

TARTU ÜLIKOOL  
ÕIGUSTEADUSKOND  
Eraõiguse osakond

Kerttu Sarapuu

**TÖÖTEGIJA ÕIGUSLIKU STAATUSE KINDLAKSTEGEMINE  
PLATVORMITÖÖ NÄITEL**

Magistritöö

Juhendaja

Professor Merle Erikson

Tartu 2020

## Sisukord

<b>Sissejuhatus .....</b>	<b>3</b>
<b>1. Alluvus töötajaja õigusliku staatuse kindlakstegemise kriteeriumina.....</b>	<b>9</b>
1.1. Üldist.....	9
1.2. Alluvus töö tegemise viisi valikul.....	11
1.3. Alluvus töö tegemise aja valikul.....	18
1.4. Alluvus töö tegemise koha valikul.....	24
1.5. Alluvuse kriteeriumi asjakohasus .....	26
<b>2. Majanduslik sõltuvus töötajaja õigusliku staatuse kindlakstegemise kriteeriumina</b>	<b>31</b>
2.1. Üldist.....	31
2.2. Sõltuvus ühest või peamiselt ühest tööd andvast isikust.....	32
2.3. Töö tegemiseks vajalike vahendite andmine .....	35
2.4. Rahalise riski puudumine seoses töötegemisega .....	38
2.5. Majandusliku sõltuvuse kriteeriumi asjakohasus.....	43
<b>3. Töö tegemine tasu eest ja isiklikult töötajaja õigusliku staatuse kindlakstegemise kriteeriumina .....</b>	<b>46</b>
3.1. Üldist.....	46
3.2. Töö tegemine tasu eest.....	47
3.3. Töö tegemine isiklikult .....	50
3.4. Tasu eest ja isiklikult töötamise kriteeriumite asjakohasus .....	54
<b>4. Uued võimalused töötajaja õigusliku staatuse kindlakstegemiseks .....</b>	<b>57</b>
4.1. Haavatavus uue kriteeriumina.....	57
4.2. Ettevõtjaks mitteolemine uue kriteeriumina .....	61
<b>Kokkuvõte .....</b>	<b>67</b>
<b>Determining The Legal Status of Collaborative Platform Workers. Summary.....</b>	<b>73</b>
<b>Kasutatud kirjandus.....</b>	<b>80</b>
<b>Kasutatud õigusaktid .....</b>	<b>85</b>
<b>Kasutatud kohtupraktika .....</b>	<b>86</b>
<b>Kasutatud tüüptingimused .....</b>	<b>87</b>

## Sissejuhatus

Käesoleva magistritöö teemaks on koostööplatvormide vahendusel töötavate isikute õigusliku staatuse kindlakstegemine traditsiooniliste töötaja määratlemise kriteeriumite abil. Töötaja mõiste, mis avaneb töötaja määratlemise kriteeriumite kaudu, on tööseadustes sätestatud kaitsenormide rakendamisel tähtsaim lähtepunkt,<sup>1</sup> sest reeglina laienevad kaitsenormid üksnes töötegijatele, keda on võimalik klassifitseerida töötajateks.<sup>2</sup> Töötajale iseloomulik kaitsevajadus, mis eristab teda iseseisvast lepingupartnerist,<sup>3</sup> on spetsiifiline kaitsevajadus ja tuleneb tõsiasiast, et töötaja ei astu turul üles iseseisvalt ja isevastutavalt, vaid ta annab oma tööjõu tööandja kasutusse ja tööandja kasutab seda tööjõudu enda ettevõtjale omaste eesmärkide elluviimiseks.<sup>4</sup> Tööseadused garanteerivad töötajatele rea tagatise, nagu näiteks õiguse mõistlikule tööajale, puhkusele, ohututele ja tervislikele töötingimustele, õiglasele töötasule, kaitsele töölepingu tööandjapoolse ülesütlemise korral ning kollektiivsed õigused. Seega on töötaja ja iseseisva lepingupartneri eristamine töötegija kaitse seisukohalt äärmiselt tähtis.<sup>5</sup>

Eesti tööseadustes ei ole defineeritud töötaja mõistet, sest isegi väga täpne mõiste võib piiripealsetel juhtumitel osutada ikka liiga kitsaks või laiaks. Tööseaduste loomisel ei peagi mõtlema mitte niivõrd töötaja mõiste defineerimisele, kuivõrd oluliste kriteeriumite väljatoomisele.<sup>6</sup> Kõige olulisem töötaja määratlemise kriteerium on alluvus. See on peamine kriteerium, millest lähtuvalt eristatakse töölepinguga töötamist muudest lepingutest, mille alusel on võimalik tööd teha.<sup>7</sup> Kui töösuhte poolte vahel alluvussuhe puudub, siis puudub ka

---

<sup>1</sup> Tavits, G. Tööõiguse rakendusala määratlemine töötaja, tööandja ja töölepingu mõistete abil. Tartu: Tartu Ülikooli Kirjastus 2001, lk 44. – [https://dspace.ut.ee/bitstream/handle/10062/43614/tavits\\_rakendusala\\_2001.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://dspace.ut.ee/bitstream/handle/10062/43614/tavits_rakendusala_2001.pdf?sequence=1&isAllowed=y) (29.04.2020)

<sup>2</sup> Erikson, M. Rosin, A. Tuleviku töötegija õiguslik staatus. Töötaja või iseseisev teenusepakkuja. Arenguseire Keskus 2018, lk 29. – <https://www.riigikogu.ee/wpcms/wp-content/uploads/2018/08/T%C3%B6%C3%B6tegija-%C3%B5iguslik-staatus.pdf> (29.04.2020)

<sup>3</sup> Iseseisev lepingupartner käesoleva töö tähenduses on käsundus- või töövõtulepingu alusel tööd tegev isik. Sama definitsiooni kasutati ka analüüsis “Tuleviku töö – uued suunad ja lahendused”. Vt lähemalt Vallistu, J. Erikson, M. Eljas-Taal, K. Tappel, R. Ratnik, H. Nausedaite, R. Aksen, M. Pruks, P. Tuleviku töö – uued suunad ja lahendused. Technopolis |group| Tartu Ülikooli sotsiaalteaduslike rakendusuuringute keskus RAKE 2017, lk 5.

<sup>4</sup> Tavits, G. Tööõiguse rakendusala määratlemine töötaja, tööandja ja töölepingu mõistete abil. Tartu: Tartu Ülikooli Kirjastus 2001, lk 44.

<sup>5</sup> Erikson, M. Rosin, A. Tuleviku töötegija õiguslik staatus. Töötaja või iseseisev teenusepakkuja. Arenguseire Keskus 2018, lk 29.

<sup>6</sup> Tavits, G. Tööõiguse rakendusala määratlemine töötaja, tööandja ja töölepingu mõistete abil. Tartu: Tartu Ülikooli Kirjastus 2001, lk 62.

<sup>7</sup> Erikson, M. Rosin, A. Tuleviku töötegija õiguslik staatus. Töötaja või iseseisev teenusepakkuja. Arenguseire Keskus 2018, lk 11.

tööõigussuhe. Alluvuse kõrval on erinevates allikates<sup>8</sup> hakatud tähelepanu pöörama ka majanduslikku sõltuvust hindavatele kriteeriumitele. Töötegija õiguslikku staatust määrata aitavad olulised kriteeriumid on veel töö tegemine isiklikult ja tasu eest.

Ideeliselt peaks saama töötajaid ja iseseisvad lepingupartnereid töötaja määratlemise kriteeriumite abil selgelt ja lihtsalt eristada, kuid uute töövormide tekkimine on muutnud selge piiri tõmbamise väga keeruliseks.<sup>9</sup> Kuna kaasajal on traditsioonilise töösuhte kõrvale tekkinud mitmeid uusi töövorme<sup>10</sup> ja töösuhted arenevad pidevalt mitmekesisemaks, siis on tööõigusteadlased arvamusel, et traditsioonilised kriteeriumid ei ole enam sageli asjakohased, sest töötajaks ei ole võimalik lugeda mitmeid töötegijaid, kes kaitset vajaksid.<sup>11</sup>

Nagu öeldud, siis tööõigusteadlased arutlevad, kas peamised kriteeriumid, mille alusel töötegijate õigusliku staatust traditsiooniliselt hinnatakse, on üldse piisavad, otsustamaks, kas uute töövormide viljelejad on töötajad või iseseisvad lepingupartnerid. Kahtluse alla seatakse, kas aastaid kasutusel olnud juriidiliste testide jätkuv kasutamine töötegijate õigusliku seisundi kindlakstegemisel annab õige tulemuse, sest need juriidilised testid on välja töötatud erineva tegelikkuse reguleerimiseks.<sup>12</sup> Arutletakse, kas õigusliku staatuse kindlakstegemise vaidlustes pole süüdi mitte töövormide uudsus, vaid traditsiooniliste töötaja määratlemise kriteeriumitele omane keerulisus, mistõttu ei ole võimalik võtta ühest seisukohta, kas tegemist on töötajate või iseseisvate lepingupartneritega.<sup>13</sup> Lisaks leitakse, et traditsiooniliste kriteeriumite

---

<sup>8</sup> Näiteks ILO peab oluliseks töötegija õigusliku staatuse kindlakstegemisel hinnata alluvuse kõrval majanduslikku sõltuvust. Vt lähemalt: ILO. Regulating the employment relationship in Europe: A guide to Recommendation No. 198. Geneva: ILO 2013. – <https://www.eurofound.europa.eu/data/platform-economy/records/regulating-the-employment-relationship-in-europe-a-guide-to-recommendation-no-198> (29.04.2020)

<sup>9</sup> Huws, U. Spencer, N. H. Syrdal, D. S. Holts, K. Work in the European gig economy. Research results from the UK, Sweden, Germany, Austria, the Netherlands, Switzerland and Italy. Brussels, Belgium: FEPS – Foundation For European Progressive Studies 2017, lk 33. – <http://www.uni-europa.org/wp-content/uploads/2017/11/europeagigeconomy-longversionpdf.pdf> (29.04.2020)

<sup>10</sup> Eriksoni sõnul võib kõige uuenduslikemateks töötamise viisideks pidada info- ja kommunikatsioonitehnoloogia ehk IKT-põhist mobiilset tööd ja rahvahanget ning samuti tööd nõudmisel mobiilirakenduse kaudu, sest nimetatud töövormid on välja kujunenud alles viimastel aastatel IKT arengu tõttu. Vt lähemalt: Erikson, M. Rosin, A. Tuleviku töötegija õiguslik staatus. Töötaja või iseseisev teenusepakkuja. Arenguseire Keskus 2018, lk 72.

<sup>11</sup> *Ibid*, lk 27. Samal seisukohal on ka näiteks õigusteadlased Davidov, Todoli-Signes, De Stefano, Prassl, Risak, Freedland ja Countouris.

<sup>12</sup> Ewing, K. D. Hendy QC, J. Jones, C. The universality and effectiveness of labour law. – European Labour Law Journal 2019, Vol. 10(3), p 335.

<sup>13</sup> Lobel, O. The Gig Economy & The Future of Employment and Labor Law. – University of San Francisco Law Review 2017, Vol. 51, p 8.

kasutamine annab segaseid ja muutlike tulemusi, mistõttu pole need sobilikud uute töövormide vahendusel töötavate isikute õigusliku staatuse hindamiseks.<sup>14</sup>

Palju kõneainet akadeemikutele ja rohkelt tööd kohtutele on pakkunud koostööplatvormide vahendusel töö tegemine, mis on uue töövormina tugevalt kanda kinnitanud ka Eestis. Koostööplatvorm ehk ühisplatvorm (*collaborative platform*) on infotehnoloogiline lahendus, mis võimaldab kas interneti või mobiilirakenduse vahendusel viia omavahel kokku sarnaste huvidega isikud, nagu tööd andvad isikud ja tööd teha tahtvad isikud.<sup>15</sup> Koostööplatvormi vahendusel töötamine hõlmab kahte erinevat töövormi, milleks on rahvahange<sup>16</sup> ja töö nõudmisel mobiilirakenduse või interneti kaudu (*work on demand via apps/internet*). Käesoleva magistritöö raames keskendutakse vaid viimasele töövormile, sest see sarnaneb rohkem traditsioonilisele töösuhtele, millest tingitult on see käivitanud rohkelt diskussiooni selle töövormi vahendusel töötavate isikute õigusliku staatuse üle.<sup>17</sup> Töök nõudmisel mobiilirakenduse või interneti kaudu peetakse töövormi, mille raames tehakse traditsioonilisi töid, nagu sõidujagamine, kullerteenuse pakkumine, koristamine, reaalses maailmas, kuid vastavaid tööpakkumisi vahendatakse läbi mobiilirakenduse või interneti ehk koostööplatvormi.<sup>18</sup> Hoolimata platvormitöö hoogsast levikust globaalses mõõtmes juba aastaid, ei ole endiselt riigisisel ja ka rahvusvahelisel tasandil ühtset seisukohta koostööplatvormide vahendusel tööd tegevate isikute õigusliku staatuse osas. Tihti ollakse arvamusel, et koostööplatvormide vahendusel tööd tegevad isikud võivad olla nii töötajad, iseseisvad lepingupartnerid kui ka majanduslikult sõltuvad töötajad.<sup>19</sup>

---

<sup>14</sup> Pivateau, G. T. Rethinking the Worker Classification Test: Employees, Entrepreneurship, and Empowerment. – Northern Illinois University Law Review 2013, Vol. 34, p 1.

<sup>15</sup> Vallistu, J. Erikson, M. Eljas-Taal, K. Toppel, R. Ratnik, H. Nausedaite, R. Aksen, M. Pruks, P. Tuleviku töö – uued suunad ja lahendused. Technopolis [group] Tartu Ülikooli sotsiaalteaduslike rakendusuringute keskus RAKE 2017, lk 83.

<sup>16</sup> Rahvahanke (*crowd work*) töövormiks loetakse sellist töö tegemise viisi, mille raames viiakse omavahel kokku määramata arv tööd tegevaid isikuid ja kliente ning tööd tehakse ainult internetivahendusel, digitaalselt. Vt lähemalt: *Ibid*, lk 61.

<sup>17</sup> Ka valitud Euroopa riikides läbi viidud uuringus selgub, et rahvahanke töövormi viljelejad peavad end tavaliselt iseseisvateks lepingupartneriteks ja on selle staatusega rahul. Seevastu paljud töötajad, kes teevad tööd nõudmisel mobiilirakenduse või interneti kaudu, pole iseseisva lepingupartneri staatusega rahul. Vt lähemalt: Huws, U. Spencer, N. H. Syrdal, D. S. Holts, K. Work in the European gig economy. Research results from the UK, Sweden, Germany, Austria, the Netherlands, Switzerland and Italy. Brussels, Belgium: FEPS – Foundation For European Progressive Studies 2017, lk 39.

<sup>18</sup> Vallistu, J. Erikson, M. Eljas-Taal, K. Toppel, R. Ratnik, H. Nausedaite, R. Aksen, M. Pruks, P. Tuleviku töö – uued suunad ja lahendused. Technopolis [group] Tartu Ülikooli sotsiaalteaduslike rakendusuringute keskus RAKE 2017, lk 83-84.

<sup>19</sup> Mõnedes riikides on kasutusel majanduslikult sõltuva töötajaja kategooria. Majanduslikult sõltuv töötajaja on töötajaja, kes ei vasta töötajaja tunnustele isikliku subordinatsiooni puudumise tõttu, kuid sõltub ühest tööd andvast isikust majanduslikult, teenides oma sissetuleku ainult sellelt tööandjalt. Vt lähemalt Erikson, M. Rosin, A. Tuleviku töötajaja õiguslik staatus. Töötajaja või iseseisev teenusepakkujaja. Arenguseire Keskus 2018, lk 50.

Käesoleva magistritöö teema on aktuaalne. 2018. aastal töötati Sotsiaalministeeriumis välja töölepingu seaduse ja töötervishoiu ja tööohutuse seaduse muutmise seaduse eelnõu väljatöötamise kavatsus, milles pöörati tähelepanu, et pole selge, milline on koostööplatvormide vahendusel tööd tegevate isikute õiguslik suhe koostööplatvormi kui tööd andva isikuga.<sup>20</sup> Paraku on dokument seni kooskõlastamise etapis, kuid dokumendis tõstatatud probleemistik vajab lahendust. Teema on tõusetunud ka COVID-19 kriisi tõttu, kui koostööplatvormide vahendusel töötavate isikute õigusliku staatuse problemaatika lahendamine on veel olulisem, sest ainult töötajatel on õigus tööõiguslikule kaitsele.<sup>21</sup> See on ebaõiglane, kui iganenud kontseptsioon töötajast jätkaks koostööplatvormide vahendusel tööd tegevad isikud tööõigusliku kaitseta.

Koostööplatvormide kaudu paindlikult töötamine võib olla inimestele täiskohaga töö või lississetulekuallikas ja koostööplatvormide vahendusel saavad töötada ka inimesed, kes on traditsioonilisel tööturul halvemas positsioonis.<sup>22</sup> Üks põhjus, miks riigid ei ole platvormitööd tegevate isikute õigusliku staatuse reguleerimiseks konkreetsemaid samme astunud, võib olla kartus, et koostööplatvormid lõpetavad tegevuse, kui nad peavad pakkuma töötegijatele tööõiguslikku kaitset. See jätkaks paljud inimesed sissetulekuta. Koostööplatvormide vahendusel tööd tegevate isikute õigusliku staatuse teemal palju kirjutanud Davidov leiab, et tööõiguse regulatsioonide järgimine võib küll olla koostööplatvormide jaoks keerulisem ja kulukam, kuid teiste ettevõtjate jaoks on see lahutamatu ettevõtluse osa. Stabiilse sissetuleku, tasakaalustatud töö- ja puhkeaja ning sotsiaalsete garantiide tagamine töötegijatele võib koostööplatvormide poolt pakutava teenuse hinda tõsta, kuid see ei ole põhjus, miks uudest ja paindlikust töövormist loobuda. Ühiskond peaks saama nautida tehnoloogilist arengut ja innovatiivseid lahendusi ka juhul, kui koostööplatvormide vahendusel töötegijatele on tagatud tööõiguslik kaitse.<sup>23</sup>

---

<sup>20</sup> Sotsiaalministeerium. Töölepingu seaduse ja töötervishoiu ja tööohutuse seaduse muutmise seaduse eelnõu väljatöötamise kavatsus. 18.06.2018. lk 7. – <http://eelvoud.valitsus.ee/main/mount/docList/021ab3f8-eaf9-4bc8-aeb4-77b3d904cdd4#ss9LhETp> (29.04.2020)

<sup>21</sup> Countouris, N. De Stefano, V. Ewing, K. Freedland, M. Covid-19 crisis makes clear a new concept of 'worker' is overdue. Social Europe 09.04.2020. – <https://www.socialeurope.eu/covid-19-crisis-makes-clear-a-new-concept-of-worker-is-overdue> (29.04.2020); Töö autor märgib, et COVID-19 kriisi ajal makstakse töötasu hüvitist töötajale, kelle tööandja tegevus on erakorralistest asjaoludest tulenevalt oluliselt häiritud, s.t, et hüvitise saamise eelduseks on töölepinguline suhe. Vt lähemalt: Eesti Töötukassa. Töötasu hüvitis. 20.03.2020 – <https://www.tootukassa.ee/content/tootasu-huvitis> (29.04.2020)

<sup>22</sup> Vallistu, J. Erikson, M. Eljas-Taal, K. Tampel, R. Ratnik, H. Nausedaite, R. Aksen, M. Pruks, P. Tuleviku töö – uued suunad ja lahendused. Technopolis |group| Tartu Ülikooli sotsiaalteaduslike rakendusuringute keskus RAKE 2017, lk 84-85.

<sup>23</sup> Davidov, G. The Status of Uber Drivers: A Purposive Approach. – Spanish Labour Law and Employment Relations Journal 2017, Vol. 6, p 13.

Käesoleva töö eesmärgiks on leida vastus küsimusele, kas traditsioonilised töötaja määratlemise kriteeriumid on asjakohased koostööplatvormide vahendusel tööd tegevate isikute õigusliku staatuse hindamiseks ning kuidas teha töötajate seisund kindlaks juhul, kui traditsiooniliste kriteeriumite abil ei ole võimalik tema staatust välja selgitada. Magistr töö eesmärgi saavutamiseks hindab töö autor traditsiooniliste töötaja määratlemise kriteeriumite abil koostööplatvormide vahendusel töötavate isikute õiguslikku staatust. Tegemist on sisulise teoreetilise analüüsiga, kus töö autor uurib traditsiooniliste kriteeriumite võimalikke kitsaskohti. Töö autor kasutab ka võrdlevat analüüsi, kui uurib töötaja ja iseseisva lepingupartneri määratlemise kriteeriume võrdlevalt EL-i, ILO ja teiste riikide näitel. Viimaks käsitleb töö autor võimalike uute arengusuundade leidmiseks uusi kriteeriume, mille abil töötajate õiguslik staatus kindlaks teha.

Ehkki akadeemikud on aastate jooksul pakkunud välja mitmeid ideid<sup>24</sup>, mis võivad pakkuda kaitset ka koostööplatvormide vahendusel tööd tegevatele isikutele, siis käsitleb töö autor käesolevas magistr töö üksnes Davidovi tööõiguse eesmärgipärase tõlgendamise teooriat ja Hispaania Ülemkohtu välja töötatud ettevõtja väljaselgitamise kriteeriumeid, sest need on kõige põhjalikumalt välja töötatud ja paremini praktikas rakendatavad. Davidov on kirja pannud näitlikustavad juhised, kuidas töötajate haavatavust kindlaks teha.<sup>25</sup> Hispaania Ülemkohus kasutab oma praktikas kriteeriume, mis aitavad tuvastada, kas iseseisev lepingupartner on tegelikult ettevõtja.<sup>26</sup>

Käesolev magistr töö on jagatud neljaks peatükiks. Töö esimene peatükk käsitleb kõige olulisemat töötajate iseloomustavat kriteeriumi, milleks on alluvus, mis hõlmab endas täpsemalt tööandja õigust kontrollida ja juhtida töötajate töö tegemise viisi, aega ja kohta. Töö autor selgitab alluvuse kriteeriumi olemust ja analüüsib, mil määral on platvormitöö tegijad töö tegemise viisi, aja ja koha valikul tööd andvale isikule alluvad, ja võtab seisukoha, kas alluvuse kriteerium on asjakohane töötajate õigusliku staatuse hindamisel.

Töö teine peatükk koondab endas majanduslikku sõltuvust väljendavate kriteeriumite analüüsi, millele on alluvuse kõrval hakatud üha rohkem tähelepanu pöörama. Esmalt selgitab

---

<sup>24</sup> Nt Freedland ja Countouris arvavad, et kaitsta tuleb isiklikult tööd tegevast isikut, Supiot kaitseks tööturul osalejat, Langille muudaks tööõiguse ideoloogilist alust võimekusepõhise lähenemisega. Vt lähemalt: Erikson, M. Rosin, A. Tuleviku töötajate õiguslik staatus. Töötaja või iseseisev teenusepakkuja. Arenguseire Keskus 2018, al lk 41.

<sup>25</sup> Davidov, G. A Purposive Approach to Labour Law. – Oxford University Press 2016.

<sup>26</sup> Todoli-Signes, A. Workers, the self-employed and TRADEs: Conceptualisation and collective rights in Spain. – European Labour Law Journal 2019, Vol. 10(3)

töö autor majandusliku sõltuvuse kriteeriumi olemust ja hindab seejärel majanduslikku sõltuvust väljendavate kriteeriumite, nagu kas töötegija töötab ühe või peamiselt ühe tööd andva isiku heaks, kellele kuuluvad töö tegemiseks vajalikud vahendid ja langeb töö tegemisega kaasnev risk, asjakohasust platvormitööd tegevate isikute õigusliku staatuse hindamisel.

Töö kolmas peatükk käsitleb kahte töötaja määratlemise kriteeriumit, milleks on töö tegemine isiklikult ja tasu eest. Töö autor selgitab nende kriteeriumite olemust ja uurib, kas need kaks traditsioonilist töötaja määratlemise kriteeriumit on asjakohased koostööplatvormide vahendusel tööd tegevate isikute õigusliku staatuse hindamisel või mitte.

Neljas peatükk keskendub võimalikele uutele lahendustele töötegija staatuse kindlaks tegemiseks, kui traditsiooniliste kriteeriumite abil pole võimalik töötegijate õiguslikku staatust kindlaks teha. Töö autor kirjeldab välisriikide õiguse ja õiguskirjanduse põhjal kahte praktilist ideed – tööõiguse eesmärgipärast tõlgendamist ja tegeliku ettevõtja väljaselgitamist – töötegija õigusliku staatuse kindlakstegemiseks uute kriteeriumite abil. Seejärel analüüsib autor, kas need uued kriteeriumid aitavad teha kindlaks töötegijate õigusliku staatuse.

Töö autor kasutab seisukohtade kujundamiseks allikatena peamiselt tööõigusteadlaste artikleid, mille läbivateks teemadeks on platvormitöö tegijate õiguslik staatus ja arutelud traditsiooniliste töötaja määratlemise kriteeriumite rakendamise osas. Töötegijate töökorraldusest teada saamiseks kasutab töö autor peamiselt USA ja Ühendkuningriigi<sup>27</sup> vaidlusorganite otsuseid, kus on mitmel korral vaieldud töötegijate õigusliku staatuse üle. Ka kasutab töö autor tööõigusteadlaste analüüse erinevate riikide, nagu Hispaania, Hollandi ja Itaalia, kohtupraktika kohta, mis puudutavad platvormitöö tegijate õiguslikku staatust. Lisaks kasutab töö autor allikatena Eurofoundi ning ILO poolt avaldatud materjale. Töö autor toob olulise allikana välja Eriksoni ja Rosina 2018. aastal koostatud mahuka uuringu “Tuleviku töötegija õiguslik staatus. Töötaja või iseseisev teenusepakkuja”.

Tööd iseloomustavad järgmised märksõnad: tööõigus, paindlik tööaeg, töösuhted, töötajad, jagamismajandus.

---

<sup>27</sup> Töö autor märgib, et Ühendkuningriigis eksisteerib töötaja (*employee*) kõrval ka *worker*-i staatus. *Worker*-itel on vähem tööalaseid õigusi kui töötajatel. Kohtud klassifitseerivad platvormitöötajaid *worker*-iteks, kuid on tõenäoline, et ilma töötegijate kolmikjaotuseta (*employee, worker, independent contractor*) klassifitseeriks kohus nad töötajateks.

# 1. Alluvus töötegija õigusliku staatuse kindlakstegemise kriteeriumina

## 1.1. Üldist

Kõige olulisemaks töötajat iseloomustavaks kriteeriumiks on alluvus. Euroopa Komisjon sätestas esmakordselt 2017. aastal direktiivettepanekus läbipaistvate ja prognoositavate töötingimuste kohta töötaja mõiste, mille kohaselt on töötaja füüsiline isik, kes osutab teatava aja jooksul teisele isikule selle isiku juhtimise all teenuseid, mille eest ta saab tasu.<sup>28</sup> Kartuses, et ettepanekus leiduv tegelik töötaja määratlus võib segadust tekitada ja olukordi keeruliseks muuta, jäeti töötaja mõiste direktiivi lõppversioonist välja, kuid on selge, et EL-i õiguse kohaselt on töötajat iseloomustavaks kriteeriumiks töötamine teise isiku alluvuses.<sup>29</sup> Risak ja Dullinger toovad välja, et ka Euroopa Kohtu praktikast tulenevalt on töötajale omane alluvussuhtes töötamine.<sup>30</sup> Töölepingu seaduse<sup>31</sup> (edaspidi TLS) § 1 lg 1 sätestab, et töölepingu alusel teeb füüsiline isik (töötaja) teisele isikule (tööandja) tööd, alludes tema juhtimisele ja kontrollile. Teisiti öeldes, töötegija klassifitseerub töötajaks vaid juhul, kui ta on allutatud tööandja juhtimisele ja kontrollile.

Rosin on Davidovile viidates välja toonud, et kontrolli või alluvuse tuvastamine töösuhtes on kõige levinum viis töötaja ja iseseisva lepingupartneri eristamiseks. Kui Anglo-Ameerika õigussüsteemiga riikides tuvastatakse tööandja kontrolli olemasolu töötegija üle, siis Mandri-Euroopas tehakse kindlaks alluvuse ehk subordinatsiooni ulatus töösuhtes. Nimetusest hoolimata on mõlemas õigussüsteemis vaidlusorganite peamiseks eesmärgiks teha kindlaks, kas töötegija on süsteemselt tööandja kontrolli all või lepingu alusel allutatud tööandja võimule. Kontrolli või alluvuse ilmnemisel töösuhtes on töötegija näol tegemist töötajaga.<sup>32</sup>

---

<sup>28</sup> Ettepanek Euroopa Parlamendi ja Nõukogu direktiiv läbipaistvate ja prognoositavate töötingimuste kohta Euroopa Liidus, 2017/0355 (COD). Brüssel. 21.12.2017, art 2. – <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ET/TXT/?uri=CELEX%3A52017PC0797> (29.04.2020)

<sup>29</sup> Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomitee arvamus teemal „Ettepanek: Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv läbipaistvate ja prognoositavate töötingimuste kohta Euroopa Liidus, 2017/0355 (COD).“ 10.08.2018, pp 4.1.2.-4.1.4. – <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ET/TXT/?uri=CELEX:52018AE0300> (29.04.2020)

<sup>30</sup> Risak, M. Dullinger, T. The concept of ‘worker’ in EU law. Status quo and potential for change. Report 140. – Brussels: ETUI aisbl (publisher) 2018, p 35.

<sup>31</sup> Töölepingu seadus. – RT I 2009, 5, 35 ... RT I, 19.03.2019, 94.

<sup>32</sup> Erikson, M. Rosin, A. Tuleviku töötegija õiguslik staatus. Töötaja või iseseisev teenusepakkuja. Arenguseire Keskus 2018, lk 30.

Cunningham-Parmeter kirjutab, et tööõiguslikule kaitsele on õigus vaid töötajatel, kuid töötaja staatusele on õigus vaid alluvatel töötegijatel, mistõttu on alluvuse kriteeriumil väga suur tähtsus.<sup>33</sup> Ka Rogers kirjeldab alluvuse kriteeriumi tähtsust töötaja ja iseseisva lepingupartneri eristamisel. Ta ilmestab, et vabrikus aitab alluvuse hindamine eristada aastate pikkuse tööstaažiga liinitöölise elektrikust, kelle ülesanne on nädala jooksul ühendada ümber juhtmeid ühekordse makse eest tööandjalt. Restoranis aitab alluvuse test eristada ettekandjat või kokka spetsialistist, kes on palgatud konsultandiks uue menüü loomisel.<sup>34</sup> Tähele tuleb panna, et mõlemal juhul on lihtne eristada töötajat iseseisvast lepingupartnerist, kuid arvesse tuleb võtta, et kirjeldatud on selgeid tüüpolukordi, mida mitmekesistuvate töösuhete kontekstis esineb üha harvem.

Töötegija õigusliku staatuse hindamisel on otsustavaks töötegija alluvuse määr tööandja juhtimisele ja kontrollile. Mida suurem on alluvuse määr, seda tõenäolisem on töötegija liigitamine töötajaks.<sup>35</sup> Davidovi sõnul on alluvuse määra hindamise põhimõtted aja jooksul muutunud, sest esialgu tähendas alluvuse olemasolu töösuhtes tööandja otsest füüsilist järelvalvet töö tegemise üle, mistõttu peeti tihti iseseisvateks lepingupartneriteks töötegijaid, kelle tööülesanded eeldasid keerulisi erioskuseid, loomingulist tunnetust või töökohalt eemal viibimist. Praeguseks on kohtud arusaama alluvusest töösuhtes laiendanud. Otsese füüsilise alluvuse olemasolu nõue on asendatud tööandja õigusega töö tegemise üle kontrolli teostada, mis pakub tööõiguslikku kaitset ka töötegijatele, keda alluvuse kitsa tõlgenduse tõttu peeti iseseisvateks lepingupartneriteks.<sup>36</sup>

Rosin kirjutab, et alluvus töötaja määratlemise kriteeriumina on piisavalt lai, et jätta ruumi täpsemate kriteeriumide kasutamiseks alluvuse olemasolu tuvastamisel.<sup>37</sup> TLS § 1 lg 4 kohaselt ei kohaldata töölepingu kohta sätestatud lepingule, mille kohaselt töö tegemiseks

---

<sup>33</sup> Cunningham-Parmeter, K. From Amazon to Uber: Defining Employment in the Modern Economy. – Boston University Law Review 2016, Vol. 96, p 1673.

<sup>34</sup> Rogers, B. Employment Rights in the Platform Economy: Getting Back to Basics. – Harvard Law & Policy Review 2016, Vol. 10, p 485.

<sup>35</sup> Töö autor toob välja, et Eestis on töösuhte tuvastamisel olulisemaks Riigikohtu lahendiks otsus nr 3-2-1-41-11, milles selgitatakse alluvuse tuvastamise põhimõtteid. Riigikohus ütles, et TLS § 1 mõtte kohaselt tuleb töösuhte tuvastamisel teha kindlaks eelkõige see, kas töötaja on tööülesannete täitmisel tööandjaga alluvusvahekorras, st kas väidetaval tööandjal on õigus korraldada tööprotsessi, anda töötajale juhiseid ja kontrollida tööd ning töötaja on kohustatud alluma tööandja korraldustele, juhistele ja töökorrale. Kolleegium märkis lisaks, et kui lepinguga on töötajale võimaldatud teatav iseseisvus nt töö tegemise viisi, aja ja koha valikul, on töösuhte kindlakstelemiseks mh oluline töötaja alluvuse määr ehk see, mil määral ta oli seotud tööandja korraldustega töö tegemise viisi, aja ja koha kohta. Vt lähemalt RKTk 3-2-1-41-11.

