

TALLINNA TEHNIKAÜLIKOOL

MAJANDUSTEADUSKOND

ÕIGUSE INSTITUUT

Kristjan Markus

**„TÖÖ-NÕUDMISEL RAKENDUSE ABIL“ TÖÖTEGIJA
SOTSIAALKAITSE ÕIGUSLIKUD PROBLEEMID**

Bakalaureusetöö

HAJB08/09, Eesti avalik ja eraõigus

Juhendaja:

PhD, Kristi Joamets

Tallinn 2020

Deklareerin, et olen koostanud bakalaureusetöö iseseisvalt ja olen viidanud kõikidele selle koostamisel kasutatud teiste autorite töödele, olulistele seisukohtadele ja andmetele, ning ei ole esitanud sama tööd varasemalt ainepunktide saamiseks.

Töö pikkuseks on sõna sissejuhatuses kuni kokkuvõtte lõpuni.

Kristjan Markus 13.05.2021

Üliõpilase kood: 122695HAJB

Üliõpilase e-posti aadress: markus@creditum.ee

Juhendaja: Kristi Joamets, PhD:

Töö vastab kehtivatele nõuetele

.....

Kaitsmiskomisjoni esimees:

Lubatud kaitsmisele

.....

SISUKORD.....	3
LÜHIKOKKUVÕTE.....	4
SISSEJUHATUS.....	5
1. JAGAMISMAJANDUS JA TÖÖ-NÕUDMISEL RAKENDUSE ABIL ÕIGUSLIK STAATUS.....	7
1.1 Jagamismajanduse mõiste ja vormid.....	7
1.2 Jagamismajanduse areng ja levik.....	8
1.3 Koostööplatvorm ja töö-nõudmisel rakenduse abil.....	9
1.4 Töö-nõudmisel rakenduse abil töö tegemine praktikas.....	10
1.5 Töö-nõudmisel rakenduse abil töötaja õiguslik staatus.....	11
2. TÖÖÕIGUSLIK SOTSIAALKAITSE.....	17
2.1 Töö-nõudmisel rakenduse abil töötaja sotsiaalkaitse suunad.....	17
2.1.1 Tööõiguslik sotsiaalkaitse Euroopa Liidu aluslepingutes.....	17
2.1.2 Töö-nõudmisel rakenduse abil töötaja sotsiaalkaitse suunad Euroopa Liidu poliitikas.....	17
2.1.3 Töö-nõudmisel rakenduse abil töötaja sotsiaalkaitse Eestis.....	19
2.1.4 Töö-nõudmisel rakenduse abil töötaja sotsiaalkaitse suunad vaidlusorganite pilgu läbi.....	19
2.2 Töö-nõudmisel rakenduse abil töötaja sotsiaalkaitse laiendamise võimalused.....	21
2.3 Töö-nõudmisel rakenduse abil töötaja sotsiaalkaitse laiendamata jätmise riskid..	23
KOKKUVÕTE.....	25
SUMMARY.....	27
KASUTATUD ALLIKATE LOETELU.....	28

LÜHIKOKKUVÕTE

Koostööplatvormide omanikettevõtted nimetavad end valdavalt infotehnoloogia ettevõteteks, väites, et pakuvad vaid platvormi teenusetarbijate kokku viimiseks. Samal ajal eitavad nad kategooriliselt koostööplatvormi ja töö-nõudmisel rakenduse abil töötegijatevahelist töösuhet tööõiguslikus mõttes. Sellest tulenevalt on töö-nõudmisel rakenduse abil (ingl k *work-on-demand via app*) töötegijad sunnitud töötama iseseisvate lepingupartneritena, keda ei kaitse sotsiaaltagatised. Arvestades koostööplatvormide järjekindlat levikut, on tööturul aina enam tööd tegevaid isikuid, kes pelgalt töötegemise vormist tulenevalt on ilma jäänud tööõiguslikust sotsiaalkaitsest.

Käesoleva bakalaureusetöö uurimisküsimuseks on: kas töö-nõudmisel rakenduse abil töötaja peab osa saama tööõiguslikust sotsiaalkaitsest? Uurimisküsimusest tulenevalt on eesmärgiks teha selgeks, kas töö-nõudmisel rakenduse abil tööd tegevatele isikutele tuleks laiendada seni eksklusiivselt vaid töötaja kategooriale osaks saavaid sotsiaalseid tagatisi. Töö esimeses osas käsitleb autor jagamismajanduse ja platvormitöö olemust läbi alamvormide ja defineerimisega seotud problemaatika, seejärel analüüsitakse töö-nõudmisel rakenduse abil töötaja õiguslikku staatust. Töö teises osas käsitletakse töö-nõudmisel rakenduse abil töötegijate puuduvat Euroopa Liidu ja Eesti sotsiaalkaitse poliitika suundi ning vaidlusorganite otsuseid. Seejärel jõuab autor töö-nõudmisel rakenduse abil töötegija sotsiaalkaitse laiendamise võimaluste ning laiendamata jätmise riskide juurde.

Bakalaureusetööst selgub, et sotsiaalkaitse laiendamise õiguspärasus on seotud töö-nõudmisel rakenduse abil töötegija ja koostööplatvormi vahelise suhtega, eeskätt nende vaheliste töötegemise tingimuste ja nõuetega. Sotsiaalkaitse laiendamise vajadus on aga laiem. Üheltpoolt on see seotud töö-nõudmisel rakenduse abil töötegija otsese sotsiaalkaitse vajadusega, teisalt aga tööturu, majanduskeskkonna ning sotsiaalkeskonna vajadustega laiemalt. Lahendusena pakub autor välja, et töö-nõudmisel rakenduse abil töötegijad, kelle suhe koostööplatvormiga vastab tööõiguse eesmärkidest lähtuvalt töölepingulisele suhtele, tuleb kvalifitseerida töötajaks ka tööõiguslikus mõttes. Jagamismajanduse keerukust ja kiiret arengut arvestades tuleks aga rakendada universaalset sotsiaalkaitset kõigile, kes teevad tööd, olenemata töövormist või ärimudelist.

Võtmesõnadeks: töö-nõudmisel rakenduse abil, jagamismajandus, koostööplatvorm, tööõiguslik sotsiaalkaitse

SISSEJUHATUS

Digitaliseerimise protsess muudab maailma, ühiskonda, majandust ja tööd. Koostööplatvormidel põhineva majandusmudeli majanduslik ja sotsiaalne tähtsus kasvab tulevikus märkimisväärselt. Selline kiire levik tõstatab hulga küsimusi, nt millist kasu toob sellest tingitud tööturu ümberkorraldamine ja millised on sellega kaasnevad riskid.¹ Samaaegselt eksisteerivad ka klassikalised majandusmudelid, kus töötaja teeb tööd töölepingu alusel, täistööajaga ja pidevalt ühe ja sama tööandja juures. Kui veel mõned kümnendid tagasi oli õiguslik kaitse suunatud klassikalisele töölepingu alusel töötajale, siis kaasajal pööratakse järjest enam tähelepanu uute töösuhete reguleerimisele.² Ühiskonna, majanduse ja töö pidevalt muutuv keskkonnas peavad ettevõtted kohanema. Seetõttu eelistavad ettevõtjad paljudel juhtudel uusi tööhõive vorme, mis omakorda loovad ka lisavõimalusi tööturule sisenemiseks või põhitööst saadava sissetuleku täiendamiseks.³ Olgugi, et koostööplatvormid on üle dekaadi laialdast kasutust leidnud, puudub siiani üksmeel uue töövormi definitsiooni ja regulatsiooni osas. Töö-nõudmisel rakenduse abil tehtav töö ei erine oluliselt klassikalise töötaja tehtavast tööst, kuid põhimõtteline erinevus seisneb sotsiaalkaitse ulatuses või selle sootuks puudumises. Selline olukord tekitab väljakutseid kõigile valitsustasanditele, kelle vastavaid regulatsioone järjest kiirenevas innovatsiooni ja kasvava teadmatuse keskkonnas ootavad nii ettevõtted kui ka töötajad⁴. Juurdepääs sotsiaalkaitsele on oluline eelkõige selleks, et oleks tagatud tööjõu majanduslik ja sotsiaalne turvalisus ning hästi toimivad tööturud.⁵ Et majanduslik ja sotsiaalne areng ei kannataks, tuleb asjakohaseid poliitilisi meetmeid tarvitusele võttes sellised sotsiaalkaitse lüngad kõrvaldada. Sotsiaalkaitse süsteemi ülesandeks on tagada ka uutest töövormidest osavõtivate inimeste piisav kaitse ja kindlus.⁶

Käesoleva bakalaureusetöö uurimusküsimuseks on: kas töö-nõudmisel rakenduse abil tegija peab saama osa tööõiguslikust sotsiaalkaitsest? Uurimusküsimusest tulenevalt on eesmärgiks teha selgeks, kas ja kuidas tuleks töö-nõudmisel rakenduse abil tööd tegevatele isikutele laiendada seni eksklusiivselt ainult töötaja kategooriale osaks saavaid sotsiaalseid tagatiseid. Veel enam, kas töö-nõudmisel rakenduse abil tööd tegevate isikute suhet koostööplatvormiga peaks käsitleda kui

¹ Euroopa Regioonide Komitee töödokument, Platvormitöö – kohalikud ja piirkondlikud regulatiivsed probleemid. 11.07.2019, p6.

² Erikson, M., Rosin, A. (2018). Tuleviku töötajate õiguslik staatus. *Arenguseirekeskus*, 12.

³ Euroopa Liidu Nõukogu ettepanek, Töötajate ja füüsilisest isikust ettevõtjate juurdepääs sotsiaalkaitsele. 13.03.2018. 1.

⁴ Davidson, N, M., Finck, M., Infranca, J, J. (Ed) (2018). *The Law of the sharing economy cambridge*. Cambridge: Cambridge University Press. 8.

⁵ Euroopa Liidu Nõukogu ettepanek, supra nota 3, 1.

⁶ Behrendt, C., Nguyen, U, A., Rani, U. (2019). Social protection systems and the future of work: Ensuring social security for digital platform workers. *International Social Security Association*, 72 (3), 20.

töösuhet tööõiguslikus mõttes? Jagamismajanduse areng on kiire ja sellest puudutatud isikute arv kasvutrendis, mistõttu ei raage teema aktuaalsus enne kui sellele üle kümnendi väldanud problemaatikale on leitud lahendus. Et jõuda püstitatud eesmärgini, peame arvesse võtma ja analüüsima töötegemisega seotud fakte, tööõiguslikku kehtivat korda ja vaidlusorganite seisukohti. Arvestades tehtava töö iseloomu üldisemalt, on töösuhete liigist ja kestusest olenemata töötajatel ja võrreldavatel tingimustel iseseisvatel lepingupartneritel põhimõtteliselt õigus piisavale sotsiaalkaitsele.⁷

Bakalaureuse töö koosneb kahest peatükist. Esimeses peatükis käsitleb autor jagamismajanduse ja platvormitöö olemust läbi alamvormide ja defineerimisega seotud problemaatika. Seejärel analüüsib autor töö-nõudmisel rakenduse abil töötaja õiguslikku staatust. Teises peatükis käsitletakse peamisi töö-nõudmisel rakenduse abil töötegijaid puudutavaid poliitikasuundi Euroopa ja Eesti tasanditel ning vastava valdkonna eri riikide vaidlusorganite otsuseid. Eeltoodud andmete alusel jõuab autor töö-nõudmisel rakenduse abil töötegija sotsiaalkaitse laiendamise võimalike lahenduste ja laiendamata jätmise riskideni ning uurimuse järeldusteni.

