

**Seoses Euroopa Parlamendi ja nõukogu 23. oktoobri 2024. aasta direktiivi (EL) 2024/2831
(platvormitöö tingimuste parandamise kohta) ülevõtmisega Eesti õigusesse**

26.03.2026
Tallinn

Wolt Eesti OÜ (edaspidi **Ühing**) kutsuti huvitatud osapoolena üles esitama oma kommentaare majandus- ja kommunikatsiooniministeeriumi koostatud platvormitöö seaduse eelnõu kohta. Olles tutvunud seaduseelnõuga, millega võetakse üle Euroopa Parlamendi ja nõukogu 23. oktoobri 2024. aasta direktiiv (EL) 2024/2831 platvormitöö tingimuste parandamise kohta (edaspidi „direktiiv“), ning hinnanud eelnõu koos seletuskirja ja vastavustabeliga, võtab ühing käesolevaga kokku oma seisukohad ja ettepanekud ning juhib tähelepanu direktiivi siseriiklikku õigusesse ülevõtmise teatud aspektidele.

1. Töösuhte tuvastamine

Direktiivi artikkel 4(2) sätestab:

„Töösuhte olemasolu kindlakstegemisel juhindutakse peamiselt tegeliku töö tegemisega seotud asjaoludest, sealhulgas automaatsete seire- või otsustussüsteemide kasutamisest platvormitöö korraldamisel, olenemata sellest, kuidas see suhe on määratud lepingulises kokkuleppes, milles asjaomased pooled võivad olla kokku leppinud.“

Platvormitöö seaduse (edaspidi **PVS**) eelnõu § 5 sätestab:

“Töösuhte tuvastamisel võetakse arvesse platvormitöö korraldamise juhtimise ja kontrolli ulatust, sealhulgas automaatse seire- ja otsustussüsteemi kasutamist.”

Seega sätestab direktiiv selgelt, et automaatseid seire- või otsustussüsteeme tuleb arvesse võtta platvormitöö korraldamise hindamise kontekstis. PVS-i vastavat sätet on seevastu võimalik tõlgendada selliselt, et juba ainuüksi automaatsete seire- või otsustussüsteemide kasutamine loetakse automaatselt järelevalve ja kontrolli teostamiseks (ja viitab seega töösuhte olemasolule). See ei ole direktiivi artikli 4 (2) eesmärk.

PVS-i eelnõu seletuskirja kohaselt ei sätestata §-s 5 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. Sama ei ole siiski selge § 5 sõnastuse alusel.

Ettepanek: Platvormitöö seaduse § 5 tuleks sõnastada järgmiselt:

„Töösuhte olemasolu kindlaksmääramisel juhindutakse platvormi poolt töö üle teostatava juhtimise ja kontrolli, sealhulgas automaatsete seire- ja otsustussüsteemide abil teostatava juhtimise ja kontrolli ulatusest.“

2. Töösuhte eeldus platvormitöös

PVS § 6 lg 1 sätestab:

“Platvormitööle kohaldatakse töölepingu seaduse § 1 lõikes 2 sätestatud eeldust töölepingu olemasolu kohta.”

Ilma täiendava kontekstita tundub säte viitavat sellele, et platvormitöö puhul eeldatakse alati töölepingu olemasolu, kui tegemist on tasustatud tööga. Viidatakse ainult töölepingu seaduse § 1 lõikele 2, mitte aga töölepingu seaduse artikli § 1 lõigetele 1 ja 4, mis on samuti olulised platvormi ja isiku vahelise õigusliku suhte kindlaksmääramisel:

Töölepingu seaduse § 1 lg 1 sätestab:

„Töölepingu alusel teeb füüsiline isik (töötaja) teisele isikule (tööandja) tööd, alludes tema juhtimisele ja kontrollile. Tööandja maksab töötajale töö eest tasu.“

Töölepingu seaduse § 1 lg 4 sätestab:

„Töölepingu kohta sätestatud ei kohaldata lepingule, mille kohaselt töö tegemiseks kohustatud isik on töö tegemise viisi, aja ja koha valikul olulisel määral iseseisev.“

Seega kehtib töösuhte eeldus, kui isik teeb tööd teise isiku heaks, alludes tööandja juhtimisele ja kontrollile, ning seda eeldust saab ümber lükata, kui väidetav tööandja tõendab, et tööd tegev isik on töö tegemise viisi, aja ja koha valikul olulisel määral iseseisev.

