



Kas platvormitöö tegija on töötaja või ettevõtja?

- Kui Eestis tekiks vaidlus platvormi vahendusel tegutseva kulleri või autojuhi tööalase staatuse üle, tuvastaks töövaidluskomisjon või kohus tõenäoliselt töölepingulise suhte.
- Platvormitöö tegija õiguslikku staatust võiks järelevalvemenetluse käigus hinnata Tööinspeksioon.
- Täiendavaid kriteeriume platvormitöö tegija tööalase staatuse määramiseks ei ole Eestis vaja kehtestada, küll aga tuleks koostada juhised, mis aitaksid mõista, kuidas mõjutab algoritmilise juhtimise kasutamine alluvussuhte kindlaksmääramist.

Platvormitöö tegija staatuse määramine keskendub alluvussuhte

Alates platvormitöö laialdasemast levikust kümmekond aastat tagasi on õiguslikes aruteludes olnud esikohal platvormitöö tegija tööalane staatus. Argumente on leitud nii selle poolt, et platvormitöö tegija on töötaja, kui ka selle poolt, et tegemist on ettevõtjaga.

Töötajat ja ettevõtjat eristatakse Euroopa riikides sarnaste põhimõtete alusel. Olulisim kriteerium on töötegija **alluvuse määr tööd andva isiku suhtes ehk kui vaba on töötegija töö korraldamisel**. Kui tööd andev isik määrab töö tegemise aja, koha ja viisi ning sekkub töösse muul viisil, on poolte vahel töölepinguline suhe. Sel juhul on platvormil kohustus **maksta töötegijale vähemalt töötasu alammäära, anda talle puhkust, pidada kinni tööajapiirangutest ning luua ohutud ja tervislikud töötingimused. Samuti peab platvorm maksma töötaja eest sotsiaalmaksu, mis tagaks ravi- ja pensionikindlustuse**. Kui platvormitöö tegija on ettevõtja, peab ta ise hoolitsema oma tööalase heaolu ja sotsiaalkindlustuskaitse eest.

Platvormitöö tegija õigusliku staatuse määramisel jagunevad Euroopa riigid kaheks. Ühed lähtuvad töötegijate eristamise tavapärastest põhimõtetest, mille korral on määravaks

Lühiraport põhineb Merle Eriksoni ja Elena Hanna Septeri koostatud õigusanalüüsil „Platvormitöö tegija staatuse kindlaksmääramine ja tööalane kaitse“. See on osa uuringust „Platvormitöö mõjud ja tulevikusuunad Eestis“, mida Arenguseire Keskuse ning Majandus- ja Kommunikatsiooniministeeriumi tellimisel viivad läbi TalTech, Tartu Ülikool ja Tallinna Ülikool. Tellimus on jätk Arenguseire Keskuse tuleviku töö uurimissuunale, mille raames kaardistati platvormitööd Eestis aastail 2018 ja 2021. Uuring kestab 2026. aasta oktoobrini.

alluvussuhte tuvastamine. Teised on kehtestanud täiendavad kriteeriumid, mille (osalisel) täitmisel eeldatakse töölepingut.

Need kriteeriumid (nt platvorm annab juhiseid töö tegemise viisi kohta, sekkub tööaja ja töötasu määramisse) ei ole sisu poolest uued, vaid selgitavad, kuidas platvorm saab töö tegemist korraldada, kasutades selleks enamasti algoritmilist juhtimist. Seetõttu ei ole Eestis vaja platvormitöö tegija staatuse määramiseks täiendavaid kriteeriume kehtestada, küll aga on otstarbekas koostada juhised, mis aitaksid mõista, millised tehisarupõhised töö korraldamise viisid väljendavad alluvussuhte.

Algoritmiline juhtimine raskendab töötegija staatuse määramist

Platvormitööle on iseloomulik, et tööprotsesse, ülesannete jaotamist, tulemuslikkuse hindamist ja töötegijate suunamist teostatakse **algoritmilise juhtimise kaudu ehk automaatseid jälgimis- ja otsustussüsteeme kasutades**. Selline töökorraldus on peamine põhjus, miks platvormitöö tegija staatuse määramine on praktikas olnud keeruline. **Algoritmilise juhtimise kasutamine ei muuda aga töösuhte olemust**, vaid üksnes selle kindlakstegemise konteksti.

Sellise süsteemi puhul kasutab tööd andev isik töötegijate juhtimiseks ja kontrollimiseks tehnoloogilisi lahendusi. Need võimaldavad näiteks ülesandeid jaotada, töötegijate sooritusi ning töö intensiivsust ja kvaliteeti reaalsajas jälgida, suunata

boonuste või sanktsioonide abil töötama kindlatel aegadel, takistada tööaja või tööülesande valikut või kättesaadavuse katkestamist, ühepoolset määrata ja muuta töötasu suurust, töötajaid kasutajahinnangute või muude tulemusnäitajate põhjal järjestada, kasutada distsiplinaarvõimu tasu alandamise või konto sulgemise kaudu. **Sellise sekkumise korral on töötajaja allutatud platvormi juhtimisele ja kontrollile.** Töölalast staatust ei saa siiski määrata üksnes mõne kindla töökorraldusliku aspekti järgi, vaid hinnata tuleb töö tegemise asjaolusid kogumis.

