

Platvormitöö seaduse eelnõu seletuskiri

1. Sissejuhatus

1.1. Sisukokkuvõte

Platvormitöö seaduse eelnõuga on kavandatud terviklik õigusraamistik digitaalse tööplatvormi (edaspidi *platvorm*) kaudu tehtava töö reguleerimiseks Eestis. **Eelnõukohase seadusega võetakse üle Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv (EL) 2024/2831 platvormitöö tingimuste parandamise kohta** (edaspidi *direktiiv*), mis sätestab platvormide, platvormitöö tegijate ning vahendajate õigused ja kohustused. Seadusega on kavas kehtestada selgemad reeglid algoritmilise juhtimise läbipaistvuse, õigluse ja inimese tehtava järelevalve tagamiseks ning isikuandmete töötlemiseks platvormitöös, kus senine õiguslik raamistik on osutunud ebapiisavaks.

Eelnõukohase seaduse eesmärk on parandada platvormide kaudu tehtava töö tingimusi. Eesmärk ei ole reguleerida seda, kas platvormitöö tegijad peaksid tegutsema töötajatena või iseseisvate teenuseosutajatena, vaid eesmärk on tagada, et tööd tehakse õige lepingu alusel. Laiem siht on jõuda olukorrani, kus isikutele, kes tegelikkuses töötavad töösuhtele omastes tingimustes, laieneksid ka asjakohased õigused ja sotsiaalsed garantiid.

Platvormid kasutavad platvormitöö korraldamisel laialdaselt automaatseid seire- ja otsustussüsteeme, mille õiguslik käsitus on seni olnud seotud eeskätt isikuandmete kaitse üldmäärusest (edaspidi IKÜM) tulenevate kohustustega. Eelnõu eesmärk on suurendada automatiseeritud töökorralduse läbipaistvust ja õiglust ning tagada, et platvormitöö tegijaid oluliselt mõjutavaid otsuseid, näiteks otsuseid lepingulise suhte piiramise või lõpetamise kohta, ei tehtaks üksnes automaatselt. Eelnõuga on kavandatud automaatsete süsteemide kasutamise kaasneva isikuandmete töötlemise piirangud, asjakohase andmekaitsealase mõjuhinnangu tegemise kohustus, inimese tehtava automaatsete süsteemide järelevalve kohustus ning automatiseeritud otsuste selgitamise ja vaidlustamise kord. Näiteks tagatakse platvormitöö tegijale õigus saada teavet teda mõjutavate automatiseeritud otsuste kohta, küsida nende põhjendusi ja taotleda otsuste läbivaatamist. Samuti kehtestatakse keeld teatud liiki andmete töötlemiseks, näiteks eravestluste või emotsionaalse seisundiga seotud andmete töötlemiseks, mis ei ole töökorralduse seisukohalt vältimatult vajalik.

Eelnõukohase seadusega nähakse ette platvormitööga seotud töötervishoiu ja tööohutuse riskide, sealhulgas algoritmiliste süsteemidega seotud psühhosotsiaalsete ja ergonoomiliste riskide hindamise kohustus. Samuti on kavas kehtestada platvormidele kohustus esitada platvormitöö tegijate esindajatele ja Tööinspeksioonile statistilist ja struktureeritud teavet platvormitöö ulatuse ning sellega seotud tingimuste kohta, mis on seni olnud piiratud mahus kättesaadav. Ka on kavandatud kaitse ebasoodsa kohtlemise eest olukorras, kus platvormitöö tegija kasutab seadusest tulenevaid õigusi, juhib tähelepanu rikkumistele või toetab teisi platvormitöö tegijaid nende õiguste kaitsel.

Eelnõuga kavandatu loob **selgema ja efektiivsema õigusraamistiku** nii platvormitööst tulu teenivatele isikutele kui ka platvormidele, kes saavad edaspidi tegutseda prognoositavamas regulatiivses keskkonnas. Riigile annab eelnõukohane seadus paremad võimalused tõhusaks järelevalveks ning ausa konkurentsi tagamiseks platvormimajanduses.

Eelnõu koostamise ettevalmistamisel kaaluti nii uue eriseaduse kehtestamist kui ka olemasolevate seaduste täiendamist. Uue seaduse loomise kasuks otsustati põhjusel, et platvormitööga seotud probleemid puudutavad erinevaid õigusvaldkondi ning nende reguleerimine üksnes kehtivaid seadusi muutes oleks toonud kaasa killustatud ja raskesti hoomatava reeglistiku.

Eelnõuga kavandatu suurendab mõnevõrra platvorme opereerivate ettevõtjate halduskoormust ning järelevalveasutuste töökoormust. Halduskoormus kasvab eelkõige uute teabe esitamise kohustuste tõttu, samuti vajaduse tõttu viia platvormide sisemised protsessid ja tehnilised lahendused kavandatud nõuetega kooskõlla. Tegemist on püsiva iseloomuga kohustustega, mis samas tuginevad suurel määral juba olemasolevatele andmetele. Halduskoormust vähendava meetmena on ette nähtud paindliku tööaja kokkuleppe kehtestamine töölepingu seaduse ja teiste seaduste muutmise seadusega. Seda saab käsitada nii tööandjate kui ka järelevalveasutuste koormust vähendava meetmena, kuna see võimaldab muutuvat töövajadust katta ühe selge ja läbipaistva kokkuleppega töölepingu sees ning vähendab vajadust sagedaste lepingumuudatuste, mitme järjestikuse töölepingu lisa või töölepingu asemel võlaõiguslike lepingute kasutamise järele. See lihtsustab järelevalvet ning aitab ühtlasi vähendada töölepingu ja muude lepingute eristamisega seotud vaidlusi.

1.2. Eelnõu ettevalmistaja

Eelnõu ja seletuskirja on koostanud Majandus- ja Kommunikatsiooniministeeriumi töösuhete ja töökeskkonna osakonna nõunik Johann Vootele Mäevere (johann.maevere@mkm.ee; 5378 5158). Eelnõu koostamises on osalenud sama osakonna töösuhete poliitika juht Maria-Helena Rahumets (maria-helena.rahumets@mkm.ee; 5916 2680) ning osakonnajuhataja Seili Suder (Seili.Suder@mkm.ee; 5918 6829). Eelnõu mõjuanalüüsi on koostanud Majandus- ja Kommunikatsiooniministeeriumi töövaldkonna andmete nõunik Ingel Kadarik (ingel.kadarik@mkm.ee; 5451 0226).

Eelnõu õigusekspertiisi on teinud Majandus- ja Kommunikatsiooniministeeriumi õigusosakonna õigusnõunik Ragnar Kass (e-post ragnar.kass@mkm.ee).

Eelnõu ja seletuskirja on keeleteimetanud Justiits- ja Digiministeeriumi õigusloome korralduse talituse toimetaja Aili Sandre (e-post aili.sandre@justdigi.ee, tel 514 6333).

1.3. Märkused

Eelnõu on seotud direktiiviga, mille eesmärk on parandada platvormitöö tegijate töötingimusi, lihtsustada nende tööalase staatuse määramist ning kehtestada lisanõuded automatiseeritud seire- ja otsustussüsteemide läbipaistvuse ja isikuandmete kaitse tagamiseks platvormitöös. Euroopa Liidu liikmesriikidel on kohustus direktiiv riigisisesse õigusesse üle võtta hiljemalt 2. detsembriks 2026.

Eelnõu on seotud Vabariigi Valitsuse tegevusprogrammi (kinnitatud 19. juuni 2025) punktiga „Eelnõu direktiivi (EL) 2024/2831 ülevõtmiseks (platvormitöö tingimuste parandamine)“.

Eelnõu ei ole seotud teiste Riigikogu menetluses olevate seaduseelnõudega.

Enne eelnõu loomist ei koostatud väljatöötamiskavatsust, kuna eelnõukohase seadusega võetakse üle Euroopa Liidu õigusest kohustuslikud sätted ning eelnõu vastab Vabariigi

Valitsuse 22. detsembri 2011. a määruse nr 180 „Hea õigusloome ja normitehnika eeskiri“ § 1 lõike 2 punktis 2 sätestatud erandile.

Eelnõu on seotud isikuandmete töötlemisega IKÜM-i tähenduses.

Eelnõu seadusena vastuvõtmiseks on vajalik Riigikogu poolthääle enamus.

2. Seaduse eesmärk

Platvormitöö seaduse eesmärk on luua Eestis õiguslik raamistik platvormi vahendusel tehtava töö reguleerimiseks ning tagada platvormitöö tegijatele õiglane, läbipaistev ja turvaline töökeskkond. Seaduse eesmärk on parandada platvormitöö tegijate õiguskaitset, suurendada õigusselgust platvormide ja töötegijate vahelistes suhetes ning tugevdada riikliku järelevalve võimalusi platvormimajanduses. Eelnõukohase seadusega viiakse Eesti õigus direktiiviga kooskõlla.

Eelnõu algatamise vajalikkus tuleneb eelkõige platvormimajanduse kiirest kasvust ning sellega seotud õiguslikest probleemidest. Platvormitöös on sageli esinenud olukordi, kus isik töötab töösuhtele omastes tingimustes, kuid lepinguliselt on ta määratletud iseseisva teenusepakkujana. Selline olukord võib ebaõiglaselt piirata platvormitöö tegijate ligipääsu töölepinguga seotud õigustele ja sotsiaalsetele garantiidele.

Töölepingu seadus, võlaõigusseadus, töötervishoiu ja tööohutuse seadus ning IKÜM ei ole loodud platvormitöö eripära silmas pidades. Samuti ei ole kehtivas õiguses eraldi reguleeritud automatiseeritud seire- ja otsustussüsteemide kasutamine töösuhtes, kuigi platvormid tuginevad töö korraldamisel, tööülesannete jaotamisel, tasu määramisel ning konto piiramise või lõpetamise otsustes ulatuslikult algoritmilistele lahendustele. See on toonud kaasa olukorra, kus töötegijatel puudub sageli selgus, kuidas neid puudutavaid otsuseid tehakse, millistel alustel neid hinnatakse ning millised on nende õiguskaitsevõimalused automatiseeritud otsuste vastu.

Lisaks on ilmnenud, et platvormitööga võivad kaasned olulised tööohutuselased riskid, eelkõige töötempo intensiivistumisest, pidevast algoritmilisest seirest ning ebastabiilsest ja ettearvamatust sissetulekust põhjustatud psühhosotsiaalsed ohud. Kehtiv tööohutuse regulatsioon ei käsitle piisavalt selliseid töökorralduse vorme, kus töökorraldus toimub üksnes või peamiselt digisüsteemide kaudu.

Eelnimetatud probleemide lahendamiseks luuakse menetluslikult lihtsam mehhanism platvormitöö tegijatele nende tööalase staatuse kindlaksmääramiseks töövaidluskomisjonis või kohtus, sätestades ümberpööratud tõendamiskoormuse olukordades, kus esinevad töösuhtele viitavad tunnused. Sätestatakse konkreetset reeglid automatiseeritud seire- ja otsustussüsteemide kasutamise kohta, sealhulgas inimese tehtava järelevalve kohustus, selgitamis- ja ülevaatusõigus ning keeld teha platvormitöö tegijat oluliselt kahjustavaid otsuseid täisautomaatselt. Täpsustatakse isikuandmete töötlemise piire ning nähakse ette andmekaitsealase mõjuhinnangu tegemise kohustus. Kehtestatakse töötervishoiu ja tööohutuse erireeglid automatiseeritud süsteemidest tulenevate riskide hindamiseks ja maandamiseks. Samuti nähakse platvormidele ette teabe esitamise kohustus riikliku järelevalve eesmärgil ning tugevdatakse platvormitöö tegija kaitset ebasoodsa kohtlemise ja töölt vabastamise eest juhul, kui ta kasutab seadusest tulenevaid õigusi.

Seaduse vastuvõtmisega soovitakse saavutada tasakaalustatud lahendus, mis ühelt poolt tagab platvormitöö tegijatele senisest tõhusama õiguskaitse ja läbipaistvama töökorralduse ning teiselt poolt loob platvormidele õigusselgema ja prognoositavama tegutsemiskeskonna. Riigile tähendab see paremaid võimalusi järelevalveks, maksukuulekuse parandamiseks ning tööturu ausa toimimise tagamiseks.

3. Eelnõu sisu ja võrdlev analüüs

Eelnõu § 1. Reguleerimisala ja eesmärk

Paragrahvis 1 sätestatakse seaduse reguleerimisala ja eesmärk. Seadus sätestab digitaalse tööplatvormi kaudu tehtava töö (edaspidi *platvormitöö*) korraldamise alused, platvormide, platvormitöö tegijate ja vahendajate õigused ja kohustused ning platvormitööga seotud teabe esitamise, isikuandmete töötlemise ja algoritmilise juhtimise põhimõtted. Seaduse eesmärk on tagada platvormitöö tegijatele õiglane ja läbipaistev kohtlemine ning et platvormid täidavad neile direktiiviga (EL) pandud kohustusi, sealhulgas tööalase staatuse määramisel ja automaatsete süsteemide kasutamisel.

Seadus laieneb digitaalsetele tööplatvormidele, kes korraldavad platvormitööd Eestis sõltumata nende asukohast, platvormitöö tegijatele sõltumata nende lepingulisest staatusest (töötaja või mitte) ning vahendajatele, kes osalevad platvormi ja platvormitöö tegija vahelises suhtes.

Seaduse täitmise üle teevad järelevalvet Tööinspeksioon ja Andmekaitse Inspeksioon oma pädevuse piires, tagades platvormitööd puudutavate töötingimuste, ohutuse ning isikuandmete töötlemise nõuete järgimise.

Eelnõu § 2. Kohaldamisala

Paragrahvis 2 täpsustatakse seaduse territoriaalset kohaldamisala. Sätte kohaselt laieneb platvormitöö seadus kõigile platvormidele, kes korraldavad platvormitööd, mida tehakse Eestis, olenemata asukohariigist või neile kohaldatavast õigusest.

Säte lähtub direktiivi artikli 1 lõikest 3, mille kohaselt peavad direktiivist tulenevad nõuded laiinema kõigile Euroopa Liidus platvormitööd korraldavatele platvormidele, sõltumata sellest, kus nad on registreeritud või millises riigis asub nende peakontor. Sellega tagatakse, et seadusest tulenevaid õigusi saavad kasutada kõik platvormitöö tegijad, kes Eestis tööd teevad, sealhulgas juhul, kui platvormi peakontor asub kolmandas riigis või kui lepitakse kokku platvormi ja vahendaja või platvormitöö tegija vahelisele lepingule kolmanda riigi õiguse kohaldamises.

Säte sarnaneb Euroopa Parlamendi ja nõukogu määruse (EÜ) nr 593/2008 („Rooma I“) artiklile 8, mille järgi võivad töölepingu pooled küll valida lepingule kohaldatava õiguse, kuid selline valik ei või töötajalt ära võtta asukohariigi õigusest tulenevat kaitset. Paragrahviga 2 laiendatakse eelnimetatud põhimõtet lisaks töötajatele ka platvormitöö tegijatele, kes ei ole töösuhtes, tagades kõigile platvormitöö tegijatele võrdse kaitse.

Eelnõu § 3. Terminid

Paragrahvis 3 määratletakse eelnõukohases seaduses kasutatavad terminid. Kuigi direktiivi mõisteid ei ole üldjuhul kohustuslik sõnasõnalt üle võtta, puudub Eesti õiguses enamik

platvormitöö direktiivis kasutatavaid termineid. Olulised mõisted võetakse üle riigisisesse õigusesse, et tagada nõuete üheselt mõistetav kohaldamine ning arusaadavus kõigile osalistele. Defineeritud on platvormi, platvormitöö, platvormitöö tegija, platvormitöötaja, vahendaja, platvormitöö tegijate esindaja ning automaatsed seire- ja otsustussüsteemid.

Lõikes 1 sätestatakse platvormi mõiste seaduse tähenduses. Platvormina käsitatakse isikut, kes osutab teenust, milles peavad üheaegselt esinema viis tunnust: teenuse osutamine vähemalt osaliselt elektrooniliste vahendite abil, teenuse osutamine teenusesaaja taotlusel, tasu eest tehtava töö korraldamine, automaatsete seire- või otsustussüsteemide kasutamine töö korraldamisel ning teenuse peamiseks eesmärgiks ei ole vara kasutamine, jagamine või kauba müük. Mõiste hõlmab nii veebipõhiseid kui ka mobiilirakenduse vahendusel toimivaid teenuseid ning sealjuures ei ole oluline, kas tööd tehakse internetis või konkreetses asukohas. Teenusesaaja taotlusena käsitatakse nii ühekordseid kui korduvaid tellimusi, samuti juhul, kui teenusesaaja on platvorm ise, mitte väline klient.

Platvorm on töötegija ja teenuse tellija kokkuviija ning tal on oluline osa tööprotsessi korraldamises, mis võib tähendada ka maksete vahendamist või muid töövõtuprotsessi toetavaid tegevusi. Samal ajal ei kuulu platvormi teenuste hulka sellised teenused, mille peamine eesmärk on vara kasutamine või jagamine või kauba edasimüük. Lõikes 1 sisalduv tingimus automaatsete seire- või otsustussüsteemide kasutamise kohta võtab üle direktiivis sätestatud põhimõtte, mille kohaselt platvormi iseloomustab töökorralduse vähemalt osaline automatiseeritus, mis eristab platvormimajandust tavapäraest töövahendamise vormidest.

Lõikes 2 määratletakse platvormitöö mõiste. Platvormitööna käsitatakse tööd, mida korraldatakse platvormi kaudu ning mida isik teeb platvormi või vahendajaga sõlmitud lepingulise suhte alusel. Mõiste hõlmab nii olukordi, kus isikul on lepinguline suhe platvormiga, kui ka juhtumeid, kus tööd tehakse vahendaja kaudu.

Lõikes 3 määratletakse platvormitöö tegija mõiste, mille kohaselt on platvormitöö tegija iga isik, kes teeb platvormitööd sõltumata tema ja platvormi vahelise lepingulise suhte liigist, nimetusest või sellest, kuidas asjaomased pooled ise selle suhte on kindlaks määranud. Seega definitsiooni kohaselt ei ole platvormitöö tegija määratlemisel oluline, kas tegu on füüsilise või juriidilise isikuga, kas ta tegutseb töölepingu alusel, füüsilisest isikust ettevõtjana või muus võlaõiguslikus suhtes - määrav on platvormitöö tegemine.

Lõikes 4 määratletakse platvormitöötaja mõiste. Platvormitöötaja on platvormitöö tegija, kes teeb tööd töölepingu alusel. Platvormitöötajad on platvormitöö tegijate alamrühm. Eristus on vajalik, kuna mõned eelnõus sätestatud õigused ja kohustused puudutavad vaid platvormitöötajaid.

Lõikes 5 sätestatakse vahendaja mõiste. Vahendaja on füüsiline või juriidiline isik, kes teeb platvormitöö platvormi kaudu kättesaadavaks, sõlmides selleks nii platvormi kui platvormitöö tegijaga lepingu või osaledes platvormi ja töötegija vahelises alltöövõtuahelas. Iga platvormi lepingupartner ei ole vahendaja, vaid vahendaja saab olla isik, kelle eesmärk on teha platvormitöö töötegijatele või platvormile endale kättesaadavaks. Seetõttu ei loeta vahendajaks teenusepakkujaid, kes osutavad kõrvalteenuseid, näiteks raamatupidamist, reklaamiteenuseid või töövahendite renti, mis ei ole otseselt seotud platvormitöö korraldamisega. Vahendaja mõiste hõlmab nii olukordi, kus platvormi ja töötegija vahel on üks vahenduslülina tegutsev isik, kui ka keerukamaid alltöövõtuahelaid, kus vahendajaid on mitu. Kõik isikud, kes teevad alltöövõtuahelas platvormitöö kättesaadavaks, kvalifitseeruvad vahendajaks.

Vahendajat võib võrrelda klassikalise alltöövõtufirmaga, kes toob tööjõu peatöövõtjale. Platvormitöö kontekstis ei pruugi platvorm ise sõlmida lepingut töö tegijaga, vaid see toimub vahendaja kaudu, näiteks taksoplatvorm, millele tööjõu värbamist ja töökorraldust haldavad eraldi ettevõtted või füüsilised isikud. Vahendaja mõiste on vaja seaduses määratleda, samuti sätestada vahendajatele nõuded, et vältida olukordi, kus platvorm suunab oma kohustusi alltöövõtjale, mille tulemusena jääb platvormitöö tegija ilma seadusega ettenähtud kaitsemeetmetest.

