TYC, A. Gig Economy: How to Overcome the Problem of Misclassifying Gig Workers As Self-Employed? European Journal of Social Law 2022, Vol. 56 (3), lk 43.

autor on seisukohani jõudnud platvormide vastumeelsuse tõttu platvormitöö tegijate tööalase staatuse kindlaksmääramisel töötajaks. Kui kasutada puhtalt juriidilisi kirjeldusi töösuhet iseloomustavate kriteeriumitena, siis väheneksid suure tõenäosusega ka digitaalsete tööplatvormide võimalused lepingutingimustega manipuleerimiseks. Hetkel on aga Euroopa Liidu suundumus lähtudes direktiivi eelnõust (artikkel 4 lg 2) ja soovitusel nr. 198 kasutada defineeritud kriteeriume ning seada konkreetne arv kriteeriumeid, mis peavad olema ümberkvalifitseerimiseks täidetud. Kriteeriumite jäikuse probleemi on võimalik aga lahendada lahtise loetelu kasutamiseega. Artiklis 4 lõikes 2 sätestatud loetelu lahtisena käsitlemist kinnitati ka eelnõu läbirääkimiste käigus ja mida pidas ka Eesti õiguskindluse eesmärgil eelistatumaks.¹⁰⁰

Lahtine loetelu tekitab omakorda probleemi, et nende kriteeriumite rakendamiseks ei ole antud täiendavaid juhiseid näiteks selles osas, millistel kriteeriumitel on suurem või väiksem mõju. A. TYC on välja toonud, et kohtunik peaks mitte ainult kriteeriume loendama, vaid ka neid kaaluma. Näitena on ta toonud, et isikliku töö tegemise puudumine või alluvuse puudumine kui töösuhete olulisemad tunnused välistaksid kindlasti töösuhete. Seevastu aga töötaja poolt enda varustuse kasutamine ei tähenda aga automaatselt, et ta tegutseb iseseisva lepingupartnerina. See oleks justkui vähem oluliseks funktsiooniks.¹⁰¹ Samas on aga direktiivi eelnõu 24. põhjenduses toodud välja, et kui digitaalsed tööplatvormid kontrollivad tööülesannete täitmise teatavaid elemente, käituvad nad nagu töösuhetes olevad tööandjad. Juhtimine ja kontroll või seadusest tulenev alluvussuhe omavad töösuhete määramisel olulist rolli nii liikmesriikides kui ka Euroopa Kohtu praktikas. Seega on siiski määratletud, et kontrolli teostamine tööülesannete täitmise üle (kui alluvussuhe) on kõige olulisemaks kriteeriumiks tööalase suhte kindlaksmääramisel. Muude kriteeriumite osas pole siiski juhiseid antud.

M. Falsone on toonud direktiivi eelnõu artikli 3 osas välja siiski kaks peamist probleemi. Esmalt on probleemiks see, et Euroopa Liidus puudub töötaja õiguslik definitsioon. Eelnõus viidatakse üksnes liikmesriikide definitsioonidele ning Euroopa Kohtu praktikas kasutatud definitsioonile¹⁰² st, et liikmesriikide definitsioone on vajalik tõlgendada arvestades Euroopa Kohtu praktikat. Tulemuseks on aga hübriiddefinitsioon, mis ühelt poolt näitab Euroopa Liidu seadusandjate head

¹⁰⁰ Sotsiaalministeerium. Toimik 22-1377. 11.02.2022 koostatud seletuskiri, lk 3.

¹⁰¹ TYC, A., lk 40-41.

¹⁰² EKO C-66/85, *Deborah Lawrie Blum v Land Baden-Württemberg*. ECLI:EU:C:1986:284, p 12: "The term 'worker' covers any person performing for remuneration work the nature of which is not determined by himself for and under the control of another, regardless of the legal nature of the employment relationship."

tahet tööõiguse laiemal harmoniseerimisel, kuid teisalt loob siiski liikmesriikide jaoks raskusi tööõiguse reformimisel. Samas on aga selge, et Euroopa Liidu seadusandja tahe on, et liikmesriigid vaataksid uuesti üle traditsioonilised definitsioonid Euroopa Kohtu definitsiooni valguses vähemalt platvormitööd puudutavas osas.¹⁰³

Teine probleem puudutab aga sisulist õiguste ja kohustuste kataloogi, mis on eelnõu järgi kohustuslikud juhul, kui tuvastatakse töösuhe.¹⁰⁴ Eelnõus on nimetatud, et liikmesriigid peavad tagama vastavatele isikutele töötajate suhtes kohaldatavast liidu õigusest tulenevad õigused.¹⁰⁵ Üheks võimalikuks tõlgenduseks on see, et see viitab kaudselt ükskõik millisele kaitsele. Teiseks on see, et see jätab liikmesriikidele võimaluse otsustada, millised on need sisulised õigused, mida tunnustatakse platvormikaudu töötavatele isikutele, kes on töötajad töölepingu alusel. Direktiivi eelnõu viitab aga ainult Euroopa Liidu õigusele. See muudab keeruliseks riikliku mehhanismi loomise, mis tagaks ainult Euroopa Liidu õigusest tuleneva kaitse, kuna menetlused puudutavad töösuhete klassifitseerimise eelprotsessi. Seetõttu tuleks vastav viide M. Falsone hinnangul eelnõust eemaldada.¹⁰⁶ Töö autor nõustub M. Falsone seisukohaga ning märgib, et Euroopa Komisjon on vastava segadust tekitava osa ka eelnõu tekstist eemaldanud (vt 73. muudatus).¹⁰⁷

Eestis tuleb lepingu olemuse välja selgitamiseks hinnata suhet iseloomustavaid tegureid. Töölepingu eristamiseks on kasutusele võetud juhtumipõhine käsitlus ehk selgitatakse välja konkreetse lepingu iseloom ning võrreldakse seda teiste seaduses nimetatud teenuse osutamise lepingutega. Iseloomulikud tunnused ei pea aga esinema kumulatiivselt, vaid neid tuleb hinnata kogumis. Vaidluse korral on pädevus lepingulise suhte olemuse hindamiseks töövaidluskomisjonil või kohtul.¹⁰⁸

Lisaks tuleb vaidlusaluse kokkuleppe õigusliku iseloomu kindlaksmääramiseks tõlgendada seda kooskõlas võlaõigusseaduse¹⁰⁹ (VÕS) §-s 29 sätestatud tõlgendamisreeglitega. VÕS § 29 lõike 4

¹⁰³ Falsone, M. What Impact Will the Proposed EU Directive on Platform Work Have on the Italian System? Italian Labour Law E-Journal 2022, 15(1), lk 103.

¹⁰⁴ *Ibid.*, lk 103.

¹⁰⁵ COM/2021/762. Art 3 lg 1.

¹⁰⁶ Falsone, M., lk 106.

¹⁰⁷ European Parliament. Committee on Employment and Social Affairs. I DRAFT REPORT on the proposal for a directive of the European Parliament and of the Council on improving working conditions in platform work (COM(2021)0762 – C9-0454/2021 – 2021/0414 (COD)). 03.05.2022, lk 60.

¹⁰⁸ Käärats, E., lk 13.

¹⁰⁹ Võlaõigusseadus – RT I, 01.03.2023, 54.

kohaselt tuleb lepingu tõlgendamisel lähtuda lepingupoolte ühisest tegelikust tahtest või sellest, nagu lepingupooltega sarnane mõistlik isik seda samadel asjaoludel pidi mõistma. Eelkõige arvestatakse aga VÕS § 29 lõikes 5 sätestatud tunnuseid, mh lepingupoolte käitumist. Sellest tulenevalt on võimalik arvestada asjaoludega, kes korraldas ja juhtis tööprotsessi, maksis töövahendite, -materjalide, -seadmete, -ruumide ja muude töö tegemisega seotud kulude eest, kas töö eest maksti perioodilist tasu, kas töötaja pidi olema valmis väidetavale tööandjale tööd tegema, kas töötaja tegutses mitme tööd andva isiku heaks või sai kogu oma sissetuleku või olulise osa sellest väidetavalt tööandjalt, kuidas pooled tõlgendasid vaidlusel suhet väljaspool vaidlust pooltevahelise suhte olemuse üle näiteks suhetes teiste isikutega. Sh on võimalik arvestada ka töötamise registri kannetega ja poolte avaldatuga teistes menetlustes.¹¹⁰

Eeltoodust lähtuvalt arvestatakse Eestis töölepingulise suhte määramisel faktide ülimuslikkuse põhimõtet, sest tööalase suhte kindlaksmääramisel kasutatakse selle hindamiseks kohtupraktikas tunnustatud töösuhte iseloomulikke tunnuseid. Seega käitatakse kooskõlas direktiivi eelnõu 3 artiklis 2 sätestatuga. Siiski tuleks aga võtta arvesse algoritmide kasutamist platvormitöö korraldamisel, mille kohta puuduvad juhised ka kohtupraktikas platvormitöö uudsuse tõttu. Tundub aga loogiline, et sellise töövormi puhul võetakse otsuse tegemisel arvesse ka uudseid töökorralduse viise algoritmide näol ilma, et oleks vajalik lisada selleks kohustav säte seadusesse.

Nagu eelnevalt mainitud siis eelnõus puudub selge määratlus kriteeriumite kaalumise osas. Välja on toodud üksnes alluvussuhte olulisus tööalase suhte kindlaksmääramisel. Eesti tööõigusest nähtub, et alluvussuhte element on tugevalt olemas ka seaduse tekstis (TLS § 1 lg 2 ja 4) ning Riigikohtu praktikas, mistõttu puudub iseenesest vajadus kriteeriumeid eraldi seadusesse tuua ning nende kaalumise osas juhiseid sätestada.

1.3. Töendamiskoormise jagunemine

Direktiivi eelnõu artikkel 5 lõige 2 sätestab, et kui digitaalne tööplatvorm väidab, et asjaomane lepinguline suhe ei ole töösuhte asjaomasel liikmesriigis kehtivate õigusaktide, kollektiivlepingute või tavade tähenduses, võttes arvesse Euroopa Kohtu praktikat, lasub töendamiskohustus digitaalsel tööplatvormil. M. Risaki hinnangul ei ole platvormitöötajatel

¹¹⁰ Riigikohtu 14. juuni 2005. a otsused nr 3-2-1-3-05 ja nr 3-2-1-9-05; 15. juuni 2011. a otsus nr 3-2-1-41-11; 20. mai 2020. a otsus nr 2-18-6908/47.

vahendeid vajaliku informatsiooni saamiseks, et oma töötaja staatust tõendada. Kuna platvorm korraldab teenust, siis ainult temal on võimalik tõendada, mis puudutab lepinguid ning töösuhte tegelikku tulemust. Seetõttu on mõistlik eeldada, et platvormi ja töötaja vaheline leping on tööleping, kuni platvorm ei tõenda, et olukord on vastupidine.¹¹¹

Tõendamiskoormise jagunemine selliselt on M. Kullmanni hinnangul õigustatud, sest tavapäraselt on digitaalne tööplatvorm see, kes väidab, et on lepingud sõlminud iseseisvate lepingupartneritega. Sellega välditakse kohustusi, mis tulenevad kehtivast tööõigusest, samuti sotsiaalkaitsest ja pensionit reguleerivatest seadustest.¹¹² Lisaks on see kasulik platvormitöö tegijale endale, sest ta ei pea pöörduma digitaalse tööplatvormi vastu siseriiklikusse kohtusse töölepingulise suhte kindlaksmääramiseks. Kuna vaidluse korral on tõendamiskoormis digitaalsel tööplatvormil, kui tööandjal, siis alustab ka kohtumenetlust just tööandja.¹¹³

Alternatiivselt on Euroopa Komisjon välja pakkunud tõendamiskoormise ümberpööramise või platvormitööga tegelevatelt isikutelt või nende esindajatelt kohtumenetluses nõutud tõendamisstandardi madaldamise. Selle tulemusel ei oleks platvormitöötajad automaatselt töötajad töölepingu alusel, vaid peaksid näitama ära ka mõned faktilised asjaolud, mille tõttu tuleks eeldada töölepingulise suhte olemasolu. Selle alternatiivi oluliseks piiranguks on aga asjaolu, et platvormitöötajatel tuleks ikkagi võtta ette kohtutee, millega kaasnevad kulud ja riskid. Veel on välja pakutud haldusmenetluse kasutamist tööalase staatuse kindlaksmääramiseks, säästes neid kohtumenetlusega kaasnevatest kuludest ja riskidest ning kohtuväliselt tööalase staatuse küsimuse lahendamise, mille lahend ei ole otse täitmisele pööratav.¹¹⁴

Euroopa Parlamendi ettekandja poolt välja pakutud mehhanism eeldab, et töötaja peab üksnes näitama, et ta töötab digitaalse tööplatvormi kaudu nii, et platvormi omanik on kohustatud esitama tõendeid töösuhte autonoomse olemuse kohta. Selline käsitlus loob selgema eelduse, mis ei saa iga liikmesriigi õigusesse rakendamisel oluliselt varieeruda. Samuti pole see ettevõtjate poolt lihtsasti välditav algoritmide formaalsete aspektide muutmisega, et eeldusest tahtlikult

¹¹¹ Risak, M. Fair Working Conditions for Platform Workers. Possible Regulatory Approaches at the EU Level 2017, lk 14.

¹¹² Kullmann, M., lk 70.

¹¹³ Kullmann, M., lk 73.

¹¹⁴ Kullmann, M., lk 75.

kõrvale hoiduda säilitades samasuguse kontrolli või mõju platvormi kaudu töötavate isikute suhtes.¹¹⁵

Direktiivi eelnõu artikkel 5 lõige 3 sätestab, et kui platvormitööd tegev isik väidab, et asjaomane lepinguline suhe ei ole töösuhte asjaomasel liikmesriigis kehtivate õigusaktide, kollektiivlepingute või tavade tähenduses, võttes arvesse Euroopa Kohtu praktikat, on digitaalne tööplatvorm kohustatud nõuetekohasele menetlemisele kaasa aitama, eelkõige esitades kogu oma valduses oleva asjakohase teabe.

V. De Stefano hinnangul ei ole aga direktiivi eelnõus ega muudatusettepanekus välja toodud piire, kuidas on võimalik seda eeldust ümber lükata.¹¹⁶ Komisjoni ettepanek tugineb peamiselt töösuhte riiklikele definitsioonidele, mille puhul tuleb arvestada ka Euroopa Kohtu kohtupraktikat. Kui direktiiv sellise sõnastusega vastu võetakse, siis on platvormidel võimalik teha kõik endast olenev, et neutraliseerida kõik töösuhte eeldused. See on võimalik eelkõige liikmesriikides, kus on kasutusel eriti kitsas määratlus töösuhte eeldamiseks. Platvormidel oleks võimalik sellisel juhul tugineda asjaolule, et tegemist on liiga rangete riiklike traditsiooniliste kriteeriumitega, mis eiravad platvormitöö eripärasid. Vajalik on siiski, et direktiiv sätestaks rangemad nõuded eelduse ümberlükkamiseks, et tagada selle tõhus rakendamine kõigis liikmesriikides.¹¹⁷

Californias kehtiv ABC-test või AB5 eeldus on konstrueeritud selles osas palju selgemalt. Selle järgi eeldatakse, et töötajad töötavad töölepingu alusel, kuni tööandja suudab ära näidata kolme kriteeriumi täidetust, mille puhul ABC-test ei kohaldu vastavale töösuhtele.¹¹⁸ Töö autor on ABC-testi kriteeriumid toonud välja töölepingu eeldamise põhimõtte peatükis. Seega koosneb AB5 eeldus kahest peamisest elemendist. Esiteks see määrab, et platvormitöötajad on klassifitseeritud töötajateks, kuni vastupidine on tõendatud ning teiseks võimaldab ta kriteeriumid, mida platvorm peab täitma töösuhte puudumise tõendamiseks.¹¹⁹ Töö autor märgib, et tegemist on kumulatiivsete kriteeriumitega.

¹¹⁵ Falsone, M., lk 110.

¹¹⁶ De Stefano, V., lk 4.

¹¹⁷ De Stefano, V., lk 5.

¹¹⁸ Kullmann, M., lk 69.

¹¹⁹ *Ibid.*, lk 69.

Asjakohane on välja tuua ka Belgia käsitus. Belgias sätestatud kriteeriumitega töölepingu eeldamise põhimõtet on võimalik ümber lükata nelja üldise kriteeriumi hindamise põhjal. Nendeks on: 1) poolte kokkuleppes väljendatud tahe; 2) vabadus valida tööaega; 3) vabadus tööd korraldada; 4) hierarhilise kontrolli teostamise võimalus. Mh on lisatud platvormitöö tegijate staatuse osas ümberlükata eeldus valitsuse 2022. aasta juuli kokkuleppes.¹²⁰ Seega on Belgia oma käsitluses tegutsenud sarnaselt ABC-testiga ning lihtsustanud selle läbi ka digitaalse tööplatvormi tõendamiskohustust selles osas, milliseid asjaolusid tuleb vaidluse korral näidata, kui tema hinnangul ei ole tegemist töösuhtega või kui platvormitöö tegija tugineb töösuhte olemasolule.

Töö autor nõustub eelnevalt väljatoodud seisukohtadega tõendamiskoormise jagunemise osas, kuivõrd selline tõendamiskoormise jagunemine arvestab ka platvormitöö eripäradega. Euroopa Parlamendi ettekandja välja pakutud mehhanism jääb aga töö autori hinnangul liiga laiaks. Töö autor nõustub sellega, et vastav käsitus aitab suuresti lihtsustada platvormitöötaja klassifitseerimist töötajaks töölepingu alusel, kuid paneb samal ajal kogu tõendamiskoormuse platvormile. Töö autori hinnangul oleks siiski mõistlik, et ka töötaja peab näitama ära kindlad faktilised asjaolud, mille põhjal on võimalik tema staatust kindlaks määrata. Üksnes see, et isik töötab digitaalse tööplatvormi kaudu ei tohiks olla ümberkvalifitseerimise alus.

