



## ANDMEKAITSE INSPEKTSIOON

Lp Kaja Tamm  
Tööinspeksioon  
kaja.tamm@ti.ee

Teie 13.10.2025

Meie 07.11.2025 nr 2.3-8/25/3325-3

### Vastus selgitustaotlusele

Pöördusite Andmekaitse Inspeksiooni (AKI) poole küsimustega, mis puudutavad Tööinspeksiooni (TI) pädevust töödelda isikuandmeid, sh koguda ja väljastada tööandjale. Vastan küsimustele nende esitamise järjekorras.

Esimese küsimusega soovite teada, kuidas hinnata, mis andmeid on TI-l õigus tööandjale väljastada TTOS § 24 lõike 12 alusel. TTOS § 24 lõike 1 alusel on tööandjal kohustus uurida kõiki tööõnnetusi ja kutsehaigestumisi. Selle eesmärk on välja selgitada tööõnnetuse ja kutsehaigestumise asjaolud ja põhjused ning kindlaks määrata abinõud samalaadse juhtumi kordumise vältimiseks. Seega annab TTOS tööandjale õiguse töödelda töötajaga seotud terviseandmeid, et uurida tööõnnetusi ja kutsehaigestumisi.

Isikuandmete kaitse üldmääruse (IKÜM) vaatest on lisaks õigusliku aluse olemasolule oluline järgida isikuandmete töötlemise [põhimõtteid](#), sh eesmärgipärasuse ja minimaalsuse põhimõtet. Eesmärgipärasuse põhimõtte tähendab seda, et isikuandmete töötlemine peab olema seotud mingi kindla eesmärgiga. Minimaalsuse põhimõtte kohaselt tuleb isikuandmeid koguda nii vähe kui võimalik teatud eesmärgi saavutamiseks. Igaks juhuks andmete kogumine on ebaseaduslik.

Tulles täpsemalt TTOS § 24 lõike 12 juurde, siis antud sätte puhul ongi seadusandja seadnud töötaja terviseandmete töötlemiseks kindlad piirid ehk eesmärgi, mille raames terviseandmeid on lubatud töödelda. Nimelt on seadusandja piiritlenud, et tööandja tohib töödelda töötaja terviseandmeid ulatuses, mis on vajalik tööõnnetuse ja kutsehaiguse uurimiseks, eelkõige andmeid tööõnnetusega seotud tervisekahjustuse ja kutsehaiguse tuvastamise kohta. See tähendab, et tööandjal ei ole lubatud töödelda ega talle edastada kõiki töötajaga seotud terviseandmeid.

Seda seisukohta toetab ka TTOS seletuskiri, kus on selgitatud, et tööandjal ei ole vaja teada konkreetset diagnoosi, vaid piisab teadmisest, et töötajal tekkis peavigastus seetõttu, et töötaja ei kandnud kiivrit.<sup>1</sup> Seega on koosmõjus TTOS § 24 lõike 1 ja lõike 12 alusel tööandjal õigus töödelda andmeid, mis on vajalikud tööõnnetuse uurimiseks ja ennetamiseks. Tööandjal ei ole õiguslikku alust küsida rohkem andmeid või täpseid epikriise.

Eelnev tähendab, et kui tööandjal on õigus töödelda töötaja terviseandmeid ainult selles ulatuses, mis puudutab tervisekahjustuse ja kutsehaiguse tuvastamist, siis puudub Tööinspeksioonil õigus

<sup>1</sup> Töötervishoiu ja tööohutuse seaduse ning töölepingu seaduse muutmise seadus 615 seletuskiri, lk 5.

edastada tööandjale rohkem andmeid. Lisaks on Vabariigi Valitsuse määrmuses „Tööõnnnetuse ja kutsehaigestumise registreerimise, teatamise ja uurimise kord“ sätestatud reeglid tööõnnnetuse või kutsehaiguse haiguse uurimiseks ja teatamiseks. Nimetatud määrmuses on toodud ka kindlad vormid, kus on sätestatud andmekoosseis, mida peab tööandja või Tööinspeksioon märkima. Juhin tähelepanu, et näiteks tööandjale saadetaval teatisel ei täideta kutsehaiguse vormis diagnoosi lahtrit, vaid märgitakse ohutegurid.<sup>2</sup> Tööinspeksioon peab lähtuma hetkel kehtivatest õigusaktidest ning seejuures arvestama isikuandmete kaitse põhimõtteid.