Lõikes 6 määratletakse platvormitöö tegijate esindajate mõiste platvormitöö seaduse tähenduses. Kuigi direktiiv eristab platvormitöö tegijate esindajaid ja platvormitöötajate esindajaid, ei ole Eesti tööõiguses vaja määratleda mõistet „töötajate esindaja“, sest selle sisu tuleneb eeskätt töötajate usaldusisiku seadusest ja ametiühingute seadusest. Eelnõus viidatakse sellisel juhul platvormitöötajate esindajatele, kuivõrd seadus puudutab eelkõige platvormitööd tegevate töötajate esindajaid, mitte näiteks kontoritöötajate esindajaid.

Eestis saavad töötajaid, sealhulgas platvormitöötajaid, esindada eelkõige töötajate usaldusisik, ametiühing ning töökeskkonna esindajad (töökeskkonnavolinik ja töökeskkonnanõukogu). Töötajate usaldusisiku seaduse § 2 lõike 1 kohaselt on usaldusisik tööandja töötaja, kelle on töötajate üldkoosolek valinud oma esindajaks seadusest tulenevate ülesannete täitmisel suhtes tööandjaga. Ametiühingute seaduse § 2 lõike 1 kohaselt on ametiühing iseseisev, omaalgatuslik ja vabatahtlik isikute ühendus, mille eesmärk on töötajate töö-, teenistus- ja kutsealaste, majanduslike ning sotsiaalsete õiguste ja huvide esindamine ning kaitsmine.

Lisaks võib ametiühing ametiühingute seaduse § 2 lõigete 1 ja 3 ning § 4 lõike 1 kohaselt koondada ja esindada kõiki tööd tegevaid isikuid, sealhulgas platvormitöö tegijaid, kes ei tee tööd töölepingu alusel. Seega on ametiühingutel võimalik esindada ka muid platvormitöö tegijaid. Samas ei võimalda kollektiivlepingu seadus ametiühingutel sõlmida kollektiivlepinguid selliste isikute nimel, kes ei ole organisatsiooni töötajad, mistõttu võib esindamise ulatus erineda töötajate esindamisest.

Lõikes 7 määratletakse automaatsete seiresüsteemide mõiste.

Automaatsed seiresüsteemid on sellised süsteemid, mis jälgivad, hindavad või kontrollivad platvormitöö tegija töösooritust või tööga seotud tegevusi elektrooniliste vahendite abil, kogudes sealhulgas ka isikuandmeid. Mõiste hõlmab nii täielikult automatiseeritud seiret kui ka süsteeme, mis üksnes toetavad inimese tehtud seiret ja hindamist. Seiresüsteemid võivad olla suunatud nii töö soorituse mõõtmisele (nt täitmise kiirus, täpsus või kvaliteet) kui ka tööga seotud käitumise või töökeskkonnas toimuva tegevuse jälgimisele, sealhulgas olukorras, kus tegevus ei ole otseselt seotud konkreetse tööülesande sooritamisega. Need võivad sisaldada näiteks:

- 1) GPS-jälgimist või sõidustiili analüüsi, mida kasutatakse kullerite tööaja, marsruutide või teenuse kvaliteedi hindamiseks;
- 2) tööülesannete täitmise kiirust, suhtluse või klientide hinnangute automaatset kogumist ja analüüsi;
- 3) rakendusse sisselogimise sageduse ja tööpakkumistele reageerimise kiiruse mõõtmist ja analüüsi.

Lõikes 8 määratletakse automaatsete otsustussüsteemide mõiste. Automaatsed otsustussüsteemid on sellised süsteemid, mis teevad või toetavad elektrooniliste vahendite abil

tehtavaid otsuseid, millel on platvormitöö tegijale oluline mõju. Selliste otsuste hulka kuuluvad näiteks:

- 1) tööülesannete jagamine või töö kättesaadavuse piiramine algoritmi abil;
- 2) tasude automaatne määramine või korrigeerimine;
- 3) töötaja automaatne registreerimine või tööjärjekorra muutmine;
- 4) konto peatamine, sulgemine või muude sanktsioonide rakendamine.

Otsused võivad mõjutada ka platvormitöö tegijate töölevõtmist, nende ohutust ja tervist, juurdepääsu koolitusele ja edutamist, aga ka nende konto piiramist, peatamist või sulgemist.

Otsustussüsteeme on selliseid, mis teevad täielikult automaatseid otsuseid, kui ka selliseid, mis üksnes toetavad inimese tehtavaid otsuseid. Märkimisväärse mõju hindamisel tuleb arvestada nii üksikotsuse tagajärgi kui ka otsuste kumulatiivset mõju platvormitöö tegija võimalustele platvormil tööd teha ja sissetulekut teenida, sealhulgas mõju tööohutusele ja vaimsele tervisele.

Eelnõu § 4. Kaitse tagamine vahendaja kasutamise korral

Paragrahviga 4 võetakse üle direktiivi artikkel 3. See näeb ette mehhanismid, mille eesmärk on tagada, et vahendaja kaudu platvormitööd tegevatele isikutele oleks tagatud võrdne seadusest tulenev kaitse nende platvormitöö tegijatega, kellel on platvormiga otsene lepinguline suhe.

Lõikes 1 sätestatakse platvormile ja vahendajale kohustus leppida omavahel kokku, kumb täidab seaduses platvormile pandud kohustusi olukorras, kus platvormitööd tehakse vahendaja kaudu. Arvestades vahendajate kasutamisega sageli kaasnevat mitmepoolset suhet ja sellest tulenevat hajutatud vastutust, luuakse kohustus määrata vastutuse jaotumine juba lepingu sõlmimisel või koostöö korraldamisel. Näiteks peaksid platvorm ja vahendaja leppima kokku, kuidas teavitatakse vahendaja kaudu platvormitööd tegevaid isikuid automaatsete süsteemide kasutamisest, kuidas tagatakse automaatsete otsuste selgitamine, läbivaatamine ja vajaduse korral parandamine ning millised kohustused on nimetatud juhtudel kummalgi poolel.

Lõikes 2 nähakse ette platvormi ja vahendaja koostöö- ja teabevahetuskohustus mahus, mis on vajalik platvormitöö tegijale seadusega ette nähtud õiguste tagamiseks. Sätestatavate kohustuste täitmine eeldab osapoolte teadlikku ja koordineeritud tegutsemist, kuna paljud platvormitöö tegijad on lepingulises suhtes üksnes vahendajaga, mitte platvormiga. Samal ajal on mitme seadusest tuleneva õiguse tagamine võimalik üksnes siis, kui vajalik teave liigub platvormi ja vahendaja vahel.

Regulatsiooni praktilist vajadust illustreerib olukord, kus vahendaja kaudu töötav platvormitöö tegija soovib teavet teda puudutavate automaatsete süsteemide kohta. Mõistlik on, et töötegija pöördub selleks oma lepingupartneri ehk vahendaja poole, mitte platvormi poole, kellega tal senine suhtlus puudub. Kuna automatiseeritud süsteemid on osa platvormi digitaalsest infrastruktuurist ja asjaomane teave on platvormi valduses, saab vahendaja täita oma kohustust töötegijat teavitada üksnes juhul, kui platvorm edastab talle selleks vajaliku teabe.

Lõikes 3 sätestatakse solidaarne vastutus juhuks, kui platvormi ja vahendaja vahel ei ole sõlmitud lõikes 1 ette nähtud kokkulepet või kui see on ebapiisav. Sellisel juhul vastutavad platvorm ja vahendaja seadusest tulenevate kohustuste täitmise eest solidaarselt. Solidaarvastutuse eesmärk on tagada, et vahendajate kasutamine ei vähendaks seadusega ettenähtud kaitset ega tooks kaasa ebakindlust, kelle poole platvormitöö tegija saab oma õiguste kaitseks pöörduda või kas platvorm on motiveeritud jagama vahendajale informatsiooni, mida

tal on seadusest tulenevate nõuete täitmiseks tarvis. Säte järgib direktiivi artiklist 3 tulenevat nõuet, mille kohaselt tuleb liikmesriikidel näha ette mehhanismid, et vältida olukorda, kus keeruliste alltöövõtuhelate ja nendega kaasneva vastutuse hajumise tulemusena võiks platvormitöö tegijad ilma jääda neile ette nähtud kaitsest. Solidaarvastutus toimib tagatisena, et vahendaja kaudu platvormitööd tegevale isikule tööpoolest oleks tagatud võrdsed õigused võrreldes nendega, kellel on lepinguline suhe platvormiga.

Näiteks olukorras, kus vahendaja kaudu platvormitööd tegev isik vaidlustab automatiseeritud otsuse, millega tema konto on piiratud või peatatud, ning selgub, et platvorm ja vahendaja ei ole omavahel § 4 lõikes 1 ette nähtud vastutuse jaotust piisavalt selgelt kokku leppinud, võib platvormitöö tegija pöörduda tekkinud kahju hüvitamise nõudega nii vahendaja kui ka platvormi poole. Sellisel juhul vastutavad mõlemad seadusest tulenevate kohustuste täitmise eest solidaarselt, sõltumata sellest, kumb rikkumise põhjustas. Platvormitöö tegijal ei lasu kohustust ise välja selgitada, milline osapool oleks pidanud konkreetse kohustuse täitma, ning tal on õigus nõuda oma õiguste rikkumise heastamist mõlemalt solidaarvõlgnikult.

Eelnõu § 5. Töösuhte tuvastamine

Paragrahvis 5 täpsustatakse töösuhte tuvastamise põhimõtet platvormitöö kontekstis ning sealjuures lähtutakse direktiivis sätestatud faktiliste asjaolude ülimuslikkuse põhimõttest. See tähendab, et töösuhte olemasolu hindamisel peavad töö tegemise tegelikud asjaolud kaaluma üles poolte lepingulisele suhtele antud formaalse nimetuse või määratluse. Seetõttu on töösuhte tuvastamisel määrava tähtsusega töö tegemise tegelik korraldus, töö tegemise viis ning poolte käitumine, mitte üksnes sõlmitud lepingu vormiline nimetus.

Töösuhte ja muude võlaõiguslike lepingute eristamisel saab kohus, töövaidluskomisjon või järelevalveasutus hinnata mitmeid töösuhtele iseloomulikke tunnuseid. Töölepingu seaduse (TLS) § 1 lõigete 1 ja 2 kohaselt iseloomustab töölepingut eelkõige töö tegemine järjepideva protsessina, mille puhul tekib pooltel ootus töö olemasoluks pikemaks ajaks, samuti töö tegemine teise isiku juhtimise ja kontrolli all ning töö eest perioodilise tasu maksmine. Töösuhte kindlakstegemisel on kohtupraktika kohaselt keskne hinnata töö tegija alluvuse määra ehk seda, mil määral on töö tegija seotud töö andja korraldustega töö tegemise viisi, aja ja koha kohta.

Lisaks tuleb vaidlusaluse kokkuleppe õigusliku iseloomu kindlaksmääramisel lähtuda võlaõigusseaduse §-s 29 sätestatud lepingu tõlgendamise reeglitest, eeskätt poolte ühisest tegelikust tahtest ja nende käitumisest. Seetõttu võib töösuhte olemasolu hindamisel muu hulgas arvestada sellega, kes korraldas ja juhtis tööprotsessi, kes kandis töö tegemisega seotud kulud (töövahendid, materjalid, seadmed, ruumid), kas töö eest maksti perioodilist tasu, kas töö tegija pidi olema valmis pidevalt tööd tegema, kas ta tegutses mitme tööandja heaks või sai kogu või olulise osa sissetulekust ühelt isikult ning kuidas pooled suhet väljaspool vaidlust käsitlesid. Samuti on kohtupraktikas töösuhet teistest lepingutest eristatud muu hulgas selle alusel, kellel lasub töö tegemisega kaasnev ettevõtlus- või majanduslik risk, kes saab tulu või kasumi, kas töö tegija on arvatud organisatsiooni koosseisu ja kas ta allub sisekorrale.¹

Töösuhte ja muude võlaõiguslike lepingute eristamisel arvestatakse ühe keskse asjaoluna töötegija alluvuse määra ehk seda, mil määral määrab teine pool töö tegemise viisi, aja ja koha ning kas töötegija allub tema juhtimisele ja kontrollile. Paragrahvi 5 eesmärk on markeerida, et platvormitöö korral ei piirdu juhtimine ja kontroll sageli klassikaliste korralduste ja vahetu

¹ Vt. töösuhtele iseloomulike tunnuste kohta täpsemalt [selgitused töölepingu seaduse juurde](#), § 1.

juhendamisega, vaid avaldub algoritmilise juhtimise kaudu: platvormi rakendus või veebikeskkond ja sellega seotud automaatsed süsteemid jaotavad tööülesandeid, määravad tasu, jälgivad töötajate asukohta ja töö intensiivsust, hindavad töö kvaliteeti ning võimaldavad rakendada sanktsioone (näiteks töömahu vähendamine, tasu alandamine või konto sulgemine). Kohtupraktika teistes Euroopa liikmesriikides²³⁴ näitab, et algoritmilist juhtimist käsitletakse tööandja juhtimis- ja kontrollivõimu tänapäevase vormina ning seda hinnatakse töösuhte tuvastamisel samaväärselt traditsiooniliste juhtimisviisidega.

Paragrahvis 5 ei sätestata uusi töösuhte tunnuseid ega muudeta töölepingu seadusega ette nähtud lähenemist, vaid selgitatakse, et platvormitöö puhul võib juhtimine ja kontroll avalduda ka algoritmilise või automaatse juhtimisena. Töösuhte tuvastamiseks saab Eestis pöörduda nii kohtu kui ka töövaidluskomisjoni poole, kuid töösuhet võib tuvastada ja ümber klassifitseerida ka näiteks Tööinspektsiooni inspektor.

Eelnõu § 6. Töösuhte eeldus platvormitöös

Paragrahviga 6 võetakse üle direktiivi artiklite 4 ja 5 põhieesmärk – tagada, et platvormitöö tegijate tööalane staatus oleks faktiliste asjaolude põhjal õiguslikult õigesti määratud, ning et neil, kelle töö vastab töötaja tunnustele, oleks lihtsam saada juurdepääs töölepingu alusel tagatud õigustele ja sotsiaalsetele garantiidele. Direktiivi artiklis 4 nõutakse, et liikmesriikidel oleksid tõhusad menetlused töösuhte olemasolu kontrollimiseks, kusjuures otsustamisel peab esikohal olema faktide ülimuslikkuse põhimõte. Artikkel 5 nõuab liikmesriikidelt õigusliku eelduse kehtestamist, mille kohaselt teatud kriteeriumide täitumisel loetakse platvormi ja platvormitöö tegija vaheline lepinguline suhe töösuhteks ning nähakse ette tõendamiskoormuse üleminek platvormile juhul, kui viimane soovib seda eeldust ümber lükata.

Lõikes 1 sätestatakse, et platvormitööle kohaldatakse TLSi § 1 lõikes 2 sätestatud töölepingulise suhte eeldust. TLSi § 1 lõike 2 kohaselt eeldatakse, et kui isik teeb teisele isikule tööd, mille tegemist võib asjaolude põhjal oodata üksnes tasu eest, on tegemist töölepinguga ning vaidluse korral tuleb väidetaval tööandjal tõendada, et tegemist on näiteks muu võlaõigusliku lepinguga. TLSi selgituste⁵ ja Riigikohtu praktika⁶ järgi on tegemist töötaja kaitseks kehtestatud pööratud tõendamiskoormusega: kahtluse korral loetakse leping töölepinguks seni, kuni tööandja ei tõenda vastupidist. Oluline on faktiline töökorraldus ja kas see vastab TLSi § 1 lõigetes 1 ja 4 kirjeldatud töösuhte tunnustele.

Lõike 2 kohaselt ei rakendu lõikes 1 nimetatud eeldus juhul, kui platvorm tõendab, et tegemist ei ole töösuhtega TLSi mõistes. Säte täpsustab nii TLSi § 1 lõikest 2 tulenevat põhimõtet kui ka direktiivi artiklist 5 tulenevat nõuet, mille kohaselt lasub õigusliku eelduse ümberlukkamisel tõendamiskoormus platvormil. See on oluline, kuna platvormidel on täielik ülevaade kõigist faktilistest asjaoludest, sealhulgas algoritmidest, mille kaudu nad töökorraldust juhivad, mistõttu on mõistlik eeldada, et just neil on parem võimalus tõendada, et konkreetne suhe ei ole töösuhe. Samal ajal on platvormitöö tegijatel keeruline ilma platvormi teavet omamata oma

² Eurofound (2025), The Brussels Labour Court reclassifies Uber driver as employee (Court ruling), Record number 4493, Platform Economy Database, Dublin.

³ Eurofound (2024), Employment relationship between platform worker and platform recognised (Court ruling), Record number 4425, Platform Economy Database, Dublin.

⁴ Eurofound (2025), The Finnish Supreme Administrative Court recognises Wolt couriers as employees (Court ruling), Record number 4483, Platform Economy Database, Dublin.

⁵ Vt. selgitused töölepingu seaduse juurde, lk 12 p 7.

⁶ Vt. Riigikohtu lahend [3-2-1-3-05](#) p 18.

lepingulist staatust vaidlustada, eriti olukorras, kus töökorraldust kujundavad automaatsed süsteemid on neile läbipaistmatud.

Kui platvormitöö tegija pöördub töövaidluskomisjoni või kohtusse, väites, et tema suhe platvormiga vastab töölepingu tunnustele, piisab sellest, kui ta toob esile faktilised asjaolud, mis muudavad alluvussuhte usutavaks (näiteks platvorm määrab tasu ja hinnad, jaotab tööülesandeid, rakendab asukoha tuvastamist ja jälgimist, kehtestab kohustuslikud reeglid töö tegemise aja, koha, välimuse või käitumise kohta, rakendab hinnangute ja reitingute põhjal sanktsioone ning tal on võimalus konto peatada või sulgeda). Seejärel rakendub töösuhte eeldus ning just platvorm peab vajaduse korral tõendama, et platvormitöö tegija on töö tegemise viisi, aja ja koha valikul olulisel määral iseseisev ega allu platvormi juhtimisele ja kontrollile. Kui platvormi tõendid töötajaja iseseisvuse kohta on veenvad (näiteks tööaja ja töökoha tegelik vabadus, kliendibaasi ja hindade iseseisev kujundamine, mitme tellija heaks tegutsemine ilma platvormipoolsete piiranguteta jne), on võimalik eeldus ümber lükata ning suhet käsitatakse näiteks muu võlaõigusliku lepinguna.

Mitu liikmesriiki on juba kehtestanud platvormitöö tarbeks eraldi töösuhte eeldused ja kriteeriumid. Belgias, Hispaanias, Kreekas ja Portugalis on platvormitöö tegija staatuse määramisel kasutusel erikriteeriumid, mis arvestavad muu hulgas algoritmilist juhtimist, platvormi rolli tasu ja hindade määramisel, reegleid töötajate välimuse ja käitumise kohta, tööaja ja töö vastuvõtmise vabaduse piiramist ning kontode sulgemise või peatamise kaudu distsiplinaarvõimu teostamist. Kui sellised kriteeriumid on täidetud, eeldatakse nendes riikides töösuhet, kuni platvorm ei tõenda vastupidist.

Teistes riikides (näiteks Holland, Iirimaa, Itaalia, Prantsusmaa, Rootsi ja Soome) kasutatakse töösuhte tuvastamisel üldisi alluvus- ja kontrollikriteeriume, kuid neid tõlgendatakse platvormitöö eripära arvestades. Kohtupraktika põhjal on mitmes riigis peetud otsustavaks muu hulgas asjaolusid, et platvormi ärimudel tugineb töötajate isiklikule tööle, platvorm määrab ühepoolselt töötingimusi ja tasu, töö toimub platvormi äristruktuuri raames ning platvormil on võimalus jälgida, hinnata ja sanktsioneerida töötajaja tegevust. Näiteks kohtulahendites⁷⁸⁹, kus hinnati kullerite õigussuhet platvormiga, leiti, et platvormi rakendus kogub pidevalt andmeid kulleri asukoha, tööaja ja töö tulemuslikkuse kohta, pakub tellimusi kindla loogika alusel, seob sissetuleku reitingute ja kvaliteedinõuete täitmisega ning reserveerib endale õiguse leping viivitamata lõpetada, kui platvormi kasutajatelt saadav tagasiside on negatiivne. Sellistes olukordades on järeldatud, et töö toimub platvormi juhtimise ja järelevalve all ning tegemist on töösuhtega.

