

TARTU ÜLIKOOL
ÕIGUSTEADUSKOND

Eraõiguse osakond

Elena Hanna Septer

**Täiendavate kriteeriumite kehtestamise vajadus platvormitöö tegijate tööalase staatuse
määratlemisel**

Magistritöö

Juhendaja

Professor Merle Erikson

Tartu

2026

SISUKORD

SISSEJUHATUS	3
1. Tehnoloogilist kontrolli käsitlevad kriteeriumid	10
1.1. Algoritmiline juhtimine ja kontroll.....	10
1.2. Järelevalve ja soorituse hindamine	19
1.3. Distsiplinaarvõim ja sanktsioonide rakendamine	25
1.4. Tasu määramisse sekkumine.....	30
2. Töö korraldamist käsitlevad kriteeriumid.....	37
2.1. Töö teostamise viisi määramine.....	37
2.2. Töö tegemise aja määramine	41
2.3. Isikliku töö tegemise kohustus.....	48
2.4. Ettevõtjana tegutsemise piiramine	53
KOKKUVÕTE	59
THE NEED TO ESTABLISH ADDITIONAL CRITERIA FOR DETERMINING THE EMPLOYMENT STATUS OF PLATFORM WORKERS. SUMMARY.....	64
KASUTATUD KIRJANDUS.....	70
KASUTATUD ÕIGUSAKTID	80
KASUTATUD KOHTUPRAKTIKA.....	81
LISA. Platvormitöö puhul alluvussuhte olemasolule viitavad tunnused	82

SISSEJUHATUS

Platvormitööga kaasnevad tihti töösuhted, mis ei mahu traditsioonilistesse tööõiguslikesse kategooriatesse, ning paljud töötajad on jäänud nn halli alasse nende tööalase staatuse osas. Tööõigusliku kaitse eelduseks on töötaja staatus ehk tööd andva isiku juhtimise ja kontrolli all (alluvuses) tehtav töö. Kuigi mitmed platvormitöö tegijad peavad kinni pidama sarnastest normidest ja piirangutest kui töötajad, siis liigitavad digiplatvormid töötajaid sageli iseseisvateks lepingupartneriteks, jättes nad ilma sotsiaal- ja tööõiguslikust kaitsest.¹

Euroopa Liidus võeti selle olukorra lahendamiseks vastu Euroopa Parlamendi ja Nõukogu direktiiv (EL) 2024/2831 platvormitöö tingimuste parandamise kohta² (edaspidi ka platvormitöö direktiiv ja direktiiv).³ Platvormitöö direktiivi artikli 5 lõige 1 kehtestab õigusliku eelduse, mille kohaselt on digitaalse tööplatvormi ja selle platvormi kaudu platvormitöö tegija vaheline lepinguline suhe töösuhe, andmata lõplikku vastust küsimusele, millistest konkreetsetest tööalase staatuse määramise kriteeriumitest tuleks lähtuda.

Mitmetes Euroopa Liidu liikmesriikides on seadusandluses ja kohtupraktikas defineeritud täiendavad tööalase staatuse kindlakstegemise kriteeriumid, et muuta töösuhte määramine selgemaks.⁴ Teistes Euroopa Liidu riikides on aga traditsioonilisi kriteeriume laiendavalt

¹ Euroopa Ülemkogu. Euroopa Liidu Nõukogu. Platvormitööd käsitlevad ELi normid. – <https://www.consilium.europa.eu/et/policies/platform-work-eu/>.

² Euroopa Parlamendi ja Nõukogu direktiiv (EL) 2024/2831, 24. oktoober 2024, platvormitöö tingimuste parandamise kohta – ELT L, 2024/2831, 11.11.2024.

³ Järgnevalt on selgitatud magistratöös kasutatavate olulisemate mõistete tähendust.

“Digitaalne tööplatvorm” on füüsiline või juriidiline isik, kes osutab teenust, mis vastab kõigile järgmistele nõuetele: (i) seda osutatakse vähemalt osaliselt kaugteenusena elektrooniliste vahendite, näiteks veebisaidi või mobiilirakenduse kaudu; (ii) seda osutatakse teenusesaaja taotlusel; (iii) see hõlmab vajaliku ja olulise komponendina üksikisikute poolt tasu eest tehtava töö korraldamist, olenemata sellest, kas seda tööd tehakse internetis või konkreetses asukohas; (iv) see hõlmab automaatsete seire- või otsustussüsteemide kasutamist (direktiivi artikkel 2 lõige 1 punkt a). Töös on digitaalset platvormi nimetatud ka digiplatvorm ja platvorm.

“Platvormitöö” on töö, mida korraldatakse digitaalse tööplatvormi kaudu ja mida teeb liidus üksikisik digitaalse tööplatvormi või vahendaja ja üksikisiku vahelise lepingulise suhte alusel, olenemata sellest, kas on olemas lepinguline suhe üksikisiku või vahendaja ja teenusesaaja vahel (direktiivi artikkel 2 lõige 1 punkt b).

“Platvormitöö tegija” on üksikisik, kes teeb platvormitööd, olenemata sellest, milline on lepinguline suhe või millisena on asjaomased pooled selle suhte kindlaks määranud (direktiivi artikkel 2 lõige 1 punkt c).

“Platvormitöötaja” on platvormitöö tegija, kellel on tööleping või kelle puhul leitakse, et tal on töösuhe liikmesriigis kehtivate õigusaktide, kollektiivlepingute või tavade tähenduses, võttes arvesse Euroopa Kohtu praktikat (direktiivi artikkel 2 lõige 1 punkt d).

⁴ Ka Rahvusvaheline Tööorganisatsioon on andnud liikmetele soovitusi edendada selgeid töösuhte olemasolu määramise meetodeid. Vt International Labour Organization. R198 - Employment Relationship Recommendation, 2006 (No. 198), artikkel 10. –

tõlgendatud. Sellises olukorras on asjakohane küsida, kas lisakriteeriumite näol on tegemist uute töösuhte tunnustega, mis on omased just platvormitööle, või on need traditsiooniliste kriteeriumite tänapäevased ja tehnoloogiapõhised väljendusvormid.

Platvormitöö direktiivi artikkel 5 ei nõua, et liikmesriigid kehtestaksid lisakriteeriumid töösuhte määratlemiseks, vaid sätestab, et õigusliku eelduse kehtimiseks peab tuvastama juhtimist ja kontrolli näitavad asjaolud.⁵ Liikmesriikide ülesanne on kehtestada siseriiklikud mehhanismid ning tugimeetmete raamistik, et tagada töösuhte õigusliku eelduse tõhus rakendamine ja järgimine (artikkel 5 lõige 2). Eelduse eesmärk on tasakaalustada platvormitööd tegevate isikute ja platvormide vahelist suhet, mitte reguleerida, et kõik platvormitöö tegijad on töötajad.⁶ See peab lihtsustama õige tööalase staatuse määratlemist ning ei tohi platvormitöö tegijatele ega nende esindajatele lisakoormust tekitada.⁷

Platvormitöö tegijate tööalase õigusliku staatuse teemaliste vaidluste arv on kasvamas ning kohtulahendid erinevad mitte ainult riigiti, vaid ka ühe õigussüsteemi sees.⁸ Traditsioonilised töösuhte tunnused ei pruugi peegeldada piisavalt platvormitöö spetsiifilisi eripärasid, eelkõige algoritmilise juhtimise ja kaudse kontrolli vorme.⁹ Seega on oluline leida selged, sisuliselt

https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312535:NO.

⁵ European Commission. Directorate-General for Employment, Social Affairs & Inclusion. Report Expert Group - Transposition of Directive (EU) 2024/2831 on improving working conditions in platform work, 12.01.2026, lk 30-31.

⁶ Kusjuures Euroopa Kohus on leidnud, et isiku "sõltumatu töövõtja" staatus siseriikliku õiguse järgi ei takista tema liigitamist EL õiguse tähenduses töötajaks, kui tema sõltumatus on näilik ning sellega varjatakse töösuhet, vt EK C-692/19, *B v Yodel Delivery Network Ltd.*, ECLI:EU:C:2020:288, p 30 ja seal viidatud kohtupraktika.

⁷ Euroopa Parlamendi ja Nõukogu direktiiv (EL) 2024/2831, põhjenduspunkt 31.

Õiguskirjanduses on aga välja toodud, et platvormitöö direktiiv laiendab traditsioonilisi tööalaseid õigusi suuremale hulgale töötajatele, kuid ei muuda põhimõtet, et tööalased õigused on seotud töötaja staatusega. Direktiiviga küll laiendatakse digitaalseid õigusi, mis võivad leevendada jõudude tasakaalustamatust platvormide ja platvormitöö tegijate vahel, kuid nende praktiline mõju on piiratud. Digitaalsed õigused nagu algoritmide läbipaistvus või andmekaitse ei lahenda majanduslikku ebakindlust ega ebastabiilseid töötingimusi, mis on uuringute järgi platvormitöö tegijate peamised probleemid. Seetõttu on rõhutatud, et direktiivi meetmed jäävad ebapiisavaks, kuni ei astuta täiendavaid samme paremate palkade, stabiilsema töö ja kollektiivsete õiguste tagamiseks. Vt Fredman S., Du Toit, D., Bertolini, A., Valente, J., Graham, M. Fair Work for Platform Workers: Lessons from the EU Directive and Beyond. – *Industrial Law Journal*, Volume 54, Issue 3, September 2025, lk 425–457. – <https://doi.org/10.1093/indlaw/dwaf018>.

⁸ De Stefano, V., Durri, I., Stylogiannis, C., Wouters, M. Platform work and the employment relationship. International Labour Organization Working Paper, 25.02.2021. <https://webapps.ilo.org/static/english/intserv/working-papers/wp027/index.html>.

⁹ Vt näiteks Moreira, T. C. Article 12-A and the presumption of an employment relationship for digital labour platforms. – *UNIO-EU Law Journal*, 27.04.2023 – <https://officialblogofunio.com/2023/04/27/article-12-a-and-the-presumption-of-an-employment-relationship-for-digital-labour-platforms/#more-5943>; Rainone, S., Hiessl,

asjakohased ja praktikas tõhusalt rakendatavad kriteeriumid, mis võimaldaksid platvormitöö puhul õiguslikku staatust üheselt ja prognoositavalt määratleda ning vähendada vaidlusi ja õiguskindluse puudumist.

Eestis avaldati 6. märtsil 2026 platvormitöö seaduse eelnõu¹⁰, millega võetakse siseriiklikusse õigusesse üle platvormitöö direktiiv. Vastavalt platvormitöö seaduse eelnõu § 6 lõikele 1 kohaldatakse platvormitööle töölepingu seaduse (edaspidi TLS)¹¹ § 1 lõikes 2 sätestatud eeldust töölepingu olemasolu kohta. Platvormitöö seaduses otsustati erikriteeriume mitte sätestada, et hoiduda süsteemi liiga keeruliseks ning raskesti hoomatavaks muutumisest.¹² Lähenedamine näitab seadusandja eesmärki säilitada paindlikkus ja vältida ülereguleerimist, kuid samas tekitab küsimuse, kas ainult üldnormile tuginedamine on piisav töötajate õigusliku staatuse määratlemisel õigusselguse saavutamiseks või peab kaaluma platvormitöö eripära arvesse võtvate erikriteeriumite sätestamist. Eestis platvormitööd käsitlevas avalikus diskussioonis on näiteks Eesti Tööandjate Keskliidu tööturu töörühma juht ja volikogu liige A. Käpp avaldanud arvamust, et platvormitöö tulevikku puudutavas arutelus tuleb lähtuda tervikpildist ning arvestada nii platvormitöö tegijate soovide kui ka ettevõtete ärimudelitega, et tagatud oleks aus konkurents ning paindlikkus.¹³

Magistritöö eesmärk on leida vastus küsimusele, kas ja milliseid täiendavaid kriteeriume on vaja kehtestada platvormitöö tegijate tööalase staatuse määratlemiseks, et lihtsustada staatuse kindlakstegemist ja vähendada vale liigitamise juhtumeid. Selle eesmärgini jõudmiseks on püstitatud kaks uurimisküsimust:

1. Kas ja milliste platvormi tehnoloogilist kontrolli käsitlevate kriteeriumite kehtestamine on vajalik, et lihtsustada platvormitöö tegijate õigusliku staatuse määramist?

C. 10: Judicial creativity in the platform economy: normative insights for broadening the scope of labour law. The Elgar Companion to Regulating Platform Work. Insights from the Food Delivery Sector. Elgar Online: Edward Elgar Publishing, 13.03.2025, lk 173-175.

¹⁰ Platvormitöö seadus. Eelnõu seisuga märts 2026. – <https://eelroud.valitsus.ee/main/mount/docList/a477d6ae-a611-46a7-8102-fe515f7cc966>.

¹¹ Töölepingu seadus – RT I, 02.05.2024, 28.

¹² Platvormitöö seadus. Eelnõu seisuga märts 2026. Seletuskiri, lk 11. – <https://eelroud.valitsus.ee/main/mount/docList/a477d6ae-a611-46a7-8102-fe515f7cc966>.

¹³ Käpp, A. Ain Käpp: platvormitöö direktiivi üle võtmisel peab säilima paindlikkus. – ERR, 19.01.2026. – <https://www.err.ee/1609914649/ain-kapp-platvormitoo-direktiivi-ule-votmisel-peab-sailima-paindlikkus>.

2. Kas ja milliste täiendavate töö korraldamist käsitlevate kriteeriumite kehtestamine on vajalik, et lihtsustada platvormitöö tegijate õigusliku staatuse määramist?

Magistritöös on käsitletud Belgia, Hispaania, Horvaatia, Malta, Kreeka ja Portugali seadusandlust ning Hollandi, Iirimaa ja Itaalia töösuhte määratlemise juhendeid koos nimetatud riikide kohtupraktikaga, kuivõrd nendes Euroopa Liidu riikides on kehtestatud täiendavad kriteeriumid platvormitöö tegija staatuse määratlemiseks. Lisaks on analüüsitud Prantsusmaa, Rootsi ja Soome kohtupraktikat. Prantsusmaal on lahendatud mitmeid platvormitööga seotud vaidlusi ning mitmekülgne praktika aitab tuvastada korduvaid mustreid. Soome ja Rootsi lahendid pakuvad võrdlusmaterjali, arvestades nende riikide Eestiga sarnast tööturukultuuri ja õigussüsteemi.

Autor kasutab magistritöös samuti Eesti ja Euroopa Liidu õigusakte, kohtupraktikat ning neid selgitavaid abimaterjale. Siseriiklikest regulatsioonidest käsitletakse lisaks platvormitöö seaduse eelnõule ka töölepingu seadust ning Euroopa Liidu õigusallikana käsitletakse töös Euroopa Parlamendi ja Nõukogu direktiivi (EL) 2024/2831 platvormitöö tingimuste parandamise kohta.

Praktikas hindavad vaidlusorganid töösuhte tuvastamisel kõiki tunnuseid tervikpildina, mitte eraldiseisvate elementidena. Magistritöös on iga tunnuse uudsuse ja vajalikkuse analüüsimiseks töösuhte määratlemise lisakriteeriume eraldi käsitletud. Selline lähenemine võimaldab välja tuua iga kriteeriumi eraldiseiseva panuse töötegija staatuse määratlemisel, et anda hinnang nende sätestamise vajadusele.

Töös on kasutatud võrdlevat ning analüütilist meetodit Euroopa Liidu liikmesriikide seadusandluse ja kohtupraktika analüüsimiseks, keskendudes platvormitöö tegija staatusele, et leida, kas platvormitöö kontekstis kasutatavad täiendavad tööalase staatuse määratlemise kriteeriumid on sisuliselt uued õiguslikud tunnused või olemasolevate tunnuste kohandatud tõlgendused ning millised on sobilikud kriteeriumid ja praktikad töötegija õigusliku staatuse kindlakstegemise lihtsustamiseks.

Võrdlevat meetodit on kasutatud, et analüüsida ja võrrelda valitud Euroopa liikmesriikide õigusakte, juhendmaterjale ja kohtupraktikat, mis reguleerivad platvormitöö tegija tööalase staatuse määratlemist. Võrdlev analüüs aitab tuvastada korduvaid kriteeriume ja erinevaid

normatiivseid lahendusi ning hinnata, kuidas need lahendused mõjutavad platvormitöö tegijate staatuse määratlemist.

Analüütilist meetodit on kasutatud, et süstematiseerida ja hinnata platvormitöö kontekstis kasutatavaid tööalase staatuse määratlemise kriteeriume, sh tehnoloogilise kontrolli ja töö korraldamisega seotud tunnuseid. See lähenemine aitab koos tõlgendamisega tuvastada, kas täiendavad kriteeriumid kujutavad endast sisuliselt uusi õiguslikke tunnuseid või on need olemasolevate tunnuste kohandatud tõlgendused platvormimajanduse kontekstis. Lisaks on hinnatud kriteeriumite toimimist, nende võimet lihtsustada töötegija õigusliku staatuse määratlemist ning vähendada vale liigitamise juhtumeid.

Töö on jaotatud kahte peatükki, milles analüüsitakse tehnoloogilist kontrolli ning töö korraldamist käsitlevaid kriteeriume. Esimese peatüki eesmärk on analüüsida platvormi algoritmilist juhtimist ja kontrollimehhanisme käsitlevaid lisakriteeriume ning hinnata nende uudsust, vajalikkust ja mõju platvormitöö tegija õigusliku staatuse määratlemisele. Esimeses alapeatükis käsitletakse algoritmilist juhtimist kui platvormitööle iseloomulikku kontrollimehhanismi, keskendudes tööülesannete jaotamisele, töötajate järjestamisele ning nähtavuse ja ligipääsu kujundamisele algoritmide kaudu. Seejärel analüüsitakse platvormide kasutatavaid töö jälgimise ja hindamise mehhanisme. Kolmandas alapeatükis on hinnatud platvormide distsiplinaarvõimu kasutamist ja õigust rakendada sanktsioone, sh konto peatamist ja töömahu piiramist. Viimases alapeatükis on käsitletud platvormide rolli töötasu kujundamisel, mis võib väljenduda tasumäärade kehtestamises ning dünaamilises hinnastamises. Magistritöö autor annab vastuse, kas tehnoloogilist kontrolli käsitlevate lisakriteeriumite sätestamine on vajalik platvormitöö tegijate töösuhte määratlemise lihtsustamiseks.

Teise peatüki eesmärk on analüüsida töötegija iseseisvust piiravaid erikriteeriume ning hinnata nende uudsust ja vajalikkust platvormitöö tegija õigusliku staatuse määratlemise lihtsustamiseks. Esimeses alapeatükis käsitletakse töö teostamise viisi määramist, sh marsruutide kontrolli ja teenuse osutamiseks detailsete juhiste kehtestamist. Teine alapeatükk keskendub töötegija võimalusele valida tööaega ja pakutavaid töid. Seejärel analüüsitakse isikliku töö tegemise kohustust, mis väljendub keelus kasutada alltöövõtjaid või asendajaid. Viimane alapeatükk hindab ettevõtjana tegutsemise piiramist, mis muuhulgas võib väljenduda

konkurentsikeelus ning kliendibaasi loomise takistamises. Magistritöö autor annab vastuse, kas töö korraldamist käsitlevate lisakriteeriumite sätestamine on vajalik platvormitöö tegijate töösuhete määratlemise lihtsustamiseks.¹⁴

Platvormitöö tegija tööalase staatuse kindlaksmääramise ja täiendava kaitse vajaduse teemal on E. Paberit 2023. aastal kaitsnud magistritöö, mis tugines platvormitöö direktiivi eelnõule.¹⁵ Käesoleva magistritöö analüüs lähtub direktiivi vastu võetud versioonist ning 2026. aasta märtsis avaldatud Eesti platvormitöö seaduse eelnõust. Erinevalt varasemast tööst analüüsib käesolev uurimus kitsalt ja süstemaatiliselt töösuhete määratlemise lisakriteeriumite suhet traditsiooniliste töösuhete tunnustega ning hindab erikriteeriumite sätestamise vajalikkust.

Töötegija õigusliku staatuse kindlakstegemist platvormitöö näitel on käsitlenud K. Sarapuu 2020. aastal kaitsnud magistritöös, mis keskendub koostööplatvormide vahendusel töötavate isikute õigusliku staatuse kindlakstegemisele traditsiooniliste töötaja määratlemise kriteeriumite alusel.¹⁶ Käesolev magistritöö hindab täiendavate kriteeriumite mõju töötegija õigusliku staatuse määratlemisele ning õigusselguse suurendamisele.

Magistritöö autor osaleb projektis “Platvormitöö mõjud ja tulevikusuunad Eestis” (projekti number RITA-PLATV2), mis toimub Tallinna Ülikooli, Tallinna Tehnikaülikooli ning Tartu Ülikooli teadlaste koostöös ja kestab 1. oktoobrist 2024 kuni 30. septembrini 2026. Projekti tellijad on Arenguseire Keskus ning Majandus- ja Kommunikatsiooniministeerium. Sihtasutus Eesti Teadusagentuur toetab projekti Euroopa Regionaalarengu Fondist rahastatava programmi „Teadus-, arendus- ja innovatsioonitegevuste tulemuste rakendamise võimekuse tõstmine ühiskonnas ning selleks soodsa poliitikakeskkonna loomine“ (RITA+) vahenditest. Projekti raames valmis käesoleva magistritöö autori ja professor Merle Eriksoni koostöös 2025. aasta septembris seadusandluse ja kohtupraktika õigusanalüüs platvormitöö tegija staatuse

¹⁴ Kuivõrd töö teostamise koha määramist ei ole iseseisva täiendava kriteeriumina esile toodud ning töö teostamise viisi ja töö tegemise aja määramist käsitlevad kriteeriumid hõlmavad ka töö tegemise koha mõjutamist, ei ole käesolevas uurimuses töö tegemise koha määramist käsitletud eraldi erikriteeriumina ega peatükina.

¹⁵ Paberit, E. Platvormitöö tegija tööalase staatuse kindlaksmääramine ja täiendava kaitse vajadus. Magistritöö. Juhendaja Merle Erikson. Tartu: Tartu Ülikool 2023, lk 7. – <https://dspace.ut.ee/server/api/core/bitstreams/66efc08c-a977-460a-9eee-17d74e3a1310/content>.

¹⁶ Sarapuu, K. Töötegija õigusliku staatuse kindlakstegemine platvormitöö näitel. Magistritöö. Juhendaja Merle Erikson. Tartu: Tartu Ülikool 2020, lk 3 – <https://dspace.ut.ee/server/api/core/bitstreams/9a99a110-8467-4587-b917-fcf6e3ef40af/content>.

kindlaksmääramise ja tööalase kaitse kohta. Käesolev magistritöö on iseseisev uurimus ning nimetatud õigusanalüüs ei ole seotud magistritöö eesmärgi ega uurimisküsimustega.

Tööd iseloomustavad järgmised märksõnad: digiplatvormid, töösuhted, tööõigus, töötegija õiguslik staatus.

1. Tehnoloogilist kontrolli käsitlevad kriteeriumid

1.1. Algoritmiline juhtimine ja kontroll

Üks töösuhte määratlemise peamistest kriteeriumitest on töötamine teise isiku juhtimise ja kontrolli all.¹⁷ Arvestades tehnoloogia ning seetõttu ka tööturu kiiret arengut, on näha, et juhtimine ja kontroll võivad välja näha teistsugused, kui traditsiooniliselt on harjutud. Nii on õigusteadlased seadnud kahtluse alla, kas klassikalised töösuhte määratlemise kriteeriumid on piisavad, et hõlmata kaasaegseid töövorme.¹⁸

Juhtimist ja kontrolli käsitleb ka platvormitöö direktiivi artikli 5 lõikes 1 kehtestatud õiguslik eeldus töösuhte olemasolu kohta. See eeldab, et on olemas faktilised viited juhtimisele ja kontrollile ehk võimalikule alluvussuhtele. Artikli 5 esimest lõiget tuleb lugeda koos direktiivi põhjenduspunktiga 30: juhtimine ja kontroll võivad platvormimajanduses võtta mitmeid vorme, sh olla kaudsed ning esineda karistusmeetmete või muu surve kaudu.¹⁹ Praktikas on üheks selliseks kontrolli vormiks algoritmiline juhtimine, mida kasutavad kõige enam just digiplatvormid.²⁰ Kuivõrd klassikaline lähenemine töösuhte olemusele võib olla aegunud ning ka platvormitöö direktiiv rõhutab just vajadust hinnata kaasaegseid kontrollimehhanisme, siis on algoritmiline juhtimine oluline analüüsiobjekt.

Algoritmilist juhtimist on määratletud kui “arvuti programmeeritud protseduuride kasutamist organisatsiooni tööjõu sisendi koordineerimiseks”. Algoritm on etteantud reeglite jada, mille eesmärk on lahendada mõni ülesanne. Selline reeglipõhine lähenemine ei ole uus nähtus, kuid “algoritmiline juhtimine” siin kontekstis viitab siiski digitaalsetele ja arvuti abil teostatavatele algoritmidele, mis töötlevad suurel hulgal andmeid. Tehnoloogia areng on laiendanud

¹⁷ Töölepingu seadus § 1 lg 1 ja lg 2; RKTko 3-2-1-41-11, p 14, RKTko 2-18-6908, p 13; EK C-66/85, *Deborah Lawrie-Blum v Land Baden-Württemberg*, ECLI:EU:C:1986:284, p 12; International Labour Organization. R198, artikkel 13.

¹⁸ Sarapuu, K. Töötajaja õigusliku staatuse kindlakstegemine alluvuse kriteeriumi alusel. Platvormitöö näide. – *Juridica*, 2020, 7; Moreira, T.C. 2023.

¹⁹ European Commission. Directorate-General for Employment, Social Affairs & Inclusion 2026, lk 30.

²⁰ Baiocco, S., Fernández-Macías, E., Rani, U., Pesole, A. The Algorithmic Management of work and its implications in different contexts. JRC Working Papers Series on Labour, Education and Technology. Sevilla: European Commission, 2022, lk 12. – <https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC129749>.

algoritmide abil lahendatavate ülesannete hulka, kuhu kuuluvad ka mitmed juhtimisülesanded.²¹

Juhtimine koosneb ülesannetest, mis on vajalikud organisatsiooni toimimiseks: planeerimine, personali valik, korraldamine (ingl k *commanding*), koordineerimine ja kontrollimine. Enamikke nendest ülesannetest saab algoritmide abil toetada või osaliselt automatiseerida – tööjõu valikut saab hallata töötajate andmebaaside kaudu ning juhtimist, koordineerimist ja kontrollimist saab toetada andmeid koguvate ja edastavate digitaalsete seadmete abil.²² Seejuures on need samad ülesanded (töö planeerimine, korraldamine ja kontrollimine) traditsiooniliselt need, mille kaudu töötaja alluvussuhe tuvastatakse. Algoritmid võimaldavad aga juhtimisfunktsioonide automatiseerimist ulatuses, mis ületab inimjuhile omase sekkumise sageduse ja detailsuse.

Algoritmiline juhtimine on digitaalsete tööplatvormide ärimudeli keskne osa.²³ Digiplatvormide eesmärk on viia kokku tarbijad ja pakkujad ning algoritmidele tuginetakse nii töötajate ja klientide kokkuviiamiseks kui ka teenuse osutamise jälgimiseks. Seega kasutatakse algoritme planeerimise toetamiseks, tööjõu valimiseks, tööprotsesside suunamiseks, koordineerimiseks ja kontrollimiseks, tulemuslikkuse hindamiseks ja distsipliini jõustamiseks. Mõned platvormid rakendavad intensiivsemat algoritmilist juhtimist ja kontrolli kui teised²⁴, kuid kõik digitaalsed tööjõuplatvormid kasutavad mingil määral algoritmilist juhtimist, sest sellel põhineb nende ärimudel.²⁵ Algoritmiline juhtimine väljendub näiteks automatiseeritud tööülesannete jaotamises, töötajate järjestamises ning nähtavuse ja

²¹ Baiocco, S., *et al.* 2022, lk 6.

²² Baiocco, S., *et al.* 2022, lk 6.

²³ Duggan, J., Sherman, U., Carbery, R., McDonnell, A. Algorithmic management and app-work in the gig economy: A research agenda for employment relations and HRM. – Human Resource Management Journal, September 2019. – https://www.researchgate.net/publication/335792735_Algorithmic_management_and_app-work_in_the_gig_economy_A_research_agenda_for_employment_relations_and_HRM.

²⁴ Mõned platvormid automatiseerivad ülesannete jaotamise täielikult (nt Freelancer, PeoplePerHour), teised aga kasutavad poolautomaatseid protsesse, kus algoritmide abil valitakse välja kolm kuni viis töötajat ning seejärel teeb lõpliku otsuse platvormi poolt määratud spetsialist (nt Toptal, Upwork). Vt International Labour Organisation. World Employment and Social Outlook 2021: The role of digital labour platforms in transforming the world of work International Labour Office. Geneva: ILO 2021, lk 93-94. – https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_771749.pdf.