<sup>36</sup> Davidov, G. The Three Axes of Employment Relationships: A Characterization of Workers in Need of Protection. – University of Toronto Law Journal 2002, Vol. 52, pp 13-16.

<sup>37</sup> Erikson, M. Rosin, A. Tuleviku töötegija õiguslik staatus. Töötaja või iseseisev teenusepakkuja. Arenguseire Keskus 2018, lk 30.

kohustatud isik on töö tegemise viisi, aja ja koha valikul olulisel määral iseseisev. Seega hõlmab Eesti õiguses alluvus töötaja määratlemise kriteeriumina endas täpsemalt tööandja õigust kontrollida ja juhtida töötaja töö tegemise viisi, aja ja kohaga seonduvat.

## 1.2. Alluvus töö tegemise viisi valikul

Traditsioonilises tööõigussuhtes juhib ja kontrollib tööandja, kus, millal ja kuidas töötaja tööd teeb. Tööandjale on oluline töö tegemise protsess, mille kulg ongi tööandja juhtida ja kontrollida. Vastukaaluks on võlaõiguslikus töösuhtes tööandjale või tellijale oluline töö lõpptulemus ja töötegijal on suuresti õigus iseseisvalt otsustada, kus, millal ja kuidas ta tööd teeb.<sup>38</sup> Rogersi arvates palkab tööandja iseseisva lepingupartneri täitma konkreetset ülesannet, mistõttu ei ole tööandjal soovi ega oskuseid ülesande täitmise protsessi korraldada, kuna ülesande täitmiseks on tarvis spetsiaalseid oskuseid.<sup>39</sup> Üks kolmest kriteeriumist, mille hindamisel peaks selguma, kas töösuhte poolte vahel on alluvussuhe või mitte, on töö tegemise viis. Teisiti öeldes, hinnata tuleb töötaja alluvuse määra tööandjale aspektides, kuidas töötaja tööd teeb. Tööandjad saavad töö tegemise viisi korraldada mitmel moel, nagu näiteks juhiste andmise või kohustuslike reeglite ja käitumiseeskirjade kehtestamise, koolituste või väljaõppe korraldamise ning töötajate hindamise, järele valvamise, kontrollimise ja distsiplineerimise kaudu.<sup>40</sup>

Üks esmane moodus tööandjal, kuidas juhtida ja kontrollida oma alluvate töö tegemise viisi, on neid koolitada ja välja õpetada jagades töötajatele kohustuslikke juhiseid töö tegemiseks vastavalt tööandja ootustele. Nagu enne öeldud, siis iseseisev lepingupartner peaks juhtima töö tegemise viisi iseseisvalt, ilma tööandja juhiste ja kontrollita, mistõttu on koolituste ja väljaõpete läbimiseks kohustamine sekkumine töötegijate iseseisvusesse töö tegemise viisi valikul, mis viitab alluvuse olemasolule töösuhtes.

---

<sup>38</sup> Käärats, E. Treier, T. Suder, S. Pihl, M. Proos, M. Töölepingu seadus. Selgitused töölepingu seaduse juurde. Tallinn: Juura 2013, lk 14. – [https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/eesmargid\\_ja\\_tegevused/Too/Toolepingu\\_seadus/selgitused\\_toolepingu\\_seaduse\\_juurde.pdf](https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/eesmargid_ja_tegevused/Too/Toolepingu_seadus/selgitused_toolepingu_seaduse_juurde.pdf) (29.04.2020)

<sup>39</sup> Rogers, B. Employment Rights in the Platform Economy: Getting Back to Basics. – Harvard Law & Policy Review 2016, Vol. 10, p 485.

<sup>40</sup> ILO. Regulating the employment relationship in Europe: A guide to Recommendation No. 198. Geneva: ILO 2013, p 38.

Koostööplatvormide vahendusel töö tegemise alustamiseks tuleb tavaliselt täita kandideerimisavaldus, osaleda telefoni teel läbiviidavas intervjuus ja läbida koolitus. Lahendis *Independent Workers' Union of Great Britain (edaspidi IWGB) vs. RooFoods Limited T/A Deliveroo* on kirjeldatud koostööplatvormi Deliveroo koolitust uutele töötajatele. Koolituse läbimiseks tuleb vaadata videosid, kus näidatakse kulleriülesannete täitmist, ja täita videost õpitu põhjal koostatud test maksimaalsele tulemusele. Videodes on rõhk asetatud kullerite hügieenile klientide toidu käitlemisel.<sup>41</sup> Lahendis *Ms M. Dewhurst vs. Citysprint UK Ltd.* on öeldud, et kulleriteenust pakkuva koostööplatvormi Citysprint heaks tööd teha soovijatel tuleb koostööplatvormiga liitumiseks läbida kahepäevane värbamisprotsess, mis kätkeb endas mh ka teadmiste testi. Edukatel testi läbijatel tuleb järgmisel päeval läbida koolitus, kus selgitatakse detailselt koostööplatvormi standartidele vastavat tööprotsessi.<sup>42</sup> Sõidujagamise teenust pakkuva koostööplatvorm Uber nõuab samuti töötajatelt koolituse läbimist. Nimelt tuleb Uberi töötajatel läbida linnas orienteerumise teemaline koolitus ja eksam.<sup>43</sup>

Töö autor toob välja veel ühe relevantse praktika, mida sõidujagamise teenust pakkuva koostööplatvorm Uber juhtide koolitamiseks kasutab. Selgub, et Uber teeb koostööd ettevõttega, mis pakub koolitusi inimestele, kelle Uberi juhikontod on deaktiveeritud kehva teenuse pakkumise põhjusel. Koolituse läbiviija annab Uberile teada inimestest, kes on koolitused edukalt läbinud, misjärel aktiveerib Uber nende juhikontod. Aloisi arvates on see Uberi kahjuks kõnekas argument, sest töökohalt koolituste saamist peetakse oluliseks kriteeriumiks, mis viitab juhtide töötaja staatusele. Samas mõonab Aloisi, et tegemist on piiripealse juhtumiga, kuna koolitusi pakub Uberist eraldiseisev ettevõtte.<sup>44</sup> Ka koolituste maksumuse peab tasuma juht, mitte Uber.<sup>45</sup>

Koolituste või väljaõppe läbimiseks kohustamine osutab tööandja õigusele korraldada töö tegemise viisi läbi juhiste andmise töötajatele, kuidas tööandja ootustele vastavalt tööülesandeid täita. Nagu selgub, siis koolituste ja väljaõpete läbiviimine töötajate

---

<sup>41</sup> IWGB vs. RooFoods Limited T/A Deliveroo. Central Arbitration Committee. 14.11.2017. Case No: TUR1/985(2016), p 46-47.

<sup>42</sup> Ms M. Dewhurst vs. Citysprint UK Ltd. Central London Employment Tribunal. 29.11.2016. Case No: 2202512/2016, pp 17-24.

<sup>43</sup> Woo, C. P. Bales, R. A. The Uber Million Dollar Question: Are Uber Drivers Employees or Independent Contractors? – Mercer Law Review 2017, Vol. 68, p 16.

<sup>44</sup> Aloisi, A. Commoditized Workers. Case Study Research on Labour Law Issues Arising from a Set of 'On-Demand/Gig Economy' Platforms. – Comparative Labor Law&Policy Journal 2016, Vol. 37, No. 3, p 676.

<sup>45</sup> Vt lähemalt Uberi veebilehelt: <https://help.uber.com/driving-and-delivering/article/quality-improvement-courses?nodeId=9deed9cc-6221-43f8-b699-aaf0d0653569> (29.04.2020)

juhendamise eesmärgil on mitmete koostööplatvormide jaoks tavapärane, mis viitab töötajate alluvusele.

Juhiste jagamine või reeglite kehtestamine ei ole omane võlaõiguslikule töösuhtele iseseisvate lepingupartnerite vahel. Vaatamata sellele kasutavad koostööplatvormid erinevaid viise töötajatele juhiste jagamiseks, kuidas teenust paremini osutada. Esiteks jagavad koostööplatvormid soovitusi töö tegemiseks oma kodulehtedel. Näiteks lahendis *Cotter vs. Lyft, INC.* juhatakse tähelepanu, et sõidujagamise teenust pakkuva koostööplatvormi Lyft kodulehel on rubriik “Reeglid teel”, kus keelatakse töötajatel kliendi ees telefoniga rääkida, paluda jootraha, suitsu järgi lõhnata või samal ajal klienti teenindades teisi inimesi transportida. Täiendavalt soovitab Lyft mh kord nädalas autot koristada, kliente teenindades naeratada, klientidele soovitud muusikat ja telefoni laadimist võimaldada. Kuigi koostööplatvormi Lyft väitel on tegemist kõigest soovitustega, mille ignoreerimisel töötajaid ei distsiplineerita, siis järgneb soovituste rikkumisele ikkagi koostööplatvormi noomitus või konto deaktiveerimine. Kohtulahendist tuleneb, et noomituse sai juht, kes sõidutas samaaegselt enda abikaasat ja klienti, ning juht, kes osutas sõiduteenust vale autoga. Kodulehel rubriigis “Korduma kippuvad küsimused” hoiatas Lyft, et deaktiveerib juhi konto, kui klient raporteerib, et juhi auto lõhnab suitsu järgi.<sup>46</sup> Teiseks jagavad koostööplatvormid soovitusi töö tegemiseks nii individuaalsete kui kollektiivsete nõuannete või tagasisidede kaudu, nagu selgub lahendist *Uber vs. Aslam, Farrar, Dawson and others.*<sup>47</sup> Viimaks jagavad mõned koostööplatvormid juhiseid ka telefoni teel. Nimelt tõi Eurofound oma uuringus välja, et koristusteenust vahendava koostööplatvormi kaudu töötamisel on töötajal võimalik koostööplatvormi töötajale helistada, et saada juhiseid, kuidas mõnda eset või pinda puhastama peab.<sup>48</sup>

Töö autor arutleb, kas kollektiivsete ja üldise sisuga juhiste või nõuannete saatmine koostööplatvormide vahendusel töötavate inimestele on piisav, väitmaks, et nad on koostööplatvormidele töö tegemise viisi osas alluvad. Antud küsimuse üle on kullerteenust osutava koostööplatvormi Deliveroo näitel arutlenud Zekić, kes arvab, et Deliveroo töö tegemiseks antavad juhised on üldise iseloomuga. Ka puuduvad igakordsed konkreetsed

---

<sup>46</sup> Cotter vs. Lyft, INC. United States District Court, N.D. California. 11.03.2015. Case No. 13-cv-04065-VC.

<sup>47</sup> Uber vs. Aslam, Farrar, Dawson and others. Employment Appeal Tribunal. 10.11.2017. Appeal No: UKEAT/0056/17/DA, p 29.

<sup>48</sup> Eurofound. Employment and working conditions of selected types of platform work. Luxembourg: Publications Office of the European Union 2018, p 28. – [https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef18001en.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef18001en.pdf) (29.04.2020)

juhised, kui kuller tellimust kliendini toimetab. Zekić asus seisukohale, et lihtsate ja eriteadmisi mittevajavate tööde puhul, mida koostööplatvormide vahendusel tehtavad tööd tihti on, ei olegi täpsed ja personaalsed juhised vajalikud. Töö lihtsuse tõttu piisab kontrolli saavutamiseks töö tegemise viisi üle, kui koostööplatvorm jagab kollektiivseid ja üldise sisuga juhiseid või nõuandeid.<sup>49</sup> Töö autor nõustub ja lisab, et koostööplatvormide vahendusel tehtavad tööd on tavaliselt lihtsad ja ka ühekülgsed, mistõttu polegi koostööplatvormidel tarvidust personaalsete juhiste jagamiseks.

Töö autor kirjeldab veel üht viisi, kuidas koostööplatvormid töötegijate töö tegemise viisi juhivad ja suunavad. Eurofound korraldas kullerite seas küsitluse, millest selgus, et koostööplatvormid jälgivad kullerite nutitelefonide abil kullerite keskmist kiirust tellimuste kohale viimisel. Mitmed kullerid ütlesid, et kehvade näitajatega töötegijate kontod deaktiveeriti. Tellimuste kohale toimetamise kiirust võivad mõjutada kulleritest sõltumatud asjaolud, nagu klient, kes viivitab tellimuse vastuvõtmisega, kuid koostööplatvormide automatiseeritud süsteemid neid mõjureid arvesse ei võta.<sup>50</sup> Aloisi tõi välja, et mõned koostööplatvormid trahvivad kullereid 15 € suuruse trahviga, kuid nad poole tunniga tellimust kliendini ei toimetata.<sup>51</sup> Saab järeldada, et töötegijate teenuse osutamise kiirus on reglementeeritud, mis tähendab, et koostööplatvormidel on ettekujutus, kuidas töötegijad teenust osutama peavad.

Ilmneb, et koostööplatvormidel on mitmeid mooduseid, kuidas töötegijatele töö tegemise viisi osas nõuandeid jagada. Töö autor toob välja, et koostööplatvormide seisukohalt on tegemist soovitusetega, mitte juhiste või reeglitega, kuid noomituste või konto deaktiveerimise vältimiseks tuleb koostööplatvormide soovitusi järgida. Töö autori arvates pole tähtis, kuidas koostööplatvormid töö tegemiseks antud nõuandeid nimetavad, sest hinnata tuleb nende sisu ja koostööplatvormide reaktsiooni, kui koostööplatvormide vahendusel tööd tegevad isikud neid ei järgi.

Töösuhte kestel kontrollivad koostööplatvormid töötegijate töö tegemise viisi hindamissüsteemi abil. Töö autori arvates on platvormitöö suurimaks eripäraks

---

<sup>49</sup> Zekić, N. Contradictory Court Rulings on the Status of Deliveroo Workers in the Netherlands. – Comparative Labor Law & Policy Journal 2019, Dispatch No. 17, pp 4-5.

<sup>50</sup> Eurofound. Employment and working conditions of selected types of platform work. Luxembourg: Publications Office of the European Union 2018, p 21.

<sup>51</sup> Aloisi, A. “With great power comes virtual freedom”: A Review of the First Italian Case Holding that (Food-delivery) Platform Workers are not Employees. – Comparative Labor Law & Policy Journal 2018, Dispatch No. 13, p 5.

hindamissüsteem, millel on kontrollifunktsioon töötegijate töö tegemise viisi üle. Samal seisukohal on Davidov, kes peab hindamissüsteemi abivahendiks töötegijate töö tegemise viisi juhtimisel ja kontrollimisel.<sup>52</sup> Töö autor selgitab, et koostööplatvormid tuginevad tööjõu valikul töötegijate hindele, mis kujuneb ühest viieni skaalal.<sup>53</sup> Kui töötegija hinne langeb alla platvormipidaja kehtestatud alampiiri, siis töötegija konto deaktiveeritakse tavaliselt ette hoiatamata, kuid lahendist *Uber vs. Aslam, Farrar, Dawson and others* selgub, et mõnikord, kui staažikamate töötegijate hinne langeb alla nõutud piiri (4,4/5), siis tema kontot ei deaktiveerita koheselt. Deaktiveerimise asemel annab koostööplatvorm töötegijale juhiseid või nõuandeid, kuidas sõidukvaliteeti parandada.<sup>54</sup> Ka lahendis *O'Connor vs. Uber Technologies, INC.* leidis kohus, et koostööplatvorm kasutab klientidelt saadud informatsiooni ja noomib kehvade tulemustega töötegijaid või deaktiveerib nende kontod.<sup>55</sup> De Stefano on täheldanud, et töötegijate hindamine klientide tagasiside ja algoritmide põhjal on platvormipidajate jaoks lihtne, kiire ja odav meede tööjõu osas valiku langetamiseks, keelates viletsat teenust pakkuvate töötegijate ligipääsu rakendusele.<sup>56</sup> Teisiti öeldes, tänu hindamissüsteemile kaob platvormipidajatel vajadus töötegijaid regulaarselt ja põhjalikult koolitada, sest kehvade näitajatega töötegijate ligipääsu rakendusele saab keelata.

Davidov toob välja, et koostööplatvormide õigust töötegijate kontod ettehoiatamata deaktiveerida on peetud alluvussuhet kinnitavaks asjaoluks, sest tegemist on distsiplineeriva meetmega töötegijatele, kes ei tee tööd viisil, mis vastaks koostööplatvormi ootustele. Davidovi arvates viitab koostööplatvormide vaba voli töötegijate kontod deaktiveerida hoopis alluvussuhte puudumisele, sest õigus ärisuhe soovitud hetkel lõpetada on lepinguvabaduse kese.<sup>57</sup> Davidoviga sama seisukohta väljendas lahendis *Cotter vs. Lyft, INC.* ka kohtunik V. Chhabria, kes tõi välja mõtte, et kontroll töö tulemuse, kuid mitte protsessi üle on viide iseseisvate lepingupartnerite vahelisele suhtele.<sup>58</sup> Davidov lisas aga, et koostööplatvormid ei piirdu tavaliselt töö tulemuse kontrollimisega, vaid kasutavad hindamissüsteemi info kogumiseks eesmärgiga tagada töötegijate allumine koostööplatvormi reeglitele töö tegemise

---

<sup>52</sup> Davidov, G. The Status of Uber Drivers: A Purposive Approach. – Spanish Labour Law and Employment Relations Journal 2017, Vol. 6, p 11.

<sup>53</sup> Töö autor lisab, et töötegijate hinne kujuneb teenindatud klientide tagasiside ja algoritmide kombinatsiooni põhjal, mis arvestavad mh vastuvõtmata jäetud tööpakkumiste arvu hetkel, kui rakendus oli aktiveeritud.

<sup>54</sup> *Uber vs. Aslam, Farrar, Dawson and others.* Employment Appeal Tribunal. 10.11.2017. Appeal No: UKEAT/0056/17/DA, p 29.

<sup>55</sup> *O'Connor v. Uber Technologies, INC.* United States District Court, N.D. California. 09.01.2015, p 37.

<sup>56</sup> De Stefano, V. Introduction: Crowdsourcing, the Gig-Economy and the Law. – Comparative Labor Law & Policy Journal 2016/ 3, Vol. 37, p 4.

<sup>57</sup> Davidov, G. The Status of Uber Drivers: A Purposive Approach. – Spanish Labour Law and Employment Relations Journal 2017, Vol. 6, p 12.

<sup>58</sup> *Cotter vs. Lyft, INC.* United States District Court, N.D. California. 11.03.2015. Case No. 13-cv-04065-VC.

viisi osas.<sup>59</sup> Ka töö autor nõustub Davidovi ja kohtunik V. Chabbria arvamustega. Töö autori arvates ei saa pelgalt koostööplatvormide õiguse töötajate kontosid deaktiveerida alusel teha järeldusi töötajate õigusliku staatuse osas, sest viletsate töötulemustega isikutega töösuhte lõpetamine on iseloomulik nii töölepingulisele kui ka võlaõiguslikule töösuhtele.

Koostööplatvormid ootavad klientidelt pärast töötajalt teenuse saamist hinnet töötajaja töö kvaliteedile. Teiste sõnadega, iga kord, kui töötajaja lõpetab tööülesande täitmise, siis raporteerib klient hinde ja kommentaaride andmisega platvormipidajale, kuidas töötajaja teenust osutas. Todoli-Signes arvab, et sel põhjusel on platvormipidajatel koostööplatvormide vahendusel töötavate inimeste üle kontroll isegi ulatuslikum kui traditsioonilisel tööandjal, kuna kõiki töötajajaid on võimalik jälgida kogu aeg. Kui traditsioonilises töösuhtes tuleb tööandjal kulude kokkuhoiu eesmärgil optimaalne arv töötajajaid kontrollivaid juhte palgata, siis koostööplatvormide jaoks on peamiselt klientide hinnitel põhinev hindamissüsteem äärmiselt soodne viis töötajajate töö kvaliteedi pidevaks jälgimiseks.<sup>60</sup>

Töö autori arvates on hindamissüsteemil veel üks positiivne külg koostööplatvormide jaoks. See on vahend kontrollimaks, kas töötajajad järgivad koostööplatvormide loodud juhiseid või reegleid. Nimelt ka koostööplatvormide kliendid on teadlikud juhistest ja reeglitest, mida töötajajatel teenust osutades oodatakse, sest suurem osa juhistest ja reeglitest on avaldatud koostööplatvormide veebilehtedel. Valitud Euroopa riikides läbi viidud uuringus jagasid mitmed erinevate koostööplatvormide vahendusel tööd tegevad inimesed kogemusi seoses koostööplatvormide vahendusel töötamisega. Mitmete töötajajate seisukohalt kasutavad kliendid ära võimu, mida nad teavad töötajajate üle olevat seoses hindamissüsteemiga. Sõidujagamise teenust pakkuva koostööplatvormi näitel võib kliendi pahameele tekitada vee või nätsu puudumine, kuna koostööplatvormide veebilehtedel on antud mõista, et suurepärasel juhul peaks mõlemat pakkuda olema.<sup>61</sup>

Woo ja Bales on välja toonud sõidujagamise teenust vahendava koostööplatvormi Uber arvates ei kontrolli nad, kas juhid järgivad teenuse osutamisel Uberi loodud juhiseid või reegleid, sest Uber ei teosta hindamisi või kontrollisõite, otsustamaks, kas juhid osutavad

---

<sup>59</sup> Davidov, G. The Status of Uber Drivers: A Purposive Approach. – Spanish Labour Law and Employment Relations Journal 2017, Vol. 6, p 12.

<sup>60</sup> Todoli-Signes, A. The 'gig economy': employee, self-employed or the need for a special employment regulation? – Transfer: European Review of Labour and Research 2017, Vol. 23(2), p 198.

<sup>61</sup> Huws, U. Spencer, N. H. Syrdal, D. S. Holts, K. Work in the European gig economy. Research results from the UK, Sweden, Germany, Austria, the Netherlands, Switzerland and Italy. Brussels, Belgium: FEPS – Foundation For European Progressive Studies 2017, p 44.

teenust viisil, mis vastab Uberi ootustele.<sup>62</sup> Töö autor ei nõustu Uberi väitega, sest hindamissüsteem on meede, mis täidab järelevalvaja või hindaja rolli töösuhetes. Selle kasutamine muudab füüsiliste hindamiste või kontrollsõitude teostamise ebavajalikuks, sest informatsioon juhtide töö tegemise viisi kohta laekub koostööplatvormini elektrooniliselt. Ka Lee jt läbiviidud uuringus pöörati tähelepanu uuele tegelikkusele, milleks on hindamissüsteemi roll olla koostööplatvormide vahendusel töötavate inimeste juhataja. Selline juhtimisviis annab platvormipidajatele võimaluse vaid mõne töötaja abil pidada järelvalvet sadade või isegi tuhandete töötegijate töö tegemise viisi üle ja kasvõi teisest riigist.<sup>63</sup> Nii arvavad ka Adams, Freedman ja Prassl, kes kirjutavad, et hindamissüsteem ja pidev järelevalve iga töötegija töö tegemise viisi üle on uus vahend töötegijate kontrollimiseks, mida traditsioonilistes töösuhetes ei kasutata.<sup>64</sup>

Töö autori arvates ei ole koostööplatvormide vahendusel tööd tegevad isikud töö tegemise viisi valikul olulisel määral iseseisvad, mis sest, et koostööplatvormide vahendusel tehtava töö korraldust uurides võib esmalt tunduda teisiti eelkõige kahel põhjusel. Esiteks ei ole koostööplatvormide vahendusel töötavad isikud platvormipidajate vahetu järelvalve all, võrreldes traditsioonilises töösuhetes töötajatega, kelle töö üle peab järelvalvet tööandja või tööandja määratud esindaja. Olenevalt töö iseloomust valdav osa töötegijaid ei kohtugi kunagi koostööplatvormi esindajatega, sest vajalik suhtlus viiakse läbi telefoni või e-kirjade abil. Teiseks, töötegijatele edastatud juhised ja nõuanded on kollektiivsed ja üldise sisuga, personaalne lähenemine on peaaegu olematu. Koostööplatvormide vahendusel tehtava töö korraldust lähemalt uurides selgus, et otsesest füüsilisest kontaktist ja personaalsest lähenemisest hoolimata on koostööplatvormidel mitmeid meetmeid juhtimaks ja kontrollimaks koostööplatvormide vahendusel töötavate isikute töö tegemise viisi.

---

<sup>62</sup> Woo, C. P. Bales, R. A. The Uber Million Dollar Question: Are Uber Drivers Employees or Independent Contractors? – Mercer Law Review 2017, Vol. 68, p 15.

<sup>63</sup> Lee, M. K. Kusbit, D. Metsky, E. Dabbish, L. Working with Machines: The Impact of Algorithmic and Data-Driven Management on Human Workers. 2015, p 1603. – <https://www.eurofound.europa.eu/sr/data/platform-economy/records/working-with-machines-the-impact-of-algorithmic-and-data-driven-management-on-human-workers> (29.04.2020).

<sup>64</sup> Adams, A. Freedman, J. Prassl, J. Rethinking Legal Taxonomies for the Gig Economy: Tax Law, Employment Law, and Economic Incentives. – Oxford Review of Economic Policy 2018, Vol. 34(3), p 4.

### 1.3. Alluvus töö tegemise aja valikul

Tööaja korraldusel on oluline roll töötaja alluvuse määra hindamisel.<sup>65</sup> TLS § 1 lg 4 kohaselt on töötaja iseseisvus töö tegemise aja valikul üks kolmest kriteeriumist, mille alusel hinnata, kas töösuhte poolte vahel on alluvussuhe. Siiski on ILO seisukohal, et töö tegemise aja kriteerium kaotab tänapäeval oma tähtsust eelkõige kahel põhjusel. Esiteks on piiratud tööandja õigus reguleerida töötajate tööaega, sest tööaeg on suuresti reguleeritud õigusaktidega (nt EL tööajadirektiiv, 2003/88/EÜ). Teiseks on info- ja kommunikatsioonivahendite kaudu tehtava töö levimine piiranud tööandja otsest kontrolli töötajate tööaja üle.<sup>66</sup> Hoolimata sellest võib töö tegemise ajaga seonduvate aspektide analüüsimine töösuhtes aidata määrata töötegija õiguslikku staatust, sest tööandjatel on õigus kontrollida tööaega osas, mis pole õigusaktidega reguleeritud.

Koostööplatvormide edukuse taga on suur hulk töötegijaid. Üks põhjustest, mis ahvatleb inimesi koostööplatvormide vahendusel tööd tegema, on võimalus tööd teha endale sobival ajal. Todoli-Signes on märkinud, et just koostööplatvormide vahendusel töötavate inimeste arvukuse tõttu ei ole platvormipidajatel vaja töötegijate tööaega reguleerida, kuna eelduslikult leiavad kliendid endale alati töötegija, kes neile soovitud teenust osutaks.<sup>67</sup>

Koostööplatvormide vahendusel töö tegemise alustamiseks tuleb töötegijal rakendus sisse lülitada ja töö tegemise lõpetamiseks rakendus välja lülitada. Koostööplatvormide jaoks ei ole oluline töötegija töötundide arv päevas, nädalas või kuus, mistõttu ei reguleerita töötegijate tööaega. Töötegijad ei ole ka kohustatud koostööplatvormide kutsel tööle asuma. Nendel põhjustel on Davidov seisukohal, et vähemalt töö tegemise aja osas on töötegijal võimalik iseseisvalt valikuid teha, mistõttu puudub töötegija ja koostööplatvormi vahel alluvussuhe.<sup>68</sup> Siiski selgub sõidujagamise teenust pakkuva koostööplatvormi Uberi näitel, et UberX<sup>69</sup> juhtidel tuleb 180 päeva jooksul vähemalt korra üks sõit pakkuda ja UberBlack juhtidel tuleb

---

<sup>65</sup> ILO. Regulating the employment relationship in Europe: A guide to Recommendation No. 198. Geneva: ILO 2013, p 43.

<sup>66</sup> *Ibid*, p 43.

<sup>67</sup> Todoli-Signes, A. The 'gig economy': employee, self-employed or the need for a special employment regulation? – Transfer: European Review of Labour and Research 2017, Vol. 23(2), p 4.

<sup>68</sup> Davidov, G. The Status of Uber Drivers: A Purposive Approach. – Spanish Labour Law and Employment Relations Journal 2017, Vol. 6, p 12.

<sup>69</sup> Töö autor selgitab, et UberX juhid pakuvad taskukohaseid igapäevasõite, kuid UberBlack juhid pakuvad luksuslikke sõite professionaalsete juhtidega. Vt lähemalt Uberi kodulehelt: <https://www.uber.com/ee/et/ride/uberx/> (29.04.2020)

30 päeva jooksul vähemalt korra üks sõit pakkuda, kuna muidu deaktiveeritakse juhi konto.<sup>70</sup> Töö autori arvates piirab niisugune nõue pakkuda kindla aja vältel vähemalt korra üks sõit töötajaja iseseisvust töö aja valikul, kuid mitte olulisel määral.

Käesoleva töö alaptk-s 1.1. sai välja toodud, et otsese füüsilise alluvuse olemasolu nõue on aja jooksul asendatud tööandja õigusega töö tegemise üle kontrolli teostada. Ka Todoli-Signes peab oluliseks tuvastada, kui palju kontrolli on tööandjal õigus teostada. Pelgalt asjaolu, et koostööplatvormid ei reguleeri töötajate tööaega, ei muuda töötajaid iseseisvateks lepingupartneriteks. Koostööplatvormidel puudub vajadus töötajate töö tegemise aega kontrollida. Juhul, kui platvormipidajad kehtestaksid tööaja regulatsioonid, siis töötajad peaksid kuuletuma. Järelikult tööandjate valik jätta teostamata tööandja staatusest tulenevad õigused ei tähenda, et tööandjatel need õigused puuduksid.<sup>71</sup> Töö autor toob välja, et mõned koostööplatvormid nagu Uber on asunud osades riikides töötajate tööaega piirama, kohustades iga järjestikkuse 12 tunnise tööpäeva kohta 6 tundi puhkama. Juhtidel tuleb piirangutele alluda, sest sõidujagamise rakendus lülitab enda automaatselt välja, kui juht pole piisavalt pikka puhkepausi võtnud.<sup>72</sup> Sõidujagamise teenust vahendava koostööplatvormi poolt on tegemist aruka muudatusega, et vältida väsimusest põhjustatud õnnetusi, kuid samal ajal kinnitab kirjeldatud muudatuse ellu viimine Todoli-Signes'i seisukohta. Töö autor nõustub Todoli-Signes'i seisukohaga osaliselt. On tõsi, et töötajad peavad järgima tööaja regulatsiooni või töösuhte koostööplatvormiga lõpetama, kui koostööplatvorm otsustab Uberi kombel tööaega reguleerida, kuid kohtutele loeb töötajate õigusliku staatuse hindamisel vaid tööaja tegelik korraldus, mitte koostööplatvormi õigus tööaega soovi korral reguleerida.

Töö autori arvates on oluline välja tuua, et õiguskirjanduses on peetud koostööplatvormide valikut jätta töötajate tööaeg reguleerimata heaks strateegiaks. Tegemist on pidepunktiga, mida koostööplatvormide kaitsjad kasutavad, et õigustada töötajate iseseisva lepingupartneri staatust.<sup>73</sup> Ka töö autor on päri, et arvukas töötajate hulk on äärmiselt soodne võimalus jätta töötajate tööaeg reguleerimata, võttes arvesse, et töötajate

---

<sup>70</sup> Woo, C. P. Bales, R. A. The Uber Million Dollar Question: Are Uber Drivers Employees or Independent Contractors? – Mercer Law Review 2017, Vol. 68, p 14.

<sup>71</sup> Todoli-Signes, A. The 'gig economy': employee, self-employed or the need for a special employment regulation? – Transfer: European Review of Labour and Research 2017, Vol. 23(2), p 6.

<sup>72</sup> Siddiqui, F. Uber mandates a six-hour rest period for frequent drivers. The Washington Post 12.02.2018. – <https://www.washingtonpost.com/news/dr-gridlock/wp/2018/02/12/uber-mandates-a-six-hour-rest-period-for-frequent-drivers/> (29.04.2020)

<sup>73</sup> Ewing, K. D. Hendy QC, J. Jones, C. The universality and effectiveness of labour law. European Labour Law Journal 2019, Vol. 10(3), p 336.

iseseisvus töö tegemise aja valikul on kõnekas argument, vaidlemaks töötegijate töötajaks liigitamise vastu.

Eeltoodule lisaks paneb koostööplatvormide vahendusel tehtava töö tegelik korraldus arutlema, kas töötegijad on töö tegemise aja valikul piisavalt iseseisvad või mitte. Töö autor toob välja, et töötegijad ei ole küll kohustatud koostööplatvormide kutsel tööle asuma, kuid tänu erinevatele meetmetele survestavad koostööplatvormid töötegijaid ikkagi kindlatel aegadel tööd tegema.