Samas näitab 2025. aasta platvormitöö regulatsioone võrdlev analüüs¹⁰, et platvormitöö kontekstis on levinud platvormitöö tegijate töösuhte väärklassifitseerimine iseenda tööandjaks ning klassikalised alluvuspõhised kriteeriumid ei sobi hästi algoritmilisel juhtimisel põhinevate sõltuvussuhete vormide puhul. Selle taustal rõhutatakse vajadust tugevdada faktide ülimuslikkuse põhimõtet ja lihtsustada töötajate võimalust vaidlustada oma lepinguline staatus, kombineerides õiguslikku eeldust ja pööratud tõendamiskoormust.

⁷ Eurofound (2025), The Brussels Labour Court reclassifies Uber driver as employee (Court ruling), Record number 4493, Platform Economy Database, Dublin.

⁸ Eurofound (2024), [Employment relationship between platform worker and platform recognised \(Court ruling\)](#), Record number 4425, Platform Economy Database, Dublin.

⁹ Eurofound (2025), [The Finnish Supreme Administrative Court recognises Wolt couriers as employees \(Court ruling\)](#), Record number 4483, Platform Economy Database, Dublin.

¹⁰ [The Elgar Companion to Regulating Platform Work. Insights from the Food Delivery Sector.](#)

Lõike 2 eesmärk ei ole eeldada, et kõik platvormitööd tegevad isikud on töötajad. Sättega esitatakse selge ja tõhus menetluslik mehhanism juhtudeks, kus platvormitöö tegija leiab, et tema töö tegelik korraldus vastab töölepingu tunnustele, ja soovib lepingu ümber klassifitseerida. Sel juhul on tal võimalik tugineda töösuhte eeldusele ja pööratud tõendamiskoormusele, mis vähendab üksikisiku jaoks menetluslike takistusi ja kulusid. Eesmärk on tagada, et need platvormitöö tegijad, kelle töö faktiliselt vastab töölepingu tunnustele, saaksid töölepinguga kaasnevad õigused ja sotsiaalsed tagatised (sh puhkus, töö- ja puhkeaja kaitse, ravikindlustus, haigushüvitised, töötuskindlustus jms) samadel alustel teiste töötajatega.

Eestis ei ole vaja ette näha eraldi platvormitöö õiguslikku eeldust koos detailse kriteeriumide loeteluga, nagu seda on teinud mitu ELi liikmesriiki. Selline lähenemine muudaks seaduse koostajate hinnangul süsteemi keerukamaks ja raskemini hoomatavaks. Eelnõus lähtutakse sellest, et TLSi § 1 lõikes 2 sätestatud töölepingu õiguslik eeldus on piisavalt paindlik ning võimaldab koos ümberpööratud tõendamiskoormusega tõhusalt hinnata ka platvormitöö puhul, kas tegemist on töösuhtega. Nii on võimalikult lihtsa reeglina tagatud, et need platvormitöö tegijad, kelle töökorraldus vastab töösuhte tunnustele ja kes töölepingut soovivad, saavad töölepinguga kaasnevad õigused ja sotsiaalsed tagatised.

Eelnõu § 7. Isikuandmete töötlemise piirangud

Paragrahviga 7 võetakse üle direktiivi artikkel 7 ning sätestatakse platvormile täpsustatud isikuandmete töötlemise piirangud võrreldes IKÜMis kehtestatud. IKÜMi artiklid 5, 6 ja 9 sätestavad, et isikuandmeid tuleb töödelda ausalt ja läbipaistvalt ning näiteks on lubatud töödelda eriliiki (tundlikke) isikuandmeid subjekti nõusolekul. Direktiiv näeb aga ette teatud eriliiki isikuandmete töötlemise täieliku, eranditeta keelu, kuna platvormi ja platvormitöö tegija vahelise sõltuvussuhte tõttu ei pruugi nõusolek olla antud vabatahtlikult.

Lõike 1 punktiga 1 keelatakse platvormil automaatsete süsteemide abil töödelda isikuandmeid, mis puudutavad platvormitöö tegija emotsionaalset või psühholoogilist seisundit. Keelatud on näiteks tuvastada emotsioone näoilmete, hääletooni, kirjutamisstiili, reaktsioonikiiruse või muude käitumuslike signaalide analüüsi kaudu. Platvormid ei tohi jälgida töötajate emotsioone ega psühholoogilist seisundit, kuna selline seire on invasiivne ning ei ole üldjuhul seotud töö kvaliteedi või ohutusega. Lisaks võib selline analüüs viia töötajate varjatud profileerimiseni ning mõjutada nende võimalusi saada tööülesandeid, tasu või juurdepääsu platvormile.

Punktiga 2 keelatakse platvormil kasutada automaatseid süsteeme platvormitöö tegijate eravestluste töötlemiseks. Keeld hõlmab nii töötajate isiklike digitaalseid sõnumeid kui ka tema suhtlust teiste töötajate või nende esindajatega. See tagab töötajatele suhtluse minimaalse privaatsuse ning välistab võimaluse, et platvorm kasutab näiteks arutelu töötingimuste üle või kollektiivse tegevuse planeerimist töötajate kahjuks. Keeld on seotud ka eelnõu §-s 14 sätestatud platvormitöötajate suhtluskanali tagamise nõudega.

Punktis 3 sätestatakse keeld koguda isikuandmeid ajal, mil töötajate ei tee ega paku platvormitööd, näiteks kui ta ei ole rakendusse sisse logitud. Siin mõeldakse eelkõige asukoha tuvastamise andmeid, seadme kasutusandmeid või muid andmeid, mida platvorm võiks muidu koguda pideva taustaseire teel. Keeld kaitseb töötajate olukorra eest, kus tema liikumist, tegevust või sotsiaalset käitumist jälgitaks väljaspool töötlemist.

Punktiga 4 keelatakse platvormil töödelda isikuandmeid, et prognoosida töötajaja kavatsust kasutada mõnda Euroopa Liidu põhiõiguste hartas sätestatud põhiõigust, näiteks ühinemisvabadust, kollektiivläbirääkimisi või streiki. Keeld on vajalik, et platvorm ei looks algoritmilisi profile töötajajate kohta ega n-õ ennustaks, kes võib liituda ametiühinguga või planeerida streiki. Selline andmetöötlus võiks viia diskrimineerivate või karistuslike otsusteni, mis oleksid vastuolus põhiõiguste olemusega.

Punktis 5 loetletakse tundlikud isikuandmed, mille tuletamine automaatsete süsteemide abil on keelatud. Sellised andmed on etniline päritolu, rändestaatus, poliitilised või filosoofilised vaated, usulised veendumused, terviseseisund, puue, psühholoogiline seisund, ametiühingusse kuulumine, seksuaalelu või seksuaalne sättumus. Keeld ei hõlma ainult otsesest tundlike andmete töötlemist, mis on niigi IKÜMi artikli 9 järgi üldjuhul keelatud, vaid laieneb ka automaatsete süsteemide abil järeldamisel põhinevale töötlemisele. Näiteks võib algoritm teha ebasoovitavaid järeldusi töötajaja asukohast (sage viibimine kirikus või haiglas), suhtlusmuustritest või käitumisandmetest.

Punktis 6 sätestatakse keeld kasutada töötajaja biomeetrilisi andmeid tema isiku tuvastamiseks võrdlemisel teiste isikute biomeetriliste andmetega (nn üks mitmele tuvastusprotsess), näiteks kasutada näotuvastust, mis võrdleb töötajaja nägu platvormi andmebaasis oleva suure hulga teiste isikute nägudega.

Selline identifitseerimine on keelatud eelkõige seetõttu, et see võimaldab ulatuslikku ja varjatud jälgimist, mis ei ole töökorralduse seisukohast proportsionaalne. Üks mitmele tuvastusprotsess võimaldab töötajajat tuvastada kõigis olukordades, kus ta satub kaamera või muu sensori vaatevälja, mis loob tehnilise eeltingimuse massiliseks seireks või profileerimiseks.

Keeld ei kehti üks ühele biomeetrilise verifitseerimise ehk protsessi korral, mille käigus kontrollitakse töötajaja identiteeti tema enda varem antud biomeetriliste andmete alusel, näiteks turvalise sisselogimise eesmärgil. Selline töötlemine on lubatud, kui see vastab IKÜMis sätestatud tingimustele.

Lõike 2 järgi kehtivad kõik lõikes 1 sätestatud piirangud ka lepingu sõlmimisele eelnevates etappides, sealhulgas värbamis- ja valikuprotsessi ajal, kuna ka kandidaadid võivad olla automatiseeritud seire suhtes haavatavad. Platvorm ei tohi näiteks analüüsida kandidaadi näoilmeid videointervjuu käigus emotsionaalse seisundi hindamiseks, profileerida kandidaate poliitiliste vaadete põhjal ega jälgida nende tegevust väljaspool kandideerimisprotsessi.

Lõike 3 järgi laieneb samas paragrahvis sätestatud isikuandmete töötlemise piirangute kohaldamisala ka muudele automaatsetele süsteemidele, mida ei ole määratletud automaatsete seire- või otsustussüsteemidena. Säte lähtub direktiivi artikli 7 lõikest 3, mille kohaselt ei piirdu direktiivis ette nähtud keelud üksnes automaatsete seire- ja otsustussüsteemidega, vaid kehtivad kõikidele automaatsetele süsteemidele, mis teevad või toetavad otsuseid, millel on platvormitöö tegijale mis tahes mõju.

Kuna platvormimajanduses kasutatav tehnoloogia on dünaamiline ja areneb kiiresti, võib platvormide kasutuses või neil arendamisel olla rohkem süsteeme, kui need kaks, mis on eelnõus nimetatud, kuid mis sellegipoolest avaldavad platvormitöö tegijale olulist mõju. Sellised süsteemid võivad olla näiteks:

1) soovitusüsteemid, mis suunavad töötajajat teatud ülesannete poole;

- 2) tehnilised lahendused, mis annavad töötajale järjest intensiivsemaid tööpakkumisi, suurendades sel viisil vaimset survet;
- 3) süsteemid, mis kujundavad platvormitöö tegija nähtavust platvormil ja mõjutavad sellega tema võimalusi tööülesandeid saada.

Eelnõu § 8. Andmekaitsealane mõjuhinnang

Lõikes 1 sätestatakse, et platvorm peab automaatsete seire- või otsustussüsteemide kasutamisel alati tegema IKÜMi artiklis 35 nimetatud andmekaitsealase mõjuhinnangu. Mõjuhinnangu kohustus tuleneb asjaolust, et automatiseeritud seire- ja otsustussüsteemid toovad kaasa isikuandmete töötlemise ulatuses, mis tõenäoliselt võib kaasa tuua suure riski füüsiliste isikute õigustele ja vabadustele IKÜMi artikli 35 lõike 1 tähenduses.

Mõjuhinnangu koostamisel tuleb hinnata nii IKÜMist tulenevate nõuete täitmist kui ka vastavust eelnõu §-s 6 sätestatud isikuandmete töötlemise piirangutele. Mõjuhinnang peab seetõttu käsitlema mitte üksnes tehnilist andmetöötlemise turvalisust, vaid ka automatiseeritud süsteemidega kaasneva andmetöötlemise vajalikkust, eesmärgi, proportsionaalsust, teatud juhtudel õigustatud huvi kirjeldust ning leevendusmeetmeid.

Erinevalt IKÜMi üldisest loogikast, mille kohaselt tehakse mõjuhinnang juhul, kui töötlemine võib olla suure riskiga, on platvormitöö valdkonnas tegemist alati suure riskiga töötlemisega. See tähendab, et mõjuhinnangu koostamine ei sõltu platvormi hinnangust riskitasemele, vaid on kohustuslik alati, kui kasutatakse automatiseeritud seire-, otsustus- või muid süsteeme.

Lõike 2 kohaselt peab platvorm mõjuhinnangu koostamisel küsima platvormitöö tegijate ja nende esindajate seisukohti ning esitama koostatud hinnangu tulemused platvormitöö tegijate esindajatele. Nõue on direktiivi artiklist 8 tulenev lisakohustus, kuivõrd IKÜMi kohaselt on andmetöötlemisel üksnes võimalus vajaduse korral puudutatud isikute arvamust küsida.

Sätte eesmärk on tagada, et töötajad või nende esindajad saaksid hinnata, kas automatiseeritud süsteemide kasutamine on õiguspärane, vajalik ja proportsionaalne ning kas töötajate õigused ja vabadused on piisavalt kaitstud. Platvorm peab andma töötajate esindajatele ülevaate automaatsete süsteemide kasutamisega kaasnevast andmetöötlemisest, selle eesmärkidest, kasutatavatest andmekategooriatest, võimalike riskide hindamisest ja kavandatud kaitsemeetmetest. Kui platvormitöö tegijate esindajad ei ole teada või puuduvad, võib mõjuhinnangu teha kättesaadavaks platvormitöö tegijatele.

Eelnõu § 9. Automaatsete süsteemide kasutamisest teavitamine

Paragrahvis 9 sätestatakse platvormi kohustus tagada automatiseeritud süsteemide kasutamise läbipaistvus ning töötajate informeeritus süsteemidest, võttes üle direktiivi artikli 9. Nõue täiendab IKÜMi artiklitest 12–15 tulenevaid läbipaistvuskohustusi ning kehtestab platvormitöö eripära arvestades täpsemad reeglid teabe sisu, vormi ja esitamise aja kohta. Automatiseeritud süsteemidel on platvormitöös otsene ja oluline mõju töötajate töötingimustele, näiteks sellele, millist ja kui palju tööd pakutakse, kuidas hinnatakse töötulemusi, millist tasu makstakse ja millistel alustel piiratakse või suletakse töötajate konto, mistõttu on töötajatel õigustatud saada selget ja arusaadavat teavet süsteemide toimimise kohta.

Lõikes 1 sätestatakse teave, mille platvorm peab andma platvormitöö tegijatele ja nende esindajatele automaatsete seire- ja otsustussüsteemide kohta. Teave tuleb esitada kirjalikku

taasesitamist võimaldavas vormis ning see peab olema selge ja arusaadav (mitte esitatud liialt tehnilises või juriidilises keeles) ja ka hõlpsasti kättesaadav.

Lõikes 2 sätestatakse teave, mida platvorm peab automaatsete seiresüsteemide kasutamisel platvormitöö tegijatele esitama. **Punktiga 1** nähakse ette, et platvorm peab platvormitöö tegijaid teavitama asjaolust, et automaatseid seiresüsteeme kasutatakse või et need võetakse kasutusele. Platvormitöö tegijal peab olema võimalik aru saada, kas ja milliseid töösoorituse või tööga seotud tegevuse jälgimise lahendusi platvorm rakendab, näiteks kas töötajaja asukohta jälgitakse reaalajas, kas tööülesannete täitmise kiirust või töö ajal rakenduse kasutamist mõõdetakse ning kas teenusesaajate hinnanguid kogutakse ja analüüsitakse automaatselt.

Punktis 2 sätestatakse kohustus selgitada, milliseid andmeid ja tegevusi automaatsed seiresüsteemid kontrollivad, seiravad või hindavad, sealhulgas teenusesaajate hinnangud. Näiteks kas kogutakse ja hinnatakse töötajaja asukohta, tööülesannete täitmise aja, tööülesannete vastuvõtmise või tühistamise sageduse, teenusesaajatega suhtluse või muid tööga seotud andmeid. Teenusesaajate hinnangutena tuleb mõista näiteks reitinguid, tagasisidet kommentaaridena või kaebusi, mida süsteem võib kasutada töö kvaliteedi hindamiseks.

Punktiga 3 nähakse ette kohustus selgitada seire eesmärki ja seda, kuidas süsteem seiret teeb. See tähendab, et platvorm peab platvormitöö tegijale arusaadavalt kirjeldama, milleks konkreetset seiresüsteemi kasutatakse (nt teenuse kvaliteedi tagamiseks, tööohutuse jälgimiseks, pettuste ennetamiseks või platvormi töökorralduse optimeerimiseks) ning millisel viisil seiret tehakse (nt GPS-andmete abil, tööülesannete täitmise aja mõõtmise kaudu, automaatse riskiskoori abil või klientide tagasiside koondamise ja analüüsi teel). Näiteks kui platvorm kasutab süsteemi, mis jälgib kulleri liikumiskiirust ja marsruuti, et hinnata teenuse õigeaegsust, tuleb seda töötajajale selgitada sellisel määral, et töötajaja mõistaks seire loogikat ning selle võimalikku mõju tema tööle.

Punktis 4 sätestatakse kohustus teavitada automaatsetes seiresüsteemides töödeldavate isikuandmete vastuvõtjatest või vastuvõtjate kategooriatest ning isikuandmete mis tahes edastamisest või üleandmisest, sealhulgas kontserni sees. See tähendab, et platvormitöö tegijal peab olema selgus, kas seireandmeid kasutavad üksnes platvormi enda töötajad ja süsteemid või edastatakse neid ka kolmandatele isikutele, näiteks analüüsi- või IT-teenuse osutajatele või muudele koostööpartneritele. Samuti tuleb selgitada, kas andmeid edastatakse kontserni teistele üksustele, kui analüüsitakse kõigi üksuste andmeid või neid säilitatakse kontsernis. Teabe eesmärk on tagada platvormitöö tegijale selgus tema isikuandmete liikumisest ning sellest, kellel on ligipääs tema tööga seotud seireandmetele. Andmete vastuvõtjad võivad olla näiteks platvormi üksused, nagu klientitugi, kvaliteedikontroll või riskikontroll, aga ka IT-teenuse pakkujad, analüütikud (firmasisesed ja -välised) või makse- ja arveldusteenuse pakkujad.

Lõikes 3 sätestatakse teave, mida platvorm peab automaatsete otsustussüsteemide kasutamisel platvormitöö tegijatele esitama. **Punktiga 1** nähakse ette, et platvorm peab platvormitöö tegijaid teavitama asjaolust, et automaatseid otsustussüsteeme kasutatakse või et need võetakse kasutusele. Platvormitöö tegijal peab olema võimalik aru saada, kas ja millisel määral tehakse platvormil otsuseid automatiseeritult või algoritmilise toe abil, näiteks tööülesannete jaotamisel, tasu kujundamisel või töötajaja ligipääsu piiramisel platvormi võimaluste.

Punktiga 2 kohustatakse platvormi loetlema ja kirjeldama automaatsete otsustussüsteemide tehtavate või toetatavate otsuste kategooriaid. Platvormitöö tegijale tuleb selgitada, kas ja

millisel määral mõjutavad automaatsed otsused näiteks tööülesannete pakkumist või nendest ilmajätmist, tasu suurust või selle korrigeerimist, töötajaja nähtavust platvormil, ligipääsu teatud tööliikidele või tema konto kasutamise ajutist või püsivat piiramist. Näiteks peab olema arusaadav, kas tööülesannete pakkumise vähenemine tuleneb automatiseeritud otsustest või on selle taga inimese tehtud otsus. Teabe eesmärk on võimaldada platvormitöö tegijal mõista, kas ja mil määral võib süsteem mõjutada tema töötingimusi, ligipääsu tööle ja sissetulekut.

Punktis 3 sätestatakse nõue selgitada neid andmekategooriaid ja peamisi parameetreid, mida automaatne otsustussüsteem otsuste tegemisel arvesse võtab, ning nende parameetrite suhtelist tähtsust automaatsete otsuste tegemisel. Platvorm peab andma platvormitöö tegijale arusaadava ülevaate sellest, millised tegurid on otsuste tegemisel määravad ning kuidas platvormitöö tegija isikuandmed või käitumine otsuseid mõjutavad. Näiteks tuleb selgitada, kas kliendihinnangud mõjutavad tööpakkumiste saamist 20% või 80% ulatuses, kas kliendihinnangud mõjutavad töötajaja töövõimalusi olulisemalt kui asukoht, kas tellimustest keeldumine vähendab automaatselt edasiste tööpakkumiste hulka või kas hilinenud tööülesannete täitmine suurendab automaatselt töötajaja riskiskoori. Selline teave võimaldab platvormitöö tegijal paremini mõista, millised tema käitumise või töösoorituse aspektid võivad mõjutada süsteemi tehtavaid otsuseid.

