

TARTU ÜLIKOOL
ÕIGUSTEADUSKOND
Eraõiguse osakond

Felix Richard Raidmäe

**AUTOMAATSETE SÜSTEEMIDE LÄBIPAISTVUSE TAGAMINE
PLATVORMITÖÖS**

Magistritöö

Juhendaja
prof. Merle Erikson

Tartu
2026

SISUKORD

SISSEJUHATUS	4
1. LÄBIPAISTVUSE TAGAMINE ENNE AUTOMAATSETE SÜSTEEMIDE KASUTAMIST.....	9
1.1. Töötajale esitatava teabe objektiivsus	9
1.2. Teabe sisu	17
1.2.1. Teabe arusaadavus	17
1.2.2. Märkimisväärse mõjuga otsusest teavitamine	21
1.2.3. Raske tagajärjega otsusest teavitamine.....	23
1.3. Teavitamise kord.....	25
1.3.1. Teavitamise aeg	25
1.3.2. Töötajatega konsulteerimine	27
2. LÄBIPAISTVUSE TAGAMINE PÄRAST AUTOMAATSETE SÜSTEEMIDE KASUTAMIST.....	30
2.1. Regulaarne inimjärelvalve ja järelhindamine	30
2.1.1. Järelvalve ja hindamise sisu.....	30
2.1.2. Hindamise objektiivsus	34
2.2. Otsuste läbivaatamine.....	36
2.2.1. Otsuste läbivaatamise sisu	36
2.2.2. Töötajale vastamise viis	41
2.3. Õiguskaitsevahendite kasutamine.....	44
2.3.1. Õiguskaitsevahendite tõhusus	44
2.3.2. Vastutus vahendaja kasutamisel.....	49
KOKKUVÕTE	52
ENSURING TRANSPARENCY OF AUTOMATED SYSTEMS IN PLATFORM WORK. SUMMARY.....	57
KASUTATUD LÜHENDID	62
KASUTATUD KIRJANDUS	63

KASUTATUD ÕIGUSAKTID	69
KASUTATUD KOHTUPRAKTIKA	70

SISSEJUHATUS

Tehnoloogia kiire areng võimaldab delegeerida järjest rohkem seni inimeste täidetud ülesandeid automaatsetele süsteemidele. Kirjeldatud trend ei ole jätnud puutumata ka töösuhteid, kus automatiseeritakse üha rohkem tegevusi, mida on traditsiooniliselt teostanud inimjuhid.¹ Sellist nähtust nimetatakse algoritmiliseks juhtimiseks ning see hõlmab tehnoloogiliste lahenduste kasutamist tööjõu kaugjuhtimiseks andmete kogumise ja seire abil, et teha täielikult või osaliselt automatiseeritud otsuseid.² Algoritmiline juhtimine võib hõlmata näiteks automaatseid otsuseid, mis varieeruvad värbamisest ja igapäevaste juhiste jagamisest kuni distsiplinaarmeetmete kohaldamise ning töösuhte lõpetamiseni.³

Kuigi algoritmilise juhtimise kohalolu on tänaseks märgatav nii traditsioonilistes töösuhetes kui ka mitmetes teistes uutes töövormides, seostatakse seda kõige tihedamini just platvormitööga. Täpsemalt peetakse platvormimajandust lausa algpunktiks, kust algoritmiline juhtimine teistesse valdkondadesse levis.⁴ Laiemale ilmnemisele vaatamata on selle mõju jätkuvalt kõige intensiivsem platvormitöö tegijatele.⁵ Platvormide tegevuse automatiseerituse määr küll erineb sektoripõhiselt, kuid see on eriti suur just erinevate asukohapõhiste tööde puhul (näiteks toidukullerite juhtimisel). Märkimisväärselt loovad üle 90% platvormimajanduse kogutulust platvormid, kus kasutatakse mingil määral algoritmilist juhtimist.⁶

Algoritmilist juhtimist kasutatakse eelkõige selleks, et teha kiiremaid ja täpsemaid otsuseid ning luua suuremat majanduslikku väärtust. Sellega on kaasnenud aga seninägematu juhtimise ulatus ning märkimisväärselt suurem kontroll töötegija üle. Tööõiguses nähakse töötegijate vaatest sellise võimendatud juhtimisega seoses aga mitmeid probleeme.⁷ Esiteks näitavad empiirilised andmed ja praktika, et ekslikud või kallutatud automaatsed otsused võivad

¹ Collins, P. M.; Atkinson, J. Algorithmic Management and a New Generation of Rights at Work. London: Institute of Employment Rights 2024, lk 1.

² Rosin, A., Parviainen, H. Improving the transparency of algorithmic management in platform work: The role of the Platform Work Directive. – European Labour Law Journal 2025/16(4), lk 473.

³ Adams-Prassl, J. jt. Regulating algorithmic management: A blueprint. – European Labour Law Journal 2023/14(2), lk 125.

⁴ Gaudio, G. Litigating the algorithmic boss in the EU: A (legally) feasible and (strategically) attractive option for trade unions? – International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations 2024/40(1), lk 92.

⁵ Pedrazzi, G. Bridging Law and Code in Algorithmic Management: Empowering Worker Rights Through Transparency and Portability. CEUR Workshop Proceedings 2025, lk 3.

⁶ Tomaszewska, M. Transparency and Algorithmic Oversight in the Digital Workplace: Legal Challenges under Directive 2024/2831. – Studies on Labour Law and Social Policy 2025/32(3), lk 189.

⁷ Gaudio, G. Litigating..., lk 93.

mastaapselt põhjustada diskrimineerimist või muud töötajaja õiguste rikkumist.⁸ Teiseks eeldab algoritmiline juhtimine ülimalt intensiivset andmetöötlust, mis viib suure tõenäosusega andmekaitsevenõuete rikkumiseni.⁹ Viimaks nügivad automaatsed süsteemid töötajajaid sageli käituma viisil, mis suurendab töö- ja terviseohutuse ning psühhosotsiaalseid riske.¹⁰

Euroopa Komisjon tõdes 2021. aasta mõjuhinnangus, et platvormitööga kaasneb ebakindlus, mis väljendub sotsiaalsete garantiide ja tööõigusliku kaitse puudumises, madalas töötasus ning piiratud ligipääsus õiguskaitsevahenditele. Sealjuures peeti algoritmilist juhtimist üheks peamiseks probleemide võimendajaks.¹¹ Eelnevatest murekohtadest lähtuvalt esitas Euroopa Komisjon 2021. aastal ettepaneku platvormitöö direktiivi vastuvõtmiseks.¹² Pärast pingelisi läbirääkimisi, mis seadsid eelnõu korduvalt ohtu, saavutati 2024. aastal siiski kompromiss – seda paljuski tänu Eesti ja Kreeka üllatuspöördele, mis tagas otsustaval hetkel vajaliku häälteenamuse.¹³ Vastuvõetud platvormitöö direktiiv¹⁴ on esimene Euroopa Liidu (EL) õigusakt, mis reguleerib muu hulgas algoritmilist juhtimist töösuhetes.¹⁵

Platvormitöö direktiivi artikkel 1(1) seab eesmärgiks parandada platvormitöö tingimusi ja isikuandmete kaitset. Algoritmilise juhtimise puhul püütakse seda saavutada just automaatsete süsteemide läbipaistvuse tagamise kaudu. Eelkõige seetõttu, et läbipaistmatus ja teabe asümmeetria on peamised takistused, mille tõttu puudub töötajajatel võimalus rikkumisi tuvastada, dialoogi pidada või oma õigusi kaitsta.¹⁶ Direktiivi algoritmilise juhtimise sätteid peetakse selles tähenduses üldjoontes märkimisväärseks edasiminekuks.¹⁷ Sellegipoolest

⁸ Aloisi, A. Regulating Algorithmic Management at Work in the European Union: Data Protection, Non-Discrimination and Collective Rights. – International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations 2024/40(1), lk 6.

⁹ Aloisi, A., Joppe, A., Abraha, H. From ‘general’ to ‘context-specific’ data protection for workers: Insights from the EU rules on platforms, algorithmic management and AI systems. – European Labour Law Journal 2025/16(4), lk 547-548.

¹⁰ Cefaliello, A., Moore, P. V., Donoghue, R. Making algorithmic management safe and healthy for workers: Addressing psychosocial risks in new legal provisions. – European Labour Law Journal 2023/14(2), lk 121.

¹¹ 9. detsembri 2021. aasta Euroopa Komisjoni töödokument: Impact Assessment Report Accompanying the document Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on improving working conditions in platform work, SWD(2021) 396 final, p-d 2.1. ja 2.2.2.

¹² 9. detsembri 2021. aasta Euroopa Komisjoni ettepanek: Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv platvormitöötajate töötingimuste parandamise kohta, COM(2021) 762 final, 2021/0414(COD).

¹³ Crespy, A. jt. The EU compromise machine and the politicisation of social policy: Lessons from the regulation of platform work. – Journal of European Social Policy 2025/0(0), lk 9-11.

¹⁴ 23. oktoobri 2024. aasta Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv (EL) 2024/2831 platvormitöö tingimuste parandamise kohta. – ELT L 2024/2831. Artiklist 29(1) tulenevalt peab direktiiv olema üle võetud 2.12.2026.

¹⁵ Aloisi, A., Joppe, A., Abraha, H., lk 540.

¹⁶ De Petris, P. Protection Against the Risks and Abuses of Algorithmic Management in the European Legal System: The Need for an Integrated Approach. – US-China Law Review 2024/21(10), lk 466.

¹⁷ Durri, I., Stylogiannis, C., Wouters, M. The Platform Work Directive: a milestone or a nothingburger? – Sabato, S, Ghailani, D, Spasova, S (toim). Social policy in the European Union: state of play. Social Europe amidst the security and competitiveness paradigms. Brussels: ETUI, OSE 2025, lk 95.

tuleneb automaatsete süsteemide olemusest mitmeid takistusi, mille tõttu pole seni suudetud õiguslike lahendustega läbipaistvust tagada.¹⁸ Ka platvormitöö direktiivi puhul märgitakse, et selle mõju võib olla märgiline või osutada sümboolseks, olenevalt, mil määral suudavad liikmesriigid ülevõtmisel selle kitsaskohti näha ja ennetada.¹⁹

Eeltoodu ilmestab ka magistritöö teema aktuaalsust. Tööõiguses laiemalt ja EL-i seadusandluses nähakse suurt vajadust vähendada automaatsete süsteemide läbipaistmatust ning parandada platvormitöö tegijate töötingimusi ja isikuandmete kaitset. Ka viimased andmed Eestist näitavad platvormitöö järjest sügavamalt integreeritust majandusse ning töövormiga kaasnevat ebakindlust ja sotsiaalkaitse puudulikkust.²⁰ Teema praktiline tähtsus tuleneb eelkõige asjaolust, et Eesti seadusandja peab platvormitöö direktiivi selle eesmärkidest lähtuvalt peatselt üle võtma. Laiemas kontekstis on nii algoritmiline juhtimine kui ka automaatsete süsteemide läbipaistvus akuutsed valdkonnad, mille puhul nähakse vajadust regulatsiooni ja täiendavate kaitsemeetmete järele.²¹ Sealjuures leitakse, et platvormitöö direktiivil kui esimesel selletaolisel instrumendil on edukuse korral potentsiaali kujuneda eeskujuks ka laiema algoritmilise juhtimise reguleerimisele traditsiooniliste töösuhete raames.²²

Magistritöö eesmärk on seega leida vastus küsimusele, millised on õiguslikud võimalused Eestis platvormitöös kasutatavate automaatsete süsteemide läbipaistvuse tagamiseks. Läbipaistvust käsitleb magistritöö eelkõige funktsionaalses tähenduses: ehk vahendina, mis võimaldab töötajatel algoritmilist juhtimist mõista, selles kaasa rääkida ja vajadusel vaidlustada.²³ Eesmärgi saavutamiseks püstitab autor järgnevad uurimisküsimused: (i) Millised on õiguslikud võimalused platvormitöös läbipaistvuse tagamiseks enne automaatsete süsteemide kasutamist?; (ii) Millised on õiguslikud võimalused platvormitöös läbipaistvuse tagamiseks pärast automaatsete süsteemide kasutamist?

¹⁸ Abraha, H. Regulating algorithmic employment decisions through data protection law. – European Labour Law Journal 2023/14(2), lk 181-182.

¹⁹ Veale, M., Silberman, M. 'Six', Binns, R. Fortifying the algorithmic management provisions in the proposed Platform Work Directive. – European Labour Law Journal 2023/14(2), lk 332. Direktiivi artiklist 26(2) tulenevalt ei ole liikmesriigid piiratud soodsamate sätete vastuvõtmisel.

²⁰ Miller, O. Platvormitöö tegijate olukord Eestis. Lühiraport. Arenguseire Keskus, 2025. – <https://arenguseire.ee/raportid/platvormitoo-tegijate-olukord-estis/> (kasutatud 3.3.2026).

²¹ De Petris, P., lk 467.

²² Aloisi, A., De Stefano, V. Between risk mitigation and labour rights enforcement: Assessing the transatlantic race to govern AI-driven decision-making through a comparative lens. – European Labour Law Journal 2023/14(2), lk 303-304; Durri, I., Stylogiannis, C., Wouters, M., lk 96.

²³ Selline lähenemine on autori hinnangul põhjendatud, kuivõrd automaatsete süsteemide läbipaistmatust on peamine takistus õiguste jõustamisel, mille tõttu pole võimalik direktiivi eesmärke täita ja töötajate olukorda parandada. Vt näiteks: De Petris, P., lk 466. Õiguslikult väljendub läbipaistvuse tagamine meetmetes, mida võetakse enne ja pärast süsteemide kasutamist. Vt näiteks: Veale, M., Silberman, M. 'Six', Binns, R., lk 311.

Töö eesmärgi saavutamiseks kasutatakse kombineeritult meetoditena õigusdogmaatilist (*de lege lata*) ja õiguspoliitilist (*de lege ferenda*) analüüsi.²⁴ Õigusdogmaatiline analüüs hõlmab asjakohaste õigusnormide kindlakstegemist ning tõlgendamist. Õigusdogmaatilise analüüsi raames kasutatakse erinevaid tunnustatud tõlgendamismeetodeid, millest peamine on teleoloogiline.²⁵ Selle kaudu selgitatakse eelkõige välja platvormitöö direktiivi algoritmilise juhtimise sätete funktsionaalne tähendus ja mõte. Seejärel esitatakse õiguspoliitilise analüüsi abil seadusandjale ettepanekud platvormitöö seaduse (PlatvTS) eelnõu²⁶ täiendamiseks, et tagada direktiivi eesmärgist lähtuvalt automaatsete süsteemide läbipaistvus. Selline lähenemine on põhjendatud, kuivõrd direktiivi kui tulemusele suunatud õigusakti ülevõtmisel on liikmesriigil kohustus tagada selle sätete tegelik ja kasulik mõju.²⁷

Töö peamised allikad on õigusaktid, kohtupraktika ja teadusartiklid. Töö kesksed õigusaktid on platvormitöö direktiiv, tehisintellekti määrus (TI määrus)²⁸ ja isikuandmete kaitse üldmäärus (IKÜM)²⁹, mis on seni olnud peamine instrument automaatsete otsuste reguleerimisel ning mida uued nõuded suures osas täiendavad. Käsitletav kohtupraktika hõlmab Euroopa Kohtu lahendeid automaatsete otsuste kohta ning teiste liikmesriikide lahendeid, kus on analüüsitud kitsamalt platvormitöös tehtud automaatseid otsuseid.³⁰ Valdavalt ingliskeelsed teadusartiklid käsitlevad direktiivi uusi nõudeid ja varasemaid IKÜM-iga seotud takistusi läbipaistvuse tagamisel ning analüüsivad täiendavalt automaatsete süsteemide õiguslikke küsimusi laiemas kontekstis. Mõistagi on üheks peamiseks töö allikaks ka PlatvTS eelnõu.

Töö struktuur lähtub automaatse süsteemi elutsüklist, kus läbipaistvusmeetmed jaotatakse *ex ante* ja *ex post* kategooriatesse.³¹ Selline jaotus on aluseks ka töö kahele peatükile. Esimene

²⁴ Vt *de lege lata* ja *de lege ferenda* vahekorra kohta: Soo, A., Pormeister, K. Akadeemilise õigusteadusliku uurimistöö abimees. Tallinn: Juura, 2021, lk 15-16.

²⁵ Vt teleoloogilise tõlgendamise kohta: *ibid*, lk 47-49.

²⁶ Platvormitöö seadus. Eelnõu seisuga 27. aprill 2026. Majandus- ja Kommunikatsiooniministeerium. – <https://eelnoud.valitsus.ee/main/mount/docList/a477d6ae-a611-46a7-8102-fe515f7cc966> (kasutatud 27.4.2026).

²⁷ Vastavat põhimõtet on läbivalt rõhutatud Euroopa Kohtu praktikas. Vt näiteks: EKo C-14/83, *Sabine von Colson ja Elisabeth Kamann versus Land Nordrhein-Westfalen*, ECLI:EU:C:1984:153, p 28; Vt samuti: Euroopa Liidu lepingu ja Euroopa Liidu toimimise lepingu (ELTL) konsolideeritud versioonid. – ELT C 202, 7.6.2016, 2016/C 202/01, artikkel 288 lg 3.

²⁸ 13. juuni 2024. aasta Euroopa Parlamendi ja nõukogu määrus (EL) 2024/1689, millega nähakse ette tehisintellekti käsitlevad ühtlustatud õigusnormid ning muudetakse määruseid (EL) nr 300/2008, (EL) nr 167/2013, (EL) nr 168/2013, (EL) 2018/858, (EL) 2018/1139 ja (EL) 2019/2144 ning direktiive 2014/90/EL, (EL) 2016/797 ja (EL) 2020/1828 (tehisintellekti käsitlev määrus). – ELT L 2024/1689.

²⁹ 27. aprilli 2016. aasta Euroopa Parlamendi ja nõukogu määrus (EL) 2016/679 füüsiliste isikute kaitse kohta isikuandmete töötlemisel ja selliste andmete vaba liikumise ning direktiivi 95/46/EÜ kehtetuks tunnistamise kohta (isikuandmete kaitse üldmäärus). – ELT L 119, 2016/679.

³⁰ Eestis vastav kohtupraktika veel puudub. Autori hinnangul võib see olla samuti märk sellest, et platvormitöö tegijate jaoks ei ole õiguste jõustamine võimalik või on oluliselt raskendatud.

³¹ Veale, M., Silberman, M. 'Six', Binns, R., lk 311.

peatükk käsitleb õiguslikke probleeme seoses meetmetega, mida rakendatakse enne süsteemide kasutuselevõttu. See hõlmab teavitamist, hindamist ja konsulteerimist, mis on suunatud teadlikkuse suurendamisele ning ennetavalt kahju ärahoidmisele. Teine peatükk keskendub õiguslikele probleemidele seoses meetmetega, mida rakendatakse süsteemide kasutamise järgselt. See hõlmab üldist inimjärelvalvet, otsuste läbivaatamist ja tõhusa õiguskaitse võimaluse tagamist, mis on ühtlasi läbipaistvuse lõppeesmärk. Töö vahetus fookuses ei ole platvormitööga seotud muud asjakohased teemad, nagu tööalane staatus, deklareerimine, piiriülene koostöö või haldusmenetlus. Üldise platvormitöö direktiivi käsitlemise asemel analüüsitakse õiguslikke probleeme seoses läbipaistvusmeetmete kitsaskohtadega, mille tõttu võivad direktiivi eesmärgid jääda Eesti õiguskorda ülevõtmisel saavutamata.

Platvormitöös kasutatavate automaatsete süsteemide läbipaistvust on Eestis vähe analüüsitud ning käesolev töö on esimene põhjalik analüüs PlatvTS eelnõu vaatest. Ege Paberit on oma 2023. aasta magistritöös analüüsinud 2021. aasta platvormitöö direktiivi ettepanekut tervikuna ja käsitlenud algoritmilist juhtimist, aga töö laiast haardest tulenevalt mõistagi üldisemalt.³² Kuna direktiivi lõplik tekst on erinev ja õigusdogmaatika arenenud, on suur osa käesoleva töö allikatest värskemad kui Paberiti töö. Kerttu Sarapuu on 2020. aastal analüüsinud platvormitöö näitel tööalase staatuse määramist.³³ 2025. aastal valminud magistritöodes on Marily Sillart käsitlenud IKÜM-i rakendamise probleeme seoses tehisintellektiga ning Andra Kask keskendunud algoritmilisele diskrimineerimisele tarbijakrediidi väljastamisel.³⁴ Viimased tööd ei käsitle aga direktiivi või süvitsi automaatsete süsteemide kasutamist platvormitöös.

Märksõnad: andmekaitse, jagamismajandus, tehisintellekt, töötingimused ja tööõigus.

³² Paberit, E. Platvormitöö tegija tööalase staatuse kindlaksmääramine ja täiendava kaitse vajadus. Magistritöö. Tartu: Tartu Ülikool, õigusteaduskond, Eraõiguse osakond, 2023.

³³ Sarapuu, K. Töötaja õigusliku staatuse kindlakstegemine platvormitöö näitel. Magistritöö. Tartu: Tartu Ülikool, õigusteaduskond, Eraõiguse osakond, 2020.

³⁴ Sillart, M. Tehisintellektil põhinevad automatiseeritud otsused: isikuandmete kaitse üldmääruse (GDPR) rakendamise probleemid ja lahendused. Magistritöö. Tartu: Tartu Ülikooli õigusteaduskond 2025; Kask, A. Algoritmiline diskrimineerimine tarbijakrediidi väljastamisel ja selle õiguslik regulatsioon Euroopa Liidus. Magistritöö. Tallinn: Tartu Ülikool, õigusteaduskond, Eraõiguse osakond, 2025.

1. LÄBIPAISTVUSE TAGAMINE ENNE AUTOMAATSETE SÜSTEEMIDE KASUTAMIST

1.1. Töötajale esitatava teabe objektiivsus

Töötajaja võimestamiseks ja teabe asümmeetria tasakaalustamiseks on oluline tagada läbipaistvus juba enne automaatsete süsteemide kasutuselevõttu.³⁵ Selline *ex ante* lähenemine suunab platvorme tagama süsteemide õiguspärasust juba eos ning võimaldab töötajatel mõista algoritmilise juhtimise loogikat ja selle aluseks olevaid kriteeriume.³⁶ Teabe kättesaadavus on ka platvormi ja töötajaja vahelise dialoogi tekkimise eelduseks, mis aitab riske ja kahju ennetada enne nende realiseerumist.³⁷ Ühtlasi hõlbustab varajane teave töötajaja õiguste kaitset hilisemates etappides ning vähendab vajadust reaktiivse *ex post* sekkumise järele, mis keskendub üksnes juba tekkinud kahju tagantjärele heastamisele.³⁸

Platvormitöö direktiivi puhul on selle keskmes artikkel 9, mille kohaselt peab platvorm teavitama töötajajaid ja nende esindajajaid automaatsetest süsteemidest ning nende kasutamise viisidest. Antud säte loob nimetatud isikutele *ex ante* teabeõiguse, mis konkretiseerib IKÜM-i nõudeid platvormitöö kontekstis ja kohandab neid algoritmilise juhtimise ning töökeskkonna eripäradele.³⁹ Erinevalt IKÜM-i artiklitest 13(2)(f), 14(2)(g) ja 15(1)(h) hõlmab direktiivi artiklis 9 sätestatud teabeõigus lisaks automatiseeritud otsustussüsteemidele ka seiresüsteeme (st neid, mis otsuste tegemist kõigest toetavad) ning määratleb suurema täpsusega avaldamisele kuuluva teabe sisu.⁴⁰ Direktiivi *ex ante* teabeõigus on detailsem ka TI määruse artiklitest 26(7) ja 26(11), mis nõuavad vaid automaatse süsteemi kasutamise faktist teavitamist.

Ennetavat läbipaistvust toetavad direktiivi artiklis 9 sätestatud teabeõiguse kõrval ka artiklid 7 ja 8.⁴¹ Artikkel 7 keelab tundlike andmekategooriate töötlemise ning teatud töötlemisviiside kasutamise.⁴² Erinevalt IKÜM-i artiklist 9(2) on see keeld sätestatud ilma eranditeta. Artikkel

³⁵ Aloisi, A., lk 11.

³⁶ Kelly-Lyth, A., Thomas, A. Algorithmic management: Assessing the impacts of AI at work. – European Labour Law Journal 2023/14(2), lk 237-238.

³⁷ Adams-Prassl, J. jt., lk 146.

³⁸ Aloisi, A., lk 12.

³⁹ Aloisi, A., Joppe, A., Abraha, H., lk 552.

⁴⁰ Rosin, A., Parviainen, H., lk 491-492.

⁴¹ Nowik, P. AI Auditing under Labour Law: Insights from the AI Act and the Platform Work Directive. – Studies on Labour Law and Social Policy 2025/32(4), lk 301.

⁴² Autor leiab, et teoorias aitab selline keeld kaasa *ex ante* läbipaistvuse tagamisele, kuivõrd töötajajale peaks selge olema, et platvorm ei tohi niikuinii teatud informatsiooni töödelda.

8 konkretiseerib süsteemide kasutuselevõtu eeltingimusena andmekaitsealase mõjuhinnangu läbiviimist IKÜM-i tähenduses. Ühtlasi täpsustab see kohustust küsida töötegijatelt ja esindajatelt arvamust ning esitada hindamise tulemused esindajatele.

Üldjoontes peetakse direktiivi *ex ante* teabeõigusi edasiminekuks, mis peaks töötegija kaitset suurendama.⁴³ Eelnevat varjutab aga kriitika, et direktiivi läbipaistvuse raamistik eirab ühte teabe asümmeetria alusprobleemi, mille tõttu ei pruugi kavandatavad meetmed direktiivi eesmärgist lähtuvalt tagada töötingimuste parandamist ega andmekaitse nõuete täitmist. Täpsemalt nähakse direktiivi nõrkusena asjaolu, et läbipaistvus tugineb platvormi aususele, ilma et sellega kaasneks tähenduslik väline kontroll.⁴⁴ Selle toimimine eeldab aga sõltumatust ja eneseregulatsiooni objektiivsust, millele ei saa praktikas tõenäoliselt loota. Eelkõige seetõttu, et enamikul juhtudel ei ole teabe asümmeetria tasakaalustamine platvormi huvides.⁴⁵

Näiteks tuginevad paljude platvormide ärimudelid ja toimimisloogika narratiivile, et töölepingulise suhte asemel on tegemist pelgalt kaasaegse vahendusega, mis viib kokku kliendid, teenusepakkujad ja äripartnerid.⁴⁶ Kuigi platvormid on sellise avaliku kuvandi loomisel olnud teatud määral edukad, on viimase kümnendi jooksul seda nii õigusdogmaatikas, ajakirjanduses kui ka poliitika kujundamisel üha enam kritiseeritud ja kahtluse alla seatud. Peamine vastuargument, mis platvormide soositud käsitus õõnestab, tugineb algoritmilise juhtimise olemasolule ja sellega kaasnevale ulatuslikule kontrollile, mis on omane just töölepingulisele suhtele.⁴⁷ Sellise nähtavuse puhul on näiteks mitme liikmesriigi kõrgeima astme kohtud töötegija töötajaks ümberkvalifitseerinud.⁴⁸ Sama põhimõte on esile toodud ka PlatvTS eelnõu §-s 5, mille kohaselt võetakse töösuhte tuvastamisel arvesse platvormitöö korraldamise juhtimise ja kontrolli ulatust, sealhulgas automaatsete süsteemide kasutamist.

Kontroll, mida teostatakse automaatsete süsteemide abil, võib olla otsene, kuid avaldub sageli ka varjatud algoritmilise nügimise kaudu.⁴⁹ Tegemist on käitumusliku juhtimisega, mis loob

⁴³ Durri, I., Stylogiannis, C., Wouters, M., lk 90-91.

⁴⁴ Aloisi, A., Joppe, A., Abraha, H., lk 560; Dubal, V., lk 427; Nowik, P., lk 310.

