

TARTU ÜLIKOOL
SOTSIAALTEADUSTE VALDKOND
ÕIGUSTEADUSKOND
Eraõiguse osakond

Karel Prikk

TÖÖTAMISE MUUTUNUD VORMID JA NENDE ÕIGUSLIK REGULEERIMINE

Magistritöö

Juhendaja:
dr. iur. Gaabriel Tavits

Tallinn
2019

Sisukord

Sissejuhatus.....	3
1. Ebatraditsioonilised töö tegemise vormid	7
1.1 Traditsiooniline töösuhe.....	7
1.2 Ebatraditsiooniline töösuhe	10
1.3 Koostööplatvormi vahendusel tehtav töö	18
1.3.1 Koostööplatvormi vahendusel tehtav töö kui osa jagamismajandusest	18
1.3.2 Platvormimajanduse areng ja levik	20
1.3.3 Koostööplatvormi mõiste ja selle vahendusel tehtav töö.....	22
1.3.4 Koostööplatvormi vahendusel tööd tegeva isiku õiguslik seisund.....	25
1.3.5 Koostööplatvormi vahendusel tööd tegeva isiku õiguslik seisund Eestis.....	28
1.3.6 Koostööplatvormi vahendusel tööd tegevate isikute sotsiaalse kaitse vajadus	32
1.4 Lühiajaline ja osalise tööajaga tehtav töö	34
1.4.1 Lühiajaline töötamine	34
1.4.2 Osalise tööajaga töötamine	40
2. Koostööplatvormi vahendusel tehtava töö lepingulise reguleerimise võimalused	45
2.1 Käsundus- ja töövõtulepingu kasutamine	45
2.2 Töölepingu kasutamine	48
2.3 Majanduslikult sõltuva töötegija institutsiooni loomine	52
2.4 Koostööplatvormi vahendusel tööd tegevate isikute olulised sotsiaalsed tagatised	55
2.4.1 Töölepingu seadusest tulenevad tagatised	55
2.4.2 Sotsiaalkindlustuskaitsealased tagatised	58
2.5 Koostööplatvormi vahendusel tehtava töö reguleerimise võimalused	61
Kokkuvõte	65
Changed forms of employment and their legal regulation	69
Kasutatud materjalide loetelu	74

Sissejuhatus

Väljakujunenud arusaama kohaselt iseloomustab traditsioonilist töösuhet töö pidev ja alaline tegemine, täistööajaga töötamine ning tööandja ja töötaja vaheline range alluvussuhe. Sellisel töösuhete kontseptsioonil põhinevad tavapäraselt samuti riikide sotsiaalkindlustussüsteemid. Traditsioonilises töösuhetes on töötaja õigused reeglina kaitstud, seda eelkõige seadusandlikul tasandil ning töötaja on oma õigustest ja kohustustest teadlik. Samal ajal on tööandjale tagatud stabiilne koolitatud tööjõud, kelle tööd on tööandjal võimalik korraldada ja suunata.¹

Töö tegemise ja töösuhete iseloom on aga pidevas muutumises ja traditsioonilise töösuhete kõrvale on tekkinud mitmeid uusi, paindlikke töötamise vorme, mille arengut on ajendanud nii tehnoloogiliste võimaluste hüppeline areng kui ka demograafilised muutused.² Uued tööhõivevormid pakuvad võimalust kaasata tööturule inimesi, kellele traditsiooniline täistööajaga tähtajatu töölepingu alusel töötamine ei sobi. Peamised positiivsed küljed hõlmavad paindlikkust tööaja ja –koha suhtes ning võimalust töötada madalama töökoormusega. Seeläbi on võimalik kaasata tööturule ka sellest seni kõrvalejäänud inimesi.

Paindlikke töövorme iseloomustab suurem autonoomsus, ebatraditsioonilised tööajad ja –kohad ning töötegemine ei ole pidev, vaid ebaregulaarne. Levima on hakanud erinevad ja mitmekülgsed töötamise vormid nagu töö koostööplatvormide vahendusel, töötajate jagamine, töö jagamine, juhutöö, mille alaliikideks töö väljakutsel ja lühiajaline töö, ajutine juhtimine, töö informatsiooni- ja kommunikatsioonivahendite vahendusel jm.

Uued töötamise viisid seavad küsimuse alla seniselt traditsioonilises töösuhetes olnud õigused ja kohustused. Kui tavapäraselt on olnud tööandja kohustuseks vastutada töötaja heaolu ja ohutu töökeskkonna eest, siis paindlike töötamise viiside levimisega on selline arusaam hakanud muutuma. Tööandjal on üha keerulisem töötajale sobivaid töötingimusi tagada ja seadusest tulenevaid nõudeid järgida, kuna töötaja ei viibi tihti enam vahetult tööandja ruumides, vaid töötab endale sobival ajal ja kohas. See võib aga kaasa tuua tööandja riskide ülekandumise töötajale.³

¹ International Labour Organisation. Non-standard Employment Around the World. Understanding challenges, shaping prospects. International Labour Office, Geneva: 2016, p 1-2, 11. Arvutivõrgus: https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_534326/lang--en/index.htm (01.03.19)

² J. Vallistu jt. Analüüs „Tuleviku töö – uued suunad ja lahendused“ lõpparuanne. Technopolis Group, Tartu Ülikooli sotsiaalteaduslike uuringute keskus RAKE, mai 2017, lk 6

³ Sotsiaalministeerium. Töölepingu seaduse ja töötervishoiu ja tööohutuse seaduse muutmise seaduse eelnõu väljatöötamise kavatsus. 18.06.2018, lk 1. Arvutivõrgus: <http://eelvoud.valitsus.ee/main/mount/docList/021ab3f8-eaf9-4bc8-aeb4-77b3d904cdd4#ANCbhPxy> (01.03.19)

Teisalt tekitavad paindlikud töövormid küsimusi töötajale kohalduvate õiguste ja sotsiaalsete tagatiste olemasolu ja ulatuse osas. Ebakindlus on põhjustatud eelkõige sellest, et uued tööhõivevormid ei ole sama korrapärased ega stabiilsed kui tavapärased töösuhted. Riikide ülesandeks peab olema aga ebatüüpilise töösuhtega kaasneva ebakindluse kõrvaldamine. Oluline on säilitada tööturu kohanemisvõime ja tagada kõikidele töötajatele võrdsed põhi- ja sotsiaalsed õigused. Kui riigi tasandil ei suudeta tööturu muudatustega kaasas käia, võib tekkida olukord, kus teatud grupp inimesi ei oma ligipääsu sotsiaalsetele tagatistele ja on seetõttu traditsioonilise töötajaga võrreldes märkimisväärselt halvemas positsioonis.

Kirjanduses on leitud, et Eestis kehtiv töölepingu seadus on liiga jäik ning ei võimalda piisavalt paindlikkust. See takistab uute Euroopa Liidus ja mujal maailmas levinud tööhõivevormide kasutuselevõttu, kuna töötajatel ja tööandjatel ei ole võimalik sõlmida individuaalseid vajadusi arvesse võttev ja paindlikkust pakkuvate töölepingute sõlmimine.⁴

2019. aasta alguses saavutasid Euroopa Komisjon, Euroopa Parlament ja Euroopa Nõukogu kokkuleppe Komisjoni ettepaneku osas uue direktiivi vastuvõtmiseks. Euroopa Parlamendi ja Nõukogu direktiivi läbipaistvate ja prognoositavate töötingimuste kohta Euroopa Liidus eesmärgiks on luua uute tööhõivevormide arenguks raamistik ning kehtestada liidusiseselt miinimumstandardid. Uus õiguslik raamistik on kohaldatav lisaks traditsioonilises töösuhtes olevatele isikutele ka uutes, paindlikes tööhõivevormides töötajaile, kelle all peetakse silmas eelkõige nõudetöötajaid, vautšeripõhist tööd tegevad isikud ja koostööplatvormi vahendusel töötavad isikud.⁵ Töös käsitletakse, kas kavandatav direktiiv toob kaasa vajaduse kehtiva seadusandluse muutmiseks.

Käesoleva magistritöö eesmärgiks on analüüsida, kuidas peaks olema reguleeritud töötegija ja koostööplatvormi vaheline suhe. Sealjuures, milline on koostööplatvormi vahendusel tööd tegeva isiku õiguslik seisund, kas tegemist on töötajaga, iseseisva lepingupartneriga või on vajalik uue, n-ö vahekatte kasutuselevõtt. Töö tegemise aluseks oleva õigussuhte iseloom on olulise tähtsusega, kuna sellest sõltub, millises ulatuses laienevad töötegijale tööõiguslik ja sotsiaalkindlustusalane kaitse.

⁴ Sotsiaalministeerium. Töölepingu seaduse ja töötervishoiu ja tööohutuse seaduse muutmise seaduse eelnõu väljatöötamise kavatsus, lk 14

⁵ Euroopa Komisjon. Ettepanek: Euroopa Parlamendi ja Nõukogu direktiiv läbipaistvate ja prognoositavate töötingimuste kohta Euroopa Liidus. Seletuskiri. Brüssel 21.12.2017, lk 2 Arvutivõrgus: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ET/ALL/?uri=CELEX:52017PC0797> (10.03.19)

Samuti analüüsib autor lühiajalist (tähtajalise töölepingu alusel ja töö väljakutsel) ning osaajaga töötamist. Nii tähtajalise töölepingu alusel kui osalise tööajaga töötamine on töölepingu seadusega⁶ reguleeritud, kuid samas on leitud, et vastav regulatsioon on liiga range ega võimalda piisavat paindlikkust, mistõttu ei ole seda tüüpi lepingute sõlmimine Eestis eriti ka levinud.⁷

Töö aktuaalsus väljendub selles, et traditsioonilise töösuhte kõrvale on tekkinud uued, paindlikud töötamise vormid, mille regulatsioon Eestis ei ole piisav või see puudub üldse. Koostööplatvormide vahendusel tööd tegeva isiku õiguslik kvalifitseerimine on küsimus, millele vastamisel ei ole riigisiselt ega riikide üleselt saavutatud konsensust. Samuti on selgusetu, millised on platvormi vahendusel tehtava töö lepingulise reguleerimise võimalused Eestis. Lühiajaline ja osaajaga töötamine on Eestis vähelevinud ning seda peamiselt liiga jäiga regulatsiooni tõttu. Samuti ei ole Eestis võimalik sõlmida töölepinguid, mille sisuks on töö väljakutsel, kuivõrd kehtiv töölepingu seadus ei võimalda kokku leppida paindlikus tööajakorralduses. Vajalik on leida lahendus, kuidas uute tööhõivevorme kasutamist soosida ning sealjuures tagada ebatüüpilises töösuhtes oleva isiku sotsiaalsed hüved.

Magistritöö koosneb kahest omavahel loogiliselt seostatud peatükist, mis avavad käesoleva magistritöö eesmärgi. Peatükid on jagatud alapeatükkideks vastavalt teema käsitlusele.

Esimeses peatükis avatakse esmalt traditsioonilise töösuhte sisu ning seejärel käsitletakse ebatraditsiooniliste tööhõivevormide liike ja nende olemust. Peatutakse kavandatava direktiivis toodud „töötaja“ mõiste definitsioonil ning analüüsitakse selle vastavust töötajale töölepingu seaduse mõttes. Edasi liigutakse koostööplatvormi vahendusel tehtava töö juurde, käsitletakse koostööplatvormi olemust ning analüüsitakse, milline on täpsemalt nimetatud töövormi puhul koostööplatvormi roll. Samuti, kuidas määratleda koostööplatvormi vahendusel töötajaja õiguslik staatus ning milline peaks olema nende isikute sotsiaalse kaitse ulatus.

Järgmistes alapeatükkides peatutakse lühiajalise töötamise, osaajaga töötamise ning nende õigusliku reguleerimise teemal. Käsitletakse kehtivat regulatsiooni, tuuakse välja Sotsiaalministeeriumi poolt 2018. a juunis algatatud töölepingu seaduse ja töötervishoiu ja tööohutuse seaduse muutmise seaduse eelnõu väljatöötamiskavatsuses toodud ettepanekud

⁶ Töölepingu seadus. RT I, 13.03.2019, 173

⁷ Sotsiaalministeerium. Töölepingu seaduse ja töötervishoiu ja tööohutuse seaduse muutmise seaduse eelnõu väljatöötamise kavatsus, lk 16

paindlike tööhõivevormide rakendamiseks ning analüüsitakse, kas muudatusettepanekud täidavad oma eesmärgi töölepingulise regulatsiooni paindlikumaks muutmisel.

Teine peatükk analüüsib koostööplatvormi vahendusel tehtava töö õiguslikku reguleerimist. Täpsemalt käsitletakse platvormitöö reguleerimisel võlaõiguslike teenuse osutamise lepingute ja töölepingute kasutamist ning võimaliku uue töötegija kategooria – majanduslikult sõltuv töötegija⁸ – juurutamist Eesti õigussüsteemi. Lisaks analüüsitakse, millised on tööd tegevate isikute olulised sotsiaalsed ja tööõiguslikud tagatised ning kas ja mil määral need laienevad platvormi vahendusel teenust pakkuvale isikule. Peatüki pinnalt tehakse ettepanekud koostööplatvormi vahendusel tehtava töö õiguslikuks reguleerimiseks.

Käesoleva magistritööga seonduvat temaatikat on 2017. aastal analüüsitud prof M. Erikson juhendamisel R. Tampeli magistritöös „Koostööplatvormi vahendusel tööd tegev isik ja tema õiguste kaitse“⁹, täpsemalt käsitleti platvormitöötaja õigusliku seisundi kvalifitseerimise ja kaitse temaatikat. Käesoleva magistritöö lisaväärtus seisneb koostööplatvormi vahendusel tehtava töö õigusliku reguleerimise analüüsis. Täpsemalt käsitletakse, millised on koostööplatvormi vahendusel tehtava töö lepingulise reguleerimise võimalused ning millised sotsiaalkindlustusalased ja tööõiguslikud garantiid peaksid töötegijale laiinema. Samuti on 2017. aastal viidud Sotsiaalministeeriumi juhtimisel läbi uuring¹⁰ uute töövormide, muuhulgas töö koostööplatvormi vahendusel tehtava töö ja töö väljakutsel, sobitumisest Eesti õiguskorda.

Magistritöös on kasutatud teemakohaseid ning usaldusväärseid elektroonilisi allikaid, erialaseid raamatuid ja artikleid, riikide ja rahvusvaheliste organisatsioonide raporteid ja analüüse, samuti Euroopa Komisjoni ja Euroopa Parlamendi materjale. Lisaks eestikeelsele kirjandusele on kasutatud ka inglisekeelset kirjandust. Kasutatud on nii Eesti normatiivakte, kui Euroopa Liidu õigusakte ning Euroopa Kohtu ja liikmesriikide vaidlusorganite praktikat.

Tööd iseloomustavad märksõnad: paindlik töövorm, koostööplatvorm

⁸ Majanduslikult sõltuva töötegija kontseptsiooni on oma teadusmagistritöös käsitlenud dr iur M. Muda juhendamisel R. Haljasmäe. Vt lähemalt: R. Haljasmäe. Majanduslikult sõltuv töötegija ja tema õiguste kaitse. Teadusmagistritöö. Tartu Ülikool, õigusteaduskond, eraõiguse instituut, tsiviilõiguse õppetool, Tartu 2010

⁹ R. Tampel. Koostööplatvormi vahendusel tööd tegev isik ja tema õiguste kaitse. Magistritöö. Tartu Ülikool, õigusteaduskond, eraõiguse osakond. Tartu 2017.

¹⁰ J. Vallistu jt. Analüüs „Tuleviku töö – uued suunad ja lahendused“ (vt viide 2)

1. Ebatraditsioonilised töö tegemise vormid

1.1 Traditsiooniline töösuhe

Mõistmaks, millised on mittestandardised töö tegemise vormid, tuleb esmalt analüüsida, kuidas määratletakse üldtuntud ja traditsiooniline töösuhe. Traditsioonilise töösuhte kohta puudub legaaldefiniitsioon ning seda ei ole sõnastatud üheski õigusaktis. Sellest hoolimata tekkis majanduse ja ettevõtlusmaailma muudatuste tagajärjel arusaam, et traditsiooniliselt peab töö tagama töötaja põhivajaduste rahuldamise, sealjuures stabiilse sissetuleku, mis on ühtlasi piisav, et hoolitseda oma pere eest. Samuti peavad töötajal olema muud sotsiaalsed tagatised, mis tagavad kindluse ettenägematute olukordade puhul, mil isik ei ole võimeline töötama või isiku pensionile jäämise puhul. Enamikes riikides tugineb töötamist reguleeriv seadusandlus ühel kindlal töövormil, mida iseloomustab pidevus (tähtajatu tööleping), täistööajaga töötamine ning tööandja ja töötaja (otsene) alluvussuhe. Töösuhtega kaasnevad sotsiaalkindlustussüsteemid baseeruvad enamjaolt samuti eelnimetatud standardse töösuhte kontseptsioonil. Traditsiooniline töösuhe kaitseb töötaja õiguseid, ühtlasi tagab tööandjatele stabiilse ja koolitatud tööjõu ning võimaldab neil korraldada ja suunata oma alluvate tööd.¹¹¹²

Töölepingu seaduse (TLS) § 1 sätestab töölepingu mõiste, täpsemalt lõike 1 kohaselt teeb füüsiline isik (töötaja) töölepingu alusel tööd teisele isikule (tööandja), alludes tema juhtimisele ja kontrollile. Tööandja maksab töötajale töö eest tasu. TLS eelnõu seletuskirja kohaselt on töölepingu mõiste sätestamisel võimalik seda eristada teistest võlaõigusseaduse¹³ kaheksandas osas toodud teenuse osutamise lepingutest (nt käsundusleping, töövõtuleping, maaklerileping jm). Eristamine toimub juhtumipõhiselt läbi konkreetse teenuse osutamise lepingu iseloomu väljaselgitamise ning võrreldes lepingute definitsioonides nimetatud põhikriteeriume. Tulenevalt juba varasemalt nimetatud TLS § 1 lg-st 1 on töölepingu puhul nendeks töö kui järjepideva protsessi tegemine, töötaja allumine tööandja juhtimisele ja kontrollile ning töö eest tasu saamine vähemalt korra kuus kindlal kokkulepitud ajal.¹⁴

¹¹ International Labour Organization. Non-standard Employment Around the World. Understanding challenges, shaping prospects. International Labour Office, Geneva: 2016, p 1-2, 11. Arvutivõrgus: https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_534326/lang--en/index.htm (01.03.19)

¹² Esmakordselt sätestatakse töötaja, tööandja ja töösuhte definitsioonid Euroopa Komisjoni ettepanekus Euroopa Parlamendi ja Nõukogu direktiiv läbipaistvate ja prognoositavate töötingimuste kohta Euroopa Liidus, mida käsitletakse täpsemalt käesoleva töö peatükis 1.2 (lk 15-17)

¹³ Võlaõigusseadus. RT I, 20.02.2019, 8

¹⁴ Seletuskiri töölepingu seaduse muutmise eelnõu juurde, lk 7-8. Arvutivõrgus: <https://www.riigikogu.ee/tegevus/eelnoud/eelnou/92c984a5-95ab-8584-38cd-05fc754e99c4> (01.03.19)

Töösuhtel on mitmeid erinevaid funktsioone, millest esimene ja olulisim on teenistuse ja stabiilse sissetuleku tagamine, töötajale töö pidevuse kindlustamine ning tööandjale töölt vabastamise õiguse ettenägemine üksnes põhjendatud juhtudel.¹⁵ TLS § 83 sätestab, et nii tööandjal kui töötajal on õigus tööleping üles öelda üksnes TLS-s sätestatud alustel. Sätte eesmärgiks on töösuhete ülesütlemise läbipaistvuse ja õiguskindluse tagamine, mis tähendab, et osapooltel peab olema õigus ette näha, millisel õiguslikul alusel ja millistel tingimustel on neil võimalik tööleping üles öelda.¹⁶

Teiseks oluliseks aspektiks töösuhete puhul on töötaja turvalisuse ja tervise tagamine, mis on nii tööandja kui töötaja vastutus. Töötervishoiu ja tööohutuse tagamine on reguleeritud eelkõige kindlal töökohal ning tagatud töösuhete kaudu.¹⁷ Eestis reguleerib vastavat valdkonda töötervishoiu ja tööohutuse seadus¹⁸ (edaspidi TTOS). TTOS §-st 1 tulenevalt sätestatakse seadusega töötajate tööle esitatavad töötervishoiu ja tööohutuse nõuded, tööandja ja töötaja õigused ja kohustused tervisele ohutu töökeskkonna loomisel ja tagamisel, töötervishoiu ja tööohutuse korralduse ettevõtte ja riigi tasandil ning vastutuse töötervishoiu ja tööohutuse nõuete rikkumise eest.

Kolmandana saame töösuhete puhul esile tuua tulemuslikkuse tõstmise, mis tähendab, et töösuhe muudab tööjõu „justkui kindlaksmääratud kuluks“, mis omakorda tähendab, et tööandjal on võimalik oma tööjõukulusid hinnata. Selliselt on tööandjad enam innustatud oma töötajatesse investeerima, toetades nende oskuste ja teadmiste pidevat arendamist. Ohutu ja tervislik töökeskkond mängib tulemuslikkuse tõstmisel olulist rolli, tööandja poolelt vaadatuna aitab vältida kulukaid tööõnnetuse juhtumeid.¹⁹

Tähtajatu töölepinguga tagatud kindel töösuhe ja sissetuleku järelm on stabiilne majandus. See tähendab, et prognoositava ja stabiilse sissetulekuga on töötajatel võimalik näiteks investeerida kinnisvarasse või osta muid tooteid või teenuseid, mis omakorda tõstavad turu kogunõudlust ja seeläbi aitavad kaasa majanduskasvule ja selle püsimisele. Lisaks sellele, töösuhet reguleeriv seadusandlus ning tööandjate panustamine (rahaliselt, teabega) oma töötajate arendamisse võib tähendada seda, et majanduslanguse ilmingute saabumisel ei pruugi tööandja ilmingimata oma

¹⁵ International Labour Organization. Non-standard Employment Around the World, p 12

¹⁶ Seletuskiri töölepingu seaduse muutmise eelnõu juurde, lk 64

¹⁷ International Labour Organization. Non-standard Employment Around the World, p 13

¹⁸ Töötervishoiu ja tööohutuse seadus. RT I, 13.03.2019, 177

¹⁹ International Labour Organization. Non-standard Employment Around the World, p 13

töötajaid kohe koondada, vaid püüab leida alternatiivseid lahendusi. See aitab omakorda leevendada majanduslanguse negatiivseid mõjusid.²⁰

Töösuhe võimaldab töötajatel kuuldavaks teha oma „kollektiivse hääle“, ametiühingute loomisega on võimalik töötajatel avaldada oma arvamust ja kollektiivlääbirääkimiste õigused aitavad saavutada tulemust töötasu tõstmise või muude tingimuste parandamise osas. Töösuhete funktsioonidena saab veel tuua töötajate võrdse kohtlemise nõude ja võrdse juurdepääsu ehk diskrimineerimise keelu töökohal, mõlemal puhul aitab seda tavapäraselt saavutada seadusandlus. TLS § 3 sätestab võrdse kohtlemise põhimõtte, mis tähendab tööandja kohustust tagada töötajate kaitse diskrimineerimise eest, järgida võrdse kohtlemise põhimõtet ning edendada võrdõiguslikkust vastavalt võrdse kohtlemise seadusele ja soolise võrdõiguslikkuse seadusele.

Viimaks on väga oluline sotsiaalse kaitse funktsioon, mida võidakse vahel ekslikult pidada töösuhete ainsaks eesmärgiks. Töösuhetega on seotud mitmed sotsiaalsed garantiid, nagu töötushüvitis, kompensatsioonid ja pensionid, mis on omakorda osa terviklikust sotsiaalkindlustussüsteemist, tagades töötajate õiguste kõrge kaitsetaseme.²¹ Sotsiaalmaksuseaduse²² (SMS) §-st 1 tulenevalt tagab (ettenähtud määras) sotsiaalmaksu maksmine ligipääsu sotsiaalkindlustusele. Töötaja puhul maksab sotsiaalmaksu tööandja töötajale rahas makstud töötasu ja muude tasude pealt (SMS § 2 lg 1 p 1).

Eelnimetatud funktsioonid ei ole ilmtingimata omased üksnes traditsioonilisele töösuhetele, kuid mittestandardse töötamise vormi puhul võib töötajal olla mõningaid aspekte raske saavutada. Näiteks ei pruugi olla tagatud teenistus ja stabiilne sissetulek, see avaldab omakorda mõju teistele funktsioonidele nagu sotsiaalne kaitse ja stabiilne majandus. Sõltuvalt, kas ja kuidas on mittetraditsiooniline töösuhe seadusega reguleeritud, võib tekkida ka muid probleeme, näiteks ohutu ja tervisliku töökeskkonna tagamisega seoses.²³

²⁰ International Labour Organization. Non-standard Employment Around the World, p 13

²¹ *Ibid*, p 13-14

²² Sotsiaalmaksuseadus. RT I 2000, 102, 675

²³ International Labour Organization. Non-standard Employment Around the World, p 14

1.2 Ebatraditsiooniline töösuhe

Töö tegemise iseloom on üha enam muutumas, traditsioonilise töösuhte kõrvale on tekkimas mitmeid uusi töötamise vorme. Uute, ebatüüpiliste töötamise vormide areng on ajendatud eelkõige digitaalsete tehnoloogiate ja mobiilside arengust, kuid olulist rolli mängivad ka kultuurilised ja põlvkondlikud muutused.²⁴ Digitaalse ja demograafilise arengu tulemusena on loodud uusi tööhõivevorme, mis ei ole tihti sama korrapärased ja stabiilsed kui traditsioonilised töösuhted.²⁵

Puudub kokkulepitud ja üheselt tunnustatud seletus, kuidas defineerida mittestandardseid töösuhte liike. Tavapäraselt leitakse mõistega hõlmatud olevat kõik töötamise vormid, mille tunnused ei lange kokku nn traditsioonilise töösuhte tunnustega. Rahvusvaheline Tööorganisatsioon (edaspidi ILO) on mittestandardse töötamise vormina eristanud nelja erinevat liiki töösuhteid²⁶:

- a) ajutine (tähtajaline) töö;
- b) osalise tööajaga töötamine;
- c) renditöö ning muud mitut osapoolt sisaldavad töösuhted;
- d) varjatud töösuhted ja sõltuvad füüsilisest isikust ettevõtjad²⁷.

Ajutine töö tähendab, et töötajad on tööle võetud teatud kindlaks ajaperioodiks ning see hõlmab endas tähtajalised ja projekti- või ülesandepõhised lepingud. Samuti hooajaline töö ja juhutöö, mis tähendab töötajate palkamist väga lühiajaliselt või perioodiliselt (teatud kindlaks arvukundideks, päevadeks või nädalateks). Ajutine töö on omane madala keskmise sissetulekuga arengumaades, kuid on viimasel ajal näidanud tõusu ka arenenud riikides, seda eelkõige valdkondades, mida seostatakse tööga nõudmisel koostööplatvormide vahendusel.²⁸

Osalise tööajaga töösuhte puhul on töötaja töötundide arv väiksem kui traditsioonilises töösuhtes, üldiselt jääb töötundide arv alla 30 või 35 tunni nädalas.²⁹ TLS § 43 lõikest 1 tulenevalt töötab töötaja täistöö aja puhul 40 tundi seitsmepäevase ajavahemiku jooksul. Kui tööandja ja töötaja lepivad kokku lühemas tööajas, on tegemist osalise tööajaga.

²⁴ J. Vallistu jt. Analüüs „Tuleviku töö – uued suunad ja lahendused“ lõpparuanne. Technopolis Group, Tartu Ülikooli sotsiaalteaduslike uuringute keskus RAKE, mai 2017, lk 6

²⁵ Euroopa Komisjon. Ettepanek: Euroopa Parlamendi ja Nõukogu direktiiv läbipaistvate ja prognoositavate töötingimuste kohta Euroopa Liidus, lk 1

²⁶ International Labour Organization. Non-standard Employment Around the World, p 7-8

²⁷ *Dependent self-employment.*

²⁸ International Labour Organization. Non-standard Employment Around the World, p 7-8

²⁹ *Ibid*, p 8

Mõningatel juhtudel puudub töösuhtes kindel töötundide määratlus ning tööandjal puudub kohustus tagada töötajale teatud töötundide arv. Olenevalt riigist, kuuluvad sellised kokkulepped eri lepinguliste vormide alla, sealjuures nulltunnilepingud, millele tihti viidatakse ka kui väljakutsel toimuv töö (*on-call work*).³⁰ Eestis ei ole nulltunnilepingud seadustega reguleeritud ning seetõttu ei ole ka seda liiki lepinguid võimalik sõlmida.

Renditööga on tegemist juhul, kui ettevõtte, kelle kasuks töötaja oma tööülesandeid täidab või kellele oma teenuseid osutab, ei ole tema otsene tööandja (kasutajaettevõtte). Selline töösuhe omab mitut osapoolt: töötajaga sõlmib töölepingu ja talle maksab töötasu töövahendusbüroo (rendiagentuur), kellel on omakorda sõlmitud leping kasutajaettevõttega. Kasutajaettevõtte tasub tehtud töö eest agentuurile, kes seejärel maksab töötasu ja võimalikud sotsiaalhüvitised renditöötajale. Üldiselt tähendab see seda, et kasutajaettevõtte ja renditöötaja vahel puudub töösuhe, kuid seadusandlus sätestab kasutajaettevõttele renditöötaja ees siiski teatud juriidilised kohustused, mis seonduvad eelkõige tervishoiu ja tööohutusega.³¹ Kehtiva töölepingu seaduse alusel on renditöö kasutamine võimalik (nt TLS § 9 lg 1 teine lause). TTOS § 12 lõike 1 teisest lausest tuleneb, kui tööülesandeid täidetakse renditööna, peab tervishoiu ja tööohutuse nõuete täitmise kasutajaettevõtte juures tagama kasutajaettevõtte ise. Töötajal on seega õigus nõuda kasutajaettevõttelt sobilikku ja ohutut töökeskkonda, kuid muudes küsimustes (nt töötasu maksmine) peab töötaja pöörduma rendiettevõtja poole, kellega töötajal on lepinguline töösuhe.

