

TALLINNA TEHNIKAÜLIKOOL

Majandusteaduskond

Ärikorralduse instituut

Elsbet Alasoo

# **PLATVORMITÖÖTAJA ÕIGUSLIK STAATUS**

Magistritöö

Õppekava HAPM10/14, peeriala personalijuhtimine

Juhendaja: Janika Aben, MA eq

Tallinn 2019

Deklareerin, et olen koostanud töö iseseisvalt ja olen viidanud kõikidele töö koostamisel kasutatud teiste autorite töödele, olulistele seisukohtadele ja andmetele, ning ei ole esitanud sama tööd varasemalt ainepunktide saamiseks. Töö pikkuseks on 10 684 sõna sissejuhatusest kuni kokkuvõtte lõpuni.

Elsbet Alasoo .....

(allkiri, kuupäev)

Üliõpilase kood: 178040HAPM

Üliõpilase e-posti aadress: elsbetalasoo@gmail.com

Juhendaja: Janika Aben, MA eq:

Töö vastab kehtivatele nõuetele

.....

(allkiri, kuupäev)

Kaitsmiskomisjoni esimees:

Lubatud kaitsmisele

.....

(nimi, allkiri, kuupäev)

## SISUKORD

LÜHIKOKKUVÕTE .....	4
SISSEJUHATUS .....	5
1. PLATVORMITÖÖ OLEMUS NING PRAKTIKAST TÕUSETUVAD ÕIGUSTE JA KOHUSTUSTEGA SEOTUD KITSASKOHAD .....	9
1.1. Töö tegemisel tekkivad suhted ja nende kohaldamine platvormitöötajale .....	9
1.2. Platvormitöö tegemise tingimused Eesti ja Euroopa praktikas .....	11
1.2.1. Platvormitöötaja töö aeg .....	11
1.2.2. Platvormitöö eest tasu maksmine .....	13
1.2.3. Platvormitöötaja pädevuse hindamine ja koolitusvõimalused .....	16
1.2.4. Platvormitöö töökeskkond ja -vahendid .....	17
1.2.5. Platvormitöö suhte lõppemine .....	18
1.3. Platvormitöötaja sotsiaalne kaitse .....	20
1.3.1. Platvormitöötaja staatuse seos sotsiaalkindlustusega .....	20
1.3.2. Platvormitöötaja kaitse töö lõppemisel .....	22
2. PLATVORMITÖÖ TEGEMISEKS SOBIVA ÕIGUSKINDLUSE JA SOTSIAALSE KAITSE TAGAMINE .....	24
2.1. Uue töö tegija kategooria loomine .....	24
2.2. Regulaarsete ülesannete täitmiseks tähtjalise lepingu rakendamine .....	29
2.3. Miinimum- ja maksimumtöötundidega lepingu rakendamine .....	31
KOKKUVÕTE .....	34
SUMMARY .....	38
KASUTATUD ALLIKATE LOETELU .....	40

## LÜHIKOKKUVÕTE

Kaasaegset töömaailma iseloomustab paindlikkus ja oluliseks peetakse võimalust töötada lühiajaliste lepingute alusel. Seoses sellega on arenenud uued töövormid, sh platvormitöö. Käesoleva magistritöö eesmärgiks on hinnata, milline on platvormitöötaja õiguslik staatus, ja selgitada välja, kas ja kuidas seda õiguskindluse tagamiseks laiendada. Töö esimeses osas analüüsitakse platvormitöötaja staatust õigussuhtega seotud tagatiste ja sotsiaalse kaitse perspektiivis. Teises peatükis leitakse lahendused olukorra parendamiseks, kui platvormitöötajate õiguskindluse tõstmine osutub vajalikuks. Tervikliku arusaama loomiseks on teoreetilised lähtekohad seotud platvormide *Wolt*, *Bolt*, *TaskRabbit* ja *99designs* juhtumianalüüsidega ning kõrvutatud Eestis kehtiva töölepingu seaduse ja võlaõigusseadusega.

Magistritööst selgub, et sellest, kuidas määratletakse suhet platvormiga, sõltub platvormitöötajale kohalduv õiguskindlus ja sotsiaalne kaitse. Töö aja ja tasu, pädevuse ja koolitusvõimaluste, töökeskkonna ja -vahendite ning suhte lõppemise hindamisel on tunnuseid nii töösuhtele kui võlaõiguslikule suhtele. Kui tunnuseid on mõlemale lepingule, võetakse lõpliku otsuse tegemise aluseks sõltuvussuhte määr. Tööst ilmneb, et platvormipoolne kontroll platvormitöötaja üle on esindatud iga töö tegemisega seotud tingimuse korral. Platvormitöötajale kui töötajale on tagatud laiaulatuslik sotsiaalne kaitse ning platvormitöötaja kui iseseisva lepingupartneri sotsiaalse kaitse ulatus on limiteeritud.

Platvormitöötajate õiguskindluse tõstmine peab algama ühtsest teema käsitlemisest ning arusaamast, et kõik tööturul tegutsevad töötegijad peaksid olema kaetud miinimumõigustega. Lahendustena pakutakse uue töö tegija kategooria loomist ning regulaarsete ülesannete täitmiseks tähtajalise lepingu sõlmimist. Miinimum- ja maksimumtöötundidega töölepingu rakendamise hindab magistritöö autor sobivaimaks lahenduseks, sest see arvestab enim platvormitöö iseloomuga.

Võtmesõnad: platvorm, platvormitöö, platvormitöötaja, töötaja, iseseisev lepingupartner

## SISSEJUHATUS

Majanduse areng ja tööturule seatud ootuste muutumine on kaasa toonud uute töövormide tekke. Loodud on uusi ärimudeleid ning laienenud on platvormimajandus (Mandl *et al.* 2015; Eljas-Taal *et al.* 2016; Komisjoni teatis 2016; Ettepanek: Euroopa Parlamendi ja Nõukogu direktiiv 2017; Vallistu *et al.* 2017; Mandl, Biletta 2018). Töömaailmalt oodatakse paindlikkust ja võimalust töötada lühiajaliselt (Mandl *et al.* 2015; Eljas-Taal *et al.* 2016; Bregiannis *et al.* 2017; Parent-Thirion *et al.* 2017; Mandl, Biletta 2018; Palier 2018). Viimastel aastatel on uute töövormide osakaal tööturul jõudsalt kasvanud (Vallistu *et al.* 2017). Mandl ja kolleegid (2015) ning Mandl ja Biletta (2018) on uute töövormidena käsitlenud töötaja ja töö jagamist, lühiajalist, juhu- ja portfooliotööd, IKT-vahenditel, vautšeril ja koostööl põhinevat tööd, kuid ka platvormi vahendusel tehtavat tööd.

Platvormimajandust peetakse üheks kiiremini arenevaks majandusharuks (Eljas-Taal *et al.* 2016; Farrell, Greig 2016; Collier *et al.* 2017) ning selle arengu olulisteks näitajateks on üldine osalusprotsent, osalussagedus ja teenitava sissetuleku ulatus. Platvormi vahendusel tööd tegevate isikute arv on aastatega mitmekordistunud (Farrell, Greig 2016; Collier *et al.* 2017). Euroopas jääb seotus platvormitööga 9% ja 22% vahele (Huws *et al.* 2016; Huws *et al.* 2017). Vähemalt kord kuus tegeleb platvormitööga kuni 15% ning kord nädalas kuni 12% inimestest (Huws *et al.* 2016; Huws *et al.* 2017; De Groen *et al.* 2018). Platvormitööga teenitav tulu võib isikutele olla nii põhi- kui lisasissetulekuks (*Ibid.*). Tuginedes Eljas-Taal' ja kolleegide (2016) andmetele on platvormide arv, tööd tegevate isikute arv ja majandusharust tulenev käive ka Eestis mitmekordistunud.

Al-Ani ja Stumpp' (2016), De Stefano (2016), Drahokoupil' ja Fabo (2016), Huws' ja kolleegide (2016), Kenney ja Zysman' (2016), Collier' ja kolleegide (2017), De Groen' ja kolleegide (2018), Ellmer' ja Reichel' (2018) käsitlustest lähtuvalt on platvormitöö algoritmidel põhinev tasustatud tegevus, mille eesmärgiks on mobiilirakendusprogrammi abil ühendada tööturul tööd teha sooviv isik ja tööd pakkuv isik. Käesolevas töös tuginetakse platvormidele, mis vahendavad kohale toimetamist (*Bolt, Wolt*), üldisi kodu- ja puhastusteenuseid (*TaskRabbit*) ning konkursipõhiseid ja enamasti loomingulisi tööülesandeid (*99designs*).

Meeste osakaal üldises tööhõives on kõrgem (Parent-Thirion *et al.* 2017), mis võib põhjendada kõrgemat meeste osalusprotsenti ka platvormidel (Al-Ani, Stumpp 2016; Flash Eurobarometer 438 2016; Huws *et al.* 2016; Forde *et al.* 2017; Huws *et al.* 2017; De Groen *et al.* 2018). Kuivõrd üldine vanuseline koosseis tööjõuturu erinevates vanusegruppides on üsna võrdne (Parent-Thirion *et al.* 2017), siis sellest tulenevalt võib ka platvormitöötajaid leida kõikidest vanusegruppidest (Al-Ani, Stumpp 2016; Flash Eurobarometer 438 2016; Huws *et al.* 2016; Forde *et al.* 2017; Huws *et al.* 2017). Parent-Thirion ja kolleegid (2017) on leidnud, et Euroopa Liidu tööjõud on kõrgelt haritud, mis võib põhjendada sarnast tendentsi ka platvormitöötajate seas (Al-Ani, Stumpp 2016; Flash Eurobarometer 438 2016; Forde *et al.* 2017; De Groen *et al.* 2018). Välja toodud statistika viitab asjaolule, et platvormitöötaja sarnaneb profiililt traditsioonilise töö tegijaga, mistõttu ei saa platvormi vahendusel tööd tegevat isikut käsitleda töömaailmast eraldiseisvana. Seetõttu on platvormitöö näol tegemist aktuaalse ja olulise uurimisvaldkonnaga.

Platvormitöö kui uus töövorm on aidanud kaasa projektipõhise töökorralduse ja lühiajaliste lepingute levikule (Kalleberg, Dunn 2016; Bregiannis *et al.* 2017). 2016. aastal moodustasid sellised lepingud Euroopas veerandi kõikidest tööhõivevormide lepingutest (Ettepanek: Euroopa Parlamendi ja Nõukogu direktiiv 2017). Eestis on mittestandardsete lepingute alusel töötamine aastatega kasvanud – aastatel 2008 kuni 2013 moodustasid need 3–4%, aastal 2017 juba 6,4% (Sotsiaalministeerium 2018). Ehkki töölepingu seadus käsitleb paindlike töövormidena osaajaga tööd (TLS § 43 lg 1), kaugtööd (TLS § 6 lg 4), renditööd (TLS § 6 lg 5) ja tähtajalist tööd (TLS § 9), siis leitakse, et nimetatud variandid omavad teatavaid piiranguid nii paindlikkusele kui ka lühiajalisusele ning seetõttu eelistatakse sõlmida võlaõiguslikke lepinguid (Sotsiaalministeerium 2018).

Olenemata sellest, et platvormid edendavad uute tööhõivevormide kasutamist ja paindlikku töökorraldust, tekitab platvormimajanduse areng probleeme seadusandluse kohaldumises (Komisjoni teatis 2016). Uute töövormide arenguperspektiivis on Eestis analüüsinud platvormitöötajate õiguslikku staatust nii Arenguseire Keskus (2018) kui ka Sotsiaalministeerium (2018). Viimane neist on algatanud töölepingu seaduse ning töötervishoiu ja tööohutuse seaduse muutmise seaduse eelnõu väljatöötamise kavatsuse. Nimetatud muudatusettepanekutest on käesolevas magistritöös käsitletud töölepingu seadusega seonduvat, sest autor hindab töötervishoidu ja tööohutust omaette oluliseks uurimisvaldkonnaks. Sotsiaalministeeriumi (2018) ettepanekutele oli võimalus omapoolseid kommentaare esitada mitmetel institutsioonidel, kuid

käesolevasse töösse on lisatud vaid Eesti Kaubandus-Tööstuskoja (2018) kommentaarid põhjusel, et nemad kajastasid enim poolte huve seoses töö tegemise suhtega.

Platvormitöötajate õigusliku staatuse uurimine on aktuaalne valdkond ühiskonnas, mida ei ole sellisel viisil ja sellise meetodiga varasemalt uuritud. Tööd tegevate isikute õigusliku staatuse mõtestamine on läbi aastakümnete leidnud kajastust nii akadeemilises kirjanduses kui ka muudes õigusalastes materjalides, kuid platvormitöötajale käesolevaks ajaks ühtset määratlust veel kujunenud ei ole. Platvormitööd peetakse üheks kõige kiiremini levivaks töövormiks Euroopas ning seejuures vahendavad platvormid edukalt tööd ka Eestis. Kuivõrd Eesti seadusandluse kohaselt on kõige kaitstum tööd tegev isik töötaja, siis on oluline avada teemat kitsamalt ning mõista, kuhu liigitub uut töövormi esindav platvormitöötaja.

Käesoleva magistritöö teema on olulisel määral seotud õigusvaldkonnaga, mis omakorda on seotud mitmete teiste valdkondadega, sh personalijuhtimisega. Personalitöötaja üheks oluliseks ülesandeks on tunda tööõigust. Muutused majanduses ning ootused tööturule mõjutavad töö tegemisel tekkivaid suhteid, mistõttu on nimetatud teema personalijuhtimise erialast lähtuvalt tähtis.

Töö eesmärgiks on hinnata, milline on platvormitöötaja õiguslik staatus, ja selgitada välja, kas ja kuidas seda õiguskindluse tagamiseks laiendada. Eesmärgi saavutamiseks on tööle seatud kaks uurimisküsimust.

- Millisel juhul on platvormitöötaja käsitatav töötajana töösuhte alusel?
- Millist täiendavat õiguskaitset vajab platvormitöötaja ja kuidas laiendada platvormitöötajate õiguslikku staatust?

Magistritöö on kvalitatiivne uurimus, mille teostamiseks on kasutatud võrdlevat ja analüütilist meetodit. Töö teoreetilise raamistiku loovad *Eurofound* ja *Foundation for European Progressive Studies* uuringud, mida täiendatakse teiste asjakohaste allikatega. Eesti konteksti mõistmiseks tuginetakse Technopolis Group ja Ernst & Young Baltic AS-i ning Technopolis Group ja Tartu Ülikooli sotsiaalteaduslike rakendusuuringute keskuse RAKE analüüsidele. Töö empiirilise materjalina kasutatakse autori poolt valituks osutunud platvormide *Wolt*, *Bolt*, *TaskRabbit* ja *99designs* töötamisele esitatud tingimusi. Vastavasisuline informatsioon on saadud nimetatud platvormide kodulehtedelt ning platvormitöötajate arvamusedest, mida võib käsitleda kui juhtumianalüüsi. Täiendava kinnituse saamiseks registreeris käesoleva töö autor end

platvormidele. Tervikliku arusaama loomiseks on empiiriline osa põimitud teoreetiliste lähtekohtade vahele ning kõrvutatud Eestis kehtiva töölepingu seaduse ja võlaõigusseadusega, leidmaks kokkupuutepunkte. Nimetatud seaduseid kasutatakse võrdlemise alusena põhjusel, et töötaja ja iseseisev lepingupartner on kõige sarnasemad tööd tegevad isikud. Mõistmaks, kas platvormiga sõlmitud suhe omab enam töölepingule või võlaõiguslikule lepingule omaseid tunnuseid, toetatakse täiendavalt Riigikohtu lahenditele, mis käsitlevad nimetatud lepingute eristamistingimusi. Töösse valitud seitse kohtulahendit kuuluvad tsiviilasjade kategooria „tööõigus“ alakategooriasse „töölepingu üldküsimumused“ ning selle alateemasse „töösuhe“. Empiirilise materjali ja teooria põhjal järelduste tegemisel on kohaldatud induktiivset lähenemist. Uuritud on platvormitöö üksikjuhtumeid ja nendest on tehtud üldistatud järeldused. Akadeemilise kirjanduse ja juhtumianalüüside omavaheline sidumine ning toetamine seadusandluse ja Riigikohtu lahenditega aitab leida Eesti õigussüsteemi toimivaid lahendusi, kui platvormitöötajate õiguskindluse tagamine osutub vajalikuks.