⁴⁵ Salazar, V. A. R. Directors' Duties and the Collective Governance of Algorithmic Management Systems. McGill Law Journal 2024/69(4), lk 597.

⁴⁶ Nt toidukullerite platvormi puhul: klient (toidu tellija), teenusepakkuja (kuller), äripartner (restoran).

⁴⁷ Rainone, S. The collective rights dimension of the Platform Work Directive: Assessing regulatory effectiveness in the digital labour context. – European Labour Law Journal 2025/16(4), lk 497.

⁴⁸ Corte di Cassazione (Itaalia), Sezione Lavoro, otsus 24.01.2020, nr 1663, p-d 31–33; Cour de cassation (Prantsusmaa), chambre sociale, otsus 4.03.2020, nr 19-13.316, ECLI:FR:CCAS:2020:SO00374, p 12; Tribunal Supremo (Hispaania), Sala de lo Social, otsus 25.09.2020, nr 805/2020, ECLI:ES:TS:2020:2924, FJ 21; Hoge Raad (Madalmaad), otsus 24.03.2023, ECLI:NL:HR:2023:443, p-d 2.4.2, 3.4.

⁴⁹ Adams-Prassl, J. jt., lk 125.

töötajale ettekujutuse iseseisvusest, kuid suunab teda tegutsema viisil, mis on tegelikult vastuolus tema enda hinnangute ja soovidega.⁵⁰ Selle tulemusena võtavad töötajad platvormi soovid omaks ning piir autonoomia ja kontrolli vahel häguneb.⁵¹ Seega sisendatakse töötajale iseseisvuse ja vabaduse tunnet, kuid vastuoluliselt püütakse tema käitumist samal ajal muuta ettearvatavaks ja mõjutatavaks.⁵² Suurema läbipaistvuse puhul variseks aga nügimisel põhinev juhtimine kokku, kuivõrd see eeldab, et töötaja ei tea selle taga olevat loogikat.⁵³

Läbipaistmatus aitab seega varjata alluvust ja tugevdada illusiooni töötaja iseseisvusest.⁵⁴ Läbipaistvuse suurendamine toob seevastu esile mitmeid töölepingulisele suhtele viitavaid tunnuseid, mis suurendavad tõenäosust, et töötaja klassifitseeritakse töötajaks.⁵⁵ Lisaks kaotab platvormide poolt kasutatav varjatud käitumuslik juhtimine oma mõju, kui selle loogika on töötajale kättesaadav.⁵⁶ Seetõttu tuleb autori hinnangul juba eos suhtuda ettevaatlikult lahendustesse, mis tuginevad ainuüksi platvormide eneseregulatsioonile, kuna teabe asümmeetria tasakaalustamine on otseselt vastuolus nende ärimudeli ja huvidega.

Eeltoodut toetab autori arvates ka senine praktika, kus platvormid on näidanud tõrksust andmete avaldamisel. Isegi kui teabe avaldamise kohustus on seadusega ette nähtud, otsustavad platvormid sageli jätta selle täitmata, piirduda sümboolse täitmisega või kohustusest kõrvale hoiduda.⁵⁷ Tihti tuginevad platvormid laiaulatuslikult ärisaladusele või intellektuaalomandile, et andmete avaldamist vältida.⁵⁸ Eelnevaga seoses nähakse ka ohtu, et ilma välise kontrollita hakkavad platvormid vastavaid erandeid muuks otstarbeks meelevaldselt tõlgendama, et vältida direktiivis ettenähtud läbipaistvuskohustuste täitmist.⁵⁹ Lisaks on platvormid enamasti seni andmeid avaldanud ainult siis, kui kohtud seda nõuavad.⁶⁰

⁵⁰ Üheks populaarseks näiteks sellest on dünaamiline hinnakujundus (sh kordajad) ja boonused, millega mõjutatakse töötajat kauem ja intensiivsemalt tööd tegema. Vt näiteks: Dubal, V. Data Laws at Work. – The Yale Law Journal Forum, 31.01.2025, lk 438.

⁵¹ Jakobi, T., Andjelkovic, B. Scheduled for Risk: Dynamic Pricing, Algorithmic Management, and Occupational Risks in Platform Work. Public Policy Research Center 2024. – https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=5382775 (kasutatud 1.3.2026), lk 5,11-12.

⁵² Salter, L. A., Dutta, M. J. The algorithmic big Other: using Lacanian theory to rethink control and resistance in platform work. – Journal of Social Theory 2025/26(1), lk 3-4.

⁵³ Ogunde, F. Algorithmic management of platform workers: An examination of the Canadian and European approaches to regulation. – European Labour Law Journal 2024/15(4), lk 818.

⁵⁴ Tomaszewska, M., lk 190.

⁵⁵ Aloisi, A., Potocka-Sionek, N. De-gigging the labour market? An analysis of the 'algorithmic management' provisions in the proposed Platform Work Directive. – Italian Labour Law e-Journal 2022/15(1), lk 33.

⁵⁶ Dubal, V., lk 443-44.

⁵⁷ Salazar, A. R. V., lk 597, 601.

⁵⁸ Aloisi, A., Joppe, A., Abraha, H., lk 545.

⁵⁹ Bronowicka, J. How the Platform Work Directive Protects Workers' Data 19.6.2023. – <https://verfassungsblog.de/how-the-platform-work-directive-protects-workers-data/> (kasutatud 1.3.2026).

⁶⁰ Aloisi, A., Joppe, A., Abraha, H., lk 550.

Näiteks on Madalmaades 2021. aastal tehtud kohtuotsused vaidlustest Uberi ja Olaga.⁶¹ Nii Uber kui ka Ola tuginesid algoritmi loogika avaldamisest keeldumiseks muu hulgas ärisaladusele ja töid välja asjaolu, et algoritmi teadmine võimaldaks töötajal süsteemi mõista, mille tulemusel see ei toimiks. Kohus asus aga seisukohale, et ärisaladus ei ole absoluutne ning ei tohi muuta läbipaistvust olematuks, eriti kui kaalul on töötajate õigused.⁶² Töötajate nõuded rahuldati osaliselt ning Uberit ja Olat kohustati avaldama täpsemat teavet petuskooride, reitingute, sissetulekute ning seiresüsteemide kohta.⁶³ Samad vaidlused jõudsid 2023. aastal ka apellatsioonikohtusse.⁶⁴ Seal kohustati platvorme veel täiendavalt jagama üksikasjalikku teavet algoritmide loogika ja profiilianalüüsi kohta.⁶⁵ Selle asemel, et kohtuotsusega nõutud läbipaistvust tagada, eelistas Uber näiteks maksta hoopis 584 000 eurot sunniraha.⁶⁶

Madalmaade näited ei ole üksikud juhtumid ning läbipaistvusega seotud kohustuste eiramist on märgata ka teistes liikmesriikides, kus platvormid on püüdnud viimse hetkeni teabe asümmeetriat säilitada. Näiteks pärineb 2023. aastast mitu sarnast lahendit Itaaliast, kus Uber Eats ja Glovo on kehtiva õiguse vastaselt keeldunud automaatsete süsteemide loogika avaldamisest või teinud seda ebapiisavalt.⁶⁷ Märkimisväärne on asjaolu, et Itaalia andmekaitseinspeksioon (Garante) määras juba 2021. aastal sarnastel põhjustel trahvid nii Glovo tütarettevõttele Foodinhole (2,6 miljonit eurot) kui ka Deliveroole (2,5 miljonit eurot).⁶⁸ Lisaks kohtupraktikale näitavad ka eri liikmesriikides IKÜM-i alusel esitatud teabe avaldamise taotlused platvormide vähest soovi ja valmidust läbipaistvust suurendada.⁶⁹

Eelnevast nähtub seega, et platvormid ei ole alati alid teavet avaldama ning võivad minna üsna kaugemale, et teabe asümmeetriat kaitsta. Samas on direktiiv oma miinimumnõuetelt üles ehitatud selliselt, et just platvormid ise otsustavad lõpuks, millist teavet nad avaldavad. Sealjuures on

⁶¹ Rechtbank Amsterdam (Madalmaad), otsus, ECLI:NL:RBAMS:2021:1018, C/13/692003 / HA RK 20-302; Rechtbank Amsterdam (Madalmaad), otsus, ECLI:NL:RBAMS:2021:1019, C/13/692003 / HA RK 20-302.

⁶² Dubal, V., lk 441 ja 443.

⁶³ ECLI:NL:RBAMS:2021:1018, p 5; ECLI:NL:RBAMS:2021:1019, p 5.

⁶⁴ Gerechtshof Amsterdam (Madalmaad), otsus, ECLI:NL:GHAMS:2023:793, zaaknr. 200.295.742/01; Gerechtshof Amsterdam (Madalmaad), otsus, ECLI:NL:GHAMS:2023:804, zaaknr. 200.295.806/01.

⁶⁵ ECLI:NL:GHAMS:2023:793, p 5; ECLI:NL:GHAMS:2023:804, p 5.

⁶⁶ Worker Info Exchange. Uber ordered to pay €584,000 for failure to comply with court order in robo-firing case. 23.05.2023. – <https://www.workerinfoexchange.org/post/uber-ordered-to-pay-584-000-for-failure-to-comply-with-court-order-in-robo-firing-case> (kasutatud 1.3.2026).

⁶⁷ Tribunale di Torino (Itaalia), Sezione Lavoro, otsus 20.07.2023, R.G.L. nr 3065/2023, lk 30–31; Tribunale di Palermo (Itaalia), Sezione Lavoro, otsus ex art. 28 L. 20 maggio 1970, n. 300, 3.04.2023, RG nr 645/2023, lk 9–10, 16; Tribunale di Palermo (Itaalia), Sezione Lavoro, otsus ex art. 28 L. 20 maggio 1970, n. 300, 20.06.2023, lk 13 ja 31.

⁶⁸ Tomaszewska, M, lk 194.

⁶⁹ Worker Info Exchange. Managed by Bots: Data-Driven Exploitation in the Gig Economy. 13.12.2021, lk 57–67. – <https://www.workerinfoexchange.org/wie-report-managed-by-bots> (kasutatud 1.3.2026).

töötajal sisuliselt võimatu kontrollida, kas esitatud teave vastab tegelikule olukorrale ja on täielik.⁷⁰ Samuti on märgitud, et platvormide vähene vastuseis algoritmilise juhtimise sätetele direktiivi koostamise etapis võib viidata nende ootusele, et uute kohustuste täitmine on kontrollimatu ja taandub praktikas sümboolseks.⁷¹ Autor möönab, et viimane tähelepanek on suuresti oletuslik, kuid leiab senise analüüsi põhjal, et eneseregulatsiooniga kaasnevaid märkimisväärsed huvide konflikte ei saa siiski eirata. Autori hinnangul on eelnevalt käsitletu põhjal ilmne, et nõuete järjepidev ja laiem täitmine platvormide poolt eeldab välist kontrolli, mis tagaks eneseregulatsiooni objektiivsuse.⁷² Seega on asjakohane kaaluda direktiivi ülevõtmisel täiendavaid meetmeid, mis aitaksid objektiivse välise kontrolli raames tagada, et *ex ante* läbipaistvus oleks täielik ja kooskõlas automaatsete süsteemide tegeliku kasutusega.

Esimene ja autori hinnangul lihtne lahendus teabe asümmeetria tasakaalustamiseks on andmekaitsealase mõjuhinnangu avalikustamise kohustus. PlatvTS eelnõu § 8 lõike 2 kohaselt peavad platvormid mõjuhinnangu koostamisel küsima töötajate ja nende esindajate arvamust ning esitama tulemused esindajatele. Lisaks esindajatele tuleks autori hinnangul aga hinnangu tulemused teha kättesaadavaks ka avalikkusele. Eestis on selline lähenemine põhjendatud, kuna ametiühingute madal organiseerituse tase ei võimalda direktiivi eesmärke praegusel kujul täielikult realiseerida.⁷³ Seetõttu saab ametiühingutele ette nähtud rolli teatud määral täiendada avalikkus, kes saab vajadusel puuduva kollektiivse surve asendada ühiskondliku järelevalvega. Antud lähenemine pakuks ühtlasi lahenduse ka IKÜM-i kontekstis kritiseeritud mõjuhinnangu puudujäägile, luues eeldused meelevaldse otsustamise tuvastamiseks – näiteks küsimuses, kas IKÜM-i artikli 36 raames on vajalik konsulteerida järelevalveasutusega.⁷⁴

Samamoodi tagab avalikustamine juurdepääsu tulemustele ka neile töötajatele, kellel puuduvad esindajad (mis on Eesti kontekstis väga tõenäoline), ja oleks direktiivi eesmärki

⁷⁰ Rosin, A., Parviainen, H., lk 490.

⁷¹ Bronowicka, J.

⁷² Autor peab vajalikuks märkida, et direktiivi miinimumnõuded hõlmavad juba teatud mõttes *de facto* välist kontrolli järelevalveasutuste ja esindajate volituste kaudu. Sellele vaatamata ei pruugi ainuüksi vastavad meetmed suure tõenäosusega tagada järjepidevat ja laiaulatuslikku läbipaistvust – vt näiteks Nowik, P., lk 308-309. Põhjalik järelevalve platvormide üle eeldab mahukaid ressursse, millest on puudus, ning automaatseid süsteeme arvestades on haldusjärelevalve sageli liiga aeglane – vt näiteks Abraha, H., lk 186; Ponce Del Castillo, A., Naranjo, D. Regulating algorithmic management. An assessment of the EC's draft Directive on improving working conditions in platform work. – ETUI Policy Brief European Economic, Employment and Social Policy 2022.08., lk 7. Eesti eripärasid arvestades ei saa suure tõenäosusega loota ka suurele kollektiivsele läbirääkimisjõule ja esindatusele – vt näiteks Kallaste, E. Trade unions in Estonia: Less than meets the eye. – teoses: Waddington, J., Müller, T., Vandaele, K. (toim.), Trade Unions in the European Union. Peter Lang, 2023, lk 360 ja 366, kus tuuakse esile, et ametiühingutesse kuulub ligikaudu 5–6% töötajatest.

⁷³ Kallaste, E., lk 360 ja 366; Aloisi, A., De Stefano, V., lk 335.

⁷⁴ Kelly-Lyth, A., Thomas, A., lk 249. Kuigi direktiiv ja eelnõu näevad ette, et IKÜM-i art 35 raames mõjuhinnangu tegemine on kohustuslik, oleneb IKÜM-i art 36 mõttes konsulteerimine mõjuhinnangu tulemusest.

arvestades mõistlik.⁷⁵ Autor teadvustab, et andmekaitsealase mõjuhinna avalikustamine võib iseenesest riivata platvormi ärisaladust ja intellektuaalomandit.⁷⁶ Sellest lähtuvalt peab autor mõistlikuks korraldust, kus laiemale avalikustamisele kuuluvad mõjuhinna tulemused, millest on eemaldatud ärisaladuse ja intellektuaalomandiga kaetud teave. Praktikas tähendaks see näiteks asjakohase teabe avaldamist platvormi veebilehel viisil, mis võimaldab avalikkusel sellega tutvuda ilma registreerimata.

Kuigi eelnev lahendus on samm objektiivsema ennetava läbipaistvuse suunas, on töötajal endiselt keeruline kontrollida, kas platvormi avaldatav teave on täielik. Näiteks jääb õhku küsimus, kuidas saavad töötajad või esindajad olla kindlad, et läbiviidud mõjuhinna või avaldatud teave hõlmab kõiki platvormi automaatseid süsteeme sellisel kujul, nagu neid tegelikkuses kasutatakse.⁷⁷ Peamiseks meetmeks selle probleemi lahendamisel võiks olla sõltumatu kolmanda osapoolena kaasatav valdkonnaekspert, kelle puudumist peetakse üheks suurimaks takistuseks direktiivis kavandatud läbipaistvuse tagamisel.⁷⁸ Kõige kindlam selline meede on kolmanda osapoole läbiviidud automaatsete süsteemide välisaudit.⁷⁹

Automaatsete süsteemide välisaudit hõlmab sõltumatu välise eksperdi kontrolli selle toimimisloogika üle, mis võib hõlmata muu hulgas iseseisvat funktsionaalsuse, koodi ning väljundite hindamist.⁸⁰ *Ex ante* vaatest peaks see autori hinnangul hõlmama enne süsteemide kasutuselevõttu või nendes oluliste muudatuste tegemist kontrolli selle üle, kas funktsionaalsus ja väljundid klapiivad süsteemi tegeliku toimimisega. Eelkõige tähendaks see kontrolli selle osas, kas PlatvTS § 9 lõike 3 punkti 3 järgi avaldamisele kuuluv teave parameetrite suhtelise tähtsuse kohta automaatsete otsuste tegemisel peab paika süsteemi sõltumatul testimisel.

⁷⁵ PlatvTS eelnõu seletuskirja § 8 lg 2 kohaselt on esindajate puudumisel töötajatele endile tulemuste esitamine vabatahtlik, mille jaoks ei ole autori hinnangul ühtegi mõjuvat põhjust.

⁷⁶ Calacci, D., Stein, J. From access to understanding: Collective data governance for workers. – European Labour Law Journal 2023/14(2), lk 257-258. Ärisaladuse avarast määratlusest tulenevalt EL-is võib märkimisväärne osa teabest kuuluda platvormi kaitstud ärihuvid hulk. Samas on õigusteaduses seatud kahtluse alla ärisaladuse argumendi piisavus, kui sellega püütakse õigustada läbipaistmatust töötajate õigustatud huvid arvelt.

⁷⁷ Dubal, V., lk 427.

⁷⁸ Ponce Del Castillo, A., Naranjo, D., lk 3–4; Capasso, M., Arora, P., Sharma, D., Tacconi, C. On the Right to Work in the Age of Artificial Intelligence: Ethical Safeguards in Algorithmic Human Resource Management. – Business and Human Rights Journal 9(2)/2024, lk 358–359; Dubal, V., lk 459; Lee, D., S., Chen, F., F., Governing Global Gig Platforms in the Age of AI: When the Manager is an Algorithm. – Vanderbilt Journal of Entertainment & Technology Law 27(4)/2025, lk 749; Nowik, P., lk 295

⁷⁹ Nowik, P., lk 310.

⁸⁰ Mökander, J. jt. Conformity Assessments and Post-market Monitoring: A Guide to the Role of Auditing in the Proposed European AI Regulation. – Minds and Machines 32, 2022, lk 252.

Kuigi teoreetiliselt oleks tegemist sobiva lahendusega, ei ole organiseeritult ja standarditult välisauditi raamistik praktikas veel välja arenenud. Näiteks on TI määruses teatud juhtudel (kuid mitte platvormitöös kasutatavate automatiseeritud seire- ja otsustussüsteemide puhul)⁸¹ kohustuslik kaasata vastavushindamisse välise eksperdina liikmesriigi teada antud asutus. Sellele vaatamata on teada antud asutustest hetkel puudus, kuna paljud hindamisasutused kõhklevad tehisintellekti auditeerimise turule laienemast. Praegu on selline tegevus välja arenenud peamiselt tooteohutuse valdkonnas, kus tehisintellektisüsteemid on integreeritud teatud seadmetesse või tarbekaupadesse (nt meditsiiniseadmed, liftid, tööstusmasinad ja mänguasjad). Samuti rakendatakse sellist auditit digiteenuste määruses⁸² väga suurte platvormide ja internetipõhiste otsingumootorite pakkujate kontrollimiseks.⁸³

Seega ei pea autor asjakohaseks kehtestada platvormidele täiemahulise välisauditi kohustust, kuna selle praktiline teostatavus platvormitöö valdkonnas ei ole veel realistlik. Siiski on juba direktiivi miinimumnõuetes sätestatud võimalus kaasata uute süsteemide kasutuselevõtul või nende olulisel muutmisel konsultatsiooni käigus väline ekspert. Vastav õigus on ette nähtud direktiivi artiklis 13(3) ja PlatvTS eelnõu § 13 lõikes 2, mis näeb ühtlasi ette ka reegli, et kui platvormil on üle 250 töötaja kannab eksperdiga seotud mõistlikud ja vajalikud kulud platvorm. Tehniliste ekspertide kaasamine on juba iseenesest praktikas automaatsete süsteemide õigusvastasuse tuvastamisel toiminud ning tehniliselt teostatav meede.⁸⁴

Autor leiab, et eksperdi kaasamise õigust on mõistlik laiendada ka teistele töötajatele ja nende esindajatele. Selline muudatus väldib paradoksi, kus õiguse kasutamine eeldab töötaja staatust, samas kui kõnealune õigus ongi üks meetmetest, mis aitab kaasa just töötaja staatuse tuvastamisele.⁸⁵ Lisaks tuleb autori hinnangul eksperdi kaasamise õigust täpsustada, kuivõrd see on hetkel liiga abstraktne. PlatvTS eelnõu § 13 lõige 2 viitab töötajate usaldusisiku kontekstis eksperdi kaasamise juures töötajate usaldusisikute seaduse (TUIS)⁸⁶ § 21 lõikes 5

⁸¹ TI määruse art 6 lg 2 ja III lisa p 4(a) kohaselt kvalifitseeruvad platvormitöös kasutatavad automaatsed süsteemid suure riskiga süsteemideks. Sellise süsteemi puhul viiakse TI määruse art 43 lg 2 kohaselt vastavushindamine läbi sisekontrolli raames. Oluline on märkida, et vastav kohustus on süsteemi pakkujal, kes ei pruugi olla alati sama selle kasutajaga (nt platvormiga).

⁸² 19. oktoobri 2022. aasta Euroopa Parlamendi ja nõukogu määrus (EL) 2022/2065 digitaalteenuste ühtse turu kohta ja millega muudetakse direktiivi 2000/31/EÜ. – ELT L 277/1.

⁸³ Mökander, J. jt., lk 249-250, 253; Nowik, P., lk 295 ja 299.

⁸⁴ Agosti, C. jt. Exercising workers' rights in algorithmic management systems. Lessons learned from the Glovo-Foodinho digital labour platform case. Brussels: ETUI, 2023., lk 5-6.

⁸⁵ Üldiselt on selliste õiguste laiendamine põhjendatud ka muudel kaalutlustel, mis tuuakse välja täpsemalt magistritöö peatükis 1.3.2.

⁸⁶ Töötajate usaldusisiku seadus. – RT I, 07.01.2025, 3.

kehtestatud eksperdi kasutamise õigusele, mis on samuti üldine ja ei sätesta eksperdi töö sisu.⁸⁷ Automaatsete süsteemide kontekstis ei taga aga selline üldsõnaline norm sisukat õigust, mis aitaks töötajatel ja esindajatel süsteemide toimimist päriselt mõista.⁸⁸

Kuna eksperdil on konfidentsiaalsuskohustus⁸⁹ ja tema kaasamine ei hõlma (erinevalt avalikkusest) laia isikute ringi, leevenevad mured seoses ärisaladuse ja intellektuaalomandi kaitsega. Autor näeb eksperdi kaasamise õiguses seega suurt potentsiaali, kuna see võimaldab objektiivselt kinnitada avaldatava teabe vastavust süsteemi tegelikule toimimisele, säilitades samal ajal platvormide legitiimsete ärihuvide kaitse. Ühtlasi peab autori hinnangul eksperdil olema sisuline pädevus testida automaatse süsteemi väljundeid, et kontrollida nende kooskõla avaldatud põhiparameetritega ja loogikaga. Selline lähenemine lisaks *ex ante* läbipaistvusele sisulise kontrolli, mis võimaldaks tuvastada süsteemseid vigu või diskrimineerimist juba enne süsteemide kasutamist. Samuti asenduks deklaratiivne teavitamine objektiivse kontrolliga, mis tasakaalustab teabe asümmeetriat ja maandab huvide konflikte. Autor peab eelnevat korraldust proportsionaalseks, kuna see ei pane platvormidele enneaegselt ametlikku auditi kohustust, vaid võimaldab töötajate esindajatel kaasata eksperte vastavalt valdkonna arengule.

Eeltoodu põhjal peab autor kokkuvõttes vajalikuks täpsustada PlatvTS eelnõud, et tagada töötajatele enne automaatsete süsteemide kasutamist avaldatava teabe objektiivsus ja kontrollitavus. Autor pakub selleks esiteks välja PlatvTS eelnõu § 8 täiendamise kohustusega teha andmekaitsealane mõjuhinnang ilma ärisaladust ja intellektuaalomandit puudutava teabeta kättesaadavaks ka avalikkusele.⁹⁰ Teiseks pakub autor välja PlatvTS eelnõu § 13 muutmise selliselt, et õigus eksperdile on kõigi töötajate esindajatel. Viimasena pakub autor välja PlatvTS eelnõu § 13 juures eksperdi kaasamise sisu määratlemise selliselt, et eksperdil on õigus vähemalt kontrollida süsteemide toimimise vastavust avaldamisele kuuluvale teabele, sealhulgas selle väljundite kooskõla PlatvTS eelnõu § 9 lõike 3 punkti 3 raames teatavaks tehtavate põhiparameetrite ja nende suhtelise kaaluga.

⁸⁷ Kaadu, T. (koost.). Töötajate usaldusisiku seadus: kommenteeritud väljaanne. Tallinn: Juura, 2008, lk 69.

⁸⁸ Mannino, F. Ley rider: a new era for digital platform workers' rights in Spain. *Diritto della Sicurezza sul Lavoro* 2025/1, lk 48; Zappala, L. Transparency and Comprehensibility of Working Conditions and Automated Decisions: Is It Possible to Open the Black Box? *Italian Law Journal* 2023/9(2), lk 642.

⁸⁹ Vt näiteks TUIS § 12. Samasuguse konfidentsiaalsuskohustuse saaks vajadusel laiendada või kehtestada ka muude töötajate esindajate poolt kaasatavale eksperdile.

⁹⁰ Autor juhib tehnilise märkusena PlatvTS eelnõu § 8 juures ka tähelepanu sellele, et sealne viide töötlemispiirangutele peaks hõlmama PlatvTS § 7, mitte § 6 (töösuhte eeldus).

1.2. Teabe sisu

1.2.1. Teabe arusaadavus

Automaatsete süsteemide läbipaistvus kitsas tähenduses on küll töötajate kaitse tugevdamiseks vajalik eeldus, kuid iseenesest ei pruugi see töötajale veel praktilist kasu tuua. Ainuüksi läbipaistvuse kõrval on töötajate jaoks oluline ka avaldatava teabe arusaadavus – eelkõige seetõttu, et töötajate peab oma õiguste kaitsmiseks või rikkumiste tuvastamiseks mõistma, mis on platvormi avaldatud teabe tähendus talle asjakohases kontekstis.⁹¹ Seega ei ole *ex ante* läbipaistvuse puhul oluline üksnes täieliku ja objektiivse teabe esitamise tagamine, vaid ka vastava teabe sisu ja täpsusaste määratlemine. Vastasel juhul ei pruugi teabe avaldamine töötajate ja platvormi vahelist teabe asümmeetriat kuidagi parandada.⁹²

Avaldatava teabe arusaadavust pärsivad praktikas kaks vastandlikku juhtumit. Ühest küljest võib üldine või liialt pinnapealne teave olla töötajale mõistetav, kuid mitte hõlmata piisavat detaile, et töötajate saaks komplekssete automaatsete süsteemidega toimepandud rikkumisi tuvastada või nende vastu ennast kaitsta.⁹³ Näiteks ei ole töötajate kasulik selgitus, mis piirdub kõigest sellega, et automaatseid süsteeme kasutatakse. Teisest küljest võib liialt detailse või tehnilise teabe avaldamine viia infouputuseni, milles töötajate ei ole võimalik orienteeruda. Kui platvorm avaldaks näiteks töötajate ainuüksi kasutatavate automaatsete süsteemide tehnilise koodi, oleks see ülimalt läbipaistev, kuid mitte praktiliselt kasulik, kuivõrd töötajate ei ole võimekust selle lugemiseks või mõistmiseks.⁹⁴

Võrreldes TI määruse ja IKÜM-iga määratleb direktiiv täpsemalt, milline peab olema avaldatava teabe sisu. TI määruse artikkel 26(7) seab küll teavitamiskohustuse, kuid ei määra selle sisu. IKÜM-i artiklid 13(2)(f), 14(2)(g) ja 15(1)(h) täpsustavad, et teatavaks tuleb teha sisuline teave kasutatava loogika ning töötlemise tähtsuse ja prognoositavate tagajärgede kohta. Euroopa Kohus on *Dun & Bradstreet* lahendis leidnud, et selline teave peab olema asjakohane ja mõistetav ning hõlmama, milliseid andmeid töödeldakse ja kuidas need mõjutavad saavutatud tulemust.⁹⁵ Samasugust loogikat järgib ka kohtujuristi Priit Pikamäe ettepanek

⁹¹ Otto, M. A step towards digital self- & co-determination in the context of algorithmic management systems. Italian Labour Law e-Journal 2022/15(1), lk 54.