Eesti õiguses on üldine tõendamiskoormis sätestatud tsiviilkohtumenetluse seadustikus¹²¹ (TsMS). TsMS § 230 lg 1 sätestab, et kumbki pool peab hagimenetluses tõendama neid asjaolusid, millele tuginevad tema nõuded ja vastuväited, kui seadusest ei tulene teisiti. Seega, kui digitaalne tööplatvorm väidab, et tegemist ei ole töösuhtega, siis lasub ka tõendamiskohustus digitaalsel tööplatvormil. Samamoodi, kui platvormitöö tegija väidab, et tegemist ei ole töösuhtega, siis lasub ka tõendamiskoormis platvormitöö tegijal. Sama põhimõte nähtub töövaidluse lahendamise seadusest¹²² (TvLS) §-st 45 lõikest 1, mille kohaselt peab kumbki pool tõendama neid asjaolusid, millele tuginevad tema nõuded ja vastuväited. Tegemist on tavapärase tõendamiskoormise jagunemisega, mille osas Eesti õiguses muudatusteks vajadus puudub.

¹²⁰ Hiebl, C., lk 7.

¹²¹ Tsiviilkohtumenetluse seadustik – RT I, 11.03.2023, 30.

¹²² Töövaidluse lahendamise seadus – RT I, 24.11.2020, 6.

Töölepingu seaduse § 1 lõike 2 näol on Eesti seadusandja sisustanud ka pööratud tõendamiskohustuse. See tähendabki seda, et väidetaval tööandjal tuleb vaidluse korral tõendada, et tegemist on muu võlaõigusliku lepinguga, aga mitte töölepinguga. Vastav säte peaks motiveerima just tööandjaid, et ei sõlmitaks piiripealseid või näilikke lepinguid, sest kahtluse korral või tõendite puudumisel loetakse, et töötaja ja tööandja vahel on sõlmitud tööleping. Kui pooltevahelisel kokkuleppel on nii töölepingu kui ka muu tsiviilõigusliku lepingu tunnused, mille tõttu pole võimalik lepingulise suhte olemust üheselt kindlaks määrata ning tööandja ei tõenda mõne muu lepingu sõlmimist, siis tuleb poolte vaheline leping lugeda töölepinguks. Ainult olukorras, kus töölepingu puudumine on ilmne tuleb lugeda sõltumata poolte väidetest, et nende vahel ei ole sõlmitud töölepingut.¹²³ Lisaks tuleb TLS § 1 lõikes 2 sätestatud eelduse ümberlükkamiseks tööandjal tõendada eelkõige alluvussuhtega seonduvaid aspekte. Teisisõnu, et töötaja ei allunud tema juhtimisele ega kontrollile ning oli töö tegemise viisi, aja ja koha valikul olulisel määral iseseisev.¹²⁴ See on sarnane ka Belgias kehtestatud kriteeriumitelega.

Eelnevast analüüsist lähtudes on õigustatud kriitika selles osas, et eelnõus ei ole määratletud piire õigusliku eelduse põhimõtte ümberlükkamiseks. Eesti õiguses on vastavad piirid sisuliselt seatud ning seotud alluvussuhte olemasolu või puudumisega. Eesti õiguses on tõendamiskoormis ümber pööratud ning selle sisu on reguleeritud isegi eelnõust täpsemalt, mistõttu ei pea töö autor vajalikuks muudatuste sisseviimist või eriregulatsiooni kehtestamist digitaalse tööplatvormi ja platvormitöö tegija vahelise tõendamiskoormise jagunemisel. Lähtuda tuleks pikaajaseks kehtinud siseriiklikust kohtupraktikast, et tagada õigusselgus ja õiguskindlus töösuhete kindlaksmääramisel.

¹²³ Riigikohtu 14. juuni 2005. a otsus nr 3-2-1-3-05; 14. juuni 2005. a otsus nr 3-2-1-9-05; 31. märtsi 2008. a otsus nr 3-2-1-13-08; 13. märtsi 2009. a otsus nr 3-2-1-7-09; 19. aprilli 2010. a otsus nr 3-2-1-26-10; 15. juuni 2011. a otsus nr 3-2-1-41-11.

¹²⁴ Riigikohtu 20. mai 2020. a otsus nr 2-18-6908/47.

2. ALGORITMILISE JUHTIMISE KASUTAMINE PLATVORMITÖÖS

2.1. Automaatsete seire- ja otsustussüsteemide läbipaistvus ja kasutamine

2.1.1. Platvormitöö tegija teavitamine automaatsete seire- ja otsustussüsteemide kasutamisest

Automaatsete seire- ja otsustussüsteemide läbipaistvus ja kasutamine on reguleeritud direktiivi eelnõu artiklis 6. Artikli 6 lõike 1 kohaselt peavad digitaalsed tööplatvormid platvormitöötajaid teavitama nii automaatsetest seire- kui ka otsustussüsteemidest. Artikli 6 lõike 1 punkti a kohaselt tuleb teavitada automaatsetest seiresüsteemidest, mida kasutatakse platvormitöötajate töötulemuste kontrollimiseks, jälgimiseks või hindamiseks elektrooniliste vahendite abil. Artikli 6 lõike 1 punkti b kohaselt tuleb teavitada automaatsetest otsustussüsteemidest, mida kasutatakse selliste otsuste tegemiseks või toetamiseks, mis mõjutavad märkimisväärselt platvormitöötajate töötingimusi, eelkõige nende juurdepääsu tööülesannetele, nende töötasu, töotervishoidu ja tööohutust, tööaega, edutamist ja lepingulist staatust, sh nende konto piiramist, peatamist või sulgemist.

A. Aloisi ja N. Potocka-Sionek kritiseerivad aga artiklis 6 lõikes 1 tehtud jaotust automaatsete seire- ja otsustussüsteemide vahel ning nimetavad seda kunstlikuks. Töö tulemuslikkuse kõigi aspektide jälgimine ei ole vajalik lihtsalt jälgimise pärast (st alluvussuhtes oleva võimu teostamiseks), vaid see panebki aluse korralduste andmiseks ja sanktsioonide kehtestamiseks. Seetõttu ei ole ka jälgimine ja otsustamine ei loogiliselt ega kronoloogiliselt üksteisest lahutatud. Nende erinevate elementidena käsitlemine on liiga kitsas ja aegunud arusaam sellest, kuidas algoritmid professionaalses kontekstis toimivad.¹²⁵ Töö autor nõustub selle seisukohaga, sest neid süsteeme peaks käsitlema kui tervikut. Algoritmil ei ole võimalik otsusteni jõuda ilma faktilisi asjaolusid hindamata, mis saadakse jälgimise tulemusel. Seetõttu tuleks töö autori hinnangul direktiivi eelnõud selles osas muuta.

Automaatsetest seire- ja otsustussüsteemidest teavitamisel lisanduvad ka erinevad parameetrid selle kohta, mida teave peab hõlmama. Artikkel 6 lõige 2 punkt a reguleerib seda automaatsete seiresüsteemide puhul. Teave peab hõlmama nii asjaolu, et selliseid süsteeme kasutatakse või et

¹²⁵ Aloisi, A. Potocka-Sionek, N. De-gigging the labour market? An analysis of the 'algorithmic management' provisions in the proposed Platform Work Directive. Italian Labour Law E-Journal 2022, 15(1), lk 38.

need võetakse kasutusele kui ka selliste süsteemide poolt kontrollitavate, jälgitavate või hinnatavate tegevuste kategooriaid, sh teenusesaajate hinnanguid. Artikkel 6 lõige 2 punkt b reguleerib teabe ulatust automaatsete otsustussüsteemide puhul: 1) asjaolu, et selliseid süsteeme kasutatakse või et need võetakse kasutusele; 2) selliste süsteemidega tehtavate või toetatavate otsuste kategooriad; 3) peamised parameetrid, mida sellistes süsteemides arvesse võetakse, ja nende peamiste parameetrite suhteline tähtsus automatiseeritud otsuste tegemisel, sh viis, kuidas platvormitöötaja isikuandmed või käitumine otsuseid mõjutavad; 4) kui tehakse otsus peatada või sulgeda platvormitöötaja konto või kehtestada sellele piirangud või keelduda platvormitöötaja tehtud töö eest tasu maksmisest, otsus seoses platvormitöötaja lepingulise staatusega või mis tahes muu sarnase mõjuga otsus, siis sellise otsuse põhjused. Artiklis 6 lõikes 3 on välja toodud ka see, et digitaalsed tööplatvormid esitavad artiklis 6 lõikes 2 osutatud teabe dokumendina, mis võib olla elektrooniline. Teave tuleb esitada kokkuvõtlikul, läbipaistval, arusaadaval ja kergesti kättesaadaval kujul, kasutades selget ja lihtsat keelt.

Enamasti esitavad digitaalsed tööplatvormid automaatsete seire- ja otsustussüsteemide kasutamise kohta teabe tüüptingimustena, mida ei ole võimalik teisel lepingupoolel mõjutada. See hõlmab ka tasuga seonduvat.¹²⁶ Sellisel juhul on vajalik tagada ka selle teabe läbipaistvus ja arusaadavus platvormitöö tegijate jaoks. Näiteks on Eestis tehtud uuringus välja toodud, et platvormide tingimused sh hind muutuvad pidevalt ning need ei ole ka alati arusaadavad. Tegemist on sisuliselt lehekülgede pikkuste muutuvate tingimustega.¹²⁷ Selle probleemi peaks aga lahendada direktiivi eelnõu artikkel 6 lõige 3, kuid välja pole toodud olukorda, kus platvormitöö tegija jaoks jääb esitatud informatsioon siiski arusaamatuks. Selles osas on töö autori hinnangul direktiivi eelnõu puudulik ning ei võimalda platvormitöö tegijatel peale teabe saamist digitaalselt tööplatvormilt selgitusi küsida.

Huvitavaks on ka see, et direktiivi eelnõu artiklis 2 punktis a (ii) peab teave hõlmama ka teenusesaajate hinnanguid. Teenusesaajate hinnangutega seonduvalt on näiteks Hollandis individuaalsete hinnangute osas leitud, et Uber peab tagama ka teenusesaajate privaatsust, kui ta sellist teavet annab. Uber oli andnud hinnangutega seonduvat teavet välja anonüümses vormis,

¹²⁶Hiebl, C. Case Law on the Classification of Platform Workers. Cross-European Comparative Analysis and Tentative Conclusions. Forthcoming, Comparative Labour Law & Policy Journal, 2022., lk 52. Vt ka nt lk 13, Uber määrab tüüptingimustena teenuste sisu ja ka töötasu.

¹²⁷Dr Kaire Holts. Platvormitöö tegijate organiseerumine Eestis. Ekspertanalüüs. Tallinn, Juuni 2022, lk 14.

milles antakse ülevaade, millise hinnangu autojuht sai koos kommentaariga, mille teenusesaaja on soovi korral lisanud. Kohtu hinnangul on aga informatsioon isiku kohta, kes hinnangu või kommentaari andis asjakohatu, sest see võib rikkuda nende privaatsusõigusi.¹²⁸ Seega jääb töö autori hinnangul tegelikkuses direktiivi eelnõus selgusetuks, millises ulatuses tuleb teenusesaajate hinnangute osas teavet anda ning arvestatud ei ole teenusesaajate privaatsusõigustega. Täpsemaid juhiseid ei tulene ka direktiivi eelnõu selgitustest.

Kuna direktiivi eelnõu artikkel 6 kehtib ka platvormitöö tegijate suhtes, kes ei ole töölepingulises suhtes, siis ei ole võimalik vastavat regulatsiooni tuua TLS §-i 5, mis reguleerib töötingimustest teavitamist. Selle tõttu on vajalik artiklis 6 lõigetes 1, 2 ja 3 sätestatu võtta üle eriregulatsiooni loomisega platvormitöö kontekstis ning sätestada automaatsete seire- ja otsustussüsteemide mõisted, nende kasutamine ning nendest teavitamine kooskõlas direktiivi eelnõus sätestatuga. Siiski on põhjendatud kriitika automaatsete seire- ja otsustussüsteemide eristamises, mida tuleks muuta direktiivi enda tasandil ning käsitleda neid tervikuna. Samuti puuduvad juhised teenusesaajate hinnangute kohta teabe andmise ulatuse osas. Küsitav on, kas platvormitöö tegijate jaoks aitab sellisel kujul sätestatud regulatsioon tagada teabeõigust, kui neile jääb saadud informatsioon selgusetuks. Töö autori hinnangul peaks platvormitöö läbipaistvuseks ja algoritmilise juhtimise kasutamiseks tagama kõigile platvormitöö tegijatele õigused artiklis 6 lõikes 2 sätestatud teabe osas, et digitaalselt tööplatvormilt selgitusi saada. Selleks tuleb aga muuta direktiivi eelnõud.

2.1.2. Platvormitöö tegija isikuandmete kaitse

Eelnõu artiklis 6 lõikes 5 on sätestatud, et digitaalsed tööplatvormid ei töötle platvormitöötajate isikuandmeid, mis ei ole lahutamatult seotud platvormitöötaja ja digitaalse tööplatvormi vahelise lepingu täitmisega ega ole selleks rangelt vajalikud. Eelkõige ei tohi töötleda platvormitöötaja emotsionaalset või psühholoogilist seisundit käsitlevaid isikuandmeid; terviseiga seotud isikuandmeid¹²⁹; eravestlusega seotud isikuandmeid, sh teabevahetust platvormitöötajate

¹²⁸ Amsterdam District Court. C/13/687315/HA RK 20-207. 11.03.2021, p 4.49-4.52.

¹²⁹ V.a määruse (EL) 2016/679 artikli 9 lõike 2 punktides b-j osutatud juhtudel. Euroopa Parlamendi ja nõukogu määrus (EL) 2016/679, 27. aprill 2016, füüsiliste isikute kaitse kohta isikuandmete töötlemisel ja selliste andmete vaba liikumise ning direktiivi 95/46/EÜ kehtetuks tunnistamise kohta (isikuandmete kaitse üldmäärus). Euroopa Liidu Teataja L 119/1, 04.05.2016. Arvutivõrgus: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ET/TXT/?uri=celex%3A32016R0679>. (16.04.2023)

esindajatega. Lisaks on keelatud koguda isikuandmeid ajal, mil platvormitöötaja ei paku ega tee platvormitööd.¹³⁰ Sh kohaldub direktiivi eelnõus reguleeritud isikuandmete kaitse ka iseseisvatele lepingupartneritele st platvormitöö tegijatele.¹³¹

Platvormitöö toimimise keskpunktiks on andmed, eriti isiklikud andmed, milleta uued tehnoloogiad ei suudaks nii tõhusalt töötada.¹³² Kaitsta tuleb siiski ka töötajate privaatsust. Tehisintellekti kasutamine võimaldab ennustada töötaja käitumist tulevikus ja hinnata isiklikke, tööalaseid ja terviseiga seotud asjaolusid. Prognoositavad analüüsid mängivad aina enam rolli tööle võtmisel ja edutamisel.¹³³ Platvormitöötajatel peab olema võimalus teada saada, mis andmeid nende kohta kogutakse. Oluliseks peetakse, et andmed, mida platvormitöötajate kohta kogutakse peavad piirduma töö jaoks vajalike andmetega.¹³⁴ Vastava piirangu aluseks on GDPR, mis ei luba algoritmiliste otsuste tegemisel tugineda tundlikele andmetele nagu terviseandmed, seksuaalne orientatsioon, poliitilised ja ideoloogilised vaated jms, mis on reguleeritud artiklis 9 lõikes 1. Nendele andmetele võib tugineda isiku nõusoleku alusel või kui töötlemine on vajalik avalikes huvides.¹³⁵

Eesti õiguses on GDPR-ist tulenevat regulatsiooni täpsustatud isikuandmete kaitse seaduses¹³⁶ (IKS), kuid Eesti seadusandja ei ole reguleerinud IKS-is isikuandmete kaitset seoses töösuhtega. Töö autori hinnangul tuleks platvormitöö tõttu siiski ka Eestis isikuandmete kaitsega seonduvat täpsemini reguleerida. Kõige lähedamaks sätteks, mis võimaldaks kaitset ka platvormitöö tegijatele on sätestatud GDPR artiklis 22. GDPR artikkel 22 lõige 1 sätestab, et andmesubjektil on õigus, et tema kohta ei võetaks otsust, mis põhineb üksnes automatiseeritud töötlusel, sealhulgas profiilianalüüsil, mis toob kaasa teda puudutavaid õiguslikke tagajärgi või avaldab talle märkimisväärset mõju. IKS-is sisaldub samasugune säte §-s 21, mis asub 4. peatükis. IKS § 12 lõike 1 järgi kohaldatakse 4. peatükki aga isikuandmete töötlemisel õiguskaitseasutuste poolt süüteo tõkestamisel, avastamisel ja menetlemisel ning karistuse täideviimisel. Seega ei kohaldu vastav regulatsioon töösuhtes, mistõttu tuleks IKS-i täiendada töösuhtes isikuandmete töötlemist reguleeriva peatükiga. Direktiivi eelnõu järgi tuleks selgelt sätestada ka piirang isikuandmete

¹³⁰ COM/2021/762, lk 36.

¹³¹ Direktiivi eelnõu artikkel 10 lõige 1.

¹³² Aloisi, A. Your boss is an algorithm: artificial intelligence, platform work and labour. Oxford: Hart, 2022, lk 29.

¹³³ Pärli, K., lk 89.