Magistritöö koosneb kahest peatükist. Esimese peatüki eesmärgiks on analüüsida platvormitöötaja staatust õigussuhtega seotud tagatiste ja sotsiaalse kaitse perspektiivis. Töösuhtest tulenevate nõuete kohaldamises asetatakse platvormitöötaja nii töötamise aja, tasu, pädevuse ja koolitusvõimaluste, töökeskkonna ja -vahendite kui ka lepingu lõppemise kontekstis õiguslikku raamistikku. Nimetatud tingimused on valitud põhjusel, et lisaks sõltuvussuhtele saab nende tunnuste alusel hinnata lepingute erisusi. Sotsiaalse kaitse raames analüüsitakse, missugustel alustel kohalduvad ravi- ja pensionikindlustus kui osa sotsiaalkindlustusest ning töötuskindlustus tööd tegevale isikule. Teise peatüki eesmärgiks on analüüsida ja võrrelda erinevate autorite ning institutsioonide ettepanekud olukorra parendamiseks, kui platvormitöötajate õiguskindluse tõstmine osutub vajalikuks. Samuti esitab käesoleva töö autor omapoolsed hinnangud muudatus- või täiendusettepanekutele, püüdes ühtlasi leida lahendusi nii laiemalt kui kitsamalt.



# **1. PLATVORMITÖÖ OLEMUS NING PRAKTIKAST TÕUSETUVAD ÕIGUSTE JA KOHUSTUSTEGA SEOTUD KITSASKOHAD**

Platvormitöötaja õiguslik staatus koosneb töö tegemisega seotud tagatiste ning sotsiaalse kaitse ulatusest. Käesolevas peatükis analüüsitakse platvormitöötajatele kohalduvaid sätteid nii töötamise aja, tasu, nõutavate oskuste ja pakutavate koolituste, töökeskkonna ja -vahendite kui ka tööga kindlustatuse suhtes. Lisaks määrab suhte staatus sotsiaalse kaitse ulatuse. Sellest tulenevalt analüüsitakse peatükis, missuguses ulatuses rakendub platvormitöötajatele ravi- (edaspidi RaKS), pensioni- (edaspidi RPKS) ja töötuskindlustusseadus (edaspidi TKindLS). Teoreetiline materjal seotakse juhtumianalüüsidega, mida kõrvutatakse seadusandlusega. Eelnimetatud tingimusi saab hinnata eraldiseisvatena – st kas tingimus on seotud töölepingu seadusega (edaspidi TLS) või võlaõigusseadusega (edaspidi VÕS) – ning teha neist koondjäreldusi. Peatüki eesmärgiks on hinnata, milline on platvormitöötaja õiguslik staatus ning sellest, missuguste järeldusteni jõutakse esimeses peatükis, sõltub teises peatükis esitatud lahenduste ja ettepanekute ulatus.

## **1.1. Töö tegemisel tekkivad suhted ja nende kohaldamine platvormitöötajale**

Tasustatud tööd võib Eestis teha nii äriühingu vahendusel kui füüsilisest isikust ettevõtjana (edaspidi FIE), ka vabakutselise loovisikuna, kuid enim tehakse tööd iseseisva lepingupartnerina või töötajana. Äriühinguks on täis-, usaldus-, osaühing, aktsiaselts ja tulundusühistu (ÄS § 2 lg 1), mille tegevus on kantud äriregistrisse (ÄS § 2 lg 2). Iga füüsiline isik võib olla FIE (ÄS § 3 lg 1), kuid tema tegevus peab olema kantud äriregistrisse (ÄS § 3 lg 2). Vabakutseline loovisik tegutseb loomealal, kuid ei tööta töölepingu ega sellesarnase võlaõigusliku lepingu alusel (LLS § 3 lg 1). Tuginedes Erikson' ja Rosin' (2018) analüüsile selgub, et vabakutseline loovisik võib töötada äriühingu vahendusel, FIE-na või olla iseseisev lepingupartner. Kui töötaja teeb tööandjale tööd, allub tööandja juhtimisele ja kontrollile, saab tehtud töö eest tasu, siis on tegemist töölepinguga (TLS § 1 lg 1). Kui isik on töö tegemise viisi, aja ja koha valikul olulisel määral iseseisev, on tegemist mõne teise teenust osutava lepinguga (TLS § 1 lg 4). Käsunduslepingu alusel kohustub käsundisaaja osutama käsundiandjale teenuseid kokku lepitud tasu eest (VÕS § 619). Nimetatud

leping on suunatud teenuse osutamisele kui protsessile ning oluline on saavutada eesmärk (Varul 2009). Töövõtulepingu alusel töövõtja valmistab, muudab asja või saavutab teenuse osutamise muu kokkulepitud tulemuse ning tellija maksab talle selle eest tasu (VÕS § 635 lg 1). Nimetatud leping on suunatud tulemuse saavutamisele (Käerdi 2009).

Suurim osakaal tööturul kuulub töötajatele ja iseseisvatele lepingupartneritele, keda peetakse kõige sarnasemalt tööülesandeid täitvateks isikuteks. Eelmisel aastal oli Eestis hõivatuid 664 700 (Eesti Statistikaamet, tabel TT330), kellest 89,4% moodustasid palgatöötajad (Eesti Statistikaamet, tabel TT02501). Seda, et tööturult oodatakse paindlikkust ja võimalust töötada osalise koormusega, peegeldab Eesti Statistikaameti andmebaas. Kui 2014. aastal töötas täisajaga 90,4% inimestest, siis 2018. aasta andmetel oli vastav protsent langenud 87,7%-ni. Seevastu osaajaga töötamise osakaal on nimetatud aastate vältel kasvanud 9,6%-lt 12,3%-ni. (Eesti Statistikaamet, tabel TT220) Osalist koormust eelistatakse õpingute ja perekondlike põhjuste tõttu (Eesti Statistikaamet, tabel TT223). Ligikaudu kolmandik inimestest ei soovi täita tööülesandeid täisajaga (Eesti Statistikaamet, tabel TT223) ning umbes viiendik inimestest eelistab töötamist ajutiselt (Eesti Statistikaamet, tabel TT227). Lühiajaliselt ja paindlikel tingimustel võimaldavad tööülesandeid täita võlaõiguslikud lepingud, mille alusel töötamine 3%-lt on aastaks 2017 kasvanud 6,4%-ni (Sotsiaalministeerium 2018).

Lähtuvalt teoreetilisest raamistikust peavad platvormitöötajad end juhutöötajaks, vabakutseliseks, töötajaks või iseseisvaks lepingupartneriks (De Stefano 2016; Drahokoupil, Fabo 2016; Huws *et al.* 2016; Kalleberg, Dunn 2016; Bregiannis *et al.* 2017; Collier *et al.* 2017; Forde *et al.* 2017; Huws *et al.* 2017; De Groen *et al.* 2018; Palier 2018). Eelnimetatud kategooriad omavad õiguslikus mõttes erinevat tähendust, millest tulenevalt kohaldub igale kategooriale erinev õiguskindlus ja sotsiaalne kaitse. Käesolevas magistritöös tähendab juhutöötaja isikut, kes täidab tööülesandeid juhuslikkuse printsiibi alusel ning vabakutseline on kergemate nõudmistega iseseisev lepingupartner, keda ei peeta ei vabakutseliseks loovisikuks ega FIE-ks.

Kuivõrd enim on Eestis töölepingu alusel töötavaid isikuid ja võlaõiguslik leping on kõige sarnasem sellele, siis tuginetakse töös töötaja ja iseseisva lepingupartneri ning platvormitöötaja kokkupuutepunktidele. Erinevused kategooriate vahel võivad seisneda selles, kas platvormitöötaja määratleb end ise või vaadatakse suhet õiguslikus tähenduses. Alati ei pruugi olla võimalik defineerida, kas tegemist on töölepingulise või võlaõigusliku suhtega, ent eesmärgiks peaks olema tagada võrdsed tagatised võrdväärsetes olukorras.

Kui *Bolt* eeldab, et juht on osaühingu liige või tegutseb FIE-na (Bolt Abi 2019g), siis *Wolt* kullereid ja *99designs* disainereid peetakse vabakutselisteks (Justice4couriers 2018; 99designs 2019a). Tulenevalt tehtavatest ülesannetest ja üldisest teabest võib eeldada, et ka *TaskRabbit* peab enda tööd tegevaid isikuid pigem vabakutselisteks (TaskRabbit 2019c). *Wolt*, *Bolt*, *99designs* ja *TaskRabbit* vahendusel tööd tegevad isikud on otsustes iseseisvad, ent platvorm kontrollib nende töötamise aega ja tempot ning jälgib asukohta olulisel määral (CIPD 2017; 99designs 2019d; Bolt Abi 2019d; Justice4couriers 2019).

Platvormitöötaja kategoriseerimisel töötajaks või iseseisvaks lepingupartneriks tuleb hinnata tööd tegeva isiku ja tööd andva isiku sõltuvussuhet – millisel määral on tööd tegev isik allutatud tööd andvale isikule, st milline on töö tegija iseseisvuse määr. Kui osapoolte vaheline leping omab nii töölepingu kui mõne teise tsiviilõigusega reguleeritava lepingu tunnuseid, siis tuleb tõendada, et osapooled ei ole sõlminud töölepingut. Vastavasisuliste järeldusteni on Riigikohtu Tsiviilkolleegium jõudnud otsustes 3-2-1-3-05, 3-2-1-9-05, 3-2-1-13-08, 3-2-1-7-09, 3-2-1-160-09, 3-2-1-26-10 ja 3-2-1-41-11. Kui platvormitööd võrdsustada renditööga, siis võib tulenevalt Riigikohtu Tsiviilkolleegiumi otsusele 3-2-1-13-08 väita, et tööjõudu võib vahendada kahel viisil. Kui eesmärgiks on luua kontakt tööd otsiva isiku ja tulevase tööandja vahel ning vahendajale ei kohaldu tööandja õigused ega kohustused, siis on tegemist teenuse osutamise lepinguga. Kui töötaja renditakse vahendaja (rendifirma) poolt kolmandale isikule (kasutajafirmale), siis on sõlmitud tööleping ning tööandja õigused ja kohustused on üle antud kasutajafirmale. See tähendab, et suhte määratlemiseks on oluline tõendada ühe või teise lepingu tingimuste olemasolu või puudumist, arvestades sõltuvussuhte määra.

## **1.2. Platvormitöö tegemise tingimused Eesti ja Euroopa praktikas**

### **1.2.1. Platvormitöötaja töö aeg**

Kolmandik inimestest Euroopas teeb tööülesandeid ka vabal ajal (Parent-Thirion *et al.* 2017), mis võib viidata asjaolule, et põhitöö kõrvalt tehakse lisatööd, sh platvormitööd. Kuupõhine osalus platvormitöös jääb 10% juurde ning nädalapõhine osalus on kasvanud 9%-lt 12%-ni (Huws *et al.* 2016; Huws *et al.* 2017; De Groen *et al.* 2018). Forde ja kolleegide (2017) andmetel tehakse platvormitööd ühes päevas ligikaudu kolm tundi seitsmepäevase arvestusperioodi jooksul. Platvormitöö on levinud, sest pakub tööaja paindlikkust.

Tööaja paindlikkus seisneb selles, et teenuseid pakutakse endale sobival ajahetkel, mistõttu saab platvormitööga tegeleda kooli- ja perekohustuste kõrvalt, planeerides niiviisi paremat töö- ja pereelu tasakaalu (Mandl *et al.* 2015; De Stefano 2016; Eljas-Taal *et al.* 2016; Kalleberg, Dunn 2016; Bregiannis *et al.* 2017; Forde *et al.* 2017; Huws *et al.* 2017; Parent-Thirion *et al.* 2017; Vallistu *et al.* 2017; Biletta, Cerf 2018; Ellmer, Reichel 2018; Mandl, Biletta 2018).

Nii *Wolt* kui *Bolt* võimaldavad tööülesandeid täita paindliku graafiku alusel, olla enda ülemus ning planeerida töö- ja pereelu (Wolt Blog 2017; Blog Bolt 2018a; Blog Bolt 2018b; Blog Bolt 2019a; Blog Bolt 2019b; Partners Bolt 2019; Webflow Wolt 2019a; Webflow Wolt 2019b; Wolt 2019). Ehkki *Wolt* lubab vaba graafikut, siis kõik need tööülesanded, mille vältel on isik olnud platvormiga võrguühenduse vahendusel seotud ning mis on selle aja jooksul talle suunatud, tuleb tal lõpetada (Webflow Wolt 2019b). *TaskRabbit*' ja *99designs*' vahendusel teevad isikud tööülesandeid siis, kui neile sobivad tööülesannetele esitatavad nõuded ning neil on piisavalt aega ülesannetega tegelemiseks (99designs 2019b; TaskRabbit 2019a).

Tööülesannetele kuluv aeg sõltub sellest, kui suuremahuline on sooritamisele minev ülesanne. Kui toidu kohale toimetamine või inimese transportimine võib kesta mõned minutid, siis puhastustoimingute läbi viimine võib võtta mõne tunni ning loominguliste ülesannete täitmine mõne päeva (Kalleberg, Dunn 2016; Collier *et al.* 2017; De Groen *et al.* 2018). Töötempo on mõjutatud sellest, millisesse ajaperioodi ööpäevast või kuust ülesande sooritamine jääb.

*TaskRabbit*' ja *99designs*' vahendusel töötamise aeg ja töötempo sõltuvad sellest, kui suure- või väiksemahulise ülesandega on tegemist (99designs 2019c; TaskRabbit 2019a). *TaskRabbit* nõuab tööpakkumisele vastamist 30 minuti jooksul, vastasel juhul jääb isik tööst ilma ning hinnang temale langeb (CIPD 2017). *99designs*' vahendusel tööd tegevatele isikutele esitab ajasurvet vaid konkursile seatud ajapiirang (99designs 2019d). Kõige kõrgem töötempo on platvormil *Wolt* argipäeva lõuna- ja õhtusöögi aegadel ning nädalavahetustel (Webflow Wolt 2019b), platvormil *Bolt* argipäeva tööle mineku ja töölt tuleku aegadel ning nädalavahetustel ennelõunal ja hilisõhtul (Bolt Abi 2019e).

Platvormitöö eeliseks peetakse paindlikku tööaega, kuid ebakindlus tööaja suhtes on üheks suurimaks probleemiks. Ühelt poolt ei teata, millal ja kui pikaks perioodiks ollakse tööga kindlustatud (De Stefano 2016; Huws *et al.* 2016; Biletta, Cerf 2018). Teiselt poolt on tööga kaetus seotud ülesannetele kuluva ajaga, mis omakorda viitab sellele, et tasustamine sõltub töömahust

(Kalleberg, Dunn 2016; Bregiannis *et al.* 2017). Platvormitöötajate jaoks on väljakutseks kõrge ajaline surve, vähene hajutamismõimalus ning platvormipoolne intensiivne jälgimine (Ellmer, Reichel 2018). Kõrge ajaline surve ei võimalda töötunde hajutada, mistõttu tuleb platvormitöötajatel teha pikki töötunde. Kogu protsessi juures on oluline roll platvormil, mis jälgib tööd tegeva isiku töötempot. Seega platvormitöötajatele on antud formaalne vabadus töötaja valiku suhtes, kuid kontrollielement, mis on töösuhtele omane, säilib tugeval kujul.

Töölepingus lepivad töötaja ja tööandja kokku töötundide arvus ning eelduslikult töötab töötaja 40 tundi nädalas, kui ei ole kokku lepitud teisiti (TLS § 43 lg 1). Summeeritud töötaja arvestuse korral käib arvestus seitsmepäevase ajavahemiku kohta (TLS § 43 lg 3). Lisaks töötajale sätestab TLS tingimused puhkeajale (TLS § 51; TLS § 52). TLS § 47 lõige 2 esitab nõude, mille kohaselt peab töötaja 6-tunnise töötamise kohta saama vähemalt 30-minutilise puhkepausi. Võlaõiguslike lepingute alusel töötamisel ei ole paika pandud konkreetseid raame töö- ega puhkeajale. Samas käsundusleping on kestvusleping, sest käsundi täitmine toimub teatud aja jooksul (Varul 2009), kuid töövõttuleping seda ei ole ning on suunatud tulemuse saavutamisele (Käerdi 2009).

Platvormitöötajatele on antud vabadus valida töö tegemiseks sobivat aega ning minimaalseid töötunde sätestatud ei ole. TLS võimaldab sõlmida lepinguid, mis on mõeldud paindlikele töövormidele, ent enamasti ei paku need soovitud määral paindlikkust. Seetõttu eelistatakse paindlike töövormide fikseerimiseks sõlmida võlaõiguslikke lepinguid. Ühelt poolt eeldatakse, et platvormitöötaja on töö tegemise aja ja viisi suhtes iseseisev, mis viitab võlaõiguslikule suhtele. Teiselt poolt kontrollib platvorm tööd tegeva isiku töötamise aega ja töötempot, mis on omane töölepingule. Töö aja kohaldumises on tunnuseid nii TLS-ile kui VÕS-ile.