⁹² Abraha, H., lk 177-178.

⁹³ Rosin, A., Parviainen, H., lk 476.

⁹⁴ Abraha, H., lk 178.

⁹⁵ EKo C-203/22, *CK versus Magistrat der Stadt Wien*, ECLI:EU:C:2025:117, p-d 43, 49 ja 61.

SCHUFA lahendis, mis samuti rõhutab andmete ja nende põhjal saadava tulemus seose tähtsust.⁹⁶ Lisaks on Euroopa Kohus veel *Österreichische Datenschutzbehörde* lahendis võtnud seisukoha, et asjakohane teave tuleb esitada kokkuvõtlikult, selgelt, arusaadavalt ning lihtsasti kättesaadavas vormis, kasutades selget ja lihtsat keelt.⁹⁷

Direktiivi artiklites 9(1)(a) ja (b) sätestatud teavitamiskohustuse sisu kaudu saavutatakse platvormitöö kontekstis sisuliselt sama tulemus, mida eeldab IKÜM-iga seoses väljakujunenud kohtupraktika.⁹⁸ Täpsemalt peab automaatsete seiresüsteemide puhul esitatav teave hõlmama selliste süsteemide kasutamise fakti, seirataivate andmete ja tegevuste liike (sh teenusesaajate hinnanguid), seire eesmärgi ja selle teostamise viisi ning teavet isikuandmete vastuvõtjate ja edastamise kohta. Automaatsete otsustussüsteemide puhul peab esitatav teave hõlmama süsteemide kasutamise või kasutuselevõtu fakti, tehtavate või toetatavate otsuste liike, andmete kategooriaid ja peamisi parameetreid koos nende suhtelise tähtsusega (sh selgitust, kuidas platvormitöötaja isikuandmed või käitumine otsuseid mõjutavad). Direktiivi artikli 9(2) kohaselt tuleb esitada teave kirjaliku dokumendina, mis võib olla elektrooniline. Samuti täpsustab sama sätte teine lause sarnaselt Euroopa Kohtu praktikaga, et teave esitatakse läbipaistval, arusaadaval ja kergesti kättesaadaval kujul, kasutades selget ja lihtsat keelt. Direktiivi artikli 9(3) kohaselt tuleb platvormitöö tegijale esialgu esitada kokkuvõtlik teave ning vastavasisulise taotluse korral ka põhjalikku ja üksikasjalikku teavet.

Eelneva korralduse puhul tuuakse õiguskirjanduses esile aga mitmeid nõrkusi. Esiteks kritiseeritakse ühest küljest terminit „kokkuvõtlik“ seetõttu, et see on ebamäärane ja ei taga töötajaja tegelikku teadlikkust.⁹⁹ Lisaks on küsitav, kuivõrd on keeruliste automaatsete otsustussüsteemide puhul üldse võimalik direktiivi artiklis 9(2)(b)(iii) nimetatud peamisi parameetreid kokkuvõtliku selgitusega väljendada. Eelnevast tulenevalt leitakse, et sellise üldise teabe avaldamine ei ole suure tõenäosusega töötajaja jaoks kasulik ega õiguste kaitsmisel funktsionaalne, mis vähendab märkimisväärselt selle väärtust.¹⁰⁰

Teisest küljest on platvormitöö tegijal taotluse korral võimalik saada täpset ja üksikasjalikku teavet, mis võiks iseenesest sisaldada vajalikku teavet süsteemide hoomamiseks. PlatvTS eelnõu seletuskirja kohaselt peaks üksikasjalik teave näiteks hõlmama kõiki süsteeme ja nende

⁹⁶ Kohtujuristi ettepanek asjas C-634/21, *OQ versus Land Hessen*, ECLI:EU:C:2023:220, p-d 57-58.

⁹⁷ EKo C-378/21, *P GmbH versus Finanzamt Österreich*, ECLI:EU:C:2022:968, p 38.

⁹⁸ Rosin, A., Parviainen, H., lk 484.

⁹⁹ De Petris, P., lk 473.

¹⁰⁰ Aloisi, A., Joppe, A., Abraha, H., lk 553.

toimimisloogikat.¹⁰¹ Sellise teabe puhul on aga ülimalt tõenäoline, et see jääb töötajale mõistmatuks, kuna automaatsete süsteemide toimimisloogikal ja andmetel endil ei ole töötajale mingit sotsiaalset tähendust. Kuivõrd vastav kohustus eeldab kõikehõlmava (st mitte ainult platvormitöö tegijat ennast puudutava) teabe esitamist, kaasneb sellega ka suur infouputuse oht, mis võib muuta teabeõiguse samuti töötaja jaoks kasutuks.¹⁰² Selle mure lahendamiseks näeb direktiivi artikkel 9(4) ette võimaluse asjatundliku kollektiivse esindaja kaasamiseks, kellel on võimekus üksikasjaliku teabe sünteesimiseks.¹⁰³ Eesti eripärasid arvestades ei ole see mehhanism aga suure tõenäosusega tagatud.¹⁰⁴ Samuti on automaatsed süsteemid sageli nii keerulised, et isegi nende arendajatel on raske neid mõista või selgitada.¹⁰⁵ Eriti olukorras, kus süsteemide keerukuse osas ei ole platvormidele piiranguid seatud.¹⁰⁶

Sobiva tasakaalu leidmine üldise ja üksikasjaliku teabe avaldamise vahel on seega keeruline. Selline nähtus on aga tekitanud olukorra, kus läbipaistvust on võimalik manipuleerida, eriti kui teabe avaldamise osas puudub väline kontroll. Manipuleeritav teabeõigus võib aga vastupidiselt tugevdada läbipaistmatust, kuna näiline avatus vähendab vahetut survet kasuliku teabe otsimise järele.¹⁰⁷ Arvestades platvormide huve ja ajendeid teabe asümmeetria säilitamiseks, kujutab teabeõiguse manipuleeritavus autori hinnangul otsest ohtu direktiivi eesmärkide elluviimisele. Kuna platvormid on ka praktikas võtnud märkimisväärsed meetmeid läbipaistmatuse säilitamiseks, leiab autor, et kohustuse tõlgendamisele ei tohiks jätta liialt ruumi, et selle täitmine ei läheks vastuollu algse eesmärgiga.¹⁰⁸ Praktika näitab samuti, et platvormid kalduvadki üldjuhul teabe esitamisel just käsitletud äärmustesse – esitatav teave jääb kas liiga üldsõnaliseks või juhul, kui see on isegi täielik ja detailne, mõistmatuks.¹⁰⁹

PlatvTS eelnõu võtab käesolevas alapeatükis käsitletud direktiivi sätteid üle §-s 9 ilma sisuliste muudatusteta. Seetõttu peab autor vajalikuks täpsustada avaldatava teabe sisu viisil, mis tagab töötajale funktsionaalse ja sotsiaalse tähendusega informatsiooni ning leiab õige tasakaalu selle täpsusastme osas. Töötaja seisukohalt on oluline, et avaldatud teavet on võimalik õiguste

¹⁰¹ Platvormitöö seadus, eelnõu seisuga 27. aprill 2026, seletuskiri, § 9 lõike 3 punkti 6 juures.

¹⁰² Ogunde, F., lk 815-816.

¹⁰³ Adams, Z., Wenckebach, J. Collective regulation of algorithmic management. *European Labour Law Journal* 2023/14(2), 224.

¹⁰⁴ Kallaste, E., 382-383.

¹⁰⁵ Salter, L. A., Dutta, M. J., lk 9.

¹⁰⁶ Veale, M., Silberman, M. 'Six', Binns, R., lk 315.

¹⁰⁷ Busuioc, M., Curtin, D., Almada, M. Reclaiming transparency: contesting the logics of secrecy within the AI Act. *European Law Open* 2023/2, lk 81-82.

¹⁰⁸ Autor käsitleb täpsemalt vastavat tendentsi ja sellega seotud huvide konflikte magistritöö ptk-s 1.1.

¹⁰⁹ Worker Info Exchange, Managed by Bots: Data-Driven Exploitation in the Gig Economy, lk 57-67.

kaitseks kasutada.¹¹⁰ See eeldab, et töötajale on kättesaadav otsuste tegemise sisuline loogika, mis võimaldab kaaluda, kas tehtavates otsustes esinevad vead või puudused.¹¹¹ Sellest lähtuvalt tuleb autori hinnangul keskenduda eelkõige PlatvTS eelnõu § 9 lõike 3 punktis 3 nimetatud põhiparameetrite ja nendega seotud loogika avaldamise viisi täpsustamisele. Autori hinnangul on põhiparameetrite mõistmise abil töötajal kõige suurem tõenäosus tuvastada hilisemates etappides enda suhtes tehtud otsuste vigu või õiguste rikkumisi. Piisava täpsusastme ja tasakaalu saavutamiseks peab autor vajalikuks, et süsteemide kohta avaldatav teave oleks küll üksikasjalik, kuid mitte liialt tehniline või kõikehõlmav.

Jätkates teabeõiguse sisu selguse teemal ning lähtudes eeldusest, et selle eesmärk on võimestada töötajat oma õiguste kaitsmisel, peab autor vajalikuks täiendada ka PlatvTS eelnõu § 9 lõikes 3 avaldatava teabe loetelu. Eelkõige leiab autor, et avaldatav teave peaks hõlmama viidet asjaolule, et töötajale ette nähtud õigused on üldse olemas. Selline lähenemine on põhjendatud, kuna eriteadmiste puudumise tõttu võivad töötajaja õigused jääda kasutamata. Kuna õiguste kasutamine on töötajaja töötingimuste parandamise üks eelduseid, on õigustele viite puudumine autori hinnangul ebaloogiline, arvestades direktiivi eesmärki. Sarnasest loogikast on lähtunud ka IKÜM-is, mille artiklid 13(2)(b)-(d) ja 14(2)(c)-(e) näevad ette kohustuse teavitada andmesubjekti talle IKÜM-iga tagatud individuaalsetest õigustest.¹¹² Sama teave tuleb töötajale esitada ka direktiivi puhul, kuna selle *ex ante* teavitamiskohustus täiendab juba IKÜM-i artiklites 13 ja 14 olemasolevat loetelu.¹¹³ Siiski ei ole vastavas loetelus töötajaja individuaalseid õiguseid, mis on konkreetselt seotud automaatsete süsteemidega.

Ehkki õiguskirjanduses pakuti direktiivi väljatöötamise ajal selline teabeelement välja, ei ole see direktiivi jõudnud.¹¹⁴ Autori jaoks on selline otsus raskesti mõistetav, kuivõrd pakutud lahendus aitaks otseselt kaasa direktiivi eesmärkide saavutamisele, toomata seejuures platvormidele kaasa märkimisväärset halduskoormuse kasvu. Praktikaks tähendaks see lihtsalt asjakohastele õigustele viite lisamist, nagu tehakse näiteks IKÜM-i privaatsusteavituste raames IKÜM-ist tulenevate õiguste puhul. Töötajale antud õigused, mida selline teave autori

¹¹⁰ De Petris, P., lk 473.

¹¹¹ Zappala, L., lk 633.

¹¹² Näiteks tuleb selle raames anda teavet isikuandmetele juurdepääsu, nende parandamise, kustutamise ja töötlemise piiramise õiguste kohta. Samuti peab teave hõlmama andmete ülekandmise ja vastuväite esitamise õigust, nõusoleku tagasivõtmise võimalust ning õigust pöörduda kaebusega järelevalveasutuse poole.

¹¹³ Euroopa Komisjon. Expert Group Report – Transposition of Directive (EU) 2024/2831 on improving working conditions in platform work. Directorate-General for Employment, Social Affairs & Inclusion, 2026. – <https://ec.europa.eu/transparency/expert-groups-register/core/api/front/expertGroupAdditionalInfo/57391/download> (kasutatud 15.3.2026), lk 49.

¹¹⁴ Adams-Prassl, J. jt., lk 134-135.

hinnangul peaks hõlmama, on eelkõige sätestatud direktiivi artiklites 9(3) ja (6) ning 11(1)-(3).¹¹⁵ Lisaks on töötegija teadlikkust arvesse võttes asjakohane teda teavitada ka direktiivi artiklites 7 ja 10(5) kehtestatud piirangutest, mis seavad platvormidele selged keelud.¹¹⁶

Eeltoodust tulenevalt näeb autor vajadust PlatvTS eelnõus täpsustada teabe sisu, et tagada töötegija teadlikkus ja vältida manipuleeritavust. Autor pakub sellest lähtuvalt esiteks välja PlatvTS eelnõu § 9 tugevdamise selliselt, et töötegijatele esitataks lisaks lõigetes 5¹¹⁷ ja 6¹¹⁸ kirjeldatud teabe esitamise viisidele ka lõike 3 punktis 3 määratletud teave¹¹⁹ üksikasjalikult, kuid mittetehniliselt ja ainult töötegijat puudutavate automaatsete süsteemide kohta. Selline lähenemine tagab, et parameetrite kohta edastatav info on üheaegselt nii piisavalt detailne kui ka mõistetav. Samuti välistab see äärmused, kus töötegijale esitatav teave on liiga üldine või liiga tehniline, ning tagab, et *ex ante* läbipaistvusest on töötegijale päriselt kasu. Teiseks pakub autor välja ka § 9 täiendamise uue lõikega, mille kohaselt peab platvorm esitama töötegijale lihtsas keeles kokkuvõtlikud selgitused nii § 9 lõigetes 5 ja 6 ning §-s 11 sätestatud õiguste kui ka §-s 7 ja § 10 lõikes 6 toodud töötlemise piirangute kohta. See tagab, et töötegija üldse teab, millised õigused tal seoses automaatsete süsteemidega on.

1.2.2. Märkimisväärse mõjuga otsusest teavitamine

Oluline on märkida, et lisaks direktiivi artiklis 9(1)(b) sätestatud elementidele, mis tuleb automaatsete otsustussüsteemidega seoses teatavaks teha, on direktiivis ka artikkel 9(1)(c). Nimetatud sätte kohaselt peab avaldatav teave hõlmama igat liiki otsuseid, mida teevad või toetavad automaatsed otsustussüsteemid ning mis mõjutavad töötegijaid mis tahes viisil. Esialgu näib see artiklis 9(1)(b)(ii) sätestatud kohustuse dubleerimisena, mille kohaselt tuleb teatavaks teha automaatsete otsustussüsteemide tehtavate või toetatavate otsuste kategooriad. Erisus tuleneb aga asjaolust, et direktiivi artikli 2(1)(i) tähenduses hõlmab automaatse otsustussüsteemi mõiste vaid süsteeme, millega tehakse märkimisväärse mõjuga otsuseid.

¹¹⁵ Sisuliselt tähendab see, et töötegijat tuleb teavitada õigusest saada teavet (sealhulgas küsida kõikehõlmavat ja üksikasjalikku lisainfot), kanda üle andmeid, nõuda suulisi või kirjalikke selgitusi, taotleda otsuse läbivaatamist ning asjakohasel juhul saada kahjuhüvitist.

¹¹⁶ Ühtlasi hõlmaks teavitamiskohustus selgitust, et platvormidel on keelatud töödelda eriliigilisi isikuandmeid ning koguda teavet tööväliste tegevuste, eravestluste ja kollektiivsete õiguste teostamise kohta. Selline teave peaks sisaldama kinnitust, et lepingulise suhte või konto peatamist, lõpetamist ja piiramist puudutavaid otsuseid ning ka kõiki muid samaväärse kahjuliku mõjuga otsuseid tohib langetada üksnes inimene.

¹¹⁷ Kokkuvõtliku ja töötegijat puudutava informatsiooni esitamine.

¹¹⁸ Üksikasjaliku ja kõikehõlmava informatsiooni esitamine.

¹¹⁹ Peamised parameetrid ja nende suhteline tähtsus (sh, kuidas töötegija käitumine otsuseid mõjutab).

Artikli 9(1)(c) lisamisega soovitakse seega laiendada kategooriate avaldamise nõuet ka automaatse süsteemi abil tehtud otsustele, mis ei ole märkimisväärse mõjuga.¹²⁰

Autori hinnangul ei ole praegune PlatvTS eelnõu nimetatud eesmärgiga täielikult kooskõlas ning jõuab erineva sõnastuse ja seletuskirja põhjenduste tõttu teistsuguse tulemuseni. Täpsemalt sätestab PlatvTS eelnõu § 9 lõige 4, et kui platvorm kasutab § 3 lõigetes 7 ja 8 nimetatata automaatseid süsteeme, esitab platvorm teabe igat liiki otsuste kohta, mida teevad või toetavad automaatsed süsteemid ning mis mõjutavad töötajaid mis tahes viisil. Seletuskirja kohaselt on selle eesmärk vältida olukorda, kus automaatsed otsused jääksid teavitamiskohustuse alt välja üksnes seetõttu, et kasutatav süsteem ei vasta tulevikus kiire arengu tõttu automaatse seire- või otsustussüsteemi määratlusele.¹²¹ Samas ei ole sellel sama rõhk nagu vastava direktiivi sätte tegelikul eesmärgil, milleks on, et platvormid tooks välja automaatsete süsteemide kasutamise puhul otsuste kategooriad, mida nad enda diskretsiooni kohaselt ei pea märkimisväärseks.¹²²

Kuigi eelnõu seletuskirjas toodud põhjendus sätte sõnastuse valikuks on printsiibis kiiduväärt, ei ole see § 9 lg 4 kontekstis vajalik. See, et automaatsed süsteemid ei jääks direktiivi kohaldamisalast kiire arengu tõttu põhjendamatult välja, on kindlustatud hoopis artiklis 2(1)(i) sätestatud laia legaaldefiniitsiooni abil. Seal kehtestatud automaatsete otsustussüsteemide mõiste on ülimalt laialt sõnastatud just seetõttu, et see hõlmaks kõiki võimalikke süsteeme, mille abil automaatseid otsuseid tehakse.¹²³ Seega tuleks autori hinnangul keskenduda art 9(1)(c) ülevõtmisel hoopis selle tegelikule eesmärgile, milleks on tagada, et ka otsuste kategooriad, mida platvorm ei pea märkimisväärseks, saaksid teatavaks tehtud. Vastasel juhul tekib platvormidel võimalus laia diskretsiooni kasutades meelevaldselt tõlgendada, et teatud liiki otsused ei ole märkimisväärsed, mille tulemusel ei tuleks nende kohta töötajale üldse teavet esitada. PlatvTS eelnõu ja seletuskiri jätavad hetkel aga autori hinnangul mulje, et säte leiab kasutust alles siis, kui areneb välja süsteem, mis teeb automaatseid otsuseid, kuid ei vasta enam § 3 lõigetes 7 ja 8 esitatud legaaldefiniitsioonidele tehnoloogilise arengu tõttu.

Autor märgib, et direktiivi artikli 9(1)(c) sõnastus on vastuoluline, kuna see viitab ühelt poolt igat liiki otsustele, kuid teisalt automaatsetele süsteemidele, mille definitsioon eeldab tavapäraselt otsuste märkimisväärsset mõju. Õigusselguse huvides pakub autor välja PlatvTS

¹²⁰ Euroopa Komisjon. Expert Group Report – Transposition of Directive (EU) 2024/2831, lk 47.

¹²¹ Platvormitöö seadus, eelnõu seisuga 27. aprill 2026, seletuskiri, § 9 lõike 3 punkti 4 juures.

¹²² Euroopa Komisjon. Expert Group Report – Transposition of Directive (EU) 2024/2831, lk 47.

¹²³ *Ibid*, lk 20-21.

eelnõu § 9 lõike 4 muutmise viisil, millega välistatakse märkimisväärsuse kriteerium. Autori arvates tuleb säte sõnastada nii, et selle kohaselt tuleks teavet anda kõigi süsteemide ja nende toetatavate otsuste kohta, mis vastavad muus osas § 3 lõikes 8 toodud tunnustele, kuid ei pruugi tööttingimusi ja staatust märkimisväärselt mõjutada. Selline lahendus tagab, et kategooriate avaldamise kohustus hõlmab ka vähemolulisi otsuseid, mis on kooskõlas direktiivi tegeliku eesmärgiga. Sama loogikat järgivat muudatust soovib autor rakendada ka PlatvTS eelnõu § 7 lõikes 3, mis seab töötlemispiirangud ka otsustele, mis ei küündi märkimisväärsuse lävendini.

1.2.3. Raske tagajärjega otsusest teavitamine

Direktiivi artikli 9(1)(b)(iv) kohaselt tuleb avaldada teavet ka raskete tagajärgedega¹²⁴ automaatsete otsuste kohta. Nimetatud säte on mõnevõrra vastuoluline, kuivõrd direktiivi artikli 10(5) kohaselt peab tegema selliseid otsuseid alati inimene. Kõnealune absoluutne keeld lisati direktiivi eelnõu hilisemas etapis, mille tõttu jäi artikkel 9(1)(b)(iv) suure tõenäosusega ekslikult eemaldamata.¹²⁵ PlatvTS eelnõu võtab vastavad sätted samal moel üle § 9 lõike 3 punktis 4, mis hõlmab teavitamiskohustust, ning § 10 lõikes 6, mis kehtestab inimotsuse nõude.

Siinkohal seab aga autor küsimärgi alla vajaduse nõuda *ex ante* teabe avaldamist protsessi kohta, mis on keelatud. Autori hinnangul tekitab selline ülevõtmine eksitava ettekujutuse, et PlatvTS eelnõu § 9 lõike 3 punkti 4 alusel automaatsete otsustussüsteemide tehtavad raskete tagajärgedega otsused on lubatud, kuna nende kohta sätestatakse eraldi teavitamiskohustus. Kuigi sama ebakõla esineb ka direktiivi sätetes, on ülevõtmisel mõttekas kaaluda võimalusi PlatvTS eelnõus selgemate sätete loomiseks. Vastasel juhul väheneb autori hinnangul PlatvTS eelnõu § 10 lõikes 6 sätestatud keelu mõju ning tekib oht normide ebaõigeks tõlgendamiseks.

Vaatamata sellele, et õiguskirjanduses peetakse direktiivi artikli 9(1)(b)(iv) sissejätmist ekslikuks, on sellel autori hinnangul töötegijat kaitsev toime. Artiklite 9(3)(c) ja 9(4)(c) ning PlatvTS eelnõu § 9 lõike 6 kohaselt esitatakse teave igal ajal ka töötegija või esindaja taotlusel. Seega hõlmab see ka *ex post* kohustust avaldada teavet õigusvastaselt tehtud raske tagajärjega otsuse kohta. Eelnevast lähtudes ei ole direktiiviga kooskõlas selline ülevõtmine, mis punkti täielikult eemaldab, kuna see tähendab ettenähtud miinimumstandardist madalamat kaitsetaset.

¹²⁴ Näiteks sellised otsused, mis puudutavad konto piiramist, peatamist või sulgemist, tasu maksmisest keeldumist, lepingulist staatust või muud samaväärse või kahjuliku mõjuga otsuseid.

¹²⁵ Aloisi, A., Joppe, A., Abraha, H., lk 553.

Kuigi see ei tulene otseselt direktiivi artikli 10(5) sõnastusest, kehtib vastav keeld suure tõenäosusega vaid täiemahuliselt automaatse süsteemi tehtud otsuste puhul. Näiteks võib vallandamise kontekstis automaatse otsustussüsteemi toetatud otsus hõlmata olukorda, kus süsteem tuvastab automaatselt pettuse ning inimene teeb faktide ja loogika põhjaliku kontrollimise järel lõpliku otsuse. Juhul kui keeld laieneks lisaks süsteemi tehtud otsustele ka süsteemi toetatud otsustele, oleks keelatud otsused, milles tagatakse sisukas inimelement. Euroopa Komisjoni eksperdirühm on selles kontekstis märkinud, et sellised otsused on siiski lubatavad ning keeld kohaldub üksnes ilma nõuetekohase inimsekkumiseta tehtud otsustele.¹²⁶ Sama lähenemine on ka PlatvTS eelnõu § 10 lõikes 6 kasutusel, mis sisaldab terminit „üksnes automaatse süsteemiga“. Autor nõustub selle käsitlemisega, kuna vastasel juhul oleks suur hulk automaatseid otsuseid keelatud ka olukorras, kus lõpliku otsuse langetab inimene.

Sellegipoolest peab autor vajalikuks tuua PlatvTS eelnõus selgemalt välja teavitamiskohustuse sisu ning automatiseeritud raskete tagajärgedega otsuste keelu vahekorda. Seaduse mõte on arusaadavam, kui PlatvTS eelnõu § 9 lõiget 3 täiendada punktiga, mis viitab § 10 lõikes 6 sätestatud keelule ning kohustab teavitama töötajat sellest, kuidas platvorm järgib raskete tagajärgedega otsuste puhul täiesti automaatse süsteemiga tehtud otsuse keeldu. Autor pakub välja vastava sätte sõnastamise viisil, mille kohaselt peab platvorm andma ülevaate meetmetest, mida rakendatakse PlatvTS eelnõu § 10 lõikega 6 kooskõla tagamiseks.

Sellisel juhul on keelu olemasolu üheselt mõistetav ning töötaja saab vajalikku teavet ka inimese sekkumise rolli kohta raskete tagajärgedega otsuste tegemisel. Ühtlasi tagab see, et mainitud *ex post* õigus saada teavet taotluse korral ei nõrgene ning hõlmab õigust saada informatsiooni ka pärast õigusvastase otsuse tegemist. Juhul kui asuda seisukohale, et keelu ning teavitamiskohustuse vahekord on juba üheselt mõistetav, peab autor siiski vajalikuks õigusselguse huvides muuta vähemalt PlatvTS eelnõu seletuskirja. Praegune seletuskiri loob ekslikult ettekujutuse, et lisaks automaatsete otsustussüsteemide toetatud raskete tagajärgedega otsustele on lubatud ka automaatsete süsteemide endi tehtavad otsused.¹²⁷

¹²⁶ Euroopa Komisjon. Expert Group Report – Transposition of Directive (EU) 2024/2831, lk 53 ja 58; Samas on direktiivi sõnastus selles küsimuses ebaselge ning on viinud ka vastandlike tõlgendusteni. – vt näiteks Rainone, S., Aloisi, A. The EU Platform Work Directive. What’s new, what’s missing, what’s next? European Economic, Employment and Social Policy 2024/06. ETUI Policy Brief, lk 5-6.