Töö autor selgitab, et koostööplatvormid kasutavad hinnastamissüsteemi, kus nõudluse kasvades tasu töö eest tõuseb. Nõudluse kasvades edastatakse töötegijale koostööplatvormipoolne sõnum, kutsudes töötegijat tööle asuma, kuid töötegijad ei ole kohustatud sõnumile reageerima. Lahendist *IWGB vs. RooFoods Limited T/A Deliveroo* selgub, et koostööplatvorm Deliveroo varustab töötegijaid infoga, millal nõudlus kullerteenuse osas kasvab. Info jagamise eesmärk on aidata kulleritel otsustada, mis hetkel tööle asuda.<sup>74</sup> Töö autori arvates on kirjeldatud hinnastamissüsteemi ülesanne motiveerida rohkem töötegijaid kõrgema nõudlusega aegadel rakendust aktiveerima ja tööd alustama. Lee jt läbiviidud uuringus selgus, et paljud töötegijad asuvadki tööle alles pärast nõudluse kasvust informeeriva sõnumi saamist.<sup>75</sup> Means ja Seiner on välja toonud ühe juhi kogemuse koostööplatvormi vahendusel töötamisega. Sõidujagamise teenust pakkuva koostööplatvormi Uberi juht räägib, et ta töö tegemise aeg oli tugevalt mõjutatud koostööplatvormi poolt. Ta selgitab, et sõitis alati, tuginedes iganädalastele e-kirjadele, kus informeeriti aegadest, mil nõudlus juhtide järgi oli suurem, nagu näiteks kontsertide, pesapallimängude, konverentside toimumise ajal. Ka reede ja laupäeva õhtuti sai juht telefonile sõnumeid, mis teavitasiid kõrge nõudlusega kellaaja kätte jõudmisest. Kõrge nõudlusega kellaajal oli sõidu hind kahe- või kolmekordne. Juhi sõnul on oma töö aega vabalt valides võimatu mõistlikus suuruses sissetulekut teenida.<sup>76</sup>

Koostööplatvormidel on ka tavaline praktika maksta lisatasu töötegijatele, kes on rakendusse pikka aega sisse logitud.<sup>77</sup> Näiteks Uber premeerib töötegijad, kes töötavad kõige rohkem

---

<sup>74</sup> *IWGB vs. RooFoods Limited T/A Deliveroo*. Central Arbitration Committee. 14.11.2017. Case No: TUR1/985(2016), p 74.

<sup>75</sup> Lee, M. K. Kusbit, D. Metsky, E. Dabbish, L. Working with Machines: The Impact of Algorithmic and Data-Driven Management on Human Workers. 2015, p 8.

<sup>76</sup> Means, B. Seiner, J. Navigating the Uber Economy. – U.C. Davis Law Review 2016, Vol. 49, p 1542.

<sup>77</sup> Lee, M. K. Kusbit, D. Metsky, E. Dabbish, L. Working with Machines: The Impact of Algorithmic and Data-Driven Management on Human Workers. 2015, p 5.

tunde või teenivad kõige suurema sissetuleku, kuid konkureerimine preemiale on võimatu, kui ei järgita Uberi soovitusi töötamise aja osas.<sup>78</sup> Cunningham-Parmeter toob välja, et sõidujagamise teenust pakkuv koostööplatvorm Lyft ei arvesta maha teenustasu, mis on tavaliselt u 20% sõidu hinnast, kui töötajad töötavad rohkem kui 40 tundi nädalas.<sup>79</sup> Lisaks harrastab koostööplatvorm Lyft praktikat, kus edastab nädala algul sõidujagajatele sõnumi, kutsudes neid üles pakkuma nädala jooksul kindel arv sõite, et teenida nädala lõpus preemia.<sup>80</sup>

Selgub, et kirjeldatud meetmete eesmärk on survestada töötajaid tööle asuma aegadel, mil nõudlus töö järgi kasvab. Koostööplatvormide hinnastamispoliitika on suunatud töötajate tööaja reguleerimisele. Means ja Seiner toovad välja, et Uberi seisukohalt peegeldavad Uberi soovitused kõigest turunõudlust ja juhivad on vabad otsustama töö tegemise aja üle, isegi kui töötajad tundsid survet Uberi soovitustele reageerida.<sup>81</sup> Töö autori arvates on tõenäoline, et koostööplatvormide surve ka toimib, sest väikese nõudlusega perioodidel peavad töötajad asjatult tööd ootama, mis tähendab rahalist kadu, kuna töötajad teenivad raha täidetud tööülesannete pealt. Ilmneb, et väikese nõudlusega perioodidel on ka töö hind väiksem, kui kõrge nõudlusega perioodidel. Töö autor tõi enne välja, et võimalus tööd teha endale sobival ajal, on üks peamine motivaator, miks inimesed koostööplatvormi vahendusel töötada soovivad. Töö autori arvates on koostööplatvormide lubadus pakkuda paindlikku tööaega petlik, sest koostööplatvormid reguleerivad tööaega varjatult ja peamiselt töö hinna kaudu. Hoides töö hinna madala nõudlusega perioodidel märksa madalamal, survestavad koostööplatvormid töötajaid tööd tegema perioodidel, kui töö hind on kõrgem.

De Stefano kritiseerib kullerteenust pakkuva koostööplatvormi Deliveroo eeskirju, mis võeti vastu 2017. aasta novembris.<sup>82</sup> Uute eeskirjade kohaselt tuleb kulleritel iga nädala alguses töötundide saamiseks võistelda, broneerides töötamise aja ette. Heade tulemustega kullerid saavad töötamise aja osas esimesena valiku teha, mis tähendab, et osade kullerite heaks ei pruugi töötunde jaguda. Maksimaalselt on kulleritel võimalik töötada 55 tundi nädalas. Broneering ei ole siduv, sest selle saab igal hetkel tühistada. Deliveroo toob muutuste

---

<sup>78</sup> Means, B. Seiner, J. Navigating the Uber Economy. – U.C. Davis Law Review 2016, Vol. 49, p 1542.

<sup>79</sup> Cunningham-Parmeter, K. From Amazon to Uber: Defining Employment in the Modern Economy. – Boston University Law Review 2016, Vol. 96, p 1687.

<sup>80</sup> Mason, S. High score, low pay: why the gig economy loves gamification. The Guardian 20.11.2018. – <https://www.theguardian.com/business/2018/nov/20/high-score-low-pay-gamification-lyft-uber-drivers-ride-hailing-gig-economy> (29.04.2020)

<sup>81</sup> Means, B. Seiner, J. Navigating the Uber Economy. – U.C. Davis Law Review 2016, Vol. 49, pp 1542-1543.

<sup>82</sup> De Stefano, V. Platform work and labour protection. Flexibility is not enough. Kluwer Law International blog Regulation for Globalization 23.05.2018. – <http://regulatingforglobalization.com/2018/05/23/platform-work-labour-protection-flexibility-not-enough/> (29.04.2020). Töö autor märgib, et samal kuul ehk 2017. aasta novembris sai Deliveroo kohtust võidu lahendis IWGB vs. RooFoods Limited T/A Deliveroo, kui kohus asus seisukohale, et Deliveroo kullerid on iseseisvad lepingupartnerid.

ajendina välja kullerite tagasiside, milles kullerid kurdavad tööülesannete nappust. Uus süsteem reguleerib tööülesannete nõudluse-pakkumise suhet ning tagab kulleritele suurema kindluse sissetuleku suuruse planeerimisel.<sup>83</sup> De Stefano arutleb, kas töötegijaid saab ikka pidada töö aja valikul iseseisvateks, kui töötundide saamiseks peab konkureerima, mis sest, et broneering ei garanteeri isegi tööülesannete saamist. Ka Belgia vaidlusorgan asus Deliveroo uute eeskirjadega tutvudes seisukohale, et töötegijad ei ole iseseisvad töö tegemise aja korraldamisel.<sup>84</sup> Austraalia Transporditöötajate Liidu sekretär M. Kaine märgib, et kullerite töötingimused on pea sama kehvad kui sajand tagasi, sest kullerid sõltuvad tööandjast, kes otsustab kuna, kui palju ja kas üldse keegi tööd saab teha.<sup>85</sup> Töö autor on nõus, et koostööplatvormi Deliveroo seatud ajalised piirangud ei räägi töötegijate iseseisva lepingupartnerite staatuse kasuks. Iseseisvus töö tegemise aja valikul tähendab põhiliselt võimalust töötada endale sobival ajal, kuid Deliveroo uus süsteem piirab ajalist vabadust. Töö autori arvates paneb uus süsteem Deliveroo kullerid olukorda, kus neil tuleb tööaja planeerimisel loota, et neile sobival ajal on vabu aegasid töö tegemiseks, mida broneerida. Kui vabu aegasid kullerile sobival ajal ei ole, siis tuleb kulleril leppida aegadega, mis on veel alles jäänud. Nagu öeldud, siis töö autori arvates viitab kirjeldatud süsteem töötegijate töötaja staatusele.

Lahendist *Ms M. Dewhurst vs. Citysprint UK Ltd.* tuleneb, et osad koostööplatvormid küll lubavad töötegijatele töö tegemise aja valikul iseseisvust, kuid tegelikkuses see nii ei ole. Selgub, et kulleriteenust pakkuval koostööplatvormil Citysprint on operaatorid, kellelt kulleritel tuleb pikemalt töölt eemal viibimiseks luba küsida. Citysprinti operaator oli palunud töötegijal pikemalt puhata septembri asemel augustis, sest septembris oleks koostööplatvormil töötegijaid nappinud. Samas lahendis kirjeldas kuller ka olukorda, kus Citysprinti operaator ütles, et kulleril tuleb töötada vähemalt kolmel korral nädalas, kuna muidu pole koostööplatvormil mõttet teda kullerite nimistus hoida.<sup>86</sup> Lõpetuseks tõi kuller näite situatsioonist, kus ta tundis end kehvasti, mistõttu andis ta operaatorile märku, et lõpetab tööpäeva. Operaator oli keelanud kulleril tööpäev lõpetada, sest talle polnud asendajat. Kuller

---

<sup>83</sup> Tims, A. Gig economy ruling has Deliveroo riders without rights and buying their own kit. The Guardian 19.11.2017. – <https://www.theguardian.com/business/2017/nov/19/gig-economy-ruling-deliveroo-riders-equipment-basic-employment-rights#maincontent> (29.04.2020)

<sup>84</sup> De Stefano, V. Platform work and labour protection. Flexibility is not enough. Kluwer Law International blog Regulation for Globalization 23.05.2018. – <http://regulatingforglobalization.com/2018/05/23/platform-work-labour-protection-flexibility-not-enough/> (29.04.2020)

<sup>85</sup> Chau, D. Deliveroo sued by former worker who alleges exploitation and underpayment. ABC News 28.08.2019. – <https://www.abc.net.au/news/2019-08-28/deliveroo-case-ex-worker-alleges-exploitation/11454870> (29.04.2020)

<sup>86</sup> Ms M. Dewhurst vs. Citysprint UK Ltd. Central London Employment Tribunal. 29.11.2016. Case No: 2202512/2016, pp 44-45.

kuuletus, sest kartis, et töölt lahkudes ei anta talle järgmine kord rohkem tööülesandeid.<sup>87</sup> Töö autori arvates on kirjeldatud olukordades tegemist töötegijate iseseisvuse olulisel määral piiramisega töö tegemise aja valikul, kuid möönab, et koostööplatvormi Citysprint tööaja korraldus on palju piiravam, kui teistel koostööplatvormidel, mida käesoleva töö raames on uuritud. Koostööplatvormi Citysprint poolt töötegijate tööaja korraldus ei tohiks anda alust kahelda, et koostööplatvorm kontrollib töö tegemise ajaga seonduvat tööõiguslikule suhtele iseloomulikult.

Tööõigussuhtes kaitsevad töötajat tööandja omavoli eest tööaja reguleerimisel õigusaktidega reguleeritud miinimumnõuded, mida tööandjal on töötaja tervise kaitseks ja inimväärikuse tagamiseks vaja jälgida.<sup>88</sup> Töö autori arvates erineb koostööplatvormide vahendusel tehtava töö ja traditsioonilise töö tööaja korraldus üksteisest märgatavalt mitmel põhjusel. Selgub, et koostööplatvormide vahendusel töötavad inimesed ei ole kohustatud koostööplatvormi kutsel tööle asuma. Nad on valdavalt iseseisvad otsustama tööaja alguse ja lõpu ning puhkeaja üle. Koostööplatvormidel ei ole võimalik töötegijaid ületunnitööks kohustada, kuigi koostööplatvormide kriitikud leiavad, et madal töötasu kohustab inimväärse tasu teenimiseks ületunnitööd tegema. Sellest hoolimata on töö autori arvates tegemist märkimisväärse iseseisvusega töö tegemise aja valikul, mida tuleb alluvuse määra hindamisel arvestada.

Tähelepanuta ei saa aga jätta koostööplatvormide hinnastamispoliitikat, mis survestab töötegijaid kõrge nõudlusega perioodil töötama. Töö autori arvates on koostööplatvormide lubadus pakkuda paindlikku tööaega petlik, sest koostööplatvormid reguleerivad tööaega varjatult ja peamiselt töö hinna kaudu. Ka kohustus töötamise aega ette broneerida on riive töötegijate iseseisvusele töö tegemise aja valikul. Töö autor leiab, et koostööplatvormid küll lubavad paindlikku tööaega, mille üle on otsustusõigus vaid töötegijatel endal, kuid reaalsuses kasutavad nad mitmeid meetmeid, mis piiravad töötegijate vabadust töö tegemise aja osas otsustada.

---

<sup>87</sup> Ms M. Dewhurst vs. Citysprint UK Ltd. Central London Employment Tribunal. 29.11.2016. Case No: 2202512/2016, p 49.

<sup>88</sup> Miidla-Vanatalu, M. Töö- ja puhkeaeg. Tööinspeksioon 2014, lk 2. – [https://www.ti.ee/fileadmin/user\\_upload/Too\\_ja\\_puhkeag\\_EST.pdf](https://www.ti.ee/fileadmin/user_upload/Too_ja_puhkeag_EST.pdf) (29.04.2020)

#### 1.4. Alluvus töö tegemise koha valikul

Viimane kriteerium, millel alluvuse määra kindlakstegemisel peatuda tuleb, on töötaja iseseisvuse määr töö tegemise koha valikul. Koostööplatvormi rakenduse sisse lülitamisel annavad töötegitjad mõista oma tahtest tööd tegema hakata. Koostööplatvormide süsteemid on üles ehitatud pakkuma töötegitajale tööd tema vahetuses läheduses. Teisiti öeldes, tööpakkumise peaks saama tööle kõige lähemal olev töötegitaja. Olenevalt koostööplatvormide tingimustest on töötegitajal mõned sekundid või minutid aega otsustada, kas võtta tööpakkumine vastu või mitte.<sup>89</sup>

Koostööplatvormide tööpõhimõtteid põhjalikumalt analüüsivalt võib väita, et töötegitajad on töö tegemise koha valikul iseseisvad, sest platvormipidajad ei reguleeri otseselt töötegitajate töö tegemise kohaga seonduvat. Koostööplatvormide vahendusel tööd tegevatel isikutel on võimalik tööd teha igas linnas, kus koostööplatvorm tegutseb.<sup>90</sup> Ka võivad töötegitajad rakenduse sisse lülitada soovitud linnaosas, kuid töö autor toob välja, et töötegitajate jaoks on kasumlikum paikneda kõrgema nõudlusega piirkondades. Näiteks lahendis *IWGB vs. RooFoods Limited T/A Deliveroo* selgitatakse, et kulleritel, kes soovivad suurendada võimalust tööd saada, tasub paigutada end populaarsete toidukohtade vahetusse lähedusse.<sup>91</sup> Sõidujagamise teenust pakkuvate töötegitajatega tehtud intervjuudes on selgunud, et koostööplatvormid varustavad töötegitajaid tööpiirkonna kaartidega, millel on märgistatud kõrgema nõudlusega alad. Kõrgema nõudlusega alal tööd pakkudes on töötegitajate kasum tehtud töö kohta kõrgem, sest töö hind tõuseb, kui menukas piirkonnas napib töötegitajaid.<sup>92</sup> Töö autori arvates selgub taas, nagu ka eelmises alapeatükis, et koostööplatvormid jagavad töötamise koha osas soovitusi, mis küll ei ole kohustuslikud, kuid survestavad töötegitajaid töötama kindlates piirkondades.

M. K. Lee jt läbiviidud uuringus selgus sõidujagamise teenust pakkuva koostööplatvormi näitel, et ehkki tööülesande pakkumine juhile peaks toimuma läheduse alusel, siis arvesse võetakse ka muid asjaolusid, nagu juhi hinne ning rakenduse aktiveerimise aeg. Seetõttu saavad juhid aeg-ajalt tööülesandeid klientidelt, kes ei ole juhtide vahetus läheduses. Juht, kes

<sup>89</sup> *IWGB vs. RooFoods Limited T/A Deliveroo*. Central Arbitration Committee. 14.11.2017. Case No: TUR1/985(2016), pp 69-71.

<sup>90</sup> Vt lähemalt Uberi kodulehelt: <https://help.uber.com/driving-and-delivering/article/kus-saan-uberiga-s%C3%B5ita?nodeId=8f6be41b-6491-422c-9087-ff3319638e07> (29.04.2020)

<sup>91</sup> *IWGB vs. RooFoods Limited T/A Deliveroo*. Central Arbitration Committee. 14.11.2017. Case No: TUR1/985(2016), p 71.

<sup>92</sup> Lee, M. K. Kusbit, D. Metsky, E. Dabbish, L. Working with Machines: The Impact of Algorithmic and Data-Driven Management on Human Workers. 2015, p 2.

ei soovi ebamõistlikult pikka vahemaad kliendi juurde sõita, võib tööülesandest keelduda.<sup>93</sup> Töö autor selgitas käesoleva töö alapeatükis 1.2., et koostööplatvormid tuginevad tööjõu valikul töötajate hindele, mis kujuneb ühest viieni skaalal. Põhiline faktor lisaks kliendi antud hindele, mis mõjutab hinnagut töötajate kohta, on vastuvõetud ja vastamata jäetud tööülesannete hulk. See on leidnud kinnitust ka lahendis *Uber vs. Aslam, Farrar, Dawson and others*, kus selgus, et Uber on teavitanud juhte vajalikkusest aktsepteerida 80% sõitudest.<sup>94</sup> Ka koostööplatvormi Uberi juhendist juhtidele on selgunud, et Uber ootab, et juhid aktsepteeriks kõik tööd. Uber võtab ühendust juhtidega, kes töödest keelduvad.<sup>95</sup> Samuti nõuab koostööplatvorm Deliveroo, et töötajad aktsepteeriks vähemalt 80% tööd, sest muidu nende konto deaktiveeritakse.<sup>96</sup> Töö autor arvab, et hindamissüsteem paneb töötajad olukorda, kus nad on sunnitud võtma vastu ka tööülesandeid, mille asukoht pole neile meelepärane (nt on töö asukoht linnast väljas). Tööülesandest keeldumisel töötajaja hinne langeb ja platvorm võtab temaga ühendust. Halvimal juhul tema konto deaktiveeritakse. Töötajatele on töö asukoht oluline, kuna töö asukohani sõitmise eest tuleb kulud kanda töötajal endal. See jt kirjutavad, et asjatundlikud töötajad on õppinud soovimatuid tööülesandeid vältima koostööplatvormi rakendust aeg-ajalt välja lülitades, sest kaugemaid tööülesandeid määratakse töötajatele, kes on tööd pikalt ootama pidanud.<sup>97</sup>

Just sõidu- ja kullerteenuse osutamise tegelevate koostööplatvormide vahendusel töötamine toob kaasa ühe töö tegemise kohaga seonduva piirangu. Nimelt *IWGB vs. RooFoods Limited T/A Deliveroo* lahendist selgub, et kullerid ei ole töö aktsepteerimisel teadlikud, kuhu tellimus toimetada tuleb. Kohaletoimetamise asukohast saavad kullerid teada pärast tellimuse kätte saamist.<sup>98</sup> Ka sõidujagamise teenust osutavad töötajad ei ole sõidu vastuvõtmisel teadlikud, kuhu klient sõita soovib. *Uber vs. Aslam, Farrar, Dawson and others* lahendis avaldati, et koostööplatvormid ei soovita juhtidel ka klientidega telefoni teel ühendust võtta, et sõidu sihtkohta uurida.<sup>99</sup> Sihtkoha varjamise põhjus võib peituda koostööplatvormide kartusel, et

---

<sup>93</sup> Lee, M. K. Kusbit, D. Metsky, E. Dabbish, L. Working with Machines: The Impact of Algorithmic and Data-Driven Management on Human Workers. 2015, p 4.

<sup>94</sup> Uber vs. Aslam, Farrar, Dawson and others. Employment Appeal Tribunal. 10.11.2017. Appeal No: UKEAT/0056/17/DA, p 29.

<sup>95</sup> Woo, C. P. Bales, R. A. The Uber Million Dollar Question: Are Uber Drivers Employees or Independent Contractors? – Mercer Law Review 2017, Vol. 68, p 16.

<sup>96</sup> Gregoire, D. Delivering for FoodTech: at your own risk. ETUI (publisher): HesaMag#16 The future of work in the digital era, 2017, p 20. – [https://www.etui.org/content/download/33200/308013/file/Hesamag\\_16\\_EN.pdf](https://www.etui.org/content/download/33200/308013/file/Hesamag_16_EN.pdf) (29.04.2020)

<sup>97</sup> Lee, M. K. Kusbit, D. Metsky, E. Dabbish, L. Working with Machines: The Impact of Algorithmic and Data-Driven Management on Human Workers. 2015, p 5.

<sup>98</sup> IWGB vs. RooFoods Limited T/A Deliveroo. Central Arbitration Committee. 14.11.2017. Case No: TUR1/985 (2016), p 72.

<sup>99</sup> Uber vs. Aslam, Farrar, Dawson and others. Employment Appeal Tribunal. 10.11.2017. Appeal No: UKEAT/0056/17/DA, p 19.

töötajad ei soovi ebamugavamate sihtkohtadega töötasi vastu võtta. Tööst keeldumine pärast töö aktsepteerimist langetab töötajaja hinnet. Töö autori arvates viitab kirjeldatud töökorraldus töötajate töötaja staatusele, sest iseseisvatel lepingupartneritel peaks enne töö vastuvõtmist olema võimalik otsustada, kas töö teostamise asukoht neile sobib.

Koostööplatvormide sõnul saavad sõidu- ja kullerteenust osutavad töötajad marsruudi iseseisvalt valida, mis on otstarbeks näiteks olukorras, kus töötajaja teab, et koostööplatvormi soovitud marsruudil on ummik. Kohtulahenditest selgub, et koostööplatvormid soovivad töötajatele marsruuti, kuid töötajad ei ole kohustatud soovitud jälgima.<sup>100</sup> Soovitud eirates riskivad töötajad aga kliendi pahameele korral, et koostööplatvorm teostab kliendile kompensatsiooniks tagasimakse juhi töötasust.<sup>101</sup> Seega probleemide vältimiseks tuleb sõidujagajatel ja kulleritel jälgida koostööplatvormide juhiseid, millist marsruuti valida.

Töö tegemise koha valiku kriteeriumi analüüsimise tulemusel selgub, et töötajatel on rohkem iseseisvust töö tegemise koha valikul, kui töötajatel traditsioonilises töötajussuhtes, kus töötajal tuleb tööd teha enamasti töötandja asukohas.<sup>102</sup> Nimelt koostööplatvormide vahendusel tööd tegevate isikutel on võimalus alustada tööd vabalt valitud kohas, sest töö alustamiseks tuleb neil vaid koostööplatvormi rakendus sisse lülitada. Teisiti öeldes, koostööplatvormid ei kohusta neid tööd alustama kindlas piirkonnas. Vastukaaluks selgub, et töötajatel pole võimalik tööd keelduda ilma, et nende hinne langeks, mistõttu tuleb neil tööd teha ka mitte meelepärastes kohtades. Kulleritele ja sõiduteenuse pakkujatele pole ka töö aktsepteerimise hetkel teada sihtkoht, kuhu pakk või klient toimetada tuleb, mistõttu alluvad nad töö autori arvates töö tegemise koha valikul osaliselt ikkagi koostööplatvormile.

## 1.5. Alluvuse kriteeriumi asjakohasus

Kohtunikud ja töötajuste adlased on kimbatuses koostööplatvormide vahendusel töötavate isikute õigusliku staatuse määratlemisel. Töö autor toob näitena välja, et pärast faktiliste asjaolude analüüsimist ja alluvuse kriteeriumi hindamist ei võtnud kohtunik V. Chhabria

<sup>100</sup> IWGB vs. RooFoods Limited T/A Deliveroo. Central Arbitration Committee. 14.11.2017. Case No: TUR1/985 (2016), p 72.

<sup>101</sup> Uber vs. Aslam, Farrar, Dawson and others. Employment Appeal Tribunal. 10.11.2017. Appeal No: UKEAT/0056/17/DA, p 29.

<sup>102</sup> Töö autor märgib, et samas ka kaugtöö (kaugtöö on reguleeritud TLS § 6 lõikes 4) tegemise kokkulepe annab töötajale suurema vabaduse valida töö tegemise koht (töö tegemine väljaspool töötandja ettevõtet). Vt lähemalt Käärats, E. Treier, T. Suder, S. Pihl, M. Proos, M. Töölepingu seadus. Selgitused töölepingu seaduse juurde. Tallinn: Juura 2013, lk 14.

lahendis *Cotter vs. Lyft, INC.* töötegijate õigusliku staatuse osas seisukohta. Tema tabavat arvamust, kus ta kirjeldab, mis tunne on töötegijate õiguslikku staatust kindlaks teha, on õiguskirjanduses väga palju tsiteeritud. Kohtunik leidis, et tal paluti panna kuubik ühte või teise ümmargusse auku.<sup>103</sup> See lihtsalt ei saa sobituda. Ta täpsustas, et 20. sajandil välja töötatud alluvuse kriteerium ei ole sobiv adresseerima 21. sajandi probleeme.<sup>104</sup>

Töö autor leiab, et alluvuse kriteeriumi abil koostööplatvormide vahendusel töötavate isikute õigusliku staatuse kindlakstegemisel ilmnes mitmeid põhjuseid, mille tõttu ei anna alluvuse kriteeriumi kasutamine tihti selget seisukohta, kas koostööplatvormide vahendusel töötavad isikud on töötajad või iseseisvad lepingupartnerid.

Selgub, et alluvuse kriteeriumi kasutamine annab platvormitöötajate töökorraldust analüüsidest segased ja vastuolulised tulemused. Töö autori seisukohalt pakuvad töö tegemise viisi, aja ja koha kriteeriumid väga palju ainet, analüüsima koostööplatvormide vahendusel tööd tegevate isikute tegelikku töökorraldust ja alluvuse määra, kuid, nagu öeldud, analüüsi tulemused on segased ja vasturääkivad. Töö tegemise viisi hindamisel selgub, et töötegijad peavad koostööplatvormidega liitumiseks läbima testid ja koolitused, kuid töösuhte kestel täiendav väljaõpe puudub. Koostööplatvormid edastavad töötegijatele peamiselt kollektiivseid nõuandeid töö tegemiseks (nt koostööplatvormi veebilehe kaudu), personaalseid juhiseid koostööplatvormid tavaliselt ei jaga. Samas töö autori arvates on koostööplatvormide vahendusel tehtavad tööd tavaliselt lihtsad ja ka ühekülgsed, mistõttu polegi koostööplatvormidel tarvidust personaalsete juhiste jagamiseks. Töösuhtes füüsilised hindamised ja kontroll puudub (nt kontrollsõidud), kuid tagasiside saadakse igalt kliendilt hindamissüsteemi abil, mistõttu võib kontroll olla isegi ulatuslikum, kui traditsioonilises töös. Koostööplatvormid noomivad ja deaktiveerivad viletsaid töötegijaid. Töö tegemise aja hindamisel selgub, et koostööplatvormide vahendusel töötavad inimesed ei ole kohustatud koostööplatvormi kutsel tööle asuma. Nad on valdavalt iseseisvad otsustama tööaja alguse ja lõpu ning puhkeaja üle. Koostööplatvormidel ei ole võimalik töötegijaid ületunnitööks kohustada. Töö tegemise koha hindamisel selgub, et koostööplatvormide vahendusel tööd tegevate isikutel on võimalus alustada tööd vabalt valitud kohas, sest töö alustamiseks tuleb neil vaid koostööplatvormi rakendus sisse lülitada. Teisiti öeldes, koostööplatvormid ei kohusta neid tööd alustama kindlas piirkonnas. Kuid nagu käesoleva töö eelmistes lõikudes

---

<sup>103</sup> Inglise keeles “*handed a square peg and asked to choose between two round holes*”.

<sup>104</sup> *Cotter vs. Lyft, INC.* United States District Court, N.D. California. 11.03.2015. Case No. 13-cv-04065-VC.

sai välja toodud, siis koostööplatvormide loodud hinnastamissüsteemi abil survestavad koostööplatvormid rahalist stiimulit kasutades tegema tööd kindlatel aegadel ja kohas.

Koostööplatvormide vahendusel töötavate isikute õigusliku staatuse kindlakstegemiseks tuleb neid kõiki aspekti hinnata koos, et jõuda järeldusele, kas alluvuse kriteerium on täidetud. Võttes arvesse, et analüüsi tulemused on segased ja vastuolulised, siis on keeruline seisukohta võtta, kas tegemist on töötajate või iseseisvate lepingupartneritega. Rosin, kes käsitleb samuti klassikaliste eristamiskriteeriumite kitsaskohti, toob välja, et on ebaselge, kui palju ja millised kriteeriumid peaksid olema täidetud töötegija klassifitseerimiseks töötajaks või iseseisvaks lepingupartneriks.<sup>105</sup> Samal arvamusel on ka Rogers, kes leiab, et kuigi töötaja alluvuse määr on tööõigussuhte tuvastamise alus, siis pole selge, miks see nii on ja millised aspektid loevad enim ning kui palju kontrolli peab tööandjal olema, et poolte vahel tekiks töölepinguline suhe.<sup>106</sup> Kuna pole selge, millised kriteeriumid mis ulatuses peavad täidetud olema, siis võibki kohtuvaidluses üks kohtunik otsustada töötegijate töötaja staatuse kasuks ja teine iseseisva lepingupartneri staatuse kasuks või jätta kohtunik V. Chabbria eeskujul seisukoht üldse võtmata.

Töö autori arvates on analüüsi tulemused segased ja vastuolulised, sest uued tehnoloogilised lahendused on töökorraldust oluliselt muutnud, mida tihti traditsiooniliste kriteeriumite kohaldamisel ei arvestata. Barrio analüüsib koostööplatvormide vahendusel töötavate isikute õigusliku staatuse küsimuses vastuolulisi Hispaania kohtulahendeid ja toob välja, et alles 2019. aastal võttis Hispaania kohus oma lahendis arvesse, et uued infotehnoloogilised võimalused muudavad fundamentaalselt koostööplatvormide vahendusel tehtava töö töökorraldust. Ennekõike küsimustes, kuidas kontrollida töötegijate töö tegemise viisi ja kus ja kuna tööd tehakse.<sup>107</sup>

Ilmneb, et koostööplatvormid kontrollivad ainult nende jaoks olulisi aspekte, mis suurendab oluliselt töökorralduse paindlikkust ennekõike töö tegemise aja ja koha osas. Töö autor märgib, et platvormitöö paindlikkus on üks peamiseid põhjuseid, miks väga paljud inimesed soovivad platvormitööd teha. Barrio tõi välja, et koostööplatvormide kasutuses on suur valik tööjõudu, mistõttu pole töötegijate võimalus oma tööaega valida märkimisväärse mõjuga

---

<sup>105</sup> Erikson, M. Rosin, A. Tuleviku töötegija õiguslik staatus. Töötaja või iseseisev teenusepakkuja. Arenguseire Keskus 2018, lk 39.

<sup>106</sup> Rogers, B. Employment Rights in the Platform Economy: Getting Back to Basics. – Harvard Law & Policy Review 2016, Vol. 10, p 482.

<sup>107</sup> Barrio, A. Contradictory decisions on the employment status of platform workers in Spain. – Comparative Labor Law & Policy Journal 2020, Dispatch No. 20, pp 5-6.

koostööplatvormide äri toimimisele tervikuna.<sup>108</sup> Euroopa Kohtu kohtujuristi Szpunari ettepanekust asjas C-434/15 selgub sõidujagamise teenust pakkuva koostööplatvormi Uberi näitel, et Uber teostab kontrolli vaid kõigi oluliste aspektide üle, milleks on mõistagi hind, aga ka ohutuse miinimumtingimuste üle eelnevalt kehtestatud nõuetega juhtidele ja sõidukitele, transpordipakkumise kättesaadavuse üle, juhtide innustamise üle töötama suure nõudluse aegadel ja kohtades; juhtide käitumise üle hindamissüsteemi abil ja lõpuks platvormist väljaarvamise võimaluse üle. Muud aspektid on Szpunaro arvates teisejärgulised ega mõjuta Uberi majanduslikke valikuid. Uber kontrollib seega oma platvormi raames pakutava transporditeenuse majanduslikult olulisi tegureid.<sup>109</sup>

Töö autor nõustub Barrio ja Szpunari seisukohaga ja leiab, et koostööplatvormid kontrollivad aspekte, mis mõjutavad otseselt töö kvaliteeti, sest töö kvaliteet mõjutab klientide arvu, kes koostööplatvormi vahendatud teenuseid kasutavad. Mida rohkem kliente, seda suurem kasum. Barrio leiab, et koostööplatvormi ja töötajate vaheline töösuhe erineb märgatavalt traditsioonilisest töösuhetest, mistõttu tuleb muuta ka alluvuse kriteeriumi kohaldamise praktikat, et need tunnustaksid platvormitöö uusi külgi.<sup>110</sup> Nimelt selgub, et tööandja kontroll ei avaldu platvormitöös traditsiooniliselt.