Varjatud töösuhte puhul ilmneb tegelikkusest erinev reaalsus, eesmärgiks seadusega töötajale ette nähtud õiguste kaitset leevendada või kaitse kaotada. See võib hõlmata töötajate palkamist kolmanda isiku kaudu ja seeläbi tegeliku tööandja varjamist. Teise näitena saab tuua isikuga töölepingu asemel muu sisuga lepingu sõlmimine, kuid samaaegselt omab tööandja siiski töötaja üle kontrolli, st esineb töösuhtele iseloomulik alluvussuhe. Selliselt liigitatakse töötaja ekslikult füüsilisest isikust ettevõtjaks, kuigi tegelikult allub ta tööandja kontrollile.³²

Euroopa Elu- ja Töötingimuste Parandamise Fond (edaspidi Eurofound) on viinud läbi põhjaliku analüüsi³³, tuvastamaks Euroopa Liidus enamlevinud uued tööhõivevormid.

³⁰ International Labour Organization. Non-standard Employment Around the World, p 8

³¹ *Ibid*, p 9

³² *Ibid*

³³ Eurofound. New Forms of Employment. Publications Office of the European Union. Luxembourg 2015. Arvutivõrgus:

https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1461en.pdf (04.03.19)

Eurofound. New Forms of Employment – 2018 Update. Publications Office of the European Union. Luxembourg 2018. Arvutivõrgus:

https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef18050en.pdf (04.03.19)

Eurofound toob esile üheksa uut töö tegemise viisi, mis on kas alates 2000. aastast tekkinud või varasemalt eksisteerinud, kuid nüüd laialdasemaks muutunud:³⁴

- a) töötaja jagamine (*employee sharing*);
- b) töö(ülesannete) jagamine (*job sharing*);
- c) ajutine juhtimine (*interim management*);
- d) juhutöö (*casual work*), sh lühiajaline (tähtajaline) töö (*intermittent work*) ja töö väljakutsel (*on-call work*);
- e) informatsiooni- ja kommunikatsioonivahendite (IKT) vahendusel tehtav töö (*ICT-based mobile work*);
- f) vautšeripõhine töö (*voucher-based work*);
- g) portfoolio raames tehtav töö (*portfolio work*);
- h) vastastikul koostööl põhinev töö (*collaborative self-employment*);
- i) töö koostööplatvormi vahendusel (*crowd employment*)

Töötaja jagamine kujutab endast töötaja palkamist tööandjate grupi poolt. Töötaja teeb tööd erinevatele tööandjatele, rahuldades sellega iga tööandja personalivajadusi ning tulemusena on töötajale tagatud püsiv täistööajaga töö. Muuhulgas ei ole töösuhtesse kaasatud tööjõurenditeenust pakkuv ettevõtte. Eristatakse strateegilist töötaja jagamist (*strategic employee sharing*), mille all peetakse silmas töötaja ette planeeritud jagamist ning vajaduspõhist jagamist (*ad hoc employee sharing*).³⁵ Töö jagamine viitab olukorrale, kus tööandja palkab ühele ametikohale tavapäraselt 2 töötajat, kes täidavad kahe peale ühe ametikoha töötunnid. Tegemist on osalise tööaja vormiga, mis kindlustab, et jaotatud ametikoha personalivajadus on püsivalt kaetud.³⁶ Käesoleval hetkel ei ole töötaja jagamine ega töö jagamine Eesti seadusandluses otseselt reguleeritud. Küll aga on töötaja jagamine praktikas võimalik, rakendades TLS-is sisalduvat renditöö regulatsiooni, mille alusel saab tööandja soovi korral oma töötajat teise ettevõttega „jagada“.³⁷

Ajutine juhtimine on töövorm, mille puhul ettevõtte palkab kindlaks perioodiks ja teatud eesmärgi täitmiseks kõrgelt kvalifitseeritud eksperdi, kes aitab tööandjal lahendada mõnd konkreetset tööülesannet või probleemi (nt juhtimisega seotud, tehniline, majanduslikult raske

³⁴ Eurofound. New Forms of Employment, p 11

³⁵ *Ibid*

³⁶ Eurofound. New Forms of Employment – 2018 Update, p 5

³⁷ Sotsiaalministeerium. Töölepingu seaduse ja töötervishoiu ja tööohutuse seaduse muutmise seaduse eelnõu väljatöötamise kavatsus, lk 18

olukord).³⁸ Juhutöö on töötamise vorm, mille raames tehtav töö ei ole stabiilne ega pidev. Juhutöö puhul on võimalik eristada kahte erinevat vormi – lühiajaline (tähtajaline) töö ning töö väljakutsel, mille alamliigiks on nulltunnilepingu või miinimum-maksimumtunni lepingu alusel töötamine.³⁹ Lühiajalise töö puhul lepivad tööandja ja töötaja kokku lepingu kestuses või kindla tööülesande täitmises. Tööväljakutsel töölepingu raames võivad pooled omavahel kokku leppida miinimum-maksimumtunnis lepingus, mille puhul määratakse töötundide ajavahemik või nulltunnilepingus, mille puhul minimaalset töötundide arvu ette nähtud ei ole ja töötaja kutsutakse tööle üksnes tööandja vajaduse tekkimisel.⁴⁰ Eestis ei ole võimalik nulltunnilepingut ega miinimum-maksimumtunni lepingut sõlmida. TLS § 5 lg 1 p-st 7 tulenevalt peab töölepingu kirjalikus dokumendis sisalduma muuhulgas aeg, mil töötaja täidab kokkulepitud tööülesandeid. Seega on kehtiva seaduse kohaselt tööandjal kohustus töötajat enne tema tööle asumist tööajast teavitada.

IKT-vahendusel tehtav mobiilne töö tähendab sellist töökorraldust, kus tööülesannete täitmine toimub kas täielikult või osaliselt väljaspool tööandja ruume ning töötaja kasutab töö tegemiseks infotehnoloogilisi vahendeid. Tööd on võimalik teha igal pool ja igal ajal, tulenevalt töötegitaja tööülesannete iseloomust või elustiilist.⁴¹ Eestis on IKT-põhise töö kasutus mõnevõrra problemaatiline. Seda eelkõige seetõttu, et tulenevalt TTOS § 12 lõikest 1 peab tööandja tagama töötervishoiu ja –ohutuse nõuete täitmise igas tööga seotud olukorras. Tööandja on kohustatud korraldama töökeskkonna riskianalüüsi (TTOS § 13 lg 1 p 3) ja koostama selle alusel kirjaliku tegevuskava (TTOS § 13 lg 1 p 4). Tööandjal ei ole aga kaugtöö puhul võimalik eeltoodud kohustusi täita, kuivõrd kaugtöö puhul võivad töökeskkonna tingimused olla pidevalt muutuvad ja sõltuvad töötaja töötegemise asukohast. Töökoha ülevaatus ja muude seaduses toodud töötingimuste tagamist ei ole seega tööandja poolt võimalik teostada või see on ebamõistlik.⁴²

Vautšeripõhine töö on töötamise vorm, mille puhul tööandja saab kolmandalt osapoolelt (tavaliselt avaliku sektori asutus) vautšeri ehk kupongi, mida seejärel kasutab töötaja teenuse/töö eest tasumisel, see tähendab, et tööandja ei maksa töötajale tasu rahas.⁴³ Eestis sellist töövormi kasutusel ei ole ning vautšeripõhine töövormi kasutuselevõtt eeldaks

³⁸ Eurofound. New Forms of Employment, p 7

³⁹ *Ibid*, p 46

⁴⁰ J. Vallistu jt. Analüüs „Tuleviku töö – uued suunad ja lahendused“, lk 124

⁴¹ Eurofound. New Forms of Employment, p 72

⁴² Sotsiaalministeerium. Töölepingu seaduse ja töötervishoiu ja tööohutuse seaduse muutmise seaduse eelnõu väljatöötamise kavatsus, lk 9

⁴³ Eurofound. New Forms of Employment, p 82

töölepingu seaduse kohandamist, kuna TLS § 1 lg 1 teine lause sätestab, et tööandja maksab töötajale töö eest tasu.

Töö portfoolio raames kujutab endast vabakutseliste töötajate, füüsilisest isikust ettevõtjate või mikroettevõtete poolt töö tegemist suurele hulgale klientidele.⁴⁴ Vastastikusel koostööl põhinev töö on levinud iseseisvate lepingupartnerite ning väiksemate ettevõtete seas, peamiseks eesmärgiks majanduselus osalemise hõlbustamine, tööprotsesside ja töökorralduse tõhusamaks muutmine.⁴⁵

Platvormipõhine töö võimaldab veebipõhise platvormi vahendusel ettevõtetal või eraisikutel ligipääsu teistele ettevõtetele/eraisikutele, kes lahendavad tasu eest teatud probleeme või pakuvad erinevaid teenuseid või tooteid.⁴⁶ Koostööplatvormi vahendusel tehtava töö raames on võimalik eristada rahvahanget (*crowdwork*) ja mobiilirakenduse või interneti vahendusel tehtavat tööd (*work on-demand via apps/internet*).⁴⁷ Mõlema puhul toimub töö/teenuse vahendamine veebikeskkonnas koostööplatvormi vahendusel, peamine erinevus seisneb aga selles, et rahvahanke puhul ei ole oluline töötajaja/teenusepakkuja füüsiline asukoht, kuid töö nõudmisel mobiilirakenduse/interneti kaudu puhul osutatakse teenust või tehakse tööd kindlaksmääratud piirkonnas.⁴⁸

Eeltoodust nähtub, kuidas on töö selle traditsioonilises mõistes edasi arenenud ning selle kõrvale on tekkinud mitmeid eripalgelisi tööhõivevorme. Väga paljudel juhtudel on sellist arengut ajendanud infotehnoloogilise võimekuse kasvamine, teisalt mängib rolli ka asjaolu, et uued töötamise vormid pakuvad töötajale oluliselt suuremat võimalust otsustada ise oma töö tegemise aja ja koha üle. Uued töötamise vormid võimaldavad kaasata tööhõivesse sealt seni kõrvalejäänud inimesi.

Uued tekkinud töövormid pakuvad töötajale suuremat paindlikkust, seda just töö tegemise aja, koha ja mahu suhtes, hõlmates lühiajalise ja juhutööd ning töö koostööplatvormide vahendusel. Seni valdavad olnud pikaajalised töösuhted on ülemaailmselt üha enam liikumas projektipõhise ja iseseisvaid lepingupartnereid hõlmava töö suunas. Sealjuures on keeruline eristada töö tegija staatust – kas see peaks olema töötaja või ettevõtja.⁴⁹ Teisalt võivad paindlikumad töötingimused põhjustada töötajate seas ebakindlust kohaldatavate õiguste ja sotsiaalsete

⁴⁴ Eurofound. New Forms of Employment, p 103

⁴⁵ J. Vallistu jt. Analüüs „Tuleviku töö – uued suunad ja lahendused“, lk 8

⁴⁶ Eurofound. New Forms of Employment, p 107

⁴⁷ J. Vallistu jt. Analüüs „Tuleviku töö – uued suunad ja lahendused“, lk 7

⁴⁸ *Ibid*, lk 7

⁴⁹ J. Vallistu jt. Analüüs „Tuleviku töö – uued suunad ja lahendused“, lk 6

tagatiste olemasolu suhtes.⁵⁰ Kui riigi tasandil ei suudeta tööturu muudatustega kaasas käia, võib tekkida olukord, kus teatud grupp inimesi ei oma ligipääsu sotsiaalsetele tagatistele ja on seetõttu traditsioonilise töötajaga võrreldes märkimisväärselt halvemas positsioonis.

Globaliseerumise väljakutsele vastamiseks võttis Rahvusvaheline Tööorganisatsioon (edaspidi ILO) juba 2008. aasta juunis vastu deklaratsiooni sotsiaalse õigluse kohta õiglase globaliseerumise nimel. Deklaratsiooniga soovitakse läbi koordineeritud lähenemise edendada inimväärset tööd, saavutamaks neli strateegilist eesmärki, milleks on tööhõive, sotsiaalne kaitse, sotsiaaldialoog ning fundamentaalsed tööga seotud põhimõtted ja õigused.⁵¹ ILO teadvustab, et töö tegemisel on mitmeid erinevaid vorme ning eesmärgiks ei ole kõigi töötamise vormide standardiseerimine, vaid nende muutmine inimväärseks. Poliitiliste meetmete rakendamine peab käima käsikäes muutuva töömaailmaga.⁵² Deklaratsioonist nähtub, et ILO pidas juba 11 aastat tagasi vajalikuks märkida, et töötamisel on mitmeid eri vorme. Riikide ja nende seadusandliku võimu ülesandeks peab olema ebatraditsioonilise töösuhtega kaasneva ebakindluse ja muude negatiivsete mõjude kõrvaldamine. Äärmiselt vajalik on säilitada tööturu kohanemisvõime ning nii riigisisel, Euroopa Liidu kui ka globaalsel tasandil üle vaadata kehtiv õiguslik regulatsioon ja seda vastavalt kohandada, et parimal viisil tagada ka ebastandardsetes töösuhetes olevate töötajate õigused ja sotsiaalsed garantiid.

Euroopa Komisjoni ettepanek Euroopa Parlamendi ja Nõukogu direktiivi läbipaistvate ja prognoositavate töötingimuste kohta Euroopa Liidus seab eesmärgiks ajakohastatud, 21. sajandile vastavate miinimumnõuete kehtestamise töötingimuste turvalisuse ja prognoositavuse parandamiseks. Uue õigusliku raamistiku loomine on kohaldatav lisaks traditsioonilises töösuhetes olevatele isikutele ka uutes, paindlikes tööhõivevormides töötajaile.⁵³ Uute töötamise vormide all on silmas peetud eelkõige töötajaid, kes töötavad nulltunnilepingute alusel, teevad vautšeripõhist tööd või töötavad koostööplatvormi vahendusel, sh nõudmisel mobiilirakenduse või interneti kaudu teenust pakkuvad isikud (nt autojuhid, kullerid).⁵⁴ Eeltoodu näitab Euroopa

⁵⁰ Komisjoni teatis Euroopa Parlamendile, Nõukogule, Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomiteele ning Regioonide Komiteele. Euroopa jagamismajanduse tegevuskava. Euroopa Komisjon 2016.

⁵¹ International Labour Organization. Declaration on Social Justice for a Fair Globalization. 10. juuni 2008, Geneva. Arvutivõrgus: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/WCMS_099766/lang--en/index.htm#Purpose (09.03.19)

⁵² International Labour Organization. Non-standard Employment Around the World, p 3

⁵³ Euroopa Komisjon. Ettepanek: Euroopa Parlamendi ja Nõukogu direktiiv läbipaistvate ja prognoositavate töötingimuste kohta Euroopa Liidus. Seletuskiri. Brüssel 21.12.2017, lk 2 Arvutivõrgus: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ET/ALL/?uri=CELEX:52017PC0797> (10.03.19)

⁵⁴ European Commission. European Pillar of Social Rights. Towards Transparent Predictable Working Conditions. 6 February 2019. Arvutivõrgus: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=157&furtherNews=yes&newsId=9297#navItem-relatedDocuments> (12.03.19)

Liidu valmisolekut kohandada kehtivat õigust vastavalt tööturu muutustele ning laiendada töötaja õiguseid ka muudele töötamise vormidele kui traditsiooniline töö.

Hetkel kehtiva Nõukogu direktiivi tööandja kohustuste kohta teavitada töötajaid töölepingu või töösuhete tingimustest⁵⁵ (direktiiv 91/55/EMÜ) artikliga 1 pannakse „töötaja“ ja „töösuhete“ defineerimise pädevuse liikmesriigile, mis tähendab, et need mõisted tuleb määratleda riigisisese õigusega. Liikmesriigiti tõlgendatakse aga „töötajat“ ja „töösuhet“ erinevalt, mistõttu puudub selles osas EL tasandil ühtsus ning suureneb risk, et kohaldamisalast jäävad välja näiteks lühiajalises töösuhetes olevad või juhutöid tegevad töötajad. Kavandatava direktiivi puhul liikmesriikidel enam isemääratlemise võimalust ei ole, kuivõrd direktiivi artikkel 2 käsitleb esmakordselt „töötaja“, „tööandja“ ning „töösuhete“ mõistet, millega piiritletakse direktiivi isikuline kohaldamisala. Oluline põhjus, miks on peetud vajalikuks töötaja mõiste EL tasandil kehtestada, on soov piirata liikmesriikide võimalust direktiivi ebatüüpilises töösuhetes olevate töötajate suhtes mitte kohaldada.⁵⁶ Direktiivi ettepaneku seletuskirjas rõhutatakse, et direktiivi kohaldatakse ka koduabiliste, nõude- või lühiajaliste töötajatele, vautšeripõhiste töötajatele ning koostööplatvormi kaudu töötavatele isikutele, juhul, kui nad vastavad art 2 lg 1 p-s a toodud töötaja kriteeriumidele.⁵⁷

Artikli 2 lõike 1 punktist a tuleneb, et töötaja puhul on tegemist füüsilise isikuga, kes osutab teatava aja jooksul teisele isikule selle isiku juhtimise all teenuseid, mille eest ta saab tasu. Töötaja staatuse kindlaks tegemisel on aluseks võetud Euroopa Liidu Kohtu väljakujunenud praktika⁵⁸, näiteks on *Ruhrlandlinik* asjas kohus sedastanud töösuhete iseloomuliku objektiivsete tunnustena ühe isiku poolt teatava aja jooksul teisele isikule tema juhtimise all tasu eest teenuste osutamist. Kohus on samuti leidnud, et väljakujunenud praktika kohaselt ei ole võimalik töötaja mõistet riigisisese õiguse kohaselt erinevalt tõlgendada, vaid mõiste tuleb määratleda üksnes eelnimetatud töösuhet iseloomustavate kriteeriumide pinnalt.⁵⁹ Nähtub, et Komisjon on töötaja mõiste määratlemise puhul lähtunud väga täpselt Euroopa Kohtu poolsest definitsioonist.

⁵⁵ Euroopa Nõukogu. Direktiiv, 14. oktoober 1991, tööandja kohustuse kohta teavitada töötajaid töölepingu või töösuhete tingimustest 91/533/EMÜ. ELT L 288/32

⁵⁶ Komisjon. Ettepanek: Euroopa Parlamendi ja Nõukogu direktiiv läbipaistvate ja prognoositavate töötingimuste kohta Euroopa Liidus.

⁵⁷ Komisjon. Ettepanek: Euroopa Parlamendi ja Nõukogu direktiiv läbipaistvate ja prognoositavate töötingimuste kohta Euroopa Liidus. Seletuskiri, lk 2

⁵⁸ Alates EKO Lawrie-Blum vs Land Baden-Württemberg (C-66/85), viimati käsitletud EKO Betriebsrat der Ruhrlandlinik gGmbH vs Ruhrlandlinik gGmbH (C-216/15). Komisjon. Ettepanek: Euroopa Parlamendi ja Nõukogu direktiiv läbipaistvate ja prognoositavate töötingimuste kohta Euroopa Liidus. Seletuskiri, lk 2

⁵⁹ EKO C-232/09 Dita Danosa vs LKB Līzings SIA,

Liiduülese „töötaja“ mõiste kehtestamisega tekib vajadus riigisisese regulatsiooni ülevaatamiseks. Täpsemalt, kas kehtivas töölepingu seaduse §-s 1 sätestatud määratlus vastab direktiivis toodule. TLS § 1 lõige 1 käsitleb töösuhet töölepingu alusel füüsilise isiku (töötaja) poolt teisele isikule (tööandja) töö tegemist tasu eest, alludes tema juhtimisele ja kontrollile. Nähtub, et TLS on toodud kõik objektiivsed tunnused, mille põhjal tehakse töötaja staatus direktiivis kindlaks. Sarnaselt on toodud töö tegemine tasu eest ja allumine teise isiku ehk tööandja kontrollile. Põhimõtteline erinevus seisneb aga selles, et TLS sätestab töötaja tegevusena „töö tegemise“, direktiiv seevastu „teenuse osutamise“. Kehtiv töölepingu seadus teenuse osutamist ei reguleeri, vaid teenuste osutamise lepingud on reguleeritud rangelt võlaõigusseadusega. Eelnevast tulenevalt on autor seisukohal, et direktiivi rakendamine tekitab vajaduse kehtiva töölepingu seaduses toodud töölepingu mõiste muutmiseks.

Kuigi direktiiviga soovitakse töötaja mõistet laiendada ka ebatüüpilises tööhõives olevate isikute (nt nõudetöötaja, platvormitöötaja) suhtes, kuuluvad sellised töötegijad direktiivi kohaldamisalasse üksnes juhul, kui nad vastavad art 2 lg 1 p-s a sätestatud „töötaja“ objektiivsetele tunnustele. Seega jäetakse selles osas liikmesriikidele tõlgendamisruum ning võimalus ise otsustada, kui suure hulga töötegijate osas tööõigust kohaldatakse. Ebatüüpilises tööhõivevormis oleva isiku puhul tuleb liikmesriikidel analüüsida eelkõige, kas töötegija osutab teenuseid/teeb tööd teise isiku juhtimise all.

Järgnevates alapeatükkides on analüüsitud platvormipõhist tööd, täpsemalt tööd nõudmisel mobiilirakenduse või interneti kaudu ning lühiajalist ja osalise tööajaga töötamist. Tegemist on Eestis üha enam levinud vormidega, traditsioonilise töösuhete ja IKT-põhise kaugtöö järel.⁶⁰

⁶⁰ J. Vallistu jt. Analüüs „Tuleviku töö – uued suunad ja lahendused“, lk 17-18

1.3 Koostööplatvormi vahendusel tehtav töö

1.3.1 Koostööplatvormi vahendusel tehtav töö kui osa jagamismajandusest

Jagamismajanduse (*sharing economy*) näol on tegemist ülemaailmselt ühe kõige kiiremini areneva majandusvormiga, mis on muutmas inimeste arusaama konventsionaalsest majanduskeskkonnast.⁶¹ Jagamismajandus loob tarbijate ja ettevõtjate jaoks mitmeid uusi võimalusi ning uute ärimudelite teke aitab kaasa konkurentsivõime tõusule ja majanduskasvule.⁶²

Jagamismajandusel puudub ühtne kokkulepitud definitsioon. 2015. aastal on Euroopa Komisjon jagamismajanduse asemel kasutanud mõistet ühistarbimine (*collaborative economy*)⁶³, mis tähendab tellitavate teenuste ja varade ajutise kasutamise keerukat ökosüsteemi, mis põhineb vahetamisel veebiplatvormide kaudu.⁶⁴ Samas on Euroopa Liidu institutsioone, kes siiski kasutavad jagamismajanduse mõistet, nt Euroopa Parlament ja Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomitee. Oma 2015. aasta resolutsioonides on Euroopa Parlament sõnastanud jagamismajanduse kui uue, tehnoloogilisest revolutsioonist ajendatud sotsiaalmajandusliku mudeli, milles inimesed on ühendatud veebipõhise platvormi kaudu, mis võimaldavad neil teenuseid ja kaupu turvaliselt ja läbipaistvalt pakkuda.⁶⁵

Regioonide Komitee on oma 2016. aasta arvamuses leidnud, et Euroopa Komisjoni käsitlus ühistarbimine kohta on liiga kitsas ning ei hõlma kõiki jagamismajanduse elemente. Regioonide Komitee toob esile levinud seisukohta, et „tarbija, kes soovib mingit kaupa või teenust“ ei ole enam jagamismajanduse põhiosaline, vaid selleks on kodanik, lihtnimene, kasutaja, valmistaja, tootja, looja, disainer, kaastöötaja, digitaalne käsitööline või muu isik, kes soovib ligipääsu

⁶¹K. Eljas-Taal jt. Jagamismajanduse põhimõtete rakendamine Eesti majandus- ja õigusruumis. Lõpparuanne. Technopolis Group ja Ernst & Young Baltic AS. 14. november 2016, lk 4. Arvutivõrgus: <https://www.mkm.ee/sites/default/files/lopparuanne.pdf> (10.03.19)

⁶² Euroopa Komisjon. Komisjoni teatis Euroopa Parlamendile, Nõukogule, Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomiteele ning Regioonide Komiteele. Euroopa jagamismajanduse tegevuskava. Brüssel, 2. juuni 2016, lk 2. Arvutivõrgus: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ET/TXT/PDF/?uri=CELEX:52016DC0356&from=et> (10.03.19)

⁶³ P. Goudin. The Cost of Non-Europe in the Sharing Economy. Economic, Social and Legal Challenges and Opportunities. European Parliamentary Research Service, Brussels, January 2016, p 9. Arvutivõrgus: [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/558777/EPRS_STU\(2016\)558777_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/558777/EPRS_STU(2016)558777_EN.pdf) (10.03.19)

⁶⁴ Euroopa Komisjon. Komisjoni teatis Euroopa Parlamendile, Nõukogule, Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomiteele ning Regioonide Komiteele. Ühtse turu täiustamine: rohkem võimalusi inimestele ja ettevõtetele. Brüssel, 28.10.2015. Arvutivõrgus: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=COM%3A2015%3A550%3AFIN> (10.03.19)

⁶⁵ P. Goudin. The Cost of Non-Europe in the Sharing Economy, p 9

teenusele või vahenditele, mis tema vajadusi rahuldab.⁶⁶ See näitab jagamismajanduse laiahaardelisust ning selle suunatust kõikvõimalikele isikugruppidele. Lisaks väljendub Komisjoni definitsiooni puudulikkus ka selles, et jagamismajanduse osaline ei ole üksnes „majandustegevuses osaleja“ (*economic actor*), vaid ta võib olla ka sotsiaalne, personaalne või ühiskondlik osaleja, kelle jaoks on majanduslikud motiivid sekundaarsed või need üldse puuduvad.⁶⁷

Üks hilisemaid jagamismajanduse määratlusi pärineb Komisjoni 2016. aasta juuni teatisest Euroopa jagamismajanduse tegevuskava kohta. Nimelt, jagamismajandus osutab ärikontseptsioonile, kus tegevust lihtsustavad koostööplatvormid, mis aitavad luua avatud võimaluse selliste toodete või teenuste lühiajaliseks tarbimiseks, mida sageli pakuvad eraisikud. Jagamismajanduse raames tehtavad tehingud ei hõlma tavapäraselt omandiõiguse üleminekut ning kaupu, teenuseid või muid ressursse kasutatakse ajutiselt. Tehingu tegemine võib toimuda kasumi teenimise eesmärgil või mittetulunduslikul eesmärgil.⁶⁸

Sellises ärimudelil on võimalik tuvastada kolme liiki osalisi:⁶⁹

- a) „kasutajalt kasutajale suunatud teenuseosutajad“ on vara, oskusi või muud ressursi jagavad eraisikud või „kutselised teenuseosutajad“, kes osutavad teenust oma kutseoskuste raames;
- b) pakutavate teenuste, kaupade või muu ressursi kasutajad või tarbijad;
- c) „koostööplatvormid“ ehk vahendajad, kelle ülesandeks on ühendada veebiplatvormi abil teenuseosutaja teenuse kasutajaga ning eelnimetatud osapoolte omavahelise suhtluse hõlbustamine.