¹²⁷ Platvormitöö seadus, eelnõu seisuga 27. aprill 2026, seletuskiri, § 9 lõike 3 punkti 4 juures. „Punktiga 4 nähakse ette kohustus esitada platvormitöö tegijale põhjendused automaatsete otsustussüsteemide tehtud või toetatud otsuste kohta, mis puudutavad tema konto piiramist, peatamist või sulgemist, tasu maksmisest keeldumist, lepingulist staatust või muid samaväärse või kahjuliku mõjuga otsuseid.“

1.3. Teavitamise kord

1.3.1. Teavitamise aeg

Automaatsete süsteemidega seotud teabe esitamise aja sätestab direktiivi artikkel 9(3)(a)-(c), mille kohaselt on teavitamiseks ette nähtud kolm olukorda. Esiteks tuleb info edastada hiljemalt töötajaja esimesel tööpäeval. Teiseks on teavitamine kohustuslik enne selliste muudatuste sisseviimist, mis mõjutavad töötingimusi, töökorraldust või töötulemuste seiramist. Viimaseks tuleb esitada teave igal ajal töötajaja sellekohase taotluse korral. PlatvTS eelnõus on vastav kord identsel kujul üle võetud § 9 lõike 5 punktidesse 1-3. Direktiivi artikkel 9(5) kehtestab täiendavalt platvormidele kohustuse teavitada töölevõtmis- või valikuprotsessi läbivaid isikuid rakendatavatest automaatsetest süsteemidest juba enne kõnealuse protsessi algust. PlatvTS eelnõus võtab viimase kohustuse üle § 9 lõige 7, mille kohaselt peab platvorm lepingueelsetel läbirääkimistel või lepingu sõlmimist muul viisil ette valmistades esitama töölesoojijale juba enne protsessi algust kokkuvõtliku teabe seal kasutatavate automaatsete süsteemide kohta.

Õiguskirjanduses on peetud väga tervitatavaks, et töötajajad saavad teavet nõuda igal ajal ning teavitamiskohustus laieneb ka värbamisprotsessile. Teisest küljest kritiseeritakse aga lähenemist, mille kohaselt tuleb töötajajat teavitada hiljemalt esimesel tööpäeval. Seda eelkõige põhjusel, et hoopis loogilisem oleks tagada töötajajale võimalus teha teadlikke otsuseid juba enne, kui tema suhtes automaatseid süsteeme rakendama hakatakse.¹²⁸ Ka PlatvTS eelnõu seletuskirja kohaselt on § 9 lg 5 eesmärk tagada, et töötajajal oleks tegelik võimalus oma käitumist ja otsuseid teadlikult kujundada ning et talle ei avalduks süsteemide mõju tagantjärele negatiivselt ja ootamatult.¹²⁹ Samas võimaldab selline korraldus näiteks olukorda, kus töötajaja viibib suurema osa esimesest tööpäevast teadmatuses ning mõistab alles tööpäeva lõpus tagantjärele, et kasutatud automaatsetel süsteemidel on tema jaoks ebasobiv mõju.

Autori hinnangul läheb see otseselt vastuollu *ex ante* läbipaistvuse mõttega, mis eeldab, et töötajajal on töötlemise ulatuse ja tagajärgede mõistmiseks ning oma õiguste üle otsustamiseks juba eelnevalt olemas kogu vajalik teave. Samamoodi eeldatakse näiteks töölepingu seaduse (TLS)¹³⁰ puhul, et selle §-s 5 loetletud olulised tingimused tehakse teatavaks juba enne tööle

¹²⁸ De Petris, P., lk 473.

¹²⁹ Platvormitöö seadus, eelnõu seisuga 27. aprill 2026, seletuskiri, § 9 lõike 5 juures.

¹³⁰ Töölepingu seadus. – RT I, 03.02.2026, 15.

asumist.¹³¹ Seega on teabe esitamine enne tööülesannete täitmise algust igati ootuspärane ning loogiline näiteks olemasoleva tööõiguse raamistikus. Täiendava teoreetilise kaalutlusena märgib autor, et töölepingulise platvormitöö puhul võib praeguse lahenduse korral tekkida olukord, kus töötaja ei saa süsteemide kasutust eelnevalt hinnata, aga jääb TLS § 96 lõike 1 või § 98 lõike 1 kohaselt vähemalt 15 või 30 päevaks lepinguga seotuks.¹³²

Eelnevast tulenevalt on autori arvates mõistlik direktiivi ülevõtmisel PlatvTS eelnõu § 9 lõikes 5 punktis 1 teavitamise korda kohandada selliselt, et töötajale tuleb teave juba enne tööle asumise ja töösuhte loomise otsuse vastuvõtmist teatavaks teha. Asjaolu, kas platvorm teeb nõutava teabe teatavaks enne lõpliku töösuhte loomist või alles esimesel tööpäeval, ei mõjuta autori hinnangul märkimisväärselt platvormi halduskoormust, sest teavituskohustuse sisu ja ulatus on jätkuvalt samad. Samas tagaks varasem teavitamine töötajale reaalse võimaluse langetada oma õiguste osas teadlikke valikuid ning mõista automaatsete süsteemide kasutamist, mis on otseselt kooskõlas nii direktiivi eesmärgi kui ka näiteks tööõiguse üldise loogikaga.

Kui soovitakse tagada töötajale tegelik võimalus automaatseid süsteeme mõista ning oma käitumist vastavalt kujundada, tuleb autori hinnangul selleks kuluvat aega arvestada ka enne platvormitöö tingimusi, töökorraldust või tulemuste seiramist mõjutavate muudatuste tegemist. Nii direktiivi artikkel 9(3)(b) kui ka PlatvTS eelnõu § 9 lõige 5 punkt 2 jätavad täpsema etteteatamisaja määratlemata ning piirduvad nõudega esitada teave lihtsalt enne muudatuste jõustumist. Autori hinnangul ei võimalda see töötajal adekvaatselt olukorda hinnata ega kaalutletud otsuseid langetada. Itaalia siseriiklikust õigusest, kus vastav küsimus oli reguleeritud juba enne direktiivi vastuvõtmist, saab näitena tuua 24-tunnise ajavahemiku.¹³³

Eeltoodust lähtudes peab autor vajalikuks täpsustada PlatvTS eelnõu *ex ante* teavituste esitamisele sätestatud ajalisi nõudeid. Esiteks pakub välja autor PlatvTS eelnõu § 9 lõike 5 punkti 1 muutmise selliselt, et asjakohane teave esitada hiljemalt enne töösuhte loomist.¹³⁴ Teiseks pakub autor välja PlatvTS eelnõu § 9 lõike 5 punkti 2 muutmise viisil, et platvormitöö tingimusi, töökorraldust või tulemuste seiramist puudutavatest muudatustest tuleb teavitada vähemalt 24 tundi enne nende jõustumist. Sellisel juhul on autori hinnangul töötajal reaalne

¹³¹ Käärats, E. jt. Töölepingu seadus. Selgitused töölepingu seaduse juurde. Majandus- ja Kommunikatsiooniministeerium, 2024., lk 36.

¹³² TLS-i vastavad sätted näevad ette korralise ülesütleamise tähtaegadena 15 kalendripäeva katseajal ning 30 kalendripäeva pärast katseaja lõppemist.

¹³³ Zappala, L., lk 640.

¹³⁴ Sellist lähenemist on soovitatud ka direktiivi väljatöötamise etapis. Vt näiteks Adams-Prassl, J. jt., lk 134.

võimalus mõista automaatsete süsteemide kasutust ja teha informeeritud otsuseid enne seda, kui neid tema suhtes kasutama hakatakse või kui ta ennast lepinguliselt seob.

1.3.2. Töötegijatega konsulteerimine

Lisaks direktiivi artiklis 9 sätestatud teavitamiskohustusele aitavad *ex ante* läbipaistvusele kaasa ka enne automaatsete süsteemide kasutusele võtmist ette nähtud konsultatsioonid.¹³⁵ Artikli 8 kohaselt tuleb platvormil küsida andmekaitsealase mõjuhinnangu läbiviimisel töötajate ja nende esindajate seisukohti ning tutvustada neile asjakohase hindamise tulemusi. Artikli 12 järgi peab platvorm hindama süsteemidest tulenevaid töötervishoiu ja tööohutusega seotud riske ning rakendama meetmeid nende maandamiseks, kaasates hindamisprotsessi ka töötajad ja nende esindajad. Samuti näeb artikkel 13 ette kohustuse konsulteerida töötajate ja nende esindajatega enne automaatsete süsteemide kasutuselevõttu või oluliste muudatuste tegemist – konsultatsiooni on võimalik töötajate esindajatel kaasata ka enda valitud ekspert, kelle kulud kannab üle 250 töötajaga platvormide puhul platvorm ise.

Eestis saavad olla töötajate esindajad eelkõige TUIS § 2 lõikes 1 ja §-st 3 tulenevalt töötajate usaldusisik, ametiühingute seadusest (AÜS)¹³⁶ § 16 lõigetest 1-3 tulenevalt ametiühing ning töötervishoiu ja tööohutuse (TTOS)¹³⁷ § 17 lõikest 1 ja § 18 lõikest 6 tulenevalt töökeskkonna esindajad. Muude töötegijate esindajaks, kes ei tee tööd töölepingu alusel, saab AÜS § 2 lõike 3 ning § 16 lõike 3 alusel olla eelkõige ametiühing. Oluline on märkida, et direktiivi artikkel 15 laiendab teatud töötajatele ja nende esindajatele ette nähtud õiguseid¹³⁸ ka muudele töötegijatele ning nende esindajatele isikuandmete kaitset puudutavates küsimustes.

Praktikas tähendab see *ex ante* konsultatsioonide kontekstis, et muudele töötegijatele ning nende esindajatele on kättesaadav üksnes direktiivi artiklis 8 sätestatud võimalus esitada andmekaitsealases mõjuhinnangus oma seisukohti ning tutvuda selle tulemustega. Sarnane piiratus kandub üle ka PlatvTS eelnõu § 8 sõnastusse. Õigus osaleda direktiivi artiklites 12 ja 13 ning PlatvTS eelnõu §-des 12 ja 13 ette nähtud konsultatsioonides on tagatud vaid töötajatele ning nende esindajatele.¹³⁹ Kuigi teabeõigus on töötingimuste parandamise oluline eeldus,

¹³⁵ De Stefano, V. The EU Commission's proposal for a Directive on Platform Work: an overview. Italian Labour Law e-Journal 2022/15(1), lk 6-7.

¹³⁶ Ametiühingute seadus. – RT I, 03.02.2026, 16.

¹³⁷ Töötervishoiu ja tööohutuse seadus. – RT I, 03.12.2025, 12.

¹³⁸ Täpsemalt neid, mis on sätestatud direktiivi artiklites 8(2), 9(1) ja (4), 10(4) ja 11(2).

¹³⁹ Aloisi, A., Joppe, A., Abraha, H., lk 555.

nähakse selle tõhusal elluviimisel loogilise jätkuna just konsultatsioone, mis võimaldavad töötajatel sisuliselt kaasa rääkida ning seeläbi automaatsete süsteemide kasutamist kujundada.¹⁴⁰ Läbipaistvust ja teabeõigust peetakse seega aluseks ja eeltingimuseks, mis toetab teiste sisuliste õiguste teostamist.¹⁴¹ Seetõttu peetakse konsultatsiooniõiguste killustatust õiguskirjanduses üheks kriitiliseks direktiivi nõrkuseks ning takistuseks, mille tõttu ei pruugi see oma eesmärgist lähtuvalt töötingimusi või isikuandmete kaitset parandada.¹⁴²

Töötajate ja teiste töötajate eristamine konsultatsiooniõiguse tagamisel ei põhine iseenesest ka algoritmilise juhtimisega kaasnevatel reaalsetel riskidel ja ohukohtadel. Algoritmilisest juhtimisest tulenevad negatiivsed mõjud töötingimustele ei piirdu vaid töötajatega, vaid puudutavad kõiki platvormitöö tegijaid olenemata nende tööalasest staatusest.¹⁴³ Lisaks tuleb arvestada asjaolu, et platvormitöö puhul on üheks peamiseks probleemiks tööalase staatuse väärklassifitseerimine.¹⁴⁴ Autor näeb seega suurt tõenäosust, et ka paljud töötajad jäävad neile ette nähtud konsultatsioonidest ilma. Laiemas plaanis on tööalasest staatusest sõltumatu konsultatsioon paremini joondatud platvormitöö reaalsuse ja põhiõiguste kaitse loogikaga.¹⁴⁵

Ka praktilisest vaatevinklist on selline mitmetasandiline süsteem mõnevõrra probleemne. Küsitav on näiteks esindusõiguse teostamine olukorras, kus platvormi tööjõud koosneb nii töötajatest kui ka muudest töötajatest. Teoreetiliselt võiks selline õiguste killustatus nõuda kahe eraldi esindusorgani loomist, mis on äärmiselt ebapraktiline. Teisalt, kui luuakse üks ühine esindusorgan, peaks see teatud õigusi teostama eranditult töötajate huvides ning piirduma muude töötajate puhul vaid andmekaitsealase tegevusega.¹⁴⁶ Lõppastmes päädib selline süsteem ebaselge ning killustatud õigusraamistikuga, mis muudab konsulteerimise ja esindusõiguse teostamise tarbetult koormavaks ning ebatõhusaks.¹⁴⁷ Õiguskirjanduses leitakse, et selline lähenemine õhnestab suurel määral direktiivi mõju teabe ja võimu asümmeetria

¹⁴⁰ Rainone, S. The collective rights dimension of the Platform Work Directive..., lk 505; Aloisi, A., lk 11.

¹⁴¹ Rainone, S. The collective rights dimension of the Platform Work Directive..., lk 495-496.

¹⁴² Aloisi, A., Potocka-Sionek, N., lk 43, Aloisi, A., De Stefano, V., lk 305.

¹⁴³ Countouris, N., De Stefano, V. 'Not the usual gig': The personal scope(s) of application of Directive 2024/2831 on improving working conditions in platform work. European Labour Law Journal 2025/16(4), lk 439.

¹⁴⁴ Euroopa Komisjoni töödokument SWD(2021) 396 final, p 2.2.2.

¹⁴⁵ Aloisi, A., Joppe, A., Abraha, H., lk 551.

¹⁴⁶ Londoño Polo, J., Rainone, S. What Is the Role of Workers' Representatives in the Platform Economy? A Commentary on the EU Platform Work Directive in the light of National Transposition. – teoses: Sutterer-Kipping (toim.), Platform Work Directive: Article-by-Article Commentary. Beck/Hart/Nomos, Munich/Oxford/Baden-Baden, 2026, lk 9-10.

¹⁴⁷ Rainone, S., Aloisi, A., lk 7.

tasakaalustamisel ning pärsib kõigi töötajate olukorra paranemist olenemata tööalasest staatusest, kuivõrd see nõrgendab kõigi kollektiivset läbirääkimisjõudu.¹⁴⁸

On ilmne, et töötajate ja muude töötajate eristamist konsultatsiooniõiguste kättesaadavuse osas on laialdaselt kritiseeritud ning selline korraldus ei näi olevat kooskõlas direktiivi mõttega. Siiski tuleb märkida, et direktiivi tasandil oli sellise lähenemise kasutamine selle õiguslikust alusest tulenevalt vältimatu. Täpsemalt on ELTL artiklist 153(1)(b) tulenevalt EL-il pädevus reguleerida üksnes töötajate töötingimusi. Seega sai direktiiviga kehtestada konsulteerimist ning tööohutust ja -tervishoidu puudutavaid sätteid ainult töötajatele. ELTL artikkel 16, mis reguleerib EL pädevust seoses andmekaitsega, võimaldab seevastu kehtestada reegleid sõltumata tööalasest staatusest.¹⁴⁹ Seega ei saa autori hinnangul EL seadusandjale mitmetasandilise süsteemi kehtestamist ette heita.

Autor leiab, et direktiivi ülevõtmisel on vajalik selline killustatus siiski kõrvaldada. Siseriiklikult puudub küsimuse reguleerimisel pädevusprobleem ning PlatvTS eelnõu §-des 12¹⁵⁰ ja 13 sätestatud konsultatsioonide laiendamine on kooskõlas direktiivi eesmärkidega. Vastasel juhul jäävad osad töötajad põhjendamatult ilma kaitsest, mis on algoritmilise juhtimise ohtude universaalsust arvestades ebaõiglane. Mitmetasandilise süsteemiga on esindusõiguste teostamine praktikas koormav ning samuti pärsib see kollektiivset läbirääkimisjõudu, mille arengut on Eestis vaja soodustada.¹⁵¹ Autor pakub seega välja PlatvTS eelnõu §-des 12 ja 13 ette nähtud õiguste laiendamise kõigile platvormitöö tegijatele.

¹⁴⁸ Rainone, S. The collective rights dimension of the Platform Work Directive..., lk 595.

¹⁴⁹ Aloisi, A., Joppe, A., Abraha, H., lk 551.

¹⁵⁰ Konsultatsiooniõigus tuleneb eelkõige PlatvTS eelnõu § 12 lg 1 ja TTOS § 12 lg 3 koosmõjust. Autori hinnangul võiks panna selle kohustuse selguse mõttes kirja ka PlatvTS eelnõu § 12 lg 1 mitteammendavasse loetellu. Vastav kohustus on eraldi välja toodud ka direktiivi artikli 12 lõikes 2.

¹⁵¹ Kallaste, E., lk 382-383.

2. LÄBIPAISTVUSE TAGAMINE PÄRAST AUTOMAATSETE SÜSTEEMIDE KASUTAMIST

2.1. Regulaarne inimjärelvalve ja järelhindamine

2.1.1. Järelvalve ja hindamise sisu

Töötegija võimestamiseks ning teabe asümmeetria tasakaalustamiseks tuleb tagada läbipaistvus ka pärast automaatsete süsteemide tegelikku kasutamist.¹⁵² Selline *ex post* läbipaistvus aitab järjepidevalt hinnata automaatsete süsteemidega tehtud otsuste õiguspärasust ja võimaldab töötajatel mõista ka individuaalsete otsuste tagamaid.¹⁵³ Samuti loob see võimaluse dialoogiks ning konkreetsete õiguskaitse- ja heastamismehhanismide kasutamiseks.¹⁵⁴ Praktikast tagatakse *ex post* läbipaistvus eelkõige automaatsete süsteemide inimjärelvalvega.¹⁵⁵

Automaatsete süsteemide töösse inimese kaasamist põhjendatakse eelkõige funktsionaalsete argumentidega. Peamine neist toetub sellele, et inimese sekkumise abil saab automaatsete süsteemide otsuste kvaliteeti parandada, kuivõrd inimene suudab paremini kohaneda muutuvate olukordadega ning on hädavajalik moraalsete küsimuste ja keeruliste otsuste kriitiliseks hindamiseks.¹⁵⁶ Teisest küljest nähakse inimkesksuse säilitamist ka iseseisva eetilise väärtusena. Täpsemalt leitakse, et täielikult automatiseeritud juhtimine toob kaasa empaatia ja paindlikkuse kadumise, mis on dehumaniseeriv. Seetõttu põhjustab selline lähenemine võõrandumist ning mõjub negatiivselt juhitava töötajaga suhtumisele.¹⁵⁷

Direktiiv näeb inimsekkumiseks ette kaks põhilist mehhanismi, millest esimene on artiklis 10 ette nähtud pidev automaatsete süsteemide järelvalve koos perioodilise hindamisega. Artikli 10(1) kohaselt peavad platvormid teostama automaatsete süsteemide üle pidevat järelvalvet ja vähemalt iga kahe aasta järel hindama, milline on nende tehtavate või toetatavate üksikotsuste mõju töötajatele, sealhulgas nende töötingimustele ja võrdsele kohtlemisele töökohal. Tegemist on nn inimese ahela kohal (*human-above-the-loop*) mudeliga, mis ei nõua inimese kaasatust iga automaatse otsuse tasandil – selle asemel täidab inimene järelvalvaja rolli, kellel

¹⁵² Nowik, P., lk 310.

¹⁵³ Abraha, H., lk 177.

¹⁵⁴ Otto, M., lk 58.

¹⁵⁵ Adams-Prassl, J. jt., lk 143.

¹⁵⁶ Veale, M., Silberman, M. 'Six', Binns, R., lk 316-317.

¹⁵⁷ Adams-Prassl, J. jt., lk 139-140.

on kohustus automaatse süsteemi tehtud otsuseid ja nende loogikat seirata ning vajaduse korral sekkuda, et tehtud otsuseid muuta, süsteemi tööd korrigeerida või see peatada.¹⁵⁸

Direktiivi artikli 10(3) kohaselt on platvorm kohustatud võtma vajalikke meetmeid¹⁵⁹, kui hindamise käigus tuvastatakse suur diskrimineerimise oht või leitakse, et tehtud otsustega on rikutud töötajate õigusi. Vastavalt artiklitele 10(1) ja (4) peavad platvormid kaasama hindamisse töötajate esindajad ning jagama nendega hindamise tulemusi. Ühtlasi nõuab artikkel 10(2), et platvormid tagaksid järelevalve läbiviimiseks piisavad ressursid ja järelevalvet teostava isiku erialase pädevuse ja teadmised. Sama lõike kohaselt peab vastav isik olema kaitstud ka töölt vabastamise, distsiplinaarmedetete ja muu ebasoodsa kohtlemise eest. Antud tagatiste eesmärk on eelkõige tagada järelevalve eest vastutavatele isikutele autonoomia, mis julgustab neid vajaduse korral automaatsete süsteemide töösse sekkuma.¹⁶⁰

Paralleelselt direktiivile tulenevad platvormidele automaatsete süsteemide kasutamisel jooksvad kohustused ka TI määrusest, kuna vastavalt määruse artiklile 6 ja III lisa punktile 4 loetakse tööhõivesüsteemid suure riskiga tehisintellektisüsteemideks. Kui platvorm on ühtlasi automaatse süsteemi pakkuja¹⁶¹, kohustab TI määruse artikkel 16 teda rakendama kvaliteedijuhtimissüsteemi koos jooksva vastavuse tagamise, perioodilise kontrolli ja kohustusega võtta parandusmeetmeid, mis sarnaselt direktiivile kujutavad endast pidevat *ex post* iseloomuga kohustust. Samuti tuleneb TI määruse artiklist 14 nõue, mille kohaselt peab suure riskiga süsteemi puhul olema võimalik reaalne inimjärelevalve. Juurutajatele¹⁶² paneb TI määruse artikkel 26 kohustuse teostada süsteemi üle pidevat järelevalvet, lõpetada vajaduse korral selle kasutamine ning teavitada intsidentidest pakkujat ja asjakohast järelevalveasutust.

Vaatamata neile puutepunktidele on TI määruse nõuded suunatud eelkõige tooteohutusele ja tehisintellekti turvalisele disainile, mistõttu ei kätke need töölaseid õiguseid.¹⁶³ Seevastu keskendub direktiiv üksnes automaatsete süsteemide poolt tehtud või toetatud otsuste mõjule, mitte süsteemi enda tehnilise toimimise või disaini hindamisele.¹⁶⁴ Artiklis 10 kehtestatud perioodilist *ex post* hindamist saab näiteks pigem hoopis vaadelda kui täiendavat kihti IKÜM-i artiklis 35 sätestatud *ex ante* andmekaitsealasele mõjuhinnangule, mille läbiviimise kohustuse

¹⁵⁸ *Ibid*, lk 126.

¹⁵⁹ Sh peavad vajadusel platvormid automaatseid süsteeme muutma või nende kasutamise lõpetama.

¹⁶⁰ Euroopa Komisjon. Expert Group Report – Transposition of Directive (EU) 2024/2831, lk 53.

¹⁶¹ St automaatse süsteemi ise välja töötanud.

¹⁶² St kasutajatele, kes võivad, aga ei pruugi olla ise automaatse süsteemi väljatöötajad.

¹⁶³ Nowik, P., lk 310.

¹⁶⁴ Euroopa Komisjon. Expert Group Report – Transposition of Directive (EU) 2024/2831, lk 53.

näeb ette omakorda artikkel 8.¹⁶⁵ Kuna varem ei ole IKÜM-i tasandil ühekordse hindamise kõrval sellist järelhindamise kohustust olnud, peetakse seda oluliseks täienduseks, mis annab reaalse võimaluse automaatseid süsteeme nende tegeliku mõju põhjal korrigeerida ja muuta.¹⁶⁶

Sarnaselt direktiivi artiklile 12, mis täiendab *ex ante* andmekaitsealast mõjuhindamist töötervishoiu ja tööohutuse aspektidega, on ka artikkel 10 oma *ex post* vaates andmekaitsest laiem, hõlmates sealhulgas mõju töötingimustele ja võrdsele kohtlemisele. Sarnaselt artiklis 8 sätestatud andmekaitsealase mõjuhinnangu täiendustele tuleb ka artiklis 10 kehtestatud perioodilise hindamise käigus küsida töötajate ja nende esindajate seisukohti ning tutvustada neile hindamise tulemusi. Viimane kohustus on oluliselt rangem IKÜM-i artiklist 35(9), mis annab kaasamise osas diskretsiooni otsustada, kas selleks on vajadust.

Kuigi direktiivi artiklis 10 ette nähtud pidev järelevalve ja perioodiline järelhindamine parandavad teoorias töötegija kaitset, kritiseeritakse vastavat mehhanismi praktilisel tasandil selle abstraktsuse ja ebamäärasuse tõttu. Näiteks eeldab direktiivi artikkel 10(3) asjakohaste meetmete rakendamist olukorras, kus platvorm tuvastab suure diskrimineerimise ohu. Samas ei ole direktiivis määratletud, kuidas seda suurt ohtu õiguslikult sisustada või praktikas mõista.¹⁶⁷ Sarnasel moel nõuab direktiivi artikkel 10(2), et tulemusliku järelevalve teostamiseks tuleb tagada piisavad ressursid. Samas ei määratle direktiiv, millistes tegevustes või toimingutes järelevalve üldse seismata peaks ning milline peaks olema selleks kaasatav „piisav“ ressurss.¹⁶⁸

Eelnevast tulenevalt on platvormidel väga lai diskretsioon oma järelevalve standardite ja hindamiskriteeriumite määramiseks. Selline korraldus piirab aga oluliselt järelevalve tõhusust ega loo tegelikku vastutust või ajendit sisulise kontrolli teostamiseks. Sarnast probleemi on praktikas näha ka IKÜM-i rakendamisel, kus hindamisnormide abstraktsusest ja laiast diskretsioonist tulenevalt ei teostata sageli sisukat ega objektiivset kontrolli ning välditakse ette nähtud kohustuste sisulist täitmist.¹⁶⁹ Perioodilise hindamise ebamäärasust süvendab veelgi asjaolu, et direktiiv ei täpsusta selle tulemuste formaati ega töötegijatele avaldamise viisi.¹⁷⁰ Lisaks on problemaatiline ka direktiivi ebamäärane sõnastus, mis näeb küll ette hindamise

¹⁶⁵ Aloisi, A., Joppe, A., Abraha, H., lk 560.

¹⁶⁶ Otto, M., lk 58.

¹⁶⁷ Fredman, S. jt. Fair Work for Platform Workers: Lessons from the EU Directive and Beyond. *Industrial Law Journal* 2025/54(3), lk 451-452.

¹⁶⁸ Ponce Del Castillo, A., Naranjo, D., lk 5.

¹⁶⁹ Fredman, S. jt., lk 452.

¹⁷⁰ Kelly-Lyth, A. Algorithmic discrimination at work. *European Labour Law Journal* 2023/14(2), lk 170.

läbiviimise esindajate osalusel, kuid jätab lahtiseks selle täpsema sisu ja ulatuse.¹⁷¹ Pealiskaudne järelevalve võib lõpuks olla töötajate seisukohalt üldse negatiivse toimega ja automaatsete süsteemide tehtavate otsuste kvaliteeti halvendada. Eelkõige seisneb oht selles, et taoline lähenemine tekitab turvalisuse illusiooni, mis omakorda vähendab nii järelevalvaja näilist vajadust otsustesse sekkuda kui ka töötajate initsiatiivi otsuseid kahtluse alla seada. Samuti võib pealiskaudne järelevalve kinnitada automaatsete süsteemide õigusvastaseid otsuseid, võimendades seeläbi vigade kordumist selle asemel, et neid parandada.¹⁷²

Kavandatud PlatvTS eelnõu § 10 võtab direktiivi artiklis 10 kehtestatud nõuded üle ilma sisuliste muudatuste ja täiendusteta. Kuivõrd aga pideva järelevalve ja perioodilise hindamise nõuete abstraktsus võib suurel määral takistada direktiivi eesmärkide saavutamist, tuleb autori hinnangul kaaluda võimalusi siseriiklikult vastavate protseduuride täpsustamiseks. Kuigi direktiivi artiklid ja kavandatud sätted ise on abstraktsed, saab parema praktilise ettekujutuse sellest, mida pidev järelevalve ja perioodiline hindamine endas sisaldama peaksid, nii direktiivi ülevõtmise eksperdirühma raportist ja konsultatsioonidest kui ka PlatvTS eelnõu seletuskirjast.