Platvormitöö korraldust uurides ilmnes, et koostööplatvormid teostavad töö tegemise üle kontrolli varjatult. Aloisi analüüsis Itaalia kohtu lahendit, kus kohus määratles koostööplatvormi Foodora kullerite õiguslikku staatust ja asus seisukohale, et Foodora kullerid pole töötajad. Aloisit hämmastas kohtu formalistlik analüüs ja kitsas alluvuse kriteeriumi tõlgendus. Kohus ei pööranud üldse tähelepanu koostööplatvormide välja töötatud kaudsele ja varjatud kontrollile, mille abil suunab koostööplatvorm töö tegemist.<sup>111</sup> Ka Euroopa Kohtu kohtujurist Szpunar arvab asja C-434/15 ettepanekus koostööplatvormi Uberi näitel, et kuigi kontrolli ei teostata klassikaliselt paika pandud hierarhilise alluvuse vormis, ei saa siiski lasta ennast eksitada sellest, kuidas asi välja paistab. Niisugune kaudne kontroll, mida teostab Uber ja mis põhineb rahalistel stiimulitel ja reisijatepoolsel detsentraliseeritud hindamisel, võimaldab niisama tõhusat, kui mitte veelgi tõhusamat juhtimist, kui see, mis

---

<sup>108</sup> Barrio, A. Contradictory decisions on the employment status of platform workers in Spain. – *Comparative Labor Law & Policy Journal* 2020, Dispatch No. 20, pp 5-6.

<sup>109</sup> EK C-434/15, *Asociación Profesional Elite Taxi versus Uber Systems Spain SL*, ECLI:EU:C:2017:364, kohtujurist Szpunar 11.05.2017 ettepanek, p 51-52.

<sup>110</sup> Barrio, A. Contradictory decisions on the employment status of platform workers in Spain. – *Comparative Labor Law & Policy Journal* 2020, Dispatch No. 20, pp 5-6.

<sup>111</sup> Aloisi, A. “With great power comes virtual freedom”: A Review of the First Italian Case Holding that (Food-delivery) Platform Workers are not Employees. – *Comparative Labor Law & Policy Journal* 2018, Dispatch No. 13, p 9.

põhineb tööandja formaalsetel korraldustel oma töötajatele ja nende korralduste täitmise otsesel kontrollimisel.<sup>112</sup>

Ka käesolevas töös ilmsid töö tegemise viisi, aja ja koha kriteeriumite analüüsimisel koostööplatvormide kaudne ja varjatud kontroll, millest Aloisi ja Szpunar kirjutavad. Koostööplatvormide loodud hindamissüsteem kogub töötegijate kohta infot eesmärgiga tagada nende allumine koostööplatvormide reeglitele või standartitele. Koostööplatvormid kasutavad klientidelt saadud informatsiooni ja noomivad kehvade tulemustega töötegijaid või deaktiveerivad nende kontod. Ka töödest keeldumine võib langetada töötegijate hinnet, mistõttu tuleb neil vastu võtta ka tööd, mille asukoht pole neile meelepärane (nt asub klient väljapool linnapiiri). Koostööplatvormide loodud hinnastamissüsteemi abil survevad koostööplatvormid rahalist stiimulit kasutades tegema tööd kindlatel aegadel ja kohas. Selgub, et kõrgema nõudlusega perioodidel ja kõrgema nõudlusega piirkondades on töö hind kahe- või kolmekordne. Osad koostööplatvormid premeerivad töötegijaid, kes töötavad kõige rohkem tunde või teenivad kõige suurema sissetuleku, kuid konkureerimine preemia eest on võimatu, kui ei järgita koostööplatvormide soovitusi töötamise aja ja koha osas. Mõned koostööplatvormid ei arvesta maha teenustasu, mis on tavaliselt u 20% sõidu hinnast, kui töötegijad töötavad rohkem kui 40 tundi nädalas.

Nagu selgub, siis ilmneb koostööplatvormide kontroll töötegijate töö tegemise viisi, aja ja koha üle kaudselt ja varjatult. Lianos jt arvavad põhjendatult, et platvormitöö puhul ei saagi eeldada, et töötegijate alluvus avalduks traditsioonilisel viisil, kus tööandja juhib ja kontrollib töötajate töö tegemist juhiste ja reeglite abil.<sup>113</sup> Töö autori arvates võib traditsiooniline ja liiga kitsas alluvuse kriteeriumi tõlgendus jätta need uued viisid, mida koostööplatvormid kasutavad, et töötegijaid kontrollida, ekslikult tähelepanuta.

---

<sup>112</sup> EK C-434/15, *Asociación Profesional Elite Taxi versus Uber Systems Spain SL*, ECLI:EU:C:2017:364, kohtujurist Szpunar 11.05.2017 ettepanek, p 51-52.

<sup>113</sup> Lianos, I. Countouris, N. De Stefano, V. Re-thinking the competition law/labour law interaction: Promoting a fairer labour market. – *European Labour Law Journal* 2019, Vol. 10(3), p 320.

## 2. Majanduslik sõltuvus töötegija õigusliku staatuse kindlakstegemise kriteeriumina

### 2.1. Üldist

Alluvus on kõige olulisem töötaja määratlemise kriteerium, kuid vahel ei selgu pärast alluvuse määra hindamist ikka üheselt, kas töötegija on töötaja või iseseisev lepingupartner. Sel põhjusel hinnatakse töötaja õigusliku staatuse tuvastamisel ka majanduslikku sõltuvust määratlevaid kriteeriume, mis võivad töösuhtes olulist kaalu omada. Alluvuse kõrval soovitab majanduslikku sõltuvust väljendavaid kriteeriume kasutada ka ILO, sest alluvuse kriteerium üksi ei pruugi olla piisav töötaja õigusliku staatuse hindamisel.<sup>114</sup>

Davidov toob välja, et alluvus on juhtiv ja vahel ainus kriteerium, mille alusel kohtud töötegijate õiguslikku staatust kindlaks teevad. Aja jooksul on kohtud, kes pole piltlikult öeldes rahul töötaja määratlemise kriteeriumitega nende arsenalis, formuleerinud uue kriteeriumi, milleks on majanduslik sõltuvus.<sup>115</sup> Tavits kirjutab, et majanduslik sõltuvus on eeldatav tunnus tööõigussuhetele, kuid ainult selle tunnuse abil ei ole võimalik kindlaks teha, kas tegemist on tööõigussuhtega või mingi muu suhtega<sup>116</sup>, sest ka iseseisvad lepingupartnerid võivad olla tööandjast majanduslikult sõltuvad. Teisiti öeldes, ainult majandusliku sõltuvuse kriteeriumi alusel ei saa väita, kas töötegija on töötaja või iseseisev lepingupartner. Ka alluvuse kriteeriumit tuleb alati arvesse võtta.

Majanduslik sõltuvus, nagu ka alluvus, on töötaja määratlemise kriteeriumina piisavalt lai, et jätta ruumi täpsemate tunnuste analüüsimiseks. Majanduslik sõltuvus peaks selguma kolme täpsema kriteeriumi hindamisel. Esiteks, majanduslikult sõltuv töötegija töötab tavaliselt ühe või peamiselt ühe tööd andva isiku heaks. ILO seisukohalt, kui töötegija töötab ainult või peamiselt ühe tööd andva isiku heaks, siis on pigem tegemist töötajaga.<sup>117</sup> Töötajal, kes pühendab kogu oma tööjõu tööandjale, puudub võimalus oma tööjõudu teisiti turul

---

<sup>114</sup> ILO. Regulating the employment relationship in Europe: A guide to Recommendation No. 198. Geneva: ILO 2013, p 36.

<sup>115</sup> Davidov, G. The Three Axes of Employment Relationships: A Characterization of Workers in Need of Protection. – University of Toronto Law Journal 2002, Vol. 52, pp 16-17.

<sup>116</sup> Tavits, G. Tööõiguse rakendusala määratlemine töötaja, tööandja ja töölepingu mõistete abil. Tartu: Tartu Ülikooli Kirjastus 2001, lk 56.

<sup>117</sup> ILO. Regulating the employment relationship in Europe: A guide to Recommendation No. 198. Geneva: ILO 2013, p 41.

pakkuda<sup>118</sup>, mistõttu on ta tööandjast majanduslikult sõltuv. Teise kriteeriumina hinnatakse, kellele langeb töö tegemisega seonduv rahaline risk. Davidov märgib, et väga oluliseks ettevõtjale iseloomulikuks riisikoks on kasumi ja kahjumi kandmine.<sup>119</sup> Ettevõtlusega tegelemisega kaasnev kahjumi kandmise riisiko võib end ära tasuda kopsaka kasumiga või mitte, kuid töötajat ei tohiks tööandja äriine edukus või edutus vahetult puudutada. Majanduslikku sõltuvust hinnates vaadatakse tihti ka, kellele kuuluvad töö tegemiseks vajalikud vahendid. Suured investeeringud töö tegemiseks vajalikele vahenditele võivad viidata töötegija iseseisva lepingupartneri staatusele.<sup>120</sup> Nimetatud kolme kriteeriumit kokku võttes võib väita, et kriteeriumite hindamise eesmärk on selgitada välja, kas pooltevahelist töösuhet hinnates ilmneb asjaolusid, mis viitavad, et töötegija tegutseb ettevõtjana.<sup>121</sup>

## 2.2. Sõltuvus ühest või peamiselt ühest tööd andvast isikust

Kui töötegija töötab ainult või peamiselt ühe tööd andva isiku heaks, siis on pigem tegemist töötajaga. ILO selgitab, et iseseisvatel lepingupartneritel on õigus pakkuda oma teenust erinevatele klientidele, kuid kui praktikas tehakse tööd vaid ühele kliendile ning temalt saadakse ka suurem osa sissetulekust, siis võib poolte vahel olla tööõigussuhe.<sup>122</sup> Rosin toob välja, et töötegija, kes sõltub ühest või peamiselt ühest tööandjast, on suurema tõenäosusega töötaja kui töötegija, kellel on võimalus oma riske hajutada.<sup>123</sup> Töö autori arvates on töötegija töö tegemisega seonduvad riskid edukalt hajutanud, kui tal on mitu klienti, kelle heaks ta regulaarselt töötab. Juhul, kui üks klient otsustab töösuhete töötegijaga lõpetada, siis kaotab töötegija vaid osa sissetulekust. Töö autori arvates on koostööplatvormide vahendusel tehtava töö puhul võimalik hajutada kahte riski. Esiteks, töö kaotusest tulenev risk, sest koostööplatvorm võib töötegija konto iga hetk deaktiveerida, ja teiseks, töö puudumisest tulenev risk.

---

<sup>118</sup> Tavits, G. Tööõiguse rakendusala määratlemine töötaja, tööandja ja töölepingu mõistete abil. Tartu: Tartu Ülikooli Kirjastus 2001, lk 58.

<sup>119</sup> Davidov, G. The Three Axes of Employment Relationships: A Characterization of Workers in Need of Protection. – University of Toronto Law Journal 2002, Vol. 52, pp 16-17.

<sup>120</sup> *Ibid*, pp 16-17.

<sup>121</sup> Davidov, G. Freedland, M. Countouris, N. The Subjects of Labor Law: 'Employees' and Other Workers. – In Finkin, M. Mundlak, G. (eds), Research Handbook In Comparative Labor Law 2015, p 5.

<sup>122</sup> ILO. Regulating the employment relationship in Europe: A guide to Recommendation No. 198. Geneva: ILO 2013, p 47.

<sup>123</sup> Erikson, M. Rosin, A. Tuleviku töötegija õiguslik staatus. Töötaja või iseseisev teenusepakkuja. Arenguseire Keskus 2018, lk 33.

Tavaliselt ei keela koostööplatvormid töötegijatel konkureerivate ettevõtete heaks töötada. Töö autori seisukohalt oleks konkurentsipiirangute kehtestamine väga piirav meede töötegijatele, keda koostööplatvormid iseseisvate lepingupartneritena defineerivad. Nii lahendist *Uber vs. Aslam, Farrar, Dawson and others* kui ka *IWGB vs. RooFoods Limited T/A Deliveroo* selgub, et koostööplatvormid ei ole vastu, kui nende rakendust kasutavad töötegijad ka nende otseste konkurentide juures töötavad.<sup>124</sup> Mõned koostööplatvormid siiski on otsustanud töötegijaid konkurentsipiiranguga koormata, nagu tuli välja lahendist *Pimlico Plumbers Ltd and another vs. Smith*. Koostööplatvorm keelas töötegijatel ka kolm kuud hiljem pärast lepingu lõppemist konkurentide heaks töötamise.<sup>125</sup> Töö autor peab konkurentsipiirangu tingimust koostööplatvormi ja töötegija vahelises lepingus selgeks viiteks tööõigussuhtele, mistõttu enamik koostööplatvorme polegi ilmselt konkurentsipiirangut kehtestanud.

Töö autor selgitab, et koostööplatvormide vahendusel tööd tegevad isikud saavad töötada ühe või mitme koostööplatvormi heaks samal ajal. Nad võivad olla ka mitme koostööplatvormi rakendused korraga aktiveerinud, oodates tööülesandeid neilt kõigilt. Nad saavad töötada ka koostööplatvormi ja traditsioonilise töandja heaks korraga. Davidov selgitab aga, et töötaja sõltuvuse hindamisel tuleb arvesse võtta töötegija vabadust riske hajutada samat liiki tööga, sest kõrvaliste sissetulekuallikate arvesse võtmine võib viia valele järeldusele. Näiteks on vale järeldada, et töötegija pole majanduslikult sõltuv, sest tal on rikas abikaasa.<sup>126</sup> Töö autor lisab, et sel põhjusel ei saa pidada majanduslikult iseseisvaks koostööplatvormi vahendusel tööd tegevast inimest, kes töötab ka traditsioonilise töandja heaks.

Töö autor analüüsib pikemalt olukorda, kus töötegija töötab mitme koostööplatvormi heaks samal ajal. Woo ja Bales leiavad, et vaid ühe koostööplatvormi heaks töötavad töötegijad on pigem töötajad, kuid korraga kahe koostööplatvormi heaks töötavad töötegijad on pigem iseseisvad lepingupartnerid.<sup>127</sup> Ka Davidovi seisukohalt hajutab töötegija töö tegemisega seonduvaid riske, kui ta töötab paar tundi nädalas mitme koostööplatvormi heaks.<sup>128</sup> Töö autor selgitab, et see on võrreldav olukorraga, kus iseseisval lepingupartneril on mitu

---

<sup>124</sup> *Uber vs. Aslam, Farrar, Dawson and others*. Employment Appeal Tribunal. 10.11.2017. Appeal No: UKEAT/0056/17/DA, p 55.

<sup>125</sup> *Pimlico Plumbers Ltd and another vs. Smith*. 13.06.2018, p 18.

<sup>126</sup> Davidov, G. The Status of Uber Drivers: A Purposive Approach. – Spanish Labour Law and Employment Relations Journal 2017, Vol. 6, p 13.

<sup>127</sup> Woo, C. P. Bales, R. A. The Uber Million Dollar Question: Are Uber Drivers Employees or Independent Contractors? – Mercer Law Review 2017, Vol. 68, p 480.

<sup>128</sup> Davidov, G. The Status of Uber Drivers: A Purposive Approach. – Spanish Labour Law and Employment Relations Journal 2017, Vol. 6, p 13.

tööandjat, kelle heaks ta regulaarselt töötab. Kui üks koostööplatvorm töötegija konto deaktiveerib, siis teiste koostööplatvormide kontod on tal ikka veel olemas, mistõttu võib väita, et töötegija on hajutanud töö kaotamise riski. Davidov lisab aga, et suurem osa töötegijaid töötab siiski vaid ühe koostööplatvormi heaks.<sup>129</sup>

Töö autor arutleb, et töö puudumisest tulenevate riskide hajutamine võib olla kasulik, kui kindlatel perioodidel pole koostööplatvormidel tööülesandeid pakkuda. Näiteks võib toidukullerite töös hommikul tööülesandeid nappida, kuid sõiduteenuse pakkujatel on tööülesandeid küllaga. Kaval töötegija kasutaks mõlema koostööplatvormi kõrge nõudlusega perioodi enda kasuks ära. Töö autor lisab, et *IWGB vs. RooFoods Limited T/A Deliveroo* lahendis on välja toodud, et mõned kullerid on korruga rohkem kui ühte koostööplatvormi rakendusse sisse logitud, et suurendada tööpakkumiste hulka. Tegelikult on kulleritel võimalik aktsepteerida ka mitu tööpakkumist korruga erinevate koostööplatvormide klientidelt. See on aga logistiliselt riskantne, sest kulleritel ei ole ette teada info, kuhu tellimused toimetada tuleb. Tellimuste kohaletoimetamist jälgitakse koostööplatvormi poolt ja pidev aeglane kohaletoimetamine võib olla põhjus töötegija konto deaktiveerida.<sup>130</sup> Töö autori arvates vähendab mitme koostööplatvormi rakenduse kasutamine töötegija sõltuvust tööandjast, sest mitme tööandja vahendusel töötamine suurendab töötegija võimalust tööd saada.

Käesoleva alapeatüki algul sai välja toodud, et töötegija, kes sõltub ühest või peamiselt ühest tööandjast, on suurema tõenäosusega töötaja kui töötegija, kellel on võimalus oma riske hajutada. Töö autori arvates on koostööplatvormide vahendusel tehtava töö puhul võimalik hajutada kahte riski, mis on töö kaotusest tulenev risk ja töö puudumisest tulenev risk. Selgub, et tavaliselt ei keela koostööplatvormid töötegijatel konkureerivate ettevõtete heaks töötada, mistõttu võivad töötegijad töötata korruga mitme koostööplatvormi heaks. Töö autori arvates vähendab töötegija enda majanduslikku sõltuvust tööandjast, kui töötab mitme koostööplatvormi heaks korruga. Kui üks koostööplatvorm töötegija konto deaktiveerib, siis on tal teise koostööplatvormi konto ikka olemas. Ka mitmelt koostööplatvormilt korruga tööde ootamine vähendab töötegija majanduslikku sõltuvust tööandjast, sest ta maandab riski, mis tuleneb töö puudumisest.

---

<sup>129</sup> Davidov, G. The Status of Uber Drivers: A Purposive Approach. – Spanish Labour Law and Employment Relations Journal 2017, Vol. 6, p 13.

<sup>130</sup> *IWGB vs. RooFoods Limited T/A Deliveroo*. Central Arbitration Committee. 14.11.2017. Case No: TUR1/985(2016), p 84.

Töö autori arvates on kõnealusel kriteeriumil töötajate õigusliku staatuse hindamisel ka üks suur puudus. Woo ja Bales selgitavad, et kriteeriumi hindamise tulemus taandub sellele, kuidas töötaja koostööplatvormide rakendusi kasutab. Nad peavad silmas, et töötaja, kes kasutab vaid ühe koostööplatvormi rakendust, klassifitseeritakse tõenäoliselt töötajaks, kuid töötaja, kes kasutab kahe või enama koostööplatvormi rakendust klassifitseeritakse iseseisvaks lepingupartneriks.<sup>131</sup> Töö autor leiab, et kõnealuse kriteeriumi abil saab hinnata töötajate õiguslikku staatust. Tähele tuleb aga panna, et selle kriteeriumi pinnalt ei ole võimalik teha üldistatud järeldusi, kas koostööplatvormide vahendusel töötavad isikud on töötajad või iseseisvad lepingupartnerid. Nagu Woo ja Bales välja tõid, siis kasutavad töötajad koostööplatvormide rakendusi erinevalt.

### 2.3. Töö tegemiseks vajalike vahendite andmine

Töötajale töö tegemiseks vajalike tööriistade, materjalide ja masinate võimaldamine räägib töötaja staatuse kasuks. Tavits kirjutab, et tööandja võtab töötaja tööle, kui tal on tööd pakkuda. On loogiline, et sel puhul peavad tööandjal olema töö tegemiseks vastavad vahendid ja võimalused olemas. Kui tööandja kindlustab töötaja töö tegemiseks vajalike vahenditega ja maksab nende vahendite eest, siis võib eeldada, et tegemist on tööõigusliku suhtega.<sup>132</sup> Seevastu ILO seisukohalt võib tänapäeval tihti juhtuda, et töövahendid kuuluvad töötajale, kuid iseseisva lepingupartneriga võib olla tegemist siis, kui töötaja on teinud arvestatava investeeringu töö tegemiseks vajalike vahendite ostmiseks, nagu näiteks ostnud auto.<sup>133</sup>

Platvormipidajad eitavad koostööplatvormi ja töötaja vahelise töösuhte olemasolu ning käsitlevad sõidujagajaid kui iseseisvaid lepingupartnereid, mistõttu ei anna nad enamjaolt töötajatele ka tööks vajalikke vahendeid. Töö autor märgib, et koostööplatvormid defineerivad end infotehnoloogiliste teenuste pakkujatena<sup>134</sup>, mis mõjuks ebausutavalt, kui neil oleks töötajatele koristustarbeid või tööriistu pakkuda. Koostööplatvormi Deliveroo kulleritel tuleb tööks vajalikud vahendid, milleks on spetsiaalne termokast toidu transportimiseks ja Deliveroo logodega jakk, osta 150 naela eest, nagu selgub lahendist *IWGB*

<sup>131</sup> Woo, C. P. Bales, R. A. The Uber Million Dollar Question: Are Uber Drivers Employees or Independent Contractors? – Mercer Law Review 2017, Vol. 68, pp 485-486.

<sup>132</sup> Tavits, G. Tööõiguse rakendusala määratlemine töötaja, tööandja ja töölepingu mõistete abil. Tartu: Tartu Ülikooli Kirjastus 2001, lk 67.

<sup>133</sup> ILO. Regulating the employment relationship in Europe: A guide to Recommendation No. 198. Geneva: ILO 2013, pp 45-46.

<sup>134</sup> Prassl, J. Risak, M. Uber, Taskrabbit, & Co: Platforms as Employers? Rethinking the Legal Analysis of Crowdwork – Comparative Labor Law & Policy Journal 2016, Vol. 37(3), p 2.

vs. *RooFoods Limited T/A Deliveroo*. Töösuhte lõppemisel saab heas korras töövahendite eest raha tagasi.<sup>135</sup> Ratas peab kulleritel endal olemas olema. Ka toruteenuseid vahendava koostööplatvormi töötegijatel tuleb tööriistad ja ka materjalid töö tegemiseks ise osta, kuid klient hüvitab hiljem materjalikulu.<sup>136</sup> Koristusteenuseid pakkuvatele töötegijatele võimaldab tavaliselt koristustarbed klient, kelle ruume töötegija koristab.<sup>137</sup> Nagu enne öeldud, siis rahaline investering töövahendite, näiteks ratas või tööriistad, ostmiseks viitab iseseisva lepingupartneri staatusele, kuid Davidov on seisukohal, et soetatud töövahendite ostmise otsus peab olema töötegija vaba valik. Töötegijal puudub vaba valik, kui ta ei saa töövahendite hinna osas kaasa rääkida või töövahendeid teiste tööpakkujate juures kasutada.<sup>138</sup> Töö autor nõustub Davidoviga ja leiab, et Deliveroo näitel, kui töötegija on kohustatud ostma Deliveroo logodega jaki ja termokasti, siis see ei viita tema iseseisva lepingupartneri staatusele. Ta kasutab Deliveroo varustust tõenäoliselt ainult Deliveroo heaks töötamisel.

Woo ja Bales leiavad, et koostööplatvormide vahendusel tööd tegevad inimesed investeerivad arvestatava hulga enda raha, et tööd teha, mis viitab iseseisvate lepingupartnerite vahelisele suhtele.<sup>139</sup> Näiteks, lisaks sõiduki ostule, tuleb sõiduteenuse osutamisel töötegijal tasuda ka sõidukiga seonduvad kulud nagu kütus, auto kulumine, liiklustrahvid ja kindlustus.<sup>140</sup> Ka kullerteenust osutavad töötegijad peavad rattahoolduse eest ise tasuma, mis ühe töötegija väitel on arvestatav kulu, kui rattaga nii tihedalt töötada, nagu tema seda teeb.<sup>141</sup> Töölepingulises suhtes on investeringud töö tegemise vahenditesse tööandja kanda, kuid tööandja on tavaliselt ka töö tegemise vahendite omanik. Koostööplatvormide vahendusel tööd tegevad inimesed kasutavad töö tegemiseks enda vara. Töö autori arvates viitab raha investeerimine töö tegemiseks vajalikesse vahenditesse töötegijate iseseisva lepingupartneri staatusele.

Ka lahendis *O'Connor vs. Uber Technologies, INC.* arutleb kohus töö tegemiseks vajalikesse vahenditesse investeerimise teemal. Nimelt selgub, et koostööplatvorm Uber rendib

---

<sup>135</sup> IWGB vs. RooFoods Limited T/A Deliveroo. Central Arbitration Committee. 14.11.2017. Case No: TUR1/985(2016), p 49.

<sup>136</sup> Pimlico Plumbers Ltd and another vs. Smith. 13.06.2018, p 18.

<sup>137</sup> Eurofound. Employment and working conditions of selected types of platform work. Luxembourg: Publications Office of the European Union 2018, p 27.

<sup>138</sup> Davidov, G. A Purposive Approach to Labour Law. – Oxford University Press 2016, p 130.

<sup>139</sup> Woo, C. P. Bales, R. A. The Uber Million Dollar Question: Are Uber Drivers Employees or Independent Contractors? – Mercer Law Review 2017, Vol. 68, p 481.

<sup>140</sup> Uber vs. Aslam, Farrar, Dawson and others. Employment Appeal Tribunal. 10.11.2017. Appeal No: UKEAT/0056/17/DA, p 17.

<sup>141</sup> Huws, U. Spencer, N. H. Syrdal, D. S. Holts, K. Work in the European gig economy. Research results from the UK, Sweden, Germany, Austria, the Netherlands, Switzerland and Italy. Brussels, Belgium: FEPS – Foundation For European Progressive Studies 2017, p 39.

töötajatele vajadusel nutitelefone, mida ei saa käsitleda kui töötajatele töö tegemiseks vajalikke vahendite andmist, sest töötajad maksavad nutitelefonide eest renti. Kohus leidis, et oluline on võrrelda, kelle investeering töö tegemiseks vajalikesse vahenditesse on suurem, kas töoandja või töötaja. Sõiduteenust osutava koostööplatvormi näitel on töötajate investeering suurem, sest töö tegemiseks vajalik vahend on auto, mis tuleb töötajal ise hankida. See aspekt räägib töölepingulise suhte kahjuks.<sup>142</sup> Töö autor on nõus, et töötajate investeeringud koostööplatvormi vahendusel töö tegemiseks võivad olla suured. Nagu käesoleva alaptk-i alguses sai välja toodud, siis töoandja võtab töötaja tööle, kui tal on tööd pakkuda, mistõttu ei tule traditsioonilises töösuhtes töötajal tööle asumiseks üldse märkimisväärseid kulusi teha. Ent töö autori arvates jätab kohus tähelepanuta ühe olulise fakti. Nimelt paarist Hispaania kohtu lahendist, mida Vizuete on oma artiklis käsitlenud, selgub, et kohtu arvates oleks platvormitöö tegijatel vähe edu, kui nad üritaksid näiteks sõiduteenust pakkuda ilma koostööplatvormi vahenduseta, sest koostööplatvorm pakub töötajatele tehnilist tuge ja tuntud brändi, mis tagab klientide olemasolu. Sel põhjusel on koostööplatvormi investeeringud (nt tarkvaraarendusele, reklaamikuludele) töö tegemiseks palju suuremad, kui töötajate investeeringud.<sup>143</sup> Töö autor nõustub Hispaania kohtu arvamusega.

Eurofoundi uuringust selgub, et osad töötajad on koostööplatvormidelt töö tegemiseks mõned vajalikud vahendid saanud. Nad väitsid, et koostööplatvorm andis neile vihma- ja talvejoped, rattatuled, rattakellad ja käepaelad. Šveitsis nõudsid töötajad ratastele talvekumme, mille ostust oli koostööplatvorm nõus 45 € hüvitama. Austrias soovivad töötajad, et koostööplatvorm ostaks neile talvekindad ja näomaskid.<sup>144</sup> Töö autori arvates on koostööplatvormidelt töö tegemiseks vajalike vahendite saamine harv. Ka ei ole tegemist mahukate investeeringutega, sest suuremad kulutused, nagu ratta või auto ost, on töötajate kanda.

Todoli-Signes arvab, et töö tegemiseks vajalike tööriistade, materjalide ja masinate kuuluvuse hindamine on halb töötaja määratlemise kriteerium. Ta selgitab, et tööõigus loodi ajal, kui ettevõtjad olid vabrikandid, kellele töö tegemiseks vajalikud vahendid olid vabrikud. Praegu võib ettevõtjaks hakata igaks, kellel on auto või ratas, kuid kas see annab aluse väita, et

---

<sup>142</sup> O'Connor v. Uber Technologies, INC. United States District Court, N.D. California. 09.01.2015, p 46.

<sup>143</sup> Vizuete, E. G. Legal Characterization of the Worker in New Forms of Employment: Reflections on the Subjective Scope of Labour Law. E-Journal of International and Comparative Labour Studies 2019, Vol. 8. No 3, p 10. - [http://ejcls.adapt.it/index.php/ejcls\\_adapt/article/view/702](http://ejcls.adapt.it/index.php/ejcls_adapt/article/view/702) (29.04.2020)

<sup>144</sup> Eurofound. Employment and working conditions of selected types of platform work. Luxembourg: Publications Office of the European Union 2018, p 26.

tegemist on iseseisvate lepingupartneritega.<sup>145</sup> Töö autor nõustub, et kõne all olevale kriteeriumile ei tohiks töötajate õigusliku staatuse hindamisel väga olulist tähendust omistada, sest platvormitöö levikuga on ühe rohkem tavaline, et töö tegemiseks vajalikud vahendid kuuluvad töötajatele. Võrdluseks leiab Davidov, et koostööplatvormide vahendusel töötavatel inimestel on mõningane ettevõtjalik vabadus enda omandi abil sissetulekut teenida.<sup>146</sup> Erinevate teenuste osutamine eraisikuna on keeruline, mis sest, et eraisikule võib kuuluda auto, ratas, tööriistad vms, kuid liitudes koostööplatvormiga, mis ühendab teenusepakkujaid, on teenuse osutamine palju lihtsam.

Töö tegemiseks vajalike vahendite kriteeriumi hindamisel selgub, et koostööplatvormide vahendusel tööd tegevad inimesed investeerivad võrreldes traditsiooniliste töötajatega rohkem raha, et üldse tööd teha, mis viitab iseseisvate lepingupartnerite vahelisele suhtele. Koostööplatvormidelt töö tegemiseks vajalike vahendite saamine erandlik. Neil tuleb osta tööks vajalikud vahendid ja kanda ka muud kulud, nagu kütus, auto või ratta kulumine, liiklustrahvid ja kindlustus. Samas, kui võrrelda, kas töö tegemiseks vajalikesse vahenditesse investeerivad rohkem platvormitöö tegijad või koostööplatvormid, siis selgub, et koostööplatvormi investeeringud (nt tarkvaraarendusele, reklaamikuludele) töö tegemiseks on palju suuremad. Töö autori arvates ei ole selle kriteeriumi alusel võimalik üheselt väita, kas koostööplatvormide vahendusel töötavad inimesed on töötajad või iseseisvad lepingupartnerid.

## **2.4. Rahalise riski puudumine seoses töötegemisega**

Viimane oluline majandusliku sõltuvuse näitaja, mida autor töös käsitleb, on rahalise riski puudumine töötajal. Ettevõtlusega kaasnevate rahaliste riskide puudumine töötajal viitab töölepingulisele suhtele, sest rahalised riskid jäävad peamiselt tööandja kanda. Risak ja Dullinger toovad välja, et ka Euroopa Kohus peab oluliseks töötajate õigusliku staatuse kindlakstegemisel analüüsida ühe kriteeriumina, kelle kanda on ettevõtlusega kaasnev rahaline risk.<sup>147</sup> Davidov selgitab, et iseseisvat lepingupartnerit töötajaga võrreldes võib väita, et iseseisva lepingupartneri kanda on ettevõtlusega seonduvad rahalised riskid, kuid see-eest

---

<sup>145</sup> Todoli-Signes, A. The 'gig economy': employee, self-employed or the need for a special employment regulation? – Transfer: European Review of Labour and Research 2017, Vol. 23(2), p 8.

<sup>146</sup> Davidov, G. The Status of Uber Drivers: A Purposive Approach. – Spanish Labour Law and Employment Relations Journal 2017, Vol. 6, p 13.

<sup>147</sup> Risak, M. Dullinger, T. The concept of 'worker' in EU law. Status quo and potential for change. Report 140. Brussels: ETUI aisbl (publisher) 2018, p 36.

ka võimalus teenida suuremat tulu.<sup>148</sup> Näiteks saab iseseisev lepingupartner initsiatiivikuse ja hea äriplaaniga enda kasumit kasvatada. Töölepingulises suhtes ei mõjuta tööandja hea kasum või suur kahjum tavaliselt töötajat üldse, kes saab kokkulepitud töötasu. Tavits kirjutab, et tööandja kasum võib olla väga suur, kuid ka kahaneda väga kiiresti ja viia halvimal juhul tegevuse lõpetamiseni või isegi pankrotini.<sup>149</sup> Ka see ei tohiks takistada töötajat kokkulepitud töötasu saamast. ILO selgitab, et töölepingulises suhtes saavad töötajad tavaliselt enda töötasu suurendada ainult töötundide arvu tõstes.<sup>150</sup> Eeltoodut arvesse võttes uurib töö autor, kas koostööplatvormide vahendusel tööd tegevatele isikutele langeb iseseisvatele lepingupartneritele omaseid rahalisi riske või mitte.