Käesolev bakalaureuse töö puhul on tegemist kvalitatiivse uurimusega, mis tugineb jagamismajanduse temaatikat käsitlevatele artiklitele, seadustele, vaidlusorganite otsustele ja töödokumentidele. Uurimisküsimusele vastuse saamiseks kasutab autor võrdlevat ja analüütilist meetodit, kõrvutades kehtivat õiguslikku seisukorda peamiste vastava valdkonna uurijate seisukohtadega, vastava valdkonna poliitikasuundade ja vaidlusorganite otsustega. Bakalaureuse töö allikadena on kasutatud peamisi valdkonda reguleerivate ja suunavate institutsioonide töödokumente, vastava valdkonna spetsialistide artikleid, vastavat valdkonda reguleerivaid seadusi ning vaidlusorganite otsuseid.

⁷ Euroopa Parlament, Euroopa Nõukogu, Euroopa Komisjon. Euroopa Sotsiaalõiguste Sammas. 2017. 19.

1. JAGAMISMAJANDUS JA TÖÖ-NÕUDMISEL RAKENDUSE ABIL TÖÖTAJA ÕIGUSLIK STAATUS

1.1 Jagamismajanduse mõiste ja vormid

Jagamismajanduse arengust põhjustatud majanduskeskkonna muutuste ulatust ei oska keegi kindlalt ennustada. Küll aga viitab muutuse kiirus ja ulatus olulisele pikaajalisele trendile, kus toimub üleminek traditsiooniliselt omandipõhiselt ärimudelilt omandi juurdepääsupõhisele ärimudelile.⁸ Hoolimata kasvavast huvist jagamismajanduse vastu, on valdkond jätkuvalt kaetud erineva terminoloogia, definitsioonide ja määratlustega.⁹ Jagamismajandust iseloomustabki ärimudelite paljus ja pidev muutlikkus, mis teeb nende kategoriseerimise ning reguleerimise keeruliseks.¹⁰ Üksmeelt ei ole ka Euroopa Liidu tasandil, kus on paralleelselt kasutusel „ühistarbimise“, „koostöömajanduse“ ja „jagamismajanduse“ mõisted.¹¹ Euroopa Komisjon kasutab oma dokumentides mõistet „jagamismajandus“, viidates selle laiemale haardele teiste mõistete ees.¹² Täpsest definitsioonist hoolimata viidatakse vastavate terminitega kaupade või teenuste vahetamisele üksikisikute või kogukondade vahel nii kasumi teenimise kui ka mittetulunduse eesmärgil.¹³ Jagamismajanduse defineerimisel võib kahtluse alla seada selle sõna kasutamise üldiselt, sest jagamise puhul on tegemist sotsiaalse ilminguga, milles puudub ettevõtlusliku tulu taotlus.¹⁴ Autor kasutab oma töös Euroopa Komisjoni seisukohaga nõustudes laiemat käsitlust eestikeelset mõistet „jagamismajandus“.

Jagamismajandus osutab neile ärimudelitele, kus koostööplatvormid võimaldavad ajutiselt kasutada kaupu või teenuseid, mida pakuvad eraisikud. Jagamismajandus koosneb kolmest osapooldest: teenuseosutajad, kes jagavad oma vara, vahendeid, aega või oskusi; teenuste kasutajad ja platvormid, kes eelnevad kaks kokku viivad. Selliste tehingute puhul omandiõiguse muutusi üldiselt ei toimu, vaid jagatakse ajutist ligipääsu alakasutatud ressurssidele.¹⁵ Alakasutatud

⁸ Goudin, P. (2016). The Cost of Non-Europe in the Sharing Economy. *European Parliamentary Research Service*, 5.

⁹ Howcroft, D., Bergvall-Kareborn, B. (2018). A Typology of Crowdfund Platforms. *Work, Employment and Society, SAGE Journals*, 33 (1), 21.

¹⁰ 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*, 12.

¹¹ Goudin, supra nota 8, 9.

¹² Euroopa Regioonide Komitee arvamus, linnade ja piirkondade ühine seisukoht, Jagamismajandus ja veebiplatvormid. 09.06.2017, 1.

¹³ Gössling, S., Hall, C. M. (2019). Sharing versus collaborative economy: how to align ICT developments and the SDGs in tourism?. *Journal of sustainable tourism*, 27 (1), 1.

¹⁴ Degryse, C. (2016). Digitalisation of the economy and its impact on labour markets. *European Trade Union Institute, Research Paper- Working Paper*, 2, 28.

¹⁵ Euroopa Komisjoni teatis, Euroopa jagamismajanduse tegevuskava. 02.06.2016, 1.

ressursside jagamine on alati eksisteerinud, kuid esmakordselt hakati mõisteid nagu jagamismajandus ja ühistarbimine kasutama 1970. aastate lõpus seoses keskkonnasäästlikkuse ja kogukonnakeskse tarbimisega. Tehnoloogia areng ja kättesaadavus on kogukonnakesksele teenuste ja toodete jagamisele andnud seninägematu ulatuse, mis on viinud uuenduslike ärimudelite tekkeni, suurendades tarbimise tõhusust, läbipaistvust, valikut, mugavust ning vähendades kulutusi pakkujatele, tarbijatele ja keskkonnale.¹⁶

Jagamismajanduse peamisteks alamvormideks on rahvahange ja töö-nõudmisel rakenduse abil. Esimese all mõistetakse tavaliselt tööalast tegevust, mis eeldab rea ülesannete täitmist veebiplatvormi kaudu, mis võimaldab üle maailma kokku viia määramata arvu organisatsioone ja üksikisikuid, olenemata asukohast. Töö-nõudmisel rakenduse abil töövormi kasutatakse traditsiooniliste töötegevuste nagu transpordi, koristamise või abistamise pakkumiseks koostööplatvormi kaudu.¹⁷ Jagamismajandust on nimetatud „suurimaks paradigma muutuseks pärast tööstusrevolutsiooni“¹⁸, aga siiani ei ole suudetud kokku leppida selle definitsiooni osas, rääkimata õiguslikust regulatsioonist riiklikel tasanditel.

1.2 Jagamismajanduse areng ja levik

Jagamismajanduse areng on üheltpoolt seotud digitaalse kultuuri ja digipõlvkonnaga, teisalt piiratud ressursside keskkonnaga, mis on koosmõjus inimeste ideerikkusega tekitanud soodsa pinnase uuele nõudlusele. Digipõlvkonna inimesed on võrreldes eelkäijatega sõltumatumad, uudishimulikumad, vahetumad, innovaatilisemad, kaasavamad, ühishuve hindavamad ja jagava tarbimismentaliteediga. Vastava nähtuse puhul on tegemist asjade omandit tähtsustava 20. sajandi ületarbimise muutumine 21. sajandi ühistarbimiseks, kus omand on asendunud jagatud omandi juurdepääsuga ja seda kasutatakse vastavalt kujunenud mainele.¹⁹ Jagamismajandus on rahvusvaheliselt üks kõige kiiremini arenevaid majandusvorme, mis on muutmas konventsionaalse majanduskeskkonna toimimist ja tähendust interneti üleüldise kättesaadavuse ja nutiseadmete laia leviku tõttu.²⁰ Selle levik üle maailma on nii kiire, et koostööplatvormide abil töötajate arvu maailmas on väga keeruline öelda, kuid allikad viitavad selle märkimisväärsele jätkuvale kasvule.²¹

¹⁶ Eljas-Taal, supra nota 10, 9.

¹⁷ De Stefano, V. (2020). The Rise of the Just-in-Time Workforce: On-Demand Work, Crowdwork, and Labor Protection in the Gig-Economy. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 37 (3), 2.

¹⁸ Howe, J. (2006). The Rise of Crowdsourcing, *Wired*, 14, 176.

¹⁹ Riigikogu Kantselei Õigus- ja Analüüsiakond, Jagamismajandus ettevõtluse alternatiivne kontseptsioon. 23.03.2017, 2.

²⁰ Eljas-Taal, supra nota 10, 4.

²¹ Howcroft, supra nota 9, 33.

Euroopa jagamismajanduse leviku uuringu järgi on üle poole vastanutest jagamismajanduses osalenud. Majutuse väljaüürimiseks kasutas koostööplatvorme 8% vastanutest, tööd tegid 9-19% vastanutest. Kord nädalas teeb koostööplatvormi vahendusel tööd 5-9% vastanutest ja kord kuus 6-13% vastanutest. Jagamismajandusest teenitav raha on väike lisasissetulek 45%-l tööd tegevatest vastanutest. Üle poole sissetulekutest moodustab jagamismajandusest teenitavast tulust 1.7-2.8% vastanutel. Vanuseliselt on 42-57% vastanutest alla 35-aastased ja 11-17% vastanutest üle 55-aastased.²² Kõrget levikut kinnitab ka Eurobaromeetri uuring, mille kohaselt kasutas koostööplatvorme pea veerand vastanutest, kusjuures kahe aastaga on lisandunud 6%. Koostööplatvorme soovitasid teistele 88% vastanutest. Koostööplatvormide abil on teenuseid pakkunud 6% vastanutest ja 19% vastanutest on valmis seda lähiajal tegema. Peamine valdkond oli küsitluste alusel transport, mis on üks peamisi töö-nõudmisel rakenduse abil vahendatav valdkond.²³ Jagamismajanduse jätkuvat kasvu toetab selle põhimõtete aina enamatele valdkondadele kandumine, mistõttu asutatakse aina enam uusi ettevõtteid ja koostööplatvorme. See kõik aga ei tee kuidagi lihtsamaks selle jagamismajanduse tööõiguslikku reguleerimist.

1.3 Koostööplatvorm ja töö-nõudmisel rakenduse abil

Koostööplatvormid on lihtsustanud erinevate osapoolte suhtlust ning võtnud endale vahendusrolli, mis traditsiooniliselt on olnud töötajate ja klientide suhtluse vahendamisel ettevõttel või näiteks turuplatsil.²⁴ Koostööplatvorme käsitletakse jagamismajanduse osana, mille vahendusel tehakse nii rahvahanke kui töö-nõudmisel rakenduse abil tööd.²⁵ Käesoleva bakalaureusetöö eesmärgist lähtuvalt käsitleb autor koostööplatvormide alamvormidest töö-nõudmisel rakenduse abil töövormi, mille alla koonduvad eelkõige traditsioonilised koostööplatvormide poolt vahendatud tööd. Nendeks võivad olla erilaadi töötegevused nagu transport, koristamine, remont või abistamine. Koostööplatvorm võib ühendada erinevate teenuste pakkumist või eristada sama laadi teenuseid, pakkudes transporti erinevate hindade ja tingimustega, püüdes nii erinevaid sihtgrupe. Sellised erinevused ei pruugi olla ainult tehnilised, vaid võivad osapoolte vahel olla erineva õigusliku kaaluga vastavalt lepingutele ja tingimustele. Ettepaneku aktsepteerimise ja täitmise kombinatsiooni võivad mõjutada erinevad aspektid nagu aeg või asukoht, kus leping sõlmituks osutub.²⁶ Töö-nõudmisel rakenduse abil töövorm on oma

²² 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*, 3.

²³ Flash Eurobarometer Survey 467, The use of the collaborative economy. 27.06.2016.

²⁴ Vallistu, J., jt. (2017) Analüüs „Tuleviku töö- uued suunad ja lahendused“ lõpparuanne. *Technopolis Group. Tartu Ülikooli sotsiaalteaduslike uuringute keskus, RAKE*, 12.

