ANDMEKAITSE INSPEKTSIOON

Raxoest OÜ

Teie 06.10.2026 nr

Meie 20.11.2026 nr 2.2-9/26/4006-3

Vastus selgitustaotlusele

Andmekaitse Inspektsioon (AKI) sai Teie pöördumise, milles küsite, kuidas korraldada puhkuseavalduste menetlemine personalihaldussüsteemis viisil, mis vastaks isikuandmete kaitse nõuetele.

Esmalt selgitame, et AKI-l on kohustus anda õigusalaseid selgitusi inspektsiooni tegevuse aluseks olevate õigusaktide ja asutuse pädevuse kohta. AKI teostab järelevalvet isikuandmete töötlemise nõuete täitmise üle, mis tulenevad isikuandmete kaitse üldmäärusest[1] (IKÜM), isikuandmete kaitse seadusest (IKS) ning teistest eriseadustest. AKI ei ole pädev hindama, kas personalihaldussüsteemi kanded vastavad kõigile töö- ja raamatupidamisõiguslikele dokumenteerimisnõuetele.

Samuti ei anna AKI selgitustaotlusele vastates konkreetsele olukorrale siduvat õiguslikku hinnangut, see on võimalik ainult järelevalvemenetluses. Seetõttu saame Teile selgitada töötajate isikuandmete töötlemisel üldiseid isikundmete kaitse nõudeid.

Igasuguseks isikuandmete töötlemiseks peab olema õiguslik alus ning töötlemisel tuleb järgida IKÜM artiklis 5 sätestatud põhimõtteid.[2] Muu hulgas peab isikuandmete töötlemisel olema kindlaksmääratud eesmärk ning koguda ja töödelda võib üksnes selle eesmärgi saavutamiseks vajalikke andmeid. Andmeid ei või säilitada kauem, kui see on vajalik nende töötlemise eesmärgi täitmiseks. Samuti tuleb andmeid kaitsta loata juurdepääsu, kaotsimineku ja muu ebaseadusliku töötlemise eest. Isikuandmete töötlemise põhimõtete kohta saab täpsemalt lugeda AKI veebilehe rubriigist Andmetöötluse põhimõtted | Andmekaitse Inspektsioon.

IKÜM artiklis 25 sätestatud lõimitud ja vaikimisi andmekaitse nõue tähendab muu hulgas, et isikuandmete kaitsega tuleb arvestada juba tööprotsessi ja infosüsteemi kavandamisel. Vaikimisi tuleb töödelda üksnes konkreetse eesmärgi saavutamiseks vajalikke isikuandmeid. See puudutab nii kogutavate andmete hulka, nende töötlemise ulatust ja säilitamisaega kui ka andmetele juurdepääsu.

Eesmärgipärasuse ja andmete minimaalsuse põhimõtete järgimiseks peab tööandja enne isikuandmete kogumist ja säilitamist kindlaks määrama, millisel eesmärgil ta andmeid vajab. Seejärel tuleb hinnata, millised andmed ja töötlemistoimingud on selle eesmärgi saavutamiseks

[1] Euroopa Parlamendi ja Nõukogu määrus (EL) 2016/679.
[2] Isikuandmete töötlemise aluste ammendav loetelu on sätestatud IKÜM artiklis 6. Isikuandmete töötlemise põhimõtted tulenevad IKÜM artiklis 5.

tegelikult vajalikud.[3] Isikuandmeid ei tohi koguda rohkem ega töödelda suuremas ulatuses, kui määratletud eesmärgi saavutamiseks vaja.

Näiteks kui töötaja on personalihaldussüsteemis oma kasutajakonto kaudu juba üheselt tuvastatud, tuleb hinnata, kas tema isikukoodi lisamine puhkuseavaldusele täidab mõnda eraldiseisvat ja vajalikku eesmärki. Kui töötaja tuvastamiseks piisab tema nimest ja kasutajakontost, ei ole samal eesmärgil üldjuhul vaja küsida täiendavaid tuvastusandmeid ega korrata neid eraldi dokumendis.

Samadest põhimõtetest tuleb lähtuda puhkuseavalduse andmete dubleerimisel. Kui puhkuse taotlemiseks ja kinnitamiseks vajalikud andmed ning toimingute ajalugu säilivad personalihaldussüsteemis, tuleb hinnata, millist täiendavat eesmärki täidab samade andmetega eraldi faili koostamine ja säilitamine. Kui personalihaldussüsteem võimaldab saavutada puhkuse taotlemise, kinnitamise ja toimingute jälgitavuse eesmärgid ning eraldi dokument ei ole vajalik mõne muu kindlaksmääratud eesmärgi saavutamiseks, võib ettevõte korraldada vastava andmetöötluse ühes keskkonnas ja vältida sama teabe põhjendamatut dubleerimist eri failides ja keskkondades.

Juurdepääs puhkuseandmetele peab samuti lähtuma andmete töötlemise eesmärgist ja töötajate tööülesannetest. Kui töö korraldamiseks piisab sellest, et töötajatele on nähtavad kolleegi nimi ja puhkuse periood, ei ole samal eesmärgil vaja teha neile nähtavaks puhkuse liiki, puhkusehüvitise väljamaksmise andmeid, täielikku avaldust ega digiallkirjastatud konteinerit. Täiendavatele andmetele peaksid ligi pääsema üksnes need töötajad, kes vajavad neid oma tööülesannete täitmiseks.

Kui eraldi faili kasutamine on siiski vajalik, tuleb tagada selle turvaline töötlemine ning vältida faili põhjendamatut säilitamist[4]. Muu hulgas tuleb kindlaks määrata, kellel on vaja failile ligi pääseda, kus võib faili säilitada ja millal tuleb see kustutada. Neid nõudeid tuleb järgida ka siis, kui faili avamisel või kasutamisel tekivad seadmesse ajutised kohalikud koopiad.

Seega tuleb ettevõttel nii infosüsteemi kasutusele võtmisel kui ka iga andmevälja, dokumendi, koopia ja juurdepääsu puhul hinnata, millisel eesmärgil isikuandmeid töödeldakse ning kas sama eesmärki saab saavutada väiksema andmekoosseisu või vähem ulatusliku töötlemisega. Kui täiendavate andmete kogumine, dubleerimine, neile juurdepääsu võimaldamine või nende säilitamine ei ole eesmärgi saavutamiseks vajalik, tuleb sellest loobuda.

Täiendavat teavet leiate AKI veebilehel avaldatud juhendmaterjalidest: Isikuandmete töötlemine töösuhetes ja Lõimitud ja vaikimisi andmekaitse.

Loodame, et selgitustest on abi.

Lugupidamisega

(allkirjastatud digitaalselt)

Jekaterina Aader
jurist
peadirektori volitusel

[3] IKÜM art 5 lg 1 punktid b ja c.
[4] IKÜM artikli 5 lõike 1 punktid e ja f ning artiklid 25 ja 32.