PlatvTS eelnõu seletuskirja kohaselt ei tohiks järelevalve piirduda pelgalt perioodilise kontrolliga, vaid peaks hõlmama pidevat ja süsteemset järelevalvet selle üle, kuidas otsused realselt mõjutavad töötajate töötingimusi, sissetulekut, töökoormust, ligipääsu tööülesannetele, kontode staatust, võrdset kohtlemist töökohal ning muid õigusi. Hindamise puhul tuuakse välja näiteks võimalus analüüsida, kas tööülesannete jaotus eelistab süsteemselt teatud töötajate rühmi, kas hinnangusüsteem mõjutab ebaproportsionaalselt mõne töötajate ligipääsu tööle või kas tasu kujunemise loogika on läbipaistev ja prognoositav.¹⁷³ Sellised näited katavad suure osa olulistest tingimustest, mis töötajaid kõige otsesemalt mõjutavad ja mida direktiiv üritab parandada.¹⁷⁴ Siiski ei ole neid PlatvTS eelnõus seaduse tasandil välja toodud.

Ekspertide aruandest nähtub ühtlasi, et olukorras, kus süsteemi langetatud otsuste suure mahu tõttu ei ole nende täies ulatuses hindamine võimalik, tuleb järelevalve teostamisel lähtuda otsuste esinduslikust valimist. Hindamistulemuste esitamine peaks sealjuures eeldama vähemalt kokkuvõtliku kirjaliku dokumendi koostamist, mille saab esindajatele edastada. Esindajate osaluse kohta on raportis täpsustatud, et kuigi täpsed tingimused ei ole sätestatud,

¹⁷¹ Rainone, S. The collective rights dimension of the Platform Work Directive..., lk 507.

¹⁷² Aloisi, A., Joppe, A., Abraha, H., lk 558.

¹⁷³ Platvormitöö seadus, eelnõu seisuga 27. aprill 2026, seletuskiri, § 10 lõike 2 juures.

¹⁷⁴ Euroopa Komisjoni töödokument SWD(2021) 396 final, p 2.2.1.

on piisav esindajatega sisuline konsulteerimine.¹⁷⁵ Eelnõu seletuskirja kohaselt peaks esindajate kaasamine tagama, et hindamisel võetakse arvesse ka töötajate praktilist kogemust ja tegelikke probleeme, mitte üksnes tehnilist vaadet.¹⁷⁶

Autor leiab, et direktiivi eesmärkidest lähtuvalt kasuliku üldise järelevalve ja perioodiliste hindamiste tagamiseks tuleb PlatvTS eelnõud täpsustada. Vastasel juhul jääb platvormidele ülimalt lai diskretsioon järelevalve ja hindamise läbiviimiseks, mis ei ole siiani läbipaistvust taganud. Autor peab vajalikuks konkretiseerida töötajaja jaoks oluliste aspektide üldist järelevalvet ja perioodilist hindamist mitteammendava loetelu abil, mis muudab kontrolli sisukamaks. Täpsemalt pakub autor välja PlatvTS eelnõu § 10 täiendamise viisil, mille kohaselt peavad mõlemad meetmed hõlmama kontrolli vähemalt tasu kujunemise, tööülesannete jaotuse, töökoormuse ning konto peatamise või lepingu lõpetamisega seotud otsuste üle. Sarnaselt järelevalve ja hindamise sisuga peab autor vajalikuks konkretiseerida seaduse tasandil esindajate osalust ning tulemuste esitamise viisi. Autor pakub seega välja PlatvTS eelnõu § 10 täiendamise viisil, mille kohaselt esitatakse hindamistulemused kirjalikult taasesitatavas vormis selliselt, et ülevaade kajastab analüüsitud otsuste ulatust, metoodikat, esindajate seisukohtadega arvestamist ning tuvastatud vigu ja parandusmeetmeid.

2.1.2. Hindamise objektiivsus

Täiendava probleemina tuleb välja tuua asjaolu, et sarnaselt *ex ante* faasi läbipaistvusnõuetele kannatab ka *ex post* inimjärelevalve sisuka ja sõltumatu välise kontrollimehhanismi puudumise tõttu.¹⁷⁷ Majanduslikest stiimulitest ja konkurentsist tulenevalt on suur risk, et platvormid ei täida oma vastavuskohustusi hoolikalt.¹⁷⁸ Platvormide eneseregulatsiooniga kaasnevad *ex post* järelevalve puhul paratamatud huvide konfliktid, mille tõttu ei saa eeldada, et automaatsete süsteemide tehtud otsuste mõju hinnatakse alati objektiivselt.¹⁷⁹ Arvestades platvormide ulatuslikku diskretsiooni järelevalve ning hindamise standardite osas, peab autor liigselt optimistlikuks eeldust, et platvormid parandavad sisekontrolli käigus omaalgatuslikult ning direktiivi eesmärkide vaimus töötajate töötingimusi ning andmekaitse nõuete täitmist. Seetõttu tuleb autori hinnangul ka *ex post* järelhindamise puhul täiendada platvormide eneseregulatsiooni välise dimensiooniga, mis tagaks objektiivsuse ja kontrollitavuse.

¹⁷⁵ Euroopa Komisjon. Expert Group Report – Transposition of Directive (EU) 2024/2831, lk 52-54.

¹⁷⁶ Platvormitöö seadus, eelnõu seisuga 27. aprill 2026, seletuskiri, § 10 lõike 2 juures.

¹⁷⁷ Dubal, V., lk 427.

¹⁷⁸ Nowik, P., lk 297.

¹⁷⁹ Vastavaid konflikte on käsitletud põhjalikumalt käesoleva magistritöö ptk-is 1.1.

Sarnaselt *ex ante* konsultatsioonidele on ka direktiivi artiklis 10(1) ja (3) ning PlatvTS eelnõu § 10 lõikes 2 ette nähtud *ex post* õigus osaleda hindamises kättesaadav ainult töötajate esindajatele. Selline killustatus on aga algoritmilise juhtimise mõjusid arvesse võttes ebaloogiline, praktiliselt koormav ning pärsib kollektiivse läbirääkimisjõu tekkimist.¹⁸⁰ Täiendavalt on ka eksperdirühma raportis märgitud, et kuna artikkel 15, mis laiendab esindajate õigusi, viitab artikli 10(4) (tulemuste esitamine), võib artiklile 10(2) (osalemisõigus) viitamata jätmine olla seadusandlik viga.¹⁸¹ Seega ei ole autori hinnangul loogiline säilitada siseriiklikul ülevõtmisel mitmetasandilist süsteemi, mis võimaldab osalemist ainult töötajate esindajatele.

Eeltoodust tulenevalt leiab autor esiteks, et ka direktiivi artiklite 10(1) ülevõtmisel tuleb PlatvTS eelnõud tugevdada ka välise kontrolli osas. Ühtne ja sõltumatu väline kontroll nii süsteemide kasutuselevõtu eel kui ka järelhindamisel loob autori hinnangul sidusa raamistiku, mida platvormidel oleks keerulisem eirata. Seetõttu pakub autor läbipaistvuse tagamiseks välja samad välise kontrolli lahendused nagu *ex ante* faasis. Täpsemalt leiab autor, et PlatvTS eelnõu § 10 tuleb antud kontekstis täiendada kahel viisil. Esiteks pakub autor välja täienduse tegemise, mille kohaselt tuleb järelhindamise tulemused kättesaadavaks ka avalikkusele.¹⁸² Teisena pakub autor välja PlatvTS eelnõu §-ga 13 analoogse eksperdi kasutamise õiguse toomise ka § 10 juurde, mida saab kasutada ka *ex post* faasis. Autori hinnangul peab see õigus võimaldama eksperdil iseseisvalt tutvuda järelhindamise valimisse kuulunud otsustega ning hinnata platvormi analüüsi sisulist kvaliteeti, sealhulgas selle metoodikat ja tulemusi. Lisaks peab autor põhjendatuks ka laiendada PlatvTS eelnõu §-s 10 sätestatud osalemisõigust kõigi töötajate esindajatele. Selline lähenemine oleks autori hinnangul algoritmilise juhtimise universaalsest mõjust ja esinduse teostamisega seotud praktilistest kaalutlustest lähtuvalt loogiline.

¹⁸⁰ Killustatust on täpsemalt käsitletud käesoleva magistritöö ptk-is 1.3.2.

¹⁸¹ Euroopa Komisjon. Expert Group Report – Transposition of Directive (EU) 2024/2831, lk 54.

¹⁸² Eemaldades neist vajadusel eelnevalt ärisaladust ja intellektuaalomandit puudutava teabe.

2.2. Otsuste läbivaatamine

2.2.1. Otsuste läbivaatamise sisu

Pideva seire ja hindamise kõrval näeb direktiiv inimelemendi tagamiseks ette ka *ad hoc* sekkumise. See annab võimaluse konkreetseid otsuseid selgitada, neid uuesti hinnata või lasta inimesel otsustusprotsessi vahetult sekkuda.¹⁸³ Tegemist on nn inimese ahelas (*human-in-the-loop*) mudeliga, mis eeldab inimese sisulist kaasamist asjakohase individuaalse automaatse otsuse tasandil.¹⁸⁴ Erinevalt üldisest järelevalvest tagab see töötajaja õiguste vahetu kaitse, võimaldades saada konkreetse otsuse kohta selgitusi ning nõuda selle inimlikku ümberhindamist.¹⁸⁵ Artiklist 11(1) tuleneb töötajaja õigus nõuda üksikute automaatsete otsuste kohta selgitusi ning pöörduda aruteluks platvormi määratud kontaktisiku poole. Artikli 11(2) kohaselt on talle tagatud õigus nõuda otsuse läbivaatamist ning saada asjakohane vastus. Kui tuvastatakse rikkumine, peab platvorm artikli 11(3) järgi otsuse parandama või pakkuma tekitatud kahju eest hüvitist ning rakendama meetmeid, et vältida edasisi rikkumisi.¹⁸⁶ Seega kaasatakse inimene reaktiivselt automaatsete otsuste ahelasse töötajaja algatusel.

Lisaks eelnevale kaasatakse inimene automatiseeritud süsteemi otsustusprotsessi ja ahelasse ka proaktiivselt, kui tegemist on raskete tagajärgedega otsustega. See tähendab, et inimene peab otsuse üle vaatama juba enne selle lõplikku langetamist, mitte alles töötajaja taotlusel. Eelkõige tuleneb see direktiivi artikli 10 lõikest 5, mille kohaselt teeb inimene kõik otsused, mis käivad töötajaja lepingulise suhte või konto peatamise, lõpetamise, sellele piirangute kehtestamise või muu samaväärse kahjuliku mõju kohta.¹⁸⁷ Lisaks näeb artikkel 11(1) ette, et raskete tagajärgedega otsuste puhul tuleb töötajajale alati esitada kirjalik põhjendus.

Direktiivi artiklis 11 kehtestatud *ad hoc* inimsekkumise nõudeid peetakse murranguliseks edasiminekuks, mis suurendavad märkimisväärselt töötajajate võimalust oma õiguste kaitsmiseks ja töötingimuste parandamiseks.¹⁸⁸ Ka IKÜM-i tasandil on analoogne selgitamise ja vaidlustamise õigus sätestatud artiklis 22(3), kuid see kohaldub üksnes lepingu sõlmimiseks või täitmiseks ja nõusoleku alusel tehtud otsustele, mitte igale otsusele.¹⁸⁹ Sarnane õigus

¹⁸³ Durri, I., Stylogiannis, C., Wouters, M., lk 91.

¹⁸⁴ Zappala, L., lk 628.

¹⁸⁵ Euroopa Komisjon. Expert Group Report – Transposition of Directive (EU) 2024/2831, lk 57.

¹⁸⁶ Sh automaatse süsteemi muutmise või selle kasutamise lõpetamine.

¹⁸⁷ Selline keeld kehtib ainult täielikult automatiseeritud otsustele, vt täpsemalt käesoleva magistritöö pkt 1.2.3.

¹⁸⁸ Durri, I., Stylogiannis, C., Wouters, M., lk 91.

¹⁸⁹ Aloisi, A., Joppe, A., Abraha, H., lk 554.

üksikotsuste selgitamisele tuleneb ka TI määruse artiklist 86, mis eeldab aga samuti otsuse märkimisväärsust ja on olemuselt vähem detailne.¹⁹⁰ Näiteks ei näe see ette otsest vaidlustamisõigust ega hüvitise maksmise ja meetmete võtmise kohustust, nagu seda teevad direktiivi artiklid 11(2) ja (3). Seega on artikli 11 materiaalne kohaldamisala oluliselt laiem.¹⁹¹

Samasugust edasiminekut tuleb märkida ka direktiivi artiklis 10(5) sätestatud raskete tagajärgedega otsuste täieliku automatiseerimise keelu puhul, mis on oluliselt rangem kui IKÜM-i artiklis 22 kehtestatud analoog, mille kohaldamisala on praktikas olnud mitmetel põhjustel piiratud.¹⁹² Esiteks näeb IKÜM-i artikkel 22(2) ette, et täieliku automatiseerimise keeldu ei kohaldata, kui otsus on vajalik lepingu sõlmimiseks või täitmiseks, mis on loonud ülimalt laiaulatusliku erandi keelust möödapääsemiseks.¹⁹³ Teiseks sõltub IKÜM-is keelu kohaldamisala terminitest „puudutavad õiguslikud tagajärjed“ ja „märkimisväärne mõju“, mida on raske sisustada.¹⁹⁴ Kolmandaks on vaieldud üldse selle üle, kas tegemist on üldise keeluga või subjektiivse õigusega, millele andmesubjekt peab ise aktiivselt tuginema.¹⁹⁵ Eelmainitud probleemid on aga direktiivi artikli 10(5) suures osas lahendatud.¹⁹⁶

Sarnaselt IKÜM-ile ja TI määrusele nähakse ka direktiivis sätestatud individuaalotsuste läbivaatamise mehhanismi peamise nõrkusena teadvustatud ohtu, et inimese kaasamine muutub formaalsuseks ega ole tegelikkuses sisukas.¹⁹⁷ Täpsemalt on probleemne olukord, kus inimene kaasatakse protsessi vaid otsuste formaalseks kinnitamiseks ilma tegelikku kaalutusõigust teostamata. Sellisel juhul ei ole aga *de facto* inimese kaasamisel kaitsemeetmena mingisugust väärtust. Pigem on selline sekkumine hoopis siis sümboolne ja vormistuslik toiming, millega legitimeeritakse automaatse süsteemi väljund.¹⁹⁸

Eeltooduga seoses on praktikas keeruline määratleda, mil määral peab inimene olema otsustusprotsessi kaasatud, et otsust ei loetaks enam täielikult automatiseerituks või et inimese kaasatust otsuse tegemisel või läbivaatamisel saaks pidada piisavaks.¹⁹⁹ Euroopa Kohus on

¹⁹⁰ Cotogni, G. The explainability of automated decision-making: A historical perspective through EU legislation. *Journal of Law, Market & Innovation* 2024/3(3), lk 427.

¹⁹¹ Rainone, S., Aloisi, A., lk 5-6.

¹⁹² Abraha, H., lk 180.

¹⁹³ Cotogni, G., lk 423.

¹⁹⁴ Abraha, H., lk 180.

¹⁹⁵ Rainone, S., Aloisi, A., lk 5.

¹⁹⁶ Nowik, P., lk 303.

¹⁹⁷ *Ibid*, lk 308.

¹⁹⁸ Aloisi, A., Joppe, A., Abraha, H., lk 558.

¹⁹⁹ Rosin, A., Parviainen, H., lk 482-483.

näiteks *SCHUFA* lahendis IKÜM-i artikli 22(1) kontekstis leidnud, et kui inimene tugineb automaatse otsuse väärtusele nii, et see määrab otsustavalt lõpliku tulemuse, on tegemist jätkuvalt täielikult automatiseeritud otsusega.²⁰⁰ Vastavas lahendis oli aga tegemist üsna ilmselge olukorraga, kuivõrd inimosalus piirdus igakordselt automatiseeritud süsteemi otsuse kinnitamisega.²⁰¹ Sama küsimust käsitlevad ka Euroopa Andmekaitsekoostöökoostöö suunised, mille kohaselt on otsus täielikult automatiseeritud seni, kuni inimene pole seda mõtestatult hinnanud.²⁰² Seega eeldab inimese kaasamine eelkõige tähenduslikku sekkumist.

Praktikas on aga näha, et platvormid ei ole suutnud tagada tähenduslikku inimsekkumist isegi olukordades, kus nad väidavad, et otsus on tehtud täielikult inimese poolt. Selle peamise näitena saab jällegi esile tuua Uberi ja Ola Cabsi lahendid Madalmaade apellatsioonikohtust, kus leiti, et sekkumine vallandamise otsustesse oli niivõrd sümboolne, et need loeti jätkuvalt täielikult automatiseerituks.²⁰³ IKÜM iseenesest ei täpsusta, kuidas peaks toimima automaatsetesse otsustesse tähenduslik inimsekkumine.²⁰⁴ See ei ole muidugi IKÜM-i laia materiaalselt kohaldamisala arvestades üllatav, sest tohutule hulgale erinevatele toimingutele polekski võimalik rakendada ühte standardit. Samas peetakse selliste standardite puudumist üheks suurimaks teguriks, mis pärsib sisuka inimsekkumise saavutamist.²⁰⁵

Ka direktiivi puhul on rõhutatud, et automatiseeritud süsteemi asendamine inimesega ei maanda oluliselt otsustest tulenevaid ohte, kui puudub sisuline läbivaatamise standard. Direktiivis on sätestatud küllaltki detailne menetluslik standard.²⁰⁶ Näiteks täpsustab artikkel 11 asjakohased isikud, tegevused ja ajaraamid. Seevastu seisneb otsuste läbivaatamise sisuline standard hetkel hinnangu andmises sellele, kas töötajaja õigusi on rikutud, tuginedes seejuures vastava valdkonna olemasolevatele normidele.²⁰⁷ Näiteks võib see hõlmata võlaõigusseaduses (VÕS)²⁰⁸ sätestatud teenuse osutamise lepingute või TLS-is sätestatud töölepingu ülesütlemise regulatsiooni konto sulgemise otsuse puhul. Seetõttu on põhjendatud, et direktiiv ei sätesta

²⁰⁰ EKo C-634/21, *OQ versus Land Hessen*, ECLI:EU:C:2023:957, p 73.

²⁰¹ Martinović, A. Automated Decision-Making and Algorithmic Management: Implications of the CJEU's SCHUFA (Scoring) Case for the EU Labour Law. – teoses Artificial intelligence and productivity: challenges and opportunities: conference proceedings. 7th International Scientific Conference Economics of Digital Transformation (EDT Conference 2024), 2025, lk 15.

²⁰² Article 29 Data Protection Working Party. Guidelines on Automated individual decision-making and Profiling for the purposes of Regulation 2016/679. 17/EN WP251rev.01, 2018. – <https://ec.europa.eu/newsroom/article29/items/612053> (kasutatud 20.3.2026), lk 9.

²⁰³ ECLI:NL:GHAMS:2023:793, p 3.23.; ECLI:NL:GHAMS:2023:804, p 3.43.

²⁰⁴ Abraha, H., lk 181.

²⁰⁵ Veale, M., Silberman, M. 'Six', Binns, R., lk 318.

²⁰⁶ *Ibid.*

²⁰⁷ *Ibid.*

²⁰⁸ Võlaõigusseadus. – RT I, 11.11.2025, 16.

selles küsimuses täpsemaid kriteeriume, kuna selle eesmärk ei ole nende valdkondade siseriiklikke regulatsioone nii ulatuslikult muuta. Samas on välja pakutud, et läbivaatamise sisuline standard võiks siiski keskenduda eelkõige sellele, mida inimene peaks tegema automaatse süsteemi otsuse parandamiseks, et tema kaasamine tooks ahelasse lisaväärtust.²⁰⁹

PlatvTS eelnõu § 11 ja § 10 lg 6 võtavad *ad hoc* inimsekkumist puudutavad direktiivi sätteid üle sisuliste muudatusteta. Seega on autori hinnangul mõistlik täpsustada sisulist standardit, millest lähtuvalt inimene peaks otsuseid läbi vaatama, et sättest oleks reaalselt kasu direktiivi eesmärkide saavutamisel. Selleks tuleb keskenduda lahendustele, mis lähtuvad eelkõige sellest, kuidas leevendada ohukohti, kus automaatse süsteemi kasutamine võib takistada juba olemasolevate reeglite kohaldamist töötajaja õiguste rikkumise hindamisel. Esiteks on inimesel kalduvus liialt toetuda algoritmi loogikale ning hoiduda sellest kõrvale kaldumisest, kuna automaatset süsteemi peetakse eksimatuks.²¹⁰ Teiseks võib esineda juhtumeid, kus automaatse süsteemi loogikal ei pruugi olla inimese jaoks mõistetavat või sotsiaalselt asjakohast tähendust, mis võib viia samuti otsuste pimesi kinnitamiseni.²¹¹

Nendest aspektidest lähtuvalt on õiguskirjanduses pakutud välja lahendus, mille kohaselt peaks otsuse läbivaatamine hõlmama inimese poolt põhjenduste ümbersõnastamist viisil, mis asendaks õiguslikult algse automatiseeritud otsuse. Selle lahenduse väljapakkujad on aga sealjuures ka teadvustanud, et see jätab platvormile märkimisväärse ruumi oma algse otsuse muutmiseks.²¹² Autor nõustub eelnevalt käsitletu põhjal, et läbivaatamine peaks hõlmama tegevust, mille käigus inimene iseseisvalt ja mõtestatult hindab otsuse loogikat läbi inimliku prisma. Samas ei tohiks autori hinnangul tegemist olla otsusega, mis asendaks automaatse süsteemi tehtud otsuse, sest see võib viia olukordadeni, kus arbitraarse loogikaga automaatne otsus asendatakse selle õigustamiseks inimliku põhjendusega, mis ei olnud algse otsuse lähtekohaks. Näiteks kui vigane automaatne süsteem sulges töötajaja konto tema soo tõttu, võib protsessi kaasatud inimene hakata otsima muid põhjuseid, mis võiksid otsust legitimeerida.

Seega leiab autor, et selline lahendus võib olla töötajajale hoopis negatiivsem. Eriti, kui arvestada, et PlatvTS eelnõu § 11 lg 4 kohaselt peaks juba platvorm niikuinii töötajaja õigusi rikkuva otsuse parandama või hüvitama vajaduse korral otsusega tekitatud kahju. Samuti

²⁰⁹ *Ibid*, lk 319; Jauernig, J., Uhl, M., Walkowitz, G. People Prefer Moral Discretion to Algorithms: Algorithm Aversion Beyond Intransparency. *Philosophy & Technology* 2022/35(2), lk 15.

²¹⁰ Cotogni, G., lk 423-424.

²¹¹ Ogunde, F., lk 815.

²¹² Veale, M., Silberman, M. 'Six', Binns, R., lk 320-321.

mõjuks autori hinnangul selline lahendus ebasoodsalt ka samas sättes kehtestatud nõudele, mille kohaselt tuleb võtta vigaste otsustusprotsesside korrigeerimiseks vajalikud meetmed. Kui vigaseid otsuseid saaks tagantjärele legitimeerida uue põhjendusega, mis ei pruugi olla tegeliku loogikaga seotud, ei pruugi platvormidel olla motivatsiooni oma süsteemide parandamiseks.

Eeltoodud kaalutlustest lähtuvalt pakub autor välja eelnevale õiguskirjandusele toetuva, kuid edasiarendatud lähenemise, mille kohaselt peab läbivaatamine hõlmama jätkuvalt inimese poolt otsuse ümbersõnastamist, aga selliselt, et inimene on seotud automaatse otsuse aluseks olnud asjaoludega (sh parameetritega). See tagab ühest küljest sisulise kontrolli lisandväärtuse, kuivõrd kaasatud inimene peab vältimatult iseseisvalt ja mõtestatult hindama, kas automaatse süsteemi käsitluses olnud asjaolusid arvesse võttes on otsus õiguspärane, ning tooma selle mõistetavasse inimloogikasse. Teisest küljest säilitab see platvormi vastutuse esialgse automaatse otsuse eest, mis on tegelikult kontrolli objektiks. Autori ettepanek selle saavutamiseks on PlatvTS eelnõu § 10 lõike 6 ja § 11 täiendamine viisil, mille kohaselt peab läbivaatamine hõlmama automaatse otsuse parameetritest lähtuvat ümbersõnastust lihtsas ja mittetehnilises keeles. Sellisel juhul hõlmab PlatvTS eelnõu sisulist standardit, mille puudumine on varasemas praktikas olnud takistuseks sisuka inimjärelevalve saavutamisel, ja nõuab, et inimene vaataks reaalselt ja mõtestatult otsused läbi.

Kui automaatse otsuse loogikal ei ole üldse inimesele mõistetavat sisu või sotsiaalset tähendust, ei ole see otsus autori hinnangul ka suure tõenäosusega õiguspärane, arvestades kehtivast õigusest tulenevaid reegleid, mis on loodud sotsiaalsesse konteksti. Vähemalt ei ole sellises olukorras autori arvates üldse võimalik inimsekkumise abil kindlaks teha, kas otsus on õiguspärane või mitte. See on aga juba vastuolus TI määruse artiklist 14 tuleneva nõudega, mis eeldab, et süsteemi üle peab olema võimalik teostada reaalsel järelevalvet. Samuti ei ole sellisel juhul võimalik täita ka PlatvTS eelnõu §-des 10 ja 11 sätestatud pideva ja perioodilise järelevalve nõudeid. Seega on autori hinnangul mõistlik eeldada, et kui otsust ei ole võimalik välja pakutud standardi järgi hinnata, ei ole see olnud õiguspärane.²¹³

²¹³ Täiendavalt kohtumenetluse kontekstis käsitletud käesoleva magistritöö ptk-s 2.3.1.

2.2.2. Töötajale vastamise viis

Sisuka inimsekkumise kõrval on individuaalotsuste läbivaatamise puhul oluline ka see, kuidas läbivaatamisega seonduv teave töötajani jõuab.²¹⁴ Eelkõige seetõttu, et individuaalotsuste läbivaatamise peamine eesmärk on tagada, et töötaja mõistaks esiteks otsuse tagamaid ning saaks piisavalt teavet, et vajaduse korral oma õigusi kaitsta.²¹⁵ Eelnev on direktiivi eesmärkidest lähtuvalt kriitilise tähtsusega, kuivõrd tegemist on eeldustega, mis võimaldavad töötajal üldse oma töötingimusi parandada ning nõuda andmekaitsemeetmete täitmist.²¹⁶

Direktiivi artikkel 11(1) eeldab, et töötaja sellekohase taotluse korral esitatakse selgitus suuliselt või kirjalikult ning läbipaistval ja arusaadaval viisil, kasutades selget ja lihtsat keelt. Sama lõike kohaselt tuleb olulise mõjuga otsuste puhul esitada selgitus kirjalikult ja isegi ilma vastavasisulise taotluseta. Samuti on töötajal õigus võtta ühendust otsuse tegemiseni viinud faktide, asjaolude ja põhjuste arutamiseks selleks platvormi poolt ette nähtud kontaktisikuga. Kui töötaja ei jää saadud selgitusega rahule, on tal artikli 11(2) kohaselt õigus nõuda otsuse läbivaatamist, mille käigus peab platvorm esitama piisavalt täpse ja asjakohaselt põhjendatud kirjaliku vastuse.²¹⁷ PlatvTS eelnõu § 11 lõiked 1-3 võtavad vastavad sätted üle suures osas samasugusel kujul. Samas tuleb PlatvTS eelnõu § 11 lõike 1 kohaselt esitada selgitus alati kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis. Eelnev on rangem kui direktiivi artikkel 11(1), mis lubab esmaseid ja mitteolulise otsusega seonduvaid selgitusi anda ka suuliselt. Lisaks on seadusandja teinud töötaja olukorda soodsamaks, kuivõrd direktiivi artiklist 15 tulenevat piirangut ei ole otsustatud kohaldada, mis võimaldaks PlatvTS eelnõu § 11 lõikes 2 ette nähtud õigusele tugineda ainult isikuandmete kaitsega seotud küsimustes.²¹⁸

Sarnaselt *ex ante* selgitustele sõltub töötajale edastatava teabe väärtus ka *ex post* kontekstis selle täpsusastmest.²¹⁹ Eelduslikult peaks olema aga võimalik PlatvTS eelnõu § 11 raames *ex post* selgitus edastada töötajale oluliselt konkreetsemalt kui § 9 kohane *ex ante* selgitus.²²⁰

²¹⁴ Aloisi, A., Joppe, A., Abraha, H., lk 554.