Selgub, et koostööplatvormide vahendusel tööd tegevad inimesed saavad enda töötasu suurendada ainult töötundide arvu tõstes. Nimelt lahendis *Uber vs. Aslam, Farrar, Dawson and others* leidis kohus, et Uberi juhtidel, keda Uber klassifitseerib iseseisvateks lepingupartneriteks, ei ole võimalust oma sõidujagamise äri kasvatada. Suurem tasu võrdub rohkem töötunde.<sup>151</sup> Lahendis *O'Connor vs. Uber Technologies, INC.* väidab koostööplatvorm Uber teisiti. Nimelt Uberi arvates teenivad osad töötegitajad suuremat kasumit kavalate sõidustrateegiatega, teised aga mitte. Uber selgitab, et osad juhid töötavad teadlikult vaid piirkondades, kus on kõrgem nõudlus, ja ajal, millal on kõrgem nõudlus. Teised töötavad, kui neil on aega ja tahtmist. Kohus ei pidanud Uberi argumenti veenvaks.<sup>152</sup> Töö autor leiab, et Uberi argumenti võiks veenvaks pidada, kui juhtidel oleks suurem kontroll tööülesannete saamise üle. Koostööplatvormid jagavad töötegitajatele tööülesandeid, kes erinevalt iseseisvatest lepingupartneritest ei saa oma tegevusega mõjutada neile pakutavate tööülesannete arvu. Juhid võivad küll kõrge nõudlusega piirkonda sõita, kuid see ei garanteeri tööülesannete saamist. Nagu käesoleva töö alaptk-s 1.4. selgus, siis tööülesandeid jagatakse ka muudel alustel, nagu juhi hinne ning rakenduse aktiveerimise aeg, kui kõige lähemale töötegitajale. Ka töötegitajate seas läbi viidud uuringus selgus, et kõrgemate hindadega piirkondades kestsid kõrgemad hinnad väga vähe aega, lisaks puudus seaduspärasus, et töötegitajad oleksid saanud töötada välja strateegiaid, kuidas suuremat kasumit teenida.<sup>153</sup>

---

<sup>148</sup> Davidov, G. *A Purposive Approach to Labour Law*. – Oxford University Press 2016, p 131.

<sup>149</sup> Tavits, G. *Tööõiguse rakendusala määratlemine töötaja, tööandja ja töölepingu mõistete abil*. Tartu: Tartu Ülikooli Kirjastus 2001, lk 74.

<sup>150</sup> ILO. *Regulating the employment relationship in Europe: A guide to Recommendation No. 198*. Geneva: ILO 2013, p 49.

<sup>151</sup> *Uber vs. Aslam, Farrar, Dawson and others*. Employment Appeal Tribunal. 10.11.2017. Appeal No: UKEAT/0056/17/DA, p 68.

<sup>152</sup> *O'Connor v. Uber Technologies, INC*. United States District Court, N.D. California. 09.01.2015, p 52.

<sup>153</sup> Lee, M. K. Kusbit, D. Metsky, E. Dabbish, L. *Working with Machines: The Impact of Algorithmic and Data-Driven Management on Human Workers*. 2015, p 5.

Seega on töötegijatel võimalik oma töötasu tõsta ainult töötundide arvu tõstes, mis on omane töölepingulisele suhtele.

Töö autor uurib järgmiseks, kelle kanda on rahaline risk, mis on tingitud töö puudumisest. Ettevõtlusega tegeledes tuleb paratamatult arvestada perioodidega, mil nõudlus pakutava töö järgi puudub. Tööõigussuhtes kohustub tööandja töötajale maksma keskmist töötasu ka juhul, kui töötaja ei tee tööd seetõttu, et tööandjal pole võimalik talle tööd anda.<sup>154</sup> Koostööplatvormid maksavad töötegijatele töötasu täidetud tööülesannete pealt. Perioodid, mil töötegitaja on koostööplatvormi rakenduse sisse lülitanud, kuid tööpakkumised puuduvad, on tasustamata. Valitud Euroopa riikides läbi viidud uuringus kirjeldas koristusteenust pakkuva töötegitaja, kuidas ta istus paaril korral tunde kõrge nõudlusega piirkonnas tööd oodates, kuid tööpakkumisi ei tulnud, mistõttu ta rakenduse välja lülitas ja koju läks.<sup>155</sup> Ka Todoli-Signes toob välja, et töötegijate arvates ongi koostööplatvormide vahendusel töö tegemise raskeim osa töö saamine.<sup>156</sup> Selgub, et koostööplatvormid on lepingutes välistanud ka kohustuse tagada töötegijatele töö olemasolu.<sup>157</sup> Töö autori arvates on niisugune töökorraldus, kus tööandja ei taga töö olemasolu, iseloomulik iseseisvate lepingupartnerite vahelisele suhtele.

Töö autor lisab, kui iseseisvad lepingupartnerid saavad töö puudumises süüdistada vaid ennast (nt kehva turundusplaani koostamise eest) või turuseisu, siis koostööplatvormide vahendusel töötamise puhul võib töö puudumine olla tingitud koostööplatvormide halvast töökorraldusest. Töökorralduse muutmine on koostööplatvormide võimuses. Nimelt Todoli-Signes kirjutab, et koostööplatvormide vahendusel töö tegemisel tuleb töötegijatel kanda kulud, mis tulenevad halvast töökorraldusest, kus tööpakkumine ületab töönõudluse. Samal ajal puudub koostööplatvormidel vajadus halba töökorraldust täiustada, sest rahaline risk

---

<sup>154</sup> Näiteks TLS § 35 sätestab, et tööandja peab töövõimelisele ja töö tegemiseks valmis olevale töötajale maksma keskmist töötasu ka juhul, kui töötaja ei tee tööd seetõttu, et tööandja ei ole andnud tööd, ei ole teinud töö tegemiseks vajalikku toimingut või on muul viisil töö vastuvõtmisega viivitanud, välja arvatud juhul, kui töö andmata jätmise on põhjendanud töötaja süü. TLS § 37 lg 1 sätestab, kui tööandja ei saa ettenägematutest, temast mitteolenevatest majanduslikest asjaoludest tulenevalt anda töötajale kokkulepitud ulatuses tööd, võib ta töötasu kuni kolmeks kuuks 12-kuulise ajavahemiku jooksul vähendada mõistliku ulatuseni, kuid mitte alla Vabariigi Valitsuse kehtestatud töötasu alammäära, kui kokkulepitud töötasu maksmine oleks tööandjale ebamõistlikult koormav.

<sup>155</sup> Huws, U. Spencer, N. H. Syrdal, D. S. Holts, K. Work in the European gig economy. Research results from the UK, Sweden, Germany, Austria, the Netherlands, Switzerland and Italy. Brussels, Belgium: FEPS – Foundation For European Progressive Studies 2017, p 44.

<sup>156</sup> Todoli-Signes, A. The End of the Subordinate Worker? Collaborative Economy, On-Demand Economy, Gig Economy, and the Crowdworkers' Need for Protection. – International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations (IJLLIR) 2017, Vol. 33(2), pp 24-25.

<sup>157</sup> Pimlico Plumbers Ltd and another vs. Smith. 13.06.2018, p 18.

lasub töötegijatel.<sup>158</sup> Selgub, et rahaline risk, mis on tingitud töö puudumisest, on koostööplatvormide vahendusel töötavate isikute kanda. See viitab koostööplatvormide vahendusel töötavate isikute iseseisva lepingupartneri staatusele. Töö autori arvates on oluline välja tuua, et samal ajal puudub neil iseseisvatele lepingupartneritele iseloomulik võimalus töö puudumisest tingitud rahalist riski maandada.

Veel üks rahaline risk, millega iseseisvad lepingupartnerid võivad tööd osutades kokku puutuda, on kliendid, kes jätavad töö eest tasumata. Lahendist *Pimlico Plumbers Ltd and another vs. Smith* selgub, et toruteenuseid vahendav koostööplatvorm viivitab töötegijale tasu maksmisega hetkeni, mil klient makse teeb. Juhul, kui klient on maksega viivituses, siis jääb hüvitamata ka materjalikulu, mille töötegija töö tegemiseks tegi. Kui klient tasub töö eest rohkem kui üks kuu hiljem, siis vähendab koostööplatvorm töötegija töötasu poole võrra. Kui klient tasub töö eest rohkem kui kuus kuud hiljem või üldse mitte, siis ei saa töötegija töötasu.<sup>159</sup> Näiteks ka koostööplatvorm Bolt ei hüvita töötegijatele saamata jäänud tasu, kui klient jätab töö eest tasumata. Bolti kasutustingimustest selgub, et Bolt saadab kliendile vaid võlinateate.<sup>160</sup> Selgub, et tavaliselt on koostööplatvormide vahendusel töötavate isikute kanda iseseisvale lepingupartnerile omane rahaline risk, mis on tingitud saamata jäänud tasust. Töölepingulises suhtes tuleks tööandjal töötajale töötasu maksta ka siis, kui klient jätab tööandjale töö eest arve tasumata.

Ka kahju hüvitamine on rahaline risk, millega iseseisvad lepingupartnerid tööd tehes kokku peavad puutama. Täpsemalt, kes kannab mittekvaliteetse töö korral võimalikud kahjud. Iseseisev lepingupartner kohustub omal riisikol tegema kindlaksmääratud töö, kuid tööõigussuhte puhul lasub selline riisiko tööandjal. Tööandja saab lepingule mittevastava töö eest saab vähendada töötajale makstavat tasu või nõuda kahju hüvitamist tööseadustes ettenähtud tingimustel ja korras.<sup>161</sup>

Selgub, et koostööplatvormid lahendavad klientidele kahju hüvitamise juhtumeid erinevatel viisidel. *Pimlico Plumbers Ltd and another vs. Smith* otsusest selgub, et mittekvaliteetsest tööst tingitud kahju tuleb oma kuludega hüvitada töötegijal, k.a juhtudel, kui kahju oli

---

<sup>158</sup> Todolí-Signes, A. The End of the Subordinate Worker? Collaborative Economy, On-Demand Economy, Gig Economy, and the Crowdworkers' Need for Protection. – International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations (IJCLLIR) 2017, Vol. 33(2), pp 24-25.

<sup>159</sup> *Pimlico Plumbers Ltd and another vs. Smith*. 13.06.2018, p 18.

<sup>160</sup> Bolt üldtingimused juhtidele. 04.04.2019, p 4.10. – <https://bolt.eu/et/legal/ee/terms-for-drivers/> (29.04.2020)

<sup>161</sup> Töötaja vastutus on sätestatud TLS § 72 ja kahju hüvitamise erisused töölepingulises suhtes on sätestatud TLS § 74.

tingitud töötegitaja määratud asendaja veast. Kliendile sobiva lahenduse leidmiseni ei maksa koostööplatvorm töötegitajale tasu.<sup>162</sup> Koostööplatvormi Pimlico Plumbers viis kahju hüvitamisega tegeleda viitab töötegitajate iseseisva lepingupartnerite staatusele, sest töötegitajate kanda on mittekvaliteetsest tööst tekitatud kahju. Mitmed koostööplatvormid, nagu Deliveroo ja koristusteenust pakkuvad koostööplatvormid, pakuvad töötegitajatele kindlustust, mis katab kliendile tekitatud kahju. Kindlustusmaksed sisalduvad teenustasus, mida koostööplatvormid arvestavad maha töötegitajate täidetud tööülesannetelt laekuvast tulust.<sup>163</sup> Töö autori arvates viitab ka selline lahendus töötegitajate iseseisva lepingupartneri staatusele, sest tööõigussuhtes ei tule töötajatel kahju hüvitamise ennetamiseks kindlustusmaksleid tasuda. Sõidujagamise teenust pakkuva koostööplatvormi Uber tegeleb kahju hüvitamise juhtumite lahendamisega ise, kuid hüvitis arvestatakse maha töötegitaja töötasust.<sup>164</sup> Nagu enne sai välja toodud, siis töötasu alandamine on võimalik ka tööõigussuhtes, kui töötaja on rikkumises süüdi, mistõttu ei kõnele Uberi lahendus töötegitajate töötaja staatuse kahjuks.

Töö autor järeldeb, et mitte ühelgi juhul ei hüvita koostööplatvormid töötegitajate tekitatud kahju kliendile. Seega kohustuvad töötegitajad töid tegema omal riisikol, mh hüvitama mittekvaliteetse töö korral võimalikud kahjud, nagu seda teevad iseseisvad lepingupartnerid. Töö autor toob aga välja erinevuse, kui võrrelda koostööplatvormide vahendusel töö tegevaid isikuid ja klassikalisi iseseisvaid lepingupartnereid. Nimelt võtavad osad koostööplatvormid endale esindaja rolli ja ei lase töötegitajatel ise klientidega kahju hüvitamise osas kokkuleppele jõuda, mis võtab ka töötegitajalt võimaluse oma mainet kaitsta või selgitusi jagada.

Kokkuvõtvalt selgub rahalise riski kriteeriumi hindamisel, et erinevalt tõeliselt iseseisvatest lepingupartneritest ei ole koostööplatvormide vahendusel tööd tegevatel isikutel võimalik oma kasumit suurendada muul moel, kui rohkem töötunde tehes. Hea äriplaan, suur initsiatiiv ja suurepärase teenuse ei mängi töötegitajate töötasus suurt rolli, sest tööülesandeid jagatakse kõige lähemale töötegitajale ja ka muudel alustel, mis on tihti selged vaid koostööplatvormile endale. Ilmneb, et koostööplatvormid maksavad töötegitajatele töötasu täidetud tööülesannete pealt, kuid koostööplatvormid on lepingutes välistanud kohustuse tagada töötegitajatele töö olemasolu. See on töö autori arvates iseloomulik iseseisvate lepingupartnerite vahelisele suhtele, aga kui iseseisvad lepingupartnerid saavad töö puudumises süüdistada vaid ennast või turuseisu, siis koostööplatvormide vahendusel töötamise puhul võib töö puudumine olla

---

<sup>162</sup> Pimlico Plumbers Ltd and another vs. Smith. 13.06.2018, p 18.

<sup>163</sup> Eurofound. Employment and working conditions of selected types of platform work. Luxembourg: Publications Office of the European Union 2018, p 27.

<sup>164</sup> Uber vs. Aslam, Farrar, Dawson and others. Employment Appeal Tribunal. 10.11.2017. Appeal No: UKEAT/0056/17/DA, p 22.

tingitud koostööplatvormide halvast töökorraldusest, mille muutmine on vaid koostööplatvormide võimuses. Lisaks selgub, et tavaliselt ei hüvita koostööplatvormid töötegijatele saamata jäänud tasu. Koostööplatvormid ei hüvita mitte ühelgi juhul töötegijate tekitatud kahju kliendile. Ka juhul, kui kahju hüvitatakse kindlustuse poolt, siis on kindlustusmaksed arvestatud maha töötegija töötasust. Need mõlemad faktilised asjaolud viitavad töötegijate iseseisva lepingupartneri staatusele. Samas nähtub, et mitmed koostööplatvormid võtavad endale esindaja rolli ja ei lase töötegijatel ise klientidega kahju hüvitamise osas kokkuleppele jõuda, mis on iseloomulik tööandja-töötaja vahelisele suhtele.

Töö autor mõõnab, et hindamise tulemused on esmapilgul taas vastuolulised, kuid oluline on arvestada, et ettevõtjaks olemine tähendab suurt rahalist riski, kuid ka potentsiaalselt suurt kasumit. Töö autori arvates on töö tegemisega kaasnevad riskid töötegijate kanda, kuid neil ei ole võimalik riske maandada ega kasumit suurendada, v.a töötundide arvu tõstmisega. Töö autori seisukohalt saab rahalise riski kriteeriumi hindamisel väita, et koostööplatvormide vahendusel töötavad isikud on töötajad.

## **2.5. Majandusliku sõltuvuse kriteeriumi asjakohasus**

Töö autor, olles analüüsinud platvormitöötajate töökorralduse ka majandusliku sõltuvuse kriteeriumi abil, leiab, et ikka pole üheselt selge, kas töötegijad on töötajad või iseseisvad lepingupartnerid. Töö autor toob välja peamised põhjused, miks majandusliku sõltuvuse kriteerium ei aita platvormitöötajate õigusliku staatust kindlaks teha.

Esiteks, töötegija majanduslikku sõltuvust ühest või peamiselt ühest tööandjast hinnates selgus, et kriteeriumi abil saab hinnata töötegijate õiguslikku staatust, kuid selle kriteeriumi pinnalt ei ole võimalik teha üldistatud järeldusi, kas koostööplatvormide vahendusel töötavad isikud on töötajad või iseseisvad lepingupartnerid, sest töötegijad kasutavad koostööplatvormide rakendusi erinevalt. Ka Zekić leiab, et majandusliku sõltuvuse hindamisel võivad kohtud väga sarnastes olukordades jõuda väga erinevatele tulemustele. Kohtud võivad erinevatele tulemustele jõuda ka olukordades, kus hinnatakse sama koostööplatvormi töösuhet erinevate töötegijatega.<sup>165</sup> Selgub, et töötegija, kes kasutab vaid ühe koostööplatvormi rakendust, klassifitseeritakse tõenäoliselt töötajaks, kuid töötegija, kes

---

<sup>165</sup> Zekić, N. Contradictory Court Rulings on the Status of Deliveroo Workers in the Netherlands. – Comparative Labor Law & Policy Journal 2019, Dispatch No. 17, pp 5-6.

kasutab kahe või enama koostööplatvormi rakendust klassifitseeritakse iseseisvaks lepingupartneriks.

Teiseks, platvormitöö levikuga on ühe rohkem tavaline, et töö tegemiseks vajalikud vahendid kuuluvad töötegijatele, mistõttu pole töö autori arvates töö tegemiseks vajalike vahendite andmise kriteeriumi alusel võimalik üheselt väita, kas koostööplatvormide vahendusel töötavad inimesed on töötajad või iseseisvad lepingupartnerid. Selgus, et koostööplatvormide vahendusel tööd tegevad inimesed investeerivad võrreldes traditsiooniliste töötajatega rohkem raha, et üldse tööd teha, mis viitab iseseisvate lepingupartnerite vahelisele suhtele. Koostööplatvormidelt töö tegemiseks vajalike vahendite saamine erandlik. Neil tuleb osta tööks vajalikud vahendid ja kanda ka muud kulud, nagu kütus, auto või ratta kulumine, liiklustrahvid ja kindlustus. Samas, kui võrrelda, kas töö tegemiseks vajalikesse vahenditesse investeerivad rohkem platvormitöö tegijad või koostööplatvormid, siis selgub, et koostööplatvormi investeeringud töö tegemiseks on palju suuremad, mis viitab töötegija töötaja staatusele.

Kolmandaks, platvormitööd tegevate isikute õigusliku staatuse hindamisel majandusliku sõltuvuse kriteeriumi abil tuleb arvesse võtta, et platvormitööd tegevad isikute töösuhte koostööplatvormiga on reguleeritud tüüptingimustega lepinguga. Nimelt Vallistu jt kirjutavad, et koostööplatvormid kasutavad oma tegevuse reguleerimiseks ühepoolset väljatöötatud tüüptingimusi. Nende tüüptingimuste kohaselt on tööd tegev isik reeglina iseseisev lepingupartner.<sup>166</sup> Platvormitöö tegijatel tuleb koostööplatvormi vahendusel töö tegemise alustamiseks tüüptingimustega lepinguga nõustuda. Võrdluseks, traditsioonilises töösuhtes on töötajal tavaliselt võimalik enne töölepingu sõlmimist kasvõi osades töölepingu tingimustes läbi rääkida.

Töö autor toob näiteks, et rahalise riski kriteeriumi hindamisel selgus mitmeid asjaolusid, mille alusel võib esialgu väita, et platvormitöö tegija on iseseisev lepingupartner. Nimelt koostööplatvormidel pole kohustust tagada töötegijatele töö olemasolu, koostööplatvormid ei hüvita töötegijatele saamata jäänud tasu ja mitte ühelgi juhul töötegijate tekitatud kahju kliendile. Kõik need asjaolud viitavad iseseisvate lepingupartnerite vahelisele suhtele, kus töötegija peab tööd tegema omal riisikol. Ent platvormitöö tegijad sõlmivad koostööplatvormiga töösuhte tüüptingimustega lepingu alusel, mis tähendab, et töötegijatel

---

<sup>166</sup> Vallistu, J. Erikson, M. Eljas-Taal, K. Toppel, R. Ratnik, H. Nausedaite, R. Aksen, M. Pruks, P. Tuleviku töö – uued suunad ja lahendused. Technopolis [group] Tartu Ülikooli sotsiaalteaduslike rakendusuringute keskus RAKE 2017, lk 83.

pole võimalik valida, kas nad võtavad need ettevõtjale omased rahalised riskid enda kanda. Töö autor rõhutab, et ettevõtjaks olemine tähendab suurt rahalist riski, kuid ka potentsiaalselt suurt kasumit, kuid platvormitöö tegijatel ei ole võimalik riske maandada ega kasumit suurendada, millegi muu, kui rohkemate töötundide tegemisega.

Zekić toob välja, et Hollandi kohtud uurivad koostööplatvormide vahendusel tööd tegevate isikute õigusliku staatuse hindamisel majanduslik sõltuvuse kriteeriumite abil, kas töötegija valis tahtlikult iseseisvaks lepingupartneriks olemise.<sup>167</sup> Ka töö autori arvab, et majandusliku sõltuvuse kriteeriumi kasutamisel platvormitöötaja õigusliku staatuse kindlakstegemisel tuleb küsida, kas töötegija valis tahtlikult iseseisvaks lepingupartneriks olemise, sest koostööplatvormi tüüptingimuste kohaselt on tööd tegev isik reeglina alati iseseisev lepingupartner.

---

<sup>167</sup> Zekić, N. Contradictory Court Rulings on the Status of Deliveroo Workers in the Netherlands. – Comparative Labor Law & Policy Journal 2019, Dispatch No. 17, pp 5-6.

### 3. Töö tegemine tasu eest ja isiklikult töötegija õigusliku staatuse kindlakstegemise kriteeriumina

#### 3.1. Üldist

Töö tegemine tasu eest ja isiklikult on veel kaks olulist kriteeriumit, millele töötegija õigusliku staatuse hindamisel tähelepanu pööratakse. Risak ja Dullinger kirjutavad EL-i õiguses töötaja kontseptsiooni analüüsid, et töötasu maksmine on töölepingulise suhte vajalik osa, sest Euroopa Liidu toimimise lepingu artiklist 45 sätestab, et tööd tegevale isikule tuleb tehtud töö eest maksta töötasu.<sup>168</sup> Tavits toob samuti välja, et Eesti õiguse kohaselt on tööleping alati tasuline leping, mistõttu on tehtava töö eest tasu saamisega seonduv oluline tunnus töötaja määratlemisel. Tehtava töö tasulisuse printsiip on tuletatav töölepingu mõistest.<sup>169</sup> TLS-s on töölepingu mõiste antud §-s 1, kus on öeldud, et tööandja maksab töötajale töö eest tasu.

Risak ja Dullinger toovad veel ka välja, et Euroopa Kohus peab vajalikuks tööd tegeva isiku õigusliku staatuse hindamisel uurida, kas tal on vabadus kaasata töö tegemiseks appi teisi isikuid.<sup>170</sup> Töö autor lisab, et teiste isikute kasutamine töö tegemisel ei ole töölepingulises suhtes tavapärane, sest töötaja teeb tavaliselt tööd isiklikult. Eesti tööõiguses on üldtunnustatud põhimõte, et töötaja teeb temale kindlaks määratud tööd isiklikult, kui ei ole kokkulepitud teisiti. See on sätestatud TLS § 15 lg-s 3. Seega töötaja saab töö tegemiseks teiste isikute abi kasutada üksnes kokkuleppel tööandjaga. TLS-i selgitustes öeldakse, et tööülesannete täitmiseks teise isiku kasutamine on erandlik olukord, mis nõuab eraldi kokkulepet. Näiteks võib töötaja tööandjaga kokku leppida, et mingil ajahetkel täidab töötaja ülesandeid töötaja tuttav.<sup>171</sup>

Ka ILO peab isiklikult töö tegemist oluliseks kriteeriumiks, mida õigusliku staatuse tuvastamisel hinnata, kuid toob ka välja, et töö delegeerimise õigus teisele isikule osutab tavaliselt töötegija iseseisva lepingupartneri staatusele, kuid ei välista koheselt töötegija

---

<sup>168</sup> Risak, M. Dullinger, T. The concept of 'worker' in EU law. Status quo and potential for change. Report 140. Brussels: ETUI aisbl (publisher) 2018, p 37.

<sup>169</sup> Tavits, G. Tööõiguse rakendusala määratlemine töötaja, tööandja ja töölepingu mõistete abil. Tartu: Tartu Ülikooli Kirjastus 2001, lk 60.

<sup>170</sup> Risak, M. Dullinger, T. The concept of 'worker' in EU law. Status quo and potential for change. Report 140. Brussels: ETUI aisbl (publisher) 2018, p 36.

<sup>171</sup> Käärats, E. Treier, T. Suder, S. Pihl, M. Proos, M. Töölepingu seadus. Selgitused töölepingu seaduse juurde. Tallinn: Juura 2013, lk 48.

töötaja staatust.<sup>172</sup> Rosin kirjutab ILO-le viidates, et kuigi töö delegeerimise õigus teisele isikule võib osutada isiku iseseisva lepingupartneri staatusele, tuleb seda asjaolu kaaluda tänapäeva tööturu kontekstis. Raamlepingud, mille kaudu palgatakse isikuid lühiajalisele tööle ja mis lubavad töö tegemisest keelduda, samuti asendamise klauslite kasutamine töölepingutes ei anna veel koheselt õigust lugeda selliste lepingute alustel töötegijaid iseseisvateks lepingupartneriteks.<sup>173</sup>

Davidov jt. kirjutavad, et vaidlusorganid mõnes riigis omistavad töötegijate õigusliku staatuse kindlakstegemisel just tasu ja isiklikult töö tegemise kriteeriumitele väga olulise rolli. Nad hindavad töötegijate õiguslikku staatust kaheastmeliselt, kus tasu ja isiklikult töö tegemise kriteeriumeid hinnatakse esimesena. Muude töötaja määratlemise kriteeriumite hindamiseks peavad tasu ja isiklikult töö tegemise kriteeriumid olema täidetud. Ent tähele tuleb panna võimalikke erandeid, sest näiteks töö eest tasumata jätmine ei tähenda, et töötegijal polnud õigust tasu saada. Ka aeg-ajalt kolmanda isiku abi kasutamine töö tegemiseks ei välista koheselt töölepingulist suhet.<sup>174</sup>

Eeltoodut arvesse võttes võib järeldada, et mõlemad kriteeriumid on olulised hindamaks, kas tööd tegevad isikud on töötajad või iseseisvad lepingupartnerid, mistõttu uurib töö autor käesoleva magistritöö kahes järgmises alapteritüübis, kas need kriteeriumid on asjakohased hindamaks koostööplatvormide vahendusel tööd tegevate isikute õigusliku staatust.

### **3.2. Töö tegemine tasu eest**

Töölepingulises suhtes maksab töötajale töö tegemise eest tasu tööandja, mitte aga klient.<sup>175</sup> Koostööplatvormide kaudu tööd tegevad inimesed saavad töötasu koostööplatvormide vahendusel täidetud tööülesannetelt. Kui töötegija täidab tööülesande, siis kohustub klient tasuma hinna koostööplatvormi kontole. Koostööplatvormid võtavad täidetud tööülesannetelt

---

<sup>172</sup> ILO. Regulating the employment relationship in Europe: A guide to Recommendation No. 198. Geneva: ILO 2013, p 42.

<sup>173</sup> Erikson, M. Rosin, A. Tuleviku töötegija õiguslik staatus. Töötaja või iseseisev teenusepakkuja. Arenguseire Keskus 2018, lk 36.

<sup>174</sup> Davidov, G. Freedland, M. Countouris, N. The Subjects of Labor Law: 'Employees' and Other Workers. – In Finkin, M. Mundlak, G. (eds), Research Handbook In Comparative Labor Law 2015, p 3.

<sup>175</sup> Tavits, G. Tööõiguse rakendusala määratlemine töötaja, tööandja ja töölepingu mõistete abil. Tartu: Tartu Ülikooli Kirjastus 2001, lk 57.

teenustasu, mille suurus varieerub erinevate koostööplatvormide lõikes, kuid jääb tavaliselt 20-25% piiresse.<sup>176</sup>

Perioodilist töötasu maksmist peetakse iseloomulikuks töölepingulisele suhtele. Lepinguperioodi lõpus makstakse töötasu tavaliselt iseseisvatele lepingupartneritele.<sup>177</sup> Koostööplatvormide vahendusel tööd tegevatele inimestele makstakse tasu perioodiliselt. Näiteks selgub lahendist *Uber vs. Aslam, Farrar, Dawson and others*, et koostööplatvorm Uber maksab tasu iganädalaselt.<sup>178</sup> Töö autori arvates võib järeldada, et perioodilise töötasu saamine viitab töötegijate töötaja staatusele. Töö autor toob aga välja, et õigusteadlased peavad perioodilise töötasu maksmise kriteeriumit kehvaks näitajaks, mille põhjal töötegijate õiguslikku staatust määratleda. Nimelt Rosina arvates ei ole perioodilise töötasu maksmine hea tõend töötaja staatuse olemasolu kohta. Rosin nõustub Davidoviga, kes leiab, et kuigi perioodiline töötasu maksmine töötajatele on levinud, ei ole tööõiguse eesmärgiga kooskõlas selle kasutamine töötajate ja iseseisvate lepingupartnerite eristamiseks.<sup>179</sup> Töötasu maksmise viisi hindamisel ei tulene, kas töötegija on tööandjast majanduslikult sõltuv või mitte.<sup>180</sup> Ka töö autor nõustub, et sel näitajale ei tohiks väga suurt kaalu omistada, hinnates töötegijate õiguslikku staatust.

Töötasu saamine arvete esitamisel on ILO seisukohalt viide töötegija iseseisva lepingupartneri staatusele.<sup>181</sup> Lahendist *Ms M. Dewhurst vs. Citysprint UK Ltd.* ilmneb, et koostööplatvormide vahendusel tööd tegevatel inimestel ei tule töötasu saamiseks koostööplatvormile arveid esitada. Nad tuginevad koostööplatvormide automatiseeritud töötasude arvestusele ega pea ise tehtud tööde üle arvet pidama, mis võibki osutada liiga keeruliseks ja aeganõudvaks, sest töö hind on pidevas muutumises ja sõltub erinevatest teguritest. Kohus asus seisukohale, et kirjeldatud süsteem erineb kardinaalselt viisist, kuidas tüüpiline iseseisev lepingupartner tasu saamist korraldab.<sup>182</sup> Ka töö autori arvates on tasu saamine korraldatud viisil, mis räägib töötegijate töötaja staatuse kasuks. Veel enam,

---

<sup>176</sup> *Uber vs. Aslam, Farrar, Dawson and others*. Employment Appeal Tribunal. 10.11.2017. Appeal No: UKEAT/0056/17/DA, p 20-21.

<sup>177</sup> ILO. Regulating the employment relationship in Europe: A guide to Recommendation No. 198. Geneva: ILO 2013, p 46.

<sup>178</sup> *Uber vs. Aslam, Farrar, Dawson and others*. Employment Appeal Tribunal. 10.11.2017. Appeal No: UKEAT/0056/17/DA, p 20-21.

<sup>179</sup> Erikson, M. Rosin, A. Tuleviku töötegija õiguslik staatus. Töötaja või iseseisev teenusepakkuja. Arenguseire Keskus 2018, lk 36

<sup>180</sup> Davidov, G. A Purposive Approach to Labour Law. – Oxford University Press 2016, p 130.

<sup>181</sup> ILO. Regulating the employment relationship in Europe: A guide to Recommendation No. 198. Geneva: ILO 2013, p 46.

<sup>182</sup> *Ms M. Dewhurst vs. Citysprint UK Ltd*. Central London Employment Tribunal. 29.11.2016. Case No: 2202512/2016, pp 27-28.

Eurofoundi uuringust selgub, et mitmed töötegijad polnud kindlad, kui palju nad üldse töö eest tasu saavad, sest töötasu varieerub sõltuvalt nädalapäevadest ja kellaaegadest.<sup>183</sup> Töö autori seisukohalt viitab see viitab samuti töötegijate töötaja staatusele, sest näitab, et töötegijatel pole kontrolli selle üle, kui suurt töötasu nad saavad. Selgub, et koostööplatvormide töötasu arvestus on keeruline ja pidevas muutumises. Töö autori arvates pole iseseisvatele lepingupartneritele iseloomulik mitte teada, mis summas töötasule nad on õigustatud. Seega tasu saamise korraldust uurides selgub, et pärast töö tegemist tuleb töötegijatel oodata iganädalast tasu väljamakset kontole täiendavaid toiminguid (nt tasu arvestuse esitamine) tegemata, mis on omane töötajatele traditsioonilises töösuhtes.