Ettepanek:

PVS § 6 lg 1 tuleks sõnastada järgmiselt:

„Töölepingu seaduse § 1 lõikes 2 sätestatud töölepingu olemasolu eeldus kehtib platvormitöö puhul, kui sellist tööd tehakse töölepingu seaduse § 1 lõikes 1 sätestatud viisil digitaalse tööplatvormi juhtimise ja kontrolli all.“

3. Isikuandmete töötlemise piirangud

PVS § 7 sätestab:

„§ 7. Isikuandmete töötlemise piirangud

(1) Platvorm ei või automaatsete seire- ja otsustussüsteemide abil:

- 1) töödelda platvormitöö tegija emotsionaalset või psühholoogilist seisundit käsitlevaid isikuandmeid;
- 2) töödelda platvormitöö tegija eravestlustega seotud isikuandmeid, sealhulgas teabevahetust teiste platvormitöö tegijate ja platvormitöö tegijate esindajatega;
- 3) koguda isikuandmeid ajal, mil platvormitöö tegija ei paku ega tee platvormitööd;
- 4) töödelda isikuandmeid eesmärgiga prognoosida platvormitöö tegija Euroopa Liidu põhiõiguste hartas nimetatud põhiõiguste, sealhulgas ühinemisvabaduse, kollektiivlääbirääkimiste ja kollektiivse tegutsemise õiguse või teavitamise ja konsulteerimise õiguse kasutamist;
- 5) töödelda isikuandmeid eesmärgiga järeldada platvormitöö tegija rassi, etnilist päritolu, rändestaatus, poliitilisi vaateid, usulisi või filosoofilisi veendumusi, puuet, tervise seisundit, emotsionaalset või psühholoogilist seisundit, ametiühingusse kuulumist, seksuaalelu või seksuaalset sättumust;
- 6) töödelda platvormitöö tegija biomeetrilisi andmeid tema identifitseerimise eesmärgil, võrreldes kõnealuseid andmeid teiste füüsiliste isikute biomeetriliste andmetega.

(2) Käesoleva paragrahvi lõikes 1 sätestatud kohaldatakse ka lepingu eelsetel läbirääkimistel või lepingu sõlmimist muul viisil ette valmistades.

(3) Käesolevat paragrahvi kohaldatakse ka juhul, kui platvorm kasutab käesoleva seaduse § 3 lõigetes 7 ja 8 nimetatud automaatseid süsteeme, mis teevad või toetavad otsuseid, mis ükskõik mil viisil mõjutavad platvormitöö tegijaid.“

§ 7 ei tohi piirata platvormi ettevõtte võimalusi viia läbi platvormitöö tegijate seas küsitlusi, koguda andmeid seaduslike kohustuste täitmiseks, käsitleda platvormitöö tegijatega seotud olukordi, ennetada pettusi ja avastada teenuse väärkasutust. Lisaks tuleb lubada andmete kogumist platvormitöö teostavate isikute värbamisfaasis.

Selliste andmete töötlemine on hädavajalik, et platvormiettevõtted saaksid paremini tagada klientide ja platvormitöö tegijate ohutuse.

Euroopa Komisjoni ekspertgrupp on samuti hinnanud direktiivi artikli 7 absoluutset olemust ja märkinud, et „seetõttu jääb ebaselgeks, kas teatud erandeid võib lubada.“

Selge regulatsiooni puudumisel peab tõlgendamine tuginema proportsionaalsuse põhimõttele, mille kohaselt ei tohi regulatiivsed meetmed olla rangemad kui eesmärgi saavutamiseks vajalik. Seetõttu tuleb aktsepteerida erandeid paragrahvis 7 sätestatud keeldudest.

