



ANDMEKAITSE INSPEKTSIOON

Lp Erply
kris@erply.com

Teie 06.03.2026

Meie 27.03.2026 nr 2.2-9/26/903-2

Vastus selgitustaotlusele

Andmekaitse Inspeksioon (AKI) sai Teie selgitustaotluse, milles soovite teada, kas ISO ja/või SOC standardite täitmine annab aluse teostada karistusregistri päringuid tööle kandideerijate kohta.

Vabandame, et vastus on viibinud.

Esmalt selgitame, et inspeksioon ei saa selgitustaotlusele vastates anda konkreetsele juhtumile siduvat õiguslikku hinnangut, see on võimalik ainult järelevalvemenetluses. Seetõttu anname Teile järgnevalt üldised selgitused.

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 põhimõtteid. Põhimõtteid on samuti AKI kodulehel avatud [Andmetöötluse põhimõtted](#). **Seda, millisel õiguslikul alusel ja eesmärgil andmetöötlust läbi viiakse, peab selgitama ja tõendama andmetöötaja. Kui alus andmetöötluseks puudub, siis andmeid töödelda ei tohi.**

Teatud juhtudel võib taustakontrolli tegemise kohustus tuleneda mõnest eriseadusest. Näiteks näeb lastekaitse seadus 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 andmetöötajale just nimelt kohustusena, mitte üksnes soovitusena või võimalusena, ning vastav kohustus peab tulenema seadusest või seaduse alusel antud määrusest. Olete oma pöördumises viidanud punktile, mille kohaselt *At a minimum, a criminal background check should be performed for all new hires as a condition of employment; however, this is not an explicit SOC 2 requirement to do so, but rather a best practice*. See lause ütleb üheselt, et tegemist on soovitusena, mitte kohustusega. Samuti ei ole Te viidanud, et see lause oleks pärit mõnest Teie ettevõtte kohalduvast seadusest. Seetõttu ei nähtu esmapilgul, et karistusregistripäringute tegemise õiguslikuks aluseks saaks olla juriidiline kohustus.

Üldjuhul ei sobi töösuhetes isikuandmete töötlemise õiguslikuks aluseks ka inimese nõusolek. Seda seetõttu, et töösuhetes on tööandja töötajaga võrreldes jõupositsioonil. IKÜM näeb ette, et

¹ IKÜM art 6 lg 1 p c.

selleks, et nõusolek oleks kehtiv, peab see olema antud mh vabatahtlikult.² Kui taustakontrolli teostamine seatakse aga töölepingu sõlmimise tingimuseks (st, et ilma taustakontrolli teostamiseta inimesega töölepingut ei sõlmita), ei ole selline nõusolek vabatahtlik.

Isikuandmeid, sh kehtivaid³ karistatuse andmeid võib teatud juhtudel töödelda ka tööandja õigustatud huvi alusel.⁴ Sellise huvi olemasolule võib mh viidata tööandja vabatahtlik soov vastata sellistele turvastandarditele nagu ISO ja SOC. **Juhul, kui tööandja soovib taustakontrolli läbiviimisel tugineda õigustatud huvile, tuleb analüüsida õigustatud huvi olemasolu ning kaaluda, kas tööandja vajadus ja huvi taustakontrolli teha kaalub ikka ülesse kandidaadi õiguse privaatsusele.** Vaidluse korral on õigustatud huvi tõendamise kohustus tööandjal.⁵

Selgitame, et mitte igasugune huvi töötaja või kandidaadi tausta vastu ei ole õigustatud. Teabe saamiseks peab esinema reaalne vajadus. Eelduslikult ei esine tööandjal õigustatud huvi teabe kohta, mis puudutab ebaproportsionaalselt kandideerija eraelu või mis ei ole seotud sobivusega pakutavale töökohale.⁶ Seega tuleb õigustatud huvi hinnata lähtuvalt konkreetsest töösuhtest, võttes arvesse vastava ametikoha nõudeid ning tööülesandeid. Teil kui andmetöötlejal tuleb hinnata, kas tegemist on selliste töökohtadega, millel töötamise eelduseks on karistatuse puudumine ning kas töökohal töötamise välistavad igasugused või ainult teatud liiki karistusandmed.