¹³⁴ Arvamus platvormitöö tingimuste parandamise direktiivi eelnõu kohta. 07.01.2022. (autori valduses)

¹³⁵ Aloisi, A. Your boss is an algorithm., lk 46-47.

¹³⁶ Isikuandmete kaitse seadus – RT I, 04.01.2019, 11.

kogumise aja osas. Töösuhtega seonduvalt on üksnes TTOS § 24 lõikes 12 sätestatud piirang, et tööandjal on õigus töödelda töötaja terviseandmeid ulatuses, mis on vajalik tööõnnetuse ja kutsahaiguse uurimiseks, eelkõige andmeid tööõnnetusega seotud tervisekahjustuse ja kutsahaiguse tuvastamise kohta. Kuna TTOS ei kohaldu iseseisvatele lepingupartneritele, siis puudub nende suhtes ka terviseandmete töötlemise piirang. Selline piirang on võimalik lisada IKS-i töösuhete puhul kohalduva isikuandmete kaitse regulatsiooni loomisel.

2.1.3. Platvormitöötaja tööohutus ja tervisekaitse

Eelnõu artiklis 7 lõikes 2 on sätestatud, et ilma et see piiraks nõukogu direktiivi 89/391/EMÜ¹³⁷ ning sellega seotud tööohutust ja töötervishoidu käsitlevate direktiivide kohaldamist, teevad digitaalsed tööplatvormid järgmist: hindavad automaatsetest seire- ja otsustussüsteemidest tulenevaid riske platvormitöötajate ohutusele ja tervisele, eelkõige võimalikke tööõnnetustega seotud, psühhosotsiaalseid ja ergonoomilisi riske; kas kõnealuste süsteemide kaitsemeetmed on kindlaks tehtud riskide puhul asjakohased, pidades silmas töökeskkonna eripära; võtavad kasutusele asjakohaseid ennetus- ja kaitsemeetmeid. Automaatseid seire- ja otsustussüsteeme ei tohi kasutada ühelgi viisil, mis avaldab platvormitöötajatele põhjendamatu survet või seab muul viisil ohtu platvormitöötajate füüsilise ja vaimse tervise.¹³⁸

Vastavast eelnõu artiklist tuleneb platvormile riskianalüüsi tegemise kohustus. Siiski peab töö autor vajalikuks märkida, et direktiivi eelnõu artiklist 7 lõikest 2 tulenev regulatsioon ei kohaldu platvormi kaudu töötavatele isikutele, kellel puudub töösuhe. Seetõttu on töötervishoiu- ja ohutuse tagamine tihedalt seotud töölepingulise suhtega. Kui töötaja staatuses platvormitöö tegemine ei välista selliste riskide olemasolu, siis sellised riskid eksisteerivad raamistikus, mis üldjuhul hõlmab tööandja objektiivset vastutust õnnetusjuhtumite korral, riskide ennetamisel ja sotsiaalkindlustust töövõimetus korral. Platvormitööd iseseisva lepingupartnerina tehes puuduvad need elemendid või pole reguleeritud vähemalt sama intensiivsusega, nagu töötajate puhul.¹³⁹ Kuna digitaalsed tööplatvormid loevad platvormi kaudu töötavaid isikuid tihtipeale iseseisvateks lepingupartneriteks, siis on riskide hindamine ja ennetamine nende isikute suhtes

¹³⁷ Nõukogu direktiiv 89/391/EMÜ töötajate töötervishoiu ja tööohutuse parandamist soodustavad meetmete kehtestamise kohta. Euroopa Liidu Teataja L 183, 29/06/1989. Arvutivõrgus: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ET/TXT/?uri=celex%3A31989L0391>. (16.04.2023)

¹³⁸ COM/2021/762., lk 37.

¹³⁹ López López, J., lk 330.

direktiivi eelnõu kohaldamisalast välja jäänud, mistõttu on sellise kaitse saamiseks vajalik siiski saavutada enne töötaja staatus.

Algoritmilise juhtimise kasutamisega kaasnev autonoomia võib viia ületöötamise, magamatuse ja väsimuseni, sest töötajatel on nõrk struktuuriline võim klientide suhtes. See nõrk struktuurne võim tulenebki platvormide poolt kasutatavate hindamis- ja järjestussüsteemide kasutamisest.¹⁴⁰ Digitaliseerimine tähendab ka seda, et füüsiline töökoht ei mängi enam nii palju rolli. Töötamise võimetus igal ajal igast kohast tekitab samuti riski ületöötamiseks, mis võib päädida terviseprobleemidega ja mõjutada negatiivselt ka perekonnaelu.¹⁴¹ Sh on J. Lopez Lopez ja A. de le Court toonud välja kiire töötempo konkurentsi (tööülesannete saamine sõltub nii klientide kui ka sellel ajahetkel aktiivsete platvormitöötajate arvust, sh platvormitöötajate reitingust) ja hindamise tõttu, teadmatuse asjakohaste regulatsioonide kohta, ebakindluse töökoha ja töötasu osas jms, mis mõjutavad samuti platvormitöötajate tervishoidu ja -ohutust.¹⁴²

Uusim risk seoses uute tehnoloogiate kasutamisega on tehno-stress.¹⁴³ Tehno-stress on eelkõige tingitud uutest tootmismudelitest, mida iseloomustab info- ja kommunikatsioonitehnoloogia vahendite massiline kasutamine. See seab kahtluse alla ka traditsioonilised tööriskide ennetamise süsteemid.¹⁴⁴ Mobiilseadmete kaudu on paljud töötajad kogu ööpäeva vältel justkui „ühendatud“ ega ole teadlikud sellega kaasnevatest terviseriskidest.¹⁴⁵ Tehno-stressi ohvriks langevad peamiselt töötajad, kes peavad olema kursis platvormil toimuvaga, et mitte kaotada teavet, olenemata selle asjakohasusest.¹⁴⁶ Töö autori hinnangul on see väga asjakohane ohutegur platvormitöö puhul, sest platvormi kaudu töötavate isikute üle teostatakse intensiivset järelevalvet mobiilirakenduse kaudu. Lisaks peavad platvormi kaudu töötavad isikud jälgima, millal on soodne aeg töötamiseks st millal on suurem nõudlus näiteks takso- või kullerteenuse jaoks.¹⁴⁷

Digitaalse tööplatvormi vastutuse küsimus töökeskkonna ohutuse tagamisel tekkis Rootsis juba 2016. aastal, kui tööinspeksioon kohaldas sanktsioonina trahvi tööplatvormile. Digitaalne

¹⁴⁰ Murati, E., lk 44.

¹⁴¹ Pärli, K, lk 88.

¹⁴² López López, J., lk 330.

¹⁴³ Ruben Rodriguez, E. Techno-Stress: Damage Caused by New Emerging Risks. *Laws* 2021, Vol. 10 (3), lk 2.

¹⁴⁴ *Ibid.*, lk 1.

¹⁴⁵ *Ibid.*, lk 7.

¹⁴⁶ *Ibid.*, lk 9.

¹⁴⁷ Vt nt Dr Kaire Holts, lk 14.

tööplatvorm ei taganud tööohutust iseseisvast lepingupartnerist ehitajale, kes töötas katusel. Kuna aga platvormi suhe töötajaga oli väikesemahuline (platvorm koostas üksnes arveid ja maksis palka), siis ei loetud seda tööandjaks, kes peaks töökeskkonna ohutuse eest vastutama. Digitaalse tööplatvormi eriomaduste tõttu on suurenenud seetõttu ka platvormitöötajate kaitsevajadus, sest töö ei pruugi asuda teenuse tellinud kliendiga samas füüsilises töökohas ja platvormi kaudu töötavad isikud on sageli üksi, kontakteerudes nii digitaalse tööplatvormi kui ka kliendiga läbi rakenduse. Töökeskkonnaõiguse perspektiivist raskendab see tervisliku ja turvalise töökeskkonna hoolitsemist ja sellesse panuse andmist.¹⁴⁸ Ka direktiivi eelnõuga ei ole töötervishoiu- ja ohutusega seonduvat regulatsiooni iseseisvatele lepingupartneritele laiendatud. Töö autori hinnangul on selline lahendus murettekitav, kuivõrd iseseisvatele lepingupartneritele pannakse kogu vastutus oma turvalisuse tagamisel tööülesannete täitmisel ilma kohustuseta järgida konkreetseid eeskirju. Platvormitöö puhul oleks töö autori hinnangul põhjendatud laiendada ka isikulist kaitseala töötervishoiu- ja ohutusega seonduvalt iseseisvatele lepingupartneritele.

Eestis tehtud uuringus on leitud, et platvormitöö tegijad kurdavad ülekoormuse ja väsimuse üle ning intervjuudest selgus, et tööst puhatakse üksnes siis, kui ollakse ümberkukkumise äärel. Näiteks on kirjeldatud, kuidas platvormid ei piira tööaega ning võib sõita kasvõi 48 tundi järjest kuni väsimuseni. Samal ajal magatakse vahepeal autos ajal, kui tellimuste arv on väiksem. Ka täiskohaga äpitaksojuht on öelnud: „Et no sorri, me räägime mingist tööohutusest ja seadusandlusest, siis see kõik on ju tegelikult, noh, seadusevastane sõna otseses mõttes.“¹⁴⁹ Sellest nähtub, et selline töökorraldus tekitab ilmselgelt riske nii tervisele kui ka pereelule ning platvormi kaudu töötavad isikud ise tunnetavad seda ohtu. Samuti tekib selle kaudu risk tööõnnetuste suurenemiseks. Näiteks taksoteenuse puhul on üleväsinud autojuhid liikluses suureks ohuallikaks. Kuna iseseisvatele lepingupartneritele see regulatsioon ei kohaldu, siis ei vastuta ka digitaalsed tööplatvormid tööõnnetuste korral kuigi tööõnnetus on tekkinud nende enda tehnoloogia kasutamise ja töökorralduse ebakorrapärasuse tõttu.

Riskianalüüs viiakse läbi siis, kui töötingimused muutuvad näiteks uute tehnoloogiate kasutuselevõtu tõttu. Riskianalüüs tuleb läbi viia igakordselt, kui uute tehnoloogiate

¹⁴⁸ Hvidt, M. S. Online Platform Work and Work Environment Law: A Scandinavian Legal Perspective. Oslo Law Review 2022, Vol. 8 (3), lk 120-121.

¹⁴⁹ Dr Kaire Holts, lk 9.

kasutuselevõtt võib töötingimusi mõjutada.¹⁵⁰ Töötervishoiu ja tööohutuse seaduse¹⁵¹ (TTOS) §-s 13⁴ on Eesti seadusandja reguleerinud väga täpselt töökeskkonna riskianalüüsi teostamise kohustuse tööandjale. § 13⁴ lõikes 4 punktis 2 sisaldub ka nõue tööandjale riskianalüüsi uuendamiseks, kui töövahendeid või tehnoloogiat on vahetatud või uuendatud. See võimaldab töö autori hinnangul tagada ka eelnõust tulenevaid nõudeid riskianalüüsi teostamiseks ning võimaldab arvestada tehnoloogiana ka automaatseid seire- ja otsustussüsteeme, mida kasutatakse platvormitöö puhul.

Sh tuleb kindlasti arvesse võtta uue riskina tehnostressi ning selle mõju platvormitöötajatele. Töö autori hinnangul saab lugeda vastavat riski psühhosotsiaalseks ohuteguriks TTOS § 9¹ lõike 1 mõttes. TTOS § 9¹ lõikesse 1 tuleb lisada peale tööstressi ka tehnoloogia liigsest kasutamisest tulenev stress st tehnostress. Sellisel juhul oleks võimalik platvormitöötajatel kaitset saada ka tehnostressist tulenevalt, sest TTOS § 9¹ lõike 2 kohaselt peab tööandja rakendama psühhosotsiaalsest ohutegurist tuleneva tervisekahjustuse ennetamiseks abinõusid, sh kohandama töökorralduse ja töökoha töötajale sobivaks, optimeerima töötaja töökoormust, võimaldama töötajale tööpäeva või töövahetuse jooksul töötaja hulka arvatavaid vaheaegu ning parandama ettevõtte psühhosotsiaalset keskkonda. Platvormitöö puhul oleks töö autori hinnangul põhjendatud laiendada ka isikulist kaitseala töötervishoiu- ja ohutusega seonduvalt iseseisvatele lepingupartneritele, et tagada turvalisem töökeskkond üldiselt platvormitöös ning vältida ohtude tekkimist ühiskonnale näiteks väsinud taksojuhtide näol liikluses. Selleks tuleb aga muuta direktiivi eelnõud.

2.2. Kontroll automaatsete seire- ja otsustussüsteemide kasutamise üle

2.2.1. Automaatsete seire- ja otsustussüsteemide inimkontroll

Direktiivi eelnõu artiklis 7 lõikes 1 on sätestatud, et liikmesriigid tagavad, et digitaalsed tööplatvormid kontrollivad ja hindavad korrapäraselt artikli 6 lõikes 1 osutatud automaatsete seire- ja otsustussüsteemide tehtavate või toetatavate üksikotsuste mõju töötingimustele. Artiklis 7 lõikes 3 sätestatakse, et liikmesriigid nõuavad, et digitaalsed tööplatvormid tagaksid piisavad inimressursid, et kontrollida automaatsete seire- ja otsustussüsteemide tehtavate või toetatavate

¹⁵⁰ Ruben Rodriguez, E., lk 7.

¹⁵¹ Töötervishoiu ja tööohutuse seadus – RT I, 11.03.2023, 98.

üksikotsuste mõju kooskõlas käesoleva artikliga. Isikutel, kellele digitaalne tööplatvorm on teinud ülesandeks kontrolli teha, peab olema selle ülesande täitmiseks vajalik pädevus, väljaõpe ja volitus. Neile peab automatiseeritud otsuste või otsuste ettepanekute muutmise või tühistamise korral olema tagatud kaitse vallandamise, distsiplinaarmeetmete või muu ebasoodsa kohtlemise eest.

Kõige rohkem mõjutab platvormitöö tegijate töötingimusi hindamissüsteemide kasutamine digitaalsete tööplatvormide poolt. Platvormimajandust iseloomustab kasutusharjumuste, töötulemuste ja klientide arvustuste automaatne salvestamine kombineerides seda sageli ka preemiatega, mis on saadud soodsa kasutajakäitumise eest. Selliste andmete kogumine viib virtuaalse maine kujunemiseni, millega kaasnevad ka tulusamad ülesanded. Kui aga varasemad tulemused ei vastanud kliendi või platvormi ootustele, siis võidakse ta tulevastest tööülesannetest algoritmiliselt ilma jätta. Kui on kindlaks tehtud, milline käitumine toob kaasa rohkem tööpakkumisi ja/või kõrgemat palka, siis arvestavad algoritmid ka käitumuslikke mõjusid. Platvormidel on aga terviklik juurdepääs nende kasutajate andmetele, millega hakatakse vähem tulusaid platvormi kasutajaid tööülesannete jagamisel välja jätma.¹⁵² Seetõttu suurendab algoritmide kasutamine ebavõrdsust, andes informatsiooni ja kontrolli nendele, kellel juba on võim ning vähendatakse veelgi võimu nendel, kellel seda pole.¹⁵³

Näitena on asjakohane tuua Deliveroo lahendi, mis oli esimene kohtulahend, kus käsitleti diskrimineerivaid algoritme töösuhtes, millega sai selgeks ka sellise mudeli toimimine. Autojuhte hinnati selle alusel, kui usaldusväärsed nad olid ja kui kaua nad töötasid. Nende tunnuste alusel määrati nende sisemised pingeread ja tõenäosus, et neid tööülesandeid täitma kutsutakse. Töötajad, kellel olid kõrgemad hinnangud, olid esimesed, kes said tööle kandideerida ja ebasobiva töö korral ka keelduda. Mõnede autojuhtide, kes olid olnud mingi perioodi platvormist eemal, hinnanguid alandati automaatselt ja nad pidid alustama täiesti algusest. Seda ka juhul, kui töötaja oli streigil, haige või pidi hoolt kandma oma haige lapse eest. Kohus otsustas, et algoritm on toiminud kaudselt diskrimineerivalt, kuna ei teinud vahet põhiseadusega kaitstud põhjustel ja sellel, kui töötaja jättis lihtsalt vahetuse vahele. Sellega pandi tegelikkuses kaitstud omadustega töötajad eriti ebasoodsasse olukorda.¹⁵⁴ Seetõttu on vaja ka teostada inimkontrolli ja hinnata

¹⁵² Schubert, C., Hütt, M-T., lk 4.

¹⁵³ Aloisi, A. Your boss is an algorithm, lk 150.

¹⁵⁴ *Ibid.*, lk 99.

selliste otsuste mõju töötingimustele platvormitöö tegijate jaoks, et vältida ebaõiglaste otsuste tegemist, mis halvendavad edaspidi platvormitöö tegija võimalusi töötamiseks ja elatise teenimiseks. Korrapärase hindamise tulemusel on võimalik selliste otsuste tegemist algoritmide poolt tõenäoliselt vältida, mille kaudu paraneksid ka platvormitöö tegijate töötingimused.

Kuna Eesti õiguses puudub regulatsioon automaatsete seire- ja otsustussüsteemide kasutamise kohta töösuhtes, siis puudub ka regulatsioon nende süsteemide üle inimkontrolli teostamise kohta. Vastu tuleb võtta eriregulatsioon lähtuvalt direktiivi eelnõu artiklist 7 lõigetest 1 ja 3, mis sätestaks lisaks automaatsete süsteemide kasutamisele ka inimkontrolli nende tehtavate või toetatavate üksikotsuste mõju kohta töötingimustele. Selleks tuleb sätestada ka kohustus digitaalsetele tööplatvormidele piisava inimressursi tagamiseks ehk tuleb tagada piisaval hulgal inimesi automaatsete süsteemide tehtavate või toetatavate üksikotsuste mõju kontrollimiseks töötingimustele. Isikutel, kes selliseid otsuseid hindavad ja kontrollivad peavad omama selleks vajalikku pädevust, volitust ning olema selleks läbinud väljaõppe. Selliste isikute puhul peab olema tagatud ka kaitse vallandamise, distsiplinaarmeetmete või muu ebasoodse kohtlemise eest, kui nad otsuseid muudavad või tühistavad.

