EUROOPA
KOMISJON

Brüssel, 9.12.2021
COM(2021) 762 final

2021/0414 (COD)

Ettepanek:

EUROOPA PARLAMENDI JA NÕUKOGU DIREKTIIV

platvormitöö tingimuste parandamise kohta

(EMPs kohaldatav tekst)

{SEC(2021) 581 final} - {SWD(2021) 395 final} - {SWD(2021) 396 final} -
{SWD(2021) 397 final}

SELETUSKIRI

1. ETTEPANEKU TAUST

• Ettepaneku põhjused ja eesmärgid

Üks liidu eesmärke on edendada oma elanike heaolu ja Euroopa kestlikku arengut, mis põhineb kõrge konkurentsivõimega sotsiaalsel turumajandusel ning millega püütakse saavutada täielik tööhõive ja sotsiaalne progress[1]. Euroopa Liidu põhiõiguste hartas on sätestatud iga töötaja õigus tema tervist, ohutust ja väärikust arvestavatele töötingimustele, samuti õigus saada teavet ja olla ära kuulatud. Euroopa sotsiaalõiguste samba kohaselt on „töötajatel töösuhte liigist ja kestusest olenemata õigus õiglasele ja võrdsele kohtlemisele seoses töötingimustega ning juurdepääsuga sotsiaalkaitsele.“[2]

President von der Leyen rõhutas oma poliitilistes suunistes, et „üleminek digitehnoloogiale toob kaasa kiire muutuse, mis mõjutab meie tööturge“, ning võttis kohustuse „uurida võimalusi platvormitöötajate töötingimuste parandamiseks“[3]. Kavandatavas direktiivis käsitletakse muutusi, mille toob tööturgudele digipööre, samuti jagatakse selles võetud kohustust ja aidatakse rakendada Euroopa sotsiaalõiguste samba tegevuskava, mille liikmesriigid, sotsiaalpartnerid ja kodanikuühiskond kiitsid heaks 2021. aasta mais Portos toimunud sotsiaaltippkohtumisel.

COVID-19 pandeemia tõttu kiirenev digipööre kujundab ELi majandust ja tööturge. Digitaalsetest tööplatvormidest[4] on saanud selle uue kujuneva sotsiaalse ja majandusliku maastiku oluline element. Platvormide maht on jätkuvalt kasvanud ning ELi digitaalse tööplatvormimajanduse tulud on viimase viie aasta jooksul hinnanguliselt kasvanud ligikaudu 500 %[5]. Praegu teeb ELis digitaalsete tööplatvormide kaudu tööd üle 28 miljoni inimese. 2025. aastaks on nende arv eeldatavasti 43 miljonit[6]. Digitaalsed tööplatvormid on kasutusel mitmes majandussektoris. Mõned pakuvad kohapeal osutatavaid teenuseid, nagu näiteks sõiduvahendusteenused, kaupade kättetoimetamine, puhastus- või hooldusteenused. Teised tegutsevad üksnes internetis, pakkudes selliseid teenuseid nagu andmete kodeerimine, tõlkimine või disain. Platvormitöö erineb nõutavate oskuste taseme poolest, samuti selle poolest, kuidas platvormid tööd korraldavad ja kontrollivad.

Digitaalsed tööplatvormid edendavad uuenduslikke teenuseid ja uusi ärimudeleid ning loovad tarbijatele ja ettevõtjatele palju võimalusi. Nad suudavad tõhusalt sobitada tööjõu pakkumist ja nõudlust ning pakkuda võimalusi elatist või lisasissetulekut teenida, sealhulgas inimestele, kelle juurdepääs tööturule on takistatud, näiteks noortele, puuetega inimestele, rändajatele, rassilise ja etnilise vähemuse taustaga inimestele või hoolduskohustustega inimestele. Platvormitöö loob võimalusi kliendibaasi loomiseks või laiendamiseks, mõnikord piiriüleselt. See annab ettevõtjatele palju laiema juurdepääsu tarbijatele, võimaluse mitmekesistada tulusid

---

1 Euroopa Liidu lepingu artikkel 3.

2 Euroopa sotsiaalõiguste samba 5. põhimõte.

3 Poliitilised suunised järgmisele Euroopa Komisjonile (2019–2024). „Liit, mis seab kõrgemad sihid. Minu tegevuskava Euroopa jaoks.“ Kättesaadav internetis.

4 Nagu on määratletud käesolevas direktiivi ettepanekus.

5 De Groen W., Kilhoffer Z., Westhoff L., Postica D. ja Shamsfakhr F. (2021). Digitaalsed tööplatvormid ELis: Kaardistamine ja ärimudelid. Kättesaadav internetis.

6 PPMI (Avaliku poliitika ja halduse instituut) (2021), Study to support the impact assessment of an EU initiative on improving working conditions in platform work (Uuring platvormitöö töötingimuste parandamist käsitleva ELi algatuse mõjuhinnangu toetamiseks). Kättesaadav internetis.

ja arendada uusi äriliine ning aitab ettevõtjatel seeläbi kasvada. Tarbijate jaoks tähendab see paremat juurdepääsu toodetele ja teenustele, millele muidu oleks raske ligi pääseda, samuti juurdepääsu uuele ja mitmekesisemale teenuste valikule. Kuid teisalt võtavad digitaalsed tööplatvormid kasutusele uusi töökorralduse vorme ning seavad sellega kahtluse alla tööõiguse ja sotsiaalkaitsega seotud praegused õigused ja kohustused.

Hinnanguliselt võib väita, et ELis tegutsevast kümnest platvormist üheksa liigitavad praegu nende kaudu töötavad inimesed füüsilisest isikust ettevõtjateks[7]. Enamik neist on oma töös tõeliselt iseseisvad ja saavad kasutada platvormitööd oma ettevõtlustegevuse arendamiseks[8]. Selline tegelik füüsilisest isikust ettevõtjana tegutsemine annab ELis positiivse panuse töökohtade loomisse, ettevõtluse arendamisse, innovatsiooni, teenuste kättesaadavusesse ja digipöördesse.

Paraku on ka palju inimesi, kes tunnevad, et digitaalsete tööplatvormidega kaasneb alluvussuhe ja et platvormid, mille kaudu nad töötavad, omavad töötaja üle eri tasemel kontrolli, näiteks palgataseme või töötingimuste puhul. Ühe hinnangu kohaselt on oht, et kuni viie ja poole miljoni inimese puhul, kes töötavad digitaalsete tööplatvormide kaudu, liigitatakse tööalane staatus valesti[9]. Need inimesed kogevad eriti tõenäoliselt viletsaid töötingimusi ja ebapiisavat juurdepääsu sotsiaalkaitsele[10]. Valesti liigitamise tõttu ei saa nad kasutada õigusi ja kaitset, millele neil on töötajatena õigus. Need õigused hõlmavad õigust miinimumpalgale, tööaja eeskirju, tööohutust ja tervisekaitset, meeste ja naiste võrdset tasustamist ning õigust tasustatud puhkusele, samuti paremat juurdepääsu sotsiaalkaitsele tööõnnetuste, töötuse, haiguse ja vanaduse puhul.

Digitaalsed tööplatvormid kasutavad automaatseid süsteeme, et tööpakkumist ja -nõudlust ühitada. Olgugi, et erineval viisil, kasutavad digiplatvormid neid süsteeme ülesannete määramiseks, järelevalveks, hindamiseks ning platvormitööd tegevaid inimesi puudutavate otsuste tegemiseks. Sellistele tavadele viidatakse sageli kui „algoritmilisele juhtimisele“. Kuigi algoritmilist juhtimist kasutatakse tööturul laiemalt üha rohkem, on see selgelt omane digitaalsete tööplatvormide ärimudelile. See suurendab tõhusust pakkumise ja nõudluse ühitamisel, kuid sellel on märkimisväärne mõju ka töötingimustele platvormitöö puhul. Algoritmiline juhtimine varjab ka digitaalse tööplatvormi poolset alluvussuhet ja tema kontrolli tööd tegevate isikute üle. Soolist ebavõrdsust võib võimendada ka võimalik sooline kallutatus ja diskrimineerimine algoritmilise juhtimise korral. Arvestades digitaalsete tööplatvormide kaudu töötavate inimeste sissetulekule ja töötingimustele avalduvat mõju, on äärmiselt oluline mõista, kuidas algoritmid mõjutavad või määravad teatavaid otsuseid (näiteks juurdepääs tulevastele töövõimalustele või boonustele, sanktsioonide kehtestamine või kontode võimalik peatamine või piiramine). Praegu ei ole aga selliste automaatsete kontrolli- ja otsustussüsteemide läbipaistvus piisav ning inimestel puudub selliste süsteemide tehtud või toetatud otsused korral tõhus juurdepääs õiguskaitsevahenditele. Algoritmiline juhtimine on suhteliselt uus, ja kui jätta välja ELi andmekaitse-eeskirjad, siis on see platvormimajanduses suuresti reguleerimata nähtus, mis tekitab probleeme nii töötajatele kui ka füüsilisest isikust ettevõtjatele, kes töötavad digitaalsete tööplatvormide kaudu.

Samuti arvatakse, et mõningaid halbade töötingimuste juhtumeid või ebapiisavat juurdepääsu sotsiaalkaitsele süvendavad ka jõustamisega seotud probleemid ning jälgitavuse ja

[7] De Groen W., *et al*. (2021).
[8] PPMI (Avaliku poliitika ja halduse instituut) (2021).
[9] Samas.
[10] Vt lisatud mõjuhinnang, punkt 2.1. Komisjoni talituste töödokument (2021) 396.

läbipaistvuse puudumine, sealhulgas piiriülestes olukordades. Riiklikel ametiasutustel ei ole alati piisavat juurdepääsu digitaalsete tööplatvormide ja nende kaudu töötavate isikute andmetele, näiteks regulaarselt platvormitööd tegevate isikute arvule, nende lepingulisele või tööalasele staatusele või digitaalsete tööplatvormide tingimustele. Jälgitavuse probleem on eriti oluline, kui platvormid tegutsevad piiriüleselt ja kus muudab ebaselgeks, kus ja kes platvormitööd teeb. See omakorda raskendab riiklikel ametiasutustel täita oma kehtivaid kohustusi, sealhulgas sotsiaalkindlustusmaksete osas.

Kavandatava direktiivi üldeesmärk on parandada platvormide kaudu töötavate inimeste töötingimusi ja sotsiaalseid õigusi, sealhulgas selleks, et toetada digitaalsete tööplatvormide kestliku kasvu tingimusi Euroopa Liidus.

Erieesmärgid, mille kaudu üldeesmärki täidetakse, on järgmised:

(1) tagada, et platvormide kaudu töötavatel inimestel oleks olemas või oleks võimalik saada õige tööalane staatus, võttes arvesse nende tegelikku suhet digitaalse tööplatvormiga, ning et neil oleks juurdepääs kohaldatavatele töö- ja sotsiaalkaitseõigustele;

(2) tagada algoritmilises juhtimises õiglus, läbipaistvus ja vastutus platvormitöö kontekstis ning

(3) suurendada platvormitöö arengute läbipaistvust, jälgitavust ja teadlikkust selle kohta, samuti parandada kohaldatavate eeskirjade jõustamist kõigi platvormide kaudu töötavate inimeste, sealhulgas piiriüleselt tegutsevate inimeste suhtes.

Esimene erieesmärk saavutatakse tervikliku raamistiku loomisega selleks, et tööalast staatust ei liigitataks platvormitöös valesti. See raamistik hõlmab asjakohaseid menetlusi, et tagada platvormitööd tegevate inimeste tööalase staatuse korrektne määratlemine kooskõlas faktiliste asjaolude ülimuslikkuse põhimõttega, ning vaidlustatav eeldus töösuhte olemasolu kohta (sealhulgas tõendamiskohustuse ümberpööramine) isikute puhul, kes töötavad digitaalsete tööplatvormide kaudu, mis kontrollivad töö tegemise teatavaid elemente. Seda õiguslikku eeldust kohaldataks kõigis kohtu- ja haldusmenetlustes, sealhulgas nendes, mille on algatanud töö- ja sotsiaalkaitse-eeskirjade jõustamiseks pädevad riiklikud ametiasutused, ning selle saab ümber lükata, tõendades, et töösuhe puudub, viidates riiklikele määratlustele. See raamistik peaks tooma kasu nii väidetavatele kui ka tegelikele füüsilisest isikust ettevõtjatele, kes töötavad digitaalsete tööplatvormide kaudu. Neile isikutele, kes oma tööalase staatuse õige määratlemise tulemusena tunnistatakse töötajateks, tagatakse paremad töötingimused, sealhulgas töötajate ohutuse ja tervise kaitse, töökaitse, seadusega ette nähtud või kollektiivläbirääkimiste käigus kokku lepitud miinimumpalgad ning juurdepääs koolitusvõimalustele, samuti juurdepääs siseriiklikele õigusnormidele vastavale sotsiaalkaitsele. Seevastu platvormide kaudu töötavad tegelikud füüsilisest isikust ettevõtjad saavad kaudselt kasu suuremast autonoomiast ja sõltumatusest, sest digitaalsed tööplatvormid kohandavad oma tavasid, et hoida ära ümberliigitamist. Ka digitaalsed tööplatvormid saavad suuremast õiguskindlusest kasu, sealhulgas seoses võimalike kohtuprobleemidega. Teised ettevõtjad, kes tegutsevad samas sektoris ja konkureerivad digitaalsete tööplatvormidega, saavad kasu võrdsetest tingimustest sotsiaalkaitsemaksetega seotud kulutuste puhul. Liikmesriikide tulud suurenevad täiendavate maksude ja sotsiaalkaitsemaksete näol.

Kavandatava direktiiviga püütakse saavutada teine konkreetne eesmärk tagada algoritmilises juhtimises õiglus, läbipaistvus ja vastutus, kehtestades platvormitööd tegevatele inimestele uued materiaalsed õigused. Need hõlmavad õigust läbipaistvusele selliste automaatsete kontrolli- ja otsustussüsteemide kasutamisel ja toimimisel, millega täpsustatakse ja

täiendatakse kehtivaid isikuandmete kaitsega seotud õigusi. Selleks et kaitsta töötajate põhiõigusi ning töötervishoidu ja -ohutust, on kavandatava direktiivi eesmärk ühtlasi tagada inimkontroll automaatsete süsteemide mõju üle töötingimustele. Et automaatsete süsteemide abil või nende toel tehtud oluliste otsuste õiglus ja vastutus oleks tagatud, sisaldab kavandatav direktiiv ka asjakohaste kanalite loomist selliste otsuste arutamiseks ja nende läbivaatamise taotlemiseks. Kui teatavad erandid välja arvata, kohaldatakse neid sätteid kõigi platvormide kaudu töötavate inimeste, sealhulgas tegelike füüsilisest isikust ettevõtjate suhtes. Kui rääkida töötajatest, siis on kavandatava direktiivi eesmärk edendada ka sotsiaaldialoogi algoritmiliste juhtimissüsteemide üle, kehtestades kollektiivsed õigused seoses teavitamise ja konsulteerimisega automaatsete kontrolli- ja otsustussüsteemide kasutamise oluliste muudatuste teemal. Selle tulemusena saavad kõik platvormide kaudu töötavad inimesed ja nende esindajad kasu paremast läbipaistvusest ning neil tekib selgem arusaam algoritmilise juhtimise tavadest, samuti saavad nad parema juurdepääsu õiguskaitsevahenditele automaatsete otsuste vaidlustamiseks, mis omakorda toob kaasa paremad töötingimused. Need õigused tuginevad isikuandmete kaitse üldmääruses sätestatud kehtivatele isikuandmete töötlemise kaitse meetmetele automaatsete otsustussüsteemide puhul ning tehisintellektisüsteemide pakkujatele ja kasutajatele kavandatud kohustustele seoses läbipaistvuse ja inimjärelevalvega teatavate tehisintellektisüsteemide üle tehisintellekti käsitleva õigusakti ettepanekus ning laiendavad neid (vt täpsemalt allpool).

Lõpuks pakutakse välja konkreetsed meetmed, millega saavutada kolmas eesmärk suurendada platvormitöö läbipaistvust ja jälgitavust, et toetada pädevaid asutusi kehtivate töötingimuste ja sotsiaalkaitsega seotud õiguste ja kohustuste jõustamisel. Selle raames selgitatakse tööandjaks olevate digitaalsete tööplatvormide kohustust anda platvormitööst aru selle liikmesriigi pädevatele asutustele, kus platvormitööd tehakse. Kavandatava direktiiviga parandatakse ka töö- ja sotsiaalkaitseasutuste teadmisi selle kohta, millised digitaalsed tööplatvormid nende liikmesriigis tegutsevad, tehes neile asutustele kättesaadavaks asjakohase põhiteabe digitaalsete tööplatvormide kaudu töötavate inimeste arvu, nende tööalase staatuse ja tüüptingimuste kohta. Osutatud meetmed aitavad neil ametiasutustel tagada töötajate õiguste järgimise ja sotsiaalkindlustusmaksete kogumise ning parandada seega platvormitööd tegevate inimeste töötingimusi.

- **Kooskõla poliitikavaldkonnas praegu kehtivate õigusnormidega**

Selleks et vältida võidujooksu töötajate kahjuks olevate madalamate tööhõivetavade ja sotsiaalsete standardite suunas, on EL loonud töötajate õiguste miinimumtaseme, mida kohaldatakse töötajatele kõigis liikmesriikides. ELi töö- ja sotsiaalõigustikus on sätestatud miinimumstandardid mitme olulise vahendi abil.

Nende vahenditega pakutavat kaitset saavad kasutada ainult töötajad, kes kuuluvad selliste õigusaktide isikulisse kohaldamisalasse[11]. Füüsilisest isikust ettevõtjad, sealhulgas need, kes töötavad platvormide kaudu, jäävad kohaldamisalast välja ja neil ei ole tavaliselt neid õigusi, mis annab töötaja staatusele juurdepääsu ELi töö- ja sotsiaalõigustikule. (Ainsaks erandiks on võrdse kohtlemise direktiivid, mis hõlmavad laiemate õiguslike aluste tõttu ka juurdepääsu füüsilisest isikust ettevõtja staatusele[12].)

[11] Mõnes õigusaktis on isikuline kohaldamisala määratletud viitega „töötaja“ või „palgatöötaja“ riiklikule määratlusele, samas kui teistes õigusaktides sellist viidet ei ole. Euroopa Liidu Kohus on välja kujundanud ulatusliku kohtupraktika, millega on määratud kindlaks nende õigusaktide isikuline kohaldamisala.

[12] Direktiivid 2000/43, 2000/78, 2006/54 ja 2010/41.

Platvormide kaudu töötavate töötajate jaoks on asjakohased järgmised õigusaktid.

– **Läbipaistvate ja prognoositavate töötingimuste direktiiviga**[13] on nähtud ette meetmed, kuidas kaitsta ebastandardsetes töösuhetes töötavate inimeste töötingimusi. See hõlmab eeskirju, milles käsitletakse läbipaistvust, õigust teabele, katseaega, paralleelset töötamist, töö minimaalset prognoositavust ja nõudetöölepingu meetmeid. Need miinimumstandardid on eriti olulised platvormide kaudu töötavate inimeste jaoks, arvestades nende ebatüüpilist töökorraldust ja töömudeleid. Kuigi direktiiviga on tagatud peamiste töötingimuste läbipaistvus, ei kuulu tööandjatele seatud teavitamiskohustuse alla algoritmide kasutamine töökohal, samuti mitte see, kuidas algoritmid mõjutavad üksiktöötajaid.

– **Lapsevanemate ja hooldajate töö- ja eraelu tasakaalu käsitlevas direktiivis**[14] on sätestatud vanema-, isa- ja hooldajapuhkusega seotud miinimumnõuded ning lapsevanemate või hooldajate paindlik töökorraldus. See on täienduseks **rasedate, hiljuti sünnitanud ja rinnaga toitvate töötajate tööohutuse ja töötervishoiu direktiivile**,[15] millega on lisaks muudele meetmetele ette nähtud minimaalne rasedus- ja sünnituspuhkus.

– **Tööaja direktiivis**[16] on sätestatud tööaja korralduse miinimumnõuded ning määratletud sellised mõisted nagu „tööaeg“ ja „puhkeaeg“. Kuigi Euroopa Liidu Kohus on traditsiooniliselt tõlgendanud mõistet „tööaeg“ nõudena, mille kohaselt peab töötaja viibima füüsiliselt tööandja määratud kohas, on Euroopa Kohus seda mõistet hiljutistes kohtuasjades laiendanud; eelkõige juhul, kui kasutatakse „valveaja“ süsteem (st töötaja ei pea viibima oma töökohal, vaid peab olema valmis tööle hakkama, kui tööandja seda nõuab). 2018. aastal sedastas Euroopa Kohus, et „valveaega“, mille jooksul töötaja võimalused teha muid tegevusi on märkimisväärselt piiratud, käsitatakse tööajana[17].