### **1.2.2. Platvormitöö eest tasu maksmine**

Platvormitööd teeb ligikaudu 2% Euroopa tööealisest elanikkonnast põhitööna (De Groen *et al.* 2018), kuid rohkem on neid, kes teevad platvormitööd lississetuleku teenimise eesmärgil (Al-Ani, Stumpp 2016; Eljas-Taal *et al.* 2016; Huws *et al.* 2016; Kalleberg, Dunn 2016; Huws *et al.* 2017; De Groen *et al.* 2018). Kuni 5% teenib platvormitööga umbes poole (Huws *et al.* 2016; Huws *et al.* 2017) ning kuni 6% veerandi kogu sissetulekust (De Groen *et al.* 2018). Seevastu kuni 50% teenib platvormitööga kümnendiku kogu sissetulekust (Huws *et al.* 2016). Nimetatud statistika viitab asjaolule, et reeglina tehakse platvormitööd lisatööna. Forde ja kolleegide (2017) andmetel omab valdav enamus platvormitööle lisaks ühte või mitut töökohta, mis võib põhjendada projektipõhiste töövormide ja lühiajaliste lepingute kasutamise levikut.

Platvormi vahendusel teenitavat tulu peetakse madalaks (Huws *et al.* 2016; Kalleberg, Dunn 2016; Collier *et al.* 2017; Forde *et al.* 2017; Huws *et al.* 2017; Biletta, Cerf 2018; De Groen *et al.* 2018; Palier 2018). Keskmise tasu ühes tunnis on Forde ja kolleegide (2017) andmetel 5,35 eurot. Eesti Vabariigi Valitsuse määrusega „Töötasu alammäära kehtestamine“ on sätestatud tunnitasu alammääraks § 1 kohaselt 2019. aastal 3,21 eurot ja 2018. aastal 2,97 eurot, mistõttu nimetatud keskmine tunnitasu (5,35 eurot) ei näi niivõrd madal. Keskmiselt võimaldab *Bolt* teenida 600 eurot nädalas ning 2400 eurot kuus (Blog Bolt 2019b). Samas kui töötada kõrghetkedel 50 tundi kuus, saab teenida kuni 750 eurot (Blog Bolt 2018a). Kui sõita nädala sees 6 kuni 7 tundi ning nädalalõppudel kuni 12 tundi, saab teenida kuus kuni 2000 eurot (Blog Bolt 2018b). *TaskRabbit* vahendusel teenitav tulu ulatub nädalas 1800 euroni ning 10–15% inimestest teenib umbes 6000 eurot kuus (Pope 2019). Välja toodud sissetulekute suurust ei saa nimetada madalaks, sest tunnis teenitava tasu suurus ületab eelpool nimetatud tunnitasusid. Nii *TaskRabbit* kui *99designs* vahendusel teenitav tasu sõltub ülesandele kuluvast ajast ja oskuste tasemest, mida on ülesande sooritamiseks vaja. Kui laua kokku paneku eest võib teenida 40–100 eurot ning sanitaartechnika parandamise eest 100–240 eurot (TaskRabbit 2019c), siis riidedisaini eest võib teenida 180–700 eurot ning veebilehe disaini eest 500–2700 (99designs 2019b).

*Wolt* võimaldab lisaks tavapärasele sissetulekule teenida ka boonust (Wolt 2019), mida makstakse, kui teatud tellimuste täitmise arv nädalas on ületatud või kohale toimetamist on tehtud kõrge nõudlusega perioodidel (Suneps 2018). Boonus võib varieeruda 80 sendist kuni 1,5 euroni ühe kohale toimetamise pealt, st tavapärase 2,83 euro eest tunnis on võimalik teenida vastavalt 3,91 eurot kuni 4,85 eurot (*Ibid.*). Tasu suurusjärg võib olla märkimisväärselt varieeruv, sõltudes platvormitüübist ja ülesannetest.

Platvormitöoga teenitav summa sõltub riigi elatustasemest – rikkamates riikides on tasu kõrgem kui vaesemates riikides (Farrell, Greig 2016; Ellmer, Reichel 2018). Tasu suuruse määratlemisel on oluline roll platvormitüübil, mis tähendab, et ajaliselt kulukamad, kõrgemaid oskusi eeldavad ja kõrghetkedel tehtavad ülesanded on kõrgemalt tasustatud (Kalleberg, Dunn 2016; De Groen *et al.* 2018).

Kohale toimetamist vahendavad *Wolt* ja *Bolt* võimaldavad mitme tellimusega korraga tegelemisel suuremat sissetulekut. See tähendab, et näiteks kui platvormitöötaja täidab kaks tellimust korraga või aktsepteerib käimasoleva sõidu ajal uue sõidu, siis maksab platvorm topelttasu. (Bolt Abi 2019b; Webflow Wolt 2019b) Sissetulekut saab suurendada, kui viibida restoranide- ja

rahvarohketes piirkondades, sest nii saab ühe ülesande juurest liikuda kiiremini järgmise juurde (Bolt Abi 2019e; Webflow Wolt 2019b). Suurema nõudluse ajal on mõlemad platvormid rakendanud garanteeritud tasustamise süsteemi: ühe tellimuse täitmise eest saab argipäeval 8 eurot, nädalavahetusel 10 eurot ning ühe sõidu eest 5 eurot (Palvelualojen ammattiliitto 2018; Blog Bolt 2019c; Webflow Wolt 2019a; Webflow Wolt 2019b; Wolt 2019).

Platvormitöötajatel on palju ebaselgust ja ebakindlust tasu osas (Mandl *et al.* 2015; De Stefano 2016; Kalleberg, Dunn 2016; Bregiannis *et al.* 2017; De Groen *et al.* 2018; Mandl, Biletta 2018). Kuivõrd platvormitööd nähakse kui lississetulekuallikat, siis ollakse avatud kõikidele töövõimalustele erinevatel platvormidel (Huws *et al.* 2016; Huws *et al.* 2017). Ebaregulaarselt ülesannete täitmine tekitab olukorra, milles teenitava tasu suurusjärk varieerub märkimisväärselt. Murekohana on välja toodud tasu maksmine, sest ühelt poolt saadakse tasu ülesande täitmise eest, mitte ettevalmistuste ega ooteaja eest (De Stefano 2016; De Groen *et al.* 2018), teiselt poolt puudub arusaam, millal tasu makstakse (Huws *et al.* 2016). Kui *Wolt* maksab sissetulekut kaks korda kuus (Webflow Wolt 2019b), siis *Bolt* teeb seda iganädalaselt (Partners Bolt 2019). *99designs* maksab konkursi võitjale tehtud töö eest tasu kuni kolme tööpäeva jooksul (99designs 2019a). Ka *TaskRabbit* maksab isikule peale ülesande täitmist (TaskRabbit 2019c).

Kui töötaja teeb tööandjale tööd, siis eeldatakse, et tegemist on tasustatud tegevusega (TLS § 1 lg 1; TLS § 1 lg 2). Töölepingus on kokku lepitud töö eest makstav tasu (TLS § 5 lg 1) ning tööandja maksab töötajale töötasu üks kord kuus (TLS § 33 lg 1). Lisaks tuleb töötajale säilitada keskmine töötasu, kui tööandjal ei ole töötajale tööülesandeid pakkuda (TLS § 35). Nii käsundi täitmise kui asja valmistamise, muutmise või mõne muu kokku lepitud tulemuse saavutamise eest tuleb isikule maksta mõistlikku tasu (VÕS § 627; VÕS § 637 lg 1), mis kuulub maksmisele pärast teenuse osutamist (VÕS § 628; VÕS § 637 lg 1). Mõistliku tasuna käsitletakse keskmist tasu, mida samasuguse või sarnase teenuse osutamise eest oleks tavatingimustes mõistlik maksta (Käerdi 2009; Varul 2009).

Platvormitöötaja saab tasu vaid selle eest, mida ta on teinud, mis on omane võlaõiguslikele lepingutele, milles isikule tuleb peale käsundi täitmist või tulemuse saavutamist maksta mõistlikku tasu. Samas töölepingu alusel on töötajale töötasu garanteeritud nii tööülesannete olemasolul kui nende ajutisel puudumisel. Kui tööd tehakse tasu eest, siis on seadusest tulenev eeldus, et tegemist on töölepinguga (TLS § 1 lg 2). Selleks, et oleks võimalik lepingut lugeda mõneks teiseks lepinguks, tuleb tõendada, et tegemist ei ole sõltuva töö tegemisega. Tööd tegevate isikute tasu

suurus sõltub isiku motiveeritusest tööd teha. Kohale toimetamist vahendavatel platvormidel sõltub tasu sellest, mitu kohale toimetamist on isik teatud perioodil teinud. Tehtud ülesannete eest makstakse isikule kaks korda kuus või kord nädalas, mis tähendab, et sisuliselt on isik tasuga kaetud regulaarselt, kui ette nähtud perioodi vältel on ülesandeid täidetud. Kuivõrd üldisi koduseid toiminguid ja puhastusteenuseid ning loominguilisi ülesandeid vahendavatel platvormidel on ülesannetele kuluv aeg pikem, siis saab tööd tegev isik otsustada, kas töö eest pakutav tasu rahuldab teda. Platvormitööga teenitava tasu suurusjärk on platvormitöötajatele teada, mistõttu ei tohiks nimetatud punkt ebaselgust tekitada.

### **1.2.3. Platvormitöötaja pädevuse hindamine ja koolitusvõimalused**

Platvorme saab jagada oskuste alusel madalaid, keskmisi ja kõrgeid oskusi eeldavateks (Drahokoupil, Fabo 2016; Huws *et al.* 2016; Kalleberg, Dunn 2016; Collier *et al.* 2017; De Groen *et al.* 2018; Ellmer, Reichel 2018). Tööd teha sooviv isik saab leida lähtuvalt oskustest sobivaima platvormi. Ühelt poolt pakub platvorm võimalust kasutada olemasolevaid oskusi ja teadmisi, kuid teiselt poolt annab tööd tegevale isikule avatud võimaluse õppida juurde uusi oskusi (Al-Ani, Stumpp 2016; Forde *et al.* 2017; De Groen *et al.* 2018). Formaalseid koolitusprogramme platvormid isikutele ei paku ning vastutus töö tegemise jaoks vajaliku pädevuse eest lasub platvormitöötajal (Huws *et al.* 2016; Ellmer, Reichel 2018).

Kui platvorm vahendab toidu kohale toimetamist või reisijate transportimist, siis selliste ülesannete täitmine ei eelda eelteadmisi ning ülesanded on jõukohased enamikule inimestest. *Wolt'* kuller peab oskama baastasemel eesti ja/või inglise keelt (Wolt typeform 2019). *Bolt'* juhilt eeldatakse juhiloa olemasolu, sõidukogemust ning teenindaja kaardi olemasolu (Blog Bolt 2018a; Bolt Abi 2019c; Blog Bolt 2019b; Blog Bolt 2019d). *Bolt* nõuab juhikoolituse läbimist kontoris või virtuaalselt (Blog Bolt 2019b; Partners Bolt 2019). *99designs* vahendab tööülesandeid, mis on seotud kujundamise, graafilise disaini, kaubamärgi loomise ja toote arendamisega (99designs 2019b). Vastavalt konkursile sõltuvad vajalikud oskused: kunstiline mõtlemine, tehniline taip, teised spetsiifilised oskused (99designs 2019d).

Madalaid ja kõrgeid oskusi eeldavate platvormide vahele jäävad puhastusteenuseid ja üldisi koduseid teenuseid vahendavad platvormid, mis eeldavad nii kitsamaid kui laiemaid teadmisi ja oskusi. Tööd tegev isik peaks hakkama saama sanitaar-, ehitus-, dekoreerimis-, maalimis-, aiandustööde, nõustamis- ja lapsehoidmisega. (Huws *et al.* 2016; De Groen *et al.* 2018; TaskRabbit 2019c) *TaskRabbit'* vahendusel tööülesannete täitmisele vajaminevate oskuste olemasolu sõltub



tehtavast ülesandest (TaskRabbit 2019a) ning mida rohkem on isikul oskusi, seda suuremad on tema töövõimalused (Pope 2019). *TaskRabbit* pakub võimalust õppida töövõtteid video vahendusel (CIPD 2017).

Töölepingu järgi on tööandja kohustus tagada töötajale oskuste arendamiseks koolitusvõimalusi, katta koolituskulud ning koolituse ajal maksta keskmist töötasu (TLS § 28 lg 2 p 5). Seevastu võlaõiguslike lepingute alusel töötamisel vastutab tööd tegev isik enda pädevuse eest konkreetset tööülesannet täites ise. Võlaõiguslike lepingute alusel töötades sooritab tööd tegev isik tööülesandeid lähtuvalt lepingutingimustest ja enda teadmistest ning oskustest (VÕS § 620 lg 2; VÕS § 641).

Platvormitüüp ja pakutavad ülesanded määravad vajalike oskuste taseme. Platvormitöötaja võtab vastutuse enda oskuste ja teadmiste sobivuse eest, mis on omane võlaõiguslikule suhtele. Mõned platvormid pakuvad teatavat koolitusvõimalust, mis on omane töölepingule. Lõplik vastutus tööülesannete täitmiseks vajalike oskuste ja teadmiste olemasolu osas lasub tööd tegeval isikul, kuid platvorm kontrollib isikule antud hinnanguid, mis võivad anda tagasisidet oskuste kohta. Pädevuse ja koolitusvõimaluste osas on tunnuseid nii töölepingule kui võlaõiguslikele lepingutele.

#### **1.2.4. Platvormitöö töökeskkond ja -vahendid**

Platvormi vahendusel tööülesannete täitmise olulisim eeldus on võrguühendusega seadme olemasolu, mis võimaldab tööpakkumisi saada, aktsepteerida ja tagasi lükata (Huws *et al.* 2016). Võrguühenduse olemasolu teatud platvormidel võimaldab tööd vahendada üle maailma, kuid see eeldab, et platvorm on enda tegevuse suunanud globaalsele turule (Drahokoupil, Fabo 2016; Kalleberg, Dunn 2016; Forde *et al.* 2017). Nii näiteks ei ole loomulisi ülesandeid vahendatavatel platvormidel tööd tegevale isikule enamasti piiranguid, samas puhastusteenuseid või üldisi koduseid toiminguid vahendaval platvormil on mõttekas tööd teha isikul, kes elab samas regioonis.

Lisaks mobiilsele seadmele peavad platvormitöötajad omama teisi olulisi vahendeid ülesannete täitmiseks. Kohale toimetamise platvormidel töötavatel isikutel tuleb omada transpordivahendit (auto, jalgratas). Toidu kohale toimetamist vahendatavatel platvormidel saab tööd tegev isik platvormi poolt jahi ja seljakoti tellimuste transportimiseks, jalgarattaga kohale toimetajatele antakse kiiver. (De Groen *et al.* 2018; Webflow Wolt 2019b) *Wolt'* kuller peab omama tööülesannete täitmiseks kas autot, motorollerit või jalgratast (Wolt typeform 2019). *Wolt* ei esita

autole erinõudeid (Suneps 2018) ning isikliku jalgratta puudumisel saab seda rentida (Wolt Blog 2017). *Bolt*’ juht peab omama isiklikku nõuetele vastavat autot (Bolt Abi 2019f) ning selle puudumisel leitakse see *Bolt*’ autopargist või partnerite rendiautode hulgast (Partners Bolt 2019). *TaskRabbit*’ vahendusel töötamisel eeldatakse, et platvormitöötaja omab sõltuvalt tööülesannetest kõiki sooritamiseks vajalikke vahendeid (TaskRabbit 2019b). *99designs*’ vahendusel tehtavad ülesanded eeldavad arvuti olemasolu (99designs 2019b).

Platvormitööd tegevate isikute jaoks võib töökeskkonnaks olla nii avalik ruum, kliendi kodu kui vabalt valitud koht (Huws *et al.* 2016). Toidu kohale toimetamise ja reisijate transportimisega tegelevate isikute töö toimub peamiselt avalikus ruumis, milline keskkond on tavapärane teistele transpordi- ja logistikavaldkonnas töötavatele isikutele. Üldisi koduseid toiminguid ja puhastusteenuseid vahendavatel platvormidel töötavaid isikuid võib käsitleda kui renditööjõudu, sest platvormitöötaja allub vahetult kliendi juhtimisele ja kontrollile (TLS § 6 lg 5), seejuures sõltub keskkond suurel määral kliendist, mitte tööd tegevast isikust. Loomingulisi ülesandeid vahendavate platvormide tööd tegevate isikute töökeskkond sarnaneb kaugtöötaja keskkonnale (TLS § 6 lg 4), sest tööülesandeid on võimalik sooritada neile sobivas vabalt valitud asukohas. Ehkki platvormitöötajate töökeskkond sarnaneb traditsioonilises töösuhtes oleva isiku töökeskkonnale, omades mitmeid viiteid TLS-le, siis suunatakse vastutus töökeskkonna ja -vahendite osas platvormitöötajatele, mis justkui tähendaks, et õiguslaselt kuulub see VÕS-i reguleerimisalasse.