2.2.2. Automaatsete otsustussüsteemide tehtud otsuste läbivaatamine

Direktiivi eelnõu artiklis 8 on sätestatud oluliste otsuste läbivaatamise kohustus inimese poolt. Lõike 1 kohaselt peavad liikmesriigid tagama, et platvormitöötajatel on õigus saada digitaalselt tööplatvormilt selgitusi automaatse otsustussüsteemi tehtud või toetatud otsuste kohta, mis mõjutavad oluliselt platvormitöötaja töötingimusi, nagu on osutatud artikli 6 lõike 1 punktis b. Eelkõige tagavad liikmesriigid, et digitaalsed tööplatvormid võimaldavad platvormitöötajatel võtta ühendust digitaalse tööplatvormi määratud kontaktisikuga, et arutada ja selgitada otsuse tegemiseni viinud fakte, asjaolusid ja põhjuseid. Digitaalsed tööplatvormid tagavad, et sellistel kontaktisikutel on nimetatud ülesande täitmiseks vajalik pädevus, väljaõpe ja volitus. Põhjendused automaatse otsustussüsteemi tehtud või toetatud otsuste kohta tuleb esitada kirjalikult, kui need on seotud platvormitöötaja konto piiramise, peatamise või sulgemisega; otsuste kohta, millega keeldutakse platvormitöötaja tehtud töö eest tasu maksmisest; otsuste kohta seoses platvormitöötaja lepingulise staatusega või mis tahes otsuse kohta, millel on sarnane

mõju. Neid võib pidada töö autori hinnangul kindlasti olulisteks otsusteks st otsusteks, mis mõjutavad oluliselt platvormitöötaja töötingimusi.

Artikli 8 lõike 2 kohaselt kui platvormitöötaja ei ole saanud selgituse või kirjaliku põhjendusega rahul või leiab, et lõikes 1 osutatud otsus rikub tema õigusi, siis on tal õigus taotleda digitaalselt tööplatvormilt selle otsuse läbivaatamist ja saada digitaalselt tööplatvormilt vastus ühe nädala jooksul alates taotluse esitamisest. Artikli 8 lõike 3 kohaselt kui lõikes 1 osutatud otsusega rikutakse platvormitöötaja õigusi, parandab digitaalne tööplatvorm seda otsust viivitamata või kui selline parandamine ei ole võimalik, pakub piisavat hüvitist. Töö autor peab vajalikuks märkida, et regulatsioon, mis tuleneb direktiivi eelnõu artiklist 8 kohaldatakse ka platvormitöö tegijate suhtes, kellel puudub töölepinguline suhe (direktiivi eelnõu artikkel 10 lõige 1).

Üksnes automatiseeritud töötlusel põhineva otsuse tegemine on keelatud ka GDPR-i tasandil. GDPR-i artiklist 22 lõikest 1 tuleneb, et andmesubjektil on õigus, et tema kohta ei võetaks otsust, mis põhineb üksnes automatiseeritud töötlusel, sealhulgas profiilianalüüsil, mis toob kaasa teda puudutavaid õiguslikke tagajärgi või avaldab talle märkimisväärset mõju. GDPR-i artiklist 22 lõikest 2 tulenevadki konkreetsed situatsioonid, millal võib teha otsust üksnes automatiseeritud töötlusel. Sellisteks olukordadeks on vajadus lepingu sõlmimiseks või täitmiseks (artikkel 22 lg 2 p a); kui see on lubatud liidu või liikmesriigi õigusega, milles on sätestatud ka asjakohased meetmed andmesubjekti õiguste ja vabaduste ning õigustatud huvide kaitsmiseks (artikkel 22 lg 2 p b) või kui andmesubjekt annab selgesõnalise nõusoleku (artikkel 22 lg 2 p c).

Nagu eelnevast analüüsist nähtub, siis kasutavad digitaalsed tööplatvormid tüüptingimusi, kui isik soovib platvormi kaudu töötama hakata. Kui vastav nõusolek antakse tüüptingimustega nõustumisel, mida ei ole võimalik mõjutada, siis see ei ole töö autori hinnangul piisavalt selgesõnaline nõusolek GDPR-i regulatsiooni tasandil.

GDPR-i artikli 4 punkti 11 järgi on andmesubjekti nõusolek vabatahtlik, konkreetne, teadlik ja ühemõtteline tahteavaldus, millega andmesubjekt kas avalduse vormis või selge nõusolekut väljendava tegevusega nõustub tema kohta käivate isikuandmete töötlemisega. Lisaks peab 42. põhjenduse kohaselt vastutava töötleja poolt ette valmistatud nõusolekuavaldus olema arusaadav ja lihtsasti kättesaadav, selles tuleks kasutada selget ja lihtsat keelt ning selles ei tohiks olla

ebaõiglaseid tingimusi. Teadliku nõusoleku andmiseks peaks andmesubjekt olema teadlik vähemalt sellest, kes on vastutav töötleja ja milleks kavatsetakse isikuandmeid töödelda. Nõusolekut ei tohiks lugeda vabatahtlikult antuks, kui andmesubjektil pole tõelist või vaba valikuvõimalust või ta ei saa kahjulike tagajärgedeta nõusoleku andmisest keelduda või seda tagasi võtta. Töö autori hinnangul ja eelnevast analüüsist lähtudes ei ole digitaalsete tööplatvormide poolt kasutatavad tüüptingimused alati arusaadavad, kuid töö tegemiseks on vajalik platvormitöö tegijatel nendega nõustuda.

GDPR-i 43. põhjendusest tuleneb, et isikuandmete töötlemiseks ei tohiks nõusolek anda kehtivat õiguslikku alust konkreetsel juhul, kui andmesubjekt ja vastutav töötleja on selgelt ebavõrdses olukorras, eriti juhul kui vastutav töötleja on avaliku sektori asutus, ning seega on ebatõenäoline, et nõusolek anti selle konkreetse olukorra kõigi asjaolude puhul vabatahtlikult. Töö autori hinnangul võib ebavõrdseks olukorraks lugeda ka töösuhet. Direktiivi eelnõu artiklis 8 on aga laiendatud seda ka iseseisvatele lepingupartneritele. Kui platvormitöö tegijad ei taha kaotada võimalust platvormi kaudu teenuseid osutada, siis peavad nad ka nõusoleku andma isegi siis, kui nad näiteks hinnastamispoliitikaga ei nõustu. Seetõttu ei saa lugeda ka pelgalt tüüptingimustega nõustumist töö autori hinnangul selgesõnaliseks nõusolekuks.

GDPR-i alusel võib kohtuvaidlusi algatada igal juhul ilma, et oleks vaja kindlaks teha tööalast staatust.¹⁵⁵ Näiteks Hollandis tuginesid Uberi autojuhid sellele, et algoritmid määrasid automaatselt, millised autojuhid tuleks platvormilt kõrvaldada. Tegemist oli läbipaistmatu viisiga ja otsuse tegemisel ei kasutatud oluliselt inimkontrolli, millega rikuti GDPRi artiklitest 15 ja 22 tulenevaid õigusi.¹⁵⁶

Hollandi kohus leidis aga automaatsete otsuste tegemise kohta, et Uber ei rikkunud GDPR artiklit 22 st, et autojuhtide suhtes ei tehtud otsust, mis põhineks üksnes automatiseeritud töötlusel.¹⁵⁷ Uber väitis, et otsuse autojuhtide suhtes tegid kaks riskimeeskonna töötajat uurimise põhjal, sest

¹⁵⁵ Adams-Prassl, J. Regulating Algorithms at Work: Lessons for a „European Approach to Artificial Intelligence“. European Law Journal 2022, Vol 13. (1), lk 38.

¹⁵⁶ Aloisi, A. Platform Work in Europe: Lessons Learned, Legal Developments and Challenges Ahead, lk 27.

¹⁵⁷ Amsterdam District Court. C/13/692003/HA RK 20-302. 11.03.2021. p 4.26.

nad said pettusesignaali¹⁵⁸. Uberi selgituste kohaselt võeti konto deaktiveerimise otsus vastu pärast seda, kui Uberi töötaja oli uurinud asjaolusid ning võtnud ühendust autojuhiga. See oli kohtu hinnangul oluline inimsekkumine. Ka asjaolu, et peale pettusesignaali saamist blokeeritakse platvormitöö tegija kasutaja automatiseeritud otsuse põhjal ei oma olulist rolli. Konto on blokeeritud kuni platvormitöö tegija võtab ühendust Uberi töötajaga asjaolude väljaselgitamiseks. See, et konto on ajutiselt blokeeritud ei oma too kaasa aga autojuhile teda puudutavaid õiguslikke tagajärgi ega avalda talle ka märkimisväärset mõju.¹⁵⁹ Sellest nähtub, et tegelikult on Uber taganud kontaktisiku olemasolu, kes olulisemate otsuste tegemisel reageerib ja asjaolusid hindab. Kuna platvormitöö tegija peab ise kontaktisikuga ühendust võtma, siis on tal võimalik ka arutada ja selgitada otsuse tegemiseni viinud fakte, asjaolusid ja põhjuseid.

Ka Eestis on tuvastatud, et tööga seotud probleemide lahendamiseks on ainuke viis pöörduda platvormide klienditoe poole. Lahendused sõltuvad aga probleemi sisust. Kiiret lahendust vajavate probleemidega nagu näiteks tehnilised tõrked, kliendi vale aadress, tellimusele on unustatud midagi lisada on raske kliendituge kätte saada. Näiteks ei ole võimalust helistada, vaid suhtlus toimub elektrooniliselt või vastatakse viivitusega.¹⁶⁰

Platvormitöö ärimudeliga seotud eripärade või töötingimuste osas ei saa platvormitöötajad paraku lahendusi või kui saavad, siis viivitusega.¹⁶¹ Siia alla liigitubki peamiselt puudulik klientide madalate hinnangute vaidlustamise võimalus, millest tingituna võidakse ootamatult kontosid platvormi poolt blokeerida. Madala hinnangu saamine ei pruugi alati olla platvormitöötaja tegevuse tulemus, vaid tihtipeale võib probleem seisneda nõudlikes ja ebaviisakates klientides. Näiteks on osalise koormusega töötav taksojuht öelnud, et töö kvaliteedile annab tagasisidet anonüümne klient ning platvormitöötajad ei ole teadlikud, miks reiting langeb. Kui keegi paneb hinnanguks ühe, siis ei ole platvormitöötajad teadlikud, kes, miks, mis päeval ja mis põhjusel seda tegi.¹⁶² Kuna hindamissüsteemidest sõltuvad platvormitöötajate jaoks nii edasised tööülesanded kui ka neid võidakse madala hinnangu tõttu platvormilt koheselt eemaldada, siis on oluline ka inimkontrolli olemasolu ja oluliste otsuste läbivaatamine inimese poolt.

¹⁵⁸ Nimetatud kohtuasjas kasutasid autojuhid rakendust, mis võimaldas enne tööülesande vastu võtmist vaadata, kus klient asub st ennustada marsruuti. Selle abil oli võimalik tuvastada kallimaid teekondi, mis olid neile tulusamad ja mitte vastu võtta neid, mis olid neile vähem tulusamad. Seetõttu saatis rakendus selle kohta ka pettusesignaali.

¹⁵⁹ *Ibid.* p 4.24. ja 4.25.

¹⁶⁰ Dr Kaire Holts, lk 26.

¹⁶¹ *Ibid.*, lk 27.

¹⁶² Dr Kaire Holts, lk 14.

Kokkuvõttes on olenemata GDPR-ist tulenevast regulatsioonist platvormitöö tegijatele täiendava kaitse tagamine vajalik automaatse otsustussüsteemi tehtud või toetatud otsuste kohta, mis mõjutavad oluliselt platvormitöötaja töötingimusi. Oluliseks peab töö autor eelkõige platvormitöötaja konto piiramise, peatamise või sulgemisega, töö eest tasu maksmisest keeldumisega, lepingulise staatusega või sarnase mõjuga otsuseid. Kuivõrd direktiivi eelnõu artikkel 8 kohaldub ka iseseisvatele lepingupartneritele, siis ei ole võimalik täiendada olemasolevat tööõiguse regulatsiooni. Eriregulatsiooniga on vajalik digitaalseid tööplatvorme kohustada kontaktisiku määramiseks, kes arutab ja selgitab platvormitöö tegijale otsuse tegemiseni viinud fakte, asjaolusid ja põhjuseid. Lisaks peab digitaalne tööplatvorm korraldama kontaktisikule selle ülesande täitmiseks vajaliku pädevuse, väljaõppe ja volituse. Eriregulatsioonis tuleb sätestada ka platvormitöötaja õigus taotleda digitaalselt tööplatvormilt otsuse läbivaatamist, millele digitaalne tööplatvorm peab andma kirjalikult põhjendatud vastuse hiljemalt ühe nädala jooksul alates taotluse saamisest.

2.3. Platvormitöötajate informeerimine ja konsulteerimine

Platvormitöötajate informeerimine ja konsulteerimine¹⁶³ on reguleeritud direktiivi eelnõu artiklis 9. Artikli 9 lõike 1 kohaselt tagavad liikmesriigid, et digitaalsed tööplatvormid teavitavad ja nõustavad platvormitöötajate esindajaid või nende puudumisel asjaomaseid platvormitöötajaid seoses otsustega, mis tõenäoliselt toovad kaasa (artikli 6 lõikes 1) osutatud automaatsete seire- ja otsustussüsteemide kasutuselevõtmise või olulised muudatused nende kasutamises. Lõikes 2 selgitatakse, et artiklis sisalduvate mõistete teavitamine ja nõustamine tuleb mõista kooskõlas direktiivi 2002/14/EÜ¹⁶⁴ artikli 2 punktides f ja g välja tooduga. Lõike 3 kohaselt on võimalik platvormitöötajate esindajatel või platvormitöötajatel palgata endale abistamiseks ekspert, kui see on vajalik teavitamise ja nõustamise objektiks oleva küsimuse uurimiseks ning arvamuse koostamiseks.¹⁶⁵

¹⁶³ Töö autor kasutab direktiivi eelnõust rääkides mõisteid teavitamine ja nõustamine, kuivõrd neid mõisteid on kasutatud direktiivi eelnõu artiklis 9.

¹⁶⁴ Euroopa Parlamendi ja Nõukogu direktiiv 2002/14/EÜ, 11. märts 2002, millega kehtestatakse teavitamise ja nõustamise üldraamistik Euroopa Ühenduses. Euroopa Liidu Teataja L 080, 23/03/2002. Arvutivõrgus: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ET/TXT/?uri=celex:32002L0014>. (16.04.2023)

¹⁶⁵ COM/2021/762, lk 38.

Direktiivi 2002/14 EÜ artikli 2 punkti f järgi on teavitamine tööandjapoolne andmete edastamine töötajate usaldusisikutele, et need saaksid asjaomase teemaga tutvuda ja seda uurida ning punkti g järgi on nõustamine arvamuste vahetamine ning dialoogi arendamine töötajate usaldusisikute ja tööandja vahel. Eeltoodust nähtuvalt on teavitamine ja nõustamine tihedalt seotud sotsiaaldialoogiga. Ka direktiivi eelnõu artikli 9 selgitustes on välja toodud, et selle sätte eesmärk on edendada sotsiaaldialoogi algoritmilise juhtimisega seotud küsimustes.

Platvormitöötajatele direktiivi eelnõuga antav õigus teavitamisele ja nõustamisele on minimaalne standard selleks, et rääkida platvormitöötajate osaluse ideest. K. Pärlil hinnangul võib (ja isegi peaks) aga osalus minema kaugemale sellisest suhteliselt nõrgast vormist. Näiteks kaasotsustamine annab töötajatele või nende demokraatlikult valitud esindajatele hääle juhtkonna tasandil. Kõige kuulsamaks näiteks on Saksamaa kaasotsustamise mudel, mis võimaldab töötajatele demokraatlikku osalemist ettevõttes. Selline käsitlus on aga saanud kriitikat. Kriitikana tuuakse välja, et olemasolevad osalussüsteemid ei võimalda tõhusaid vahendeid töötajate kaitseks. Näiteks tähtajalise töölepinguga töötajatel on vähem võimalusi osalemiseks, mille tõttu on nad justkui teise klassi töötajad. Samas väidetakse, et töötajate osalemise regulatsioon aitaks vähendada tööandjate ja töötajate vahelist ebavõrdsust.¹⁶⁶ Kuna ligipääs informatsioonile on võrdne võimuga, siis toetab K. Pärlil hierarhilise ja demokraatliku töökeskkonna loomist, mis aitaks tagada efektiivset ja võrdset ettevõttes töötavate inimeste kaasamist.¹⁶⁷

K. Pärlil seisukohad on töö autori hinnangul liiga entusiastlikud platvormitöö kontekstis, kus platvormi ja platvormitöö tegijate vahel kommunikatsiooni eriti ei toimu. Demokraatia loomine ettevõttesiseselt toimiks pigem väiksemate ettevõtete puhul. Samas oleks tervitatav siiski digitaalsetel tööplatvormidel sellele mõelda ja sinna poole pürgida töötingimuste või muude platvormi kaudu töötavatele isikutele otsust mõju avaldavate tegurite suhtes otsuste langetamisel. Sellist laiemat kaasotsustamise mudelit tuleks aga reguleerida ettevõttesiseselt, kui ettevõttel on soov seda kasutada. Selline käsitlus on aga oluliselt laiem võrreldes direktiivi eelnõus sätestatud artikli 9 lõikega 1.