– **Renditöö direktiiviga**[18] on määratud kindlaks renditöötajate töötingimuste suhtes kohaldatav üldine raamistik. Selles on sätestatud renditöötajate ja kasutajaettevõtte poolt tööle võetud töötajate vahelise mittediskrimineerimise põhimõte seoses töötajate tööalasele seisundile ja nende tööle seatud oluliste tingimustega. Platvormitöö tavapärase kolmepoolse lepingulise suhte tõttu võib käesolev direktiiv olla platvormitöö jaoks oluline. Sõltuvalt digitaalse tööplatvormi ärimudelist ja sellest, kas platvormi kliendid on eratarbijad või ettevõtjad, võib seda käsitada rendiagentuurina, kes lähetab oma töötajad kasutajaettevõtetesse. Mõnel juhul võib kasutajaettevõtteks olla platvorm, kes kasutab rendiagentuuride määratud töötajate teenuseid.

– **Töötervishoiu ja tööohutuse raamdirektiivis**[19] on sätestatud töötervishoiu ja tööohutuse parandamise soodustamise peamised põhimõtted. Sellega on tagatud kõikjal ELis minimaalsed ohutus- ja tervishoiunõuded. Raamdirektiivile on lisatud

---

13 Direktiiv (EL) 2019/1152. Liikmesriikidel on direktiivi ülevõtmiseks aega kuni 1. augustini 2022.

14 Direktiiv (EL) 2019/1158.

15 Direktiiv 92/85/EMÜ.

16 Direktiiv 2003/88/EÜ.

17 Euroopa Kohtu 21. veebruari 2018. aasta otsus kohtuasjas Ville de Nivelles *vs.* Rudy Matzak, C-518/15, ECLI: EU:C:2018:82; kinnitatud ja täpsustatud 9. märtsi 2021. aasta kohtuasjas RJ *vs.* Stadt Offenbach am Main, C-580/19, ECLI:EU:C:2021:183; ja 9. märtsi 2021. aasta otsus kohtuasjas C-344/19: D.J. *vs.* Radiotelevizija Slovenija, ECLI:EU:C:2021:182.

18 Direktiiv 2008/104/EÜ.

19 Direktiiv 89/391/EMÜ.

täiendavad direktiivid, mis on suunatud tööohutuse ja töötervishoiu konkreetsetele aspektidele.

– **Direktiivil, millega kehtestatakse töötajate teavitamise ja nõustamise üldraamistik,**[20] on keskne roll sotsiaaldialoogi edendamisel, sest selles on sätestatud töötajate esindajate teavitamise ja nendega konsulteerimise miinimumpõhimõtted, määratlused ja kord ettevõtte tasandil igas liikmesriigis.

– Pärast vastuvõtmist kehtestatakse kavandatava **direktiiviga piisava miinimumpalga kohta**[21] raamistik miinimumpalga piisavuse parandamiseks ja töötajate juurdepääsu hõlbustamiseks miinimumpalga kaitsele.

– Kui kavandatav **tasustamise läbipaistvuse direktiiv**[22] vastu võetakse, tugevdab see meeste ja naiste võrdse või võrdväärse töö eest võrdse tasu maksmise põhimõtte kohaldamist.

Lisaks kohaldatakse **riiklike sotsiaalkindlustussüsteemide koordineerimist** käsitlevaid määrusi nii töötajate kui ka füüsilisest isikust ettevõtjate suhtes, kes töötavad platvormide kaudu piiriüleselt[23].

Ka **nõukogu soovituses, milles käsitletakse töötajate ja füüsilisest isikust ettevõtjate juurdepääsu sotsiaalkaitsele,**[24] soovitatakse liikmesriikidel tagada, et nii töötajatel kui ka füüsilisest isikust ettevõtjatel oleks juurdepääs tõhusale ja piisavale sotsiaalkaitsele. Soovitus hõlmab töötus-, haigus- ja tervishoiu-, rasedus- ja sünnitus- ning isadus-, invaliidsus-, vanadus- ja toitjakaotushüvitisi ning tööõnnetuste ja kutsehaigustega seotud hüvitisi.

• **Kooskõla muude liidu tegevuspõhimõtetega**

Digitaalsete tööplatvormide tegevuse ja nende kaudu töötavate inimeste jaoks on asjakohased olemasolevad ning kavandatavad ELi siseturu- ja andmekaitsevahendid. Siiski ei ole neis õigusaktides kõiki platvormitöös tuvastatud probleeme piisavalt käsitletud. Neis on käsitletud küll teatavate aspektide puhul algoritmilist juhtimist, kuid neis ei ole eraldi käsitletud ei töötajate perspektiivi, tööturu eripära ega töötajate kollektiivseid õigusi.

Asjakohased ELi siseturu- ja andmekaitsevahendid on muu hulgas järgmised.

– Määrusega, mis käsitleb õigluse ja läbipaistvuse edendamist veebipõhiste vahendusteenuste ärikasutajate jaoks (edaspidi „**platvormide ja ettevõtjate vahelisi suhteid käsitlev määrus**[25]“) on püütud tagada, et füüsilisest isikust ettevõtjana tegutsevaid ärikasutajaid, kes kasutavad veebiplatvormi vahendusteenust, koheldakse läbipaistvalt ja õiglaselt ning et neil on vaidluste korral juurdepääs tõhusale õiguskaitsele. Asjakohastes sätetes keskendutakse muu hulgas ärikasutajatele mõeldud tingimuste läbipaistvusele, menetluslikele tagatistele kontode piiramise, peatamise ja lõpetamise korral, järjestuse läbipaistvusele ning kaebuste menetlemise mehhanismidele. Need on seotud algoritmilise juhtimisega, kuid määrus ei hõlma muid põhiaspekte, nagu automaatsete kontrolli- ja otsustussüsteemide (v.a järjestus)

20 Direktiiv 2002/14/EÜ.
21 COM(2020)682 final.
22 COM(2021)93 final.
23 29. mai 2004. aasta määrus (EÜ) nr 883/2004 ja selle rakendusmäärus (EÜ) nr 987/2009.
24 Nõukogu 8. novembri 2019. aasta soovitus (2019/C 387/01).
25 Määrus (EL) 2019/1150.

läbipaistvus, inimkontroll selliste süsteemide üle ning konkreetsed õigused seoses töötingimusi mõjutavate oluliste otsuste läbivaatamisega. Määrust ei kohaldata töösuhtes olevate isikute või digitaalsete tööplatvormide suhtes, mida üldhinnangu kohaselt ei käsitata „infoühiskonna teenustena“, vaid näiteks transporditeenusena.

– **Isikuandmete kaitse üldmääruses**[26] on sätestatud füüsiliste isikute kaitse eeskirjad seoses nende isikuandmete töötlemisega. Sellega antakse platvormitööd tegevatele inimestele mitmesugused õigused seoses nende isikuandmetega, olenemata nende tööalasest staatusest. Selliste õiguste hulka kuuluvad eelkõige õigus sellele, et inimese suhtes ei kohaldata otsust, mis põhineb üksnes automaatsel töötlemisel ja millel on andmesubjekti suhtes õiguslikud tagajärjed või mis teda samamoodi märkimisväärselt mõjutavad (teatavate eranditega), samuti õigus läbipaistvusele automaatsete otsuste tegemise korral. Kui automaatne töötlemine on teatud eranditega lubatud, rakendab vastutav töötleja asjakohaseid meetmeid, et kaitsta andmesubjekti õigusi ja vabadusi ning õigustatud huve, vähemalt õigust otsesele isiklikule kontaktile vastutava töötlejaga, et väljendada oma seisukohta ja vaidlustada otsus. Kuigi need õigused on eriti olulised selliste platvormitööd tegevate isikute jaoks, kelle suhtes kohaldatakse algoritmilist juhtimist, on hiljutised kohtuasjad toonud esile piirangud ja probleemid, millega töötajad, ning eelkõige platvormitööd tegevad isikud kokku puutuvad, kui nad püüavad algoritmilise juhtimise raames oma andmekaitseõigusi kasutada[27]. Esile võib tuua selle, kui keeruline on teha vahet algoritmilistel otsustel, mis töötajaid piisavalt „olulisel“ viisil mõjutavad või ei mõjuta. Ning kuigi isikuandmete kaitse üldmäärusega on mõjutatud inimestele antud individuaalsed õigused, ei hõlma see tööõigusele omaseid olulisi kollektiivseid aspekte, sealhulgas neid, mis on seotud töötajate esindajate rolliga, töötajate teavitamise ja nõustamisega ning tööinspektsioonide rolliga töötajate õiguste jõustamisel. Seetõttu nägi seadusandja ette võimaluse kehtestada konkreetsemad eeskirjad, millega tagada töötajate isikuandmete kaitse töösuhte kontekstis, sealhulgas seoses töökorraldusega (isikuandmete kaitse üldmääruse artikkel 88).

– Kui kavandatav **tehisintellekti käsitlev õigusakt**[28] vastu võetakse, käsitletakse selles teatavate tehisintellektisüsteemide kasutamisega seotud riske. Kavandatava tehisintellekti käsitleva õigusakt eesmärk on tagada, et ELis turule lastavad ja kasutatavad tehisintellektisüsteemid on ohutud ja austavad põhiõigusi, näiteks võrdse kohtlemise põhimõtet. Selles käsitletakse tehisintellektisüsteemide arendamise, kasutuselevõtu, kasutamise ja regulatiivse järelevalvega seotud teemasid ning selliseid olemuslikke probleeme nagu kallutatus (sh sooline kallutatus) ja vastutuse puudumine, sealhulgas kehtestatakse nõuded kvaliteetsetele andmekogumitele, aidates võidelda diskrimineerimise ohuga. Kavandatavas tehisintellekti määruses loetletakse üles sellised kõrge riskitasemega tehisintellektisüsteemid, mida kasutatakse tööhõives, töötajate juhtimises ja juurdepääsul füüsilisest isikust ettevõtjana tegutsemisele ning mida tuleb pidada kõrge riskitasemega süsteemideks. Selles esitatakse kohustuslikud nõuded, millele kõrge riskitasemega tehisintellektisüsteemid peavad vastama, ning selliste süsteemide pakkujate ja kasutajate kohustused. Kavandatavas tehisintellektiseaduses sätestatakse konkreetsed

[26] Määrus (EL) 2016/679.

[27] Euroopa Majanduskomisjon, Jurisprudence of national courts in Europe on algorithmic management at the workplace (Euroopa riiklike kohtute õigusteadus seoses algoritmide haldamisega töökohal) (ilmumas).

[28] COM(2021)206 final.

läbipaistvusnõuded teatavate tehisintellektisüsteemide jaoks ning tagatakse, et digitaalsetel tööplatvormidel kui kõrge riskitasemega tehisintellektisüsteemide kasutajatel on juurdepääs teabele, mida nad vajavad süsteemi kasutamiseks seaduslikul ja vastutustundlikul viisil. Kui digitaalsed tööplatvormid kasutavad kõrge riskitasemega tehisintellektisüsteeme, peavad nad oma süsteeme nõuetekohaselt testima ja dokumenteerima. Lisaks kehtestatakse tehisintellektiseaduse ettepanekuga tehisintellektisüsteemide pakkujatele nõuded võimaldada inimjärelevalvet ja anda selle kohta juhiseid. Tagades kõrge riskitasemega tehisintellektisüsteemide läbipaistvuse ja jälgitavuse, on tehisintellektiseaduse eesmärk hõlbustada põhiõiguste kaitse kehtivate normide rakendamist juhul, kui selliseid tehisintellektisüsteeme kasutatakse. Sellest hoolimata ei võeta selles arvesse töötingimusi käsitlevate eeskirjade mitmekesisust eri liikmesriikides ja sektorites ning sellega ei nähta ette kaitsemeetmeid seoses töötingimustega inimestele, keda tehisintellektisüsteemide kasutamine otseselt mõjutab, näiteks töötajatele.

2. ÕIGUSLIK ALUS, SUBSIDIAARSUS JA PROPORTSIONAALSUS

• Õiguslik alus

Kavandatav direktiiv põhineb Euroopa Liidu toimimise lepingu artikli 153 lõike 1 punktil b, millega antakse liidule õigus toetada ja täiendada liikmesriikide tegevust töötingimuste parandamisel. Selles valdkonnas võimaldab ELi toimimise lepingu artikli 153 lõike 2 punkt b Euroopa Parlamendil ja nõukogul võtta seadusandliku tavamenetluse kohaselt vastu direktiive, millega kehtestatakse miinimumnõuded järkjärguliseks rakendamiseks, võttes arvesse igas liikmesriigis kehtivaid tingimusi ja tehnilisi eeskirju. Sellistes direktiivides peab hoiduma haldus-, finants- ja õiguslike piirangute kehtestamisest viisil, mis pidurdaks väikeste ja keskmise suurusega ettevõtete loomist ja arengut.

See õiguslik alus võimaldab liidul kehtestada miinimumnõuded platvormitööd tegevate inimeste töötingimustele, kui nad on töösuhtes ja on seega liigitatud „töötajateks“. Euroopa Kohus on otsustanud, et isiku liigitamine füüsilisest isikust ettevõtjana siseriiklike õigusaktide kohaselt ei ole takistuseks isiku liigitamisel töötajana ELi õiguse tähenduses, kui tema sõltumatus on vaid tinglik ja selle taga on töösuhe[29]. Väidetavad füüsilisest isikust ettevõtjad on seega samuti hõlmatud ELi tööõigusaktidega, mis põhinevad ELi toimimise lepingu artiklil 153.

Kavandatud direktiiv põhineb ka ELi toimimise lepingu artikli 16 lõikel 2, kuivõrd selles käsitletakse platvormitööd tegevate isikute olukorda seoses nende isikuandmete kaitsega, mida töödeldakse automaatsete kontrolli- ja otsustussüsteemide kaudu. Selle artikliga antakse Euroopa Parlamendile ja nõukogule õigus kehtestada eeskirju üksikisikute kaitse kohta isikuandmete töötlemisel.

• Subsidiaarsus (ainupädevusse mittekuuluva valdkonna puhul)

Ärimudelite paindlikkus ja nende pidev kohandamine on platvormimajanduse põhitunnused, mille peamised tootmisvahendid on algoritmid, andmed ja pilved. Kuna digitaalsed tööplatvormid ei ole seotud ühegi põhivara ega ruumiga, saavad nad hõlpsasti liikuda ja tegutseda piiriüleselt, alustada kiiresti tegevust teatavatel turgudel, mõnikord ärilistel või regulatiivsetel põhjustel oma tegevuse sulgeda ja avada see teises riigis kus on leebemad eeskirjad.

[29] Euroopa Liidu Kohtu kohtuasjad C-256/01, Allonby, ja C-413/13, FNV Kunsten Informatie en Media.

Liikmesriigid tegutsevad küll ühtsel turul, kuid nad kasutavad erinevaid lähenemisviise selle kohta, kas ja millises suunas platvormitööd reguleerida või mitte. Liikmesriikides on tehtud rohkem kui 100 kohtuotsust ja 15 haldusotsust, mis käsitlevad platvormitööd tegevate inimeste tööalast staatust, ning otsuste tulemused on erinevad, kuid valdavalt pooldati platvormitööd tegevate inimeste ümberliigitamist töötajateks[30]. Lisaks õiguskindlusetusele, mida see digitaalsete tööplatvormide ja platvormitööd tegevate isikute jaoks kaasa toob, näitab kohtuasjade suur arv, et on keeruline säilitada võrdseid võimalusi nii liikmesriikide kui ka digitaalsete tööplatvormide ja muude ettevõtjate vahel ning vältida tööstandarditele ja töötingimustele avalduvat survet. Teatavad digitaalsed tööplatvormid võivad kasutada teiste ettevõtjate suhtes ebaausaid kaubandustavasid, näiteks ei pea nad kinni samadest eeskirjadest ja tegutsemist samadel tingimustel. Seetõttu on vaja ELi meetmeid, millega tagada väga liikuva ja kiiresti muutuva platvormimajanduse areng koos platvormitööd tegevate inimeste tööõigustega.

Digitaalsed tööplatvormid asuvad sageli ühes riigis, kuid tegutsevad samal ajal mujal asuvate inimeste kaudu. 59 % kõigist ELi platvormide kaudu töötavatest inimestest suhtleb teises riigis asuvate klientidega[31]. See muudab lepingulised suhted keerukamaks. Piiriülest platvormitööd tegevate inimeste töötingimused ja sotsiaalkaitse on võrdselt ebakindlad ning sõltuvad suurel määral inimeste tööalasest staatusest. Riiklikud ametiasutused (nt tööinspektsioonid, sotsiaalkaitseasutused ja maksuhaldurid) ei ole sageli teadlikud sellest, millised digitaalsed tööplatvormid nende riigis tegutsevad, kui palju inimesi nende kaudu töötab ja millise tööalase staatuse alusel tööd tehakse. Eeskirjade rikkumise riskid ja deklareerimata tööga tegelemisest põhjustatud takistused on suuremad piiriülestes olukordades, eelkõige veebiplatvormitöö puhul. Sellega seoses on kõige parem võtta ELi tasandil asjakohaseid meetmeid, et tegeleda platvormitöö piiriüleste probleemidega, sealhulgas eelkõige selliste andmete puudumisega, mis võimaldaks eeskirjade paremat jõustamist.

Ainuüksi riiklike meetmetega ei saavutataks ELi aluslepingul põhinevaid põhieesmärke edendada kestlikku majanduskasvu ja sotsiaalset progressi, kuna liikmesriigid võivad olla kõhklevad rangemate eeskirjade vastuvõtmises või kehtivate tööstandardite ranges jõustamises, samas kui nad konkureerivad üksteisega, et meelitada ligi digitaalsete tööplatvormide investeeringuid.

Ainult ELi algatusega on võimalik kehtestada ühised eeskirjad, mida kohaldatakse kõigi ELis tegutsevate digitaalsete tööplatvormide suhtes, vältides samal ajal killustumist digitaalsete tööplatvormide jaoks kiiresti areneval ühtsel turul. See tagaks võrdse olukorra töötingimuste ja algoritmilise juhtimise valdkonnas eri liikmesriikides tegutsevate digitaalsete tööplatvormide vahel. Seega seisneb konkreetne ELi lisaväärtus miinimumstandardite kehtestamises nendes valdkondades, kus edendatakse tööhõive ja sotsiaalsete tulemuste ülespoole suunatud lähenemist kogu liidus ning hõlbustatakse platvormimajanduse arengut kogu ELis.

- **Proportsionaalsus**

Kavandatava direktiiviga nähakse ette miinimumstandardid, millega tagatakse, et sekkumise ulatus on ettepaneku eesmärkide saavutamiseks minimaalne. Liikmesriigid, kes on

[30] Euroopa Majanduskomisjon, Case Law on the Classification of Platform Workers: Cross-European Comparative Analysis and Tentative Conclusions (Platvormitöötajate liigitamist käsitlev kohtupraktika: üleeuroopaline võrdlev analüüs ja tingimuslikud järeldused) (2021). Kättesaadav internetis.

[31] PPMI (Avaliku poliitika ja halduse instituut) (2021), jagu 7.1.

kavandatavas direktiivis sätestatust soodsamad sätted juba kehtestanud, ei pea neid muutma ega vähendama. Samuti võivad liikmesriigid otsustada minna kavandatavas direktiivis sätestatud miinimumnõuetest kaugemale.

Proportsionaalsuse põhimõtet järgitakse kindlaks määratud probleemide ulatust ja laadi arvesse võttes. Näiteks tööalase staatuse valesti liigitamise probleemi lahendamiseks välja pakutud ümberlükatavat eeldust kohaldatakse ainult selliste digitaalsete tööplatvormide suhtes, millel on teatav kontrollitase töö tegemise üle. Seega ei puuduta see eeldus teisi digitaalseid tööplatvorme. Samuti ei lähe automaatseid kontrolli- ja otsustussüsteeme käsitlevad sätted kaugemale sellest, mis on vajalik algoritmilise juhtimise õigluse, läbipaistvuse ja vastutuse eesmärkide saavutamiseks.

- **Vahendi valik**

ELi toimimise lepingu artikli 153 lõike 2 punktis b koostoimes ELi toimimise lepingu artikli 153 lõike 1 punktiga b on ette nähtud, et direktiive võib kasutada töötingimuste miinimumnõuete kehtestamiseks, mida liikmesriigid peavad rakendama. ELi toimimise lepingu artikli 16 lõikel 2 põhinevad eeskirjad võivad olla sätestatud ka direktiivides.