²⁵ *Ibid.*, lk 12.

ligipääsu kujundamises. Selline algoritmide ja digitaalsete tööplatvormide sügav põimumine muudab algoritmilise juhtimise töösuhte määratlemisel oluliseks tunnuseks.

Algoritmiline juhtimine on tihedalt seotud traditsiooniliste töösuhte määratlemise kriteeriumitega, toimides sisuliselt digitaalse ja sageli varjatud vormina alluvussuhtest, mis on üks peamisi töösuhte tunnuseid. Traditsioonilises töösuhtes väljendub alluvus näiteks selles, kes korraldab ja juhib tööprotsessi.²⁶ Kui töökorraldus ja tööjaotus jätta automatiseeritud süsteemidele, siis algoritm korraldab ja juhib tööprotsessi nagu tööandja. Samuti täidab algoritm automaatsete seiresüsteemide kaudu teisi juhtimise ja kontrolli ülesandeid, kui süsteeme kasutatakse platvormitöö tegijate töötulemuste või töökeskkonnas toimuva tegevuse kontrollimiseks, jälgimiseks või hindamiseks.²⁷ Tehnoloogilise arengu tulemusel on algoritmilist juhtimist ka klassikalistes töökeskkondades, kuid see erineb digitaalsetest tööplatvormidest, sest seal pole algoritmiline juhtimine ärimudeli olemuslik osa.²⁸ Traditsiooniline tööandja juhtimisõigus väljendub digiplatvormidel läbi algoritmi ning seega on tegemist traditsioonilise alluvussuhte tänapäevase vormiga.

Algoritmiline juhtimine kui kontrolli vorm on sätestatud täiendava töösuhte määratlemise kriteeriumina Belgias, Hispaanias ja Portugalis. Järgnevalt on analüüsitud nende riikide seadusandlust ja vaidlusorganite praktikat koos teiste Euroopa Liidu liikmesriikide vaidlusorganite praktikaga, et hinnata, kas algoritmilise juhtimise kui kontrolli vormi eraldi nimetamine seaduses on vajalik õigusselguse suurendamiseks ning platvormitöö tegijate õigusliku staatuse määratlemise lihtsustamiseks.

Belgias jõustus 2022. aastal seadusemuudatus, mis kehtestas platvormitöö puhul töölepingu õigusliku eelduse – kui teatud kriteeriumid on täidetud, siis on platvormitöö tegija ja platvormi vahel tööleping.²⁹ Üheks töösuhtele viitavaks tunnuseks on artikli 337/3 lõike 2 punkti 6 järgi

²⁶ RKTko 2-18-6908, p 13.

²⁷ Vt lähemalt Euroopa Parlamendi ja Nõukogu direktiiv (EL) 2024/2831 artikkel 2 lg 1 p h. Järelevalve ja soorituse hindamise kohta vt ka ptk 1.2.

²⁸ Baiocco, S., *et al.* 2022, lk 20-21.

²⁹ Belgias jõustus 2022. aastal seadusemuudatus, mis kehtestas töölepingu õigusliku eelduse, kui on täidetud vähemalt kolm kaheksast seaduses loetletud kriteeriumist või kaks viimasest viiest (Belgia tööseaduse artikkel 337/3 lg 2). Vastavalt Belgia tööseaduse artikli 337/3 lg 2 p-dele 1-8 on töösuhtele viitavad tunnused (i) teistes sama valdkonna rakendustes töötamise välistamine, (ii) geolokatsiooni kasutamine muuks kui teenuse põhifunktsioonide tagamiseks, (iii) töö tegemise viisi määramine, (iv) tasu määramisse sekkumine, eelkõige makstes tunnitasu ja/või piirates isiku õigust tööst keelduda või hindu ise määrata, (v) töötegija kohustus järgida

algoritmide kasutamine tööde või töötajate järjestamiseks (nt kasutajahinnangute või muude tulemusnäitajate alusel).³⁰ Hispaanias kehtestati 2021. aastal digitaalsete kulleriteenust osutavate platvormide töötajate suhtes üldine töölepingu eeldus.³¹ Eeldus rakendub, kui platvorm juhib ja kontrollib tööprotsessi, sh algoritmilise juhtimise kaudu (Hispaania tööseaduse artikkel 8 lg 1 ja selle seaduse 23. lisasäte).³² Portugalis kehtestati 2023. aastal töölepingu eeldus olukorras, kus vähemalt kaks tööseaduse artikli 12-A lõikes 1 nimetatud tingimust on täidetud.³³ Olulise lisakriteeriumina on artikkel 12-A lõike 1 punktis c nimetatud

välimuse või töö teostamisega seotud eeskirju, (vi) algoritmide kasutamine tööde või töötajate järjestamiseks, (vii) võimalus piirata töötaja tööaja valikut, puhkuste kasutamist või asendajate määramist, sealhulgas karistuste kaudu, (viii) võime takistada töötajal luua kliendibaasi väljaspool platvormi või töötada teiste klientide jaoks. Vt Belgia tööseadus. Loi-programme (I) du 27 décembre 2006. –

<https://www.ejustice.just.fgov.be/eli/loi/2006/12/27/2006021362/justel#LNK0171>.

Viimased viis kriteeriumi põhinevad Euroopa Komisjoni platvormitöö direktiiviettepanekul, kolm esimest on Belgia spetsiifilised täiendused, vt lähemalt Eurofound Platform Economy Database. Amendments to the Labour Relations Act to Recognise the Platform Economy (Legislation), 2023. – <https://apps.eurofound.europa.eu/platformeconomydb/amendments-to-the-labour-relations-act-to-recognise-the-platform-economy-110020>.

Eelduse ümberlükkamiseks saab platvorm tugineda üldistele töösuhte hindamise kriteeriumitele (artikkel 337/3 lg 3): poolte kokkuleppes väljendatud tahe, töö ja tööaja korraldamise vabadus ning hierarhilise kontrolli teostamise võimalus (artikkel 333 lg 1).

Poolte kokkuleppes väljendatud tahte osas juhib autor tähelepanu järgnevale. Platvormitöö direktiivi artikkel 4 lõige 2 näeb ette, et töösuhte olemasolu tuleb hinnata tegelike töö tegemise asjaolude põhjal. Platvormitöö direktiivi ekspertgrupi raport täpsustab, et faktidel on alati suurem kaal kui poolte väljendatud tahtel, vt European Commission. Directorate-General for Employment, Social Affairs & Inclusion, 2026, lk 27. Sama põhimõtet on kinnitatud ka Rahvusvaheline Tööorganisatsioon, vt International Labour Organization. R198, artikkel 9. Ka Eesti platvormitöö seaduse eelnõu seletuskiri rõhutab, et töösuhte tuvastamisel on esikohal töö tegemise tegelikud asjaolud, kuigi tuleb arvesse võtta ka poolte ühist tegelikku tahet vastavalt võlaõigusseaduse §-s 29 tõlgendamisreeglitele, vt Platvormitöö seadus. Eelnõu seisuga märts 2026. Seletuskiri, – <https://eelvoud.valitsus.ee/main/mount/docList/a477d6ae-a611-46a7-8102-fe515f7cc966>, lk 8. Seega ei saa poolte selgelt väljendatud tahe sõlmida sõltumatu teenuse osutamise leping olla lõplikult määrav, kui töö tegemise asjaolud viitavad töösuhte.

Eelnevalt kirjeldatud Belgia tööseaduse regulatsioonile viidatakse ka järgmistes alapeatükkides.

³⁰ Järelevalve ja sooritus hindamise kohta vt ka ptk 1.2.

³¹ Tööõiguse eksperdid on juhtinud tähelepanu sellise õigusliku eelduse puudustele, millega tuleb poliitikakujundajatel ja seadusandjatel arvestada. Kui kohaldada töösuhte eeldust vaid kullerplatvormide töötajatele, siis jääb suur osa platvormimajandusest katmata. Vt Waeyaert, W., Lenaerts, K., Gillis, D. Spain: The 'Riders' Law', new regulation on digital platform work. European Agency for Safety and Health at Work, 2022. – https://osha.europa.eu/sites/default/files/2022-01/Spain_Riders_Law_new_regulation_digital_platform_work.pdf.

³² Hispaania tööseadus. Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. – <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430&p=20230317&tn=1#a34->.

³³ Vastavalt Portugali tööseaduse artikli 12-A lõikele 1 eeldatakse töölepingu olemasolu, kui teenusepakkuja ja digitaalse platvormi vahel esineb vähemalt kaks järgnevatest tunnustest: (i) digitaalplatvorm määrab kindlaks platvormil tehtud töö eest makstava tasu või kehtestab selle ülempiiri ja alampiiri, (ii) platvorm kasutab juhendamisoigust ja kehtestab konkreetseid reegleid, näiteks teenusepakkuja välimuse, käitumise teenuse kasutaja suhtes või tegevuse teostamise osas, (iii) platvorm kontrollib ja jälgib tegevuse teostamist, sealhulgas reaalajas, või hindab selle kvaliteeti, eelkõige elektrooniliste vahendite või algoritmilise juhtimise kaudu, (iv) platvorm piirab teenusepakkuja iseseisvust töö korraldamisel, eelkõige tööaja valikul, samuti võimalust ülesandeid vastu võtta või neist keelduda, alltöövõtjate või asendajate kasutamist, klientide valikut või teenuse osutamist

reaalajas järelevalve teostamine ja töö kvaliteedi hindamine, sh elektrooniliste vahendite või algoritmilise juhtimise kaudu.³⁴

Algoritmilist juhtimist on määrava tegurina käsitletud ka Euroopa riikide vaidlusorganite praktikas. Peale seadusemuudatuse jõustumist on Belgia vaidlusorganite praktikast näha, et algoritmipõhine sõitude jaotamine viitab alluvussuhtele ja seega ka töölepingulisele suhtele.³⁵ Hispaanias tuvastas kohus 2025. aastal Glovo ja 168 kulleri vahelise töölepingu, kuna ettevõtte algoritm ei ole ainult koordineerimisvahend, vaid see varjatult organiseerib ja kontrollib kullerite tegevust.³⁶ Portugali Ülemkohus kinnitas Glovo kulleri töötaja staatust, viidates algoritmilise juhtimisele kui alluvuse vormile, kuna ettevõtte suunas ja kontrollis kulleri tegevust.³⁷

Algoritmilist juhtimist käsitati olulise kriteeriumina ka 2023. aastal, kui Hispaanias tunnustati töösuhet digiplatvormi Clintu Online ja koristustöötajate vahel, sest platvorm kontrollis tööülesannete jaotamist ning töötingimused sõltusid platvormi määratud kriteeriumitest (nt vanus, elukoht, kogemus).³⁸ Kuna Hispaania töölepingu õiguslik eeldus kehtib ainult

kolmandatele isikutele, rakendades sealjuures sanktsioone, (v) platvorm teostab tööandjale omaseid õigusi teenusepakkuja üle, sealhulgas distsiplinaarvõimu, näiteks konto sulgemise kaudu, mis välistab edasise töö platvormil, (vi) platvorm omab või rendib töövahendeid. Vt Portugali tööseadus. Código do Trabalho. – <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/lei/2009-34546475>.

Tähelepanuväärne on see, et Portugali tööseadust käsitlevas kirjanduses on välja toodud, et puudub üks oluline tunnus: teenusepakkujal ei ole oma äritegevust, vaid ta on osa kolmanda isiku äritegevusest. Vt Moreira, T.C. 2023.

Järgmistes alapeatükkides lisakriteeriumite analüüsimisel viidatakse eelnevalt kirjeldatud regulatsioonile.

³⁴ Järelevalve ja soorituse hindamise kohta vt ka ptk 1.2.

³⁵ Eurofound Platform Economy Database 2023 (viide 8); Eurofound Platform Economy Database. The Brussels Labour Court reclassifies Uber driver as employee (Court ruling), 2025. – <https://apps.eurofound.europa.eu/platformeconomydb/the-brussels-labour-court-reclassifies-uber-driver-as-employee-110242>.

³⁶ Comunicación Poder Judicial. El Juzgado de lo Social número 4 de Donostia-San Sebastián declara la existencia de relación laboral entre Glovo y 168 repartidores. – Poder Judicial España, 22.01.2025. – <https://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Poder-Judicial/Tribunales-Superiores-de-Justicia/TSJ-Pais-Vasco/Oficina-de-Comunicacion/Archivo-de-notas-de-prensa/El-Juzgado-de-lo-Social-numero-4-de-Donostia-San-Sebastian-declara-la-existencia-de-relacion-laboral-entre-Glovo-y-168-repartidores>.

³⁷ Eurofound Platform Economy Database. Portugal Supreme Court: Glovo Courier Recognised as Employee (Court ruling), 2025. – <https://apps.eurofound.europa.eu/platformeconomydb/portugal-supreme-court-glovo-courier-recognised-as-employee-110234>.

³⁸ Eurofound Platform Economy Database. Barcelona Labour Court rules Clintu Online and the workers are in an employment relationship (Court ruling), 2023. – <https://apps.eurofound.europa.eu/platformeconomydb/barcelona-labour-court-rules-clintu-online-and-the-workers-are-in-an-employment-relationship-11003>.

kullerplatvormidele, tõlgendas kohus traditsioonilist juhtimise ja kontrolli kriteeriumit laiendatult, lugedes tööülesannete algoritmilist jaotamist kontrolliks.

Riikides, kus erikriteeriumid puuduvad, on kohtud ka olemasolevaid tunnuseid laiendavalt tõlgendanud.³⁹ Näiteks Rootsis leidis teise astme kohus, et Wolt vastutab vahendustevõtte kaudu palgatud kullerite töötingimuste eest ning määratles kullerid töötajatena, tuginedes platvormi olulisele kontrollile algoritmilise juhtimise kaudu.⁴⁰ Sarnastel asjaoludel jõudis aga esimese astme kohus vastupidisele tulemusele Bolti kaasuses, leides, et platvorm pakub vaid vahendusteenust ilma juhendamise ja kontrollita.⁴¹ On näha, et kohtupraktika on vastuoluline ning kasuistlik. Selline killustatus toetab seisukohta, et lisakriteeriumite sätestamine seaduses on vajalik – selgem lähenemine ning vähem määratlemata õigusmõistete sisustamist pakub õiguskindlust.

Vaidlusorganite praktikast on ka välja arenenud ametlikud juhendid töösuhte olemasolu hindamiseks. Iirimaal kasutatakse töötajaja staatuse määratlemise juhendit, mis põhineb Iiri Ülemkohtu viieastmelisel raamistikul töösuhte hindamiseks.⁴² Töösuhte määratlemisel on oluline, kas tööandja teostab töötaja üle alluvussuhtele viitavat kontrolli. Kusjuures määrav on

³⁹ Õigusteadlased S. Rainone ja C. Hiessl on analüüsinud platvormitöö tegija staatuse määratlemist Euroopa riikide kohtupraktikas ning tuvastanud, et töötajate ümberklassifitseerimise poolt argumenteerides kasutatavad advokaadid ja kohtunikud sageli paindlikumat tõlgendust alluvussuhte mõistetest. Esinevad kaks peamist argumenteerimisviisi. Esimene lähenemine laiendab alluvuse mõistet, tuues esile platvormi tegeliku kontrolli (nt platvorm määrab ühepoolset töötingimused ja tasu). Teise lähenemisega määratletakse tööandja digitaalmajanduse kontekstis – tööandja on algoritmilist juhtimist võimaldavate ja teenuse osutamiseks hädavajalike tootmisvahendite (tarkvara ja rakenduste) omanik. Neid argumente kasutatakse lisaks kriteeriumitele, mis põhinevad traditsioonilisemal alluvussuhtepõhisel lähenemisel (nt reaalaajas järelevalve teostamine ja sanktsioonide rakendamine). Vt Rainone, S., Hiessl, C. 2025, lk 186-187.

⁴⁰ Eurofound Platform Economy Database. Court ruling: Wolt is liable as employer for work environment (Court ruling), 2025. – <https://apps.eurofound.europa.eu/platformeconomydb/court-ruling-wolt-is-liable-as-employer-for-work-environment-110209>.

⁴¹ Teise astme kohus jättis tööinspektsiooni kaebuse rahuldamata ja kõrgeim halduskohus ei võtnud kaasust menetlusse. Vt Eurofound Platform Economy Database. Court ruling: Bolt does not assume employer liability for work environment (Court ruling), 2025. – <https://apps.eurofound.europa.eu/platformeconomydb/court-ruling-bolt-does-not-assume-employer-liability-for-work-environment-110207>.

⁴² Iiri Ülemkohus töötas välja töösuhte hindamise raamistiku kohtuasjas *Karshan v Revenue Commissioners*, milles kohus leidis, et platvormi Domino's Pizza toidukullerid on maksuõiguslikult töötajaid, mitte iseenda tööandjad. Vt Eurofound Platform Economy Database. *Karshan v Revenue Commissioners* (Court ruling), 2023. – <https://apps.eurofound.europa.eu/platformeconomydb/karshan-v-revenue-commissioners-110086>; The Supreme Court. *The Revenue Commissioners v Karshan (Midlands) LTD T/A Domino's Pizza*, 20.10.2023. – https://www2.courts.ie/acc/alfresco/e4ee7c3d-0e02-4a33-82b7-26458d895138/2023_IESC_24.pdf/pdf#view=fitH.

väidetava tööandja võimalus teostada kontrolli, mitte selle tegelik kasutamine.⁴³ Iirimaal on seega rõhutatud kontrolli ja alluvussuhte aspekti, seostamata seda otseselt algoritmilise juhtimisega. Kuigi raamistik tuleneb toidukullerite tööõiguslikku staatust käsitlevast kaasusest, ei pidanud kohus vajalikuks defineerida alluvussuhte avaldumisvorme platvormimajanduse kontekstis täpsemalt, sh algoritmilise juhtimise kriteeriumi kaudu. Selline praktika näitab, et traditsiooniliste kriteeriumide paindlik tõlgendamine võimaldab arvestada ka platvormimajanduse spetsiifilisi eripärasid ilma erikriteeriumiteta.

Eelnev analüüs näitab, et traditsiooniliste töösuhte määratlemise kriteeriumide laiendav tõlgendamine võib praktikas viia samade tulemusteni kui algoritmilise juhtimise kui kontrolli vormi lisakriteeriumina sätestamine. Eraldi kriteeriumi puudumine toob aga kaasa suurema tõlgendusruumi, mida platvormid saavad kasutada vaidlustamiseks ja üksikjuhtumitele viitamiseks. Hispaanias olid kohtud juba enne seaduse muutmist tuvastanud platvormitöö tegija töötaja staatuse, kuid platvormid ignoreerisid neid lahendeid, väites, et need puudutavad üksikjuhtumeid.⁴⁴ Vaidlusorganid on algoritmilist kontrolli arvestanud ka ilma erisätteta, kuid seadusandlik sekkumine on loonud siduvama raami, mis on praktikas kaasa toonud ka

⁴³ Iirimaal vastatakse töösuhte hindamisel esmalt kolmele nn filterküsimusele ning hiljem hinnatakse veel kahte aspekti. Kui vastus ühele kolmest filterküsimusest on eitav, siis ei saa töötegitjat käsitleda töölepingulises suhtes olevana. Need küsimused on: (i) kas leping hõlmab töö eest tasu maksmist, (ii) kas töötegitja kohustub töö ise ära tegema ning ei saa lasta seda teha kolmandal isikul, (iii) kas tööandja teostab töötaja üle piisavat kontrolli, mis viitab alluvussuhtele? Oluline on siin tööandja võimalus teostada kontrolli, mitte see, kas seda tegelikkuses tehakse.

Kui kolm tingimust on täidetud, siis hinnatakse järgmises etapis (iv) kas lepingulised tingimused koos töö tegeliku korraldusega viitavad töötamisele tööandja kasuks või iseseisvale ettevõtlusele, arvestades näiteks töötaja integreeritust ettevõttesse, rahalist riski, töövahendite kasutamist ja töötaja määratlust.

Viimaks tuleb arvesse võtta (v) kas kehtivas õiguses on spetsiifilisi erisusi, mis mõjutavad staatust konkreetse õigusvaldkonna raames. Näiteks võib isik olla sotsiaalkindlustuse eesmärgil töötaja, kuid maksustamise mõttes iseenda tööandja.

Raamistiku rakendamisel tuleb arvestada ka mitmete täiendavate teguritega. Töötajad ei kanna isiklikku äririski, töötavad tööandja juhiste järgi, neil on sageli kindlad tööajad ning nad ei määra ise oma tasu. Iseenda tööandjad seevastu juhivad oma tööd iseseisvalt, võivad töötada mitme kliendi heaks, määravad ise oma töötingimused ning kasutavad sageli enda töövahendeid. Vt Department of Social Protection, Office of the Revenue Commissioners, Workplace Relations Commission. Code of Practice on Determining Employment Status 2024, lk 9, 13-15 – <https://assets.gov.ie/static/documents/code-of-practice-on-determining-employment-status-cb301d37-93cb-4fbf-b45c-6997ed370f04.pdf>.

Eelnevalt kirjeldatud töösuhte hindamise juhendile on viidatud järgnevates alapeatükkides.

⁴⁴ The Gig Economy Project. Spain's Riders Law comes into force: Here's what you need to know. – Brave New Europe, 13.08.2021. – <https://braveneweuropa.com/gig-economy-project-spains-riders-law-comes-into-force-heres-what-you-need-to-know>.

märkimisväärseid muutusi, sh ärimudeli ümberkujundamisi, turult lahkumisi ning töötegijatega lepingute lõpetamisi.

Deliveroo otsus peale seadusemuudatuse jõustumist lahkuda Hispaania turult näitab, et regulatiivsed nõuded võivad muuta majandustegevuse endisel kujul jätkamise võimatuks, samas kui JustEat tervitas uut reeglit, rõhutades selle positiivset mõju õiguskindluse ja töötingimustele.⁴⁵ Hispaanias otsustas Glovo tõendada kullerite iseseisvust algoritmiliste muudatustega (tööaegade puudumine, hinna muutmise ja tellimustest keeldumise võimalus, alltöövõtjate kasutamise õigus)⁴⁶, kuid pidi 2024. aastal hakkama kulleritega sõlmima töölepinguid, et vähendada õiguslikku ebakindlust ja regulatiivseid karistusi.⁴⁷ Need juhtumid näitavad, et ainult kohtupraktikaga on keeruline platvormide käitumist muuta, sest üksikuid otsuseid saab käsitleda erandina. Seadusandlik sekkumine seevastu muudab turu käitumist süsteemselt, sest normid kehtivad kõigile, mitte ainult vaidluse pooltele. Seega on Hispaanias nn kullerite seadus täitnud oma eesmärgi tugevdada platvormitöö tegijate positsiooni ning suurendada õiguskindlust, kuna seadusega tagati platvormide praktika muutumine. Samas illustreerib Deliveroo näide, kuidas seaduslik sekkumine võib turuosalistele negatiivselt mõjuda ning pakkumist vähendada.

Õiguskirjanduses on leitud, et platvormitöö ühendab algoritmilise juhtimise ja tugeva tööjõu järelevalvega töökorralduse, kuid töötajate klassifitseerimine iseseisvate lepingupartneritena jätab nad ilma tööõiguslikust kaitsest. Nii kahjustatakse tööõiguse eesmärgi leida tasakaal töötajate ja tööandjate õiguste ning kohustuste vahel.⁴⁸ Seetõttu võib algoritmilise juhtimise lisakriteeriumi sätestamine aidata paremini esile tuua platvormimajanduse eripärasid ning vähendada vaidlusi selle üle, kas digitaalsed kontrollimehhanismid kuuluvad alluvussuhte mõiste alla, mis aitaks töötegijatel paremini mõista oma staatust platvormitöö kontekstis.

Kuigi Eestis pole siiani olnud platvormitöö tegija õigusliku staatusega seotud vaidlusi, võib uue platvormitöö seaduse jõustumine selliste vaidluste tekkimist soodustada. Erikriteeriumi

⁴⁵ Waeyaert, W., Lenaerts, K., Gillis, D. 2022.

⁴⁶ The Gig Economy Project 2021.

⁴⁷ Eurofound Platform Economy Database. Glovo (Delivery Hero) to hire riders as employees to avoid legal uncertainties (Initiative), 2024. – <https://apps.eurofound.europa.eu/platformeconomydb/glovo-delivery-hero-to-hire-riders-as-employees-to-avoid-legal-uncertainties-110197>.

⁴⁸ Rainone, S., Hiessl, C. 2025, lk 173-174.

sätestamine aitaks selgemalt määratleda, kuidas alluvussuhe avaldub tehnoloogiapõhises töökorralduses, ning välistab platvormide argumendi, et juhiseid ei anta otseselt, kuigi algoritm juhib töökorraldust faktiliselt. See omakorda kiirendaks vaidluste lahendamist.

Traditsiooniliste kriteeriumite laiendava tõlgendamise korral võib töötajal olla keeruline alluvussuhte olemasolu usutavalt näidata⁴⁹, sest juurdepääs platvormi sisemisele tehnoloogiale on piiratud. Seda riski maandavad platvormitöö direktiivi läbipaistvusnõuded (artiklid 9 ja 11) ning nende ülevõtmine Eesti platvormitöö seadusesse (eelnõu §-d 9 ja 11), kuid need ei pruugi lõplikult jõupositsioonide ebatasakaalu lahendada. Nagu näitab Hispaania praktika, ei taga läbipaistvuskohustused alati täielikku teabe kättesaadavust. Kataloonia valitsus määras hiljuti Amazonile trahvi algoritmide kohta teabe jagamata jätmise eest. Teabe kättesaamise lihtsustamiseks on Hispaania Tööministeerium loonud vahendi, mis aitab töötajatel teavet taotleda.⁵⁰

Eesti platvormitöö seaduse eelnõu § 5 näeb ette, et töösuhte tuvastamisel võetakse arvesse platvormitöö korraldamise juhtimise ja kontrolli ulatust, sealhulgas automaatse seire- ja otsustussüsteemi kasutamist. Sätte eesmärk on selgitada, et platvormitöös võib juhtimine ja kontroll avalduda algoritmilise või automaatse juhtimisena⁵¹, mis loob õigusliku aluse algoritmilise juhtimise arvesse võtmiseks ning juhib tähelepanu, et algoritmiline juhtimine on üks juhtimise ja kontrolli avaldumisevorm. Normi tõlgendamine jääb siiski vaidlusorganite ülesandeks ning kuigi seletuskirjas on detailselt selgitatud algoritmilise juhtimise avaldumisevorme, siis selline detailne analüüs ei suurenda õiguskindlust platvormitöö tegija vaatest.

Seda olukorda aitab lahendada näiteks juhend Tööinspektsiooni tööelu veebiportaalis⁵², kus saab selgitada algoritmilise juhtimise kaudu eksisteeriva alluvussuhte tunnuseid ning tuua näiteid. Selline juhend on paindlikum kui seaduse tasandil lisakriteeriumi sätestamine,

⁴⁹ Platvormitöö tegija kohtusse või töövaidluskomisjoni pöördumisel piisab sellest, kui ta toob esile faktilised asjaolud, mis muudavad alluvussuhte usutavaks. Vt Platvormitöö seadus. Eelnõu seisuga märts 2026. Seletuskiri, lk 10.

⁵⁰ Eurofound Platform Economy Database. Spain to investigate algorithmic management practices in platform work (Initiative), 2025. – <https://apps.eurofound.europa.eu/platformeconomydb/spain-to-investigate-algorithmic-management-practices-in-platform-work-110270>.

⁵¹ Platvormitöö seadus. Eelnõu seisuga märts 2026. Seletuskiri, lk 8-9.

⁵² Tööinspektsioon. Tööelu portaali. – <https://www.tooelu.ee/et>.

võimaldades kiiresti reageerida tehnoloogia arengule, ning näidata täpsemalt, kuidas algoritmiline juhtimine praktikas väljendub.⁵³

Kuivõrd digitaalsetel tööjõuplatvormidel on algoritmilised juhtimistavad enim arenenud, on mitmed riigid siiski töösuhte määramise lisakriteeriumitena sätestanud algoritmilise juhtimise spetsiifilisi väljundeid: järelevalve ja soorituse hindamine, distsiplinaarvõim ja sanktsioonide rakendamine ning tasu määramisse sekkumine. Nende eraldiseisev käsitlemine võimaldab täpsemalt hinnata tegelikku kontrolli ulatust ning võib seega anda selgema raamistiku töösuhte tuvastamiseks platvormimajanduse tingimustes. Seetõttu on järgnevalt analüüsitud nende tunnuste seost traditsiooniliste töösuhte määratlemise kriteeriumitega ning nende eraldiseisva kehtestamise vajalikkust, et lihtsustada platvormitöö tegijate staatuse määramist.