Teisalt, Regioonide Komitee mõonab, arvestades jagamismajanduse innovaatilist ja dünaamilist olemust, ei olegi võimalik seda üheselt määratleda.⁷⁰ Samal seisukohal on ka Euroopa Komisjon, kes on leidnud, et jagamismajanduse kiire arengu tõttu võib selle määratlus muutuda.⁷¹ Seetõttu on otstarbekas jagamismajanduse kirjeldamisel välja tuua ka selle

⁶⁶ European Committee of the Regions. Opinion of the European Committee of the Regions – The Local and Regional Dimensions of the Sharing Economy. 2016/C 051/06. 10.02.2016. Arvutivõrgus: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52015IR2698> (11.03.19)

⁶⁷ *Ibid*

⁶⁸ Komisjoni teatis Euroopa Parlamendile, Nõukogule, Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomiteele ning Regioonide Komiteele. Euroopa jagamismajanduse tegevuskava, lk 3

⁶⁹ *Ibid*

⁷⁰ European Committee of the Regions. Opinion of the European Committee of the Regions – The Local and Regional Dimensions of the Sharing Economy

⁷¹ Komisjoni teatis Euroopa Parlamendile, Nõukogule, Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomiteele ning Regioonide Komiteele. Euroopa jagamismajanduse tegevuskava, lk 3

peamised omadused, milleks on eelkõige kaupade, teenuste või muude ressursside pakkumisel osaleva kolme osapoole olemasolu (pakkuja, koostööplatvorm, kasutaja), pakutavale ajutise ligipääsu võimaldamine ning pakutavate teenuste või kaupade kasutamisel või tarbimisel ei toimu omandiõiguse muutumist. Samuti, pakutakse alakasutatud ressursse ning nende pakkumine toimub üldiselt kompensatsiooni eest.⁷²

Jagamismajanduse keerukus nähtub selle mitmetest erinevatest määratlustest, mis tähendab, et sõltuvalt definitsioonist esinevad märkimisväärsed erinevused selle mahus, osalejate ringis, rakendatavates meetmetes ning võimalikes lahendustes. Puudub ühtne ja kokkulepitud definitsioon. Lisaks sellele tõstatab jagamismajandus mitmeid tähtsaid ja vastuolulisi majandusi-, sotsiaal- ja keskkonnaalaseid küsimusi. Jagamismajanduse arengut ja edasist tulevikku on keeruline prognoosida.⁷³

1.3.2 Platvormimajanduse areng ja levik

Jagamismajandus kui selline ei ole iseenesest uus nähtus, alakasutatud ressursside jagamine, vahetamine, laenamine ja rentimine on alati eksisteerinud. 1970. aastate lõpus hakati esmakordselt rääkima jagamismajanduse mõistest, sel ajal seostati seda keskkonnasäästliku ja kogukonnakeskse tarbimisega. Toona oli aga jagamismajanduse levik piiratud ning piirdus üldiselt lähemate kogukondadega. Ühistarbimine on kui taastatud traditsioon, mis on tänu kiirele tehnoloogia arengule saavutanud viimase aastakümnega ennenägematu ulatuse. Teenuste, kaupade ja omandi jagamine on muutunud palju kättesaadavamaks, ületades ka riigipiire.⁷⁴

Digitaalne platvormimajandus on tekkinud tänu tehnoloogiliste võimaluste arengule ning see on oluliselt muutnud inimeste tarbimismustreid ja kogu töömaailma.⁷⁵ Kui ühelt poolt on see olnud seotud digitaalsete võimaluste arenguga, siis teiselt poolt on rolli mänginud ka demograafilised muutused ja uue, digitaalse põlvkonna tulek. Samuti on oma osa piiratud ressurssidega keskkonnal.⁷⁶ Noorem generatsioon on hakanud enam taunima ületarbimist ja

⁷² K. Eljas-Taal jt. Jagamismajanduse põhimõtete rakendamine Eesti majandus- ja õigusruumis. Lõpparuanne, lk 8

⁷³ P. Goudin. The Cost of Non-Europe in the Sharing Economy, p 11-12

⁷⁴ K. Eljas-Taal jt. Jagamismajanduse põhimõtete rakendamine Eesti majandus- ja õigusruumis. Lõpparuanne, lk 9

⁷⁵ J. Vallistu jt. Analüüs „Tuleviku töö – uued suunad ja lahendused“, lk 12

⁷⁶ Riigikogu Kantselei õigus- ja analüüsiosakond. Jagamismajandus – ettevõtluse alternatiivne kontseptsioon. 23.03.2017, lk 1. Arvutivõrgus: https://www.riigikogu.ee/wpcms/wp-content/uploads/2015/01/Teemaleht_Jagamismajandus.pdf (11.03.19)

väärtustama keskkonnasäästlikku ning ressursiefektiivset tarbimist.⁷⁷ Koosmõjus on tagajärjel tekkinud nõudlus uue, paindlikuma kaupade ja teenuste pakkumise järele.⁷⁸ Sealjuures on eelkõige tehnoloogia võimaldanud jagamismajandusel saavutada ennenägematu ulatuse. Infotehnoloogiliste vahendite areng võimaldab kokku viia tarbija ja teenuse või kauba pakkuja ning sealjuures soodustab suurel määral piiriülese turu teket. Kasutajalt-kasutajale platvormid on oluliselt lihtsustanud tehingute tegemist ning muutnud selle läbipaistvamaks.⁷⁹

Infotehnoloogiliste lahenduste kasutuselevõtt võimaldab ettevõtetel ületada geograafilisi piire, pakkuda oma teenuseid ülemaailmselt ning tarbijate mahu kasvu läbi saavad ettevõtted pakkuda erinevaid teenuseid ja tooteid odavamalt, samaaegselt kasumit teenides.⁸⁰ Ettevõtted, kes osalevad jagamismajanduses, loovad uusi turge, laiendavaid olemasolevaid ning sisenevad turgudele, kus on seni tegevad olnud traditsioonilised teenust osutavad või kaupu pakkuvad ettevõtted.⁸¹ Koostööplatvormide kasutuselevõtt sunnib traditsioonilistes tööstusharudes (nt reisimine, transport, majutus, toitlustus) tegutsevaid ettevõtteid muutma oma tegutsemismeetodeid ning vaatama üle oma ärimudelid. Jagamismajandusel on kaugeleulatuvad tagajärjed, olulisena saab välja tuua kasvanud mugavuse, parema ressursikasutuse, töökohtade juurde loomise, digitaalse teadlikkuse tõstmise ja keskkonnavalase kasu.⁸²

Jagamismajandus kasvab kiiresti, 2015. aastal oli koostööplatvormide ja teenuseosutajate brutotulu Euroopa Liidus ligikaudu 28 miljardit eurot. Sealjuures, EL viies olulisemas sektoris (majutus, reisijatevedu, majapidamisteenused, kutselised ja tehnilised teenused, ühisrahastamine) toimus 2014. aastaga võrreldes peaaegu käibe kahekordistumine. Prognoositakse, et jagamismajandus võib EL majandusse tuua kaasa 160-572 miljardit eurot.⁸³ Eestis on jagamismajanduse maht viimaste aastatega samuti mitmekordistunud ning võib ennustada kasvu jätkumist. 2015. aastal oli Eestis tegutsevate koostööplatvormide käive

⁷⁷ K. Eljas-Taal jt. Jagamismajanduse põhimõtete rakendamine Eesti majandus- ja õigusruumis. Lõpparuanne, lk 10

⁷⁸ Riigikogu Kantselei õigus- ja analüüsisiosakond. Jagamismajandus – ettevõtluse alternatiivne kontseptsioon. 23.03.2017, lk 1

⁷⁹

⁸⁰ K. Eljas-Taal jt. Jagamismajanduse põhimõtete rakendamine Eesti majandus- ja õigusruumis. Lõpparuanne, lk 4

⁸¹ Euroopa Komisjon. Komisjoni teatis Euroopa Parlamendile, Nõukogule, Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomiteele ning Regioonide Komiteele. Euroopa jagamismajanduse tegevuskava, lk 3

⁸² EY. The Rise of the Sharing Economy. The Indian Landscape. October 2015, p 3. Arvutivõrgus: <https://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/ey-the-rise-of-the-sharing-economy/%24FILE/ey-the-rise-of-the-sharing-economy.pdf> (11.03.19)

⁸³ Euroopa Komisjon. Komisjoni teatis Euroopa Parlamendile, Nõukogule, Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomiteele ning Regioonide Komiteele. Euroopa jagamismajanduse tegevuskava, lk 2

hinnanguliselt pisut üle 6,5 miljoni euro.⁸⁴ Vaadates, kui hüppeline on platvormimajanduse viimaste aastate kasv Eestis, nõustub autor, et stabiilse majanduse tingimustes võib prognoosida, et platvormimajanduse levikut saadab ka edaspidiselt edu. Tänu tehnoloogilistele lahendustele ja Eesti „e-riigi“ mainele on väga tõenäoline, et üha rohkem globaalseid veebiplatvormi ettevõtteid soovib siseneda Eesti turule. Samuti on viimastel aastatel toimunud Eesti idufirmade võidukäik ning väga palju ettevõtteid on tegevad just infotehnoloogia ja platvormimajanduse valdkonnas.

1.3.3 Koostööplatvormi mõiste ja selle vahendusel tehtav töö

Koostööplatvormi näol on tegemist infotehnoloogilise lahendusega, mis võimaldab kas interneti või mobiilirakenduse vahendusel viia omavahel kokku sarnaseid huvisid omavad isikud, sealjuures tööd pakkuvad isikud ja tööd teha soovivad isikud.⁸⁵ Veebiplatvormid hõlmavad eri liiki tegevusvaldkondi, sealhulgas veebireklaamiplatvorme, internetipõhiseid kauplemiskohti, otsingumootoreid, sotsiaalmeediat, rakenduste turustusplatvorme, sideteenuseid, maksesüsteeme, ühistarbimise platvorme.⁸⁶ Tänu koostööplatvormidele on saanud jagamismajandusest globaalne nähtus. Interneti vahendusel on ettevõtetel võimalik tegutseda piiriüleselt, mis tähendab omakorda tarbijate ja kasutajate arvu kasvu.

Koostööplatvorme on võimalik tuvastada kindlate ühiste tunnuste alusel, milleks on eelkõige:⁸⁷

- a) veebiplatvormid pakuvad võimaluse luua ja kujundada uusi turge, siseneda traditsioonilistele turgudele ning neis konkureerida, samuti edendavad platvormid uusi ärimudeleid, mis põhinevad suure hulga andmete kogumisel, töötlemisel ja korraldamisel;
- b) platvormid tegutsevad mitmepoolsetel turgudel;
- c) kasutajarühmade vaheline otsene suhtlus on sealjuures turgudel kontrollitud erineval määral;

⁸⁴ K. Eljas-Taal jt. Jagamismajanduse põhimõtete rakendamine Eesti majandus- ja õigusruumis. Lõpparuanne, lk 20

⁸⁵ J. Vallistu jt. Analüüs „Tuleviku töö – uued suunad ja lahendused“, lk 83

⁸⁶ Euroopa Komisjon. Komisjoni teatis Euroopa Parlamendile, Nõukogule, Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomiteele ning Regioonide Komiteele. Veebiplatvormid ja digitaalne ühtne turg – Euroopa võimalused ja probleemid. Brüssel 25.06.2016, lk 2. Arvutivõrgus: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ET/TXT/PDF/?uri=CELEX:52016DC0288&from=EN> (12.03.19)

⁸⁷ Komisjoni teatis Euroopa Parlamendile, Nõukogule, Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomiteele ning Regioonide Komiteele. Veebiplatvormid ja digitaalne ühtne turg – Euroopa võimalused ja probleemid, lk 2-3

- d) kasu saamine võrgustike mõjust, mille puhul suureneb tavapäraselt teenuse väärtus koos kasutajate arvu kasvuga;
- e) info- ja kommunikatsioonitehnoloogilistele vahenditele tuginemine, jõudmaks lihtsalt ja mugavalt kasutajateni;
- f) esmatähtsa rolli omamine digitaalse väärtuse loomisel.

Tuginedes Eurofoundi eristusele⁸⁸ on koostööplatvormi vahendusel tehtava töö puhul võimalik esile tuua kahte liiki töövormi: rahvahange ja töö nõudmisel mobiilirakenduse/interneti kaudu. Rahvahanget teostatakse läbi veebipõhiste platvormide, mis ühendab ülemaailmselt interneti vahendusel tööd pakkuva isiku ja töötajaga. Rahvahanke platvormidel pakutava ülesannete iseloom võib sealjuures olla väga erinev. Mobiilirakenduse vahendusel tehtava töö puhul pakutakse ja vahendatakse mobiilirakenduse kaudu lokaalsel tasandil nii traditsioonilisi töid (transport, koristusteenus jm), aga ka näiteks administratiiv- ja tehnilist töid. Rakendusi haldavad ettevõtted sekkuvad tavaliselt teenuse kvaliteedi miinimumstandardi määramisel ja tööjõu valimise ja haldamise protsessi.⁸⁹

Koostööplatvormi vahendusel tehtava töö puhul on võimalik eristada kolme osapoolt, kelleks on teenuseosutaja (töötajaga), teenuse kasutaja ning vahendaja, kes veebiplatvormi abil ühendab omavahel esimesed kaks osapoolt ning hõlbustab nende vahelist suhtlust.⁹⁰ Eestis levinud koostööplatvormid, mille keskmes on isikult isikule pakutav ühetaoline teenus, on sõidujagamisteenuse vahendajad Uber, Bolt, Yandex Taxi, toidukullerteenust vahendav Wolt, majutusteenust vahendav Airbnb, lühiajalist tööd vahendav GoWorkaBit.⁹¹ Koostööplatvormid kasutavad oma tegevuses ühepoolset väljatöötatud tüüptingimusi, mille kohaselt on töötajaga puhul tegemist kas iseseisva lepingupartneriga või tal puudub platvormiga lepinguline töösuhe, sellisel puhul on lisaks sõnastatud, et lepinguline suhe esineb töötajaga ja tööd andva isiku vahel.⁹²

Töö nõudmisel mobiilirakenduse või interneti kaudu puhul on koostööplatvormi peamine ülesanne tööd andva isiku ning töötada sooviva isiku kokkuviiimine digitaalse keskkonna

⁸⁸ Eurofoundi määratlust koostööplatvormide vahendusel tehtava töö osas käsitletakse magistritöös lk 14.

⁸⁹ V. De Stefano. The rise of the „just-in-time workforce“: On-demand work, crowdwork and labour protection in the „gig-economy“. International Labour Office, Inclusive Labour Markets, Labour Relations and Working Conditions Branch. Geneva. ILO, 2016 Conditions of work and employment series; No. 71, p 2-3. Arvutivõrgus: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_443267.pdf (08.03.19)

⁹⁰ Euroopa Komisjon. Komisjoni teatis Euroopa Parlamendile, Nõukogule, Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomiteele ning Regioonide Komiteele. Euroopa jagamismajanduse tegevuskava, lk 3

⁹¹ J. Vallistu jt. Analüüs „Tuleviku töö – uued suunad ja lahendused“, lk 84

⁹² *Ibid*, lk 83

vahendusel. Töö tegemine realiseerub aga füüsilises keskkonnas. Tavapäraselt on esimeseks sammuks koostööplatvormil kasutajakonto registreerimine, konto loob nii tööd andev isik kui tööd teha sooviv isik. Teiseks, kui tööd andva isiku ja töötegija isiku nägemus töö tegemise tingimustest ühtib, viiakse nad veebiplatvormi vahendusel kokku, mis võib toimuda nii automaatselt tänu platvormile kui manuaalselt isikute enda tegevuse tulemusena. Seejärel toimub töö tegemine reaalses maailmas, millele järgneb töö või teenuse eest tasumine. Tasumine toimub jällegi reeglina koostööplatvormi vahendusel, selliselt on tagatud platvormile vahendamistasu laekumine. Tulenevalt platvormi poolt sätestatud ühepoolsetest tüüptingimustest, arvestatakse maha vastav vahendustasu jm maksed ning seejärel kantakse ülejäänud summa töötegija arvelduskontole. Tavapäraselt on võimalik ka pärast teenuse saamist või töö tegemist jätta töötegija kohta platvormi vahendusel tagasisidet. Kui pakutud teenus või töö ei vasta tingimustele, on võimalik koostööplatvormil teenust pakkunud või tööd teinud isiku konto sulgeda, selliselt ei ole võimalik isikul enam samas keskkonnas oma teenuseid pakkuda.⁹³

Teenusepakkujatel (kelleks on eelkõige eraisikud) on võimalik ise otsustada, millal ning, kui suures ulatuses nad platvormi kaudu teenust osutavad. Seega võib selliselt töötamine olla neile nii täiskohaga töö kui lisasissetulekuallikas. Suurenenud nõudluse tingimustes saab platvorm aktiivsete teenusepakkujate arvu automaatse hinnastamisega tasakaalustada, võimaldades seeläbi teenusepakkujatel rohkem teenida.⁹⁴

Nagu varasemalt mainitud, koostööplatvormi vahendusel tehtava töö puhul on lisaks tööle nõudmisel mobiilirakenduse või interneti kaudu võimalik eristada ka rahvahanget. Käesolevas töös ei ole autor rahvahanget täpsemalt käsitletud, kuivõrd rahvahanke puhul tehakse tööd interneti teel ning platvorm ja selle vahendusel teenust pakkuv isik ei pruugi olla Eestiga ühelgi viisil seotud. Sellisel puhul on aga välistatud üksnes Eesti õiguse kohaldamine.⁹⁵ Samuti, rahvahanget on varasemalt juba käsitletud dr. iur G. Tavitsa juhendamisel H. Loodmaa 2018. aasta magistritöös, mis keskendub rahvahanke töövormile ja töötegija õiguste kaitsele.⁹⁶

⁹³ J. Vallistu jt. Analüüs „Tuleviku töö – uued suunad ja lahendused“, lk 83-84

⁹⁴ *Ibid*, lk 84

⁹⁵ Sotsiaalministeerium. Töölepingu seaduse ja töötervishoiu ja tööohutuse seaduse muutmise seaduse eelnõu väljatöötamise kavatsus, lk 17

⁹⁶ H. Loodmaa. Rahvahanke töövormi olemus ning töötegija õiguste kaitse. Magistritöö. Tartu Ülikool, sotsiaalteaduste valdkond, õigusteaduskond, eraõiguse osakond. Tartu 2018.

1.3.4 Koostööplatvormi vahendusel tööd tegeva isiku õiguslik seisund

Jagamismajanduses tegutsevad ettevõtted loovad uusi tööhõivevorme, mis erinevad seni traditsioonilistest lineaarsetest töösuhetest. Eelkõige võimaldab see tööhõivesse kaasata uusi töötajaid – inimesi, kellele traditsiooniline töösuhe mingil põhjusel ei sobi ning kes soovivad eelkõige töö tegemise aja ja mahu osas suuremat paindlikust. Ühtlasi ei pruugi aga paindlikum töökorraldus olla sama regulaarne ja stabiilne kui traditsiooniline töösuhe, mis võib põhjustada tööd tegevate isikute seas ebakindlust seoses neile laieneva sotsiaalsete tagatiste ja kohalduvate õiguste osas.⁹⁷

Koostööplatvormi vahendusel töö tegemine kui uus tööhõivevorm kuulub tööõiguse huvifääri. Siiani puudub selgus, milline on koostööplatvormi vahendusel tööd tegeva isiku õiguslik seisund, sealjuures kas tegemist on töötajaga töölepingu seaduse mõistes või hoopis iseseisva lepingupartneriga. Koostööplatvormid ise töölepingulist suhet eitavad ning peavad ennast valdaval juhul üksnes vahendajaks. Eelkõige tuleb see välja koostööplatvormide poolt ühepoolselt koostatud tüüptingimustest. Kindel on see, et koostööplatvormi näol ei ole tegemist tööandjaga selle traditsioonilises tähenduses. Erinevate riikide vaidlusorganid on oma lahendites platvormi vahendusel tekkiva lepingulise suhte olemuse küsimust käsitlenud.

UK töövaidlusorgani (*Employment Tribunal*) lahendis *Aslam jt v. Uber* leidis tribunal, et hagejate näol on tegemist töötajatega ning Uberit, kelle vahendusel hagejad tööd tegid, saab pidada hagejate tööandjaks. Tribunal jõudis järeldusele, et igal juhul, kelle (Uberi) rakendus on sisse lülitatud, kes asub piirkonnas, kus tal on õigus oma teenust pakkuda ning soovib ja on võimeline vastu võtma tellimusi, on Uberiga töölepingulises suhtes. Tribunal nõustus varasema Põhja-California ringkonnakohtu otsusega⁹⁸, milles kohus sedastas, et Uber ei ole üksnes tehnoloogilisi lahendusi ja tarkvara pakkuv ettevõtte, vaid tegemist on ühtlasi transpordiettevõttega, kes müüb sõite.⁹⁹

Tribunal toob välja mitmeid tunnuseid, mis viitavad, et Uber on transpordiettevõtte, kus juhid pakuvad kvalifitseeritud tööjõudu, mille kaudu omakorda Uber pakub teenust ning teenib kasumit. Eelnimetatud tunnusteks on eelkõige:¹⁰⁰

⁹⁷ Komisjoni teatis Euroopa Parlamendile, Nõukogule, Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomiteele ning Regioonide Komiteele. Euroopa jagamismajanduse tegevuskava, lk 10-11

⁹⁸ Douglas O'Connor v. Uber Technologies, Inc. et al., C13-3826 EMC, 11 March 2015

⁹⁹ Employment Tribunals between *Aslam v. Uber*, Case Nos: 2202550/2015 and others, 28 October 2016, p-d 86, 89

¹⁰⁰ *Ibid*, p 92

- a) juhte intervjuueeritakse ja palgatakse Uberi poolt;
- b) Uber kontrollib kliendi põhiinformatsiooni (perekonnanimi, kontaktandmed jm) ning ei avalda seda juhile;
- c) Uber nõuab juhtidelt sõitude aktsepteerimist või nende mitte katkestamist ning nõuete rikkumisel logib juhid rakendusest välja;
- d) Uber sätestab kliendi vaikimisi marsruudi, millest juht võib kõrvale kalduda üksnes omal vastutusel;
- e) sõidumaksumus sätestatakse vaikimisi rakenduse poolt, juhil puudub võimalus tasu üle kliendiga läbirääkimisi pidada;
- f) Uber kehtestab juhtidele mitmed nõuded (nt aktsepteeritava sõiduki valik), juhendab teenusepakkujaid nende töö tegemisel ning omab juhtide töö üle mitmesugust kontrolli;
- g) juhtide suhtes on loodud hindamissüsteem, mis on võrdsustatav tulemuslikkuse hindamisega;
- h) klientide kaebuste või muude vaidluste lahendamine toimub läbi Uberi;
- i) Uberil on õigus ühepoolselt muuta enda tüüptingimusi.

Autor leiab, et osaliselt võib Eesti kontekstis tegemist olla töölepingulise suhte kriteeriumitega TLS mõttes. Tinglikult saab nõustuda, et teenust pakkuva isik on mingil määral allutatud tööd andva isiku ehk vahendaja kontrollile. Samas, tööd tegev isik saab ise valida, millal ja kas üldse ta teenust osutab, mistõttu ei ole kontroll absoluutne ning esineb üksnes juhul, kui isikul on veebirakendus sisse lülitatud. Töösuhte oluline tunnus on ka fikseeritud tööaeg ning tööandja poolne sellekohane teavitamine, mis käesoleval juhul samuti puudub. Juba eelnimetatud oluliste kriteeriumite puudumise tõttu on väga keeruline järeldada, et ka Eestis võiks näiteks Uberi ja selle vahendusel tööd pakkuva isiku töölepingulist suhet töölepingu seaduse alusel jaatada.

Uber on käesolevaks hetkeks vaidlustanud UK töötribunali otsuse kahes astmes. 2018. a detsembris avaldas samas asjas oma otsuse Inglismaa apellatsioonikohus (*English Court of Appeal*), kes jättis Uberi kaebuse rahuldamata ning nõustus UK töötribunali otsuses tooduga. Kohus sedastas, et Uberi juhid on töötajad Inglismaa 1996. aasta tööõiguse seaduse (*Employment Rights Act*) mõistes ning neil on õigus miinimumpalgale, tasustatud puhkusele ja muudele seadusega ettenähtud tagatistele.¹⁰¹

¹⁰¹ Uber v Aslam & others. [2018] EWCA Civ 2748. Case No: A2/2017/3467

Sarnase sisuga vaidlust on lahendanud ka Pariisi apellatsioonikohus (*Paris Court of Appeal*). Endine Uberi vahendusel teenust pakkunud juht esitas Uberi vastu hagi, et viimane tunnistaks teda kui töötajat. Hageja taotles puhkuse ja kulude hüvitamist ning hüvitist lepingu lõpetamise eest, kuna Uber oli deaktiveerinud hageja konto. Kohus leidis oma 10. jaanuari 2019. a otsuses, et Uberi ja endise juhi vahel oli töölepinguline suhe, kuna juhupoolne teenuse pakkumine sõltus Uberi sõidujagamise rakendusest. Lisaks märkis kohus, et Uber ja juht sõlmisid omavahel registreeritud partnelussuhte (*registration partnership*), mis ei võimaldanud juhil määrata omapoolset hinda või valida kliente. Sel põhjusel omas Uber juhi üle kontrolli. Kusjuures, eelnevas astmes tegi Pariisi töökohus (*Paris Labour Court*) otsuse Uberi poolt, kuid apellatsioonikohus lükkas töökohtu otsuse ümber.¹⁰²

Euroopa Kohus ei ole koostööplatvormi ja selle vahendusel töötava isiku vahelise töösuhte olemasolu küsimust veel arutanud. Küll aga on Euroopa Kohus 2017. a detsembris teinud otsuse asjas *Asociación Profesional Elite Taxi v Uber Systems Spain, SL*, milles leiab, et Uber kui vahendusteenuse osutaja loob ühtlasi linnatransporditeenuse pakkumise, mille ta on rakenduse abil teinud kättesaadavaks. Uber annab mittekukseliste juhtide käsutusse rakenduse, tänu millele saavad juhid transporditeenust osutada ning isikud nende teenuseid kasutada. Samuti omab Uber otsustavat mõju juhtide üle, kehtestades rakenduse kaudu vähemalt maksimaalse sõiduhinna, millelt arvab maha vahendustasu ning kannab seejärel ülejäänud summa juhile. Uberil on ka teatud kontroll autode ja juhtide kvaliteedi üle, omades õigust juhte teatud juhtudel oma rakendusest välja arvata. Seega ei ole Uberi pakutav vahendusteenus kvalifitseeritav infoühiskonna teenuseks, vaid transpordi valdkonna teenuseks.¹⁰³

Autor nõustub Euroopa Kohtuga ning kindlasti ei saa pidada Uberit või muud sõidujagamisplatvormi üksnes infoühiskonna teenuseks. Kuigi sõidujagamisplatvorm tegeleb transporditeenuse pakkumise valdkonnas, ei saa siiski sellest automaatselt tuletada, et platvormi vahendusel teenust pakuvad isikud on töötajad TLS mõttes. Lisaks on Eestis välja kujunenud, et taksoveoga tegelevad isikud on tavapäraselt füüsilisest isikust ettevõtjad, mitte töötajad.¹⁰⁴ Platvormivahendusel transporditeenust pakkuva isiku kvalifitseerimisel töötajaks tekiks olukord, kus sisuliselt sama tööd tegevad isikugrupid oleksid erineva õigusliku staatusega ning

¹⁰² The Local. French court reaches „landmark decision“ against Uber over drivers’ rights. Arvutivõrgus: <https://www.thelocal.fr/20190111/french-court-reaches-landmark-decision-against-uber-over-drivers-rights> (10.03.19)

¹⁰³ EKo C-434/15. Asociación Profesional Elite Taxi v Uber Systems Spain, SL, p-d 38-40

¹⁰⁴ Sotsiaalministeerium. Töölepingu seaduse ja töötervishoiu ja tööhutuse seaduse muutmise seaduse eelnõu väljatöötamise kavatsus, lk 17

lähtudes võrdse kohtlemise printsiibist, tuleks sellisel juhul tagada töötaja mõiste laiendamine ka n-ö traditsioonilistele taksojuhtidele.

Tulenevalt Euroopa Kohtu praktikast, on Euroopa Komisjon välja töötanud teatavad kriteeriumid, mille põhjal on võimalik hinnata, kas koostööplatvormi ja selle vahendusel tööd tegeva isiku vahel esineb töösuhe. Esmalt, alluvusseose olemasolu kriteerium, mis on täidetud juhul, kui töötajaja peab tegutsema platvormi juhiste järgi ning platvormi otsustada on isiku tegevuste ulatus, tasu ja töötingimused. Teise kriteeriumina saab tuua töö iseloomu, mille puhul on oluline, et töötajaja või teenuseosutaja tegeleb majandusliku väärtusega tulusa ja reaalse tegevusega. Kui osutatavad teenused on olemuselt kõrvalised ja täiendavad, ei saa üldiselt vastavat isikut töötajaks liigitada. Viimaks on kasutusel tasukriteerium, mille abil on võimalik eristada vabatahtlikku ja tööaega ning see on täidetud, kui isik saab oma teenuse eest realselt tasu.¹⁰⁵

1.3.5 Koostööplatvormi vahendusel tööd tegeva isiku õiguslik seisund Eestis

Eestis enam levinud jagamismajanduse platvormid tegutsevad peamiselt transpordi-, majutus- ja reisikorraldus- ning isiku- ja äriteenuste valdkonnas. Majutuse puhul on vahendatavaks objektiks eluruum, transpordi- ja isiku- ja äriteenuste valdkonnad on aga selgelt tööjõukesksed ning peamiselt inimeselt-inimesele ärimudeliga.¹⁰⁶ Seetõttu majutusteenust vahendavaid platvorme käesolevas töös ei käsitleta ja peamiselt keskendutakse transporditeenust vahendavatele ning isiku- ja äriteenuste valdkonnas tegutsevatele koostööplatvormile.

Eestis koostööplatvormi ja selle vahendusel teenust pakkuva isiku vahelise töösuhte olemasolu ei tunnista. Seadusandja on seisukohal, et töö nõudmisel mobiilirakenduse või interneti kaudu tööõiguslik reguleerimine ei ole otstarbekas, tuues kaasa teenuse hinnatõusu ja paindlikkuse vähenemise. Lisaks leitakse, kuivõrd enamik koostööplatvormide haldajad on välismaised äriühingud, kaoks liiga rangel reguleerimisel ettevõtetele motivatsioon oma teenuseid Eestis pakkuda.¹⁰⁷

¹⁰⁵ Komisjoni teatis Euroopa Parlamendile, Nõukogule, Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomiteele ning Regioonide Komiteele. Euroopa jagamismajanduse tegevuskava, lk 12

¹⁰⁶ K. Eljas-Taal jt. Jagamismajanduse põhimõtete rakendamine Eesti majandus- ja õigusruumis. Lõpparuanne, lk 25

¹⁰⁷ Sotsiaalministeerium. Töölepingu seaduse ja töötervishoiu ja tööohutuse seaduse muutmise seaduse eelnõu väljatöötamise kavatsus, lk 17

Analüüsidest Eestis laialdaselt levinud sõidujagamisteenust osutavate platvormide Bolt, Uber ja Yandex Taxi tüüptingimusi, on ettevõtte seisukohal, et platvormi ja selle vahendusel teenust osutava isiku vahel puudub lepinguline suhe. Bolt sätestab enda tegevusalana infoühiskonna teenuse pakkumise ning rõhutab, et ei osuta taksoveoteenuseid¹⁰⁸. Juhi ega Bolti vahel ei saa tekkida töövõtu ega töösuhet ning juht osutab teenust oma majandus- ja kutsetegevuses. Lisaks on Bolt ühepoolsena kehtestanud tingimuse, mille kohaselt, kui kohalduvate seaduste või kohtupraktika tõttu jaatatakse juhi ja Bolti vahelist töösuhet (töölepingu või töövõtulepingu alusel), siis on juhil kohustus oma nõuetest Bolt vastu loobuda.¹⁰⁹ Eeltoodud sätete näol on tegemist tüüptingimustega VÕS § 35 lõike 1 mõistes. Tingimused on väljatöötatud ühepoolselt ning teisel osapoolel (juhil) ei ole olnud võimalik mõjutada nende sisu. Seega tekib küsimus, kas tingimus, mis välistab juhil esitada Bolt vastu nõudeid, võiks olla tühine VÕS § 42 lõikest 1 tulenevalt. Selline tingimus loob Bolt-ile piiratud vastutuse ja kahjustab teist lepingupoolt ehk juhti ebamõistlikult, kuna ei võimalda õigusliku aluse tekkimise korral juhil oma õiguseid maksma panna. Seetõttu on autor seisukohal, et nimetatud tüüptingimust saab pidada ebamõistlikult üht poolt kahjustavaks ja seega tühiseks.