Teiseks soovite teada, mida loetakse delikaatseteks isikuandmeteks, kui kirjeldate uurimiskokkuvõttes kannatanu vigastusi. Terviseandmed on andmed isiku füüsilise ja vaimse tervisega seotud isikuandmed, sealhulgas temale tervishoiuteenuste osutamist käsitlevad andmed, mis annavad teavet tema endise, praeguse või tulevase tervisliku seisundi kohta. Terviseandmed kuuluvad eriliiki isikuandmete hulka (IKÜM artikkel 9 lg 1). Oluline on märkida, et Euroopa Kohus on lahendis C-21/23 selgitanud, et terviseandmete mõiste tuleks käsitleda laialt, sh kui andmete põhjal on võimalik teha järeldusi tuvastatud või tuvastatava isiku tervisliku seisundi kohta, tuleks käsitleda neid terviseandmetena.<sup>3</sup> Järelikult teave, et kannatanu vasakul käel on tervisekahjustus, on terviseandmed.

Kolmanda küsimusega soovite selgitusi, mis puudutab järelevalvemenetluses inimesele andmete väljastamist. Juhin tähelepanu, et Tööinspeksiooni ülesanne on ise otsustada, kas ta keeldub dokumendi, toimiku või selle osaga tutvumisest. Siiski selgitan, et oluline eristada, millise taotluse ja olukorraga tegemist on.

Olukorras, kus inimene küsib enda kohta andmeid, peate hindama, millises rollis inimene neid andmeid küsib, kas menetlusosalisena, menetlusvälise isikuna või üldiselt andmesubjektina. Esiteks, kui inimene soovib küsida koopiati andmesubjektina enda andmetest või teavet tema isikuandmete töötlemise kohta, tuleks käsitleda sellist pöördumist IKÜM artikli 15 taotlusena. Nimetatud taotlust täites peate meeles hoidma, et selle alusel on õigus anda teavet üksnes küsija enda isikuandmete kohta. Andmetöötaja ei tohi inimesele tema isikuandmete töötlemisest teavet või koopiati andes kahjustada teiste inimeste õigusi ja vabadusi. IKÜM artikli 15 taotlusele peab vastama 30 päeva jooksul (IKÜM art 12 lg 3). Enda isikuandmetega tutvumise taotluse kohta saab täpsemalt lugeda [AKI veebilehelt](#).

Kui inimene küsib menetlusosalisena andmeid, tuleb teil lähtuda menetlusreeglitest, mille alusel menetlust läbi viite, sh nt haldusmenetluse seadusest. Seda, mis ulatuses järelevalveasutus tohib menetlusosalisele isikule andmeid välja anda, otsustab menetleja tuginedes kehtivatele õigusaktidele, sh avaliku teabe seadusele. Siinkohal on ka oluline hinnata, kas isik küsib andmeid nii menetlusosalisena kui ka andmesubjektina (IKÜM art 15) või ainult tema menetlusega seondvalt. Seega tuleb alati täpselt hinnata, mis on esitatud taotluse sisu ning eesmärk.

Kui inimene soovib dokumenti, mis ei sisalda tema isikuandmeid ning ta ei ole ka menetlusosaline, peate hindama, kas tal on õigus saada seda teavet. Sellisel juhul võib tegemist olla teabenõudega avaliku teabe seaduse § 6 mõistes. Oluline on meelde jätta, et seda millises ulatuses teavet väljastatakse ja millises osas kinni kaetakse, otsustab teabevaldaja ehk antud juhul Tööinspeksioon ise. Näiteks avaliku teabe seaduse § 23 on sätestatud olukorrad, mil teabevaldaja keeldub või võib keelduda teabenõude täitmisest. Soovitan tutvuda AKI teabenõude [korduma kippuvate küsimustega](#) ja [teabenõude täitmise videoloenguga](#).

Neljandaks soovite teada, kas uurija võib küsida tööandjalt tunnistajate kontaktandmeid. Tööõnnnetuse uurimise menetluslik pädevus ning õigus küsida selliseid andmeid peab tuginema selgelt määratletud õiguslikule alusele, mis on reguleeritud vastavates õigusaktides. Andmekaitse Inspeksioon ei saa anda hinnangut, millisele õiguslikule alusele Tööinspeksioon oma menetluses

---

<sup>2</sup> Vabariigi Valitsuse määrmus „Tööõnnnetuse ja kutsehaigestumise registreerimise, teatamise ja uurimise kord“, lisa 4.

<sup>3</sup> Euroopa Kohtu 4. oktoobri 2024 otsus nr C-21/23, p 78-81.

täpselt tugineb. Sellise aluse olemasolu ja sobivuse hindamine on Tööinspektsiooni kui menetlust läbi viiva asutuse ülesanne.

Soovitan selles küsimuses pöörduda Tööinspektsiooni andmekaitespetsialisti poole, kes saab teid selles küsimuses nõustada. [E-Äriregistri andmetel](#) on Tööinspektsiooni andmekaitespetsialist Anni Vilde. Lisaks soovitan pöörduda ka Majandus- ja Kommunikatsiooniministeeriumi poole, kes koordineerib töötervishoiu ja tööohutusega seonduvat.

Loodan, et vastusest on abi.

Lugupidamisega

Grete-Liis Kalev  
jurist  
peadirektori volitusel