²⁵ De Stefano (2020), supra nota 17, 2.

²⁶ Ibid, 6.

olemusest ja tingimustest lähtuvalt käivitunud rohkelt diskussiooni selle kaudu töötavate isikute õigusliku staatuse üle.²⁷

1.4 Töö-nõudmisel rakenduse abil töö tegemine praktikas

Koostööplatvormide omanikettevõtted on kohtukaasuste raames väitnud, et nad on tehnoloogia ettevõtted, kes pakuvad üksnes loodud koostööplatvormi toomaks kokku näiteks transporditeenuse pakkujad ja sõitasoovijaid.²⁸ Seejuures püütakse vältida, et suhe teenusepakkujatega ei muutuks töösuhteks tööõiguslikus mõttes. Seetõttu on jagamismajanduses tööd tegevad isikud üldiselt klassifitseeritud iseseisvateks lepingupartneriteks.²⁹ Osad neist aga klassifitseeruksid oma tunnuste järgi töötajateks tööõiguslikus mõttes.³⁰

Eesti õigus võimaldab koostööplatvormide abil iseseisva lepingupartnerina tööd teha mitmes vormis- füüsilisest isikust ettevõtjana, äriühinguna või iseseisva lepingupartnerina võlaõigusliku lepingu alusel. Füüsilisest isikust ettevõtja on füüsiline isik, kes pakub oma nimel tasu eest kaupu või teenuseid ning kelle kaupade müük või teenuste osutamine on püsiv tegevus.³¹ FIE on äriregistrisse kantud füüsiline isik, FIEl puuduvad seadusega ettenähtud tööalased tagatised, ta vastutab ise oma töötingimuste ja koolituse üle.³² Käesoleva bakalaureusetöös peetakse äriühinguna koostööplatvormi abil tööd tegevat isikut, kes on äriühingu juhatuse liige ja osutab isiklikult teenust oma äriühingu kaudu. Äriühingu puhul on tegemist kahe juriidilise isiku vahelise suhtega, mistõttu ei laiene äriühingu juhatuse liikmele tööalased tagatised ning töötingimuste ja koolituste eest vastutab ta ise.

Teenuse osutamise võlaõiguslikest lepingutest olulisimad on käsundusleping ja töövõtuleping, kuivõrd need on töölepingu kõrval peamised Eestis kasutusel olevad töö tegemiseks sõlmitavad lepinguliigid.³³ Käsunduslepinguga kohustub käsundisaaja vastavalt lepingule osutama käsundiandjale teenuseid, töövõtulepinguga kohustub töövõtja valmistama või muutma asja või saavutama teenuse osutamisega muu kokkulepitud tulemuse.³⁴ Erinevalt käsunduslepingust on

²⁷ Sarapuu, K. (2020). Töötegitaja õigusliku staatuse kindlakstegemine alluvuse kriteeriumi alusel. *Juridica*, 2020 (7), 528.

²⁸ The Court Of Appeal Of The State Of California, A160701, A160706, 83. The People v Uber Technologies, 14.

²⁹ Ibid, 14.

³⁰ Davidson, supra nota 4, 325.

³¹ Äriseadustik. RT I, 04.01.2021, 46, §75.

³² Erikson (2018) supra nota 2, 19.

³³ Teeäär, G. (2020). Tööalaste õiguste laiendamine iseseisvale lepingupartnerile. *Juridica*, 2020 (7), 540.

³⁴ Võlaõigusseadus. RT I, 04.01.2021, 19, § 619, § 635.

töövõtuleping suunatud teatud tulemuse saavutamisele, käsundusleping on aga kestvusleping, sest käsundi täitmine toimub teatud aja jooksul.³⁵ Töö-nõudmisel rakenduse abil tööd tehes kasutatakse eelkõige käsunduslepingut, mille alusel töölased tagatised puuduvad ja töö tingimuste ja koolituste osas vastutab iseseisev lepingupartner ise.³⁶

Selline praktika koostööplatvormide poolt on seotud üheltpoolt kehtiva tööõiguse jäikusega, sest töö-nõudmisel rakenduse abil töötegija oma tunnustelt töötaja kategooria alla ei mahu, sõlmides töölepingu asemel võlaõigusliku lepingu³⁷ Teiselt poolt aga on tunnetatav, et koostööplatvormid püüavad suhtes töötegijaga selliste kriteeriumide täitmist vältida.³⁸ Selge on aga see, et töö tegemise vormid töö-nõudmisel rakenduse abil praktikas ei võimalda neile sarnase töö tegemise tulemusena sarnast tööõiguslikku sotsiaalkaitset, kui on töölepingu alusel samasugust tööd tegeval töötajal.

1.5 Töö-nõudmisel rakenduse abil töötaja õiguslik staatus

Koostööplatvormide töötegijad ei lähtu niivõrd sellest, milline saab olema nende õiguslik staatus, vaid tagatistest ahvatlevam on vabadus ise enda tegemiste üle otsustada. Selline paindlikkus oleks olnud pretsedenditu 20. sajandi tööturul ja on seda ka tänasel klassikalisel tööturul.³⁹ Uued jagamismajandusest tulenevad töövormid jäävad olemuslikult tööõigusliku töösuhete ja ettevõtjana tegutsemise vahele, tõstatades olulisi küsimusi töötingimuste, töötervishoiu ja tööohutuse, tervisekindlustuse ning muude tagatiste kohta, mis võivad kaasa tuua uue ebakindlate töösuhete kategooria.⁴⁰ Vastava töövormi määratlus on keeruline, kuna koostööplatvormide vahendusel on töö jagatud paljude väikeste ja väga piiratud lepingute ja partnerite vahel, millest igaihe alusel eraldi võib keelduda tööõiguse rakendamisest. Üldine pilt on aga vastupidine. Töö tegija ja koostööplatvormi vahel on alati mingi lepinguline suhe, milles lepitakse kokku töötegemise tingimused, mis riigiti võivad erineda, kusjuures eesmärk seejuures on vältida töösuhete staatust.⁴¹

Töötaja, kes töötab töölepingu alusel, on tööõiguslikult kõige kaitstum tööd tegev isik. Tööseadused annavad töötajatele rea tagatisi, mistõttu on töötaja ja iseseisva lepingupartneri

³⁵ Varul, P., Kull, I., Kõve, V., Käerdi, M., Sein, K. (2019). Võlaõigusseadus II. Kommenteeritud väljaanne. Tallinn: Juura.

³⁶ Erikson (2018) supra nota 2, 16.

³⁷ Erikson, M. (2020). Quo vadis, tööõigus? *Juridica*, 2020 (7), 525.

³⁸ Groen, W, P., Kilhoffer, Z., Lenaerts, K., Mandl, I. Employment and working conditions of selected types of platform work. *Eurofund- Publications Office of the European Union*, 43.

³⁹ Felstiner, A. (2011). Working the Crowd: Employment and Labor Law in the Crowdsourcing Industry. *Berkley journal of employment & labor law*, 32 (1), 154.

⁴⁰ Euroopa Regioonide Komitee, supra nota 12, 28.

⁴¹ Prassl, J. Risak, M. (2016). Uber, Taskrabbit, & Co: Platforms as Employers? Rethinking the Legal Analysis of Crowdwork. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 37 (3), 12.

eristamine töötegija kaitse seisukohalt äärmiselt tähtis.⁴² Traditsiooniliselt jäävad töölepingu seaduse regulatsiooni alt välja isikud, kes ei tööta töölepingu alusel, seetõttu tuleb kindlaks teha, kas tööd tegev isik on töötaja õiguslikus mõttes.⁴³ Töölepingut tuleb teistest teenuse osutamise lepingutest eristada juhtumipõhiselt, konkreetse lepingu iseloomu ning definitsioonide võrdluse kaudu.⁴⁴

Töösuhte tuvastamiseks on mitu testi, mis faktilisetest elementidest sõltuvalt selgitavad välja konkreetset analüüsitavaid poolte suhteid.⁴⁵ Esimene ja kõige olulisem on alluvusetest. Just alluvust peetakse peamiseks töösuhet iseloomustavaks kriteeriumiks. Euroopas kutsutakse vastavat testi alluvustestiks ja Anglo-ameerika õigussüsteemis kontrollitestiks. Alluvustesti põhisisuks on tuvastada töösuhte olemasolu tehes kindlaks, kas töötegija on süsteemselt tööandja kontrolli all.⁴⁶ Peamiste tunnustena tuvastatakse seda, kas tööandja annab korraldusi, planeerib üksikasjalikult tööd ja jälgib töötegija tulemuslikkust, samuti arvestatakse tööviisi, töövõtu kestust, tasu makseviisi ja tööandja võimalust leping lõpetada. Sellised tunnused ei lähe kokku iseseisva lepingupartneri suhte ideega.⁴⁷

Kui hinnata töö-nõudmisel rakenduse abil töötegijat „sõidujagamise“ teenuse osutamisel, siis tegelikult ei ole töötegija iseseisev. Töötegija on pidevalt sekundilise täpsusega digitaalselt jälgitud, hinnad on koostööplatvormi poolt määratud, hindamissüsteem ehk digitaalne maine põhineb klientide rahulolul ja sõidu algorütmid kontrollivad teenuse edukust.⁴⁸ Koostööplatvormid tuginevad klassikaliste juhtimis ja kontrollsüsteemide asemel digitaalse maine mehhanismidele, et suunata juhtide tööd ja tagada kontroll. Koostööplatvormidel kontrollimudelid võivad erineda, kuid põhimõte on sama: klient hindab teenuse osutamist pärast teenuse tarbimist.⁴⁹ Lisaks lepingulisele tulemusele kontrollivad koostööplatvormid sageli ka töötingimusi. Sellises olukorras on põhjust anda vastutus koostööplatvormidele, kellel on autoriteet töö viisi ja tingimuste osas.⁵⁰

⁴² Sarapuu, supra nota 27, lk 536.

⁴³ Haljasmäe, R. (2009). Töötajale ettenähtud tagatiste laiendamine majanduslikult sõltuvale töötegijale. *Juridica*, 2009 (4), 1.

⁴⁴ Käärats, E., Treier, T., Suder, S., Pihl, M., Proos, M. (koost) (2013). Töölepingu seadus: Selgitused töölepingu seaduse juurde. Tallinn: Juura, 13.

⁴⁵ Rogers, B. (2016). Employment Rights in the Platform Economy: Getting Back to Basics. *Harvard Law & Policy Review*, 10, 484.

⁴⁶ Erikson (2018) supra nota 2, 30.

⁴⁷ Rogers, supra nota, 45, 485.

⁴⁸ De stefano, V. (2018). Platform work and labour protection. Flexibility is not enough. *Regulating for globalization*, 3.

⁴⁹ Prassl, supra nota, 41, 7.

⁵⁰ Cunningham-Parmeter, K. (2016). From Amazon to Uber: Defining Employment in the Modern Economy. *Boston University Law Review*, 96, 1728.