Platvormitöötaja peab töövahendite olemasolu ja korrasoleku eest ise vastutama, mis on omane võlaõiguslikule suhtele. Töölepingulises suhtes määrab töötajale vahendid tööandja. Platvormitöötaja sooritab tööülesandeid temast sõltumatus keskkonnas, mis viitab VÕS-ile, kuid samas sarnaneb töökeskkond renditöötaja ja kaugtöötaja tingimustega, mis viitab TLS-ile. Töövahendid ja töökeskkond on omaette uurimisobjektid, mis vajavad laiemat õiguslikku käsitlust ja lahendust, mis tooks selgust platvormitöötajate töövahendite ja töökeskkonna temaatikasse.

### **1.2.5. Platvormitöö suhte lõppemine**

Ligikaudu 8% inimestest omab rohkem kui ühte töökohta ning seotus lisatööga, sh platvormitööga, on pigem ebaregulaarne (Flash Eurobarometer 438 2016; Parent-Thirion *et al.* 2017). Farrell’ ja Greig’ (2016) andmetel on iga kuues osaleja platvormimajanduses uus, seejuures peale esimest kuud muutub osalus platvormimajanduses juhuslikuks ning vaid pooled liitujad on alles ka aasta

pärast. Kui 5% tegeleb platvormitööga regulaarselt, siis 18% on platvormitööga seotud juhuslikult (Flash Eurobarometer 438 2016).

Platvormi vahendusel töö tegemine on protsessi mõttes kiire – tööülesanne võetakse vastu, sooritatakse ja seejärel suhe platvormiga lõppeb (De Stefano 2016). Kuivõrd inimesed soovivad tööülesandeid täita projektipõhiselt, siis platvorm pakub nimetatud võimalust. Üks projekt platvormil tähendab ühe töökutse aktsepteerimist ja ülesande täitmist. Karjäär platvormil on enamasti lühiajaline (Farrell, Greig 2016; De Groen *et al.* 2018) ning platvormitööd kasutatakse sageli hüppelauana. Platvormi vahendusel töö tegemine võimaldab üles ehitada või laiendada kliendibaasi, koostööd teha erinevate brändidega, tõsta enda mainet ja teadmiste pagasit, mida hilisemas tööelus kasutada (Al-Ani, Stumpp 2016; Huws *et al.* 2017; De Groen *et al.* 2018). Kui isik tunneb, et on endale seatud eesmärgid platvormil täitnud, siis lahkub ta konkreetselt platvormilt.

Klientidelt saadud tagasiside omab olulist rolli platvormitöötaja edasiste töövõimaluste osas. Kui platvormitöötaja on saanud madala või negatiivse hinnangu, siis võib see vähendada tema tulevase töövõimalusi ning platvorm võib konto deaktiveerida. Samas positiivne tagasiside annab platvormitöötajale töö tegemise võimalusi juurde. (De Stefano 2016; Huws *et al.* 2016; Huws *et al.* 2017; De Groen *et al.* 2018) Bolt võib konto blokeerida ajutiselt või püsivalt, kui isikul on madal aktiivsuse skoor või madal hinnang klientidelt (Bolt Abi 2019d). Aktiivsusskoor tugineb 40-le viimasele sõidule ning uueneb iga sõiduga. Kui aktsepteerida ja täita kõik tellimused, siis skoor muutub positiivsemaks ning kui tagasi lükata viiendik või rohkem sõitudest, siis konto blokeeritakse (Bolt Abi 2019a). Kui käimasoleva sõidu ajal keelduda uuest sõidust, siis samuti aktiivsusskoor väheneb (Bolt Abi 2019b). Kui *TaskRabbit* platvormil panna end kõikides töökategooriates aktiivseks ning tööpakkumistele vastata eitavalt, siis mõjutab see hinnangut negatiivselt (CIPD 2017).

Tähtajalist ja tähtajatut töölepingut võib lõpetada osapoolte kokkuleppel igal ajahetkel (TLS § 79). Töölepingut võib üles öelda nii korraliselt kui erakorraliselt. Töötaja võib tähtajatu töölepingu üles öelda igal ajal korraliselt (TLS § 85 lg 1), kuid tööandjal sellist õigust ei ole (TLS § 85 lg 5). Erakorraline töölepingu ülesütlemine on õigustatud vaid mõjuval põhjusel (TLS § 87). Kui käsund on täidetud, siis suhe on lõppenud (Varul 2009), samas on mõlemal osapoolel õigus tähtajatu käsunduslepingu enne käsundi täitmist igal ajal üles öelda (VÕS § 630 lg 1). Käsunduslepingut võib erakorraliselt üles öelda vaid siis, kui ilmneb, et kõiki asjaolusid ja teineteise huve arvesse võttes

ei ole võimalik käsundit täita (VÕS § 631). Tellija võib töövõtulepingut mõjuva põhjuseta üles öelda igal ajal, kuid töövõtjale tuleb tehtud töö eest maksta kokku lepitud tasu (VÕS § 655 lg 1).

Platvormitöö eripära on võimalus sooritada tööülesandeid projektipõhiselt, st kui ülesanne on täidetud, siis suhe platvormiga on lõppenud. Tööd tegev isik ja tööd andev isik ei ole kokku leppinud töötamise suhte jätkuvuses ning projekti lõppemisel lõppeb leping. Platvormi vahendusel töö tegemist võib käsitleda kui töötamist järjestikuste lühiajaliste tähtajaliste lepingute alusel. Nimetatud tingimus on omane võlaõiguslikule suhtele, sest VÕS võimaldab sõlmida lühiajaliste töösüklite fikseerimiseks lepingut, kuid TLS võimaldab lühiajaliseks tööks sõlmida vaid piiratud sõlmimistingimustega tähtajalist lepingut. Platvormitöötaja tööga kindlustatus sõltub temale antud hinnangutest – positiivsed hinnangud parandavad edasise töövõimalusi, negatiivsed hinnangud lõpetavad karjääri platvormil. Tavapärast on erakorraliseks lepingu lõpetamiseks vaja mõjuvat põhjust või põhjust, mille tõttu ei ole edasine koostöö võimalik. Seetõttu on lepingu lõpetamise osas tunnuseid nii TLS-ile kui VÕS-ile.

### **1.3. Platvormitöötaja sotsiaalne kaitse**

#### **1.3.1. Platvormitöötaja staatuse seos sotsiaalkindlustusega**

Sellest, missuguses töösuhtes või võlaõiguslikus suhtes on isik, sõltuvad nii töö tegemisega kaasnevate tagatiste kohaldumine kui ka sotsiaalse kaitse ulatus. Sotsiaalkindlustuse alakategooriatena analüüsitakse ravikindlustuse ja pensionikindlustuse rakendumist platvormitöötajatele.

Ravikindlustus on tervishoiukulude katmise süsteem (RaKS § 2 lg 1). Kindlustatud isikuks on nii tähtajalise või tähtajatu töölepingu alusel töötav töötaja kui ka ühe või mitme võlaõigusliku lepingu alusel tööd tegev isik, sh platvormitöötaja, kelle eest makstakse sotsiaalmaksu (RaKS § 5 lg 2 p 1; RaKS § 5 lg 2 p 5). Sotsiaalmaksu määraks on 33% maksustatavalt summalt (SMS § 7 lg 1), millest 13% kantakse riikliku ravikindlustuse vahenditesse (SMS § 10 lg 2). Ravikindlustuse tekkimiseks tuleb isiku eest igakuiselt sotsiaalmaksu maksta vähemalt sotsiaalmaksu kuumääralt (SMS § 2 lg 2), milleks lähtuvalt 2019. aasta riigieelarve seaduse § 2 lõikest 8 on 500 eurot.

Selleks, et tekiks õigus ravikindlustusele, tuleb igakuiselt teenida regulaarset sissetulekut. Kui sissetuleku teenimine on ebaregulaarne, siis sellest tulenevalt võib kaetus ravikindlustusega olla

katkendlik. Ehkki ravikindlustus on töö tegemise kaudu tagatud nii töötajale kui iseseisvale lepingupartnerile, siis vastupidiselt töötajale, kes on stabiilse töösuhte kaudu ravikindlustusega järjepidevalt kaetud, mittestandardises suhtes oleva isiku jaoks on tegemist piiratud ligipääsuga ravikindlustusele. Kui platvormitöötajat käsitleda kui töötajat, siis ravikindlustuse kohaldumises probleeme ei esine, kuid kui käsitleda platvormitöötajat iseseisva lepingupartnerina, siis võib sõltuvalt teenitava tasu suurusel tuleneda ligipääs ravikindlustusele.

Teoreetiliste allikate kohaselt ei ole mittestandardises suhtes olevale isikule tagatud ravikindlustust. Ühelt poolt on tasustamata haigus- ja vigastusperioodid (De Stefano 2016; Huws *et al.* 2016; Kalleberg, Dunn 2016; Bregiannis *et al.* 2017; Collier *et al.* 2017; Huws *et al.* 2017; Biletta, Cerf 2018; Mandl, Biletta 2018). Teiselt poolt ei rakendu neile hüved, mis on seotud rasedus- ja sünnituspuhkusega ning lapsehooldusega (De Stefano 2016; Huws *et al.* 2016; Bregiannis *et al.* 2017; Forde *et al.* 2017; Huws *et al.* 2017; Palier 2018).

Kindlustatud isikule tuleb maksta haigushüvitist, kui ta on haigestunud või vigastatud, mille tagajärjel on ta ajutiselt võimetu töötama (RaKS § 51 lg 1 p 1). Ravikindlustusega kaetus võimaldab tööd tegeval isikul nõuda haigestumise ja vigastuse korral 70%-list või 100%-list hüvitist (RaKS § 54 lg 1 p 1; RaKS § 54 lg 1 p 6). Ajutiselt töövõimetul isikul on õigus keelduda töö tegemisest (TLS § 19 p 2), kuid see on periood, mis on kindlustatud isikule tasustatud. Kui töötada võlaõigusliku lepingu alusel ning kaotada ajutiselt töövõime, siis võidakse leping lõpetada põhjusel, et poolte huvidest lähtuvalt ei ole otstarbekas koostööd jätkata (VÕS § 631; VÕS § 655).

RaKS-i reguleerimisalasse kuulub ka rasedus- ja sünnituspuhkuse tasustamine. Naisel on õigus saada 140 kalendripäeva rasedus- ja sünnituspuhkust (TLS § 59 lg 1), mille vältel makstakse ühe kalendripäeva keskmine tulu täies ulatuses (RaKS § 54 lg 1 p 4). Õigus isapuhkusele (TLS § 60), lapsehoolduspuhkusele (TLS § 62) ja lapsepuhkusele (TLS § 63) tulenevad TLS-ist ning nende kohaldumine ei ole seotud RaKS-iga. Nimetatud õigused on olemas vaid töölepingu, mitte võlaõigusliku lepingu alusel töötavatele isikutele. Kui töötaja soovib pakutud õigusi kasutada, siis on tal sellel perioodil teatav finantsiline kindlustatus. Kuivõrd VÕS selliseid hüvesid ei käsitle, siis iseseisev lepingupartner hüvede kasutamise perioodil töötajaga sarnasel viisil finantsiliselt kindlustatud ei ole.

Tulenevalt asjaolust, et soov paindlike, sh lühiajaliste lepingute järele on kasvamas, on tõsise probleemina fookusesse tõusnud pensionikindlustus ning platvormitöötajate teadmatust sellest,

missugused pensioniliigid missugustel tingimustel rakenduvad (De Stefano 2016; Kalleberg, Dunn 2016; Bregiannis *et al.* 2017; Collier *et al.* 2017; Forde *et al.* 2017; Huws *et al.* 2017; Biletta, Cerf 2018). Tegemist on laialdase murekohaga ühiskonnas, mille tegelikud tagajärjed ilmnevad tulevikus.

Pensionikindlustatud on nii töötaja kui iseseisev lepingupartner, sh platvormitöötaja, kelle eest on makstud sotsiaalmaksu (RPKS § 3 p 1). Sotsiaalmaksu määraks on 33% maksustatavalt summalt (SMS § 7 lg 1), millest 20% kantakse riikliku pensionikindlustuse vahenditesse (SMS § 10 lg 2). Õigus vanaduspensionile tekib siis, kui isik on saanud 65-aastaseks ning tal on pensioniõiguslikku staaži 15 aastat (RPKS § 7 lg 1). Kui isiku pensionistaaž ei ole 15 aastat, kuid isik on 65-aastane, siis on tal õigus rahvapensionile (RPKS § 22 lg 1).

Kuivõrd tööleping tagab isikule stabiilse töösuhte, siis sellest tulenevalt on töölepingulises suhtes staaži aastate kokku saamine mõnevõrra lihtsam. Olenemata sellest, et võlaõigusliku lepingu alusel on isikul õigus vanaduspensionile, siis staaži kogumiseks võib eelduslikult lühiajaliste lepingute tõttu kuluda rohkem aega. Kui platvormitöötajat käsitleda töötajana, siis pensionikindlustuse rakendumises probleeme ei esine, kuid kui platvormitöötajat käsitleda iseseisva lepingupartnerina, siis ei pruugi tal töötajaga sarnasel viisil õigust vanaduspensionile tekkida.

### **1.3.2. Platvormitöötaja kaitse töö lõppemisel**

Lähtuvalt De Stefano (2016), Kalleberg' ja Dunn' (2016), Bregiannis' ja kolleegide (2017), Collier' ja kolleegide (2017), Biletta ja Cerf' (2018), De Groen' ja kolleegide (2018) ning Mandl' ja Biletta (2018) analüüsides on üheks suurimaks probleemiks platvormitööga seonduv ebakindlus ning sellest tulenev vähene turvalisustunne tööga kindlustatuse osas. Eelnimetatud autorid on leidnud, et platvormitöötajatel puudub teadmine selle kohta, kui pikaks ajaperioodiks ollakse tööga kindlustatud. Samas platvorm vahendab lühiajalisi töösükleid – töökutse aktsepteeritakse, ülesanded täidetakse suhteliselt lühikese perioodi jooksul ning suhe platvormiga loetakse lõppenuks. Lisaks on eelnimetatud autorid välja toonud, et platvormitöötajatele ei rakendu töötuskindlustushüvitised.

Töölepingulises suhtes on tööandjal kohustus kindlustada töötaja tööga (TLS § 28 lg 2 p 1) ning tasuda tehtud töö eest (TLS § 28 lg 2 p 2). Kui tööandjal ei ole töö tegemiseks valmis olevale töötajale tööülesandeid anda, siis keskmise töötasu maksmise kohustus jääb tööandjale alles (TLS

§ 35). Tööleping pakub stabiilsust, mistõttu saab töötaja tasu tööülesannete täitmisel, kuid ei kaota tasu töö puudumisel. Seevastu võlaõiguslike lepingute alusel on kindlustatus tööga ja sellest tulenev tasu tagatud vaid siis, kui täidetakse käsundit (VÕS § 619) või saavutatakse kokku lepitud tulemus (VÕS § 635 lg 1). Käsundus- ja töövõtulepingute sõlmimine on sobiv lahendus, kui soovitakse tööd teha projektipõhiselt. Nimetatud tingimuse alusel kuuluvad platvormitöötajad VÕS-i reguleerimisalasse, sest ülesandeid täidetakse lühiajaliste töötajana ning suhe lõppeb, kui kokku lepitud töö on valmis ning kohustus isikut edaspidi tööga kindlustada puudub.

Töötuskindlustuse eesmärgiks on muu hulgas tagada kindlustatule töötuse korral tööotsingute ajaks osaline sissetulek (TKindlS § 2). Kindlustatud isikuks on nii töötaja kui võlaõigusliku lepingu alusel teenust osutav füüsiline isik, sh platvormitöötaja, ning seda tingimusel, et töötuskindlustusmaksed on makstud (TKindlS § 3 lg 1). Kui isik jääb töötuks, siis töötuskindlustushüvitisele on tal õigus, kui ta on võtnud end töötuna arvele ning tema töötuskindlustusstaaz on vähemalt 12 kuud 36 kuu jooksul (TKindlS § 6 lg 1).

Töötuskindlustushüvitise eesmärgiks on kaitsta inimest töö kaotamisel. Hüvitise saamiseks tuleb töötajal ja iseseisval lepingupartneril täita samu tingimusi, mistõttu ei ole töötuskindlustuse kohaldumises töötaja soodsamas situatsioonis kui iseseisev lepingupartner. See tähendab, et olenemata sellest, kas platvormitöötaja töötab töölepingu või võlaõigusliku lepingu alusel, kohaldub töötuskindlustus võrdsetel alustel.