Töö autor käsitleb lisaks töötasu maksmise viisile veel kahte töötasuga seotud fakti, mis on olulised otsustamiseks, kas koostööplatvormide vahendusel tööd tegevad inimesed on töötajad või iseseisvad lepingupartnerid. Esiteks, iseseisvatel lepingupartneritel on tavaliselt õigus ise töö hind määrata või töö hinna osas läbirääkimisi pidada. Koostööplatvormide vahendusel töötegijatel puudub kaasarääkimise õigus tasu osas. Nii töö hinna kui ka teenustasu suurus on koostööplatvormide dikteerida.<sup>184</sup> Töötegijatel tuleb töö hinna ja teenustasu suurusega nõustuda või koostööplatvormi teenuse kasutamine lõpetada. Töö autori arvates paneb koostööplatvormide ainuõigus töötasu suurust määrata töötegijad töötajatega samasse või kehvemasse positsiooni. Ka enamikel töötajatel on võimalik töötasu läbirääkimisi tööandjaga pidada. Lahendis *O'Connor vs. Uber Technologies, INC.* üritas koostööplatvorm Uber argumenteerida, et Uberi juhtidel on võimalik töötasu suuruses kokku leppida, sest nad saavad sõidu rakenduses varem lõpetada. Kui klient on juhile väga sümpaatne, siis võib juht heasüdamlikkusest otsustada kliendile paar kilomeetrit tasuta sõiduteenust osutada. Nii ongi juhil võimalik oma töö hind ise määrata. Kohus asus seisukohale, et Uberi argument ei tõenda juhi õigust töö hinna osas Uberiga läbirääkimisi pidada, vaid kliendiga.<sup>185</sup>

Teiseks, koostööplatvormid lahendavad tihti töötegijaid kaasamata töötegijate-klientide vaidlused töö hinna üle. Kohtuotsuses *Uber vs. Aslam, Farrar, Dawson and others* kirjeldab kohtunik juhtide ja klientide lahkarvamuste lahendamise protsessi. Nähtub, et Uber otsustab sõidu kompenseerimise tarviduse üle üksi ja vähendab seejärel kompensatsiooni ulatuses juhi töötasu. On tavaline, et koostööplatvorm ei teavita juhti töötasu vähendamise otsusest. Kohtunik lisis, et tavaliselt otsustab Uber suuremate probleemide vältimiseks kliendile

---

<sup>183</sup> Eurofound. Employment and working conditions of selected types of platform work. Luxembourg: Publications Office of the European Union 2018, p 24.

<sup>184</sup> *O'Connor v. Uber Technologies, INC.* United States District Court, N.D. California. 09.01.2015, p 33.

<sup>185</sup> *Ibid*, p 34.

tagasimakse teostada, mis sest, et vahel võib kliendi kaebuse põhjuseks olla planeeritust pikemalt kestnud sõit, milles juht ei tarvitsenud isegi süüdi olla. Hoolimata sellest arvestatakse hüvitis maha juhi töötasust.<sup>186</sup>

Töö autori arvates selgus kriteeriumi hindamisel mitmeid asjaolusid, mis viitavad koostööplatvormide vahendusel tööd tegevate isikute iseseisvaks lepingupartneriks olemise kahjuks. Selgub, et koostööplatvorm otsustab ühepoolset töö hinna ja teenustasu suuruse, millega töötajatel tuleb nõustuda. Erinevalt iseseisvatest lepingupartneritest ei ole koostööplatvormide vahendusel tööd tegevatel isikutel võimalik oma töö väärtust ise määrata või töö väärtuse üle läbirääkimisi pidada. Tasu suuruse üle peab arvestust koostööplatvorm, mis teostab töötajatele tavaliselt igal nädalal väljamakseid pärast ühepoolset otsustatud kompensatsioonide mahaarvamist. Ilmneb ka, et töötajatel pole sageli teada, kui suurt töötasu nad saavad, sest koostööplatvormide töötasu arvestus on keeruline ja pidevas muutumises. Töö autori arvates pole iseseisvatele lepingupartneritele iseloomulik mitte teada, mis summas töötasule nad on õigustatud.

### 3.3. Töö tegemine isiklikult

Selgub, et isiklikult töö tegemise kriteeriumil on töötaja määratlemisel Suurbritannia vaidlusorganite jaoks väga kaalukas roll. *IWGB vs. RooFoods Limited T/A Deliveroo* lahendist tuleneb, et koostööplatvorm muutis 2017. aastal lepingutingimusi ja lisas asendamisklausli, mis lubab kulleril endale soovitud hetkel asendaja määrata, kes saab tööd teha, kasutades kulleri telefonis olevat koostööplatvormi rakendust või konto paroole.<sup>187</sup> Asendaja kasutamisel ei ole vaja koostööplatvormi eelnevat nõusolekut,<sup>188</sup> kuid Zekić leiab, et Deliveroo lepingus sätestatud võimalust asendaja määrata võib tõlgendada kui tööandja nõusolekut.<sup>189</sup> Kohtulahendis kirjeldati kolme olukorda, kus kullerid kasutasid asendaja määramise võimalust. Esiteks võib asendaja määramine olla kasulik olukorras, kus kulleril on tuttav, kes soovib kulleri reisil oleku ajal lisaraha teenida, kuid koostööplatvorm samal ajal

---

<sup>186</sup> Uber vs. Aslam, Farrar, Dawson and others. Employment Appeal Tribunal. 10.11.2017. Appeal No: UKEAT/0056/17/DA, p 22.

<sup>187</sup> IWGB vs. RooFoods Limited T/A Deliveroo. Central Arbitration Committee. 14.11.2017. Case No: TUR1/985 (2016), p 54.

<sup>188</sup> *Ibid*, p 59.

<sup>189</sup> Zekić, N. Contradictory Court Rulings on the Status of Deliveroo Workers in the Netherlands. – Comparative Labor Law & Policy Journal 2019, Dispatch No. 17, p 4.

uusi töötajaid ei värba.<sup>190</sup> Teiseks võib asendaja määramine tarvilik olla, kui kuller on töö aktsepteerinud, kuid soovib jääda näiteks kohvikusse sõbraga vestlema või kohvi nautima. Kulleril on võimalik oma telefon läheduses olevale kullerile anda, et too tellimuse täidaks. Kolmandaks võib asendaja määramine osutada lisaraha teenimise võimaluseks. Ühe kulleri kogemusest selgus, et ta lubas tavaliselt oma kontot kasutada, kuid võttis tehtud töödelt teenustasu. Kõiki neid praktikaid lubab koostööplatvorm uue asendamisklausli valguses kulleritel harrastada. Lahendist selgus, et neliteist kullerit kuuekümne viiest Deliveroo küsitlusele vastanust on kasutanud või teavad kedagi, kes on kasutanud, asendaja määramise võimalust.<sup>191</sup>

Kohus leidis, et asendamisklausel on kummaline, kuna koostööplatvorm kulutab uute töötajate värbamisel energiat nende väljaõppele ja koolitamisele, kuid samaväärsed teadmised asendajal puuduvad. Koostööplatvormi esindaja selgitas, et vastutus asendaja töö kvaliteedi eest langeb kullerile, kellel tuleb arvestada võimalusega, et asendaja jätab järgimata näiteks hügieenireeglid, mistõttu klient hindab asendajat madalalt.<sup>192</sup> Töö autor märgib, et madal hinne võib halvimal juhul lõppeda kulleri konto deaktiveerimisega, sest asendajad kasutavad töö tegemisel kullerite kontosid. Kohus põhistas kahele olulisele faktilisele asjaolule tuginedes, et Deliveroo kullerid on iseseisvad lepingupartnerid. Esiteks, koostööplatvorm ei piira töötajate õigust asendaja valikul. Asendaja võib olla igakuine. Teiseks, töötajad, mis sest, et vaid vähesed, kasutasid asendaja määramise võimalust praktikas.<sup>193</sup>

Töö autor toob võrdluseks, et ka lahendis *Pimlico Plumbers Ltd and another vs. Smith* analüüsis kohus pikalt, kas töötajal oli kohustus teha tööd isiklikult. Kohus leidis, et koostööplatvormiga sõlmitud lepingust küll tulenes õigus asendaja määrata, kuid asendaja pidi olema samuti sama koostööplatvormi töötaja, mistõttu rakendusid asendajale samad töökohustused kui hagejale. Koostööplatvormi jaoks ei olnud oluline, mis põhjusel asendaja määrati. Kohus asus seisukohale, et töötajad ei ole iseseisvad lepingupartnerid.<sup>194</sup> Töö autor leiab, et koostööplatvorm Pimlico Plumbers kontrollib endiselt töötaja õigust asendaja määrata, sest asendaja pidi olema ka koostööplatvormi töötaja. Seevastu koostööplatvorm

---

<sup>190</sup> Töö autor märgib, et pakkumise ja nõudluse sobitamiseks ei võta koostööplatvormid aeg-ajalt uusi töötajaid vastu.

<sup>191</sup> IWGB vs. RooFoods Limited T/A Deliveroo. Central Arbitration Committee. 14.11.2017. Case No: TUR1/985 (2016), pp 78-81.

<sup>192</sup> *Ibid*, p 98-99.

<sup>193</sup> *Ibid*, p 97-104.

<sup>194</sup> *Pimlico Plumbers Ltd and another vs. Smith*. 13.06.2018, p 34.

Deliveroo ei piira kuidagi töötajaja valikut, keda asendajaks võtta. Tegemist on kahe väga erineva viisiga, kuidas isiklikult töö tegemise nõuet lepingutes reguleerida, mistõttu on mõistetav, et kohtud jõudsid asendamise tingimusi analüüsides erinevatele järeldustele.

Mitmed akadeemikud on väljendanud pahameelt *IWGB vs. RooFoods Limited T/A Deliveroo* asjas tehtud kohtuotsuse üle. Ewing jt leiavad, et koostööplatvormide otsus loobuda isiklikult töö tegemise nõudest on taas hea strateegia, et veenda vaidlusorganeid töötajajate iseseisva lepingupartneri staatuses.<sup>195</sup> Asendamisklausli olemasolu koostööplatvormi ja töötajaja vahelises lepingus tähendab, et isegi kui töötajaja ei plaani asendaja määramise võimalust kasutada, siis vaid klausli olemasolu tõttu saab töötajajad klassifitseerida iseseisvateks lepingupartneriteks, mistõttu jäävad nad ilma tööõiguslikust kaitsest.<sup>196</sup> De Stefano leiab, et kohus oleks pidanud põhjalikumalt uurima, kas töötajajate õigus endale soovitud hetkel asendaja määrata on ehe. Kohus küll mõõnis võimalust, et Deliveroo ajend asendamisklausli tutvustamisel oli veenda kohust, et töötajajad on iseseisvad lepingupartnerid, kui kohtu seisukohalt oli see lubatav.<sup>197</sup> Kohus pidas oluliseks hinnata lepingu sisu, mitte koostööplatvormi põhjuseid asendamisklausli lisamiseks lepingusse.<sup>198</sup> Töö autor peab nende kõigi pahameelt õigustatuks, kuid leiab ka, et kohtuotsus oli argumenteeritud ja tugines olulistele faktilistele asjaoludele (asendajaks võis olla igauks, mitte ainult koostööplatvormi teised töötajajad, ja asendaja määramise võimalust kasutati praktikas), mida ei saanud tähelepanuta jätta. Seevastu ei analüüsinud kohus töö autori arvates piisavalt järgnevaid aspekte.

Esiteks, nagu lahendis selgus, siis vaid veerand töötajajatest üldse on kasutanud või teavad kedagi, kes on kasutanud, asendaja määramise võimalust, mistõttu on suur hulk töötajajaid, kes teevad tööd alati isiklikult. Töö autor märgib, et töötajajatel pole asendajaid vaja, sest nad saavad koostööplatvormi rakenduse iga hetk välja lülitada. Kenner on seisukohta võtmata arutlenud, et kas pelgalt asendaja määramise võimaluse olemasolu lepingus peaks viitama töötajaja iseseisva lepingupartneri staatusele, kui töötajaja pole asendaja määramise võimalust

---

<sup>195</sup> Ewing, K. D. Hendy QC, J. Jones, C. The universality and effectiveness of labour law. *European Labour Law Journal* 2019, Vol. 10(3), p 336.

<sup>196</sup> Tims, A. Gig economy ruling has Deliveroo riders without rights and buying their own kit. *The Guardian* 19.11.2017. – <https://www.theguardian.com/business/2017/nov/19/gig-economy-ruling-deliveroo-riders-equipment-basic-employment-rights#maincontent> (29.04.2020)

<sup>197</sup> De Stefano, V. Platform work and labour protection. Flexibility is not enough. *Kluwer Law International blog Regulation for Globalization* 23.05.2018.

<sup>198</sup> *IWGB vs. RooFoods Limited T/A Deliveroo*. Central Arbitration Committee. 14.11.2017. Case No: TUR1/985(2016), p 99.

kasutanud.<sup>199</sup> Töö autor arvates tuleb platvormitöö tegijate õigusliku staatuse üle otsustamisel hinnata töösuhte tegelikke asjaolusid, mistõttu ei pea töö autor õiglaseks, et platvormitöö tegijad klassifitseeritakse iseseisvateks lepingupartneriteks vaid seetõttu, et tüüptingimustega lepingus on klausel, mis lubab asendaja määramist. Töö autor peab tõenäoliseks, et väga paljud töötegijad ei kasuta üldse asendaja määramise võimalust.

Teiseks peatub töö autor olukorral, kus töötegija palub tööülesande täita teisel sama koostööplatvormi töötegijal. Countourise arvates viitab see pigem traditsioonilises töösuhtes tihti aset leidva töövahetuse vahetamisele kaastöötajaga, kui iseseisvale lepingupartnerile, kes tööülesande täitmiseks kõrvalist abi on otsustanud kasutada.<sup>200</sup> Töö autor on nõus ja lisab, et eelnevalt selgus, et lahendis *Pimlico Plumbers Ltd and another vs. Smith* ei pidanud kohus iseseisvaks lepingupartneriks töötegijaid, kes said asendaja määrata vaid sama koostööplatvormi vahendusel töötavate töötegijate seast.

Küll aga viitab iseseisva lepingupartneri staatusele see, kui töötegija võtab asendajalt teenustasu loa eest tema koostööplatvormi kontot kasutada. Ewing jt kirjutavad aga, et koostööplatvormide vahendusel tehtava töö eest makstud tasu on väga väike, mistõttu pole ka teenustasu küsimisega teenitava lisatasu summa märkimisväärne, et pidada töötegijaid ettevõtjateks, kes oma kontot välja laenates täiendavat kasumit teenivad.<sup>201</sup> Töö autor märgib, et töötegijad saavad konto välja laenata korraka vaid ühele inimesele, mistõttu pole sel meetodil suure kasumi teenimine võimalik.

Töö autori arvates on tõenäoline, et platvormitöö tegijad klassifitseeritakse isiklikult töö tegemise kriteeriumi alusel iseseisvateks lepingupartneriteks, kui koostööplatvorm ei piira, kes võib olla asendajaks, ja asendaja määramise võimalust kasutatatakse praktikas. Töö autor arvab, et osade koostööplatvormide otsus isiklikult töö tegemise nõudest loobuda, paneb kohtud töötegijate õigusliku staatuse osas otsustamisel äärmiselt keerulisse olukorda eelkõige sellepärast, et iga koostööplatvormi vahendusel tööd tegev isik kasutab asendamisklauslist tulenevat asendaja määramise võimalust erinevalt. Selgub, et suur hulk töötegijaid teevad tööd alati isiklikult, sest neil pole asendajaid vaja, kuna koostööplatvormi rakendus on võimalik soovitud hetkel välja lülitada. Töö autor ei pea õiglaseks, et platvormitöö tegijad

---

<sup>199</sup> Kenner, J. Uber Drivers are 'Workers' – The Expanding Scope of the 'Worker' Concept in the UK's Gig Economy. – In Kenner, J. Florczak, I. Otto, M (eds), Precarious Work. The Challenge for Labour Law in Europe 2019, p 17.

<sup>200</sup> Countouris, N. Defining and regulating work relations for the future of work. Geneva: ILO 2019, p 9.

<sup>201</sup> Ewing, K. D. Hendy QC, J. Jones, C. The universality and effectiveness of labour law. European Labour Law Journal 2019, Vol. 10(3), p 336.

klassifitseeritakse iseseisvateks lepingupartneriteks vaid seetõttu, et tüüptingimustega lepingus on klausel, mis lubab asendaja määramist. Töö autori seisukohalt, kui töötegija palub tööülesande täita teisel sama koostööplatvormi töötegijal, siis on tegemist traditsioonilises töösuhtes tihti aset leidva töövahetuse vahetamisega kaastöötajaga. Töö autori arvates võib enim viidata töötegija iseseisva lepingupartneri staatusele see, kui töötegija võtab asendajalt teenustasu loa eest tema koostööplatvormi kontot kasutada. Samas on võimalik kasum, mida töötegija nii teenib, väga väike, et pidada teda seetõttu iseseisvaks lepingupartneriks.

### **3.4. Tasu eest ja isiklikult töötamise kriteeriumite asjakohasus**

Töö autori arvates on töö tegemine tasu eest töötaja määratlemise kriteeriumina ka koostööplatvormide vahendusel tööd tegevate isikute õigusliku staatuse hindamisel asjakohane. Tasu eest töö tegemine on töösuhete lahutamatu osa, mis ei ole mitmekesistuvate töösuhete kontekstis muutunud. Ka koostööplatvormide vahendusel tööd tegevad isikud saavad töö tegemise eest tasu. Tasu kriteeriumi hindamisel platvormitöö kontekstis selgus kõnekaid asjaolusid, nagu näiteks, et koostööplatvorm otsustab ühepoolset töö hinna ja teenustasu suuruse, töötegijad ei saa töö hinna üle läbirääkimisi pidada, tasu suuruse üle peab arvestust koostööplatvorm, töötegijad ei tea sageli enda töötasu suurust, sest koostööplatvormide tasuarvestus on keeruline ja pidevas muutumises. Need nimetatud faktilised asjaolud viitavad koostööplatvormide vahendusel tööd tegevate isikute töötaja staatusele.

Erinevalt tasu kriteeriumist ilmneb isiklikult töö tegemise kriteeriumi abil töötegijate õigusliku staatuse hindamisel küsitavusi. Countourise arvates on arusaam, et traditsiooniline tööõigussuhe peab olema kahepoolne suhe tööandja ja töötaja vahel, iganenud ja jäik, mistõttu võib lepingusse kirjutatud lihtne asendamisklausel viia otsuseni, et töötegijad on iseseisvad lepingupartnerid.<sup>202</sup> Davidov jt leiavad, et jäika arusaama, mis ei võta arvesse uute töövormide teket, on tööandjatel lihtne enda kasuks ära kasutada.<sup>203</sup> Töö autor toob Countourise ja Davidovi seisukoha ilmestamiseks näite.

---

<sup>202</sup> Countouris, N. Defining and regulating work relations for the future of work. Geneva: ILO 2019, p 9.

<sup>203</sup> Davidov, G. Freedland, M. Countouris, N. The Subjects of Labor Law: 'Employees' and Other Workers. – In Finkin, M. Mundlak, G. (eds), Research Handbook In Comparative Labor Law 2015, p 13.

Nimelt selgub, et töötajate sõnul uuendavad koostööplatvormid peaaegu iganädalaselt töökorraldust. Üks töötaja kaardistas aastas pea 50 töökorraldusega seonduvat muudatust, mida koostööplatvorm ühepoolset ellu viis. Kui töötajad koostööplatvormi rakenduse sisse lülitavad, siis tuleb neil enne töö alustamist uute tüüptingimustega nõustuda.<sup>204</sup> Töötajate seisukohalt on uuenduste põhjuseks uus tehnoloogia, mida proovitakse pidevalt edendada.<sup>205</sup> Töö autor on seisukohal, et uuenduste eesmärk võib olla ka, et vaidluste korral töötajate staatuse üle otsustaksid vaidlusorganid iseseisva lepingupartneri staatuse kasuks. Lahend *IWGB vs. RooFoods Limited T/A Deliveroo* illustreerib hästi töö autori seisukohta, sest koostööplatvorm Deliveroo muutis tüüptingimustega lepingu sisu vaid 11 päeva enne kohtuasja arutamist. Uues leping sisaldas mh asendamisklauslit<sup>206</sup>, mis lubab töötajatel soovi korral ja koostööplatvormiga arutamata enda asemele asendaja määrata.<sup>207</sup> Kohus võrdles vana ja uut lepingut ja leidis, et enne uue regulatsiooni sisse viimist oli koostööplatvormi kontroll töötajate üle märkimisväärselt karmim – töötajad kohustusid tööd tegema isiklikult.<sup>208</sup> Nagu öeldud, siis uus töökorraldus veenis kohut, et Deliveroo töötajad on iseseisvad lepingupartnerid.<sup>209</sup> Ka lahendis *Pimlico Plumbers Ltd and another vs. Smith* tõi kohus välja, et koostööplatvormide ja töötajate vahelised lepingud on hoolega koostatud, jätmaks muljet töötajate iseseisva lepingupartneri staatusest.<sup>210</sup> Töö autori arvates kompavad koostööplatvormid piire, proovides leida lahendusi, mis kallutaks vaidlusorganeid otsuseid koostööplatvormide kasuks langetama.

Töö autor arvab, et isiklikult töö tegemise nõude jäik tõlgendamine annab koostööplatvormidele võimaluse muuta töölepingu tingimusi nii, et vaidlusorganitel on raske määrata, kas töötajad on töötajad või iseseisvad lepingupartnerid. Teisiti öeldes, jäik kriteeriumi tõlgendamine võib viia ebaõiglase tulemusele. Davidov jt toovad välja UK Tööhõive appellatsioonikohtu presidendi tol ajal presidendi Elias arvamust, kus ta toonitab, et kohtud peavad olema valmis, et tööandjad kasutavad lepingutes asendamisklausleid ka siis, kui need ei peegelda tegelikku töösuhet. Teisiti öeldes, kui tegelik olukord on selline, kus

---

<sup>204</sup> Rosenblat, A. Stark, L. Algorithmic Labor and Information Asymmetries: A Case Study of Uber's Drivers. – International Journal of Communication 2016, Vol. 10(0), p 3764.

<sup>205</sup> Huws, U. Spencer, N. H. Syrdal, D. S. Holts, K. Work in the European gig economy. Research results from the UK, Sweden, Germany, Austria, the Netherlands, Switzerland and Italy. Brussels, Belgium: FEPS – Foundation For European Progressive Studies 2017, p 42.

<sup>206</sup> Töö autor märgib, et uue lepinguga kaotati ära ka keeld kanda tööd tehes konkureeriva koostööplatvormi riidetust ja kohustus kanda vähemalt üht osa varustusest, millel on Deliveroo logod.

<sup>207</sup> *IWGB vs. RooFoods Limited T/A Deliveroo*. Central Arbitration Committee. 14.11.2017. Case No: TUR1/985(2016), p 51-65.

<sup>208</sup> *Ibid*, p 86.

<sup>209</sup> Töö autor märgib, et kohtuvaidluse osapoolte kokkuleppel uuris kohus töötajate õiguslikku staatust uue lepingu alusel, jättes vana lepingu tähelepanuta. Vt lähemalt: *IWGB vs. RooFoods Limited T/A Deliveroo*. Central Arbitration Committee. 14.11.2017. Case No: TUR1/985(2016), p 86.

<sup>210</sup> *Pimlico Plumbers Ltd and another vs. Smith*. 13.06.2018, p 17.

tööandja ei pea reaalseks, et töötegijad asuvad asendaja määramise võimalust kasutama, siis ei saa töötegija õigusliku staatuse hindamisel võtta arvesse lepingusse kirjutatud ebareaalseid võimalust, kui need ei muuda suhte tegelikku olemust.<sup>211</sup> Ka töö autor arvab, et asendaja määramise võimaluse olemasolul lepingus, tuleb hinnata, kas ja kuidas töötegijad asendaja määramise võimalust praktikas kasutavad, sest iga koostööplatvormi vahendusel tööd tegev isik kasutab asendamisklauslist tulenevat asendaja määramise võimalust erinevalt.

---

<sup>211</sup> Davidov, G. Freedland, M. Countouris, N. The Subjects of Labor Law: 'Employees' and Other Workers. – In Finkin, M. Mundlak, G. (eds), Research Handbook In Comparative Labor Law 2015, p 4.

## 4. Uued võimalused töötegija õigusliku staatuse kindlakstegemiseks

### 4.1. Haavatavus uue kriteeriumina

Haavatavus töötaja määratlemise kriteeriumina on osa Davidovi eesmärgipärase lähenemise kontseptsioonist tööõigusele. Davidov selgitab, et töötaja määratlemise kriteeriumid, mida kohtud töötegija õigusliku staatuse hindamisel kasutavad, peavad olema kooskõlas tööõiguse reguleerimise eesmärkidega. Kui töötegija õigusliku staatuse analüüsimisel on tulemus põhjendamatu ja ebamõistlik, siis tõenäoliselt ei ole kasutusel olevad kriteeriumid kooskõlas tööõiguse reguleerimise eesmärkidega. Ta leiab, et tööõiguse eesmärk on kaitsta alluvus- ja sõltuvussuhtes olemise tõttu haavatavas positsioonis töötegijaid, mistõttu peab tööõiguslik kaitse laienema kõigile haavatavatele töötegijatele. Tööõiguse eesmärki silmas pidades on võimalik hinnata kasutusel olevaid töötaja määratlemise kriteeriume ja otsustada, kas need on kasulikud ja asjakohased hindamaks töötegija alluvuse ja sõltuvuse määra töösuhtes.<sup>212</sup>

Davidov peab oluliseks küsida, mis eristab tööõigussuhet teistest suhetest. Täpsemalt, miks reguleerib seadus töötaja-tööandja vahelist suhet, kuid mitte iseseisva lepingupartneri ja kliendi vahelist suhet.<sup>213</sup> Põhjus peitubki töötaja haavatavuses. Haavatavust on võimalik hinnata kahe tunnuse abil, milleks on demokraatia vähesus (*democratic deficits*) ja sõltuvus tööandjast. Töötegija sõltuvust tööandjast tuleb hinnata nii sotsiaalsest, psühholoogilisest kui ka majanduslikust aspektist.<sup>214</sup>

Demokraatia vähesus on laiemas mõttes subordinatsioon või alluvus, mis avaldub töötajate piiratud võimalustes osaleda otsuste vastu võtmisel töökohal<sup>215</sup> ja tööandjate kontrolli rakendamises töö tegemise protsessi üle vajadusel töötegijaid juhendades, hinnates ja distsiplineerides. Davidov rõhutab, et tööandja kontrolli töötegija üle tuleb tõlgendada laialt. See ei ole tingimata tööandja kontroll iga töö tegemise aspekti üle. Tööandja kontroll töösuhtes viitab tööandja ülemvõimule töötaja üle, kellel ei ole võimalik kontrollida ise oma

<sup>212</sup> Davidov, G. The Status of Uber Drivers: A Purposive Approach. – Spanish Labour Law and Employment Relations Journal 2017, Vol. 6, p 10.

<sup>213</sup> Davidov, G. A Purposive Approach to Labour Law. – Oxford University Press 2016, p 35.

<sup>214</sup> Davidov, G. The Status of Uber Drivers: A Purposive Approach. – Spanish Labour Law and Employment Relations Journal 2017, Vol. 6, p 11.

<sup>215</sup> Davidov selgitab, et suurtes ettevõtetes on vaja võtta otsuseid vastu palju ja kiiresti, mistõttu ei saa kõik töötajad osaleda otsuste vastu võtmises. Vt lähemalt Davidov, G. A Purposive Approach to Labour Law. – Oxford University Press 2016, p 37.

tööelu.<sup>216</sup> Nagu selgub, siis demokraatia vähesus ei ole võõras käsitus, sest korduvad samad kriteeriumid, mis alluvuse kriteeriumi hindamisel käesoleva töö ptk-s 1 välja toodi. Davidov selgitab, et eesmärgipärase lähenemise kontseptsiooni rakendamine ei nõuagi traditsioonilistest töötaja määratlemise kriteeriumitest loobumist, vaid juhendab kriteeriumeid eesmärgipärasemalt kasutama.<sup>217</sup>

Sotsiaalne ja psühholoogiline sõltuvus on lähedalt seotud, mistõttu tuleb neid vaadata koos. Sotsiaalsest ja psühholoogilisest vaatenurgast on tööl kolm funktsiooni: 1) töö võimaldab töötajatel inimestega tutvuda ja suhelda, 2) töö on töötajale identiteedi allikaks ja annab võimaluse eneseteostuseks, 3) tööl on oluline roll töötaja sotsiaalse staatuse ja prestiiži küsimuses. Davidov selgitab, et kõik nimetatud töö funktsioonid mängivad inimeste eludes suurt osa, mida kinnitavad ka uuringud, millest selgub, et paljud inimesed töötavad ka siis, kui nad on majanduslikult kindlustatud.<sup>218</sup> Majanduslik sõltuvus tähendab, et töötaja kanda on mõned töötamisega seonduvad riskid, mida iseseisval lepingupartneril on võimalik hajutada, pakkudes turul tööd mitmetele klientidele. Töötaja ei saa samal moel riske hajutada. Peamine risk töötajal on oht kaotada töö, sest töö on töötaja peamine elatusallikas.<sup>219</sup>

Demokraatia vähesus ja sõltuvus tööandjast on väga laiad tunnused, mistõttu on Davidov loonud ka täpsemad juhised, mille abil töötaja haavatavust analüüsida. Need juhised jaotavad töötaja määratlemise kriteeriumid kolme gruppi.<sup>220</sup>

- I. kriteeriumid, mille olemasolu viitab tööõigussuhtele, kuid mille puudumine ei osuta vastupidisele. Sellised kriteeriumid on otsene ja igapäevane tööandja kontroll töötaja üle, töötaja õigus igapäevasele ja põhipuhkusele ning konkurentsipiirangu olemasolu töölepingus.
- II. kriteeriumid, mille puudumine viitab tööõigussuhte puudumisele, kuid mille olemasolu ei tõenda tööõigussuhte olemasolu. Selline kriteerium on töösuhte kestvus.
- III. kriteeriumid, mille olemasolu viitab tööõigussuhte olemasolule, kuid mille puudumine osutab vastupidisele. Sellised kriteeriumid on integreeritus tööandja organisatsiooni, ühe või peamiselt ühe tööandja olemasolu, tööandja määratud tööaeg ja –koht, kohustus võtta tööandja pakutud töö vastu, töö tegemiseks vajalike vahendite saamine tööandjalt,

---

<sup>216</sup> Davidov, G. A Purposive Approach to Labour Law. – Oxford University Press 2016, p 39.

<sup>217</sup> *Ibid*, p 36.

<sup>218</sup> *Ibid*, pp 43-44.

<sup>219</sup> *Ibid*, pp 45-47.

<sup>220</sup> *Ibid*, p 133.

rahalise riski ja kasumi teenimise võimaluse puudumine töötajal, ettevõtjaliku kontrolli puudumine töötajal ja töötaja väljaõppesse investeerimine tööandja poolt.

Davidov rõhutab, et pika nimekirja kriteeriumite hindamisel tuleb meeles hoida, et kõige olulisem küsimus on, kas töösuhtes on demokraatia vähesusele ja sõltuvusele viitavaid asjaolusid. Kriteeriumid on pelgalt abivahendid, mis aitavad sellele küsimusele vastata. Ta lisab, et lõplik seisukoht ei saa selguda kriteeriume kokku lugedes, millest osad kõnelevad töötaja staatuse kasuks, kuid teised kahjuks. Tööõigusliku kaitse saamiseks peaksid nii demokraatia vähesus kui ka sõltuvus tööandjast töösuhet kasvõi mingil määral iseloomustama. Need ei pea esinema võrdsel määral. Üldjoontes peab töötegija olema haavatav, et tööõigusliku kaitse andmine oleks õigustatud.<sup>221</sup>

Davidov on haavatavuse kriteeriumi abil analüüsinud koostööplatvormide vahendusel töötavate isikute staatust sõidujagamise platvormi Uberi näitel ja järeldanud, et Uberi juhid on töötajad.<sup>222</sup> Töö autor leiab, et koostööplatvormide tööpõhimõtted on sarnased, mistõttu võib Davidovi analüüsi sõidujagajate õigusliku staatuse osas kohaldada ka teiste koostööplatvormide töötegijate õigusliku staatuse analüüsimisel.

Demokraatia vähesust hinnates jõudis Davidov arvamusele, et tehnoloogia võimaldab tööandjatel kontrolli töö tegemise protsessi üle säilitada ja ka tugevdada, mis sest, et sõidujagajad ei tööta ettevõtte asukohas. Hindamissüsteem on vahend, mille abil Uber sõidujagajaid kontrollib, tuginedes klientide tagasisidele juhtide töö kvaliteedi osas. Davidovi arvates on sõidujagajad integreeritud koostööplatvormide organisatsiooni. Nad osutavad teenuseid klientidele koostööplatvormide nimel, mistõttu ongi kontroll töö tegemise protsessi üle koostööplatvormide jaoks oluline, sest kehv teenus kahjustab koostööplatvormide mainet.<sup>223</sup>

Davidov mõnab koostööplatvormide poolse surve olemasolu töötada palju tunde ja kõrge nõudlusega perioodidel, kuid leiab siiski, et töö tegemise aja valikul on sõidujagajatel oluline vabadus otsustada, kuna ja kui palju tööd teha. Davidovi arvates on kontroll töö tegemise aja üle oluline, kuid mitte kõige olulisem, kriteerium töötegijate õigusliku staatuse hindamisel. Ta leidis, et vähemalt teataval määral on Uberi ja sõidujagajate vahelises töösuhtes demokraatia

---

<sup>221</sup> Davidov, G. *A Purposive Approach to Labour Law*. – Oxford University Press 2016, pp 133-134.