Uber on selgesõnaliselt esile toonud, et ettevõtte ei paku transpordi- ja logistikateenuseid, ei tegutse transpordiettevõtteks ning kõiki transpordi- ja logistikateenuseid pakuvad sõltumatud muu osapoolte töövõtjad, kes ei tööta Uberi alluvuses.¹¹⁰ Yandex Taxi üldtingimustes välistatakse tõlgendus selle kohta, et teenuse kasutaja ja Yandexi vahel võib olla agendipartnerlus-, koostöö- või töösuhe.¹¹¹ Sõidujagamisplatvormide sätestatud tingimustest nähtub juba varasemalt väljatoodu, mille kohaselt peavad koostööplatvormid ennast üksnes vahendajateks, kelle ülesandeks on veebiplatvormi lahenduse pakkumine, mille abil viiakse kokku teenuse kasutaja ja teenuse pakkuja.

Lisaks on võimalik töö koostööplatvormi vahendusel vormi puhul tuvastada iseseisvate lepingupartnerite vahelist suhet. Iseseisva lepingupartneri all on võimalik mõista kahte liiki isikuid – võlaõigusliku teenuse osutamise lepingu alusel töötegija või füüsilisest isikust

¹⁰⁸ Autori hinnangul esineb lisaks vastuolu ühitranspordiseadusega, täpsemalt analüüsitud peatükis 2.1 (lk 47)

¹⁰⁹ Bolt üldtingimused juhtidele. Arvutivõrgus: <https://bolt.eu/et/tingimused/terms-for-drivers/> (16.03.19)

¹¹⁰ Uber B.V tingimused. Arvutivõrgus: <https://www.uber.com/legal/terms/ee/> (16.03.19)

¹¹¹ Yandex Legal Documents. Yandex'i Teenuste Kasutaja kokkulepe. Arvutivõrgus: https://yandex.com/legal/rules_et/ (16.03.19)

ettevõtja äriseadustiku¹¹² mõttes.¹¹³ Eestis kvalifitseeritakse koostööplatvormi vahendusel teenust pakkuvate isikud valdavalt just iseseisvateks lepingupartneriteks.¹¹⁴

Maksu- ja Tolliamet (edaspidi MTA) on väljastanud juhendi, kuidas peaksid sõidujagamisplatvormi vahendusel teenust osutavad juhid oma tulu maksustama. Kõige olulisem on eristamine, kas juhi tegevus on ebakorrapärane või sellega tegeletakse püsiva tulu saamise eesmärgil.¹¹⁵

Eraisikust autojuhid, kes ei tegele teenuse osutamisega regulaarselt, peavad oma teenitud tulu pealt maksma üksnes tulumaksu.¹¹⁶ 1. jaanuaril 2018. a jõustus ettevõtlustulu lihtsustatud maksustamise seadus (ELMS), millega loodi eraisikutele võimalus avada endale ettevõtlushkonto. ELMS § 7 kohaselt registreerib MTA isiku ettevõtlushkonto avamisel töötamise registris. ELMS § 8 lõigetest 1 ja 2 tulenevalt maksab ettevõtlushkonto omamise puhul teenust osutav isik lisaks tulumaksule ka sotsiaalmaksu ning kohustusliku kogumispensioni makseid. Sellisel juhul on võimalik ka eraisikul saada ligipääs sotsiaalkindlustusele ning tagada kohustusliku pensionifondi maksete laekumine.

Isikud, kes tegelevad teenuse osutamisega põhiteenistusena püsiva tulu saamiseks, peavad end registreerima äriregistris kas füüsilisest isikust ettevõtjaks (FIE) või asutama osaühingu (OÜ).¹¹⁷ Selliselt on tegemist ettevõtjatega äriseadustiku (ÄS) mõttes, s.o füüsiline isik või äriühing, kes pakub oma nimel tasu eest kaupu või teenuseid ning kellele kaupade müük või teenuste osutamine on püsiv tegevus (ÄS § 1).

Füüsilisest isikust ettevõtjana tegutseval teenusepakkujal on kohustus teenitud kasumilt maksta tulu- ja sotsiaalmaksu, kohustusliku II samba pensionifondiga liitunud ka kogumispensioni makset. OÜ puhul tuleb arvestada, et teenuse osutamine on töötegija aktiivne tegevus ning palgatulult tuleb tasuda kõik tööjõumaksud (tulumaks, sotsiaalmaks, töötuskindlustusmaks, kohustusliku kogumispensioni makse).¹¹⁸

¹¹² Äriseadustik. RT I, 1995, 26, 355

¹¹³ R. Haljasmäe. Majanduslikult sõltuva töötegija õiguslik kaitse. *Juridica* IV/2007, lk 275

¹¹⁴ Selline käsitlus on kasutusel näiteks Sotsiaalministeeriumi väljatöötamiskavatsuses, mida ka käesolevas töös analüüsitakse, samuti Maksu- ja Tolliameti poolt.

¹¹⁵ Maksu- ja Tolliamet. Sõidujagamisplatvormi kaudu sõitjateveoteenust osutavate autojuhtide tulu maksustamine. Arvutivõrgus: <https://www.emta.ee/et/tulu-deklareerimine/ettevotlustulu/kasulik-teave/uber-voi-taxify-autojuhtide-tulu-maksustamisest> (16.03.19)

¹¹⁶ *Ibid*

¹¹⁷ *Ibid*

¹¹⁸ *Ibid*

Praktikas kõige laialdasemalt levinud võlaõigusliku teenuse osutamise lepingu liikideks on käsundusleping ja töövõtuleping.¹¹⁹ Tulenevalt VÕS §-st 619 kohustub käsunduslepingu puhul üks isik (käsundisaaja) vastavalt lepingule osutama teisele isikule (käsundiandja) teenuseid, kes omakorda kohustub maksma selle eest tasu, kui selles on kokku lepitud. Tuginedes VÕS § 635 lg-le 1, kohustub töövõtulepingu puhul üks isik (töövõtja) valmistama asja või saavutama teenuse osutamise muu kokkulepitud tulemuse ehk töö, teine isik (tellija) aga maksma selle eest tasu.

Käsunduslepingu alusel on tüüpiliselt tegutsevad teatavat väljaõpet, teadmisi või oskuseid omavad isikud, mida nad teistele isikutele tasu eest pakuvad. Töövõtuleping seevastu ei ole suunatud teenuse osutamise aspektile, vaid teatud tulemuse saavutamisele.¹²⁰ Sõidujagamisplatvormi vahendusel teenust osutavad isikute puhul tuleb autori hinnangul kõne alla just käsunduslepinguline suhe. Sarnasus töölepingulise töötaja ja käsundilepingu alusel teenuse osutaja vahel seisneb asjaolus, et käsunduslepingu alusel teenust pakkuv isik peab samuti vastavalt VÕS § 621 lg-le 1 järgima selle isiku juhiseid, kellele ta teenust osutab. Töötaja vastav kohustus tuleneb TLS § 1 lõikes 1 sätestatud töölepingu mõistest. Peamiseks erinevuseks on aga see, et käsunduslepingu alusel on võimalik töötegijal määrata ise oma töö tegemise (teenuse pakkumise) aeg, koht ja viis. Tulenevalt TLS § 5 lõike 1 p-dest 7 ja 8, töötajal sellist võimalust ei ole.

Kui sõidujagamisplatvormid Uber ja Bolt on püüdnud lepingulise suhte olemasolu täielikult välistada, siis isiku- ja äriteenuste valdkonnas tegutsev lühiajaliste tööotsade vahendamise platvorm GoWorkaBit toob üldtingimustes välja, et lühiajalise töö tegemisele kohaldatakse võlaõigusseaduses sätestatud.¹²¹ Samas ei nähtu, kas võlaõiguslik lepinguline suhe tekib koostööplatvormi või selle vahendusel lühiajalist tööd pakkuva ettevõtte vahel. Arvestades aga, et töö tegemist eest maksab töötegijale tasu koostööplatvorm mitte ettevõtte¹²², kus isik tööd teeb, võib järeldada, et teenuse osutamise leping on sõlmitud koostööplatvormi ja töötegija vahel.

Eelnevast tulenevalt, Eestis ei ole ühtset lähenemist, kuidas kvalifitseerida koostööplatvormi vahendusel teenust pakkuva isiku õigusliku seisund. Isik võib pakkuda oma teenuseid

¹¹⁹ M. Erikson, Dr A. Rosin. Tuleviku töötegija õiguslik staatus. Töötaja või iseseisev teenusepakkuja? Arenguseire Keskus, Tallinn 2018, lk 16. Arvutivõrgus: <https://www.riigikogu.ee/wpcms/wp-content/uploads/2018/08/T%C3%B6%C3%B6tegija-%C3%B5iguslik-staatus.pdf> (21.03.19)

¹²⁰ M. Erikson, Dr A. Rosin. Tuleviku töötegija õiguslik staatus. Töötaja või iseseisev teenusepakkuja? lk 16

¹²¹ GoWorkaBit. Mis on tööamps ja muud küsimused. Arvutivõrgus: <https://goworkabit.com/mis-on-tooamps-ja-muud-kusimused#how-to-start> (15.03.19)

¹²² *Ibid*

iseseisvalt majandus- ja kutsetegevuses, registreerides ennast füüsilisest isikust ettevõtjana või asutades osaühingu. Samuti on võimalik (juhulik) teenuseosutamine füüsilise isikuna, mille jaoks on ettenähtud võimalus avada pangas ettevõtluskonto. Viimaks on võimalik koostööplatvormi ja selle vahendusel töötajaja vahel jaatada iseseisvate lepinguliste partnerite suhet, mida reguleerib võlaõigusseadus.

1.3.6 Koostööplatvormi vahendusel tööd tegevate isikute sotsiaalse kaitse vajadus

Euroopa Komisjon on märkinud uute jagamismajanduse ärimudelite olulisust ning nendega kaasnevat kasu ning leidnud, et Euroopa peab olema valmis uusi võimalusi omaks võtma ning toetama igakülgset majanduse uuendamist ja innovatiivsete lahenduste kasutuselevõttu. Samas tuleb tähelepanu pöörata õiglaste töötingimuste ning piisaval määral tarbija- ja sotsiaalkaitse tagamisele.¹²³ Koostööplatvormi vahendusel teenust pakkuva isiku õiguslik seisund on olulisel kohal just seetõttu, kuna sellest oleneb, millised õigused, kohustused ning sotsiaalsed garantiid isikule laienevad. Kuivõrd teenusepakkuja õiguslikku staatust mõistetakse erinevalt, ei ole senini üheselt selge, milline sotsiaalne kaitse ja millises ulatuses peaks isikule laiinema.

ILO eristab nelja erinevat sotsiaalse kaitse tüüpi, milleks on kindla tööandjaga sõlmitud lepinguga seotud, palgatööga seotud, tulutoova tööga seotud (sh mittepalgaline töö) ning elaniku staatusega seotud sotsiaalne kaitse. Sageli on aga eelnimetatud kaitsetele ligipääs võimaldatud üksnes läbi traditsioonilise töösuhte, kus on sõlmitud kirjalik tööleping. Standardse tööhõivevormi puudumise tagajärjel võivad tööd tegevad isikud leida end olukorrast, kus neil puudub ligipääs samadele sotsiaalsetele tagatistele, mis on olemas teistel töötajatel. Seetõttu on vajalik, et sotsiaalse kaitse kättesaadavuse probleeme teadvustatakse ning võetakse asjakohaseid meetmeid eelnimetatud küsimuste lahendamiseks.¹²⁴ Koostööplatvormi vahendusel tehtava töö kui ebatraditsioonilise töövormi puhul ongi isikute suurim mure sotsiaalsete tagatiste puudumine. Nagu varasemalt toodud, on kohtud küll leidnud, et platvormi ja selle vahendusel teenust pakkuva isiku vahel on töölepinguline suhe ning seetõttu peaksid isikule laiinema samad sotsiaalsed garantiid nagu traditsioonilisele töötajale.

¹²³ Euroopa Komisjon. Komisjoni teatis Euroopa Parlamendile, Nõukogule, Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomiteele ning Regioonide Komiteele. Euroopa jagamismajanduse tegevuskava, lk 15

¹²⁴ Directorate General for Internal Policies. Policy Department A: Economic and Scientific Policy. The Social Protection of Workers in the Platform Economy: Study. European Union, November 2017, p 69. Arvutivõrgus: [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/614184/IPOL_STU\(2017\)614184_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/614184/IPOL_STU(2017)614184_EN.pdf) (15.03.19)

Samas ei ole isiku õigusliku staatuse osas saavutatud üksmeelt ning levinud on siiski ka seisukoht, mida jagavad eriti koostööplatvormid, aga ka riigid (sh Eesti), mille kohaselt töölepinguline suhe platvormi ja selle vahendusel tööd tegeva isiku vahel puudub. Sellisel juhul on aga palju keerulisem tööd tegevale isikule minimaalseid sotsiaalseid standardeid ja õiguslikku kaitset tagada.

Kuna koostööplatvormi vahendusel töötavate isikute sissetulek sõltub otseselt tehtud töö hulgast ning mingil määral ka nõudlusest, võib see tekitada ületöötamise olukorra, kus suurema tasu nimel teeb isik nädalas töötunde, mis ületavad oluliselt mõistliku töötundide arvu. Sama võib juhtuda olukorras, mil isik pakub platvormi vahendusel teenuseid oma põhitöö kõrvalt. Kuna koostööplatvormid määravad pakutava teenuse hinna, võib tekkida olukord, kus see on liiga madal, mis soosib jällegi ületöötamist, samuti ei pruugi sellisel juhul olla isikule tagatud minimaalselt toimetulekuks vajalik sissetulek. Koostööplatvorm ei suuda tagada püsivat nõudlust ning seega ei saa võimaldada isikule ka stabiilset sissetulekut.¹²⁵

Euroopa Parlament on pidanud oluliseks tuua välja töösuhtele kehtivad miinimumstandardid, milleks on muuhulgas võrdne kohtlemine, tervise ja ohutuse kaitse, rasedus- ja sünnituspuhkuse ajal tagatud kaitse, tööaja ja puhkeaja sätted, tasakaal töö ja eraelu vahel, juurdepääs koolitusele, piisava teabe tagamine, puudega töötajate toetamine, kollektiivsed õigused jm. Tegemist on isikute kohtulikult kaitstavate õigustega, mis ei ole sõltuvad lepingu või töösuhte liigist ning komisjon on rõhutanud eelnimetatud õiguste ja tööstandardite tagamise olulisust ka uute tööhõivevormide puhul.¹²⁶ Autor nõustub eeltoodus Euroopa Parlamendiga. Ainuüksi tõsiasi, et inimene pakub oma teenuseid läbi koostööplatvormi, ei saa tähendada, et ta peaks kõiki riske isiklikult kandma ning temale ei peaks sotsiaalsed garantiid vähemalt mingis ulatuses laienema.

¹²⁵ J. Vallistu jt. Analüüs „Tuleviku töö – uued suunad ja lahendused“, lk 84-85

¹²⁶ Euroopa Parlamendi 19. jaanuari 2017. aasta resolutsioon Euroopa sotsiaalõiguste samba kohta. Arvutivõrgus: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P8-TA-2017-0010+0+DOC+XML+V0//ET> (15.03.19).

1.4 Lühiajaline ja osalise tööajaga tehtav töö

1.4.1 Lühiajaline töötamine

Lühiajalist tööd iseloomustab töötaja palkamine konkreetse ülesande täitmiseks, projektipõhise töö jaoks või hooajalise töö korral. Sellisele töövormile on reeglina omane tähtajalisus, mis kujutab endast konkreetse ülesande täitmisele kuluvat aega või ettenähtud töötegemise perioodi.¹²⁷ Lühiajaline töö ei ole hiljuti tekkinud, vaid on Euroopas kasutusel olnud juba pikemat aega. Küll on selline töötamise viis hakanud viimastel aastatel laialdasemalt levima. Leviku põhjusena nähakse nii 2008. aasta ülemaailmset majanduskriisi, mil tööandjatel ei olnud majanduslikult võimalik või otstarbekas töötajaid pikaajaliselt värvata ning hakati otsima võimalusi, kuidas tööjõudu kaasata lühemaks perioodiks. Teisest küljest aitab lühiajalise töö vorm tööandjatel tööjõupuudusele kiiresti reageerida.¹²⁸

Nagu varasemalt öeldud, tähtajalised töölepingud on tööjõuturgudel alati levinud ning nende kasutamine teenib erinevaid eesmärke. Tööandja jaoks on tegemist paindliku lahendusega, kuidas ajutise nõudluse kasvu tingimustes tagada piisav tööjõud, seda näiteks valdkondades, mille tööjõuvajadus on hooajati väga erinev (turism, põllumajandus). Lisaks saab tööandja väljastpoolt organisatsiooni lühiajaliselt kaasata pädevaid spetsialiste, kelle teadmisi ja oskusi on vaja mingi kindla projekti raames.¹²⁹ Tööandjad saavad asendada ajutiselt eemalolevaid töötajaid, hinnata uute töötajate oskusi ning sobivuse korral sõlmida seejärel nendega tähtajatu tööleping. Tähtajalised töölepingud võivad olla atraktiivsed ka töötajatele, pakkudes võimalust tööturule (taas-)sisenemiseks, töökogemuse kogumiseks, oskuste arendamiseks ning sotsiaalsete ja professionaalsete võrgustike laiendamiseks. Samuti on selliselt võimalik kaasata tööhõivesse isikuid, kes mingil põhjusel ei saa traditsioonilisel tööturul osaleda. Näiteks võivad lühiajalist tööd eelistada inimesed, kes samaaegselt õpivad.¹³⁰

Negatiivse poole pealt vaadatuna kaasneb lühiajalise tööga tööd tegevale isikule ebakindlus seoses stabiilse sissetuleku ja teenistuse puudumisega. Töölepingu lõppemise seisukohast on tähtajaliste lepingute alusel töötavate isikute kaitsetase tavaliselt madal, kuna töösuhe lõpeb üldiselt tähtaja saabumisega ning tööandjal puudub sealjuures kohustus lõppemist omalt poolt põhjendada. Majanduslanguse korral püüavad tööandjad tööjõuvajadust tasandada

¹²⁷ Eurofound. New Forms of Employment, p 46

¹²⁸ J. Vallistu jt. Analüüs „Tuleviku töö – uued suunad ja lahendused“, lk 103

¹²⁹ *Ibid*, lk 105

¹³⁰ M. Aleksynska, A. Muller. Inwork and Governance. Policy Brief No. 6. International Labour Office: Geneva March 2015, p 2. Arvutivõrgus: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_357403.pdf (19.03.19)

esmajärjekorras just tähtajalisi töölepinguid mitte uuendades. Tähtajalise ja tähtajatu lepingu alusel töötavate isikute ebavõrdsus võib väljenduda ka erinevuses sotsiaalsete tagatiste osas, näiteks töötushüvitiskindlustuse puhul. Lühiajaline tööjõud võib õigusest töötuskindlustusele jääda ilma *de jure* välistusega või *de facto* tingimustel, kui ta ei saavuta minimaalselt vajalikku sissetulekut või tema kindlustusmaksete periood on ettenähtust lühem.¹³¹ Tööandjal on omakorda töötajate pideval vahetumisel keerulisem tagada töötajatele kohane väljaõpe ja piisav töö kvaliteet. Mõningal juhul võivad tööandjad ka lühiajalise töö kasutamise võimalust kuritarvitada. See tähendab, et tööandja palkab töötaja tähtajaliselt, kuid töö iseloomust tulenevalt oleks pidanud tööleping olema sõlmitud tähtajatult.¹³² Seadusandja peab looma sellise olukorra vältimiseks vastavad abinõud.

Lühiajaline töötamine on paindlik tööhõivevorm ja riigid peaksid selle kasutamist kindlasti võimaldama. Tähtajalise lepingu alusel töötamise regulatsioon peab tasakaalustama tööandjate vajaduse seda liiki tööjõu kasutamise ning tähtajalises töösuhtes olevate töötajate sotsiaalse haavatavuse vähendamise vajaduse vahel.¹³³ See tähendab, et vajalik on leida tööandja ja töötajate õiguste vaheline tasakaal. Tööandjal peab olema võimalik kasvanud nõudluse puhul, töötaja eemaloleku korral või muul põhjusel töötajaid lühiajaliselt tööle palgata. Samaaegselt tuleb aga kindlustada töötajate õiguste kõrge kaitsetase ning tähtajalise lepingu alusel töötav isik ei tohiks olla mingil moel nõrgemas positsioonis kui traditsioonilises tähtajatus töösuhtes olev isik. Tähtajalisest töölepingust tuleneda võivate tööandja poolsete kuritarvituste ärahoidmiseks tuleb vastavad abinõud ette näha seadusandlikul tasandil.

Euroopa Liidu tasandil reguleerib tähtajalisi töösuhteid Euroopa Nõukogu direktiiv 1997/70/EÜ, 28. juuni 1999, milles käsitletakse Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni (ETUC), Euroopa Tööandjate Föderatsiooni, (UNICE) ja Euroopa Riigiasalusega Ettevõtete Keskuse (CEEP) sõlmitud raamkokkulepet tähtajalise töö kohta. Direktiiviga määratakse kindlaks tähtajalise töö üldpõhimõtted ja miimumnõuded. Põhieesmärgiks on tähtajalise töötamise kvaliteedi parandamine, diskrimineerimise vältimise tagamine ja raamistiku loomine, hoidmaks ära järjestikuste tähtajaliste töölepingute sõlmimisest tulenevaid kuritarvitusi.¹³⁴

¹³¹ M. Aleksynska, A. Muller. Inwork and Governance. Policy Brief No. 6, p 4-5

¹³² J. Vallistu jt. Analüüs „Tuleviku töö – uued suunad ja lahendused“, lk 105

¹³³ M. Aleksynska, A. Muller. Inwork and Governance. Policy Brief No. 6, p 9

¹³⁴ Euroopa Nõukogu direktiiv 1999/70/EÜ, 28. juuni 1999, milles käsitletakse Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni (ETUC), Euroopa Tööandjate Föderatsiooni (UNICE) ja Euroopa Riigiasalusega Ettevõtete Keskuse (CEEP) sõlmitud raamkokkulepet tähtajalise töö kohta. ELT L 175

Tähtajalise töö mõiste on direktiivis avatud läbi tähtajalise töötaja mõiste. Täpsemalt, tähtajalisel töötajal on otseselt tööandja ja töötaja vahel sõlmitud tööleping või töösuhe, mille lõpp on määratud objektiivse tingimuse saabumisega. Nendeks tingimusteks võib olla kindla kuupäeva või sündmuse saabumine või konkreetse ülesande lõpetamine.¹³⁵ Selline käsitlus on sarnane Eurofoundi poolt kasutatava määratlusega¹³⁶, mille puhul lepivad lühiajalise töö korral tööandja ja töötaja kokku lepingu kestuses või kindla tööülesande täitmisel.

Raamkokkuleppel põhinev direktiiv sisaldab mittediskrimineerimise põhimõtet, kuritarvituste vältimiseks võetavaid meetmeid ning klausleid informeerimise ja töökoha saamise võimaluste kohta ning konsulteerimise kohta. Olulisemana võib välja tuua abinõud kuritarvituste vältimiseks (klausel 5), mille kohaselt võtavad liikmesriigid järjestikuste tähtajaliste töölepingute sõlmimise võimaliku kuritarvitamise vältimiseks kasutusele vähemalt ühe toodud meetmetest. Nendeks on töölepingu või töösuhete uuendamist õigustavad objektiivsed alused, järjestikuste tähtajaliste lepingute maksimaalse kogukestuse sätestamine ning selliste lepingute uuendamiste arvu määramine. Samuti tuleb ette näha, millistel tingimustel loetakse tähtajalist töölepingut või töösuhet järjestikuseks ning millisel juhul loetakse leping või töösuhe sõlmituks määramatu tähtajaga.¹³⁷

Lühiajaline töötamine on Eesti õiguses reguleeritud läbi töölepingu seaduses sisalduva tähtajalise töölepingu regulatsiooni. TLS § 9 lõigetest 1 ja 2 tuleneb tähtajalise töölepingu sõlmimise õigus juhul, kui seda õigustavad töö ajutisest iseloomust tulenevad mõjuvad põhjused, milleks on eelkõige töömahu ajutine kasv või hooajatöö tegemine, samuti vajadus asendada ajutiselt eemalolevat töötajat. Tähtajalise töölepingu võib sõlmida ka juhul, kui tööülesandeid täidetakse renditööna, sellisel puhul peab seda õigustama töö ajutine iseloom kasutajaettevõtjas. Lubatud maksimaalne lepingu kestus on viis aastat. TLS § 6 lõige 2 sätestab tööandja kohustuse tähtajalise töölepingu puhul teavitada töötajat lepingu kestuse ning tähtajalise lepingu sõlmimise põhjuse osas.

Seadusandja on seisukohal, et töösuhete oluliseks funktsiooniks on selle kestvus ja stabiilsus, mistõttu tuleb soodustada tähtajatute töölepingute sõlmimist ning tähtajalist töölepingut tuleks kasutada üksnes juhul, kui tähtajatu lepingu sõlmimine ei ole töö iseloomust tulenevalt mõistlikult võimalik ega otstarbekas. Mõjuva põhjuse tingimus tagab töötaja kaitse, kuna

¹³⁵ Euroopa Nõukogu direktiiv 1999/70/EÜ, milles käsitletakse raamkokkulepet tähtajalise töö kohta

¹³⁶ Eurofoundi määratlust tähtajalise (lühiajalise) töö kohta on magistritöös käsitletud leheküljel 13.

¹³⁷ Euroopa Nõukogu direktiiv 1999/70/EÜ, milles käsitletakse raamkokkulepet tähtajalise töö kohta

vaidluse puhul tuleb selle olemasolu tõendada tööandjal. Juhul, kui tööandja mõjuvat põhjust tõendada ei suuda, loetakse tööleping algusest peale sõlmitud tähtajatult.¹³⁸

TLS § 10 sätestab tähtajalise töölepingu järjestikuse sõlmimise ja pikendamise piirangud. Töötajal ja tööandjal on samalaadse töö tegemiseks võimalik sõlmida tööleping järjestikku maksimaalselt kuni kaks korda, pikendada on võimalik ühe korra. Tööleping loetakse sõlmituks järjestikku, kui ühe lepingu lõppemise ja järgmise sõlmimise vaheline aeg ei ületa kahte kuud. Juhul, kui seaduses ette nähtud piirangut ületatakse, loetakse töösuhe algusest peale tähtajatuks. Tähtajatu töölepingu puhul peab tööandja pidama kinni ülesütlemisega kaasnevatest etteteatamistähtaegadest ja majanduslikel põhjustel töösuhte lõpetamise korral tuleb töötajale maksta hüvitist. Selliste kulude vältimiseks võib tööandja hakata sõlmima tähtajalisi töölepinguid, mis oma olemuselt peaksid aga olema sõlmitud tähtajatult. TLS § 10 eesmärgiks on eeltoodud kuritarvitamise olukorda vältida, kohustada tööandjat planeerima oma tegevust ning kasutama tähtajalisi töölepinguid üksnes põhjendatud juhtudel. Selliselt väheneb võimalus, et tööandja kannab oma äririski üle töötajale.¹³⁹

Uuendusliku lahendusena on Eestis kasutusele võetud lühiajaline töötamine koostööplatvormi vahendusel, millega tegeleb Eesti ettevõtte GoWorkaBit. Tegemist on lühiajaliste tööotsade ehk „tööampsude“ vahendamise keskkonnaga, mis võimaldab registreerunud kasutajatel teha lühiajaliselt tööd neile sobival ajal ja kohas. Ettevõtted saavad omakorda eelkõige ajutise kasvanud töökoormuse puhul leida endale kiiresti vajalik töijõud. Selliselt töötamine toimub käsundus- või töövõtulepingu alusel.¹⁴⁰ Tegemist on paindliku viisiga, mis võimaldab isikul tööd teha endale sobivas mahus, kohas ja ajal. Samuti pakub see võimalust töötada mitme tööandja juures või teha lisatööd oma põhitöö kõrvalt.

Võrreldes teiste Euroopa Liidu liikmesriikidega on tähtajaliste lepingute kasutamine Eestis vähelevinud. 2015. aastal oli tähtajalise lepingu alusel töötavate isikute osakaal 3%, Euroopa Liidu keskmine samal perioodil oli 11%.¹⁴¹ Tähtajaliste töölepingute vähese kasutuse peamise põhjusena tuuakse liiga range regulatsioon, mis ei taga piisavat paindlikkust.¹⁴² Eestis on kehtestatud kõik direktiivi 1999/70/EÜ klauslist 5 tulenevad kuritarvituste vältimiseks

¹³⁸ Seletuskiri töölepingu seaduse eelnõu juurde, lk 20-21

¹³⁹ *Ibid*, lk 21

¹⁴⁰ GoWorkaBit. Mis on tööamps ja muud küsimused.