## **2. PLATVORMITÖÖ TEGEMISEKS SOBIVA ÕIGUSKINDLUSE JA SOTSIAALSE KAITSE TAGAMINE**

Käesoleva magistritöö esimeses peatükis analüüsiti platvormitöötajale kohalduvaid töötamise suhtest tulenevaid tagatise ja sotsiaalseid kaitset. Õigussuhtega kaasnevate tagatiste analüüsi selgus, et tööd tegevale isikule tahetakse pakkuda paindlikkust ning iseseisvust, mis on omased tunnused võlaõiguslikele suhtele. Tegemist on pigem näilise paindlikkuse ja iseseisvusega, sest platvormipoolne kontroll tööd tegeva isiku üle on iseloomulik tunnus töösuhtele. Riigikohtu Tsiviilkolleegiumi otsustest on selgunud, et töölepingu ja mõne teise tsiviilõigusliku lepingu eristamistingimuseks on sõltuvussuhte määra hindamine. Sotsiaalkindlustuse ning töötuskindlustuse rakendumisel on platvormitöötajat võrdsustatud võlaõigusliku lepingu alusel töötava isikuga, mis tähendab, et töösuhtes oleva isikuga võrreldes on ta ebasoodsamas positsioonis. Seda põhjusel, et täidab tööülesandeid lühiajaliselt, mistõttu võib kindlustusega kaetud olla tsükliliselt. Ehkki platvormitööd peetakse ebastandardseks töövormiks, millest tulenevalt eeldatakse, et see kuulub ebatraditsiooniliste lepingute reguleerimisalasse, siis tagatiste mõttes on viiteid rohkem töölepingule, mistõttu peab sotsiaalne kaitse kohalduma lähtuvalt sellest.

Ka Euroopa Liidu institutsioonid on leidnud, et kõikidele tööturul osalevatele isikutele sõltumata nende töövormist tuleb tagada läbipaistvad tingimused ja sotsiaalne kaitse (Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomitee 2016; Komisjoni teatis 2016; Ettepanek: Euroopa Parlamendi ja Nõukogu direktiiv 2017; Euroopa Komisjon 2019a; Euroopa Komisjon 2019b). Käesolevas peatükis analüüsitakse Eesti konteksti sobivaid lahendusi, mille käsitlemisel on oluline roll Euroopa Liidu loodud normdokumentidel. Välja toodud lahendused on subjektiivsed ning ei pruugi olla ainsad ja sobivad, kuid lahendavad töö autori hinnangul probleemi mõlemat osa – kohalduvad tagatised ja sotsiaalne kaitse. Lahendust, mis hõlmab vaid ühte neist, ei pea töö autor jätkusuutlikuks.

### **2.1. Uue töö tegija kategooria loomine**

Platvormitöö juhtumianalüüsist ilmnes, et platvormitöö puhul on märkimisväärselt olulisi tunnuseid ja õiguslike aspekte, mis on omased töösuhtele, kuid töö tegemise tingimustes on



viiteid ka võlaõiguslikule suhtele. Töösuhtele viitavateks tunnusteks on platvormipoolne kontroll töötempo ja klientide hinnangute üle. Võlaõiguslikule lepingule viitab näiline vabadus valida, otsustada ja olla iseseisev. Samuti omab kaalukat osakaalu seadusest tulenev eeldus, mille kohaselt on tegemist töölepinguga, kui tehakse tööd, mille tegemist võib eeldada tasu eest (TLS § 1 lg 2). Töö tegemise kaudu on sotsiaalne kaitse platvormitöötajale tagatud, ent kui teda käsitleda töötajana, siis on tema positsioon kindlam.

Platvormitöötajate ebaselge õiguslik staatus võib tuleneda sellest, et platvormitöö iseloomustamiseks ei ole loodud ühtset kontseptsiooni. Aastate jooksul on platvormimajandust ning sellest tulenevalt platvormitööd nimetatud erinevalt – *collaborative economy*, *crowd-employment*, *gig economy*, *on-demand economy*, *peer-to-peer economy*, *platform economy*, *sharing economy* – kuid termineid on kasutatud paralleelselt (Al-Ani, Stumpp 2016; De Stefano 2016; Drahoukoupil, Fabo 2016; Farrell, Greig 2016; Huws *et al.* 2016; Kalleberg, Dunn 2016; Kenney, Zysman 2016; Bregiannis *et al.* 2017; Collier *et al.* 2017; Forde *et al.* 2017; Huws *et al.* 2017; Biletta, Cerf 2018; De Groen *et al.* 2018; Palier 2018). Mitmekesine arusaam platvormitööst on tekitanud olukorra, kus platvormitöötajat tahetakse käsitleda kui iseseisvat lepingupartnerit valiku- ja otsustusvabaduse tõttu, kuid töötamise tingimustega kaasnev platvormipoolne kontroll viitab töölepingulise suhte olemasolule. Platvormitöötajate õiguskindluse tõstmiseks võib neile töötajate ja iseseisvate lepingupartnerite vahele luua uue kategooria.

Uue kategooriana võib käsitleda iseseisva otsustuspädevusega töötajat. Iseseisva otsustuspädevusega töötaja kategoorias lepivad osapooled kokku töölepingu erisustes, mis puudutavad töö- ja puhkeaega. Kokku lepitakse selles, kui suures mahus ootab tööandja töötajalt töö tegemist. Osapooltevaheline kokkulepe on oluline, et vältida töötaja ebamõistlikult suurt töökoormust. (Sotsiaalministeerium 2018) See tähendab, et platvormitöötaja töötab töölepinguga, milles saab teha erisusi töötamise aja suhtes. Käesoleva magistritöö autori hinnangul on tegemist mõistliku variandiga, sest nii on platvormitöötajale tagatud kõik töölepingust tulenevad tagatised (tööga kindlustatus, kindel tasu, töövahendid, lepingu lõppemisega kaasnevad hüvitised) ning kõige laialdasem sotsiaalne kaitse. Samas on platvormitöötaja jaoks oluline täita tööülesandeid lühiajaliselt ning näiteks selliselt töötamist toetab pigem VÕS kui TLS. Ühelt poolt on isik tööga stabiilselt kaetud ja saab selle eest tasu, kuid teiselt poolt saab ta neid ülesandeid täita vabalt valitud ajal. Siit tekib mõttekoht, sest kui tööandja peab töötajale tagama tööd, kuid kokku on lepitud kindel töötundide arv, siis ei anna see tööd tegevale isikule soovitud paindlikkust. Kokkulepe

konkreetsetes töötundide arvus tähendab nende töötundide täitmist, kuid arvestada tuleb ka sellega, kui isikule ei sobi iganädalaselt teha samas mahus tööd.

Uue kategooriana võib käsitleda aga ka majanduslikult sõltuva töötegija kategooriat. Majanduslikult sõltuv töötegija on iseseisev lepingupartner, kes sõltub majanduslikult ühest tööd andvast isikust. Ta ei allu töötajaga võrdsel määral tööd andvale isikule, kuid talle tagatakse töösuhtest tulenevad õigused. (Vallistu *et al.* 2017; Erikson, Rosin 2018) See tähendab, et platvormitöötaja töötab võlaõigusliku lepingu alusel, omades vähest kontrolli tööd andva isiku (platvormi) poolt. Leping, mis võimaldab tööülesandeid täita paindlikult, jätab kogu vastutuse tööd tegevale isikule, limiteerib sotsiaalse kaitse ulatust, kuid seejuures esitab nõudmise alluda kellelegi, ei tundu töö autorile mõistlik variant. Seda põhjusel, et sisuliselt kuuluvad sellisesse kategooriasse platvormitöötajad käesoleval ajahetkel.

Iseseisva otsustuspädevusega töötaja või majanduslikult sõltuva töötegija kategooriaid saavad kasutada nii platvormitöötajad kui ka teiste paindlike töövormide esindajad. Käesoleva töö autori hinnangul võivad nimetatud kategooriad olla õigustatud teatud eluvaldkondades, kuid mitte platvormitöös. Töölepingu oluliseks tunnuseks on sõltuvussuhte olemasolu. Kui see kanda üle võlaõiguslikele lepingutele, siis kaotavad viimased enda mõtte, sest neile omane iseseisvuse määr on ohus. Samal põhjusel ei tundu mõistlik töölepinguga kaasnevat kindlustunnet töötundide osas muuta omaseks võlaõiguslikule suhtele, milles on oluline iseseisvus otsustamisel. Käesoleva töö autori hinnangul ei arvesta nimetatud kategooriad piisavalt platvormitöötajatega. Sellest tulenevalt võiks luua platvormitöötajatele eraldiseisva kategooria.

De Groen' ja kolleegide (2018) andmetel ei ole Euroopa Liidu üheski liikmesriigis loodud eraldiseisvat platvormitöötaja kategooriat. Platvormitöötajatele iseseisva kategooria loomine peaks tagama kindlustunde, stabiilsuse ja sotsiaalse kaitse (Bregiannis *et al.* 2017; De Groen *et al.* 2018). Platvormitöötajatele oma kategooria loomise eelduseks on platvormitöötaja selge eristamine töötajast ja iseseisvast lepingupartnerist (De Stefano 2016; De Groen *et al.* 2018). Platvormitöötajatele eraldi kategooria loomisel tuleb aluseks võtta põhjused, mille tõttu inimesed eelistavad platvormitööga tegeleda – võimalus valida töötamise aega, täita tööülesandeid osalise koormusega, teenida lisaraha, õppida uusi oskusi. Võlaõiguslikule lepingule omased tunnused tuleb siduda suuremat kindlustunnet ja kaitset pakkuva töölepingu tingimustega.

Platvorm vahendab tööülesandeid mobiilirakendusprogrammi abil, mistõttu ei ole kontrollielemendi kaotamine täielikult võimalik ega otstarbekas. Platvormipoolne kontroll töötempo üle võiks olla funktsioon, mille võiks deaktiveerida, sest eelduslikult tehakse platvormitööd lisaraha teenimise eesmärgil. Platvormid *Wolt*, *Bolt*, *99designs* ja *TaskRabbit* võimaldavad tööülesandeid täita platvormitöötajale sobival ajal, mistõttu on nad töö tegemise hetkel kõrgelt motiveeritud ning platvorm ei peaks neile ajalist survet esitama (Wolt Blog 2017; Blog Bolt 2018a; Blog Bolt 2018b; 99designs 2019b; Blog Bolt 2019a; Blog Bolt 2019b; Partners Bolt 2019; TaskRabbit 2019a; Webflow Wolt 2019a; Webflow Wolt 2019b; Wolt 2019). Kuivõrd platvormitöötajad saavad tasu tehtud töö eest, siis mida rohkem jõutakse teha, seda rohkem teenitakse. Platvormid *Wolt* ja *Bolt* võimaldavad teenida kahe ülesandega korraga tegelemisel topelttasu (Bolt Abi 2019b; Webflow Wolt 2019b). Samas platvormipoolne kontroll teatud olukordades on vajalik, sest platvormi toe poole saab pöörduda töö tegemise käigus tekkivate muredega – näiteks kui *Wolt*'kuller on eksinud või on probleeme transpordivahendiga (Webflow Wolt 2019b).

Platvormitööd eelistatakse põhjusel, et see võimaldab tööülesandeid täita paindliku graafiku alusel. Platvormitöötajate jaoks on oluline võimalus töötada töö-, kooli- ja perekohustuste kõrvalt. Ühelt poolt peab säilima platvormitöötajale valikuvabadus, kuid teiselt poolt on vajalik platvormitöötajat kindlustada tööga. Kuivõrd käesoleval ajahetkel on välja toodud probleemina teadmatus tööga kindlustatuse tasemest, siis seda saab lahendada, kui sätestada kriteerium, mille kohaselt isik teab näiteks teatud perioodi võrra ette, milline võib töömaht platvormil olla soovitud ajal. Seetõttu võiks kaaluda töötundide vahemikus kokkuleppe saavutamist. Töötundide vahemiku olemust käsitletakse käesoleva töö peatükis 2.3.

Platvormitöötaja saab tasu selle eest, mida ta on teinud ning nende ooteaeg või ettevalmistusperiood on tasustamata. Nimetatud ajaperioodidel võiks platvormitöötajatele kohalduda miinimumtasu (Mandl *et al.* 2015; De Groen *et al.* 2018; Mandl, Biletta 2018). Kohale toimetamise platvormidel *Wolt* ja *Bolt* on seda lihtsam teostada, sest platvorm saab GPS-seadme abil isikut kontrollida ning näha, millisel perioodil on platvormitöötaja olnud aktiivne. Sellest tulenevalt on võimalik välja selgitada, mitu tellimust on platvormitöötaja täitnud ning kui suur on olnud ajakulu, mis on läinud ootamisele. Selleks, et ooteaega oleks võimalikult vähe, saab *Wolt*' kuller kohale toimetada mitu tellimust korraga (Webflow Wolt 2019b) ning *Bolt*' juht saab aktsepteerida käimasoleva sõidu ajal uue sõidu (Bolt Abi 2019b). Üldisi koduseid toiminguid ja puhastusteenuseid vahendaval platvormil *TaskRabbit* võib kaaluda tasustamist

ettevalmistusperioodi eest. Näiteks võib arvutada platvormitöötaja kauguse kliendi kodust ning määrata kilomeetritariifi. Kõige keerulisem on loominguliste ülesannete täitjatega, sest nemad teevad ettevalmistusi mitmeid tunde, kuid tasu saab vaid konkursi võitja (99designs 2019a). Nende olukorda võib võrrelda traditsiooniliste tööle kandideerijatega, kes samuti ei saa ettevalmistuste eest tasu, kuid valituks osutudes hakkavad sissetulekut teenima. Kuivõrd platvormil *99designs* töötatakse võidu peale ning kandideerijaid võib olla sadu, siis igapäevase miinimumtasu maksmine ei tundu mõistlik. See tähendab, et platvormitööst sõltub lisatasu maksmise võimalikkus, kuid ooteaja ja ettevalmistusperioodi eest võiks maksta vähemalt miinimumtasu.

Oskuste eest võiks vastutus jääda platvormitöötajale kui iseseisvale lepingupartnerile. Samas ei saa eeldada, et inimesed mõistavad kõike ühtviisi ning sellest tulenevalt võiks platvormidel lasuda kohustus viia platvormitöötajatele läbi koolitus. Kuivõrd platvorm vahendab tööülesandeid mobiilirakendusprogrammi abil, siis koolitus võiks toimuda virtuaalselt. Virtuaalselt teeb koolitusi *Bolt* (Blog Bolt 2019b; Partners Bolt 2019), kuid ka *TaskRabbit* võimaldab töövõtteid õppida video vahendusel (CIPD 2017). Põhjusel, et platvormitööd nähakse lühiajalise karjäärivõimalusena, ei ole mõistlik sellesse suunata ülemäära suurt rahalist ressursi, vaid eesmärgiks peaks olema platvormitöötajale vastaval platvormil töötamise põhitõdede tutvustamine. Platvormid *Wolt*, *Bolt*, *TaskRabbit* ja *99designs* pakuvad erinevaid ülesandeid ning sellest tulenevalt eeldavad erinevaid oskusi. Samuti on nimetatud platvormid suunatud erinevale sihtgrupile, mis ei tähenda, et isik ei võiks olla kõikide platvormide sihtgrupis tööd tegeva isikuna.

Platvormitööd tehakse peamiselt kõrgeastmelistest motivatsioonist teenida lisaraha. Kuivõrd platvormidele tulevad inimesed, kes ise tahavad kogemusi, uusi oskusi või lississetulekut, siis platvorm ei pea hakkama protsessi juhtima ega platvormitöötajale tööd pakkuma. Platvorm võiks kaaluda enda meelde tuletamist, saates platvormitöötajale teatud aja tagant meeldetuletusi töövõimalustest. Lepingu lõppemisel peab olema väga mõjuv põhjus ning kuivõrd enamik konto deaktiveerimisi toimub tuginedes kliendi hinnangutele, siis võiks selgituste andmise võimaluse anda ka platvormitöötajale. Lisaks võiks platvorm statistikat teha klientide kohta, sest mõned kliendid võivad mõtlematult negatiivset tagasisidet anda kõikidele platvormitöötajatele, teadmata, et see lõpeb konto deaktiveerimisega. Platvormidel *Bolt* ja *TaskRabbit* on kliendi hinnangul platvormitöötaja edasiste töövõimaluste suhtes märkimisväärselt oluline roll. Samas nimetatud platvormidel saab platvormitöötaja anda omapoolseid selgitusi ning tema karjäär platvormil ei pruugi lõppeda. (CIPD 2017; Bolt Abi 2019d)

Sotsiaalkaitseüsteemid on tugevalt seotud sissetulekuga, mistõttu vähemalt miinimumtasu maksmine lihtsustab ligipääsu sotsiaalsele kaitsele (De Stefano 2016; Bregiannis *et al.* 2017; Forde *et al.* 2017; Arenguseire Keskus 2018; Palier 2018). Ka Eestis rakendub sotsiaalne kaitse tasu kaudu (SMS § 7 lg 1; TKindLS § 3 lg 1). Õiguskindluse tõstmiseks oleks õiglane, kui sarnastel tingimustel tööd tegevad isikud omaksid võrdseid võimalusi. See tähendab, et platvormitöötajale võiks kohalduda töötajaga sarnane sotsiaalne kaitse. Väljaspool Eestit tegutsevate platvormide (*99designs*, *TaskRabbit*) analüüsist selgus vaid üldine teave, mille kohaselt platvormitöötajate sotsiaalne kaitse on nõrk. Kuivõrd igas riigis on erinev seadusandlus, siis käsitletakse nimetatud teemat erinevalt. Eesti kontekstis kohaldub platvormitöötajale kui töötajale või iseseisvale lepingupartnerile sotsiaalne kaitse, kui seadusest tulenevad nõuded on täidetud.