Ehkki uute töövormide tõttu kogevad töö-nõudmisel rakenduse abil töötajad vähem otsest kontrolli oma tegevuse üle, siis tegelikult peavad nad teenuse osutamisel järgima üksikasjalikke reegleid, mille täitmist kontrollitakse läbi digitaalse maine süsteemi ja mis põhjustab demokraatiadefitsiiti ehk kontrolli laiemas tähenduses.⁵¹ Töösuhete erinevate tunnuste analüüsimisel tulebki anda esmatähtis roll töö tulemuslikkuse ja selle kontrolli küsimusele, mis toimub läbi automatiseeritud hindamissüsteemi.⁵² Koostööplatvormi rakendusse sisse logides ootab töötajat ees mitmeid erinevaid eeldusi või lausa kohustusi (nt auto puhtus, kaasreisijatest tühja sõiduki nõue, klientide abistamise juhendid ning eeldus, et vastatakse kõigile sõidupäringutele). Sellised kohustused ja eeldused näivad olevat vastuolus ideega, et töö tulemuslikkust ei kontrollita liiatigi kui vastav võimalus koostööplatvormidel olemas on.⁵³ Sellistest reeglitest kinnipidamine on ainus tagatis, et juurdepääs koostööplatvormile säiliks. Siin tõstatub küsimus, kas konto deaktiveerimine on uus vallandamise vorm? Tagasiside alusel lepingu lõpetamine viitab koostööplatvormipoolse kontrolli teostamisele ja reeglite jõustamisele.⁵⁴ Olenemata sellest, et ühegi ülesande täitmiseks ei ole üldist kohustust, annab juht koostööplatvormi rakendusse sisse logides teada, et on töö jaoks saadaval ja digitaalse maine surve allub koostööplatvormi kehtestatud reeglitele. Töötajale taseme esitamine ja pidev kontroll ning distsiplineerimine viitab töösuhetele.⁵⁵ Tehnoloogia võimaldab nii säilitada kui ka tugevdada sellist kontrolli.⁵⁶ Juhtide sobivust hinnatakse veel intervjuude ja taustakontrolli alusel, mille läbimise järel antakse neile juhistega käsiraamat ja juurdepääs koostööplatvormile. Tüüpilise töösuhete tunnuseks on ka asjaolu, mille kohaselt töötasu määratakse ja muudetakse koostööplatvormi poolt. See annab väga vähe kontrolli oma töö ärilise aspekti üle.⁵⁷ Vastuargumendina töö-nõudmisel rakenduse abil õigusliku staatuse mõttes tuleb arvestada tõsiasja, et tööle ei pea regulaarselt ilmuma ja ei pea töid vastu võtma. Samas kui tööle on ilmutud, siis peab järgima kehtestatud reegleid ja juhiseid ning aktsepteerima teatud osa pakutavatest töödest.⁵⁸ Samuti on seatud kahtluse alla, kas koostööplatvormide esitatavad kollektiivsed ja üldise sisuga juhised on piisavad, et väita alluvussuhte olemasolu. Siinkohal peab arvestama töö-nõudmisel rakenduse abil tehtava töö lihtsakoelisust ja ühekülgisust, mistõttu ei olegi personaalne

⁵¹ Davidov, G. (2017). The status of Uber drivers: A purposive approach. *Spanish Labour Law and Employment Relations Journal*, 6 (1-2), 12.

⁵² De Stefano, V. (2016). Introduction: Crowdsourcing, the Gig-Economy and the Law. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 37 (3), 4.

⁵³ De Stefano (2020), supra nota 17, 27.

⁵⁴ Aloisi, A. (2016). Commoditized Workers. Case Study Research on Labour Law Issues Arising from a Set of 'On-Demand/Gig Economy' Platforms. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 37 (3), 674.

⁵⁵ Prassl, supra nota, 41, 12.

⁵⁶ Davidov (2017), supra nota 51, 11.

⁵⁷ Woo, C. P. Bales, R. A. (2017). The Uber Million Dollar Question: Are Uber Drivers Employees or Independent Contractors? *Mercer Law Review*, 68, 20.

⁵⁸ De Stefano (2020), supra nota 17, 13.

juhendamine vajalik, vaid digitaalse mainepõhine kontroll võib olla isegi ulatuslikum.⁵⁹ Alluvus kontrollile on tööõigusliku suhte tuvastamise aluseks küll, kuid pole selge, millises ulatuses kontroll olema peab.⁶⁰ Koostööplatvorm teostab kontrolli töö-nõudmisel rakenduse abil töötajate üle ja kõigi oluliste aspektide asjus (nt hind, ohutus, miinimumtingimused, pakkumiste kättesaadavus, suurema nõudlusega aegadel ja kohtades töötamine, juhtide käitumise hindamine hindamissüsteemi abil ja lõpuks koostööplatvormile juurdepääsu keelamine).⁶¹ Seega on töötingimuste mõjutamise meetodid muutunud, kuid kontrolli olemasolu on endiselt otsustavaks teguriks töötajate õigusliku staatuse hindamisel.⁶² Aga mitte enam sedavõrd üheselt kindlaksmääratav, et seda kasutada ainsa kriteeriumina töötaja staatuse kindlakstegemisel.⁶³

Alluvussuhe, mis esineb töötaja ja tööandja vahel, ei ole enam sedavõrd üheselt kindlaksmääratav, et seda saaks kasutada ainsa kriteeriumina töötaja staatuse kindlakstegemisel. Töötaja mõiste määratlemisel kasutatakse tunnuste kataloogi, mille alusel määratakse kindlaks, kas tegemist on töötajagavõi mitte. Seega on töötaja mõiste määratlemine võimalik üksnes kõiki tunnuseid kogumis hinnates

Alluvustestile lisaks on kasutusel ka organisatsioonilise kontrolli test, mille käigus hinnatakse töötajate integreeritust koostööplatvormi regulaarsesse äritegevusse. Selline kontrolli mõiste laiendamine võimaldab klassifitseerida töötajateks ka need kaitset vajavad töötajad, kes alluvustesti alusel oleks tuvastatud iseseisvate lepingupartneritena.⁶⁴ Samuti on regulaarsesse äritegevusse integreeritud töö-nõudmisel rakenduse abil töötajad, kes pakuvad oma teenuseid konkreetse platvormi nimel.⁶⁵ Veel enam olukorrad, kus koostööplatvorm korraldab kogu rakenduse abil tööd tegeva isiku tegevuse, pakkudes sealjuures töö tegemiseks vahendeid, ostes või rentides sõidukeid, mille kasutamise eest võetakse osa nende sissetulekust.⁶⁶ Selline tegevus on otseses vastuolus õigusliku staatuse hindamise kriteeriumiga, kus sõiduki omandiõigust peetakse majandusliku sõltumatus ja iseseisvuse märgiks, mis võimaldab teatavat riskide hajutamist.⁶⁷ Seda ei toimu, kui vastavat sõidukit koostööplatvormi omanikettevõtte käest renditakse või liisitakse.

⁵⁹ Sarapuu, supra nota 27, 529.

⁶⁰ Rogers, supra nota, 45, 482.

⁶¹ Kohtuotsus, 20.12.2017, Asociación Profesional Elite Taxi v Uber Systems Spain SL, C-434/15, 39.

⁶² Cunningham, supra nota 50, 1727.

⁶³ Tavits, G. Individuaalse tööõigusepõhimõisted. *Juridica*, 2003 (9), 637.

⁶⁴ Erikson (2018) supra nota 2, 31.

⁶⁵ Davidov (2017), supra nota 51, 11.

⁶⁶ De Stefano (2020), supra nota 17, 14.

⁶⁷ Davidov (2017), supra nota 51, 13.

Oluliseks peetakse ka majandusliku sõltuvuse testi. Majanduslikku sõltuvust peetakse töölepingu traditsiooniliseks tunnuseks.⁶⁸ Töötegitaja majanduslik sõltuvus tähendab eelkõige seda, et töötegitaja sõltub ühest konkreetsest koostööplatvormist vastupidiselt iseseisevale lepingupartnerile, kes saab oma riske mitmete klientide vahel hajutada.⁶⁹ Vastulausena on viidatud koostööplatvormide paljususele, mille vahel valides on potentsiaalne võimalus töö-nõudmisel rakenduse abil töötegitajatel endi riske hajutada. Majandusliku sõltuvuse testi tulemusena võib seega käsitleda monogaamseid juhte töösuhtes olevatena ja neid, kes oma riske hajutavad iseseisvate lepingupartneritena.⁷⁰ Samas kui töötegitaja on võimeline töötama rohkem kui ühe platvormi juures, ei pruugi see tähendada, et ta suudab oma riske maandada. Töötaja, kellel on rohkem kui üks töökoht, on endiselt töötaja. Seega kahe platvormi vahel töötamine ei ole piisav järeldamiseks, et oma riske suudetakse maandada.⁷¹ Töösuhte tuvastamise testide juures tuleb järgida tööõiguse eesmärki kaitsta alluvus- ja sõltuvussuhte olemasolu tõttu haavatavas positsioonis olevaid töötegitajaid. Haavatavuse hindamise peamisteks tunnusteks on demokraatia puudus ja majanduslik sõltuvus. Demokraatia vähesus laiemas mõttes on alluvus, kus töötegitaja võimalust osaleda, otsuste vastuvõtmisel ja tööandja kontrolli teostamises töötegitajaid juhendades ja distsiplineerides on piiratud.⁷² Majandusliku sõltuvuse testi peetakse töö-nõudmisel rakenduse abil teatud olukordades veelgi tähtsamaks ning seda ka olukorras, kus koostööplatvorm määrab hinna ja juhtide võime kasumit mõjutada praktiliselt puudub.

Eeltoodud kriteeriumite alusel peaks idee järgi olema võimalik töötajaid ja iseseisvaid lepingupartnereid eristada. Kuna töövormid arenevad pidevalt keerulisemaks, siis leiavad õigusteadlased, et traditsioonilised kriteeriumid ei ole enam sageli asjakohased.⁷³ Koostööplatvormi Lyfti kohtuasjas märgib kohtunik, et neile on justkui antud kandiline pulk ja palutakse valida kahe ümmarguse augu vahel, kus 20. sajandi kohtute välja töötatud testid ei ole 21. sajandi probleemi lahendamiseks ammendavad.⁷⁴ Kui eesmärgiks on tuvastada töösuhe, siis ei tohiks töövormide uudsus meid segada ning mingeid uusi teste ei ole tööõiguse eesmärke silmas pidades vaja, lihtsalt uute faktiliste asjaolude uurimist tööõiguse eesmärke silmas pidades.⁷⁵ Töö-nõudmisel rakenduse abil tehtavat tööd klassikalise töösuhtega võrreldes ei näe me suuri erinevusi.

⁶⁸ Erikson (2018) supra nota 2, 11.

⁶⁹ Davidov, G. (Ed) (2016) *A Purposive Approach to Labour Law*. Oxford University Press, 45.

⁷⁰ Woo, supra nota 57, 21.

⁷¹ Signes, A, T. (2017). The end of the subordinate worker?: Collaborative economy, on-demand economy, Gig economy, and the crowdworkers need for protection. *International Journal Of Comparative Labour Law And Industrial Relations*, 33 (2), 26.

⁷² Davidov (2017), supra nota 51, 10.

⁷³ Sarapuu, supra nota 27, 527.

⁷⁴ United States District Court, 3:13-cv-04065-VC, Cotter v Lyft, 19.

⁷⁵ Davidov (2017), supra nota 51, 14.

Seega kui töötegija isegi ei vasta mingil moel tõlgendustele töötaja kohta, siis ei tulene see sellest, et nad ei puutuks kokku sama sotsiaalse reaalsusega, vaid sellest, et meie tõlgendus töötaja mõistele on aegunud.⁷⁶

⁷⁶ Signes (2017), The end of the subordinate worker? supra nota 71, 32.