3. SIDUSRÜHMADEGA KONSULTEERIMISE JA MÕJU HINDAMISE TULEMUSED

- **Konsulteerimine sidusrühmadega**

Kooskõlas ELi toimimise lepingu artikliga 154 on komisjon korraldanud kaheetapilise konsultatsiooni sotsiaalpartneritega ELi võimalike meetmete üle, et parandada platvormitöö tingimusi. Esimeses etapis, 24. veebruarist kuni 7. aprillini 2021, konsulteeris komisjon sotsiaalpartneritega platvormitööd käsitleva algatuse vajalikkuse ja võimaliku suuna üle[32]. Teises etapis, 15. juunist kuni 15. septembrini 2021, konsulteeris komisjon sotsiaalpartneritega kavandatava ettepaneku sisu ja õigusliku vahendi üle[33].

Nii ametiühingud kui ka tööandjate organisatsioonid nõustusid teises etapis esitatud üldiste probleemidega, kuid jäid eriarvamusele vajaduse osas võtta konkreetseid meetmeid ELi tasandil.

Ametiühingud kutsusid üles võtma vastu ELi toimimise lepingu artikli 153 lõikel 2 põhinevat direktiivi, millega nähakse ette ümberlükatav töösuhte eeldus ja tõendamiskoormise ümberpööramine ning tööalase staatuse kontrollimise kriteeriumid. Nad väitsid, et sellist vahendit tuleks kohaldada nii veebipõhiste kui ka kohapealsete platvormide suhtes. Ametiühingud toetasid ka algoritmilise juhtimisega seotud uute õiguste kehtestamist tööhõive valdkonnas ning olid üldiselt vastu platvormi kaudu töötavate inimeste jaoks eraldi tööalase staatuse kehtestamisele. Nad rõhutasid vajadust sotsiaaldialoogi järele.

Tööandjate organisatsioonid nõustusid, et on lahendamist vajavaid probleeme, näiteks seoses töötingimustega, tööalase staatuse valesti liigitamisega või teabele juurdepääsuga. Meetmeid tuleks siiski võtta riiklikul tasandil, iga üksikjuhtu eraldi vaagides ning võttes arvesse riiklikke sotsiaal- ja töösuhete süsteeme. Seoses algoritmilise juhtimisega rõhutasid nad, et keskenduda tuleks olemasolevate ja tulevaste õigusaktide tõhusale rakendamisele ja jõustamisele.

---

32 Konsultatsioonidokument C(2020) 1127 final.

33 Konsultatsioonidokument C(2020) 4230 final, millele on lisatud komisjoni talituste töödokument SWD(2021) 143 final.

Sotsiaalpartnerid ei jõudnud kokkuleppele alustada läbirääkimisi kokkuleppe sõlmimiseks liidu tasandil, nagu on ette nähtud ELi toimimise lepingu artiklis 155.

Lisaks korraldas komisjon algatusega seoses paljude sidusrühmadega hulgaliselt arutelusid, sealhulgas eri- ja kahepoolseid kohtumisi platvormiettevõtete, platvormitöötajate ühenduste, ametiühingute, liikmesriikide esindajate, akadeemiliste ringkondade, rahvusvaheliste organisatsioonide ekspertide ja kodanikuühiskonna esindajatega[34]. 20. ja 21. septembril 2021 korraldas komisjon erikohtumise nii platvormioperaatorite kui ka platvormitöötajate esindajatega, et kuulata ära nende seisukohad ELi meetmete võimalike suundade kohta.

Euroopa Parlament nõudis[35] ELilt jõuliste meetmete võtmist, et vältida tööalase staatuse väärat liigitamist ja parandada algoritmide kasutamise läbipaistvust, sealhulgas töötajate esindajate jaoks. Euroopa Liidu Nõukogu,[36] Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomitee[37] ning Regioonide Komitee[38] on samuti kutsunud üles võtma konkreetseid meetmeid platvormitöö valdkonnas.

- **Eksperdiarvamuste kogumine ja kasutamine**

Komisjon tellis välisekspertidelt mitu uuringut tõendusmaterjali kogumiseks, mida kasutati mõjuhinnangu toetamiseks ja käesoleva ettepaneku ettevalmistamiseks:

– avaliku poliitika ja halduse instituut (PPMI) (2021), Study to support the impact assessment of an EU initiative on improving working conditions in platform work[39] (uuring platvormitöö töötingimuste parandamist käsitleva ELi algatuse mõjuhinnangu toetamiseks);

– Euroopa Poliitikauuringute Keskus (CEPS) (2021), Digital Labour Platforms in the EU: Mapping and Business Models[40] (Digitaalsed tööplatvormid ELis: kaardistamine ja ärimudelid);

– Euroopa Poliitikauuringute Keskus (CEPS) (2019), Study to gather evidence on the working conditions of platform workers[41] (Uuring tõendite kogumiseks platvormitöötajate töötingimuste kohta).

Komisjon tugines oma hinnangus ka tööõiguse, tööhõive ja tööturupoliitika valdkonna Euroopa eksperdikeskuse (ECE) koostatud ülevaadetele:

– Thematic Review 2021 on Platform work[42] (2021. aasta temaatiline ülevaade platvormitöö kohta), mis põhineb 27 ELi liikmesriigi artiklitel;

---

34 Vt mõjuhinnangu lisa A.3.1, SWD(2021) 396.

35 Euroopa Parlamendi resolutsioon platvormitöötajate õiglaste töötingimuste, õiguste ja sotsiaalkaitse kohta – digiarenguga seotud tööhõive uued vormid. (2019/2186(INI)). Kättesaadav internetis.

36 Nõukogu järeldused „Töö tulevik: Euroopa Liit toetab ILO sajanda aastapäeva deklaratsiooni“, oktoober 2019. Kättesaadav internetis. 2020. aasta detsembris arutasid ELi tööhõive- ja sotsiaalministrid platvormitööga seonduvat ja tunnistasid, et platvormitöö on rahvusvaheline nähtus, millel on tugev piiriülene mõõde ning seepärast on seonduvate probleemidega tegelemine ELi ülesanne.

37 EMSK arvamus: „Fair work in the platform economy“ (Õiglane töö platvormimajanduses) (ettevalmistav arvamus eesistujariigi Saksamaa taotlusel). Kättesaadav internetis.

38 Regioonide Komitee arvamus: „Platform work – local and regional regulatory challenges.“ (Platvormitöö – kohalikud ja piirkondlikud regulatiivsed probleemid). Kättesaadav internetis.

39 Kättesaadav internetis.

40 Kättesaadav internetis.

41 Kättesaadav internetis.

42 Kokkuvõte on kättesaadav internetis.

– Case Law on the Classification of Platform Workers: Cross-European Comparative Analysis and Tentative Conclusions (2021)[43] (Platvormitöötajate liigitamist käsitlev kohtupraktika: üleeuroopaline võrdlev analüüs ja tingimuslikud järeldused);

– Jurisprudence of national Courts in Europe on algorithmic management at the workplace (2021)[44] (Euroopa riikide kohtupraktika seoses algoritmilise juhtimise rakendamisega töökohal).

Lisaks tugines komisjon välisekspertide tööle ning kasutas mõjuhinnangu toetamiseks järgmisi uuringuid ja aruandeid:

– Eurofoundi aruanded: Employment and Working Conditions of Selected Types of Platform Work (2018)[45] (Töötajate tööalane seisund ja töötingimused teatavat liiki platvormitöö korral);

– Teadusuuringute Ühiskeskuse aruanded: Platform Workers in Europe. Evidence from the COLLEEM Survey (2018)[46] (Euroopa platvormitöötajad. COLLEEMi uuringu andmed); New evidence on platform workers in Europe. Results from the second COLLEEM survey (2020)[47] (Uued andmed Euroopa platvormitöötajate kohta. COLLEEMi teise uuringu tulemused);

– ILO aruanne: The role of digital labour platforms in transforming the world of work (2021)[48] (Digitaalsete tööplatvormide roll töömaailma ümberkujundamisel).

Lisaks tugines komisjon oma hinnangus ka liikmesriikide poliitika kaardistamisele, asjakohasele teaduskirjandusele ja Euroopa Liidu Kohtu praktikale.

• **Mõjuhinnang**

Mõjuhinnangut[49] arutati õiguskontrollikomiteega 27. oktoobril 2021. Õiguskontrollikomitee esitas positiivse arvamuse koos märkustega, millele on vastatud, selgitades täiendavalt sidusust muude seotud algatustega ja seda, miks ja kuidas on algoritmilise juhtimisega seotud küsimused platvormimajanduse jaoks eriti olulised, ning kajastades paremini mitmesuguste sidusrühmade, sealhulgas digitaalsete tööplatvormide ja nende kaudu töötavate inimeste seisukohti. Käesolevas ettepanekus esitatud meetmete paketti peeti mõjuhinnangus kõige tulemuslikumaks, tõhusamaks ja sidusamaks. Eelistatud meetmete paketi kvantitatiivne ja kvalitatiivne analüüs osutab, et platvormide kaudu töötavate inimeste töötingimused ja sotsiaalkaitse kättesaadavus peaksid oluliselt paranema. Digitaalsed tööplatvormid saavad kasu ka suuremast õiguskindlusest ja ELi sotsiaalse mudeliga kooskõlas olevatest kestliku majanduskasvu tingimustest. Ülekanduva mõjuna saavad digitaalsete tööplatvormidega konkureerivad ettevõtjad kasu võrdsetest tingimustest.

Tänu meetmetele, mis aitavad vältida valesti liigitamist, eeldatakse, et 1,72 miljonit kuni 4,1 miljonit inimest liigitatakse ümber töötajateks (ligikaudu 2,35 miljonit inimest, kes osutavad teenuseid kohapeal ja 1,75 miljonit, kes osutavad teenuseid veebi vahendusel, võttes arvesse

43 Kättesaadav internetis.
44 Avaldamisel.
45 Kättesaadav internetis.
46 Kättesaadav internetis.
47 Kättesaadav internetis.
48 Kättesaadav internetis.
49 Komisjoni talituste töödokument (2021) 396.

kõrgemaid hinnangulisi näitajaid). See annaks neile juurdepääsu siseriiklikust ja ELi tööõigusest tulenevatele õigustele ja kaitsele. Praegu miinimumpalgast madalamat palka teenivate inimeste aastane sissetulek suureneks kuni 484 miljonit eurot, sest neile laieneksid seaduses kindlaksmääratud hüved ja/või sektoriülesed kollektiivlepingud. See tähendab, et keskmiselt suureneb aastane sissetulek 121 eurot töötaja kohta ning kasv jääb vahemikku 0 eurot (nende puhul, kes enne ümberliigitamis juba teenivad miinimumpalgast rohkem) kuni 1800 eurot (nende puhul, kes teenivad miinimumpalgast vähem). Seega väheneks tänu ümberliigitamisele ja sellest tulenevale sotsiaalkaitse paremale kättesaadavusele palgavaesus ja ebakindlus ning paraneks sissetulekute stabiilsus ja prognoositavus. Kuni 3,8 miljonit inimest saaksid kinnituse oma füüsilisest isikust ettevõtja staatuse kohta ning platvormide tegevuse tulemusel, mille eesmärk on loobuda kontrollist, et vältida ümberliigitamist tööandjateks, oleks neil suurem autonoomia ja paindlikkus. Platvormitöö algoritmilise juhtimisega seotud uued õigused võivad parandada rohkem kui 28 miljoni inimese (nii töötajate kui ka füüsilisest isikust ettevõtjate) töötingimusi ja suurendada läbipaistvust tehisintellekti kasutamisel töökohal. Sellel on positiivne ülekanduv mõju tehisintellektisüsteemide laiemale turule. Algatus aitaks parandada ka platvormitöö läbipaistvust ja jälgitavust, sealhulgas piiriülestes olukordades. See aitaks riikide ametiasutustel jõustada paremini kehtivaid töö- ja eelarve-eeskirju ning koguda paremini makse ja sotsiaalkindlustusmakseid. Nii võiksid liikmesriigid saada aastas makse ja sotsiaalkaitsemakseid kuni 4 miljardit eurot rohkem.

Valesti liigitamise vähendamiseks võetavate meetmete tõttu võivad digitaalsete tööplatvormide aastakulud kasvada kuni 4,5 miljardi euro võrra. Osa neist kuludest jääb platvorme kasutavate ettevõtjate ja tarbijate kanda, kui digitaalsed tööplatvormid otsustavad need kulud kolmandatele isikutele üle kanda. Kulud, mis kaasnevad algoritmilise juhtimisega seotud uute õigustega ning jõustamise, läbipaistvuse ja jälgitavuse parandamiseks kavandatud meetmetega, ei ole digitaalsete tööplatvormide jaoks märkimisväärsed. Algatus võib negatiivselt mõjutada platvormide kaudu töötavate inimeste töö paindlikkust. Selline paindlikkus, eriti töögraafikute osas, võib juba praegu olla petlik, sest tegelik tööaeg sõltub teenuste nõudlusest reaalajas, tööjõu pakkumisest ja muudest teguritest. Kuna selliste arvutuste puhul tuleb arvesse võtta väga paljusid muutujaid (nt muutuv riiklik õigusmaastik, platvormide investeerimisallikate muutumine, osalise tööajaga väidetavate füüsilisest isikust ettevõtjate ülesannete ümberjaotamine täistööajaga töötajatele), ei ole võimalik täpselt välja arvutada, milline on mõju täistööajale taandatud töötajate või töökohtade arvule Digitaalsete tööplatvormide kaudu töötavate inimeste puhul, kes teenivad praegu miinimumpalgast kõrgemat palka, võib ümberliigitamisega kaasneda madalam palk, sest mõned digitaalsed tööplatvormid võivad korvata suuremaid sotsiaalkaitsekulusid palkade vähendamisega.

Muud mõjuhinnangus käsitletud meetmed olid järgmised: mittesiduvad suunised selle kohta, kuidas käsitleda valesti liigitamise juhtumeid; tõendamiskohustuse üleminek ja kohtuväline haldusmenetlus, et käsitleda tööalase staatuse vale liigitamise juhtumeid; algoritmilist juhtimist käsitlevad mittesiduvad suunised; algoritmilise juhtimise korral ainult töötajatele kohaldatavad õigused; digitaalsete tööplatvormide kohustused seoses andmete koostalitlusvõimega; riiklike registrite loomine, et parandada asjakohaste andmete kogumist ja jälgida platvormitöö arengut, sealhulgas piiriülestes olukordades. Üldiselt peeti neid vähem tõhusaks, vähem tulemuslikuks ja vähem sidusaks algatuses seatud eesmärkide ning ELi üldiste väärtuste, eesmärkide, eesmärkide ning olemasolevate ja tulevaste algatuste suhtes.

- **Õigusnormide toimivus ja lihtsustamine**

Algatus hõlmab mitmesuguseid meetmeid, millest mõne eesmärk on minimeerida nõuete täitmisega seotud kulusid mikro-, väikeste või keskmise suurusega ettevõtjate (VKEd) jaoks.

Valesti liigitamise ohtu vähendavaid meetmeid ei saa leevendada, sest need on otseselt seotud töötajate põhiõigustega, kuid algoritmilise juhtimise ning jõustamise, jälgitavuse ja läbipaistvuse parandamise meetmetega ette nähtud haldusmenetlused võimaldavad kohaldada VKEde suhtes kohandatud leevendusmeetmeid. Eelkõige hõlmavad need pikemaid tähtaegu algoritmiliste otsuste läbivaatamise taotlustele vastamiseks ja asjaomase teabe ajakohastamise sageduse vähendamist.

- **Põhiõigused**

Euroopa Liidu põhiõiguste hartaga kaitstakse mitmesuguseid töötajate õigusi. Nende hulka kuuluvad töötajate õigus headele ja õiglastele töötingimustele (artikkel 31), õigus olla ettevõttes informeeritud ja ära kuulatud (artikkel 27), samuti õigus isikuandmete kaitsele (artikkel 8) ja ettevõtlusvabadus (artikkel 16). Kavandatava direktiiviga toetatakse hartaga hõlmatud õiguste kohaldamist platvormitöö suhtes, vähendades tööalase staatuse vale liigitamise juhtumeid ning kehtestades konkreetsed nõuded automaatsete seire- ja otsustussüsteemide kasutamise kohta platvormitöös. Samuti tugevdatakse direktiiviga platvormitöötajate ja nende esindajate õigust olla informeeritud ja ära kuulatud otsuste puhul, mis puudutavad automaatsete seire- ja otsustamissüsteemide kasutusele võtmist või olulisi muutusi nende kasutamisel.

4. MÕJU EELARVELE

Ettepanek ei nõua Euroopa Liidu eelarvest täiendavaid vahendeid.

5. MUU TEAVE

- **Rakenduskavad ning järelevalve, hindamise ja aruandluse kord**

Liikmesriigid peavad direktiivi siseriiklikku õigusesse üle võtma kahe aasta jooksul alates selle jõustumisest ja teatama komisjonile riiklikest rakendusmeetmetest andmebaasi MNE kaudu. Kooskõlas ELi toimimise lepingu artikli 153 lõikega 3 võivad liikmesriigid usaldada direktiivi rakendamise sotsiaalpartneritele. Komisjon on valmis pakkuma liikmesriikidele direktiivi rakendamiseks tehnilist tuge.

Komisjon vaatab direktiivi rakendamise läbi viis aastat pärast selle jõustumist ja esitab vajaduse korral ettepanekud õigusaktide muutmiseks. Algatuse eesmärkide saavutamisel tehtud edusamme jälgitakse mitmesuguste põhinäitajate abil (loetletud mõju hindamise aruandes). Seireraamistikku kohandatakse täiendavalt vastavalt lõplikele õiguslikele ja rakendusnõuetele ning ajakavale.

- **Selgitavad dokumendid (direktiivide puhul)**

Kavandatavas direktiivis käsitletakse tööõigust, täpsustatakse ja täiendatakse andmekaitse-eeskirju ning direktiiv sisaldab nii materiaalõigus- kui ka menetlusnorme. Liikmesriigid võivad direktiivi ülevõtmiseks kasutada erinevaid õigusakte. Seepärast on põhjendatud, et kooskõlas liikmesriikide ja komisjoni 28. septembri 2011. aasta ühise poliitilise deklaratsiooniga selgitavate dokumentide kohta[50] peavad liikmesriigid lisama ülevõtmismeetmeid käsitlevale teatele ühe või mitu dokumenti, milles selgitatakse seost direktiivi osade ja ülevõtvate liikmesriigi õigusaktide vastavate osade vahel.

[50] ELT C 369, 17.12.2011, lk 14.

- **Ettepaneku sätete üksikasjalik selgitus**

I peatükk – Üldsätted

Artikkel 1. Reguleerimisese ja kohaldamisala

Artiklis sätestatakse, et direktiivi eesmärk on parandada platvormitööd tegevate isikute töötingimusi, tagades nende tööalase staatuse õige kindlaksmääramise, edendades platvormitöö algoritmilises juhtimises läbipaistvust, õiglust ja vastutust ning suurendades platvormitöö puhul läbipaistvust, sealhulgas piiriülestes olukordades.

Selles artiklis määratletakse ka direktiivi isikuline kohaldamisala, mis hõlmab liidus platvormitööd tegevaid isikuid, olenemata nende tööalasest staatusest, kuid mille ulatus sõltub asjaomastest sätetest. Üldiselt tuleks direktiivi kohaldada kõigi isikute suhtes, kellel on või kellel asjaolude hindamise põhjal leitakse olevat tööleping või töösuhe, mis on määratletud liikmesriikides kehtivate õigusaktide, kollektiivlepingute või tava kohaselt, võttes arvesse Euroopa Kohtu praktikat. Lähenemisviis peaks hõlmama olukordi, kus platvormitööd tegeva isiku tööalane staatus ei ole selge (sealhulgas väidetavate füüsilisest isikust ettevõtjatega seotud juhtumid) ning see peaks aitama tööalast staatust õigesti kindlaks määrata.

Algoritmilist juhtimist käsitleva peatüki sätteid, mis on seotud isikuandmete töötlemisega ja mille õiguslik alus on seega ELi toimimise lepingu artikli 16 lõige 2, kohaldatakse ka selliste liidus platvormitööd tegevate isikute suhtes, kellel ei ole töösuhet (st tegelikud füüsilisest isikust ettevõtjad ja isikud, kellel on muu tööalane staatus, mis võib olla kehtestatud mõnes liikmesriigis).

Käesoleva ettepanekuga on hõlmatud digitaalsed tööplatvormid, mis korraldavad platvormitööd liidus, olenemata nende asukohast ja muust kohaldatavast õigusest. Territoriaalse kohaldatavuse otsustav element on seega koht, kus platvormitööd tehakse, mitte koht, kus digitaalne tööplatvorm on asutatud või kus teenust teenusesaajale pakutakse või osutatakse.