Eelduslikult peaks eraldi kategooria kaotama diskussioonid platvormitöötaja kuuluvusest töötajaks või iseseisvaks lepingupartneriks. Samas võib selline eeldus olla tühine, sest valitseb ebaselgus kategooriate vahel ning teadmatuses võidakse end valesti liigitada. Sellise olukorra ennetamiseks on oluline, et kõik platvormid võtaksid ühtse seisukoha: kas platvormitöötaja kategooria kohaldub kõikidele platvormi vahendusel tööd tegevatele isikutele ning millistele platvormidele uus kategooria kohaldub. Platvormitöötaja kategooria loomine lahendab probleemi kitsamalt vaid platvormitöötajate jaoks, kuid mitte teiste uute töövormide jaoks. Käesoleva töö autor peab oluliseks analüüsida teiste uute töövormide töötamisega kaasnevaid tagatisi ja sotsiaalset kaitset. Kui analüüsist ilmnevad sarnased tulemused ning sisuliselt platvormitöötaja kategooria loomine lahendab probleemi ka nende jaoks, siis tasub mõelda nimetuse üldistamisele. Lisaks kategooria loomisele võib mõelda uuendustele seadusandluses.

## **2.2. Regulaarsete ülesannete täitmiseks tähtajalise lepingu rakendamine**

Eestis kehtiv TLS sätestab paindlike töövormidena muu hulgas tähtajalise töölepingu, mida saab sõlmida, kui asendatakse kolleegi, töö iseloom on ajutine, töömaht on suurenenud või tehakse hooajatööd (TLS § 9). Tähtajaline leping ei peaks olema mõeldud ainult ajutise iseloomuga töö tegemiseks, mistõttu võiks eristada ajutise ja regulaarse iseloomuga töö täitmiseks kahte eritüübilist tähtajalist lepingut (Vallistu *et al.* 2017; Sotsiaalministeerium 2018). Kuivõrd platvormidel vahendatavad ülesanded ei ole ajutise iseloomuga, vaid sarnanevad traditsioonilistele ülesannetele, siis sobiks platvormitöötajatele kohaldada tähtajalist lepingut regulaarse iseloomuga töö täitmiseks. *Wolt* vahendab toidu kohale toimetamist (Wolt 2019), *Bolt* pakub reisijate

transportimise teenust (Partners Bolt 2019), *99designs* vahendab loomingulisi ülesandeid (99designs 2019b), *TaskRabbit* pakub üldisi koduseid toiminguid ja puhastusteenuseid (TaskRabbit 2019c).

Tähtajalise lepinguga on töötavale isikule tagatud samasugune õiguslik staatus kui tähtajatu lepingu alusel töötavale isikule, mis on positiivne, sest nii ei teki võlaõiguslikust suhtest tulenevat probleemi tagatiste ja kaitse piiratuses. See tähendab, et platvormitöötajaga on kokku lepitud töötamise aeg ja töö eest saadav tasu. Tööd andval isikul (platvormil) on kohustus platvormitöötajat tööga kindlustada ning ühtlasi võtab ta töötaja eest märkimisväärse vastutuse. Sotsiaalse kaitse rakendumise perspektiivis on platvormitöötaja tähtajalise lepingu alusel töötades sama kindlas positsioonis kui töötaja. Kuivõrd töölepinguga lepitakse osapoolte vahel kokku töötundide arvus (TLS § 43 lg 1), siis platvormitöötaja jaoks kaob võimalus töötada paindlikult. Platvormitöötajate jaoks on oluline tööülesannete täitmise võimalus teiste kohustuste kõrvalt ja pigem lühiajaliselt (Wolt Blog 2017; Blog Bolt 2018a; Blog Bolt 2018b; 99designs 2019b; Blog Bolt 2019a; Blog Bolt 2019b; Partners Bolt 2019; TaskRabbit 2019a; Webflow Wolt 2019a; Webflow Wolt 2019b; Wolt 2019). Kui kokku leppida konkreetsetes tundides, siis on platvormitöötajal kohustus kokku lepitud töötundide vältel tööülesandeid täita. Paindlikkuse säilitamiseks tasub kaaluda töötundide vahemiku sätestamist, mida käsitletakse käesoleva töö peatükis 2.3.

Kehtiva TLS § 10 alusel saab tähtajalist töölepingut sõlmida kaks korda järjest ning pikendada ühe korra viie aasta jooksul, mistõttu kui selle vastu eksitakse, on tegemist tähtajatu töölepinguga. Platvormitöö raames täidetakse platvormidel *Wolt*, *Bolt*, *TaskRabbit* ja *99designs* tööülesandeid projektipõhiselt ja lühiajalistes töötsüklites. *Wolt*' kulleri jaoks on üheks projektiks toidu kohale toimetamine (Wolt 2019) ning projektide eest tasustatakse neid kaks korda kuus (Webflow Wolt 2019b). *Bolt*' juhi jaoks on üheks projektiks reisija transportimine ning nemad saavad tasu iganädalaselt (Partners Bolt 2019). *99designs* ja *TaskRabbit* erinevad eelnevalt nimetatud platvormidest, sest tööülesannete kestvus on mõnevõrra pikem ning tasu tehtud töö eest saavad peale ülesande täitmist (99designs 2019a; TaskRabbit 2019c). Selleks, et isik saaks tööd teha lühiajaliselt, peaks olema võimalus luua järjestikuseid tähtajalisi lepinguid ning kuivõrd selles osas esitab TLS ranged nõudmised, siis eelistatakse kasutada võlaõiguslikke lepinguid. Sotsiaalministeeriumi (2018) ettepanekuks on muuta tähtajalise töölepingu sõlmimist nii, et korduv lühiajaliste lepingute sõlmimine kolme aasta jooksul on lubatud ning kui pärast kolmeaastase perioodi lõppu poole aasta jooksul sõlmitakse uus leping, on tegemist algusest peale

tähtajatu töösuhtega. Eesti Kaubandus-Tööstuskoja (2018) hinnangul on kolmeaastane periood piiravam kui kehtiv viieaastane periood. Kui tähtajalise lepingu sõlmimise tingimused muuta leebemaks, siis väheneks võlaõiguslike lepingute kasutamine. Seda põhjusel, et tavapäraselt valitakse võlaõiguslik leping, sest see võimaldab töötada lühiajaliste töötajateks. Kui töötamise ajas tekitada erisus, siis on tegemist adekvaatse lahendusega, sest see võimaldab ühelt poolt laialdast kaitset, kuid teiselt poolt töötamist soovitud lühiajalise lepingu alusel.

Tähtajaliste lepingute kasutamine toetab tööturu üldist paindlikumaks muutumist, tuues tööturule inimesi, kellel ei ole võimalik tööülesandeid täita täiskoormusega ning andes võimaluse omandada kogemust mitmetes organisatsioonides. Kuivõrd platvormid pakuvad tööd lühiajaliseks perioodiks ning suhet platvormiga võib pidada projektipõhiseks, siis tähtajalise lepingu kasutamine võimaldaks seda töövormi toetada. Ehkki platvormikarjääri peetakse lühiajaliseks, on selle lepingutüübi miinuseks asjaolu, et lepingule tahetakse esitada kolmeaastane sõlmimisvabadus. Põhjusel, et tähtajalise lepingu mõiste on sätestatud TLS-is, siis uut regulatsiooni luua vaja ei ole ning piisab vaid olemasoleva regulatsiooni mõningasest muutmisest ning täiendamisest.

### **2.3. Miinimum- ja maksimumtöötundidega lepingu rakendamine**

Miinimum- ja maksimumtöötundidega leping annab samuti võimaluse vastata tööturu suurenevale soovile paindlikkuse järele. Uute töövormide formuleerimiseks käsitletakse miinimum- ja maksimumtöötundidega lepingute kõrval tavapäraselt nulltunnilepinguid (Mandl *et al.* 2015; De Stefano 2016; Huws *et al.* 2016; Vallistu *et al.* 2017; Mandl, Biletta 2018; Palier 2018; Sotsiaalministeerium 2018). Miinimum- ja maksimumtöötundidega lepingus lepivad osapooled kokku töötundide vahemiku, mille raames on tööd tegev isik tööga kindlustatud ja mille osas on tal kohustus tööülesandeid vastu võtta (Vallistu *et al.* 2017; Sotsiaalministeerium 2018). Seevastu nulltunnilepingus ei ole osapooled kokku leppinud minimaalselt sooritatavate töötundide arvu, st lepingus puudub kokkulepe tööaja kohta (Mandl *et al.* 2015; Vallistu *et al.* 2017; Mandl, Biletta 2018).

TLS § 43 lõike 1 kohaselt on töötaja töökoormuseks 40 tundi nädalas, kui ei ole kokku lepitud vähesemates tundides. Nimetatu viitab asjaolule, et selliseid lepinguid lähtuvalt TLS-ist ei ole võimalik sõlmida. TLS § 2 ütleb, et kokku ei või leppida tingimustes, mis on töötaja suhtes kahjulikud. See tähendab, et ühelt poolt tekitab vahemikus kokku leppimine töötajas ebakindlust

ning teiselt poolt ei ole töötundides kokku leppimata jätmise mõeldav. Nulltunnilepingu sõlmimisel puudub tööandjal kohustus töötajat tööga kindlustada (Vallistu *et al.* 2017). Eelnevalt tulenevalt hindab käesoleva töö autor nulltunnilepingu rakendamise ebamõistlikuks. Seda põhjusel, et töötundides kokku leppimata jätmise on olulisel määral ebakindlam, kui kokkulepe töötundide vahemikus ning kui isikul puudub teadmine, kui suures osas ollakse tööga kindlustatud, siis puudub igasugune kindlustunne. Kuivõrd platvormid *Wolt*, *Bolt*, *TaskRabbit* ja *99designs* võimaldavad töötamise aega valida, siis sellest tulenevalt ei teki neile kohustusi ega tööga kindlustatust enne, kui nad võtavad töö vastu. Miinimum- ja maksimumtöötundidega lepingus sätestatud vahemikud on kooskõlas TLS § 28 lõikega 2, mis ütleb, et tööandjal on kohustus kindlustada töötaja kokkulepitud tööga. Kui töötundide vahemikus on saavutatud kokkulepe, ei ole tegemist ebakindla situatsiooniga, sest töötajal on võimalus arvestada, millisel määral on ta tööga kaetud ning sellest tulenevalt, milline on sissetuleku ulatus.

Miinimum- ja maksimumtöötundidega lepingus lepikse kokku minimaalne töötundide arv nädalas või kuus ning maksimaalne töötundide arv, mida tööandjal on töötajalt õigus nõuda. Kokku võib leppida 15 tunni ulatuses, kuid tundide ulatus ei või jääda suuremasse vahemikku, st vahemik võib olla 1–15 tundi, 10–25 tundi, kuid mitte 10–40 tundi. Kui kokku lepikse liiga suures vahemikus, siis vähendab see töötaja jaoks kindlustunnet nii töötaja kui ka saadava tasu suhtes. (Sotsiaalministeerium 2018) Platvormide *Wolt*, *Bolt*, *TaskRabbit* ja *99designs* tööd tegevad isikud täidavad tööülesandeid lisasissetuleku teenimise eesmärgil. Töötundide vahemiku sätestamine võimaldab ühelt poolt tõsta tööga kindlustatust, sest 15-tunnise vahemikuga saab fikseerida soovitud ja eelduslikud töötunnid. Teiselt poolt tagab miinimum- ja maksimumtöötundidega leping platvormitöötajale töösuhtest tulenevad tagatised ja sotsiaalse kaitse.

Eesti Kaubandus-Tööstuskoda (2018) on seisukohal, et töötundide vahemikku võib arvestada nädalapõhiselt, kuid kuivõrd selline töösuhe on eelkõige mõeldud isikutele, kellel ei ole teiste kohustuste kõrvalt võimalik täisajaga töötada, siis võiks lõplik arvestus olla kuupõhine. Sellisel juhul võimaldatakse veel suuremal määral paindlikkust neile, kes näiteks ühel nädalal saavad tööd teha 40 tundi, kuid teisel nädalal ei saa teha mitte ühtegi töötundi. (*Ibid.*) Konkreetne ettepanek töötundide vahemiku sätestamises 15 tunni raames on käesoleva töö autori arvamusel mõistlik, sest võimaldab prognoosida nii töötunde kui ka saadava tasu suurust, mida seni on platvormitöötajate poolt peetud ebaselgeks. Lisaks võimaldab töötundide kokkulepe hoida paremat töö- ja pereelu tasakaalu. Autor nõustub Eesti Kaubandus-Tööstuskoja (2018) lisatuga,



millest lähtuvalt võiks töötundide arvestus olla nädalapõhine, kuid kokkuvõttes teisendatav kuupõhiseks. See võimaldab olla justkui stabiilselt töösuhtes, sest osapooled on kokku leppinud vahemiku, mille raames töötaja tööd saab teha. Samas saab lepingutingimusi täita paindlikult, sest kokku lepitud tunde ei tule täita nädala raames, vaid vahemikku kuuluvate tundide arv tuleb kokku saada kuu perspektiivis.

Tööandjal on sellise lepinguga kohustus teatada tööülesannete sooritamise vajadusest ette vähemalt kolm kalendripäeva ning kui etteteatamisaeg on lühem, siis on töötajal tööülesannete sooritamisest õigus keelduda. Kui tööandja soovib töökutse tühistada, siis on tal kohustus sellest teatada ette 24 tundi ning kui etteteatamisaeg on lühem, siis tuleb töötajale maksta sellist töötasu, mida oleks töötaja töö tegemisel saanud. Selliste sätete kohaldamine on oluline põhjusel, et töötaja on planeerinud enda aega vastavalt lepingule, mistõttu näiteks töökutse tühistamisel viimasel hetkel jääks töötaja planeeritud töötasust ilma. (Sotsiaalministeerium 2018) Etteteatamisvahemike osas on Eesti Kaubandus-Tööstuskoja (2018) ettepanekuks jätta see periood kokkuleppeliseks. Käesoleva töö autor peab mõistlikuks töökutse etteteatamiseks pakutud kolme kalendripäeva, mis võimaldab paremini planeerida töö- ja pereelu, ning tühistamiseks pakutud 24 tundi. Kuivõrd selline leping pakub ulatuslikku paindlikkust, ei leia antud töö autor, et etteteatamisvahemik peaks jääma kokkuleppeliseks. Samuti tundub autorile õiglase, et tühistamise tagajärjel või tööülesannete vähesuse tõttu tuleb töötajale maksta saamata jäänud töötasu või kompensatsiooni. Platvormide *Wolt*, *Bolt*, *TaskRabbit* ja *99designs* vahendusel tööd tegevad isikud kontakteeruvad platvormiga siis, kui nad soovivad tööd teha, mistõttu ei ole neile seni platvorm tööd pidanud pakkuma.

Miinum- ja maksimumtöötundidega leping on oma olemuselt eritingimusega tööleping, mistõttu on sellise lepingu alusel töötamisel töötajale tagatud töösuhtest tulenevad tagatised ja sotsiaalne kaitse. Samas eeldab nimetatud lepingu rakendamine head kommunikatsiooni töötaja ja tööandja vahel. Töötaja peab omama head planeerimisoskust, seejuures peab tööandja töötajale soovitud paindlikkust võimaldama ning võimalusel töökutse edastama varem kui kolm päeva. Käesoleva töö autor leiab, et ebastandardsete töövormide valguses, sh platvormitöö raames on miinum- ja maksimumtöötundidega lepingu kasutusele võtmine hea idee, sest kokku lepitakse töötundide vahemik, mille raames on töötaja tööga ja sellest tulenevalt sissetulekuga kindlustatud. Magistritöö autor soovib miinum- ja maksimumtöötundidega leping sätestada töölepingu alaliigiks, sest see omab suurt ühisosa töölepinguga.

## KOKKUVÕTE

Kaasaegset tööturgu iseloomustab paindlikkus, mis tuleneb uute töövormide levikust ning inimeste soovist töötada lühiajaliselt. Platvormi vahendusel töötamine kui uue töövormi kaudu tööturul osalemine võimaldab tööülesandeid täita projektipõhiselt ning lühiajaliste lepingute alusel. Tööturule esitatud nõudmised ning kehtiv seadusandlus ei toeta teineteist viisil, mis kaitseks ja looks lisandväärtust kõikidele tööd tegevatele isikutele. Käesoleva magistritöö eesmärgiks oli hinnata, milline on platvormitöötaja õiguslik staatus, ja selgitada välja, kas ja kuidas seda õiguskindluse tagamiseks laiendada.