Ettepanek: Lisada PVS §-i 7 lõige 4 järgmises sõnastuses:

„(4) Lõikes 1 sätestatud piirang ei takista platvormidel töödelda isikuandmeid automaatses seire- või otsustussüsteemis või muudes automatiseeritud süsteemides, kui see on vajalik: (i) Eesti seadusandluse või ametiasutuste poolt antud korralduste järgimiseks; (ii) kriminaalse või muu ebaseadusliku tegevuse ennetamiseks või uurimiseks; või (iii) platvormitöö tegijatele suunatud küsitluste läbiviimiseks.“

4. Andmekaitsealane mõjuhindang

PVS § 8 (2) sätestab:

„Platvorm küsib mõjuhindangu koostamisel platvormitöö tegijate ja nende esindajate seisukohti ning esitab mõjuhindangu tulemused platvormitöö tegijate esindajatele.“

See lõige peaks olema kooskõlas isikuandmete kaitse üldmääruse (GDPR) nõuetega, mistõttu peab ärakuulamise kohustus põhinema vajadusel, mitte rakenduma automaatselt. Kõigi andmetöötluse mõjuhindangute puhul pole vajalik pidada konsultatsioone töötajate või nende esindajatega ning sellise konsultatsiooni algatamise vajaduse üle peaks saama otsustada platvorm. Direktiiv annab platvormitöö tegijate esindajatele ulatuslikud konsultatsiooniõigused ning automaatse konsultatsiooninõude kehtestamine andmetöötluse mõjuhindamise protsessis oleks üleliigne ja tooks kaasa riski ebaproportsionaalselt suure halduskoormuse tekkeks.

Ettepanek:

Sõnastada PVS § 8 lg 2 järgmiselt:

“Mõjuhindangu koostamisel küsib platvorm vajadusel platvormitöö tegijate ja nende esindajate arvamusi ning esitab hindamise tulemused esindajatele.”

5. Automaatsete süsteemide inimjärelevalve

PVS § 10 lg 1 sätestab:

“ Platvorm tagab järjepideva inimjärelevalve automaatsete seire- ja otsustussüsteemide tehtavate või toetatavate üksikotsuste mõju üle platvormitöö tegijatele, sealhulgas nende töötingimustele ja võrdsele kohtlemisele töökohal.“

Direktiivi artikkel 10 (1) sätestab:

„Liikmesriigid tagavad, et digitaalsed tööplatvormid teevad järelevalvet selle üle, milline on automaatsete seire- ja otsustussüsteemide tehtavate või toetatavate üksikotsuste mõju platvormitöö tegijatele, sealhulgas kohaldatavuse korral nende töötingimustele ja võrdsele kohtlemisele töökohal, ning hindavad seda töötajate esindajate osalusel korrapäraselt ja igal juhul iga kahe aasta järel.“

Seega nõuab PVS eelnõu "pidevat" inimjärelevalvet, samas kui direktiiv viitab "regulaarsele" hindamisele. "Pidev" viitab katkematule järelevalvele, samas kui "regulaarselt" tähendab järelevalvet kindlate intervallide järel.

Lisaks sätestab PVS § 10 lg 4 järgmist:

„Kui inimjärelvalve või hindamise käigus ilmneb, et automaatsete seire- ja otsustussüsteemide kasutamisel esineb tööl diskrimineerimise risk, või tuvastatakse, et automaatse seire- või otsustussüsteemi tehtud või toetatud üksikotsustega on rikutud platvormitöö tegija õigusi, võtab platvorm meetmed selliste olukordade ärahoidmiseks, eelkõige muudab automaatset süsteemi või lõpetab selle kasutamise.“

PVS seletuskiri viitab sellele, et automaatse süsteemi muutmine või lõpetamine on üks võimalus. Ärilisest vaatepunktist tuleks seda käsitleda viimase abinõuna.

Ettepanekud:

Sõnastada § 10 (1) järgmiselt:

„Platvorm tagab regulaarse inimjärelvalve automaatsete seire- ja otsustussüsteemide tehtavate või toetatavate üksikotsuste mõju üle platvormitöö tegijatele, sealhulgas nende töötingimustele ja võrdsele kohtlemisele töökohal.“

Sõnastada § 10 (4) järgmiselt:

„Kui inimjärelvalve või hindamise käigus ilmneb, et automaatsete seire- ja otsustussüsteemide kasutamisel esineb tööl diskrimineerimise risk, või tuvastatakse, et automaatse seire- või otsustussüsteemi tehtud või toetatud üksikotsustega on rikutud platvormitöö tegija õigusi, võtab platvorm meetmed selliste olukordade ärahoidmiseks, sealhulgas muude meetmete ammendumisel muudab automaatset süsteemi või lõpetab selle kasutamise.“