1.2. Järelevalve ja soorituse hindamine

Tehnoloogiline kontroll ja algoritmiline juhtimine avaldub peamiselt järelevalve ja soorituse hindamise mehhanismides, sh klienditagasisidel põhinevatel reitingusüsteemidel, mis täidavad sisuliselt samu funktsioone nagu traditsiooniline inimjärelevalve. Digitaalsete tööplatvormide ärimudelil on oluline koht töötajate pideval jälgimisel automatiseeritud süsteemide kaudu.⁵⁴

Paljud platvormid pakuvad klientidele vahendeid töötegijatega suhtlemiseks, tegevuse ja edusammude jälgimiseks, kusjuures töötegijatel nõutakse mõnikord spetsiaalse tarkvara (jälgimisrakenduste) kasutamist. Näiteks Upworki tööpäevik registreerib töö tegemisele kulunud aega, klahvivajutusi ja teeb juhuslikke kuvatõmmiseid töötegija ekraanist, võimaldades kliendil reaajas pääseda ligi töö tegemise protsessile. Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni (ILO) uuringus vabakutseliste platvormitöö tegijate kohta kinnitasid üle 40% vastanutest, et neid jälgitakse regulaarselt reaajas.⁵⁵ Takso- ja kullerplatvormidel kasutatakse kiiruse, sõidustiili ja täpse asukoha jälgimiseks GPS-põhiseid tööriistu⁵⁶ ning platvormil on võimalik nende andmete põhjal sekkuda, kui juhid tunduvad väsinud või

⁵³ Vt ka Lisa.

⁵⁴ Duggan, J., *et al.* 2019.

⁵⁵ International Labour Organisation. World Employment and Social Outlook 2021, lk 95-96; Baiocco, S., *et al.* 2022, lk 16-17.

⁵⁶ Duggan, J., *et al.*, 2019.; International Labour Organisation. World Employment and Social Outlook 2021, lk 100.

ebakindlad.⁵⁷ Pole määrav, kas järelevalvet teostab inimene või rakendus – sellisel tasemel järelevalve meenutab tööandja ja töötaja vahelist alluvussuhet ning ei räägi töötajaja iseseisvuse kasuks.⁵⁸

Digiplatvormidel asendab algoritmiline soorituse hindamine traditsioonilist inimjärelevalvet. Hindamine tugineb suuresti teguritele, mis on platvormide lõikes erinevad ja tihti ka läbipaistmatud, seega töötajal on keeruline tulemust kinnitada või vaidlustada.⁵⁹ See omakorda raskendab hinnangute ülekantavust ühelt platvormilt teisele ning tekitab nn lukustusefekti: isikud hoiuvad platvormide vahel liikumast, sest maine tuleb igal platvormil nullist üles ehitada.⁶⁰ See võimaldab platvormi jõupositsiooni, kuna töötajaja sõltuvus ühest platvormist suureneb.

Järelevalve ja soorituse hindamine on traditsiooniliselt töösuhte tuvastamisel oluline tunnus, sest see peegeldab tööandja faktilist kontrolli töötajaja üle. Töölepingule on iseloomulik, et tööandjal on õigus kontrollida töötaja kohustuste täitmist.⁶¹ Kui klassikaliselt saab tööandja kontrollida tööd vahetult, siis platvormimajanduses täidavad sama funktsiooni algoritmid ja digitaalsed tööriistad. Reaalajas jälgimine (nt GPS, kuvatõmmised, aktiivsuse logid) ja automatiseeritud soorituse hindamine (nt arvustused, kvaliteedinäitajad) annavad platvormile järjepideva ülevaate tööprotsessist ja töötajaja käitumisest. Seega täidavad tehnilised lahendused sisuliselt traditsioonilist tööandja rolli ja selline järelevalve viitab alluvussuhtele sama tugevalt kui otsene järelevalve (nt füüsiline kohalolu töökohal). Sellest järeldub, et algoritmiline järelevalve ja soorituse hindamine on alluvussuhte kui traditsioonilise töösuhte määratlemise kriteeriumi edasiarendus platvormimajanduse vaatest.

⁵⁷ Baiocco, S., *et al.* 2022, lk 17.

⁵⁸ Kusjuures järelevalve ei leia aset ainult tööajal. Itaalia andmekaitseasutuse läbiviidud uurimise tulemusel leiti, et algoritm jälgis töötaja asukohta väljaspool tööaega ja jagas seda (nii tööajal kui ka väljaspool seda) koos muude isikuandmetega rakenduse dokumentatsioonis mainimata kolmandatele isikutele. Vt Ponce Del Castillo, A. Regulating algorithmic management in the Platform Work Directive: correcting risky deviations. – Global Workplace Law & Policy, 22.11.23. – <https://legalblogs.wolterskluwer.com/global-workplace-law-and-policy/regulating-algorithmic-management-in-the-platform-work-directive-correcting-risky-deviations/>.

⁵⁹ Itaalia andmekaitseasutuse läbiviidud uurimise tulemusel leiti, et rakendus genereeris iga kulleri jaoks kaks punktisummat, millest üks edastati talle ja teine jäi varjatuks ning summade väärtus oli erinev. Vt *ibid.*

⁶⁰ International Labour Organisation. World Employment and Social Outlook 2021, lk 99.

⁶¹ Käärats, E. jt (koost). Töölepingu seadus. Selgitused töölepingu seaduse juurde, lk 10. – https://www.mkm.ee/sites/default/files/documents/2024-09/TLS%20selgitused_2024%20august.pdf.

Mitmed Euroopa Liidu riigid on järelevalve ja soorituse hindamise sätestanud eraldiseisva töösuhte hindamise kriteeriumina, mis näitab automatiseeritud kontrolli olulisust alluvusele viitava tunnuseks. Analüüs keskendub Belgia, Horvaatia, Malta ja Portugali seadusandlusele ja vaidlusorganite praktikale lisaks teiste Euroopa Liidu liikmesriikide vaidlusorganite praktikale, et hinnata, kas järelevalve ja soorituse hindamise kriteeriumi eraldi nimetamine seaduses on vajalik õigusselguse suurendamiseks ning platvormitöö tegijate õigusliku staatuse määratlemise lihtsustamiseks.

Belgias on üheks töösuhte viitavaks tunnuseks geolokatsiooni ehk reaajas jälgimise kasutamine muuks kui teenuse põhifunktsioonide tagamiseks (artikkel 337/3 lg 2 p 2) ning teiseks on töötajate järjestamine kasutajate hinnangute või muude tulemusnäitajate põhjal (artikkel 337/3 lg 2 p 6).⁶² Horvaatias loetakse töösuhte tunnuseks töö tegemise üle järelevalve teostamist ja tulemuste jälgimist töö hindamise eesmärgil (artikkel 221.m lg 2 p 5).⁶³ Malta platvormitöö määrase artikli 4 lõike 3 punkt c näeb ette, et töö teostamise järelevalve või tulemuste kvaliteedi kontroll, sealhulgas elektrooniliste vahendite abil, viitab töölepingulisele suhtele.⁶⁴ Portugalis on üheks täiendavaks töösuhte määratlemise kriteeriumiks reaajas

⁶² Belgia seadusandluse kohta vt ka ptk 1.1, allmärkus 29.

⁶³ Horvaatias kehtestati 2022. aasta tööseaduse muudatusega töölepingu õiguslik eeldus, kui digitaalne tööplatvorm sõlmib füüsilise isikuga lepingu konkreetse platvormi kaudu töö tegemiseks ning esinevad töösuhte omased tunnused (artikkel 221.m lg 1). Töösuhte viitavad vastavalt artikli 221.m lõike 2 punktidele 1-6 järgmised tunnused: (i) tasustatud töö isiklikult tegemise kohustus, (ii) isikule töö tegemiseks käskude ja juhiste andmine alluvussuhte raames, (iii) ülesannete täitmisest keeldumise vabaduse piiramine või keeldumise seostamine sanktsioonidega, (iv) tööülesande täitmise aja, koha ja viisi täpne määramine, (v) järelevalve tööülesannete täitmise ning soorituse üle, (vi) keeld kasutada teisi platvorme teenuse osutamiseks. Töösuhte eeldust ei kohaldata isiku suhtes, kes pole digiplatvormi kaudu teeninud kalendriaasta kvartalis tulu üle 60% miinimumpalga brutosummast (artikkel 221.n lg 1), mis välistab väikese mahuga teenuseosutamise töösuhteks lugemise. Vt Horvaatia tööseadus. Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o radu, NN 151/2022-2343. – https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2022_12_151_2343.html.

Eelnevalt kirjeldatud regulatsioonile on viidatud ka järgnevides peatükkides teiste lisakriteeriumite analüüsimisel.

⁶⁴ Maltal kehtib 2022. aastast platvormitöö määrase artikli 4 lg 1 alusel eeldus, et kõik platvormitöö tegijad on töötajad. Platvormil on võimalik eeldus ümber lükata, kui ta suudab tõendada, et ei kontrolli otseselt ega kaudselt tööprotsessi. Tõendamiseks peab platvorm näitama, et ta ei vasta vähemalt neljale seaduses sätestatud kriteeriumile (artikkel 4 lg 3). Erikriteeriumitena on välja toodud olukorrad, mis peegeldavad platvormi tegelikku juhtimis- ja kontrollipositsiooni ning artikli 4 lõike 3 alusel on need järgnevad: (i) tasu ülempiiride tegelik sätestamine, (ii) töötegija kohustus järgida siduvaid käitumiseeskirju, (iii) töö tegemise üle järelevalve teostamine või töö tulemuste kvaliteedi kontrollimine, sealhulgas elektrooniliste vahendite abil, (iv) töö korraldamise vabaduse tegelik piiramine, sealhulgas sanktsioonide abil, eelkõige vabaduse osas valida oma tööaeg või äraoleku perioodid, võtta vastu või keelduda ülesannetest või kasutada alltöövõtjaid või asendajaid, (v) kliendibaasi loomise või kolmandatele isikutele töö tegemise võimaluse tegelik piiramine. Vt Malta platvormitöö määras. Digital Platform Delivery Wages Council Wage Regulation Order, 2022. Government Gazette of Malta No. 20,946 – 21.10.2022. – <https://legislation.mt/eli/ln/2022/268/eng>.

Malta platvormitöö regulatsioonile on viidatud ka järgnevides peatükkides teiste lisakriteeriumite analüüsimisel.

järelevalve või töö kvaliteedi hindamine, eelkõige elektrooniliste vahendite või algoritmilise juhtimise kaudu (artikkel 12-A lg 1 p c).⁶⁵

Vaidlusorganite praktika kinnitab, et algoritmiline järelevalve ja soorituse hindamine on olnud keskseks argumendiks töösuhete tuvastamisel nii Belgias, Hispaanias kui ka Portugalis. Belgia sotsiaalkindlustusameti töösuhete komisjon leidis 2024. aasta mais, et kolm Uber Eats platvormi kullerit on töötajad, tuginedes oma otsuses platvormi ulatuslikule võimalusele kullerite jälgimiseks geolokatsiooni kaudu lisaks kullerite töövabaduse "suhtelisusele" ning hinnakujunduse ühepoolsele määramisele.⁶⁶ Hispaania Donostia-San Sebastiani kohus kinnitas 2025. aasta alguses, et ettevõtte Glovo ja 168 kulleri vahel on tööleping, sest rakendus jälgib kullereid reaalsajas ning hindab nende tööd ühepoolsetelt kehtestatud hinnangusüsteemi alusel. Lisaks peavad kullerid oma asukoha ettevõttele edastama. Need on viited, et ettevõtte suunab, juhib ja kontrollib kullerite tööd ning seetõttu on olemas alluvussuhe.⁶⁷ Portugali Ülemkohtusse jõudnud platvormitöö tegija ja digitaalse platvormi Glovo vahelises vaidluses kinnitas kohus ühehäälselt kulleri töötaja staatust, viidates kulleri tegevuse reaalsajas suunamisele ja kontrollile (nt GPS-i, tarneaja jälgimise ja kliendihinnangute kaudu).⁶⁸

Praktikast on näha, et järelevalve ja soorituse hindamise lisakriteerium on kohtute jaoks olnud kaalukas argument õigusliku staatuse määratlemisel, sest see kajastab platvormi faktilist mõju töötegija üle. Seetõttu on põhjendatud hinnata, kas lisakriteeriumi seaduses sätestamine annab suuremat selgust kui üksnes traditsiooniliste kriteeriumite laiendav tõlgendamine. Selleks on analüüsitud teiste Euroopa Liidu riikide kohtupraktikat, kus olemasolevaid töösuhete tunnuseid laiendavalt tõlgendades on nimetatud kriteeriumi arvestatud ka ilma seaduse sätteta.

⁶⁵ Portugali seadusandluse kohta vt ka ptk 1.1, allmärkus 33.

⁶⁶ Eurofound Platform Economy Database 2023 (viide 8).

⁶⁷ Comunicación Poder Judicial 2025.

⁶⁸ Eurofound Platform Economy Database 2025 (viide 21). Sama kohtuasja lahendanud teise astme kohus viitas ka platvormi järelevalve teostamisele kui põhjendusele, miks eksisteerib poolte vahel töölepinguline suhe. Vt Eurofound Platform Economy Database. Employment relationship between platform worker and platform recognised (Court ruling), 2024. – <https://apps.eurofound.europa.eu/platformeconomydb/employment-relationship-between-platform-worker-and-platform-recognised-110174>.

Kohus otsustas ka, et jõustunud otsus toob tagasiulatuvalt kaasa töölepingust tuleneva sotsiaalse ja tööõigusliku kaitse. Vt Pereira, C. A. Uber garante que "não foi ouvida" no processo que dá contrato a estafeta. – Jornal de Negócios, 06.02.2024. – <https://www.jornaldenegocios.pt/economia/emprego/lei-laboral/detalhe/uber-garante-que-nao-foi-ouvida-no-processo-que-da-contrato-a-estafeta-a-decisao-muito-provavelmente-nao-tera-efeito>.

Hispaania Ülemkohus tunnustas juba 2020. aastal enne nn kullerite seaduse jõustumist Glovo kulleri töötaja staatust, viidates muuhulgas arvustuste andmisele kui kulleri järelevalve ja kontrolli vormile, mis piirab ka kulleri vabadust töötaja osas.⁶⁹ Otsuses rõhutatakse, et tööõiguse mõisteid tuleb kohandada kaasaegse sotsiaalse reaalsusega.⁷⁰ Siiski platvormid ignoreerisid kohtu seisukohti, väites, et need puudutavad üksikjuhtumeid⁷¹, mis ilmestab, kuidas praktilise muutuse elluviimine ei ole alati võimalik ainult kohtupraktikaga. Sama aspekti tõi esile ka Barcelona töökohus Clintu Online kaasuses, kus platvorm määras koristajatele ülesandeid ning kontrollis teenuse osutamist, mistõttu tuvastati töösuhe.⁷² Kuivõrd Hispaania töölepingu eeldus kehtib ainult kullerplatvormidele, tõlgendati siin traditsioonilist alluvuse kriteeriumi laiendavalt platvormitöö vaatest.

Amsterdami ringkonnakohus leidis samuti, et järelevalve aspekt on kaalukas argument alluvussuhte tuvastamisel. Selles otsuses kohus eitas platvormi Temper kaudu töötegijate töötaja staatust mh just sellepärast, et tööjuhised ja järelevalve tuli ainult kliendilt ning seega platvorm ei kontrolli töötegijaid.⁷³

Prantsuse kohtupraktika järgi on töösuhte tuvastamise põhikriteerium alluvussuhe, kus tööd tehakse tööandja juhiste ja kontrolli all ning rikkumisi saab sanktsioneerida.⁷⁴ Järelevalve ja soorituse hindamise kriteeriumi on oluliseks peetud 2018. aasta Prantsuse Ülemkohtu otsuses, kus tuvastati Take Eat Easy ja kullerite vahel alluvussuhe. Kohus põhjendas oma otsust geolokatsiooni süsteemi kasutamise ning selle abil kulleri asukoha reaalsajas jälgimise ja kullerite läbitud kilomeetrite kontrollimisega.⁷⁵ Samas leidis Pariisi apellatsioonikohus 2022.

⁶⁹ Waeyaert, W., Lenaerts, K., Gillis, D. 2022.

Töö tegemise aja määramise kohta vt ka ptk 2.2.

⁷⁰ Hiessl, C. Case Law on the Classification of Platform Workers: Cross-European Comparative Analysis and Tentative Conclusions. – Forthcoming, Comparative Labour Law & Policy Journal, 12.03.2024, lk 40. – <https://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3839603>.

⁷¹ The Gig Economy Project 2021.

⁷² Eurofound Platform Economy Database 2023 (viide 9).

⁷³ Eurofound Platform Economy Database. Court Rejects Unions Claims of False Self-Employment on Temper Platform (Court ruling), 2024. – <https://apps.eurofound.europa.eu/platformeconomydb/court-rejects-unions-claims-of-false-selfemployment-on-temper-platform-110213>.

⁷⁴ Hiessl, C. 2024, lk 15.

Distsiplinaarvõimu ja sanktsioonide rakendamise kohta vt ka ptk 1.3.

⁷⁵ Eurofound Platform Economy Database. French Cour de Cassation recognises link of subordination for Take Eat Easy worker (Court ruling), 2018. – <https://apps.eurofound.europa.eu/platformeconomydb/french-cour-de-cassation-recognises-link-of-subordination-for-take-eat-easy-worker-103845>.

aastal, et Uberi juht ei ole töötaja, pidades reaalarajas asukoha jälgimist lihtsalt platvormi tavapäraseks omaduseks ning hinnangute süsteemi ainult vahendiks teenuse kvaliteedi ja kasutustingimuste täitmise tagamiseks.⁷⁶ See erinevus näitab, et ilma eraldi seaduses sätestatud kriteeriumita sõltub õigusliku staatuse tuvastamine juhtumipõhisest tõlgendusest, mis viib ebaühtlase praktikani.

Soomes on töösuhte määratlemisel keskne roll samuti alluvussuhtel ning arvestada tuleb ka muid tegelikku olukorda iseloomustavaid tegureid.⁷⁷ Nende tingimuste kaalumisel jõudis Soome Kõrgeim Halduskohus 2025. aastal tulemuseni, et Wolti kuller on töötaja, kuna platvorm kogub teavet kullerite asukoha kohta kogu tööprotsessi jooksul – ülesande saamine sõltub kulleri asukohast ning peale ülesande lõpetamist fikseeritakse kulleri asukoht ja ülesande täitmisele kulunud aeg. Alluvussuhtele viitab ka platvormi kaudu kulleri tegevuse kohta saadud klientide tagasiside. Kuigi kohus mõõnis, et töösuhtel esines tunnuseid, mis ei ole tüüpilised tööandja juhtimisele ja järelevalvele traditsioonilise töölepingulise suhte vaatest (nt töötaja ning veomarsruudi valimise vabadus)⁷⁸, kaalus platvormi ulatuslik kontroll selle üles.⁷⁹

Järelevalve ja soorituse hindamise kriteerium aitab platvormimajanduses täpsemalt tuvastada tegelikku alluvussuhet, kuna algoritmiline järelevalve ja töö hindamine kujutavad endast kontrolli tööprotsessi üle. Kohtupraktika näitab, et ka ilma järelevalve ja soorituse hindamise lisakriteeriumi sätestamiseta on laiendava tõlgendamise kaudu jõutud töösuhte tuvastamiseni, kuid praktika on varieeruv. Töösuhte tuvastamisel jääb automaatsete seire- ja otsustussüsteemide kasutamise hindamine vaidlusorganile ning on võimalik, et sarnastele faktidele antakse erinev õiguslik hinnang. See aga tekitab ebaühtlast praktikat ja muudab töötegija jaoks oma staatuse hindamise keeruliseks. Lisakriteeriumi sätestamine muudab

⁷⁶ Eurofound Platform Economy Database. Paris Court of Appeal Confirms Uber Driver Is Not an Employee (Court ruling), 2024. – <https://apps.eurofound.europa.eu/platformeconomydb/paris-court-of-appeal-confirms-uber-driver-is-not-an-employee-110255>.

⁷⁷ Finnish Government. Ministry of Economic Affairs and Employment. Government proposes to amend the Employment Contracts Act: Overall consideration to help define employment relationships in unclear situations, 2022. – <https://valtioneuvosto.fi/en/-/1410877/government-proposes-to-amend-the-employment-contracts-act-overall-consideration-to-help-define-employment-relationships-in-unclear-situations>.

⁷⁸ Töö teostamise viisi määramise kohta vt ka ptk 2.1 ja töö tegemise aja määramise kohta vt ka ptk 2.2.

⁷⁹ Korkein hallinto-oikeus KHO:2025:41, p 85. – <https://kho.fi/fi/index/paatokset/ennakkopaatokset/1747729406840.html>; Eurofound Platform Economy Database. The Finnish Supreme Administrative Court recognises Wolt couriers as employees (Court ruling), 2025. – <https://apps.eurofound.europa.eu/platformeconomydb/the-finnish-supreme-administrative-court-recognises-wolt-couriers-as-employees-110232>.

hindamise prognoositavamaks ning aitab vältida tõlgenduslikku killustatust. Samas võib liiga kitsas regulatsioon jätta mulje, et ainult loetletud vahendid kvalifitseeruvad kontrollina, ning seadust on keeruline kohandada kiire tehnoloogia arenguga.

Eesti platvormitöö seaduse eelnõu § 5 suunab arvestama algoritmilise juhtimisega ning seletuskiri toob välja jälgimise ning hindamise tunnused⁸⁰, kuid see ei pruugi töötajale ega ka platvormile olla sama arusaadav kui seaduses sätestatud kriteerium. Praktika riikides nagu Prantsusmaa on näidanud, et konkreetse õigusliku raamita kujuneb praktika ebaühtlaseks. Samas on oluline märkida, et Hispaanias pani selge seaduslik raamistik platvormid tunnistama tegelikke töölepingulisi suhteid⁸¹, kuid Portugalis kohandati ärimudeleid juba enne seaduse jõustumist, et jätta mulje suuremast autonoomiast.⁸²

Arvestades platvormitöö seaduse eelnõu §-s 5 sätestatud suunist arvestada algoritmilise juhtimisega, mis loob õigusliku aluse algoritmilise järelevalve ja soorituse hindamise arvesse võtmiseks, ei ole vaja neid tunnuseid erikriteeriumina seaduses sätestada. Eelnevalt nimetatud kitsaskohti aitab aga vältida näiteks juhend Tööinspektsiooni tööelu veebiportaalis, mis võimaldab esitada detailseid näiteid ning mida saab uuendada vastavalt tehnoloogia arengule.⁸³

1.3. Distsiplinaarvõim ja sanktsioonide rakendamine

Tehnoloogiline kontroll ja algoritmiline juhtimine väljendub ka platvormide õiguses rakendada sanktsioone, näiteks konto ajutist või püsivat sulgemist, töömahu piiramist ja tasu vähendamist. Platvormid kasutavad töötajate distsiplineerimiseks, sealhulgas nõutele vastamise ja klientidega koostöö tagamiseks stiimuleid ja sanktsioone: boonuseid, tööle juurdepääsu piiramist või kontode deaktiveerimist.⁸⁴ Sõidujagamise platvormidel on kasutusel boonusskeemid, mis on seotud sõitude arvu, tipptunni töö või öövahetustega, mida pakutakse

⁸⁰ Platvormitöö seadus. Eelnõu seisuga märts 2026. Seletuskiri, lk 8-9.

⁸¹ Eurofound Platform Economy Database 2024 (viide 17).

⁸² Näiteks eemaldati rahulolul, vastuvõtmisel või tühistamisel põhinevad hinnangud ja kulleritel lubati määrata asendajaid. Vt Ribeiro, A. T. An employment presumption for platform work – the Portuguese experience. – Global Workplace Law & Policy, 18.03.2024. – <https://global-workplace-law-and-policy.kluwerlawonline.com/2024/03/18/an-employment-presumption-for-platform-work-the-portuguese-experience/>.

⁸³ Vt ka Lisa.

⁸⁴ International Labour Organisation. World Employment and Social Outlook 2021, lk 181; Baiocco, S., *et al.* 2022, lk 21, 99.

peamiselt kõrgelt hinnatud juhtidele. Nii suunatakse juhte kindlatel aegadel töötama, et tagada kogu aeg stabiilne pakkumine, kuid reaalsuses viivad sellised mudelid töötegijaid pikkade töötundideni ja suurenenud koormuseni. Kusjuures mitmed juhid on teatanud, et algoritmid raskendavad eesmärkide saavutamist, piirates sõitude määramist lävenditele lähenedes.⁸⁵ Sanktsioonid, sealhulgas kasutajate ajutine või püsiv deaktiveerimine, rakenduvad hinnangute langemisel või kaebuste tekkimisel.⁸⁶ See näitab, et algoritmide abil kujundatakse töötegija käitumist.

Distsiplinaarvõim ja sanktsioonide rakendamine on seotud traditsioonilise tööandja kontrolli- ja juhtimisõigusega. Töölepingule on iseloomulik tööd tegeva isiku allutatus tööandja juhtimisele ja kontrollile⁸⁷, mille üks väljendus on ka tööandja õigus töötajat juhendada, korrale kutsuda ning vajadusel ka rakendada sanktsioone. Platvormimajanduses täidavad neid funktsioone algoritmilised juhtimis- ja jälgimissüsteemid.⁸⁸ Platvormi distsiplinaarvõim on oluline alluvussuhtele viitav näitaja, olenemata, kas sanktsioone rakendab inimene või algoritm. Algoritmilised meetmed nagu konto peatamine, blokeerimine või töövoost välja lülitamine on traditsioonilise distsiplinaarvõimu ja sanktsioonide rakendamise õiguse tänapäevane väljendus, mitte uus töösuhte määratlemise kriteerium.

Siiski on Euroopa Liidu riikides sätestatud platvormi distsiplinaarvõimu kasutamine ning sanktsioonide rakendamine eraldiseisva töösuhte määratlemise kriteeriumina. Järgnevalt on analüüsitud Belgia, Malta ja Portugali seadusandlust ja vaidlusorganite praktikat lisaks teistele Euroopa Liidu liikmesriikide vaidlusorganite praktikale, et hinnata, kas distsiplinaarvõimu ja sanktsioonide rakendamise kriteeriumi eraldi kehtestamine seaduses on vajalik õigusselguse suurendamiseks ning platvormitöö tegijate õigusliku staatuse määratlemise lihtsustamiseks.

Belgias on töösuhte määratlemise täiendava tunnuseks sätestatud platvormi võimalus rakendada karistusi, kui töötaja ei ole piisavalt kättesaadav, nt piirata töötaja valikut, puhkuste

⁸⁵ Baiocco, S., *et al.*, lk 19; Rosenblat, A., Stark, L. Algorithmic Labor and Information Asymmetries: A Case Study of Uber's Drivers. – International Journal of Communication 10(2016), lk 3766. – <https://ijoc.org/index.php/ijoc/article/view/4892/1739>.

⁸⁶ Baiocco, S., *et al.* 2022, lk 19; Euroopa Parlamendi ja Nõukogu direktiiv (EL) 2024/2831, põhjenduspunkt 30.

⁸⁷ TLS § 1 lg 1; Käärats, E. jt (koost), lk 10; EK C-66/85, *Deborah Lawrie-Blum v Land Baden-Württemberg*, p 12; EK C-692/19, *B v Yodel Delivery Network Ltd.*, p 29.

⁸⁸ Baiocco, S., *et al.* 2022, lk 97-98.

kasutamist või asendajate määramist (artikkel 337/3 lg 2 p 7).⁸⁹ Maltal peetakse platvormitöö kontekstis töösuhete tunnuseks sanktsioonide rakendamise kaudu töötegija töö korraldamise vabaduse tegelikku piiramist (artikkel 4 lg 3 p d).⁹⁰ Sarnaselt nähakse sanktsioonide rakendamist töösuhete määratlemise erikriteeriumina Portugalis – töösuhetele viitab tööandjale omaste õiguste teostamine teenusepakkuja üle, sh distsiplinaarvõimu kasutamine, näiteks konto sulgemise kaudu, mis välistab edasise töö platvormil (artikkel 12-A lg 1 p e).⁹¹

Kohtupraktika kinnitab, et platvormi distsiplinaarvõim ja sanktsioonide rakendamine on oluline töösuhete tunnus. Hispaanias kinnitas Donostia-San Sebastiani kohus 2025. aastal Glovo ja 168 kulleri vahelist töölepingut, rõhutades muuhulgas platvormi sanktsioonide rakendamist kui selget alluvussuhete tunnust.⁹² Portugali Ülemkohus kinnitas ühehäälselt platvormitöö tegija ja digitaalse platvormi Glovo vahelist töölepingulist suhet, viidates muuhulgas platvormi võimalusele kontot peatada või sulgeda, mis on käsitletav kui distsiplinaarmeede.⁹³

Riikides, kus ei ole täiendavaid töösuhete määratlemise kriteeriume eraldi sätestatud, on olemasolevaid kriteeriume laiemalt tõlgendatud, sh distsiplinaarvõimu ja sanktsioonide rakendamist. Näiteks leidis Itaalia Tööministeerium 2025. aastal avaldatud juhendis platvormitöö tegijate kutsetegevuse teostamise kohta, et platvormitöö tegija on iseseisev vaid siis, kui puuduvad tööandja kontrolli-, juhendamise- ja distsiplinaarvolitused (nt sanktsioonide kehtestamine, mis mõjutavad töömahtu ja tasu). Isikul peab olema reaalne võimalus keelduda tellimustest või katkestada kättesaadavus ilma negatiivsete tagajärgedeta.⁹⁴

Prantsuse kohtupraktika järgi tuleb töösuhete tuvastamisel lähtuda alluvussuhete olemasolust ehk kas tööd tehakse tööandja juhiste ja kontrolli all ning kas rikkumisi saab sanktsioneerida.⁹⁵ Distsiplinaarvõimu olemasolu ja sanktsioonide rakendamist on oluliseks peetud 2018. aasta

⁸⁹ Belgia seadusandluse osas vt ka ptk 1.1, allmärkus 29.