Uuringute kohaselt on platvormitöötajate seas ülekaalus mehed, kuid teatav osakaal kuulub ka naistele. Platvormitöötajaid on leida igas vanusegrupis, ent suurim osakaal kuulub noortele. Platvormitöö on laialdaselt levinud, sest võimaldab tööturule pääseda erinevatel ühiskonnagrupidel – õpilastel, tudengitel, lapsevanematel, koduperenaistel, pensionäridel – kellel ei ole võimalik tööülesandeid täita mistahes põhjustel täiskoormusega. Platvormitööd peetakse paindlikuks töövormiks, sest sõltuvalt platvormitüübist saab valida tööülesandeid, -koormust ja töötamiseks sobivat aega. Uuringute järgi on platvormitöötajad kõrgelt haritud ning platvormitööd nähakse täiendava töö ja lississetulekuallikana.

Tulenevalt sellest, kuidas määratletakse suhet platvormiga, kohaldub tööd tegevale isikule erinev õiguskindlus ja sotsiaalne kaitse. Käesolevas magistritöös analüüsiti *Wolt'*, *Bolt'*, *TaskRabbit'* ja *99designs'* vahendusel tööd tegevate platvormitöötajate staatust lähtuvalt töösuhtest ja võlaõigussuhtest. Kui platvormitöötaja omab tunnuseid, mis on sarnased töötajale või iseseisvale lepingupartnerile, siis tuleb hindamise aluseks võtta sõltuvussuhte määr ning tõendada ühe või teise lepingu tingimuste esindatavust või puudumist. Oluline ei ole niivõrd leida, kas platvormitöötaja omab rohkem tunnuseid töölepingule või võlaõiguslikule lepingule, vaid see, et sarnaste tingimuste alusel töötamisel oleks isikutele tagatud võrdväärsed tagatised ja kaitse.

Platvormitöö võimaldab tööülesandeid täita paindlikult ning tööülesannetele kuluv aeg sõltub platvormitüübist. Kuivõrd raamid töö- ja puhkeajale puuduvad, siis on tegemist võlaõigusliku suhtega. Ometigi platvorm kontrollib ja jälgib isiku töötamise aega ja töötempot, mis viitab

töösuhete tunnustele. Platvormitöötajatele on antud formaalne vabadus töö aja valikule, kuid samas säilib tugeval kujul kontrollielement.

Platvormitöö võimaldab teenida tasu, mille suurus sõltub platvormitüübist, tööülesannetele kuluvast ajast, oskuste tasemest ning töö ülesannete täitmise perioodist. Kui tehakse tööd tasu eest, on seadusest tulenev eeldus, et tegemist on töölepinguga. Võlaõiguslikes suhetes on tasustamine kokkuleppeline, kuid eelduslikult makstakse mõistlikku tasu. Platvormitöötaja saab tasustatud pärast ülesande sooritamist, mis on omane tunnuse võlaõiguslikule suhtele. Töölepingulises suhtes on isik tasuga kindlustatud nii töö olemasolul kui selle ajutisel puudumisel. Selleks, et väita, et tasustatud töö ei ole sooritatud töölepingulises suhtes, tuleb tõendada osapoolte sõltuvussuhete puudumist. Sõltuvussuhet hinnatakse kontrollielemendi olemasolu alusel.

Lähtuvalt platvormitüübist sõltuvad tehtavad ülesanded ning ülesannete sooritamiseks vajalike oskuste tase. On platvorme, mis on sätestanud teatud nõuded platvormil töötamiseks ning võimaluse või kohustuse koolituseks, kuid on platvorme, millel töötamiseks nõudeid ei ole, ent oskuste ja teadmiste puudumisel ei saa platvormil tööd teha. Platvormitöötaja valib oskustele vastava platvormi, vastutades oskuste ja teadmiste eest ise, mis on omane võlaõiguslikule suhtele. Kui platvorm pakub koolitamisvõimalust, siis on tegemist töölepingule omase tunnusega. Ehkki vastutus pädevuse eest on tööd tegeval isikul, siis platvorm kontrollib klientide hinnanguid, mis võivad peegeldada isiku oskuste olemasolu või nende puudumist.

Platvormi vahendusel tööülesannete täitmise eelduseks on võrguühendusega seadme olemasolu. Tulenevalt platvormitüübist tuleb platvormitöötajal omada teisi tööülesannete täitmiseks vajalikke vahendeid. Kõikide töövahendite olemasolu ja korrasoleku eest vastutab tööd tegev isik ning selline tingimus on omane võlaõiguslikule lepingule. Platvormitöötaja töökeskkonnaks võib olla avalik ruum, kliendi kodu või vabalt valitud koht. Ehkki platvormitöötaja töökeskkond sarnaneb nii renditöötaja kui kaugtöötaja tingimustega, siis vastutus keskkonna loomise eest on suunatud tööd tegevale isikule. Vastutuse mõttes on platvormitöötaja võlaõiguslikus suhtes, samas mõned platvormid annavad isikule vahendeid ning ka töökeskkonna osas on tunnuseid töölepingulisele suhtele.

Platvorm võimaldab tööülesandeid täita projektipõhiselt. Projekt algab tööülesande vastu võtmisega, pärast ülesande sooritamist on projekt lõppenud ning ühtlasi suhe platvormiga lõppenud. Selline tingimus on omane võlaõiguslikule lepingule, sest töölepingulises suhtes olles

tuleb tööandjal töötajat kokkulepitud tööga järjepidevalt kindlustada. Platvormitöötaja tööga kindlustatus sõltub klientide tagasisidest. Kui positiivsed hinnangud mõjutavad hilisemat karjääri positiivselt, siis negatiivsed hinnangud võivad lõpetada isiku platvormikarjääri. Tavaliselt on lepingu lõpetamiseks vaja mõjuvat põhjust või argumenti, mille tõttu ei ole edaspidine koostöö mõlemaid osapooli rahuldav. Klientide hinnanguid kontrollib platvorm. Ehkki suhte lõppemisel on enam tunnuseid võlaõiguslikule lepingule, siis on see seotud kontrollielemendiga, mis on omane töölepingule.

Ravikindlustus ja pensionikindlustus on töö tegemise kaudu tagatud nii töötajale kui iseseisvale lepingupartnerile. Mõlema kindlustuse rakendumise eelduseks on nõuetekohane sotsiaalmaksu maksmine. Õigus töötuskindlustusele on nii töötajal kui iseseisval lepingupartneril, kui töötuskindlustusmaksed on makstud. Hüvitist makstakse siis, kui inimene on võtnud end töötuna arvele ning kui ta on tööülesandeid täitnud nõuetekohase perioodi vältel. Kui platvormitöötajat käsitleda töötaja või iseseisva lepingupartnerina, siis sisuliselt on talle sotsiaalne kaitse tagatud.

Isik, kes saab valida töö tegemise aega, on iseseisev lepingupartner. Platvormitöötajad ei ole töö aja organiseerimises täielikult vabad, sest platvorm kontrollib ja jälgib nende asukohta, töötempot, tööülesannete täitmist ja neile antud hinnanguid. Kliendi hinnangutega on seotud tööga kindlustatus, millest omakorda sõltub kindlustunne tasu suhtes. Ehkki platvormitöötajaid kategoriseeritakse pigem kui iseseisvaid lepingupartnereid, siis käesolevast tööst selgus, et platvormidel *Wolt*, *Bolt*, *TaskRabbit* ja *99designs* töötamise tingimuste hindamisel esineb töölepingule omane kontrollielement. Sellest tulenevalt on platvormitöötajate õiguskindluse tõstmine vajalik.

Õiguskindluse tõstmisel tuleb arvestada tööturu üldise sooviga töötada paindlike töövormide alusel. Platvormitöö suhestumise mõistmiseks on oluline luua ühtne teema käsitlus. Mittetraditsiooniliste suhete arv on seni olnud kasvav ning sellest tulenevalt tuleb sätestada miinimumõigused kõikidele tööd tegevatele isikutele, sõltumata nende töövormist. Kuivõrd platvormitöötajate töö tegemise tingimused omavad tunnuseid nii TLS-ile kui VÕS-ile, siis võiks lahendusena kaaluda uue töö tegija kategooria loomist. Platvormitöötajatele iseseisva kategooria loomine tõstab platvormitöötajate õiguskindlust, kuid antud hetkel pakutud nimetus („platvormitöötaja“) ei sobi teistele uutele töövormidele. Kui teisi uusi töövorme analüüsides selgub, et tööd tegevate isikute õiguslik staatus on sarnane platvormitöötajatele, saab „platvormitöötaja“ kategooriast kohandada sobiva nimetusega kategooria, mis sobib kõikidele

paindlikele töövormidele. Kui luua iseseisva otsustuspädevusega töötaja või majanduslikult sõltuva töötegija kategooria, siis peaks ühe lepingu tingimuste erisuste üle viimine teise lepingusse olema märkimisväärselt läbimõeldum. Korduv lühiajaliste lepingute sõlmimine regulaarsete ülesannete täitmiseks on platvormitöö valguses eesmärgipärane lahendus, kuid kolmeaastase perioodiga piiritletus võib olla siiski raamidesse suruv. Miinimum- ja maksimumtöötundidega lepingu rakendamist hindab käesoleva töö autor parimaks variandiks, lahendamaks probleemi nii platvormitöötajate jaoks kitsamalt kui paindlike töövormide jaoks laiemalt. Tööd tegeva isiku jaoks on tegemist eritingimusega töölepinguga, mistõttu rakenduvad talle kõik õigussuhtega kaasnevad tagatised ja laiaulatuslik sotsiaalne kaitse. See on leping, milles osapooled lepivad kokku töötundide vahemiku, mille raames on töötaja tööga kindlustatud.

Käesolevas magistritöös analüüsiti platvormitöötaja töötamise tingimusi nii töösuhte kui võlaõigussuhte kontekstis ning lõplikuks otsustusteguriks oli sõltuvussuhte määra hindamine. Edasiarendusena võiks hinnata käsitletud tingimustega seotud lahendeid nii „tööõiguse“ kui „võlaõiguse“ kategoorias, sest võivad ilmneda mõned erisused, millele ei osatud antud töös tähelepanu pöörata ning lisaks saab Riigikohtu otsustest leida abi seaduste tõlgendamiseks. Kuivõrd magistritöös peeti töökeskkonna ja -vahendite teemat omaette uurimisvaldkonnaks, siis tööst selgus, et mõlemal valdkonnal on tugevad viited nii TLS-ile kui VÕS-ile. Nimetatud valdkonda võiks uurida põhjalikumalt ning seejärel hinnata, kas magistritöös välja toodud lahendused sobiksid ka töökeskkonna ja -vahendite perspektiivis. Kuivõrd oluline on tähelepanu pöörata tööturu üldisele muutumisele paindlikumaks, siis tuleb käesoleva tööga sarnane analüüs läbi viia ka teiste uute töövormide seas, hindamaks, kas kõnealused lahendid oleksid mõeldavad ka nende jaoks.

## SUMMARY

### THE LEGAL STATUS OF A PLATFORM WORKER

Elsbet Alasoo

The modern world of work has changed. On the one hand, new business models are being developed. On the other hand, more and more people expect their work-life to give them flexibility and possibility to work under short-term contracts. As a result, new forms of work have developed and among others, platform work is growing rapidly. It is considered that platform economy is one of the fastest growing economy sectors. Over the years the profit of platforms, the number of platforms and the people who work via platform have multiplied.

Platform work is a form of employment that is organised through an online platform and the aim is to solve problems or to provide services in exchange for payment. This Master's thesis is based on transportation platform such as *Bolt*, food-delivery platform such as *Wolt*, contest-based creative platform such as *99designs*, general and cleaning services platform such as *TaskRabbit*. Even though platform work is growing rapidly, there are unclear situations with the legal status of platform worker. In Estonia, the most protected person is employee and to understand where the platform worker is situated in the legislation, it is important to open this topic narrowly.

The aim of this Master's thesis is to evaluate the platform workers' legal status and to explain how to enlarge their legal status, if it is needed. The first part of this paper analyses where the platform worker classifies – is he/she more like an employee or an independent contractor. The second part of this paper analyses the solutions if the platform workers' legal status needs enlarging, and what additional law enforcement platform workers need.

This Master's thesis is a qualitative research. The theoretical framework is compared with empirical material. The empirical part of this paper analyses the working conditions of *Bolt*, *Wolt*, *99designs* and *TaskRabbit*. To create a holistic understanding, the empirical part is interwoven with

theoretical starting points and aligned with the Estonian Employment Contracts Act and the Law of Obligations Act. From the individual cases of platform work, the generalized conclusions have been made.

Platform workers' working conditions, such as working time, payment, skills, training programs, working environment, tools and ending the relationship with platform, have characteristics of both the Employment Contracts Act and Law of Obligations Act. If the contract has features that are specific to both acts, the final decision must be made by analysing the dependency ratio. Worker, who can choose their working time, is an independent contractor. Worker, who is controlled by the platform, is an employee. It means that even if the condition is similar to both contracts, the level of control must be evaluated.

In order to increase the legal certainty, it is important to notice that the general labor market is changing and people want to do flexible hours. The first thing that should be done to enlarge the legal status of platform worker, is to find and use a common definition. All workers in the labor market should be equal, it means that all of them should be covered by minimum rights. To specify, one possible solution is to create new category – a platform worker. The other possible solution is to create a fixed-term contract for the performance of regular tasks.

The best way to enlarge platform workers' legal status is to create a contract that sets minimum and maximum working hours. If Estonia has this kind of contract, the problem is solved in a narrow way and in a broader way. It means that platform workers feel confident, because they know how many working hours they must do and what the size of the income is. In short, platform workers can predict their working hours and size of earnings. This solution is also suitable for other new forms of work.

## KASUTATUD ALLIKATE LOETELU

### Kasutatud kirjandus

- Al-Ani, A., Stumpp, S. (2016). Rebalancing interests and power structures on crowdworking platforms. – *Internet Policy Review*, Vol. 5, No. 2, 1–19.
- Arenguseire Keskus. (2018). *Töötaja õiguslik staatus vajab laiemat mõtestamist*. Kättesaadav: <https://www.riigikogu.ee/arenguseire-keskus/tootaja-oiguslik-staatus-vajab-laiemat-motestamist/>, 20. veebruar 2019.
- Biletta, I., Cerf, C. (2018). *Work on demand: Recurrence, effects and challenges*. Eurofound.
- Bregiannis, F., Bruurmijn, W. J. M., Calon, E., Ortega, M. A. D. (2017). *Workers in the gig economy. Identification of Practical Problems and Possible Solutions*. Tilburg University.
- Collier, R. B., Dubal, V. B., Carter, C. (2017). *Labor Platforms and Gig Work: The Failure to Regulate*. Institute for Research on Labor and Employment.
- De Groen, W. P., Kilhoffer, Z., Lenaerts, K., Mandl, I. (2018). *Employment and working conditions of selected types of platform work*. Eurofound.
- De Stefano, V. (2016). *The rise of the „just-in-time workforce“: On-demand work, crowdwork and labour protection in the „gig-economy“*. Conditions of Work and Employment Series No. 71.
- Drahokoupil, J., Fabo, B. (2016). *The platform economy and the disruption of the employment relationship*. European Economic, Employment and Social Policy.
- Eesti Kaubandus-Tööstuskoda. (2018). *Arvamuse esitamine töölepingu seaduse ja töötervishoiu ja tööohutuse seaduse muutmise eelnõu väljatöötamise kavatsuse kohta*. Kättesaadav: <https://www.koda.ee/sites/default/files/content-type/content/2018-09/06%2009%202018%20pandlikud%20t%C3%B6%20suhted.pdf>, 17. jaanuar 2019.
- Eljas-Taal, K., Rõa, K., Lauren, A., Vallistu, J., Müürisepp, K. (2016). *Jagamismajanduse põhimõtete rakendamine Eesti majandus- ja õigusruumis*. Technopolis Group. Ernst & Young Baltic AS.
- Ellmer, M., Reichel, A. (2018). *Crowdwork from an HRM Perspective – integrating Organizational Performance and Employee Welfare*. University of Salzburg.