Enamik kohtuvaidlusi Euroopas on lõppenud platvormitöö tegija kvalifitseerimisega töötajaks

Eesti õigust peatselt mõjutama hakkav platvormitöö direktiiv platvormitöö tegija õiguslikku staatust ei määra, oluline on vaid see, et platvormitöö tegija tööalane staatus saaks õigesti kindlaks tehtud. Kuna tööd tegev isik on lepinguläbirääkimistel tihti nõrgemas positsioonis kui tööd andev isik, näeb direktiiv ette Eesti õiguses juba tuntud töölepingu õigusliku eeldamise põhimõtte: **pooltevahelise suhte olemuse üle tekkinud vaidluse korral lasub platvormil kohustus tõendada, et tegemist ei ole töölepingulise suhtega.**

2020. aastal leidis Prantsusmaa Ülemkohus, et **Uberi juht tuleb kvalifitseerida töötajaks.** Kohtu hinnangul oli juht täielikult platvormist sõltuv, mis takistas tal oma kliendibaasi luua ja hindu määrata. Marsruudi otsustas platvorm, sellest kõrvalekaldu misel vähendati tasu ning keeldumiste ja tühistamiste korral juhti sanktsioneeriti.

2025. aastal otsustas aga Ülemkohus, et **Uberi juht on ettevõtja**, kuna platvorm oli juhtide töökorraldust muutnud. Kohus leidis, et juht on autonoomne, sest tal ei ole konkurentsikeeldu, ta võib töötada teiste platvormide heaks ja luua isikliku kliendibaasi. Juht võib rakendust vabalt sisse ja välja lülitada, mistõttu ei ole tal kindlat tööaega. Ka tellimuste osas säilib tal täielik otsustusvabadus, sest ta võib sõite vastu võtta või tagasi lükata ning ise marsruudi valida. Kohus märkis sedagi, et Uberi varasemat automaatse väljalülitamise süsteemi ei saa enam pidada tööandja sanktsiooniks, sest nüüd saab juht kohe uuesti ühenduse luua või väikese viivitusega tööle naasta. Samuti ei loetud juhi kontrollimiseks hinnakujundust: Uber määrab maksimaalse tariifi, kuid juhul on sellega seoses teatud paindlikkus.

Euroopa riikides vaieldakse tavaliselt kohapõhist platvormitööd tegevate isikute, peamiselt kullerite ja autojuhtide staatuse üle. **Umbes kolmveerand vaidlustest on lõppenud sellega, et platvormitöö tegija on loetud töötajaks.** Nii mõneski Euroopa riigis on pärast platvormitöö tegija staatuse määramise kriteeriumite täpsustamist varem ettevõtjaks peetud töötajaja kvalifitseeritud töötajaks. On ka juhtumeid, mil platvormid on töö tegemise korraldust muutnud nii (nt lubanud asendajat kasutada, teiste platvormide heaks töötada, tellimustest keelduda, hinda muuta), et varem töötajaks tunnistatud platvormitöö tegija klassifitseeritakse hilisemas vaidluses ettevõtjaks. **Seega on vaidluste tulemusena saanud platvormitöö tegijad suurema vabaduse oma tegevuse üle ise otsustada.**

Eesti praktikast ei ole teada, et töövaidluskomisjon või kohus oleks platvormitöö tegija tööalasele staatusele hinnangu andnud või Tööinspektsioon järelevalvemenetluse käigus leidnud, et töötajaja staatus on valesti määratud. Tavapäraselt peavad platvormid töötajaja ettevõtjaks, kes osutab teenust platvormi vahendusel leitud teenuse soovijale. Kuna mitmed platvormid kasutavad töötajate juhtimiseks ja kontrollimiseks sarnaseid tehnoloogilisi lahendusi ning platvormitöö tegija staatuse määramise kriteeriumid on riigiti samad, siis **vaidluse tekkimisel loetakse Eestis platvormi kaudu tegutsev kuller või autojuht suure tõenäosusega töötajaks ning platvormi vahendusel tööampse tegev töötajaja renditöötajaks.**

Kuna Eestis pole platvormitöö tegija õiguslikku seisundit hindavaid vaidlusi esinenud, on oluline märkida, et lisaks töövaidluskomisjonile ja kohtule **saab töösuhte olemuse üle otsustada ka Tööinspektsioon.** Sellel on järelevalve läbiviimisel õigus hinnata tööd tegeva isiku ja töötamist võimaldava isiku vahelise õigussuhte tunnuseid ning tuvastada, kas tegemist on töölepingulise suhtega või mitte.