Punktiga 4 nähakse ette kohustus esitada platvormitöö tegijale põhjendused automaatsete otsustussüsteemide tehtud või toetatud otsuste kohta, mis puudutavad tema konto piiramist, peatamist või sulgemist, tasu maksmisest keeldumist, lepingulist staatust või muid samaväärse või kahjuliku mõjuga otsuseid. Näiteks peab platvormitöö tegijale olema selgitatud, kas konto peatamise põhjuseks saab olla süsteemi poolt tuvastatud turvarikkumine, korduv tööülesande katkestamine, madal kliendihinnang või muu algoritmiliselt hinnatud riskitegur. Põhjenduste esitamise eesmärk on tagada platvormitöö tegijale reaalne võimalus mõista otsuse tegemise aluseid ja vajaduse korral otsus vaidlustada, sealhulgas pöörduda platvormi kontaktisiku poole otsuse selgitamiseks või taotleada otsuse läbivaatamist seaduses sätestatud korras.

Lõikega 4 täpsustatakse teavitamiskohustust olukorras, kus platvorm kasutab automaatseid süsteeme, mis ei kvalifitseeru § 3 lõikes 7 ja 8 määratletud automaatsete seire- või otsustussüsteemidena, kuid mis siiski teevad või toetavad otsuseid, mis mõjutavad platvormitöö tegijaid mis tahes viisil. Säte lähtub direktiivi loogikast, mille kohaselt tuleb läbipaistvuskohustuste täitmisel arvestada ka platvormide kasutatavate tehnoloogiliste lahenduste kiire arenguga ning vältida olukorda, kus töötajajaid mõjutavad automaatsed otsused jääksid teavitamiskohustuse alt välja üksnes seetõttu, et kasutatav süsteem ei vasta automaatse seire- või otsustussüsteemi määratlusele.

Platvorm peab esitama teabe igat liiki otsuste kohta, mida sellised automaatsed süsteemid teevad või toetavad ning millel on platvormitöö tegijatele mõju. Tegemist võib olla näiteks süsteemidega, mis kujundavad platvormitöö tegija nähtavust klientide jaoks või järjestavad tööpakkumisi viisil, mis mõjutab platvormitöö tegija võimalusi tööülesandeid saada, samuti süsteemidega, mis suunavad töötajajat teatud tööülesannete või töomustrite poole. Teavitamise eesmärk on võimaldada platvormitöö tegijal mõista, milliseid otsuseid platvormi tehnoloogilised lahendused tema suhtes teevad või milliseid otsuseid need toetavad.

Erinevalt automaatsete otsustussüsteemide teavitamiskohustusest ei nähta lõikega 4 ette kohustust esitada muude süsteemide kasutamise korral otsuste põhjendusi ega kirjeldada otsuste aluseks olevaid parameetreid või nende suhtelist tähtsust. Piisav on, kui platvorm kirjeldab otsuste liike, mida need süsteemid teevad või toetavad, kuna eesmärk on tagada

miinimumtasemel läbipaistvus nende süsteemide kasutamisest ja platvormitöö tegijatele avalduvast mõjust.

Lõikes 5 sätestatakse, millisel viisil ja millistel juhtudel tuleb sama paragrahvi lõigetes 2–4 nimetatud teave platvormitöö tegijale esitada. Teave tuleb anda kokkuvõtlikul kujul ja ulatuses, mis puudutab üksnes töötajat otseselt mõjutavaid süsteeme (selmet esitada detailne, kõikehõlmav teave kõikide kasutusel olevate süsteemide kohta, mida käsitletakse järgnevas lõikes). Teave tuleb esitada kolmel juhul: hiljemalt esimesel platvormitöö tegemise päeval, enne muudatuste jõustumist, kui automaatsete süsteemide kasutamine, tööloogika või seiretingimused muutuvad, ning igal ajal töötajaja nõudmise korral. Eesmärk on tagada, et töötajal oleks tegelik võimalus oma käitumist ja otsuseid teadlikult kujundada ning et talle ei avalduks süsteemide mõju tagantjärele negatiivselt ja ootamatult. Lisaks tagatakse, et töötajaj ei koormataks liigse tehnilise teabega, kuid kõik tema seisukohast oluline oleks talle teada.

Lõikes 6 käsitletakse lõigetes 2–4 nimetatud teabe esitamist kõikehõlmaval, üksikasjalikul kujul ning loetletakse, kellele ja millal detailne info antakse. Kui lõikes 5 nähakse ette lõigetes 2–4 nimetatud teabe esitamine kokkuvõtlikul kujul ja üksnes ulatuses, mis puudutab konkreetset töötajat mõjutavaid süsteeme, siis lõige 6 reguleerib kogu lõigetes 2–4 nimetatud teabe esitamist detailsel kujul, andes ülevaate kõikidest süsteemidest ning nende toimimisloogikast. Selline info tuleb anda viiel juhul: platvormitöö tegijale tema nõudmisel, platvormitöö tegijate esindajatele juba enne süsteemide kasutuselevõttu ja enne muudatuste jõustumist, kui automaatsete süsteemide kasutamine, tööloogika või seiretingimused muutuvad, samuti nende nõudmise korral. Info tuleb anda ka Tööinspeksioonile ja Andmekaitse Inspeksioonile nende nõudmisel. Teave võimaldab töötajate esindajatel ning järelevalveasutustel hinnata süsteemide õiguspärasust, läbipaistvust ning tegelikku mõju töötingimustele. Näiteks peab platvorm detailselt selgitama, kuidas toimib töötajaja konto peatamist soovitav algoritm, kas ja milliseid riskimudeleid see kasutab ning millised sisendid on otsuse tegemisel määravad.

Lõikes 7 sätestatakse teavitamiskohustus ka tööle eelneva värbamis- ja valikuprotsessi ja lepingueelsete läbirääkimiste korral. Platvorm peab enne protsessi algust esitama kandidaadile kokkuvõtliku teabe selles kasutatavate automaatsete süsteemide kohta. See tähendab näiteks, et kandidaadile tuleb teada anda, kui tema videointervjuud analüüsitakse osaliselt automatiseeritult, kui tema sobivust hinnatakse mõne algoritmi abil või kui kandideerimisprotsess katkeb automaatselt teatud kriteeriumide mittetäitmisel. Nõude eesmärk on tagada, et isik teaks, millisel määral automaatsed süsteemid tema töölesaamist mõjutavad.

Lõikega 8 nähakse ette platvormitöö tegija õigus saada ja üle kanda kõik platvormitöö käigus automaatsete süsteemide abil loodud isikuandmed, sealhulgas hinnangud, arvamused, reitingud ja muud töösoorituse põhjal tuletatud andmed. See õigus on laiem kui IKÜMi artiklis 20 sätestatud andmete ülekantavuse õigus, mis piirdub üldjuhul üksnes andmetega, mille isik on ise andmetöötajale esitanud. Lõige 8 käsitleb ka platvormi loodud tuletatud andmeid, näiteks töösoorituse koondhinnanguid või automatiseeritud tulemusnäitajaid. Platvorm peab tagama selle õiguse teostamiseks tasuta ja tulemuslikud tehnilised vahendid, näiteks andmete allalaadimise funktsiooni kasutajaprofiilis või andmete otse edastamise teisele platvormile, ametiühingule või muule kolmandale isikule. Eesmärk on toetada töötajajate liikuvust platvormide vahel ning vältida olukorda, kus varasem tööajalugu ja reputatsioon on n-ö lukustatud ühe platvormi sisse.

Eelnõu § 10. Automaatsete süsteemide inimjärelevalve

Paragrahviga 10 võetakse üle direktiivi artikkel 10 ning sätestatakse inimese tehtav järjepidev automaatsete süsteemide kasutamise järelevalve ning korrapärase mõjuhindamise nõue. Paragrahv reguleerib nii järelevalve sisu, selle tegemise korda, vastutavate isikute pädevust ja kaitset kui ka meetmeid juhuks, kui tuvastatakse diskrimineerimise oht või õiguste rikkumine. Sätte eesmärk on tagada, et automaatsete süsteemide kasutamisel ei oleks platvormitöö tegijatele liigkahjulikku, diskrimineerivat või ebaõiglast mõju.

Lõikes 1 sätestatakse platvormile kohustus tagada järjepidev inimese tehtav järelevalve automaatsete süsteemide tehtavate või toetatavate otsuste mõju üle platvormitöö tegijatele. Järelevalve ei tohiks piirduda pelgalt perioodilise kontrolliga, vaid eeldab pidevat ja süsteemset järelevalvet selle üle, kuidas algoritmilised otsused realselt mõjutavad platvormitöö tegijate töötingimusi, sissetulekut, töökoormust, ligipääsu tööülesannetele, kontode staatust, nende võrdset kohtlemist töökohal ning muid õigusi. Järelevalvekohustus ja mõjude hindamine on oluline juba süsteemide testimise korral.

Nõue tuleneb asjaolust, et platvormitööd korraldatakse suures ulatuses automatiseeritult ning töötegijal puudub enamjaolt otsene kontakt inimesega. Sellises olukorras võivad tööülesannete jagamine, töötempo kujunemine, tasu arvutamine või kliendihinnangute mõju töövõimalustele sõltuda üksnes algoritmilistest mudelitest. Inimjärelevalve eesmärk on tagada, et sellised süsteemid ei hakkaks toimima iseseisvalt ebasoovitaval viisil, mis näiteks seab ootamatult ohtu platvormitöö tegija sissetuleku, kohtleb teda ebaõiglaselt või tekitab põhjendamatu survet.

Lõike 2 kohaselt hinnatakse lõikes 1 sätestatud inimjärelevalve käigus vähemalt kord iga kahe aasta jooksul kõiki automaatsete süsteemide otsuseid, seejuures kaasatakse hindamisse ka platvormitöötajate esindajad, kui nad on olemas. Mõjuhindangu eesmärk ei ole kontrollida üksnes süsteemi tehnilist toimimist, vaid hinnata konkreetsete automaatsete otsuste tegelikku mõju platvormitöö tegijate töötingimustele, sissetulekule, selle prognoositavusele ja õiglasele kohtlemisele.

Mõjuhindang võib sisaldada näiteks analüüsi selle kohta, kas tööülesannete jaotus eelistab süsteemselt teatud töötegijate rühmi, kas hinnangusüsteem mõjutab ebaproportsionaalselt mõne töötegija ligipääsu tööle või kas tasu kujunemise loogika on läbipaistev ja prognoositav. Platvormitöötajate esindajate kaasamine tagab, et hindamisel võetakse arvesse ka töötegijate praktilist kogemust ja tegelikke probleeme, mitte üksnes tehnilist vaadet.

Lõike 3 kohaselt peavad järelevalvajatel ja mõju hindajatel olema selleks vajalikud volitused, pädevus ja väljaõpe, sealhulgas läbitud TLSi § 28 lõike 2 punktis 5 sätestatud koolitus. See tähendab, et piirduda ei tohi formaalse järelevalve määramisega, vaid tuleb tagada, et järelevalve tegijad suudavad sisuliselt analüüsida ja hinnata algoritmiliste otsuste mõju ning vajaduse korral sekkuda. Sättega nähakse ette, et järelevalvajatel peab olema ka reaalne otsustusõigus, sealhulgas õigus vajaduse korral automaatseid otsuseid muuta või tühistada. Näiteks juhul, kui automaatne süsteem piirab töötegija ligipääsu tööülesannetele, peab järelevalvet tegeval isikul olema õigus see otsus läbi vaadata, hinnata selle põhjendatust ja vajaduse korral seda muuta.

Lõikega 4 pannakse platvormile kohustus võtta konkreetseid meetmeid, kui inimjärelevalve või mõjuhindamise käigus ilmneb märkimisväärne diskrimineerimise oht või kui tuvastatakse, et automaatse süsteemi tehtud või toetatud otsused on rikkunud platvormitöö tegija õigusi.

Sellised meetmed võivad hõlmata süsteemi ümberseadistamist, otsustusloogika muutmist või vajaduse korral kogu automaatse süsteemi kasutamise lõpetamist.

Oluliseks diskrimineerimisohuks võib pidada näiteks olukorda, kus algoritm eelistab tööülesannete jagamisel järjekindlalt teatud vanuse, soo, rahvuse või asukohaga töötajaid. Õiguste rikkumine võib seisneda näiteks alusetus konto peatamises, tasu maksmisest keeldumises või tasu vähendamises või töövõimaluste piiramises ilma piisava põhjenduseta. Sätte eesmärk on muuta mõjuhindamine praktiliselt tulemuslikuks, mitte üksnes formaalseks aruandluseks.

Lõikes 5 sätestatakse, et hindamistulemused edastatakse platvormitöötajate esindajatele ning nende nõudmisel ka üksikutele platvormitöö tegijatele, Tööinspektsioonile ja Andmekaitse Inspektsioonile. Sellega tagatakse läbipaistvus ning võimalus võtta hinnangu tulemusi arvesse nii töötajate huvide kaitsel kui ka riiklikus järelevalves.

Näiteks võib töötegija, kes kahtlustab, et ta saab liiga vähe tööülesandeid algoritmilise vea tõttu, nõuda eelkirjeldatud mõjuhindangu esitamist, et hinnata, kas sarnaseid juhtumeid on täheldatud ka varem. Samuti võimaldab see Tööinspektsioonil ja Andmekaitse Inspektsioonil paremini hinnata, kas automaatsete süsteemide kasutamine vastab õigusaktide nõuetele.

Lõikes 6 sätestatakse keeld teha platvormitöö tegija lepingulise suhte või konto peatamise, lõpetamise või piirangute kehtestamise ning muude samaväärse kahjuliku mõjuga otsuseid üksnes automaatse süsteemi poolt. Sellised otsused peavad alati olema inimese tehtud, isegi juhul, kui automaatne süsteem on otsuse tegemist toetanud.

Piirangud konto suhtes võivad hõlmata näiteks ligipääsu piiramist tööpakkumistele, töövõimaluste blokeerimist või konto ajutist sulgemist. Kuna sellised otsused mõjutavad otseselt platvormitöö tegija sissetulekut, on seadusandja pidanud vajalikuks tagada, et nende üle teeb lõppotsuse inimene, kes suudab hinnata nii otsuse põhjendatust kui ka selle mõju konkreetsele isikule.

Eelnõu § 11. Automaatsete otsuste selgitamine, läbivaatamine ja parandamine inimese poolt

Paragrahviga 11 võetakse üle direktiivi artikkel 11 ning sätestatakse platvormitöö tegijate õigus saada automaatsete otsuste kohta selgitusi ja neid otsuseid vaidlustada ning vajaduse korral nõuda nende ülevaatamist või kahju hüvitamist. Säte täiendab IKÜMi artiklites 21 ja 22 reguleeritud automatiseeritud otsustamise korda ning arvestab platvormitöö eripära, kus töö juhtimine ja olulise mõjuga otsused tehakse sageli algoritmiliste süsteemide abil. Selle eesmärk on tagada, et platvormitöö tegijal oleks võimalus mõista teda puudutavaid otsuseid, pidada nendes olukordades vajaduse korral nõu pädeva inimesega ning kaitsta oma õigusi, kui otsus mõjutab oluliselt tema sissetulekut või ligipääsu tööle.

Lõikes 1 sätestatakse platvormitöö tegija õigus saada tema nõudmisel viivitusega suuline või kirjalik selgitus automaatse süsteemi tehtud või toetatud otsuse kohta. Selgitus peab olema esitatud selgelt ja arusaadavalt, kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis ning see peab võimaldama töötajal mõista, millistel asjaoludel ja millise loogika alusel konkreetne otsus tema suhtes tehti. Selgituse eesmärk ei ole üksnes formaalne teavitamine, vaid sisuline selgitus otsuse põhjustest, näiteks millised andmed, hinnangud või käitumismustrid otsust mõjutasid.

Sättes nähakse ühtlasi ette, et platvorm peab tagama platvormitöö tegijale võimaluse võtta otsuse selgitamiseks ühendust pädeva, väljaõppinud ja volitatud kontaktisikuga. See tähendab, et töötegija ei tohi jääda suhtlema üksnes juturobotiga, vaid tal peab olema võimalus pöörduda konkreetse inimese poole, kes suudab selgitada otsuse tausta ja faktilisi asjaolusid ning kellel on piisavad volitused otsuse sisuliseks arutamiseks. Näiteks juhul, kui töötegija konto nähtavust on süsteemselt piiratud, peab ta saama inimeselt selgituse, millised tegurid seda mõjutasid ja kas olukorda on võimalik parandada.

Lõikes 2 täpsustatakse, et eriti suure mõjuga otsuste korral on platvorm kohustatud esitama platvormitöö tegijale kirjaliku põhjenduse viivituseeta ja hiljemalt otsuse jõustumise kuupäeval. Sellised otsused on töötegija konto piiramine, peatamine või sulgemine, tasu maksmisest keeldumine tehtud töö eest, platvormitöö tegija lepingulise staatuse muutmine ning muud samaväärselt kahjuliku mõjuga otsused, samuti otsused, mis mõjutavad oluliselt töösuhete või muude lepinguliste suhete olulisi aspekte.

Eesmärk on tagada, et platvormitöö tegija ei satuks ootamatult olukorda, kus tema ligipääs tööle või sissetulekule katkeb ootamatult ja ilma põhjenduseta. Näiteks juhul, kui platvorm keeldub maksmast tasu tehtud töö eest automatiseeritud pettusetuvastuse-alase otsuse alusel, peab töötegija saama kirjaliku põhjenduse, milles on välja toodud, millistel alustel süsteem sellise järelduse tegi. Selline põhjendamiskohustus suurendab läbipaistvust ja võimaldab töötegijal hinnata, kas otsus on õiguspärane või vajab vaidlustamist.

Lõikega 3 antakse platvormitöö tegijale ja tema esindajale õigus taotleda lõikes 2 nimetatud otsuse läbivaatamist. Platvorm on kohustatud vastama sellisele taotlusele 14 kalendripäeva jooksul kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis ning esitama vastuses täpsed ja asjakohased põhjendused. Taotluse peab läbi vaatama inimene ning see eeldab otsuse sisulist kaalumist.

Eesmärk on tagada töötegijale tegelik vaidlustamisõigus, kui ta leiab, et automaatse süsteemi tehtud otsus on ekslik, ebaproportsionaalne või tema õigusi rikkuv. Näiteks võib platvorm automaatselt tuvastada väidetava pettusekahtluse ning keelduda töötegijale tehtud töö eest tasu maksmast. Platvormitöö tegijal on sellisel juhul õigus nõuda, et inimene hindaks uuesti, kas pettusekahtlus on põhjendatud, võttes arvesse konkreetseid asjaolusid, mitte üksnes algoritmilist mustrit.

Lõikega 4 nähakse ette, et kui ükskõik millisel ajahetkel tuvastatakse, et automaatse süsteemi tehtud või toetatud otsused on rikkunud platvormitöö tegija õigusi, peab platvorm olukorra parandama esimesel võimalusel ja hiljemalt 14 kalendripäeva jooksul. Kui otsust ei ole võimalik enam tagasi pöörata, on platvorm kohustatud hüvitama töötegijale tekitatud kahju.

Lisaks parandamisele ja hüvitamisele on platvormil kohustus võtta tarvitusele meetmed, et vältida selliste olukordade tekkimist tulevikus. See võib tähendada näiteks automaatse otsustusmudeli muutmist, selle riskiparameetrite ümberhindamist või vajaduse korral ka kogu süsteemi kasutamise lõpetamist. Sätte eesmärk on vältida juhtumeid, kus üksik otsus küll parandatakse, kuid viga süsteemi otsustusloogikasse jääb alles ja tekitab edaspidi uusi rikkumisi.

Lõikes 5 sätestatakse normide vahekorra selguse huvides, et seda paragrahvi ei kohaldata platvormitöö tegijatele, kes on ühtlasi määruse (EL) 2019/1150 tähenduses ärikasutajad. Nimetatud määrus reguleerib veebipõhiste vahendusteenuste osutajate ja ärikasutajate vahelisi

suhteid ning sisaldab erisätteid mh oluliste otsuste põhjendamise ning kaebuste menetlemise kohta. Sellisel juhul kohaldatakse automaatsete otsuste selgitamise ja vaidlustamise suhtes eeskätt nimetatud määruses sätestatud erireegleid, mitte § 11.

Norm on vajalik eelkõige juhtudeks, kus platvormi kaudu tegutsevat isikut ei saa võrrelda töötaja või töösarnases olukorras oleva platvormitöö tegijaga, kuna ta tegutseb ettevõtjana ning kasutab platvormi vahendusteenust oma majandustegevuse korraldamiseks. Sellisteks juhtudeks on Euroopa Liidu õiguses ette nähtud eraldi ja spetsiifilisem kaitseraamistik, mille eesmärk on tagada ärikasutajatele läbipaistvus, õiglase kohtlemine ning tõhus vaidluste lahendamise mehhanism.