<sup>222</sup> Davidov, G. *The Status of Uber Drivers: A Purposive Approach*. – *Spanish Labour Law and Employment Relations Journal* 2017, Vol. 6, p 11.

<sup>223</sup> *Ibid*, p 11.

vähesus tuvastav, mistõttu on sõidujagajad haavatavas positsioonis. Sel põhjusel ei saa neid klassifitseerida iseseisvateks lepingupartneriteks.<sup>224</sup> Ka töö autor jõudis käesoleva töö alaptk-des 1.2.-1.5. Davidoviga samadele järeldustele, et töötegitajad on koostööplatvormile alluvad eelkõige töö tegemise viisi osas, kuid töö tegemise aja ja koha valikul võib platvormitöös täheldada töötegitajatel töötajatele mitteomast vabadus.

Sõltuvuse kriteeriumit hinnates pidas Davidov kõige kõnekamaks majanduslikku sõltuvust kinnitavaks asjaoluks, et Uber otsustab üksinda sõidujagajate tasu suuruse üle, kui määrab sõiduteenuse hinna. Lisaks on sõidujagajal võimalik suuremat tasu teenida ainult rohkem tunde töötades. Neil pole ka otsustamisõigust ettevõtte tegevuse korraldamisel. Seevastu majandusliku sõltuvuse puudumisele viitavaks asjaoluks on töö tegemiseks vajalike vahendite kuuluvus. Sõidujagajad pakuvad sõiduteenust isikliku autoga, mille abil on neil võimalik sissetulekut teenida viisil, mis enne koostööplatvormide teket oli palju keerulisem. Davidov märgib, et paljud sõidujagajad töötavad koostööplatvormi vahendusel vaid mõned tunnid nädalas, kuid leiab, et osalise tööajaga töötamine ei tähenda tingimata sõltuvuse puudumist, mistõttu ei tohiks sellele faktorile olulist tähendust omistada. Davidovi arvates on mitmeid faktilisi asjaolusid, mille pinnalt järeldada, et sõidujagajad on Uberist sõltuvad.<sup>225</sup>

Davidov järeldab, et nii demokraatia vähesuse kui ka sõltuvuse kriteerium on täidetud, siis on platvormitööd tegevad isikud haavatavas positsioonis, mistõttu on nad õigustatud tööõiguslikule kaitsel.<sup>226</sup> Käesoleva töö alaptk-s 1.5. selgus, et on arusaamatu, millised töötaja määratlemise kriteeriumid ja kui palju peaksid olema täidetud, et teha kindlaks töötegitajate õiguslik staatus. Nagu selgub, siis Davidovi seisukohalt on haavatavad töötegitajad ka need, kelle puhul on alluvuse ja sõltuvuse kriteerium vaid osaliselt või isegi nõrgalt täidetud. Ka Rosin kirjutab, et kuna Davidov pooldab nii subordinatsiooni kui sõltuvuse kriteeriumi laia tõlgendamist ja tunnustab tööõigusliku kaitse vajadust isegi juhul, kui üks kriteerium on vaid nõrgalt täidetud, on võimalik, et halli alasse kuuluvad töötegitajad pääsevad suurema tõenäosusega tööõiguse kohaldamisalasse.<sup>227</sup> Töö autori arvates arvestab Davidovi kontseptsioon uutele töövormidele, nagu töö koostööplatvormide vahendusel, iseloomulikke pайдlikkust ja seda eelkõige töö tegemise aja ja koha valikul töötegitajale osaks saava iseseisvuse osas.

---

<sup>224</sup> Davidov, G. The Status of Uber Drivers: A Purposive Approach. – Spanish Labour Law and Employment Relations Journal 2017, Vol. 6, p 12.

<sup>225</sup> *Ibid*, p 13.

<sup>226</sup> *Ibid*, p 13.

<sup>227</sup> Erikson, M. Rosin, A. Tuleviku töötegitaja õiguslik staatus. Töötaja või iseseisev teenusepakkuja. Arenguseire Keskus 2018, lk 45.

Töö autor märgib, et Davidovi eesmärgipärase lähenemise kontseptsioon tööõigusele on mitmete akadeemikute poolt saavutanud vastukaja.<sup>228</sup> Näiteks Davidovile sarnaselt enda töös palju platvormitöö analüüsimisele keskendunud Todoli-Signes leiab, et Davidovi demokraatia vähesuse ja sõltuvuse kriteeriumite abil platvormitöö tegijaid hinnates selgub, et nad on haavatavad ja vajavad tööõiguslikku kaitset. Tema arvates peaksid kohtud jäiga kontrolli testi, mis ei arvesta uute infotehnoloogiliste lahendustega, mida koostööplatvormid kasutavad töötegijate kontrollimiseks, asendama eesmärgipärase lähenemisega tööõigusele.<sup>229</sup>

Käesoleva magistritöö raames on oluline uurida, kas Davidovi välja pakutud haavatavus töötaja määratlemise kriteeriumina võib lahendada olukorra, kus traditsiooniliste töötaja määratlemise kriteeriumite abil ei ole võimalik koostööplatvormide vahendusel tööd tegevad isikute õiguslikku staatust kindlaks teha. Töö autor arvab eeltoodu põhjal, et haavatavus töötaja määratlemise kriteeriumina võib olla lahendus. Töö autori arvates on Davidovi eesmärgipärase lähenemise kontseptsioon tööõigusele üksikasjalik, kaalutletud ja uusi töövorme arvestav. Lisaks on see realistlik ja praktiline rakendatav käsitlus, sest Davidovi eesmärk pole tööõiguse ideoloogilise aluse muutmise, vaid juhiste pakkumise, kuidas tõlgendada olemasolevaid tööseadusi ja kasutada traditsioonilisi töötaja määratlemise kriteeriume paremini, et tööõigusliku kaitse saaksid kõik haavatavad töötegijad.

## **4.2. Ettevõtjaks mitteolemine uue kriteeriumina**

Todoli-Signes'i artiklist selgub, et Hispaania Ülemkohus (edaspidi kohus) on väga uuendusmeelselt asunud traditsioonilist töötaja kontseptsiooni ümber mõtestama ja omistab palju vähem tähendust kontrollile või alluvusele, kui peamisele kriteeriumile, mille abil töötegijate õiguslikku staatust hinnata. Mitmes lahendis on kohus otsustanud klassifitseerida töötegija töötajaks, mis sest, et töötegija oli töö tegemise aja ja koha valikul iseseisev. Lisaks on kohus tuvastanud töölepingu olemasolu, kuigi tööandja juhised töö tegemise viisi osas töötegijale puudusid. Veel on kohus asunud seisukohale, et töötegija õigus tööandjalt saadud

---

<sup>228</sup> Davidov on E. Albin, H. Arthurs, S. Deakin, R. Dukes ja G. Mundlak arvamustest inspireeritult kirjutanud artikli, kus ta nende head ja halba kriitikat adresseerib. Vt lähemalt: Davidov, G. Putting the Purpose of Labour Law to Work. – Hebrew University of Jerusalem Legal Studies Research Paper Series 2017, No. 17-34.

<sup>229</sup> Todoli-Signes, A. The End of the Subordinate Worker? Collaborative Economy, On-Demand Economy, Gig Economy, and the Crowdworkers' Need for Protection. – International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations (IJCLLIR) 2017, Vol. 33(2), p 30.

tööülesannete tegemisest keelduda ei välista koheselt võimalikku tööõigussuhet poolte vahel.<sup>230</sup>

Samal ajal kasutab kohus mõningates olukordades jätkuvalt kontrolli või alluvuse kriteeriumit, et tööõigussuhte olemasolu kindlaks teha. Todoli-Signes selgitab, et kontrolli või alluvuse tuvastamisel klassifitseerib kohus töötegijad töötajateks, mis ei tähenda, et kontrolli või alluvuse puudumisel võib nad kohe klassifitseerida iseseisvateks lepingupartneriteks.<sup>231</sup>

Todoli-Signes leiab, et kohus on järk-järgult loobunud jäigast tõlgendusest, et töötajad on ainult need, kes alluvuse testi „läbivad”, ja näib, et kohus toetab laia tõlgendust, mille kohaselt on töötajad kõik töötegijad, kes teevad tööd isiklikult.<sup>232</sup>

Töö autor märgib, et ka Freedland ja Countouris peavad tööõiguslikule kaitsele õigustatuks kõiki, kes teevad tööd isiklikult. Rosin kirjutab, et Freedland ja Countouris leiavad, et tööõiguse kohaldamisala ei tuleks määratleda mitte subordinatsiooni ja töötaja ning iseseisva lepingupartneri kaksikjaotuse kaudu, vaid laiemal alusel. Nimelt tuleks tööõiguse kohaldamisala määratleda isikliku töö tegemise kaudu.<sup>233</sup> Freedland ja Countouris arvavad, et tööõiguslikule kaitsele pole õigustatud tööde tegijad või teenuste osutajad, kes valdavalt ei tee tööd või osuta teenuseid isiklikult. Nad teevad töid või osutavad teenuseid peamiselt ressursside, nagu tööjõud ja kapital, korraldamise kaudu.<sup>234</sup> Seega pooldavad Hispaania Ülemkohus ning Freedland ja Countouris, et tööõiguslik kaitse peaks laienema kõigile töötegijatele, kes teevad tööd isiklikult.

Todoli-Signes analüüsib Hispaania Ülemkohtu poolt 16. novembril 2017 tehtud otsust nr 2806/2015<sup>235</sup>, mis puudutas tõlkide õiguslikku staatust. Töösuhte osapoolte vahel sõlmitud lepingu kohaselt olid töötegijad iseseisvad lepingupartnerid. Nad said iseseisvalt otsustada töö tegemise aega puudutavate küsimuste üle ja keelduda tõlketööst, mida tööandja neile pakkus, ilma negatiivsete tagajärgedeta. Veel enam, tööandja ei koolitanud töötegijaid ega kohustanud töötegijaid puhkust ette kokku leppima. Tasulist puhkust tööandja töötegijatele ei pakkunud.

---

<sup>230</sup> A. Todoli-Signes. Workers, the self-employed and TRADEs: Conceptualisation and collective rights in Spain. – European Labour Law Journal Vol. 10(3). 2019, pp 266-267.

<sup>231</sup> *Ibid*, p 267.

<sup>232</sup> *Ibid*, p 267.

<sup>233</sup> Erikson, M. Rosin, A. Tuleviku töötegija õiguslik staatus. Töötaja või iseseisev teenusepakkuja. Arenguseire Keskus 2018, lk 45.

<sup>234</sup> Freedland, M. Countouris, N. Some Reflections on the ‘Personal Scope’ of Collective Labour Law. – Industrial Law Journal 2017, Vol. 46(1), p 67-68.

<sup>235</sup> Lahend on Hispaania keeles kättesaadav <https://supremo.vlex.es/vid/699785177> (29.04.2020).

Töötægijad olid iseseisvad töö tegemise viisi valikul, sest tööandja töötægijatele töö tegemiseks juhiseid ei andnud. Töötægijad võisid samal ajal töötada teiste tööandjate heaks, mida üks tõlk ka tegi. Töö tegemise vahendid nagu pliiaatsid, paberid, arvutid ja sõnaraamatud tuli osta töötægijatel.<sup>236</sup>

Kuigi tundub, et kõik eeltoodud faktilised asjaolud viitavad töötægijate iseseisva lepingupartneri staatusele, siis liigitas kohus nad hoopis töötajateks, järgides kuut kriteeriumit, mille hindamisel selgusid järgnevad kuus asjaolu.<sup>237</sup>

- I. Tööandja langetas turu ja avalikkusega seotud otsuseid.
- II. Tööandja otsustas tõlketeenuse hinna, sest töötægijad ei saanud töötasu osas tööandjaga läbirääkimisi pidada. Neil tuli tasuga nõustuda või töösuhe lõpetada.
- III. Tööandja otsustas klientide üle, kellele tõlketeenust pakuti.
- IV. Kohus leidis, et töötasu sõltus peamiselt töötatud tundide arvust, mitte muudest teguritest, nagu näiteks initsiatiivikus või hea turundusplaan.
- V. Töötægijate tulus ei kajastunud ettevõtjatele omane kasum (*special profit of the entrepreneur*). Töötægijad teenisid tulu tööd isiklikult tehes. Päris ettevõtjad palkavad töötægijad, kes teevad tööd, kui ettevõtja teenib tehtud töö arvelt kasumit.<sup>238</sup>
- VI. Töötægijad tegid tööd ilma ettevõtlusstruktuurita (*without a relevant business structure*). Teisiti öeldes, puudusid olulised elemendid, nagu näiteks materiaalne vara (nt hooned või masinad) või mittemateriaalne vara (nt bränd, kliendid, tarkvara, turunduspoliitika), mille pinnalt väita, et tegemist on ettevõttega. Töötægijatele kuulusid küll arvutid, kuid kohus ei pidanud arvuteid piisavalt kalliks, et kriteeriumit täita.<sup>239</sup>

Kokkuvõtvalt leidis kohus, et tööõiguslik kaitse peaks laienema kõigile, kes teevad isiklikult tööd, hoolimata sellest, kas nad teevad tööd alluvusuhtes või mitte.

Todoli-Signes leidis, et need kuus kriteeriumit kalduvad selgelt kõrvale traditsioonilistest töötægija õigusliku staatuse määramiseks kasutatavatest kriteeriumitest. Kohtu kasutatud kriteeriumite eesmärk on hoopis analüüsida, kas töötægijad on tegelikult ettevõtjad.<sup>240</sup> Seega laiendas kohus tööõiguse kaitseala, kui leidis, et tööõiguslikku kaitset peaksid alluvussuhtes töötavate isikute kõrval saama ka kõik need, kes teevad tööd või osutavad teenust isiklikult.

---

<sup>236</sup> A. Todoli-Signes. Workers, the self-employed and TRADEs: Conceptualisation and collective rights in Spain. – European Labour Law Journal Vol. 10(3). 2019, pp 267-268.

<sup>237</sup> *Ibid*, p 268.

<sup>238</sup> *Ibid*, p 270.

<sup>239</sup> *Ibid*, p 269.

<sup>240</sup> *Ibid*, p 268.

Tööõiguse kaitsealast jäävad välja vaid ettevõtjad. Todoli-Signes selgitab, et teenuseosutajad saab jagada kolmeks: 1) traditsioonilised alluvussuhtes töötajad, 2) iseseisvad lepingupartnerid, kes teevad tööd või osutavad teenuseid isiklikult, 3) ettevõtjad. Nagu öeldud, siis tööõiguslik kaitse on tagatud esimesele kahele teenuseosutajale.<sup>241</sup>

Todoli-Signes võttis kohtu kuus kriteeriumit kokku kaheks kõige olulisemaks: 1) kas töötegitajad saavad või ei saa pidada läbirääkimisi töötingimuste üle, 2) kas töötegitajad on päriselt ettevõtjad ja haldavad ettevõtjaks olemisega kaasnevat, nagu turundus, klientide otsimine ja säilitamine, hindade valimine. Ta arutleb, et ettevõtteks olemine eeldab, et ettevõtjal oleks töötajad, kes tööd teevad. Juhul, kui ettevõtjal ei ole töötajaid, siis teeb ta kõik töö ise ära. Ettevõtjal peab olema võimalik teenida kasumit muud moodi, kui ise tööd tehes. Ka ärikasv on oluline, kuid ärikasv ei tohi olla tingitud asjaolust, et ettevõtja teeb rohkem töötunde. Ainult nende tingimuste täitmisel on tegu päris ettevõtjaga, mitte isiklikult tööd tegeva füüsilisest isikust iseseisva lepingupartneriga.<sup>242</sup>

Töö autor hindab Hispaania Ülemkohtu kriteeriumite abil, kas koostööplatvormide vahendusel tööd tegevad isikud on õigustatud tööõiguslikule kaitsele. Koostööplatvormid langetavad turu ja avalikkusega seotud otsuseid, platvormitöö tegijatel selles osas sõnaõigus puudub. Ka teine kriteerium on täidetud, sest töö hinna otsustab alati koostööplatvorm. Töötegitajatel tuleb töö hinnaga nõustuda või suhe koostööplatvormiga lõpetada. Kliendibaasi haldab koostööplatvorm. Koostööplatvormide kliendid liituvad koostööplatvormide rakendustega koostööplatvormide tingimustel. Töö autor märgib, et kliendibaasi kuuluvad, näiteks kullerteenust pakkuvate koostööplatvormide puhul, ka restoranid, kelle toitu kullerid klientideni toimetavad. Ka selles osas puudub töötegitajatel õigus kaasa rääkida. Käesoleva töö alaptk-s 3.2. selgus, et platvormitöö tegijatel on võimalik töötasu suurendada vaid töötundide arvu tõstmisega. Samuti on täidetud kuues kriteerium. Koostööplatvormide vahendusel tööd tegevatel isikutel ei ole ka ettevõtlusstruktuuri. Neil puudub erinevalt koostööplatvormist mittemateriaalne vara, nagu bränd, kliendid, tarkvara või turunduspoliitika. Töö autori arvates puudub neil ka materiaalne vara. Töö autor ei pea auto, ratta või tööriistade omamist piisavaks, et seda kriteeriumit täita, nagu kohus ei pidanud piisavaks arvuti omamist. Todoli-Signes selgitab, et kriteeriumi täitmiseks peab töötegitaja olema teinud töö tegemiseks vajalikele vahenditele mahuka investeeringu (*capital intensive activity*).<sup>243</sup> Töö autor mõnab,

---

<sup>241</sup> A. Todoli-Signes. Workers, the self-employed and TRADEs: Conceptualisation and collective rights in Spain. – European Labour Law Journal Vol. 10(3). 2019, p 268.

<sup>242</sup> *Ibid*, pp 268-269.

<sup>243</sup> *Ibid*, p 269.

et auto võib olla kallis ost, kuid tõenäoliselt on enamikel töötajatel auto olemas enne, kui nad koostööplatvormi vahendusel töö tegemist alustavad.

Töö autor analüüsib pikemalt viiendat kriteeriumit, kas töötajate tulus kajastub ettevõtjatele omane kasum. See kattub kohati neljanda kriteeriumiga, kuid kriteeriumi mõte on uurida, kas töötajal on väljavaateid suurema kasumi teenimiseks muul moel, kui enda töötundide arvu tõstmisega. Näiteks võib ettevõtja palgata töötajaid, et osutada teenust rohkematele klientidele. Töö autor arutleb sel kriteeriumil pikemalt, sest käesoleva töö alaptk-s 3.3. selgus, et osad koostööplatvormid suhtuvad asendaja määramisse väga liberaalselt. Lisaks ilmnes, et kullerteenust pakkuva koostööplatvormi üks töötaja lubas enda tuttavale kasutada oma koostööplatvormi kontot, kuid võttis tehtud töödelt teenustasu. Töö autori arvates ei ole viies kriteerium ka kirjeldatud situatsioonis täidetud, sest töötaja teenitav kasum on äärmiselt väike, et pidada seda äriksavuks. Ka on tal võimalik oma konto laenata korraga vaid ühele inimesele.

Hispaania Ülemkohtu kriteeriumite abil koostööplatvormide vahendusel töötavate isikute õiguslikku staatust hinnates saab järeldada, et nad on õigustatud tööõiguslikule kaitsele, sest tegemist pole tegelikult ettevõtjatega.<sup>244</sup>

Kokkuvõtvalt on kohtu välja töötatud kriteeriumid suunatud eristama neid iseseisvad lepingupartnerid, kes teevad tööd või osutavad teenuseid isiklikult, tegelikest ettevõtjatest. Todoli-Signes leiab, et kohtu lähenemine on kiiduväärne, sest kohus saavutas tööõiguse peamise eesmärgi, milleks on kaitsta kõiki, kes teenivad elatist oma tööd pakkudes.<sup>245</sup> Töö autor nõustub ja lisab, et kohtu lähenemine on uudne ja ka selgelt praktiline. Töö autori arvates tuleks neid kriteeriumeid kasutada olukordades, kus pole selge, kas töötaja on töötaja või iseseisev lepingupartner, sest alluvuse kriteerium on nõrgalt täidetud. Kriteeriumid aitavad tuvastada, kas lepingu kohaselt iseseiseval lepingupartneril on päriselt tahe olla ettevõtja. Töö autor toob välja, et valitud Euroopa riikides läbi viidud uuringust selgub, et mitmed platvormitööd tegevad inimesed pole rahul, et neid peetakse ettevõtjateks, kuid nad

---

<sup>244</sup> Töö autor märgib, et ilma Hispaania Ülemkohtu kriteeriumiteta jõudis samale lahendusele kohus lahendis Uber vs. Aslam, Farrar, Dawson and others, kus kohus pidas tühiseks Uberi argumenti, et sõidujagamise teenust pakuvad inimesed on ettevõtjad. Kohus pidas eriti humoorikaks mõtet, et Londonis tegutsev on 30 000-st väikesest ettevõttest koosnev koostööplatvorm, kuigi on selge, et Uberi juhtide kasum sõltub töötatud tundide arvust, mitte oskustest ettevõtet juhtida. Vt lähemalt: Uber vs. Aslam, Farrar, Dawson and others. Employment Appeal Tribunal. 10.11.2017. Appeal No: UKEAT/0056/17/DA, p 68.

<sup>245</sup> A. Todoli-Signes. Workers, the self-employed and TRADES: Conceptualisation and collective rights in Spain. – European Labour Law Journal Vol. 10(3). 2019, pp 269-270.

seda selgelt pole.<sup>246</sup> Hispaania Ülemkohtu lähenemise kasutamine praktikas tähendaks uute lisakriteeriumite lisamist traditsiooniliste kriteeriumite kõrvale, kuid enne tuleb Hispaania Ülemkohtu praktikaga lähemalt tutvuda. Kuna Todoli-Signes'i artikkel on väga värske, siis võib tulevikus Hispaania Ülemkohtu lähenemine loodetavasti rohkem kajastust saada.

---

<sup>246</sup> Huws, U. Spencer, N. H. Syrdal, D. S. Holts, K. Work in the European gig economy. Research results from the UK, Sweden, Germany, Austria, the Netherlands, Switzerland and Italy. Brussels, Belgium: FEPS – Foundation For European Progressive Studies 2017, pp 39-40.

## Kokkuvõte

Käesoleva töö eesmärgiks on leida vastus küsimusele, kas traditsioonilised töötaja määratlemise kriteeriumid on asjakohased koostööplatvormide vahendusel tööd tegevate isikute õigusliku staatuse hindamiseks ning kuidas teha töötegija seisund kindlaks juhul, kui traditsiooniliste kriteeriumite abil ei ole võimalik tema staatust välja selgitada.

Töö autor jõudis traditsiooniliste töötaja määratlemise kriteeriumite abil koostööplatvormide vahendusel töötavate isikute õigusliku staatuse uurimisel järgmiste olulisemate järeldusteni.

Platvormitöötajate õigusliku staatuse kindlakstegemiseks tuleb hinnata töö tegemise viisi, aja ja koha aspekti koos, et jõuda järeldusele, kas alluvuse kriteerium on täidetud. Selgub, et koostööplatvormide vahendusel töötavad ei ole isikud platvormipidajate vahetu järelevalve all, võrreldes traditsioonilises töösuhtes töötajatega, kelle töö üle peab tavaliselt järelevalvet tööandja või tööandja määratud esindaja. Ka töötegijatele edastatud juhised ja nõuanded on kollektiivsed ja üldise sisuga, personaalne lähenemine on peaaegu olematu. Koostööplatvormide vahendusel töötavad inimesed ei ole kohustatud koostööplatvormi kutsel tööle asuma. Nad on valdavalt iseseisvad otsustama töötaja alguse ja lõpu ning puhkeaja üle. Koostööplatvormidel ei ole võimalik töötegijaid ületunnitööks kohustada, kuid tähelepanuta ei saa jätta koostööplatvormide hinnastamispoliitikat, mis survestab töötegijaid kindlatel aegadel töötama. Töötegijatel on võimalus alustada tööd vabalt valitud kohas, sest töö alustamiseks tuleb neil vaid koostööplatvormi rakendus sisse lülitada, kuid taas survestab koostööplatvormide hinnastamispoliitika neid tööd tegema kindlates piirkondades.

Töö autor leiab, et alluvuse kriteeriumi kasutamine andis platvormitöötajate töökorraldust analüüsidest segased ja vastuolulised tulemused. Võttes arvesse, et analüüsi tulemused on segased ja vastuolulised, siis on keeruline seisukohta võtta, kas tegemist on töötajate või iseseisvate lepingupartneritega, sest on ebaselge, kui palju ja millised kriteeriumid peaksid olema täidetud.

Töö autori arvates muudavad uued infotehnoloogilised võimalused oluliselt koostööplatvormide vahendusel tehtava töö töökorraldust, võrreldes töökorraldusega traditsioonilises töösuhtes. Ennekõike on töökorraldus muutunud paindlikumaks küsimustes, kus ja kuna tööd tehakse. Koostööplatvormide vahendusel tehtava töö paindlikust iseloomust tulenevalt, sest töö paindlikkus on üks peamisi põhjuseid, miks inimesed platvormitöö

kasuks otsustavad, on koostööplatvormide käsutuses suur valik tööjõudu, mistõttu pole töötajate võimalus oma tööaega ja -kohta valida märkimisväärse mõjuga koostööplatvormide äri toimimisele tervikuna. Töös selgub, et koostööplatvormid kontrollivad ainult nende enda jaoks olulisi aspekte, milleks on töö hind, aga ka ohutuse miinimumtingimuse nõuded, teenuse kättesaadavus, töötajate innustamine töötama suure nõudlusega aegadel ja kohtades; töötajate käitumine (hindamissüsteemi abil) ja lõpuks platvormist väljaarvamise võimaluse üle. Kõik need tegurid mõjutavad töö kvaliteeti, mis mõjutab klientide arvu. Koostööplatvormid kontrollivad seega oma platvormi raames pakutava teenuse majanduslikult olulisi tegureid.

Platvormitöö paindlikum töökorraldus erineb töökorraldusest traditsioonilises töösuhtes, sest töö tegemise aja ja koha valikul on töötajatel esmapilgul märgatavalt suurem vabadus kui traditsioonilisel töötajal, kuid ilmneb, et koostööplatvormid teostavad tänu uutele infotehnoloogilistele lahendustele varjatud ja kaudset kontrolli töö tegemise üle. See võimaldab niisama tõhusat, kui mitte veelgi tõhusamat juhtimist, kui see, mis põhineb töötaja formaalsetel korraldustel oma töötajatele ja nende korralduste täitmise otsesel kontrollimisel. Töö autori arvates ei vii formalistlik analüüs ja kitsas alluvuse kriteeriumi tõlgendus õigele järeldusele, milline on koostööplatvormide vahendusel tööd tegevate isikute õigusliku staatus, sest alluvus ei avaldu platvormitöös traditsioonilisel viisil.

Töö autor leidis töö tegemise viisi, aja ja koha kriteeriumite analüüsimisel, kuidas koostööplatvormide kaudne ja varjatud kontroll avaldub. Koostööplatvormid ei teosta töötajate üle otsest kontrolli, kuid selgub, et koostööplatvormide loodud hindamissüsteem kogub töötajate kohta infot eesmärgiga tagada nende allumine koostööplatvormide reeglitele või standartitele. Koostööplatvormid kasutavad klientidelt saadud informatsiooni ja noomivad kehvide tulemustega töötajaid või deaktiveerivad nende kontod. Koostööplatvormide loodud hinnastamissüsteemi abil survevad koostööplatvormid rahalist stiimulit kasutades tegema tööd kindlatel aegadel ja kohtades, näiteks kõrgema nõudlusega perioodidel ja piirkondades töö hinda kahe- või kolmekordseks tõstes, kõige rohkem tunde töötavale või kõige suuremat sissetulekut teenivale töötajale preemiat makstes, kuid preemia saamiseks tuleb jägida koostööplatvormide soovitusi töötamise aja ja koha osas, või jättes töötasult maha arvestamata teenustasu, kui töötaja töötab ühes nädalas rohkem kui 40 tundi.

Ka majandusliku sõltuvuse kriteeriumi kasutamine andis platvormitöötajate töökorraldust analüüsidest segased ja vastuolulised tulemused. Töö autor toob välja peamised põhjused, miks majandusliku sõltuvuse kriteerium ei aita platvormitöötajate õigusliku staatust üheselt kindlaks teha. Esiteks, töötegitaja majanduslikku sõltuvust ühest või peamiselt ühest tööandjast hinnates selgub, et kriteerium on asjakohane, hindamaks töötegitajate õiguslikku staatust, kuid selle kriteeriumi pinnalt ei ole võimalik teha üldistatud järeldusi, kas koostööplatvormide vahendusel töötavad isikud on töötajad või iseseisvad lepingupartnerid, sest töötegitajad kasutavad koostööplatvormide rakendusi erinevalt. Nimelt töötegitaja, kes kasutab vaid ühe koostööplatvormi rakendust, klassifitseeritakse tõenäoliselt töötajaks, kuid töötegitaja, kes kasutab kahe või enama koostööplatvormi rakendust klassifitseeritakse tõenäoliselt iseseisvaks lepingupartneriks. Seega võib majandusliku sõltuvuse hindamisel sarnastes olukordades jõuda erinevatele tulemustele, ka olukordades, kus hinnatakse sama koostööplatvormi töösuhet erinevate töötegitajatega.

Teiseks, platvormitöö levikuga on üha rohkem tavaline, et töö tegemiseks vajalikud vahendid kuuluvad töötegitajatele, mistõttu pole töö autori arvates töö tegemiseks vajalike vahendite andmise kriteeriumi alusel töötegitajate staatust hinnates võimalik kindlaks teha, kas koostööplatvormide vahendusel töötavad inimesed on töötajad või iseseisvad lepingupartnerid. Selgub, et platvormitöö tegijatel tuleb osta tööks vajalikud vahendid ja kanda ka muud kulud, nagu kütus, auto või ratta kulumine, liiklustrahvid ja kindlustus. Koostööplatvormidelt töö tegemiseks vajalike vahendite saamine on erandlik. Seega investeerivad platvormitöö tegijad võrreldes traditsiooniliste töötajatega rohkem raha, et üldse tööd teha, mis viitab iseseisvate lepingupartnerite vahelisele suhtele. Samas, võrreldes, kas töö tegemiseks vajalikesse vahenditesse investeerivad rohkem platvormitöö tegijad või koostööplatvormid, siis selgub, et koostööplatvormi investeeringud töö tegemiseks on palju suuremad, mis pole iseloomulik iseseisvate lepingupartnerite vahelisele suhtele.

Kolmandaks, platvormitööd tegevate isikute õigusliku staatuse hindamisel majandusliku sõltuvuse kriteeriumi abil tuleb arvesse võtta, et platvormitööd tegevad isikute töösuhte koostööplatvormiga on reguleeritud tüüptingimustega lepinguga. Platvormitöö tegijatel tuleb koostööplatvormi vahendusel töö tegemise alustamiseks tüüptingimustega lepinguga nõustuda, neil puudub lepingutingimustes läbirääkimise võimalus. Töös selgub, et platvormitöö tegijatel tuleb osta tööks vajalikud vahendid ja kanda ka muud töö tegemiseks vajalikud kulud, koostööplatvormidel pole kohustust tagada töötegitajatele töö olemasolu, koostööplatvormid ei hüvita töötegitajatele saamata jäänud tasu ja mitte ühelgi juhul töötegitajate

tekitatud kahju kliendile. Kõik need asjaolud viitavad esmapilgul iseseisvate lepingupartnerite vahelisele suhtele, kus töötegitaja peab tööd tegema omal riisikol, ent oluline on arvestada, et platvormitöö tegijatel pole võimalik valida, kas nad võtavad töö tegemise vahenditele kuuluvad investeeringud ja ettevõtjale omased rahalised riskid enda kanda. Töö autor leiab, et ettevõtjaks olemine tähendab suurt rahalist riski, kuid ka potentsiaalselt suurt kasumit. Paraku on koostööplatvormide vahendusel töötavatel isikutel võimalik oma tasu suurendada vaid töötundide arvu tõstmisega.

Töö autor arvab, et töö tegemine tasu eest töötaja määratlemise kriteeriumina on ka platvormitööd tegevate isikute õigusliku staatuse hindamisel asjakohane. Tasu eest töö tegemine on töösuhete lahutamatu osa, mis ei ole mitmekesistuvate töösuhete kontekstis muutunud. Ka koostööplatvormide vahendusel tööd tegevad isikud saavad töö tegemise eest tasu. Tasu kriteeriumi hindamisel platvormitöö kontekstis selgub, et koostööplatvorm otsustab ühepoolset töö hinna (ehk tasu) ja teenustasu suuruse, töötegitajad ei saa töö hinna üle läbirääkimisi pidada, tasu suuruse üle peab arvestust koostööplatvorm, töötegitajad ei tea sageli enda töötasu suurust, sest koostööplatvormide tasuarvestus on keeruline ja pidevas muutumises. Need nimetatud faktilised asjaolud viitavad selgelt koostööplatvormide vahendusel tööd tegevate isikute töötaja staatusele.

Isiklikult töö tegemise kriteeriumi alusel koostööplatvormide vahendusel tööd tegevate isikute õigusliku staatuse hindamisel selgub, et osad koostööplatvormid on tüüptingimustesse lisanud klausli, mis lubab töötegitajatel soovi korral endale asendaja määrata, kes ei pea olema koostööplatvormi töötegitaja. Selgub, et platvormitöö tegijad klassifitseeritakse tõenäoliselt kohtute poolt isiklikult töö tegemise kriteeriumi alusel iseseisvateks lepingupartneriteks, kui koostööplatvorm ei piira, kes võib olla asendajaks, ja asendaja määramise võimalust kasutatatakse praktikas kasvõi mõne töötegitaja poolt.