⁹⁰ Malta seadusandluse osas vt ka ptk 1.2, allmärkus 64.

⁹¹ Portugali seadusandluse osas vt ka ptk 1.1, allmärkus 33.

⁹² Comunicación Poder Judicial 2025.

⁹³ Eurofound Platform Economy Database 2025 (viide 21).

⁹⁴ Costantino, T., Gangemi, A. What Is The Current Legal Status of Riders And Platform Workers In Italy? Italian Ministry of Labour Provides Guidance, Pending Transposition of EU Directive. – Portolano Cavallo Studio Legale, 26.05.2025. – https://portolano.it/en/newsletter/portolano-cavallo-inform-employment-equality/what-is-the-current-legal-status-of-riders-and-platform-workers-in-italy-italian-ministry-of-labour-provides-guidance-pending-transposition-of-eu-directive#_ftn1.

⁹⁵ Hiessl, C. 2024, lk 15.

Prantsuse Ülemkohtu otsuses, kus tuvastati Take Eat Easy ja kullerite vahel alluvussuhe, kuna platvormil on juhtimis- ja kontrolliõigus ning kulleritele määrati sanktsioone.⁹⁶ Ülemkohus kvalifitseeris 2020. aastal Uberi juhi töötajaks, kuna platvormi määratud marsruudist kõrvalekaldumine vähendas tasu ning platvorm sanktsioneeris juhti tööülesannetest keeldumiste ja tühistamiste eest.⁹⁷ Deliveroo suhtes lõppenud kriminaalmenetluses ilmnis samuti, et platvorm määras kulleritele sanktsioone marsruutidest mittekinnipidamise ning liiga aeglase tellimuste kohaletoimetamise eest.⁹⁸

Samas näitab Prantsuse kohtupraktika, et ilma selgete seaduslike kriteeriumiteta võivad lahendid olla vastuolulised. Prantsuse Ülemkohus leidis 2025. aastal teises Uberi kaasuses, et juhid ei ole töötajaid. Otsuse tegemisel mängis rolli Uberi platvormilt väljalülitamise süsteemi muutus – enam ei saa seda pidada tööandja rakendatavaks sanktsiooniks, sest juhid saavad kohe uuesti ühenduse luua või väikese viivitusega tööle naasta.⁹⁹

Soomes tuleb töösuhte määratlemisel kindlaks teha alluvussuhte olemasolu ning selle sisustamisel arvestatakse kõiki faktilisi asjaolusid.¹⁰⁰ Soome Kõrgeim Halduskohus leidis 2025. aastal neid tingimusi kaaludes, et Wolti kuller on töötaja, sest kuigi tal oli tööaja ja veomarsruudi valimise vabadus, kaalus selle üles platvormi ulatuslik kontroll (sanktsioonide rakendamine kvaliteedinõuete mittetäitmisel ja negatiivse tagasiside korral¹⁰¹). Woltil on õigus ka leping lõpetada, kui kuller on saanud platvormi kasutajatelt negatiivset tagasisidet, mis on selge distsiplinaarvõimu ilming.¹⁰²

Kohtupraktikast on näha, et distsiplinaarvõimu ja sanktsioonide rakendamist käsitletakse platvormimajanduses selge viitena töösuhte olemasolule. Distsiplinaarvõim ja sanktsioonide rakendamine on töösuhte tuvastamisel kesksed tunnused, sest need väljendavad tööandja

⁹⁶ Eurofound Platform Economy Database 2018.

⁹⁷ Hiessl, C. 2024, lk 16.

⁹⁸ Jean-Robert, A. French Court Fines Deliveroo For 'Undeclared Labour'. – International Business Times, 19.04.2022. – <https://www.ibtimes.com/french-court-fines-deliveroo-undeclared-labour-3478536>.

⁹⁹ Li, V. French Supreme Court's ruling on Uber drivers: A turning point in platform workers' misclassification claims? Global Employment News, Insights and Events. DLA Piper, 12.08.2025. – <https://knowledge.dlapiper.com/dlapiperknowledge/globalemploymentlatestdevelopments/2025/French-Supreme-Courts-ruling-on-Uber-drivers-A-turning-point-in-platform-workers-misclassification-claims#page=1>.

¹⁰⁰ Finnish Government. Ministry of Economic Affairs and Employment 2022.

¹⁰¹ Järelevalve ja soorituse hindamise kohta vt ka ptk 1.2.

¹⁰² Korkein hallinto-oikeus KHO:2025:41, p-d 78, 85.

sisulist kontrolli ja töötajate alluvust. Nagu eelnevalt leitud, siis need ei ole uued tunnused, vaid traditsioonilise alluvussuhte kaasaegne väljendusvorm, mis platvormimajanduses rakendub sageli algoritmiliselt ja automaatselt – nt töömahu vähenemise ja konto sulgemise kaudu. Just seetõttu on distsiplinaarvõimu käsitletud Belgia, Malta ja Portugali platvormitööd puudutavates seadustes ning olnud kaalukas argument Hispaania, Portugali, Prantsusmaa ja Soome kohtulahendites.

Eraldi kriteeriumi sätestamine seaduses suurendab õiguskindlust, sest see aitaks töötajatel paremini mõista, kuidas algoritmiline distsiplinaarvõim ja sanktsioneerimine väljendavad alluvussuhte olemasolu platvormitöö vaates. Samuti raskendaks see platvormide võimalust väita, et automaatsed sanktsioonid ei ole kontrolli vorm, ning vähendaks kohtupraktika killustatuse tõenäosust (probleem, mida ilmestavad Prantsuse kohtute vastuolulised otsused).

Samas kaasnevad eraldi kriteeriumi sätestamisega riskid. Liiga kitsas loetelu võib jätta välja uued või varjatud distsiplinaarvõimu vormid, mida hakatakse kasutama, et vältida tunnuse täitmist. Lisaks võib seadusandlus ajale jalgu jääda, mida on näha Portugali¹⁰³ ja Hispaania¹⁰⁴ praktikast, kus platvormid võtsid vastu otsuse muuta oma ärimudelit juba enne seaduse muutumist, et vältida kriteeriumide täitmist. Liiga jäigalt sõnastatud õigusnormist on võimalik mööda hiilida, kui tehnoloogilist kontrolli kiiresti ümber kujundada.

Arvestades, et platvormitöö seaduse eelnõu § 5 suunab töösuhte tuvastamisel arvesse võtma platvormitöö korraldamise juhtimise ja kontrolli ulatust, sealhulgas automaatseid seire- ja otsustussüsteeme, ei ole distsiplinaarvõimu ja sanktsioonide rakendamise eraldi seaduses nimetamine vajalik. Õiguslik alus selliste algoritmiliste kontrollivormide arvestamiseks on juba olemas.

Samas võivad eelnevalt kirjeldatud kitsaskohad (tõlgendamisraskused, varieeruv kohtupraktika, töötajate raskendatud arusaam oma staatusest) olla lahendatavad näiteks juhendiga Tööinspektsiooni tööelu veebiportaalis. Juhendis saab täpsustada distsiplinaarvõimu erinevaid vorme ning see on ka paindlik, kui tehnoloogilised lahendused muutuvad.¹⁰⁵

¹⁰³ Ribeiro, A., T. 2024.

¹⁰⁴ The Gig Economy Project 2021.

¹⁰⁵ Vt ka Lisa.

1.4. Tasu määramisse sekkumine

Tehnoloogiline kontroll väljendub platvormimajanduses ka tasu kujundamises. Algoritmide kasutamine võimaldab platvormidel hindu kujundada dünaamiliselt ja reaajas, arvestades turutingimuste, kasutajaandmete ja muude väliste teguritega. Näiteks sõidujagamisplatvorm Uber reguleerib tasu algoritmide abil, mis muudavad hindu sõltuvalt kellaajast, asukohast, nõudlusest ja isegi ilmaoludest.¹⁰⁶ Automatiseeritud süsteemide eesmärk hindade määramise kasutamisel on suurendada kasumit. Uberi dünaamilise tasu (ingl k *dynamic pay*) süsteem kasutab algoritme ja tehisaru reaajas hindade määramiseks, mis mõjutab nii juhi sissetulekut kui ka Uberi vahendustasu suurust, kuid jääb töötajaja jaoks tihti läbipaistmatuks.¹⁰⁷

Bolti sõiduteenuse juht O. Rõõm on selgitanud, et Eestis erinevad hinnad piirkonniti, kuna hind sõltub nõudluse ja pakkumise suhtest, vahemaadest ning ka piirkonna palgatasemest. Kuni 2025. aasta sügiseni said juhid ise hindu reguleerida, kuid uuest algoritmilisest hinnastamisest on juhtidel keeruline aru saada.¹⁰⁸

Algoritmilist tasu määramist kasutatakse ka nõudluse ja pakkumise tasakaalustamiseks. Kui teatud piirkonnas on nõudlus suurem kui pakkumine, siis platvorm kasutab hindade hüppelist tõusu (ingl k *surge-pricing*), et suunata juhte konkreetsesse piirkonda.¹⁰⁹ Samas võib juht kohale jõudes saada tavahinnaga sõidu ning keeldumise korral riskida sanktsioonidega.¹¹⁰ Algoritmid ennustavad ka potentsiaalselt suure nõudlusega perioode ning suunavad juhte kõrgema tasu lubadusega töötama nendel päevadel ja kellaaegadel.¹¹¹ Platvormid saavad algoritme kasutades muuta tasustamise reegleid väga kiiresti ja ühepoolset, mis võib tugevalt

¹⁰⁶ Sanchez-Cartas, J.M., Katsamakos, E. AI pricing algorithms under platform competition. – Electronic Commerce Research, Vol. 25, lk 4343–4370, 28.02.2025. – <https://doi.org/10.1007/s10660-024-09821-w>.

¹⁰⁷ Binns, R., Stein, J., Datta, S., Van Kleek, M., Shadbolt, N. Not Even Nice Work If You Can Get It; A Longitudinal Study of Uber's Algorithmic Pay and Pricing, 23.06.2025. – <https://dl.acm.org/doi/10.1145/3715275.3732099>.

Kusjuures Prantsusmaal on läbipaistvuse suurendamiseks kehtestatud nõue, et platvormid peavad andma töötajatele teavet iga tööülesande minimaalse hinna kohta ning avaldama näitajad keskmiste sissetulekute kohta. Vt Eurofound Platform Economy Database. France: Law 2016-1088. Legal framework for platform workers (Legislation), 2021. – <https://apps.eurofound.europa.eu/platformeconomydb/france-law-20161088-legal-framework-for-platform-workers-103106>.

¹⁰⁸ Pott, T. Bolt maksab juhtidele sõltuvalt piirkonnast erinevat tasu. – ERR, 01.04.2026. – <https://www.err.ee/1609983975/bolt-maksab-juhtidele-soltuvalt-piirkonnast-erinevat-tasu>.

¹⁰⁹ Duggan, J., et al. 2019.

¹¹⁰ Rosenblatt, A., Stark, L. 2016, lk 3766.

¹¹¹ Duggan, J., et al. 2019.

mõjutada töötajate sissetulekuid. Kusjuures Soomes moodustasid kullerid ametiühingu peale seda, kui Wolti tasusüsteemi algoritmiline muudatus tõi kaasa sissetulekute olulise vähenemise.¹¹² Eestis korraldasid Bolti juhid 2026. aasta jaanuaris aktsiooni Ida-Virumaal ning märtsis Saaremaal, kuna Bolt maksab sõltuvalt piirkonnast erinevat tasu ning teenuse hinnavahet võib olla lausa kahekordne.¹¹³

Tasu on väga oluline komponent töösuhtes. Töölepingu iseloomulik tunnus on töö eest perioodilise tasu maksmine.¹¹⁴ Eestis kehtiv töölepingu õiguslik eeldus on ka seostatud tasu maksmise komponendiga – kui isik teeb teisele isikule tööd, mille tegemist võib vastavalt asjaoludele oodata üksnes tasu eest, eeldatakse, et tegemist on töölepinguga (TLS § 1 lg 2). Kuigi töölepingu sõlmimisel võib töötajal olla võimalik tasu suuruse osas läbi rääkida, siis tasu suuruse määramine on üldjuhul tööandja otsus ning on seega osa alluvussuhtest. Järelikult on ka platvormi sekkumine tasu määramisse seotud otseselt töösuhte määratlemise traditsiooniliste kriteeriumitega – tasu maksmine ning alluvussuhte olemasolu. Kui platvorm määrab (algoritmiliselt) tasu suuruse, siis on täidetud tööandjale omane roll.

Üldjuhul kasutatakse digitaalsetel platvormidel rohkem algoritmilist juhtimist kui traditsioonilistel töökohtadel. Siiski tehnoloogia areng suunab algoritmilisi lahendusi kasutama ka muudes valdkondades kui platvormimajanduses, kuid teatud erinevustega, arvestades algoritmilise juhtimise ja varem olemas olnud organisatsiooniliste struktuuride vastastikuse mõjuga.¹¹⁵ Kui algoritmiline juhtimine muudab peamiselt töökorraldust traditsioonilistel töökohtadel¹¹⁶, siis platvormitöös on see tugevalt seotud ka tasu suuruse määramisega. Töötasu määramine ja maksmine on traditsioonilise töösuhte osa ning selle automatiseerimine on klassikalise kriteeriumi tänapäevane väljendus. Siiski on oluline hinnata, kas kriteeriumi eraldiseisev sätestamine on vajalik.

¹¹² PAM. Negotiations on Wolt couriers' working conditions stalled – PAM demands genuine improvements to couriers' livelihoods, 25.10.2024. – <https://www.pam.fi/en/stories/negotiations-on-wolt-couriers-working-conditions-stalled-pam-demands-genuine-improvements-to-couriers-livelihoods/>.

¹¹³ Pott, T. 2026.

¹¹⁴ TLS § 1 lg-d 1 ja 2, TLS § 33 lg 1; Käärats, E. jt (koost), lk 10; RKTko 2-18-6908, p 13; EK C-692/19, *B v Yodel Delivery Network Ltd.*, p 29; International Labour Organization. R198, artikkel 13.

¹¹⁵ Baiocco, S., *et al.* 2022, lk 20.

¹¹⁶ *Ibid.*, lk 21.

Töötasu määramisse sekkumise on mitmed Euroopa Liidu riigid sätestanud töösuhte kindlakstegemise lisakriteeriumina. Järgnevalt on käsitletud Belgia, Malta ja Portugali seadusandlust ja vaidlusorganite praktikat lisaks teistele Euroopa Liidu liikmesriikide vaidlusorganite praktikale, et hinnata kriteeriumi sätestamise vajalikkust platvormitöö tegijate õigusliku staatuse määratlemise lihtsustamiseks.

Belgia platvormitöö tegijatele suunatud töölepingu õigusliku eelduse rakendumise üheks tingimuseks on tööseaduse artikli 337/3 lõike 1 punkti 4 järgi platvormi võime piirata töötaja sissetulekut, näiteks määrales tunni- või tükitöötasu ning takistades isikul tellimusi tagasi lükata või hindu ise määrata.¹¹⁷ Maltal kehtivat õiguslikku eeldust, mille kohaselt kõik platvormitöö tegijad on töötajad, saab platvorm ümber lükata muu hulgas tõendades, et ta ei määra kindlaks töötasu suurust ega kehtesta selle ülemmäärasid (platvormitöö määruse artikkel 4 lg 3 p a).¹¹⁸

Sarnaselt eeldatakse Portugalis töölepingu olemasolu, kui digiplatvorm määrab teenuse eest makstava tasu või kehtestab selleks minimaalsed ja maksimaalsed piirid (artikkel 12-A lg 1 p a).¹¹⁹ Teiste riikidega võrreldes käsitleb Portugal tasu puudutavat erikriteeriumi rangemalt, kuivõrd näiteks Hollandi kohtupraktikas on leitud, et minimaalse tasu suuruse määramine ei ole alluvuse tunnus¹²⁰ ning Prantsuse Ülemkohus on kinnitanud, et maksimaalse hinna määramine ei ületa alluvussuhte tuvastamiseks vajalikku lävendit, kui juhtidel säilib teatud paindlikkus.¹²¹

Vaidlusorganite praktikast väljakujunenud juhendites on samuti käsitletud tasu määramisse sekkumist. Hollandi kõrgeim kohus esitas 2023. aastal töösuhte määratlemiseks mitteammendava loeteluna kümme kriteeriumit, mille hulgas on ka tasu määramise ja maksmise viis. Samuti mängib rolli tasu suurus ja kas see viitab tavapärasele töötasule või ettevõtlustulule.¹²² Iirimaa avaldatud töötegija staatuse määramise juhendi järgi tuleb hinnata,

¹¹⁷ Belgia seadusandluse osas vt ptk 1.1, allmärkus 29.

¹¹⁸ Malta seadusandluse osas vt ptk 1.2, allmärkus 64.

¹¹⁹ Portugali seadusandluse osas vt ptk 1.1, allmärkus 33.

¹²⁰ Eurofound Platform Economy Database 2024 (viide 11).

¹²¹ Li, V. 2025.

¹²² Hollandi kõrgeim kohus esitas 2023. aastal mitteammendava loeteluna kümme kriteeriumit, mida tuleb töösuhte määratlemisel kogumis arvesse võtta: (i) töö iseloom ja kestus, (ii) töö ja tööaegade kindlaksmääramise viis, (iii) töö ja töötegija lõimumine organisatsiooni ja äritegevusse ehk mil määral on töötegija seotud ettevõtte

kas leping hõlmab töö eest tasu maksmist. Raamistiku rakendamisel tuleb arvestada täiendavate teguritega, sealhulgas sellega, et töötajaid ei määra ise oma töötasu, mida iseenda tööandjad sageli teevad.¹²³ Seega on Iirimaa lähenemises rõhk pigem töö eest tasu saamisel, kuigi ka tasu suuruse määramisega tuleb arvestada koos teiste tegelikku olukorda iseloomustavate teguritega.

Enne 2022. aasta seadusemuudatuse jõustumist kinnitas Brüsseli Töökohus 2021. aastal Deliveroo kullerite iseseisvate teenusepakkujate staatust tuginedes just üldistele töösuhte määratlemise kriteeriumitele. Hinnates kullerite teenust, mitte platvormi tegevust, leidis kohus, et Deliveroo on transpordi- ja logistikafirma ning kohaldas sellele sektorile spetsiifilisi kriteeriume¹²⁴ töösuhte määratlemiseks, sh asjaolu, et kulleril puudub mõju hindadele või tasudele teenuste eest. Töösuhte eeldus aga lükati ümber, sest pooled olid oma kokkuleppes selgelt väljendanud tahet sõlmida sõltumatu teenuse osutamise leping, kulleritel oli töö ja tööaja korraldamise vabadus (ettebroneeritavad tööajad ei piiranud seda vabadust ning neil oli võimalik end igal ajal platvormilt lahti ühendada) ning hierarhilist kontrolli ei tuvastatud (ei antud täpseid juhiseid, ei nõudnud puudumiste põhjendamist ega omanud sanktsioneerimisõigust).¹²⁵ Seega on näha, et kogumis hinnates ei olnud tasu määramisse

struktuuri ja tegevusega, (iv) isikliku töösoorituse kohustuse olemasolu, (v) lepingu sõlmimise viis, (vi) tasu määramise ja maksmise viis, (vii) tasu suurus ja kas see viitab tavapärasele töötasule või ettevõtlustulule, (viii) ettevõtlusriski olemasolu töötajajaoks, (ix) lepingutingimuste tegelik mõju töötajale, (x) töötajaja ettevõtlik käitumine, sh kas isik ehitab üles mainet, tegeleb klientide leidmisega, on registreeritud ettevõtjana, klientide arv ja koostöö kestus ühe kliendiga. Neid tegureid tuleb hinnata kogumis, andmata ühelegi kriteeriumile suuremat kaalu kui teisele. Vt Van Doorne. The judgment on Deliveroo, 08.08.2024. – <https://www.vandoorne.com/en/artikelen/the-judgement-on-deliveroo-localized-en/>.

Hollandi kõrgeim kohus täpsustas ettevõtlusriski hindamiskriteeriumit 2025. aastal. Ettevõtlusriski hindamisel tuleb arvesse võtta nii sisemist kui ka välist ettevõtlust. Sisemise ettevõtluse alla kuuluvad küsimused nagu tehtud töö finantsriski kandmine ja tööaja iseseisev määramine. Väline ettevõtlus hõlmab aspekte nagu investeerimine ja mitmete klientide omamine. Kõiki neid tegureid hinnates on võimalik, et sama töö puhul on isikute tööalane õiguslik staatus erinev. Vt Pronk, C., Sterk, S., Westerhoff, d. Van der Veen, B., Alsemgeest, C. Are some independent contractors more equal than others? – Lexology, 31.03.2025. – <https://www.vandoorne.com/en/artikelen/are-some-independent-contractors-more-equal-than-others/>.

¹²³ Department of Social Protection, Office of the Revenue Commissioners, Workplace Relations Commission 2024, lk 9, 13-15.

Iirimaa tööõigusliku staatuse määramise juhendi kohta vt ka ptk 1.1, allmärkus 43.

¹²⁴ Need kriteeriumid olid: kuller ei kanna finantsriski, tal puudub vastutus ja otsustusõigus ettevõtte rahaliste vahendite üle, tal puudub otsustusõigus ettevõtte ostupoliitika osas, samuti puudub tal mõju hindadele või tasudele teenuste eest, kulleril ei ole kohustust saavutada tulemus (*obligation de résultat*), vaid ainult kohustus püüelda tulemuse poole, ta ei esine kolmandate isikute ees iseseisva ettevõtjana ning kulleritel ei ole võimalik allhanke kasutamine (üle 80% juhtudest). Vt Belgia tööseadus. Loi-programme (I) du 27 décembre 2006 artikkel 337/2 lg 1; Eurofound Platform Economy Database 2021 (viide 10).

¹²⁵ Eurofound Platform Economy Database 2021 (viide 10).

sekkumine ega muude täiendavate kriteeriumite tähtsuse osakaal niivõrd suur, et töösuhte eeldust ei oleks traditsiooniliste kriteeriumite alusel ümber lükatud.¹²⁶

Pärast 2022. aasta seadusemuudatuse jõustumist tühistas teise astme kohus selle otsuse ning kinnitas kullerite töötaja staatust¹²⁷, mis näitab, et seadusandlikult kehtestatud lisakriteeriumid muutsid õiguslikku hinnangut. Tähelepanuväärne on aga see, et Belgia õiguskirjanduses on märgitud, et mitmed sätestatud täiendavatest kriteeriumitest kattuvad või täpsustavad tavapäraseid töösuhte määratlemise kriteeriume.¹²⁸

Tasu määramisse sekkumist on oluliseks pidanud mitmed vaidlusorganid. Näiteks kinnitas Belgia sotsiaalkindlustusamet 2024. aastal Uber Eats platvormi kulleri töötaja staatust, tuginedes mh sellele, et Uber Eats määrab hinnakujunduse ilma kulleritega konsulteerimata.¹²⁹ Sarnasel põhjusel tunnistas Brüsseli Töökohus 2025. aastal Uberi ja juhi vahelist töölepingulist suhet.¹³⁰ Ka Hispaanias on vaidlusorganid kinnitanud platvormitöö tegijate töötaja staatust, viidates platvormi ainuõigusele otsustada hindade, makseviisi ja tasu määramise üle.¹³¹ Amsterdami ringkonnakohus kinnitas platvormi Temper kaudu tööd tegevate isikute iseseisva töötegija staatust, viidates sellele, et lõpliku tasu määravad klient ja töötegija, mitte platvorm, kuigi Temper kehtestab miinimumhinnad.¹³²

Prantsuse kohtupraktikas on mitmes lahendis viidatud tasustamise kriteeriumile, kuid staatuse määratlused ei ole ühtsed. Prantsuse Ülemkohus tugines 2020. aastal hindade määramise keelule kui alluvussuhte tunnusele.¹³³ Kuid 2025. aastal muutis Ülemkohus oma praktikat ja

¹²⁶ Poolte selgelt väljendatud tahte osas vt ka ptk 1.1, allmärkus 29.

¹²⁷ Zehnder, D. Arbeidsrechtbank erkent Deliveroo-koeriers als werknemers. – Visie, 22.12.2023. – https://visie.net/artikel/arbeidsrechtbank-erkent-deliveroo-koeriers-als-werknemers?utm_source=social&utm_medium=organic&utm_campaign=tw-feed.

¹²⁸ Van Olmen, C. Belgium: Labour Deal 2022: Better Protection for Digital Platform Workers. L&E Global, 09.12.2022. – <https://leglobal.law/2022/12/09/belgium-labour-deal-2022-better-protection-for-digital-platform-workers/>.

¹²⁹ Eurofound Platform Economy Database 2023 (viide 8).

¹³⁰ Eurofound Platform Economy Database 2025 (viide 25).

¹³¹ Vt Waeyaert, W., Lenaerts, K., Gillis, D. 2022; Eurofound Platform Economy Database 2023 (viide 9); Comunicación Poder Judicial 2025.

¹³² Eurofound Platform Economy Database 2024 (viide 11).

¹³³ Hiessl, C. 2024, lk 16.

kinnitas Uberi juhtide iseenda tööandjaks olemist. Kohus ei lugenud hinnakujundust kontrolliks, kuna Uber määrab maksimaalse hinna, kuid juhtidel säilib teatud paindlikkus.¹³⁴

Eelnevast on näha, et kui traditsioonilises töösuhtes on töö eest tasu maksmise fakt üks töölepingule iseloomulikke tunnuseid¹³⁵, siis platvormimajanduses on pigem määravaks see, milline on töötegija roll oma teenuse hinna kujundamisel. Traditsioonilises töösuhtes makstakse töötajale perioodilist tasu ja üldjuhul määrab tasu suuruse tööandja. Kui digiplatvorm määrab tasu või sissetuleku piirid ühepoolset, viitab see üldiselt tööandjale omasele kontrollile ja töötegija iseseisvuse puudumisele.

Lisakriteeriumi sätestamisega kinnitatakse selgelt, et platvormi (algoritmiline) sekkumine tasu suurusesse viitab tööandjale omasele kontrollile, mis omakorda suurendab turuosaliste õiguskindlust. Samuti on võimalik vähendada tõlgendusruumi, kas algoritmiline tasu määramisse sekkumine on oluline juhtimise ja kontrolli tunnus platvormimajanduses.

Samas traditsioonilised töösuhte hindamise tunnused juba hõlmavad tasustamisesse sekkumist ning olemasolevaid kriteeriume saab laiendavalt tõlgendada. Platvormitöö seaduse eelnõu § 5 juba kohustab arvestama algoritmilise juhtimisega (sh automaatse tasu määramisega¹³⁶), mistõttu eraldi kriteeriumi lisamine võib muuta regulatsiooni tarbetult keerukamaks ja korduvaks. Seetõttu ei ole tasu määramisse sekkumise lisakriteeriumi seaduses sätestamine vajalik.

Siiski tuleb mainida, et automaatset tasu määramist kui hinnatavat tunnust ei ole nimetatud seaduseelnõus, vaid selle seletuskirjas. Selleks, et turuosalistel (nii platvormidel kui ka töötegijatel) oleks töösuhte määratlemise protsess platvormimajanduse kontekstis selgem, saab koostada näiteks Tööinspektsiooni tööelu veebiportaalis suunismaterjalid. Nii säilib seaduses

¹³⁴ Li, V. 2025.

¹³⁵ Veel üks näide on Itaalia, kus põhiline erinevus töötaja ja iseenda tööandja vahel on alluvussuhe, kuid kohtupraktikas on loetud täiendava kriteeriumina töötaja staatusele viitavana fikseeritud kuupalga maksmist. Vt European Trade Union Confederation. Italy: Country report 2022. – https://www.etuc.org/sites/default/files/page/file/2023-05/ETUC_country%20report_Italy-EN.pdf.

¹³⁶ Platvormitöö seadus. Eelnõu seisuga märts 2026. Seletuskiri, lk 9-10.