- Erikson, M., Rosin, A. (2018). *Tuleviku töötajate õiguslik staatus. Töötaja või iseseisev teenusepakkuja?* Arenguseire Keskus.
- Ettepanek: Euroopa Parlamendi ja Nõukogu direktiiv läbipaistvate ja prognoositavate töötingimuste kohta Euroopa Liidus. {SWD(2017) 478 final} – {SWD(2017) 479 final}. COM(2017) 797 final. 2017/0355 (COD). Kättesaadav: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ET/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017PC0797&from=ET> , 17. jaanuar 2019.
- Euroopa Komisjon. (2019a). *Euroopa sotsiaaldiguste samba 20 põhimõtet*. Kättesaadav: [https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles\\_et](https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_et) , 17. jaanuar 2019.
- Euroopa Komisjon. (2019b). *Läbipaistvad ja prognoositavad töötingimused: Euroopa Komisjon väljendab heameelt täna saavutatud esialgse kokkuleppe üle*. Kättesaadav: [http://europa.eu/rapid/press-release\\_STATEMENT-19-873\\_et.htm?locale=FR](http://europa.eu/rapid/press-release_STATEMENT-19-873_et.htm?locale=FR) , 23. märts 2019.
- Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomitee arvamus teemal „Komisjoni teatis Euroopa Parlamendile, nõukogule, Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomiteele ning Regioonide Komiteele „Euroopa jagamismajanduse tegevuskava““ [COM(2016) 356 final]. – *Euroopa Liidu Teataja*. (2017/C 075/06). Kättesaadav: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ET/TXT/PDF/?uri=CELEX:52016AE3545&from=ET> , 15. jaanuar 2019.
- Farrell, D., Greig, F. (2016). *The Online Platform Economy. Has Growth Peaked*. JPMorgan Chase & Co. Institute.
- Forde, C., Stuart, M., Joyce, S., Oliver, L., Valizade, D., Alberti, G., Hardy, K., Trappmann, V., Umney, C., Carson, C. (2017). *The Social Protection of Workers in the Platform Economy*. European Parliament. Policy Department. Economic and Scientific Policy.
- Huws, U., Spencer, N. H., Joyce, S. (2016). *Crowd Work in Europe. Preliminary results from a survey in the UK, Sweden, Germany, Austria and the Netherlands*. Foundation for European Progressive Studies.
- Huws, U., Spencer, N. H., Syrdal, D. S., Holts, K. (2017). *Work in the European Gig Economy. Research results from the UK, Sweden, Germany, Austria, the Netherlands, Switzerland and Italy*. Foundation for European Progressive Studies.
- Kalleberg, A. L., Dunn, M. (2016). Good Jobs, Bad Jobs in the Gig Economy. – *Perspectives on work*, 10–14.
- Kenney, M., Zysman, J. (2016). The Rise of the Platform Economy. – *Issues in Science and Technology. Summit on Human Gene Editing*, 61–69.
- Komisjoni teatis Euroopa Parlamendile, Nõukogule, Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomiteele ning Regioonide komiteele. „Euroopa jagamismajanduse tegevuskava“. {SWD(2016) 184 final}. COM(2016) 356 final. Kättesaadav: <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:7GrUbTiJ4YcJ:https://ec.euro>

[pa.eu/docsroom/documents/16881/attachments/2/translations/et/renditions/native+&cd=1&hl=et&ct=clnk&gl=ee](https://pa.eu/docsroom/documents/16881/attachments/2/translations/et/renditions/native+&cd=1&hl=et&ct=clnk&gl=ee) , 17. jaanuar 2019.

Käerdi, M. (2009). 36. peatükk. Töövõtuleping. *Võlaõigusseadus III. 8. osa ja 10. osa (§-d 619–916 ja 1005–1067. Kommenteeritud väljaanne.* (Toim.) P. Varul, I. Kull, V. Kõve, M. Käerdi. Tallinn: Kirjastus Juura. 34–102.

Mandl, I., Biletta, I. (2018). *Overview of new forms of employment – 2018 update.* Eurofound.

Mandl, I., Curtarelli, M., Riso, S., Vargas, O., Gerogiannis, E. (2015). *New forms of employment.* Eurofound.

Palier, B. (2018). The Politics of Social Risks and Social Protection in Digitalised Economies. *Work in the digital age. Challenges of the Fourth Industrial Revolution.* (Eds.) M. Neufeind, J. O'Reilly, F. Ranft. London: Rowman & Littlefield International Ltd, 247–258.

Parent-Thirion, A., Biletta, I., Cabrita, J., Vargas, O., Vermeulen, G., Wilczynska, A., Wilkens, M. (2017). *6th European Working Conditions Survey – Overview report (2017 update).* Eurofound.

Sotsiaalministeerium. (2018). *Töölepingu seaduse ja tervishoiu ja tööohutuse seaduse muutmise seaduse eelnõu väljatöötamise kavatsus.* Kättesaadav: [https://www.advokatuur.ee/uploads/files/TLS%20ja%20TTOS%20VTK\\_25062018.pdf](https://www.advokatuur.ee/uploads/files/TLS%20ja%20TTOS%20VTK_25062018.pdf) , 17. jaanuar 2019.

Vallistu, J., Erikson, M., Eljas-Taal, K., Tappel, R., Ratnik, H., Nausedaite, R., Aksen, M., Pruks, P. (2017). *Analüüs „Tuleviku töö – uued suunad ja lahendused“.* Technopolis Group. Tartu Ülikooli sotsiaalteaduslike rakendusuuringute keskus RAKE.

Varul, P. (2009). 35. peatükk. Käsundusleping. *Võlaõigusseadus III. 8. osa ja 10. osa (§-d 619–916 ja 1005–1067. Kommenteeritud väljaanne.* (Toim.) P. Varul, I. Kull, V. Kõve, M. Käerdi. Tallinn: Kirjastus Juura. 2–33.

### **Kasutatud normatiivallikad**

2019. aasta riigieelarve seadus. RT I, 28.12.2018, 45.

Loovisikute ja loomeliitude seadus. RT I, 13.03.2019, 18.

Ravikindlustuse seadus. RT I, 13.03.2019, 135.

Riikliku pensionikindlustuse seadus. RT I, 03.01.2019, 2.

Sotsiaalmaksuseadus. RT I, 07.12.2018, 19.

Töölepingu seadus. RT I, 13.03.2019, 173.

Töötuskindlustuse seadus. RT I, 13.03.2019, 181.

Vabariigi Valitsuse määrus „Töötasu alammäära kehtestamine“. Vastu võetud 13.12.2018 nr 117. RT I, 18.12.2018, 7.

Vabariigi Valitsuse määrus „Töötasu alammäära kehtestamine“. Vastu võetud 21.12.2017 nr 189. RT I, 23.12.2017, 49.

Võlaõigusseadus. RT I, 20.02.2019, 8.

Äriseadustik. RT I, 28.02.2019, 10.

### **Kasutatud kohtulahendid**

RKTKo 3-2-1-41-11

RKTKo 3-2-1-160-09

RKTKo 3-2-1-3-05

RKTKo 3-2-1-9-05

RKTKo 3-2-1-13-08

RKTKo 3-2-1-7-09

RKTKo 3-2-1-26-10

### **Kasutatud statistika**

Eesti Statistikaamet. (2019). TT02501: Palgatöötajad tegevusala (EMTAK 2008) järgi. – [E-andmebaas] <http://pub.stat.ee/px-web.2001/Dialog/varval.asp?ma=TT02501&ti=PALGAT%D6%D6TAJAD+TEGEVUSALA+%28EMTAK+2008%29+J%C4RGI&path=../Database/Sotsiaalelu/15Tooturg/06Palgatootajad/02Aastastatistika/&lang=2> , 20. aprill 2019.

Eesti Statistikaamet. (2019). TT220: Hõivatud põhitööl soo, vanuserühma ning täis- ja osaajaga töötamise järgi. – [E-andmebaas] <http://pub.stat.ee/px-web.2001/dialog/varval.asp?ma=TT220&ti=H%D5IVATUD+P%D5HIT%D6%D6L+S00%2C+VANUSER%DCHMA+NING+T%C4IS%2D+JA+OSAAJAGA+T%D6%D6TAMISE+J%C4RGI&path=../database/Sotsiaalelu/15Tooturg/02Heivatud/02Aastastatistika/&search=TT220&lang=2> , 20. aprill 2019.

Eesti Statistikaamet. (2019). TT223: Osaajatöötajad põhitööl soo ja osaajatöö põhjuse järgi. – [E-andmebaas] <http://pub.stat.ee/px-web.2001/Dialog/varval.asp?ma=TT223&ti=OSAAJAT%D6%D6TAJAD+P%D5HIT%D6%D6L+S00+JA+OSAAJAT%D6%D6P%D5HJUSE+J%C4RGI&path=../Database/Sotsiaalelu/15Tooturg/02Heivatud/02Aastastatistika/&lang=2> , 20. aprill 2019.

Eesti Statistikaamet. (2019). TT227: Ajutise tööga hõivatud soo ja ajutise töö põhjuse järgi. – [E-andmebaas] <http://pub.stat.ee/px-web.2001/Dialog/varval.asp?ma=TT227&ti=AJUTISE+T%D6%D6GA+H%D5IVATU>

[D+SOO+JA+AJUTISE+T%D6%D6+P%D5HJUSE+J%C4RGI&path=../Database/Sotsiaalelu/15Tooturg/02Heivatud/02Aastastatistika/&lang=2](http://pub.stat.ee/px-web.2001/Dialog/varval.asp?ma=TT330&ti=15%2D74%2DAASTASTE+H%D5IVES EISUND+SOO+JA+VANUSER%DCHMA+J%C4RGI&path=../Database/Sotsiaalelu/15Tooturg/02Heivatud/02Aastastatistika/&lang=2) , 20. aprill 2019.

Eesti Statistikaamet. (2019). TT330: 15–74-aastaste hõiveseisund soo ja vanuserühma järgi. – [E-andmebaas] [http://pub.stat.ee/px-web.2001/Dialog/varval.asp?ma=TT330&ti=15%2D74%2DAASTASTE+H%D5IVES EISUND+SOO+JA+VANUSER%DCHMA+J%C4RGI&path=../Database/Sotsiaalelu/15Tooturg/12Tooturu\\_uldandmed/02Aastastatistika/&lang=2](http://pub.stat.ee/px-web.2001/Dialog/varval.asp?ma=TT330&ti=15%2D74%2DAASTASTE+H%D5IVES EISUND+SOO+JA+VANUSER%DCHMA+J%C4RGI&path=../Database/Sotsiaalelu/15Tooturg/12Tooturu_uldandmed/02Aastastatistika/&lang=2) , 20. aprill 2019.

Flash Eurobarometer 438. (2016). *The use of collaborative platforms*. European Commission.

### **Kasutatud veebiallikad**

99designs. (2019a). *Designers*. Kättesaadav: <https://99designs.com/designers> , 17. aprill 2019.

99designs. (2019b). *Graphic Design Services*. Kättesaadav: <https://99designs.com/categories> , 17. aprill 2019.

99designs. (2019c). *How it works?* Kättesaadav: <https://99designs.com/how-it-works> , 17. aprill 2019.

99designs. (2019d). *Inspiring Graphic Design Contests*. Kättesaadav: <https://99designs.com/contests> , 17. aprill 2019.

Blog Bolt. (2018a). *Taxify juht Gregor teenib 15 eurot tunnis*. Kättesaadav: <https://blog.bolt.eu/et/2018/10/taxify-juht-gregor-teenib-15-eurot-tunnis/> , 17. aprill 2019.

Blog Bolt. (2018b). *Taxify pakub uusi võimalusi*. Kättesaadav: <https://blog.bolt.eu/et/2018/10/taxify-pakub-uusi-voimalusi/> , 17. aprill 2019.

Blog Bolt. (2019a). *Inge-Marit: Bolt on suurepärase töövõimalus tudengile*. Kättesaadav: <https://blog.bolt.eu/et/2019/03/inge-marit-bolt-on-suureparane-toovoimalus-tudengile/> , 17. aprill 2019.

Blog Bolt. (2019b). *Kuidas saada Bolti juhiks Tallinnas?* Kättesaadav: <https://blog.bolt.eu/et/2019/01/kuidas-saada-bolti-juhiks-tallinnas/> , 17. aprill 2019.

Blog Bolt. (2019c). *Kuidas teenida lisaraha läbi boonuste?* Kättesaadav: <https://blog.bolt.eu/et/2019/04/kuidas-teenida-lisaraha-labi-bolti-boonuste/> , 18. aprill 2019.

Blog Bolt. (2019d). *Margarita: Bolt pakub võimalust teenida koolivaheajal*. Kättesaadav: <https://blog.bolt.eu/et/2019/03/margarita-bolt-pakub-voimalust-teenida-koolivaheajal/> , 17. aprill 2019.

Bolt Abi. (2019a). *Aktiivsuskoori arvutamine*. Kättesaadav: <https://support.taxify.eu/hc/et/articles/115002946174-Kuidas-arvutatakse-aktiivsuse-skoori-> , 17. aprill 2019.

- Bolt Abi. (2019b). *Back-To-Back sõidud*. Kättesaadav: <https://support.taxify.eu/hc/et/articles/115004213034-Back-To-Back-s%C3%B5idud> , 17. aprill 2019.
- Bolt Abi. (2019c). *Bolt juhiks saamine*. Kättesaadav: <https://support.taxify.eu/hc/et/articles/115003390894-Bolti-juhiks-saamine> , 17. aprill 2019.
- Bolt Abi. (2019d). *Konto blokeerimise põhjused*. Kättesaadav: <https://support.taxify.eu/hc/et/articles/115002925114-Konto-blokeerimise-p%C3%B5hjused> , 17. aprill 2019.
- Bolt Abi. (2019e). *Nippe sõitude saamiseks*. Kättesaadav: <https://support.taxify.eu/hc/et/articles/115002909213-Nippe-s%C3%B5itude-saamiseks> , 17. aprill 2019.
- Bolt Abi. (2019f). *Nõuded Bolti sõidukitele*. Kättesaadav: <https://support.taxify.eu/hc/et/articles/360002999873-N%C3%B5uded-Bolti-s%C3%B5idukitele> , 17. aprill 2019.
- Bolt Abi. (2019g). *Uuest seadusest Bolti juhile*. Kättesaadav: <https://support.taxify.eu/hc/et/articles/360008247553-Uuest-seadusest-Bolti-juhile> , 17. aprill 2019.
- CIPD. (2017). *Gig economy – Behind the scenes: Elle*. Kättesaadav: <https://www.cipd.co.uk/knowledge/work/trends/gig-economy-hub/elle-story> , 17. aprill 2019.
- Justice4couriers. (2018). *Justice for Wolt couriers and drivers*. Kättesaadav: <https://www.justice4couriers.fi/2018/11/15/justice-for-wolt-couriers-and-drivers/> , 17. aprill 2019.
- Justice4couriers. (2019). *How couriers are controlled during their shifts*. Kättesaadav: <https://www.justice4couriers.fi/2019/02/22/how-couriers-are-controlled-during-their-shifts/> , 17. aprill 2019.
- Palvelualojen ammattiliitto. (2018). *Wolt has also cut food courier fees*. Kättesaadav: <https://www.pam.fi/en/news/news/wolt-has-also-cut-food-courier-fees.html> , 17. aprill 2019.
- Partners Bolt. (2019). *Bolt Partner – register and drive with us*. Kättesaadav: [https://partners.bolt.eu/driver-signup?utm\\_campaign=taxify\\_blog\\_bottom&utm\\_source=blog](https://partners.bolt.eu/driver-signup?utm_campaign=taxify_blog_bottom&utm_source=blog) , 17. aprill 2019.
- Pope, K. (2019). *These TaskRabbit Users Make \$2K Per Week. Here Are Their Secrets*. Kättesaadav: <https://www.thepennyhoarder.com/make-money/side-gigs/making-money-on-taskrabbit/> , 17. aprill 2019.
- Suneps, D. (2018). *What's It Like To Deliver Food For Wolt?* Kättesaadav: <https://davissuneps.com/whats-it-like-to-deliver-food-for-wolt/> , 17. aprill 2019.

- TaskRabbit. (2019a). *TaskRabbit connects you to safe and reliable help in your neighborhood*. Kättesaadav: <https://www.taskrabbit.com/m/all-services> , 17. aprill 2019.
- TaskRabbit. (2019b). *TaskRabbit connects you to safe and reliable help in your neighborhood*. Kättesaadav: <https://www.taskrabbit.com/register/categories> , 17. aprill 2019.
- TaskRabbit. (2019c). *TaskRabbit connects you to safe and reliable help in your neighborhood*. Kättesaadav: <https://www.taskrabbit.com/> , 17. aprill 2019.
- Webflow Wolt. (2019a). *Become a Courier*. Kättesaadav: <http://webflow.wolt.com/heroes> , 17. aprill 2019.
- Webflow Wolt. (2019b). *Courier on-boarding Tallinn-Tartu*. Kättesaadav: <http://webflow.wolt.com/introduction/estonia> , 17. aprill 2019.
- Wolt Blog. (2017). *Alex Chang – the guy who rented bikes to be a Wolt courier partner*. Kättesaadav: <https://wolt.com/blog/est/2017/06/26/alex-chang-guy-rented-bikes-wolt-courier-partner/> , 17. aprill 2019.
- Wolt typeform. (2019). *Courier Application Estonia*. Kättesaadav: <https://wolt.typeform.com/to/IF9DH8> , 17. aprill 2019.
- Wolt. (2019). *Wolt for couriers*. Kättesaadav: <https://wolt.com/heroes> , 17. aprill 2019.