6. Automaatsete otsuste selgitamine, läbivaatamine ja parandamine inimese poolt

PVS § 11 lg 4 sätestab:

„Kui käesoleva paragrahvi lõigetes 1 ja 2 sätestatud automaatse süsteemi tehtud või toetatud otsused rikuvad platvormitöö tegija õigusi, parandab platvorm otsuse viivitamata, kuid hiljemalt 14. kalendripäeval. Kui otsust ei ole võimalik parandada, hüvitab platvorm tekitatud kahju ning võtab meetmed selliste olukordade vältimiseks, eelkõige muudab automaatset otsustusprotsessi või lõpetab selle kasutamise.“

Sarnaselt eeltoodule peaks automaatse otsustusprotsessi muutmine ja lõpetamine olema nõutav vaid viimase abinõuna ja juhul, kui see on proportsionaalne rikkumisega.

Ettepanek:

Sõnastada PVS § 11 lg 4 järgmiselt:

„Kui sellised otsused rikuvad platvormitöö tegija õigusi, parandab platvorm otsuse viivitamata, kuid hiljemalt 14 kalendripäeva jooksul. Kui otsust ei ole võimalik parandada, hüvitab platvorm tekitatud kahju ja võtab meetmeid selliste olukordade kordumise vältimiseks, sealhulgas, kui muud meetmed on ammendatud, muudab automaatset otsustusprotsessi või lõpetab selle kasutamise.“

7. Platvormitöötaja töötervishoid ja -ohutus

PVS § 12 lg 1 sätestab:

„(1) Platvorm rakendab töötervishoiu ja tööohutuse seaduses sätestatud nõudeid platvormitöötajate tervise kaitseks, sealhulgas:

1) hindab töökeskkonna riskianalüüsi koostamisel automaatsete seire- ja otsustussüsteemide kasutamisega kaasnevaid riske platvormitöötaja tervisele ja ohutusele ning riskide vähendamiseks rakendatavate abinõude asjakohasust;

2) võtab kasutusele asjakohased abinõud automaatsete seire- ja otsustussüsteemidega seotud riskide vältimiseks või vähendamiseks;

3) ei kasuta automaatseid seire- ja otsustussüsteeme viisil, mis avaldab platvormitöötajale põhjendamatu survet või seab ohtu tema ohutuse, füüsilise või vaimse tervise;

4) tagab töötervishoiu ja -ohutuse nõuete rikkumistest teavitamise kanali.“

Sarnaselt kaugtööle oleks platvormidel keeruline rakendada platvormitöötajatele täies mahus töötervishoiu ja tööohutuse seadust, sest selline töö erineb oluliselt tavapärasest ettevõttes tehtava töö kontseptsioonist. Näiteks esmaabi osutamine töökohal, töötajate poolt töötervishoiu ja tööohutuse nõuete täitmise kontroll – selliste kohustuste täitmine ei ole platvormitöö tegijate puhul, kes ei tööta tööandja ruumides, võimalik.

Ettepanek:

Sõnastada PVS § 12 lg 1 järgmiselt:

„(1) Platvorm rakendab töötervishoiu ja tööohutuse seaduses sätestatud nõudeid platvormitöötajate tervise kaitseks niivõrd, kuiivõrd see on platvormitöö eripärasid arvestades võimalik, sealhulgas:

1) hindab töökeskkonna riskianalüüsi koostamisel automaatsete seire- ja otsustussüsteemide kasutamisega kaasnevaid riske platvormitöötaja tervisele ja ohutusele ning riskide vähendamiseks rakendatavate abinõude asjakohasust;

2) võtab kasutusele asjakohased abinõud automaatsete seire- ja otsustussüsteemidega seotud riskide vältimiseks või vähendamiseks;

3) ei kasuta automaatseid seire- ja otsustussüsteeme viisil, mis avaldab platvormitöötajale põhjendamatu survet või seab ohtu tema ohutuse, füüsilise või vaimse tervise;