Artikkel 2. Mõisted

Selles sättes määratletakse mõisted, nagu „digitaalne tööplatvorm“, „platvormitöö“ ja „esindaja“, mis on vajalikud direktiivi sätete tõlgendamiseks. Seejuures eristatakse „platvormitööd tegevaid isikuid“, olenemata nende tööalasest staatusest, ja „platvormitöötajaid“, kes on töösuhtes.

II peatükk – Tööalane staatus

Artikkel 3. Tööalase staatuse õige kindlaksmääramine

Selle artikli kohaselt peavad liikmesriigid kehtestama asjakohase korra platvormitööd tegevate isikute tööalase staatuse korrektse kindlaksmääramise kontrollimiseks ja tagamiseks, et isikud, kes võivad olla valesti liigitatud füüsilisest isikust ettevõtjaks (või muu staatusega isikuteks), saaksid teha kindlaks, kas neid tuleks liikmesriigi õiguse kohaselt käsitada töösuhtes olevana ja seega töötajaks ümber liigitada. Sellega tagatakse, et väidetavatel füüsilisest isikust ettevõtjatel on võimalus saada juurdepääs liidu või liikmesriigi õiguses sätestatud töötingimustele kooskõlas nende õige tööalase staatusega.

Samuti selgitatakse sättes, et tööalase staatuse nõuetekohasel kindlaksmääramisel tuleb lähtuda faktide ülimuslikkuse põhimõttest, st tuleb juhinduda tegelikest töö tegemise ja tasustamisega seotud faktidest, võttes arvesse algoritmide kasutamist platvormitöös, mitte sellest, kuidas töösuhe on lepingus kindlaks määratud. Töösuhte olemasolu korral tehakse kehtestatud menetluste abil selgelt kindlaks tööandja kohustusi kandev pool.

Artikkel 4. Õiguslik eeldus

Selle sättega kehtestatakse õiguslik eeldus, et digitaalse tööplatvormi ja platvormitööd tegeva isiku vahel on töösuhe, kui digitaalne tööplatvorm kontrollib töö tegemise teatavaid elemente. Liikmesriigid peavad kehtestama raamistiku, millega tagatakse, et õiguslikku eeldust kohaldatakse kõigis asjakohastes haldus- ja kohtumenetlustes ning et ka täitevasutused, nagu tööinspektsioon või sotsiaalkaitseasutused, saavad sellele eeldusele tugineda.

Artiklis määratakse kindlaks kriteeriumid, mis näitavad, et digitaalne tööplatvorm kontrollib, kuidas tööd tehakse. Kui vähemalt kaks kriteeriumi on täidetud, kohaldatakse õiguslikku eeldust.

Selleks et tagada õigusliku eelduse tõhus kohaldamine, peavad liikmesriigid võtma toetusmeetmeid (näiteks tegema teabe üldsusele kättesaadavaks, koostama suunised, tugevdama kontrolli ja kohapealset inspekteerimist), mis on olulised õiguskindluse ja läbipaistvuse tagamiseks kõigi osaliste jaoks.

Samuti selgitatakse selles sättes, et õiguslikku eeldust ei tohiks kohaldada tagasiulatuvalt, st seda ei tohiks kohaldada enne direktiivi ülevõtmise tähtaega olemas olnud faktiliste olukordade suhtes.

Artikkel 5. Võimalus õiguslik eeldus ümber lükata

Selle sättega tagatakse võimalus õigusliku eelduse ümberlükkamiseks asjakohaste õigus- ja haldusmenetluste käigus, st tõendada, et asjaomane lepinguline suhe ei ole asjaomases liikmesriigis kehtiva määratluse kohaselt tegelikult töösuhe. Kohustus tõendada töösuhte puudumist lasub digitaalsel tööplatvormil.

III peatükk – Algoritmiline juhtimine

Artikkel 6. Automaatsete seire- ja otsustussüsteemide läbipaistvus ja kasutamine

Selle sättega nõutakse, et digitaalsed tööplatvormid teavitaksid platvormitöötajaid, kui nende töötulemuste kontrollimine, jälgimine või hindamine toimub elektrooniliste vahendite abil, st kasutatakse automaatseid seiresüsteeme ning selliste otsuste tegemiseks või toetamiseks, mis mõjutavad märkimisväärselt platvormitöötajate töötingimusi, kasutatakse automaatseid otsustussüsteeme.

Esitatav teave peab hõlmama selliste süsteemide poolt kontrollitavate, jälgitavate või hinnatavate tegevuste kategooriad (sealhulgas klientide hinnanguid) ning peamisi parameetreid, mida sellistes süsteemides automatiseeritud otsuste tegemisel arvesse võetakse. Artiklis täpsustatakse, millises vormis ja millal see teave tuleb esitada ning et taotluse korral tuleb teave teha kättesaadavaks ka tööasutustele ja platvormitöötajate esindajatele.

Lisaks sätestatakse artiklis, et digitaalsed tööplatvormid ei töötle platvormitöötaja isikuandmeid, mis ei ole lahutamatult seotud platvormitöötaja ja digitaalse tööplatvormi vahelise lepingu täitmisega ega ole selleks rangelt vajalikud. See hõlmab andmeid eravestluste, platvormitöötaja tervisliku seisundi, psühholoogilise või emotsionaalse seisundi kohta ning andmeid ajal, mil platvormitöötaja ei paku ega tee platvormitööd.

Artikkel 7. Automaatsete süsteemide inimkontroll

Selles sättes nõutakse, et digitaalsed tööplatvormid kontrolliksid ja hindaksid korrapäraselt automaatsete seire- ja otsustussüsteemide tehtud või toetatud üksikotsuste mõju töötingimustele. Eelkõige peavad digitaalsed tööplatvormid hindama automaatsete seire- ja otsustussüsteemide riske platvormitöötajate ohutusele ja tervisele ning tagama, et sellised

süsteemid ei avaldaks platvormitöötajatele mingil viisil põhjendamatut survet ega seaks muul viisil ohtu platvormitöötajate füüsilist ja vaimset tervist.

Artiklis sätestatakse ka vajadus, et digitaalsed tööplatvormid tagaksid piisavad inimressursid automaatsete süsteemide kontrollimiseks. Isikutel, kellele digitaalne tööplatvorm on teinud ülesandeks kontrolli teha, peab olema selle ülesande täitmiseks vajalik pädevus, väljaõpe ja volitus ning neile peab automatiseeritud otsuste muutmise või tühistamise korral olema tagatud kaitse ebasoodsa kohtlemise eest, nagu vallandamine või muude sanktsioonide kohaldamine.

Artikkel 8. Oluliste otsuste läbivaatamine inimese poolt

Selle sättega kehtestatakse platvormitöötajate õigus saada digitaalselt tööplatvormilt selgitusi automaatse otsustussüsteemi tehtud või toetatud otsuste kohta, mis mõjutavad oluliselt platvormitöötaja töötingimusi. Selleks võimaldavad digitaalsed tööplatvormid platvormitöötajatel võtta ühendust digitaalse tööplatvormi määratud kontaktisikuga, et arutada ja selgitada otsuse tegemiseni viinud fakte, asjaolusid ja põhjuseid.

Lisaks nõutakse artiklis, et digitaalsed tööplatvormid esitaksid kirjaliku põhjenduse otsuste kohta, mis on seotud platvormitöötaja kontole piirangute seadmisega või konto peatamise või sulgemisega, otsuste kohta keelduda platvormitöötaja tehtud töö eest tasu maksmisest või otsuste kohta seoses platvormitöötaja lepingulise staatusega.

Kui saadud selgitus on ebapiisav või kui platvormitööd tegevad isikud leiavad, et nende õigusi on rikutud, on neil ka õigus taotleda digitaalselt tööplatvormilt otsuse läbivaatamist ja põhjendatud vastuse saamist nädala jooksul. Kui otsusega rikutakse platvormitöötaja õigusi, parandab digitaalne tööplatvorm seda otsust viivitamata või kui selline parandamine ei ole võimalik, pakub piisavat hüvitist.

Artikkel 9. Teavitamine ja konsulteerimine

Selle sättega nõutakse, et digitaalsed tööplatvormid teavitavad ja nõustavad platvormitöötajate esindajaid või nende puudumisel asjaomaseid platvormitöötajaid algoritmilist juhtimist käsitlevatest otsustest, näiteks automaatsete seire- või otsustussüsteemide kavandatud kasutuselevõtmisest või olulistest muudatustest nende kasutamises. Selle sätte eesmärk on edendada sotsiaaldialoogi algoritmilise juhtimisega seotud küsimustes. Arvestades teema keerukust, võib asjaomaseid esindajaid või platvormitöötajaid abistada nende valitud ekspert. Artikliga ei piirata direktiiviga 2002/14/EÜ ette nähtud teavitamis- ja konsulteerimisnõuete kohaldamist.

Artikkel 10. Platvormitööd tegevad isikud, kellel ei ole töösuhet

Sellega tagatakse, et artiklites 6, 7 ja 8 sätestatud nõudeid läbipaistvuse, inimkontrolli ja läbivaatamise kohta, mis on seotud isikuandmete töötlemisega automatiseeritud süsteemides, kohaldatakse ka platvormitööd tegevate isikute suhtes, kellel ei ole töölepingut või töösuhet, st tegelike füüsilisest isikust ettevõtjate suhtes. See ei hõlma töötervishoidu ja tööohutust käsitlevaid sätteid, mis on eriomased töötajatele.

See ei piira platvormide ja ettevõtjate vahelisi suhteid käsitleva määruse (2019/1150) kohaldamist. Määruse sätted on ülimuslikud, kui need hõlmavad direktiivi konkreetseid aspekte, mis on seotud määruse tähenduses ärikasutajatega, kes tegutsevad füüsilisest isikust ettevõtjana. Artiklit 8 ei kohaldata ärikasutajate suhtes.

IV peatükk – Platvormitöö läbipaistvus

Artikkel 11. Platvormitöö deklareerimine

Selles sättes selgitatakse, et tööandjatest digitaalsed tööplatvormid peavad deklareerima platvormitöötajate tehtud töö selle liikmesriigi pädevatele töö- ja sotsiaalkaitseasutustele, kus tööd tehakse, ning jagama nende asutustega asjakohaseid andmeid vastavalt asjaomaste liikmesriikide õiguses sätestatud eeskirjadele ja menetlustele. See selgitus on eriti oluline digitaalsete tööplatvormide puhul, mis on asutatud muus riigis kui see, kus platvormitööd tehakse.

Artikkel 12. Juurdepääs platvormitööd käsitlevale asjakohasele teabele

Selle sättega nõutakse, et digitaalsed tööplatvormid teeksid teatava teabe kättesaadavaks töö-, sotsiaalkaitse- ja muudele asjaomastele asutustele, kes täidavad oma juriidilisi kohustusi, ning platvormitööd tegevate isikute esindajatele. See teave hõlmab asjaomase digitaalse tööplatvormi kaudu regulaarselt platvormitööd tegevate isikute arvu ja nende lepingulist või tööalast staatust, samuti nende lepinguliste suhete suhtes kohaldatavaid üldtingimusi. Teavet tuleb korrapäraselt ajakohastada ning taotluse korral tuleb esitada täiendavaid selgitusi ja üksikasju.

V peatükk – Õiguskaitsevahendid ja õiguste tagamine

Artikkel 13. Õigus õiguskaitsele

Selle sättega nõutakse liikmesriikidelt, et direktiivist tulenevate õiguste rikkumise korral oleks tagatud juurdepääs tõhusale ja erapooletule vaidluste lahendamisele ning õigus õiguskaitsele, sealhulgas piisavale hüvitisele

Artikkel 14. Menetlused platvormitööd tegevate isikute nimel või toetuseks

See säte võimaldab platvormitööd tegevate isikute või muude juriidiliste isikute esindajatel, kellel on õigustatud huvi kaitsta platvormitööd tegevate isikute õigusi, osaleda kohtu- või haldusmenetluses, et tagada käesolevast direktiivist tulenevate õiguste või kohustuste täitmine. Osutatud menetlustes on sellistel juriidilistel isikutel õigus tegutseda platvormitööd tegeva nõusolekul isiku nimel või toetuseks ning esitada nõudeid rohkem kui ühe platvormitööd tegeva isiku nimel. Selle eesmärk on vältida menetluslikke ja kuludega seotud takistusi, millega platvormitööd tegevad isikud kokku puutuvad, eelkõige siis, kui nad soovivad oma tööalase staatuse korrektset kindlaksmääramist.

Artikkel 15. Suhtluskanalid platvormitööd tegevatele isikutele

Artikliga nõutakse, et digitaalsed tööplatvormid looksid platvormitööd tegevatele isikutele võimaluse üksteisega ühendust võtta ja omavahel suhelda ning platvormitööd tegevate isikute esindajatel nendega ühendust võtta digitaalsete tööplatvormide digitaristu või muude sarnaste tõhusate vahendite kaudu. Eesmärk on tagada platvormitööd tegevatele isikutele võimalus üksteisega tutvuda ja suhelda, muu hulgas selleks, et kaitsta oma huve, hoolimata ühise töökoha puudumisest.

Artikkel 16. Juurdepääs tõenditele

Selle artikliga tagatakse, et menetlustes, mis käsitlevad platvormitööd tegevate isikute tööalase staatuse korrektset kindlaksmääramist käsitlevat nõuet, on riiklikel kohtutel või pädevatel asutustel võimalik nõuda digitaalselt tööplatvormilt tema käsutuses olevate asjakohaste tõendite avaldamist. See hõlmab tõendeid, mis sisaldavad konfidentsiaalset teavet – näiteks asjakohaseid andmeid algoritmide kohta –, kui nad peavad seda nõude seisukohast asjakohaseks, tingimusel et selle teabe kaitsmiseks on kehtestatud tulemuslikud meetmed.

Artikkel 17. Kaitse halva kohtlemise või negatiivsete tagajärgede eest

Selle sättega nõutakse, et liikmesriigid tagaksid platvormitööd tegevale isikule piisava kohtukaitse digitaalse tööplatvormi poolse halva kohtlemise või ebasoodsate tagajärgede eest, kui isik on esitanud kaebuse eesmärgiga tagada käesoleva direktiiviga ettenähtud õiguste järgimine.

Artikkel 18. Kaitse vallandamise eest

Kui platvormitööd tegev isik leiab, et ta vallandati või tema suhtes kohaldati samaväärse mõjuga meetmeid (näiteks konto sulgemine) põhjusel, et ta on kasutanud käesoleva direktiiviga ettenähtud õigusi, ning ta suudab oma väidet faktidega tõendada, pannakse selle sättega digitaalsele tööplatvormile kohustus tõendada, et vallandamiseks või väidetavate samaväärse mõjuga meetmete võtmiseks olid muud objektiivsed põhjused.

Artikkel 19. Järelevalve ja karistused

Selles sättes selgitatakse, et vastavalt ELi toimimise lepingu artiklile 16 kohaldatakse algoritmilist juhtimist käsitlevate sätete suhtes isikuandmete kaitse üldmääruse eeskirjade täitmise tagamise menetlusraamistikku, eelkõige järelevalve-, koostöö- ja järjepidevuse mehhanisme, õiguskaitsevahendeid, vastutust ja karistust käsitlevaid sätteid, ning et andmekaitse järelevalveasutused on pädevad jälgima nende sätete kohaldamist ja määrama haldustrahve.

Sätte kohaselt peavad töö- ja sotsiaalkaitseasutused ning andmekaitse järelevalveasutused tegema koostööd, sealhulgas vahetama asjakohast teavet.

Samuti nõutakse, et liikmesriigid näeksid ette tõhusad, proportsionaalsed ja hoiatavad karistused käesolevast direktiivist tulenevate kohustuste rikkumise eest ning tagaksid nende kohaldamise.

VI peatükk – Lõppsätted

Artikkel 20. Kaitse taseme säilitamine ja soodsamad sätted

Tegemist on sättega, mis võimaldab liikmesriikidel pakkuda direktiiviga tagatud kaitsest kõrgemat kaitsetaset ja hoida ära selle kasutamist samas valdkonnas kehtivate standardite lõdvendamiseks. See kehtib füüsilisest isikust ettevõtjate suhtes ainult juhul, kui soodsamad eeskirjad on kooskõlas siseturu eeskirjadega.

Artikkel 21. Ülevõtmine ja rakendamine

Selle artikliga kehtestatakse pikim ajavahemik, mille jooksul liikmesriigid peavad direktiivi riiklikku õigusesse üle võtma ja asjaomased tekstid komisjonile edastama. Kõnealuse ajavahemiku pikkuseks on kehtestatud kaks aastat alates direktiivi jõustumisest. Lisaks tuuakse artiklis esile, et liikmesriigid võivad teha sotsiaalpartneritele ülesandeks rakendada käesolevat direktiivi, kui sotsiaalpartnerid seda taotlevad ja kui liikmesriigid võtavad kõik vajalikud meetmed selle tagamiseks, et igal ajal suudetakse tagada käesoleva direktiiviga eesmärgiks seatud tulemuste saavutamine.

Artikkel 22. Läbivaatamine komisjoni poolt

See on standardsäte, millega nõutakse, et komisjon vaataks käesoleva direktiivi rakendamise läbi viis aastat pärast selle jõustumist ning hindaks vajadust direktiiv läbi vaadata ja seda ajakohastada.

Artiklid 23 ja 24. Jõustumine ja adressaadid

Nende sätetega nähakse ette, et direktiiv jõustub kahekümnendal päeval pärast selle avaldamist *Euroopa Liidu Teatajas* ja on adresseeritud liikmesriikidele.

2021/0414 (COD)

Ettepanek:

EUROOPA PARLAMENDI JA NÕUKOGU DIREKTIIV

platvormitöö tingimuste parandamise kohta

(EMPs kohaldatav tekst)

EUROOPA PARLAMENT JA EUROOPA LIIDU NÕUKOGU,

võttes arvesse Euroopa Liidu toimimise lepingut, eriti selle artikli 153 lõike 2 punkti b koostoimes artikli 153 lõike 1 punktiga b, ja artikli 16 lõiget 2,

võttes arvesse Euroopa Komisjoni ettepanekut,

olles edastanud seadusandliku akti eelnõu liikmesriikide parlamentidele,

võttes arvesse Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomitee arvamust[1],

võttes arvesse Regioonide Komitee arvamust[2],

toimides seadusandliku tavamenetluse kohaselt

ning arvestades järgmist:

(1) Vastavalt Euroopa Liidu lepingu artiklile 3 on liidu eesmärk muu hulgas edendada oma rahvaste hüvangut ning taotleda Euroopa kestlikku arengut, mis põhineb kõrge konkurentsivõimega sotsiaalsel turumajandusel, et saavutada täielik tööhõive ja sotsiaalne progress.

(2) Käesolevas direktiivis austatakse põhiõigusi ja järgitakse iseäranis Euroopa Liidu põhiõiguste hartas (edaspidi „põhiõiguste harta“) tunnustatud põhimõtteid. Eelkõige on vastavalt harta artiklile 31 igal töötajal õigus töötingimustele, mis on tema tervise, ohutuse ja väärikuse kohased. Harta artiklis 27 on sätestatud töötajate õigus olla ettevõttes informeeritud ja ära kuulatud. Harta artikli 8 kohaselt on igaühel õigus oma isikuandmete kaitsele. Harta artiklis 16 tunnustatakse ettevõtlusvabadust.

(3) 17. novembril 2017 Göteborgis välja kuulutatud Euroopa sotsiaalõiguste samba[3] 5. põhimõttes on sätestatud, et olenemata töösuhte liigist ja kestusest on töötajatel õigus õiglasele ja võrdsele kohtlemisele seoses töötingimustega ning juurdepääsuga sotsiaalkaitsele ja koolitusele, et tööandjatele tuleb kooskõlas õigusaktide ja kollektiivlepingutega tagada vajalik paindlikkus kiireks kohanemiseks majanduskeskkonnas toimuvate muutustega ning et tuleb edendada uuenduslikke töövorme, millega tagatakse kvaliteetsed töötingimused, soodustada ettevõtlust ja füüsilisest isikust ettevõtjana tegutsemist ning hõlbustada tööalast liikuvust. 2021.

[1] ELT C , , lk .
[2] ELT C , , lk .
[3] Institutsioonide ühine teadaanne Euroopa sotsiaalõiguste samba kohta (ELT C 428, 13.12.2017, lk 10).

aasta mais Portos toimunud sotsiaaltippkohtumisel avaldati heameelt sotsiaalõiguste samba juurde kuuluva tegevuskava[4] üle, mis on suunisteks samba rakendamisel.