²¹⁵ Otto, M., lk 58.

²¹⁶ Bronowicka, J.

²¹⁷ Võib olla ka elektrooniline.

²¹⁸ Autori hinnangul on selline lähenemine ja killustatuse vältimine kiiduväärne, kuid märgib, et PlatvTS eelnõus erisuse tegemine direktiivist võib olla ekslik. Vt näiteks: ERR. Keldo: platvormitöö seadus ei muuda kullerite ja Bolti juhtide tööd kuigivõrd. ERR Majandus, 04.03.2026. – <https://www.err.ee/1609957613/keldo-platvormitöö-seadus-ei-muuda-kullerite-ja-bolti-juhtide-tood-kuigivord> (kasutatud 21.3.2026): Keldo: „Platvormitöö direktiiv nõuab, et iga riik reguleeriks siseriiklikult platvormitööd. Oleme otsustanud, et võtame selle üle miinimummehis, siseriiklikult ühtki täiendavat nõuet me sinna juurde ei kirjuta.”

²¹⁹ Käsitatud *ex ante* kontekstis täpsemalt käesoleva magistritöö ptk-s 1.2.1.

²²⁰ Aloisi, A., Joppe, A., Abraha, H., lk 553.

Eelkõige seetõttu, et *ex post* selgitust on võimalik (ja tuleks) seostada konkreetse juhtumi aluseks olevate asjaolude, tingimuste ning põhjendustega (nt peamiste parameetrite ja kasutatud loogikaga spetsiifilises kontekstis).²²¹ Samas ei tulene see autori hinnangul PlatvTS eelnõu sõnastusest nii konkreetset välja, kuivõrd selgituste ja põhjenduste sisu on märksa abstraktsem.

Enamiku lihtsamate ja väiksema mõjuga otsuste selgitamine on direktiivi artikli 11(1) kohaselt võimalik suuliselt ning kirjalikud selgitused on vajalikud vaid olulise mõjuga otsuste puhul või siis, kui töötajaja ei ole esmase selgitusega rahul.²²² Eelnev on autori hinnangul mõistlik, arvestades, et inimjärelvalvajate liigne kaasamine võib olla neile kurnav ja kutsuda esile hoopis sekkumise pealiskaudsust ja formaalsust.²²³ Autori arvates on seega põhjendatud, et mitteolulise otsuse kohta antava esmase selgituse sisu ei pea olema ülemäära detailne. Seetõttu võib PlatvTS eelnõu § 11 lg-s 1 sätestatud erisus, mis nõuab alati kirjalikku vormi, osutada töötajajale hoopis ebasoodsaks ja platvormile koormavaks. Samuti tundub see ebavajalik, sest PlatvTS eelnõu § 11 lg 3 raames on võimalik töötajajal saada ka vajadusel kirjalik selgitus.

PlatvTS eelnõu § 11 lg 1 raames antava esmase kirjaliku selgituse puhul on ainus teabe ulatust ja viisi määratlev kriteerium nõue, et see peab olema selge ja arusaadav. Sarnaselt direktiivile ei täpsusta ega erista ka PlatvTS eelnõu § 11 lg 1 esmase selgituse täpsusastet olenevalt sellest, kas tegemist on mitteolulise või olulise mõjuga otsusega. Kui töötajaja nõuab pärast esmast selgitust ka otsuse läbivaatamist PlatvTS eelnõu § 11 lg 3 kohaselt, siis lisandub nõue, et esitatav teave peab olema piisavalt täpne ja asjakohane. Kirjaliku teabe esitamisega seoses on aga leitud, et selle esitamise ulatuse ja viisi määravad kriteeriumid on liialt abstraktsed.²²⁴

Isegi kui kirjalik selgitus viitab eelduslikult inimese kaasatusele, peetakse selle suureks nõrkuseks asjaolu, et see võib varjata formaalset sekkumist.²²⁵ Suure tõenäosusega võivad platvormid hakata toetuma mallvastustele või kasutada vastamisel isegi tekstiroboteid. Eelneva vältimiseks on pakutud välja lahendusena kehtestada konkreetsem nõue, et kirjalikud selgitused peavad olema inimese koostatud ning kohandatud spetsiifilise juhtumi individuaalsetele asjaoludele.²²⁶ Juhul kui rakendada töö eelmises alapeatükis kirjeldatud sisulist standardit, mille kohaselt peab inimene automaatse süsteemi otsuse sisuliseks kontrollimiseks selle

²²¹ Euroopa Komisjon. Expert Group Report – Transposition of Directive (EU) 2024/2831, lk 56-57.

²²² *Ibid.*

²²³ Adams-Prassl, J. jt., lk 140-141.

²²⁴ Aloisi, A., Joppe, A., Abraha, H., lk 554.

²²⁵ Veale, M., Silberman, M. 'Six', Binns, R., lk 316.

²²⁶ De Petris, P., lk 474.

parameetritest lähtuvalt ja inimloogikat kasutades ümber sõnastama, ei tohiks tekkida takistusi ka sama mõttekäigu edastamisel töötajale.²²⁷ Samuti leiab autor, et selline täpsustus töötajale esitatava teabe sisu tasandil on samuti töötaja kaitseks vajalik, et vältida edastatava teabe täpsusastmega manipuleerimist, mida platvorm võib kasutada süsteemi või otsuste mõttekäigu läbipaistmatuse säilitamiseks.²²⁸

Eeltoodud kaalutlustest lähtuvalt leiab autor, et PlatvTS eelnõud tuleb kohandada, tagamaks, et töötajale § 11 raames jõudev teave oleks talle kasulik. Seda eelkõige seetõttu, et selgituse väärtus töötaja jaoks sõltub suurel määral sellest, kas töötaja saab sellest kätte just selle vajaliku teabe, mida tal on vaja otsuse mõistmiseks või vaidlustamiseks.²²⁹ Esiteks tuleb autori hinnangul selgituste ja läbivaatamise kvaliteedi tagamiseks PlatvTS eelnõu § 11 lg-s 1 jätta platvormile ka selgituste andmise võimalus suuliselt, nagu on ette nähtud direktiivi artiklis 11(1). Sellisel juhul jätkub platvormil rohkem ressursi PlatvTS eelnõu § 11 lõigetes 2 ja 3 ette nähtud olulisemate kohustuste täitmiseks ja vähetähtsad küsimused, mida näiteks töötaja ei vaidlusta, saab lahendada suuliste selgitustega, mis on mõlema poole jaoks hõlpsam.

Teiseks pakub autor välja vähemalt PlatvTS eelnõu § 11 lõigetes 2 ja 3 ette nähtud juhtudel minimaalsete selgituste elementide määratlemise mitteammendava loeteluga. Praegune PlatvTS eelnõu § 11 lg 3 määratlus „täpne ja asjakohane“ jätab suure diskretsiooni platvormile ise määramaks, mis selle alla kuulub. Samuti ei täpsusta PlatvTS eelnõu § 11 lg 2 üldse, mida peaks sisaldama raskete tagajärgedega otsuse puhul esitatav selgitus. Autor pakub seega välja PlatvTS eelnõu § 11 täiendamise nii, et raskete tagajärgedega otsuste selgitamisel ja läbivaatamisel ning vaidlustatud otsuste läbivaatamise puhul peab töötajale edastatav teave hõlmama vähemalt otsuse aluseks olevaid põhiparameetreid ja nende kaalu, asjakohaseid tõendeid ning mittetehnilisse keelde ümber sõnastatud põhjendust. Selline mitteammendav loetelu ja tõendite esitamise kohustus maandaks ka täiendavalt riski, et kirjalike selgituste koostamiseks kasutatakse malle või tekstiroboteid ilma inimese sisulise osaluseta.

²²⁷ Autor pakub käesoleva magistritöö ptk-s 2.2.1. selleks välja PlatvTS eelnõu § 10 lõike 6 ja § 11 täiendamise viisil, mis paneks kaasatud inimesele kohustuse võtta arvesse automaatse süsteemi otsuse aluseks olnud parameetreid ning hinnata ja ümbersõnastada need inimkeeles ja inimloogikale tuginevaks põhjenduseks.

²²⁸ Käsitatud *ex ante* kontekstis täpsemalt käesoleva magistritöö ptk-s 1.2.1.

²²⁹ Abraha, H., lk 177-178.

2.3. Õiguskaitsevahendite kasutamine

2.3.1. Õiguskaitsevahendite tõhusus

Selleks, et tagada oma õiguste kaitse, võib töötajal tekkida vajadus pöörduda väljapoole platvormisisesest vaidemenetlusest.²³⁰ Näiteks võib platvorm jätta parandamata õigusvastase automaatse otsuse või keelduda töötajale kahju hüvitamast. Direktiivi eesmärgist lähtuvalt on seega lõppastmes oluline, et töötajatel oleks võimalik oma õiguseid päriselt kaitsta. Selleks peab läbipaistvus hõlmama asjakohast teavet, mis võimaldab töötajal teha teadlikke otsuseid selle kohta, kas üldse pöörduda oma õiguste kaitseks kohtusse.²³¹ Teisalt peab sealjuures läbipaistvus tagama ka õiguskaitsevahendite tõhusa kasutamise võimaluse. Vastasel juhul ei paku see tegelikku lisaväärtust töötajate olukorra parandamise vaatest.²³² Autori hinnangul on kohtulik kaitse seega *ex post* faasi viimane kriitiline lüli, mille tõttu on selle kontekstis oluline arvestada platvormitöö ja algoritmilise juhtimise olemusest tingitud spetsiifiliste takistustega.

Peamine takistus, mis oluliselt piirab platvormitöö kontekstis töötajal kohtumenetluses oma õiguste kaitsmist, on rahaline ja ajaline ressurss. Kohtumenetluse jaoks tõendite kogumine võib nõuda automaatsete süsteemide puhul näiteks eksperdi palkamist. Samuti eeldab kohtusse pöördumine õigusabi hankimist ning on kulukas.²³³ Praktikas on aga platvormitööle iseloomulik ülimalt madal palk ning märkimisväärne tasustamata tööaeg.²³⁴ Nendest tingimustest tulenevalt peavad töötajad tegema pikemaid tööpäevi, et jõuda mõistliku sissetulekuni.²³⁵ Rahalise ja ajalise ressursi puudumisel ei ole aga kohtulik kaitse töötajale kättesaadav või mõistlik, kuivõrd kohtumenetlused on tihti kulukad, pikad ja ebakindlad.²³⁶

Sellest tulenevalt käivad sellised protsessid enamikule töötajatele üle jõu ning asetavad nad ülimat ebasoodsasse olukorda.²³⁷ Samas on platvormidel enamikul juhtudel märkimisväärsed vahendid, et seista vastu töötajate nõuetele, kaasata tipptasemel õiguseksperte ning taluda

²³⁰ Euroopa Komisjon. Expert Group Report – Transposition of Directive (EU) 2024/2831, lk 74.

²³¹ Zappala, L., lk 633.

²³² Rosin, A., Parviainen, H., lk 475.

²³³ Gaudio, G. Litigating..., lk 7.

²³⁴ Euroopa Komisjoni töödokument SWD(2021) 396 final, p 2.2.1.; Miller, O. Platvormitöö tegijate olukord Eestis.

²³⁵ Jakobi, T., Andjelkovic, B., lk 15.

²³⁶ Kullmann, M. Artificial intelligence, platform work and gender equality. Luxembourg: Publications Office of the European Union, European Institute for Gender Equality (EIGE), 2021, lk-d 15 ja 72.

²³⁷ Durri, I., Stylogiannis, C., Wouters, M., lk 87-88.

pikaajalisi kohtuvaidlusi.²³⁸ Lisaks lasub töötegijal üldreeglina tõendamiskoormis, mille täitmine on teabe asümmeetria tõttu sageli keeruline. Kuigi läbipaistvuskohustused aitavad töötegija ja platvormi positsioone tasakaalustada, jääb kontroll ning diskretsioon avaldatava teabe üle lõppastmes siiski platvormi kätte.²³⁹ Näiteks on sellises olukorras peaaegu võimatu automaatse otsuse puhul tõendada sisulise inimsekkumise puudumist.²⁴⁰ Seega on platvorm töötegijaga võrreldes peaaegu alati kohtumenetluses oluliselt tugevamal positsioonil.

Ressursi kõrval piirab töötegija võimalust oma õigusi kaitsta ka automaatsete süsteemidega toimepandud rikkumiste olemus. Täpsemalt ei pruugi süsteemsed vead või ebaseaduslikud otsused olla individuaalselt üldse tajutavad või tõendatavad, sest nende tegelik negatiivne mõju avaldub eelkõige kollektiivsel tasandil.²⁴¹ Sellised rikkumised on sageli relatiivsed ja mitmekihilised ning seetõttu tuvastatavad üksnes vaadatuna suuremas kogumis.²⁴² Näiteks ei ole ühelgi töötegijal ainuüksi endaga seotud otsuste pinnalt võimalik kindlaks teha diskrimineerimist töö eest makstava tasu osas.²⁴³ Kirjeldatud rikkumise tuvastamiseks või tõendamiseks on vaja teistelt töötegijatelt võrdlevat teavet või ligipääsu koondandmetele.²⁴⁴

Eelneva tõttu ei ole üksikisiku tasandil otsuste vaidlustamisel tihti suuremat väärtust. Isegi kui töötegijal on ainuüksi endast lähtuva teabega võimalik kohtusse edukalt pöörduda, ei ole tavaliselt vaidlustatavate üksikotsuste tasandil tekkinud individuaalne kahju piisavalt märkimisväärne, et see õigustaks platvormiga mahukat ja ressursirohket vaidluse pidamist ning ei too kaasa süsteemseid muutusi.²⁴⁵ Isegi kui töötegija on suuteline platvormi vastu kohtusse pöörduma, on platvormidel sageli piisavalt vahendeid, et sõlmida olulistes küsimustes individuaalne kompromiss. Sellise strateegiaga välditakse ebasoodsate pretsedentide tekkimist ning hoidutakse süsteemsete probleemide laiemast lahendamisest.²⁴⁶ Autori hinnangul ei toeta selline individuaalne õiguskaitse aga oluliselt direktiivi eesmärkide saavutamist, milleks on laiemas ulatuses töötingimuste parandamine ja andmekaitseõuete täitmise tagamine.

²³⁸ Dubal, V., lk 411.

²³⁹ Kelly-Lyth, A., lk 167; Mezei, K., Träger, A. The Digital Equality Turn in the EU: How the AI Act and Platform Regulations Operationalise Non-Discrimination. Hungarian Journal of Legal Studies, 2025, lk 4.

²⁴⁰ Veale, M., Silberman, M. 'Six', Binns, R., lk 312-313.

²⁴¹ Dubal, V., lk 412.

²⁴² Abraha, H., lk 185.

²⁴³ Calacci, D., Stein, J., lk 280-281.

²⁴⁴ Adams-Prassl, J. jt., lk 138-139.

²⁴⁵ *Ibid*, lk 139; Gaudio, G. Litigating..., lk 7.

²⁴⁶ Adams-Prassl, J. jt., lk 139.

Direktiivi artikli 18 kohaselt peavad liikmesriigid tagama töötajatele direktiivist tulenevate õiguste rikkumise korral tõhusa juurdepääsu õiguskaitsele. Vastav kohustus ei nõua siseriiklikku õigusesse ülevõtmisel ilmtingimata eraldiseisva sätte lisamist PlatvTS eelnõusse, kuivõrd liikmesriikidel on menetlusautonoomia raames ülesanne määrata EL õigusest tulenevate õiguste kaitseks asjakohane menetluskord. Sellegipoolest peavad siseriiklikud normid tõhususe põhimõttest lähtuvalt tagama, et liidu õigusega antud õiguste teostamine ei muutuks praktikas võimatuks või ülemäära keeruliseks. Õiguskaitse tõhusust tuleb seejuures hinnata ka EL põhiõiguste harta²⁴⁷ artikli 47 valguses.²⁴⁸

Euroopa Kohus on leidnud näiteks IKÜM-i kontekstis *Meta Platforms Ireland* lahendis, et tarbijakaitseühingud võivad tõhususe põhimõttest ja harta artiklist 47 lähtuvalt vaidlustada kollektiivse mõjuga rikkumist laiemal tasandil – sealjuures ilma kohustuseta tõendada konkreetse isiku õiguste rikkumist või talle tekkinud kahju. Euroopa Kohus leidis, et see on eelkõige vajalik individuaalse õiguskaitsega seotud praktiliste takistuste ületamiseks ning süsteemsete rikkumiste ärahoidmiseks.²⁴⁹ Samuti on Euroopa Kohus kohtuasjades *Danfoss* ja *Kelly* leidnud, et diskrimineerimise puhul, kus süsteemi läbipaistmatus või teabe asümmeetria muudab rikkumise tuvastamise üksikisiku jaoks praktiliselt võimatuks, tuleb harta artiklist 47 tuleneva kaitse tagamiseks kohandada menetlusreegleid. See võib tähendada näiteks tõendamiskoormise üleminekut kostjale või hagejale juurdepääsu tagamist vältimatult vajalikule teabele, et poolel oleks reaalne võimalus oma liidu õigusest tulenevaid õigusi kaitsta.²⁵⁰ *Kelly* lahendis on Euroopa Kohus teinud vastava järelduse muu hulgas konkreetselt just direktiivi laiemate eesmärkide saavutamisest lähtuvalt.²⁵¹

Eeltoodust tulenevalt järeldab autor, et ka platvormitöö puhul tuleb õiguskaitse tõhususe hindamisel arvestada töövormile iseloomuliku kahju kollektiivset olemust, teabe asümmeetriast tingitud praktilisi takistusi ning vajadust tagada direktiivi eesmärkide laiem saavutamine. Platvormitööga seotud individuaalsete õiguskaitse piirangute ületamiseks on õiguskirjanduses leitud, et töötajate esindajatele tuleks anda võimalus esitada kollektiivseid hagnosisid. Selline

²⁴⁷ Euroopa Liidu põhiõiguste harta. – ELT C 202, 2016/C 202/02.

²⁴⁸ Euroopa Komisjon. Expert Group Report – Transposition of Directive (EU) 2024/2831, lk 72-73.

²⁴⁹ EKo C-252/21, *Meta Platforms Inc. jt versus Bundeskartellamt*, ECLI:EU:C:2023:537, p-d 72-76.

²⁵⁰ EKo C-109/88, *Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark versus Dansk Arbejdsgiverforening, agissant pour Danfoss*, ECLI:EU:C:1989:383, p-d 11-13; EKo C-104/10, *Kelly versus National University of Ireland (University College, Dublin)*, ECLI:EU:C:2011:506, p-d 39, 54, 56.

²⁵¹ EKo C-104/10, *Kelly versus National University of Ireland (University College, Dublin)*, p 39.

õigus peaks esindajatel olema eelkõige süstemaatiliste või laiaulatuslike rikkumiste puhul, mis mõjutavad töötajate rühmi kollektiivsel tasandil.²⁵²

Autori hinnangul on selline ettepanek põhjendatud, kuna kollektiivsed esindajad on üksikutest töötajatest oluliselt soodsamal positsioonil.²⁵³ Näiteks on ametiühingutel rohkem ressursse ning parem võimalus teabe ja tõendite kogumiseks, sest neil on võimalik koondada süsteemset infot paljudelt töötajatelt (sh küsitluste kaudu).²⁵⁴ Samuti põhjustab kohustus algatada menetlusi individuaalselt ebamõistlikku koormust nii töötajale, platvormile kui ka kohtule.²⁵⁵ Ühtlasi tähendab see ka probleemide lahendamist üksikjuhtumite kaupa olukorras, kus kollektiivne lähenemine teeniks paremini direktiivi eesmäärke, milleks on laiem töötingimuste parandamine ja andmekaitsevennõuete täitmise tagamine.²⁵⁶ Seega on esindushagi platvormitöös tihti oluliselt sobivam mehhanism, kui liikmesriigi õigus seda lubab.²⁵⁷

Alates 2025. aastast on tarbijakaitseseadusesse (TKS)²⁵⁸ ja tsiviilkohtumenetluse seadustikku (TsMS)²⁵⁹ üle võetud tarbijate esindushagide direktiiv²⁶⁰, mis annab Eestis ainsana selletaolise võimaluse esindushagi²⁶¹ esitamiseks. Eesti otsustas vastava direktiivi võtta üle horisontaalselt ja laiendada esindushagi esitamise õigust lisaks tarbijatele ka andmesubjektide kollektiivsete huvide kaitseks.²⁶² TsMS 497¹ lg 1 järgi võiks seega näiteks ametiühing, kes vastab TsMS 497⁴ lg 2 tingimustele, esindada kohtus andmesubjekte nende kollektiivsete huvide kaitsmisel. Samas leiab autor, et hetkel pole veel selge, kas ja millises ulatuses saaks töötajaid esindav ametiühing PlatvTS eelnõus kavandatud õiguste rikkumisel vastavat õigust kasutada.

Tarbijate esindushagide direktiivi ülevõtmise analüüsis rõhutati, et esitamise võimalus peaks piirduma vaid tarbijate huvide kaitsega. Mõiste „andmesubjekt“ lisamist on põhjendatud

²⁵² Veale, M., Silberman, M. ‘Six’, Binns, R., lk 137; Gaudio, G. Litigating..., lk 7.

²⁵³ Gaudio, G. Litigating..., lk 5.

²⁵⁴ Calacci, D., Pentland, A. Bargaining with the Black-Box: Designing and Deploying Worker-Centric Tools to Audit Algorithmic Management. Proceedings of the ACM on Human-Computer Interaction 2022/6(CSCW2), lk 428:2.

²⁵⁵ Nõmper, A. Menetletakse surnuks või vaeseks. Juridica 2024/5, lk 394.

²⁵⁶ Veale, M., Silberman, M. ‘Six’, Binns, R., lk 139.

²⁵⁷ Gaudio, G. Litigating..., lk 18.

²⁵⁸ Tarbija kaitse seadus. – RT I, 08.07.2025, 32.

²⁵⁹ Tsiviilkohtumenetluse seadustik. – RT I, 03.04.2025, 2.

²⁶⁰ 25. novembri 2020. aasta Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv (EL) 2020/1828, mis käsitleb tarbijate kollektiivsete huvide kaitsmise esindushagisid ja millega tunnistatakse kehtetuks direktiiv 2009/22/EÜ (EMP kohaldatav tekst). – ELT L 409, 2020/1828.

²⁶¹ Nimetusele vaatamata on tegemist hagita menetlusega.

²⁶² Tsiviilkohtumenetluse seadustiku ja teiste seaduste muutmise seadus (kollektiivse esindushagi menetluse loomine) 334 SE, seletuskiri. Vabariigi Valitsus, lk 51.

kaalutlusel, et mitmed direktiivi I lisas loetletud aktid kasutavad muid termineid kui „tarbija“.²⁶³ Tarbijate esindushagide direktiivi põhjenduspunkt 14 täpsustab samuti, et kaitse peaks kehtima olenemata isiku nimetusest (nt „reisija“, „klient“ või „andmesubjekt“), eeldusel, et isikut käsitatakse direktiivi kohaselt tarbijana. Sama direktiivi artikli 3 p 1 kohaselt on selle tähenduses aga tarbija füüsiline isik, kes tegutseb eesmärgil, mis ei ole seotud tema majandus, ametialase või kutsetegevusega. Kuivõrd platvormitöö tegijate puhul ei ole viimane eeldus täidetud, on direktiivikonformse tõlgenduse puhul esindushagide esitamise võimalus küsitav.

Täiendavalt ei ole lõpuni selge, kas platvormitöö direktiivist tulenevaid õiguseid saab käsitleda kitsalt kui andmesubjekti õigusi. Arvestades, et platvormitöö direktiivi algoritmilise juhtimise sätteid peetakse laialdaselt IKÜM-i suhtes *lex specialiseks*, oleks see autori hinnangul loogiline järeldus.²⁶⁴ Teisest küljest ei viita platvormitöö direktiiv ega PlatvTS eelnõu kordagi töötajatele kui andmesubjektidele. Samuti saab platvormitöö direktiivi artiklist 15 selgelt järeldada, et direktiiv eristab selgelt isikuandmetega seotud ja töölaseid õiguseid. Seega näeb autor, et praktikas võib olla näiteks vaieldav, kas töötasuga seotud süstemaatiline diskrimineerimine kvalifitseeruks andmesubjektide kollektiivseks huviks. Andmesubjektide kollektiivsed huvid on seadusandja sealjuures TKS-is ja TsMS-is jätnud defineerimata.²⁶⁵

Autori arvates tuleb seega EL Põhiõiguste Harta artikliga 47 ja platvormitöö direktiivi artikliga 18 kooskõla tagamiseks anda selge võimalus töötajaid esindavatel ametiühingutel kaitsta kollektiivselt kahjustatud töötajate rühma huve. Selle jaoks pakub autor välja PlatvTS eelnõu tasandil TKS-i 6¹ peatükiga analoogse regulatsiooni loomise. Vastav lähenemine on autori hinnangul direktiivi eesmärgist lähtuvalt loogiline, sest ainuüksi individuaalsete õiguskaitsega ei ole võimalik parandada märkimisväärselt töötajate olukorda laiemal tasandil. Samuti on selline lähenemine platvormitöö kontekstis ökonoomsem võrreldes individuaalkaebuste esitamisega ning aitab kaasa ka Eestis kollektiivsete suhete edendamisele.

Autori hinnangul tuleb ka individuaalsel tasandil poolte ebavõrdsust õiguskaitse tagamiseks tasakaalustada. Eriti, kui arvestada, et kollektiivsete suhete väljakujunemine nõuab suure tõenäosusega veel aega.²⁶⁶ Autor leiab, et individuaalsete menetluste reegleid tuleb PlatvTS

²⁶³ Sein, K., Volens, U. Euroopa Liidu esindushagide direktiivi Eesti õigusesse ülevõtmine. Analüüs. Justiitsministeerium, 2022, lk 6. Autor ei leidnud, et sellise ülevõtmisega oleks seadusandja tahe olnud ka seotud IKÜM-i artiklist 80(2) tuleneva vabatahtliku meetme kehtestamisega.

²⁶⁴ Aloisi, A., Joppe, A., Abraha, H., lk 549.

²⁶⁵ Tsiviilkohtumenetluse seadustiku ja teiste seaduste muutmise seadus (kollektiivse esindushagi menetluse loomine) 334 SE, seletuskiri, lk 14.