4) tagab töötervishoiu ja -ohutuse nõuete rikkumistest teavitamise kanali.“

8. Erandid algoritmilise juhtimise kohustustest

PVS praegune tekst ei sisalda erandeid algoritmilise juhtimise kohustustest. Siiski on mõned erandid vajalikud, et kaitsta platvormiettevõtete äritegevust ning samuti tarbijaid, kaupmehi ja platvormitöö tegijaid. Erandid ei muuda olematuks direktiivi 3. peatükis sätestatud kohustusi, vaid piiraksid nende rakendamist ainult olukordades, kus nende täitmine põhjustaks märkimisväärset kahju. Need erandid oleksid õigustatud Euroopa Liidu õiguse proportsionaalsuse põhimõtte alusel.

Direktiivis sätestatud kohustused ei ole mõeldud ärisaladuste kaitse nõrgestamiseks ega ettevõtete sundimiseks avalikustama tundlikku teavet. Direktiivi artikkel 21(2) sätestab, et konfidentsiaalse teabe avaldamise üle otsustamine on kohtu pädevuses. Konfidentsiaalse teabe avalikustamise üle otsustamine peaks kuuluma üksnes kohtu pädevusse, et tagada konfidentsiaalsushuvide ja õigusliku kaitse korrektne tasakaalustamine. Kui kohus ei ole teinud otsust konfidentsiaalse teabe avalikustamise kohta, peaks platvormiettevõtte saama konfidentsiaalset teavet kaitsta viisil, mida ta peab parimaks. Ka isikuandmete kaitse üldmääruse preambula punkt 63 ja Euroopa Liidu Kohus oma otsuses OQ v Land Hessen juhtumis kinnitavad, et andmetele ligipääsu õigus ei ole absoluutne.

Peatüki 3 kohustuste jäik rakendamine võib ohustada platvormiettevõtete infosüsteemide turvalisust ning klientide ja platvormitöö tegijate turvalisust. Platvormiettevõtted peavad suutma tegutseda viivitamatult ja automaatsete meetoditega olukordades, kus see on vajalik turvalisuse või muu olulise avaliku huvi kaitseks.

Platvormid mängivad võtmerolli pettuste, kuritarvituste ja muude ebaseaduslike tegevuste avastamisel ja ennetamisel. Kolmandas peatükis sätestatud kohustused ei tohiks neid jõupingutusi takistada ega õõnestada.

Ettepanek:

Täiendada PVS-i uue §-ga 15 järgmises sõnastuses:

“§ 15. Erandid algoritmilise juhtimisega seotud kohustustest

Platvormi algoritmilise juhtimisega seotud kohustused, mis on sätestatud § 7 kuni § 14, ei rakendu ulatuses, kus nende täitmine:

- 1) rikuks ärisaladusi või konkreetsete regulatsioonidega kaitstud teabe konfidentsiaalsust, eriti teavet hinnakujunduse, algoritmilise hinnastamise loogika või lepingute jaotamise algoritmide kohta;
- 2) ohustaks avalikku turvalisust või infosüsteemi platvormi turvalisust, või
- 3) ohustaks pettuste ennetamist, avastamist ja uurimist kriminaalsete või muude ebaseaduslike tegevuste puhul.”

Muudatusettepanekud eelnõu seletuskirja kohta

Lisaks PVS eelnõu muudatusettepanekutele soovime teha ka järgmised muudatusettepanekud PVS seletuskirja osas:

1. Lisa § 3 selgitusele järgmine lõik:

“Euroopa Andmekaitsekoostöö rühma (WP29) juhised isikuandmete kaitse üldmääruse kohta käsitlevad artiklis 22 sätestatud olulisuse läve, öeldes, et see hõlmab ainult otsuseid, mis toovad kaasa õiguslikke tagajärgi või mõjutavad andmesubjekti oluliselt muul sarnasel viisil. Õiguslik mõju tekib siis, kui üksnes automaatse otsustussüsteemi abil tehtud otsus mõjutab kellegi seaduslikke või lepingulisi õigusi, näiteks lepingu tühistamine, seadusega antud sotsiaalse hüvitise keelamine või riiki sisenemise keelamine. Oluline mõju võib avalduda ka ilma õiguste muutmiseta, kui otsusel on potentsiaal oluliselt mõjutada asjaomaste isikute seisundit, käitumist või valikuid, avaldada pikaajalist või püsivat mõju või viia üksikisikute väljajätmiseni või diskrimineerimiseni. Tüüpilised näited on automaatne veebipõhise krediitdaotluse tagasilükkamine või e-verbamispraktikad ilma inimsekkumiseta. Seega peab olulisuse lävi olema sarnane otsusega, millel on õiguslik mõju.”