(4) Digipööre muudab töömaailma, parandab tootlikkust ja suurendab paindlikkust, kuid kätkeb endas ka tööalaseid ja töötingimustega seotud riske. Algoritmipõhised tehnoloogiad, sealhulgas automaatsed seire- ja otsustussüsteemid, on loonud digitaalsete tööplatvormide tekkeks ja kasvuks sobivad tingimused.

(5) Platvormitööd teevad üksikisikud, kasutades selleks digitaristut, mis kuulub oma klientidele teenust pakkuvatele digitaalsetele tööplatvormidele. Digitaalsed tööplatvormid võivad algoritmide abil sõltuvalt oma ärimudelist teostada suuremat või väiksemat kontrolli tööülesannete täitmise, töötasu suuruse ning platvormi klientide ja platvormitööd tegevate isikute vaheliste suhete üle. Platvormitööd saab teha kas üksnes veebis elektrooniliste vahendite kaudu („veebipõhine platvormitöö“) või hübriidvormis, mille puhul omavahel kombineeritakse veebis toimuv teabevahetus ja sellele järgnev tegevus füüsilises maailmas („kohapealne platvormitöö“). Paljud olemasolevad digitaalsed tööplatvormid on rahvusvahelised ettevõtjad, kes tegutsevad oma ärimudeleid kasutades mitmes liikmesriigis või piiriüleselt.

(6) Platvormitöö võib pakkuda võimalust lihtsamalt tööturule pääseda, teenida kõrvaltegevuse kaudu lisasissetulekut või oma tööaega mõnevõrra paindlikumalt kasutada. Samal ajal tekitab platvormitöö probleeme, kuna see võib hägustada töösuhte ja füüsilisest isikust ettevõtjana tegutsemise piire ning tööandjate ja töötajate kohustusi. Tööalase staatuse vale liigitamine mõjutab asjaomaseid isikuid, kuna see võib piirata juurdepääsu olemasolevatele tööalastele ja sotsiaalsetele õigustele. Samuti loob see ebavõrdsed tingimused selliste ettevõtjate jaoks, kes oma töötajaid õigesti liigitavad, ning mõjutab liikmesriikide töösuhete süsteeme, nende maksubaasi, sotsiaalkaitsesüsteemide katvust ja jätkusuutlikkust. Kuigi kõnealused probleemid puudutavad lisaks platvormitööle ka muid valdkondi, on need platvormimajanduse puhul eriti teravad ja pakilised.

(7) Mitme liikmesriigi kohtulahendid osutavad sellele, et teatavat laadi platvormitöö puhul liigitatakse tööalast staatust ikka veel valesti, eelkõige sektorites, kus digitaalsetel tööplatvormidel on töötasu ja tööülesannete täitmise üle teatav kontroll. Ehkki digitaalsed tööplatvormid liigitavad nende kaudu töötavad isikud paljudel juhtudel füüsilisest isikust ettevõtjateks või nn sõltumatuteks töövõtjateks, on paljud kohtud leidnud, et tegelikult juhivad ja kontrollivad neid isikuid platvormid, kaasates neid sageli oma põhitegevusse ja määrates ühepoolselt kindlaks tasu suuruse. Seepärast liigitasid asjaomased kohtud väidetavad füüsilisest isikust ettevõtjad ümber platvormitöötajateks. Kuid liikmesriikide kohtupraktika ei anna alati ühesuguseid tulemusi ja digitaalsed tööplatvormid on oma ärimudelit eri viisidel kohandanud, mistõttu õiguskindluse puudumine tööalase staatuse suhtes üha süveneb.

(8) Algoritmidel põhinevad automaatsed seire- ja otsustussüsteemid võtavad üha sagedamini üle funktsioone, mida tavaliselt täidavad ettevõtte juhid, näiteks ülesannete määramine, juhiste andmine, tehtud töö hindamine, stiimulite pakkumine või sanktsioonide kehtestamine. Digitaalsed tööplatvormid kasutavad selliseid algoritmilisi süsteeme kui standardset viisi, mille abil platvormitööd oma taristu kaudu korraldada ja juhtida. Platvormitööd tegevatel isikutel, kelle suhtes sellist algoritmipõhist juhtimist kohaldatakse, puudub sageli teave selle kohta, kuidas

[4] Komisjoni teatis Euroopa Parlamendile, nõukogule, Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomiteele ning Regioonide Komiteele: „Euroopa sotsiaalõiguste samba tegevuskava“, COM(2021) 102 final, 4.3.2021.

algoritmid toimivad, milliseid isikuandmeid kasutatakse ja kuidas nende käitumine mõjutab automatiseeritud süsteemide tehtavaid otsuseid. Ka töötajate esindajatel ja tööinspektsioonidel puudub sellele teabele juurdepääs. Lisaks ei tea platvormitööd tegevad isikud sageli põhjuseid, miks automatiseeritud süsteemid oma otsuseid teevad või toetavad, samuti puudub neil võimalus kasutada kontaktisikut, et selliste otsuste üle arutleda või neid vaidlustada.

(9) Mitmes liikmesriigis või piiriüleselt tegutsevate platvormide puhul puudub sageli selgus, kus platvormitööd tehakse ja kes seda teeb. Samuti on riiklikel ametiasutustel keeruline juurde pääseda sellistele digitaalsete tööplatvormidega seotud andmetele nagu platvormitööd tegevate isikute arv, nende tööalane staatus ja töötingimused. See muudab kohaldatavate normide täitmise tagamise keerukamaks, sealhulgas tööõiguse ja sotsiaalkaitse valdkonnas.

(10) Õigusaktides on kindlaks määratud miinimumnõuded, mida kohaldatakse töötingimuste ja töötajate õiguste suhtes kogu liidus. Nende õigusaktide hulka kuuluvad eelkõige Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv (EL) 2019/1152[5] läbipaistvate ja prognoositavate töötingimuste kohta, Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv 2003/88/EÜ[6] tööaja korralduse kohta, Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiivi 2008/104/EÜ[7] renditöö kohta ning muud konkreetsed õigusaktid, mis käsitlevad muu hulgas selliseid aspekte nagu töötervishoid ja tööohutus, rasedad töötajad, töö- ja eraelu tasakaal, tähtajaline töö, osaajatöö, töötajate lähetamine ning nende informeerimine ja ärakuulamine. Kuigi need õigusaktid pakuvad kaitset töötajatele, ei kohaldata neid tegelike füüsilisest isikust ettevõtjate suhtes.

(11) Nõukogu soovituses 2019/C 387/01,[8] milles käsitletakse töötajate ja füüsilisest isikust ettevõtjate juurdepääsu sotsiaalkaitsele, soovitatakse liikmesriikidel võtta meetmeid, et sotsiaalkaitsekavade ametlik ja tõhus katvus, piisavus ja läbipaistvus kehtiks kõigile töötajatele ja oleks tagatud füüsilisest isikust ettevõtjate suhtes. Praegu on füüsilisest isikust ettevõtjatele pakutav sotsiaalkaitse liikmesriigiti erinev.

(12) Euroopa Parlamendi ja nõukogu määrusega (EL) 2016/679[9] (edaspidi „isikuandmete kaitse üldmäärus“) tagatakse füüsiliste isikute kaitse isikuandmete töötlemisel ning nähakse eelkõige ette teatavad õigused ja kohustused ning kaitsemeetmed seoses isikuandmete seadusliku, õiglase ja läbipaistva töötlemisega, sealhulgas automatiseeritud üksikotsuste tegemise korral. Euroopa Parlamendi ja nõukogu määruses (EL) 2019/1150[10] käsitletakse õigluse ja läbipaistvuse edendamist selliste ärikasutajate jaoks, kes tarbivad digiplatvormide pakutavaid veebipõhiseid vahendusteenuseid. Euroopa Komisjon on teinud ettepaneku võtta vastu täiendavad

---

5 Euroopa Parlamendi ja nõukogu 20. juuni 2019. aasta direktiiv (EL) 2019/1152 läbipaistvate ja prognoositavate töötingimuste kohta Euroopa Liidus (ELT L 186, 11.7.2019, lk 105).

6 Euroopa Parlamendi ja nõukogu 4. novembri 2003. aasta direktiiv 2003/88/EÜ tööaja korralduse teatavate aspektide kohta (ELT L 299, 18.11.2003, lk 9).

7 Euroopa Parlamendi ja nõukogu 19. novembri 2008. aasta direktiiv 2008/104/EÜ renditöö kohta (ELT L 327, 5.12.2008, lk 9).

8 Nõukogu 8. novembri 2019. aasta soovitus 2019/C 387/01, milles käsitletakse töötajate ja füüsilisest isikust ettevõtjate juurdepääsu sotsiaalkaitsele (ELT C 387, 15.11.2019, lk 1).

9 Euroopa Parlamendi ja nõukogu 27. aprilli 2016. aasta määrus (EL) 2016/679 füüsiliste isikute kaitse kohta isikuandmete töötlemisel ja selliste andmete vaba liikumise ning direktiivi 95/46/EÜ kehtetuks tunnistamise kohta (isikuandmete kaitse üldmäärus) (ELT L 119, 4.5.2016, lk 1).

10 Euroopa Parlamendi ja nõukogu 20. juuni 2019. aasta määrus (EL) 2019/1150, mis käsitleb õigluse ja läbipaistvuse edendamist veebipõhiste vahendusteenuste ärikasutajate jaoks (ELT L 186, 11.7.2019, lk 57).

õigusaktid, et kehtestada ühtlustatud normid tehisintellektisüsteemide pakkujatele ja kasutajatele[11].

(13) Kuigi kehtivad või kavandatavad liidu õigusaktid sisaldavad teatavaid üldisi kaitsemeetmeid, tuleks platvormitööga seotud probleemide lahendamiseks ette näha täiendavad erimeetmed. Selleks et platvormitöö arengut asjakohaselt ja kestlikult piiritleda, peab liit kehtestama töötingimustele uued miinimumnõuded, mis aitaksid platvormitöö probleemidele lahendused leida. Liidus platvormitööd tegevatele isikutele tuleks anda teatavad miinimumõigused, et tagada nende tööalase staatuse õige kindlaksmääramine, edendada algoritmilise juhtimise läbipaistvust, õiglust ja vastutust ning suurendada platvormitöö läbipaistvust, sealhulgas piiriülestes olukordades. Seda tehes tuleks parandada õiguskindlust, luua võrdsed tingimused digitaalsetele tööplatvormidele ja veebivälistele teenuseosutajatele ning toetada liidus digitaalsete tööplatvormide kestlikku kasvu.

(14) Komisjon on kooskõlas Euroopa Liidu toimimise lepingu artikliga 154 korraldanud sotsiaalpartneritega kaheetapilise konsulteerimise platvormitöö tingimuste parandamiseks. Sotsiaalpartnerid ei jõudnud nende küsimuste üle läbirääkimiste alustamises kokkuleppele. Siiski on oluline võtta selles valdkonnas liidu tasandil meetmeid, et viia praegune õigusraamistik kooskõlla platvormitöö arenguga.

(15) Komisjon pidas ulatuslikke arutelusid ka asjaomaste sidusrühmadega, sealhulgas digitaalsete tööplatvormide, platvormitööd tegevate isikute ühenduste, akadeemiliste ringkondade, liikmesriikide ja rahvusvaheliste organisatsioonide ekspertide ning kodanikuühiskonna esindajatega.

(16) Käesolevat direktiivi tuleks kohaldada kõigi liidus platvormitööd tegevate isikute suhtes, kellel on või kellel asjaolude hindamise põhjal leitakse olevat tööleping või töösuhe liikmesriikides kehtivate õigusaktide, kollektiivlepingute või tavade tähenduses, võttes arvesse Euroopa Kohtu praktikat. See peaks hõlmama ka olukordi, kus platvormitööd tegeva isiku tööalane staatus ei ole selge, et võimaldada tööalane staatus õigesti kindlaks määrata. Algoritmilist juhtimist käsitlevaid sätteid, mis on seotud isikuandmete töötlemisega, tuleks kohaldada ka tegelike füüsilisest isikust ettevõtjate ja muude liidus platvormitööd tegevate isikute suhtes, kel puudub töösuhe.

(17) Käesolevat direktiivi tuleks kohaldada kõigi digitaalsete tööplatvormide suhtes, olenemata nende asukohast ja muudel juhtudel kohaldatavast õigusest, tingimusel et platvormitöö, mida asjaomase digitaalse tööplatvormi kaudu korraldatakse, toimub liidus. Liidu tasandil tuleks kehtestada sihipärased kohustuslikud normid, et tagada miinimumõiguste kohaldamine platvormitöö tingimuste suhtes.

(18) Digitaalsed tööplatvormid erinevad teistest veebiplatvormidest selle poolest, et nad korraldavad tööd, mida üksikisikud teevad asjaomase tööplatvormi pakutava teenuse saaja ühe- või mitmekordse taotluse korral. Üksikisikute tehtava töö korraldamine eeldab vähemalt seda, et olulist rolli mängib nõutava teenuse nõudluse kokkusobitamine tööjõu pakkumisega üksikisiku poolt, kellel on digitaalse tööplatvormiga lepinguline suhe ja kes on valmis täitma konkreetset ülesannet, ning see võib hõlmata ka muid toiminguid, näiteks maksete töötlemist. Digitaalse tööplatvormina ei tohiks käsitada sellised veebiplatvorme, mis ei tegele üksikisikute töö korraldamisega, vaid pakuvad teenuseosutajatele üksnes vahendeid lõppkasutajani jõudmiseks, näiteks reklaamivad pakkumisi või teenusetaotlusi või koondavad ja

[11] COM(2021) 206 final, 21.4.2021.

annavad teavet olemasolevate teenuseosutajate kohta konkreetses piirkonnas, kuid ei osale muul viisil. Digitaalse tööplatvormi määratlust ei tohiks kohaldada ka selliste teenuste osutajate suhtes, mille peamine eesmärk on varade kasutamine või jagamine, näiteks lühiajalise majutuse pakkumine. Digitaalse tööplatvormi määratlus peaks hõlmama vaid selliste teenuste osutajaid, mille puhul üksikisiku tehtava töö (näiteks inimeste või kaupade vedu või koristamine) korraldamine on tegevuse vajalik ja oluline osa, mitte üksnes vähemtähtis ja toetav komponent.

(19) Selleks et võidelda platvormitöös väidetavate füüsilisest isikust ettevõtjate kasutamise vastu ja muuta tööalase staatuse õige kindlaksmääramine hõlpsamaks, peaksid liikmesriigid kehtestama asjakohased menetlused, et vältida platvormitööd tegevate isikute tööalase staatuse valesti liigitamist ja selle probleemiga tegeleda. Nende menetluste eesmärk peaks olema välja selgitada, kas töötajal on töösuhe, mis on määratletud liikmesriikides kehtivates õigusaktides, kollektiivlepingutes või tavades, võttes arvesse Euroopa Kohtu praktikat, ning tagada, et see oleks täielikult kooskõlas töötajate suhtes kohaldatavate liidu õigusaktidega, liikmesriikide tööalaste õigusaktidega, kollektiivlepingutega ja sotsiaalkaitse eeskirjadega. Kui töötajale on liikmesriigi tasandil kohaldatava määratluse alusel õigesti antud füüsilisest isikust ettevõtja staatus või vahepealne tööalane staatus, tuleks tema suhtes kohaldada asjaomasest staatusest tulenevaid õigusi ja kohustusi.

(20) Euroopa Kohus on oma praktikas kehtestanud töötaja staatuse kindlaksmääramise kriteeriumid[12]. Käesoleva direktiivi rakendamisel tuleks võtta arvesse kõnealuste kriteeriumide tõlgendamist Euroopa Kohtu poolt. Liikmesriigi õiguse kohaselt määratletud füüsilisest isikust ettevõtja staatuse kuritarvitamine kas riigisiseselt või piiriülestes olukordades on üks valesti deklareeritud töö vorme, mida sageli seostatakse deklareerimata tööga. Väidetava füüsilisest isikust ettevõtjaga on tegemist juhul, kui isik on deklareeritud teatavate õiguslike kohustuste või maksukohustuste vältimiseks füüsilisest isikust ettevõtjana, kuigi tema tegevuse puhul on täidetud töösuhtele omased kriteeriumid.

(21) Faktiliste asjaolude ülimuslikkuse põhimõte, mis tähendab, et töösuhte olemasolu kindlakstegemisel tuleks juhinduda peamiselt tegeliku töötegemisega seotud asjaoludest, sealhulgas töötasust, mitte sellest, kuidas pooled töösuhet kirjeldavad, ning mis on kooskõlas Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni 2006. aasta soovitusega töösuhete kohta (nr 198), on eriti asjakohane platvormitöö puhul, kus lepingutingimused määrab sageli kindlaks üks pool.

(22) Kui töösuhte olemasolu on faktide põhjal kindlaks tehtud, tuleks selgelt kindlaks määrata tööandjana tegutsev pool, kes peaks täitma kõiki tema rollist tulenevaid kohustusi.

(23) Tööalase staatuse õige kindlaksmääramise tagamine ei tohiks takistada platvormitööd tegevate tegelike füüsilisest isikute ettevõtjate töötingimuste parandamist. Kui digitaalne tööplatvorm otsustab – kas üksnes vabatahtlikkuse alusel või kokkuleppel

[12] Euroopa Kohtu otsused,: 3. juuli 1986, Deborah Lawrie-Blum *vs*. Land Baden-Württemberg, C-66/85, ECLI:EU:C:1986:284; 14. oktoober 2010, Union Syndicale Solidaires Isère *vs*. Premier ministre jt, C-428/09, ECLI:EU:C:2010:612; 4. detsember 2014, FNV Kunsten Informatie en Media *vs.* Staat der Nederlanden, C-413/13, ECLI:EU:C:2014:2411 9. juuli 2015, Ender Balkandya *vs.* Kiesel Abbruch- und Recycling Technik GmbH, C-229/14, ECLI:EU:C:2015:455 17. november 2016, Betriebsrat der Ruhrlandklinik gGmbH *vs.* Ruhrlandklinik gGmbH, C-216/15, ECLI:EU:C:2016:883; 16. juuli 2020, UX *vs.* Governo della Repubblica italiana, C-658/18, ECLI:EU:C:2020:572; ning Euroopa Kohtu 22. aprilli 2020. aasta määrus B *vs.* Yodel Delivery Network Ltd, C-692/19, ECLI:EU:C:2020:288.

asjaomaste isikutega – maksta selle platvormi kaudu töötavatele füüsilisest isikust ettevõtjatele sotsiaalkaitse, õnnetusjuhtumikindlustuse või muude kindlustusvormide, koolitusmeetmete või samalaadsete hüvitiste eest, ei tohiks neid hüvitisi iseenesest käsitada määravate teguritena, mis näitavad töösuhte olemasolu.

(24) Kui digitaalsed tööplatvormid kontrollivad tööülesannete täitmise teatavaid elemente, käituvad nad nagu töösuhtes olevad tööandjad. Juhtimine ja kontroll või seadusest tulenev alluvussuhe omavad töösuhte määratlemisel olulist rolli nii liikmesriikides kui ka Euroopa Kohtu praktikas. Seetõttu tuleks lepingulisi suhteid, mille puhul digitaalsed tööplatvormid omavad teatavat kontrolli tööülesannete täitmise teatavate elementide üle, pidada õiguslikule eeldusele tuginedes töösuhteks platvormi ja selle platvormi kaudu tööd tegeva isiku vahel. Seetõttu tuleks asjaomane isik liigitada töötajaks, kellel on kõik töötaja staatusest tulenevad õigused ja kohustused, mis on kindlaks määratud riigisiseste ja liidu õigusaktide, kollektiivlepingute ja tavade kohaselt. Õiguslikku eeldust tuleks kohaldada kõigis asjakohastes haldus- ja kohtumenetlustes ning sellest peaks kasu saama platvormitööd tegev isik. Sellele eeldusele peaksid saama tugineda ka ametiasutused, kes vastutavad asjakohaste õigusaktide järgimise või nende täitmise tagamise eest, näiteks tööinspektsioonid, sotsiaalkaitseasutused või maksuhaldurid. Liikmesriigid peaksid kehtestama riigisisese raamistiku, et vähendada kohtuvaidlusi ja suurendada õiguskindlust.