Eelnõu § 12. Platvormitöötaja tervishoid ja -ohutus

Paragrahviga 12 võetakse üle direktiivi artikkel 12 ning sätestatakse platvormitöötajate tervishoiu ja tööohutuse tagamise erireeglid automaatsete süsteemide kasutamise korral. Reeglite eesmärk on tagada, et algoritmiline juhtimine, automaatne seire ja otsustamine ei kahjustaks platvormitöötajate füüsilist ega vaimset tervist ning et nende töökorraldusega seotud riskid oleksid süstemaatiliselt hinnatud ja maandatud. Säte seab platvormitöö tervishoiu- ja tööohutusala nõuded kehtiva tervishoiu ja tööohutuse seadusega ning täpsustab seda platvormitöö eripära arvestades.

Lõike 1 punktis 1 sätestatakse platvormile kohustus hinnata tervishoiu ja tööohutuse seaduse §-s 13⁴ sätestatud töökeskkonna riskianalüüsi ja tegevuskava koostamisel eraldi automaatsete seire- ja otsustussüsteemide kasutamisega kaasnevaid riske platvormitöötajate tervisele ja ohutusele. See peab muu hulgas kajastama tööõnnetuste riske, psühhosotsiaalseid riske ning ergonoomilisi riske, samuti tuleb hinnata rakendatud abinõude piisavust nende riskide maandamiseks.

Olukord tuleb reguleerida, kuna algoritmiline juhtimine võib oluliselt mõjutada töö tempot, töökoormuse jaotust ja töö intensiivsust. Näiteks võib automaatne tööülesannete jagamise süsteem suunata kullerile järjest suurema hulga tellimusi lühikese aja jooksul, mis suurendab liiklusõnnetuse riski. Psühhosotsiaalse riski näitena võib tuua pideva hindamise, reitingusüsteemide ja tulemusmõõdikute tekitatud stressi ja töö ebakindluse. Ergonoomilised riskid võivad tekkida näiteks olukorras, kus töötempo ja tööasendite muutumine on täielikult algoritmi juhitud ning töötajal puudub võimalus töökoormust ise reguleerida.

Punkti 2 kohaselt peab platvorm võtma kasutusele asjakohased abinõud automaatsete seire- ja otsustussüsteemidega seotud riskide vältimiseks või vähendamiseks. Riskianalüüsi käigus tuvastatud ohtudele peavad järgnema reaalsed ja tõhusad ennetavad ning kaitsvad meetmed, nt töötempo piirangud, kohustuslikud puhkepausid, automaatsete sanktsioonimehhanismide ümberkujundamine nii, et need ei avaldaks töötegijale ebaproportsionaalset survet, või tööülesannete jagamise reeglite muutmine, et vältida töö liigset kuhjumist lühikesse ajavahemikku. Samuti psühholoogilise toe võimaldamine või muud stressi vähendavad töökorralduslikud lahendused.

Punktis 3 sätestatakse keeld kasutada automaatseid seire- ja otsustussüsteeme viisil, mis avaldab platvormitöötajale põhjendamatu survet või seab ohtu tema ohutuse, füüsilise või vaimse tervise.

Põhjendamatu surve võib avalduda näiteks olukorras, kus töötegijat karistatakse automaatselt tööülesannete vastuvõtmisest keeldumise eest viisil, mis sunnib teda tegema tööd ka puhkuse

arvelt või talle ohtlikes tingimustes, näiteks suure väsimuse korral. Füüsilise tervise ohtu seadmise näitena võib tuua olukorra, kus algoritm sunnib jalgrattakullerit hoidma ebarealistlikku keskmist kiirust sõltumata ilmaoludest. Vaimsele tervisele võib ohtu põhjustada pidev jälgimine, sanktsioonide ettearvamatus ning töö ebakindlus, mis tuleneb täielikult automatiseeritud töökorraldussüsteemidest. Sätte eesmärk on tagada, et tehnoloogiline juhtimine ei hägustaks tööandja vastutust töötaja tervise ja ohutuse eest tööl ning et automatiseerimine ei viiks ootamatult töötingimuste märkimisväärse halvenemiseni.

Punktis 4 sätestatakse platvormi kohustus tagada tööohutuse ja töötervise rikkumistest teavitamise kanal. Sätte eesmärk on tagada platvormitöötajatele võimalus teatada töö tegemisega seotud ohust, tervisekahjustuse riskist, vägivalla või ahistamise juhtumist või muust tööohutuse ja töötervise seotud probleemist, sealhulgas juhtudest, kus automaatsed süsteemid põhjustavad või võimendavad tervise- ja ohutusriskide realiseerumist. Teavitamiskanali olemasolu võimaldab platvormil probleemidele kiiresti reageerida ning rakendada asjakohaseid ennetavaid või korrigeerivaid meetmeid, sealhulgas vajaduse korral kohandada automaatsete süsteemide tööloogikat või platvormi töökorraldusreegleid.

Lõike 2 kohaselt laienevad paragrahvis sätestatud nõuded ka muudele automaatsetele süsteemidele, mida ei ole määratletud automaatsete seire- või otsustussüsteemidena. Säte lähtub direktiivi artikli 12 lõikest 4, mille kohaselt ei piirdu direktiivi nõuded üksnes automaatsete seire- ja otsustussüsteemidega, vaid on ette nähtud kõikidele automaatsetele süsteemidele, mis teevad või toetavad otsuseid, millel on platvormitöötajatele mis tahes mõju.

Platvormimajanduses kasutatav tehnoloogia areneb kiiresti ja platvormidel võib olla kasutuses või arendamisel süsteeme, mida eelnevad kaks definitsiooni ei kata, kuid mis sellegipoolest avaldavad platvormitöö tegijale olulist mõju. Sellised süsteemid võivad olla näiteks:

- 1) soovitusüsteemid, mis suunavad töötajajärgi teatud ülesannete poole;
- 2) tehnilised lahendused, mis annavad töötajajärgi järjest intensiivsemaid tööpakkumisi, suurendades sel moel vaimset survet;
- 3) süsteemid, mis kujundavad platvormitöö tegija nähtavust platvormil ja mõjutavad sellega tema võimalusi tööülesandeid saada.

Eelnõu § 13. Informeerimine ja konsulteerimine automaatsete süsteemide kasutuselevõtu või muutmise korral

Paragrahviga 13 võetakse üle direktiivi artikkel 13 ning laiendatakse platvormitöötajate informeerimise ja konsulteerimise õigust lisaks töötajate usaldusisiku seaduse (TUIS) §-s 20 sätestatud olukordadele ka automaatsete seire- ja otsustussüsteemide kasutuselevõtu ja olulise muutmise seotud olukordadele. Sätte eesmärk on tagada, et platvormitöötajate esindajatel või nende puudumise korral platvormitöötajatel oleks varakult teave ja ka tegelik võimalus osaleda otsustusprotsessis enne, kui uued automaatsed süsteemid või algoritmid hakkavad mõjutama platvormitöötajate töökorraldust, töötingimusi, sissetulekut või lepingulist staatust. Paragrahv on täienduseks TUISile ega kitsenda selles sätestatud õigusi.

Lõikega 1 nähakse ette, et platvorm peab TUISi 5. peatükis sätestatud informeerimise ja konsulteerimise tegema ka enne automaatsete seire- ja otsustussüsteemide kasutuselevõttu või nende olulist muutmist. See tähendab, et platvorm ei tohi võtta kasutusele uusi algoritmilisi juhtimislahendusi ega teha olemasolevates süsteemides olulisi muudatusi enne, kui platvormitöötajate esindajaid on teavitatud ja nendega on toimunud sellesisuline arutelu.

Automaatsed süsteemid mõjutavad otseselt töökorraldust ja individuaalseid töötingimusi, sealhulgas tööülesannete jaotust, tööaega, sissetuleku kujunemist, ligipääsu tööle, koolitusvõimalusi ja isegi lepingulist staatust, muu hulgas näiteks olukordades, kus algoritmiline aktiivsuse hindamine viib töötajate staatuse automaatselt muutumiseni aktiivsest kasutajast mitteaktiivseks, millega võib kaasneda ligipääsu kadumine tööpakkumistele või lepingu lõppemine. Samuti näiteks juhul, kui platvorm plaanib võtta kasutusele uue algoritmilise hindamissüsteemi, mis hakkab senisest ulatuslikumalt mõjutama töötajate ligipääsu tööpakkumistele, peab see otsus olema töötajate esindajatega või nende puudumise korral töötajatega enne läbi arutatud, mitte teatavaks tehtud alles pärast süsteemi rakendamist. Kui esindajate puudumisel peetakse aru platvormitöötajatega, peab neile esitatav info olema selge, läbipaistev ja hõlpsasti arusaadavalt kirja pandud.

Informeerida ja konsulteerida tuleb samadel alustel ja korras nagu töötajate usaldusisiku seaduses, mis lähtub Euroopa Liidu töötajate teavitamise ja ärakuulamise üldraamistikust. See tähendab muu hulgas, et teave peab olema esitatud õigeaegselt, piisava põhjalikkusega ning sellisel viisil, et esindajatel oleks võimalik kujundada sisuline seisukoht enne lõpliku otsuse tegemist. Kui informeerimine ja konsulteerimine toimub esindajate puudumisel platvormitöö tegijatega, tuleb teave esitada läbipaistval, arusaadaval ja kergesti kättesaadaval kujul, kasutades selget ja lihtsat keelt. Tegemist ei ole pelgalt teavitamiskohustusega, vaid sotsiaalse dialoogi tagamisega tehnoloogiliselt keerukas ja kiiresti arenevas töökeskkonnas.

Lõikes 2 sätestatakse, et juhul, kui platvormitöötajate esindajad või nende puudumisel platvormitöötajad kasutavad TUISi § 21 lõikes 5 sätestatud õigust kaasata informeerimise ja konsulteerimise käiku ekspert, on platvorm kohustatud katma eksperdi kaasamisega seotud mõistlikud kulud, kui platvormi juures töötab vähemalt 250 töötajat.

Sätte eesmärk on tagada, et platvormitöötajate esindajatel oleks tegelik ja sisuline võime hinnata tehnoloogiliselt keerukaid algoritmilisi süsteeme. Automaatsete otsustus- ja seiresüsteemide toimimisloogika, riskimudelid, andmeanalüüs ja otsustusparameetrid võivad olla sedavõrd tehnilised, et erialase abita ei ole töötajate esindajatel võimalik nende mõju töötingimustele adekvaatselt hinnata. Näiteks uue tehisisintellektil põhineva tööülesannete jaotamise süsteemi puhul tuleb võib olla kaasata andmeteaduse või töötervishoiu spetsialist, et hinnata, kas süsteem võib kaasa tuua ebavõrdset kohtlemist, ülemäärast töökoormust või terviseriske.

Kulude kandmise kohustus on seotud platvormi suurusega ning rakendub üksnes juhul, kui platvormi juures töötab Eestis vähemalt 250 töötajat. Sellega tagatakse, et väiksematele ettevõtjatele ei tekiks ebaproportsionaalset rahalist koormust, samal ajal kui suurematelt platvormidelt eeldatakse suuremat vastutust sotsiaalse dialoogi sisulise toimimise tagamisel. Kulude mõistlikkuse nõue tähendab, et platvorm ei pea katma ebaproportsionaalselt suuri kulutusi, vaid üksnes selliseid, mis on põhjendatud konkreetse hinnatava süsteemi keerukuse ja mõju ulatusega. Kulu põhjendatuse hindamisel võib vajaduse korral arvesse võtta näiteks konkreetse teema kompleksust või uudsust, läbitöötamist vajanud dokumentide või lehekülgede arvu, ekspertide tunnihinda või seda, kui suure mõjuga on muudatus.

Eelnõu § 14. Teabe esitamise kohustus

Paragrahvis 14 sätestatakse platvormile kohustus esitada perioodiliselt teavet nii Tööinspeksioonile kui ka platvormitöö tegijate esindajatele. Sätte eesmärk on suurendada platvormitöö läbipaistvust, toetada järelevalveasutuste võimet kontrollida seadusest tulenevate

nõuete täitmist ning võimaldada platvormitöö tegijate esindajatel oma ülesandeid tõhusalt täita. Teabe kogumine ja esitamine on oluline ka selleks, et tuvastada väärklassifitseerimist, varjatud töösuhteid või deklareerimata tööd ning aidata seeläbi kaasa ka õiglasele konkurentsile platvormide vahel. Paragrahviga võetakse üle direktiivi artikkel 17.

Lõikes 1 sätestatakse teave, mille platvorm peab Tööinspeksioonile ja platvormitöö tegijate esindajatele kättesaadavaks tegema. See tähendab, et teavet ei pea eraldi esitama, vaid võib Tööinspeksioonile ja platvormitöö tegijate esindajatele olla kättesaadav näiteks kokkulepitud lingi vahendusel või olla platvormi soovi korral avaldatud näiteks platvormi veebilehel.

Lõike 1 punktis 1 sätestatakse platvormi kohustus esitada andmed platvormitöö tegijate koguarvu kohta, eristades need lepingu liigi (nt tööleping, käsundusleping, töövõtuleping, muu võlaõiguslik leping) ja tehtud töötundide alusel. Teave lepingu liikide kasutuse kohta on oluline selleks, et hinnata, kui suur osa platvormitööst tehakse töösuhete vormis ning kui ulatuslik on iseenesele tööandjate osakaal platvormitöös.

Platvormitöö tegijate arv eristatuna töötatud tundide arvu järgi tähendab, et töötegijad tuleb rühmitada nende tegeliku töökoormuse järgi (nt kuni 10 tundi nädalas, 10–20 tundi nädalas, üle 20 tunni nädalas). Selline jaotus võimaldab hinnata, kui suurele osale platvormitöö tegijatest on platvormitöö peamine sissetulekuallikas ning kui paljude puhul on tegemist pigem juhutööga.

Punktis 2 sätestatakse platvormi kohustus esitada platvormitöö tegijatele kehtivad üldtingimused. Üldtingimused võivad muu hulgas sisaldada töö tegemise korda, tasustamis põhimõtteid, poolte vastutust, sanktsioone, konto peatamise või sulgemise aluseid ning vaidluste lahendamise korda. See teave on oluline nii töötingimuste läbipaistvuse tagamiseks kui ka selleks, et esindajad ja järelevalveasutused saaksid hinnata, kas lepingutingimused on kooskõlas seadustest tulenevate nõuetega.

Punktis 3 sätestatakse platvormi kohustus esitada nimekiri vahendajatest, kellega tal on lepinguline suhe. Vahendajate kasutamine on platvormitöös laialt levinud ning võib kaasa tuua keerukaid vastutusahelaid. Vahendajate loetelu avaldamine võimaldab ennetada olukordi, kus vastutus hajub mitme osalise vahel, ning aitab järelevalveasutustel vajaduse korral tõhusamalt kavandada järelevalvet.

Lõikes 2 sätestatakse lõikes 1 nimetatud teabe ajakohastamise aeg ja sagedus. Platvorm ajakohastab kaks korda kalendriaastas, teise ja neljanda kvartali lõpuks lõike 1 punktides 1 ja 3 nimetatud teabe. Andmed esitatakse viimase aruandlusperioodi kohta, näiteks teise kvartali lõpuks esitatav teave peab kajastama perioodi jaanuarist kuni juuni lõpuni. Mikro-, väike- ja keskmise suurusega ettevõtetel võimaldatakse esitada lõikes 1 nimetatud teave vaid üks kord aastas, neljanda kvartali lõpuks. Erandi eesmärk on vähendada väiksemate platvormide halduskoormust. Lõike 1 punktis 2 nimetatud teave ajakohastatakse iga kord, kui tingimusi muudetakse. Teabe korrapärase ajakohastamine võimaldab jälgida platvormitöö mahu ja korralduse muutusi ajas.

Lõikega 3 antakse Tööinspeksioonile ja platvormitöö tegijate esindajatele õigus nõuda platvormilt juurde lõikes loetletud statistilist teavet. Andmete hulgast peavad olema välja arvatud nende platvormitöö tegijate andmed, kes teevad platvormitööd väga harva ning see võiks statistikat oluliselt mõjutada.

Lõike 3 punkti 1 kohaselt peab platvorm nõudmise korral suutma eristada regulaarseid platvormitöö tegijaid juhuslikest ning esitama nende arvu jaotatuna kogu platvormil tegutsemise kestuse järgi (nt kuni 6 kuud, 6–12 kuud, 1–2 aastat, jne). See võimaldab hinnata, kas platvormitöö on pigem ajutine või pikaajaline töövorm ning kui suur osa töötegijatest on platvormiga püsivalt seotud.

Punkti 2 kohaselt peab platvorm Tööinspeksiooni või platvormitöö tegijate esindajate nõudmisel esitama regulaarsete platvormitöö tegijate keskmise nädalase töötundide arvu nõudja määratud ajavahemiku kohta. Tegemist on koondnäitajaga, mis arvutatakse sellel ajavahemikul tehtud töötundide alusel ning kajastab töötegijate tegelikku keskmist töökoormust.

Punkti 3 kohaselt peab platvorm nõudmise korral esitama korrapäraselt platvormitööd tegevate platvormitöö tegijate keskmise sissetuleku. Teave aitab hinnata, kas platvormitöö tagab elatusmiinimumi ületava sissetuleku ning võimaldab võrrelda platvormitöö kaudu teenitavat tasu näiteks keskmise töötasuga.

Lõikes 4 sätestatakse, et Tööinspeksioonil ja platvormitöö tegijate esindajatel on õigus nõuda platvormilt täpsustusi, selgitusi ja lisateavet selles paragrahvis nimetatud teabe kohta. Platvorm on kohustatud vastama põhjendamatu viivitusega ning sisuliselt põhjendatud vastusega. See tähendab näiteks kohustust selgitada, milliste andmete alusel on arvutatud keskmine sissetulek või kuidas on määratletud regulaarne platvormitöö, samuti on õigus küsida andmeid individuaalsete töölepingute ja nende sisu kohta.

Eelnõu § 15. Platvormitöö tegijate suhtluskanal

Paragrahv 15 sätestab platvormi kohustuse tagada platvormitöö tegijatele võimalus omavahel ning platvormitöö tegijate esindajatega turvaliselt ja konfidentsiaalselt platvormi või muu samaväärselt tõhusa vahendi kaudu suhelda. Sätte eesmärk on luua platvormitöö eripärast lähtuv toimiv suhtluskeskkond, kuna platvormitööle on iseloomulik ühise füüsilise töökeskkonna puudumine. See eristab platvormitöö tavapärasest töösuhtest, kus töötajatel on loomulik võimalus suhelda tööruumides, vahetada infot ja kujundada ühist arusaama oma töötingimustest.

Suhtluskanal on oluline selleks, et platvormitöö tegijad saaksid vahetada kogemusi, arutada töötingimusi, algoritmiliste otsuste mõju, tasustamise küsimusi ja töökorraldust puudutavaid probleeme ning vajaduse korral koordineerida oma ühiste huvide kaitset. Samuti peab olema tagatud võimalus, et platvormitöö tegijate esindajad – näiteks ametiühingud või muud esindusorganid – saavad platvormitöö tegijatega kontakti võtta ning neid teavitada nende õigustest, käimasolevatest läbirääkimistest või muudest tööalastest küsimustest.

Seadus ei sea suhtluskanali tehnilisele lahendusele ranget vorminõuet, vaid näeb ette, et see võib olla tagatud platvormi enda digitaristu kaudu või muu sama tõhusa vahendi abil. See võib tähendada näiteks platvormi rakendusse või veebikeskkonda integreeritud vestlusfunktsiooni, samas võib suhtlus olla tagatud ka eraldi, selleks ettenähtud keskkonna või suhtlusrakenduse kaudu (nt Teams või Slack).

Oluline on, et suhtlus toimuks turvaliselt ja konfidentsiaalselt ning vastaks IKÜMi nõuetele. See tähendab, et suhtluskanalid peavad olema tehniliselt turvatud ning platvorm ei tohi kasutada neid kanaleid platvormitöö tegijate tegevuse jälgimiseks, hinnangu andmiseks ega muul

kontrolli eesmärgil. Paragrahv paneb platvormile selgesõnalise kohustuse hoiduda töötegijate omavahelise ja esindajatega peetava suhtluse jälgimisest, salvestamisest või analüüsimisest.

Kui suhtluskanalite kasutamisega kaasnevad kohustused sisu modereerimiseks, näiteks vägivalla, vaenuõhutuse või muu õigusvastase sisu tõkestamiseks, võib platvorm korraldada modereerimise kolmanda isiku kaudu, kui see ei too kaasa sisulist sekkumist töötegijate omavahelisse suhtlusesse ega nende õiguste piiramist.