2. Lisada § 6 lg 1 p 2 selgitusse järgmine lõik:

“Lõikes 1 viidatud töösuhte eeldus ei teki, ning platvormi ei loeta tööd juhtivaks ja kontrollivaks selle alusel, et:

- Platvorm piirab platvormitöö tegijate või vahendajate ligipääsu platvormile või nende õigust kasutada asendajaid, töotajaid või alltöövõtjaid platvormi poolt pakutavate ülesannete täitmiseks, kui sellised piirangud on vajalikud turvalisuse või infoturbe eesmärgil, teenuse kvaliteedi tagamiseks või muul viisil õigusaktide või järelevalveasutuste juhiste täitmiseks; või
- Platvorm rakendab meetmeid teenuse osutamise tagamiseks, teenuse kvaliteedi säilitamiseks või parandamiseks, sealhulgas eelistatud ülesannete jaotuse süsteemi juurutamine, preemiad vastuvõtuprotsendi aktiivsuse või õigeaegsuse alusel; või
- Platvorm tasub platvormitöö tegijate teenustasudelt sotsiaalkindlustusmaksed, tasub nendega seoses õnnetusjuhtumi kindlustusmaksed või muid kindlustusmaksed, maksab platvormitöö tegijatele koolitustasusid või pakub muid sarnaseid hüvesid.”

3. Parandada § 6 lg 1 p 2 selgitust seletuskirjas järgmiselt (kustutatud tekst on läbikriipsutatud ja lisatud tekst on alla joonitud):

„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 töötajate iseseisvuse kohta on veenvad (~~näiteks töötaja 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. Töösuhete õiguslikud tagajärjed jõustuvad, kui kohus või töövaidluskomisjon on teinud lõpliku ja siduva otsuse.

Soovitame ülaltoodud muudatusi, sest näited võivad praktikas tekitada segadust, neid on toodud erinevate riikide kohtupraktika alusel ning kõik näited ei ole Eesti jaoks asjakohased. Kõik näidismekirjad on koostatud stiilis "töösuhetele viitavad asjaolud" ja "töösuhet välistavad asjaolud", samas kui praktikas on enamasti tegu mõlema seguga ja seletuskiri ei aita tegelikult mõista, kuidas neid kõiki koosmõjus kaaluda.

Kui näidismekirjad siiski lisada, tuleks kriteeriumid tuletada Euroopa Liidu Kohtu kohtuasjast B v Yodel Delivery Network. Nagu direktiivis märgitud, peavad liikmesriigid „juhtimise ja kontrolli“ hindamisel arvestama Euroopa Liidu Kohtu praktikat. Näidiskriteeriumid peaksid seega kajastama väljakujunenud Euroopa Kohtu praktikat.

Yodel'i juhtum leidis Euroopa Kohus, et Euroopa Parlamendi ja nõukogu 4. novembri 2003. aasta direktiivi 2003/88/EÜ töötaja korralduse teatavate aspektide kohta tuleb tõlgendada nii, et nimetatud direktiiviga on vastuolus see, kui isik, kelle tema eeldatav tööandja on võtnud tööle teenuslepingu alusel, kus on täpsustatud, et isik on füüsilisest isikust ettevõtja, kvalifitseeritakse selle direktiivi tähenduses „töötajaks“, kui sel isikul on õigus:

- o kasutada alltöövõtjaid või asendajaid selle teenuse osutamisel, mille osutamise kohustuse ta on endale võtnud;
- o nõustuda vastu võtma või keelduda vastu võtmast eeldatava tööandja antavaid erinevaid ülesandeid või kehtestada ühepoolseti niisuguste ülesannete maksimaalne arv;
- o osutada neid teenuseid mis tahes kolmandatele isikutele, sh eeldatava tööandja konkurentidele; ning
- o panna teatavate näitajate piires paika enda „töötajad ja kujundada oma isikliku ajakasutust lähtuvalt isiklikest vajadustest, mitte üksnes lähtuvalt eeldatava tööandja huvidest,

kuivõrd ühelt poolt ei tundu selle isiku sõltumatus näilik ja teiselt poolt ei ole võimalik selle isiku ja tema eeldatava tööandja vahelise alluvussuhte loomine.