2. TÖÖÕIGUSLIK SOTSIAALKAITSE

2.1 Töö-nõudmisel rakenduse abil töötaja sotsiaalkaitse suunad

2.1.1 Tööõiguslik sotsiaalkaitse Euroopa Liidu aluslepingutes

Euroopa Liidul on seadusandlik ja täidesaatev pädevus, mida toetavad ja täiendavad liidu institutsioonid ja organid, kelle pädevused tulenevad aluslepingutest. Euroopa Liidu liikmesriikidel on eesmärgiks strateegia väljatöötamise abil tagada kohanemisvõimeline töäjõud ja luua majanduslikele muutustele reageerivad tööturud⁷⁷ Euroopa Liit taotleb säästvat arengut, mis põhineb tasakaalustatud majanduskasvul ja kõrge konkurentsivõimega sotsiaalsel turumajandusel.⁷⁸ Kõrge tööhõive ja piisava sotsiaalkaitse tagamiseks koordineerib Euroopa Liit liikmesriikide tööhõivepoliitikaid üldsuuniste kaudu.⁷⁹ Inimeste sotsiaalsed õigused ja järelevalvemehhanismid on sätestatud Euroopa Nõukogu inimõigusi kaitsvas lepingus Euroopa Sotsiaalharta.⁸⁰ Õigust olla ettevõttes informeeritud ja ära kuulatud, kollektiivse tegutsemise õigus, vallandamise kaitset, perekonna ja tööelu ning sotsiaalkindlustuse ja sotsiaalabi seisukohti käsitleb Euroopa Liidu Põhiõiguste Harta.⁸¹ Sellest tulenevad õigused tuleb tagada sõltumata ärimudelist.⁸² Euroopa Liidu aluslepingutes sätestatu on väga üldine ja töö-nõudmisel rakenduse abil tööd tegevale isikule tööõiguslikult õigusi juurde ei anna, kuid põhimõtted toetavad igati eelmise peatüki seisukohti.

2.1.2 Töö-nõudmisel rakenduse abil töötaja sotsiaalkaitse suunad Euroopa Liidu poliitikas

Euroopa Liidu poliitikat edendavad liikmesriigid järgivad Euroopa Liidu institutsioonidelt tulevaid soovitusi, direktiive, arvamusi ja juhiseid, mille eesmärgid tulevad eelmises peatükis käsitletud aluslepingutest.

Euroopa Komisjon esitab õigusaktide ettepanekuid, mille võtavad vastu Euroopa Parlament ja Euroopa Liidu Nõukogu.⁸³ Pärast 2006. aasta jaanuari ministrite kohtumist sai Euroopa Komisjoni prioriteediks sotsiaal- ja tööpoliitika kujundamise raamistik „Flexicurity“.⁸⁴ Euroopa Komisjoni defineerib turvalist paindlikkust läbi nelja elemendi: paindlik tööseadusandlus, tõhus

⁷⁷ Euroopa Liidu Toimimise Leping, 145.

⁷⁸ Euroopa Liidu Leping, 3.

⁷⁹ Euroopa Liidu Toimimise Leping, 146.

⁸⁰ Euroopa Sotsiaal Harta.

⁸¹ Euroopa Liidu Põhiõiguste Harta, 27, 28, 30, 31, 34.

⁸² Euroopa Regioonide Komitee, supra nota 12, 34.

⁸³ Euroopa Liidu Toimimise Leping, 175.

⁸⁴ Euroopa Komisjoni raport, Employment in Europe 2006, 10.2006. 12.

sotsiaalkaitsesüsteem, tulemuslik aktiivne tööpoliitika ja efektiivne elukestva õppe süsteem.⁸⁵ Riikide valitsuste, sotsiaalpartnerite ja teadlastega on Euroopa Liidu eesmärk tagada muutuvast majanduskeskkonnas kõrge tööhõivekindlus läbi „flexicurity“ üldjoonelistest saavutamisteede.⁸⁶ Saavutamisteedena nähakse võitlust eri lepingusüsteemidest tuleneva killustumise vastu, ettevõttesisese paindlikkuse ja turvalisuse arendamist ning ülemineku turvalisust, oskuste ja võimalustega seotud erinevuste vähendamist töötajate seas ning hüvitisesaajate ja mitteametlikus töösuhtes olevate inimeste võimaluste parandamist.⁸⁷ Riikide tööõiguslike erisuste tõttu peavad liikmesriigid turvalise paindlikkuse kontseptsioonile ise sisu andma, seega suurem roll kontseptsiooni õnnestumises lasub liikmesriikidel. Euroopa Liidu Nõukogu ühe peamise otsuseid tegeva organina soovib ellu viia reformid, mis ühendavad endas paindlikke ja usaldusväärseid töölepinguid, elukestva õppe strateegiaid, tõhusat poliitikat töötute osas ja tänapäevaseid sotsiaalkaitsesüsteeme.⁸⁸ Euroopa Komisjon, Euroopa Liidu Nõukogu ja Euroopa Parlament on kohustatud konsulteerima Regioonide Komiteega õigusaktide koostamisel, mis puudutavad tööhõive, sotsiaal ja majanduslikku poliitikat kohalikul tasandil.⁸⁹ Euroopa Regioonide Komitee märgib, et jagamismajanduse töövormid näivad jäävat töösuhte ja iseseisva lepingupartneri vahele, mis tõstatab aga olulisi küsimusi sotsiaalkaitse teemadel. Samas juhib ta tähelepanu iseseisva lepingupartneri nn väärkasutamisele teatud ärimudelite poolt, kutsudes liikmesriike üles sotsiaalsete ja tööhõiveprobleemide lahendamiseks ning võimaldama juurdepääsu laiaulatuslikule sotsiaalkaitsele. Samuti tuleb tagada õigus olla informeeritud, ära kuulatud ja õigus kollektiivsele tegutsemisele ärimudelitest sõltumata.⁹⁰ Sotsiaalkaitsesüsteemi roll turvalises paindlikkuses on toetada madala sissetulekuga perekondi, motiveerida töötamist ja hoida maksumaksjate kulutused madalal.⁹¹ Euroopa Majandus ja Sotsiaalkomitee rõhutab „Euroopa jagamismajanduse tegevuskavas“, et tööõigus kuulub suuresti liikmesriigi pädevusse ning seda täiendab väljakujunenud kohtupraktika ja sotsiaalsed normid liidu tasandil.⁹² Euroopa Liidu pädevuse piiratus liikmesriikide tööõiguse reguleerimisel võib teatavas mõttes olla pärssiv. Euroopa Liidu suuniste omapära on selles, et nad ei ole reeglina vahetult kohaldatavad, suunistes pannakse paika vaid eesmärgid mille saavutamiseks peavad riigid valima vahendid ja vormi.⁹³ Seega on töö-

⁸⁵ Euroopa Ühenduste Komisjoni teatis, Rohkem paremaid töökohti paindlikkuse ja turvalisuse kaudu. 27.06.2007, 5.

⁸⁶ Ibid, 4.

⁸⁷ Bekker, S., Wilthagen, T. (2008). Europe's pathways to flexicurity: lessons presented from and to the Netherlands. *Intereconomics*, 43 (2), 13.

⁸⁸ Euroopa Nõukogu soovitus, Euroala majanduspoliitika kohta. 26.11.2015, 3.

⁸⁹ Euroopa Liidu Toimimise Leping, 175.

⁹⁰ Euroopa Regioonide Komitee, supra nota 12, 34.

⁹¹ Võrk, A., Nurmela, K., Karu, M., Osila, L. (2010). Sotsiaalkaitsesüsteemi roll turvalise paindlikkuse kujundamisel Eestis. *Praxis*, 5.

⁹² Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomitee arvamus, Euroopa jagamismajanduse tegevuskava. 11.12.2016, 2.

⁹³ Annus, T. (koost) (2006). *Riigiõigus*. Tallinn: Juura, 91.

nõudmisel rakenduse abil töötaja sotsiaalkaitse küsimus suuresti liikmesriigi otsustada ja reguleerida.

2.1.3 Töö-nõudmisel rakenduse abil töötaja sotsiaalkaitse Eestis

Eesti on Euroopa liikmesriigina kohustatud vastavalt suunistele järgima Euroopa Liidu poliitikat, kuid tegema seda vastavalt oma õiguskorrale ja endale sobivaid meetodeid kasutades. Turvalise paindlikkuse kontseptsiooni on teataval määral silmas peetud hetkel kehtiva töölepinguseaduse väljatöötamisel. Eesti kehtivast õigusest töötaja legaaldefiniitsiooni ei leia. Kohtupraktikas on lähtunud töötaja mõiste sisustamisel tunnuste loetelust, mida kogumis hinnates määratakse kindlaks, kas tegemist on töötajaga või mitte.⁹⁴ Tööseaduste loomisel ei peagi mõtlema mitte niivõrd töötaja mõiste defineerimisele, kuivõrd oluliste kriteeriumite väljatoomisele.⁹⁵ Riigi sekkumine töösuhte reguleerimisse on väiksem, õigusnormid abstraktsemad ja töölepingupooled saavad lepinguvabaduse printsiibist lähtuvalt kujundada ise omavahelise suhte sisu.⁹⁶ Seda aga mitte selliselt nagu tänapäeva töövormid vajaksid. Seega on töölepinguseaduse regulatsioon pigem jäik ning ei arvesta uute töövormidega, olemasolevad võimalused ei taga piisavalt paindlikkust ja sellele vastavat kaitset.⁹⁷ Seega ei ole hetkel kehtiva töölepinguseaduse väljatöötamisel turvalise paindlikkuse kontseptsiooni läbimõeldult rakendatud. Kindlasti ei ole selles ettenähtud töö-nõudmisel rakenduse abil töötegijate vajadusi. Olukorra lahendamiseks on välja antud töölepinguseaduse ning töötervishoiu ja tööohutuse seaduse muutmise seaduse eelnõu väljatöötamise kavatsus. See näeb ette töötaja regulatsiooni muutmist, miinimum-maksimum tundidega töölepingu võimaldamisega ja võimalust määrata iseseisva otsustuspädevusega töötaja. Sotsiaalkaitse tagamise suhtes peetakse oluliseks teha teavitustööd ning vajadusel hiljem kaaluda regulatiivseid lahendusi.⁹⁸ Vastav dokument eelnõuks saanud ei ole, seega töö-nõudmisel rakenduse abil tööd tegeva isiku sotsiaalkaitse osas suurt murrangut Eestis ei paista.

2.1.4 Töö-nõudmisel rakenduse abil töötaja sotsiaalkaitse suunad vaidlusorganite pilgu läbi

Kohtud üle maailma on oma otsustes märkinud, et töö-nõudmisel rakenduse abil seotud kaasuste asjaolusid tuleb iga kaasuse puhul kaaluda eraldi. Olukorras, kus jagamismajandus areneb ja mängib rohkem kinnistunud rolli töötajate võimalustes, peavad kohtud oma lähenemist

⁹⁴ Haljasmäe, R. (2007). Majanduslikult sõltuva töötegija õiguslik kaitse. *Juridica*, 2007 (4), 274.

⁹⁵ Sarapuu, supra nota 27, 527.

⁹⁶ Muda, M. (2012). Turvaline paindlikkus uues töölepingu seaduses. *Juridica*, 2012 (4), 298.

⁹⁷ Sotsiaalministeerium, Töölepingu seaduse ja töötervishoiu ja tööohutuse seaduse muutmise seaduse eelnõu väljatöötamise kavatsus. 18.06.2018, 14.

