



ANDMEKAITSE INSPEKTSIOON

KPMG Law OÜ

Teie 27.08.2026

Meie 11.09.2026 nr 2.2-9/26/3336-2

Vastus selgitustaotlusele töötajate taustakontrolli kohta

Andmekaitse Inspeksioon (AKI) sai Teie pöördumise, milles palute seisukohta tööle kandideerijate ja töötajate taustakontrolli läbiviimise kohta, eelkõige seoses karistusandmete töötlemise ja karistusregistri väljavõtete küsimisega. Küsimused puudutavad muu hulgas karistusandmete töötlemise õiguslikku alust, kandidaadilt või töötajalt karistusregistri väljavõtte küsimise lubatavust, kandideerimis- ja töösuhte erinevusi ning karistusandmete kasutamist ja säilitamist eraettevõtetes.

Esmalt selgitan, et AKI ei saa selgitustaotlusele vastates anda konkreetsele andmetöötlusprotsessile siduvat õiguslikku hinnangut, see on võimalik ainult järelevalvemenetluses. [Märgukirjale ja selgitustaotlusele vastamise ning kollektiivse pöördumise esitamise seaduse](#) §-st 3 tulenevalt on AKI-l kohustus anda õiguslaseid selgitusi asutuse tegevuse aluseks olevate õigusaktide ning asutuse pädevuse kohta. Seetõttu on alljärgnev käsitus üldine ega kujuta endast hinnangut konkreetse andmetöötlustoimingu või konkreetse olukorra õiguspärasusele.

Isikuandmete töötlemise nõuded tulenevad eelkõige [isikuandmete kaitse üldmäärusest](#) (IKÜM), mille kohaselt peab igasuguseks isikuandmete töötlemiseks (kogumiseks, säilitamiseks, registrisse päringute tegemiseks jne) esinema IKÜM artiklis 6 nimetatud õiguslik alus (nõusolek, lepingu täitmine, juriidiline kohustus, avalik ülesanne, õigustatud huvi). Töötlemise õiguslikest alustest saate lugeda AKI kodulehelt rubriigist [Töötlemise õiguslikud alused](#). Samuti tuleb igasugusel andmetöötlusel järgida kõiki IKÜM artiklis 5 sätestatud [andmetöötluse põhimõtteid](#).

Seda, millisel õiguslikul alusel ja eesmärgil isikuandmeid töödeldakse, peab selgitama ja vajaduse korral tõendama vastutav töötleja. Vastutava töötleja kohustuste kohta saab täpsemalt lugeda [siit](#).

Kui töötlemiseks puudub õiguslik alus, ei ole andmete töötlemine lubatud. Teatud juhtudel võib taustakontrolli tegemise kohustus tuleneda mõnest eriseadusest. Näiteks näeb lastekaitseadus ette piirangud inimestele, kes ei tohi lastega töötada. Sellisel juhul toimub karistusregistri andmete kontrollimine juriidilise kohustuse alusel.¹ See alus eeldab, et inimese karistatuse andmetega tutvumine on seatud andmetöötlejale just nimelt kohustusena, mitte üksnes soovitusena või võimalusena, ning vastav kohustus peab tulenema seadusest või seaduse alusel antud määrusest.

¹ IKÜM art 6 lg 1 p c.

Üldjuhul ei ole töösuhetes sobiv õiguslik alus [nõusolek](#)². Töösuhetes ja sageli ka värbamisprotsessis ei ole pooled võrdses positsioonis ning seetõttu võib olla küsitav, kas nõusolek on antud tegelikult vabatahtlikult. Asjaolu, et inimene on nõus taustakontrolliga või esitab andmeid omal algatusel, ei tähenda iseenesest, et tööandjal tekib õigus neid andmeid töödelda. Kui taustakontrolli teostamine seatakse aga töölepingu sõlmimise tingimuseks (st, et ilma taustakontrolli teostamiseta inimesega töölepingut ei sõlmita), ei ole selline nõusolek vabatahtlik.

Karistusandmete töötlemise puhul tuleb arvestada ka sellega, et tegemist on eraldi reguleeritud andmeliigiga³. [Karistusregistri seadus](#) sätestab, kes ja millistel juhtudel võivad registris sisalduvaid andmeid kasutada. Kui seadus annab tööandjale õiguse karistusregistri andmetega tutvuda, peab tööandja üldjuhul kasutama selleks seaduses ettenähtud võimalusi.

Samas ei tähenda karistusregistrist vahetu päringuõiguse puudumine automaatselt seda, et karistusandmete töötlemine oleks igas olukorras välistatud. AKI varasemates selgitustes on märgitud, et teatud juhtudel võib kehtivate karistusandmete töötlemine tugineda ka [õigustatud huvile](#).⁴ Sellisel juhul peab tööandja suutma põhjendada, miks on karistatuse kontrollimine konkreetse ametikoha puhul vajalik ning milliseid riske soovitakse sellega maandada.

Pelgalt tööandja huvist või üldisest soovist kandidaatide või töötajate tausta kontrollida siiski ei piisa. Õigustatud huvi peab olema tegelik ja põhjendatud ning seotud konkreetse ametikoha ülesannete ja riskidega. Eelduslikult ei ole õigustatud huvi olemas sellise teabe kogumiseks, mis riivab ebaproportsionaalselt inimese eraelu või ei ole seotud isiku sobivusega konkreetsele ametikohale. Seetõttu tuleb hinnata muu hulgas seda, kas karistatuse puudumine on konkreetse töö tegemiseks tegelikult vajalik ning kas tähtsust võivad omada kõik karistusandmed või üksnes teatud liiki rikkumised.

Sõltumata valitud õiguslikust alusest tuleb meeles pidada, et töödelda tohib üksnes neid andmeid, mis on konkreetse eesmärgi saavutamiseks vajalikud. Samuti tuleb hinnata, kas sama eesmärgi oleks võimalik saavutada vähem eraelu riivavate meetmetega.

Kui karistusandmete töötlemiseks esineb õiguslik alus, tuleb järgida ka säilitamise piiramise põhimõtet. Andmeid võib säilitada üksnes nii kaua ja sellises ulatuses, kui see on töötlemise eesmärgi saavutamiseks vajalik. Samuti peab vastutav töötleja tagama asjakohased tehnilised ja korralduslikud meetmed nende andmete kaitseks. See puudutab muu hulgas juurdepääsude piiramist, turvalist andmevahetust, dokumentide säilitamise korraldust ning vajaduse korral konfidentsiaalsusnõudeid.

Kokkuvõttes sõltub tööle kandideerijate või töötajate taustakontrolli, sealhulgas karistusandmete töötlemise lubatavus konkreetse töötlemistoimingu eesmärgist ja õiguslikust alusest. Tööandja peab ise hindama, milline õiguslik alus on konkreetsel juhul kohaldatav, miks on karistusandmete töötlemine vajalik ning kas töötlemine on kooskõlas IKÜM-ist tulenevate põhimõtetega.

Loodame, et meie selgitustest on abi.

Lugupidamisega

Irina Meldjuk
jurist
peadirektori volitusel

² IKÜM põhjendus 43.

³ IKÜM artikkel 10.

⁴ Vt nt [vastus selgitustaotlusele](#).