Yodel'i juhtum ei ole ainus näide. Kuigi see kohtuasi ei puudutanud platvormi ega kohaletoimetamist, sõnastas Euroopa Liidu Kohus Haralambidise kohtuasjas (C-270/13, punkt 32) sisuliselt sarnased kriteeriumid sõltumatu teenuse osutamise tuvastamiseks. Seega peegeldavad Yodel'i kriteeriumid ühtset ja sektorite ülest lähenemist õigussuhte kvalifitseerimisele Euroopa Liidu õiguse alusel.

Samuti tuleb arvestada, et paljudes riikides tuleneb platvormitöö tegijate kaitsmise vajadus sellest, et neil puuduvad (maksuregulatsioonide erinevuste tõttu) igasugused sotsiaalseid garantiid või on sellised garantiid oluliselt madalamad võrreldes töötajatega. Eesti puhul see nii ei ole.

Igal juhul peaks eelnõu seletuskiri märkima, et ükski eraldiseisev kriteerium ei ole otsustav, vaid kõiki fakte ja asjaolusid tuleb õigussuhte kvalifitseerimiseks hinnata koos, vastasel juhul suurendaksid esitatud näidismekirjad tõenäoliselt ainult segadust ja potentsiaalselt ka lepingute ümberklassifitseerimisvaidluste arvu.

4. Lisada § 8 lg 1 kommentaarile järgnev tekst:

"Andmekaitse mõjuhindang ei ole vajalik, kui töötlemise olemus, ulatus, kontekst ja eesmärgid on väga sarnased andmetöötlusega, mille osas on andmekaitse mõjuhindang juba läbi viidud. See võib rakenduda näiteks juhul, kui sarnast tehnoloogiat kasutatakse sama tüüpi andmete kogumiseks samadel eesmärkidel."

Ülaltoodud lõik pärineb otse Andmekaitse Inspektsiooni juhistest andmekaitse mõjuhindangute kohta ja oleks kasulik PVS-i tõlgendamisel.

5. Täiendada § 8 lg 1 selgitust järgmiselt (kustatud tekst on läbikriipsutatud ja lisatud tekst allajoonitud):

„Lõike 2 kohaselt peab platvorm mõjuhindangu koostamisel küsima platvormitöö tegijate ja nende esindajate seisukohti, kui see on asjakohane, ning esitama koostatud hinnangu tulemused platvormitöö tegijate esindajatele. ~~Nõue on direktiivi artiklist 8 tulenev lisakohustus, kuivõrd IKÜMi kohaselt on andmetöötlejal üksnes võimalus vajaduse korral puudutatud isikute arvamust küsida.~~“

Vastavalt isikuandmete kaitse üldmääruse artiklile 35 (9) küsib vastutav töötleja vajaduse korral andmesubjektide või nende esindajate seisukohti kavandatava töötlemise kohta, ilma et see piiraks äri- või avalike huvide kaitset või isikuandmete töötlemise toimingute turvalisust. Direktiivi artikkel 8 kasutab sõnastust: "küsi platvormitöö tegijate ja nende esindajate seisukohti". Kuigi direktiivi artikkel 8 ei sisalda sõnu "kui see on asjakohane", ei oleks tõlgendus, et platvormitöö tegijate seisukohta tuleb alati küsida, isegi kui see on selgelt ebaoluline vastava andmetöötlustegevuse kontekstis, mõistlik.