¹⁴¹ L. Kaldmäe (toim). Eesti tööelu-uuring 2015. Sotsiaalministeeriumi toimetised 1/2017, lk 14. Arvutivõrgus: https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Ministeerium_kontaktid/Uuringu_ja_analuusid/eesti_tooelu_uuring_2015.pdf (20.03.19)

¹⁴² Sotsiaalministeerium. Töölepingu seaduse ja töötervishoiu ja tööohutuse seaduse muutmise seaduse eelnõu väljatöötamise kavatsus, lk 16

kasutatavad juriidilised meetmed, nagu sõlmimise või uuendamise objektiivne alus, järjestikuste tähtjaliste töölepingute maksimaalne kogukestus ning järjestikku sõlmimise või uuendamiste arv. Samuti on töölepingu seaduses sätestatud, millisel juhul loetakse tööleping sõlmituks järjestikku ning millal loetakse leping sõlmituks tähtajatult. Sealjuures on direktiivist tulenevat tähtjalise töösuhte järjestikkust piirangut seadusandja rakendanud täies ulatuses, direktiiv aga lubab liikmesriikidel kokku leppida ka töötajale soodsamates sätetes.¹⁴³

Seadusandja on teadvustanud vajadust muuta tähtjalise töölepingu regulatsioon paindlikumaks ning töötanud lühiajalise töö soodustamiseks välja regulatsiooni muutmise ettepanekud eelkõige tähtjalise töölepingu sõlmimise ja pikendamise reeglite osas. Ühe olulise muudatusena nähakse ette kehtivas TLS § 9 lg-s 1 sätestatud mõjuva põhjuse nõude kaotamine. Selle asemel pakutakse välja tähtjalise lepingu sõlmimise võimalus mõlema poole vaba tahte korral. Muudatus võimaldab töötajatele vabadust ennast mitte pikemalt kindla tööandjaga siduda ning soovi korral teha tööd üksnes teatud ajavahemikus, st lühiajaliselt.¹⁴⁴ Autor nõustub, et muudatusettepanek on oluline ja töötajaid soosiv, vastates eesmärgile kohandada tööõigust reguleerivat seadusandlust vastavalt tööturu muutustele ja vajadustele. Vaadates Euroopa Liidu keskmist näitajat tähtjaliste lepingu alusel töötajate osas, võib eeldada, et vastav muudatus kaasab tööhõivesse rohkem inimesi.

Samuti soovitakse leevendada tähtjalise töölepingu pikendamise reegleid kolmeaastase perioodi kehtestamisega, mille jooksul on töötajal ja tööandjal võimalik sõlmida korduvalt tähtjalisi töölepinguid. See tähendab, et kaotatakse piirang, mille kohaselt võib tähtjalist töölepingu järjestikku sõlmida üksnes kaks korda ning piirangu ületamisel loetakse tööleping algusest peale sõlmituks tähtajatult. Leitakse, et muudatusega kaasneb olukord, kus seni võlaõigusliku teenuse osutamise lepingu alusel tööd tegev isik saab edaspidi töötada töölepingu alusel. See toob omakorda kaasa nende sotsiaalse ja tööõigusliku kaitse laienemise.¹⁴⁵

Viimase muudatusena nähakse ette tähtjalise lepingu maksimaalse kogukestuse lühendamise. Kehtiva TLS järgi on võimalik tähtjaline tööleping sõlmida maksimaalselt viieks aastaks. Muudatuse järgselt on võimalik lühiajalist lepingut sõlmida kuni kolmeks aastaks. Kogukestuse lühendamise põhjusena saab tuua töötajate kasvava soovi ennast mitte pikemaajaliselt ühe tööandjaga siduda. Samuti välistab lühema maksimaalse tähtajaga tööleping olukorrad, kus

¹⁴³ Sotsiaalministeerium. Töölepingu seaduse ja töötervishoiu ja tööohutuse seaduse muutmise seaduse eelnõu väljatöötamise kavatsus, lk 22

¹⁴⁴ *Ibid*

¹⁴⁵ *Ibid*, lk 23

töötaja on võetud tööle maksimaalseks ajaperioodiks, kuid lepingu kestel ilmneb, et tööandjal ei ole võimalik enam töötajale tööd pakkuda. Kuivõrd tähtajalist töölepingut on võimalik üksnes erakorraliselt üles öelda, tuleb sellisel juhul töötajale maksta saamata jäänud töötasu kogu järelejäänud lepinguperioodi ulatuses.¹⁴⁶

Autor leiab, et eeltoodud töölepingu seaduse muudatusettepanekud tähtajalise regulatsiooni osas on olulised ja vastavad nii tööandja kui töötaja vajadusele. Tööandjal on võimalik kiiresti reageerida nõudluse ja töökoormuse kasvule ning tagada endale piisav tööjõud, seda just valdkondades, mille tööjõuvajadus sõltub hooajast. Töötajale pakub regulatsiooni muudatus suuremat paindlikkust ning võimaldab ennast soovi korral ühe tööandjaga mitte pikalt siduda. Samuti saab eeldada, et lühiajalise töö paindlikkuse suurenemine soodustab võlaõiguslike teenuste lepingute asemel töölepingute sõlmimist. See omakorda tagab töötajale kõik tööõiguslikud ja sotsiaalkindlustusalased tagatised.

¹⁴⁶ Sotsiaalministeerium. Töölepingu seaduse ja töötervishoiu ja tööohutuse seaduse muutmise seaduse eelnõu väljatöötamise kavatsus, lk 24

1.4.2 Osalise tööajaga töötamine

Osalise tööajaga töö puhul on töötaja töötundide arv väiksem võrreldes täistööajaga, kes teeb tööd täistööajaga. Enamik riike on sätestanud seadusandlikul tasandil tööaja piirmäära, mille puhul on võimalik osaajaga ja täistööajaga tööd eristada, tavapäraselt jääb osaajaga töö puhul töötundide arv alla 30 või 35 tunni nädalas. Lisaks madalamale töötundide arvule iseloomustab sellist töötamise vormi ka erinev ja sageli ebaühtlane töötundide jagamine päeva, nädala või kuu lõikes. Osatööajaga tööl on erivorme, näitena võib tuua töö jagamise, kus ühe töökoha täistööaja tunnid jagatakse kahe töötaja vahel, vähendatud töötundide pakkumine pensioniikka jõudvatele isikutele ning vanemapuhkusel olijale osalise tööajaga töötamise võimaluse pakkumine.¹⁴⁷

Mõnel juhul võib tööajakorraldus hõlmata väga väikese arvu töötunde või minimaalne töötundide arv puudub üldse, sealjuures puudub tööandjal kohustus tagada töötajale kindel arv töötunde. Sellist töötamise vormi käsitletakse tööna väljakutsel (*on-call work*).¹⁴⁸ Töö väljakutsel raames sõlmitud töölepingu puhul saab tööandja töötaja tööle kutsuda endale sobival ajal ja varieeruva koormusega. Eristatakse peamiselt kahte tüüpi töölepinguid: miinimum- ja maksimumtunni lepingud, mille puhul lepitakse kokku teatud perioodi jooksul tehtav minimaalne ja maksimaalne töötundide arv ning nulltunnilepingud, mille puhul fikseeritud tundide arv puudub ning see sõltub tööandja vajadusest.¹⁴⁹

Töötajatele pakub osalise tööajaga töötamise vorm võimaluse (taas-)siseneda tööturule, teha vajadusel põhitöö kõrvalt lisatööd, samuti aitab paremini hoida töö- ja pereelu vahelist tasakaalu. Negatiivse poole pealt, töötundide väiksema arvu tõttu on ka töötajate sissetulek madalam ning karjääri tegemise võimalused võivad olla piiratumad. Lisaks ei pruugi olla osatööajaga töötavale isikule tagatud samas ulatuses sotsiaalne kaitse, nagu see on täistööajaga töötajal. Samuti on oht, et töötajale pandud töökoormus on võrdne täistööajaga töötava isiku koormusega. Tööandja poolelt vaadatuna annab osatööajaga töötajate palkamine võimaluse paremini ja kiiremini kohaneda nõudluse kasvu või languse korral ja oma tööd paindlikumalt planeerida. Mõningatel juhtudel pakutakse osatööajaga töötajate palkamise eest tööandjale

¹⁴⁷ International Labour Organisation. What is part-time work? June 2004, p 2. Arvutivõrgus: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_170717.pdf (23.03.19)

¹⁴⁸ International Labour Organisation. Non-standard Employment Around The World, p 8

¹⁴⁹ J. Vallistu jt. Analüüs „Tuleviku töö – uued suunad ja lahendused“, lk 124

soodsamat kohtlemist maksude osas. Teisest küljest võib töötajate töö koordineerimiseks ja töötajate väljaõpetamiseks kuluda rohkem ressursi.¹⁵⁰

Töö väljakutsel eelised töötegija jaoks hõlmavad samuti võimalust lihtsamini tööturule ligi pääseda, pakkudes töötajale võimaluse teha mingilgi määral tööd või hoopis teenida lississetulekut. Lisaks võib töö väljakutsel pakkuda selliseid tööülesandeid, mis aitab töötaja oskuseid parandada või uusi teadmisi koguda. Puudujääkideks sellise tööhõivevormi puhul on eelkõige kindlustunde puudumine töö jätkumise osas ja ebastabiilne sissetulek. Sõltuvalt töösuhte vormist võib olla töötajale pandud kohustus tööandja kutsumisel tööle asuda, kuid tööandjal puudub kohustus töötajale tööd võimaldada. Samuti võivad olla töötaja teadmised töötervishoiu- ja ohutustingimustest töökohal puudulikud, kuna töötaja viibib töökeskkonnas palju vähem aega kui näiteks traditsioonilises töösuhtes olev isik. Tööandja seisukohalt on töö väljakutsel paindlik viis leida kiiresti töötajaid, kui tööjõuvajaduse kasv ei ole ette prognoositav või on vajalik leida haigestunud töötajale asendaja. Teisalt, sarnaselt osaajaga töösuhtega, peab tööandja suunama palju ressursi töötajate väljaõppele. Samuti kulub palju aega töötajate koordineerimisele ja nende tööle kutsumisele, mis toob kaasa suurenenud halduskoormuse.¹⁵¹

Osalist tööaega reguleerib rahvusvahelisel tasandil 1994. aastal vastu võetud Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni osalise tööaja konventsioon. Konventsiooni sätted näevad konventsiooniosalistele ette kohustuse tagada osalise tööajaga töötajate õigused võrdsel alusel täistööajaga töötavate isikutega. Muuhulgas hõlmavad õigused kollektiivlääbirääkimiste pidamise õigust, õigust ohutule ja tervislikule töökeskkonnale, õigust mittediskrimineerimisele. Samuti peab olema palgasüsteem mõlema töötaja liigi puhul ühtne ning lähtuma võrdsetest alustest. Kindlasti peab osaajaga töötajale olema tagatud kaitse töölepingu lõpetamise juhtudel ja emapuhkusele jäämise korral ning tal on õigus tasustatud puhkusele ja haiguslehele.¹⁵²Eesti ei ole kõnealust konventsiooni ratifitseerinud.

Euroopa Liidus on osatööajaga töötamist reguleerivaks õiguslikuks instrumendiks Nõukogu direktiiv 97/81/EÜ, 15. detsember 1997, Euroopa Tööandjate Föderatsiooni, Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse ja Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni poolt sõlmitud osalist tööaega käsitleva raamkokkuleppe kohta. Direktiiviga nähakse ette üldine raamistik, milles sätestatakse osalise tööajaga seotud üldpõhimõtted ja miinimumnõuded. Kuna liikmesriikidel on õigus otsustada riikliku sotsiaalkindlustussüsteemi korralduse üle, siis

¹⁵⁰ International Labour Organisation. What is part-time work? p 3

¹⁵¹ J. Vallistu jt. Analüüs „Tuleviku töö – uued suunad ja lahendused“, lk 128

¹⁵² International Labour Organisation. Part-Time Work Convention, 1994 (No. 175)

direktiiv seda osa ei hõlma, vaid käsitleb osalise tööajaga töötavate isikute töötingimusi. Põhieesmärkideks on osalise tööajaga töötajate diskrimineerimise kõrvaldamine ning töötamise kvaliteedi parandamine. Samuti soovitakse soodustada osalise tööaja arendamist vabatahtlikkuse alusel ning aidata kaasa paindlikule tööajakorraldusele, sealjuures arvestades töötajate ja tööandjate vajadustega. Olulisemana saab välja tuua mittediskrimineerimise põhimõtte (klausel 4), mille kohaselt tuleb nii osalise tööajaga töötajate kui täistööajaga töötajate suhtes rakendada võrdseid töötingimusi, erinev kohtlemine on õigustatud üksnes objektiivsetel põhjendustel.

Eestis sätestab osalise tööaja mõiste TLS § 43 lõige 1. Eelnimetatud sättest tuleneb, kui töötaja ja tööandja lepivad kokku lühemas tööajas kui 40 tundi seitsmepäevase ajavahemiku jooksul, on tegemist osalise tööajaga. Kui konkreetset kokkulepet osalise tööaja kohta töölepingus sätestatud ei ole, eeldatakse, et töötaja töötab täistööajaga. Seega on oluline, et vastav kokkulepe kajastuks ka töölepingust. Kui töötaja ja tööandja lepivad kokku osalises tööajas, tuleb töölepingus välja tuua, mitu tundi seitsmepäevases ajavahemikus töötaja tööd teeb, vastav kohustus on sätestatud ka TLS § 5 lõike 1 punktis 7, millest tuleneb, et töötajat peab enne tööleasumist teavitama tööajast ning see peab sisalduma töölepingu kirjalikus dokumendis.¹⁵³

Euroopa riikide tööturul on osaajaga töötamine järjest enam levinud, võimaldades tööturul nii nõudluse kui pakkumise poolse paindlikkuse tõstmist. Eestis on osalise tööaja alusel töötamine aga siiski veel vähelevinud. 2015. aastal töötas alla 40 tunni nädalas 13% töötajatest, samas tuleb arvestada, et ligi kolmandiku puhul on põhjuseks, et isiku täistööaeg ongi alla 40 tunni nädalas. Näitaja on mõnevõrra kõrgem olnud majanduskriisi aastatel (2009. a 18%), kuid seejärel taas langenud.¹⁵⁴ Nähtub, et osaajaga töötamine on siiski rohkem levinud, kui töötamine lühiajaliselt ehk tähtajalise lepingu alusel, vastav näitaja oli 3%.

Töö väljakutsel osaks olevaid miinimum- ja maksimumtundidega töölepinguid ega nulltunnilepinguid Eesti tööõigus ei reguleeri ning vastavaid lepinguid ei ole võimalik kehtiva seaduse kohaselt ka sõlmida. Kuna tööandja peab töötajat teavitama ajast, mil töötaja täidab tööülesandeid (TLS § 5 lg 1 p 7), ei ole võimalik töölepingus leppida kokku mingis ajavahemikus või tööaega üldse määrata. Samas on leitud, et esineb vajadus töö väljakutsel õiguslikuks reguleerimiseks. Seda eelkõige põhjusel, et vastav töövorm annab võimaluse töökoormuse osas töösuhte pooltel paindlikumalt kokku leppida. Seetõttu on tehtud ka

¹⁵³ M. Miidla-Vanatalu. Töö- ja puhkeaeg. Tööinspeksioon, 2014. Arvutivõrgus: https://ti.ee/fileadmin/user_upload/Too_ja_puhkeaeg_EST.pdf (24.03.19)

¹⁵⁴ L. Kaldmäe (toim). Eesti tööelu-uuring 2015, lk 16-17

ettepanek miinimum-maksimumtundidega töölepingute kasutuselevõtmiseks ja nende reguleerimiseks töölepingu seaduses. Võrreldes nulltunnilepingutega on miinimum-maksimumtunni lepingud töötajat vähem kahjustavad ning tagavad töötajale stabiilse minimaalse sissetuleku.¹⁵⁵

Miinimum-maksimum tundidega töölepingu sõlmimise võimaluse loomine hõlmab endas kehtiva töölepingu seaduse regulatsiooni muutmist selliselt, kus tööandjal ja töötajal on võimalik töölepingus kokku leppida tööajaks ajavahemikuna. Sätestatakse 15-tunnine ajavahemik, mille piires võib töötamise aeg varieeruda, see tagab töötajale parema prognoositavuse tööaja ja -tasu osas. Töötaja tööle kutsumisel tuleb tööandjal sellest ette teatada vähemalt kolm kalendripäeva ning juhul, kui tööandja sellest piirangust kinni ei pea ja teavitab töötamise vajadusest ette vähem, puudub töötajal kohustus tööle asuda. Tööandja võib pärast töötaja tööle kutsumist töö tühistada üksnes 24-tunnise etteteatamisajaga, vastasel korral tuleb töötajale tasuda nende töötundide eest, mida ta oleks teinud tööle asudes. Samuti, töötajal on kohustus tööülesandeid täita üksnes töölepingus ettenähtud maksimumtundide piires.¹⁵⁶

Autori hinnangul on kavandatav muudatus miinimum-maksimumtundidega töölepingu kehtestamise osas vajalik ja vastab kaasaegse tööturu vajadusele. Sellise lepingu alusel töötamine muudab tööaja planeerimise paindlikumaks, mis on positiivne nii töötaja kui tööandja poolelt vaadatuna. Töötajal on võimalik oma töö- ja vaba aega mugavamalt planeerida ning tööandjal on võimalik töötaja tööle kutsuda vastavalt töökorralduslikule vajadusele. Sarnaselt tähtajalise regulatsiooni muutmisega tõenäolise tagajärjega, võib nõudetöö reguleerimine vähendada võlaõiguslike lepingute sõlmimist ja soodustada nende asemel töölepingu sõlmimist, mis omakorda suurendab isikute ringi, kellele laienevad tööõiguslikud garantiid.

Kavandatav direktiiv läbipaistvate ja prognoositavate töötingimuste kohta Euroopa Liidus käsitleb samuti nõudetööd reguleerivaid sätteid. Artikli 3 lõige 1 sätestab tööandjate kohustuse teavitada töötajaid kirjalikult töösuhte olulisest tunnustest. Muuhulgas tuleneb sama artikli lõike 2 punktist 1, kui töögraafik on täielikult või peamiselt muutuv, tuleb see töölepingus vastavalt välja tuua. Samuti tuleb töötajat teavitada tagatud tasustatud tundide hulgast, tagatud tundidele lisaks tehtud töö tasustamisest ning juhul, kui töögraafik on täielikult või peamiselt kindlaks määratud tööandja poolt, viitekellaajad ja –päevad, mil töötajalt võib nõuda töötamist

¹⁵⁵ Sotsiaalministeerium. Töölepingu seaduse ja töötervishoiu ja tööohutuse seaduse muutmise seaduse eelnõu väljatöötamise kavatsus, lk 22

¹⁵⁶ *Ibid*, lk 19

ning vähim etteteatamisaeg, mis jääb töötajale enne tööle asumist. Artikkel 9 reguleerib töö minimaalset prognoositavust. Eelnimetatud sätteid ei kohaldata, kui tööandja määrab kindlaks täidetava ülesande, kuid töötajal on valikuvabadus ise määrata enda töögraafik, millal ta seda tööülesannet täidab.

Võrreldes kavandatava direktiivi regulatsiooni ja ettepanekut töölepingu seaduses miinimum-maksimumtunni lepingute reguleerimiseks, võib väita, et töö väljakutsel väljatöötamiskavatsuses toodud kujul töölepingu seadusesse viimine on piisav direktiivi nõuetekohaseks rakendamiseks. Samas, juhul, kui miinimum-maksimumtunni lepingu regulatsiooni ei jõustata, tuleb direktiivi rakendamise korral nõudetöö reguleerimise vajadus uuesti üle vaadata. Direktiivi seletuskirjast tuleneb, et direktiivi kohaldamisalasse võivad kuuluda ka tööd väljakutsel tegevad isikud, tingimusel, et nad vastavad art 2 lõikes 1 toodud töötaja kriteeriumidele. Seetõttu on väga tõenäoline, et direktiivi nõuetekohaseks rakendamiseks on vajalik töö väljakutsel Eesti õiguses töötamise vormina reguleerida ning võimaldada töötajal ja tööandjal vastavasisuline tööleping sõlmida. See eeldab eelkõige töölepingu seadusest fikseeritud tööaja nõude kaotamist ning paindliku tööajaarvestuse võimaldamise seadusesse viimist.

2. Koostööplatvormi vahendusel tehtava töö lepingulise reguleerimise võimalused

Nagu varasemalt toodud, puudub konsensus, kuidas tuleks koostööplatvormi vahendusel teenust osutav isik õiguslikult kvalifitseerida. Samuti puudub ühene vastus küsimusele, kuidas platvormitööd lepinguliselt reguleerida. Lepinguline reguleerimine mõjutab omakorda platvormitöötajale laienevate tööõiguslike ja sotsiaalkindlustusalaste garantiide ulatust. Platvormitöö lepingulise reguleerimise võimalustena saab kaaluda võlaõiguslike teenuse osutamise lepingute (käsundus- ja töövõtuleping) kasutamist, töölepingu kasutamist ning majanduslikult sõltuva töötegija institutsiooni kasutuselevõttu.

2.1 Käsundus- ja töövõtulepingu kasutamine

1. novembril 2017. a jõustusid ühistranspordiseaduse¹⁵⁷ (ÜTS) muudatused, millega loodi sõidujagamisplatvormide vahendusel teenuse ehk kokkuleppevedude osutamiseks vajalik regulatsioon, millele on ajakirjanduses viidatud kui nn Uberi eelnõule. Eestis levinud uuenduslik nähtus ehk mobiilsidetehnoloogiat kasutavate rakenduste vahendusel sõitjate tasu eest vedamine toimus n-ö õiguslikus vaakumis, mis tähendab, et kehtiva seadusandluse kohaselt selliste teenuste osutamist ei reguleeritud. ÜTS muutmise peamine eesmärk oli kokkuleppevedude osutamiseks vajaliku õigusliku aluse loomine.¹⁵⁸

Seadusandja soov on tagada kokkuleppevedude turvalisus ja usaldusväärsus, mille tarbeks kehtestati vastavad miinimumnõuded taoliste vedude teostajatele ja elektroonilistele kokkuleppevedude süsteemile ehk koostööplatvormidele. Muudatusettepanekutega tegemisel arvestati, et sõidujagamisplatvormi vahendusel teenuse osutamine peaks toimuma võimalikult suures ulatuses ilma riigipoolse sekkumiseta ning vastavalt turutingimustele.¹⁵⁹ Erinevalt esialgsetest ettepanekutest, millega sooviti ÜTS sätestada uus mõiste „kokkuleppevedu“, otsustati eelnõu menetlemise käigus kokkuleppeveo teenuse reguleerimisest loobuda ning taksoveoteenust paindlikumaks muuta. Eraldi taksoveo liigina sätestati infoühiskonna teenuse

¹⁵⁷ Ühistranspordiseadus. RT I, 23.03.2015, 2

¹⁵⁸ Ühistranspordiseaduse muutmise seaduse eelnõu (188 SE) seletuskiri. Arvutivõrgus: <https://www.riigikogu.ee/tegevus/eelnoud/eelnou/17074c56-bf09-477f-befb-a6e4ea86461f/%C3%9Chistranspordiseaduse%20muutmise%20seadus> (11.04.19)

¹⁵⁹ *Ibid*

vahendusel osutatav sõitjatevedu, mille puhul nii tellimine kui hinna arvestamine toimub läbi infotehnoloogilise platvormi.¹⁶⁰

Seadusemuudatusega leevendati kehtivaid taksoveonõudeid ning koostööplatvormi vahendusel sõidujagamisteenuse osutamist käsitletakse taksoveoregulatsiooni raames. Peamised muudatused hõlmavad taksojuhtide ametikoolituse nõude kaotamist, taksoveoteenusele ja kokkuleppevedudele ettenähtud loanõuete võrdsustamist, mis tähendab, et ka platvormi vahendusel teenusepakkujal peab olema taksoveoluba, teenindajakaart ja sõidukikaart. Juhul, kui takso tellimine ja hinna arvestamine toimub infoühiskonna teenuse kaudu, ei ole sellisel juhul kohustuslik taksomeetri kasutamine. Vedajal (ehk platvormil) on kohustus teavitada sõitjat kirjalikult enne sõidu alustamist sõidu maksimumhinnast ja selle arvestamise alustest (ÜTS § 65 lg 1¹).¹⁶¹

ÜTS muutmise positiivsete aspektidena saab tuua sõidujagamisteenuse läbipaistvamaks ja kliendile usaldusväärsemaks muutumise, mida aitab tagada nii ÜTS §-st 54 tulenevad nõuded taksoveo teenuse osutamiseks (taksoveoloa, teenindajakaardi ja sõidukikaardi olemasolu) kui ka ÜTS § 65 lg-st 1¹ tulenevad vedaja kohustused. Järeleandmisi ei tehta sõitja ohutuse ega sõitja tarbijakaitseõiguste osas. Kehtima jäävad vajalike nõuete täitmine nii juhi kui vedaja poolt, juhi andmete kättesaadavus sõitjale, sõiduki nõuetelevastavuse kohustus. Kliendile peab enne sõidu algust olema teatavaks tehtud info hinna, tariifide ja hinnavalemite kohta ning sõidujärgselt kokkuvõtte sõidu kohta.¹⁶²

Teenindajakaart antakse tähtajatult kohaliku omavalitsuse üksuse poolt ning kaardi väljastanud linna- või vallavalitsus teostab järelevalvet selle üle, kas teenindajakaardi taotleja vastab vajalikele nõuetele.¹⁶³ Siinkohal tekib küsimus, kas kohaliku omavalitsuse üksustel on piisavat suutlikkust kohase järelevalve tagamiseks, seda eelkõige seetõttu, et väljastatav kaart on tähtjatu. Erinevalt traditsioonilisest taksojuhust, kelle sõiduk peab olema vastavalt varustatud plafooni ja taksomeetriga (ÜTS § 64 lg-d 2-3), ei ole „äpitaksosid“ üldiselt võimalik tavalisest sõiduautost eristada. Seetõttu on oluliselt keerulisem platvormi vahendusel teenusepakkujat kontrollida.

¹⁶⁰ 188 SE II. Seletuskiri ühistranspordiseaduse, liiklusseaduse ja riigilõivuseaduse muutmise seaduse eelnõu teise lugemise juurde. Arvutivõrgus: <https://www.riigikogu.ee/tegevus/eelnoud/eelnou/17074c56-bf09-477f-befb-a6e4ea86461f/%C3%9Chistranspordiseaduse%20muutmise%20seadus> (11.04.19)

¹⁶¹ *Ibid*

¹⁶² *Ibid*

¹⁶³ Teenindajakaardi taotlemine Arvutivõrgus: <https://www.eesti.ee/et/erinouetega-tegevusalad/transport/teenindajakaardi-taotlemine/> (12.04.19)

Bolt tingimuste kohaselt osutab taksoveoteenuseid üksnes platvormi vahendusel teenust osutav juht, Bolt'i roll on sealjuures üksnes taksoveoteenuste osutamise lihtsustamine. See tähendab, et Bolt ei pea ennast taksoveoteenuse osutajaks, vaid infoühiskonna teenuse pakkujaks.¹⁶⁴ Eelnimetatud Bolti poolne vastutuse välistamine¹⁶⁵ ja vahendaja aspektile rõhumine ei ole autori hinnangul kooskõlas ühistranspordiseaduse mõttega. ÜTS § 65 lg 1¹ sätestab vedaja kohustused infoühiskonna vahendusel teenuse osutamise puhul. Täpsemalt, vedaja, kes on ühistranspordi alal tegutsemiseks tegevusluba omav äriühing (ÜTS § 6 lg 1), peab tegema kliendile teatavaks enne sõidu alustamist ÜTS § 65 lg 1¹ p-s 1 ja pärast sõidu lõpetamist ÜTS § 65 lg 1¹ p-s 2 sätestatud info. Tegemist ei ole juhupoolsete, vaid platvormi kohustustega, mistõttu ei ole võimalik väita, et platvorm on selles tähenduses üksnes vahendaja ning taksoveoteenuse lihtsustaja.

Samuti esineb vastuolu varasemalt mainitud Euroopa Kohtu seisukohaga *Asociación Profesional Elite Taxi v Uber Systems Spain, SL* asjas¹⁶⁶. Nimelt, sõidujagamisplatvormi pakutav teenus kvalifitseerub transpordi valdkonna teenuseks ning vahendusteenust saab pidada üksnes transporditeenuse lahutamatuks osaks. Samuti välistas kohus, et tegemist võib olla infoühiskonna teenuse pakkumisega.

Taksoveoteenuse puhul on Eestis traditsiooniliselt välja kujunenud, et, kuigi taksojuhid on valdavalt koondunud taksofirmade alla (nt Tulika Takso, Tallink), teevad nad tegelikult oma tööd iseseisvalt majandus- ja kutsetegevuse raames füüsilisest isikust ettevõtjana.¹⁶⁷ Võib eeldada, et seetõttu on varasemalt kirjeldatud Maksu- ja Tolliameti poolt koostatud juhend sõidujagamisplatvormi kaudu sõitjateveoteenuse osutajate tulu maksustamise kohta sarnase lähenemisega, st ajendatud taksoveoteenuse osutamise traditsioonidest.

Autor leiab, et koostööplatvormi vahendusel sõiduteenuse osutamise puhul võib kõne alla tulla lisaks käsunduslepingu kasutamine. Käsunduslepingu sõlmimist toetab asjaolu, et teenusepakkujal on võimalik ise määrata töö tegemise (teenuse pakkumise) aeg, koht ja viis. Sõidujagamisplatvormi puhul on selle vahendusel teenust osutaval isikul vabadus ise määrata, millises piirkonnas, mis ajal ja kui kaua ta soovib taksoveoteenust osutada.

¹⁶⁴ Bolt üldtingimused juhtidele.

¹⁶⁵ Vastuolu ühistranspordiseaduse ja Euroopa Kohtu praktikaga esineb autori hinnangul ka Uberi puhul, kes oma üldtingimuste kohaselt ei paku transpordi- ja logistikateenuseid ega tegutse transpordiettevõttena. Uber B.V. Tingimused.

¹⁶⁶ Viidatud lahendit käsitletakse täpsemalt magistritöö peatükis 1.3.4 (lk 27).