Eelnõu § 16. Kaitse ebasoodsa kohtlemise eest ja lepingu ülesütlemise korral

Paragrahviga 16 võetakse üle direktiivi artiklid 22 ja 23 ning see kehtestab platvormitöö tegijatele kaitse ebasoodsa kohtlemise, lepingu lõpetamise ning muude samaväärse mõjuga meetmete eest, kui nad kasutavad seadusest tulenevaid õigusi. Sätte eesmärk on tagada, et platvormitöö tegijad saaksid oma õigusi kasutada hirmuta kaotada sissetulek või võimaliku survemehhanismi või kaudsete sanktsioonide pärast. Sättega kaitstakse ka neid platvormitöö tegijaid, kes toetavad teiste töötegijate õiguste kaitset, või platvormitöötajaid, kes täidavad seadusest tulenevaid järelevalve- ja esindusülesandeid.

Lõike 1 kohaselt ei tohi platvorm kohelda platvormitöö tegijat ja platvormitöö tegija esindajat ebasoodsalt seetõttu, et nad toetavad oma õiguste, juhivad tähelepanu oma õiguste rikkumisele või toetavad teisi platvormitöö tegijaid nende õiguste kaitsel. Ebasoodsa kohtlemise all tuleb mõista igasugust platvormi tegevust, millega töötegija olukorda halvendatakse vastusammuna tema õiguste kasutamisele.

Ebasoodne kohtlemine võib väljenduda näiteks selles, et pärast kaebuse esitamist vähendatakse töötegijale pakutavate tööülesannete hulka, talle hakatakse pakkuma vähem tulusaid tellimusi, tema konto nähtavus klientidele halveneb või talle rakendatakse tavapärasest rangemat järelevalvet. Samuti võib ebasoodne kohtlemine avalduda ka hilisema ja kaudse tagajärjena, näiteks sissetuleku märgatava vähenemisenä, olukordades, kus platvormitöö tegija aitab teist töötegijat, näiteks annab tunnistajana ütlusi, osaleb kollektiivses pöördumises või toetab kaebuse koostamist. Kaitse kohaldub kõigile õiguste nõudmisele suunatud tegevustele.

Lõikes 2 sätestatakse selgesõnaliselt, et platvorm ei või platvormitöö tegijaga sõlmitud lepingut üles öelda, kohaldada tema suhtes muid samaväärse mõjuga meetmeid või neid ette valmistada põhjusel, et töötegija on kasutanud seaduses sätestatud õigusi. Tegemist on ebasoodsa kohtlemise kõige raskema vormi, töölt vabastamise või lepingulise suhte sisulise lõpetamise absoluutse keeluga.

Samaväärse mõjuga meetmetena mõistetakse näiteks konto peatamist või sulgemist, tööpakkumiste täielikku lõpetamist või töötegija muutmist tehniliselt passiivseks, mille tulemus on sisu poolest samaväärne lepingu lõpetamisega, sest töötegija kaotab juurdepääsu sissetulekule. Näiteks ei tohi platvorm peatada töötegija kontot vahetult pärast seda, kui ta on taotlenud automaatse otsuse ülevaatamist või nõudnud töölepingu tuvastamist. Keeld kehtib ka ettevalmistavatele sammudele selliste meetmete rakendamiseks, näiteks kui töötegija suhtes alustatakse põhjendamatult intensiivset kontrolli, et koguda aluseid tema eemaldamiseks platvormilt.

Lõikes 3 antakse platvormitöö tegijale õigus nõuda platvormilt kirjalikku põhjendust, kui ta leiab, et ta on töölt vabastatud, tema leping on lõpetatud või tema suhtes on kohaldatud samaväärse mõjuga meedet seetõttu, et ta on kasutanud seaduses sätestatud õigusi. Platvorm on

kohustatud esitama põhjenduse kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis ja viivitusega. Platvorm peab selgitama, milliste objektiivsete asjaolude alusel otsus tehti. Selgituses ei või piirduda üldsõnaliste viidetega nagu „reeglite rikkumine“ või „platvormi huvid“. Näiteks võib töötegija nõuda põhjendust olukorras, kus tema konto peatati pärast töövaidluskomisjoni poole pöördumist või pärast algoritmilise otsuse ülevaatamise taotlemist.

Lõikes 4 nähakse ette ümberpööratud tõendamiskoormus juhul, kui platvormitöö tegija esitab kohtule või töövaidluskomisjonile asjaolud, mille põhjal võib eeldada, et töölt vabastamine, lepingu lõpetamine või samaväärse mõjuga meede on seotud tema õiguste kasutamisega. Sellisel juhul loetakse, et lõikes 2 nimetatud keelatud tegevus on aset leidnud, kui platvorm ei tõenda vastupidist. Analoogset kaitset on direktiivist (EL) 2019/1152 (läbipaistvate ja prognoositavate töötingimuste kohta Euroopa Liidus) lähtudes rakendatud näiteks TLSi §-s 92.

Tavapäraselt lasub tõendamiskoormus nõude esitajal, kuid lõikes 4 muudetakse seda lähtekohta platvormitöö kontekstis, arvestades jõuvahekordade ebavõrdsust ja platvormi kontrolli faktiliste asjaolude üle. Platvorm on see, kelle valduses on andmed tööülesannete jaotamise, konto haldamise, automaatsete otsuste ja sissetulekute kohta. Näiteks kui platvormitöö tegija suudab näidata, et ta esitas kaebuse ja mõni päev hiljem kaotas ta ligipääsu tööpakkumistele, peab platvorm tõendama, et piirangul oli muu objektiivne põhjus, näiteks tõendatud korduv reeglite rikkumine.

Lõikes 5 nähakse direktiivi artikli 10 lõike 2 alusel ette kaitse nendele platvormi heaks töötavatele isikutele, kes osalevad automaatsete süsteemide järelevalves, mõju hindamises või muude seadusekohaste kontrollifunktsioonide täitmisel (eelõu § 10 lg-d 1 ja 2). Neid isikuid ei tohi nende ülesannete täitmise tõttu vallandada, distsiplinaarkorras karistada ega muul viisil ebasoodsalt kohelda.

Sätte eesmärk on tagada, et seaduses ette nähtud järelevalve- ja kontrollimehhanismid ka praktikas toimiksid. Kui selliste ülesannete täitmine tooks kaasa ohu kaotada sissetulek, muutuks järelevalve näiliseks. Näiteks on platvormil keelatud jätta töötasu indekseerimisest või palgatõusust sihilikult ilma see töötaja, kes on osalenud automaatse süsteemi mõju hindamises ja toonud välja probleemkohti või teinud ettepaneku süsteemi kasutamine lõpetada.

Eelnõu § 17. Riiklik järelevalve

Paragrahvis 16 määratakse kindlaks asutused, mis teevad järelevalvet seaduse täitmise üle, ning järelevalvemeetmed, mida seejuures kasutatakse. Paragrahvis jagatakse järelevalve pädevus isikuandmete kaitsega seotud nõuete ja muude nõuete vahel ning tuginetakse seejuures nii IKÜMile kui ka korraaitseadusele. Ülesehitus ja lähenemine on analoogne töölepingu seaduse ning töötervishoiu ja tööohutuse seaduse järelevalvesätetega. Sättega võetakse üle direktiivi artikkel 24.

Lõikes 1 sätestatakse, et kõigi seaduses sätestatud nõuete täitmise üle, mis ei puuduta isikuandmete kaitset, teeb riiklikku järelevalvet Tööinspeksioon. Järelevalvet tehakse korraaitseaduse kohaselt. See lahendus on analoogne töölepingu seaduse ja töötervishoiu ja tööohutuse seaduse järelevalvekorraldusega, kus Tööinspeksioon kontrollib tööandjate kohustuste täitmist: töötingimuste, tööaja, töötervishoiu ja -ohutuse nõuete järgimist ning töösuhte korrektsust.

Eelnõukohase seaduse kontekstis kuulub Tööinspeksiooni pädevusse platvormitöös korrektse lepinguliigi ja automaatsete süsteemide kasutamise järelevalve ning mõju hindamine, samuti järelevalve otsuste selgitamis- ja ülevaatamisõiguse täitmise üle, välja arvatud võimalikud seotud andmekaitsealased tehnilised aspektid, mis kuuluvad Andmekaitse Inspeksiooni pädevusse. Tööinspeksiooni pädevusse kuulub ka järelevalve töötervishoiu ja tööohutuse nõuete ning automaatsete süsteemidega seotud riskide hindamise ja maandamise üle; informeerimise ja konsulteerimise kohustuste täitmise üle platvormitöötajate esindajatega; ebasoodsa kohtlemise või lepingu lõpetamise üle juhtudel, kui platvormitöö tegija kasutab seadusest tulenevaid õigusi, ning teabekohustuse täitmise üle Tööinspeksiooni ja platvormitöö tegijate esindajate suhtes. Samuti kontrollib Tööinspeksioon teavet platvormitöö ulatuse, lepinguliikide, vahendajate, töökoormuse ja sissetulekute kohta.

Nagu teistes sektorites on Tööinspeksioonil ka platvormitöö kontekstis õigus rakendada järelevalve käigus meetmeid, mille eesmärk on ennekõike rikkumiste ennetamine ja kõrvaldamine, mitte karistamine. Kõige tavalisem meede on ettekirjutus, millega kohustatakse tööandjat või platvormi kõrvaldama tuvastatud rikkumine kindlaks määratud tähtajaks. Ettekirjutus võib puudutada näiteks töösuhte korrektset vormistamist, tööaja arvestuse korrastamist, töötervishoiu ja tööohutuse nõuete täitmist või vajalike dokumentide esitamist. Ettekirjutuse täitmise tagamiseks võib Tööinspeksioon rakendada sunniraha. Sunniraha ei ole karistus, vaid sunnivahend, mille eesmärk on motiveerida adressaati ettekirjutust tähtajaks täitma. Kui ettekirjutust tähtajaks ei täideta, võib sunniraha määrata korduvalt, kuni kohustus on täidetud. Enne sunniraha kohaldamist tehakse üldjuhul kirjalik hoiatus, milles määratakse uus tähtaeg ja juhitakse tähelepanu sunnivahendi võimalikkusele.

Lõikega 2 täpsustatakse, et Tööinspeksioon võib riiklikus järelevalves kohaldada korrakaitseseaduse §-des 30, 31, 32, 49, 50 ja 51 sätestatud riikliku järelevalve erimeetmeid korrakaitseseaduses ettenähtud alusel ja korras. Nende meetmete kasutamine sõltub konkreetse juhtumi asjaoludest, ohu iseloomust ning proportsionaalsuse põhimõttest.

Korrakaitseseaduse § 30 alusel on Tööinspeksioonil õigus küsitleda platvormi esindajaid, platvormitöö tegijaid ja teisi asjassepuutuvaid isikuid ning nõuda dokumente, kui on alust arvata, et neil on andmeid, mis on vajalikud võimaliku rikkumise ennetamiseks, väljaselgitamiseks või kõrvaldamiseks. See võib tähendada näiteks lepingu- ja üldtingimuste, töökorralduse reeglite, statistika või aruannete esitamist, samuti selgituste küsimist automatiseeritud süsteemide töökorralduse, tööülesannete jaotuse või töökoormuse kohta. Kui nõutav teave on juba olemas seaduslikus andmekogus, näiteks töötamise registris, peab Tööinspeksioon eelistama teabe saamist andmekogust ega või sama teavet uuesti nõuda, välja arvatud juhul, kui registri kaudu teabe saamine ei ole objektiivsetel põhjustel võimalik.

Korrakaitseseaduse § 31 võimaldab vajaduse korral kutsuda isiku Tööinspeksiooni ametiruumi, kui on alust arvata, et tal on olulist teavet rikkumise väljaselgitamiseks või kõrvaldamiseks. See võib puudutada näiteks platvormi vastutavat esindajat või isikut, kes tegelikult korraldab platvormitöötajate tööd. Sundtoomist ja sunniraha saab kasutada üksnes erandina, kui isik on kutse kätte saanud, kuid ei ilmu ilmse põhjuseta kohale, ning seadus sellist meedet ette näeb. Järelevalves eeldatakse platvormi koostööd, mistõttu selliste meetmete kasutamise vajadus peaks jääma harvaks.

Korrakaitseseaduse § 32 alusel on Tööinspeksioonil õigus tuvastada isik, nõuda isikut tõendava dokumendi esitamist ning kontrollida selle ehtsust, kui see on vajalik ohu ennetamiseks, väljaselgitamiseks, tõrjumiseks või korrarikkumise kõrvaldamiseks. Näiteks

võib see olla vajalik lepingu allkirjastaja või *de facto* juhataja isiku tuvastamisel. Tegemist on järelevalvemenetluse korrektsust tagava tehnilise meetmega, mitte karistusliku tegevusega.

Korralduseseaduse §-des 49, 50 ja 51 sätestatud vallasaaja läbivaatus, valdusesse sisenemine ja valduse läbivaatus on suunatud eelkõige olukordadele, kus on vaja kontrollida seadusega kehtestatud nõuete täitmist või kõrvaldada oht. Platvormitöö kontekstis võib see puudutada näiteks tööandja kontorit, lao- või sortimiskeskust või muid ruume, mida kasutatakse töökohana ning kus on vajalik hinnata töökeskkonna ohutust või kontrollida töötervishoiu- ja tööohutuse nõuete täitmist. Valdusesse sisenemine ja valduse läbivaatus peavad olema põhjendatud ja proportsionaalsed.

Lõikes 3 sätestatakse, et seaduse §-des 7–11 ette nähtud isikuandmete töötlemise nõuete täitmise üle teeb järelevalvet Andmekaitse Inspeksioon. Järelevalvele kohaldatakse IKÜMi VI, VII ja VIII peatüki asjakohaseid sätteid, mis reguleerivad järelevalveasutuste pädevust, koostööd, kaebuste menetlemist, õiguskaitsevahendeid ja trahve.

Andmekaitse Inspeksioon saab menetluse algatada nii kaebuse, näiteks platvormitöö tegija või tema esindaja pöördumise alusel, kui ka omal algatusel, kui tal on alust arvata, et platvorm ei järgi §-des 7–11 kehtestatud andmekaitse nõudeid, näiteks automatiseeritud seire ulatuse, mõjuhinnangu tegemata jätmise või andmete liigse kogumise korral. Järelevalve käigus võib Andmekaitse Inspeksioon nõuda teavet ja dokumente, kontrollida ning vajaduse korral kohaldada IKÜMis ette nähtud meetmeid, näiteks teha hoiatusi, noomitusi või anda vastutavale töötlejale korraldusi. Sama kehtib nii platvormi tegevuse planeerimise, näiteks mõjuhinnangute ja läbipaistvuskohustuste täitmise korral, kui ka konkreetseid rikkumisi puudutavate juhtumite korral, näiteks töötegija taotlusele vastamata jätmise või keelatud andmete töötlemise korral. Kuigi seadusega täpsustatakse IKÜMist tulenevaid nõudeid, on tegu samade meetmete ja järelevalvesüsteemiga, mis on juba IKÜMi jõustumisest saadik kehtinud.

Eelnõukohase seaduse kontekstis kuulub Andmekaitse Inspeksiooni pädevusse järelevalve eelkõige automaatsete seire- ja otsustussüsteemide kasutamisel platvormide tehtava isikuandmete töötlemise õiguspärasuse üle. See tähendab ka järelevalvet §-s 7 sätestatud isikuandmete töötlemise piirangute täitmise üle, sealhulgas keelu üle töödelda automaatsete süsteemide abil platvormitöö tegija emotsionaalset või psühholoogilist seisundit käsitlevaid andmeid, eravestlustega seotud andmeid ning isikuandmeid ajal, mil platvormitöö tegija ei paku ega tee tööd, samuti keelu üle töödelda andmeid põhiõiguste kasutamise prognoosimiseks või eriliigiliste andmete tuletamiseks, ning biomeetriliste andmete töötlemise piirangute üle.

Andmekaitse Inspeksioon kontrollib §-s 8 sätestatud andmekaitsealase mõjuhinnangu koostamise kohustuse täitmist ning selle vastavust isikuandmete kaitse üldmääruse artiklile 35, sealhulgas seda, kas platvormitöö tegijatelt ja nende esindajatelt on küsitud seisukohta ning kas neile on esitatud mõjuhinnangu tulemused. Lisaks kontrollib Andmekaitse Inspeksioon § 9 alusel, kas platvormitöö tegijaid ja nende esindajaid on teavitatud automaatsete süsteemide kasutamisest, kuna see teave puudutab isikuandmete töötlemist ja selle läbipaistvust, sealhulgas teavet seire eesmärgi, töödeldavate andmete ja tegevuste kategooriate, andmete vastuvõtjate ning isikuandmete edastamise kohta. Samuti teeb Andmekaitse Inspeksioon järelevalvet § 9 lõikes 8 sätestatud isikuandmete ülekandmise õiguse tagamise üle, sealhulgas selle õiguse kasutamiseks vajalike vahendite olemasolu üle.

Paragrahvide 10 ja 11 järgi kuulub Andmekaitse Inspeksiooni pädevusse järelevalve nende nõuete üle, mis puudutavad automaatsete süsteemide kasutamisel isikuandmete kaitset,

sealhulgas nõuet tagada inimese tehtav järelevalve, ning õigust selgitustele viisil, mis võimaldab platvormitöö tegijal aru saada automatiseeritud otsustusloogikast ja kasutada oma andmekaitsealaseid õigusi. Kui sama normi täitmise kontrollimisel tekivad nii tööõiguslikud kui andmekaitsealased küsimused, teeb Tööinspeksioon järelevalvet töötingimusi ja töösuhte kaitset puudutavates küsimustes ning Andmekaitse Inspeksioon kontrollib isikuandmete töötlemist ja automaatsete süsteemide läbipaistvust ning inimese tehtavat järelevalvet.

Lõike 4 järgi kohaldatakse §-des 7–11 ette nähtud isikuandmete töötlemise nõuete rikkumise korral IKÜMi artikli 83 lõikes 5 sätestatud trahvi ülemmäära. Andmekaitsealased rikkumised, nagu keelatud andmekategooriate automaatne töötlemine, andmekaitsealase mõjuhinnangu tegemata jätmine või automaatselt tehtavate otsuste läbipaistvuse nõuete eiramine, on võrdsustatud IKÜMi kõige raskemate rikkumistega, nagu andmetöötlemise aluspõhimõtete ja andmetöötlemiseks nõusoleku andmise tingimuste rikkumine. Andmekaitse Inspeksioonil on seega õigus määrata trahv kuni IKÜMis sätestatud maksimaalse ülemmäärani, 20 miljoni euroni, või kuni 4% ettevõtte ülemaailmsest aastakäibest, olenevalt sellest, kumb on suurem. Trahvi ei määrata siiski automaatselt, vaid esmalt hinnatakse rikkumise iseloomu, raskust, kestust, korduvust, mõjutatute arvu ning platvormi koostöövalmidust ja parandusmeetmeid.

Eelnõu § 18. Seaduse jõustumine

Paragrahvis 18 sätestatakse seaduse jõustumise tähtaeg. Seadus jõustub 2026. aasta 2. detsembril. See on kuupäev, millal tuleb liikmesriikidel direktiiv oma õigusesse üle võtta.

4. Terminoloogia

Eelnõus kasutatavad uued terminid on määratletud ning nende kasutamise vajalikkust on põhjendatud seletuskirja punktis 3.3 „Terminid“.

5. Eelnõu vastavus Euroopa Liidu õigusele

Eelnõukohase seadusega viiakse Eesti õigus kooskõlla Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiviga (EL) 2024/2831 platvormitöö tingimuste parandamise kohta. ELi riigid peavad nimetatud direktiivi üle võtma 2. detsembriks 2026. Eelnõu on seotud ka direktiividega 2002/14/EÜ (töötajate teavitamise ja konsulteerimise kohta) ja (EL) 2019/1152 (läbipaistvate ja prognoositavate töötingimuste kohta), samuti platvormide ja ärikasutajate suhteid reguleeriva määrusega (EL) 2019/1150 ning määrusega (EL) 2016/679 isikuandmete kaitse kohta. Seletuskirjale on lisatud direktiivi vastavustabel.

6. Seaduse mõjud

Seaduse rakendamisega kaasnevat eeldatavat mõju on hinnatud järgmistes valdkondades: (1) sotsiaalne mõju, (2) majanduslik mõju ja (3) mõju riigiasutustele. Mõjusid hinnati valdkondade ja sihtrühmade kaupa ning tuvastati valdkonnale avalduva mõju olulisus, arvestades sihtrühma suurust, avalduva mõju ulatust, sagedust ning ebasoovitavate mõjude riski. Muudatused ei mõjuta haridust, kultuuri ega sporti; keskkonda; infotehnoloogiat ja infoühiskonda; riigikaitset ega välissuhteid; siseturvalisust ega regionaalarengut, mistõttu ei ole mõju olulisust nendes valdkondades hinnatud.