üldkriteerium ning suunismaterjalides saab anda turuosalistele praktilise ülevaate algoritmilise tasu määramise olemusest.¹³⁷

¹³⁷ Vt ka Lisa.

2. Töö korraldamist käsitlevad kriteeriumid

2.1. Töö teostamise viisi määramine

Töö teostamise viisi ja meetodite määramine on digiplatvormidel tavapärane praktika. ILO läbiviidud uuringust selgub, et mitmetelt vastanutelt on veebipõhised platvormid nõudnud kindla tarkvara allalaadimist või teatud riistvara- ja tarkvaranõuete täitmist (nt internetiühenduse kiirus, veebikaamera või kindla operatsioonisüsteemi olemasolu).¹³⁸ Ka sõidujagamise ja kullerteenuse valdkonnas määravad platvormid mitmeid aspekte: näiteks GPS-jälgimise toel pannakse paika marsruudid¹³⁹ ning tööülesannete täitmisele seatakse reeglid, sh käitumisootused, klienditeeninduse nõuded, tarnete käitlemise juhised ja mõnel juhul ka tööaeg.¹⁴⁰ Tavaliselt antakse suunised ka mittediskrimineerimise, ahistamisvastaste meetmete, vajaliku turvavarustuse ja liikluseeskirjade järgimise kohta.¹⁴¹

TLS § 1 lõiked 1 ja 2 näevad ette, et töölepingule on iseloomulik tööd tegeva isiku allutatus tööd andva isiku juhtimisele ja kontrollile, mis ilmestab töötaja poolset kohustust järgida tööülesannete täitmisel tööandja antud korraldusi.¹⁴² Riigikohtu praktika järgi on oluline hinnata töötaja alluvuse määra ehk kuivõrd on töötaja seotud tööandja korraldustega töö tegemise viisi, aja ja koha kohta.¹⁴³ Ka Euroopa Kohtu praktika viitab töösuhte kui teisele isikule tema juhtimisel teenuste osutamisele.¹⁴⁴ TLS § 1 lg 4 välistab töölepingu, kui töö tegemiseks kohustatud isikul on töö tegemise viisi, aja ja koha valikul oluline iseseisvus. Samas ei välista teatav iseseisvus töölepingu olemasolu, vaid töösuhte kindlakstegemiseks tuleb hinnata töötaja alluvuse määra.¹⁴⁵

Platvormimajanduses juhib tihti tööprotsessi platvorm ning töö teostamise viisi määramine võib väljenduda mitmel viisil: näiteks kindla tarkvara kasutamise kohustuses ning marsruutide

¹³⁸ International Labour Organisation. World Employment and Social Outlook 2021, lk 177.

¹³⁹ *Ibid.*, lk 179.

¹⁴⁰ *Ibid.*, lk 96-97.

Töö tegemise aja määramise kohta vt ka ptk 2.2.

¹⁴¹ *Ibid.*, lk 97.

¹⁴² Platvormitöö seadus. Eelnõu seisuga märts 2026. Seletuskiri, lk 10.

¹⁴³ RKTko 2-18-6908, p 13.

¹⁴⁴ EK C-66/85, *Deborah Lawrie-Blum v Land Baden-Württemberg*, p 12; EK C-692/19, *B v Yodel Delivery Network Ltd.*, p 29.

¹⁴⁵ RKTko 3-2-1-41-11, p 14.

kontrollis, sh ettemääratud marsruutide järgimise või tellimuste saamiseks kindlas piirkonnas olemise kohustuses. Samuti kuulub töö teostamise viisi määramise alla ka tööandjale omane kontroll, mis ulatub tööülesannetest kaugemale: välimuse ja riietuse nõuded, käitumisreeglid klientidega suhtlemisel ning detailsete juhiste kehtestamine teenuse osutamiseks. Tegemist ei uue töösuhte määratlemise kriteeriumiga, mis kehtiks ainult platvormitöö puhul, vaid töö teostamise viisi määramine on traditsiooniline töösuhte tunnus.

Mitmed Euroopa Liidu riigid on sätestanud töö teostamise viisi määramise eraldiseisva töösuhte hindamise kriteeriumina. Järgnevalt on analüüsitud Belgia, Horvaatia, Malta, ja Portugali seadusandlust ning vaidlusorganite praktikat lisaks teistele Euroopa Liidu liikmesriikide praktikale, et hinnata töö teostamise viisi määramise erikriteeriumi seadusesse sätestamise vajadust platvormimajanduse kontekstis.

Belgia tööseaduses on töösuhte määratlemise lisakriteeriumina sätestatud platvormi õigus kehtestada kohustuslikud reeglid töötajate välimuse, käitumise ja tööviisi kohta ning platvormi võime piirata töötaja vabadust töö tegemise viisis, näiteks sundida järgima kindlat marsruuti või suhtlusviisi kliendiga (artikkel 337/3 lg 2 p-d 3 ja 5).¹⁴⁶ Horvaatias viitab töösuhte olemasolule muuhulgas isikule töö tegemiseks käskude ja juhiste andmine (artikkel 221.m lg 2 p 2), käskude täitmisest keeldumise vabaduse piiramine või sellise keeldumise seostamine sanktsioonide või muude meetmetega ähvardamisega (artikkel 221.m lg 2 p 3) ning töö tegemise aja, koha ja viisi konkreetne kindlaksmääramine (artikkel 221.m lg 2 p 4).¹⁴⁷

Malta platvormitöö määruse artikli 4 lõike 3 punkti b järgi on üheks töösuhte tunnuseks nõue, et digitaalse platvormi kaudu töötav isik järgib konkreetseid siduvaid eeskirju seoses välimuse ja käitumisega teenuse või töö saaja suhtes (artikkel 4 lg 3 p b).¹⁴⁸ Portugalis on üks töösuhte määratlemise täiendavatest kriteeriumitest digiplatvormi juhendamisoiguse kasutamine ja konkreetsete reeglite kehtestamine, näiteks teenusepakkuja välimuse, käitumise teenuse kasutaja või tegevuse teostamise suhtes (artikkel 12-A lg 1 p b).¹⁴⁹

¹⁴⁶ Belgia seadusandluse osas vt ka ptk 1.1, allmärkus 29.

¹⁴⁷ Horvaatia seadusandluse kohta vt ka ptk 1.2, allmärkus 63.

¹⁴⁸ Malta seadusandluse osas vt ka ptk 1.2, allmärkus 64.

¹⁴⁹ Portugali seadusandluse osas vt ka ptk 1.1, allmärkus 33.

Traditsioonilisi kriteeriume on laiendavalt tõlgendatud riikides, kus ei ole sätestatud töösuhte määratlemise eritunnuseid. Näiteks on seda teinud Itaalia Tööministeerium 2025. aastal avaldatud juhendis platvormitöö tegijate kutsetegevuse teostamise kohta. Platvormitöö tegija on iseseisev vaid siis, kui puuduvad tööandja kontrolli-, juhendamise- ja distsiplinaarvolitused (nt töötajaja kohustus järgida kindlaid töö tegemise kohti ja ettemääratud marsruute või kohustus viibida kindlas piirkonnas tellimuste saamiseks).¹⁵⁰

Traditsiooniliste kriteeriumite laiendavat tõlgendamist esineb ka kohtupraktikas. Prantsuse Ülemkohus on käsitlenud töö teostamise viisi määramist oma 2020. aasta lahendis, kus kinnitati Uberi juhi töötaja staatust – marsruudi otsustas platvorm ning kõrvalekaldumine vähendas tasu, mis viitas platvormist sõltumisele ning töösuhetele.¹⁵¹ Sarnaselt viidati marsruutide määramisele ka 2022. aasta Pariisi kohtu lahendis, kus Deliveroo mõisteti kriminaalmenetluses süüdi töösuhte varjamises.¹⁵² Kullerite võimalus ise marsruut valida viitab alluvussuhte puudumisele ja iseseisva teenusepakkuja staatusele Prantsuse Ülemkohtu 2025. aasta otsuse järgi.¹⁵³ Ka Soome Kõrgeima Halduskohtu otsuses on viidatud, et kullerite töösuhtel on tunnuseid, mis ei ole tüüpilised tööandja juhtimisele ja järelevalvele (nt kulleri vabadus otsustada oma töö teostamise viisi, sh veomarsruudi üle). Siiski jõudis kohus tulemusele, et Wolti kuller on töötaja, arvestades platvormi tegelikku tähtsust töö juhtimisel ja kontrollimisel.¹⁵⁴ Seega kohtupraktika näitab, et töö teostamise viisi määramist nähakse kaaluka tööandja juhtimisele ja kontrollile viitava tunnuseks.

Töö teostamise viisi määramine on olemuslik osa töölepingulisest suhtest. Kui platvorm annab detailseid tööjuhiseid (näiteks kohustus kasutada kindlat tarkvara, järgida konkreetseid marsruute või nõudeid kliendiga suhtlemisel), viitab see otseselt tööandja juhendamisoigusele ja seega ka alluvussuhetele. Detailsete juhiste andmine on enam kui teenuse kvaliteedi tagamine – see on tööprotsessi sisuline juhtimine.

¹⁵⁰ Costantino, T., Gangemi, A. 2025.

¹⁵¹ Hiessl, C. 2024, lk 15.

¹⁵² Jean-Robert, A. 2022.

¹⁵³ Li, V. 2025.

¹⁵⁴ Korkein hallinto-oikeus KHO:2025:41, p 85.

Eraldi kriteeriumi seaduses sätestamisega saab muuta töö teostamise viisi kontrolli selgemalt hinnatavaks ning muuta töötajale arusaadavamaks, et platvormi üksikasjalikud juhised töö teostamise viisi määramisel viitavad töösuhtele. Samuti on nii turuosalistele selgem, millist töö viisi määramist peab seadusandja alluvussuhte ilminguks.

Samas tuleb arvestada, et platvormitöö seaduse eelnõu § 6 lg 1 näeb ette, et platvormitööle kohaldatakse TLS § 1 lõikes 2 sätestatud eeldust töölepingu olemasolu kohta. Wolti Balti riikide avaliku poliitika juht M. Liutvinskis on leidnud, et § 6 lg 1 sõnastus viitab sellele, et platvormitöö puhul eeldatakse alati töölepingu olemasolu, kui töö on tasustatud. Wolti hinnangul tuleks sätet muuta nii, et “töölepingu olemasolu eeldus kehtib platvormitöö puhul juhul, kui seda tööd tehakse töölepingu seaduses sätestatud viisil digitaalse tööplatvormi juhtimise ja kontrolli all”.¹⁵⁵ Selline täpsustus ei ole aga tingimata vajalik, kuna tööleping ei ole seotud ainult tasu maksmisega, vaid hõlmab ka tööandja juhtimisele ja kontrollile allumist (TLS § 1 lg 1). Seda kinnitab ka TLS § 1 lg 4, mis välistab töölepingu, kui töö tegemiseks kohustatud isik on töö tegemise viisi, aja ja koha valikul olulisel määral iseseisev. TLS § 1 lõikes 2 sätestatud töölepingu eeldust ei saa käsitleda eraldi töölepingu terviklikust definitsioonist.

Eraldi kriteeriumi sätestamine loob seega sisulise kattuvuse kehtiva õigusega ning viib ülereguleerimiseni. Liiga detailne loetelu võib ühtlasi takistada uute töökorralduse vormide arvestamist, kui need ei sobitu seaduse raamistikuga. Kohtud hindavad alluvust tervikuna ning liigne detailsus võib piirata vajalikku paindlikkust, kui kontrollivormid kiiresti arenevad. Kui kriteeriumi ei sätestata, saavad kohtud juhtumipõhiselt hinnata, millised juhiste vormid tegelikult viitavad alluvussuhtele. Seetõttu ei ole töö teostamise viisi määramise lisakriteeriumi seaduses sätestamine vajalik.

Samas on nii turuosalistel keerulisem ette näha, kuidas kohus sisustab (olulisel määral) iseseisvust töö tegemisel ning milliseid konkreetseid juhiseid loetakse iseseisvust piiravaks. Platvormitöö seaduse eelnõu seletuskirjas on välja toodud, et alluvussuhte muudab usutavaks näiteks see, kui platvorm kehtestab kohustuslikud reeglid töö tegemise aja, koha, välimuse või

¹⁵⁵ Koppel, K. Wolt soovib platvormitöö seadusest osa lõike välja võtta. – ERR, 31.03.2026. – <https://www.err.ee/1609981992/wolt-soovib-platvormitoo-seadusest-osa-loike-valja-votta>.

käitumise kohta¹⁵⁶, mis mingil määral juba aitab selgust tuua. Õigusselguse suurendamiseks, mille vajadusele viitab ka Wolti eelnevalt nimetatud seisukoht, on aga otstarbekas näiteks Tööinspektsiooni tööelu veebiportaalis juhendi koostamine, milles selgitatakse mh töö teostamise viisi määramise vorme ning nende seost töösuhtega. Nii säilib seaduse paindlikkus ja välditakse liigset reguleerimist, kuid suureneb õigusselgus platvormimajanduse turuosaliste vaatest.¹⁵⁷

2.2. Töö tegemise aja määramine

Paindlikkus tööaja planeerimisel on üks peamisi põhjuseid, miks otsustatakse digiplatvormi vahendusel tööd teha. Tegelikuses osutub tööaja valikuvabadus platvormimajanduses sageli näiliseks. ILO uuringutulemustest on näha, et veebipõhistel platvormidel töötajad kogevad sageli ettearvamatuid töögraafikuid ja peavad töötama ebatavapärasel aegadel: umbes 82 protsenti vabakutseliste isikute platvormidel (ingl k *freelance platforms*) tegutsevatest töötajatest kinnitasid, et kliendid paluvad neil olla kättesaadavad väljaspool tavalisi tööaegu mõnikord või regulaarselt.¹⁵⁸

Sõidujagamise ja kullerteenuseid pakkuvatel platvormidel võivad töötajad esmapilgul valida, milliseid ülesandeid nad vastu võtavad, kuid tegelikuses võib ülesannete tagasilükkamine kahjustada hinnanguid ja vähendada tulevasi töövõimalusi.¹⁵⁹ Mängustamise kaudu (ingl k *gamification*) suunatakse töötajaid suurendama sissetulekut või teenima preemiaid, mis viib suure töökoormuseni.¹⁶⁰ Algoritmide abil tuvastatakse suure nõudlusega perioodid ning juhtidele lubatakse keskmisest kõrgemat sissetulekut, kui nad sellel perioodil töötavad.¹⁶¹ Selleks, et täita eesmäärke või kartes kliendi või tellimuse kaotamist, töötatakse üle normaalse.¹⁶² Seega on näha, et tihti ei ole platvormitöö tegijal võimalik ise vabalt määrata oma tööaega ning on keeruline rääkida tegelikust tööaja valiku paindlikkusest.

¹⁵⁶ Platvormitöö seadus. Eelnõu seisuga märts 2026. Seletuskiri, lk 10.

¹⁵⁷ Vt ka Lisa.

¹⁵⁸ International Labour Organisation. World Employment and Social Outlook 2021, lk 166.

¹⁵⁹ *Ibid.*, lk 99.

¹⁶⁰ *Ibid.*, lk 168.

¹⁶¹ Duggan, J., *et al.* 2019.

¹⁶² International Labour Organisation. World Employment and Social Outlook 2021, lk 168.

Vastavalt TLS § 1 lõigetele 1 ja 2 on töölepingule iseloomulik tunnus tööd tegeva isiku allutatust tööd andva isiku juhtimisele ja kontrollile, mis viitab sellele, et tööandja määrab töö tegemise koha, aja ja viisi.¹⁶³ Samuti on Riigikohus rõhutanud, et on oluline hinnata töötaja alluvuse määra ehk kuivõrd on töötaja seotud tööandja korraldustega töö tegemise viisi, aja ja koha kohta.¹⁶⁴ TLS § 1 lg 4 välistab töölepingu, kui töö tegemiseks kohustatud isik on töö tegemise viisi, aja ja koha valikul olulisel määral iseseisev. Siiski ei välista teatav iseseisvus töölepingu olemasolu, vaid töösuhte kindlakstegemiseks tuleb hinnata töötaja alluvuse määra.¹⁶⁵ Euroopa Kohus on selgitanud 2020. aasta lahendis *B v Yodel Delivery Network Ltd*, et isik ei ole töötaja (tööaja direktiivi 2003/88/EÜ tähenduses), kui tal on vabadus võtta või mitte vastu võtta ülesandeid, mida oletatav tööandja pakub, või ühepoolselt määrata nende ülesannete maksimaalne arv või määrata enda tööaeg teatud piirides ning kohandada seda vastavalt enda soovidele, mitte ainult vastavalt tööandja huvidele. Tööd tegeva isiku iseseisvus ei tohi olla näiline.¹⁶⁶ Järelikult on tööandja õigus töö tegemise aega määrata üks töösuhte olemuslikke tunnuseid.

Traditsioonilises töösuhtes on tööaja määramine kui töösuhte kriteerium lihtsamini tuvastatav, eriti kui kindel tööaeg on lepingusse kirja pandud. Platvormimajanduses võib tööaja määramine olla varjatud ning peidetud algoritmiliste mehhanismide taha. Töötajatel ei pruugi olla lepingus kirjas tööaega, kuid tegelikkuses suunab platvorm teda kindlatel aegadel töötama tööjaotuse, hindamissüsteemide ja sanktsioonide kaudu. Tööaja määramine esineb platvormimajanduses teisiti kui traditsioonilistes töösuhetes, kuid väljendab endiselt alluvussuhte olemasolu. Tegemist ei ole uue töösuhte määratlemise kriteeriumiga, vaid töö tegemise aja määramise kui traditsioonilise töösuhte tunnusega, mis väljendub platvormi ja töötajaja vahelistes suhetes enamasti kaudsel kujul.

Töö tegemise aja määramine on täiendava töösuhte kriteeriumina sätestatud mitmes Euroopa Liidu liikmesriigis: Belgias, Horvaatias, Kreekas, Maltal ja Portugalis. Iirimaa on seda kriteeriumi käsitletud töötajaja staatuse määratlemise juhendis, mis põhineb Iiri Ülemkohtu

¹⁶³ Käärats, E. jt (koost), lk 10.

¹⁶⁴ RKTko 3-2-1-41-11, p 14.

¹⁶⁵ RKTko 2-18-6908, p 13.

¹⁶⁶ EK C-692/19, *B v Yodel Delivery Network Ltd.*, p 45.

loodud töösuhte hindamise viieastmelisel raamistikul.¹⁶⁷ Vaidlusorganite praktikast on tööaja määramise lisakriteerium välja kujunenud ka Hollandis, kus Hollandi kõrgeim kohus esitas 2023. aastal mittetäieliku loeteluna kümme kriteeriumit, mille järgi hinnata töölepingulise suhte olemasolu.¹⁶⁸ Järgnevalt on analüüsitud seadusandlust ja vaidlusorganite praktikat, et hinnata, kas eraldi töö tegemise aja määramise tunnuse sätestamine seaduses on vajalik, et lihtsustada platvormimajanduses töösuhte määratlemist.

Belgias on töötegija õigusliku staatuse määratlemise täiendava tunnuseks nimetatud platvormi võimalus piirata tööaja valikut, sealhulgas karistuste kaudu, kui töötaja ei ole piisavalt kättesaadav (artikkel 337/3 lg 2 p 7).¹⁶⁹ Horvaatias kehtib platvormitöö tegijatele töölepingu eeldus, kui on täidetud seaduses nimetatud tunnused, sh töö tegemise aja, koha ja viisi konkreetne kindlaksmääramine (artikkel 221.m lg 1 ja lg 2 p 4).¹⁷⁰

Kreekas 2021. aastal jõustunud nn negatiivse töölepingu eelduse järgi on alust eeldada töösuhte puudumist, kui teenusepakkujal on mh õigus valida platvormi pakutavaid projekte ning määrata teenuse osutamise aeg platvormi huvidest sõltumata (artikkel 69 lg 2 p β ja δ).¹⁷¹ Malta platvormitöö määrase kohaselt viitab töösuhte töö korraldamise vabaduse tegelik piiramine,

¹⁶⁷ Eurofound Platform Economy Database 2023 (viide 18); The Supreme Court. *The Revenue Commissioners v Karshan (Midlands) LTD T/A Domino's Pizza*.

¹⁶⁸ Van Doorne 2023.

¹⁶⁹ Belgia seadusandluse kohta vt ka ptk 1.1, allmärkus 29.

¹⁷⁰ Horvaatia seadusandluse kohta vt ka ptk 1.2, allmärkus 63.

¹⁷¹ Kreekas jõustus 2021. aastal uus terviklik tööseadus, millega muuhulgas reguleeritakse ka platvormitööd. Vt European Trade Union Confederation. Greece: Country report 2022. – https://www.etuc.org/sites/default/files/page/file/2023-05/ETUC_country%20report_Greece-EN.pdf.

Seaduses kehtestati nn negatiivne töölepingu eeldus ehk kui täidetakse kõik seaduses nimetatud kriteeriumid, siis ei ole platvormi ja teenusepakkuja vahel sõltuvat töösuhet. Töösuhte puudumist on artikli 69 lõike 2 punktide α-δ järgi alust eeldada, kui töötegijal on õigus (i) kasutada alltöövõtjaid või asendajaid, kusjuures eeldus on täidetud ka siis, kui alltöövõtja või asendaja peab järgima samu reegleid kui teenuseosutaja, kes on platvormiga lepingulises suhtes, (ii) valida platvormi pakutavaid projekte, (iii) osutada teenuseid kolmandatele isikutele, sh konkurentidele, (iv) määrata teenuse osutamise aeg platvormi huvidest sõltumata. Vt Kreeka tööseadus. ΝΟΜΟΣ ΥΠ' ΑΡΙΘΜ. 4808, 19 Ιουνίου 2021. – https://www.kodiko.gr/nomologia/download_fek?f=fek/2021/a/fek_a_101_2021.pdf&t=2f84a444ac539a84be8e40236fb2306e.

Tasub märkida, et ametiühingud on seda mudelit kritiseerinud ebamäärasuse ja vähesa õiguskindluse tõttu. Vt European Labour Authority. Regulating digital platforms – Articles 68-72 of Law 4808/2021, 2024. – https://www.ela.europa.eu/sites/default/files/2024-06/Good-practice-fiche-EL-UDW_Regulating-the-digital-platforms-economy.pdf.

sealhulgas sanktsioonide kaudu, eelkõige õigus valida oma tööaeg või puhkuseperioodid, võtta vastu või keelduda ülesannetest (artikkel 4 lg 3 p d).¹⁷²

Sarnaselt on tööaja määramist käsitletud töösuhte määratlemise erikriteeriumina Portugalis, kus töölepingut eeldatakse mh siis, kui digiplatvorm piirab teenusepakkuja iseseisvust töö korraldamisel, eelkõige tööaja valikul, samuti võimalust ülesandeid vastu võtta või neist keelduda, rakendades sealjuures sanktsioone (artikkel 12-A lg 1 p d).¹⁷³ Eelnevalt kirjeldatud seadusandlus näitab, et tööaja määramine platvormitöös ei väljendu tavapärase fikseeritud tööaja kehtestamisena, vaid rõhk on töötajaja iseseisvuse piiramisel tööaja korraldamisel nii tööaja valikul kui ka ülesannete vastuvõtmisel, mida nähakse töösuhte tunnuseks.

Vaidlusorganite praktikast väljakujunenud juhendites on samuti käsitletud tööaja määramist. Hollandi kõrgeim kohus esitas 2023. aastal töösuhte määratlemiseks mitteammendava loeteluna kümme kriteeriumit, mille hulgas on ka tööaegade kindlaks määramise viis.¹⁷⁴ Irimaal avaldatud töötajaja staatuse määramise juhendi järgi tuleb hinnata tööandja võimalust teostada töötajaja üle piisavat kontrolli alluvussuhte kinnitamiseks ning seejuures arvestada täiendavate teguritega, sealhulgas sellega, et töötajatel on sageli kindlad tööajad.¹⁷⁵ Irimaal ei ole töösuhte määratlemisel keskendunud platvormimajanduse eripäradele. Juhend viitab üldiselt tööandja kontrollile, kuid suunab siiski spetsiifilisemalt arvestama erinevate teguritega, sh tööaja ning selle määramisega.

Itaalia Tööministeerium on pidanud vajalikuks arvestada kohustusega järgida kindlaid tööaegu ning viitas selle olulisusele 2025. aastal välja antud juhendis platvormitöö tegijate kutsetegevuse teostamise kohta. Platvormitöö tegija on iseseisev, kui puuduvad tööandja kontrolli-, juhendamise- ja distsiplinaarvolitused, sealhulgas töötajaja kohustus järgida kindlaid tööaegu.¹⁷⁶ Juhend on üldisem ja keskendub rohkem traditsioonilistele tunnustele.

¹⁷² Malta seadusandluse osas vt ka ptk 1.2, allmärkus 64.

¹⁷³ Portugali seadusandluse osas vt ka ptk 1.1, allmärkus 33.

¹⁷⁴ Van Doorne 2023.

Hollandi töösuhte määratlemise juhendi kohta vt ka ptk 1.4, allmärkus 122.

¹⁷⁵ Department of Social Protection, Office of the Revenue Commissioners, Workplace Relations Commission 2024, lk 9, 13.

Irimaa töösuhte määratlemise juhendi kohta vt ka ptk 1.1, allmärkus 43.

¹⁷⁶ Costantino, T., Gangemi, A. 2025.

Tähelepanuväärne on aga see, et praktikas ei ole platvormitöö tegijatel tihti kindlate tööaegade järgimise kohustust, vaid tegelik tööaja korraldamise vabadus on piiratud.

Tööaja määramise vabadust on oluliseks pidanud mitmed Euroopa riikide vaidlusorganid. Enne 2022. aasta seadusemuudatust tegi Brüsseli Töökohus otsuse, kus klassifitseeris Deliveroo kullerid iseseisvateks teenusepakkujateks.¹⁷⁷ Kuigi kohus leidis, et mitmed transpordi- ja logistikasektori töösuhte määratlemise erikriteeriumid olid täidetud¹⁷⁸, siis üldistele töösuhte kriteeriumitele tuginedes oli eeldus ümberlükatav. Arvestades poolte tahet lepingu sõlmimisel, kullerite vabadust oma tööaega ise korraldada, mida ei piira ettebroneeritavad tööajad, platvormist lahti ühendamise õigust ning ülesannete vastuvõtmise kohustuse puudumist, ei tuvastatud alluvussuhte olemasolu.¹⁷⁹

Donostia-San Sebastiani kohtusse jõudis 2025. aastal Glovo ja 168 kulleri vaheline vaidlus, milles platvorm viitas kullerite vabadusele valida tellimusi, tööpäevi ja -aegu kui iseseisva teenusepakkuja tunnustele. Kohus siiski leidis, et ettevõtte suunab, juhib ja kontrollib kullerite tööd – reaajas jälgimine, hinnangusüsteemide kasutamine ning sanktsioneerimine ja teenuse hinnastamisesse sekkumine viitavad kõik alluvussuhte.¹⁸⁰ Lissaboni Töökohus rõhutas 2024. aastal Glovo ja kulleri vahelises vaidluses töötaja autonoomia piiramist ehk tellimuste vastuvõtmise või keeldumise ulatuse piiramist, kui töösuhtele viitavat asjaolu.¹⁸¹

Prantsuse kohtupraktika on olnud varieeruv. Ülemkohus liigitas Uberi juhi 2020. aastal töötajaks mh seetõttu, et platvorm sanktsioneeris juhti sõitudest keeldumiste ja tühistamiste eest, mis viitab tööülesannete valimisel vabaduse tegelikule piiramisele.¹⁸² Samas aasta hiljem

¹⁷⁷ Peale seadusemuudatuse jõustumist teise astme kohus tühistas selle otsuse ja kinnitas Deliveroo kullerite töötaja staatust. Vt Zehnder, D. 2023.

¹⁷⁸ Vt täpsemalt ptk 1.4, allmärkus 124.

¹⁷⁹ Eurofound Platform Economy Database 2021 (viide 10).

Poolte selgelt väljendatud tahte osas vt ka ptk 1.1, allmärkus 29.

¹⁸⁰ Comunicación Poder Judicial 2025.

¹⁸¹ Pereira, C. A. Tribunal reconhece contrato de trabalho a estafeta da Uber Eats. – Jornal de Negócios, 03.02.2024. – <https://www.jornaldenegocios.pt/economia/emprego/lei-laboral/detalhe/tribunal-reconhece-contrato-de-trabalho-a-estafeta-da-uber-eats>; Vitorino, M. Portuguese court decision: digital platform employees. – Lexology, 13.02.2024. – https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=df561017-f17a-4f70-9807-df67fa34bab2&utm_source=Lexology+Daily+Newsfeed&utm_medium=HTML+email+-+Body+-+General+section&utm_campaign=Lexology+subscriber+daily+feed&utm_content=Lexology+Daily+Newsfeed+2024-02-28&utm_term=.