Täpsustame, et ainuüksi õigustatud huvi olemasolu ei tähenda veel, et isikuandmete töötlemisel saaks õigustatud huvi alusele tugineda. **Tööandja õigustatud huvi olemasolu on vaid lähtepunkt ehk üks elementidest, mida tuleb analüüsida** ning see, kas õigustatud huvi alusele saab tugineda, sõltub andmetöötleja ja andmesubjekti (ehk praegusel juhul töötaja või tööle kandideerija) huvide tasakaalustamise tulemusest. Õigustatud huvi korral on isikuandmete töötlemine seaduslik ainult juhul kui andmesubjekti huvid või põhiõigused ja –vabadused ei ole tähtsamad kui andmetöötleja huvid.

Tähele tuleb panna seda, et IKÜM art 6 lg 1 p-s f sätestatud õigustatud huvi alusel on andmetöötlus seaduslik vaid siis, kui korrektselt on läbi viidud poolte huvide põhjalik kaalumine (analüüs), millest nähtub selgelt järeldus andmete töötlemise õigustatuse kohta ehk läbi on viidud ja kirjalikult dokumenteeritud õigustatud huvi analüüs. IKÜM art 6 lg 1 p-s f on ette nähtud kolm tingimust, mis kõik peavad täidetud olema, et isikuandmete töötlemine oleks lubatud:

- 1) andmetöötlejal on õigustatud huvi;
- 2) isikuandmete töötlemine on vajalik õigustatud huvi teostamiseks;
- 3) andmetöötleja huve ei kaalu üles kaitstava andmesubjekti põhiõigused ja –vabadused.

Seda, kuidas õigustatud huvi täpselt hinnata, on Andmekaitse Inspektsioon selgitanud eraldi juhendis, mis on leitav [siit](#).

Seega tuleb alustada huvide hindamise ja kaalumise analüüsist, kust peab selguma, mismoodi tööandja huvid kaaluvad üles isiku õiguse privaatsusele ning kui see leiab tõestust, siis kuidas andmetöötleja saab kontrollida isikut nii, et see riivaks võimalikult vähe isiku privaatsust.

Kokkuvõttes sõltub taustakontrolli, sealhulgas karistusregistrist väljavõtte, tegemise lubatavus õiguslikust alusest. Kui õigusliku alusena soovitakse kasutada õigustatud huvi, siis tohib seda teha ainult teatud tingimustel, sh peate põhjendama, miks on see just antud ametikohal konkreetset vajalik. Andmetöötleja ehk taustakontrolli teha sooviv ettevõtte peab ise leidma ning põhjendama, millist õiguslikku alust ning miks kasutatakse taustakontrolli tegemiseks.

² IKÜM art 4 p 11 ja art 7.

³ Arhiveeritud karistuste kohta on õigus andmeid saada ainult karistusregistri seaduses sätestatud juhtudel.

⁴ IKÜM art 6 lg 1 p f.

⁵ IKÜM art 5 lg 2.

⁶ Töölepingu seadus § 11 lg 2.

Olete viidanud oma küsimuses ka AKI kodulehel olevale [KKK küsimuse vastusele](#), mille kohaselt ei ole tööandjal lubatud töötajalt nõuda karistusandmete esitamist. Selgitan, et tegemist on [karistusregistri seadusest](#) tuleneva keeluga, mille kohaselt ei ole lubatud inimeselt nõuda, et ta ise teeks enda kohta karistusregistrisse päringu ning edastaks tulemused tööandjale.⁷ Juhul, kui tööandjal esineb õiguslik alus karistusregistri andmetega tutvuda, peab ta vastava päringu registrisse ise tegema.

Taustakontrolli tegemise kohta töösuhetes saate täiendavalt lugeda AKI kodulehelt [Isikuandmete töötlemine töösuhetes | Andmekaitse Inspeksioon](#).

Loodame, et meie selgitustest on abi.

Lugupidamisega

Hannamari Bachmann
jurist
peadirektori volitusel

⁷ Karistusregistri seadus § 16 lg 1.