⁹⁸ Ibid, 14.

ajakohastama. See on vajalik selleks, et koostööplatvormid ei kinnistaks oma eelist tööõiguslike reeglite eiramise läbi ja oleks tagatud tööõiguslik kaitse sellest puudutatud isikutele.⁹⁹

California Appellatsioonikohus leidis, et on tegureid, mis osutavad ühes ja on tegureid, mis osutuvad teises suunas ning mõned on mitmetähenduslikud. Võimalik, et juhid, kes töötavad rohkem kui teatud arv tunde, peaksid olema töötajad ja teised iseseisvad lepingupartnerid. Või tuleks vastavaid töötegijaid käsitleda uue töötaja kategooriana, mis nõuab teistsugust kaitset. Vastavas otsuses töö-nõudmisel rakenduse abil ja koostööplatvormi vahel töösuhet ei tuvastatud, kuid sõlmiti kokkulepe, mille alusel peab koostööplatvorm tegema oma lepingutes ja ärimudelites teatud muutusi ja tasuma ettevõtte heaks tööd teinud isikutele kokku 12.5 millionit dollarit.¹⁰⁰

Prantsuse kassatsioonikohus tuvastas oma 2020. aasta otsuses Uberi ja töö-nõudmisel rakenduse abil tööd tegeva isiku vahel töösuhete. Kohus rõhutas, et koostööplatvormiga ühenduse loomisel tekib juhi ja ettevõtte vahel alluvussuhe. Seega ei osuta juht teenuseid iseseisva lepingupartnerina, vaid töötajana.¹⁰¹

Hispaania Riigikohtu 2020. aasta otsuses, kus tuvastati koostööplatvormi ja töötajate vahel töösuhe, märgiti, et töö-nõudmisel rakenduse abil töö tegija on kontrollitud digitaalsete kontrollsüsteemidega, töö tegemine toimub koostööplatvormi brändi all ja ettevõtte teeb ainuisikuliselt kõik äriotsused, hinna, makseviisi jms suhtes, jättes töötegija sellest protsessist eemale.¹⁰²

Saksamaa töökohus leidis oma 2020. aasta otsuses, kus tuvastati koostööplatvormi ja töötajate vahel töösuhe, et töö-nõudmisel rakenduse abil töötegija oli kontrollitud teenuste osutamisel nii koha, aja, kui sisu suhtes. Töö-nõudmisel töötegija integreeriti ettevõtte struktuuri, kus kehtisid konkreetset juhised, mille määras koostööplatvorm. Ebaoluliseks peeti asjaolu, et töötegija ei olnud kohustatud korraldusi vastu võtma, vaid pigem olid määravaks kohustus isiklikult teenuseid osutada ja tagasiside hindamissüsteemi läbi kontroll.¹⁰³

Ühendkuningriikide Ülemkohus leidis oma 2021. aasta otsuses, kus tuvastati koostööplatvormi ja töötajate vahel töösuhe, et töö-nõudmisel rakenduse abil töötegija on transporditeenust pakkudes väga rangelt juhendatud ja kontrollitud. Tuvastati selge alluvus ja sõltuvussuhe ega nähtud, et nad

⁹⁹ Davidson (2018) supra nota 4, 315.

¹⁰⁰ United States District Court, 3:13-cv-04065-VC, Cotter v Lyft.

¹⁰¹ Cour de Cassation, Nr372, 4.4.2020.

¹⁰² Signes, A, T. (2020). Notes on the Spanish Supreme Court ruling that considers riders to be employees. *University of Valencia*, 6.

¹⁰³ Bundesarbeitsgericht, 9AZR102/20, 01.12.2020.

oleksid kuidagi iseseisva lepingupartnerina selles suhtes võimelised ärilisi otsuseid tegema. Ülemkohus leidis ka, et töö-nõudmisel rakenduse abil töötaja tööaeg hõlmas ajavahemikke, mil juht oli rakendusse sisse loginud ja oli valmis tööd vastu võtma.¹⁰⁴

Asjaolu, et töö-nõudmisel rakenduse abil tööjõuküsimusi vaidlusorganites aina sagedamini arutatakse, näitab, et vastavat protsessi on läbi vaidlusorganite võimalik mõjutada. Samas, aga valdkonna õigusliku regulatsiooni mõjutamine ja sotsiaaldialoogi pidamine eeldab töö-nõudmiseni rakenduse abil töö tegijate suuremat mobilisatsiooni ja on vähe tõendeid, et see oleks võimalik olnud. Riigi kohustus on edendada sotsiaaldialoogi, ilma sotsiaaldialoogita ei ole võimalik efektiivset majandus ja sotsiaalpoliitikat kujundada ja ellu viia.¹⁰⁵ Samas, valdkonna õigusliku regulatsiooni mõjutamine eeldab töö-nõudmiseni rakenduse abil töö tegijate suuremat mobilisatsiooni. On vähe tõendeid, et see oleks võimalik olnud. Vaidlusorganite võimalikuks puuduseks võib pidada seda, et kaasustes üritatakse sobitada töö-nõudmisel rakenduse abil töötegijat olemasolevatesse kategooriatesse, mis võivad olla ajale jalgu jäänud.¹⁰⁶ Eesti õigussüsteemile ja sellest tulenevalt ka siin tegutsevatele koostööplatvormidele mõistagi eeltoodud kohtuotsused kuidagi siduvad ei ole, kuid näitavad selgelt trendi töö-nõudmisel rakenduse abil töösuhte määratlemisel.

2.2 Töö-nõudmisel rakenduse abil töötaja sotsiaalkaitse laiendamise võimalused

Koostööplatvormid on keeranud pea peale siiani eksisteeriva majandusmudeli, muutes arusaamu sisenemislävendist ja lisaväärtuse tekkest, otsustades töötegija õiguste üle ning muutes arusaamu tööst.¹⁰⁷ Selliselt liigub klassikaline töötegimine koostööplatvormile, tõstes teenusepakkuja tööõigusliku kaitse alt teadmatusse. Sellise trendi jätkuva realiseerumise vältimiseks on vaja õigusaktidesse selgust ja tagada töö-nõudmisel rakenduse abil töötajale lepingulise töötajaga sarnased sotsiaaltagatised. Laiendades töötajatele osaks saavat kaitset, reformides maksu- ja sotsiaalpoliitikat, võimaldatakse koostööplatvormidel tegutseda ausas konkurentsisis ja garanteerides inimväärse töö.¹⁰⁸ Siiski on aina enam inimesi, kellel pole töösuhte liigi või iseseisva lepingupartnerina tegutsemisvormi tõttu piisavat juurdepääsu sotsiaalkaitsele. Sotsiaalkaitse on

¹⁰⁴ The Supreme Court of UK, EWCA Civ 2748, *Aslam v Uber*.

¹⁰⁵ *Annus*, supra nota 93, 354.

¹⁰⁶ 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*, 106 (17), 6.

¹⁰⁷ Kenney, M., Zysman, J. (2016). The Rise of the Platform Economy. *Issues in Science and Technology*, 32 (3), 66.

¹⁰⁸ Kenner, J. (2019). Uber Drivers are 'Workers' – The Expanding Scope of the 'Worker' Concept in the UK's Gig Economy. J., Kenner, I., Florezak, M., Otto (toim), *Precarious Work- The Challenge for Labour Law in Europe (197-221)*. *Edward Elgar Publishing*, 18.

oluline, et tagada tööjõu majanduslik ja sotsiaalne turvalisus ning hästi toimivad tööturud, kus majandus kasvab ja luuakse uusi töökohti.¹⁰⁹

Lahenduse ja eesmärgina ei tohiks olla valdkonna ülereguleerimine, mis võib omakorda tõsta koostööplatvormide sisenemislävendit, samas tuleb järgida tööõiguse eesmärgi ja võrdse kohtlemise põhimõtet. Tuleb ka mõista, et kui töösuhet on võimalik töö-nõudmisel rakenduse abil töötegijale sobitada, siis ei tähenda see automaatselt seda, et kaitse mida vajatakse oleks töölisel ja koostööplatvormi töö tegijal sama.¹¹⁰ Universaalsema lahendusena ja avalikke ressursse säästvam on probleemi ühe osana laiendada miinimumtasu maksmise kohustust iseseisvatele lepingupartneritele, kes võlaõigusliku lepingu alusel teiste isikute jaoks tööd teevad.¹¹¹ Seda hoolimata tööandja poolt töötaja üle teostatavast kontrollist. Samuti võimaldada lisaks miinimumtasule ka töötaja, põhipuhkuse ja kollektiivlääbirääkimiste õigus.¹¹² Samuti peaks olema tagatud teenuse osutamise tingimuste kollektiivse reguleerimise õigus olenemata, kas tegemist on töötajaga tööõiguslikus mõistes või mitte.¹¹³ Üha mitmekesisemaks muutuvate töösuhete taustal saab arutleda ka laiemalt – miks anda õiguslikku kaitset ainult töötajale, inimväärseid töötingimusi vajavad kõik töötegijad, sõltumata töö tegemise õiguslikust vormist. Ka Rahvusvaheline Tööorganisatsioon näeb tulevikuvisionina töösuhetes universaalse kaitse kehtestamist. Lisaks töötegija põhiõiguste kaitsele hõlmab see piisavat töötasu, töötaja piiramist ning ohutuid ja tervislikke töötingimusi.¹¹⁴

Lisaks universaalsematele ja laiematele lahendustele on võimalik võtta kasutusele kitsama lahendusena uus töötegija kategooria. Üheks selliseks on majanduslikult sõltuva töötegija kategooria, kes ei vasta töötaja tunnustele isikliku alluvuse puudumise tõttu, kuid sõltub ühest tööd andvast isikust majanduslikult, teenides oma sissetuleku ainult sellelt tööandjalt.¹¹⁵ Majanduslikult sõltuva töötegijale kaitse võimaldamiseks on vähemalt kaks võimalust: määratleda sellise töötegija mõiste uue kategooriana seaduses ning sätestada talle teatavad tagatised või laiendada mõningaid traditsiooniliselt töötajale ettenähtud õigusi iseseisvale lepingupartnerile.¹¹⁶ Samas on oluline vältida olukorda, kus uue töötegija kategooria kehtestamisel töölepingulises töösuhetes olevaid töötajaid ei hakataks omakorda klassifitseerima uue nõrgema kategooria alla, mis

¹⁰⁹ Euroopa Liidu Nõukogu ettepanek, supra nota 3, 1.

¹¹⁰ Signes, A. T. (2017). The „gig economy“: employee, self employed or the need for a special employment regulation? *Transfer: European Review of Labour and Research*, SAGE Journals, 23 (2), 8.

¹¹¹ Teeäär, supra nota 33, 541.

¹¹² Signes (2017), The end of the subordinate worker? supra nota 71, 19, 29.

¹¹³ Tavits, G. (2020). Kollektiivsete töösuhete eripärarad ja uued töötamise viisid. *Juridica*, 2020 (7), 547.

¹¹⁴ Erikson (2020), supra nota 37, 525.

¹¹⁵ Erikson (2018), supra nota 2, 50-51.