¹⁶⁶ Pärlil, K., lk 100.

¹⁶⁷ *Ibid.*, lk 103, 105.

Veel üheks võimaluseks on sotsiaalne partnerlus.¹⁶⁸ Euroopa Liidu seadusandja on otsustanudki eelnõuga tutvustada täiendavaid meetmeid selleks, et digitaalsed tööplatvormid teavitaksid ja nõustaksid platvormitöötajaid või nende esindajaid, kui automaatsete seire- ja otsustussüsteemide kasutamisel on otsene mõju töötingimustele ja töökorraldusele. Teavitada ja nõustada tuleb enne, kui selliseid otsuseid vastu võetakse. Töötajate esindajate kaasamine aitab leevendada nii digitaalsete tööplatvormide ja nende kaudu töötavate isikute võimu kui ka teadmiste erinevusi ja aitaks oluliselt kaasa läbipaistvate, õiglaste juhtimistavade ja poliitika loomisele. On siiski selge, et kollektiivne mõju võib olla praktikas piiratud, sest paljudel ametiühingutel ei ole piisavaid teadmisi ega oskusi neile digitaalsete tööplatvormide poolt antud andmete iseseisvaks analüüsimiseks ja tõlgendamiseks.¹⁶⁹

See probleem on aga direktiivi eelnõus lahendatud pakkudes võimalust kaasata eksperte. Ka artiklis 9 lõikes 3 kehtestatud eksperdiga seotud kulude katmises on soodustatud platvormitöötajate olukorda. See peaks olema piisav motivaator digitaalsete tööplatvormide jaoks töötajate esindajate koolitamisel algoritmilise juhtimisega seotud küsimustes. Paremad teadmised ja koolitus peaksid võimaldama sotsiaalpartnerite vahel teaduslikku ja tasakaalustatud arutelu.¹⁷⁰

Balti riike iseloomustab seni suhteliselt piiratud sotsiaalne dialoog.¹⁷¹ Põhjamaades seevastu on stabiilne ja kõrge ametiühinguliikmelisus, sest selle kaudu on võimalik töötajatel saada sotsiaalseid garantiisid. Eesti Sotsiaalministeerium ei näe aga ametiühingusse kuulumise suurendamist omaette eesmärgina ning ei plaani ka sellega nii tugevalt Põhjamaadega sarnaseks arenguks tegeleda. Siiski leiab Eesti Ametiühingute Keskliit, et potentsiaal ametiühingute tugevdamiseks on olemas. Nende strateegiline eesmärk on siiski ametiühinguliikmete arvu suurendamine läbi välja töötatud tegevuskava, mis hõlmab tegevusi ettevõtetes, ametiühingute seas ning riiklikul tasandil.¹⁷²

Eesti Tööandjate Keskliit on samuti eesmärgiks seadnud liikmete kaasamise erinevatest sektoritest ja liikmeskonna suurendamise. Hetkel on fookuses IT-ettevõtted, uue majanduse

¹⁶⁸ *Ibid.*, lk 100.

¹⁶⁹ Otto, M., lk 60.

¹⁷⁰ *Ibid.*, lk 61.

¹⁷¹ Vaughan-Whitehead, D., Ghellab, Y., de Bustillo Llorente, R.M. The New World of Work. Challenges and Opportunities for Social Partners and Labour Institutions. 2021, lk 579.

¹⁷² *Ibid.*, lk 593.

esindajad ja ettevõtted, mis on kasvanud idufirma staatusest kaugemale.¹⁷³ Valdkondlik sotsiaaldialoog on Eestis piiratud väga väikese arvu sektoritega, mis ei taga ettevõtetele võrdseid võimalusi. Eestis ei ole hetkel kasutatud võimalust ekspertkomisjoni ja nõukogu loomiseks, kes peaksid kollektiivlepinguid heaks kiitma, enne kui seda kogu sektorile saab laiendada. Praegu on võimalik kollektiivlepinguid pikendada seaduses sätestatud tingimustel ning pikendamisest ei ole võimalik keelduda.¹⁷⁴ Töö autori hinnangul on sotsiaaldialoog Eesti tööõiguse maastikul väga nõrk ning seda tuleks kindlasti arendada platvormitöö kontekstis arvestades direktiivi eelnõu artikli 9 eesmärki. Selleks on võimalik eeskju võtta Põhjamaadest, kus kollektiivlepingute sõlmimine ja sotsiaaldialoog on saanud traditsiooniks töösuhete reguleerimisel.

Direktiivi eelnõus on tagatud minimaalne standard seoses teavitamise ja nõustamisega ning platvormitöötajatele ei ole antud võimalust kaasa rääkida juhtkonna tasandil, näiteks juhtkonda kuuluvate isikute valimisel. Eelistada tuleks siiski direktiivi eelnõus välja pakutud lahendust sotsiaaldialoogi edendamise näol motiveerides sotsiaalpartnereid platvormitöö probleemistikule rohkem tähelepanu pöörama. Lisaks võimaldatakse direktiivi eelnõus kaasata ka eksperte, et saadud informatsiooni oleks võimalik ka mõista ning tõlgendada. See kõik aitab suurendada ka läbipaistvust ning õiguskindlust tööhõivemaastikul.

Eesti õiguses reguleerib teavitamist ja nõustamist töötajate usaldusisiku seadus¹⁷⁵ (TUIS). Töö autor märgib, et erinevalt direktiivi eelnõust kasutatakse Eesti õiguses mõisteid informeerimine ja konsulteerimine. Esmalt on TUIS §-s 19 defineeritud informeerimine ja konsulteerimine. TUIS § 19 lg 1 kohaselt tähendab informeerimine usaldusisikule või tema puudumisel töötajatele asjakohasel tasandil teabe edastamist, mis võimaldab töötajatel saada õigeaegselt selget ja piisavalt põhjalikku ülevaadet tööandja struktuurist, majanduslikust ja tööhõive olukorrast ning nende võimalikust arengust ja muudest töötajate huve puudutavatest asjaoludest, samuti saada aru olukorra ja muude asjaolude mõjust töötajatele. TUIS § 19 lg 2 kohaselt tähendab konsulteerimine usaldusisiku või tema puudumisel töötajate ja tööandja vahelist seisukohtade vahetamist ning dialoogi pidamist asjakohasel tasandil, mis võimaldab usaldusisikul või töötajatel avaldada arvamusi ning saada tööandjalt põhjendatud vastuseid avaldatud arvamustele

¹⁷³ *Ibid.*, lk 593-594.

¹⁷⁴ *Ibid.*, lk 594.

¹⁷⁵ Töötajate usaldusisiku seadus – RT I, 12.11.2021, 18.

eesmärgiga jõuda kokkuleppele käesoleva seaduse § 20 lõike 1 punktides 2 ja 3 sätestatu osas. Töö autori hinnangul on need mõisted kooskõlas direktiivi eelnõu artiklis 9 lõikes 2 taotletud mõistetega ning täiendavalt sätteid muuta ei ole vajalik.

TUIS §-s 20 lõikes 1 on toodud välja kolm punkti, millistest töötajaid puudutavatest asjaoludest tuleb tööandjal informeerida ja konsulteerida: 1) tööandja struktuur, töötajate, sh tööülesandeid renditööna täitvate töötajate koosseis, nende muudatused ja kavandatavad otsused, mis avaldavad olulist mõju tööandja struktuurile ja töötajate koosseisule; 2) kavandatavad otsused, millega tõenäoliselt kaasnevad olulised muudatused töökorralduses; 3) kavandatavad otsused, millega tõenäoliselt kaasnevad olulised muudatused töötajate töölepingulistes suhetes, sh töösuhete lõpetamine. Kuna direktiivi eelnõu artiklit 9 kohaldatakse ainult platvormitöötajatele aga mitte platvormitöö tegijatele, siis on võimalik täiendada TUIS § 20 lõiget 1 lisades sinna ka automaatsete seire- ja otsustussüsteemide kasutuselevõtmise või nende kasutamises olulistest muudatustest teavitamise ja nõustamise kohustuse. Sellisel juhul tuleks lisada vastav punkt ka TUIS §-i 19, et tagada ka sellisel juhul konsulteerimise eesmärk.

TUIS § 21 lõike 5 kohaselt on võimalik usaldusisikul või tema puudumisel töötajatel konsulteerimisele kaasata ka eksperte. See on kooskõlas direktiivi eelnõu artikliga 9 lõikega 3, kuid puuduvad täpsustused eksperdiga seotud kulude kandmise osas. Selles osas oleks vajalik TUIS § 21 täiendada platvormitöö kontekstis ning sätestada, et kui digitaalsel tööplatvormil on liikmesriigis rohkem kui 500 platvormitöötajat, siis kannab ta eksperdiga seotud kulud tingimusel, et need kulud on proportsionaalsed.

2.4. Platvormitöö tegijate vahelise suhtluse edendamine

Direktiivi eelnõu artikkel 15 sätestab, et liikmesriigid võtavad vajalikud meetmed tagamaks, et digitaalsed tööplatvormid loovad võimaluse platvormitööd tegevatel isikutel üksteisega ühendust võtta ja omavahel suhelda ning võimaluse platvormitööd tegevate isikute esindajatel nendega ühendust võtta digitaalsete tööplatvormide digitaristu või muude sarnaste tõhusate vahendite kaudu, täites samal ajal GDPR-ist tulenevaid kohustusi. Liikmesriigid nõuavad, et digitaalsed tööplatvormid hoiduksid sellisele suhtlusele ja teabevahetusele juurdepääsust või selle jälgimisest.

M. Giovannone on seisukohal, et platvormitöö valdkonnas oleme tunnistajaks töösuhete mudeli tehnoloogilisele arengule, mis hõlmab ka ühistegevuse praktiliste vahendite laiendamist suhtluskanalite loomise näol platvormitöö tegijatele. Direktiivi eelnõu artikli 15 suundumus kujutab endast vastust töökoha dematerialiseerumise protsessile ja kollektiivse organiseerimise raskustele, mille esinemine platvormitöös on ilmselge.¹⁷⁶ Teisisõnu puudub platvormitöötajatel füüsiline koht, kus töötajad kokku saaksid ning omavahel suhtleksid.¹⁷⁷ Seega tuleks töö autori hinnangul kindlasti digitaalsetel tööplatvormidel võimaldada platvormitöö tegijatel omavahelist suhtlust pidada kokkukuuluvuse tunde tekkimiseks.

Platvormitöö tegijaid ühendavad tavaliselt siiski virtuaalsed kogukonnad näiteks Eestis Facebooki ja Telegrami näol.¹⁷⁸ Bolti juhte ühendab aga näiteks platvormi poolt hallatud kinnine sotsiaalmeediagrupp ning selle liikmesus on rangelt reguleeritud. Omaalgatuslike virtuaalsete kogukondade osas on aga toimunud ootamatuid sulgemisi. Eesti Taksokoondise esindaja on selgitanud, et keegi ei tea, miks kunagine populaarne äpitaksojuhtide ja klientide Facebooki grupp ootamatult suleti. Tema hinnangul pandi grupp kinni seetõttu, et seal oli negatiivset tagasisidet sõiduteenust vahendava platvormi suhtes ning vastav platvorm soovis selle grupi sulgeda.¹⁷⁹ Töö autori hinnangul ei tohiks digitaalne tööplatvorm suhtlust ise jälgida, veel enam sanktsioneerida, kui arutletakse digitaalse tööplatvormi puudujääkide üle või kui soovitakse kollektiivselt olukorda muuta. Seda tuleks arvestada ka siis, kui digitaalne tööplatvorm loob ise suhtluskanalid platvormitöö tegijate jaoks.

Järelikult on Eestis tegelikkuses platvormitöö tegijad loonud ise endale virtuaalsed kogukonnad, mille abil informatsiooni jagada, arutleda töötingimuste üle, lahendada operatiivseid küsimusi vms. Direktiivi eelnõu artikli 15 ülevõtmisega tuleb aga sätestada eriregulatsioonis kohustus digitaalsetel tööplatvormidel platvormitöö tegijatele võimaluste loomiseks üksteisega ühendust võtta ja omavahel suhelda. Kindlasti tuleb sätestada ka, et digitaalsetel tööplatvormidel puudub õigus sellisele suhtlusele ja teabevahetusele juurde pääseda või seda jälgida. Samas puudub töö autori hinnangul platvormitöö tegijatel kohustus selliseid suhtluskanaleid kasutada ning tugevate virtuaalsete kogukondade olemasolul sellist vajadust ilmselt ei olegi, kuid kindlasti aitab see

¹⁷⁶ Giovannone, M., lk 70.

¹⁷⁷ Doherty, M. Key messages from the Peer Review on „Platform work“ 12-14 October 2020, lk 13.

¹⁷⁸ Dr Kaire Holts, lk 19.

¹⁷⁹ *Ibid.*, lk 19.

edendada platvormitöö tegijate omavahelist suhtlust ning muudab ka töökeskkonna läbipaistvamaks, sest kõik platvormitöö tegijad ei pruugi erinevatele näiteks privaatsetel loodud virtuaalsetele kogukondadele ligipääsu omada.

3. PLATVORMITÖÖ LÄBIPAISTVUS

3.1. Platvormitöö deklareerimine

Direktiivi eelnõu artikkel 11 sätestab platvormitöö deklareerimise kohustuse st, et tööandjatest digitaalsed tööplatvormid deklareeriksid platvormitöötajate tehtud töö selle liikmesriigi pädevatele töö- ja sotsiaalkaitseasutustele, kus tööd tehakse, ning jagaksid nende asutustega asjakohaseid andmeid vastavalt asjaomaste liikmesriikide õiguses sätestatud eeskirjadele ja menetlustele.

Nii direktiivi eelnõu eestikeelsest tõlkest kui ka algtekstist nähtub, et artiklist 11 tulenev deklareerimise kohustus kehtib üksnes digitaalsetele tööplatvormidele, kes on tööandjad. Selle efekt on paradoksaalne. Vastav meede täidab oma eesmärgi ning sobib pädevate asutuste poolt kontrollimaks võltsi iseseisva lepingupartneri staatust, kuid läbipaistvuse kohustus on ainult platvormidel, kes on tööandjad kasutades alluvat tööjõudu ega vaja sellist kontrolli.¹⁸⁰ See raskendab liikmesriikide pädevatel asutustel platvormitöö läbipaistvusele kaasa aitamist, kuivõrd eelnevast analüüsist nähtus, et digitaalsed tööplatvormid ei soovi ennast defineerida tööandjatena, et vältida tööõigusliku regulatsiooni kohaldumist. Selles osas tuleks töö autori hinnangul direktiivi eelnõud muuta nii, et vastav kohustus kehtiks ka digitaalsete tööplatvormide osas, kes identifitseerivad end pelgalt vahendajatena või rendiagentuuridena.

Direktiivi eelnõu artikli 11 üle võtmiseks Eesti õigusesse peaks looma eriregulatsiooni platvormitöö osas ning lisama digitaalsetele tööplatvormidele, kes on tööandjad, platvormitöö deklareerimise kohustuse. Võimalik oleks lisada vastav kohustus ka TLS-i, kuivõrd see kehtib töösuhtes, kuid töö autori hinnangul oleks õigusselguse tagamisel mõistlik sellist lahendust vältida. Kui lisada vastav säte TLS-i, siis jaguneks platvormitööga seonduv normistik erinevate haruseaduste vahel ning raskendaks tervikliku regulatsiooni lihtsust ja arusaadavust. Pädevateks töö- ja sotsiaalkaitseasutusteks on töö autori hinnangul eelkõige Eesti Sotsiaalkindlustusamet, et oleks võimalik arvestada platvormitöötajate sotsiaalkindlustusmaksetega. Samuti ka Eesti Tööinspeksioon, et teha järelevalvet töökeskkonnas nõuete täitmise üle. Pädevatel asutustel on

¹⁸⁰ Giovannone, M. Proposal for a directive on platform workers: enforcement mechanisms and the potential of the (Italian) certification procedure for self-employment. Italian Labour Law E-Journal 2022, 15(1), lk 68.

vajalikud teadmised platvormitööst ning võimalused meetmete rakendamiseks platvormitöö läbipaistvuse tagamisel ja selle läbi tagada ka platvormitöötajatele direktiivis ette nähtud kaitse.

3.2. Juurdepääs asjakohasele teabele

Direktiivi eelnõu artikkel 12 reguleerib juurdepääsu platvormitööd käsitlevale asjakohasele teabele. Artikli 12 lõike 1 kohaselt tagavad liikmesriigid, et kui töö-, sotsiaalkaitse- ja muud asjaomased asutused täidavad oma ülesandeid platvormitööd tegevate isikute tööalase staatuse suhtes kohaldatavate juriidiliste kohustuste täitmise tagamisel ja platvormitööd tegevate isikute esindajad täidavad oma esindusülesandeid, teevad digitaalsed tööplatvormid neile kättesaadavaks järgmise teabe: (a) asjaomase digitaalse tööplatvormi kaudu regulaarselt platvormitööd tegevate isikute arv ja nende lepinguline või tööalane staatus; (b) nende lepinguliste suhete suhtes kohaldatavad üldtingimused, kui need tingimused määrab ühepoolselt kindlaks digitaalne tööplatvorm ja kui neid kohaldatakse paljudes lepinguliste suhete suhtes.