6.1. Sotsiaalsed mõjud

6.1.1. Sihtrühm: Platvormitöö tegijad

Sihtrühma kirjeldus

Platvormitöö on muutunud aina olulisemaks töövormiks ning see ei piirdu enam üksnes taksoteenuste ja toidukulleri tööga, vaid on laienenud uutesse sektoritesse, sealhulgas õigusnõustamisse, raamatupidamisse, tarkvaraarendusse, disaini ja sisuloome valdkonda, isiku- ja majapidamisteenustesse.¹¹ Platvormitööd võib pidada paindlikuks töövõimaluseks: see on lihtsasti ligipääsetav nii põhi- kui lisasissetuleku teenimiseks ning pakub inimesele võimalust töötada endale sobival ajal (nt kombineerida tööd hoolduskohustusega ja parandada töö- ja pereelu tasakaalu). Samas on platvormitöö tegemine sageli tingitud vajadusest ja platvormitöö võib negatiivselt mõjutada inimeste majanduslikku ja sotsiaalset kindlustunnet. Platvormitööd tehakse sageli olukorras, kus põhitöökohast saadav sissetulek ei taga piisavat elatustaset. Platvormitööd iseloomustab ka suurem ebastabiilsus ja piiratum ligipääs sotsiaalsetele garantiidele¹². Lisaks põhineb platvormitöö algoritmilisel juhtimisel ning töötajate sissetulek sõltub suurel määral töötamise ajast, sagedusest ja klientide hinnangutest. Seega võib osade platvormitöö tegijate iseseisvus ja platvormitöö paindlikkus olla vaid näiline ning koos madala töötasu ja suure konkurentsiga platvormitööturul võib platvormitöö avaldada negatiivset mõju inimeste majanduslikule, sotsiaalsele ja vaimsele heaolule.^{13,14,15}

Platvormitöö levikut Eestis on hinnatud 2021. aastal, mil vähemalt korra oli platvormitööd teinud umbes veerand ning regulaarselt (vähemalt korra nädalas) 7% 18–64-aastastest inimestest (vt ka *Tabel 1*).¹⁶

Tabel 1. Platvormitöö tegijate arv ja osakaal 18–64-aastaste seas platvormitöö tegemise sageduse järgi, 2021

Platvormitöö tegemise sagedus	Arv	Osakaal
Regulaarselt ehk vähemalt korra nädalas	56 000	7,0%
Vähemalt korra kuus	95 000	11,9%
Vähemalt korra aastas	161 000	20,2%
Kunagi platvormitööd teinud	208 000	26,0%

Allikas: Vallistu, J., Piirits, M. (2021)

2021. aastal tegi veidi rohkem kui viiendik regulaarselt platvormitööd tegevatest inimestest platvormitööd 25–40 tundi nädalas ning 7% rohkem kui 40 tundi nädalas ning platvormitöö oli ainus sissetulekuallikas 4,4% töötajatest (ca 2500 inimest).¹⁷ 2025. aasta uuringu kohaselt (küsitleti vaid ettevõtlusvormis platvormitöö tegijaid) töötab ligikaudu veerand küsitletud kulleritest ja taksojuhtidest üle 50 tunni nädalas, mõni ka 70–100 tundi; 10% regulaarselt

¹¹ Arenguseire Keskus (2025). [Platvormitöö tegijate olukord Eestis. Lühiraport](#).

¹² Tulenevalt asjaolust, et sageli ei tööta platvormitöö tegijad töölepingu alusel, vaid ettevõtluse vormis, nt FIE-na või OÜ-na, ning seega vastutavad ka ise oma sotsiaalmaksukohustuse, puhkeaja ja tervishoiu ja tööohutuse eest. Puuduvad andmed, kui suur osa platvormitöö tegijatest töötavad töölepingu alusel.

¹³ Arenguseire Keskus (2025).

¹⁴ K. Holts. (2018). Understanding Virtual Work: Prospects for Estonia in the Digital Economy. Tallinn: Arenguseire Keskus. [Fakte virtuaaltöö olemuse ja leviku kohta](#).

¹⁵ Kall, K., Roosalu, T., Unt, M., & Ojamäe, L. (2021). [Platformisation of Tallinn's taxi industry: Results from the PLUS Project](#). RASI toimetised nr 13. Tallinn: Tallinna Ülikool.

¹⁶ Vallistu, J., Piirits, M. (2021). [Platvormitöö Eestis 2021. Küsitlusuuringu tulemused](#). Arenguseire Keskus.

¹⁷ Vallistu, J., Piirits, M. (2021). [Platvormitöö Eestis 2021. Küsitlusuuringu tulemused](#). Arenguseire Keskus.

platvormitööd tegevatest inimestest teenib kogu oma sissetuleku platvormitöö kaudu.¹⁸ Platvormitööd tegevate inimeste keskmine netosissetulek oli 2021. a väiksem kui neil, kes platvormitööd ei teinud.¹⁹

Iganädalaste platvormitöö tegijate hulgas on vähem 18–24-aastaseid (11,5%) ning enim 35–44-aastaseid (28,1%). Ülejäänud vanuserühmades ei ole varieeruvus kuigi suur, jäädes 21,5% ja 26,5% vahele. Mehi (51,4%) on regulaarselt platvormitööd tegevate inimeste hulgas mõnevõrra rohkem kui naisi (48,6%). Oluliselt rohkem on mehi sõidujagajate, teiste kodudes töötajate ja klikitöö²⁰ tegijate hulgas. Naisi on rohkem isikuhooldusteenuste alal ning meestega pea samaväärselt loomingulisel ja IT-tööl. Platvormitöö on koondunud suurte tömbekeskuste ja eriti pealinna ümbrusesse. Iganädalastest platvormitöö tegijatest 75% elab linnas, 8% väikelinnas ning 17% maal. Pooled tegutsevad Põhja-Eestis, veerand Lõuna-Eestis.²¹

Õige tööalase staatuse kindlaksmääramine, õiguslik eeldus ja selle ümber lükkamine

Platvormitöö seadusega lihtsustatakse mehhanismi, mille abil saavad platvormitöö tegijad määrata kindlaks oma tööalase staatuse. Töötajal on võimalus taotleda oma töösuhte ümberklassifitseerimist töövaidluskomisjonis või kohtus, seejuures lasub tõendamiskohustus platvormil (ümberpööratud tõendamiskoormus).

2025. a oli korrapäraselt ehk vähemalt kord nädalas ettevõtluvormis platvormitööd tegevate inimeste hulgast 14% ilma ravikindlustuseta; töötuskindlustus oli vaid 32%-l ning pensionimakseid riiklikku süsteemi tegi 31% küsitatud platvormitöö tegijatest – sotsiaalkaitse puudulikkuse põhjused olid ebapiisav sissetulek, kõrged sissemaksemäärad süsteemi ning keerukas regulatsioon²². Kui platvormitöö tegija klassifitseeritakse töötajaks, laienevad talle töölepingust tulenevad õigused, sealhulgas tööandja makstav sotsiaalmaks ja töötuskindlustusmaks, õigus töötasu alammäärale, ning platvorm oleks kohustatud järgima töötervishoiu ja tööohutuse nõudeid ning töö- ja puhkeaja reegleid.

Kuigi ka kehtiva õiguse alusel on platvormitöö tegijal võimalik taotleda oma töösuhte ümberklassifitseerimist, ei ole seni sõnaselgelt sätestatud ümberpööratud tõendamiskoormust. Samuti on juhtimise ja kontrolli ning alluvussuhte kui töölepingulise töösuhte peamiste tunnuste hindamine algoritmilise juhtimise kontekstis olnud ebaselge. Platvormitöö seadus täpsustab neid asjaolusid, suurendades platvormitöö tegijate jaoks õigusselgust. Seaduse vastuvõtmine võib suurendada ka platvormitöö tegijate teadlikkust, mis omakorda võib tuua kaasa rohkem juhtumeid, kus taotletakse töösuhte ümberklassifitseerimist töölepinguliseks. Seega on tööalase staatuse muutmise võimalusel positiivne mõju platvormitöö tegijate õigusselgusele, töötingimustele, sotsiaalkaitsele ja majanduslikule toimetulekule.

Euroopa Komisjon on 2021. aastal platvormitöö direktiivi mõjuanalüüsis²³ hinnanud, et Eestis võib ümberklassifitseeritava töösuhtega inimeste arv olla kuni 7657. Komisjon mõnab raportis, et inimeste arv on eeldatavalt üle hinnatud, sest pole teada näiteks, kui paljud veebiplatvormid on valmis inimesi ümberklassifitseerima, kui palju inimesi ise seda soovivad

¹⁸ Arenguseire Keskus (2025). [Platvormitöö tegijate olukord Eestis. Lühiraport.](#)

¹⁹ Vallistu, J., Piirits, M. (2021).

²⁰ Väga väikesed, lühiajalised ja sageli korduvad digitaalsed ülesanded internetipõhiste platvormide kaudu.

²¹ Vallistu, J., Piirits, M. (2021).

²² Arenguseire Keskus (2025).

²³ Commission staff working document. [Impact assessment report. Accompanying the document Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council On improving working conditions in platform work.](#) Brussels, 9.12.2021, SWD(2021) 396 final.

või kui paljud selle tingimustele vastaks. Võib eeldada, et eelkõige soovivad seda inimesed, kel puudub muu sissetulek (nt töölepinguga töö või vanaduspension) sotsiaalkaitse saamiseks. Eestis on hinnatud, et platvormitöö on ainus sissetulekuallikas umbes 2500 inimesele (vt sihtrühma kirjeldus ülalpool), seega eeldatavasti on ümberklassifitseeritavate töösuhete arv märkimisväärselt väiksem arvust Euroopa Komisjoni hinnangus.

Seda toetab ka töövaidluskomisjonide statistika. Kehtiva korra alusel esitati 2024. aastal töövaidluskomisjonile 128 töölepingulise töösuhete tuvastamise nõuet, mis sisaldasid nii sõlmitud võlaõiguslike lepingute ümberklassifitseerimist töölepinguks kui juhtumeid, kus töötajal puudus kirjalik tööleping või töötamise registri kanne. Töövaidluskomisjon rahuldab neist 58 nõuet, millest omakorda 33 olid sellised, kus võlaõiguslik töösuhe klassifitseeriti ümber töölepinguliseks töösuhteks. Statistikaameti andmetel oli 2024. aastal ühes kuus keskmiselt ca 71 600 töösuhet, mis põhinesid võlaõiguslikul lepingul. Seega on töösuhete ümberklassifitseerimist seni nõudnud marginaalne osa kõikidest võlaõigusliku lepingu alusel töötajatest ning eelduslikult jääb ka platvormitöö tegijate puhul see arv üsna väikeseks.

Võimaliku mõjuna ei saa välistada, et osa platvorme kohandab oma tegevus- või lepingutingimusi viisil, mis piirab töösuhete ümberklassifitseerimise võimalust. Samuti pole välistatud, et platvorm muudab platvormitöö tegemise võimalikku mahtu (kuna töölepinguga töötajate hoidmine on platvormi jaoks kulukam), vähendades sellega inimeste jaoks platvormitöö tegemise võimalusi. Nende mõjude ulatust ei saa hinnata, kuna andmed puuduvad. Euroopa Komisjoni mõjuanalüüsis on kirjeldatud juhtumeid, kuidas platvormid on reeglitele reageerinud. Sellest nähtub, et reaktsioonid on väga eriilmelised, sõltudes näiteks nii turuolukorrast, teenuse iseloomust kui ka platvormi strateegiast.

Algoritmiline juhtimine

Seadusega piiratakse automaatsete seire- ja otsustussüsteemide kaudu töödeldavate isikuandmete ringi, keelates platvormidel platvormitöö tegijatega seotud tundlike ning töösooritusega otseselt mitteseotud andmete kasutamise. Lisaks kehtestatakse platvormidele läbipaistvus- ja selgitamiskohustused: töötegijatel on õigus nii enne tööle asumist kui ka tööd tehes saada teavet kasutatavate automaatsete süsteemide eesmärkide, loogika ja jälgitavate tegevuste kohta ning saada ligipääs neile automaatselt loodud andmetele, hinnangutele ja profiilidele. Töötingimusi oluliselt mõjutavaid automaatseid otsuseid peab kontrollima inimene ning platvormidel lasub kohustus hinnata korrapäraselt nende süsteemide mõju.

Nende mehhanismide tulemusena muutub töötingimuste, tööülesannete ja töötasu kujunemise protsess töötegijatele selgemaks ja paremini mõistetavaks. Väheneb risk, et algoritmilised otsused põhinevad kaudselt tuletatud seostel (näiteks töötegija emotsionaalsel seisundil, näoilmetel või töövälisel käitumisel), mis läbi tekivad põhjendamatud, diskrimineerivad või raskesti vaidlustatavad otsused, nagu konto sulgemine, tööpakkumiste või sissetuleku vähenemine.

Uuringud on näidanud, et platvormide algoritmilised hinnangu- ja tööjaotussüsteemid võivad olla kallutatud ning mõjutada ebaproportsionaalselt teatud rühmi. See puudutab eeskätt sisserändaja taustaga isikuid, kelle osakaal platvormitööjõus on kasvav ning keda platvormitöö madalad sisenemisbarjäärid sageli tööturule toovad, aga ka naisi. Naised saavad uuringute kohaselt keskmiselt madalamaid kliendihinnanguid või väldivad suurema sissetulekuga, kuid turvalisuse mõttes riskantsemaid tööaegu ja -piirkondi (nt öine teenindamine baaride

läheduses), mis võib omakorda süvendada kaudset soolist palgalõhet.^{24,25} Algoritmilise juhtimise kontekstis võib diskrimineerimise risk püsida ka juhul, kui süsteemides ei kasutata otseselt isiku sugu või päritolu kajastavaid andmeid, kuna neid tunnuseid on võimalik tuletada kaudsete näitajate (nt elukoht või haridustee) kaudu ning siduda need töösooritusega. Samuti võivad algoritmilised mudelid peegeldada nende loomisel kasutatud andmete või eelduste kallutatust²⁶. Haavatavust suurendab ka platvormitööga sageli kaasnev majanduslik ebakindlus, mis piirab töötajate võimalusi oma õigusi kaitsta või ebaõiglasi otsuseid vaidlustada. Seadusega kehtestatud läbipaistvus-, inimese tehtava järelevalve ja mõjuanalüüsi kohustus loob mehhanismid selliste muustrite tuvastamiseks ja korrigeerimiseks ning vähendab algoritmilise juhtimise kaudu tekkiva ebavõrdse kohtlemise riski.

Kokkuvõttes võib piirangutest eeldada platvormitöö tegijatele positiivset mõju: suureneb läbipaistvus töötingimuste kujunemisel, väheneb ebakindlus ja sellega seotud stress ning tugevneb töötajate positsioon platvormiga suhtlemisel. Kaudselt võib see aidata vähendada diskrimineerimist ja ebavõrdsust platvormitöös.

Kaitse ebasoodsa kohtlemise eest

Seadus tugevdab platvormitöö tegijate kaitset juhtudel, kui nad kasutavad seadusega tagatud õigusi või toetavad teisi platvormitöö tegijaid nende õiguste kaitseks. Platvorm ei tohi töötajat sellisel põhjusel karistada ega lepingut lõpetada ning töötajal on vaidluse korral õigus nõuda platvormilt kirjalikku põhjendust. Tõendamiskoormus lasub platvormil.

Kuna platvormitöö tegijad teenivad keskmiselt vähem kui need, kes ei tee platvormitööd²⁷, on nad majanduslikult haavatavamas olukorras ning tundlikumad võimalike negatiivsete tagajärgede suhtes, mis võivad kaasneda oma õiguste kasutamisega. Uued reeglid suurendavad töötajate õiguskindlust ning võivad suurendada töötajate valmisolekut probleemsetest olukordadest või ebaõiglastest praktikatest teavitada, teades, et seadus pakub neile kaitset. Seega võib eeldada platvormide juhtimisviisi ning platvormitöö tegijate töötingimuste paranemist ja ebavõrdsuse vähenemist, kuigi mõju ulatus jääb tõenäoliselt tagasihoidlikuks.

Töötervishoid ja -ohutus

Seadus täpsustab töötervishoiu ja tööohutuse nõudeid platvormitöös, kohaldudes töölepingu alusel töötavatele platvormitöötajatele. Täpsustused puudutavad platvormide kasutatavaid automaatseid süsteeme, mille puhul tuleb hinnata tervise- ja ohutusriske, rakendada nende realiseerumise ennetamiseks meetmeid ning vältida nende kasutamist viisil, mis võivad tekitada töötajale põhjendamatu surve või tervisekahju. Platvormitöötajad saavad seega tugevama kaitse töötingimusi kujundavate algoritmide eest.

Uuringud on näidanud, et algoritmiline juhtimine ning pidev seire ja hindamine võivad suurendada näiteks töötajate psühhosotsiaalset stressi või suurendada tööõnnetuste riski, kui algoritmid soodustavad ohtlikku käitumist (nt võivad kullerid või taksoteenuse osutajad ajasurve või kiiruseboonuste tõttu sooritada liikluses ohtlikke manöövreid). Kliendihinnangutel põhinevad süsteemid võivad suurendada psühhosotsiaalseid riske ja vähendada ohutust, kuna

²⁴ Westhoff, Leonie (2023) [The gender-equal platform economy is a myth - fixing it requires firm action](#). 8.03.2023. CEPS.

²⁵ European Institute for Gender Equality (2021) [Artificial intelligence, platform work and gender equality](#).

²⁶ Commission staff working document. [Impact assessment report. Accompanying the document Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council On improving working conditions in platform work](#). Brussels, 9.12.2021, SWD(2021) 396 final.

²⁷ Vallistu, J., Piirits, M. (2021).

töötajad võivad vältida probleemsetele klientidele reageerimist või keelduda ohtlikest olukordadest halva kliendihinnagu ja seeläbi väheneva sissetuleku või lõpuks konto blokeerimise kartuses. See mõjutab ebaproportsionaalselt teatud rühmi, sealhulgas naisi, kes puutuvad sagedamini kokku ahistamisega ning töötavad sektorites, kus töö toimub eraruumis.^{28,29,30} Edaspidi peab platvorm sellised riskid tuvastama ja maandama. See loob eeldused tööohutuse paranemiseks.

Kaitse tagamine vahendajate kasutamisel

Platvormitöö seadus tagab, et seadusest tulenevad õigused laienevad ka neile platvormitöö tegijatele, kes teevad platvormitööd vahendaja kaudu. Puuduvad andmed selle kohta, kui suur osa platvormitöö tegijatest töötab vahendaja vahendusel.

Seadus näeb ette, et platvorm ja vahendaja lepivad omavahel kokku, kumb vastutab konkreetsete töötajate õiguste tagamise eest, sealhulgas näiteks automaatsete süsteemide kasutamist puudutava teabe edastamise eest. Kui sellist kokkulepet ei sõlmita, kohaldub solidaarvastutuse põhimõte, mis annab platvormitöö tegijale õiguse pöörduda päringute või nõuetega nii platvormi kui ka vahendaja poole.

Seega luuakse seadusega mehhanismid, mis vähendavad riski, et vahendaja kasutamine tooks kaasa töötajate õiguste nõrgenemise või vastutuse hajumise osapoolte vahel. Sellest võib eeldada positiivset mõju töötajate õiguskindlusele ja selgusele ka juhtudel, kui töösuhe on mitmetasandiline.

Kokkuvõttev hinnang sotsiaalsetele mõjudele

Seadus parandab platvormitöö tegijate töötingimusi, suurendab töötingimuste kujunemise läbipaistvust ning panustab võrdse kohtlemise edendamisse. Mõju ulatus on hinnanguliselt keskmine, kuna sätestatavad nõuded võivad mõjutada platvormitöö tegijate käitumist ja õiguste kasutamist, kuid need ei kehti ühtviisi kõikidele platvormitöö tegijatele ega too tõenäoliselt kaasa kohanemiskursi. Mõju sagedus on keskmine, kuna töötajad puutuvad uute õiguste ja kaitsemehhanismidega platvormitöös kokku korrapäraselt. Ebasoovitavate mõjude risk on väike. Siiski ei saa täielikult välistada platvormide tehtavaid kohandusi, mis võivad mõjutada töö tegemise tingimusi või mahtu. Mõjutatud sihtrühma suurus on keskmine. Kokkuvõtvalt kaasnevad seaduse rakendamisega sihtrühmale valdavalt positiivsed sotsiaalsed mõjud.