¹¹⁶ Haljasmäe (2009), supra nota 43, 218.

kokkuvõttes hoopis halvendaks tööõiguslikku olukorda.¹¹⁷ Võimalik on töölepingusse tuua nulltunnilepingu ja miinimum-maksimum tunnilepingu regulatsioon, mis on mitmetes Euroopa riigis ebaregulaarse või perioodilise nn juhutöö tegemisel kasutusel. See regulatsioon ei eelda töösuhte pikaajalisust ega kestvust. Töö-nõudmisel rakenduse abil töö tegijale oleks see katkematu töösuhe, kus tööandja ei kindlusta töötajat tööga järjepidevalt. Miinimum-maksimumtöötundidega lepingu puhul lepitakse kokku töötundide arvu vahemikus, mille raames tööandja peab tööd pakkuma, nulltunnilepingu puhul aga pole töötundide arvu paika seatud. Selleks, et töötegijal tekiks õigus kindlaks määratud tööajale, peab ta olema nulltunnilepingu alusel teatava ajavahemiku regulaarselt tööd teinud. Hollandi õiguses on sellise õiguse tekkimiseks määratud kolm kuud.¹¹⁸

2.3 Töö-nõudmisel rakenduse abil töötaja sotsiaalkaitse laiendamata jätmise riskid

Käesolevas bakalaureusetöös käsitletu kohta võib märkida, et see ei ole reguleerimata tööturg vaid see on koostööplatvormide poolt reguleeritud tööturg, mis ootab valitsustelt kohest tööõiguse järgimist ja jõustamist.¹¹⁹ Sellised koostööplatvormid on arenenud tööturu nn metsikus läänes õiguslikust vaatepunktist, kus turule sisenedes kasutatakse ära turgu valitsevat seisundit, hoides kõrvale seadustest ja rakendades töötajate üle märkimisväärset kontrolli. Alles seejärel, kui enam teisiti ei saa, hakatakse seadust järgima.¹²⁰ Ärimudelit, mis põhineb inimväärkuse eksploateerimise ja alandamise paradigmat, ei tohiks aktsepteerida ja ei saa lubada, et 21. sajandi ärimudelite konkurentsieelised tulenevad möödunud sajanditel saavutatud töötajate kaitse seaduse lünkadest.¹²¹ Tulenevalt tehnoloogilistest uuendustest, demograafilistest muutustest ning globaliseerumisest ja püsivast ebavõrdsusest peavad sotsiaalkaitseüsteemid tagama inimestele selliste uute võimaluste kasutamisel piisava sotsiaalkaitse.¹²² Lisaks madalama klassi töötegijatele, kellel on niigi väiksem palk ja nõrgem sotsiaalkaitse, on oht sarnasesse olukorda sattuda ka keskklassi töötegijatel. Kuna meie demokraatiad ja heaoluriigid on loodud keskklassi jaoks ja tuginevad sellele, siis on sellisel suundumusel tõenäoliselt sügavad sotsiaalsed ja majanduslikud tagajärjed. Eeskätt õhnestavad need traditsioonilise heaoluriigi eelarvelist alust, teiseks loob selline töökohtade polariseerumine uue klassilõhe vormi ja aina suureneva lõhe

¹¹⁷ Rogers, supra nota, 45, 516.

¹¹⁸ Ratnik, H. (2017). Nulltunnilepingu võimalik reguleerimine Eesti tööõiguses. *Juridica*, 2017 (6), 380, 388.

¹¹⁹ Berg, J. (2016). Income security in the on-demand economy: findings and policy lessons from a survey of crowdworkers. *Comparative Labour Law & Policy Journal*, 37 (3), 25.

¹²⁰ Aloisi, supra nota 54, 686.

¹²¹ Signes (2017), The end of the subordinate worker? supra nota 71, 32.

¹²² Behrendt, supra nota 6, 19.

jagamismajandusest võitjate ja kaotajate vahele.¹²³ On vaja uut lähenemist, kuidas võiksid tänapäevaste mudelite järgi töötavad inimesed saada osa traditsiooniliste lepinguliste töötajate hüvedest.¹²⁴ Eelpool nimetatud riskide realiseerumine on tingitud eelkõige sellest, et töö-nõudmisel rakenduse abil töötajad ei ole teadlikud ega tunne piisavalt huvi, kuidas tööõiguslik sotsiaalkaitse süsteem töötab. Töötaja eeldab pahahti, et tehes tööd seaduslikult lepingulises suhtes, on talle ühtlasi tagatud ka piisavad sotsiaalsed tagatised.¹²⁵ Kui järjest suurematel töötajarühmadel puudub juurdepääs sotsiaalkaitsele, siis saavad löögi viimase abinõuna toimivad sotsiaalkaitse turvavõrgud, mis on rahastatud maksudest, mille maksjaid on tulenevalt uute töövormide levikust proportsionaalselt vähem.¹²⁶ Võrdõiguslikuma majanduspoliitika suunas liikudes ja nende riskide realiseerumise vältimiseks on ehk vajalik lausa töö-nõudmisel rakenduse abil töötajate klassifitseerimine töötajateks hoolimata sellest, milline on sellest tulenev majanduslik mõju koostööplatvormidele.¹²⁷

¹²³ Palier, B. (2018.). The Politics Of Social Risks And Social Protection In Digitalised Economies. M., Neufeld, J., O'Reilly, F., Ranft (toim), *Work in the digital age: challenges of the fourth industrial revolution Identifying the challenges for work in the digital age*. Rowman & Littlefield Publishers: Policy Network, 93.

¹²⁴ Aloisi, supra nota 54, 685, 686.

¹²⁵ Sotsiaalministeerium, supra nota 97, 5.

¹²⁶ Euroopa Liidu Nõukogu ettepanek, supra nota 3, 6.

¹²⁷ Rogers, supra nota, 45, 481.

KOKKUVÕTE

Käesoleva bakalaureusetöö uurimisküsimuseks on: kas töö-nõudmisel rakenduse abil tegija peab saama osa tööõiguslikust sotsiaalkaitsest? Uurimisküsimusest tulenevalt on eesmärgiks analüüsida, kas ja kuidas töö-nõudmisel rakenduse abil tööd tegevatele isikutele tuleks laiendada seni eksklusiivselt ainult töötaja kategooriale osaks saavaid sotsiaalseid tagatisi ning kuidas tuleks tööõiguslikult käsitleda töösuhet platvormiga.

Võttes aluseks Euroopa Liidu poliitika ja Eesti Vabariigi poliitika suunad, võib öelda, et töö-nõudmisel rakenduse abil töötegija problemaatika on aktuaalne ja pidevalt arutlusel, kuid otsest vastava valdkonna õiguslikku reguleerimist ei toimu. Poliitika suundadest nähtub, et suures osas ollakse ühte meelt, aga kuna üldiste suuniste konkreetsem rakendamine on liikmesriikide autonoomia tõttu nende endi kohustuseks, siis takistab see samaaegselt ühtsetel põhimõtetel ja ulatuses lahenduste rakendamist. See omakorda säilitab valdkonnapõhiste reeglite killustumise riski. Jätkuvaks probleemiks on ka töö-nõudmisel rakenduse abil töötegijate koondumisvõime, mis piirab valitsustasemel valdkonna õiguslikus kujundamises kaasaráäkimisvõimalusi. Sellise koondumisvõime puudus on otseses seoses koostööplatvormidel kasutuses oleva töövormi tööõiguslike võimaluste piiratusega. Riigisiselt püütakse vältida ülereguleerimist ja otsitakse universaalsemat lahendust, mis hõlmaks kogu jagamismajanduse kui suure majandusharu reguleerimist. Lahendusi on vaja aga kohe, et tagada sotsiaalne ja majanduslik turvalisus kõigile.

Võttes aluseks töö-nõudmisel rakenduse abil töötegija õigusliku staatuse analüüsi ja kohtuotsused, siis võib väita, et juhul kui on täidetud piisav tingimuste ulatus, siis mitte ainult ei tuleks laiendada seni eksklusiivselt ainult töötaja kategooriale osaks saavaid sotsiaalseid tagatisi, vaid töö-nõudmisel rakenduse abil töötegija suhe koostööplatvormiga tuleb kvalifitseerida töösuhteks. Kui valitsustaseme mõjutamiseks on töö-nõudmisel rakenduse abil töötegijal võimalused piiratud, siis läbi vaidlusorganite valdkonna kujundamisel kaasaráäkimise lävend on madalam. Arvestades, et vaidlusorganite praktika alusel võib järeldada, et töö-nõudmisel rakenduse abil töötegijate ja koostööplatvormide vahel tuvastatav töösuhe on pigem reegel kui üksikjuhus, siis leiab autor, et ehk on tegemist töö-nõudmisel rakenduse abil töötegija töötajana klassifitseerimisel tehnilise nüansiga, kus tuleb tööõigusliku olukorra muutmise asemel hoopis lihtsustada töösuhete tuvastamise menetlust.

Võttes aluseks töö-nõudmisel rakenduse abil õigusliku staatuse analüüsi, vaidlusorganite praktika ja sotsiaalkaitse laiendamise võimalusi, siis oleks autor uue alternatiivse töötaja kategooria

kasutuselevõtu suhtes ettevaatlik. Uue kategooria kehtestamine võib mõjuda tööturule vastupidiselt, seades ohtu kogu klassikalise tööturu ja töötaja kategooria üldiselt.

Kas töö-nõudmisel rakenduse abil töötajad peab saama osa tööõiguslikust sotsiaalkaitsest? Kõike eelnevat arvesse võttes on autori seisukohaks, et jah, töö-nõudmisel rakenduse abil töötajad peab saama osa tööõiguslikust sotsiaalkaitsest. Töö-nõudmisel rakenduse abil töötajad, kelle suhe koostööplatvormiga vastab tööõiguse eesmärkidest lähtuvalt töösuhtele, tulebki kvalifitseerida töötajaks tööõiguslikus mõttes. Mis puudutab seda osa töö-nõudmisel rakenduse abil töötajaid, kes mingil põhjusel ei kvalifitseeru töötajatena, siis arvestades jagamismajanduse keerukust ja muutlikkust ning arvesse võttes Euroopa Liidu ja Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni seisukohti ning soovitusi, on autori arvates mõistlik üle vaadata sotsiaalkaitse võimalused laiemalt ning laiendada tööõiguslikku sotsiaalkaitset kõigile, kes teevad tööd olenemata töövormist. Sealjuures laiendada sotsiaalkaitse ulatust proportsionaalselt kategoriseerides töötajad vastavalt töötingimustele ja vajadustele. Laiema sotsiaalkaitse võimaldamiseks ei piisa ainult tööõiguse muudatustest, vaid selleks on vaja ümber korraldada kogu maksu- ja sotsiaalpoliitika. Seejuures rõhutades, et valdkonna reguleerimise eelduseks on ühtne valdkonna definitsioonide ja terminoloogia süsteem, mis võimaldab probleemi keerukust üheselt mõista ja lahendada. Sellest tulenevalt pakub autor välja töö-nõudmisel rakenduse abil sotsiaalkaitse problemaatika edasi uurimiseks teema: millised maksu- ja sotsiaalpoliitilised suunad võimaldavad sotsiaalkaitset kõigile tööd tegevatele isikutele olenemata kasutatavast töövormist.

SUMMARY

"WORK ON DEMAND VIA APPLICATION" WORKER'S SOCIAL PROTECTION LEGAL ISSUES.

Owners of collaboration platforms refer to themselves as predominantly IT companies, stating that they only offer a platform to bring the service users together. In doing so, they categorically deny any presence of work relationship between the platform and the person working „on-demand via application“. Hence, workers are forced to work as independent contract partners who are not protected by social security. Given the consistent spread of the co-operation platforms, there is an increasing number of people in the labor market who are deprived of employment-related social protection, simply because of their employment form.

The research question of the present thesis is: Should a „work on-demand via application“ worker should receive employment-related social protection? The research aimed to clarify whether the social guarantees that have insofar been only available to the employees be extended to persons performing work on-demand via applications. The first part of the study focused on discussing the nature of the sharing economy and the platform work through subforms and problems related to definitions; subsequently, the legal status of the on-demand-worker-via-application was also analysed. In the second part of the study, the author examined the social protection policies and court cases concerning the work-on-demand-via-application workers in the European Union and in Estonia; thereafter, the possibilities of extending the social protection of the workers and the risks of non-extension were discussed.

