



ANDMEKAITSE INSPEKTSIOON

Lp Kadri Kruusaauk
kadri.kruusaauk@elcogen.com

Teie 29.05.2024 nr

Meie 28.06.2024 nr 2.2-9/24/1490-2

Vastus selgitustaotlusele

Andmekaitse Inspektsioon (AKI) sai Teie pöördumise, milles kirjutate:

Uurin, kas tööandjana on meil võimalus kandidaadilt paluda esitada lõppvoorus (enne tööpakkumise tegemist) koopiast elamisloast, et tuvastada, kas on alust Eestis viibimiseks ja töötamiseks või et prognoosida kui kaua võib võtta aega tööloa menetlemine (millest sõltub tihti ka reaalne tööle asumise aeg).

Isikuandmeteks on igasugune teave tuvastatud või tuvastatava füüsilise isiku kohta. Isikuandmete kaitse üldmääruse (IKÜM) art 5 lg 1 p a sätestab, et isikuandmete töötlemine peab olema seaduslik ja andmesubjektile läbipaistev; samuti tohib isikuandmeid koguda üksnes kindlaksmääratud õiguspärastel eesmärkidel (art 5 lg 1 p b) ning koguda tuleb eesmärgi seisukohalt võimalikult vähe andmeid (art 5 lg 1 p c).

Seega esmalt peaksite välja selgitama, millisel õiguslikul alusel Te selliseid andmeid töötlete. Siin võib abiks olla ka konsulteerimine Tööinspektsiooniga, kes saab selgitusi anda välismaalaste värbamisel kehtivate regulatsioonide osas, kust võib ka selguda, et Teil on kohustus kontrollida, et isik, kellega plaanite töölepingut sõlmida, viibib Eestis seaduslikul alusel (viisa, tähtajaline või tähtajatu elamisloa). Täiendava info saamiseks välismaalase Eestis töötamise õiguse ja selle kontrollimise kohta võib abiks olla ka Politsei- ja Piirivalveameti koduleht. Muuhulgas saab teatud juhtudel elamisloa kehtivust sealselt kodulehel ka kontrollida: <https://www.politsei.ee/et/paringud/elamisloa-kehtivus>

Veebilehelt www.eesti.ee leitava info kohaselt on seadusliku aluseta Eestis viibival isikul keelatud töötada (<https://www.eesti.ee/et/toeoe-ja-toeoesuhted/toeotamise-alused/vaelismaalase-toeotamine-eestis>). Seega võiks sellest järeldada, et tööandjal on muuhulgas kohustus kontrollida, kas isik viibib Eestis seaduslikul alusel või mitte. Siinjuures võib abiks olla ka välismaalaste seadusest¹. Ent nagu eelpool mainitud, soovitaksime Teil konsulteerida selles küsimuses ka Tööinspektsiooniga just küsimuses, kas ja kui kaugele läheb tööandja kohustus isiku legaalse Eestis viibimise kontrollimisel, sest see annab ka vastuse küsimusele kas, millisel õiguslikul alusel ja milliste dokumentide alusel Te seda kohustust täitma peate.

Lisaks selgitame, et tööandjal on lepingu sõlmimisel igati õigus küsida klientidelt esmatähtsaid isikuandmeid (nimi, isikukood, kontaktandmed) ning kontrollida isikusamasust. Isikusamasuse tuvastamiseks on võimalik küsida isikut tõendavat dokumenti ja kontrolli läbiviimiseks seda vaadata. Küll aga piirdubki üldistel juhtudel lepingu alusel andmetöötlus eeltooduga ehk isikusamasus tuvastatakse dokumendi vaatamise ja dokumendil oleva pildi ja kliendi võrdlemisega. Ka isikut tõendavast dokumendist koopia tegemine ja säilitamine ei saa olla aga

¹ <https://www.riigiteataja.ee/akt/107062024015?leiaKehtiv>

enam vajalik lepingu täitmiseks ning õiguslik alus selliseks tegevuseks saab tuleneda eriseadusest (nt rahapesu tõkestamise ja terrorismi rahastamise seaduse § 21), mis enamus juhtudel eelduslikult ei kohaldu.

Eelnevast tulenevalt ja eeldusel, et olete veendunud, et mõnest eriseadusest ei tule kohustust elamisloa või viisa olemasolu kohta töölepingu sõlmimisel andmeid säilitada, saate kaaluda ka, kas otstarbekam, minimaalsuse printsiibi järgiv ning samas isikule vähem koormav on vastavast dokumendist koopia küsimine või sellise dokumendi ette näitamine. Samuti tuleks kaaluda, kas Teil on võimalik sellist teavet ise koguda (nt eespool viidatud lingi abil). Viimaks, kui olete otsustanud siiski koopia küsimise kasuks, tuleks kaaluda kaua just selliseid andmeid säilitatakse. Nimelt teatud juhtudel on küll töösuhetega seotud dokumentatsiooni säilitamisele kehtestatud üsna pikad säilitustähtajad, kuid need ei laiene automaatselt absoluutselt kõigile andmetele, mida töösuhete käigus töötaja käest või kohta kogunud olete. Kui andmete edasiseks säilitamiseks vajadus puudub, tuleb need ka kustutada.

Lõpetuseks aga peaks selline andmetöötlus kajastuma ka Teie andmekaitsetingimustes, mida töötajatele tutvustada, millest nähtub mida ja miks nende kohta kogutakse ning kaua ja mis põhjusel säilitatakse.

Rohkem informatsiooni andmekaitsealaste teemade kohta leiate Andmekaitse Inspektsiooni kodulehelt www.aki.ee. Aga kui Teil on vaja konkreetsemat õiguslikku seisukohta lähtuvalt konkreetsetest asjaoludest siis soovitame pöörduda õigusnõustajate (advokaadid, juristid jne) poole. Samuti leiab informatsiooni andmetöötleja vastutusest ning kohustustest [siit](#).

Loodan, et minu selgitustest on abi.

Lugupidamisega

Liina Kroonberg
jurist-konsultant
peadirektori volitusel