¹⁸² Hiessl, C. 2024, lk 15.

otsustas Lyoni apellatsioonikohus, et Uberi juht ei ole töötaja, kuna ta saab otsustada, millal ta rakendust kasutab ehk ta on vaba oma tööaja valikul.¹⁸³ Kullerite survestamist tiptundidel töötama luges Pariisi kohus aga 2022. aastal töösuhete tunnuseks ning Deliveroo mõisteti süüdi töösuhete varjamises.¹⁸⁴ Samas 2025. aastal leidis Prantsuse Ülemkohus, et võimalus rakendus vabalt sisse ja välja lülitada viitab tööaja puudumisele ning võimalus sõite vastu võtta või tagasi lükata näitab Uberi juhtide autonoomiat, mistõttu kinnitati juhtide iseseisva teenusepakkuja staatust.¹⁸⁵ Ajagraafiku vabadus ja töö tegemise kohustuse puudumine on olnud Prantsuse kohtupraktikas levinud argumendid töölepingulise suhte välistamisel.¹⁸⁶

Soome Kõrgeim Halduskohus leidis 2025. aastal, et Wolti kullerite töös esineb iseenda tööandjatele omaseid tunnuseid (vabadus valida tööaega ja millal platvormile sisse logida ning peale sisselogimist töö vastuvõtmise kohustuse puudumine). Kuid platvormi teostatud märkimisväärne kontroll ja järelevalve (sh digitaalsete lahenduste abil) viitab alluvussuhtele ja seega ka töötaja staatusele.¹⁸⁷ Kohus aga leidis, et tööaja määramise iseseisvuse tõttu ei kohaldu kulleritele Soome tööaja seadus.¹⁸⁸

Tööandja õigus töö tegemise aega määrata on üks töösuhete olemuslikke tunnuseid. Platvormitöös mõjutavad tööaja valimist ja planeerimist tihti platvormi algoritmid, mis kujundavad töötajate käitumist ka siis, kui tööaega ei ole otsesõnu ette nähtud. Tööaja määramise autonoomia väljendub töötajate võimaluses valida tööaega ja platvormi pakutavaid

¹⁸³ Eurofound Platform Economy Database. Lyon Court of Appeal: Uber driver is an independent contractor (Court ruling), 2021. – <https://apps.eurofound.europa.eu/platformeconomydb/lyon-court-of-appeal-uber-driver-is-an-independent-contractor-103844>.

¹⁸⁴ Jean-Robert, A. 2022.

¹⁸⁵ Li, V. 2025.

¹⁸⁶ Näiteks vastavalt 2024. aasta andmetele on Pariisi apellatsioonikohus 56 juhtumist sõidujagamise sektoris tuvastanud töösuhete olemasolu 12 korral. Vt Hiessl, C. 2024, lk 17.

¹⁸⁷ Korkein hallinto-oikeus KHO:2025:41, p 85.

¹⁸⁸ Eurofound Platform Economy Database 2025 (viide 25).

Tähelepanuväärne on õigusteadlase A. Rosin seisukoht, et platvormitöö tegija õigus otsustada, kas ja millal töötada, ei välista tema töötajaks liigitamist Soome õiguse järgi. Rosin selgitab, et platvormitöö töökorraldus sarnaneb nulltunni lepinguga, kus töötajatel on võimalik pakutud tööst keelduda. Soomes loetakse nulltunni lepingu alusel töötajaid töötajateks, kuigi töölepingu mõiste eeldab töötaja kohustust teha tööd tööandja kasuks. Platvormitöö tegijal on õigus töö tegemisest keelduda, mis võiks välistada platvormitöö tegija käsitlemise töötajana. Rosini hinnangul võivad kullerid saada töötaja staatuse nulltunnilepingu kaudu. Vt Rosin, A. The right of a platform worker to decide whether and when to work: An obstacle to their employee status? – European Labour Law Journal, Vol. 13(4), 05.10.2022. – <https://doi.org/10.1177/20319525221128887>.

töid ning tellimustest keelduda või kättesaadavus katkestada. Kuigi platvormid reklaamivad oma tööaja iseseisvat planeerimist, on tegelikkuses autonoomia sageli näiline.

Kohtupraktikas ilmnevad erinevad lähenemised: osad kohtud hindavad alluvussuhte olemasolu üksnes otsese tööaja määramise alusel, teised aga arvestavad ka kaudseid mõjutusmehhanisme, näiteks survet töötada kindlatel aegadel või sanktsioone tellimustest keeldumise eest. Just selline praktika erinevus näitab, et lisakriteeriumi sätestamine võib vähendada tõlgendamise erinevusi, mis kindlustab turutingimuste ettenähtavuse.

Kriteeriumi seadusesse lisamine võib tuua kaasa ka platvormide ärimudelite muutusi, nagu näitas Hispaania praktika: Glovo otsustas kaotada tööajad ning lihtsustada tellimustest keeldumist.¹⁸⁹ Samas ei olnud selline muutus uue regulatsiooni valguses piisav – platvorm otsustas hakata kulleritega sõlmima töölepinguid, et vähendada õiguslikku ebakindlust ja saadud regulatiivseid karistusi.¹⁹⁰ Seega suunab selge õiguslik raamistik platvorme sisulisi muudatusi tegema.

Samas tuleb arvestada, et platvormitöö seaduse eelnõu § 6 lõike 1 järgi kohaldatakse platvormitööle TLS § 1 lõikes 2 sätestatud eeldust töölepingu olemasolu kohta ning olemasolev töölepingu mõiste eeldab tööandja juhtimise ja kontrollile allumist, mis hõlmab ka tööaja määramist. Koos TLS § 1 lõikega 4, mis välistab töölepingu töötegija olulise iseseisvuse korral, on tööaja määramine juba kehtivas õiguses olemasolev kriteerium. Seetõttu ei ole töö tegemise aja määramise tunnuse eraldi sätestamine seaduses vajalik, kuivõrd eraldi sätestamine tekitaks sisulist kattuvust ja ülereguleerimist.

Oluline on aga rõhutada, et tööaja määramine väljendub platvormimajanduses tihti erinevalt kui tavalistes töösuhetes. Seetõttu peab tagama selguse selles, et alluvus võib esineda ka siis, kui tööaega ei ole lepingus fikseeritud, kuid platvorm piirab tegelikku vabadust tööaega valida (nt sanktsioneerides tellimustest keeldumist), mis võib väljenduda ka algoritmiliste lahenduste kaudu. Kui iseseisvus on üksnes näiline, tuleb seda töösuhte tuvastamisel arvesse võtta.

¹⁸⁹ The Gig Economy Project 2021.

¹⁹⁰ Eurofound Platform Economy Database 2024 (viide 17).

Lisaks tuleb arvestada, et isegi kui töötajal on töötaja vabadus, võib töösuhe siiski eksisteerida, kui tegelik sõltuvus ja kontroll kaaluvad üles mõne iseseisvuse tunnuse esinemise. Õigusselguse suurendamiseks on otstarbekas koostada ametlik juhend, nagu on tehtud Iirimaa ja Itaalias. Näiteks saab Tööinspektsiooni tööelu veebiportaalis selgitada, kuidas töötaja määramine kui kontrolli vorm võib välja näha platvormimajanduses, säilitades seaduse paindlikkuse.¹⁹¹

2.3. Isikliku töö tegemise kohustus

Töö korraldamist käsitlevate kriteeriumite alla kuulub isikliku töö tegemise kohustus, mis väljendub enamasti keelus kasutada alltöövõtjaid või asendajaid. Töölepingule on omane isiklikult töö tegemine. Rahvusvaheliselt on seda seisukohta väljendanud ILO, pidades isikliku töö tegemise kohustust üheks töölepingu iseloomulikuks tunnuseks.¹⁹² Euroopa Kohus on 2020. aastal kaasuses *B v Yodel Delivery Network Ltd* selgitanud, et isikut ei saa lugeda (töötaja direktiivi 2003/88/EÜ tähenduses) töötajaks, mh kui isikule on antud vabadus kasutada alltöövõtjaid või asendajaid teenuse osutamiseks.¹⁹³

TLS § 15 lg 3 järgi täidab töötaja oma kohustusi isiklikult, kui ei ole kokku lepitud teisiti. Lisaks näeb TLS § 1 lg 1 ette, et töölepingu alusel teeb füüsiline isik ehk töötaja tööd teisele isikule ehk tööandjale, alludes tema juhtimisele ja kontrollile. Sarnaselt on ka Euroopa Liidu Kohtu praktikas väljakujunenud seisukoht, et töötaja on isik, kes teatud aja jooksul osutab teisele isikule tema juhtimisel tasu eest teenuseid.¹⁹⁴ Sellised definitsioonid eeldavad, et töötaja ei saa oma kohustusi vabalt edasi anda, kuna juhiste andmine eeldab seost töötaja ja tööandja vahel. Seega on isikliku töö tegemise kohustus traditsiooniline töösuhte määratlemise tunnus, mida kasutatakse ka platvormitöö puhul.

Isikliku töö tegemise kohustus on täiendava töösuhte määratlemise kriteeriumina sätestatud mitmes Euroopa Liidu liikmesriigis: Belgias, Horvaatias, Kreekas, Maltal ja Portugalis. Iirimaa on seda kriteeriumi käsitletud töötajaja staatuse määratlemise juhendis, mis põhineb

¹⁹¹ Vt ka Lisa.

¹⁹² International Labour Organization. R198, artikkel 13.

¹⁹³ EK C-692/19, *B v Yodel Delivery Network Ltd.*, p 45.

¹⁹⁴ EK C-66/85, *Deborah Lawrie-Blum v Land Baden-Württemberg*, p 12.

liri Ülemkohtu loodud viieastmelisel raamistikul töösuhte hindamiseks.¹⁹⁵ Ka Hollandis on vaidlusorganite praktikast välja kujunenud isikliku töö tegemise kohustuse lisakriteerium. Hollandi kõrgeim kohus esitas 2023. aastal kümme kriteeriumit (mittetäielik loetelu), mille järgi hinnata töölepingulise suhte olemasolu.¹⁹⁶ Järgnevalt on analüüsitud seadusandlust ja vaidlusorganite praktikat, et hinnata, kas isikliku töö tegemise kohustuse eraldi seaduses sätestamine on vajalik, et platvormitöö puhul suurendada õiguskindlust ja lihtsustada töösuhte määratlemist.

Belgias on üheks töösuhte määratlemise täiendavaks kriteeriumiks ka isikliku töö tegemise kohustus (artikkel 337/3 lg 2 p 7) – kui platvorm piirab asendajate kasutamist, võib see viidata alluvussuhtele. Õiguslikku eeldust on võimalik ümber lükata tuginedes üldistele töösuhte kriteeriumitele (artikkel 337/3 lg 3): poolte kokkuleppes väljendatud tahe, töö ja tööaja korraldamise vabadus ning hierarhilise kontrolli teostamise võimalus (artikkel 333 lg 1). Tähelepanuväärne on see, et Belgias ei ole üldiste kriteeriumite all välja toodud isikliku töö tegemise kohustust, kuid seadusandja on siiski pidanud vajalikuks platvormitöö kontekstis selle tunnuse eristamist.¹⁹⁷

Horvaatias kehtib platvormitöö tegijatele töölepingu eeldus, kui on täidetud seaduses nimetatud tunnused, sh tasustatud töö isiklikult tegemine (Horvaatia tööseaduse artikkel 221.m lg 1 ja lg 2 p 1).¹⁹⁸ Kreeka tööseaduses peetakse digiplatvormi ja töötegija vahelist töölepingut välistavaks tunnuseks teenusepakkuja õigust kasutada alltöövõtjaid või asendajaid, kusjuures eeldus on täidetud ka siis, kui alltöövõtja või asendaja peab järgima samu reegleid kui teenuseosutaja, kes on platvormiga lepingulises suhtes (artikkel 69 lg 2 p α). See tähendab, et kui teenusepakkuja ei või kasutada kolmandaid isikuid töö tegemisel või kolmas isik peab töö tegemiseks kandma nt vormiriideid või läbima teatud koolitusi, siis on alust eeldada töösuhet.¹⁹⁹

¹⁹⁵ Eurofound Platform Economy Database 2023 (viide 18).

¹⁹⁶ Van Doorne 2023.

¹⁹⁷ Belgia seadusandluse kohta vt ka ptk 1.1, allmärkus 29.

¹⁹⁸ Horvaatia seadusandluse kohta vt ka ptk 1.2, allmärkus 63.

¹⁹⁹ Kreeka seadusandluse kohta vt ka ptk 2.2, allmärkus 171.

Malta platvormitöö määruuse järgi viitab töösuhtele see, kui piiratakse vabadust kasutada alltöövõtjaid või asendajaid (artikkel 4 lg 1 p d).²⁰⁰ Portugali tööseaduse kohaselt peetakse töösuhte tunnuseks teenusepakkuja iseseisvuse piiramist töö korraldamisel, mis hõlmab ka alltöövõtjate või asendajate kasutamise piiramist (artikkel 12-A lg 1 p d).²⁰¹ On näha, et seadusandluses käsitletakse isikliku töö tegemise kohustust kui iseseisvuse puudumise ja töösuhte olemasolu tunnust.

Isikliku töö tegemise kohustust on käsitletud ka vaidlusorganite praktikast väljakujunenud juhendites. Hollandi kõrgeim kohus esitas 2023. aastal mitteammendava loeteluna kümme kriteeriumit, mida tuleb töösuhte määratlemisel kogumis arvesse võtta, mille hulgas on ka isikliku töösoorituse kohustus.²⁰² Irimaal avaldatud töötegija staatuse määramise juhendi järgi tuleb mh kindlaks teha, kas töötegija kohustub ise töö ära tegema ning ei saa lasta seda teha kolmandal isikul.²⁰³

Brüsseli Töökohus kinnitas 2021. aastal Deliveroo kullerite iseseisvate teenusepakkujate staatust. Kohus leidis kullerite tegevust hinnates, et Deliveroo on transpordi- ja logistikafirma, mistõttu kohaldusid töösuhte määratlemisel selle sektori spetsiifilised kriteeriumid²⁰⁴, sh allhanke kasutamise võimaluse puudumine. Töösuhte eeldus aga lükati ümber tuginedes traditsioonilistele töösuhte määratlemise kriteeriumitele: poolte selgelt väljendatud tahe sõlmida sõltumatu teenuse osutamise leping, kullerit töö ja tööaja korraldamise vabadus (ettebroneeritavad tööajad ei piiranud seda vabadust ning platvormilt oli võimalik igal ajal end lahti ühendada) ning hierarhilise kontrolli puudumine (Deliveroo ei andnud täpseid juhiseid, ei nõudnud puudumiste põhjendamist ega omanud sanktsioneerimisõigust).²⁰⁵ Seega on näha, et kogumis hinnates ei olnud isikliku töö tegemise kohustuse ega muude täiendavate kriteeriumite tähtsuse osakaal niivõrd suur, et töösuhte eeldust ei oleks traditsiooniliste kriteeriumite alusel

²⁰⁰ Malta seadusandluse kohta vt ka ptk 1.2, allmärkus 64.

²⁰¹ Portugali seadusandluse kohta vt ka ptk 1.1, allmärkus 33.

²⁰² Van Doorne 2023.

Hollandi töösuhte määratlemise raamistiku kohta vt ka ptk 1.4, allmärkus 122.

²⁰³ Department of Social Protection, Office of the Revenue Commissioners, Workplace Relations Commission 2024, lk 9.

Irimaa töösuhte määratlemise juhendi kohta vt ka ptk 1.1, allmärkus 43.

²⁰⁴ Vt lähemalt ptk 1.4, allmärkus 124.

²⁰⁵ Eurofound Platform Economy Database 2021 (viide 10).

ümber lükatud.²⁰⁶ See otsus on tehtud enne platvormitööga seotud seadusemuudatuse vastuvõtmist ning töösuhete määratlemise lisakriteeriumid olid seotud transpordi- ja logistika valdkonnaga, kuid siiski on näha traditsiooniliste kriteeriumite kaalukust võrreldes erikriteeriumitega.

Peale seadusemuudatuse vastuvõtmist on Belgia kohtud liigitanud platvormitöö tegijaid mitmel korral töötajateks, sealhulgas tühistas teise astme kohus eelnevalt kirjeldatud Töökohtu otsuse. Kuid lahendites on keskne roll olnud teistel täiendavatel kriteeriumitel kui isikliku töö tegemise kohustusel – näiteks geolokatsiooni kaudu kullerite jälgimine, sõitude jaotamine ja hindade määramine.²⁰⁷

Portugali kohtupraktika on peale 2023. aasta seadusemuudatuse jõustumist kinnitanud platvormitöö tegija töötaja staatust mitmes kohtuastmes, sh Portugali Ülemkohtus. Kuid ka Portugali lahendites on viidatud peamiselt teistele töösuhete määratlemise lisakriteeriumitele: kontroll ja järelevalve teostamine, tasu määramine, distsiplinaarmedetmete rakendamine.²⁰⁸ Taaskord on näha vaidlusorganite praktikast, et isikliku töö tegemise kohustus jääb teiste kriteeriumite kõrval varju.

Sarnane muster ilmneb ka riikides, kus isikliku töö tegemise kohustust ei ole erikriteeriumina seaduses sätestatud. Otsustes keskendutakse pigem teistele alluvussuhtele viitavatele teguritele (nt Prantsuse Ülemkohtu lahendid 2018. ja 2020. aastal).²⁰⁹ Isikliku töö tegemise kohustust ühe määrava tegurina käsitles Soome Kõrgeim Halduskohus oma 2025. aasta otsuses – isikliku töö tegemise kriteerium on täidetud olenemata võimalusest kasutada asendajat või alltöövõtjat, kuna kuller vastutab isiklikult ülesannete nõuetekohase täitmise eest.²¹⁰ Siinkohal tasub märkida, et Eestis kehtib tsiviilseadustiku üldosa seaduse²¹¹ (TsÜS) § 132 lg 2 järgi reegel, et isik vastutab kolmanda isiku käitumise eest, kui ta kasutab kolmandat isikut oma kohustuse täitmisel ning kolmanda isiku käitumine on seotud konkreetse kohustuse täitmisega. Seega

²⁰⁶ Poolte selgelt väljendatud tahte osas vt ka ptk 1.1, allmärkus 29.

²⁰⁷ Zehnder, D. 2023; Eurofound Platform Economy Database, 2023 (viide 8); Eurofound Platform Economy Database 2025 (viide 24).

²⁰⁸ Pereira, C. A. 2024 (viide 47); Vitorino, M., 2024; Eurofound Platform Economy Database 2025 (viide 21).

²⁰⁹ Eurofound Platform Economy Database 2018; Hiessl, C. 2024, lk 16.

²¹⁰ Korkein hallinto-oikeus KHO:2025:41, p 72.

²¹¹ Tsiviilseadustiku üldosa seadus. – RT I, 31.12.2024, 48.

võib Eestis kulleri vastutus alltöövõtja või asendaja käitumise eest tuleneda TsÜS § 132 lg-st 2, mistõttu olukorrast, kus kuller vastutab kolmanda isiku käitumise eest, ei saa automaatselt välja lugeda kohustust teha tööd isiklikult.

Kuigi isikliku töö tegemise kohustus ei ole sisuliselt uus töösuhte tunnus, võib selle eraldi sätestamine platvormitöö regulatsioonis õiguskindlust suurendada. Hispaania näide illustreerib hästi seadusandliku sekkumise mõju: üldise töölepingu õigusliku eelduse kehtestamine võib tuua muutusi platvormide ärimudelites. Näiteks platvorm Glovo plaanis algselt jätkata 80% ulatuses tööjõu palkamist iseseisvate lepingupartneritena ning muutis selleks oma süsteeme, lubades mh alltöövõtjate kasutamist.²¹² Siiski teatas Glovo 2024. aasta alguses, et hakkab kulleritega sõlmima töölepinguid, et leevendada jätkuvat õiguslikku ebakindlust ning vältida regulatiivseid karistusi.²¹³ Kuigi algselt tundus, et platvorm muudab oma ärimudelit uue seaduse valguses, et vältida õigusliku eelduse rakendumist, siis on näha, et praktikas see ei olnud piisav, ning seadus teenis oma eesmärgi platvormitöö tegijatele kindlamate töötingimuste pakkumisel.

Riikides, kus lisakriteerium on sätestatud, on selge, et seadusandja on näinud isikliku töö tegemise kohustust kui olemuslikku osa töölepingulisest suhtest ka platvormimajanduses. Samas näitab kohtupraktika, et see kriteerium jääb teiste argumentide varju – nii Belgia kui ka Portugali kohtud on töötaja staatuse tuvastamisel keskendunud teistele teguritele (nt algoritmiline juhtimine ja järelevalve ning tasu määramine ja sanktsioneerimine). Isikliku töö tegemise kohustus jääb seega kõrvale tugevamate alluvusele viitavate asjaolude ilmnemisel.

See tõstatab küsimuse, kas esineb vajadus selle lisakriteeriumi sätestamiseks, kui praktikas sellele kriteeriumile suurt kaalu ei omistata? Kriteeriumi sätestamisega saab eristada selgemalt töötaja ja iseseisva lepingupartneri staatust ning anda turuosalistele ning vaidlusorganitele ühtse suunise, et isikliku töö tegemise kohustus on ka platvormitöös alluvussuhte tunnus. Nii suureneks õiguskindlus – kui töö peab tehtud olema isiklikult, siis on töölepinguline suhe tõenäoline.

²¹² The Gig Economy Project 2021.

²¹³ Eurofound Platform Economy Database 2024 (viide 17).

Siiski tuleb arvestada, et platvormitöö seaduse eelnõu § 6 lg 1 juba suunab TLS § 1 lg-s 2 sätestatud töölepingu eelduse juurde ning töölepingulise suhte üks tunnus on ka töö isiklikult tegemine. Seetõttu ei ole isikliku töö tegemise kohustuse eraldi sätestamine seaduses vajalik, kuivõrd see ei anna sisulist lisaväärtust ning viib hoopis korduvuse ja ülereguleerimiseni. Õiguskindluse suurendamise huvides aga on kasulik koostada näiteks juhend Tööinspektsiooni tööelu veebiportaalis, milles saab isikliku töö tegemise kohustust käsitleda.²¹⁴

2.4. Ettevõtjana tegutsemise piiramine

Platvormid klassifitseerivad töötajaid kahte rühma: töötajad, kellel on platvormiga töölepinguline suhe, ja töötajad, kes on iseseisvad.²¹⁵ Töölepingulises suhtes olevaid isikuid on aga palju vähem kui iseseisvaid lepingupartnereid.²¹⁶ Platvormi kasutamiseks peavad kasutajad ning töötajad aktsepteerima tingimused, mille on platvormid ühepoolset koostanud. Tihti näevad need tingimused ette, et töötajad on iseenda tööandjad.²¹⁷ Iseenda tööandjaks olemise tunnus on aga teatav töökorralduslik vabadus, sh ettevõtjana tegutsemise vabadus, mida töötajatel ei ole.

Siiski on levinud, et platvormitöö tegijatel nõutakse konfidentsiaalsuslepingute allkirjastamist, millega piiratakse platvormiväliste klientidega töötamist, kohustatakse kasutama kindlaid töövahendeid ja loobuma oma intellektuaalomandi õigustest.²¹⁸ Tihti kehtestavad platvormid ka reeglid selle kohta, millist infot võivad platvormitöö tegijad omavahel ja klientidega jagada. Näiteks keelatakse platvormiväline suhtlus, lepingute sõlmimine, töö üleandmine, kontaktandmete jagamine või maksete tegemine. Nii tugevdatakse platvormi kui vahendaja rolli ja takistatakse töötajatel iseseisvalt klientidega suhelda, mis omakorda takistab ettevõtjana tegutsemist.²¹⁹

²¹⁴ Vt ka Lisa.

²¹⁵ Platvormid on kasutanud ka praktikat, kus turupositsiooni saavutamiseks luuakse töölepingulisi suhteid, kuid eesmärkide saavutamisel vähendatakse töötajate arvu. Sellist tööhõivepraktika muutust on täheldatud näiteks platvormide Delivery Hero (Saksamaa), PedidosYa (Argentiina) ja Swiggy (India) poolt. Vt International Labour Organisation. World Employment and Social Outlook 2021, lk 90-91.

²¹⁶ *Ibid.*

²¹⁷ De Stefano, V., *et al.* 2021.

²¹⁸ International Labour Organisation. World Employment and Social Outlook 2021, lk 177.

²¹⁹ *Ibid.*, lk 96-97.

Rahvusvahelisel tasandil näeb ILO töösuhete tunnustena tööandja töövahendite, materjalide ja seadmete kasutamist töö tegemiseks, töötaja jaoks ettevõtlusriski maandamist ning piiranguid lepingust tulenevatest kohustustest ka väljaspool töösuhet (nt konkurentsipiirang).²²⁰ Euroopa Kohus on ka selgitanud kaasuses *B v Yodel Delivery Network Ltd*, et isikut ei saa lugeda töötajaks (töötaja direktiivi 2003/88/EÜ mõttes), kui talle on antud vabadus pakkuda teenuseid kolmandatele isikutele.²²¹ Eesti õiguse järgi on töölepingu peamiseks tunnuseks töötaja töö tegemine tööandjale, alludes tema juhtimisele ja kontrollile (TLS § 1 lg 1). Riigikohus on leidnud, et lepingu liigi määratlemisel saab arvestada näiteks ka sellega, kes maksis töövahendite ja -seadmete eest, kas töötaja tegutses mitme tööd andva isiku heaks või sai kogu oma sissetuleku või olulise osa sellest väidetavalt tööandjalt (majanduslik sõltuvus)²²², kellel lasub töö tegemisega kaasnev riisiko, kas tööd tegev isik on arvatud organisatsiooni töötajate koosseisu ning kas ta allub selle sisekorrale.²²³

Platvormitöö kontekstis viitavad töösuhete olemasolule ja ettevõtjana tegutsemise piiramisele näiteks keeld osutada teenuseid konkurentidele või kolmandatele isikutele, kliendibaasi loomise takistamine, platvormi omanduses või renditud töövahendite kasutamine²²⁴ ning ettevõtlusriski puudumine. Samuti viitab ettevõtjana tegutsemise piiramisele see, kui töötegija on osa platvormi majanduslikust ja organisatsioonilisest struktuurist ehk tööd tehakse platvormi ärimudeli lahutamatu osana. Nimetatud kriteeriumid ei ole erilised platvormitöö tunnused ja need kehtivad samaväärselt traditsioonilistes töösuhetes. Järelikult ei ole ettevõtjana tegutsemise piiramine platvormimajanduses uus töösuhete määratlemise kriteerium, vaid traditsioonilise tunnuse tänapäevane rakendus.

Ettevõtjana tegutsemise piiramine on täiendava töösuhete määratlemise kriteeriumina sätestatud mitmes Euroopa Liidu liikmesriigis: Belgias, Horvaatias, Kreekas, Maltal ja Portugalis. Iirimaa on seda kriteeriumi käsitlenud töötegija staatuse määratlemise juhendis, mis põhineb

²²⁰ International Labour Organization. R198, artikkel 13.

²²¹ EK C-692/19, *B v Yodel Delivery Network Ltd.*, p 45.

²²² RKTko 2-18-6908, p 13.

²²³ Riigikohtu otsus 3-2-1-3-05, p-d 13, 15.

²²⁴ Töövahendite osas tasub märkida, et ILO on väljendanud seisukohta, et töötegija jalgratas või arvuti ei ole äri olemuse osa. Kohtupraktikas on jõutud ka järeldusele, et telefoni või jalgratta omanik olemine ei ole niivõrd kaalukas, kuna nende vahendite väärtus on platvormi pakutava algoritmilise lahendusega võrreldes väga väike. Vt De Stefano, V., *et al.* 2021.

liri Ülemkohtu loodud viieastmelisel raamistikul töösuhte hindamiseks.²²⁵ Vaidlusorganite praktikast on ettevõtjana tegutsemise lisakriteerium välja kujunenud ka Hollandis, kus Hollandi kõrgeim kohus esitas 2023. aastal mittetäieliku loeteluna kümme kriteeriumit töölepingulise suhte tuvastamiseks.²²⁶ Järgnevalt on analüüsitud seadusandlust ja vaidlusorganite praktikat, et hinnata, kas eraldi ettevõtjana tegutsemise piiramise tunnuse sätestamine seaduses on vajalik, et lihtsustada platvormimajanduses töösuhte määratlemist.