Based on an examination of policies and legal decisions in the present thesis, it is evident that the legitimacy of the extension of social protection is related to the relationship between the worker and the co-operation platform. However, the need to extend social protection is wider. On the one hand, it is related to the workers' need for social protection; and on the other hand, to the needs of the labor market, the economic environment and the social environment more generally. The author of the paper is in view that an on-demand-worker using an application program, whose relationship with the collaborative platform corresponds to the employment relationship, should also be qualified as an employee by the labor law. Furthermore, considering the complexity and rapid development of the sharing economy, universal social protection should be applied to all who work, regardless of their employment- or business form.

KASUTATUD ALLIKATE LOETELU

Kasutatud raamatud

1. Annus, T. (koost) (2006). *Riigiõigus*. Tallinn: Juura.
2. Davidov, G. (Ed) (2016) *A Purposive Approach to Labour Law*. Oxford University Press.
3. Davidson, N, M., Finck, M., Infranca, J, J. (Ed) (2018). *The Law of the sharing economy cambridge*. Cambridge: Cambridge University Press.
4. Käärats, E., Treier, T., Suder, S., Pihl, M., Proos, M. (koost) (2013). *Töölepingu seadus: Selgitused töölepingu seaduse juurde*. Tallinn: Juura.
5. Varul, P., Kull, I., Kõve, V., Käerdi, M., Sein, K. (2019). *Võlaõigusseadus II. Kommenteeritud väljaanne*. Tallinn: Juura.

Kasutatud artiklid

6. Aloisi, A. (2016). Commoditized Workers. Case Study Research on Labour Law Issues Arising from a Set of 'On-Demand/Gig Economy' Platforms. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 37 (3), 653-688.
7. Behrendt, C., Nguyen, U, A., Rani, U. (2019). Social protection systems and the future of work: Ensuring social security for digital platform workers. *International Social Security Association*, 72 (3), 17-41.
8. Bekker, S., Wilthagen, T. (2008). Europe's pathways to flexicurity: lessons presented from and to the Netherlands. *Intereconomics*, 43 (2), 68-73.
9. Berg, J. (2016). Income security in the on-demand economy: findings and policy lessons from a survey of crowdworkers. *Comparative Labour Law & Policy Journal*, 37 (3)
10. 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, 106 (17).
11. Cunningham-Parmeter, K. (2016). From Amazon to Uber: Defining Employment in the Modern Economy. *Boston University Law Review*, 96, 1673-1728.
12. Davidov, G. (2017). The status of Uber drivers: A purposive approach. *Spanish Labour Law and Employment Relations Journal*, 6 (1-2), lk 6-15.
13. Degryse, C. (2016). Digitalisation of the economy and its impact on labour markets. *European Trade Union Institute, Research Paper- Working Paper*, 2.
14. De Stefano, V. (2016). Introduction: Crowdsourcing, the Gig-Economy and the Law. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 37 (3), 1-10.

15. De stefano, V. (2018). Platform work and labour protection. Flexibility is not enough. *Regulating for globalization*.
16. De Stefano, V. (2020). The Rise of the Just-in-Time Workforce: On-Demand Work, Crowdwork, and Labor Protection in the Gig-Economy. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 37 (3), 471-504.
17. 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*.
18. Erikson, M., Rosin, A. (2018). Tuleviku töötajaja õiguslik staatus. *Arenguseirekeskus*.
19. Erikson, M. (2020). Quo vadis, tööõigus? *Juridica*, 2020 (7), 525.
20. Felstiner, A. (2011). Working the Crowd: Employment and Labor Law in the Crowdsourcing Industry. *Berkley journal of employment & labor law*, 32 (1), 143-204.
21. Goudin, P. (2016). The Cost of Non-Europe in the Sharing Economy. *European Parliamentary Research Service*.
22. Groen, W, P., Kilhoffer, Z., Lenaerts, K., Mandl, I. Employment and working conditions of selected types of platform work. *Eurofund- Publications Office of the European Union*.
23. Gössling, S., Hall, C, M. (2019). Sharing versus collaborative economy: how to align ICT developments and the SDGs in tourism?. *Journal of sustainable tourism*, 27 (1), 74-96.
24. Haljasmäe, R. (2007). Majanduslikult sõltuva töötajaja õiguslik kaitse. *Juridica*, 2007 (4), 274.
25. Haljasmäe, R. (2009). Töötajale ettenähtud tagatiste laiendamine majanduslikult sõltuvale töötajajale. *Juridica*, 2009 (4), 217-223.
26. Howe, J. (2006). The Rise of Crowdsourcing, *Wired*, 14, 176-179.
27. Howcroft, D., Bergvall-Kareborn, B. (2018). A Typology of Crowdwork Platforms. *Work, Employment and Society, SAGE Journals*, 33 (1), 21-38.
28. 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*.
29. Kenner, J. (2019). Uber Drivers are ‘Workers’ –The Expanding Scope of the ‘Worker’ Concept in the UK’s Gig Economy. J., Kenner, I., Florczak, M., Otto (toim), *Precarious Work- The Challenge for Labour Law in Europe (197-221). Edward Elgar Publishing*.

30. Kenney, M., Zysman, J. (2016). The Rise of the Platform Economy. –Issues in Science and Technology. *Issues in Science and Technology*, 32 (3).
31. Muda, M. (2012). Turvaline paindlikkus uues töölepingu seaduses. *Juridica*, 2012 (4), 295-304.
32. Palier, B. (2018.). The Politics Of Social Risks And Social Protection In Digitalised Economies. M., Neufeind, J., O'Reilly, F., Ranft (toim), Work in the digital age: challenges of the fourth industrial revolution Identifying the challenges for work in the digital age 247-258. *Rowman & Littlefield Publishers / Policy Network*.
33. Prassl, J. Risak, M. (2016). Uber, Taskrabit, & Co: Platforms as Employers? Rethinking the Legal Analysis of Crowdwork. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 37 (3), 1-30.
34. Ratnik, H. (2017). Nulltunnilepingu võimalik reguleerimine Eesti tööõiguses. *Juridica*, 2017 (6), 380-390.
35. Rogers, B. (2016). Employment Rights in the Platform Economy: Getting Back to Basics. *Harvard Law & Policy Review*, 10, 480-520.
36. Sarapuu, K. (2020). Töötajaja õigusliku staatuse kindlakstegemine alluvuse kriteeriumi alusel. *Juridica*, 2020 (7), 527-536.
37. Signes, A, T. (2017). The end of the subordinate worker?: Collaborative economy, on-demand economy, Gig economy, and the crowdworkers need for protection. *International Journal Of Comparative Labour Law And Industrial Relations*, 33 (2), 241-268.
38. Signes, A, T. (2017). The „gig economy“: employee, self employed or the need for a special employment regulation? *Transfer: European Review of Labour and Research, SAGE Journals*, 23 (2), 1-13.
39. Signes, A, T. (2020). Notes on the Spanish Supreme Court ruling that considers riders to be employees. *University of Valencia*.
40. Tavits, G. Individuaalse tööõigusepõhimõisted. *Juridica*, 2003 (9), 637.
41. Tavits, G. (2020). Kollektiivsete töösuhete eripärad ja uued töötamise viisid. *Juridica*, 2020 (7), 546-552.
42. Teeäär, G. (2020). Töölaste õiguste laiendamine iseseisvale lepingupartnerile. *Juridica*, 2020 (7), 530-545.
43. Vallistu, J., jt. (2017) Analüüs „Tuleviku töö- uued suunad ja lahendused“ lõpparuanne. Technopolis Group. *Tartu Ülikooli sotsiaalteaduslike uuringute keskus, RAKE*.
44. Võrk, A., Nurmela, K., Karu, M., Osila, L. (2010). Sotsiaalkaitsesüsteemi roll turvalise paindlikkuse kujundamisel Eestis. *Praxis*.

45. Woo, C. P. Bales, R. A. (2017). The Uber Million Dollar Question: Are Uber Drivers Employees or Independent Contractors? *Mercer Law Review*, 68, 461-488.

Kasutatud Eesti õigusaktid

46. Töölepingu seadus. RT I, 29.12.2020, 25
47. Võlaõigusseadus. RT I, 04.01.2021, 19
48. Äriseadustik. RT I, 04.01.2021, 46

Kasutatud euroopaliidu aluslepingud

49. Euroopa liidu Leping
50. Euroopa Liidu Põhiõiguste Harta
51. Euroopa Liidu Toimimise Leping
52. Euroopa Sotsiaal Harta

Kasutatud töödokumendid

53. Euroopa Komisjoni raport, Employment in Europe 2006. 10.2006.
54. Euroopa Nõukogu soovitus, Euroala majanduspoliitika kohta. 26.11.2015.
55. Euroopa Komisjoni teatis, Euroopa jagamismajanduse tegevuskava. 02.06.2016.
56. Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomitee arvamus, Euroopa jagamismajanduse tegevuskava. 11.12.2016.
57. Euroopa Komisjoni talituse töödokument, Euroopa poolaasta 2020. 26.02.2020.
58. Euroopa Parlament, Euroopa Nõukogu, Euroopa Komisjon. Euroopa Sotsiaalõiguste Sammas. 2017.
59. Riigikogu Kantselei Õigus- ja Analüüsiosakond, Jagamismajandus ettevõtluse alternatiivne kontseptsioon. 23.03.2017.
60. Euroopa Regioonide Komitee arvamus, linnade ja piirkondade ühine seisukoht, Jagamismajandus ja veebiplatvormid. 09.06.2017.
61. Euroopa Ühenduste Komisjoni teatis, Paindlikkuse ja turvalisuse ühiste põhimõtete poole. 27.06.2007.
62. Euroopa Regioonide Komitee töödokument, Platvormitöö – kohalikud ja piirkondlikud regulatiivsed probleemid. 11.07.2019.
63. Euroopa Ühenduste Komisjoni teatis, Rohkem paremaid töökohti paindlikkuse ja turvalisuse kaudu. 27.06.2007.

64. Flash Eurobarometer Survey 467, The use of the collaborative economy. 27.06.2016.
65. Sotsiaalministeerium, Töölepingu seaduse ja töötervishoiu ja tööohutuse seaduse muutmise seaduse eelnõu väljatöötamise kavatsus. 18.06.2018.
66. Euroopa Liidu Nõukogu ettepanek, Töötajate ja füüsilisest isikust ettevõtjate juurdepääs sotsiaalkaitsele. 13.03.2018.
67. Euroopa Komisjoni teatis, Töötajate vaba liikumine – õiguste tagamine ja olulisemad muutused. 13.07.2010.
68. Euroopa Komisjoni teatis, Veebiplatvormid ja digitaalne ühtne turg Euroopa võimalused ja probleemid. 25.05.2016.

Kasutatud vaidlusorganite praktika

69. Bundesarbeitsgericht, 9AZR102/20, 01.12.2020.
70. Cour de Cassation, Nr372, 4.4.2020.
71. Kohtuotsus, 20.12.2017, Asociacion Profesional Elite Taxi v Uber Systems Spain SL, C-434/15.
72. The Court Of Appeal Of The State Of California, A160701, A160706, 83. The People v Uber Technologies.
73. The Soupreme Court of UK, EWCA Civ 2748, Aslam v Uber.
74. United States District Court, 13-cv-03826-EMC, O'Connor v Uber Technologies.
75. United States District Court, 3:13-cv-04065-VC, Cotter v Lyft.