Töö autor nõustub õigusteadlastega, kes peavad isiklikult töö tegemise kriteeriumit iganenud ja jäigaks. Arusaama, et traditsiooniline tööõigussuhe peab olema kahepoolne suhe tööandja ja töötaja vahel, tõttu võib tüüptingimustega lepingusse lisatud klausel, mis lubab töötegitajatel soovi korral endale asendaja määrata, viia otsuseni, et töötegitajad on iseseisvad lepingupartnerid. Jäika arusaama, mis ei võta arvesse uute töövormide teket, on tööandjatel lihtne enda kasuks ära kasutada.

Töö autori arvates viib jäik isiklikult töö tegemise kriteeriumi tõlgendus ebaõiglasele tulemusele. Töö autor leiab, et asendaja määramise võimaluse olemasolul lepingus tuleb hinnata, kas ja kuidas töötajad asendaja määramise võimalust praktikas kasutavad, sest iga koostööplatvormi vahendusel tööd tegev isik kasutab asendamisklauslist tulenevat asendaja määramise võimalust erinevalt. Selgub, et suur hulk töötajaid teevad tööd alati isiklikult, mistõttu ei pea töö autor õiglaseks, et platvormitöö tegijad klassifitseeritakse iseseisvateks lepingupartneriteks vaid seetõttu, et tüüptingimustega lepingus on klausel, mis lubab soovi korral asendajat kasutada. Töö autori seisukohalt, kui töötajaja palub tööülesande täita teisel sama koostööplatvormi töötajal, siis on tegemist traditsioonilises töösuhtes tihti aset leidva töövahetuse vahetamisega kaastöötajaga. Töö autori arvates võib enim viidata töötajaja iseseisva lepingupartneri staatusele see, kui töötajaja võtab asendajalt teenustasu loa eest tema koostööplatvormi kontot kasutada, kuid võimalik kasum, mida töötajaja nii teenib, on väga väike, et pidada teda seetõttu iseseisvaks lepingupartneriks.

Töö autor jõudis traditsiooniliste töötajaja määratlemise kriteeriumite abil koostööplatvormide vahendusel töötavate isikute õigusliku staatuse uurimisel järeldusele, et need ei anna eespool selgitatud põhjustel ühest seisukohta platvormitöötajate õigusliku staatuse kohta.

Töö autor käsitleb magistritöös kahte uut ideed, mis võivad aidata määratleda töötajaja juhul, kui traditsiooniliste kriteeriumite abil ei ole võimalik tema staatust kindlaks teha. Esmalt käsitleb töö autor Davidovi eesmärgipärase lähenemise teooriat. Davidov leiab, et tööõiguse eesmärk on kaitsta alluvus- ja sõltuvussuhtes olemise tõttu haavatavas positsioonis töötajaja, mistõttu peab tööõiguslik kaitse laienema kõigile haavatavatele töötajajatele. Haavatavust on võimalik hinnata kahe tunnuse abil, milleks on demokraatia vähesus ja sõltuvus tööandjast, millest viimast tuleb hinnata nii sotsiaalsest, psühholoogilisest kui ka majanduslikust aspektist. Demokraatia vähesus on laiemas mõttes subordinatsioon või alluvus, mis avaldub töötajate piiratud võimalustes osaleda otsuste vastu võtmisel töökohal ja tööandjate kontrolli rakendamises töö tegemise protsessi üle vajadusel töötajaja juhendades, hinnates ja distsiplineerides.

Platvormitöötajate õiguslikku staatust hinnates selgub, et nii demokraatia vähesuse kui ka sõltuvuse kriteerium on täidetud, mistõttu on platvormitööd tegevad isikud haavatavas positsioonis ja õigustatud saama tööõiguslikku kaitset. Davidovi seisukohalt on haavatavad töötajaja ka need, kelle puhul on alluvuse ja sõltuvuse kriteerium vaid osaliselt või isegi nõrgalt täidetud. Töö autori arvates arvestab Davidovi kontseptsioon uutele töövormidele,

nagu töö koostööplatvormide vahendusel, iseloomulikku paidlikkust ja seda eelkõige töö tegemise aja ja koha valikul töötegijale osaks saava isesesivuse osas.

Töö autor arvab, et haavatava töötegija kriteeriumi kasutusele võtmine võib aidata määratleda töötegijat juhul, kui traditsiooniliste kriteeriumite abil ei ole võimalik tema staatust kindlaks teha. Töö autori arvates on Davidovi eesmärgipärase lähenemise teooria üksikasjalik, kaalutletud ja uusi töövorme arvestav. Lisaks on see realistlik ja praktikas rakendatav käsitlus, sest Davidovi eesmärk pole tööõiguse ideoloogilise aluse muutmine, vaid juhiste pakkumine, kuidas tõlgendada olemasolevaid tööseadusi ja kasutada traditsioonilisi töötaja määratlemise kriteeriume paremini, et tööõigusliku kaitse saaksid kõik haavatavad töötegijad.

Teiseks käsitleb töö autor Hispaania Ülemkohtu 16. novembril 2017 tehtud otsusest nr 2806/2015 tulenevaid kriteeriume, mis on suunatud tegema kindlaks, kas töötegijad on tegelikult ettevõtjad. Selgub, et kohus on väga uuendusmeelselt asunud traditsioonilist töötaja kontseptsiooni ümber mõtestama ja omistab palju vähem tähendust kontrollile või alluvusele, kui peamisele kriteeriumile, mille abil töötegijate õiguslikku staatust hinnata. Kohus laiendab tööõiguse kaitseala ja leiab, et tööõiguslikku kaitset peaksid alluvussuhtes töötavate isikute kõrval saama ka kõik need, kes teevad tööd või osutavad teenust isiklikult. Kohtu kuus kriteeriumit saab kokku võtta kaheks kõige olulisemaks: 1) kas töötegijad saavad või ei saa pidada läbirääkimisi töötingimuste üle, 2) kas töötegijad on tegelikult ettevõtjad ja haldavad ettevõtjaks olemisega kaasnevat, nagu turundus, klientide otsimine ja säilitamine, hindade valimine.

Töö autor hindab Hispaania Ülemkohtu kriteeriumite abil, kas koostööplatvormide vahendusel tööd tegevad isikud on õigustatud tööõiguslikule kaitsele, ja leiab, et nad on õigustatud tööõiguslikule kaitsele, sest tegemist pole tegelikult ettevõtjatega. Töö autori arvates on kohtu lähenemine uudne ja ka selgelt praktiline. Töö autori arvates tuleks kohtu kriteeriumeid kasutada olukordades, kus pole selge, kas töötegija on töötaja või iseseisev lepingupartner, sest alluvuse kriteerium on nõrgalt täidetud. Kriteeriumid aitavad tuvastada, kas lepingu kohaselt iseseiseval lepingupartneril on tahe olla ettevõtja. Hispaania Ülemkohtu lähenemise kasutamine praktikas tähendaks uute kriteeriumite lisamist traditsiooniliste kriteeriumite kõrvale.

## **Determining The Legal Status of Collaborative Platform Workers. Summary.**

The aim of this master's thesis was to analyse whether the traditional criteria, which are used to distinguish an employee from independent contractor, are relevant for determining the legal status of a worker working via collaborative platforms and how to determine the legal status of that worker when using traditional criteria fails. In order to achieve the aim of this master's thesis, the author analysed the legal status of a worker working through collaborative platforms using that traditional criteria. The author used theoretical analysis to determine the possible insufficiencies of traditional criteria. In the last chapter of this master's thesis the author introduced two new ideas which may help to determine the legal status of a worker working via collaborative platforms with greater clarity.

To form views, the author of this thesis mainly used articles from different labour law researchers as sources. The articles had two main subjects. Firstly, the legal status of a person working via collaborative platforms and secondly, criticism towards the traditional criteria, that are used to distinguish an employee from independent contractor. In order to find out about how the work is organized when working through collaborative platforms, the author mainly used court decisions regarding platform work. In addition, the author of the work also used analyses from labour law researchers about court decisions of different countries, such as USA, UK, Spain, the Netherlands and Italy, that also regarded the legal status of platform workers. Lastly, the author used materials published by Eurofound and the International Labour Organisation (ILO).

Estonian labour laws do not define, who is an employee, because even a very elaborate definition can still be too narrow or too broad in border cases. It is more important to develop essential criteria that helps to understand, who is an employee and who is an independent contractor. The main criterion for defining an employee is subordination. If there is no subordinate relationship between the parties then there is no employment relationship. Besides subordination, different sources like ILO also suggest using economic dependence as a criterion for assessing the legal status of a worker. Finally, two more important criteria for determining the legal status of a worker are aspects concerning the remuneration and whether work is carried out personally by the worker.

In theory, it should be possible to clearly and easily distinguish between employees and independent contractors when using the above-mentioned criteria, but the emergence of new forms of work has made it very difficult to draw a clear line. Considering the emergence of new forms of employment and that employment relationships are constantly becoming more diverse, labour law researchers have the doubt that the traditional criteria are no longer relevant, as it does not help to provide employment protection to a number of workers who need it.

As stated earlier, the labour law researchers are debating whether the traditional criteria for determining the legal status of workers are at all sufficient to assess whether those who use new forms of work to earn a living are employees or independent contractors. It is questioned whether the continued use of outdated traditional criteria will give the right results at all, as these traditional criteria have been designed to regulate a different reality. In addition, it is considered that the traditional criteria for defining the legal status of a worker produce mixed and uncertain results and are not suitable for assessing the legal status of workers employed through new forms of work.

Working through a collaborative platform has offered a lot of talk for academics and a lot of work for the courts. It is very common in Estonia as well as a new form of work. A collaborative platform is an information technology solution that matches people with similar interests, such as those who offer jobs and those who want to work. It brings them together via the Internet or via a mobile application. Working through a collaborative platform includes two different forms of work, such as crowdsourcing and work on demand via a mobile app or the internet. This master's thesis focuses only on the work on demand via a mobile app or the internet, because it is more similar to the traditional employment relationship, which has led to a great deal of discussion about the legal status of those involved in this form of work. The work on demand via a mobile app or the internet is a form of work that involves doing traditional work such as ride-sharing, courier service, cleaning in the real world, but the job offers are mediated through a mobile app or online. Despite the rapid spread of platform work in the global dimension for years, there is still no clear position at national or international level about the legal status of people working via a collaborative platform.

The author brings out that the issue of this master's thesis has also arisen as a result of the COVID-19 crisis, when it is even more important to solve the problem of the legal status of

people working via collaborative platforms, since only employees have the right to employment protection. It is extremely unfair when an outdated concept of employee is the reason why those who work through collaborative platforms are without employment protection. The author notes that during the COVID-19 crisis in Estonia, remuneration is paid to an employee whose employer's activities are significantly disrupted by exceptional circumstances, it means that the employment relationship is a prerequisite for receiving compensation.

In the first chapter of this master's thesis the author came to the following important conclusions when examining the legal status of people working through collaborative platforms using the subordination criterion.

The use of the subordination criterion provided confusing and contradictory results when analysing how the work is organized for platform workers. In order to determine the legal status of platform workers, it is necessary to assess the manner, the time and the place of how work is done together to arrive at a conclusion as to whether the subordination criterion is met. Given that the results of the analysis were confusing and contradictory, in the opinion of the author, it is difficult to give a judgment on the legal status of platform workers, mainly as it is unclear how much and what criteria should be met.

Collaborative platforms appeared to carry out hidden and indirect control on the performance of the work. The control of the collaborative platform over the work performance of platform workers appears to be as efficient, if not more efficient, than the control of the employer in traditional employment relationship, where control is based on formal orders from the employer to its employees and direct control over the execution of those orders. According to the author, a formalistic analysis and a narrow interpretation of the subordination criterion does not lead to the correct conclusion, what is the legal status of platform workers, since the subordination does not appear in the traditional way.

The author of this thesis found out how indirect and hidden control of the collaborative platform appears, when analysing the manner, the time and the place of how the work was done by platform workers. Collaborative platforms do not exercise direct control over workers, but it appears that the evaluation system created by the collaborative platforms collects information on the workers with a purpose to ensure that workers obey by the rules or standards of the collaborative platforms. Collaborative platforms use information from

customers and reprimand or deactivate accounts of poorly performing workers. What is more, by means of a pricing system collaborative platforms use financial incentives to pressure platform workers to work at specific times and places, for example at certain times and at certain regions with higher demand collaborative platforms double or triple the price of work.

In the second chapter of this master's thesis the author came to the following important conclusions when examining the legal status of people working through collaborative platforms using the criterion of economic dependency.

The use of the economic dependency criterion also gave confusing and contradictory results when analysing how the work is organized for platform workers. The author of this thesis points out the main reasons why the criterion of economic dependency does not help to determine the legal status of platform workers. Firstly, when assessing the criterion, is work performed solely or primarily for another's benefit, it became clear that the criterion is relevant for assessing the legal status of the workers, but it is not possible to draw generalised conclusions from this criterion, since each worker uses the applications of the collaborative platforms differently. It turned out that the assessment of economic dependency can lead to very different outcomes in very similar situations, even when assessing the working relationship of the same collaborative platform with different platform workers.

Secondly, with the spread of platform work, it is more common that the tools/materials needed to carry out the work belong to the workers, so according to the author of this thesis, it is not possible to unequivocally state whether people working through collaborative platforms are employees or independent contractors on the basis of the criteria, who provides the necessary tools/materials to carry out the work.

Thirdly, when assessing the legal status of people performing platform work using the economic dependency criterion, account must be taken of the fact that the working relationship of platform workers is governed by a contract with standard conditions. Platform workers must agree to the standard terms and conditions to start working through the collaborative platform. To illustrate, the assessment of the absence of financial risk for the worker criterion revealed a number of factors on the basis of which it can initially be argued that the platform worker is an independent contractor, but it is important to consider that the platform worker enters into a working relationship with the collaborative platform under standard contractual conditions. It means that the contractors are not in a position to choose

whether they bear the financial risks or not. According to the author of this thesis, it is important to consider that being an entrepreneur means high financial risks, but also a potentially high profit. Unfortunately, platform workers can only increase their pay by increasing the number of hours worked.

In the third chapter of this master's thesis the author came to the following important conclusions when examining the legal status of people working through collaborative platforms assessing aspects concerning the remuneration and whether work is carried out personally by the worker.

The author of of this thesis thinks that the criteria how the remuneration is paid is also relevant when assessing the legal status of people working via the collaborative platform. Work for remuneration is an integral part of employment relationships that has not changed in the context of diversified employment relationships. When assessing the remuneration criterion in the context of platform work, there were clear elements such as the fact that the collaborative platform unilaterally decides on the price of work and the amount of the service fee, the price of the work cannot be negotiated by the workers and the amount of remuneration is often uncertain for workers as the calculation of the remuneration is difficult and in constant change. The factual circumstances clearly indicate that people working through collaborative platforms are employees.

When assessing the legal status of people working through collaborative platforms on the basis of the criterion of individual work, it appeared that some collaborative platforms have included in the standard terms a clause allowing the workers, if they so wish, to appoint a substitute who does not need to be a worker for the same platform. It was revealed that platform workers are likely to be classified by the courts as independent contractors on the basis of the substitution clause, when the collaborative platform doesn't limit who may be a substitute and the option to substitute is used in practice.

The author of this thesis agrees with academics who think that the criteria that a work has to be carried out personally by the worker is outdated and rigid. The understanding that a traditional employment relationship must be a bilateral relationship between an employer and an employee may result in a simple substitution clause that is included in the standard terms agreement leading to the decision that the workers are independent contractors. A rigid

understanding that does not take into account the emergence of new forms of work is easy for employers to take advantage of.

In the opinion of the author of this thesis, a rigid interpretation of the criterion that a work has to be carried out personally by the worker may lead to an unfair result. The author thinks that, if a substitution clause is in the contract, it is necessary to assess whether and how the workers make practical use of the option to appoint a substitute, since each person working through the collaboration platform uses the option differently. It turns out that a large number of workers always work personally, so the author does not consider it fair that platform workers are classified as independent contractors only because there is a clause in the standard contract that allows substitutions. From the author's point of view, if a worker asks another worker on the same collaborative platform to perform the task, it is an exchange of shifts that takes place in a traditional working relationship as well. According to the author, the most important reference that a worker could be an independent contractor is when a worker takes a service fee from the substitute for the use of her collaboration platform account, but it must be noted that the potential profit the worker so earns is very low.

When examining the legal status of people working through collaborative platforms, using the traditional criteria for defining employees, the author concluded, that the criteria did not give a clear answer on the legal status of the platform workers. So the author addressed two new ideas that might help to determine the legal status of the workers in cases where it is not possible to determine their status by using traditional criteria.

Firstly, the author of this thesis addressed the Davidov's purposive approach to labour law. Davidov considers that the aim of labour law is to protect workers in vulnerable positions as a result of being subordinate and dependent, and that the protection of labour law must therefore extend to all vulnerable workers. The vulnerability can be assessed by two indicators, namely the lack of democracy and the dependence on the employer.

When assessing the legal status of platform workers, the author found out that both criteria were met, which is why those doing platform work are in a vulnerable position and entitled to labour law protection. From Davidov's point of view, vulnerable workers are also those for whom the criterion of subordination and dependency is only partially or even weakly met. According to the author, Davidov's purposive approach to labour law takes into account the new characteristics of work through collaborative platforms, particularly the flexibility of the

worker in choosing the time and place of work. In addition, Davidov's approach is realistic and practical, because Davidov's objective is not to change the ideological basis of labour law, but to provide guidance on how to interpret existing labour laws and how to use traditional criteria for defining workers better, so that all vulnerable workers can be protected under labour law.

Secondly, the author of the work studied the decision made by the Spanish Supreme Court on November 2017 (No. 2806/2015), which sets out the criteria for determining whether the workers are to be considered a genuine enterprise. It appears that the Court has a very innovative thinking about the traditional concept of employee. The Court has abandoned or at least reduced to the minimum expression that the subordination criteria is a way to identify an employee. The Court's six criteria can be summarised as two of the most important: 1) whether the workers can or cannot negotiate working conditions, 2) whether the workers are actually entrepreneurs and manage what comes with being an entrepreneur, such as marketing, getting and retaining clients, choosing prices. The author assessed, using the criteria of the Spanish Supreme Court, whether people working through collaborative platforms are entitled to employment protection and found that they were because they weren't really entrepreneurs. According to the author of the work, the court's approach is intriguing and also clearly practical.

## Kasutatud kirjandus

1. Adams, A. Freedman, J. Prassl, J. Rethinking Legal Taxonomies for the Gig Economy: Tax Law, Employment Law, and Economic Incentives. – Oxford Review of Economic Policy 2018, Vol. 34(3).
2. Aloisi, A. Commoditized Workers. Case Study Research on Labour Law Issues Arising from a Set of 'On-Demand/Gig Economy' Platforms. – Comparative Labor Law&Policy Journal 2016, Vol. 37, No. 3.
3. Aloisi, A. “With great power comes virtual freedom”: A Review of the First Italian Case Holding that (Food-delivery) Platform Workers are not Employees. – Comparative Labor Law & Policy Journal 2018, Dispatch No. 13.
4. Barrio, A. Contradictory decisions on the employment status of platform workers in Spain. – Comparative Labor Law & Policy Journal 2020, Dispatch No. 20.
5. Chau, D. Deliveroo sued by former worker who alleges exploitation and underpayment. ABC News 28.08.2019. – <https://www.abc.net.au/news/2019-08-28/deliveroo-case-ex-worker-alleges-exploitation/11454870> (29.04.2020)
6. Countouris, N. De Stefano, V. Ewing, K. Freedland, M. Covid-19 crisis makes clear a new concept of ‘worker’ is overdue. Social Europe 09.04.2020. – <https://www.socialeurope.eu/covid-19-crisis-makes-clear-a-new-concept-of-worker-is-overdue> (29.04.2020)
7. Countouris, N. Defining and regulating work relations for the future of work. Geneva: ILO 2019. – [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/departments-and-offices/governance/labour-law/WCMS\\_677999/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/departments-and-offices/governance/labour-law/WCMS_677999/lang--en/index.htm) (29.04.2020)
8. Cunningham-Parmeter, K. From Amazon to Uber: Defining Employment in the Modern Economy. – Boston University Law Review 2016, Vol. 96.
9. Davidov, G. A Purposive Approach to Labour Law. – Oxford University Press 2016.
10. Davidov, G. Freedland, M. Countouris, N. The Subjects of Labor Law: 'Employees' and Other Workers. – In Finkin, M. Mundlak, G. (eds), Research Handbook In Comparative Labor Law 2015.
11. Davidov, G. Putting the Purpose of Labour Law to Work. – Hebrew University of Jerusalem Legal Studies Research Paper Series 2017, No. 17-34.
12. Davidov, G. The Status of Uber Drivers: A Purposive Approach. – Spanish Labour Law and Employment Relations Journal 2017, Vol. 6.

13. Davidov, G. The Three Axes of Employment Relationships: A Characterization of Workers in Need of Protection. – University of Toronto Law Journal 2002, Vol. 52.
14. De Stefano, V. Introduction: Crowdsourcing, the Gig-Economy and the Law. – Comparative Labor Law & Policy Journal 2016/ 3, Vol. 37.
15. De Stefano, V. Platform work and labour protection. Flexibility is not enough. Kluwer Law International blog Regulation for Globalization 23.05.2018. – <http://regulatingforglobalization.com/2018/05/23/platform-work-labour-protection-flexibility-not-enough/> (29.04.2020)
16. Eesti Töötukassa. Töötasu hüvitis. 20.03.2020 – <https://www.tootukassa.ee/content/tootasu-huvitis> (29.04.2020)
17. Erikson, M. Rosin, A. Tuleviku töötegija õiguslik staatus. Töötaja või iseseisev teenusepakkuja. Arenguseire Keskus 2018. – <https://www.riigikogu.ee/wpcms/wp-content/uploads/2018/08/T%C3%B6%C3%B6tegija-%C3%B5iguslik-staatus.pdf> (29.04.2020)
18. Ettepanek Euroopa Parlamendi ja Nõukogu direktiiv läbipaistvate ja prognoositavate töötingimuste kohta Euroopa Liidus, 2017/0355 (COD). Brüssel. 21.12.2017. – <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ET/TXT/?uri=CELEX%3A52017PC0797> (29.04.2020)
19. Eurofound. Employment and working conditions of selected types of platform work. Luxembourg: Publications Office of the European Union 2018. – [https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef18001en.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef18001en.pdf) (29.04.2020)
20. Eurofound. New forms of employment. Luxembourg: Publications Office of the European Union 2015. – [https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef1461en.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1461en.pdf) (29.04.2020)
21. Eurofound. Platform work: Maximising the potential while safeguarding standards? Luxembourg: Publications Office of the European Union 2019. – <https://www.eurofound.europa.eu/publications/policy-brief/2019/platform-work-maximising-the-potential-while-safeguarding-standards> (29.04.2020)
22. Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomitee arvamus teemal „Ettepanek: Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv läbipaistvate ja prognoositavate töötingimuste kohta Euroopa Liidus, 2017/0355 (COD).“ 10.08.2018. – <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ET/TXT/?uri=CELEX:52018AE0300> (29.04.2020)

23. Ewing, K. D. Hendy QC, J. Jones, C. The universality and effectiveness of labour law. *European Labour Law Journal* 2019, Vol. 10(3).
24. Freedland, M. Countouris, N. Some Reflections on the ‘Personal Scope’ of Collective Labour Law. – *Industrial Law Journal* 2017, Vol. 46(1).
25. Gregoire, D. Delivering for FoodTech: at your own risk. ETUI aisbl (publisher): HesaMag#16 The future of work in the digital era, 2017. – [https://www.etui.org/content/download/33200/308013/file/Hesamag\\_16\\_EN.pdf](https://www.etui.org/content/download/33200/308013/file/Hesamag_16_EN.pdf) (29.04.2020)
26. Huws, U. Spencer, N. H. Syrdal, D. S. Holts, K. Work in the European gig economy. Research results from the UK, Sweden, Germany, Austria, the Netherlands, Switzerland and Italy. Brussels, Belgium: FEPS – Foundation For European Progressive Studies 2017. – <http://www.uni-europa.org/wp-content/uploads/2017/11/europeagigeconomy-longversionpdf.pdf> (29.04.2020)
27. ILO. Regulating the employment relationship in Europe: A guide to Recommendation No. 198. Geneva: ILO 2013. – <https://www.eurofound.europa.eu/data/platform-economy/records/regulating-the-employment-relationship-in-europe-a-guide-to-recommendation-no-198> (29.04.2020)
28. Käärats, E. Treier, T. Suder, S. Pihl, M. Proos, M. Töölepingu seadus. Selgitused töölepingu seaduse juurde. Tallinn: Juura 2013. – [https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/eesmargid\\_ja\\_tegevused/Too/Toolepingu\\_seadus/selgitused\\_toolepingu\\_seaduse\\_juurde.pdf](https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/eesmargid_ja_tegevused/Too/Toolepingu_seadus/selgitused_toolepingu_seaduse_juurde.pdf) (29.04.2020)
29. Kenner, J. Uber Drivers are ‘Workers’ – The Expanding Scope of the ‘Worker’ Concept in the UK’s Gig Economy. – In Kenner, J. Florczak, I. Otto, M (eds), *Precarious Work. The Challenge for Labour Law in Europe* 2019.
30. Lee, M. K. Kusbit, D. Metsky, E. Dabbish, L. Working with Machines: The Impact of Algorithmic and Data-Driven Management on Human Workers. 2015. – <https://www.eurofound.europa.eu/sr/data/platform-economy/records/working-with-machines-the-impact-of-algorithmic-and-data-driven-management-on-human-workers> (29.04.2020)
31. Lianos, I. Countouris, N. De Stefano, V. Re-thinking the competition law/labour law interaction: Promoting a fairer labour market. – *European Labour Law Journal* 2019, Vol. 10(3).
32. Lobel, O. The Gig Economy & The Future of Employment and Labor Law. – *University of San Francisco Law Review* 2017, Vol. 51.

33. Mason, S. High score, low pay: why the gig economy loves gamification. The Guardian 20.11.2018. – <https://www.theguardian.com/business/2018/nov/20/high-score-low-pay-gamification-lyft-uber-drivers-ride-hailing-gig-economy> (29.04.2020)
34. Means, B. Seiner, J. Navigating the Uber Economy. – U.C. Davis Law Review 2016, Vol. 49.
35. Miidla-Vanatalu, M. Töö- ja puhkeaeg. Tööinspektsioon 2014. – [https://www.ti.ee/fileadmin/user\\_upload/Too\\_ja\\_puhkeaeg\\_EST.pdf](https://www.ti.ee/fileadmin/user_upload/Too_ja_puhkeaeg_EST.pdf) (29.04.2020)
36. Prassl, J. Risak, M. Uber, Taskrabbit, & Co: Platforms as Employers? Rethinking the Legal Analysis of Crowdwork – Comparative Labor Law & Policy Journal 2016, Vol. 37(3).
37. Risak, M. Dullinger, T. The concept of ‘worker’ in EU law. Status quo and potential for change. Report 140. Brussels: ETUI aisbl (publisher) 2018.
38. Rogers, B. Employment Rights in the Platform Economy: Getting Back to Basics. – Harvard Law & Policy Review 2016, Vol. 10.
39. Rosenblat, A. Stark, L. Algorithmic Labor and Information Asymmetries: A Case Study of Uber’s Drivers. – International Journal of Communication 2016, Vol. 10(0).
40. Siddiqui, F. Uber mandates a six-hour rest period for frequent drivers. The Washington Post 12.02.2018. – <https://www.washingtonpost.com/news/dr-gridlock/wp/2018/02/12/uber-mandates-a-six-hour-rest-period-for-frequent-drivers/> (29.04.2020)
41. Sotsiaalministeerium. Töölepingu seaduse ja töötervishoiu ja tööohutuse seaduse muutmise seaduse eelnõu väljatöötamise kavatsus. 18.06.2018. <http://eelroud.valitsus.ee/main/mount/docList/021ab3f8-eaf9-4bc8-aeb4-77b3d904cdd4#ss9LhETp> (29.04.2020)
42. Zekić, N. Contradictory Court Rulings on the Status of Deliveroo Workers in the Netherlands. – Comparative Labor Law & Policy Journal 2019, Dispatch No. 17.
43. Tavits, G. Tööõiguse rakendusala määratlemine töötaja, tööandja ja töölepingu mõistete abil. Tartu: Tartu Ülikooli Kirjastus 2001. – [https://dspace.ut.ee/bitstream/handle/10062/43614/tavits\\_rakendusala\\_2001.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://dspace.ut.ee/bitstream/handle/10062/43614/tavits_rakendusala_2001.pdf?sequence=1&isAllowed=y) (29.04.2020)
44. Tims, A. Gig economy ruling has Deliveroo riders without rights and buying their own kit. The Guardian 19.11.2017. – <https://www.theguardian.com/business/2017/nov/19/gig-economy-ruling-deliveroo-riders-equipment-basic-employment-rights#maincontent> (29.04.2020)

45. Todoli-Signes, A. The 'gig economy': employee, self-employed or the need for a special employment regulation? – *Transfer: European Review of Labour and Research* 2017, Vol. 23(2).
46. Todolí-Signes, A. The End of the Subordinate Worker? Collaborative Economy, On-Demand Economy, Gig Economy, and the Crowdworkers' Need for Protection. – *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations (IJCLLIR)* 2017, Vol. 33(2).
47. Todoli-Signes, A. Workers, the self-employed and TRADEs: Conceptualisation and collective rights in Spain. – *European Labour Law Journal* 2019, Vol. 10(3).
48. Vallistu, J. Erikson, M. Eljas-Taal, K. Tappel, R. Ratnik, H. Nausedaite, R. Aksen, M. Pruks, P. Tuleviku töö – uued suunad ja lahendused. Technopolis |group| Tartu Ülikooli sotsiaalteaduslike rakendusuringute keskus RAKE 2017.
49. Vizuet, E. G. Legal Characterization of the Worker in New Forms of Employment: Reflections on the Subjective Scope of Labour Law. *E-Journal of International and Comparative Labour Studies* 2019, Vol. 8. No 3. - [http://ejcls.adapt.it/index.php/ejcls\\_adapt/article/view/702](http://ejcls.adapt.it/index.php/ejcls_adapt/article/view/702) (29.04.2020)
50. Woo, C. P. Bales, R. A. The Uber Million Dollar Question: Are Uber Drivers Employees or Independent Contractors? – *Mercer Law Review* 2017, Vol. 68.

## **Kasutatud õigusaktid**

51. Töölepingu seadus. – RT I 2009, 5, 35 ... RT I, 19.03.2019, 94.

## Kasutatud kohtupraktika

52. RKTK 3-2-1-41-11
53. *O'Connor v. Uber Technologies, INC.* United States District Court, N.D. California. 09.01.2015 – <https://www.crowell.com/files/Douglas-OConnor-v-Uber-Technologies.pdf> (29.04.2020)
54. *Cotter vs. Lyft, INC.* United States District Court, N.D. California. 11.03.2015. Case No. 13-cv-04065-VC. – <https://www.leagle.com/decision/infdco20150312a52> (29.04.2020)
55. *Ms M. Dewhurst vs. Citysprint UK Ltd.* Central London Employment Tribunal. 29.11.2016. Case No: 2202512/2016 – <https://www.eurofound.europa.eu/data/platform-economy/records/judgment-of-employment-tribunal-in-dewhurst-v-citysprint-uk-ltd> (29.04.2020)
56. *Uber vs. Aslam, Farrar, Dawson and others.* Employment Appeal Tribunal. 10.11.2017. Appeal No: UKEAT/0056/17/DA – [https://assets.publishing.service.gov.uk/media/5a046b06e5274a0ee5a1f171/Uber\\_B.V\\_and\\_Others\\_v\\_Mr\\_Y\\_Aslam\\_and\\_Others\\_UKEAT\\_0056\\_17\\_DA.pdf](https://assets.publishing.service.gov.uk/media/5a046b06e5274a0ee5a1f171/Uber_B.V_and_Others_v_Mr_Y_Aslam_and_Others_UKEAT_0056_17_DA.pdf) (29.04.2020)
57. *IWGB vs. RooFoods Limited T/A Deliveroo.* Central Arbitration Committee. 14.11.2017. Case No: TUR1/985(2016) – [https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/663126/Acceptance\\_Decision.pdf](https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/663126/Acceptance_Decision.pdf) (29.04.2020)
58. EK C-434/15, *Asociación Profesional Elite Taxi versus Uber Systems Spain SL*, ECLI:EU:C:2017:364, kohtujurist Szpunar 11.05.2017 ettepanek.
59. Tribunal Supremo - Sala Cuarta, de lo Social, STS of 16 November 2017 (No. 2806/2015) – *ofilingua* – <https://supremo.vlex.es/vid/699785177> (29.04.2020).
60. *Pimlico Plumbers Ltd and another vs. Smith.* 13.06.2018. – <https://www.supremecourt.uk/cases/docs/uksc-2017-0053-judgment.pdf> (29.04.2020)

## Kasutatud tüüptingimused

61. Bolt üldtingimused juhtidele. 04.04.2019. – <https://bolt.eu/et/legal/ee/terms-for-drivers/> (29.04.2020)