Belgias peetakse platvormimajanduses töölepingulise suhte tunnuseks seda, kui platvorm välistab töötamise teistes sama valdkonna rakendustes ning takistab töötajal luua kliendibaasi väljaspool platvormi või töötada teiste klientide jaoks (Belgia tööseaduse artikkel 337/3 lg 2 p 8).²²⁷ Horvaatias kehtib platvormitöö tegijatele töölepingu eeldus, kui on täidetud tööseaduses nimetatud tunnused, sh keeld sõlmida lepinguid enda või teise isiku nimel, kasutades selleks teiste platvormide teenuseid (artikkel 221.m lg 1 ja lg 2 p 6).²²⁸ Kreeka tööseaduses on kehtestatud nn negatiivne töölepingu eeldus ehk töölepingu puudumisele viitab teenusepakkuja õigus osutada teenuseid kolmandatele isikutele, sh konkurentidele (artikkel 69 lg 2 p γ). See tähendab, et kui teenusepakkuja ei või osutada teenust kolmandatele isikutele, siis on alust eeldada töösuhet.²²⁹

Sarnaselt on Malta platvormitöö määrase järgi töösuhte tunnuseks kliendibaasi loomise või kolmandate isikute heaks töö tegemise võimaluse tegelik piiramine (artikkel 4 lg 1 p e).²³⁰ Portugali tööseaduses on üks täiendavatest töösuhte määratlemise kriteeriumitest teenusepakkuja iseseisvuse piiramine töö korraldamisel, mille hulka kuulub ka klientide valiku või kolmandatele isikutele teenuse osutamise piiramine (artikkel 12-A lg 1 p d).²³¹ Eelnevalt nimetatud riikide seadusandjad on seega näinud ettevõtjana tegutsemise piiramist, mis väljendub keelus osutada teenuseid konkurentidele ja kliendibaasi loomise takistamises,

²²⁵ Eurofound Platform Economy Database 2023 (viide 18); The Supreme Court. *The Revenue Commissioners v Karshan (Midlands) LTD T/A Domino's Pizza*.

²²⁶ Van Doorne 2023.

²²⁷ Belgia seadusandluse kohta vt ka ptk 1.1, allmärkus 29.

²²⁸ Horvaatia seadusandluse kohta vt ka ptk 1.2, allmärkus 63.

²²⁹ Kreeka seadusandluse osas vt ka ptk 2.2, allmärkus 171.

²³⁰ Malta seadusandluse kohta vt ka ptk 1.2, allmärkus 64.

²³¹ Portugali seadusandluse kohta vt ka ptk 1.1, allmärkus 33.

platvormimajanduses nii olulise töösuhte tunnuseks, et on pidanud vajalikuks selle lisakriteeriumina sätestamist.

Vaidlusorganite praktikast väljakujunenud juhendites on ka käsitletud ettevõtjana tegutsemise piiramist. Hollandi kõrgeima kohtu töösuhte määramise kümne kriteeriumi hulgas on ka töö ja töötajaja lõimimine organisatsiooni ja äritegevusse ehk mil määral on töötajaja seotud ettevõtte struktuuri ja tegevusega, tasu suurus ja kas see viitab tavapärasele töötasule või ettevõtlustulule ning ettevõtlusriski olemasolu töötajaja jaoks.²³² Ettevõtlusriski hindamisel tuleb arvesse võtta nii sisemist kui ka välist ettevõtlust. Sisemine ettevõtlus hõlmab mh töö finantsriski kandmist ja töötajaja iseseisvat määramist, väline ettevõtlus aga investeerimist ja mitmete klientide omamist. Neid tegureid kogumis hinnates võib sama töö puhul isikute tööalane õiguslik staatus olla erinev.²³³

Iirimaa avaldatud töötajaja staatuse määramise juhendi järgi tuleb hinnata, kas lepingulised tingimused koos töö tegeliku korraldusega viitavad töötamisele töötajaja kasuks või iseseisvale ettevõtlusele. Selleks tuleb arvesse võtta näiteks töötajaja integreeritust ettevõttesse, rahalist riski, töövahendite kasutamist ja töötajaja valimise vabadust. Raamistiku rakendamisel tuleb arvestada täiendavate teguritega, sh sellega, et iseenda töötajad võivad töötada mitme kliendi jaoks ning kasutavad sageli enda töövahendeid.²³⁴ Kui seadusandluses keskendutakse konkurentsikeelule ning kliendibaasi loomise takistamisele, siis Hollandi ja Iirimaa juhendid on detailsemad ja nendega antakse täpsem ülevaade, millised tunnused viitavad ettevõtjana tegutsemise piiramisele ning töösuhte olemasolule.

Ettevõtjana käitumise piiramist on oluliseks pidanud mitmed vaidlusorganid Euroopa riikides. Hispaania Ülemkohus viitas 2020. aasta otsuses mh sellele, et kullerid töötavad Glovo kaubamärgi all, digitaalne platvorm on peamine vahend teenuse osutamiseks, mitte kulleri mobiiltelefon või sõiduvahend, Glovo teeb kõik äriotsused, kulleril ei ole rolli Glovo ja

²³² Van Doorne 2023.

Hollandi töösuhte määramise raamistiku kohta vt ka ptk 1.4, allmärkus 122.

²³³ Pronk, C., *et al.* 2025.

²³⁴ Department of Social Protection, Office of the Revenue Commissioners, Workplace Relations Commission 2024, lk 9, 15.

Iirimaa töösuhte määramise juhendi kohta vt ka ptk 1.1, allmärkus 43.

tarnitavate toodete vahelistes läbirääkimistes ega ka Glovo ja klientide vahelistes suhetes.²³⁵ Barcelona töökohus tunnustas töölepingulist suhet digiplatvormi Clintu Online ja koristustöötajate vahel mh seetõttu, et suhtlus klientidega toimus ainult platvormi vahendusel.²³⁶ Sarnaselt põhjendas ka Lissaboni töökohus 2024. aastal tehtud otsuses Glovo ja kulleri vahelise töölepingulise suhte olemasolu – platvorm haldab kulleri tegevust ning kulleri ja kliendi vahelist äri.²³⁷

Prantsuse kohtupraktikas on ettevõtjana tegutsemise piiramise kriteeriumi hindamisel jõutud töötegijate nii töötajateks kui ka iseenda tööandjateks liigitamiseni. Prantsuse Ülemkohus kinnitas 2020. aastal Uberi juhi töötaja staatust, kuna ta sõltus täielikult platvormist ega saanud oma kliendibaasi luua.²³⁸ Lyoni apellatsioonikohus võttis 2021. aastal lepingus konkurentsikeelu puudumist kui argumenti, et Uberi juht on iseenda tööandja.²³⁹ Prantsuse Ülemkohus kasutas sarnaseid põhjendusi 2025. aastal, kui kinnitas, et Uberi juhid ei ole töötajad. Juhid tohivad töötada teiste platvormide jaoks ja luua isikliku kliendibaasi (nt “lemmikjuht” funktsiooni kaudu), mis on üks põhjustest, miks töötingimused ei ületa alluvussuhte tuvastamiseks vajalikku lävendit.²⁴⁰

Ettevõtjana tegutsemise piiramine ei ole uus töösuhte tunnus, vaid on hõlmatud traditsioonilise tööandja juhtimis- ja kontrolliõigusega. Kehtiv õigus näeb ette, et töötaja teeb tööd tööandja juhtimise ja kontrolli all (TLS § 1 lg 1), mis juba sisuliselt välistab töölepingulises suhtes ettevõtjana käitumise. Ettevõtjana käitumise piiramise tunnuse eraldi sätestamine kordab olemasolevat regulatsiooni ja liigne detailsus vähendab paindlikkust, eriti tehnoloogiliselt kiiresti arenevas valdkonnas nagu platvormimajandus. Kriteeriumi sätestamata jätmine annab vaidlusorganitele võimaluse hinnata ettevõtjana käitumist juhtumipõhiselt osana tervikpildist ning arvestada asjaoludega, mis ei pruugi olla seaduse loetelus hõlmatud. Seetõttu ei ole ettevõtjana tegutsemise piiramise tunnuse eraldi sätestamine seaduses vajalik.

²³⁵ Waeyaert, W., Lenaerts, K., Gillis, D. 2022.

²³⁶ Eurofound Platform Economy Database 2023 (viide 9).

²³⁷ Pereira, C. A. 2024 (viide 46); Vitorino, M. 2024.

²³⁸ Hiessl, C. 2024, lk 16.

²³⁹ Eurofound Platform Economy Database 2021 (viide 19).

²⁴⁰ Li, V. 2025.

Selleks, et turuosalistel oleks arusaadavam, millised platvormi kehtestatud nõuded viitavad ettevõtjana tegutsemise piiramisele ning seeläbi ka töösuhte, saab koostada näiteks Tööinspektsiooni tööelu veebiportaalis selgitavad suunismaterjalid. Nagu näitab Hollandi ja Iirimaa praktika, juhendites käsitletakse ettevõtjana tegutsemise piiramist mitmekülgsemalt, mis hõlmab ka organisatsioonilist integreeritust, töövahendeid ja majanduslikku sõltuvust lisaks konkurentsikeelule ning kliendibaasi loomise takistamisele. Nii pakutakse detailsemat ja paindlikumat analüüsi kui seaduses, mis annab vaidlusorganitele ja turuosalistele selgema ülevaate sellest, millised tunnused viitavad ettevõtjana tegutsemise piiramisele ja töösuhte olemasolule.²⁴¹

²⁴¹ Vt ka Lisa.

KOKKUVÕTE

Magistritöö eesmärk oli leida vastus küsimusele, kas ja milliseid täiendavaid kriteeriume on vaja kehtestada platvormitöö tegijate tööalase staatuse määratlemiseks, et lihtsustada staatuse kindlakstegemist ja vähendada vale liigitamise juhtumeid. Selleks on magistritöös analüüsitud tehnoloogilist kontrolli ning töö korraldamist käsitlevate kriteeriumite uudsust ning mõju tööalase õigusliku staatuse määratlemisele ning jõutud järgmistele tulemustele.

Tehnoloogilist kontrolli käsitlevad kriteeriumid on algoritmiline juhtimine ja kontroll, järelevalve ja soorituse hindamine, distsiplinaarvõim ja sanktsioonide rakendamine ning tasu määramisse sekkumine. Viimased kolm tunnust on algoritmilise juhtimise spetsiifilised väljundid, kuid kuna digitaalsetel tööjõuplatvormidel on algoritmilised juhtimistavad enim arenenud, on need seaduses sätestatud eraldiseisvate tunnustena. Nende eraldiseisev käsitlemine võimaldab täpsemalt hinnata tegeliku kontrolli ulatust ning seetõttu annab selgema raamistiku töösuhte tuvastamiseks platvormimajanduse tingimustes.

Magistritöös ilmnes, et nimetatud tunnused ei ole sisuliselt uued töösuhte määratlemise kriteeriumid. Tegemist on traditsiooniliste kriteeriumitega, mis väljenduvad platvormimajanduses tänapäevases vormis, eelkõige tehnoloogiliste lahenduste kaudu.

Algoritmiline juhtimine, mis väljendub näiteks automatiseeritud tööülesannete jaotamises, töötegijate järjestamises ning nähtavuse ja ligipääsu kujundamises, on sisuliselt digitaalne vorm töötaja ja tööandja vahelisest alluvussuhtest. Kui töökorraldus ja tööjaotus jätta automatiseeritud süsteemidele, täidab algoritm tööandja rolli tööprotsessi juhtimisel. Traditsiooniline tööandja juhtimisõigus väljendub digiplatvormidel algoritmi vahendusel ning seetõttu on algoritmiline juhtimine traditsioonilise töösuhte määratlemise tunnuse tänapäevane väljendus.

Järelevalve ja soorituse hindamine on traditsiooniliselt töösuhte tuvastamisel oluline tunnus, mis näitab tööandja faktilist kontrolli töötegija üle. Platvormimajanduses täidavad seda rolli algoritmid ja digitaalsed tööriistad, mis annavad reaajas jälgimise ja automatiseeritud soorituse hindamise kaudu platvormile pideva ülevaate tööprotsessist ja töötegija käitumisest. Klassikalises töösuhtes on järelevalve teostamine tööandja roll, kuid platvormitöö puhul teevad

seda tehnilised lahendused. Seega on algoritmiline järelevalve ja soorituse hindamine alluvussuhte kui traditsioonilise töösuhte tunnuse tänapäevane edasiarendus.

Distsiplinaarvõim ja sanktsioonide rakendamine on samuti seotud töötaja ja tööandja vahelise alluvussuhtega. Platvormimajanduses täidavad neid funktsioone platvormi algoritmilised vahendid nagu konto peatamine, sulgemine või töövoost väljalülitamine. Distsiplinaarvõim on oluline alluvusele viitav näitaja, olenemata, kas sanktsioone rakendab inimene või tehnoloogiline vahend. Kuna automatiseeritud sanktsioonid täidavad sama rolli, mida traditsioonilises töösuhtes tööandja distsiplinaarmeetmed, siis on need traditsioonilise töösuhte tunnuse tänapäevane väljendus.

Tasu maksmine on töösuhte olemuslik tunnus, millele viitab ka Eestis kehtiv töölepingu õiguslik eeldus. Tasu suuruse määramine on üldjuhul tööandja pädevuses, mistõttu platvormi sekkumine tasu määramisse on otseselt seotud töösuhte määratlemise traditsiooniliste kriteeriumitega – tasu maksmise ja alluvussuhte olemasoluga. Tasu suuruse määramisega täidab platvorm tööandjale omast rolli. Tasu määramise automatiseerimine ei ole seega uus töösuhte tunnus, vaid klassikalise kriteeriumi digitaalne väljendus.

Samuti on magistritöös analüüsitud töö korraldamist käsitlevaid kriteeriume, mis on töö teostamise viisi määramine, töö tegemise aja määramine, isiklikult töö tegemise kohustus ja ettevõtjana tegutsemise piiramine. Analüüsi tulemusel selgus, et nimetatud tunnused ei ole uued platvormitööle ainuomased töösuhte määratlemise kriteeriumid.

Töö teostamise viisi määramine võib platvormitöös väljenduda näiteks marsruutide kontrollis, välimusele ja riitusele nõuete kehtestamises, käitumisreeglite seadmises ja teenuse osutamiseks detailsete juhiste andmises. Töö tegemise aja määramise autonoomia väljendub töötegija võimaluses valida tööaega ja platvormi pakutavaid töid ning tellimustest keelduda või kättesaadavus katkestada. Arvestades, et töösuhte kindlakstegemiseks tuleb hinnata töötaja alluvuse määra ehk mil määral on töötaja seotud tööandja korraldustega töö tegemise viisi, aja ja koha kohta, siis on tööandja õigus töö teostamise viisi ja aega määrata oluline töösuhte tunnus. Platvormitöös täidab tihti platvorm seda rolli, mida traditsioonilises töösuhtes teeb tööandja.

Tööaja määramine võib aga platvormimajanduses olla varjatud ning väljenduda kaudselt. Isegi kui töötegitajal ei ole lepingus määratletud kindlat tööaega, siis tegelikkuses võib platvorm suunata teda töötama kindlatel aegadel tööjaotuse, boonusskeemide ja sanktsioonide kaudu. Nii muutub tööaja valikuvabadus hoopis näiliseks.

Seetõttu ei ole töö teostamise viisi ja aja määramine uued platvormimajandusele ainuomased töösuhete määratlemise kriteeriumid. Oluline on aga arvestada, et näiteks tööaja määramine kui alluvussuhete tunnus võib platvormimajanduses väljenduda traditsioonilisest tunnusest erinevalt.

Töötaja ei saa oma kohustusi üldiselt vabalt edasi anda, kuna ta teeb tööd tööandja juhtimise ja kontrolli all, mis eeldab seost töötaja ja tööandja vahel ning seega ka isiklikult töö tegemise kohustust. Platvormitöös väljendub see näiteks alltöövõtjate ja asendajate kasutamise keelamises. Samaselt puudub töötajal ettevõtjana tegutsemise vabadus, kuna ta teeb tööd tööandja juhtimise ja kontrolli all. Ettevõtjana käitumise piiramisele viitavad näiteks konkurentsikeeld, kliendibaasi loomise takistamine ja ettevõtlusriski puudumine. Ka need kriteeriumid ei ole platvormitööle ainuomased tunnused, vaid need kehtivad ka traditsioonilistes töösuhetes, mistõttu ei ole tegemist uute töösuhete määratlemise kriteeriumitega.

Kuigi tegemist ei ole uute tunnustega, on siiski mitmetes Euroopa riikides sätestatud tehnoloogilist kontrolli ja töö korraldust käsitlevad erikriteeriumid platvormitöö tegija õigusliku staatuse määratlemiseks. Seetõttu on analüüsitud nende tunnuste mõju töötegitaja õigusliku staatuse määratlemise lihtsustamisele ning nende sätestamise vajalikkust Eesti õiguses.

Analüüsides Belgia, Hispaania, Horvaatia, Kreeka, Malta ja Portugali seadusandlust ning Hollandi, Iirimaa ja Itaalia töösuhete määratlemise juhendeid koos Euroopa Liidu riikide kohtupraktika, platvormitöö direktiivi ning Eesti platvormitöö seaduse eelnõu ja töölepingu seadusega, jõudis autor tulemusele, et platvormitöö tegijate õigusliku staatuse kindlakstegemise lihtsustamiseks ei ole lisakriteeriumite sätestamine Eesti õiguses vajalik.

Kohtupraktika analüüs näitab, et traditsiooniliste töösuhete määratlemise kriteeriumite laiendav tõlgendamine võib praktikas viia samade tulemusteni kui lisakriteeriumite sätestamine. Samas

jätab eraldi kriteeriumite puudumine suurema tõlgendusruumi, mida platvormid saavad kasutada töösuhte vaidlustamiseks. Seaduslik sekkumine loob siduvama raami, mis on praktikas kaasa toonud ka olulisi muutusi platvormide tegevuses, sh ärimudelite ümberkujundamist, turult lahkumist ja töötegijatega töölepingute sõlmimist. Tehnoloogilist kontrolli käsitlevate erikriteeriumite sätestamine võib aidata paremini esile tuua platvormimajanduse eripärasid ning vähendada tõlgendusruumi (ja ka vaidlusi) selle üle, millised tehnoloogilise kontrolli mehhanismid viitavad töösuhte olemasolule.

Oluline on aga see, et platvormitöö seaduse eelnõu § 5 suunab töösuhte tuvastamisel arvestama platvormitöö korraldamise juhtimise ja kontrolli ulatust, sealhulgas automaatse seire- ja otsustussüsteemi kasutamist. See säte loob õigusliku aluse tehnoloogilise kontrolli arvesse võtmiseks, mistõttu ei ole vajalik neid tunnuseid erikriteeriumina seaduses sätestada. Eraldi sätestamine tekitaks sellisel juhul seadusandlusesse korduse ega lihtsusta õigusliku staatuse määratlemist. Lisaks võib liiga kitsas regulatsioon liigselt piirata kohtu tõlgendusruumi ning ei võimalda tehnoloogia ja ärimudelite kiire arenguga kaasas käia. Õiguslik eeldus ei tohi muuta platvormitöö tegijate või nende esindajate olukorda keerukamaks või luua täiendavat segadust, mida korduvus ning ülereguleerimine endaga kaasa toob.

Töö korraldamist käsitlevate kriteeriumite vajaduse hindamisel tuleb arvestada, et platvormitöö seaduse eelnõu § 6 lõige 1 näeb ette, et platvormitööle kohaldatakse TLS § 1 lõikes 2 sätestatud eeldust töölepingu olemasolu kohta. Töölepinguline suhe hõlmab endas tööandja juhtimisele ja kontrollile allumist (sh ka töö teostamise viisi ja aja määramist), isikliku töö tegemise kohustust ja ettevõtjana tegutsemise piiramist. Lisaks välistab TLS § 1 lõige 4 töölepingu, kui töötegija on töö tegemise viisi, aja ja koha valikul olulisel määral iseseisev. Seega eraldi töö korraldust käsitlevate kriteeriumite sätestamine loob sisulise kattuvuse kehtiva õigusega. Liiga detailne loetelu võib ühtlasi takistada kohtute paindlikkust alluvussuhte tuvastamisel olukorras, kus uued töökorralduse vormid ei mahu seaduse raamistikku. Oluline on ka märkida, et ülereguleerimine võib kaasa tuua teenuste kättesaadavuse vähenemise.

Samas on kohtupraktika analüüsist näha, et ilma konkreetse õigusliku raamistikuta võib praktika kujuneda ebaühtlaseks. Eestis kehtiv õigus loob võimaluse arvestada töösuhte määratlemisel ka platvormitöö eripäradega, kuid üksnes üldise sõnastusega sätted ei pruugi pakkuda turuosalistele piisavat ettenähtavust ega selgust. Platvormitöö seaduse eelnõu

seletuskiri kirjeldab, milliste tehnoloogiliste ning töö korraldamist käsitlevate kriteeriumitega arvestada töösuhte määratlemisel, kuid ainult seletuskiri ei ole piisavalt tõhus vahend õiguskindluse tagamiseks.

Seetõttu teeb autor ettepaneku avaldada Tööinspektsiooni tööelu veebiportaalis selgitavad materjalid, et suurendada õiguskindlust platvormitöö tegijate õigusliku staatuse määratlemise protsessis. Nagu näitab Hollandi ja Iirimaa praktika, käsitletakse juhendites töösuhte viitavate tunnuste esinemist mitmekülgselt, mis võimaldab detailsemat ja paindlikumat analüüsi kui seadusandlus.

Eesti õiguses ei ole vajalik täiendavate kriteeriumite sätestamine vale liigitamise juhtumite vähendamiseks platvormitöö tegijate õigusliku staatuse määratlemisel. Õiguskindlust aitab suurendada ning staatuse määratlemist lihtsustada ametliku juhendi koostamine, et selgitada tehnoloogilise kontrolli elementide väljendumist ning platvormitöös kehtiva töölepingu eelduse rakendamist. Nii säilib seaduse paindlikkus, välditakse liigset reguleerimist ning suureneb ettenähtavus ja õigusselgus platvormitöö tegija õigusliku staatuse määratlemisel.

THE NEED TO ESTABLISH ADDITIONAL CRITERIA FOR DETERMINING THE EMPLOYMENT STATUS OF PLATFORM WORKERS. SUMMARY.

Platform work often involves employment relationships that do not fit into traditional categories of labour law, leaving many workers in a so-called "gray area" regarding their employment status. A prerequisite for labour law protection is employee status, meaning work performed under the direction and control (supervision) of the employer. Although many platform workers are subject to similar standards and restrictions as employees, digital platforms often classify them as independent contractors, thereby excluding them from social security and labour law protections.

To address this situation, the European Union adopted Directive (EU) 2024/2831 of the European Parliament and of the Council on improving working conditions in platform work (hereinafter the Platform Work Directive). It establishes a rebuttable legal presumption that the contractual relationship between a digital labour platform and a platform worker acting through that platform is an employment relationship, without defining exhaustively which specific criteria must be applied to determine employment status, leaving this assessment to national implementation.

In several European Union Member States, legislation and case law have introduced additional criteria to clarify the determination of employment status in the platform economy. In other Member States, however, traditional employment criteria have been applied through a broad and adaptive interpretation. In such a situation, it is appropriate to ask whether such additional criteria constitute new characteristics of an employment relationship specific to platform work, or whether they are instead modern, technology-mediated expressions of traditional labour law concepts.

Article 5 of the Platform Work Directive does not require Member States to establish additional criteria for defining an employment relationship. Instead, it provides that the legal presumption applies where facts indicating direction and control are established. It is the responsibility of Member States to create national mechanisms and a framework of supporting measures to ensure the effective implementation and enforcement of the legal presumption. This places

particular importance on identifying criteria that are sufficiently clear, substantively meaningful and practically applicable, so that the legal status of platform workers can be determined in a predictable and consistent manner, thereby reducing disputes and legal uncertainty.

On 6 March 2026, a draft Platform Work Act was published in Estonia to transpose the Platform Work Directive into national law. The Estonian legislator opted not to codify additional employment status criteria, in order to avoid making the system overly complex and maintain a clear and flexible legal framework. This approach raises the question of whether relying solely on the general rule is sufficient to achieve legal clarity, or whether the establishment of specific criteria that take into account the unique characteristics of platform work should be considered.

The aim of this master's thesis is therefore to determine whether, and if so which, additional criteria must be established in order to facilitate the determination of the employment status of platform workers and to reduce instances of misclassification. To achieve this aim, the thesis addresses the following research questions:

1. Is it necessary to establish additional criteria relating to technological control exercised by platforms, and if so, which criteria would most effectively simplify the determination of platform workers' legal status?
2. Is it necessary to establish additional criteria concerning the organisation of work, and if so, which criteria would most effectively simplify the determination of platform workers' legal status?

This master's thesis examines the legislation of Belgium, Spain, Croatia, Malta, Greece, and Portugal, as well as the guidelines on determining employment relationships in the Netherlands, Ireland, and Italy, together with the relevant case law of these jurisdictions, as these European Union Member States have established additional criteria for determining the employment status of platform workers. In addition, the thesis analyses the case law of France, Sweden, and Finland, which provides further insight into judicial approaches to platform work. The author also draws on Estonian and European Union legislation, case law, and explanatory materials. At the national level, the analysis covers both the draft Platform Work Act and the

Employment Contracts Act, while at the EU level it examines Directive (EU) 2024/2831 of the European Parliament and of the Council on improving working conditions for platform workers.

The study employs a comparative and analytical methodology to examine Member State legislation and case law concerning platform workers' legal status. The aim is to determine whether the additional criteria used in the context of platform work constitute genuinely new legal characteristics or rather adapted interpretations of traditional employment law concepts, and to assess which criteria and regulatory approaches are most suitable for simplifying the determination of a worker's legal status. For this purpose, the thesis analyses each additional criterion separately, enabling an assessment of its novelty, necessity, and individual contribution to the classification of employment status.

The thesis examines the novelty of criteria relating to both technological control and the organisation of work, as well as their impact on the determination of employment status, and reaches the following conclusions.

Criteria relating to technological control include algorithmic management and control, monitoring and performance evaluation, the exercise of disciplinary authority and sanctions, and interference in the determination of remuneration. The analysis shows that these characteristics are not fundamentally new criteria for identifying an employment relationship, but rather represent traditional manifestations of the employer's right to manage and control work, expressed through technological means in the platform economy. For example, the employer's managerial authority is exercised through algorithms on digital platforms, while supervision and disciplinary powers, which are traditionally carried out by the employer, are implemented through automated systems. Similarly, platforms fulfil an employer-like role in determining remuneration.

Additionally, the thesis analyses criteria related to the organisation of work, including the determination of the manner and time of performing work, the obligation to perform work personally, and restrictions on acting as an entrepreneur. The existence of an employment relationship depends on the degree of subordination, that is, the extent to which the worker is bound by instructions concerning the manner, time, and place of work. In platform work, the

platform often fulfils the role traditionally played by the employer. However, indicators such as the determination of working time may manifest in more indirect and concealed forms than in conventional employment relationships. Employees are generally unable to freely delegate their tasks, as work is performed under the platform's direction and control, which presupposes a personal obligation to perform the work. In the platform context, this is reflected, for example, in restrictions on the use of subcontractors or substitutes. The employee also lacks the freedom to act as an entrepreneur, as they perform work under the employer's direction and control. Likewise, platform workers typically lack entrepreneurial freedom, since they operate under the platform's direction and control. As these characteristics are also present in traditional employment relationships, the thesis concludes that they do not constitute new or platform-specific criteria for defining an employment relationship, but rather represent traditional employment law concepts adapted to the technological realities of platform work.

By analysing the legislation of Belgium, Spain, Croatia, Greece, Malta, and Portugal, as well as the guidelines for defining employment relationships in the Netherlands, Ireland, and Italy, together with the relevant case law of European Union Member States, the Platform Work Directive, and Estonia's draft Platform Work Act and Employment Contracts Act, the author concludes that establishing additional criteria in Estonian law is not necessary to simplify the determination of the legal status of platform workers.

An analysis of case law shows that a broad and adaptive interpretation of traditional employment law criteria can, in practice, lead to outcomes comparable to those achieved through the explicit codification of additional criteria. At the same time, the absence of clearly articulated criteria may leave greater interpretative discretion, which platforms can exploit when contesting the existence of an employment relationship. Legislative intervention can therefore create a more binding and uniform framework, which in several Member States has led to significant changes in platform operations, including the restructuring of business models, market exit, and the conclusion of employment contracts with platform workers. In this context, the explicit articulation of criteria relating to technological control may help to better capture the specific features of the platform economy and reduce disputes over which forms of digital control indicate the existence of an employment relationship.

However, Section 5 of Estonia's draft Platform Work Act already requires that the extent of management and control over the organisation of platform work, including the use of automated monitoring and decision-making systems, be taken into account when determining employment status. This provision creates a legal basis for considering technological control, making the separate codification of such criteria unnecessary. Introducing additional criteria would, in this case, create a normative overlap and would not simplify the determination of legal status. Furthermore, overly narrow regulation may unduly constrain judicial interpretation and hinder the law's ability to adapt to the rapid evolution of technology and business models. The legal framework must avoid generating confusion or placing additional burdens on platform workers or their representatives through overregulation.