(25) Selleks et õiguslik eeldus hakkaks toimima ja hõlbustaks töötajate kaitsmist, tuleks direktiivi lisada kriteeriumid, mis näitavad, et digitaalne tööplatvorm kontrollib tööülesannete täitmist. Nende kriteeriumide kehtestamisel tuleks tugineda liidu ja liikmesriikide kohtupraktikale ning arvestada asjaomase töösuhtega seotud riigisiseseid kontseptsioone. Kõnealused kriteeriumid peaksid sisaldama konkreetseid elemente, mis osutavad näiteks sellele, et digitaalne tööplatvorm määrab tegelikult kindlaks töötingimused või töötasu suuruse või mõlemad, mitte ei anna nende kohta üksnes soovitusi, annab juhiseid selle kohta, kuidas tööd peab tegema, või takistab platvormitööd tegeval isikul arendada ärikontakte potentsiaalsete klientidega. Selleks et kõnealune eeldus praktikas tõhusalt toimiks, peaks selle kohaldamiseks olema alati täidetud kaks kriteeriumi. Samal ajal ei tohiks need kriteeriumid hõlmata olukordi, kus platvormitööd tegevad isikud on tegelikud füüsilisest isikust ettevõtjad. Tegelikud füüsilisest isikust ettevõtjad vastutavad oma klientide puhul ise selle eest, kuidas nad oma tööd teevad ja missugune on nende väljundite kvaliteet. Tegelikel füüsilisest isikust ettevõtjatel on õigus vabalt valida oma töö- või eemaloleku aega, keelduda tööülesannete täitmisest, kasutada alltöövõtjaid või asendajaid või töötada mõne kolmanda isiku heaks. Sellega seoses tuleks tööülesannete täitmise kontrolliks lugeda ka olukorda, kus kõnealuseid õigusi piiratakse, näiteks seatakse teatavad tingimused või kehtestatakse sanktsioonide süsteem. Tööülesannete täitmise kontrollina tuleks käsitada ka tööülesannete täitmise hoolikat jälgimist või töötulemuste kvaliteedi põhjalikku kontrollimist (sealhulgas elektrooniliste vahendite abil), mis ei piirdu üksnes teenusesaajate arvamuste ja hinnangute kasutamisega. Samas peaks digitaalsetel tööplatvormidel olema võimalik kavandada oma tehnilisi liideseid nii, et tarbijatele tagatakse meeldiv teeninduskogemus. Tööülesannete täitmise kontrollina ei tohiks käsitada meetmeid või norme, mida nõutakse vastavalt seadustele või mis on vajalikud teenusesaajate tervise ja ohutuse kaitsmiseks.

(26) Õigusliku eelduse tõhus rakendamine asjakohaste meetmete abil, nagu üldsuse teavitamine, suuniste väljatöötamine ning kontrollide ja kohapealsete kontrollide tugevdamine, on oluline, et tagada kõigi asjaosaliste jaoks õiguskindlus ja läbipaistvus. Kõnealuste meetmete kohaldamisel tuleks arvesse võtta idufirmade

eriolukorda, et toetada ettevõtluspotentsiaali ja digitaalsete tööplatvormide kestliku kasvu tingimusi liidus.

(27) Õiguskindluse huvides ei tohiks kõnealusel õiguslikul eeldusel olla enne käesoleva direktiivi ülevõtmise kuupäeva tagasiulatuvat õiguslikku mõju, mistõttu tuleks seda kohaldada üksnes sellest kuupäevast algava ajavahemiku suhtes, kaasa arvatud selliste lepinguliste suhete puhul, mis on sõlmitud enne seda kuupäeva või mis on selleks kuupäevaks veel lõpetamata. Seetõttu tuleks nõudeid, mis on seotud töösuhte võimaliku olemasoluga enne nimetatud kuupäeva, ning sellest tulenevaid õigusi ja kohustusi, mida kohaldatakse kuni asjaomase kuupäevani, hinnata üksnes enne käesoleva direktiivi kuupäeva kehtinud siseriikliku ja liidu õiguse alusel.

(28) Platvormitööd tegeva isiku ja digitaalse tööplatvormi vaheline suhe ei pruugi vastata töösuhte nõuetele, mis on kooskõlas asjaomases liikmesriigis kehtivate õigusaktide, kollektiivlepingute või tavade kohase määratlusega, võttes arvesse Euroopa Kohtu praktikat, isegi kui digitaalne tööplatvorm kontrollib mõnd tööülesannete täitmise konkreetset aspekti. Liikmesriigid peaksid tagama võimaluse õigusliku eelduse ümberlükkamiseks kohtu- või haldusmenetluse või mõlema kaudu, kui eespool nimetatud määratlusele tuginedes tõendatakse, et asjaomane suhe ei ole töösuhe. Tõendamiskohustuse üleminek digitaalsetele tööplatvormidele on põhjendatud asjaoluga, et neil on täielik ülevaade kõigist suhet määravatest faktilistest asjaoludest, eelkõige algoritmidest, mille kaudu nad oma tegevust juhivad. Digitaalsete tööplatvormide algatatud kohtu- ja haldusmenetlused õigusliku eelduse ümberlükkamiseks ei tohiks õigusliku eelduse kohaldamist peatada. Eelduse edukas ümberlükkamine haldusmenetluse käigus ei tohiks välistada selle eelduse kohaldamist hilisemas kohtumenetluses. Kui platvormitööd tegev isik, kelle suhtes eeldust kohaldatakse, püüab õiguslikku eeldust ümber lükata, tuleks digitaalselt tööplatvormilt nõuda, et ta seda isikut abistaks ja esitaks eelkõige kogu asjaomase isikuga seotud asjakohase teabe, mis on platvormi valduses. Liikmesriigid peaksid andma õigusliku eelduse ümberlükkamise menetlemiseks vajalikke juhiseid.

(29) Kuigi määrusega (EL) 2016/679 on kehtestatud üldine raamistik füüsiliste isikute kaitseks isikuandmete töötlemisel, on vaja kehtestada õigusnormid, milles käsitletakse isikuandmete töötlemisega seotud konkreetseid probleeme platvormitöö kontekstis. Käesoleva direktiiviga nähakse ette konkreetsemad eeskirjad platvormitöö suhtes, et muu hulgas tagada õiguste ja vabaduste kaitse töötajate isikuandmete töötlemisel määruse (EL) 2016/679 artikli 88 tähenduses. Seepärast tuleks käesolevas direktiivis sisalduvaid isikuandmete kaitsega seotud mõisteid käsitada vastavalt määruses (EL) 2016/679 sätestatud määratlustele.

(30) Lisaks käesolevas direktiivis sätestatud õigustele ja kohustustele kohaldatakse isikuandmete töötlemisel jätkuvalt määruses (EL) 2016/679 sätestatud õigusi ja kohustusi. Vastavalt määruse (EL) 2016/679 artiklitele 13, 14 ja 15 peavad vastutavad töötlejad tagama, et isikuandmete kogumine ja töötlemine oleks andmesubjektide jaoks läbipaistev. Lisaks on määruse (EL) 2016/679 artikli 22 lõikega 1 ette nähtud, et andmesubjektil on õigus sellele, et tema kohta ei tehtaks otsust, mis põhineb üksnes andmete automaattöötlusel, sealhulgas profiilianalüüsil, mis toob kaasa teda puudutavad õiguslikud tagajärjed või mis avaldab talle samal viisil märkimisväärset mõju, välja arvatud kõnealuse artikli lõikes 2 sätestatud erandjuhud. Need kohustused kehtivad ka digitaalsete tööplatvormide suhtes.

(31) Käesolev direktiiv ei piira määruse (EL) 2016/679 artiklite 13, 14, 15 ja 22 kohaldamist, välja arvatud kõnealuse määruse artikli 13 lõike 2 punkt f, artikli 14 lõike

2 punkt g ja artikli 15 lõike 1 punkt h, mille puhul nähakse käesoleva direktiivi artikliga 6 ette konkreetsemad eeskirjad platvormitöö suhtes, et muu hulgas tagada õiguste ja vabaduste kaitse töötajate isikuandmete töötlemisel määruse (EL) 2016/679 artikli 88 tähenduses.

(32) Digitaalsete tööplatvormide puhul tuleks kohaldada läbipaistvuskohustusi selliste automaatsete seire- ja otsustussüsteemide suhtes, mida kasutatakse töötulemuste kontrollimiseks, jälgimiseks või hindamiseks elektrooniliste vahendite abil, ning selliste automaatsete otsustussüsteemide suhtes, mille kaudu tehakse või toetatakse otsuseid, mis mõjutavad märkimisväärselt platvormitööd tegevate isikute töötingimusi, sealhulgas nende juurdepääsu tööülesannetele, nende töötasu, tööohutust ja -tervishoidu, tööaega, edutamist ja lepingulist staatust, sealhulgas nende konto piiramist, peatamist või sulgemist. Lisaks määruses (EL) 2016/679 sätestatule tuleks teavet selliste süsteemide kohta esitada ka juhul, kui otsuste tegemine ei põhine üksnes andmete automaattöötlusel, tingimusel et neid otsuseid toetavad automatiseeritud süsteemid. Samuti tuleks täpsustada, millist teavet platvormitööd tegevatele isikutele selliste automatiseeritud süsteemide kohta tuleks esitada ning millises vormis ja millal seda tuleks teha. Platvormitöö kontekstis tuleks jätkuvalt kohaldada määruse (EL) 2016/679 artiklitest 13, 14 ja 15 tulenevat vastutava töötleja kohustust anda andmesubjektile teatavat teavet seoses andmesubjekti isikuandmete töötlemisega ning anda talle juurdepääs sellistele andmetele. Teavet automaatsete seire- ja otsustussüsteemide kohta tuleks anda ka platvormitööd tegevate isikute esindajatele ja riiklikele tööinspektsioonidele, kui nad seda taotlevad, et nad saaksid oma ülesandeid täita.

(33) Digitaalsetelt tööplatvormidelt ei tohiks nõuda, et nad avalikustaksid üksikasjalikku teavet oma automaatsete seire- ja otsustussüsteemide, sealhulgas algoritmide toimimise kohta, või muud üksikasjalikku teavet, mis sisaldab ärisaladusi või on kaitstud intellektuaalomandi õigustega. Siiski ei tohiks nende kaalutluste tulemus olla see, et käesoleva direktiiviga nõutava teabe andmisest keeldutakse.

(34) Määruse (EL) 2016/679 artiklites 5 ja 6 on nõutud, et isikuandmeid tuleb töödelda seaduslikul, õiglasel ja läbipaistval viisil. Digitaalsed tööplatvormid ei tohiks seega töödelda platvormitööd tegeva isiku isikuandmeid, mis ei ole lahutamatult seotud selle isiku ja digitaalse tööplatvormi vahelise lepingu täitmisega ega selleks rangelt vajalikud. Käesoleva direktiivi artikli 6 lõikega 5 nähakse ette konkreetsemad eeskirjad platvormitöö suhtes, et muu hulgas tagada õiguste ja vabaduste kaitse töötajate isikuandmete töötlemisel määruse (EL) 2016/679 artikli 88 tähenduses.

(35) Digitaalsed tööplatvormid kasutavad oma inimressursside haldamisel laialdaselt automaatseid seire- ja otsustussüsteeme. Elektrooniline seire võib olla sekkuv ning selliste süsteemide tehtud või toetatud otsused mõjutavad otseselt platvormitööd tegevaid isikuid, kellel ei pruugi olla otsest isiklikku kontakti juhi või järelevalve tegijaga. Seepärast peaksid digitaalsed tööplatvormid korrapäraselt kontrollima ja hindama automaatsete seire- ja otsustussüsteemide tehtud või toetatud üksikotsuste mõju töötingimustele. Digitaalsed tööplatvormid peaksid tagama selleks piisavad inimressursid. Isikul, kelle digitaalne tööplatvorm on määranud täitma kontrolliülesandeid, peaks olema selleks vajalik pädevus, väljaõpe ja volitus ning talle peaks automaatsete otsuste või otsuste ettepanekute muutmise või tühistamise korral olema tagatud kaitse vallandamise, distsiplinaarmeetmete või muu ebasoodsa kohtlemise eest. Lisaks määruse (EL) 2016/679 artiklist 22 tulenevatele kohustustele on käesoleva direktiivi artikli 7 lõigetes 1 ja 3 sätestatud konkreetsed kohustused, mida digitaalsed tööplatvormid peavad automaatsete seire- ja otsustussüsteemide

tehtud või toetatud üksikotsuste mõju üle teostatava inimkontrolli puhul täitma ning mida kohaldatakse erieeskirjadena platvormitöö suhtes, et muu hulgas tagada õiguste ja vabaduste kaitse töötajate isikuandmete töötlemisel määruse (EL) 2016/679 artikli 88 tähenduses.

(36) Vastavalt määruse (EL) 2016/679 artikli 22 lõikele 3 peavad vastutavad töötlejad rakendama sobivaid meetmeid, et kaitsta andmesubjektide õigusi ja vabadusi ning õigustatud huve juhul, kui nende kohta tehakse otsuseid, mis põhinevad üksnes andmete automaattöötlusel. Selle sättega nõutakse, et andmesubjektile peab olema tagatud vähemalt õigus otsesele isiklikule kontaktile vastutava töötlejaga, väljendada oma seisukohta ja vaidlustada otsus. Eespool nimetatud nõudeid kohaldatakse ka digitaalsete tööplatvormide suhtes. Käesoleva direktiivi artikliga 8 nähakse ette konkreetsemad eeskirjad platvormitöö suhtes, et muu hulgas tagada õiguste ja vabaduste kaitse töötajate isikuandmete töötlemisel määruse (EL) 2016/679 artikli 88 tähenduses.

(37) Sellega seoses peaks platvormitööd tegevatel isikutel olema õigus saada digitaalselt tööplatvormilt selgitus automaatsete süsteemide tehtud või toetatud sellise otsuse, otsuse puudumise või otsusekogumi kohta, mis oluliselt mõjutab asjaomaste isikute töötingimusi. Selleks peaks digitaalne tööplatvorm võimaldama neil arutada ja selgitada otsuseni viinud fakte, asjaolusid ja põhjusi digitaalse tööplatvormi määratud kontaktisikuga. Lisaks peaksid digitaalsed tööplatvormid esitama platvormitööd tegevale isikule kirjaliku põhjenduse mis tahes otsuse kohta peatada või sulgeda tema konto või kehtestada sellele piirangud, keelduda talle tehtud töö eest tasu maksmisest või otsuse kohta, mis mõjutab tema lepingulist staatust, kuna sellistel otsustel on tõenäoliselt märkimisväärne negatiivne mõju platvormitööd tegevatele isikutele, eelkõige nende võimalikule sissetulekule. Kui saadud selgitused või põhjendused on ebapiisavad või kui platvormitööd tegevad isikud leiavad, et nende õigusi on rikutud, peaks neil lisaks olema õigus taotleda digitaalselt tööplatvormilt otsuse läbivaatamist ja põhjendatud vastuse saamist mõistliku aja jooksul. Kui sellised otsused rikuvad nende isikute õigusi, näiteks töötaja õigusi või õigust mittediskrimineerimisele, peaks digitaalne tööplatvorm sellised otsused viivitamata parandama, või juhul kui see ei ole võimalik, pakkuma piisavat hüvitist.

(38) Nõukogu direktiiviga 89/391/EMÜ[13] on kehtestatud töötajate töötervishoiu ja tööohutuse parandamist soodustavad meetmed, sealhulgas tööandjate kohustus hinnata töötervishoiu ja tööohutusega seotud riske. Kuna automaatsetel seire- ja otsustussüsteemidel võib olla märkimisväärne mõju platvormitööd tegevate isikute füüsilisele ja vaimsele tervisele, peaksid digitaalsed tööplatvormid neid riske hindama ja välja selgitama, kas süsteemide kaitsemeetmed on nende riskidega tegelemiseks asjakohased, ning võtma asjakohaseid ennetus- ja kaitsemeetmeid.

(39) Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiviga 2002/14/EÜ[14] on kehtestatud töötajate teavitamise ja nõustamise üldraamistik Euroopa Ühenduses. Automaatsete seire- ja otsustussüsteemide kasutuselevõtt digitaalsete tööplatvormide poolt või nende kasutamisega seotud olulised muudatused mõjutavad otseselt platvormitöötajate töökorraldust ja individuaalseid töötingimusi. Tuleb kehtestada täiendavad meetmed

[13] Nõukogu 12. juuni 1989. aasta direktiiv 89/391/EMÜ töötajate töötervishoiu ja tööohutuse parandamist soodustavate meetmete kehtestamise kohta (EÜT L 183, 29.6.1989, lk 1).

[14] Euroopa Parlamendi ja nõukogu 11. märtsi 2002. aasta direktiiv 2002/14/EÜ, millega kehtestatakse töötajate teavitamise ja nõustamise üldraamistik Euroopa Ühenduses (EÜT L 80, 23.3.2002, lk 29).

selle tagamiseks, et digitaalsed tööplatvormid teavitaksid platvormitöötajaid või nende esindajaid ja konsulteeriksid nendega enne selliste otsuste tegemist asjakohasel tasandil, kaasates – algoritmiliste juhtimissüsteemide tehnilist keerukust silmas pidades – vajaduse korral platvormitöötajate või nende esindajate poolt kooskõlastatud viisil valitud eksperte.

(40) Olulise osa platvormitööd tegevatest isikutest moodustavad isikud, kellel ei ole töösuhet. Digitaalsete tööplatvormide kasutatavad automaatse seire- ja otsustussüsteemide mõju nende töötingimustele ja sissetuleku teenimise võimalustele on sama, mis platvormitöötajate puhul. Seepärast tuleks käesoleva direktiivi artiklites 6, 7 ja 8 sätestatud õigusi, millega tagatakse füüsiliste isikute kaitse isikuandmete töötlemisel algoritmilise juhtimise kontekstis, nimelt automaatsete seire- ja otsustussüsteemide läbipaistvuse, isikuandmete töötlemise või kogumise piirangute, inimkontrolli ja oluliste otsuste läbivaatamisega seotud õigusi kohaldada ka selliste liidus platvormitööd tegevate isikute suhtes, kellel puudub tööleping või töösuhe. Nende suhtes ei tuleks kohaldada töötervishoiu ja -ohutusega seotud õigusi ning platvormitöötajate või nende esindajate informeerimise ja ärakuulamisega seotud õigusi, mis vastavalt liidu õigusele on eriomased töötajatele. Määruses (EL) 2019/1150 on sätestatud õiglust ja läbipaistvust käsitlevad kaitsemeetmed platvormitööd tegevate füüsilisest isikust ettevõtjate jaoks, juhul kui neid käsitatakse ärikasutajatena kõnealuse määruse tähenduses. Kui sellised kaitsemeetmed on vastuolus käesolevas direktiivis sätestatud konkreetsete õiguste ja kohustustega, tuleks ärikasutajate suhtes kohaldada määruse (EL) 2019/1150 konkreetseid sätteid.

(41) Tagamaks, et digitaalsed tööplatvormid täidavad tööalaseid õigusnorme, sotsiaalkindlustusmaksetega seotud kohustusi, sotsiaalkindlustuse koordineerimise alaseid ja muid asjakohaseid eeskirju, eelkõige juhul, kui nad on asutatud muus riigis kui see, kus platvormitöötaja tööd teeb, peaksid digitaalsed tööplatvormid deklareerima platvormitöötajate tehtava töö pädevatele tööinspektsioonidele ja sotsiaalkaitseasutustele selles liikmesriigis, kus tööd tehakse, järgides asjaomase liikmesriigi õiguses sätestatud eeskirju ja menetlusi.

(42) Teave regulaarselt digitaalsete tööplatvormide kaudu platvormitööd tegevate isikute arvu, nende lepingulise või tööalase staatuse ning nende lepinguliste suhetega seotud üldtingimuste kohta on oluline selleks, et toetada tööinspektsioone, sotsiaalkaitseasutusi ja muid asjaomaseid asutusi platvormitööd tegevate isikute tööalase staatuse õigel kindlaksmääramisel ja juriidiliste kohustuste täitmise tagamisel, ning platvormitööd tegevate isikute esindajaid nende esindusfunktsioonide täitmisel, ning seetõttu tuleks asjaomane teave neile kättesaadavaks teha. Eespool nimetatud ametiasutustel ja esindajatel peaks lisaks olema õigus nõuda digitaalsetelt tööplatvormidelt täiendavaid selgitusi ja üksikasju, näiteks põhiandmeid tööaega ja tasustamist käsitlevate töötingimuste kohta.

(43) Välja on töötatud ulatuslik liidu sotsiaalse õigustiku täitmise tagamise sätete süsteem, mille elemente tuleks käesoleva direktiivi puhul kohaldada, et tagada platvormitööd tegevatele isikutele juurdepääs tõhusale ja erapooletule vaidluste lahendamisele ning õigus õiguskaitsele, sealhulgas piisavale hüvitisele. Täpsemalt, arvestades kui oluline on õigus tõhusale õiguskaitsele, peaksid platvormitööd tegevad isikud saama sellist kaitset ka pärast seda, kui töösuhe või muu lepinguline suhe, mille ajal on väidetavalt rikutud käesolevast direktiivist tulenevaid õigusi, on lõppenud.