¹⁶⁷ Sotsiaalministeerium. Töölepingu seaduse ja töötervishoiu ja tööohutuse seaduse muutmise seaduse eelnõu väljatöötamise kavatsus, lk 17

VÕS § 621 lg 1 sätestab käsundisaaja üldise kohustuse käsundi täitmisel järgida käsundisaaja juhiseid. Sama paralleeli saab tuua sõidujagamisplatvormi kontekstis, kus platvormi vahendusel teenust pakkuv isik peab täitma mingil määral platvormi juhiseid. Platvorm on kehtestanud teatavad teenuse osutamise kvaliteedi kriteeriumid (tagasiside jätmise süsteem), platvorm omab klienti puudutavat informatsiooni, sõidumaksumuse arvutamine toimub platvormi poolt, juhtidele on ettenähtud kindlad nõuded, mille olemasolu platvorm kontrollib, platvorm pakub ise võimaliku marsruudi jne.

Lisaks tuleb välja tuua, et isiku- ja äriteenuste valdkonnas tegutseva platvormi GoWorkaBit puhul on lühiajaliste tööotsade tegemisel juba levinud töö tegemine võlaõigusliku teenuse osutamise lepingu alusel ning kasutatakse nii töövõtulepinguid kui käsunduslepinguid. Lühiajalise töö tegemise puhul platvormi vahendusel eeldatakse töötegitajalt vähemalt mingis osas valdkonnaalaseid teadmisi, st isik pakub oma teadmiseid ja oskuseid teenuse osutamise kokkuleppe raames.¹⁶⁸

Eeltoodust järeldades, platvormide lepingulise suhte määramine on valdkonnapõhine. Transpordi valdkonnas on hetkel valdav teenuse pakkumine füüsilisest isikust ettevõtjana või läbi osühingu, kuigi võimalik oleks kasutada ka käsunduslepingut. Isiku- ja äriteenuste valdkonnas on levinud just võlaõiguslikud teenuse osutamise lepingud, st nii töövõtu- kui käsunduslepingu kasutamine. Autori hinnangul vastab käsundus- ja töövõtulepingu regulatsioon töö koostööplatvormi vahendusel olemusele, kuivõrd isikul on vabadus korraldada oma tööaega, samaaegselt teostab platvorm isiku tegevuse üle mõningast kontrolli.

2.2 Töölepingu kasutamine

Nagu esimeses peatükis toodud, on töösuhte põhikriteeriumideks töö järjepidev tegemine, töötaja allutatus tööandja juhtimisele ja kontrollile ning töö eest regulaarselt ja kokkulepitud ajal tasu maksmine. Riigikohus on leidnud, et TLS § 1 mõtte kohaselt tuleb töösuhte tuvastamisel eelkõige kindlaks teha, kas töötaja on tööülesannete täitmisel alluvusvahekorras. See tähendab, kas tööandjal on tööprotsessi korraldamise õigus, töötajale juhiste ja töötaja töö kontrollimise õigus ning kas töötajal on kohustus alluda tööandja korraldustele, juhistele ja töökorrale. Lisaks sedastab kohus, juhul, kui leping võimaldab töötajale teatud iseseisvust töö

¹⁶⁸ GoWorkaBit. Tööinspeksioon: milliseid lepinguid kasutada tööampsude tegemisel. Arvutivõrgus: <https://blog.goworkabit.com/et/tooinspeksioon-milliseid-lepinguid-kasutada-tooampsude-tegemisel/> (19.04.19)

tegemise viisi, aja või koha määramisel, tuleb töösuhte kindlakstegemiseks mh tuvastada töötaja alluvuse määr. See tähendab, mil määral ta on seotud tööandja korraldustega töö tegemise viisi, aja ja koha osas.¹⁶⁹ Seega peetakse olulisimaks töösuhte kriteeriumiks just alluvussuhte olemasolu.

Nagu varasemalt mainitud, on erinevad vaidlusorganid jaatanud koostööplatvormi ja selle vahendusel teenust pakkuva isiku vahelise töösuhte olemasolu ning seda sõidujagamisplatvormi kontekstis.¹⁷⁰ Autor leiab, et teataval määral on võimalik nõustuda, et koostööplatvorm omab platvormi vahendusel teenuseosutaja üle kontrolli, kuivõrd teenuse osutamine toimub koostööplatvormi poolt hallatava rakenduse kaudu, üldiselt ei ole teenuseosutajal võimalik hinda ise määrata ning koostööplatvormil on võimalik teatud juhtudel teenuseosutajate rakendus välja lülitada, takistades neil selle vahendusel teenust pakkumast. Teisalt, koostööplatvormi vahendusel teenust pakuvad isikud on vabad valima, millal ja kui palju nad teenust osutavad, sh on neil võimalik teenust näiteks üldse mitte pakkuda, mis on võimalik rakenduse mitte sisselülitamisega. Platvormitöötajad saavad korraldada ise oma töö- ja puhkeaega ning võtta puhkust neile sobival ajal.

Autori hinnangul ei ole töötaja alluvuse määr piisav, õigustamiseks töölepingu kasutamist. Siinjuures on oluline ka välja tuua TLS § 1 lõige 4, millest tulenevalt ei kohaldata töölepingu kohta sätestatud lepingule, mille kohaselt on töö tegemiseks kohustatud isik töö tegemise viisi, aja ja koha valikul olulisel määral iseseisev. Eelnimetatud säte kohaldub autori meelest ka platvormi vahendusel teenust pakkuvate isikute suhtes.

Muutuvate töösuhete kontekstis aga ei piisa üksnes alluvussuhte kriteeriumi hindamisest, mille põhjal töötegitajale õiguslik kaitse laieneb. Arvestades viimaste aastakümnete olulisi muudatusi töö tegemise korralduses, on alluvussuhte määratlemine muutunud üha keerulisemaks ning tööõigusliku kaitse andmise vajadus on tekkinud ka nende tööd tegevate isikute suhtes, kes alluvussuhte kriteeriumi alusel töötajaks ei kvalifitseeru.¹⁷¹

Võimalik on töösuhte tuvastamine eesmärgipärase tõlgendamise teooria põhjal. Sellise idee kohaselt tuleb tööõigust tõlgendada eesmärgipäraselt viisil, et see võimaldaks pakkuda kaitset senisest suuremale isikute hulgale, st kõikidele haavatavatele töötegitajatele.¹⁷² Töötegitaja haavatavuse tuvastamiseks tuleb analüüsida kindlaid kriteeriumeid, millest esimeseks on

¹⁶⁹ RKTko 3-2-1-41-11, p 14

¹⁷⁰ Vaidlusorganite praktikat käsitletakse lehekülgedel 25-27.

¹⁷¹ M. Erikson, Dr A. Rosin. Tuleviku töötegitaja õiguslik staatus. Töötaja või iseseisev teenusepakkuja? lk 73-74

¹⁷² *Ibid*, lk 74. Eesmärgipärase tööõiguse tõlgendamise idee autor on G. Davidov.

kontrolli (subordinatsiooni) esinemine selle tehnilises tähenduses, mille puhul seisneb küsimus selles, kas isik allub ettevõttepoolsetele käskudele või reeglitele. Üldisemalt tähendab see demokraatia defitsiiti töösuhtes. Teiseks, majandusliku sõltuvuse esinemine, mille puhul küsitakse, kas töötaja asub positsioonis, kus ta kannab ettevõtte riske. Sõltuvust tuleb vaadelda laiemalt ning see ei ole üksnes majanduslik, vaid puudutab ühtlasi sotsiaalsete ja psühholoogiliste vajaduste täitmist. Kogu tööõigusliku kaitse saamiseks peaks töötajal iseloomustama nii demokraatia defitsiit kui sõltuvus tööandjast.¹⁷³ Eesmärgipärase tõlgendamise idee rakendamine reaalses elus võib osutuda keeruliseks, kuna kriteeriumid, mille põhjal töötaja õiguslikku staatust määrata, on aastakümnete jooksul praktikas juurdunud ning uue lähenemise kasutuselevõtt nõuab palju aega.¹⁷⁴

Autor leiab, et eeltoodud käsitluse pinnalt on töötajate ja platvormi vahelise lepingulise suhte tuvastamine keerukas, kuna vaadelda tuleb iga platvormi ja selle tingimusi eraldi. Demokraatia defitsiidi aspekti hinnates mängib rolli jällegi platvormi töötaja vabadus enda töö- ja puhkeaega ise paindlikult korraldada. Sõltuvus tööandjast võib mingil juhul esineda, kui platvormi puhul teenuse osutamine on isiku ainsaks sissetulekuallikaks. Samas peavad eesmärgipärase tõlgendamise idee puhul olema täidetud mõlemad kriteeriumid. Seega ei saa ühetaoliselt väita, et vastava teooria põhjal peaks töölepingulist suhet jaatada.

Sotsiaalministeerium on teinud ettepaneku töölepingu seadusesse uue õigusliku staatusega isiku – iseseisva otsustuspädevusega töötaja toomiseks.¹⁷⁵ Eeltoodud mõiste tuleneb Euroopa Parlamendi ja Nõukogu direktiivist 2003/88/EÜ töötaja korralduse teatavate aspektide kohta.¹⁷⁶ Artikkel 17 sätestab liikmesriikide võimaluse teha erandeid artiklitest, mis käsitlevad igapäevast puhkust, vaheaegasid, iganädalast puhkeaega, maksimaalset iganädalast tööaega, öötöö pikkust ning võrdlusperioode. Seda juhul, kui töötaja pikkust konkreetsete omaduste tõttu ei mõõdetata ja/või ei määrata eelnevalt kindlaks või kui see on töötajate enda määrata.

Direktiivi erandi siseriiklikus õiguses kehtestamine pakub võimaluse töö paindlikumaks korraldamiseks ja soosib uute tööhõivevormide laialdasemat kasutust (nt IKT-põhine kaugtöö), mille puhul töö iseloomust tulenevalt ei ole tööandjal võimalik jälgida, kas töötaja puhul on

¹⁷³ G. Davidov. The Status of Uber Drivers: A Purposive Approach. Spanish Labour Law and Employment Relations Journal 2017. Arvutivõrgus: <http://www.labourlawresearch.net/sites/default/files/papers/The%20status%20of%20Uber%20drivers%20A%20purposive%20approach%20copy.pdf> (19.04.19)

¹⁷⁴ M. Erikson, Dr A. Rosin. Tuleviku töötajate õiguslik staatus. Töötaja või iseseisev teenusepakkuja? lk 73-74

¹⁷⁵ Töölepingu seaduse ja töötervishoiu ja tööohutuse seaduse muutmise seaduse eelnõu väljatöötamiskavatsus, lk 20

¹⁷⁶ Euroopa Parlamendi ja Nõukogu direktiiv 2003/88/EÜ, 4. november 2003, töötaja korralduse teatavate aspektide kohta. ELT L 299

täidetud kõik TLS-st tulenevad töö- ja puhkeaja sätted. Seda näiteks juhtudel, kus töötaja ei tee tööd vahetult tööandja ruumides, vaid mujal, kusjuures puudub töötajal konkreetne töö tegemise koht. Muudatusettepaneku kohaselt on võimalik iseseisva otsustuspädevusega töötaja puhul teha töölepingu seaduses sätestatust erisusi igapäevase ja –nädalase puhkeaja, tööpäevasiseste vaheaegade, öötöö, summeerimisperioodi ning maksimaalse iganädalase töötaja osas.¹⁷⁷

Siinkohal tuleb analüüsida, kas iseseisva otsustuspädevusega töötaja mõistet oleks võimalik kohaldada ka koostööplatvormi vahendusel teenust pakkuva isiku suhtes. Põhimõtteliselt oleks selline kohaldamine võimalik, kuivõrd platvormitöötaja on oma töötaja määramisel iseseisev, st tal on võimalik otsustada, millal ja kus ta soovib teenust osutada. Teisalt võiks selline kohaldamine osutada problemaatiliseks. Kui isikul (ja koostööplatvormil) puudub kohustus kinni pidada igapäevasest ja iganädalasest puhkeajast, võib tekkida olukord, kus isik pakub suurema teenistuse saamise eesmärgil teenust sellisel määral, mis oluliselt ületab mõistlikku tööaega. See toob omakorda kaasa ületöötamise olukorra ja sellega seonduvad tervislikud probleemid ning töö- ja eraelu vahelise tasakaalu kaotamise. Igapäevase ja –nädalase puhkeaja reeglitest kinnipidamine peaks olema koostööplatvormi vastutus, kellel on lihtne vastavat kohustust täita, piisab üksnes mõistliku töötaja ületamisel vastava isiku puhul rakendusele ligipääsu piiramisest.

Koostööplatvormi seisukohalt vaadatuna oleks tegemist nende tegevust oluliselt pärssiva meetodiga, kuivõrd seeläbi toimuks töölepingulise suhte ja tööõiguse laienemine koostööplatvormile ja selle vahendusel teenust pakkuvale isikule. Koostööplatvormid on aga resoluutselt seisukohal, et nende puhul on tegemist üksnes infoühiskonna teenust pakkuva ettevõttega, mitte tööandjaga ning platvormi vahendusel teenusepakkujad tegutsevad iseseisvalt majandus- ja kutsetegevuses, st lepinguline suhe platvormiga puudub täiesti või tegemist on iseseisvate lepingupartnerite vahelise suhtega.

Arvestada tuleb, et koostööplatvormide tegutsemine sõltub ka suuresti riigis valitsevast seadusandlusest ning veebiplatvormi sobivusest sellesse õigusruumi. Platvormiettevõttele liiga rangete kohustuste asetamine võib viia olukorrani, kus kõnealune platvorm ei ole motiveeritud vastavas riigis tegutsema.¹⁷⁸ Samuti on töösuhete reguleerimisel oluline majanduslike mõjudega arvestamine. Mõjude arvestamata jätmisel tekkinud ebapiisav reguleerimine või

¹⁷⁷ Sotsiaalministeerium. Töölepingu seaduse ja töötervishoiu ja tööohutuse seaduse muutmise seaduse eelnõu väljatöötamise kavatsus, lk 20

¹⁷⁸ *Ibid*

vastupidi, ülereguleeritus, võivad tekitada olukorra, kus valitsevad ilmselged ebakõlad töötajate sotsiaalsete tagatiste loomise vajaduse ja majanduslike võimaluste vahel.¹⁷⁹

Eeltoodule tuginedes on autor seisukohal, et platvormitöötajate suhtes töötaja või iseseisva otsustuspädevusega töötaja mõiste laiendamine ja töölepingu seaduse regulatsiooni kohaldamine ei ole käesoleval hetkel otstarbekas ega vasta koostöö platvormi vahendusel tehtava töövormi olemusele.

2.3 Majanduslikult sõltuva töötegija institutsiooni loomine

Töölepingulise suhte määramisel on õigusteadlased välja pakkunud majandusliku sõltuvuse kriteeriumi kasutuselevõtmise. Sellisel juhul ei ole töötajatega võrreldavas positsioonis olevaks isikugrupiks alluvussuhtes olevad isikud, vaid lepingupartneritest majanduslikult sõltuvad isikud, kes sõltuvusest tulenevalt tegutsevad turul piiratult.¹⁸⁰ Majanduslikult sõltuvaks töötegijaks (*economically dependent worker*) on isik, kes ei vasta töötaja tunnustele isikliku alluvussuhte puudumise tõttu, kuid on majanduslikult sõltuvad ühest tööd andvast isikust, kuna teenivad oma sissetuleku üksnes vastavalt isikult.¹⁸¹

Mitmetes riikides (nt Saksamaal, Hispaanias, Ühendkuningriigis, Itaalias) on paindlikkuse suurendamiseks ja suurema hulga töötegijate kaitsmiseks majanduslikult sõltuva töötegija kategooria juba kasutusele võetud.¹⁸² Tegemist on iseseisva lepingupartneriga, kes sõltub majanduslikult peamiselt ühest tööd andvast isikust. Majanduslikult sõltuvale töötegijale on nii töösuhte raames kui sotsiaalkindlustuse osas antud teatud aspektides töötajaga võrdväärne kaitse.¹⁸³

Majanduslikult sõltuva töötegija kategooria hõlmab olukordi, mis jäävad kahe põhilise kontseptsiooni – traditsiooniline töösuhe ja füüsilisest isikust ettevõtja – vahele. Majanduslikult sõltuvad töötegijad ei tööta töölepingu alusel ning neile ei laiene tööõiguslik kaitse, kuivõrd nad jäävad tööõiguse ja äriõiguse vahelisse „halli alasse“. Kuigi ametlikult on tegemist majandus- ja kutsetegevuses tegutsevate isikutega, siis tegelikult on nad sissetuleku teenimisel

¹⁷⁹ G. Tavits. Individuaalse tööõiguse põhimõisted. *Juridica* IX/2003, lk 635

¹⁸⁰ M. Risak, T. Dullinger. The Concept of „worker“ in EU Law. Status Quo and Potential for Change. Report 140. European Trade Union Institute. Brussels 2018, p 8. Arvutivõrgus: <https://www.etui.org/Publications2/Reports/The-concept-of-worker-in-EU-law-status-quo-and-potential-for-change> (10.04.19)

¹⁸¹ M. Erikson, Dr A. Rosin. Tuleviku töötegija õiguslik staatus. Töötaja või iseseisev teenusepakkuja? lk 50

¹⁸² *Ibid*, lk 27

¹⁸³ *Ibid*

ühel kindlast lepingupartnerist majanduslikult sõltuvad.¹⁸⁴ Eelnimetatud terminile „hall ala“ viidatakse vähemalt kahes tähenduses, kirjeldamaks töö tegemise viisi, mida ei ole võimalik sobitada traditsioonilisse kaksikjaotuse süsteemi, kuna töötajal puhul on võimalik jaatada nii töötajale kui füüsilisest isikust ettevõtjale omaseid tunnuseid. Teisel juhul paistab töö tegemine füüsilisest isikust ettevõtjana tegutsemisena, kuid on tegelikult teiselt küljelt vaadatuna majanduslikult sõltuv suhe.¹⁸⁵ Majanduslikult sõltuvate töötajate liigitamine iseseisvaks töötajaks on väärt.¹⁸⁶ Lahenduseks on vahetegur kasutuselevõtt, et ka „halli alasse“ kuuluvale ja seeläbi haavatavale isikute rühmale oleks võimalik tööõiguslike tagatiste laiendamine.¹⁸⁷

Majanduslikult sõltuva töötajaja tuvastamise peamised kriteeriumid on alluvussuhte puudumine ning majandusliku sõltuvuse esinemine, millele viitab töö isiklikult tegemine, töö stabiilsus, s.o pikemaajaline suhe tööd andva isikuga ja tööd andva isiku poolt töötajale põhisissetuleku tagamine.¹⁸⁸ Tunnused, mille alusel majanduslikult sõltuvat töötajaja füüsilisest isikust ettevõtjast eristada ja mille poolest esineb sarnasusi töötajaga, on lisaks töö tegemine üksnes piiratud arvu lepingupartnerite jaoks ning turuga vahetu kontakti puudumine, asjaomane töötajaja ei ole oma tegevuses täiesti vaba, vaid tema tööd koordineeritakse lepingupartneri poolt.¹⁸⁹

Eesti õiguses majanduslikult sõltuva töötajaja kontseptsiooni ei tunta. Vastava kategooria loomine töötajaja ja füüsilisest isikust ettevõtjaja kõrvale võib pakkuda lahenduse, kuidas koostööplatvormi ja selle vahendusel teenust pakkuva isiku vahelist õigussuhet määratleda ning suurendada puudutatud isikute õiguskindlust. Sellisel juhul tuleb määrata kindlad kriteeriumid, mille põhjal majanduslikult sõltuva töötajaja tuvastamine toimub ja mis aitavad vastava kategooria töötajajaid eristada füüsilisest isikust ettevõtjast ja töötajast. Eelnevast tulenevalt peaks kriteeriumideks olema eelkõige majandusliku sõltuvuse esinemine, mis tähendab, et

¹⁸⁴ Commission of the European Communities. Green Paper. Modernising Labour Law to Meet the Challenges of the 21st Century. COM(2006) 708 final. Brussels, 22.11.2006, p 11. Arvutivõrgus: [http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2004_2009/documents/com/com_com\(2006\)0708_/com_com\(2006\)0708_en.pdf](http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2004_2009/documents/com/com_com(2006)0708_/com_com(2006)0708_en.pdf) (15.04.19)

¹⁸⁵ R. Haljasmäe. Majanduslikult sõltuva töötajaja õiguslik kaitse, lk 277

¹⁸⁶ Commission of the European Communities. Green Paper. Modernising Labour Law to Meet the Challenges of the 21st Century. COM(2006) 708 final, p 11

¹⁸⁷ M. Risak, T. Dullinger. The Concept of „worker“ in EU Law. Status Quo and Potential for Change. Report 140, p 27

¹⁸⁸ A. Perulli. Study on Economically dependent work/parasubordinate (quasi-subordinate) work. Public Hearing. European Parliament. Brussels 19 June 2003, p 16. Arvutivõrgus: http://www.europarl.europa.eu/hearings/20030619/empl/study_en.pdf (16.04.19)

¹⁸⁹ M. Risak, T. Dullinger. The Concept of „worker“ in EU Law. Status Quo and Potential for Change. Report 140, p 8

platvormi vahendusel töötaja pakub teenust üksnes ühele platvormile ning selle platvormi vahendusel teenitav tasu on töötaja põhiliseks ja ainsaks sissetulekuallikaks. Samuti, platvormi vahendusel tehtav töö on pikemaajaline. Koostööplatvorm koordineerib mingil määral töötaja tööd, nt määrab tasu suuruse ja selle arvutamise alused, kuid samas säilib töötajale õigus korraldada ise oma töö- ja puhkeaega.

Koostööplatvormi ja selle vahendusel teenust pakkuva isiku vahel on sealjuures võlaõigusliku teenuse osutamise lepinguline suhe. Kui platvormi vahendusel tööd tegev isik liigitada majanduslikult iseseisvaks töötajaks, ei ole õigustatud nende isikute töötajaks või füüsilisest isikust ettevõtjaks liigitamine ning seda eelkõige põhjusel, et majanduslikult sõltuva töötajale tagatava sotsiaalse kaitse ulatus on erinev võrreldes töötaja ja füüsilisest isikust ettevõtja kaitsetasemega.¹⁹⁰

¹⁹⁰ J. Vallistu jt. Analüüs „Tuleviku töö – uued suunad ja lahendused“, lk 94

2.4 Koostööplatvormi vahendusel tööd tegevate isikute olulised sotsiaalsed tagatised

Esmalt tuleb kindlaks teha, millised on Eestis kehtiva õiguse alusel minimaalsed eeldused, mille täitmise puhul on tööd tegevale isikule tagatud sotsiaalne kaitse, seejärel on võimalik analüüsida, kas ja mil määral laienevad sotsiaalsed tagatised platvormi vahendusel tööd tegevale isikule. Sotsiaalsete tagatiste all on peetud silmas töötajaja ligipääsu sotsiaal- ja ravikindlustusele, õigust vanaduspensionile ning töölepingu seadusest tulenevaid garantiisid.

Euroopa Parlament on määranud vajadust tagada igale töötajale, sõltumata lepingu või töösuhte liigist ning sealhulgas ebatüüpilises töösuhtes olevale isikule, kohtulikult kaitstavate õiguste põhikogum. Sinna alla kuulub muuhulgas võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamine, töötervishoiu ja tööohutuse kaitse tagamine, töö- ja puhkeaja korralduse tagamine, õigus töö ja eraelu vahelise tasakaalule, kollektiivõiguste tagamine.¹⁹¹

Euroopa Komisjoni ettepanek uue direktiivi läbipaistvate ja prognoositavate töötingimuste kohta Euroopa Liidus vastuvõtmiseks käsitleb samuti sotsiaalkindlustussüsteeme puudutavat teavet. Nimelt, vastav teave peab vajaduse korral hõlmama haigushüvitisi, rasedus- ja sünnitushüvitisi, vanema-, isadus-, vanadus, invaliidus-, toitjakaotus-, töötus-, eelpensioni- ja perehüvitisi ning hõlmatust pensioniskeemidega.¹⁹²

Füüsilisest isikust töötajad, kes pakuvad platvormi vahendusel teenust oma põhitöö kõrvalt, saavad sotsiaalsed ja tööõiguslikud tagatised põhilisest töö tegemise suhtest.¹⁹³ Seetõttu keskendutakse käesolevas peatükis üksnes isikutele, kes pakuvad teenust põhitööna, st tegemist on nende ainsa sissetuleku viisiga.

2.4.1 Töölepingu seadusest tulenevad tagatised

Tööõiguslik kaitse hõlmab töötaja õigust võrdsele kohtlemisele, õigust miinimumtöötasule, õigust tasustatud puhkusele, õigust reguleeritud töötaja korraldusele, õigust kaitsele töölepingu ülesütlemise korral ning õigust ohutule töökeskkonnale ja tervislikele töötingimustele.

¹⁹¹ Euroopa Parlamendi 19. jaanuari 2017. aasta resolutsioon Euroopa sotsiaalõiguste samba kohta, p 4

¹⁹² Euroopa Komisjon. Ettepanek: Euroopa Parlamendi ja Nõukogu direktiiv läbipaistvate ja prognoositavate töötingimuste kohta Euroopa Liidus

¹⁹³ Sotsiaalministeerium. Töölepingu seaduse ja töötervishoiu ja tööohutuse seaduse muutmise seaduse eelnõu väljatöötamise kavatsus, lk 5

TLS §-ga 3 sätestatakse töötaja kaitse diskrimineerimise eest, tööandja kohustus järgida võrdse kohtlemise põhimõtet ning edendada võrdõiguslikkust. Tulenevalt TLS § 29 lõikest 6 kuulub tööõigusliku kaitse alla kuulub töötasu alammäära nõue. Eelnimetatud sätte kohaselt ei või töötajale maksta Vabariigi Valitsuse kehtestatud miinimummäärast madalamat töötasu. Töötaja õigus puhkusele tuleneb TLS § 28 lõikest 5, mille kohaselt on tööandja kohustatud töötajale andma ettenähtud puhkust ning maksma selle eest tasu. Puhkust ja selle erinevaid liike reguleerib töölepingu seaduse 4. jagu.

Töötaja õiguse reguleeritud tööaja korraldusele tagab TLS § 5 lõike 1 p 7, erisuse puhul § 6 lg 6, mille kohaselt peab tööandja teavitama töötajat tööajast ning summeeritud tööaja puhul tegema töötajale teatavaks töötamise ajakava. Üldisemalt reguleerib töö- ja puhkeaega töölepingu seaduse 3. jagu. Ülesütlemise regulatsioon on kehtestatud töölepingu seaduse 2. jaos ning ülesütlemiskaitse väljendub ühepoolsetes kohustuslikes normides, millest (töötaja kahjuks) kõrvalekaldumine ei ole lubatud.¹⁹⁴ Näiteks ei ole tööandjal lubatud töölepingut korraliselt üles öelda (TLS § 85 lg 5). Lisaks tagatakse töölepingulise töötaja suhtes töötervishoiu ja tööohutuse nõuete täitmine (TLS § 28 lg 1 p-d 6-7), mida täpsemalt reguleerib töötervishoiu ja tööohutuse seadus.

Töölepingu seadusest tulenevate sotsiaalsete tagatiste puhul on esmatähtis see, et need laienevad üksnes töötajale töölepingu seaduse mõttes. Töötajale on tagatud eriline tööõiguslik kaitse põhjusel, et ta on nii tööandja ja töötaja vahelise alluvussuhte kui ka tööandjast majanduslikult sõltumise seisukohalt nõrgem pool.¹⁹⁵ Seega laienevad sotsiaalsed tagatised platvormi vahendusel töötegijale täiel määral juhul, kui ta kvalifitseeritakse töötajaks töölepingu seaduse mõttes. Samuti juhul, kui nende suhtes kohaldatakse iseseisva otsustuspädevusega töötaja regulatsiooni, sellisel juhul rakendatakse aga erisusi eelkõige töö- ja puhkeaja osas.

Majanduslikult sõltuva töötegija institutsiooni kasutuselevõtmise ja selle platvormi vahendusel tööd tegevale isikule kohaldamise puhul on võimalik töötegijale teatud töölepingulisi tagatise laiendada. Õiguste ulatus tuleb aga eelnevalt kindlaks teha. Arvestades majanduslikult sõltuva töötegija vabadust oma tööaega ise korraldada, ei ole vajalik töötegijale selliste õiguste rakendamine nagu õigus puhkusele ja reguleeritud tööajakorraldusele. Platvormitöötajal on võimalik ise määrata, millal ja kui palju ta tööd teeb, samuti on tal võimalik puhata vabalt

¹⁹⁴ Seletuskiri töölepingu seaduse eelnõu juurde, lk 68

¹⁹⁵M. Erikson, Dr A. Rosin. Tuleviku töötegija õiguslik staatus. Töötaja või iseseisev teenusepakkuja? lk 12

valitud ajal, st tal on õigus igal ajal koostööplatvormi rakendusest välja logida. Samas võib kaaluda majanduslikult sõltuvale töötajale iganädalase tööaja piirmäära kehtestamist, mis aitab vältida ületöötamist.¹⁹⁶ Teisalt võib tööaja piirmäära kehtestamise panna koostööplatvormile, kellel on lihtsam vastavat kohustust täita, keelates piirmäära täitumisel töötajale teatud ajaks rakendusele ja seeläbi teenusepakkumisele ligipääsu.

Mõistlikult ei ole võimalik tagada ohutut ja tervislikku töökeskkonda, pannes kogu vastutuse platvormile. Platvorm ei määra kohta, kus töötaja oma teenust pakub või tööülesandeid täidab, samuti ei ole tal üldiselt võimalik kontrollida nt kasutatava sõiduauto tehnilist seisundit, mistõttu peaks oleks vajalik riski osaline ülekandmine platvormilt töötajale ning turvalise ja tervisele ohutu töökeskkonna tagamine töötaja peaks jääma töötaja vastutuseks.

Kaaluda tuleks majanduslikult sõltuvale töötajale laiendada õigust töötasule kehtivas alammääras, kuivõrd platvormi vahendusel tehtav töö on isiku ainsaks sissetulekuallikaks. Samuti sõltub tehtava töö hulk platvormi üldisest nõudlusest. Madala nõudluse korral ei pruugi platvormil olla võimalik töötajale piisaval määral tööd/tellimusi pakkuda, mis omakorda tähendab, et platvormitöötaja ei teeni piisavalt tasu.

