



ANDMEKAITSE INSPEKTSIOON

Lp Oleg Tšubarov
evray@evray.ee

Teie 23.09.2026

Meie 08.10.2026 nr 2.2-9/26/3803-2

Eesti Raudteelaste Ametiühing

Vastus selgitustaotlusele

Andmekaitse Inspeksioon sai Teie pöördumise, milles küsisite tehisintellektil põhineva jälgimislahenduse õiguspärasuse kohta. Täpsemalt soovisite selgitust, millistel tingimustel võib tööandja sellist lahendust töötajate jälgimiseks kasutada, kas selleks on vajalik töötajate nõusolek, kas töötajatel on õigus jälgimisest keelduda ning kas on lubatud seadme kaudu kogutavate andmete edastamine väljapoole Eestit.

Kirjeldatud olukorras ei ole Andmekaitse Inspeksioonil võimalik anda lõplikku hinnangut konkreetse lahenduse õiguspärasusele, kuna pöördumisest ei nähtu piisavalt täpselt, millise süsteemiga on tegemist, milliseid andmeid töödeldakse ning kuidas süsteem töötab. Lisaks puuduvad ka AS Eesti Liinirongid selgitused. Selgitan siiski üldisemalt ja lähtudes kirjeldatud olukorrast, kuidas tohib tööandja taolisi jälgimisseadmeid kasutada.

See kas tööandja tohib sellist jälgimisseadet kasutada sõltub mitmest asjaolust. Asjaolu, et tegemist on tehisintellektil põhineva süsteemiga, ei tähenda automaatselt et selle kasutamine oleks keelatud. Samas peab tööandjal olema selge ja õiguspärane eesmärk, miks sellist süsteemi kasutatakse. Samuti peab olema isikuandmete töötlemiseks mõni konkreetne [õiguslik alus](#). Töötajate jälgimine peab olema vajalik ja proportsionaalne ning tööandja peab suutma põhjendada, miks soovitud eesmärki ei ole võimalik saavutada vähem riivavate meetmetega.

Töötajate isikuandmete töötlemisel tuleb järgida isikuandmete kaitse üldmääruse põhimõtteid, sealhulgas seaduslikkuse, eesmärgipärasuse, minimaalsuse ja läbipaistvuse põhimõtteid. Töötajal on õigus teada, milliseid andmeid tema kohta kogutakse, milleks neid kasutatakse ning kellele neid avaldatakse. Selleks peavad olema koostatud ja töötajatele tutvustatud mh ka [andmekaitsetingimused](#).

Töösuhetes on erinevate jälgimisseadmete puhul on üldjuhul isikuandmete töötlemise õiguslikuks aluseks [õigustatud huvi](#). Õigustatud huvile tuginemine eeldab kolmeastmelise kirjaliku analüüsi läbiviimist. See tähendab, et tööandja peab:

- 1) esmalt määratlema enda õigustatud huvi ehk eesmärgi, mida soovitakse saavutada;
- 2) seejärel hindama, kas isikuandmete töötlemine on selle eesmärgi saavutamiseks vajalik;
- 3) ning lõpuks kaaluma, kas tööandja huvi kaalub üles töötaja õigused.

Kui töötajate tegevust jälgitakse pidevalt või ulatuslikult, sealhulgas tehisintellektil põhinevate süsteemide abil, tuleb tööandjal eriti hoolikalt hinnata kas selline andmetöötlus on proportsionaalne. Mida intensiivsem on jälgimine, seda tugevam peab olema selle põhjendus. Samuti võib tööandjal olla kohustus viia enne süsteemi kasutuselevõttu läbi andmekaitsealane

mõjuhinna. Eriti asjakohane ongi see näiteks olukorras, kus kasutatakse uudseid tehnoloogiaid või töötajate süstemaatilist jälgimist. Töötajatel on nimetatud dokumentidega õigus ka tutvuda osas, mis ei sisalda piiranguga teavet (nt väga konkreetseid turvameetmete kirjeldused vms).