When assessing the need for criteria regarding the organisation of work, it is relevant that Section 6(1) of the draft Platform Work Act provides for the application of the employment contract presumption set out in Section 1(2) of the Employment Contracts Act. An employment relationship entails subordination to the employer's direction and control, including the determination of the manner and time of work performance, an obligation to perform work personally, and restrictions on entrepreneurial activity. Furthermore, Section 1(4) of the Employment Contracts Act excludes an employment contract if the worker has a significant degree of autonomy in choosing the manner, time, and place of work. Thus, introducing separate criteria regarding work organisation creates substantial overlap with existing law and could hinder the judicial flexibility in determining a subordinate relationship in situations where new forms of work organisation fall outside rigid statutory categories. Excessive regulation may also have unintended effects, including a reduction in the availability of platform-mediated services.

Nevertheless, case law indicates that without a sufficient legal framework, judicial practice may become inconsistent. While Estonian law already allows platform-specific features to be taken into account, broadly worded provisions may not provide market participants with adequate predictability or legal certainty. Although the explanatory memorandum to the draft Platform Work Act identifies relevant technological and organisational factors, the memorandum alone may be insufficient to ensure legal certainty.

Therefore, the author proposes the development of official guidelines, to be published on the Labour Inspectorate's Working Life portal, in order to enhance legal certainty in determining the legal status of platform workers. As demonstrated by practices in the Netherlands and Ireland, guidelines enable a more detailed and comprehensive assessment of employment indicators than legislation alone.

Under Estonian law, additional statutory criteria are therefore unnecessary to reduce misclassification. Instead, legal certainty can be strengthened and status determination simplified through authoritative guidance clarifying the operation of technological control and the application of the employment contract presumption in platform work, thereby preserving regulatory flexibility, avoiding overregulation, and improving predictability.

KASUTATUD KIRJANDUS

1. Baiocco, S., Fernández-Macías, E., Rani, U., Pesole, A. The Algorithmic Management of work and its implications in different contexts. JRC Working Papers Series on Labour, Education and Technology. Sevilla: European Commission, 2022. – <https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC129749> (29.03.2026)
2. Binns, R., Stein, J., Datta, S., Van Kleek, M., Shadbolt, N. Not Even Nice Work If You Can Get It; A Longitudinal Study of Uber’s Algorithmic Pay and Pricing, 23.06.2025. – <https://dl.acm.org/doi/10.1145/3715275.3732099> (29.03.2026)
3. Comunicación Poder Judicial. El Juzgado de lo Social número 4 de Donostia-San Sebastián declara la existencia de relación laboral entre Glovo y 168 repartidores. – Poder Judicial España, 22.01.2025 – <https://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Poder-Judicial/Tribunales-Superiores-de-Justicia/TSJ-Pais-Vasco/Oficina-de-Comunicacion/Archivo-de-notas-de-prensa/El-Juzgado-de-lo-Social-numero-4-de-Donostia-San-Sebastian-declara-la-existencia-de-relacion-laboral-entre-Glovo-y-168-repartidores--> (29.03.2026).
4. Costantino, T., Gangemi, A. What Is The Current Legal Status of Riders And Platform Workers In Italy? Italian Ministry of Labour Provides Guidance, Pending Transposition of EU Directive. – Portolano Cavallo Studio Legale, 26.05.2025. – https://portolano.it/en/newsletter/portolano-cavallo-inform-employment-equality/what-is-the-current-legal-status-of-riders-and-platform-workers-in-italy-italian-ministry-of-labour-provides-guidance-pending-transposition-of-eu-directive#_ftn1 (29.03.2026)
5. Department of Social Protection, Office of the Revenue Commissioners, Workplace Relations Commission. Code of Practice on Determining Employment Status 2024. – <https://assets.gov.ie/static/documents/code-of-practice-on-determining-employment-status-cb301d37-93cb-4fbf-b45c-6997ed370f04.pdf> (29.03.2026)
6. De Stefano, V., Durri, I., Stylogiannis, C., Wouters, M. Platform work and the employment relationship. International Labour Organization Working Paper,

- 25.02.2021. – <https://webapps.ilo.org/static/english/intserv/working-papers/wp027/index.html> (29.03.2026)
7. Duggan, J., Sherman, U., Carbery, R., McDonnell, A. Algorithmic management and app-work in the gig economy: A research agenda for employment relations and HRM. – Human Resource Management Journal, September 2019. – https://www.researchgate.net/publication/335792735_Algorithmic_management_and_app-work_in_the_gig_economy_A_research_agenda_for_employment_relations_and_HRM (29.03.2026)
 8. Eurofound Platform Economy Database. Amendments to the Labour Relations Act to Recognise the Platform Economy (Legislation), 2023. – <https://apps.eurofound.europa.eu/platformeconomydb/amendments-to-the-labour-relations-act-to-recognise-the-platform-economy-110020> (29.03.2026)
 9. Eurofound Platform Economy Database. Barcelona Labour Court rules Clintu Online and the workers are in an employment relationship (Court ruling), 2023. – <https://apps.eurofound.europa.eu/platformeconomydb/barcelona-labour-court-rules-clintu-online-and-the-workers-are-in-an-employment-relationship-110039> (29.03.2026)
 10. Eurofound Platform Economy Database. Brussels Labour Tribunal qualifies Deliveroo riders as self-employed (Court ruling), 2021. – <https://apps.eurofound.europa.eu/platformeconomydb/brussels-labour-tribunal-qualifies-deliveroo-riders-as-selfemployed-110027> (29.03.2026)
 11. Eurofound Platform Economy Database. Court Rejects Unions Claims of False Self-Employment on Temper Platform (Court ruling), 2024. – <https://apps.eurofound.europa.eu/platformeconomydb/court-rejects-unions-claims-of-false-selfemployment-on-temper-platform-110213> (30.03.2026)
 12. Eurofound Platform Economy Database. Court ruling: Bolt does not assume employer liability for work environment (Court ruling), 2025. –

<https://apps.eurofound.europa.eu/platformeconomydb/court-ruling-bolt-does-not-assume-employer-liability-for-work-environment-110207> (30.03.2026)

13. Eurofound Platform Economy Database. Court ruling: Wolt is liable as employer for work environment (Court ruling), 2025. – <https://apps.eurofound.europa.eu/platformeconomydb/court-ruling-wolt-is-liable-as-employer-for-work-environment-110209> (30.03.2026)
14. Eurofound Platform Economy Database. Employment relationship between platform worker and platform recognised (Court ruling), 2024. – <https://apps.eurofound.europa.eu/platformeconomydb/employment-relationship-between-platform-worker-and-platform-recognised-110174> (30.03.2026)
15. Eurofound Platform Economy Database. France: Law 2016-1088. Legal framework for platform workers (Legislation), 2021. – <https://apps.eurofound.europa.eu/platformeconomydb/france-law-20161088-legal-framework-for-platform-workers-103106> (29.03.2026)
16. Eurofound Platform Economy Database. French Cour de Cassation recognises link of subordination for Take Eat Easy worker (Court ruling), 2018. – <https://apps.eurofound.europa.eu/platformeconomydb/french-cour-de-cassation-recognises-link-of-subordination-for-take-eat-easy-worker-103845> (29.03.2026)
17. Eurofound Platform Economy Database. Glovo (Delivery Hero) to hire riders as employees to avoid legal uncertainties (Initiative), 2024. – <https://apps.eurofound.europa.eu/platformeconomydb/glovo-delivery-hero-to-hire-riders-as-employees-to-avoid-legal-uncertainties-110197> (30.03.2026)
18. Eurofound Platform Economy Database. Karshan v Revenue Commissioners (Court ruling), 2023. – <https://apps.eurofound.europa.eu/platformeconomydb/karshan-v-revenue-commissioners-110086> (30.03.2026)
19. Eurofound Platform Economy Database. Lyon Court of Appeal: Uber driver is an independent contractor (Court ruling), 2021. –

- <https://apps.eurofound.europa.eu/platformeconomydb/lyon-court-of-appeal-uber-driver-is-an-independent-contractor-103844> (29.03.2026)
20. Eurofound Platform Economy Database. Paris Court of Appeal Confirms Uber Driver Is Not an Employee (Court ruling), 2024. –
<https://apps.eurofound.europa.eu/platformeconomydb/paris-court-of-appeal-confirms-uber-driver-is-not-an-employee-110255> (30.03.2026)
 21. Eurofound Platform Economy Database. Portugal Supreme Court: Glovo Courier Recognised as Employee (Court ruling), 2025. –
<https://apps.eurofound.europa.eu/platformeconomydb/portugal-supreme-court-glovo-courier-recognised-as-employee-110234> (30.03.2026)
 22. Eurofound Platform Economy Database. Revision of the legal framework for platform workers, France (Legislation), 2021. –
<https://apps.eurofound.europa.eu/platformeconomydb/revision-of-the-legal-framework-for-platform-workers-france-103100> (29.03.2026)
 23. Eurofound Platform Economy Database. Spain to investigate algorithmic management practices in platform work (Initiative), 2025. –
<https://apps.eurofound.europa.eu/platformeconomydb/spain-to-investigate-algorithmic-management-practices-in-platform-work-110270> (30.03.2026)
 24. Eurofound Platform Economy Database. The Brussels Labour Court reclassifies Uber driver as employee (Court ruling), 2025. –
<https://apps.eurofound.europa.eu/platformeconomydb/the-brussels-labour-court-reclassifies-uber-driver-as-employee-110242> (30.03.2026)
 25. Eurofound Platform Economy Database. The Finnish Supreme Administrative Court recognises Wolt couriers as employees (Court ruling), 2025. –
<https://apps.eurofound.europa.eu/platformeconomydb/the-finnish-supreme-administrative-court-recognises-wolt-couriers-as-employees-110232> (30.03.2026)

26. Eurofound Platform Economy Database. Wolt wins labour dispute on employment status (Court ruling), 2025. – <https://apps.eurofound.europa.eu/platformeconomydb/wolt-wins-labour-dispute-on-employment-status-110251> (30.03.2026)
27. Euroopa Ülemkogu. Euroopa Liidu Nõukogu. Platvormitööd käsitlevad ELi normid. – <https://www.consilium.europa.eu/et/policies/platform-work-eu/> (29.03.2026)
28. European Commission. Directorate-General for Employment, Social Affairs & Inclusion. Report Expert Group - Transposition of Directive (EU) 2024/2831 on improving working conditions in platform work, 12.01.2026. – https://customer82128g.musvc2.net/e/tr?q=9%3d5e3W6d%26m%3dX%26r%3dY4W%26s%3dZ0f5%26R%3diPxMt_NUzQ_YE_ORyT_YG_NUzQ_XJBd.AyOpLe.Bv_NUzQ_XJQs7rPq7vBo93_ORyT_YGA2MfNx-DsKyMt-NiDjOxBs_NUzQ_XJ0pNi_ORyT_YG7tF_swWw_3ljOpJx_ORyT_YGA2MfNxnsKy_MB0hQjPmLo7ppoBs_ORyT_YGaAZ0W_vxTv_6meK1KmKeA%26e%3dIyPw96.KfP%26mP%3d2Z5g%26uO%3d6g3bDY3X5ZAf5b%26i%3dADXdeh987jceYAAAd9gZgY5ZeAfg8BD8b0CbA8AAe9AXdAfe8dDc7e8bc76f80j0gaj9g (30.03.2026)
29. European Labour Authority. Regulating digital platforms – Articles 68-72 of Law 4808/2021, 2024. – https://www.ela.europa.eu/sites/default/files/2024-06/Good-practice-fiche-EL-UDW_Regulating-the-digital-platforms-economy.pdf (30.03.2026)
30. European Trade Union Confederation. Greece: Country report 2022. – https://www.etuc.org/sites/default/files/page/file/2023-05/ETUC_country%20report_Greece-EN.pdf (30.03.2026)
31. European Trade Union Confederation. Italy: Country report 2022. – https://www.etuc.org/sites/default/files/page/file/2023-05/ETUC_country%20report_Italy-EN.pdf (30.03.2026)
32. Finnish Government. Ministry of Economic Affairs and Employment. Government proposes to amend the Employment Contracts Act: Overall consideration to help define employment relationships in unclear situations, 2022. – <https://valtioneuvosto.fi/en/-/1410877/government-proposes-to-amend-the-employment-contracts-act-overall->

consideration-to-help-define-employment-relationships-in-unclear-situations

(30.03.2026)

33. Fredman S., Du Toit, D., Bertolini, A., Valente, J., Graham, M. Fair Work for Platform Workers: Lessons from the EU Directive and Beyond. – Industrial Law Journal, Volume 54, Issue 3, September 2025, lk 425–457. – <https://doi.org/10.1093/indlaw/dwaf018> (30.03.2026)
34. Hiessl, C. Case Law on the Classification of Platform Workers: Cross-European Comparative Analysis and Tentative Conclusions. – Forthcoming, Comparative Labour Law & Policy Journal, 12.03.2024. – <https://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3839603> (30.03.2026)
35. International Labour Organization. R198 - Employment Relationship Recommendation, 2006 (No. 198). – https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312535:NO (30.03.2026)
36. International Labour Organisation. World Employment and Social Outlook 2021: The role of digital labour platforms in transforming the world of work International Labour Office. Geneva: ILO, 2021. – https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_771749.pdf (30.03.2026)
37. Jean-Robert, A. French Court Fines Deliveroo For 'Undeclared Labour'. – International Business Times, 19.04.2022. – <https://www.ibtimes.com/french-court-fines-deliveroo-undeclared-labour-3478536> (30.03.2026)
38. Koppel, K. Wolt soovib platvormitöö seadusest osa lõike välja võtta. – ERR, 31.03.2026. – <https://www.err.ee/1609981992/wolt-soovib-platvormitoo-seadusest-osa-loike-valja-votta> (03.04.2026)
39. Käpp, A. Ain Käpp: platvormitöö direktiivi üle võtmisel peab säilima paindlikkus. – ERR, 19.01.2026. – <https://www.err.ee/1609914649/ain-kapp-platvormitoo-direktiivi-ule-votmisel-peab-sailima-paindlikkus> (03.04.2026)

40. Käärats, E. jt (koost). Töölepingu seadus. Selgitused töölepingu seaduse juurde. – https://www.mkm.ee/sites/default/files/documents/2024-09/TLS%20selgitused_2024%20august.pdf (30.03.2026)
41. KU Leuven. Working conditions for platform workers in Belgium are still substandard, 14.02.2025. – <https://nieuws.kuleuven.be/en/content/2025/new-ku-leuven-research-confirms-that-working-conditions-for-platform-workers-in-belgium-are-still-substandard> (30.03.2026)
42. Li, V. French Supreme Court's ruling on Uber drivers: A turning point in platform workers' misclassification claims? Global Employment News, Insights and Events. DLA Piper, 12.08.2025. – <https://knowledge.dlapiper.com/dlapiperknowledge/globalemploymentlatestdevelopments/2025/French-Supreme-Courts-ruling-on-Uber-drivers-A-turning-point-in-platform-workers-misclassification-claims#page=1> (30.03.2026)
43. Moreira, T. C. Article 12-A and the presumption of an employment relationship for digital labour platforms. – UNIO-EU Law Journal, 27.04.2023. – <https://officialblogofunio.com/2023/04/27/article-12-a-and-the-presumption-of-an-employment-relationship-for-digital-labour-platforms/#more-5943> (30.03.2026)
44. Paberit, E. Platvormitöö tegija tööalase staatuse kindlaksmääramine ja täiendava kaitse vajadus. Magistritöö. Juhendaja Merle Erikson. Tartu: Tartu Ülikool 2023. – <https://dspace.ut.ee/server/api/core/bitstreams/66efc08c-a977-460a-9eee-17d74e3a1310/content> (18.04.2026)
45. PAM. Negotiations on Wolt couriers' working conditions stalled – PAM demands genuine improvements to couriers' livelihoods, 25.10.2024. – <https://www.pam.fi/en/stories/negotiations-on-wolt-couriers-working-conditions-stalled-pam-demands-genuine-improvements-to-couriers-livelihoods/> (30.03.2026)
46. Pereira, C. A. Tribunal reconhece contrato de trabalho a estafeta da Uber Eats. – Jornal de Negocios, 03.02.2024. – <https://www.jornaldenegocios.pt/economia/emprego/lei->

laboral/detalhe/tribunal-reconhece-contrato-de-trabalho-a-estafeta-da-uber-eats
(30.03.2026)

47. Pereira, C. A. Uber garante que "não foi ouvida" no processo que dá contrato a estafeta.
– Jornal de Negocios, 06.02.2024. –
<https://www.jornaldenegocios.pt/economia/emprego/lei-laboral/detalhe/uber-garante-que-nao-foi-ouvida-no-processo-que-da-contrato-a-estafeta-a-decisao-muito-provavelmente-nao-tera-efeito> (30.03.2026)
48. Platvormitöö seadus. Eelnõu seisuga märts 2026. –
<https://eelroud.valitsus.ee/main/mount/docList/a477d6ae-a611-46a7-8102-fe515f7cc966> (18.04.2026)
49. Platvormitöö seadus. Eelnõu seisuga märts 2026. Seletuskiri. –
<https://eelroud.valitsus.ee/main/mount/docList/a477d6ae-a611-46a7-8102-fe515f7cc966> (18.04.2026)
50. Ponce Del Castillo, A. Regulating algorithmic management in the Platform Work Directive: correcting risky deviations. – Global Workplace Law & Policy, 22.11.23. –
<https://legalblogs.wolterskluwer.com/global-workplace-law-and-policy/regulating-algorithmic-management-in-the-platform-work-directive-correcting-risky-deviations/>
(30.03.2026)
51. Pott, T. Bolt maksab juhtidele sõltuvalt piirkonnast erinevat tasu. – ERR, 01.04.2026. –
<https://www.err.ee/1609983975/bolt-maksab-juhtidele-soltuvalt-piirkonnast-erinevat-tasu> (03.04.2026)
52. Pronk, C., Sterk, S., Westerhoff, d. Van der Veen, B., Alsemgeest, C. Are some independent contractors more equal than others? – Lexology, 31.03.2025. –
<https://www.vandoorne.com/en/artikelen/are-some-independent-contractors-more-equal-than-others/> (30.03.2026)
53. Rainone, S., Hiessl, C. 10: Judicial creativity in the platform economy: normative insights for broadening the scope of labour law. The Elgar Companion to Regulating

Platform Work. Insights from the Food Delivery Sector. Elgar Online: Edward Elgar Publishing, 13.03.2025, lk 171-189.

54. Ribeiro, A. T. An employment presumption for platform work – the Portuguese experience. – Global Workplace Law & Policy, 18.03.2024. – <https://global-workplace-law-and-policy.kluwerlawonline.com/2024/03/18/an-employment-presumption-for-platform-work-the-portuguese-experience/> (30.03.2026)
55. Rosenblat, A., Stark, L. Algorithmic Labor and Information Asymmetries: A Case Study of Uber's Drivers. – International Journal of Communication 10(2016), lk 3758 – 3784 – <https://ijoc.org/index.php/ijoc/article/view/4892/1739> (30.03.2026)
56. Rosin, A. The right of a platform worker to decide whether and when to work: An obstacle to their employee status? – European Labour Law Journal, Vol. 13(4), 05.10.2022. – <https://doi.org/10.1177/20319525221128887> (30.03.2026)
57. Sanchez-Cartas, J.M., Katsamakos, E. AI pricing algorithms under platform competition. – Electronic Commerce Research, Vol. 25, lk 4343–4370, 28.02.2025. – <https://doi.org/10.1007/s10660-024-09821-w> (30.03.2026)
58. Sarapuu, K. Töötajaja õigusliku staatuse kindlakstegemine alluvuse kriteeriumi alusel. Platvormitöö näide. – Juridica, 2020, 7.
59. Sarapuu, K. Töötajaja õigusliku staatuse kindlakstegemine platvormitöö näitel. Magistratöö. Juhendaja Merle Erikson. Tartu: Tartu Ülikool 2020. – <https://dspace.ut.ee/server/api/core/bitstreams/9a99a110-8467-4587-b917-fcf6e3ef40af/content> (18.04.2026)
60. The Gig Economy Project. Spain's Riders Law comes into force: Here's what you need to know. – Brave New Europe, 13.08.2021. – <https://braveneweuropa.com/gig-economy-project-spains-riders-law-comes-into-force-heres-what-you-need-to-know> (30.03.2026)
61. Tööinspeksioon. Tööelu portaal. – <https://www.tooelu.ee/et> (20.04.2026)

62. Van Doorne. The judgment on Deliveroo, 08.08.2023. – <https://www.vandoorne.com/en/artikelen/the-judgement-on-deliveroo-localized-en/> (30.03.2026)
63. Vandaele, K., Rainone, S. 1: Regulating platform work: insights from the food delivery sector in Europe and beyond. The Elgar Companion to Regulating Platform Work. Insights from the Food Delivery Sector. Elgar Online: Edward Elgar Publishing, 13.03.2025, lk 1-20.
64. Van Olmen, C. Belgium: Labour Deal 2022: Better Protection for Digital Platform Workers. L&E Global, 09.12.2022. – <https://leglobal.law/2022/12/09/belgium-labour-deal-2022-better-protection-for-digital-platform-workers/> (30.03.2026)
65. Vitorino, M. Portuguese court decision: digital platform employees. – Lexology, 13.02.2024. – https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=df561017-f17a-4f70-9807-df67fa34bab2&utm_source=Lexology+Daily+Newsfeed&utm_medium=HTML+email+-+Body+-+General+section&utm_campaign=Lexology+subscriber+daily+feed&utm_content=Lexology+Daily+Newsfeed+2024-02-28&utm_term= (30.03.2026)
66. Waeyaert, W., Lenaerts, K., Gillis, D. Spain: The 'Riders' Law', new regulation on digital platform work. European Agency for Safety and Health at Work, 2022. – https://osha.europa.eu/sites/default/files/2022-01/Spain_Riders_Law_new_regulation_digital_platform_work.pdf (30.03.2026)
67. Zehnder, D. Arbeidsrechtbank erkent Deliveroo-koeriers als werknemers. – Visie, 22.12.2023. – https://visie.net/artikel/arbeidsrechtbank-erkent-deliveroo-koeriers-als-werknemers?utm_source=social&utm_medium=organic&utm_campaign=tw-feed (30.03.2026)

KASUTATUD ÕIGUSAKTID

68. Belgia tööseadus. Loi-programme (I) du 27 décembre 2006. – <https://www.ejustice.just.fgov.be/eli/loi/2006/12/27/2006021362/justel#LNK0171> (30.03.2026)
69. Euroopa Parlamendi ja Nõukogu direktiiv (EL) 2024/2831, 24. oktoober 2024, platvormitöö tingimuste parandamise kohta – ELT L, 2024/2831, 11.11.2024.
70. Hispaania tööseadus. Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. – <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430&p=20230317&tn=1#a34-> (30.03.2026)
71. Horvaatia tööseadus. Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o radu, NN 151/2022-2343. – https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2022_12_151_2343.html (30.03.2026)
72. Kreeka tööseadus. ΝΟΜΟΣ ΥΠ’ ΑΡΙΘΜ. 4808, 19 Ιουνίου 2021. – https://www.kodiko.gr/nomologia/download_fek?f=fek/2021/a/fek_a_101_2021.pdf&t=2f84a444ac539a84be8e40236fb2306e (30.03.2026)
73. Malta platvormitöö määrus. Digital Platform Delivery Wages Council Wage Regulation Order, 2022. Government Gazette of Malta No. 20,946 – 21.10.2022. – <https://legislation.mt/eli/ln/2022/268/eng> (30.03.2026)
74. Portugali tööseadus. Código do Trabalho. – <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/lei/2009-34546475> (30.03.2026)
75. Tsiviilseadustiku üldosa seadus. – RT I, 31.12.2024, 48.
76. Töölepingu seadus. – RT I, 03.02.2026, 15.

KASUTATUD KOHTUPRAKTIKA

77. EK C-66/85, *Deborah Lawrie-Blum v Land Baden-Württemberg*, ECLI:EU:C:1986:284.
78. EK C-692/19, *B v Yodel Delivery Network Ltd.*, ECLI:EU:C:2020:288.
79. Korkein hallinto-oikeus KHO:2025:41. –
<https://kho.fi/fi/index/paatokset/ennakkopaatokset/1747729406840.html> (30.03.2026)
80. Riigikohtu otsus 3-2-1-3-05.
81. RKTko 2-18-6908.
82. RKTko 3-2-1-41-11.
83. The Supreme Court. *The Revenue Commissioners v Karshan (Midlands) LTD T/A Domino's Pizza*, 20.10.2023. – https://www2.courts.ie/acc/alfresco/e4ee7c3d-0e02-4a33-82b7-26458d895138/2023_IESC_24.pdf/pdf#view=fitH (29.03.2026)

LISA. Platvormitöö puhul alluvussuhte olemasolule viitavad tunnused

- Algoritmiline töökorraldus, sh tööde jaotamine ja töötajate järjestamine kasutajahinnangute või muude tulemusnäitajate alusel, kui algoritm organiseerib ja kontrollib töötajate tegevust ning ligipääsu töödele ega ole ainult koordineerimisvahend.
- Automaatne ja pidev järelevalve kogu tööprotsessi vältel, sh töö intensiivsuse ja ülesannete täitmise jälgimine.
- Reaalajas asukoha jälgimine muudel eesmärkidel kui teenuse põhifunktsioonide tagamiseks, näiteks asukohaandmete kasutamine töötajaja hindamiseks või sanktsioonide rakendamiseks.
- Soorituse ja kvaliteedi jälgimine töö hindamise eesmärgil, eelkõige algoritmiliste või elektrooniliste süsteemide abil. Iseseisvusele viitab seevastu olukord, kui juhised annab ja järelevalvet teostab ainult teenuse tellija ehk klient.
- Platvormi võimalus kasutada distsiplinaarvõimu ning rakendada sanktsioone (näiteks töömahu vähendamine, tasu alandamine, konto sulgemine), millega piiratakse töötajaja töö korraldamise vabadust.
- Platvormi ühepoolne sekkumine tasu määramisse, sh automaatne tunni- või tükitöötasu kehtestamine ning tellimuste tagasilükkamise või hindade muutmise takistamine. Iseseisvusele viitab aga näiteks see, kui lõpliku tasu määravad klient ja töötajaja, mistõttu ainuüksi miinimum- või maksimummäära kehtestamine ei pruugi olla alluvuse tunnus, kui töötajajal säilib tegelik paindlikkus tasu kujundamisel ja töö vastuvõtmisel.
- Kohustuslike reeglite kehtestamine välimuse, käitumise ja tööviisi kohta, näiteks kohustus kasutada kindlat tarkvara, järgida konkreetseid marsruute või standardeid klientidega suhtlemisel.
- Töö korraldamise vabaduse, sh võimaluse valida tööaega ja platvormi pakutavaid töid, või kättesaadavuse katkestamise sisuline takistamine. Alluvussuhe võib esineda ka siis, kui tööaega ei ole lepingus fikseeritud, kuid tegelik vabadus tööaega valida on piiratud – näiteks platvorm suunab töötajajat töötama kindlatel aegadel boonuste või sanktsioonide kaudu. Töösuhte puudumisele viitab töötajaja õigus valida platvormi pakutavaid projekte ning määrata teenuse osutamise aeg platvormi huvidest sõltumata.

- Töötajaja iseseisvuse piiramine töö korraldamisel isikliku töö tegemise kohustuse kaudu, st alltöövõtjate või asendajate kasutamise keelamine või oluline piiramine.
- Ettevõtjana tegutsemise piiramine, sh keeld osutada teenuseid konkurentidele või kolmandatele isikutele, isikliku kliendibaasi loomise takistamine, ettevõtlusriski kandmise puudumine ning olukord, kus töötajaja on osa platvormi majanduslikust ja organisatsioonilisest struktuurist.

Eeltoodud asjaolusid tuleb arvesse võtta kogumis.

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

Mina, Elena Hanna Septer,

1. annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) minu loodud teose “Täiendavate kriteeriumite kehtestamise vajadus platvormitöö tegijate tööalase staatuse määratlemisel”, mille juhendaja on Merle Erikson, reprodutseerimiseks eesmärgiga seda säilitada, sealhulgas lisada Tartu Ülikooli digitaalarhiivi kuni autoriõiguse kehtivuse lõppemiseni;
2. annan Tartu Ülikoolile loa teha punktis 1 nimetatud teos üldsusele kättesaadavaks Tartu Ülikooli veebikeskkonna, sealhulgas digitaalarhiivi kaudu Creative Commons litsentsiga CC BY NC ND 4.0, mis lubab autorile viidates teost reprodutseerida, levitada ja üldsusele suunata ning keelab luua tuletatud teost ja kasutada teost ärieesmärgil, kuni autoriõiguse kehtivuse lõppemiseni;
3. olen teadlik, et punktides 1 ja 2 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile;
4. kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei riku ma teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse õigusaktidest tulenevaid õigusi.

Elena Hanna Septer

28.04.2026