Artikli 12 lõike 2 kohaselt esitatakse teave iga liikmesriigi kohta, kus isikud asjaomase digitaalse tööplatvormi kaudu platvormitööd teevad. Teavet ajakohastatakse vähemalt iga kuue kuu järel ning lõike 1 punktiga b seoses iga kord, kui tingimusi muudetakse. Artikli 12 lõike 4 kohaselt on mikro- väikesest või keskmise suurusega ettevõtjast digitaalse tööplatvormi puhul võimalik ette näha, et teabe ajakohastamise sagedus on üks kord aastas. Artikli 12 lõike 3 kohaselt on töö-, sotsiaalkaitse- ja muudel asjaomastel asutustel ning platvormitööd tegevate isikute esindajatel õigus küsida digitaalsetelt tööplatvormidelt esitatud andmete kohta täiendavaid selgitusi ja üksikasju. Digitaalsed tööplatvormid vastavad sellele taotlusele mõistliku aja jooksul, andes põhjendatud vastuse.

M. Giovannone hinnangul aitavad direktiivi eelnõu artiklis 12 pakutud meetmed tagada ametivõimudel töötajate õiguste kaitse ja sotsiaalkindlustusmaksete kogumise. Selline regulatsioon on välja pakutud, sest platvormitöötajad on sageli riiklike seire- ja kontrollisüsteemide jaoks justkui kummitused.¹⁸¹ Töö autor nõustub selle seisukohaga. Direktiivi eelnõus pakutud meetmed aitavad lihtsustada platvormitöö tegijatel tööalast staatust kindlaks määrata, kuivõrd sellisel juhul peavad digitaalsed tööplatvormid tagama asjakohase teabe

¹⁸¹ *Ibid.*, lk 68.

platvormitöö tegijate osas. Kaasa aitab ka tüüptingimuste esitamise kohustus, kuivõrd eelnevas analüüsis on leitud, et tüüptingimused ei ole alati arusaadavad ning selgelt sõnastatud platvormitöö tegijate jaoks, et oma tööalast staatust vaidlustada. See teeb ka platvormitöö läbipaistvamaks riiklikul tasandil, mille läbi on võimalik platvormitöö tegijatele kaitset pakkuda.

Ka direktiivi eelnõu artikkel 12 tuleks üle võtta eelnevalt mainitud eriregulatsiooni platvormitöö osas. Selleks tuleb sätestada digitaalsetele tööplatvormidele kohustus Eesti töö-, sotsiaalkaitse- ja muudele asjaomastele asutustele anda teavet, kui nad täidavad oma ülesandeid platvormitööd tegevate isikute tööalase staatuse suhtes kohaldatavate juriidiliste kohustuste täitmise tagamisega. Samasugune teabeõigus tuleb anda ka platvormitööd tegevate isikute esindajatele nende esindusülesannete täitmisel. Näiteks võiks sellisteks esindajateks lugeda ametiühinguid. Sellistele asutustele tuleb tagada ka õigus esitatud andmete kohta täiendavate selgituste ja üksikasjade küsimiseks digitaalselt tööplatvormilt. Samuti tuleb sätestada kohustus teabe ajakohastamiseks iga kuue kuu järel ja ka sellisel juhul, kui lepinguliste suhete suhtes kohaldatavaid üldtingimusi muudetakse v.a kui tegemist on mikro-, väikese või keskmise suurusega ettevõtjast digitaalse tööplatvormiga. Nende osas võib teabe ajakohastamise sagedust vähendada ühele korrale aastas, mis on töö autori hinnangul mõistlik ajavahemik.

KOKKUVÕTE

Magistritöö eesmärk oli leida vastus küsimusele, kas ja kuidas Eesti õiguses reguleerida platvormitöö tegija tööalase staatuse kindlaksmääramist, kaitsta teda algoritmilisest juhtimisest tulenevate mõjude eest ning tagada platvormitöö läbipaistvus.

Eesti õiguses sisaldub töölepingu eeldamise põhimõte TLS § 1 lõikes 2, mis sätestab, et kui isik teeb teisele isikule tööd, mille tegemist võib vastavalt asjaoludele oodata üksnes tasu eest, eeldatakse, et tegemist on töösuhtega. Lähtuvalt direktiivi eelnõu artiklist 4 lõikest 1 puudub Eesti õiguses töölepingu olemasolu tuvastamisel otsene kontrolli aspekt. Teisisõnu ei ole sätestatud töö tegemise elemente, mille kontrollimisel digitaalse tööplatvormi tegevus viitab töösuhtele nagu on sätestatud direktiivi eelnõu artiklis 4. Seda ei pea aga töö autor vajalikuks, kuna kontroll viitab suuresti alluvussuhtele s.o tööandja juhtimisele ja kontrollile tööülesannete täitmisel. Vastava aspekti sissetoomine töölepingu eeldamise põhimõttesse tekitaks ilmselt segadust ning õõnestaks õigusselgust ja õiguskindlust. Tihtipeale on ka platvormitöötajatel raske alluvussuhte olemasolu tõendada digitaalsete tööplatvormide poolt algoritmilise juhtimise kasutamise tõttu. Siiski on direktiivi vastuvõtmisel vajalik konstrueerida töölepingu eeldamise põhimõte platvormitöö kontekstis ning tuua sisse eeldusena töö tegemise kontrollimine digitaalse tööplatvormi poolt.

Töö autor ei näe aga vajadust Eestis sätestatud üldise töölepingu eeldamise põhimõtte asemel kasutusele võtta kriteeriumitega töölepingu eeldamise põhimõtet, kuivõrd olemasolevad sätted annavad võimaluse kõige olulisemaid töölepingulise suhte iseloomulikke tunnuseid hinnata. Kriteeriumite eraldi välja toomine ning õigusliku eelduse rakendumiseks vajaliku kriteeriumite arvu välja toomine võib hoopis tekitada rohkem segadust ning õõnestada õiguskindlust töösuhte määratlemisel. Lisaks on sellisel juhul digitaalsetele tööplatvormidele teada, milliste faktiliste asjaoludega tuleks manipuleerida tööõigusest tuleneva regulatsiooni vältimiseks, kui tegelikkuses saab platvormitöö tegija lugeda töötajaks. Kaaluda on võimalik ka ABC-testi sarnast lähenemist, mis võimaldab platvormitöö tegijale kaitset automaatselt töösuhte algusest, kuid selleks peaks tegema ettepaneku direktiivi eelnõu muutmiseks, kuivõrd direktiivi eelnõu suunitlus on teistsugune. Võrreldes direktiivi eelnõuga on ABC-testis kriteeriumid kehtestatud selleks, et määrata isik iseseisvaks lepingupartneriks. Direktiivi eelnõus peaksid välja pakutud kriteeriumid

toetama aga töösuhte olemasolu tuvastamist. Selle tõttu on ka ABC-test laiem, kuna kõikide tööd tegevate isikute puhul eeldatakse, et tegemist on töötajatega välja arvatud juhul, kui täidetud on kumulatiivselt kolm kriteeriumi, mille järgi loetakse isikud iseseisvateks lepingupartneriteks. Direktiivi eelnõu kohaselt loetakse isik töötajaks alles juhul, kui on täidetud vähemalt kaks kriteeriumit viiest. Seega võimaldab ABC-test juba *ex ante* tööõigusliku kaitse saamist.

Töö autori hinnangul on alluvussuhte kriteerium Eesti õiguses määratletud piisavalt laialt ning erinevaid töö vorme arvesse võttes. Alluvussuhet platvormitöös on võimalik tuvastada ka olemasolevate kriteeriumite pinnalt ilma täiendavate muudatusteta tööõiguse regulatsioonis. Lisaks tuleb direktiivi eelnõu kohaselt arvesse võtta ka Euroopa Kohtu praktikat, milles on juhiseid alluvussuhte tuvastamiseks, kui töö korraldamisel kasutatakse algoritme. Alluvussuhte kaudu on võimalik ka ümber lükata platvormide argumendid seoses vahendajaks või rendiagentuuriks olemisel, leides, et platvorm tegutseb siiski tööandjana. Eesti õiguses ei ole töö tegemine isiklikult otseselt toodud välja iseloomuliku tunnusena töölepingu eeldamise põhimõtte juures (TLS § 1 lg 2), kuid TLS § 15 lõige 3 sätestab, et töötaja täidab oma kohustusi isiklikult, kui ei ole kokku lepitud teisiti. Seega ei oleks iseenesest vajalik lisada täpsustust TLS-i.

Eesti õiguses on töölepingule iseloomulik tunnus ka töö eest perioodilise tasu maksmine vähemalt korra kuus. Töö eest tasu tegemine on iseloomulik nii töölepingule kui ka muudele võlaõiguslikele lepingutele. Nende eristamisel tuleb lähtuda töölepingule iseloomulikest tunnustest. Kui vastavad tunnused täidetud ei ole, siis eeldatakse, et tegemist on muu teenuse osutamise lepinguga. Seega ei ole võimalik siiski üksnes tasu kriteeriumit hinnates tuvastada, mis suhtega on tegu, kui see on relevantne nii platvormitöö kui ka muude töövormide puhul. Siiski on direktiivi eelnõu kohaselt vajalik tuvastada vähemalt kaks kriteeriumit ning üksnes selle pinnalt ei olegi võimalik platvormitöö tegijat töötajaks klassifitseerida. TLS § 5 lõike 1 p 5 sätestab töötaja teavitamise töö eest makstavast tasust, milles on kokku lepitud. Sellest on järeldatav, et töösuhtes tuleb tegelik töötasu suurus kindlaks määrata, kuid direktiivi eelnõu artikkel 4 lõige 2 punkt a viitab töötasu suuruse tegelikule kindlaksmääramisele või selle ülempiiri kehtestamisele ühepoolset (tavapäraselt tüüptingimustes) tööandja poolt. Eesti õiguses on tegemist töötasu kokkuleppega. Samuti seostub see säte töötaja teavitamisega töötingimustest, mis ei seostu töölepingu eeldamise põhimõttega. Selle tõttu oleks vaja lisada direktiivi vastuvõtmisel ka täpsustus TLS § 1 lõikesse 2 või kehtestada eraldi töölepingu eeldamise põhimõtte platvormitöö

tegijate tööalase staatuse kindlaksmääramiseks. Töö autor pooldab siiski TLS §-i 1 eraldi lõike loomist platvormitöö kontekstis, et vältida direktiivi kohaldumist töötajatele, kes ei tee platvormitööd.

Eestis arvestatakse töölepingulise suhte määratlemisel ka faktide ülimuslikkuse põhimõtet, sest tööalase suhte kindlaksmääramisel kasutatakse selle hindamiseks kohtupraktikas tunnustatud töösuhtele iseloomulikke tunnuseid. Seega käitatakse kooskõlas direktiivi eelnõu 3 artiklis 2 sätestatuga. Siiski tuleks aga võtta arvesse algoritmide kasutamist platvormitöö korraldamisel, mille kohta puuduvad juhised ka kohtupraktikas platvormitöö uudsuse tõttu. Tundub aga loogiline, et sellise töövormi puhul võetakse otsuse tegemisel arvesse ka uudeid töökorralduse viise algoritmide näol ilma, et oleks vajalik lisada selleks kohustav säte seadusesse.

Kokkuvõttes on tegelikult võimalik Eesti õiguses olemasolevaid kriteeriume ja tunnuseid arvesse võttes hinnata platvormitöötajate tööalast staatust nii, et realselt töösuhtes olevad isikud saaksid endale töötaja staatuse ja sellega kaasneva tööõigusliku kaitse. Euroopa Kohtu ja liikmesriikide kohtupraktikas on analüüsitud erinevaid platvormitööle iseloomulikke tunnuseid, mis aitavad ka teistel liikmesriikidel platvormitööga seonduva probleemistikuga toime tulla. Töö autor ei poolda kindlasti jääkade definitsioonide loomist või eriregulatsiooni vastuvõtmist, mis piiraksid oluliselt kohtute diskretsioonivabadust platvormitööle iseloomulike tunnuste hindamisel ning loomaks võimaluse digitaalsetel tööplatvormidel töösuhet varjata või tingimustega manipuleerida. Kui direktiiv siiski koos kriteeriumitega vastu otsustatakse võtta, siis on vajalik täiendada TLS § 1 uute lõigete loomisega platvormitöö jaoks. Sellisel juhul on võimalik sätestada töölepingu eeldamise põhimõte kooskõlas direktiivist tulenevate nõuetega ning realiseerub siiski oht uue töötajate kategooria loomise näol, sest direktiivi eelnõu artiklis 4 lõikes 2 sätestatud kriteeriume on võimalik hakata käsitlema iseseisvate tunnustena platvormitöö tegijate õigusliku staatuse kindlaksmääramiseks.

Eesti õiguses on üldine tõendamiskoormis sätestatud TsMS-s. TsMS § 230 lg 1 sätestab, et kumbki pool peab hagimenetluses tõendama neid asjaolusid, millele tuginevad tema nõuded ja vastuväited, kui seadusest ei tulene teisiti. Seega, kui digitaalne tööplatvorm väidab, et tegemist ei ole töösuhtega, siis lasub ka tõendamiskohustus digitaalsel tööplatvormil. Samamoodi, kui platvormitöö tegija väidab, et tegemist ei ole töösuhtega, siis lasub ka tõendamiskoormis

platvormitöö tegijal. Sama põhimõtte nähtub TvLS §-st 45 lõikest 1, mille kohaselt peab kumbki pool tõendama neid asjaolusid, millele tuginevad tema nõuded ja vastuväited. Tegemist on tavapärase tõendamiskoormise jagunemisega, mille osas Eesti õiguses muudatusteks vajadus puudub. TLS § 1 lõikes 2 on Eesti seadusandja sisustanud pööratud tõendamiskohustuse, mis tähendab seda, et väidetaval tööandjal tuleb vaidluse korral tõendada, et tegemist on muu võlaõigusliku lepinguga, aga mitte töölepinguga. Lisaks tuleb TLS § 1 lõikes 2 sätestatud eelduse ümberlükkamiseks tööandjal tõendada eelkõige alluvussuhtega seonduvaid aspekte. Teisisõnu, et töötaja ei allunud tema juhtimisele ega kontrollile ning oli töö tegemise viisi, aja ja koha valikul olulisel määral iseseisev TLS § 1 lõike 4 kohaselt. Õigustatud on aga kriitika selles osas, et direktiivi eelnõus ei ole määratletud piire töölepingu eeldamise põhimõtte ümberlükkamiseks. Eesti õiguses on vastavad piirid sisuliselt seatud ning seotud alluvussuhte olemasolu või puudumisega. Selle tõttu ei pea töö autor vajalikuks muudatuste sisseviimist või eriregulatsiooni kehtestamist digitaalse tööplatvormi ja platvormitöö tegija vahelise tõendamiskoormise jagunemisel. Lähtuda tuleks pikaajsest kehtinud siseriiklikust kohtupraktikast, et tagada õigusselgus ja õiguskindlus töösuhete kindlaksmääramisel.

Kuna direktiivi eelnõu artikkel 6 kehtib ka platvormitöö tegijate suhtes, kes ei ole töölepingulises suhtes, siis ei ole võimalik vastavat regulatsiooni tuua TLS §-i 5, mis reguleerib töötingimustest teavitamist. Selle tõttu on vajalik artiklis 6 lõigetes 1, 2 ja 3 sätestatu võtta üle eriregulatsiooni loomisega platvormitöö kontekstis ning sätestada automaatsete seire- ja otsustussüsteemide mõisted, nende kasutamine ning nendest teavitamine kooskõlas direktiivi eelnõus sätestatuga. Siiski on põhjendatud kriitika automaatsete seire- ja otsustussüsteemide eristamises, mida tuleks muuta direktiivi enda tasandil ning käsitleda neid tervikuna. Samuti puuduvad juhised teenusesaajate hinnangute kohta teabe andmise ulatuse osas. Küsitav on, kas platvormitöö tegijate jaoks aitab sellisel kujul sätestatud regulatsioon tagada teabeõigust, kui neile jääb saadud informatsioon selgusetuks. Direktiivi eelnõu artikkel 2 punkt a (ii) antav teave peab hõlmama ka teenusesaajate hinnanguid, mille tõttu jääb töö autori hinnangul direktiivi eelnõus selgusetuks, millises ulatuses tuleb teenusesaajate hinnangute osas teavet anda ning arvestatud ei ole teenusesaajate privaatsusõigustega. Töö autori hinnangul peaks platvormitöö läbipaistvuseks ja algoritmilise juhtimise kasutamiseks tagama kõigile platvormitöö tegijatele õigused artiklis 6 lõikes 2 sätestatud teabe osas, et digitaalselt tööplatvormilt selgitusi saada. Selleks tuleb aga muuta direktiivi eelnõud.

Eesti õiguses on GDPR-ist tulenevat regulatsiooni täpsustatud isikuandmete kaitse seaduses (IKS), kuid Eesti seadusandja ei ole reguleerinud IKS-is isikuandmete kaitset seoses töösuhtega. Töö autori hinnangul tuleks platvormitöö tõttu siiski ka Eestis isikuandmete kaitsega seonduvat täpsemini reguleerida ning täiendada IKS-i töösuhetes isikuandmete töötlemist reguleeriva peatükiga. Töösuhtega seonduvalt on üksnes TTOS § 24 lõikes 12 sätestatud piirang, et tööandjal on õigus töödelda töötaja terviseandmeid ulatuses, mis on vajalik tööõnnetuse ja kutsehaiguse uurimiseks, eelkõige andmeid tööõnnetusega seotud tervisekahjustuse ja kutsehaiguse tuvastamise kohta. Kuna TTOS ei kohaldu iseseisvatele lepingupartneritele, siis puudub nende suhtes ka terviseandmete töötlemise piirang. Selline piirang on võimalik lisada IKS-i töösuhete puhul kohalduva isikuandmete kaitse regulatsiooni loomisel. Direktiivi eelnõu järgi tuleks selgelt sätestada ka piirang isikuandmete kogumise aja osas st, et andmed ei koguta ajal, mil platvormitöötaja ei paku ega tee platvormitööd.