6. Kustutada § 9 selgitustest järgmised osad:

„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 töötajate asukohta jälgitakse reaajas, 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 töötajate 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 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, töötajate 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.~~“

„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 töötajate töövõimalusi olulisemalt kui asukoht, kas tellimustest keeldumine vähendab automaatselt edasiste tööpakkumiste hulka või kas hilinenud tööülesannete täitmine suurendab automaatselt töötajate riskiskööri. Selline teave võimaldab platvormitöö tegijal paremini mõista, millised tema käitumise või töösoorituse aspektid võivad mõjutada süsteemi tehtavaid otsuseid.~~“

~~„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 töötajad teatud tööülesannete või töömustrite poole. Teavitamise eesmärk on võimaldada platvormitöö tegijal mõista, milliseid otsuseid platvormi tehnoloogilised lahendused tema suhtes teevad või milliseid otsuseid need toetavad.“~~

~~„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.“~~

Soovitame neid muudatusi, sest seadusandlus ise sätestab teabenõuded üldisel tasemel. Selgitavad näited sisaldavad palju rohkem detaile, sealhulgas konkreetseid näiteid avalikustatavast teabest, mida tõenäoliselt kasutaksid juhisenäi järelevalveasutused kui ka kohtud. Ükskõik kas näited on toodud konkreetsete juhistenäi või lihtsalt illustratiivsel eesmärgil, oles nende mõju tõenäoliselt praktikas sarnane.

Sobiva avalikustamistaseme osas otsustuspädevuse jätmine platvormidele võimaldab platvormidel läheneda teabe avaldamisele konstruktiivselt. Lisaks, arvestades, et info peab olema "arusaadav ja kergesti ligipääsetav, kasutades selget keelt", on see teostatav ainult siis, kui nõuded jäävad üldisele tasemele.

Põhjalike detailide lisamine seletuskirja võib tuua kaasa sisuliselt täiendavate regulatsiooniväliste nõuete kinnistamise kuldstandardina ja kaldub kõrvale direktiivi minimalistliku ülevõtmise loogikast.

7. Muuta § 10 selgitusi järgnevalt (kustutatud tekst läbikriipsustatud ja lisatud tekst alla joonitud):

~~„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 tegelikkust mõju platvormitöö tegijate töötingimustele, sissetulekule, selle prognoositavusele ja õiglasele kohtlemisele. Nõutav ei ole iga üksiku otsuse hindamine, vaid hinnata tuleks pigem platvormitöö tegijaid mõjutavate otsuste süsteemset mõju.“~~

Soovitame ülaltoodud täiendust Euroopa Komisjoni ekspertgrupi aruande alusel direktiivi (EL) 2024/2831 platvormitöö tingimuste parandamise kohta (lk 53), milles öeldakse, et kuigi direktiivi artikkel 10(1) ei nõua otseselt iga üksiku otsuse hindamist, nõuab see platvormitöö tegijaid mõjutavate individuaalsete otsuste mõju hindamist üldisemal tasemel. Kui automatiseeritud töötlemine ei võimalda kõigi otsuste analüüsimist, võiks kasutada esinduslikku valimit selle protsessi teostatavaks ja proportsionaalseks haldamiseks ning nende otsuste süsteemse mõju hindamiseks, mis mõjutavad platvormitöö tegijaid.

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

~~„Oluliselt diskrimineerimiseohuks 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.“~~

Palun vaadake meie kommentaari konkreetsete näidete kohta punktis 6.

8. Muuta § 12 selgitusi järgnevalt (kustutatud tekst on läbikriipsutatud):

„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 juhitav 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 töötajale 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 töötajat 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, vägivald või ahistamise juhtumist või muust tööohutuse ja töötervisega 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 töötajad teatud ülesannete poole;
- 2) tehnilised lahendused, mis annavad töötajale järjest intensiivsemaid tööpakkumisi, suurendades sel moel vaimset survet;
- 3) süsteemid, mis kujundavad platvormitöö tegija nähtavust platvormil ja mõjutavad sellega tema võimalusi tööülesandeid saada.“

Soovitame ülaltoodud muudatusi, sest hindamise ulatus peaks jääma platvormi otsustada. Nii saab platvorm lahendada probleemid seal, kus need tegelikult tekivad. Palun vaadake meie kommentaari üksikasjalike näidete kohta eespool punktis 6.

Lugupidamisega,

Mindaugas Liutvinskas

Balti riikide avaliku poliitika juht, Wolt

Signed by:
Mindaugas Liutvinskas
094C07C60A7143D...