



ANDMEKAITSE INSPEKTSIOON

Lp Rainer Renn
GreX IT OÜ
rainer@grex.ee

Teie 30.04.2025

Meie 19.05.2025 nr 2.2-9/25/1387-2

Vastus selgitustaotlusele

Pöördusite Andmekaitse Inspeksiooni (AKI) poole mitme küsimusega, mis puudutab isikuandmete töötlemist peale töösuhte lõppu. Vabandan, et vastus on viibinud. Vastan küsimustele vastavalt esitamise järjekorras.

1. Vestluste säilitamine sõltub Teie töökorraldus reeglitest. Nimelt peab töökorraldus reeglites olema paika pandud, kui kaua kiirsõnumite ajalugu säilitatakse ning millistel juhtudel või kas üldse on tööandjal lubatud vestluste sisu kontrollida. Lahkunud töötaja nime ei pea kustutama tööalastest vestlustest või dokumentidest, kui töötaja on lihtsalt olnud näiteks dokumendi koostaja või osa mõnest tööülesandest. Olukorras, kus kellegi nime on kasutatud grupivestluses seoses tööalase suhtlusega, siis puudub vajadus ainult isiku nime kustutamine vestlusest. Paika peab panema üldised reeglid vestluste, e-kirjade jms dokumentide säilitamiseks ning ka selle, kas ja kuidas võib töötaja kasutada tööalaseks suhtluseks mõeldud e-posti, vestlusrakendusi eraelulistel eesmärkidel.
2. Üldjuhul antakse töötajale tööalane e-post töölepingus ettenähtud ülesannete täitmiseks. Kui töötaja kasutab tööülesannete täitmiseks enda nimelist töö e-posti aadressi, siis ei ole põhjendatud, et need kirjad peab kindlasti kustutama, kui need tegelikkuses on hiljem vajalikud ning tegemist ei ole töötaja isiklike e-kirjadega. Seetõttu on äärmiselt vajalik määrata kindlaks, kas ja mis ulatuses e-kirju ettevõttes säilitatakse. Kui töötaja on kasutanud tööalast e-posti või arvutit üldiselt ka enda eraelulisteks tegevusteks, kuid selle kohta ei ole töökorraldus reeglites paika pandud reegleid, peaks töötaja ka ise enne lahkumist kontrollima, et arvutisse või postkasti jms, ei ole jäänud tema eraelulisi dokumente.

Samuti on ülemäärane nõuda kolmandatelt isikutelt, et nad kustutaksid lahkunud töötaja poolt saadetud tööalased kirjad või dokumendid, sest need sisaldavad lahkunud töötaja nime. Saadetud e-kirjad ja dokumendid on loodud tööülesannete raames ning eelduslikult ei riku ainuüksi töötaja nimi saatja aadressaadis selle töötaja õigust privaatsusele.

Praktikas on kujunenud tavapäraseks, et töötajad kasutavad töö e-posti muuhulgas ka oma erakirjade saatmiseks ja saamiseks. Töötajal ei ole küll mingit üldist õigust töö e-posti isiklikul eesmärgil kasutamiseks, kuid tööandjad peavad sellise väljakujunenud praktikaga ja sellest tuleneva töötaja õiguspärase ootusega privaatsusele arvestama seni, kuni nad pole ise kehtestanud teistsuguseid reegleid.

3. Koosoleku raportite puhul peate samuti ise kindlaks määrama, kas ja kui kaua on vajalik neid dokumente säilitada. Kui dokument on loodud tööülesannete käigus ja sisaldab äritegevusega seotud teavet, mitte isikute eraelu, siis puudub vajadus kustutada koosolekul osalenud isikute raportist. Töö käigus koostatud dokumendid ning projektid on seotud töökohustuste täitmisega. Olukorras, kus Teie ettevõtte ei soovi jätta koosoleku raporti sisse osalejate nimesid või töötajad ise soovivad enda nime eemaldamist, siis sellekohased reeglid peab paika panema töökorraldus reeglites ning ka raportite säilitamise tähtsajad.
4. Isikuandmete töötaja üldjuhendis peatükk kirjeldab rikkumisteate esitamise kohustust. Nimetatud peatükis on selgitatud, et rikkumisteate esitamise kohustuse puhul peetakse ohu puhul silmas mitte üldist riski, vaid reaalselt saadud või tõenäoliselt saadavat kahju. Rikkumisteate esitamise kohustus ei olene sellest, kui mitut inimest või kui suuri andmemahhte oht puudutab. Andmekaitse Inspektsiooni peab teavitama, kui toimunud isikuandmetega seotud rikkumine ehk rikkumine on seotud kahjuga inimese õigustele ja vabadustele. Isikuandmetega seotud rikkumine tähendab andmete ebaseaduslikku või juhuslikku hävimist, kättesaamatuks muutumist või lubamatut juurdepääsu ja avalikuks saamist.