²⁶⁶ Kallaste, E., lk 382-383.

eelnõus kohandada, et töötegijal ei oleks võimatu või ülemäära keeruline ennast kaitsta. Põhiline viis individuaalses menetluses poolte teabe asümmeetria tasakaalustamiseks on tõendamiskoormise ümberpööramine või jagamine.²⁶⁷ Sarnast lähenemist rakendatakse platvormitöö direktiivis ja PlatvTS eelnõu §-s 6 näiteks töösuhte eelduse puhul. Samuti on tõendamiskoormise kohandamine kasutusel ka EL-i diskrimineerimise vastastes direktiivides. Eestis on sellised tõendamiskoormise kohandused üle võetud näiteks võrdse kohtlemise seaduse²⁶⁸ §-s 8 ja soolise võrdõiguslikkuse seaduse²⁶⁹ §-s 4, mille kohaselt peab kohtusse pöördumisel esitama diskrimineerimisele viitavad faktilised asjaolud. Seejärel peab teine pool tõendama diskrimineerimise puudumist või sellest keeldumine loetakse omaksvõtuks.²⁷⁰

Autor pakub seega välja poolte võrdsustamiseks ja tõhusa õiguskaitsevahendi tagamiseks tõendamiskoormise ümberpööramise ka PlatvTS eelnõus algoritmilise juhtimise sätetest (eelkõige §-d 7-13) tulenevate rikkumiste jaoks. Sellega on võimalik vältida ebamõistlikku eeldust, et töötegija peab ilma algandmetele ligipääsemata olema suuteline tõendama platvormi poolt toimepandud automaatsete süsteemidega seotud rikkumisi. Siiski märgib autor, et paralleelselt tõendamiskoormise ümberpööramisele on jätkuvalt vajalik luua ka kollektiivne mehhanism, kuivõrd tõendamiskoormise ümberpööramine individuaalasjades ei too kaasa süstemaatilist ja laiaulatuslikku töötingimuste ja isikuandmete kaitse parandamist. Samuti ei taga see vahetut läbipaistvust, kuivõrd platvorm võib leppida individuaalsetes vaidlustes omaksvõtuga, et hoida süsteem läbipaistmatuna.²⁷¹

2.3.2. Vastutus vahendaja kasutamisel

Platvormid kasutavad üha enam lepingulisi ahelaid, millega delegeeritakse teatud platvormi ülesanded mitmetele vahendajatele.²⁷² See võimaldab platvormidel luua konstruktsioone, mis tekitavad keerulisi mitmepoolseid suhteid ning vabastavad neid vastutusest.²⁷³ Näiteks võivad platvormid delegeerida oma ülesandeid maksejõuetutele juriidilistele isikutele, kes sõltuvad

²⁶⁷ Aloisi, A., lk 10.

²⁶⁸ Võrdse kohtlemise seadus. – RT I, 17.03.2026, 14.

²⁶⁹ Soolise võrdõiguslikkuse seadus. – RT I, 30.06.2023, 72.

²⁷⁰ Autor teadvustab, et sõltuvalt vaidluse iseloomust võib vastav kaitse juba ka platvormitöö vaidluste puhul kohalduda. Sellegipoolest ei kohaldu see kõikidele vaidluse objektidele, mis kannatavad teabe asümmeetriast.

²⁷¹ Gaudio, G. Algorithmic bosses can't lie! How to foster transparency and limit abuses of the new algorithmic managers. *Comparative Labor Law & Policy Journal* 2022/42, lk 737.

²⁷² Rainone, S. Rethinking the Concept of the Employer in the Digital Economy: Corporate Fragmentation and Power Dynamics Through Labour Law and Competition Law Lenses. *Comparative Labor Law & Policy Journal* 2025/45(1), lk 152.

²⁷³ Rainone, S., Aloisi, A., lk 4.

täielikult platvormist.²⁷⁴ Selliselt on platvormidel võimalik koondada loodud majanduslik väärtus enda kätte, kuid jätta vastutus töötegija ees üksustele, kelle eraldatus platvormist on teoreetiline või näilik.²⁷⁵ Selle tulemusel tekib suurem risk, et isegi tunnustatud töötegija nõuded jäävad täitmata ning tegelikku kontrolli teostaval platvormil ei ole stiimulit kohustuste täitmiseks.²⁷⁶ Eelnev on aga probleemne, kuivõrd vahendajate kaudu platvormitööd tegevad isikud on avatud samadele algoritmilise juhtimise riskidele kui need, kes on platvormiga otseses lepingulises suhtes.²⁷⁷ Samuti pole töötegijale sellisel juhul läbipaistev, kes peaks tema ees kohustusi täitma ning kelle vastu oma õiguste kaitseks kohtusse pöörduda.²⁷⁸ Näiteks võib vale kostja vastu kohtusse pöördumine põhjustada märkimisväärsed kulusid või ajakadu.²⁷⁹

Eelnevast tulenevalt sätestab direktiivi artikkel 3, et liikmesriigid peavad rakendama asjakohaseid meetmeid (sh solidaarvastutuse süsteeme), tagamaks vahendajaga lepingulises suhtes olevale töötegijale samaväärset kaitse kui neile, kes on platvormiga otseses lepingulises suhtes. Tegemist on ühe kõige laiem ja ebamäärasema direktiivi sättega, mis jätab liikmesriikidele väga suure diskretsiooni ja tõlgendusruumi.²⁸⁰ PlatvTS eelnõus on platvormi ja vahendaja vastutusjaotus sätestatud §-s 4. Täpsemalt näeb see ette kohustuse platvormil ja vahendajal sõlmida kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis leping poolte rollid määratlemiseks PlatvTS-st tulenevate kohustuste täitmisel. PlatvTS eelnõu § 4 lõige 2 sätestab ühtlasi kohustuse teha koostööd ulatuses, mis on töötegijate õiguste tagamiseks vajalik. Vastavalt PlatvTS eelnõu § 4 lõikele 3 rakendub solidaarvastutus ainult siis, kui platvormi ja vahendaja kohustusi määratlevat kirjalikku lepingut ei ole sõlmitud.

Autori hinnangul on selline lähenemine, kus platvormil on võimalik täielikult vastutusest vabaneda pelgalt kirjaliku lepingu sõlmimisega, oluliselt probleemne. Kuna platvormi vastutus ei sõltu ühegi täiendava hoolsusnõude täitmisest, tekib risk, et ülesanded delegeeritakse teadlikult selleks loodud maksejõuetule või piiratud ressurssidega vahendajale. See võimaldab platvormil vabaneda vastutusest töötegija ees viisil, mida direktiiv just vältida püüab. Sellest tulenevalt võivad autori hinnangul kergesti tekkida olukorrad, kus vastutavaks määratud

²⁷⁴Hiessl, C. Multiparty relationships in platform work: Cross-European case law developments and points of departure for (supranational) regulation. *European Labour Law Journal* 2023/14(4), lk 527.

²⁷⁵Rainone, S. Rethinking the Concept of the Employer in the Digital Economy..., lk 152.

²⁷⁶*Ibid*, lk 167; Hiessl, C., lk 531.

²⁷⁷Vt ka direktiivi põhjenduspunkt 24.

²⁷⁸Hiessl, C., lk 518-519.

²⁷⁹*Ibid*, lk 538.

²⁸⁰Sanders, A. Article 3 in the Platform Work Directive on intermediaries: Joint liability or joint employment? *European Labour Law Journal* 2025/16(4), lk 453.

juriidiline isik ei suuda töötajaja nõudeid täita. See aga tähendab, et platvormil puudub tegelik stiimul läbipaistvuskohustusi järgida, kui vastutusest vabanemine on ülimalt kerge.

Teiseks jääb veidi ebaselgeks, miks ei ole platvormi solidaarvastutust seostatud vähemalt PlatvTS eelnõu § 4 lõikes 2 sätestatud koostöökohustusega. Ka eelnõu seletuskiri toob esile, et koostöö ja pooltevaheline suhtlus on vajalikud, kuivõrd automaatsed süsteemid on osa platvormi infrastruktuurist ning kuna teave on platvormi valduses, saab vahendaja täita näiteks teavitamiskohustust üksnes juhul, kui platvorm talle vajaliku info edastab. Sealjuures rõhutatakse seletuskirjas ka seda, et solidaarvastutuse eesmärk on tagada, et platvorm oleks motiveeritud jagama vahendajale vajalikku informatsiooni.²⁸¹ Samas ei ole selle kohustuse täitmine eelnõu kohaselt solidaarvastutusega seotud. Praegune lahendus võimaldab jätta läbipaistvuskohustused platvormil täitmata ja töötajaja ees vastutaks ainult vahendaja.

Läbipaistvusel puudub iseseisev väärtus, kui see ei taga töötajajale võimalust oma õigusi tõhusalt kaitsta. Kuna PlatvTS eelnõu § 4 lg 3 on suuresti formalistlik ega lahenda sisuliselt märkimisväärseid vahendusega seotud probleeme, peab autor solidaarvastutuse süsteemi muutmist hädavajalikuks. Autor teeb ettepaneku muuta sätet nii, et platvorm ja vahendaja vastutavad PlatvTS-s sätestatud kohustuste eest alati solidaarselt. Sellisel juhul ei saa vastutust lükata selle jaoks eraldi loodud või maksejõuetute juriidiliste isikute kaela. Samas, kui platvorm on käitunud hoolsalt ja rikkumine tuleneb tõepoolest vahendajast, oleks platvormil VÕS § 69 ja § 137 lg 2 järgi sisesuhtes vahendaja vastu tagasinõue. Sellisel juhul kannaks vahendaja kohustuste täitmata jätmise riski töötajaja asemel platvorm, mis on platvormi ja töötajaja vahelist ebavõrdsust arvestades autori hinnangul mõistlik. Samuti on vahendajate valimine platvormi kontrolli all. Alternatiivselt tuleb autori hinnangul siduda platvormi solidaarvastutus vähemalt PlatvTS eelnõu § 4 lõikes 2 sätestatud koostöökohustusega.

Viimaseks on töötajaja jaoks oluline ka kindlustunne selles, kelle poole oma õiguste kasutamiseks pöörduda. See on vajalik näiteks selleks, et töötajaja teaks, kes peab tegelikult teostama inimjärelevalvet või vaatama sisuliselt läbi automaatse süsteemi tehtud individuaalseid otsuseid nende vaidlustamise korral. Praegune PlatvTS eelnõu § 4 lg 1 ei sea aga platvormile kohustust töötajajat kokkulepitud jaotusest teavitada. Sellest tulenevalt pakub autor välja sätte täiendamise selliselt, et see seab platvormile selge kohustuse teavitada töötajajat vahendajatele delegeeritud ülesannetest ja kohustustest.

²⁸¹ Platvormitöö seadus, eelnõu seisuga 27. aprill 2026, seletuskiri, § 4 lõigete 1 ja 2 juures.

KOKKUVÕTE

Magistritöö eesmärk on leida vastus küsimusele, millised on õiguslikud võimalused Eestis platvormitöös kasutatavate automaatsete süsteemide läbipaistvuse tagamiseks. Eesmärgi saavutamiseks analüüsitakse peamisi põhjuseid, mille tõttu on platvormitöös kasutatavad automaatsed süsteemid läbipaistmatud. Vastavate probleemide keskmes hinnatakse seejärel platvormitöö direktiivi uusi nõudeid, mis on suunatud suures osas seniste IKÜM-i nõuete täiendamisele, et läbipaistvuse tagamine saavutada. Tuvastatud kitsaskohtadest lähtuvalt pakutakse seadusandjale välja õiguslikke lahendusi direktiivi ülevõtmisel PlatvTS eelnõu täiendamiseks, mis tagaksid direktiivi eesmärgist lähtuvalt läbipaistvuse ja seeläbi töötajate töötingimuste ja isikuandmete kaitse paranemise.

Läbipaistvust käsitletakse töös funktsionaalses tähenduses, ehk vahendina, mis võimaldab töötajal algoritmilist juhtimist mõista, selles kaasa rääkida ja vajadusel seda vaidlustada. Selline lähenemine tuleneb asjaolust, et automaatsete süsteemide läbipaistvus on oluline eeltingimus teiste õiguskaitse mehhanismide kasutamiseks, mille abil saavad töötajad oma olukorda parandada. Ilma läbipaistvuseta ei ole direktiivi eesmärgist lähtuvalt seega töötingimuste ja isikuandmete kaitse parandamine võimalik. Struktuurilt lähtub töö automaatse süsteemi elutsüklist, mille puhul jaotatakse läbipaistvusmeetmed *ex ante* ja *ex post* kategooriatesse. Seega analüüsib autor esimeses peatükis automaatsete süsteemide kasutamisele eelnevat teavitamist, hindamist ja konsulteerimist ning teises peatükis sellele järgnevat üldist inimjärelevalvet, otsuste läbivaatamist ja õiguskaitse tagamise võimalusi.

Peatükis 1.1. leiab autor, et automaatsete süsteemide kasutusele eelnev läbipaistvus kannatab eelkõige seetõttu, et see tugineb platvormi eneseregulatsioonile ilma tähendusliku välise kontrollita. Kuna teabe asümmeetria säilitamine on enamikul juhtudel otseselt platvormi huvides (näiteks alluvussuhte ja algoritmilise nügimise loogika varjamiseks), siis tekivad konfliktid, mille tõttu ei saa eeldada, et platvormid täidavad PlatvTS eelnõu §-s 8 ette nähtud andmekaitsealase mõjuhinnangu läbiviimise kohustust ja §-s 9 ette nähtud töötajate teavitamise kohustust täielikult ja objektiivselt. Seda kinnitab ka liikmesriikide praktika, kus platvormid on teabe avaldamisel (eriti automaatse süsteemi loogika seisukohalt) olnud tõrksad ning püüdnud automaatsete süsteemide läbipaistmatust võimalikult palju säilitada.

Autor pakub seega välja PlatvTS eelnõu § 8 täiendamise andmekaitsealase mõjuhinnangu avalikustamise kohustusega. Selline lähenemine aitab vältida meelevaldseid kaalutlusi ja

tekitab ühiskondliku surve, mis täiendab direktiivi nägemuses ametiühingutele kavandatud rolli töötajate huvide kaitsmisel, mis ei ole Eestis veel piisavalt välja kujunenud. Samuti teeb autor ettepaneku laiendada PlatvTS eelnõu §-s 13 ette nähtud eksperdi kaasamise õigust kõigile töötajatele ja täpsustada vastava õiguse sisu selliselt, et eksperdil on õigus kontrollida automaatsete süsteemide väljundite kooskõla PlatvTS eelnõu § 9 raames avaldatava teabega. Sellisel juhul lisandub avaldatavale teabele kontrollitavuse dimensioon, mis maandab oluliselt platvormi huvide konflikti ning suunab neid eos avaldama objektiivset teavet.

Peatükis 1.2. järeldeb autor, et PlatvTS eelnõu § 9 ei taga alati töötajale praktikas kasulikku teavet, kuna selle sisu ja täpsusaste on manipuleeritavad. Nimetatud säte näeb ette, et töötajal on võimalik saada teavet kokkuvõtlikult või taotluse korral kõikehõlmavalt ja üksikasjalikult. See tähendab, et platvormidel on võimalik langeda kahte äärmusesse ja anda liiga üldist teavet või tekitada vastupidiselt infouputus, milles töötajal ei orienteeru. Praktikas on enamik platvorme just selliseid lähenemisi kasutanud. Sellest tulenevalt pakub autor välja PlatvTS eelnõu § 9 täpsustamise selliselt, et töötajal jaoks kõige olulisem teave, mis on loetletud § 9 lõikes 3 punktis 3 (parameetrid ja nende kaalud), tuleb esitada lisaks üksikasjalikult, kuid mittetehniliselt ja ainult töötajat puudutavate automaatsete süsteemide kohta. Autor leiab täiendavalt, et PlatvTS eelnõu § 9 on mõttekas täiendada ka kohustusega lisada teavitusse viited automaatsete süsteemidega seotud töötajate õigustele ja töötlemispiirangutele, mis PlatvTS-st tulenevad. Nii on võimalik tagada töötajate teadlikkus nii õigustest (näiteks õigus saada teavet või nõuda otsuste läbivaatamist) kui ka platvormile keelatud töötlemisest (näiteks eriliigiliste isikuandmete kasutamine või inimsekkumiseta raske tagajärgedega otsuste tegemine).

Lisaks on PlatvTS eelnõu § 9 lõige 4 hetkel kavandatud teises mõttes kui paralleelne direktiivi artikkel 9(1)(c). Direktiivi artikli eesmärk on, et ka märkimisväärsuse lävendini küündimata otsuste kategooriad oleksid üldiselt avaldatud, aga PlatvTS eelnõu seostab selle hoopis eesmärgiga, et tehnoloogia areng ei jätaks muutunud automaatseid otsustussüsteeme seaduse kohaldamisalast välja. Selline lähenemine on aga ebavajalik, kuivõrd laia kohaldamisala tagab juba automaatse süsteemi legaaldefiniitsioon. Lisaks annab see platvormidele võimaluse tõlgendada teatud otsused vähetähtsaks ja jätta nende kohta teave avaldamata. Autor pakub seega välja PlatvTS eelnõu § 9 lõike 4 sõnastuse muutmise selliselt, et see viitab § 3 lõikes 8 kehtestatud definiitsioonile ja välistab märkimisväärsuse kriteeriumi. Samuti on autori hinnangul praegune PlatvTS eelnõu ebaselge, kuivõrd § 9 lõige 3 punkt 4 nõuab *ex ante* teabe avaldamist automaatsete süsteemide tehtavate raskete tagajärgedega otsuste kohta, mis on PlatvTS eelnõu § 10 lõike 6 kohaselt keelatud. Selle lahendamiseks pakub autor välja PlatvTS

eelnõu § 9 lõike 3 täiendamise punktiga, mis viitab § 10 lõikes 6 sätestatud keelule ja näeb ette platvormile kohustuse töötajale teavitada meetmetest, mida selle järgimiseks rakendatakse.

Peatükis 1.3. leiab autor, et PlatvTS eelnõu § 9 lõikes 5 punktides 1 ja 2 määratletud ajahetked on vastuolus *ex ante* läbipaistvuse mõttega anda töötajale tegelik võimalus teadlike otsuste tegemiseks enne, kui automaatseid süsteeme kasutama hakatakse. Hetkel tuleb töötajale esitada teave automaatsete süsteemide kohta hiljemalt esimesel tööpäeval, mis tähendab, et töötaja saab olla juba töötlemise subjekt enne, kui ta automaatset süsteemi mõistab. Autor pakub välja PlatvTS eelnõu § 9 lõike 5 punkti 1 kohandamise selliselt, et teave tuleb anda hiljemalt enne töösuhte loomist, mis ei suurenda platvormi halduskoormust, aga tagab suurema töötaja teadlikkuse. Samast loogikast lähtuvalt pakub autor välja PlatvTS eelnõu § 9 lõike 5 punkti 2 muutmise selliselt, et platvormitöö tingimusi, töökorraldust või tulemuste seiramist puudutavatest muudatustest peab teatama 24 tundi enne nende jõustumist.

Lisaks jõuab autor järeldusele, et läbipaistvuse tagamist takistab märkimisväärselt asjaolu, et PlatvTS eelnõu §-des 12 ja 13 ette nähtud *ex ante* konsultatsiooniõigused on kättesaadavad vaid töötajatele (mitte kõigile töötajatele) ja nende esindajatele. Selline mitmetasandiline süsteem on direktiivi tasandil arusaadav, kuivõrd ELTL-st tulenev õiguslik alus annab EL-ile pädevuse reguleerida töötingimusi ainult töötajate puhul. Samas ei ole selline killustunud lähenemine loogiline arvestades algoritmilise juhtimise universaalset negatiivset mõju. Ühtlasi on sellise kaheastmelise esinduse teostamine ametiühingutele praktikas keeruline ja koormav. Killustatus halvendab sealjuures kõigi töötajate olukorda (ka töötajate), kuna see pärsib kollektiivse läbirääkimisjõu tekkimist, mis on Eestis niigi nõrgalt väljakujunenud. Kuivõrd siseriiklikul tasandil pädevusprobleem puudub, teeb autor seadusandjale ettepaneku laiendada ligipääsu PlatvTS eelnõu §-des 12 ja 13 ette nähtud osalusele kõigile töötajatele ja nende esindajatele.

Peatükis 2.1. käsitleb autor üldist *ex post* järelevalvet ja tehtud otsuste perioodilist järelhindamist. PlatvTS eelnõu § 10 on ülimalt abstraktne järelevalve ja hindamise sisu määratlemisel, mis ei ole siamaani IKÜM-i näitel toiminud. Samuti ei ole täpsustatud, kuidas toimub esindajate kaasamine ja tulemuste esitamine. Platvormid saavad sellisel juhul kasutada ülimalt laia diskretsiooni oma kohustuste sisustamiseks. Selleks, et tagada töötajale minimaalne kaitse, teeb autor ettepaneku täiendada PlatvTS eelnõu § 10 mitteammendava loeteluga, mis täpsustab, et järelevalve ja hindamine peavad vähemalt hõlmama kontrolli tasu kujunemise, tööülesannete jaotuse, töökoormuse ja konto peatamise või lepingu lõpetamisega seotud otsuste üle. Hindamistulemuste esitamine peab hõlmama kirjalikku dokumenti, milles

kajastuvad analüüsitud otsuste ulatus, meetodika, esindajate seisukohtadega arvestamine ning tuvastatud vead ja parandusmeetmed. Samuti teeb autor ettepaneku laiendada PlatvTS eelnõu § 10 raames ette nähtud perioodilises järelhindamises osalemise õigust kõigi töötajate esindajatele ning lisada eksperdi kaasamise õigus ka *ex post* hindamise faasi.

Peatükis 2.2. leiab autor individuaalotsuste läbivaatamise osas, et inimsekkumine jääb sageli formaalseks, kuna puudub sisuline standard, millest lähtuvalt inimene otsuseid hindab. Praktikas on Euroopa Kohus ja liikmesriikide kohtud mitmel korral tuvastanud juhtumeid, kus inimesi kaasatakse otsustusahelasse sümboolselt. See on aga probleemne, kuivõrd selline sekkumine ei anna otsusele mingit lisaväärtust ning võib isegi legitimeerida ja süvendada õigusvastaseid otsuseid. Probleemi lahendamiseks teeb autor ettepaneku täiendada PlatvTS eelnõu § 10 lõiget 6 ja § 11 selliselt, et läbivaatamisse kaasatud inimene on kohustatud võtma arvesse automaatse otsuse aluseks olnud parameetreid ning sõnastama need inimkeelde ja inimloogikale tuginevaks põhjenduseks. Autor leiab samuti, et PlatvTS eelnõu § 11 lõikesse 1 tuleb jätta direktiivi artiklist 11(1) tulenev õigus anda esmaseid ja lihtsamaid selgitusi suuliselt, et säilitada vaidlustatavate või oluliste otsuste kirjalike vastuste kvaliteet. Ühtlasi pakub autor välja PlatvTS eelnõu § 11 täiendamise ka selliselt, et vaidlustatud ja raskete tagajärgedega otsuste kirjalikud põhjendused peavad hõlmama vähemalt otsuse aluseks olnud parameetritest lähtuvat ümbersõnastust lihtsas ja mittetehnilises keeles koos asjakohaste tõenditega. Sellisel juhul on teabest töötajale tegelikku kasu, sest see võimaldab tal mõista oma õiguste rikkumist ja end vajadusel kaitsta. Lisaks maandab vastav lähenemine riski, et kirjalike selgituste koostamiseks kasutatakse malle või tekstiroboteid ilma inimese sisulise osaluseta.

Peatükis 2.3. jõuab autor järeldusele, et algoritmilise juhtimisega kaasnevad rikkumised on enamasti kollektiivse olemusega ega pruugi olla individuaalsel tasandil tajutavad või tõendatavad. Samuti on töötajaja ja platvormi vahel sageli ressursi vahe, millest tulenevalt on poolte positsioon kohtuvaidlustes ülimalt ebavõrdne. Isegi kui üksikisikul on võimalik ennast platvormi vastu edukalt kaitsta, ei vii see töötingimuste ja isikuandmete kaitse paranemiseni laiemal tasandil, mis on direktiivi eesmärk. Autor leiab, et EL põhiõiguste harta artiklist 47 lähtuvalt tuleb PlatvTS eelnõud täiendada, et õiguste kaitsmine poleks võimatu või ülemäära keeruline. Autor pakub sealjuures välja kaks paralleelset lahendust. Esiteks, et PlatvTS eelnõusse luua tarbijate esindushagide regulatsiooniga analoogne mehhanism, mis võimaldab töötajate esindajatel esitada kollektiivseid hagiid süsteemsete rikkumiste korral. Teiseks, et PlatvTS eelnõus pöörata ümber tõendamiskoormis §-dega 7-13 seotud rikkumiste puhul, et töötajal ei oleks teabe asümmeetria tõttu võimatu ka individuaalselt oma õigusi kaitsta.

Viimasena leiab autor, et PlatvTS eelnõu § 4 ei taga direktiivi artiklist 3 lähtuvalt vahendajaga lepingulises suhtes olevale töötajale samaväärset kaitset nagu töötajale, kes on lepingulises suhtes otse platvormiga. PlatvTS eelnõu § 4 lõike 3 näeb ette platvormi ja vahendaja solidaarvastutuse üksnes siis, kui nende vahel pole kirjalikku lepingut. Selline lähenemine on suuresti formaalne ning võimaldab nihutada vastutuse selle jaoks loodud või täielikult platvormist sõltuvale äriühingule. Nii on võimalik, et vahendaja on maksejõuetu, mis tähendab, et läbipaistvusest pole lõppastmes oma õiguste maksmapanekul kasu. Autor pakub seega välja PlatvTS eelnõu § 4 lõike 3 muutmise nii, et vastutus on alati solidaarne, mis tähendab, et platvorm ja vahendaja saavad lähtuvalt VÕS §-st 69 ja § 137 lõikest 2 omavahelise vastutuse ära jagada sisesuhtes. Ühtlasi pakub autor välja sätte täiendamise selliselt, et vastutusjaotusest peab töötajat teavitama, et ta teaks, kelle poole pöörduda või kelle vastu nõudeid esitada.

Kokkuvõtvalt järeldeb autor, et direktiiv on oluline edasiminekuks automaatsete süsteemide läbipaistvuse tagamisel, kuid selle eesmärgid jäävad saavutamata, kui Eesti seadusandja piirdub PlatvTS eelnõus miinimumnõuete mehaanilise ülevõtmisega. Magistritöös tehtud ettepanekutega soovitakse tagada läbipaistvust, millest tulenevalt oleks töötajatel päriselt võimalus automaatsete süsteemide kasutamist mõista, selles kaasa rääkida ning vajadusel oma õiguseid kaitsta. Vastasel juhul osutuvad ülevõetavad nõuded formalistlikuks ning ei too endaga kaasa päriselt töötingimuste ja isikuandmete kaitse paranemist platvormitöös.

ENSURING TRANSPARENCY OF AUTOMATED SYSTEMS IN PLATFORM WORK

Summary

Advances in technology have made it increasingly possible to delegate managerial prerogatives traditionally performed by human managers to automated systems. This phenomenon, known as algorithmic management, involves using technological solutions for the remote management of workforces through data collection and monitoring to make fully or partially automated decisions. The decisions undertaken by use of algorithmic management range from recruitment and daily instructions to disciplinary measures and the termination of contractual relationships. Although algorithmic management is spreading across the entire labour market, it has its roots in platform work, where it is still the most intensively applied. Platforms generating over 90% of the total revenue of the platform economy rely on algorithmic management to some degree.

While algorithmic management aims to create economic value and increase efficiency, it has also led to unprecedented control over those performing work. The expansion of algorithmic management has given rise to significant legal concerns in the labour law domain, notably the threat of systemic discrimination stemming from biased automation, breaches of data protection obligations on a broad scale, and the emergence of psychosocial hazards due to nudging. The European Commission has further identified algorithmic management as a key driver of the precarious nature of platform work. In response to these challenges, the European Union adopted Directive (EU) 2024/2831 on improving working conditions in platform work (PWD), which represents the first European legal instrument explicitly designed to regulate algorithmic management in the context of work relationships.

The aim of this thesis is to identify the legal possibilities in Estonia for ensuring the transparency of automated systems used in platform work. The thesis treats transparency functionally as a tool for persons performing platform work to understand, participate in, and contest algorithmic management – a precondition for improving working conditions and personal data protection set forth as objectives of the PWD in Article 1(1). The relevance of the thesis lies in the recognition that the success of the PWD depends on how effectively Member States address its inherent weaknesses and gaps during the transposition process. Therefore, the thesis seeks to determine how the identified obstacles to transparency can be overcome in the Estonian legal context to ensure that the functional objectives of the PWD are realised. The thesis follows the lifecycle of an automated system, categorising transparency into *ex ante* stages of disclosures and prevention and *ex post* mechanisms for human oversight and redress.