Direktiivi eelnõu artiklist 7 lõikest 2 tuleneb ka digitaalsetele tööplatvormidele riskianalüüsi tegemise kohustus. TTOS §-s 13⁴ on Eesti seadusandja reguleerinud väga täpselt töökeskkonna riskianalüüsi teostamise kohustuse tööandjale. § 13⁴ lõikes 4 punktis 2 sisaldub ka nõue tööandjale riskianalüüsi uuendamiseks, kui töövahendeid või tehnoloogiat on vahetatud või uuendatud. See võimaldab töö autori hinnangul tagada ka eelnõust tulenevaid nõudeid riskianalüüsi teostamiseks ning võimaldab arvestada tehnoloogiana ka automaatseid seire- ja otsustussüsteeme, mida kasutatakse platvormitöö puhul. Sh tuleb kindlasti arvesse võtta uue riskina tehnostressi ning selle mõju platvormitöötajatele. Töö autori hinnangul saab lugeda vastavat riski psühhosotsiaalseks ohuteguriks TTOS § 9¹ lõike 1 mõttes. TTOS § 9¹ lõikesse 1 tuleb lisada peale tööstressi ka tehnoloogia liigsest kasutamisest tulenev stress st tehnostress. Sellisel juhul oleks võimalik platvormitöötajatel kaitset saada ka tehnostressist tulenevalt, sest TTOS § 9¹ lõike 2 kohaselt peab tööandja rakendama psühhosotsiaalsest ohutegurist tuleneva tervisekahjustuse ennetamiseks abinõusid, sh kohandama töökorralduse ja töökoha töötajale sobivaks, optimeerima töötaja töökoormust, võimaldama töötajale tööpäeva või töövahetuse jooksul töötaja hulka arvatavaid vaheaegu ning parandama ettevõtte psühhosotsiaalset keskkonda. Platvormitöö puhul oleks töö autori hinnangul põhjendatud laiendada ka isikulist kaitseala töötervishoiu- ja ohutusega seonduvalt iseseisvatele lepingupartneritele, et tagada turvalisem töökeskkond üleüldiselt platvormitöös ning vältida ohtude tekkimist ühiskonnale näiteks väsinud taksojuhtide näol liikluses. Selleks tuleb aga muuta direktiivi eelnõud.

Kuna Eesti õiguses puudub regulatsioon automaatsete seire- ja otsustussüsteemide kasutamise kohta töösuhtes, siis puudub ka regulatsioon nende süsteemide üle inimkontrolli teostamise kohta. Vastu tuleb võtta eriregulatsioon lähtuvalt direktiivi eelnõu artiklist 7 lõigetest 1 ja 3, mis sätestaks lisaks automaatsete süsteemide kasutamisele ka inimkontrolli nende tehtavate või toetatavate üksikotsuste mõju kohta töötingimustele. Selleks tuleb sätestada ka kohustus digitaalsetele tööplatvormidele piisava inimressursi tagamiseks ehk tuleb tagada piisaval hulgal inimesi automaatsete süsteemide tehtavate või toetatavate üksikotsuste mõju kontrollimiseks töötingimustele. Isikutel, kes selliseid otsuseid hindavad ja kontrollivad peavad omama selleks vajalikku pädevust, volitust ning olema selleks läbinud väljaõppe. Selliste isikute puhul peab olema tagatud ka kaitse vallandamise, distsiplinaarmeetmete või muu ebasoodse kohtlemise eest, kui nad otsuseid muudavad või tühistavad.

Olenemata GDPR-i artiklist 22 tulenevast regulatsioonist on platvormitöö tegijatele täiendava kaitse tagamine vajalik automaatse otsustussüsteemi tehtud või toetatud otsuste kohta, mis mõjutavad oluliselt platvormitöötaja töötingimusi. Oluliseks peab töö autor eelkõige platvormitöötaja konto piiramise, peatamise või sulgemisega, töö eest tasu maksmisest keeldumisega, lepingulise staatusega või sarnase mõjuga otsuseid. Kuivõrd direktiivi eelnõu artikkel 8 kohaldub ka iseseisvatele lepingupartneritele, siis ei ole võimalik täiendada olemasolevat tööõiguse regulatsiooni. Eriregulatsiooniga on vajalik digitaalseid tööplatvorme kohustada kontaktisiku määramiseks, kes arutab ja selgitab platvormitöö tegijale otsuse tegemiseni viinud fakte, asjaolusid ja põhjuseid. Lisaks peab digitaalne tööplatvorm korraldama kontaktisikule selle ülesande täitmiseks vajaliku pädevuse, väljaõppe ja volituse. Eriregulatsioonis tuleb sätestada ka platvormitöötaja õigus taotleda digitaalselt tööplatvormilt otsuse läbivaatamist, millele digitaalne tööplatvorm peab andma kirjalikult põhjendatud vastuse hiljemalt ühe nädala jooksul alates taotluse saamisest.

Direktiivi eelnõus on tagatud minimaalne standard seoses teavitamise ja nõustamisega ning platvormitöötajatele ei ole antud võimalust kaasa rääkida juhtkonna tasandil, näiteks juhtkonda kuuluvate isikute valimisel. Eelistada tuleks siiski direktiivi eelnõus välja pakutud lahendust sotsiaaldialoogi edendamise näol motiveerides sotsiaalpartnereid platvormitöö probleemistikule rohkem tähelepanu pöörama. Lisaks võimaldatakse direktiivi eelnõus kaasata ka eksperte, et

saadud informatsiooni oleks võimalik ka mõista ning tõlgendada. See kõik aitab suurendada ka läbipaistvust ning õiguskindlust tööhõivemaastikul.

Eesti õiguses reguleerib teavitamist ja nõustamist TUIS. Töö autor märgib, et erinevalt direktiivi eelnõust kasutatakse Eesti õiguses mõisteid informeerimine ja konsulteerimine. TUIS § 19 lg 1 kohaselt tähendab informeerimine usaldusisikule või tema puudumisel töötajatele asjakohasel tasandil teabe edastamist, mis võimaldab töötajatel saada õigeaegselt selget ja piisavalt põhjalikku ülevaadet tööandja struktuurist, majanduslikust ja tööhõive olukorrast ning nende võimalikust arengust ja muudest töötajate huve puudutavatest asjaoludest, samuti saada aru olukorra ja muude asjaolude mõjust töötajatele. TUIS § 19 lg 2 kohaselt tähendab konsulteerimine usaldusisiku või tema puudumisel töötajate ja tööandja vahelist seisukohtade vahetamist ning dialoogi pidamist asjakohasel tasandil, mis võimaldab usaldusisikul või töötajatel avaldada arvamusi ning saada tööandjalt põhjendatud vastuseid avaldatud arvamustele eesmärgiga jõuda kokkuleppele käesoleva seaduse § 20 lõike 1 punktides 2 ja 3 sätestatu osas. Töö autori hinnangul on need mõisted kooskõlas direktiivi eelnõu artiklis 9 lõikes 2 taotletud mõistetega ning täiendavalt sätteid muuta ei ole vajalik.

TUIS §-s 20 lõikes 1 on toodud välja, millistest töötajaid puudutavatest asjaoludest tuleb tööandjal informeerida ja konsulteerida. Kuna direktiivi eelnõu artiklit 9 kohaldatakse ainult platvormitöötajatele aga mitte platvormitöö tegijatele, siis on võimalik täiendada TUIS § 20 lõiget 1 lisades sinna ka automaatsete seire- ja otsustussüsteemide kasutuselevõtmise või nende kasutamises olulistest muudatustest teavitamise ja nõustamise kohustuse. Sellisel juhul tuleks lisada vastav punkt ka TUIS §-i 19, et tagada ka sellisel juhul konsulteerimise eesmärk. TUIS § 21 lõike 5 kohaselt on võimalik usaldusisikul või tema puudumisel töötajatel konsulteerimisele kaasata ka eksperte. See on kooskõlas direktiivi eelnõu artikliga 9 lõikega 3, kuid puuduvad täpsustused eksperdiga seotud kulude kandmise osas. Selles osas oleks vajalik TUIS § 21 täiendada platvormitöö kontekstis.

Eestis on platvormitöö tegijad loonud omavahelise suhtluse edendamiseks ise endale virtuaalsed kogukonnad, mille abil informatsiooni jagada, arutleda töötingimuste üle, lahendada operatiivseid küsimusi vms. Direktiivi eelnõu artikli 15 ülevõtmisega tuleb aga sätestada eriregulatsioonis kohustus digitaalsetel tööplatvormidel platvormitöö tegijatele võimaluste loomiseks üksteisega

ühendust võtta ja omavahel suhelda. Kindlasti tuleb sätestada ka, et digitaalsetel tööplatvormidel puudub õigus sellisele suhtlusele ja teabevahetusele juurde pääseda või seda jälgida. Samas puudub töö autori hinnangul platvormitöö tegijatel kohustus selliseid suhtluskanaleid kasutada ning tugevate virtuaalsete kogukondade olemasolul sellist vajadust ilmselt ei olegi, kuid kindlasti aitab see edendada platvormitöö tegijate omavahelist suhtlust ning muudab ka töökeskkonna läbipaistvamaks, sest kõik platvormitöö tegijad ei pruugi erinevatele näiteks privaatset loodud virtuaalsetele kogukondadele ligipääsu omada.

Direktiivi eelnõu artikli 11 üle võtmiseks Eesti õigusesse peaks looma eriregulatsiooni platvormitöö osas ning lisama digitaalsetele tööplatvormidele, kes on tööandjad, platvormitöö deklareerimise kohustuse. Võimalik oleks lisada vastav kohustus ka TLS-i, kuivõrd see kehtib töösuhtes, kuid töö autori hinnangul oleks õigusselguse tagamisel mõistlik sellist lahendust vältida. Kui lisada vastav säte TLS-i, siis jaguneks platvormitööga seonduv normistik erinevate haruseaduste vahel ning raskendaks tervikliku regulatsiooni lihtsust ja arusaadavust. Pädevateks töö- ja sotsiaalkaitseasutusteks on töö autori hinnangul eelkõige Eesti Sotsiaalkindlustusamet, et oleks võimalik arvestada platvormitöötajate sotsiaalkindlustusmaksetega. Samuti ka Eesti Tööinspeksioon, et teha järelevalvet töökeskkonnas nõuete täitmise üle. Pädevatel asutustel on vajalikud teadmised platvormitööst ning võimalused meetmete rakendamiseks platvormitöö läbipaistvuse tagamisel ja selle läbi tagada ka platvormitöötajatele direktiivis ette nähtud kaitse.

Ka direktiivi eelnõu artikkel 12 tuleks üle võtta eelnevalt mainitud eriregulatsiooni platvormitöö osas. Selleks tuleb sätestada digitaalsetele tööplatvormidele kohustus Eesti töö-, sotsiaalkaitse- ja muudele asjaomastele asutustele anda teavet, kui nad täidavad oma ülesandeid platvormitööd tegevate isikute tööalase staatuse suhtes kohaldatavate juriidiliste kohustuste täitmise tagamisega. Samasugune teabeõigus tuleb anda ka platvormitööd tegevate isikute esindajatele nende esindusülesannete täitmisel. Näiteks võiks sellisteks esindajateks lugeda ametiühinguid. Sellistele asutustele tuleb tagada ka õigus esitatud andmete kohta täiendavate selgituste ja üksikasjade küsimiseks digitaalselt tööplatvormilt. Samuti tuleb sätestada kohustus teabe ajakohastamiseks iga kuue kuu järel ja ka sellisel juhul, kui lepinguliste suhete suhtes kohaldatavaid üldtingimusi muudetakse v.a kui tegemist on mikro-, väikese või keskmise suurusega ettevõtjast digitaalse tööplatvormiga. Nende osas võib teabe ajakohastamise sagedust vähendada ühele korrale aastas, mis on töö autori hinnangul mõistlik ajavahemik.

DETERMINATION OF THE EMPLOYMENT STATUS OF THE PLATFORM WORKER AND THE NEED FOR ADDITIONAL PROTECTION. SUMMARY.

The aim of this master's thesis was to find an answer to the question whether and how in Estonian law to regulate the determination of the employment status of the platform worker, to protect him from the effects of algorithmic management and to ensure the transparency of platform work.

The basis of the analysis is the proposal for a directive of the European Parliament and of the Council on improving working conditions in platform work (hereinafter draft directive). To form views, the author of this thesis mainly used articles by labour law scholars as sources, which deal with the problem set related to the determination of the legal status of platform work, algorithmic management, as well as possible solutions to improve the conditions of platform work and ensure protection against the effects of algorithmic management and transparency of platform work. Furthermore, the author of this thesis also uses the legal literature and case law based on the experience of the member states of the European Union, including the case law of the European Court, in which the content of the algorithms used in platform work is opened. The parties' roles are analysed to determine the relationship between the parties. In addition, the author of this thesis used materials published by the ILO, Estonian Ministry of Social Affairs and the study conducted by Kaire Holts in 2022 on the organization of platform workers in Estonia.

This thesis mainly deals with the experience of member states such as Italy, the Netherlands, Spain and Germany, where examples of measures taken to improve the conditions of platform work are available and where the most extensive discussions have taken place to find a solution to the problems of platform work. In addition, several court cases have been held in these member states, as a result of which it is possible to better understand the functioning of platform work, including the use of algorithmic control in platform work.

In particular, platform workers face problems with determining their employment status, because digital work platforms consider persons working through the platform as independent contractual partners who are not covered by labour law. According to an estimate, nine out of ten platforms classify the people who work through them as independent contractors. In most cases, this

corresponds to reality and people get the opportunity to develop their business activities. However, there are also many people who believe that working through a digital work platform involves a relationship of subordination and that they have different levels of control over them. These people are more likely to have worse working conditions.

Another significant issue is the use of automatic monitoring and decision-making systems by digital work platforms and their lack of transparency. The impact of the algorithms is mainly manifested in the automatic decisions, which also affect working conditions. Algorithmic control helps to hide the existence of a subordinate relationship and the control of the digital work platform over the persons doing the work. Thus, the transparency of the algorithms is not sufficient, due to which the possibility of effective use of legal remedies is limited even in the case of decisions made by such systems. Since algorithmic management is a relatively new way of organizing work, there is no regulation in this regard, except for the data protection regulations of the European Union.

In the first chapter of this master's thesis the author came to the following important conclusions when analysing the means proposed for determining employment status in the draft directive.

Firstly, author of the master's thesis has established that Estonian labour law uses the general principle of assuming an employment contract without specifying additional criteria in the text of the law. However, some member states have gone further and established specific criteria for the implementation of the principle of the assumption of an employment contract. The corresponding criteria are mainly related to the relationship of subordination. Estonian labour law has a mechanism for assessing the existence of a subordination relationship, and it depends on the independence of determining the way, time and place of work. The author of the master's thesis does not see the need to introduce the principle of the assumption of an employment contract with criteria, as the existing provisions provide an opportunity to assess the most important characteristic features of the employment relationship. This can instead cause more confusion and undermine legal certainty in defining the employment relationship. In addition, in such a case, the digital work platforms know which factual circumstances should be manipulated in order to avoid regulation arising from labour law, if in reality the person doing the work on the platform can be considered as an employee.

It is also possible to consider an approach similar to the ABC test, which allows the platform worker to be automatically protected from the beginning of the employment relationship, but for this, a proposal should be made to amend the draft directive, as the orientation of the draft directive is different. Compared to the draft directive, criteria have been established in the ABC test to designate a person as an independent contractual partner. However, the criteria proposed in the draft directive should support the identification of the existence of an employment relationship. Because of this, the ABC test is also broader, as all persons performing work are assumed to be employees unless three cumulative criteria are met, according to which persons are considered independent contracting partners. According to the draft directive, a person is considered an employee only if at least two of the five criteria are met. Thus, the ABC test already enables *ex ante* employment protection.

If, however, it is decided to adopt the directive together with the criteria, then it is necessary to supplement Employment Contracts Act (hereinafter TLS) § 1 by creating new paragraphs for platform work. In this case, it is possible to establish the principle of assuming an employment contract in accordance with the requirements arising from the directive, and the danger of creating a new category of employees is still realized, because the criteria set forth in Article 4 paragraph 2 of the draft directive can be considered as independent characteristics for determining the legal status of platform workers.

Secondly, in Estonia, the principle of the primacy of facts is also taken into account when defining an employment relationship, because when determining an employment relationship, it is evaluated using characteristic features of the employment contract in judicial practice. Thus, the behaviour is in accordance with the provisions of article 2 of the draft directive. However, the use of algorithms in the organisation of platform work should be taken into account, for which there are no guidelines even in judicial practice due to the novelty of platform work. Therefore, in the case of such a form of work, novel ways of work organization in the form of algorithms are also taken into account when making a decision, without the need to include a mandatory provision in the law.

Thirdly, criticism is justified in that the draft does not define the limits for overturning the principle of legal presumption. In Estonian law, the corresponding limits are essentially set and

related to the presence or absence of a subordination relationship. In Estonian law, the burden of proof has been reversed and its content has been regulated even more precisely than in the draft directive. Therefore the author of the master's thesis does not consider it necessary to introduce changes or establish special regulation on the division of the burden of proof between the digital work platform and the platform worker. It should be based on long-standing domestic case law to ensure legal clarity and legal certainty in determining employment relationships. It is possible to add a corresponding clarification to the text of the law.

In the second chapter of this master's thesis the author came to the following important conclusions when measures to ensure protection from algorithmic control were analysed.