Samuti tuleks majanduslikult sõltuvale töötajale ette näha õigus kaitsele lepingu põhjendamatu ülesütlemise korral. Kuivõrd majanduslikult sõltuv töötaja osutab pikaajaliselt teenust ühele kindlale platvormile, tänu kelle poolt makstud töötasule teenib isik elatise, peaks olema reguleeritud, et platvormil ei ole võimalik ilma mõjuva põhjuseta töötajat rakendusest „välja lülitada“ ja seeläbi temaga lepinguline suhe lõpetada. Põhjendamatu lepingu lõpetamise korral peaks majanduslikult sõltuvale töötajale olema ettenähtud vastav hüvitis.

Käsundus-, töövõtulepingu või muu võlaõigusliku teenuse osutamise lepingu alusel töötavale isikule tööõiguslik kaitse ei laiene. Samamoodi ei laiene kaitse teenusepakkujatele, kes tegutsevad füüsilisest isikust ettevõtjana või osaühingu vormis ning füüsilistele isikutele, kes on teenusepakkumise tarbeks loonud ettevõtluskonto.

¹⁹⁶ R. Haljasmäe. Töötajale ettenähtud tagatiste laiendamine majanduslikult sõltuvale töötajale. *Juridica* IV/2009, lk 220

2.4.2 Sotsiaalkindlustuskaitsealased tagatised

Sotsiaalkindlustuskaitse tekkimine on otseselt seotud tööd tegeva isiku sotsiaalmaksu laekumisega. SMS § 1 sätestab sotsiaalmaksu mõiste, mille kohaselt on tegemist pensionikindlustuseks ja riiklikuks ravikindlustuseks vajaliku tulu saamiseks maksumaksjale pandud rahalise kohustisega. Sotsiaalmaksu eesmärk on tagada tööd tegevale isikule sissetulek tema haigestumise või vananemise korral, samuti katta isiku ravikulud.¹⁹⁷ Töölepingu alusel töötava isiku puhul maksab sotsiaalmaksu tööandja, kes peab seda reeglina tegema vähemalt sotsiaalmaksu kuumäära miinimumilt. Tööturu haavatavamate gruppide puhul on ette nähtud erisused ning nende isikute puhul maksab tööandja sotsiaalmaksu üksnes väljamakstavalt töötasult.¹⁹⁸ Minimaalse maksukohustuse täitmisega tagatakse töötajale pensionistaaži kogunemine ja ravikindlustuskaitse olemasolu.¹⁹⁹ Sotsiaalmaksu määr on 33%, millest 20% kantakse üle riikliku pensionikindlustuse vahenditesse ning 13% riikliku ravikindlustuse vahenditesse (SMS § 10 lg 2).

Ravikindlustuskaitse tagab kindlustatud isikule ravivajaduse tekkimisele ligipääsu arstiabile, õendusabile ning soodushinnaga ravimitele. Lisaks saavad töötajad enda või lähedaste haigestumisel haigus- ja hooldushüvitist, sünnitus- või lapsendamispuhkuse korral ka sünnitus- või lapsendamishüvitist. Ravikindlustuskaitse saamine eeldab püsivat ja piisavalt tasustatud töötamist ning kindlustatu eest tuleb tasuda sotsiaalmaksu vähemalt SMS §-s 2¹ nimetatud miinimummääras.²⁰⁰

Vanaduspensionile õiguse saamiseks on tulenevalt riikliku pensionikindlustuse seaduse²⁰¹ (RPKS) § 7 lõikest 2 vajalik koguda vähemalt 15 aastat pensioniõiguslikku staaži. Sealjuures annab sotsiaalmaksu maksmine vähemalt miinimumpalga aastasummal ühe aasta pensioniõiguslikku staaži. Lisaks staažile sõltub makstava sotsiaalmaksu summast ka isiku tulevase pensioni suurus. See tähendab, mida väiksem on isiku pealt makstav sotsiaalmaksu osa, seda väiksem on tema pensioni suurus.²⁰²

¹⁹⁷ L. Lehis. Maksuõigus. Juura, Tallinn 2012, lk 317

¹⁹⁸ Sotsiaalministeerium. Töölepingu seaduse ja töötervishoiu ja tööohutuse seaduse muutmise seaduse eelnõu väljatöötamise kavatsus, lk 2

¹⁹⁹ L. Lehis. Maksuõigus, lk 326

²⁰⁰ K. Koppel jt. Ravikindlustus valitutele või ravikaitse kõigile – kuidas täita lüngad Eesti ravikindlustuses? Ravikindlustuskaitseta inimeste kindlustuskaitse katkendlikkuse või puudumise põhjused ja võimalused kaitse laiendamiseks. Poliitikauuringute Keskus Praxis, Tallinn 2018, lk 9, 21. Arvutivõrgus: <http://www.praxis.ee/wp-content/uploads/2017/09/Ravikindlustus.pdf> (28.03.19)

²⁰¹ Riikliku pensionikindlustuse seadus. RT I, 2001, 100, 648

²⁰² Sotsiaalministeerium. Töölepingu seaduse ja töötervishoiu ja tööohutuse seaduse muutmise seaduse eelnõu väljatöötamise kavatsus, lk 3

Töölepingulises suhtes oleva töötaja pealt tasub kõik tööjõumaksud tööandja ning temale on üldiselt sotsiaalkindlustuskaitse tagatud. Juhul, kui töötegija teeb aga tööd lühiajaliselt ja katkendlikult, on tema sissetulekud sellest tulenevalt väiksemad, töötasu laekumine ebastabiilne ning isik ei suuda täita sotsiaalkindlustuskaitse saamiseks vajalikke nõudeid. See tähendab, et isik ei ole piisaval määral või üldse kaetud ravikindlustuskaitsega, samuti, mida väiksem on isiku pealt makstav sotsiaalmaksu summa, seda väiksem on tema tulevane pension.²⁰³

Käsundus- ja töövõtulepingu puhul maksab tööd andev isik sotsiaalmaksu isikule väljamakstavalt töötasult (SMS § 2 lg 1 p 6). Kui väljamakstav töötasu pealt makstud sotsiaalmaks jääb alla kehtestatud sotsiaalmaksu kuumäära, tähendab see seda, et isiku ligipääs sotsiaalkindlustusele võib olla puudulik, kuivõrd ravikindlustuskaitse tekkimiseks on vajalik regulaarne (igakuine) sotsiaalmaksu maksmine vähemalt sotsiaalmaksu miinimummäära ulatuses (ravikindlustuse seaduse²⁰⁴ § 5 lg 2 p 5).

Eraisikust teenuseosutaja poolt ettevõtluskonto kasutamine toob samuti kaasa sotsiaalmaksu ja kohustusliku kogumispensioni makse tasumise. Samas tuleb silmas pidada, et ettevõtluskonto on ette nähtud üksnes juhtudeks, kui isik teenib juhuslikku (ettevõtlus)tulu. Juhul, kui teenuse osutamisega tegeletakse püsivalt tulu saamiseks, tuleb end registreerida füüsilisest isikust ettevõtjaks või asutada osäühing.²⁰⁵ Nii FIE kui OÜ puhul on võimalik isikul endale sotsiaalkindlustus tagada. FIE puhul tasutakse kasumilt tulu- ja sotsiaalmaks ning kohustusliku kogumispensioni makse. OÜ vormis ettevõtlusega tegeva isiku puhul on platvormi vahendusel teenuse osutamine vastava isiku aktiivne tegevus ning tema palgatulult tuleb maksta kõik tööjõumaksud (tulumaks, sotsiaalmaks, töötuskindlustusmaks, kohustusliku kogumispensioni makse). Siin tekib aga probleem eelkõige seetõttu, et osäühinguna tegutsev isik ei pruugi endale palgalt väljamakseid teha, mistõttu ei ole ta ka sotsiaalkindlustusega kaetud.²⁰⁶

Lisaks ravi- ja pensionikindlustusele kuulub sotsiaalkindlustuse hulka ka töötuskindlustus. Töötuskindlustuse seaduse²⁰⁷ (TKindLS) §-st 2 tulenevalt on tegemist sundkindlustuse liigiga, mille eesmärgiks on tööturuteenuste osutamine ja tööturutoetuste maksmine, samuti isiku töötuks jäämise korral tööotsingute ajaks kaotatud sissetuleku osaline kompenseerimine. Lisaks

²⁰³ Sotsiaalministeerium. Töölepingu seaduse ja tervishoiu ja tööohutuse seaduse muutmise seaduse eelnõu väljatöötamise kavatsus, lk 3

²⁰⁴ Ravikindlustuse seadus. RT I 2002, 62, 377

²⁰⁵ Maksu- ja Tolliamet. Sõidujagamisplatvormi kaudu sõitjateveeteenust osutavate autojuhtide tulu maksustamine

²⁰⁶ *Ibid*, lk 6

²⁰⁷ Töötuskindlustuse seadus. RT I, 2001, 59, 359

võimaldab töötuskindlustus koondamise korral töölepingu ülesütlemise hüvitamise ning tööandja maksejõuetuse korral töötajate nõuete kaitse. TKindlS § 6 lg 1 sätestab töötuskindlustuse hüvitise saamise eeldused, milleks on töötuna arvele võtmine ning töötuskindlustusstaaži kogumine vähemalt 12 kuud töötuna arvelevõtmisele eelnenud 36 kuu jooksul. Tulenevalt TKindlS §-st 9 sõltub töötuskindlustushüvitise suurus otseselt isikule makstud töötasust.

Lisaks töötajale on töötuskindlustusega kaetud ka käsundus-, töövõtu- või muu võlaõigusliku lepingu alusel teenust pakkuv isik. 12 kuu staažinõue ei ole liialt piirav, mistõttu on võimalik ka lühiajalist ja ebastabiilselt tööd tegeval isikul vastav staaž täis teenida. Samas, kuna hüvitise suurus sõltub töötasust, võib selle suurus olla traditsioonilise töötajaga võrreldes oluliselt madalam. Töötuskindlustusega ei ole kaetud füüsilisest isikust ettevõtjad ega ettevõtluskontot omavad eraisikud ning neile ei ole ette nähtud võimalust ka sellega vabatahtlikult liituda.²⁰⁸

Juhul, kui majanduslikult sõltuv töötegija pakub teenust käsundus- või töövõtulepingu alusel, rakenduvad tema suhtes sotsiaalkindlustuse osas samad õigused nagu võlaõiguslike teenuse osutamise lepingute puhul.

Eelnevast tulenevalt, väga keeruline on kehtiva õiguse alusel töötamise paindlikkuse pakkumine ilma, et see mõjutaks ebasoodsalt tööd tegeva isiku sotsiaalse või tööõiguse kaitstuse taset. Seega võib ebatüüpilist tööd tegev isik olla võrreldes traditsioonilise töölepingu alusel töötava isikuga märgatavalt halvemas positsioonis. Seda probleemi on ka seadusandja teadvustanud ning leidnud, et paindliku tööhõivevormi rakendamine vajab täiendavalt töötegija sotsiaalsete ja tööõiguslike garantiide parandamist.²⁰⁹

²⁰⁸ Sotsiaalministeerium. Töölepingu seaduse ja töötervishoiu ja tööohutuse seaduse muutmise seaduse eelnõu väljatöötamise kavatsus, lk 4

²⁰⁹ *Ibid*, lk 5

2.5 Koostööplatvormi vahendusel tehtava töö reguleerimise võimalused

Esmalt tuleb välja tuua, et platvormi haldaja kohustuste liiga range reguleerimine võib viia selleni, et platvormi ärimudel enam ei toimi ning platvormi haldav ettevõtte ei ole motiveeritud enam Eestis oma teenuseid pakkuma. Tuleb leida lahendus, kuidas võimaldada koostööplatvormi vahendusel teenust pakkuvale isikule piisaval määral sotsiaalne kaitse, sealjuures platvormide tegutsemist liigselt piiramata.²¹⁰

Esmalt, töö autor on seisukohal, et töölepingute kasutamine Eesti õiguse kontekstis ei ole otstarbekas, platvormi ja selle vahendusel töötegija vaheline suhe ei vasta töölepingulisele suhtele töölepingu seaduse mõttes. Erinevalt traditsioonilisest töötajast on platvormitöötajale tagatud oluliselt suurem paindlikkus ja vabadus oma töö tegemise aja, koha ja viisi suhtes. Juhul, kui isik ei soovi tööd teha, on tal võimalik koostööplatvormi rakendus sulgeda. Mingil määral on küll võimalik jaatada platvormi poolset kontrolli töötegija tegevuse üle, tuginedes eelkõige varasemalt väljatoodud vaidlusorganite praktikas tuvastatud tunnustele²¹¹, kuid autori hinnangul on platvormitöötaja tööaja ja korralduse planeerimise vabaduse määr suurem kui platvormipoolne kontroll.

Komisjoni ettepanek Euroopa Parlamendi ja Nõukogu direktiivi läbipaistvate ja prognoositavate töötingimuste kohta Euroopa Liidus üheks eesmärgiks on töötaja mõiste laiendamine ka ebatüüpilises tööhõivevormis töötegijatele. Seda juhul, kui töötegija vastab direktiivi art 2 lg 1 p-s a sätestatud töötaja mõistele²¹² ja kriteeriumidele. Selles osas jäetakse liikmesriikidele tõlgendamisruum, otsustamaks, millised töötegijad direktiivi kohaldamisalasse kuuluvad.²¹³ Autori hinnangul ei vasta koostööplatvormi vahendusel tegev isik töötaja määratlusele direktiivi tähenduses. Platvormitöötaja puhul on võimalik osaliselt jaatada objektiivsete tunnuste täitmist, st teatava aja jooksul teisele isikule teenuste osutamist ning selle eest teiselt isikult tasu saamist. Võimalik ei ole aga üheselt väita, et teenuste osutamine toimub teise isiku juhtimise all. Autori hinnangul peaks juhtimise ehk kontrolli kriteerium olema

²¹⁰Sotsiaalministeerium. Töölepingu seaduse ja töötervishoiu ja tööohutuse seaduse muutmise seaduse eelnõu väljatöötamise kavatsus, lk 6

²¹¹ Vaidlusorganite praktikat on käsitletud peatükis 1.3.4.

²¹² „Töötaja“ – füüsiline isik, kes osutab teatava aja jooksul teisele isikule selle isiku juhtimise all teenuseid, mille eest ta saab tasu.“ Euroopa Komisjon. Ettepanek: Euroopa Parlamendi ja Nõukogu direktiiv läbipaistvate ja prognoositavate töötingimuste kohta Euroopa Liidus

²¹³ Euroopa Komisjon. Ettepanek: Euroopa Parlamendi ja Nõukogu direktiiv läbipaistvate ja prognoositavate töötingimuste kohta Euroopa Liidus. Seletuskiri. Brüssel 21.12.2017, lk 3

täidetud üksnes juhul, kui platvormitöötajal ei ole võimalik määrata, kui palju ja mis ajal ta teenuseid osutab, vaid vastavad korraldused määrab koostööplatvorm.

Autor leiab, et kehtiva õiguse kohaselt on kõige parem lahendus platvormitöö tegemisel kasutada teenuse osutamise lepingut võlaõigusseaduse tähenduses, kuivõrd vastavate lepingute regulatsioon vastab kõige paremini koostööplatvormi vahendusel tehtava töö olemusele. Transpordivaldkonnas tegutsevate koostööplatvormide puhul saab rääkida eelkõige käsunduslepingulise regulatsiooni rakendamisest. Sõidujagamisplatvormi puhul säilib platvormitöötaja vabadus töötaja paindlikuks korraldamiseks, kuid mingil määral on platvormitöötajal kohustus täita koostööplatvormi kehtestatud reegleid. Isiku- ja äriteenuste valdkonnas tegutsevate koostööplatvormide puhul on võimalik kasutada nii töövõtu- kui käsunduslepinguid.

Hetkel on sõidujagamisplatvormide puhul enam levinud töö tegemine füüsilisest isikust ettevõtjana või osühingu asutamisega. Seda eelkõige põhjusel, et ühistranspordiseaduses on sõidujagamisteenuse osutajad võrdsustatud taksoveoteenust pakkuvate isikutega ning taksojuhid on traditsiooniliselt Eestis just füüsilisest isikust ettevõtjad või on nad asutanud osühingu. Füüsilisest isikust ettevõtjana tegutsemisel või läbi osühingu teenuse pakkimisel on aga sage nähtus, et sotsiaalkindlustuskaitse tekkimiseks vajalikud tingimused ei ole täidetud, kuna füüsilisest isikust ettevõtja ei tasu vajalikke avansilisi makseid²¹⁴ või osühingu kaudu tegutsev isik ei tee endale palgana väljamakseid.²¹⁵ See tähendab aga, et sotsiaalkindlustuskaitset ei ole isikule tekkinud. Samuti puudub füüsilisest isikust ettevõtjal ligipääs töötuskindlustusele.

Autor leiab, et eelnimetatud probleeme leevendaks osühingu asutamise või füüsilisest isikust ettevõtjaks registreerumise asemel platvormiga käsundus- või töövõtulepingu kasutamine. Käsundus- ja töövõtulepingu puhul maksab tööd andev isik (platvorm) sotsiaalmaksu isikule väljamakstava töötasu pealt. Samas tuleb siin tähele panna, et isiku pealt sotsiaalmaks oleks kindlustuskaitse tekkimiseks piisav. Vastasel juhul võib tekkida olukord, kus isikule kohalduv kindlustuskaitse (eelkõige ravikindlustuse osas) on katkendlik.

²¹⁴ FIE peab neli korda aastas maksma sotsiaalmaksu avansilisi makseid. Maksu- ja Tolliamet. FIE maksukohustused. Arvutivõrgus: <https://www.emta.ee/et/registreerimine-ettevotlus/fuusilisest-isikust-ettevotjale/fie-abc/iii-fie-maksukohustused> (19.04.19)

²¹⁵Sotsiaalministeerium. Töölepingu seaduse ja töötervishoiu ja tööohutuse seaduse muutmise seaduse eelnõu väljatöötamise kavatsus, lk 6

Võlaõiguslike teenuse osutamise lepingute sõlmimise soodustamiseks platvormitöö reguleerimisel tuleks kaaluda sotsiaalkindlustussüsteemi paindlikumaks muutmist eelkõige ravikindlustuse tekkimiseks vajalike tingimuste täitmise osas. Kehtiva ravikindlustuse seaduse (RaKS) kohaselt on ravikindlustuskaitse tekkimise eelduseks käsunduslepingu, töövõtulepingu või muu võlaõigusliku teenuse osutamise lepingu alusel töötava isiku puhul teise poole/poolte poolt sotsiaalmaksu maksmine SMS § 9 lg 1 p 2 alusel ühes kuus vähemalt sotsiaalmaksu miinimumkohustuse ulatuses (RaKS § 2 lg 1 p 5). Autor leiab, et eelnimetatud nõuet on võimalik muuta soodsamaks seeläbi, kui kindluskaitse tagamiseks piisab sotsiaalmaksu maksmisest isiku tegelikult teenitud tulult, mitte sotsiaalmaksu miinimummäära ulatuses. Sealjuures peaks säilima eeldus, et sotsiaalmaksu maksmine peab toimuma igakuiselt, s.o regulaarselt. Muudatuse rakendamisega on võimalik tagada, et isiku ravikindlustuskaitse tekkimine ei jää näiteks selle taha, et tema töötasu pealt makstud sotsiaalmaks on jäänud mõnel kuul alla sätestatud sotsiaalmaksu miinimummäära.

Juhul, kui füüsilise isiku põhitegevus on platvormi vahendusel teenuse pakkumine, millega teenitakse peamine sissetulek, saab öelda, et platvormi vahendusel teenuse pakkumine on samaväärne tegevus kui töötamine töölepingu alusel.²¹⁶ Samas on platvormi vahendusel teenuse pakkujal oluliselt piiratumad võimalused sotsiaalse kaitse osas. Kuna töölepingu kasutamine platvormi puhul ei ole otstarbekas ning autori hinnangul põhjendatud, eelkõige töötegija alluvussuhte puudumise tõttu, tuleks eelistada käsundus- või töövõtulepingute kasutamist. Autor mõõnab, et käsundus- ja töövõtulepingute kasutamise puhul ei laiene platvormitöötajale tööõiguslikud tagatised, kuid selliselt on töötegijale siiski tagatud sotsiaalkindlustusalane kaitse. Samuti, platvormitöötajad on oma tegevuses oluliselt iseseisvamad kui traditsioonilised töötajad, mistõttu ei ole õigustatud neile ühetaoliste tagatiste võimaldamine.

Alternatiivina, kui platvormi vahendusel teenuse osutamist jätkatakse seni valdavates vormides (OÜ ja FIE) tuleb analüüsida, kas ja mis tingimustel peaks sotsiaalkindlustussüsteemiga liitumise muutma tööd tegevale isikule kohustuslikuks, kaitsmaks töötegijat haiguse ja töötuse vastu ning vanaduse korral. Vajadust kohustusliku sotsiaalkindlustussüsteemi loomise osas on rõhutanud ka Sotsiaalministeerium.²¹⁷

²¹⁶ Sotsiaalministeerium. Töölepingu seaduse ja töötervishoiu ja tööohutuse seaduse muutmise seaduse eelnõu väljatöötamise kavatsus, lk 8

²¹⁷ *Ibid*

Kehtiva õiguse kohaselt on võimalik platvormi kaudu teenust osutaval isikul avada ettevõtluskonto, kuid seda üksnes juhul, kui teenitud tulu on juhuslik, st teenust ei osutata põhisissetuleku ehk aktiivse tulu teenimiseks. Ettevõtluskonto kasutamine toob kaasa ka sotsiaalmaksu ja kohustuslikku kogumispensioni makse tasumise, ehk see suurendab II samba pensionifondi sissemaksid ja sealtnaudu teenitud tulu võetakse arvesse ka sotsiaalmaksust sõltuvate hüvitiste maksmisel. Ettevõtluskonto eelised seisnevad vähendatud halduskoormuses, mis tähendab, et töötajal puudub kohustus pidada raamatupidamisarvestust ja esitada maksudeklaratsioone.²¹⁸ Autor leiab, et seadusandja võiks kaaluda ettevõtluskonto laiendamist suuremale hulgale inimestest, sh neile eraisikutele, kes pakuvad platvormi vahendusel teenust põhitegevusena. Vähendatud maksukoormuse tõttu on tegemist väga „töötajaja-sõbraliku“ lahendusega, mis garanteerib muuhulgas ligipääsu sotsiaalsele kaitsele. Ettevõtluskonto laiendamisel isikutele, kellele on platvormitöö põhiline tulu teenimise allikas, tuleb sellisel juhul võimaldada lisaks liitumist töötuskindlustussüsteemiga.

Juhtudel, kus koostööplatvormi ja selle vahendusel teenust pakkuva isiku vaheline suhe on pikaajaline, teenusepakumine toimub põhisissetuleku saamiseks ja võimalik on tunnistada pooltevahelise suhte sõltuvuslikkuse esinemist, võib jääda iseseisvate lepingupartnerite regulatsioon liialt kitsaks ning võlaõigusliku teenuse osutamise lepingu sõlmimine ega „iseendja töödandjana tegutsemine“ ei ole õigustatud. Sellisel puhul pakub autor välja majanduslikult sõltuva töötajaja institutsiooni juurutamise Eesti õigussüsteemi.

Koostööplatvormi vahendusel teenust pakkuva isik kvalifitseerub majanduslikult sõltuvaks töötajajaks, kui ta osutab teenust võlaõigusliku teenuse osutamise lepingu raames pikaajaliselt ühele platvormile, selle platvormi vahendusel teenitud tasu on töötajaja põhiliseks ja ainsaks sissetulekuallikaks ning koostööplatvorm koordineerib mingil määral platvormitöötaja tööd. Sealjuures peab olema platvormitöötajale säilinud vabadus korraldada oma töö tegemise, aega, kohta ja viisi ise.

Majanduslikult sõltuvale töötajajale oleks võimalik laiendada ka teatud tööõiguslike garantiisid, eelkõige kaitse lepingu põhjendamatu ülesütlemise korral ja õigust töötasule miinimummääras. Läbi võlaõigusliku teenuse osutamise lepingu on võimalik tagada majanduslikult sõltuva töötajaja kaetus sotsiaalkindlustusalaste garantiidega.

²¹⁸ Maksu- ja Tolliamet. Sõidujagamisplatvormi kaudu sõitjateveeteenust osutavate autojuhtide tulu maksustamine

Kokkuvõte

Käesoleva magistr töö eesmärgiks oli välja selgitada, kuidas peaks olema reguleeritud töötegija ja koostööplatvormi vaheline suhe. Sealjuures, milline on koostööplatvormi vahendusel tööd tegeva isiku õiguslik seisund, kas tegemist on töötajaga, iseseisva lepingupartneriga, ettevõtjaga või on vajalik uue, n-ö vahekatte kasutuselevõtt. Töö tegemise aluseks oleva õigussuhte iseloom on olulise tähtsusega, kuna sellest sõltub, millises ulatuses laienevad töötegijale tööõiguslik ja sotsiaalkindlustuslik kaitse.

Traditsioonilise töösuhte kõrvale on tekkinud mitmeid uusi, paindlikke ja ebatüüpilisi töötamise vorme, mille arengut on ajendanud nii digitaalse võimekuse areng kui demograafilised muutused. Ebatüüpiliste töövormidena saab muuhulgas ära tuua töötaja ja töö jagamise, ajutise juhtimise, juhutöö, mille alaliigiks lühiajaline töö ja töö väljakutsel, IKT-põhine töö, töö koostööplatvormivahendusel, mille alaliikideks rahvahange ja töö nõudmisel mobiilirakenduse/interneti kaudu. Uued tekkinud töövormid pakuvad töötajale suuremat paindlikkust, seda just töö tegemise aja, koha ja mahu suhtes. Teisalt tõstatavad ebatüüpilised töövormid mitmeid küsimusi, eelkõige, millised on ebatüüpilises tööhõivevormis töötava isiku suhtes kohaldatavad õigused ja neile laienevad sotsiaalsed tagatised.

Euroopa Komisjoni ettepanek direktiivi vastuvõtmiseks läbipaistvate ja prognoositavate töötingimuste kohta Euroopa Liidus eesmärgiks on õigusliku raamistiku ja miinimumõiguste loomine, mis oleksid lisaks traditsioonilisele tööle kohaldatavad lisaks ebatraditsioonilise töövormi alusel tööd tegevatele isikutele. Kavandatav direktiiv määratleb esmakordselt liiduülese „töötaja“ mõiste, kes, tulenevalt art 2 lg 1 p-st a on füüsiline isik, kes osutab teatava aja jooksul teisele isikule tema juhtimise all teenuseid, mille eest ta saab tasu. Töötaja direktiivis määratlemise eesmärgiks on tagada ühtsus ja kitsendada liikmesriikide poolt kohaldamisalast välja jääda võivate isikute ringi. Liiduülese „töötaja“ mõiste kehtestamisega tekib Eestis vajadus töölepingu seaduses sätestatud „töölepingu“ mõiste muutmiseks, kuivõrd kehtiv TLS „teenuse osutamist“ ei sätesta. Teenuse osutamine on reguleeritud üksnes võlaõigusseadusega.

Koostööplatvormi vahendusel tehtava töö puhul on võimalik tuvastada kolme liiki osalisi – teenuseosutajad, pakutavate teenuste tarbijad ning koostööplatvormid ehk vahendajad. Sealjuures on koostööplatvormi näol tegemist infotehnoloogilise lahendusega, mis võimaldab kas interneti või mobiilirakenduse vahendusel viia omavahel kokku sarnaseid huvisid omavad isikud, sealjuures tööd pakkuvad isikud ja tööd teha soovivad isikud.

Magistritöö raames tõstataks käesoleva töö autor mitmeid koostööplatvormi vahendusel töövormi raames teenust pakkuvate isikutega seotud probleeme ning kitsaskohtasid, mis eelkõige tulenevad poolte vahelise õigussuhte kvalifitseerimise keerukusest. Koostööplatvormid on seisukohal, et platvormi ja selle vahendusel teenust osutava isiku vahel puudub lepinguline suhe, mis väljendub eelkõige platvormide poolt ühepoolset väljatöötatud tüüptingimustest. Teisalt on erinevate riikide vaidlusorganid leidnud, et koostööplatvormi ja selle vahendusel töötaja vaheline suhe kvalifitseerib töölepinguliseks suhteks. Eestis koostööplatvormi ja selle vahendusel teenust pakkuva isiku vahelise töösuhte olemasolu ei tunnista. Seadusandja on seisukohal, et töö nõudmisel mobiilirakenduse või interneti kaudu tööõiguslik reguleerimine ei ole otstarbekas, tuues kaasa teenuse hinnatõusu ja paindlikkuse vähenemise. Isikud pakuvad teenust peamiselt iseseisvalt majandus- ja kutsetegevuses või võlaõigusliku teenuse osutamise lepingu alusel.

Lühiajalist tööd kui ebatüüpilist tööhõivevormi iseloomustab töötaja palkamine konkreetse ülesande täitmiseks, projektipõhise töö jaoks või hooajalise töö korral. Sellisele töövormile on reeglina omane tähtajalisus, mis kujutab endast konkreetse ülesande täitmisele kuluvat aega või ettenähtud töötegemise perioodi. Tähtajalise lepingu alusel töötamise regulatsioon peab leidma tasakaalu tööandjate vajaduse seda liiki tööjõu kasutamise ning tähtajalises töösuhtes olevate töötajate sotsiaalse haavatavuse vähendamise vajaduse vahel. Ette on heidetud, et tähtajalise töölepingu regulatsioon on Eestis liiga jäik ega võimalda piisavat paindlikkust. Sellest ajendatuna on seadusandja teinud ettepaneku tähtajalise regulatsiooni nõuete soodsamaks muutmiseks. Muudatused puudutavad eelkõige tähtajalise lepingu sõlmimiseks vajaliku mõjuva põhjuse olemasolu kaotamist, lepingute järjestikku sõlmimise piirangu kaotamist ning lepingu maksimaalse kogukestuse lühendamist. Autori hinnangul soodustavad muudatused tähtajaliste lepingute sõlmimist ja pakuvad nii töötajale kui tööandjale suuremat paindlikkust.