Chapter 1.1. examines the lack of objectivity in the *ex ante* transparency requirements of the PWD, specifically regarding data protection impact assessments under Article 8 and disclosure obligations under Article 9. The framework is built on platform self-regulation without meaningful external verification that creates a structural conflict of interest because labour platforms have strong incentives in maintaining information asymmetry to hide the extent of their control and the logic of algorithmic nudging. The case law of several Member States confirms that platforms have consistently resisted disclosing information about their systems and have gone to considerable lengths to preserve opacity. Crucially, under Article 9 of the PWD it is ultimately the platform itself that decides what information to disclose, and persons performing platform work have no practical means of verifying its accuracy.

The thesis proposes two measures to address this. First, Section 8 of the draft Platform Work Act (PWA) should be supplemented with an obligation to make the impact assessment accessible to the general public, with trade secret and intellectual property redactions. Given that trade union density in Estonia stands at approximately 5-6%, public scrutiny can reinforce external oversight. Second, Section 13 of the PWA should be amended to extend the right to an expert to all representatives of persons performing platform work and to specify that the expert has the right at minimum to verify whether the outputs of automated systems are consistent with the disclosure under Section 9 of the PWA, including the main parameters and their relative weighting. This gives the disclosures substantive meaning by subjecting them to independent verification rather than leaving its accuracy entirely within the platform's own control.

Chapter 1.2 examines the content of information to be provided under Section 9 of the PWA. The central problem is that the current disclosure structure allows platforms to fall into one of two dysfunctional extremes: providing information so general as to be meaningless or so comprehensive and technical as to cause information overload, which in turn leaves transparency up for manipulation. Practice in the Member States confirms that platforms have fallen into these two extremes. The thesis proposes that information on main parameters and their relative weighting under Section 9(3)(3) of the PWA be required in detailed but non-technical terms and limited to the systems directly affecting the individual, striking the necessary balance between comprehensiveness and usability. The thesis further proposes supplementing Section 9 of the PWA with a mandate to provide a plain-language summary outlining the rights available to persons performing platform work alongside the processing restrictions imposed on platforms. Without such awareness, the rights are unlikely to be exercised, which runs counter to the PWD's objectives.

Two further problems arise in relation to the contents of disclosure requirements. Article 9(1)(b)(iv) of the PWD requires *ex ante* information about automated decisions with serious consequences, while Article 10(5) of the PWD prohibits such decisions from being taken by automated systems entirely, risking the misleading impression that they are permitted. The thesis proposes supplementing Section 9(3) of the PWA with reference to the prohibition in Section 10(6) of the PWA and requiring platforms to disclose the measures implemented to ensure compliance with it. Additionally, Section 9(4) of the PWA transposing Article 9(1)(c) of the PWD is currently oriented towards ensuring technologically evolving systems do not fall outside the scope of regulation, a purpose already secured by the broad definition in Section 3(8) of the PWA and Article 2(1)(i) of the PWD. The actual purpose of Article 9(1)(c) of the PWD is to prevent platforms from using their discretion to render non-significant decisions invisible, and the thesis proposes amending Section 9(4) of the PWA to expressly reflect this.

Chapter 1.3 examines the timing of *ex ante* notifications and the scope of consultation rights. On timing, Article 9(3)(a) and (b) of the PWD set forth that the information shall be provided to the person performing platform work at least by the end of the first working day and before changes affecting working conditions, the organisation of work, or monitoring work performance. Both fall short of genuine *ex ante* transparency, as persons performing platform work may already be subjected to automated systems before having had the opportunity to understand them. The thesis proposes amending Section 9(5)(1) of the PWA to require that information be provided before the contractual relationship is established and specifying a minimum notice period of 24 hours in Section 9(5)(2) of the PWA before changes take effect.

The consultation rights in Sections 12 and 13 of the PWA implementing Articles 12 and 13 of the PWD are currently available only to workers and their representatives. This fragmentation is understandable at the level of the PWD itself, where the Union's competence under Article 153(1)(b) of the Treaty on the Functioning of the European Union is limited to the working conditions of workers, but there is no corresponding constraint at the national level. The negative effects of algorithmic management universally affect all persons performing platform work regardless of employment status. The division also creates practical difficulties in representational structures where a platform's workforce encompasses both workers and other persons performing platform work and suppresses collective bargaining leverage that is already weak in Estonia. The thesis proposes extending the consultation rights in Sections 12 and 13 of the PWA to all persons performing platform work and their representatives.

Moving to *ex post* transparency, Chapter 2.1 examines the general human oversight and periodic evaluation mechanism under Article 10 of the PWD. The provision is highly abstract in defining what oversight and evaluation must actually cover, a characteristic that has not produced meaningful control even under comparable provisions of the General Data Protection Regulation (GDPR). In the absence of specification, platforms have virtually unlimited discretion to define their own oversight standards and evaluation criteria, and the same structural conflict of interest identified in Chapter 1.1 applies here equally.

The thesis proposes supplementing Section 10 of the PWA with a non-exhaustive list requiring that both oversight and periodic evaluation cover at minimum the formation of remuneration, the allocation of tasks, workload distribution, and decisions related to account suspension or contract termination and that evaluation results be provided in written reproducible form covering the scope and methodology of the analysis, the views of representatives, and the errors identified together with corrective measures taken. To address objectivity concerns, the thesis proposes extending the right to engage an independent expert to the periodic evaluation phase and extending participation rights to all representatives of persons performing platform work, consistent with the reasoning set out in Chapter 1.3.

Chapter 2.2 examines the review of individual decisions under Article 11 of the PWD. The central problem is that human involvement in the review process frequently remains symbolic. Courts in several Member States and the Court of Justice in the context of Article 22 of the GDPR have found that platforms characterise a process as involving human decision-making, when in substance, the reviewer merely rubber-stamps the automated output. The absence of a substantive standard for what constitutes meaningful human involvement enables this and risks legitimising unlawful automated decisions rather than correcting them. Additionally, the thesis identifies that the abstract criteria for explanations set forth in Article 11 of the PWD enable platforms to rely on templated or automated responses that lack case-specific reasoning. This lack of precision allows for the manipulation of information detail, effectively preserving the opacity of the automated system and rendering the review functionally useless for the worker.

The thesis proposes amending Sections 10(6) and 11 of the PWA to require that the human reviewer take into account the parameters underlying the automated decision and articulate them as reasoning grounded in human logic in plain and non-technical language. Where a decision cannot be reformulated in this way, it should be presumed unlawful, as it would equally be impossible to assess its compliance with applicable legal standards. The thesis further

proposes retaining, consistent with Article 11(1) of the PWD, the possibility for initial explanations of straightforward decisions to be given orally under Section 11(1) of the PWA to avoid unnecessary burden. Also, specifying that written explanations for decisions of serious consequence and in response to review requests must contain at least the parameters underlying the decision, the evidence relied upon, and a plain-language account of the reasoning. This requirement ensures the information is functionally useful for the person performing platform work and acts as a safeguard against the use of automated or templated outputs.

Chapter 2.3 examines access to effective redress under Article 18 of the PWD. Violations arising from algorithmic management are typically collective in nature, visible in patterns that are neither perceptible nor provable at the individual level, while the resource disparity between platforms and persons performing platform work makes individual litigation impractical in most cases. Drawing on Article 47 of the Charter of Fundamental Rights of the European Union and the reasoning of the Court of Justice in *Meta Platforms Ireland*, *Danfoss*, and *Kelly*, the thesis concludes that the PWA must provide mechanisms that do not render enforcement practically impossible or excessively difficult. Two parallel solutions are proposed: a mechanism analogous to the representative action framework in Estonian consumer protection law enabling representatives to bring collective actions in cases of systemic violations, and a reversal of the burden of proof for violations of Sections 7 to 13 of the PWA so that platforms must demonstrate compliance rather than requiring persons performing platform work to prove violations to which they have no direct access.

A further deficiency concerns the liability framework for situations involving intermediaries under Section 4 of the PWA implementing Article 3 of the PWD, which requires that persons performing platform work through an intermediary receive protection equivalent to those in a direct relationship with the platform. Under the current draft provision, joint and several liability of the platform and the intermediary arises only where no written contract defining the allocation of obligations between them has been concluded. This is a formalistic threshold that platforms can easily circumvent simply by putting such a contract in place. Even where the intermediary is a purpose-built or financially dependent entity with no genuine capacity to bear responsibility. The thesis proposes amending Section 4(3) of the PWA so that joint and several liability applies at all times, with internal allocation of responsibility governed by the general provisions of the Law of Obligations Act. The thesis also proposes supplementing Section 4(1) of the PWA with an obligation to inform persons performing platform work of the allocation of obligations between the platform and any intermediary.

KASUTATUD LÜHENDID

AÜS – ametiühingute seadus

EL – Euroopa Liit

EKo – Euroopa Kohtu otsus

ELTL – Euroopa Liidu toimimise leping

IKÜM – isikuandmete kaitse üldmäärus

PlatvTS – platvormitöö seadus

TI määrus – tehisintellekti määrus

TKS – tarbijakaitseseadus

TLS – töölepingu seadus

TsMS – tsiviilkohtumenetluse seadustik

TTOS – töötervishoiu ja tööohutuse seadus

TUIS – töötajate usaldusisiku seadus

VÕS – võlaõigusseadus

KASUTATUD KIRJANDUS

1. 9. detsembri 2021. aasta Euroopa Komisjoni ettepanek: Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv platvormitöötajate töötingimuste parandamise kohta, COM(2021) 762 final, 2021/0414(COD).
2. 9. detsembri 2021. aasta Euroopa Komisjoni töödokument: Impact Assessment Report Accompanying the document Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on improving working conditions in platform work, SWD(2021) 396 final.
3. Abraha, H. Regulating algorithmic employment decisions through data protection law. – European Labour Law Journal 2023/14(2).
4. Adams, Z., Wenckebach, J. Collective regulation of algorithmic management. – European Labour Law Journal 2023/14(2).
5. Adams-Prassl, J. jt. Regulating algorithmic management: A blueprint. – European Labour Law Journal 2023/14(2).
6. Agosti, C. jt. Exercising workers' rights in algorithmic management systems. Lessons learned from the Glovo-Foodinho digital labour platform case. Brussels: ETUI 2023.
7. Aloisi, A. Regulating Algorithmic Management at Work in the European Union: Data Protection, Non-Discrimination and Collective Rights. – International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations 2024/40(1).
8. Aloisi, A., De Stefano, V. Between risk mitigation and labour rights enforcement: Assessing the transatlantic race to govern AI-driven decision-making through a comparative lens. – European Labour Law Journal 2023/14(2).
9. Aloisi, A., Joppe, A., Abraha, H. From 'general' to 'context-specific' data protection for workers: Insights from the EU rules on platforms, algorithmic management and AI systems. – European Labour Law Journal 2025/16(4).
10. Aloisi, A., Potocka-Sionek, N. De-gigging the labour market? An analysis of the 'algorithmic management' provisions in the proposed Platform Work Directive. – Italian Labour Law e-Journal 2022/15(1).
11. Article 29 Data Protection Working Party. Guidelines on Automated individual decision-making and Profiling for the purposes of Regulation 2016/679. 17/EN WP251rev.01, 2018. – <https://ec.europa.eu/newsroom/article29/items/612053> (kasutatud 20.3.2026).
12. Bronowicka, J. How the Platform Work Directive Protects Workers' Data 19.06.2023. – <https://verfassungsblog.de/how-the-platform-work-directive-protects-workers-data/> (kasutatud 1.3.2026).

13. Busuioc, M., Curtin, D., Almada, M. Reclaiming transparency: contesting the logics of secrecy within the AI Act. – *European Law Open* 2023/2.
14. Calacci, D., Pentland, A. Bargaining with the Black-Box: Designing and Deploying Worker-Centric Tools to Audit Algorithmic Management. – *Proceedings of the ACM on Human-Computer Interaction* 2022/6(CSCW2).
15. Calacci, D., Stein, J. From access to understanding: Collective data governance for workers. – *European Labour Law Journal* 2023/14(2).
16. Capasso, M. jt. On the Right to Work in the Age of Artificial Intelligence: Ethical Safeguards in Algorithmic Human Resource Management. – *Business and Human Rights Journal* 2024/9(2).
17. Cefaliello, A., Moore, P. V., Donoghue, R. Making algorithmic management safe and healthy for workers: Addressing psychosocial risks in new legal provisions. – *European Labour Law Journal* 2023/14(2).
18. Collins, P. M., Atkinson, J. Algorithmic Management and a New Generation of Rights at Work. London: Institute of Employment Rights 2024.
19. Cotogni, G. The explainability of automated decision-making: A historical perspective through EU legislation. – *Journal of Law, Market & Innovation* 2024/3(3).
20. Countouris, N., De Stefano, V. 'Not the usual gig': The personal scope(s) of application of Directive 2024/2831 on improving working conditions in platform work. – *European Labour Law Journal* 2025/16(4).
21. Crespy, A. jt. The EU compromise machine and the politicisation of social policy: Lessons from the regulation of platform work. – *Journal of European Social Policy* 2025/0(0).
22. De Petris, P. Protection Against the Risks and Abuses of Algorithmic Management in the European Legal System: The Need for an Integrated Approach. – *US-China Law Review* 2024/21(10).
23. De Stefano, V. The EU Commission's proposal for a Directive on Platform Work: an overview. – *Italian Labour Law e-Journal* 2022/15(1).
24. Dubal, V. Data Laws at Work. – *The Yale Law Journal Forum* 2025.
25. Durri, I., Stylogiannis, C., Wouters, M. The Platform Work Directive: a milestone or a nothingburger? – Sabato, S., Ghailani, D., Spasova, S (toim). Social policy in the European Union: state of play. Social Europe amidst the security and competitiveness paradigms. Brussels: ETUI, OSE 2025.
26. ERR. Keldo: platvormitöö seadus ei muuda kullerite ja Bolti juhtide tööd kuigivõrd. ERR Majandus, 04.03.2026. – <https://www.err.ee/1609957613/keldo-platvormitoo-seadus-ei-muuda-kullerite-ja-bolti-juhtide-tood-kuigivord> (kasutatud 21.3.2026).

27. Euroopa Komisjon. Expert Group Report – Transposition of Directive (EU) 2024/2831 on improving working conditions in platform work. Directorate-General for Employment, Social Affairs & Inclusion, 2026. – <https://ec.europa.eu/transparency/expert-groups-register/core/api/front/expertGroupAdditionalInfo/57391/download> (kasutatud 15.3.2026).
28. Fredman, S. jt. Fair Work for Platform Workers: Lessons from the EU Directive and Beyond. – *Industrial Law Journal* 2025/54(3).
29. Gaudio, G. Algorithmic bosses can't lie! How to foster transparency and limit abuses of the new algorithmic managers. – *Comparative Labor Law & Policy Journal* 2022/42.
30. Gaudio, G. Litigating the algorithmic boss in the EU: A (legally) feasible and (strategically) attractive option for trade unions? – *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations* 2024/40(1).
31. Hiessl, C. Multiparty relationships in platform work: Cross-European case law developments and points of departure for (supranational) regulation. – *European Labour Law Journal* 2023/14(4).
32. Jakobi, T., Andjelkovic, B. Scheduled for Risk: Dynamic Pricing, Algorithmic Management, and Occupational Risks in Platform Work. Public Policy Research Center 2024. – https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=5382775 (kasutatud 1.3.2026).
33. Jauernig, J., Uhl, M., Walkowitz, G. People Prefer Moral Discretion to Algorithms: Algorithm Aversion Beyond Intransparency. – *Philosophy & Technology* 2022/35(2).
34. Kaadu, T. (koost.). Töötajate usaldusisiku seadus: kommenteeritud väljaanne. Tallinn: Juura, 2008.
35. Kallaste, E. Trade unions in Estonia: Less than meets the eye. – Waddington, J., Müller, T., Vandaele, K. (toim.). *Trade Unions in the European Union*. Peter Lang 2023.
36. Kask, A. Algoritmiline diskrimineerimine tarbijakrediidi väljastamisel ja selle õiguslik regulatsioon Euroopa Liidus. Magistritöö. Tallinn: Tartu Ülikool, õigusteaduskond, Eraõiguse osakond 2025.
37. Kelly-Lyth, A. Algorithmic discrimination at work. – *European Labour Law Journal* 2023/14(2).
38. Kelly-Lyth, A., Thomas, A. Algorithmic management: Assessing the impacts of AI at work. – *European Labour Law Journal* 2023/14(2).
39. Kullmann, M. Artificial intelligence, platform work and gender equality. Luxembourg: Publications Office of the European Union, European Institute for Gender Equality (EIGE) 2021.

40. Käärats, E. jt. Töölepingu seadus. Selgitused töölepingu seaduse juurde. Majandus- ja Kommunikatsiooniministeerium 2024.
41. Lee, D. S., Chen, F. F. Governing Global Gig Platforms in the Age of AI: When the Manager is an Algorithm. – *Vanderbilt Journal of Entertainment & Technology Law* 2025/27(4).
42. Londoño Polo, J., Rainone, S. What Is the Role of Workers' Representatives in the Platform Economy? A Commentary on the EU Platform Work Directive in the light of National Transposition. – Sutterer-Kipping (toim.), *Platform Work Directive: Article-by-Article Commentary*. Beck/Hart/Nomos, Munich/Oxford/Baden-Baden 2026.
43. Mannino, F. Ley rider: a new era for digital platform workers' rights in Spain. – *Diritto della Sicurezza sul Lavoro* 2025/1.
44. Martinović, A. Automated Decision-Making and Algorithmic Management: Implications of the CJEU's SCHUFA (Scoring) Case for the EU Labour Law. – *Artificial intelligence and productivity: challenges and opportunities: conference proceedings. 7th International Scientific Conference Economics of Digital Transformation (EDT Conference 2024)* 2025.
45. Mezei, K., Träger, A. The Digital Equality Turn in the EU: How the AI Act and Platform Regulations Operationalise Non-Discrimination. – *Hungarian Journal of Legal Studies* 2025.
46. Miller, O. Platvormitöö tegijate olukord Eestis. Lühiraport. Arenguseire Keskus 2025. – <https://arenguseire.ee/raportid/platvormitoo-tegijate-olukord-eestis/> (kasutatud 3.3.2026).
47. Mökander, J. jt. Conformity Assessments and Post-market Monitoring: A Guide to the Role of Auditing in the Proposed European AI Regulation. – *Minds and Machines* 32 2022.
48. Nowik, P. AI Auditing under Labour Law: Insights from the AI Act and the Platform Work Directive. – *Studies on Labour Law and Social Policy* 2025/32(4).
49. Nömper, A. Menetletakse surnuks või vaeseks. – *Juridica* 2024/5.
50. Ogunde, F. Algorithmic management of platform workers: An examination of the Canadian and European approaches to regulation. – *European Labour Law Journal* 2024/15(4).
51. Otto, M. A step towards digital self- & co-determination in the context of algorithmic management systems. – *Italian Labour Law e-Journal* 2022/15(1).
52. Paberit, E. Platvormitöö tegija tööalase staatuse kindlaksmääramine ja täiendava kaitse vajadus. Magistritöö. Tartu: Tartu Ülikool, õigusteaduskond, Eraõiguse osakond 2023.
53. Pedrazzi, G. Bridging Law and Code in Algorithmic Management: Empowering Worker Rights Through Transparency and Portability. – *CEUR Workshop Proceedings* 2025.
54. Platvormitöö seadus. Eelnõu seisuga 27. aprill 2026. Majandus- ja Kommunikatsiooniministeerium. –

<https://eelnoud.valitsus.ee/main/mount/docList/a477d6ae-a611-46a7-8102-fe515f7cc966>
(kasutatud 27.4.2026).

55. Ponce Del Castillo, A., Naranjo, D. Regulating algorithmic management. An assessment of the EC's draft Directive on improving working conditions in platform work. – ETUI Policy Brief European Economic, Employment and Social Policy 2022.08.
56. Rainone, S. Rethinking the Concept of the Employer in the Digital Economy: Corporate Fragmentation and Power Dynamics Through Labour Law and Competition Law Lenses. – Comparative Labor Law & Policy Journal 2025/45(1).
57. Rainone, S. The collective rights dimension of the Platform Work Directive: Assessing regulatory effectiveness in the digital labour context. – European Labour Law Journal 2025/16(4).
58. Rainone, S., Aloisi, A. The EU Platform Work Directive. What's new, what's missing, what's next? – ETUI Policy Brief European Economic, Employment and Social Policy 2024.06.
59. Rosin, A., Parviainen, H. Improving the transparency of algorithmic management in platform work: The role of the Platform Work Directive. – European Labour Law Journal 2025/16(4).
60. Salazar, A. R. V. Directors' Duties and the Collective Governance of Algorithmic Management Systems. – McGill Law Journal 2024/69(4).
61. Salter, L. A., Dutta, M. J. The algorithmic big Other: using Lacanian theory to rethink control and resistance in platform work. – Journal of Social Theory 2025/26(1).
62. Sanders, A. Article 3 in the Platform Work Directive on intermediaries: Joint liability or joint employment? – European Labour Law Journal 2025/16(4).
63. Sarapuu, K. Töötaja õigusliku staatuse kindlakstegemine platvormitöö näitel. Magistritöö. Tartu: Tartu Ülikool, õigusteaduskond, Eraõiguse osakond 2020.
64. Sein, K., Volens, U. Euroopa Liidu esindushagide direktiivi Eesti õigusesse ülevõtmine. Analüüs. Justiitsministeerium 2022.
65. Sillart, M. Tehisintellektil põhinevad automatiseeritud otsused: isikuandmete kaitse üldmääruse (GDPR) rakendamise probleemid ja lahendused. Magistritöö. Tartu: Tartu Ülikooli õigusteaduskond 2025.
66. Soo, A., Pormeister, K. Akadeemilise õigusteadusliku uurimistöö abimees. Tallinn: Juura, 2021.
67. Zappala, L. Transparency and Comprehensibility of Working Conditions and Automated Decisions: Is It Possible to Open the Black Box? – Italian Law Journal 2023/9(2).

68. Tomaszewska, M. Transparency and Algorithmic Oversight in the Digital Workplace: Legal Challenges under Directive 2024/2831. – *Studies on Labour Law and Social Policy* 2025/32(3).
69. Tsiviilkohtumenetluse seadustiku ja teiste seaduste muutmise seadus (kollektiivse esindushagi menetluse loomine) 334 SE, seletuskiri. Vabariigi Valitsus.
70. Veale, M., Silberman, M. ‘Six’, Binns, R. Fortifying the algorithmic management provisions in the proposed Platform Work Directive. – *European Labour Law Journal* 2023/14(2).
71. Worker Info Exchange. Managed by Bots: Data-Driven Exploitation in the Gig Economy. 13.12.2021, lk 57–67. – <https://www.workerinfoexchange.org/wie-report-managed-by-bots> (kasutatud 1.3.2026).
72. Worker Info Exchange. Uber ordered to pay €584,000 for failure to comply with court order in robo-firing case. 23.05.2023. – <https://www.workerinfoexchange.org/post/uber-ordered-to-pay-584-000-for-failure-to-comply-with-court-order-in-robo-firing-case> (kasutatud 1.3.2026).

KASUTATUD ÕIGUSAKTID

73. 13. juuni 2024. aasta Euroopa Parlamendi ja nõukogu määrus (EL) 2024/1689 (tehisintellekti määrus). – ELT L 2024/1689.
74. 19. oktoobri 2022. aasta Euroopa Parlamendi ja nõukogu määrus (EL) 2022/2065 (digitaalteenuste ühtne turg). – ELT L 277/1.
75. 23. oktoobri 2024. aasta Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv (EL) 2024/2831 (platvormitöö tingimused). – ELT L 2024/2831.
76. 25. novembri 2020. aasta Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv (EL) 2020/1828 (tarbijate kollektiivsed huvid). – ELT L 409, 2020/1828.
77. 27. aprilli 2016. aasta Euroopa Parlamendi ja nõukogu määrus (EL) 2016/679 (isikuandmete kaitse üldmäärus). – ELT L 119, 2016/679.
78. Ametiühingute seadus. – RT I, 03.02.2026, 16.
79. Euroopa Liidu lepingu ja Euroopa Liidu toimimise lepingu konsolideeritud versioonid. – ELT C 202, 7.6.2016.
80. Euroopa Liidu põhiõiguste harta. – ELT C 202, 2016/C 202/02.
81. Soolise võrddõiguslikkuse seadus. –RT I, 30.06.2023, 72.
82. Tarbija kaitse seadus. –RT I, 08.07.2025, 32.
83. Tsiviilkohtumenetluse seadustik. –RT I, 03.04.2025, 2.
84. Töölepingu seadus. –RT I, 03.02.2026, 15.
85. Töötajate usaldusisiku seadus. – RT I, 07.01.2025, 3.
86. Töötervishoiu ja tööohutuse seadus. –RT I, 03.12.2025, 12.
87. Võlaõigusseadus. – RT I, 11.11.2025, 16.
88. Võrdse kohtlemise seadus. – RT I, 17.03.2026, 14.

KASUTATUD KOHTUPRAKTIKA

89. EKo C-109/88, *Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark versus Dansk Arbejdsgiverforening*, ECLI:EU:C:1989:383.
90. EKo C-104/10, *Kelly versus National University of Ireland (University College, Dublin)*, ECLI:EU:C:2011:506.
91. EKo C-14/83, *Sabine von Colson ja Elisabeth Kamann versus Land Nordrhein Westfalen*, ECLI:EU:C:1984:153.
92. EKo C-378/21, *P GmbH versus Finanzamt Österreich*, ECLI:EU:C:2022:968.
93. EKo C-252/21, *Meta Platforms Inc. jt versus Bundeskartellamt*, ECLI:EU:C:2023:537.
94. EKo C-634/21, *OQ versus Land Hessen*, ECLI:EU:C:2023:957.
95. EKo C-203/22, *CK versus Magistrat der Stadt Wien*, ECLI:EU:C:2025:117.
96. Cour de cassation (Prantsusmaa), chambre sociale, otsus 4.03.2020, nr 19-13.316, ECLI:FR:CCAS:2020:SO00374.
97. Corte di Cassazione (Itaalia), Sezione Lavoro, otsus 24.01.2020, nr 1663.
98. Gerechtshof Amsterdam (Madalmaad), otsus, ECLI:NL:GHAMS:2023:793, zaaknr. 200.295.742/01.
99. Gerechtshof Amsterdam (Madalmaad), otsus, ECLI:NL:GHAMS:2023:804, zaaknr. 200.295.806/01.
100. Hoge Raad (Madalmaad), otsus 24.03.2023, ECLI:NL:HR:2023:443.
101. Kohtujuristi ettepanek asjas C-634/21, OQ versus Land Hessen, ECLI:EU:C:2023:220.
102. Rechtbank Amsterdam (Madalmaad), otsus, ECLI:NL:RBAMS:2021:1018.
103. Rechtbank Amsterdam (Madalmaad), otsus, ECLI:NL:RBAMS:2021:1019.
104. Tribunale di Palermo (Itaalia), Sezione Lavoro, otsus 3.04.2023, RG nr 645/2023.
105. Tribunale di Palermo (Itaalia), Sezione Lavoro, otsus 20.06.2023.
106. Tribunale di Torino (Itaalia), Sezione Lavoro, otsus 20.07.2023, R.G.L. nr 3065/2023.
107. Tribunal Supremo (Hispaania), Sala de lo Social, otsus 25.09.2020, nr 805/2020, ECLI:ES:TS:2020:2924.

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

Mina, Felix Richard Raidmäe ,

(autori nimi)

1. annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) minu loodud teose
Automaatsete süsteemide läbipaistvuse tagamine platvormitöös ,

(lõputöö pealkiri)

mille juhendaja(d) on Merle Erikson ,

(juhendaja nimi)

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'i 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.

Felix Richard Raidmäe

28.04.2026