6.2. Majanduslikud mõjud

6.2.1. Sihtrühm: platvormid

Sihtrühma kirjeldus

Statistikaameti andmetel oli 2023. a Eestis kokku ca 156 200 ettevõtet.³¹ Arenguseire Keskuse uuringu kohaselt oli 2024. aastal Eestis registreeritud 17 platvormitööd vahendavat ettevõtet, müügituluga Eesti turul kokku ca 21 miljonit eurot.³² Enamike Eestis tegutsevate platvormide peakontor ei asu Eestis.

²⁸ Commission staff working document. [Impact assessment report. Accompanying the document Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council On improving working conditions in platform work](#). Brussels, 9.12.2021, SWD(2021) 396 final.

²⁹ Ma, Ning and Yoon, Dongwook (2022) [Delay and deflect: How women gig workers respond to sexual harassment](#). Beyond.

³⁰ Fairwork (2023) [Gender and Platform Work: Beyond Technosolutionism](#). Oxford, United Kingdom; Berlin, Germany.

³¹ Statistikaamet. [Tabel EM001: Ettevõtete majandusnäitajad tegevusala ja tööga hõivatud isikute arvu järgi](#).

³² Arenguseire Keskus (2025). [Platvormitöö tegijate olukord Eestis. Lühiraport](#).

Õige tööalase staatuse kindlaksmääramine, õiguslik eeldus ja selle ümber lükkamine

Töösuhete ümberklassifitseerimise vaidluse korral lasub platvormil kohustus tõendada, et platvormitöö tegija ei tööta töölepingu seaduse alusel, mis eeldab paremat töökorralduse, juhtimise ja kontrolli ulatuse dokumenteerimist. Seaduse vastuvõtmine võib suurendada töösuhete ümberklassifitseerimise taotluste arvu, mis omakorda võib platvormidele kaasa tuua rohkem töövaidlusi. Kui platvormitöö tegija klassifitseeritakse töötajaks, kaasneb platvormile kohustus tagada töölepingust tulenevad õigused ja hüved, sealhulgas sotsiaalmaksu ja töötuskindlustusmaksu tasumine, töötasu alammäära tagamine, töö- ja puhkeaja nõuete järgimine ning tervishoiu ja tööohutuse tagamine, mis suurendab platvormide tööjõukulusid.

Euroopa Komisjoni 2021. a hinnangu järgi suurendab töösuhete ümberklassifitseerimine platvormide makstavaid töötasusid ja sotsiaalkindlustusmaksuid Eestis 2,5 miljoni euro võrra aastas. Samas lähtuvad komisjoni arvutused tõenäoliselt mitmekordselt ülehinnatud ümberklassifitseeritavate töötajate arvust (vt platvormitöö tegijate sihtrühma) ning tuginevad teatud määral lihtsustatud eeldustele ega arvesta täielikult riigi eripäraga, sealhulgas Eestis juba kehtivat töölepingu õiguslikku eeldust ning platvormitöötegijate nõudeõigust ega senist väga madalat töösuhete olemuse vaidlustamise määra Eestis (vt platvormitöö tegijate sihtrühma). Seega võib komisjoni hinnanguid pidada ülehinnatuks ning platvormide kulude kasv jääb tõenäoliselt väiksemaks. Kuna pole võimalik hinnata ümberklassifitseeritavate lepingute arvu, ei saa ka kulusid täpsemalt hinnata.

Ülekanduva mõjuna võib töösuhete ümberklassifitseerimine aidata ühtlustada konkurentsitingimusi platvormide ja nendega samadel turgudel tegutsevate ettevõtjate vahel. Ettevõtjad, kes osutavad sarnaseid teenuseid ilma platvormimudelita ning kellele juba kehtivad töölepingulise töösuhetega seotud kohustused (nt traditsioonilise taksoteenuse pakkujad), võivad võita olukorrast, kus platvormidel ei ole võimalik tööjõukulusid vähendada tööalase staatuse ebaselguse arvelt.

Algoritmiline juhtimine

Seadusega seatakse digitaalsetele tööplatvormidele mitu kohustust, mis on seotud automaatsete seire- ja otsustussüsteemide kasutamise, selle läbipaistvuse tagamise ja inimese tehtava järelevalvega. Nõuded täpsustavad platvormide vastutust algoritmide toimimise eest ning tugevdavad järelevalvet isikuandmete kaitse ja töötingimusi mõjutavate otsuste üle.

Seaduse rakendamine eeldab platvormidelt täiendavaid tehnilisi, organisatsioonilisi ja inimressurse. Platvormid peavad olema võimelised kaardistama kasutatavaid andmeallikaid, dokumenteerima otsustusloogikat ning rakendama tehnilisi kontrollimehhanisme, mis välistavad tundlike või töösooritusega mitteseotud andmete kasutamise. Läbipaistvusnõuete täitmiseks tuleb platvormidel luua või täiendada infokanaleid ja dokumentatsiooni, mis võimaldavad töötegijatele arusaadavalt selgitada automaatsete süsteemide eesmärke ja toimimist ning tagada ligipääs automaatselt loodud andmetele ja hinnangutele. Lisaks eeldab seadus piisava pädevusega personali olemasolu automaatsete süsteemide mõju hindamiseks, järelevalve tegemiseks ning töötegijatega suhtlemiseks. Infosüsteemide arendamine, sisemiste tööprotsesside muutmine, töötajate koolitamine ja nende kaasamine võib suurendada platvormide kulusid ja halduskoormust.

Kehtestatavate nõuete mõju platvormidele võib erineda sõltuvalt nende suuruselt ja senistest tegevusest. Suurematel ja rahvusvahelistel platvormidel on sageli juba välja kujunenud tehnilised lahendused ja sisemised protsessid, mis toetavad nõuete täitmist, mistõttu võivad nad

piirduda olemasolevate süsteemide täiendamisega. Väiksematele platvormidele, kellel kõnealused süsteemid ja pädevus puuduvad, võivad samad nõuded kaasa tuua proportsionaalselt suurema koormuse. Samas võivad selged ja ühtsed nõuded edaspidi vähendada õiguslikku ebakindlust ning toetada võrreldavate konkurentsitingimuste kujunemist platvormitööturul.

Teabe esitamise kohustus

Seaduse kohaselt lisandub platvormidele kohustus edastada järelevalveasutustele ning töötajatele ja nende esindajatele korrapäraselt teavet platvormitöö korralduse ja automaatsete süsteemide kasutamise kohta, aga ka nende nõudmisel, sealhulgas töötajate arvu, töötundide, lepingutingimuste, vahendajate, automaatsete otsuste mõjuhinnangute jm kohta.

Kohustuse täitmine tähendab platvormile olemasolevate andmete koondamist ja kättesaadavaks tegemist. Mõju platvormile väljendub eelkõige suurenevas halduskoormuses andmete vormistamisest ning mis on suurematel platvormidel kaks korda aastas; väikestel ja keskmise suurusega platvormidel korra aastas.

Töötervishoid- ja tööohutus

Seadusega täpsustatakse platvormi kohustusi töötervishoiu ja tööohutuse valdkonnas. Lisanduv nõue võib eeldada olemasolevate riskianalüüside täiendamist ning sisemiste protsesside kohandamist. Samuti peab platvorm jälgima, et algoritmid ei kujundaks töötingimusi viisil, mis põhjustab töötajale näiteks ebamõistlikku ajasurvet või töötempot. See võib kaasa tuua olemasolevate süsteemide toimimise hindamise ja muutmise ning suurendada seega ajutiselt platvormide halduskoormust.

Ohutusnõuete rakendamine võib mõjutada platvormi töökorralduslikke valikuid, sealhulgas tööülesannete jaotust, töötempo kujundamist või teenuse osutamise tingimusi. Sellised muudatused võivad piirata platvormi võimet pakkuda teenust varasemas mahus ja avaldada seega mõju platvormide tuludele. Sellise mõju ulatus sõltub platvormi ärimudelitest ja senisest töökorraldusest ja töölepinguga töötajate arvust ega ole seega üheselt prognoositav. Samas võivad ohutumad töötingimused vähendada tööga seotud terviseriske ning parandada platvormitöö jätkusuutlikkust.

Kaitse tagamine vahendajate kasutamisel

Platvormidele toob vahendajate kasutamist puudutav kord kaasa kohustuse selgelt määrata ja kokku leppida vastutuse jaotus vahendajatega, kui platvormitööd tehakse vahendaja kaudu. See eeldab olemasolevate koostöölepingute ülevaatamist ning vajaduse korral täiendamist, et oleks selgelt kokku lepitud, kumb täidab platvormitöö seadusest tulenevaid kohustusi (nt töötajate teavitamine, automaatsete otsuste selgitamine või mõjuhinnangute tegemine). Kui vastutuse jaotus ei ole (piisavalt selgelt) kokku lepitud, kaasneb platvormile solidaarvastutus, mis tähendab, et platvormitöö tegija võib oma nõuete ja päringutega pöörduda kas vahendaja või platvormi poole. Muudatus suurendab teataval määral platvormide halduskoormust.

Järelevalve

Seaduses sätestatakse, et isikuandmete töötlemisega seotud nõuete üle teeb järelevalvet Andmekaitse Inspeksioon ning muude platvormitööga seotud kohustuste üle Tööinspeksioon.

Andmekaitse Inspeksiooni järelevalve eesmärk on tagada, et automatiseeritud süsteeme kasutatakse nõuete kohaselt, andmekaitsealased mõjuhinnangud on tehtud ja läbipaistvust tagavad kohustused on täidetud ja dokumenteeritud. Rikkumiste puhul tuleb platvormidel

arvestada IKÜMist tulenevate trahvimääradega (kuni 20 miljonit eurot või kuni 4% ettevõtte ülemaailmsest aastakäibest). Tööinspeksiooni järelevalve toob platvormidele kaasa kohustuse tõendada korrektset lepinguliste suhete korraldust, inimese tehtava automaatsete süsteemide järelevalve toimimist ning tervishoiu ja tööohutuse nõuete täitmist. Järelevalve eesmärk on eeskätt ennetav ja korrastav, mitte karistuslik, kuid siiski kaasneb võimalus sunniraha määramiseks.

Selle tulemusena võib teataval määral kasvada platvormide halduskoormus ja kulud, kuna platvormid peavad olema valmis järelevalvemenetluseks, sealhulgas esitama dokumente, selgitusi ja andmeid ning tegema koostööd järelevalveasutustega nii kaebuste alusel kui ka asutuste omaalgatusliku kontrolli korral. Lisaks võib rikkumise korral kaasneda trahvi- või sunniraha maksmise kohustus.

6.2.2. Sihtrühm: vahendajad

Vahendaja eesmärk on teha platvormitöö selle tegijatele kättesaadavaks, olles lepingulises suhtes nii platvormi kui ka platvormitöö tegijaga või osaledes nende vahelises alltöövõtuhelas. Vahendajate arv Eestis ei ole teada.

Seadus täpsustab vahendajate rolli platvormitöö korraldamisel ning seob nad otsesemalt vastutusega tagada, et ka vahendaja kaudu töötavad platvormitöö tegijad saaksid seadusest tulenevaid õigusi kasutada. See eeldab vahendajatelt koostööd platvormiga, selget vastutuse jaotuse kokkuleppimist ning valmisolekut töötegijatele teavet edastada ja nende pöördumistele reageerida. Seadus ei muuda vahendajate põhitegevuse olemust, kuid suurendab teataval määral vahendajate halduskoormust.

Kokkuvõttev hinnang majanduslikele mõjudele

Uued kohustused eeldavad platvormidelt (ja teataval määral ka vahendajatelt) tehnilisi kohandusi ning tööprotsesside arendamist, millega kaasneb halduskoormuse ja kulude kasv. Majandusliku mõju ulatus on hinnanguliselt keskmine, kuid varieerub oluliselt platvormi suuruse, ärimudeli ning selle järgi, kas nõuete täitmiseks vajalikud lahendused ja protsessid on juba olemas. Osa nõudeid tugineb platvormidel olemasolevatele andmetele, kuid tööd lisab juurde andmete koondamine, vormistamine, dokumenteerimine ning päringutele vastamine. Tööjõukulud võivad suureneda juhul, kui töösuhteid klassifitseeritakse ümber töölepingulisteks, kuid olemasoleva info põhjal on selliste juhtumite arv tõenäoliselt piiratud ning kulude täpset suurusjärku ei ole võimalik hinnata. Lisaks võib järelevalve- ja vastavusnõuete täitmata jätmise korral kaasneda trahvi- või sunniraha risk. Mõju avaldumise sagedus on keskmine, kuna osa kohustusi on ühekordsed (nt süsteemide ja protsesside kohandamine), kuid osa korduvad (nt aruandlus, mõjuhinnangute ajakohastamine, päringutele vastamine ning järelevalvemenetluseks valmisolek). Mõjutatud sihtrühma suurus on platvormide puhul väike (Eestis hinnanguliselt 17 platvormiettevõtet), vahendajate puhul teadmata. Kokkuvõtvalt kaasnevad seaduse rakendamisega sihtrühmale oluline majanduslik mõju, mis väljendub eeskätt haldus- ja arenduskoormuse kasvus. Kuigi seaduse rakendamine toob platvormidele kaasa lisakohustusi, on kavandatu keskne eesmärk platvormitöö tegijate õiguste kaitse. Nii õigused kui võimalus neid kasutada on seni olnud ebaselged ning sõltunud suurel määral platvormi valitud tehnoloogilisest töökorraldusest.

6.3. Mõjud riigiasutustele

6.3.1. Sihtrühm: Tööinspeksioon ja Andmekaitse Inspeksioon

Seaduse rakendamine eeldab Tööinspeksioonilt ja Andmekaitse Inspeksioonilt seaduses sätestatud uute ülesannete täitmist. Nende hulka kuulub platvormide poolt korrapäraselt esitatava teabe vastuvõtmine, haldamine ja analüüs, järelevalvemenetlused ning ennetus-, teavitus- ja nõustamistöö.

Seaduse rakendamisega suureneb vajadus Tööinspeksiooni ja Andmekaitse Inspeksiooni süstemaatilise koostöö järele. Platvormid võivad paralleelselt kasutada automatiseeritud otsustussüsteeme, mille suhtes kohaldub nii tööõigus kui ka isikuandmete kaitse normistik. Pädevuste ja nõuete kattumine eeldab, et mõlemad asutused parandavad oma teadmisi nii platvormitöö spetsiifikast kui ka teineteise valdkondadest. Seetõttu on vaja koolitada asutuste töötajaid, seejuures nende arusaama platvormitöö eripärast, automaatsete seire- ja otsustussüsteemide toimimisest ning isikuandmete töötlemisega seotud uutest nõuetest.

Seaduse rakendamisega kaasneva järelevalvetegevuse maht ja sellega seotud töökoormus sõltuvad suurel määral seaduse rakendumise praktikast, sealhulgas sellest, mil määral ilmneb vajadus sihtkontrollimiseks ning kui palju esitatakse kaebusi või pöördumisi. Samuti sellest, kui paljude platvormide puhul on vaja piiriülest koostööd teiste riikide järelevalveasutustega. On tõenäoline, et järelevalvekoormus suureneb eeskätt seaduse rakendumise alguses, mil tehakse esimesed sihtkontrollid ja kujundatakse välja edasine järelevalvetegevus. Kui esialgsete kontrollide käigus selgub, et seadusest tulenevad nõuded on täidetud, võib eeldada, et edaspidi tehakse järelevalvet pigem tavapäraselt.

Võib eeldada, et pärast seaduse jõustumist suureneb töövaidluste arv, mis võib mõnevõrra suurendada Tööinspeksiooni koormust, mida aga ei ole võimalik täpselt hinnata. See võib tuleneda töösuhete ümberklassifitseerimise nõuetest. Kehtiva korra alusel on õigussuhete ümberklassifitseerimist töölepinguliseks töösuhteks taotletud üsna vähe. 2024. aastal esitati 128 nõuet, neist vaid osa puudutas õigussuhete ümberklassifitseerimist töölepinguliseks suhteks, moodustades kõikidest töövaidluskomisjonile esitatud töötajate ja tööandjate nõuetest 2,4%. Platvormitöö tegijad esitasid muidki nõudeid, näiteks töötasu nõudeid, millest osa on rahuldatud.

Ennetus-, teavitus- ja nõustamistöö käigus tuleb koostada teavitusmaterjale ja juhendeid, korraldada infopäevi ja koolitusi ning nõustada sihtrühmi, mis omakorda nõuab rohkem aega ja tööjõudu.

Andmekaitse Inspeksiooni hinnangul võib osutada vajalikuks palgata juurde üks spetsialist, kes muu hulgas nõustaks ka algoritmiliste süsteemide, logide ning automatiseeritud otsuste toimimise ja testimisega seotud küsimustes.

7. Seaduse rakendamisega seotud riigi ja kohaliku omavalitsuse tegevused, eeldatavad kulud ja tulud

Seaduses sätestatud kohustustega kaasnevad kulud eeskätt Tööinspeksioonile ja Andmekaitse Inspeksioonile. Tegevused on kirjeldatud peatükis 6.3. Kulud on kavandatud esialgu katta Tööinspeksiooni ja Andmekaitse Inspeksiooni eelarvest.

Andmekaitse Inspeksiooni hinnangul on lisanduvate ülesannete täitmiseks vaja palgata juurde üks inimene, mis suurendab personalikulusid, samuti nõuavad koolituste korraldamine, ennetus-, teavitus- ja nõustamistegevus lisaraha. Aastane lisanduv kulu on hinnanguliselt 77 568 eurot.

Tööinspektsiooni hinnangul võib seaduse rakendamine suurendada vajadust täiendkoolituste järele, kuna direktiivist tulenevad uued kohustused puudutavad nii riiklikku järelevalvet, teavitustööd kui ka töövaidluste lahendamist, mistõttu vajab koolitust suur hulk teenistujaid. Koolituste täpset mahtu ja kogukulu ei ole võimalik praegu hinnata, kuid Tööinspektsiooni 2025. aasta andmete põhjal oli tasuliste koolituste keskmine maksumus 140,93 eurot teenistuja kohta (keskmine koolituspäeva maksumus 96,77 eurot teenistuja kohta). Lisaks sõltub Tööinspektsiooni töökoormuse kasv eelkõige sellest, milliseid muudatusi toob kaasa platvormitöö tegijate tööalase staatuse kontrollimise menetluskorra täpsustamine, samuti võib olla vaja juurde töötajaid eelkõige juriidilise ja järelevalve ning nõustamise valdkonda.

8. Rakendusaktid

Seaduse rakendamiseks ei ole vaja kehtestada ega muuta rakendusakte.

9. Seaduse jõustumine

Seadus jõustub 2026. aasta 2. detsembril. Selleks kuupäevaks peab liikmeriikidel olema direktiiv oma õigusesse üle võetud.

10. Eelnõu kooskõlastamine, huvirühmade kaasamine ja avalik konsultatsioon

Eelnõu esitatakse eelnõude infosüsteemi EIS kaudu kooskõlastamiseks ministeerimitele ning arvamuse avaldamiseks Eesti Tööandjate Keskliidule, Eesti Ametiühingute Keskliidule, Tööinspektsioonile, Andmekaitse Inspektsioonile, töövaidluskomisjonide juhatajatele, Teenistujate Ametiliitude Keskorganisatsioonile TALO, Eesti Kaubandus-Tööstuskojale, Eesti Väike- ja Keskmiste Ettevõtjate Assotsiatsioonile, Eesti Personalijuhtimise Ühingule PARE, Eesti Advokatuurile, Eesti Juristide Liidule, Eesti Kohtunike Ühingule, Riigikohtule, Tallinna Ringkonnakohtule, Tartu Ringkonnakohtule, Harju Maakohtule, Pärnu Maakohtule, Tartu Maakohtule, Viru Maakohtule, Bolt Technology OÜ-le, Wolt Eesti OÜ-le, Forus Takso Eesti ASile, Uber Estonia OÜ-le, Goworkabit Estonia OÜ-le, Eesti Taksokoondisele, Eesti HR Seltsile, Eesti Asutajate Seltsile, teadlastele Kaire Holts, Merle Erikson, Johanna Vallistu, Tauri Tuvikene ja tööõiguse ekspertidele Thea Rohtla ja Heli Raidve Tööõigusabi OÜ.