(44) Platvormitööd tegevate isikute esindajatel peaks olema võimalik esindada üht või mitut platvormitööd tegevat isikut mis tahes kohtu- või haldusmenetluses, et tagada

käesolevast direktiivist tulenevate õiguste või kohustuste täitmine. Mitme platvormitööd tegeva isiku nimel tegutsemine või nende toetamine on üks viis, kuidas lihtsustada menetlusi, mida menetluslike ja rahaliste takistuste või survestamise hirmu tõttu muidu ei oleks algatatud.

(45) Platvormitööle on iseloomulik see, et puudub ühine töökoht, kus töötajad saaksid üksteist tundma õppida ning üksteise ja oma esindajatega suhelda, muu hulgas selleks, et tööandja ees oma huvisid kaitsta. Seepärast on digitaalsete tööplatvormide töökorraldust arvestades vaja luua digitaalsed suhtluskanalid, mille kaudu platvormitööd tegevad isikud saavad üksteisega suhelda ja olla oma esindajatele kättesaadavad. Digitaalsed tööplatvormid peaksid looma sellised suhtluskanalid oma digitaristu raames või muude sama tõhusate vahendite abil, austades isikuandmete kaitset ja vältides juurdepääsu suhtlusele või selle kontrollimist.

(46) Platvormitööd tegevate isikute tööalase staatuse õiget kindlaksmääramist käsitlevate haldus- ja kohtumenetluste puhul võib töö korraldamisega seotud teave, mis võimaldab kindlaks määrata tööalase staatuse ja eelkõige selle, kas digitaalne tööplatvorm kontrollib teatavaid tööülesannete täitmise elemente, olla digitaalse tööplatvormi valduses ning platvormitööd tegevatel isikutel ja pädevatel asutustel võib olla raske sellele juurde pääseda. Seepärast peaks liikmesriikide kohtutel või pädevatel asutustel olema võimalik nõuda, et digitaalne tööplatvorm avalikustaks kõik enda käsutuses olevad asjakohased tõendid, sealhulgas konfidentsiaalse teabe, tingimusel et on olemas tõhusad meetmed sellise teabe kaitseks.

(47) Võttes arvesse, et käesoleva direktiivi artikliga 6, artikli 7 lõigetega 1 ja 3 ning artikliga 8 nähakse ette konkreetsed eeskirjad platvormitöö suhtes, et tagada töötajate isikuandmete kaitse määruse (EL) 2016/679 artikli 88 tähenduses, ning et vastavalt käesoleva direktiivi artiklile 10 kohaldatakse neid kaitsemeetmeid ka selliste isikute suhtes, kellel ei ole töölepingut või töösuhet, peaksid määruse (EL) 2016/679 artiklis 51 osutatud riiklikud järelevalveasutused olema pädevad kontrollima kõnealuste kaitsemeetmete kohaldamist. Määruse (EL) 2016/679 VI, VII ja VIII peatükki tuleks eelkõige järelevalve-, koostöö- ja järjepidevuse mehhanismide, õiguskaitsevahendite, vastutuse ja karistuste osas kohaldada vastavalt asjaomaste kaitsemeetmete täitmise tagamiseks kehtestatud menetlusraamistikule, mis muu hulgas hõlmab pädevust määrata haldustrahve kõnealuse määruse artikli 83 lõikes 5 osutatud summa ulatuses.

(48) Platvormitöös kasutatavad automaatsed seire- ja otsustussüsteemid hõlmavad isikuandmete töötlemist ning mõjutavad platvormitööd tegevate isikute töötingimusi ja õigusi. Seetõttu võib nende puhul tekkida andmekaitseõiguse ning töö- ja sotsiaalkaitseõigusega seotud probleeme. Sellega seoses peaksid andmekaitse järelevalveasutused ning asjaomased tööinspektsioonid ja sotsiaalkaitseasutused tegema käesoleva direktiivi täitmise tagamisel koostööd, sealhulgas vahetama omavahel asjakohast teavet, ilma et see piiraks andmekaitse järelevalveasutuste sõltumatust.

(49) Kuna käesoleva direktiivi eesmärki, nimelt parandada platvormitöö tingimusi, ei suuda liikmesriigid piisavalt saavutada, küll aga saab neid ühiste miinimumnõuete kehtestamise vajaduse tõttu paremini saavutada liidu tasandil, võib liit võtta meetmeid kooskõlas Euroopa Liidu lepingu artiklis 5 sätestatud subsidiaarsuse põhimõttega. Kõnealuses artiklis sätestatud proportsionaalsuse põhimõtte kohaselt ei lähe käesolev direktiiv nimetatud eesmärgi saavutamiseks vajalikust kaugemale.

(50) Käesoleva direktiiviga kehtestatakse miinimumnõuded ning jäetakse seega liikmesriikidele õigus kehtestada ja säilitada platvormitööd tegevate isikute jaoks

soodsamad õigusnormid. Kehtiva õigusraamistiku kohased õigused peaksid jääma kehtima, kui käesoleva direktiiviga ei kehtestata soodsamaid õigusnorme. Käesoleva direktiivi rakendamisega ei või vähendada kehtivas liidu või liikmesriigi õiguses sätestatud sellekohaseid õigusi ja see ei või ka anda piisavat alust alandada käesoleva direktiiviga hõlmatud valdkonnas võimaldatava kaitse üldist taset.

(51) Käesoleva direktiivi rakendamisel peaksid liikmesriigid hoiduma haldus-, finants- ja õiguspiirangute kehtestamisest viisil, mis pidurdab mikro-, väikeste ja keskmise suurusega ettevõtjate asutamist ja arengut. Liikmesriigid peaksid hindama oma ülevõtmismeetmete mõju idufirmadele ning väikestele ja keskmise suurusega ettevõtjatele, veendumaks, et asjaomaste meetmete mõju ei ole ebaproportsionaalne, ning pöörama erilist tähelepanu mikroettevõtjatele ja halduskoormusele. Liikmesriigid peaksid avaldama ka selliste hindamiste tulemused.

(52) Liikmesriigid võivad teha sotsiaalpartneritele ülesandeks rakendada käesolevat direktiivi, kui sotsiaalpartnerid seda ühiselt taotlevad ja kui liikmesriigid võtavad kõik vajalikud meetmed, et käesoleva direktiiviga eesmärgiks seatud tulemuste saavutamine suudetakse tagada igal ajal. Samuti peaksid nad kooskõlas siseriikliku õiguse ja tavaga võtma piisavad meetmeid, et tagada sotsiaalpartnerite tõhus kaasatus ning edendada ja parandada sotsiaaldialoogi käesoleva direktiivi sätete rakendamisel.

(53) Kooskõlas liikmesriikide ja komisjoni 28. septembri 2011. aasta ühise poliitilise deklaratsiooniga selgitavate dokumentide kohta[15] kohustuvad liikmesriigid põhjendatud juhtudel lisama ülevõtmismeetmeid käsitlevale teatele ühe või mitu dokumenti, milles selgitatakse seost direktiivi osade ja ülevõtvate liikmesriigi õigusaktide vastavate osade vahel. Käesoleva direktiivi puhul leiab seadusandja, et nimetatud dokumentide esitamine on põhjendatud.

(54) Vastavalt Euroopa Parlamendi ja nõukogu määruse (EL) 2018/1725[16] artikli 42 lõikele 1 konsulteeriti Euroopa Andmekaitseinspektoriga, kes esitas oma arvamuse XX XXXX[17],

ON VASTU VÕTNUD KÄESOLEVA DIREKTIIVI:

I PEATÜKK

ÜLDSÄTTED

Artikkel 1

Reguleerimisese ja kohaldamisala

1. Käesoleva direktiivi eesmärk on parandada platvormitööd tegevate isikute töötingimusi, tagades nende tööalase staatuse õige kindlaksmääramise, edendades platvormitöö algoritmilises juhtimises läbipaistvust, õiglust ja vastutust ning suurendades platvormitöö puhul läbipaistvust, sealhulgas piiriülestes olukordades, ning toetada samal ajal digitaalsete tööplatvormide kestliku kasvu tingimusi liidus.

---

15 ELT C 369, 17.12.2011, lk 14.

16 Euroopa Parlamendi ja nõukogu 23. oktoobri 2018. aasta määrus (EL) 2018/1725, mis käsitleb füüsiliste isikute kaitset isikuandmete töötlemisel liidu institutsioonides, organites ja asutustes ning isikuandmete vaba liikumist, ning millega tunnistatakse kehtetuks määrus (EÜ) nr 45/2001 ja otsus nr 1247/2002/EÜ (ELT L 295, 21.11.2018, lk 39).

17 …

2. Käesolevas direktiivis sätestatakse miinimumõigused, mis kohalduvad kõigile liidus platvormitööd tegevatele isikutele, kellel on või kelle puhul leitakse asjaolude hindamise põhjal, et neil on tööleping või töösuhe liikmesriikides kehtivate õigusaktide, kollektiivlepingute või tavade tähenduses, võttes arvesse Euroopa Kohtu praktikat.

   Kooskõlas artikliga 10 kohaldatakse käesolevas direktiivis sätestatud õigusi, mis on seotud füüsiliste isikute kaitsega isikuandmete töötlemisel algoritmilise juhtimise raames, ka kõigi liidus platvormitööd tegevate isikute suhtes, kellel ei ole töölepingut ega töösuhet.

3. Käesolevat direktiivi kohaldatakse liidus tehtavat platvormitööd korraldavate digitaalsete tööplatvormide suhtes, olenemata nende asukohast ja olenemata muuga seoses kohaldatavast õigusest.

Artikkel 2

Mõisted

1. Käesolevas direktiivis kasutatakse järgmisi mõisteid:

   (1) „digitaalne tööplatvorm“ – füüsiline või juriidiline isik, kes osutab äriteenust, mis vastab kõigile järgmistele nõuetele:

      (a) seda pakutakse vähemalt osaliselt kaugteenusena elektrooniliste vahendite, näiteks veebisaidi või mobiilirakenduse kaudu;

      (b) seda pakutakse teenusesaaja taotlusel;

      (c) see hõlmab vajaliku ja olulise komponendina üksikisikute tehtava töö korraldamist, olenemata sellest, kas seda tööd tehakse internetis või konkreetses asukohas;

   (2) „platvormitöö“ – töö, mida korraldatakse digitaalse tööplatvormi kaudu ja mida teeb liidus üksikisik digitaalse tööplatvormi ja üksikisiku vahelise lepingulise suhte alusel, olenemata sellest, kas on olemas lepinguline suhe üksikisiku ja teenusesaaja vahel;

   (3) „platvormitööd tegev isik“ – üksikisik, kes teeb platvormitööd, olenemata sellest, millisena on asjaomased pooled kindlaks määranud selle isiku ja digitaalse tööplatvormi lepingulise suhte;

   (4) „platvormitöötaja“ – platvormitööd tegev isik, kellel on tööleping või töösuhe liikmesriigis kehtivate õigusaktide, kollektiivlepingute või tavade tähenduses, võttes arvesse Euroopa Kohtu praktikat;

   (5) „esindajad“ – siseriiklike õigusaktide või tavadega ette nähtud töötajate organisatsioonid või esindajad või mõlemad;

   (6) „mikro-, väikesed või keskmise suurusega ettevõtjad“ – komisjoni soovituse 2003/361/EÜ[18] lisas esitatud määratlusele vastavad mikro-, väikesed ja keskmise suurusega ettevõtjad.

[18] Komisjoni 6. mai 2003. aasta soovitus mikro-, väikeste ja keskmise suurusega ettevõtjate määratlemise kohta (K(2003) 1422) (ELT L 124, 20.5.2003, lk 36).

2. Lõike 1 punktis 1 sätestatud digitaalsete tööplatvormide määratlus ei hõlma selliste teenuste osutajaid, mille peamine eesmärk on vara kasutamine või jagamine. See määratlus piirdub selliste teenuste osutajatega, mille puhul üksikisiku tehtava töö korraldamine ei ole üksnes vähemtähtis ja toetav komponent.

II PEATÜKK

TÖÖALANE STAATUS

Artikkel 3

Tööalase staatuse õige kindlaksmääramine

1. Liikmesriigid kehtestavad asjakohase korra platvormitööd tegevate isikute tööalase staatuse õige kindlaksmääramise kontrollimiseks ja tagamiseks, eesmärgiga teha kindlaks, kas on olemas töösuhe liikmesriikides kehtivate õigusaktide, kollektiivlepingute või tavade tähenduses, võttes arvesse Euroopa Kohtu praktikat, ning tagavad, et neil isikutel on töötajate suhtes kohaldatavast liidu õigusest tulenevad õigused.

2. Töösuhte olemasolu kindlakstegemisel juhindutakse peamiselt tegeliku töö tegemisega seotud asjaoludest, võttes arvesse algoritmide kasutamist platvormitöö korraldamisel, olenemata sellest, kuidas see suhe on liigitatud lepingupõhises kokkuleppes, milles asjaomased pooled võivad olla kokku leppinud. Kui töösuhte olemasolu on asjaolude põhjal kindlaks tehtud, määratakse vastavalt siseriiklikule õigussüsteemile selgelt kindlaks tööandja kohustusi kandev pool.

Artikkel 4

Õiguslik eeldus

1. Õiguslikult eeldatakse, et lepinguline suhe töö tegemist lõike 2 tähenduses kontrolliva digitaalse tööplatvormi ja selle platvormi kaudu platvormitööd tegeva isiku vahel on töösuhe. Selleks kehtestavad liikmesriigid meetmete raamistiku kooskõlas oma siseriikliku õigus- ja kohtusüsteemiga.

   Kõnealust õiguslikku eeldust kohaldatakse kõigis asjaomastes haldus- ja kohtumenetlustes. Pädevatel asutustel, kes kontrollivad asjakohaste õigusaktide järgimist või tagavad nende täitmist, peab olema võimalik sellele eeldusele tugineda.

2. Töö tegemise kontrollimist lõike 1 tähenduses käsitatakse selliselt, et see vastab vähemalt kahele järgmisele kriteeriumile:

   (b) töötasu suuruse tegelik kindlaksmääramine või selle ülempiiri kehtestamine;

   (c) nõue, et platvormitööd tegev isik järgiks konkreetseid siduvaid eeskirju seoses välimusega, käitumisega teenusesaaja suhtes või töö tegemisega;

   (d) järelevalve töö tegemise üle või töötulemuste kvaliteedi kontrollimine, sealhulgas elektrooniliste vahendite abil;

   (e) tegelik vabaduse piiramine isiku töö korraldamisel, sealhulgas sanktsioonide abil, eelkõige piirates vabadust valida tööaega või töölt puudumise aega, võtta vastu ülesandeid või nende täitmisest keelduda või kasutada alltöövõtjaid või asendajaid;

(f) tegelik võimaluste piiramine luua kliendibaas või teha tööd kolmandatele isikutele.

3. Liikmesriigid võtavad toetusmeetmeid, et tagada lõikes 1 osutatud õigusliku eelduse tõhus rakendamine, võttes samal ajal arvesse mõju idufirmadele, vältides tegelike füüsilisest isikust ettevõtjate hõlmamist ja toetades digitaalsete tööplatvormide kestlikku kasvu. Eelkõige teevad liikmesriigid järgmist:

(g) tagavad, et teave õigusliku eelduse kohaldamise kohta tehakse üldsusele kättesaadavaks selgel, arusaadaval ja kergesti leitaval viisil;

(h) koostavad suunised digitaalsetele tööplatvormidele, platvormitööd tegevatele isikutele ja sotsiaalpartneritele õigusliku eelduse mõistmiseks ja rakendamiseks, sealhulgas suunised selle eelduse ümberlükkamise menetluste kohta kooskõlas artikliga 5;

(i) koostavad suunised täitevasutuste jaoks, et tegeleda ennetavalt nõudeid mittetäitvate digitaalsete tööplatvormidega ja nad vastutusele võtta;

(j) tugevdavad tööinspektsioonide või tööõiguse täitmise tagamise eest vastutavate organite tehtavat kontrolli ja kohapealset inspekteerimist, tagades samal ajal, et sellised kontrollid ja inspekteerimised on proportsionaalsed ja mittediskrimineerivad.

4. Lepinguliste suhete puhul, mis on sõlmitud enne artikli 21 lõikes 1 sätestatud kuupäeva ja mis on sel kuupäeval veel kehtivad, kohaldatakse lõikes 1 osutatud õiguslikku eeldust üksnes ajavahemiku suhtes, mis algab kõnealusest kuupäevast.

Artikkel 5

Võimalus õiguslik eeldus ümber lükata

Liikmesriigid tagavad kõigile pooltele võimaluse artiklis 4 osutatud õiguslik eeldus kohtu- või haldusmenetluses või mõlemas menetluses ümber lükata.

Kui digitaalne tööplatvorm väidab, et asjaomane lepinguline suhe ei ole töösuhe asjaomases liikmesriigis kehtivate õigusaktide, kollektiivlepingute või tavade tähenduses, võttes arvesse Euroopa Kohtu praktikat, lasub tõendamiskohustus digitaalsel tööplatvormil. Sellised menetlused ei peata õigusliku eelduse kohaldamist.

Kui platvormitööd tegev isik väidab, et asjaomane lepinguline suhe ei ole töösuhe asjaomases liikmesriigis kehtivate õigusaktide, kollektiivlepingute või tavade tähenduses, võttes arvesse Euroopa Kohtu praktikat, on digitaalne tööplatvorm kohustatud nõuetekohasele menetlemisele kaasa aitama, eelkõige esitades kogu oma valduses oleva asjakohase teabe.

III PEATÜKK

ALGORITMILINE JUHTIMINE

Artikkel 6

Automaatsete seire- ja otsustussüsteemide läbipaistvus ja kasutamine

1. Ilma et see piiraks direktiivist (EL) 2019/1152 tulenevaid digitaalsete tööplatvormide ja platvormitöötajate kohustusi ja õigusi, nõuavad liikmesriigid, et digitaalsed tööplatvormid teavitaksid platvormitöötajaid järgmisest:

   (k) automaatsed seiresüsteemid, mida kasutatakse platvormitöötajate töötulemuste kontrollimiseks, jälgimiseks või hindamiseks elektrooniliste vahendite abil;

   (l) automaatsed otsustussüsteemid, mida kasutatakse selliste otsuste tegemiseks või toetamiseks, mis mõjutavad märkimisväärselt platvormitöötajate töötingimusi, eelkõige nende juurdepääsu tööülesannetele, nende töötasu, töötervishoidu ja tööohutust, tööaega, edutamist ja lepingulist staatust, sealhulgas nende konto piiramist, peatamist või sulgemist.

2. Lõikes 1 nimetatud teave peab hõlmama järgmist:

   (m) automaatsete seiresüsteemide puhul:

      (i) asjaolu, et selliseid süsteeme kasutatakse või et need võetakse kasutusele;

      (ii) selliste süsteemide poolt kontrollitavate, jälgitavate või hinnatavate tegevuste kategooriad, sealhulgas teenusesaajate hinnangud;

   (n) automaatsete otsustussüsteemide puhul:

      (i) asjaolu, et selliseid süsteeme kasutatakse või et need võetakse kasutusele;

      (ii) selliste süsteemidega tehtavate või toetatavate otsuste kategooriad;

      (iii) peamised parameetrid, mida sellistes süsteemides arvesse võetakse, ja nende peamiste parameetrite suhteline tähtsus automatiseeritud otsuste tegemisel, sealhulgas viis, kuidas platvormitöötaja isikuandmed või käitumine otsuseid mõjutavad;

      (iv) kui tehakse otsus peatada või sulgeda platvormitöötaja konto või kehtestada sellele piirangud või keelduda platvormitöötaja tehtud töö eest tasu maksmisest, otsus seoses platvormitöötaja lepingulise staatusega või mis tahes muu sarnase mõjuga otsus, siis sellise otsuse põhjused.

3. Digitaalsed tööplatvormid esitavad lõikes 2 osutatud teabe dokumendina, mis võib olla elektrooniline. Nad esitavad selle teabe hiljemalt esimesel tööpäeval ning oluliste muudatuste korral ja igal ajal platvormitöötajate taotlusel. Teave esitatakse kokkuvõtlikul, läbipaistval, arusaadaval ja kergesti kättesaadaval kujul, kasutades selget ja lihtsat keelt.

4. Digitaalsed tööplatvormid teevad lõikes 2 osutatud teabe kättesaadavaks platvormitöötajate esindajatele ja riiklikele tööasutustele nende taotluse korral.

5. Digitaalsed tööplatvormid ei töötle platvormitöötajate isikuandmeid, mis ei ole lahutamatult seotud platvormitöötaja ja digitaalse tööplatvormi vahelise lepingu täitmisega ega ole selleks rangelt vajalikud. Eelkõige ei tee nad järgmist:

   (o) ei töötle platvormitöötaja emotsionaalset või psühholoogilist seisundit käsitlevaid isikuandmeid;

   (p) ei töötle platvormitöötaja tervisega seotud isikuandmeid, välja arvatud määruse (EL) 2016/679 artikli 9 lõike 2 punktides b–j osutatud juhtudel;

   (q) ei töötle eravestlustega seotud isikuandmeid, sealhulgas teabevahetust platvormitöötajate esindajatega;

   (r) ei kogu isikuandmeid ajal, mil platvormitöötaja ei paku ega tee platvormitööd.