Osalise tööajaga töö puhul on töötaja töötundide arv väiksem võrreldes töötajaga, kes teeb tööd täistööajaga. Osalise tööajaga alaliigiks on töö väljakutsel, mis tähendab, et tööandja saab töötaja tööle kutsuda endale sobival ajal ja varieeruva koormusega. Nõudetöö raames eristatakse kahte tüüpi töölepinguid, milleks on miinimum- ja maksimumtunni lepingud ja nulltunnilepingud. Kehtiv töölepingu seadus ei võimalda nõudetöö iseloomuga töölepingut sõlmida. Seadusandja on teinud ettepaneku miinimum-maksimumtundidega töölepingu õiguslikuks reguleerimiseks. Autor leiab, et muudatusettepanek vastab kaasaegse tööturu vajadustele. Juhul, kui miinimum-maksimumtunni lepingute regulatsiooni aga töölepingu seadusesse sisse ei viia, tuleb kavandatava direktiivi rakendamise puhul vastav vajadus üle

vaadata, kuivõrd näeb uus direktiiv ette kohaldamisalasse kuuluvate isikutena ka nõudetöö tegijad, kui isikud vastavad direktiivis sätestatud töötaja objektiivsetele kriteeriumidele.

Platvormi vahendusel tööd tegeva isiku õiguslik seisund võib olla nii töötaja, iseseisev lepingupartner kui ka füüsilisest isikust ettevõtja või OÜ kaudu tegutsev isik. Platvormitöö lepingulise reguleerimise võimalustena analüüsis autor nii käsundus- ja töövõtulepingute kasutamise, töölepingu kasutamise kui uue institutsiooni – majanduslikult sõltuva töötegija loomise võimalust.

Autor leiab, et töölepingute kasutamine Eesti õiguse kontekstis ei ole otstarbekas ning platvormi ja selle vahendusel töötegija vaheline suhe ei vasta töölepingulisele suhtele töölepingu seaduse mõttes. Kehtiva õiguse kohaselt on kõige parem lahendus platvormitöö tegemisel kasutada võlaõiguslikku teenuse osutamise lepingut. Selliselt on tööd tegevale isikule tagatud sotsiaalkindlustuskaitse. Käsundus- ja töövõtulepingu puhul maksab tööd andev isik (platvorm) sotsiaalmaksu isikule väljamakstava töötasu pealt. Samas võib tekkida olukord, kus sotsiaalmaksete kogusumma ei ole kaitse tekkimiseks piisav. Selles osas tuleks kaaluda sotsiaalkindlustussüsteemi paindlikumaks muutmist, eelkõige ravikindlustuskaitse tekkimiseks vajalike tingimuste osas. See tähendab, et kindlustuskaitse tagamiseks piisab sotsiaalmaksu tasumisest platvormitöötaja tegelikult teenitud tulu pealt, mitte sotsiaalmaksu miinimummäära ulatuses. Sealjuures peaks säilima nõue sotsiaalmaksu igakuise laekumise osas.

Autor mõonab, et sellisel juhul ei laiene platvormitöötajale tööõiguslikud tagatised, samas on siiski võimalik tagada isikule sotsiaalkindlustusalane kaitse. Platvormitöötajad on oma tegevuses olulisel määral iseseisvamad kui töölepingu alusel töötavad isikud, mistõttu ei ole autori hinnangul põhjendatud kõnealuste isikute suhtes töölepingu kasutamine ja seega ka tööõiguslike tagatiste laiendamine.

Alternatiivina, jätkates platvormi vahendusel teenuse osutamist füüsilisest isikust ettevõtjana või läbi osaühingu, tuleb analüüsida, kas ja mis tingimustel peaks sotsiaalkindlustussüsteemiga muutma tööd tegevale isikule kohustuslikuks, kaitsmaks töötegijat haiguse ja töötuse vastu ning vanaduse korral. See aitab lahendada probleeme, kus isikud ei soovi endale töötasu välja maksta, mistõttu puudub neil ka sotsiaalkindlustuskaitse. Lisaks teeb autor ettepaneku kaalumiseks ettevõtjuskonto laiendamist suuremale hulgale inimestest, sh neile eraisikutele, kes pakuvad platvormi vahendusel teenust põhitegevusena, s.o põhisissetuleku teenimiseks.

Võimalik on tuvastada olukordi, kus teenuse osutamine võlaõigusliku lepingu raames või füüsilisest isikust ettevõtjana tegutsemise kaudu ei ole õigustatud, seda eelkõige juhtudel, kus koostööplatvormi ja selle vahendusel töötajate vahelises suhtes on võimalik tunnistada sõltuvuslikkuse esinemist. Sellisel puhul pakub autor välja majanduslikult sõltuva töötajate institutsiooni juurutamise Eesti õigussüsteemi. Tegemist oleks täiesti uue õigusliku kategooriaga, mis katab töötajad, kes jäävad töötaja ja füüsilisest isikust ettevõtja vahelisse alasse.

Koostööplatvormi vahendusel teenust pakkuvat isikut on võimalik kvalifitseerida majanduslikult sõltuvaks töötajaks juhul, kui ta osutab teenust pikaajaliselt ühele platvormile, vastava platvormi vahendusel teenitud tasu on töötajate põhiliseks sissetulekuallikaks ning platvorm koordineerib mõningal määral töötajate tööd. Platvormitöötaja osutab teenust võlaõigusliku teenuse osutamise lepingu raames ning sealjuures on tal vabadus ja paindlikkus korraldada oma töö tegemise, aega, kohta ja viisi.

Majanduslikult sõltuvale töötajale oleks võimalik laiendada ka teatud tööõiguslike tagatise, eelkõige garantiisid, mis puudutava isiku kaitsmist lepingu põhjendamatu ülesütlemise korral ja isiku õigust töötasule miinimummääras. Võlaõiguslik teenuse osutamise leping tagab kaetuse sotsiaalkindlustusalaste garantiidega, kuivõrd tööd andev isik (platvorm) teostab tema töötasu pealt vajalikud väljamaksed.

Changed forms of employment and their legal regulation

Abstract

According to the general understanding, traditional employment relationships are characterized by continuous and permanent work, full-time employment and a strict subordination relationship between the employer and employee. Traditionally, national social security systems are based on the previously mentioned concept of employment relationship. In traditional employment relationship, the rights of the employee are protected on a legislative level and they are sufficiently covered by social security.

The essence of work is constantly changing and as a result, many new, flexible forms of employment have emerged. As these types of employment are different from the traditional employment relationship, they are being referred to as non-standard or atypical forms of employment. Non-standard employment has become a contemporary feature of labour markets globally. The development of atypical forms of work has been mainly driven by the rapid development of technological opportunities and demographic changes.

New forms of employment offer the opportunity to involve more people in the labour market, especially people who do not wish or are not able to work full time. Main positive aspects of non-standard employment include flexibility in working hours and place of work as well as the ability to work at a lower workload. This provides the possibility to include more people in the labour market.

Flexible forms of work are generally characterized by greater autonomy of the worker, unconventional working hours and places of work, as well as the work being rather irregular than continuous. Different forms of non-standard employment include employee sharing, job sharing, interim management, casual work (intermittent and on-call work), ICT-based mobile work, voucher based work, portfolio work, crowd employment (crowdwork and work on-demand via apps/internet) and collaborative employment.

Atypical forms of work raise an important question regarding the rights and responsibilities of the employee and employer. While it has traditionally been the employer's responsibility to provide a safe and healthy working environment, with atypical forms of work, this understanding is beginning to change. When the employee is not working directly at the employer's premises, it is very difficult and often impossible for the employer to ensure

appropriate working conditions. This may result in transferring of employers risk to the employee.

What is more, flexible forms of employment call into question the scope of the rights and social guarantees applicable to the employee in an atypical employment relationship. Insecurity regards to the applicability of rights and social guarantees is mainly brought by the fact that non-standard forms of work are not as regular and stable as traditional employment relationships.

In February 2019, the European Commission, the European Parliament and the Council reached a provisional agreement on the Commission's proposal for a new directive on transparent and predictable working conditions. The main purpose of the initiative is to create more transparent and predictable working conditions, in particular for workers in non-standard forms of employment. The proposed directive could be applied to domestic workers, on-demand workers, platform workers, intermittent workers, voucher based workers etc as long as they fulfil the criteria set out in the directive which establishes the status of the worker.

The purpose of this master's thesis was to analyse how the relationship between the employee and the collaborative platform should be regulated. As well as, how is the legal status of the person working through a collaborative platform defined. The legal status of the person in an employment relationship is essential since it defines which labour and social security guarantees apply to the employee. Regards to the Commission's proposal for a new directive, the author analyses whether the implementation of the directive necessitate a change in Estonian legislation.

The author of this paper provides a compendious overview of traditional employment relationship and non-standard forms of employment. Regards to the proposed directive, article 2 gives the definition of the worker and sets criteria for establishing worker status. It is the first time when the definition for the status of the worker is provided on EU level. According to the directive, worker means a natural person who for a certain period of time performs services for and under the direction of another person in return for remunerations.

According to Estonian Employments Contract Act the status of the worker is defined through the definition of employment contract. An employment contract can be identified when a natural person (employee) does work for another person (employer) in subordination to the management and control of the employer. The employer pays to the employee remuneration for such work.

By comparing the definitions laid out in the directive and the Employments Contract Act, the author concludes that the implementation of the directive would require to amend the definition of employment contract set out in the Act. Mainly because the “activity” of the employee is described differently. Estonian employment legislation does not recognize “performing services” and the provision of services is regulated under Estonian Law of Obligations Act.

The author of this paper analyses the regulation of intermittent and part time work. Intermittent work is defined by working on a regular or irregular basis to conduct a specific task and it is often related to an individual project or seasonal work. The regulation of employment contracts for specified term in Estonia is found to be too strict and it does not provide enough flexibility for both the employer and employee. The legislator has made various proposal on how to bring more flexibility in such employment. The author finds that these proposals are necessary and should be implemented in order to promote the use of such contracts and to bring more flexibility to employment.

Part time work is a form of employment where the normal hours of work are less than those of comparable full-time workers, in Estonia that is less than 40 hours a week. In some cases, working time arrangements may involve a very small number of hours of work (minimum maximum hour contracts) or the minimum number of working hours is absent (zero hour contracts), without the employer being obliged to provide the employer with a certain number of hours of work. Previously described form of employment is considered as on-call work.

On-call work is not regulated under Estonian legislation and it is not possible to conclude such contracts between the employer and the employee. However, the need to allow such contracts is recognized. Legislator has proposed to regulate minimum-maximum hour employment contracts. The author finds that this is a necessary change and again, will bring more flexibility to the employment relationship. However, when the provisions regarding minimum-maximum hour contracts is not introduced, it is not possible to properly implement the proposed directive which creates an obligation to also regulated on-call work.

The author focuses more closely on work through collaborative platforms. Firstly, it is important to understand the concept of the collaborative platform. Collaborative platforms are part of a sharing economy which means an economic model that is based on people sharing (often underused) possessions and services, either free or for remuneration, and the providing or sharing of such goods is facilitated by an online platform. Digital platforms play an intermediary role in connecting the supplier and the user of services or goods.

In the case of work on demand via apps/internet, the purpose of the collaborative platform is being an intermediary who brings together the person providing services and the person wishing to require such services through the digital environment. The main challenge that has come along with providing services through a collaborative platform is the status of the platform worker and whether such workers should be entitled to the same social guarantees as traditional employees. The involvement of the platform in contractual arrangements and whether the platform can be sometimes viewed as an employer rather than an intermediary is an issue yet to be solved. The clarification of the employment status of platform workers is relevant as it influences the workers' employment rights, including their social protection rights.

It is possible to say that the platform worker has the status of a traditional employee. This is supported by different court rulings on employment status. However, in most cases platform workers are considered self-employed. This is also supported by platforms who deem themselves merely intermediaries in such relationships.

In Estonia, there is no uniform approach regards to the qualification of the status of the person providing services via platform. A person may offer their services independently by registering themselves as sole proprietors or by establishing a private limited company. It is also possible to provide services as a natural person by opening a specific business account. Furthermore, the platform and the platform worker can be viewed as independent contractual partners which is governed by the Law of Obligations Act.

The social security protection of the employee is in direct correspondence with the receipt of social tax payment of the employee. According to Social Tax Act, social tax is a financial obligation which is imposed on taxpayers to obtain revenue required for pension insurance and state health insurance, as well as unemployment insurance. The person is covered by insurance only when a specific amount of social tax has been paid.

In the author's opinion, the best solution for regulating platform work under current law in Estonia is by promoting the use of contracts for the provision of services which is regulated by the Law of Obligations Act. In this way, the platform worker is mostly entitled to social security benefits. Author finds that the platform worker should not be viewed as an employee under the Employments Contract Act. Author is aware of this meaning that the platform worker will not be granted the same worker's rights as a traditional employee. However, the platform workers have a possibility to manage their own working hours and generally platforms do not assert much control over the worker, unlike the employers do in traditional employment.

Alternatively, by continuing to provide services through a collaborative platform as self-employed (as a sole proprietor or through a private limited company), it is necessary to analyze the possibility to make the joining of the social security system compulsory for the persons concerned. In this way there would be no risk of such persons not being guaranteed access to social security.

Another solution would be introducing a new category – economically dependent worker. Economically dependent work covers situations which fall between two established concepts of subordinate employment and independent self-employment. Such workers are not in a contractual employment relationship and thus they are usually not covered by labour law. Although they are categorized as self-employed, they are economically dependent on one principal client or employer for their source of income and thus they do not perform fully on the market. Economically dependent workers should be entitled to some of the employee's rights laid out by Employments Contract Act such as the right to minimum pay and right to protection regards to the dismissal of the contract. They should also have a full access to social security benefits.

Kasutatud materjalide loetelu

Kasutatud kirjandus

1. 188 SE II. Seletuskiri ühistranspordiseaduse, liiklusseaduse ja riigilõivuseaduse muutmise seaduse eelnõu teise lugemise juurde. Arvutivõrgus: <https://www.riigikogu.ee/tegevus/eelnoud/eelnou/17074c56-bf09-477f-befb-a6e4ea86461f/%C3%9Chistranspordiseaduse%20muutmise%20seadus> (11.04.19)
2. A. Perulli. Study on Economically dependent work/parasubordinate (quasi-subordinate) work. Public Hearing. European Parliament. Brussels 19 June 2003. Arvutivõrgus: http://www.europarl.europa.eu/hearings/20030619/empl/study_en.pdf (16.04.19)
3. Bolt üldtingimused juhtidele. Arvutivõrgus: <https://bolt.eu/et/tingimused/terms-for-drivers/> (16.03.19)
4. Commission of the European Communities. Green Paper. Modernising Labour Law to Meet the Challenges of the 21st Century. COM(2006) 708 final. Brussels, 22.11.2006, p 11. Arvutivõrgus: [http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2004_2009/documents/com/com_com\(2006\)0708_/com_com\(2006\)0708_en.pdf](http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2004_2009/documents/com/com_com(2006)0708_/com_com(2006)0708_en.pdf) (15.04.19)
5. Directorate General for Internal Policies. Policy Department A: Economic and Scientific Policy. The Social Protection of Workers in the Platform Economy: Study. European Union, November 2017. Arvutivõrgus: [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/614184/IPOL_STU\(2017\)614184_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/614184/IPOL_STU(2017)614184_EN.pdf) (15.03.19)
6. Eurofound. New forms of employment. Publications Office of the European Union. Luxembourg 2015. Arvutivõrgus: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1461en.pdf (04.03.19)
7. Eurofound. New forms of employment – 2018 update. Publications Office of the European Union. Luxembourg 2018. Arvutivõrgus: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef18050en.pdf (04.03.19)
8. Euroopa Komisjon. Ettepanek: Euroopa Parlamendi ja Nõukogu direktiiv läbipaistvate ja prognoositavate töötingimuste kohta Euroopa Liidus 2017/0355 (COD), Brüssel

- 21.12.2017. Arvutivõrgus: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ET/ALL/?uri=CELEX:52017PC0797> (10.03.19)
9. Euroopa Komisjon. Ettepanek: Euroopa Parlamendi ja Nõukogu direktiiv läbipaistvate ja prognoositavate töötingimuste kohta Euroopa Liidus. Seletuskiri. Brüssel 21.12.2017. Arvutivõrgus: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ET/ALL/?uri=CELEX:52017PC0797> (10.03.19)
10. Euroopa Komisjon. Komisjoni teatis Euroopa Parlamendile, Nõukogule, Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomiteele ning Regioonide Komiteele. Euroopa jagamismajanduse tegevuskava. Brüssel, 2. juuni 2016. Arvutivõrgus: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ET/TXT/PDF/?uri=CELEX:52016DC0356&from=et> (10.03.19)
11. Euroopa Komisjon. Komisjoni teatis Euroopa Parlamendile, Nõukogule, Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomiteele ning Regioonide Komiteele. Veebiplatvormid ja digitaalne ühtne turg – Euroopa võimalused ja probleemid. Brüssel 25.06.2016. Arvutivõrgus: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ET/TXT/PDF/?uri=CELEX:52016DC0288&from=EN> (12.03.19)
12. Euroopa Parlamendi 19. jaanuari 2017. aasta resolutsioon Euroopa sotsiaalõiguste samba kohta. Arvutivõrgus: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P8-TA-2017-0010+0+DOC+XML+V0//ET> (15.03.19).
13. European Commission. European Pillar of Social Rights. Towards Transparent Predictable Working Conditions. 6 February 2019. Arvutivõrgus: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=157&furtherNews=yes&newsId=9297#navItem-relatedDocuments> (12.03.19)
14. European Commission. Transparent and predictable working conditions: Commission welcomes provisional agreement. Arvutivõrgus: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=157&furtherNews=yes&newsId=9297> (01.03.19)
15. European Committee of the Regions. Opinion of the European Committee of the Regions – The Local and Regional Dimensions of the Sharing Economy. 2016/C 051/06. 10.02.2016. Arvutivõrgus: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52015IR2698> (11.03.19)
16. EY. The Rise of the Sharing Economy. The Indian Landscape. October 2015. Arvutivõrgus: <https://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/ey-the-rise-of-the-sharing-economy/%24FILE/ey-the-rise-of-the-sharing-economy.pdf> (11.03.19)

17. G. Davidov. The Status of Uber Drivers: A Purposive Approach. Spanish Labour Law and Employment Relations Journal 2017. Arvutivõrgus: <http://www.labourlawresearch.net/sites/default/files/papers/The%20status%20of%20Uber%20drivers%20A%20purposive%20approach%20copy.pdf> (19.04.19)
18. GoWorkaBit. Mis on tööamps ja muud küsimused. Arvutivõrgus: <https://goworkabit.com/mis-on-tooamps-ja-muud-kusimused> (15.03.19)
19. GoWorkaBit. Tööinspeksioon: milliseid lepinguid kasutada tööampsude tegemisel. Arvutivõrgus: <https://blog.goworkabit.com/et/tooinspeksioon-milliseid-lepinguid-kasutada-tooampsude-tegemisel/> (19.04.19)
20. G. Tavits. Individuaalse tööõiguse põhimõisted. Juridica IX/2003
21. H. Loodmaa. Rahvahanke töövormi olemus ning töötegija õiguste kaitse. Magistritöö. Tartu Ülikool, sotsiaalteaduste valdkond, õigusteaduskond, eraõiguse osakond. Tartu 2018.
22. International Labour Organization. Declaration on Social Justice for a Fair Globalization. Geneva, 10. juuni 2008. Arvutivõrgus: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/genericdocument/wcms_371208.pdf (09.03.19).
23. International Labour Organization. Non-standard Employment Around the World. Understanding challenges, shaping prospects. International Labour Office, Geneva: 2016, lk 3. Arvutivõrgus: https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_534326/lang--en/index.htm (01.03.19)
24. International Labour Organisation. What is part-time work? June 2004, p 2. Arvutivõrgus: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_170717.pdf (23.03.19)
25. J. Vallistu jt. Analüüs „Tuleviku töö – uued suunad ja lahendused“ lõpparuanne. Technopolis Group, Tartu Ülikooli sotsiaalteaduslike uuringute keskus RAKE, mai 2017.
26. K. Eljas-Taal jt. Jagamismajanduse põhimõtete rakendamine Eesti majandus- ja õigusruumis. Lõpparuanne. Technopolis Group ja Ernst & Young Baltic AS. 14. november 2016. Arvutivõrgus: <https://www.mkm.ee/sites/default/files/lopparuanne.pdf> (10.03.19)
27. K. Koppel jt. Ravikindlustus valitutele või ravikaitse kõigile – kuidas täita lüngad Eesti ravikindlustuses? Ravikindlustuskaitseta inimeste kindlustuskaitse katkendlikkuse või

- puudumise põhjused ja võimalused kaitse laiendamiseks. Poliitikauuringute Keskus Praxis, Tallinn 2018. Arvutivõrgus: <http://www.praxis.ee/wp-content/uploads/2017/09/Ravikindlustus.pdf> (28.03.19)
28. L. Kaldmäe (toim). Eesti tööelu-uuring 2015. Sotsiaalministeeriumi toimetised 1/2017. Arvutivõrgus: https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Ministeerium_kontaktid/Uuringu_ja_analuusid/eesti_toelu_uuring_2015.pdf (20.03.19)
29. L. Lehis. Maksuõigus. Juura, Tallinn 2012
30. Maksu- ja Tolliamet. Sõidujagamisplatvormi kaudu sõitjateveoteenust osutavate autojuhtide tulu maksustamine. Arvutivõrgus: <https://www.emta.ee/et/tulu-deklareerimine/ettevotlustulu/kasulik-teave/uber-voi-taxify-autojuhtide-tulu-maksustamisest> (16.03.19)
31. M. Aleksynska, A. Muller. Inwork and Governance. Policy Brief No. 6. International Labour Office: Geneva March 2015. Arvutivõrgus: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_357403.pdf (19.03.19)
32. M. Erikson, Dr A. Rosin. Tuleviku töötajate õiguslik staatus. Töötaja või iseseisev teenusepakkuja? Arenguseire Keskus, Tallinn 2018. Arvutivõrgus: <https://www.riigikogu.ee/wpcms/wp-content/uploads/2018/08/T%C3%B6%C3%B6tegija-%C3%B5iguslik-staatus.pdf> (11.03.19)
33. M. Miidla-Vanatalu. Töö- ja puhkeaeg. Tööinspeksioon, 2014. Arvutivõrgus: https://ti.ee/fileadmin/user_upload/Too_ja_puhkeaeg_EST.pdf (24.03.19)
34. M. Risak, T. Dullinger. The Concept of „worker“ in EU Law. Status Quo and Potential for Change. Report 140. European Trade Union Institute. Brussels 2018, p 8. Arvutivõrgus: <https://www.etui.org/Publications2/Reports/The-concept-of-worker-in-EU-law-status-quo-and-potential-for-change> (10.04.19)
35. P. Goudin. The Cost of Non-Europe in the Sharing Economy. Economic, Social and Legal Challenges and Opportunities. European Parliamentary Research Service, Brussels, January 2016. Arvutivõrgus: [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/558777/EPRS_STU\(2016\)558777_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/558777/EPRS_STU(2016)558777_EN.pdf) (10.03.19)
36. Riigikogu Kantselei õigus- ja analüüsiosakond. Jagamismajandus – ettevõtluse alternatiivne kontseptsioon. 23.03.2017. Arvutivõrgus:

- https://www.riigikogu.ee/wpcms/wp-content/uploads/2015/01/Teemaleht_Jagamismajandus.pdf (11.03.19)
37. R. Haljasmäe. Majanduslikult sõltuv töötaja ja tema õiguste kaitse. Teadusmagistritöö. Tartu Ülikool, õigusteaduskond, eraõiguse instituut, tsiviilõiguse õppetool, Tartu 2010
38. R. Haljasmäe. Majanduslikult sõltuva töötaja õiguslik kaitse. Juridica IV/2007
39. R. Haljasmäe. Töötajale ettenähtud tagatiste laiendamine majanduslikult sõltuval töötajale. Juridica IV/2009
40. R. Tappel. Koostööplatvormi vahendusel tööd tegev isik ja tema õiguste kaitse. Magistritöö. Tartu Ülikool, õigusteaduskond, eraõiguse osakond. Tartu 2017.
41. Seletuskiri töölepingu seaduse eelnõu juurde. Arvutivõrgus: <https://www.riigikogu.ee/tegevus/eelnoud/eelnou/92c984a5-95ab-8584-38cd-05fc754e99c4> (01.03.19)
42. Teenindajakaardi taotlemine. Arvutivõrgus: <https://www.eesti.ee/et/erinouetega-tegevusalad/transport/teenindajakaardi-taotlemine/> (12.04.19)
43. The Local. French court reaches „landmark decision“ against Uber over drivers' rights. Arvutivõrgus: <https://www.thelocal.fr/20190111/french-court-reaches-landmark-decision-against-uber-over-drivers-rights> (10.03.19)
44. Töölepingu seaduse ja töötervishoiu ja tööohutuse seaduse muutmise seaduse eelnõu väljatöötamise kavatsus. 18.06.2018. Arvutivõrgus: <http://eelnoud.valitsus.ee/main/mount/docList/021ab3f8-eaf9-4bc8-aeb4-77b3d904cdd4#ANCbhPxy> (08.03.19)
45. Uber B.V tingimused. Arvutivõrgus: <https://www.uber.com/legal/terms/ee/> (16.03.19)
46. V. De Stefano. The rise of the „just-in-time workforce“: On-demand work, crowdwork and labour protection in the „gig-economy“. International Labour Office, Inclusive Labour Markets, Labour Relations and Working Conditions Branch. Geneva. ILO, 2016 Conditions of work and employment series; No. 71. Arvutivõrgus: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_443267.pdf (08.03.19)
47. Ühistranspordiseaduse muutmise seaduse eelnõu (188 SE) seletuskiri. Arvutivõrgus: <https://www.riigikogu.ee/tegevus/eelnoud/eelnou/17074c56-bf09-477f-befb-a6e4ea86461f/%C3%9Chistranspordiseaduse%20muutmise%20seadus> (11.04.19)
48. Yandex Legal Documents. Yandex'i Teenuste Kasutaja kokkulepe. Arvutivõrgus: https://yandex.com/legal/rules_et/ (16.03.19)

Kasutatud õigusaktid

Eesti õigusaktid

1. Ettevõtlustulu lihtsustatud maksustamise seadus. RT I, 07.07.2017, 2
2. Ravikindlustuse seadus. RT I 2002, 62, 377
3. Riikliku pensionikindlustuse seadus. RT I, 2001, 100, 648
4. Sotsiaalmaksuseadus. RT I, 2000, 102, 675
5. Töölepingu seadus. RT I, 13.03.2019, 173
6. Töötervishoiu ja tööohutuse seadus. RT I, 13.03.2019, 177
7. Töötuskindlustuse seadus. RT I, 2001, 59, 359
8. Võlaõigusseadus. RT I, 20.02.2019, 8
9. Äriseadustik. RT I, 1995, 26, 355
10. Ühistranspordiseadus. RT I, 23.03.2015, 2

Euroopa Liidu õigusaktid

11. Euroopa Nõukogu direktiiv 97/81/EÜ, 15. detsember 1997, Euroopa Tööandjate Föderatsiooni, Euroopa Riigisalussega Ettevõtete Keskuse ja Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni poolt sõlmitud osalist tööaega käsitleva raamkokkuleppe kohta. ELT L 014
12. Euroopa Nõukogu direktiiv 1999/70/EÜ, 28. juuni 1999, milles käsitletakse Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni (ETUC), Euroopa Tööandjate Föderatsiooni (UNICE) ja Euroopa Riigisalussega Ettevõtete Keskuse (CEEP) sõlmitud raamkokkulepet tähtajalise töö kohta. ELT L 175
13. Euroopa Nõukogu direktiiv, 14. oktoober 1991, tööandja kohustuse kohta teavitada töötajaid töölepingu või töösuhte tingimustest 91/533/EMÜ. ELT L 288/32
14. Euroopa Parlamendi ja Nõukogu direktiiv 2003/88/EÜ, 4. november 2003, tööaja korralduse teatavate aspektide kohta. ELT L 299

Rahvusvahelised normatiivmaterjalid

15. International Labour Organisation. Part-Time Work Convention, 1994 (No. 175)

Kasutatud vaidlusorganite praktika

1. Douglas O'Connor v. Uber Technologies, Inc. et al., C13-3826 EMC, 11 March 2015
2. EKo C-434/15. Asociación Profesional Elite Taxi v Uber Systems Spain, SL
3. EKo C-232/09. Dita Danosa vs LKB Līzings SIA,
4. Employment Tribunals between Aslam v. Uber, Case Nos: 2202550/2015 and others, 28 October 2016
5. RKTko 3-2-1-41-11
6. Uber v Aslam & others. [2018] EWCA Civ 2748. Case No: A2/2017/3467

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja lõputöö üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

Mina, Karel Prikk,

1. annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) enda loodud teose „Töötamise muutunud vormid ja nende õiguslik reguleerimine“, mille juhendaja on dr. iur. Gaabriel Tavits,
 - 1.1.reprodutseerimiseks säilitamise ja üldsusele kättesaadavaks tegemise eesmärgil, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace-is lisamise eesmärgil kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni;
 - 1.2.üldsusele kättesaadavaks tegemiseks Tartu Ülikooli veebikeskkonna kaudu, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace'i kaudu kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni.
2. olen teadlik, et punktis 1 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.
3. kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei rikuta teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse seadusest tulenevaid õigusi.

Tallinnas, **30.04.2019**