Küsisite ka seda, kas tööandja peaks tehisaru kasutavate jälgimislahenduste rakendamisel töötajatelt nõusolekut küsima ning kas töötajatel on õigus sellisest jälgimisest keelduda. Töösuhetes tuleb arvestada, et töötaja nõusolek ei ole üldjuhul sobiv õiguslik alus isikuandmete töötlemiseks. Nõusolekule saab tugineda üksnes juhul kui töötajal on tegelik ja vaba valik nõustuda või keelduda ning keeldumise korral ei kaasne talle mingeid negatiivseid tagajärgi. Arvestades tööandja ja töötaja vahelist alluvussuhet, siis ei ole see tingimus enamasti täidetud. Lisaks peab nõusolekut olema võimalus igal hetkel tagasi võtta. Seetõttu ei saa tööandja üldjuhul tugineda töötaja nõusolekule selliste töötlemistoimingute puhul mida tehakse eelkõige tööandja huvides, näiteks vara või töötajate turvalisuse tagamiseks. Oleme nõusoleku temaatikat selgitanud ka siin: [Isikuandmete töötlemine töösuhetes | Andmekaitse Inspeksioon](#).

Üldjuhul on inimestel enda andmete töötlemise osas õigus esitada ka vastuväiteid. Näiteks juhul kui tööandja tugineb õigustatud huvile, peab ta töötaja vastuväite saamisel uuesti hindama, kas töötlemine on konkreetsetel asjaoludel jätkuvalt vajalik ja põhjendatud. Seejuures tuleb kaaluda töötaja esitatud argumente ning hinnata kas tööandja huvid kaaluvad endiselt üles töötaja õigused ja huvid. Kui aga isikuandmete töötlemine toimub nt seadusest tuleneva kohustuse täitmiseks, siis ei ole sellisel juhul tööandjal üldiselt võimalik töötlemisest loobuda, kuna ta on kohustatud andmeid töötlemiseks. Seetõttu ei saa küsimusele, kas töötajal on õigus jälgimisest keelduda, vastata üheselt. See sõltub eelkõige jälgimise eesmärgist, kasutatavast lahendusest ning õiguslikust alusest millele tööandja töötlemisel tugineb. Inimeste õiguste kohta oleme veel täpsemalt selgitanud ka siin: [Vastuväidete esitamine | Andmekaitse Inspeksioon](#).

Mis puudutab andmete edastamist väljapoole Eestit, siis ei ole isikuandmete edastamine teise riiki iseenesest keelatud. Tööandja peab siiski tagama, et andmete edastamiseks on olemas taaskord õiguslik alus ning et isikuandmete töötlemine vastab andmekaitse üldmääruse nõuetele. Sealhulgas eesmärgipärasuse, minimaalsuse ja turvalisuse põhimõtetele. Edastamine Euroopa Majanduspiirkonna (Norra, Island, Liechtenstein) riikidesse on võrdsustatud piisava andmekaitse tasemega riikidega ehk edastamise kord on analoogne Euroopa Liidu sisese edastusega. Euroopa Liidu ja Majanduspiirkonna välise, nn kolmanda riigi andmetöötlejale võib isikuandmeid edastada vaid juhul, kui tagatud on piisav kaitse tase ja kaitsemeetmed. Oleme seda selgitanud siin: [Isikuandmete edastamine välisriiki üldmääruse alusel | Andmekaitse Inspeksioon](#).

Seega kokkuvõtlikult, tööandja peab enne sellise lahenduse kasutuselevõttu hindama nii töötlemise õiguslikku alust, vajalikkust kui ka mõju töötajate õigustele. Kirjeldatud asjaolude põhjal ei ole võimalik hinnata, kas AS Eesti Liinirongid kasutatav konkreetne lahendus neile nõuetele vastab, kuid eespool kirjeldatud põhimõtteid tuleb selliste süsteemide kasutamisel igal juhul järgida.

Loodan, et vastusest on Teile abi.

Lugupidamisega

(allkirjastatud digitaalselt)

Geili Keppi
jurist (tiimijuht)
peadirektori volitusel