Artikkel 7

Automaatsete süsteemide inimkontroll

1. Liikmesriigid tagavad, et digitaalsed tööplatvormid kontrollivad ja hindavad korrapäraselt artikli 6 lõikes 1 osutatud automaatsete seire- ja otsustussüsteemide tehtavate või toetatavate üksikotsuste mõju töötingimustele.

2. Ilma et see piiraks nõukogu direktiivi 89/391/EMÜ ning sellega seotud tööohutust ja töötervishoidu käsitlevate direktiivide kohaldamist, teevad digitaalsed tööplatvormid järgmist:

   (s) hindavad automaatsetest seire- ja otsustussüsteemidest tulenevaid riske platvormitöötajate ohutusele ja tervisele, eelkõige võimalikke tööõnnetustega seotud, psühhosotsiaalseid ja ergonoomilisi riske;

   (t) hindavad, kas kõnealuste süsteemide kaitsemeetmed on kindlaks tehtud riskide puhul asjakohased, pidades silmas töökeskkonna eripära;

   (u) võtavad kasutusele asjakohased ennetus- ja kaitsemeetmed.

   Nad ei kasuta automaatseid seire- ja otsustussüsteeme ühelgi viisil, mis avaldab platvormitöötajatele põhjendamatut survet või seab muul viisil ohtu platvormitöötajate füüsilise ja vaimse tervise.

3. Liikmesriigid nõuavad, et digitaalsed tööplatvormid tagaksid piisavad inimressursid, et kontrollida automaatsete seire- ja otsustusüsteemide tehtavate või toetatavate üksikotsuste mõju kooskõlas käesoleva artikliga. Isikutel, kellele digitaalne tööplatvorm on teinud ülesandeks kontrolli teha, peab olema selle ülesande täitmiseks vajalik pädevus, väljaõpe ja volitus. Neile peab automatiseeritud otsuste või otsuste ettepanekute muutmise või tühistamise korral olema tagatud kaitse vallandamise, distsiplinaarmeetmete või muu ebasoodsa kohtlemise eest.

Artikkel 8

Oluliste otsuste läbivaatamine inimese poolt

1. Liikmesriigid tagavad, et platvormitöötajatel on õigus saada digitaalselt tööplatvormilt selgitusi automaatse otsustussüsteemi tehtud või toetatud otsuste kohta, mis mõjutavad oluliselt platvormitöötaja töötingimusi, nagu on osutatud artikli 6 lõike 1 punktis b. Eelkõige tagavad liikmesriigid, et digitaalsed tööplatvormid võimaldavad platvormitöötajatel võtta ühendust digitaalse tööplatvormi määratud kontaktisikuga, et arutada ja selgitada otsuse tegemiseni viinud fakte, asjaolusid ja põhjuseid. Digitaalsed tööplatvormid tagavad, et sellistel kontaktisikutel on nimetatud ülesande täitmiseks vajalik pädevus, väljaõpe ja volitus.

   Digitaalsed tööplatvormid esitavad platvormitöötajatele kirjaliku põhjenduse automaatse otsustussüsteemi tehtud või toetatud otsuste kohta, mis on seotud platvormitöötaja konto piiramise, peatamise või sulgemisega, otsuste kohta keelduda platvormitöötaja tehtud töö eest tasu maksmisest, otsuste kohta seoses platvormitöötaja lepingulise staatusega või mis tahes otsuse kohta, millel on sarnane mõju.

2. Kui platvormitöötaja ei ole saadud selgituse või kirjaliku põhjendusega rahul või leiab, et lõikes 1 osutatud otsus rikub tema õigusi, on tal õigus taotleda digitaalselt tööplatvormilt selle otsuse läbivaatamist. Digitaalne tööplatvorm vastab sellisele

taotlusele, andes platvormitöötajale põhjendatud vastuse põhjendamatu viivituseta ja igal juhul ühe nädala jooksul alates taotluse saamisest.

Mikro-, väikesest või keskmise suurusega ettevõtjast digitaalsete tööplatvormide puhul võivad liikmesriigid ette näha, et esimeses lõigus osutatud vastamise tähtaega pikendatakse kahele nädalale.

3. Kui lõikes 1 osutatud otsusega rikutakse platvormitöötaja õigusi, parandab digitaalne tööplatvorm seda otsust viivitamata või kui selline parandamine ei ole võimalik, pakub piisavat hüvitist.

4. Käesolev artikkel ei piira siseriiklikus õiguses sätestatud vallandamismenetluste kohaldamist.

Artikkel 9

Teavitamine ja nõustamine

1. Ilma et see piiraks direktiivist 2002/14/EÜ tulenevaid õigusi ja kohustusi, tagavad liikmesriigid, et digitaalsed tööplatvormid teavitavad ja nõustavad platvormitöötajate esindajaid või nende puudumisel asjaomaseid platvormitöötajaid seoses otsustega, mis tõenäoliselt toovad kaasa artikli 6 lõikes 1 osutatud automaatsete seire- ja otsustussüsteemide kasutuselevõtmise või olulised muudatused nende kasutamises, kooskõlas käesoleva artikliga.

2. Käesoleva artikli kohaldamisel kasutatakse direktiivi 2002/14/EÜ artikli 2 punktides f ja g sätestatud mõisteid „teavitamine“ ja „nõustamine“. Kohaldatakse vastavalt direktiivi 2002/14/EÜ artikli 4 lõigetes 1, 3 ja 4, artiklis 6 ja artiklis 7 sätestatud eeskirju.

3. Platvormitöötajate esindajaid või asjaomaseid platvormitöötajaid võib abistada nende valitud ekspert, kui see on vajalik teavitamise ja nõustamise objektiks oleva küsimuse uurimiseks ning arvamuse koostamiseks. Kui digitaalsel tööplatvormil on liikmesriigis rohkem kui 500 platvormitöötajat, kannab eksperdiga seotud kulud digitaalne tööplatvorm, tingimusel et need kulud on proportsionaalsed.

Artikkel 10

Platvormitööd tegevad isikud, kellel ei ole töösuhet

1. Artiklit 6, artikli 7 lõikeid 1 ja 3 ning artiklit 8 kohaldatakse ka selliste platvormitööd tegevate isikute suhtes, kellel puudub tööleping või töösuhe.

2. Käesoleva artikli kohaldamine ei piira määruse (EL) 2019/1150 kohaldamist. Kui käesoleva direktiivi sätted on vastuolus määruse (EL) 2019/1150 mõne sättega, milles käsitletakse ärikasutajaid nimetatud määruse tähenduses, on kõnealuse määruse säte ülimuslik ja seda kohaldatakse nende ärikasutajate suhtes. Ärikasutajate suhtes määruse (EL) 2019/1150 tähenduses ei kohaldata käesoleva direktiivi artiklit 8.

IV PEATÜKK

PLATVORMITÖÖ LÄBIPAISTVUS

Artikkel 11

Platvormitöö deklareerimine

Ilma et see piiraks Euroopa Parlamendi ja nõukogu määruste (EÜ) nr 883/2004[19] ja (EÜ) nr 987/2009[20] kohaldamist, nõuavad liikmesriigid, et tööandjatest digitaalsed tööplatvormid deklareeriksid platvormitöötajate tehtud töö selle liikmesriigi pädevatele töö- ja sotsiaalkaitseasutustele, kus tööd tehakse, ning jagaksid nende asutustega asjakohaseid andmeid vastavalt asjaomaste liikmesriikide õiguses sätestatud eeskirjadele ja menetlustele.

Artikkel 12

Juurdepääs platvormitööd käsitlevale asjakohasele teabele

1. Liikmesriigid tagavad, et kui töö-, sotsiaalkaitse- ja muud asjaomased asutused täidavad oma ülesandeid platvormitööd tegevate isikute tööalase staatuse suhtes kohaldatavate juriidiliste kohustuste täitmise tagamisel ja platvormitööd tegevate isikute esindajad täidavad oma esindusülesandeid, teevad digitaalsed tööplatvormid neile kättesaadavaks järgmise teabe:

   (v) asjaomase digitaalse tööplatvormi kaudu regulaarselt platvormitööd tegevate isikute arv ja nende lepinguline või tööalane staatus;

   (w) nende lepinguliste suhete suhtes kohaldatavad üldtingimused, kui need tingimused määrab ühepoolselt kindlaks digitaalne tööplatvorm ja kui neid kohaldatakse paljude lepinguliste suhete suhtes.

2. Teave esitatakse iga liikmesriigi kohta, kus isikud asjaomase digitaalse tööplatvormi kaudu platvormitööd teevad. Teavet ajakohastatakse vähemalt iga kuue kuu järel ning lõike 1 punktiga b seoses iga kord, kui tingimusi muudetakse.

3. Töö-, sotsiaalkaitse- ja muudel asjaomastel asutustel ning platvormitööd tegevate isikute esindajatel on õigus küsida digitaalsetelt tööplatvormidelt esitatud andmete kohta täiendavaid selgitusi ja üksikasju. Digitaalsed tööplatvormid vastavad sellisele taotlusele mõistliku aja jooksul, andes põhjendatud vastuse.

4. Mikro-, väikesest või keskmise suurusega ettevõtjast digitaalsete tööplatvormide puhul võivad liikmesriigid ette näha, et lõikes 2 osutatud teabe ajakohastamise sagedust vähendatakse ühele korrale aastas.

---

[19] Euroopa Parlamendi ja nõukogu 29. aprilli 2004. aasta määrus (EÜ) nr 883/2004 sotsiaalkindlustussüsteemide koordineerimise kohta (ELT L 166, 30.4.2004, lk 1).

[20] Euroopa Parlamendi ja nõukogu 16. septembri 2009. aasta määrus (EÜ) nr 987/2009, milles sätestatakse määruse (EÜ) nr 883/2004 (sotsiaalkindlustussüsteemide koordineerimise kohta) rakendamise kord (ELT L 284, 30.10.2009, lk 1).

V PEATÜKK

ÕIGUSKAITSEVAHENDID JA NÕUETE TÄITMISE TAGAMINE

Artikkel 13

Õigus õiguskaitsele

Ilma et see piiraks määruse (EL) 2016/679 artiklite 79 ja 82 kohaldamist, tagavad liikmesriigid, et platvormitööd tegevatel isikutel, sealhulgas neil, kelle töösuhe või muu lepinguline suhe on lõppenud, on käesolevast direktiivist tulenevate õiguste rikkumise korral juurdepääs tõhusale ja erapooletule vaidluste lahendamisele ning õigus õiguskaitsele, sealhulgas piisavale hüvitisele.

Artikkel 14

Menetlused platvormitööd tegevate isikute nimel või toetuseks

1. Ilma et see piiraks määruse (EL) 2016/679 artikli 80 kohaldamist, tagavad liikmesriigid, et platvormitööd tegevate isikute esindajad või muud juriidilised isikud, kellel on kooskõlas siseriiklikus õiguses või tavas sätestatud kriteeriumidega õigustatud huvi kaitsta platvormitööd tegevate isikute õigusi, võivad osaleda mis tahes kohtu- või haldusmenetluses, et tagada käesolevast direktiivist tulenevate õiguste või kohustuste täitmine. Nad võivad juhul, kui rikutakse käesolevast direktiivist tulenevaid õigusi või kohustusi, tegutseda platvormitööd tegeva isiku nimel või toetuseks selle isiku nõusolekul.

2. Platvormitööd tegevate isikute esindajatel on õigus tegutseda ka mitme platvormitööd tegeva isiku nimel või toetuseks nende isikute nõusolekul.

Artikkel 15

Suhtluskanalid platvormitööd tegevatele isikutele

Liikmesriigid võtavad vajalikud meetmed tagamaks, et digitaalsed tööplatvormid loovad võimaluse platvormitööd tegevatel isikutel üksteisega ühendust võtta ja omavahel suhelda ning võimaluse platvormitööd tegevate isikute esindajatel nendega ühendust võtta digitaalsete tööplatvormide digitaristu või muude sarnaste tõhusate vahendite kaudu, täites samal ajal määrusest (EL) 2016/679 tulenevaid kohustusi. Liikmesriigid nõuavad, et digitaalsed tööplatvormid hoiduksid sellisele suhtlusele ja teabevahetusele juurdepääsust või selle jälgimisest.

Artikkel 16

Juurdepääs tõenditele

1. Liikmesriigid tagavad, et menetlustes, mis käsitlevad platvormitööd tegevate isikute tööalase staatuse korrektset kindlaksmääramist käsitlevat nõuet, on riiklikel kohtutel või pädevatel asutustel võimalik nõuda digitaalselt tööplatvormilt kõigi tema käsutuses olevate asjakohaste tõendite avaldamist.

2. Liikmesriigid tagavad, et liikmesriikide kohtutel on õigus nõuda konfidentsiaalset teavet sisaldavate tõendite avaldamist, kui nad peavad seda nõude jaoks oluliseks. Liikmesriigid tagavad, et sellise teabe avaldamise nõudmisel on liikmesriikide kohtutel kasutada tulemuslikud meetmed kõnealuse teabe kaitsmiseks.

3. Käesolev artikkel ei takista liikmesriike säilitamast või kehtestamast platvormitööd tegevatele isikutele soodsamaid eeskirju.

Artikkel 17

Kaitse halva kohtlemise või negatiivsete tagajärgede eest

Liikmesriigid kehtestavad vajalikud meetmed, et kaitsta platvormitööd tegevaid isikuid, sealhulgas neid, kes on nende isikute esindajad, digitaalse tööplatvormi poolse halva kohtlemise eest või selliste negatiivsete tagajärgede eest, mis tulenevad digitaalsele tööplatvormile esitatud kaebusest või menetlusest, mis on algatatud eesmärgiga tagada käesoleva direktiiviga ettenähtud õiguste järgimine.

Artikkel 18

Kaitse vallandamise eest

1. Liikmesriigid võtavad vajalikud meetmed, et keelata platvormitööd tegevate isikute vallandamine või sellega samaväärsed meetmed ja vallandamise või sellega samaväärsete meetmete ettevalmistamine põhjusel, et platvormitööd tegev isik on kasutanud käesoleva direktiiviga ettenähtud õigusi.

2. Kui platvormitööd tegevad isikud leiavad, et nad vallandati või nende suhtes kohaldati samaväärse mõjuga meetmeid põhjusel, et nad on kasutanud käesoleva direktiiviga ettenähtud õigusi, võivad nad nõuda digitaalselt tööplatvormilt vallandamise või sellega samaväärsete meetmete kohta nõuetekohast põhjendust. Digitaalne tööplatvorm esitab need põhjendused kirjalikult.

3. Liikmesriigid võtavad vajalikud meetmed selle tagamiseks, et kui lõikes 2 osutatud platvormitööd tegevad isikud esitavad kohtule või muule pädevale asutusele või organile asjaolud, mis annavad alust eeldada, et toimus selline vallandamine või et kasutati sellega samaväärseid meetmeid, on digitaalse tööplatvormi ülesanne tõendada, et vallandamise või sellega samaväärsete meetmete kasutamise põhjus oli lõikes 1 osutatust erinev.

4. Lõige 3 ei takista liikmesriikidel kehtestada platvormitööd tegevatele isikutele soodsamaid tõendamisreegleid.

5. Liikmesriikidelt ei nõuta lõike 3 kohaldamist menetluste suhtes, mille korral juhtumi asjaolude uurimine on kohtu või muu pädeva asutuse või organi ülesanne.

6. Lõiget 3 ei kohaldata kriminaalmenetluste suhtes, kui liikmesriigid ei ole ette näinud teisiti.

Artikkel 19

Järelevalve ja karistused

1. Järelevalveasutus või asutused, kes vastutavad määruse (EL) 2016/679 kohaldamise järelevalve eest, vastutavad ka käesoleva direktiivi artikli 6, artikli 7 lõigete 1 ja 3 ning artiklite 8 ja 10 kohaldamise järelevalve eest kooskõlas määruse (EL) 2016/679 VI, VII ja VIII peatüki asjakohaste sätetega. Nad on pädevad määrama haldustrahve kõnealuse määruse artikli 83 lõikes 5 osutatud summa ulatuses.

2. Lõikes 1 osutatud asutused ning riiklikud töö- ja sotsiaalkaitseasutused teevad käesoleva direktiivi jõustamisel vajaduse korral koostööd oma vastavate pädevuste

piires, eelkõige juhul, kui tekib küsimusi automaatsete seire- ja otsustussüsteemide mõju kohta töötingimustele või platvormitööd tegevate isikute õigustele. Sel eesmärgil vahetavad kõnealused asutused kas taotluse korral või omal algatusel asjakohast teavet, sealhulgas inspekteerimise või uurimiste käigus saadud teavet.

3. Liikmesriigid kehtestavad karistusnormid, mida kohaldatakse käesoleva direktiivi sätete (v.a lõikes 1 osutatud sätete) alusel vastu võetud siseriiklike sätete või käesoleva direktiivi kohaldamisalasse kuuluvate õiguste puhul juba kehtivate asjakohaste sätete rikkumise korral. Kehtestatud karistused peavad olema tõhusad, proportsionaalsed ja hoiatavad.

VI PEATÜKK

LÕPPSÄTTED

Artikkel 20

Kaitse taseme säilitamine ja soodsamad sätted

1. Käesolev direktiiv ei ole piisav alus, et alandada liikmesriikides töötajatele juba ette nähtud üldist kaitsetaset.

2. Käesolev direktiiv ei piira liikmesriikide õigust kohaldada või kehtestada õigus- või haldusnorme, mis on platvormitöötajate jaoks soodsamad, või soodustada või lubada platvormitöötajate jaoks soodsamate kollektiivlepingute kohaldamist kooskõlas käesoleva direktiivi eesmärkidega. Platvormitööd tegevate isikute suhtes, kes ei ole töösuhtes, kohaldatakse käesolevat lõiget üksnes niivõrd, kuivõrd sellised siseriiklikud eeskirjad on kooskõlas siseturu toimimise eeskirjadega.

3. Käesolevat direktiivi kohaldatakse ilma, et see piiraks muid õigusi, mis on platvormitööd tegevatele isikutele antud teiste liidu õigusaktidega.

Artikkel 21

Ülevõtmine ja rakendamine

1. Liikmesriigid jõustavad käesoleva direktiivi täitmiseks vajalikud õigus- ja haldusnormid hiljemalt [2 aastat pärast jõustumiskuupäeva]. Liikmesriigid teatavad nendest viivitamata komisjonile.

   Kui liikmesriigid need meetmed vastu võtavad, lisavad nad nendesse meetmetesse või nende meetmete ametliku avaldamise korral nende juurde viite käesolevale direktiivile. Sellise viitamise viisi näevad ette liikmesriigid.

2. Liikmesriigid edastavad komisjonile käesoleva direktiiviga reguleeritavas valdkonnas nende poolt vastuvõetavate põhiliste siseriiklike õigusnormide teksti.

3. Liikmesriigid võtavad kooskõlas oma siseriikliku õiguse ja tavaga asjakohaseid meetmeid, et tagada sotsiaalpartnerite tõhus kaasatus ning edendada ja parandada sotsiaaldialoogi käesoleva direktiivi rakendamiseks.

4. Liikmesriigid võivad teha sotsiaalpartneritele ülesandeks rakendada käesolevat direktiivi, kui sotsiaalpartnerid seda ühiselt taotlevad ja kui liikmesriigid võtavad kõik vajalikud meetmed selle tagamiseks, et igal ajal suudetakse tagada käesoleva direktiiviga eesmärgiks seatud tulemuste saavutamine.

Artikkel 22

Läbivaatamine komisjoni poolt

Komisjon vaatab käesoleva direktiivi rakendamise läbi hiljemalt [5 aastat pärast jõustumiskuupäeva], olles konsulteerinud liikmesriikidega, sotsiaalpartneritega liidu tasandil ja peamiste sidusrühmadega ning võttes arvesse mõju mikro-, väikestele ja keskmise suurusega ettevõtjatele, ja kui see on asjakohane, esitab seadusandlikke muudatusettepanekuid.

Artikkel 23

Jõustumine

Käesolev direktiiv jõustub kahekümnendal päeval pärast selle avaldamist *Euroopa Liidu Teatajas*.

Artikkel 24

Adressaadid

Käesolev direktiiv on adresseeritud liikmesriikidele.

Brüssel,

Euroopa Parlamendi nimel	*Nõukogu nimel*
president	*eesistuja*