Teie poolt toodud näite puhul, kus on 50 töötajaga ettevõtte, peate teavitama esitama Andmekaitse Inspektsioonile rikkumisteate, kui lekkisid isikuandmed ning selle tagajärjel on oht üksikisiku õigustele ja vabadustele. Asjaolu, et olete kasutusele võtnud kõik võimalikud asjakohased lahendused ei välista seda, et peate Andmekaitse Inspektsiooni esitama rikkumisteate, kui on toimunud isikuandmetega seotud rikkumine. Üldjuhendis oleme toonud näiteid, miks ei sõltu rikkumisteate esitamise kohustust inimeste arvust.¹

5. Ühispiltide puhul soovitan esmalt hinnata, kas nende piltide avaldamiseks on olemas õiguslik alus. Siinkohal etteruttavalt selgitan, et tööleping ei saa olla töötajatest piltide avaldamise õiguslikuks aluseks, sest piltide avaldamine ei ole seotud töölepingu täitmisega. Nõusolekule kui õiguslikule alusele tuginedes peate arvestama, et töötaja võib nõusoleku igal hetkel tagasi võtta. Seega ühispiltide avaldamise puhul võib piltide töötlemine osutuda keeruliseks, sest töötaja surveamine nõusoleku andmiseks pole lubatud. Piltidega on võimalik pigem muuta isikuid tuvastamatuks näiteks udutades/hägustades, kuid seda tehes peate läbi mõtlema, kas Te hoiate alles ka esialgse pildi või ainult hiljem töödeldud versiooni.
6. Andmete ülekandmist saab kohaldada üksnes nendele andmetele, mille kogumise aluseks on kas inimese nõusolek või inimese ja andmetöötaja vahel sõlmitud leping. Seejuures on oluline rõhutada, et isikuandmete kaitse üldmääruse artikli 20 alusel on inimesel õigus saada teda puudutavaid isikuandmeid, mida ta on vastutavale töötajale esitanud, struktureeritud, üldkasutatavas vormingus ning masinloetaval kujul.

Seega on oluline hinnata, mis andmeid Teil on üldse võimalik ülekanda töösuhte lõpetamisel. Andmete ülekandmise regulatsiooni hea näitena saan tuua näiteks kliendiandmed, kus klient jagab ühe teenusepakkuja juures olevaid andmeid teise teenusepakkujaga ning on samaaegselt mõlema klient. Andmete ülekandmise õigus ei tähenda seda, et töötaja saab nõuda andmeid ülekandmiseks, mis kahjustavad teiste isikute õigusi ja vabadusi.² Eelnev tähendab seda, et töötaja ei saa välja nõuda kirjavahetusi või teiste isikute andmeid, mis on seotud näiteks äritegevusega. Kui töötaja soovib tutvuda iseenenda andmetega, siis sellise õiguse annab talle isikuandmete kaitse üldmääruse artikkel 15.

7. Vastates viimasele küsimusele, siis andmesubjektile peab andma teavet selle kohta, kas temaga seotud isikuandmeid edastatakse kolmandatele isikutele, sh volitatud töötajatele.

¹ Isikuandmete töötaja üldjuhend, lk 29-30. [Isikuandmete töötaja üldjuhend.pdf](#)

² Isikuandmete kaitse üldmääruse artikkel 20 lõige 4.

Kui IT-abi teenust pakub ettevõtte väline isik, siis peab olema andmekaitsetingimustes määratletud, kes on see volitatud ettevõtte. Kui andmeid töödeldakse ettevõtte sees, siis piisab viitest, et andmetele on ligipääs ka ettevõtte IT-osakonnal. Juhin tähelepanu, et kui kasutate volitatud töötlejaid, siis Teil on kohustus valida sellised partnerid, kes kes annavad piisavad tagatised, eelkõige seoses erialaste teadmiste, usaldusväärsuse ja vahenditega, et nad suudavad rakendada tehnilisi ja korralduslikke meetmeid, mis vastavad käesoleva määruse nõuetele, sealhulgas töötlemise turvalisusele kehtestatud nõuetele.³

Kokkuvõtlikult, õigus isikuandmete kaitsele ei ole absoluutne. Seda peab kaaluma koos teiste põhiõigustega. Seejuures on oluline mõista, et isiku nimi tööalastes e-kirjades või dokumentides eraldatuna muudest temaga seotud eraelulistest andmetest ja teabest, ei ole töösuhete kontekstis sellise kaitse all nagu seda on selle konkreetse isiku tööleping näiteks. Samas ei tähenda eelnev, et töötajal ei ole töösuhetes õigust isikuandmete kaitsele. Töötajal on õigus enda isikuandmete kaitsele töösuhete kontekstis, kuid see ei tähenda seda, et töölt lahkumisel on proportsionaalne eemaldada tema nimi igalt e-kirjalt või dokumendilt, mida ta tööalaselt koostas või välja saatis. Tööalaselt koostatud e-kirjad ja dokumendid ei ole reeglina seotud isiku eraeluga.

Täiendavalt veel selgitan, et igasugune töötaja kontrollimine, sh e-kirjade ja vestluste vaatamine, peab samuti olema selgelt ja täpselt ära määratletud töökorraldus reeglites. Tööandjal on küll õigus kontrollida töökohustuste täitmist, kuid seda tuleb teha austades töötaja privaatsust ja viisil, mis ei riku töötaja põhiõigusi.⁴ Peate väga täpsemalt põhjendama, mis eesmärgil hiljem kontrollite töötajate vahelisi 1:1 vestlusi, sest lisaks lahkunud töötaja privaatsusele võite seeläbi riivata teise vestluse osapoole õigust privaatsusele. Töökorraldus reeglites peab olema paika pandud, kuidas toimitakse, kui töötaja lahkub ning kui kaua säilitatakse tema e-posti aadressi ja selle sisu.

Loodan, et vastusest on abi ning kui Teil on veel täiendavaid küsimusi, võime leppida kokku kohapealse nõustamise.

Lugupidamisega

Grete-Liis Kalev
jurist
peadirektori volitusel

³ Isikuandmete kaitse üldmääruse põhjenduspunkt 81 ja artikkel 28. [L_2016119ET.01000101.xml](https://www.riigiteataja.ee/akt/102052024028?leiaKehtiv#para28)

⁴ Töölepingu seadus 28 lõige 2 punkt 11. <https://www.riigiteataja.ee/akt/102052024028?leiaKehtiv#para28>