Firstly, the regulation on the transparency and use of automatic monitoring and decision-making systems arising from article 6 of the draft directive also applies to platform workers who are not in an employment relationship. Therefore, it is not possible to introduce a corresponding regulation in TLS § 5 which regulates notification of working conditions. Because of this, it is necessary to take over the provisions of Article 6 paragraphs 1, 2 and 3 by creating a special regulation in the context of platform work and to stipulate the concepts of automatic monitoring and decision-making systems, their use and their notification in accordance with the provisions of the draft directive. According to the author of the master's thesis, for the transparency of the platform work and the use of algorithmic control, all platform workers should be guaranteed the rights regarding the information stipulated in Article 6 paragraph 2, to receive explanations and to use experts to understand the information. For this, however, the draft directive must be amended.

Secondly, in Estonian law, the regulation resulting from the GDPR is specified in the Personal Data Protection Act (hereinafter IKS), but the Estonian legislator has not regulated the protection of personal data in connection with the employment relationship in the IKS. According to the author of the master's thesis protection of personal data related to the labour relations should be more precisely regulated in Estonia as well. For this purpose, IKS should be supplemented with a chapter regulating the processing of personal data in employment relationships. According to the draft directive, a limitation regarding the time of collection of personal data should also be clearly stipulated. Concerning the employment relationship, there is only the limitation stipulated in

Occupational Health and Safety Act (hereinafter TTOS) that the employer has the right to process the employee's health data to the extent necessary for the investigation of an occupational accident and occupational disease. Since the TTOS does not apply to independent contractors, there is also no restriction on the processing of health data in relation to them. Such a restriction can be added when creating the personal data protection regulation applicable to employment relationships in IKS.

Thirdly, a risk analysis must be carried out each time the introduction of new technologies may affect working conditions. In TTOS the Estonian legislator has very precisely regulated the obligation of the employer to carry out a risk analysis of the working environment. This allows to ensure the requirements of the draft for the performance of risk analysis, and it also allows automatic monitoring and decision-making systems used in platform work to be taken into account as technology. Also, techno-stress and its impact on platform workers must be taken account as a new risk. According to the author of the master's thesis the corresponding risk can be considered a psychosocial risk factor in the sense of TTOS. In addition to work stress, it is possible to add stress resulting from excessive use of technology i.e techno-stress. In this case, it would be possible for platform workers to receive protection also due to techno-stress.

Fourth, since Estonian law does not regulate the use of automatic monitoring and decision-making systems in the employment relationship, there is also no regulation for human control over these systems. Therefore, a special regulation must be adopted, which would stipulate, in addition to the use of automatic systems, human control of the impact of individual decisions made or supported by them on working conditions. To this end, the obligation to ensure sufficient human resources for digital work platforms must be stipulated. The persons who evaluate and control such decisions must have the necessary competence, authorization and have undergone training for this purpose. Such persons must also be protected against dismissal, disciplinary action or other adverse treatment if they change or reverse decisions. Regardless of the regulation resulting from the GDPR, it is necessary to ensure additional protection for platform workers regarding decisions made or supported by an automated decision-making system that significantly affect the platform worker's working conditions. The author of the master's thesis considers as important decisions the decisions regarding limiting, suspending or closing the platform worker's account, refusing to pay for the work, contractual status or decisions with a

similar effect. Since Article 8 of the draft directive also applies to independent contractors, it is not possible to supplement the existing labour law regulation. With a special regulation, it is necessary to oblige digital work platforms to appoint a contact person, who will discuss and explain the facts, circumstances and reasons that led to the decision to the person working on the platform. The special regulation must also stipulate the platform employee's right to request a review of the decision from the digital work platform, to which the digital work platform must give a written, reasoned answer within one week of receiving the request at the latest.

Fifth, the draft directive ensures a minimum standard in relation to information and advice, and platform employees have not been given the opportunity to have a say at the management level, for example in the selection of members of the management. However, preference should be given to the solution proposed in the draft directive in the form of promoting social dialogue by motivating social partners to pay more attention to the problems of platform work. In addition, the draft directive allows for the involvement of experts so that the received information can be understood and interpreted. All this helps to increase transparency and legal certainty in the employment landscape. It is possible to adopt Article 9 of the draft directive into Estonian law in Employees' Trustee Act.

Lastly, in Estonia, in reality, those doing platform work have created virtual communities for themselves, with which they can share information, discuss working conditions, solve operational issues etc. However, with the transposition of Article 15 of the draft directive, the obligation to contact and communicate with each other in order to create opportunities for platform work on digital work platforms must be stipulated in a special regulation. It must also be stipulated that digital work platforms do not have the right to access or monitor such communication and information exchange. At the same time, in the opinion of the author of the master's thesis, platform work creators do not have an obligation to use such communication channels, and if there are strong virtual communities, there is probably no such need, but it certainly helps to promote communication among platform workers and also makes the work environment more transparent, because all platform workers may not have access to different, for example, privately created virtual communities.

In the third chapter of this master's thesis the author came to the following important conclusions when measures were analyzed to ensure the transparency of platform work.

Firstly, in order to transpose Article 11 of the draft directive into Estonian law, a special regulation should be created regarding platform work and a declaration obligation should be added to digital work platforms that are employers. It would be possible to add a corresponding obligation to the TLS, as far as it applies in the employment relationship, but in the opinion of the author of the master's thesis, it would be reasonable to avoid such a solution in order to ensure legal clarity. If the corresponding provision is added to the TLS, the regulatory framework related to platform work would be divided between different branch laws and would make the simplicity and comprehensibility of the regulation more difficult.

Secondly, Article 12 of the draft directive should also be taken over from the previously mentioned special regulation regarding platform work. To this end, digital work platforms must be obliged to provide information to the Estonian labour, social protection and other relevant institutions when they perform their tasks by ensuring the fulfillment of legal obligations applicable to the employment status of persons working on the platform. Such right of information must also be granted to the representatives of persons performing platform work in the performance of their representative duties. For example, trade unions could be considered such representatives. Such institutions must also be guaranteed the right to request additional explanations and details about the data provided from the digital work platform. The obligation to update the information every six months and also in the event that the general terms and conditions applicable to the contractual relationship are changed must also be stipulated, except in the case of a micro, small or medium-sized enterprise in the case of a digital work platform. Regarding them, the frequency of updating the information can be reduced to once a year, which is a reasonable period of time in the opinion of the author of the master's thesis.

KASUTATUD KIRJANDUS

1. Adams-Prassl, J. Regulating Algorithms at Work: Lessons for a „European Approach to Artificial Intelligence“. European Law Journal 2022, Vol 13. (1).
2. Aloisi, A. Potocka-Sionek, N. De-gigging the labour market? An analysis of the 'algorithmic management' provisions in the proposed Platform Work Directive. Italian Labour Law E-Journal 2022, 15(1).
3. Aloisi, A. Platform Work in Europe: Lessons Learned, Legal Developments and Challenges Ahead. European Labour Law Journal 2022, Vol. 13 (1).
4. Aloisi, A. Your boss is an algorithm: artificial intelligence, platform work and labour. Oxford: Hart, 2022.
5. Anacoreta, J. P., Barbieri, A. Employment and Employee Benefits in Portugal: Overview. 01.10.2022. Kättesaadav arvutivõrgus: [Employment and Employee Benefits in Portugal: Overview | Practical Law \(thomsonreuters.com\)](#). (19.04.2023)
6. Arvamus platvormitöö tingimuste parandamise direktiivi eelnõu kohta. 7. jaanuar 2022 (autori valduses).
7. Bolt Abi kodulehekülg. Kättesaadav arvutivõrgus: <https://support.taxify.eu/hc/et>. (19.04.2023)
8. Bugeja, A., Briffa, K., At a glance: hiring employees in Malta. 30.04.2021. Kättesaadav arvutivõrgus: <https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=27078848-c0f6-4387-a68d-b3396fbe28b7>. (19.04.2023)
9. CMS Expert Guides. Labour law and regulation in Croatia. Kättesaadav arvutivõrgus: <https://cms.law/en/int/expert-guides/cms-expert-guide-to-labour-law-in-central-eastern-europe/croatia>. (19.04.2023)
10. CMS Expert Guides. Labour law and regulation in Slovenia. Kättesaadav arvutivõrgus: <https://cms.law/en/int/expert-guides/cms-expert-guide-to-labour-law-in-central-eastern-europe/slovenia>. (19.04.2023)
11. De Stefano, V. The EU Commission's proposal for a Directive on Platform Work: an overview. Italian Labour Law E-Journal 2022, 15(1).
12. Doherty, M. Key messages from the Peer Review on „Platform work“ 12-14 October 2020, online. Kättesaadav arvutivõrgus: <http://www.labourlawresearch.net/papers/key-messages-peer-review-platform-work-12-14-october-2020-online>. (25.04.2023)

13. Holts, K. Platvormitöö tegijate organiseerumine Eestis. Ekspertanalüüs. Tallinn, Juuni 2022. Kättesaadav arvutivõrgus: <https://www.sm.ee/analuus-eesti-platvormitoo-tegijad-voiksid-voita-kollektiivlepingutest>. (25.04.2023)
14. Ettepanek: EUROOPA PARLAMENDI JA NÕUKOGU DIREKTIIV platvormitöö tingimuste parandamise kohta – COM/2021/762.
15. Euroopa Parlament. Juhutöömajandus: ELi õigusaktid töötajate õiguste parandamiseks (infograafik). 31.07.2019. Kättesaadav arvutivõrgus: <https://www.europarl.europa.eu/news/et/headlines/society/20190404STO35070/juhutoom-ajandus-eli-oigusaktid-tootajate-oiguste-parandamiseks-infograafik>. (10.04.2023).
16. European Parliament. Committee on Employment and Social Affairs. I DRAFT REPORT on the proposal for a directive of the European Parliament and of the Council on improving working conditions in platform work (COM(2021)0762 – C9-0454/2021 – 2021/0414 (COD)). 03.05.2022.
17. Falsone, M. What Impact Will the Proposed EU Directive on Platform Work Have on the Italian System? Italian Labour Law E-Journal 2022, 15(1).
18. Giovannone, M. Proposal for a directive on platform workers: enforcement mechanisms and the potential of the (Italian) certification procedure for self-employment. Italian Labour Law E-Journal 2022, 15(1).
19. Gomes, B. The French platform workers: a thwarted path to the third status. Italian Labour Law E-Journal 2022, 15 (1).
20. Gould IV, W. B., Biasi, M. The Rebuttable Presumption of Employment Subordination in the US ABC-Test and in the EU Platform Work Directive Proposal: A Comparative Overview. Italian Labour Law E-Journal 2022, 15(1).
21. Hendrickx, F. Regulating New Ways of Working: From the New Wow to the New How. European Labour Law Journal 2018, Vol. 9 (2).
22. Hiebl, C. Case Law on the Classification of Platform Workers. Cross-European Comparative Analysis and Tentative Conclusions. Forthcoming, Comparative Labour Law & Policy Journal, 2022.
23. Hiebl, C. The legal status of platform workers: regulatory approaches and prospects of a European solution. Italian Labour Law E-Journal 2022, 15(1).
24. Hiessl, C. The Classification of Platform Workers in Case Law: A Cross-European Comparative Analysis. Comparative Labor Law & Policy Journal 2021. Vol. 42. (2).

25. Hvidt, M. S. Online Platform Work and Work Environment Law: A Scandinavian Legal Perspective. Oslo Law Review 2022, Vol. 8 (3).
26. Kocher, E. Digital work platforms at the interface of labour law: regulating market organisers. Oxford: New York: Hart, 2022.
27. Kullmann, M. „Platformisation“ of Work: An EU Perspective on Introducing a Legal Presumption. European Labour Law Journal 2022, Vol. 13 (1).
28. Käärats, E., Treier, T., Suder, S., Pihl, M., Proos, M., Koks, M., Saar, U. TÖÖLEPINGU SEADUS. Selgitused töölepingu seaduse juurde. Tallinn: Juura 2021.
29. Kyriazi, I., Papadaki, K., Petropoulou, P. Employment & Labour Laws and Regulations Greece 2023. 17.03.2023. Kättesaadav arvutivõrgus: <https://iclg.com/practice-areas/employment-and-labour-laws-and-regulations/greece>. (19.04.2023)
30. Lopez Lopes, J., de le Court, A. When the Corporate Veil is Lifted: Synergies of Public Labour Institutions and Platform Workers. King's Law Journal 2020, Vol. 31 (2).
31. Mangan, D. Delivering on the Binary Divide. European Labour Law Journal 2021, Vol. 12 (2).
32. Murati, E. What Are Digital Platforms? An Overview of Definitions, Typologies, Economics, and Legal Challenges Arising from the Platform Economy in EU. European Journal of Privacy Law & Technologies (EJPLT) 2021, Vol. 2021 (1).
33. Otto, M. A step towards digital self- & co-determination in the context of algorithmic management systems. Italian Labour Law E-Journal 2022, 15(1).
34. Pärli, K. Impacts of Digitalisation on Employment Relationships and the Need for more Democracy at Work. Industrial Law Journal, 2022, Vol. 51 (1).
35. Risak, M. Fair Working Conditions for Platform Workers. Possible Regulatory Approaches at the EU Level 2017. Kättesaadav arvutivõrgus: <https://www.eurofound.europa.eu/data/platform-economy/records/fair-working-conditions-for-platform-workers-possible-regulatory-approaches-at-the-eu-level>. (25.04.2023)
36. Rosin, A. Platform Work and Fixed-Term Employment Regulation. European Labour Law Journal 2021, Vol. 12 (2).
37. Rosin, A. Towards a European Employment Status: The EU Proposal for a Directive on Improving Working Conditions in Platform Work. Industrial Law Journal 2022, Volume 51 (2).

38. Ruben Rodriguez, E. Techno-Stress: Damage Caused by New Emerging Risks. *Laws* 2021, Vol. 10 (3). Kättesaadav arvutivõrgus: <https://doi.org/10.3390/laws10030067>. (25.04.2023)
39. Schoukens, P., Barrio, A. The Changing Concept of Work: When Does Typical Work Become Atypical. *European Labour Law Journal* 2017, Vol.8 (4).
40. Schubert, C., Hütt, M-T. Economy-on-Demand and the Fairness of Algorithms. *European Labour Law Journal* 2019, Vol. 10 (1).
41. Sotsiaalministeerium. EL eelnõu. COM (2021) 762 Proposal for a DIRECTIVE OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL on improving working conditions in platform work. Eelnõu toimik 21-1317. 11.02.2022 koostatud seletuskiri.
42. Sotsiaalministeeriumi seisukohad platvormitöö direktiivi eelnõu kohta 22.06.2022 (autori valduses).
43. TYC, A. Gig Economy: How to Overcome the Problem of Misclassifying Gig Workers As Self-Employed? *European Journal of Social Law* 2022, Vol. 56 (3).
44. Vaughan-Whitehead, D., Ghellab, Y., de Bustillo Llorente, R.M. *The New World of Work. Challenges and Opportunities for Social Partners and Labour Institutions*. 2021.
45. Waeyaert, W., Lenaerts, K., Gillis, D. Spain: the 'riders'law', new regulation on digital platform work. Policy Case Study. European Agency for Safety and Health at Work. 16.02.2022.
46. Westregard, A. Digital collaborative platforms: A challenge for social partners in the Nordic model. *Nordic Journal of Commercial Law* 2018, Vol. 2018 (1).

KASUTATUD ÕIGUSAKTID

47. 12. juuni 1989. aasta Nõukogu direktiiv 89/391/EMÜ töötajate tervishoiu ja tööohutuse parandamist soodustavate meetmete kehtestamise kohta. Euroopa Liidu Teataja L 183, 29/06/1989.
48. 11. märts 2002. aasta Euroopa Parlamendi ja Nõukogu direktiiv 2002/14/EÜ, millega kehtestatakse töötajate teavitamise ja nõustamise üldraamistik Euroopa Ühenduses. Euroopa Liidu Teataja L 080, 23/03/2002.
49. 27. aprill 2016. aasta Euroopa Parlamendi ja nõukogu määrus (EL) nr 2016/679, füüsiliste isikute kaitse kohta isikuandmete töötlemisel ja selliste andmete vaba liikumise ning direktiivi 95/46/EÜ kehtetuks tunnistamise kohta (isikuandmete kaitse üldmäärus). Euroopa Liidu Teataja L 119/1, 04.05.2016.
50. ILO. R198 – Employment Relationship Recommendation, 2006 (No. 198).
51. Isikuandmete kaitse seadus – RT I, 04.01.2019, 11.
52. Tsiviilkohtumenetluse seadustik – RT I, 11.03.2023, 30.
53. Töölepingu seadus – RT I, 05.10.2022, 4.
54. Töötajate usaldusisiku seadus – RT I, 12.11.2021, 18.
55. Tervishoiu ja tööohutuse seadus – RT I, 11.01.2023, 3.
56. Töövaidluse lahendamise seadus – RT I, 24.11.2020, 6.
57. Võlaõigusseadus – RT I, 01.03.2023, 54.

KASUTATUD KOHTUPRAKTIKA

58. Amsterdam District Court. C/13/687315/HA RK 20-207. 11.03.2021.
59. Amsterdam District Court. C/13/692003/HA RK 20-302. 11.03.2021.
60. EKo, C-434/15, *Asociacion Profesional Elite Taxi vs. Uber Systems SpainSL*, ECLI:EU:C:2017:981.
61. EKo C-66/85, *Deborah Lawrie Blum v Land Baden-Württemberg*. ECLI:EU:C:1986:284.
62. RKTko 2-18-6908/47.
63. RKTko 3-2-1-3-05.
64. RKTko 3-2-1-7-09.
65. RKTko 3-2-1-9-05.
66. RKTko 3-2-1-13-08.
67. RKTko 3-2-1-26-10.
68. RKTko 3-2-1-41-11.