



ANDMEKAITSE INSPEKTSIOON

Lp Piret Leevald
SA Tallinna Lastehaigla
Piret.Leevald@lastehaigla.ee

Teie 07.08.2025

Meie 26.08.2025 nr 2.3-8/25/2587-2

Vastus nõudekirjale

Andmekaitse Inspeksioon (AKI) sai SA Tallinna Lastehaigla pöördumise, milles soovite selgitusi saada töötajate e-kirjade ja sellega seonduva andmetöötluse kohta.

Soovite vastuseid küsimustele kas töötaja poolt konkreetsele töötajale suunatud e-kirju võib kirja saaja hiljem edasi kolleegidele saata ning kas töötaja peab kirjutama tööl kirju viisil ja teadmisega, et sisuliselt kõik töötajad võivad olla võimalikeks e-kirjade saajateks. Lisaks soovite teada, kas peaks võtma sellisel juhul kirja koostajalt eelneva nõusoleku või töötajat teavitama. Soovite ka teada, kas kirja märkimine konfidentsiaalseks omab mingit õiguslikku mõju ning kas e-kirja saaja peab mõistma ja aru saama, et tegemist on vaid temale suunatud e-kirjaga ja mitte kolmandatele osapooltele seda kirja edastama. Küsite, kas sellisel juhul on töötajal õigus pöörduda Andmekaitse Inspeksiooni poole, kui tema õigusi on rikutud ja kas ettevõttele või töötajale võib kaasneda vastutus andmetöötlusnõuete rikkumise eest.

Esmalt selgitame, et isikuandmed on andmed, mille põhjal on võimalik otseselt või kaudselt tuvastada konkreetne füüsiline isik vastavalt [isikuandmete kaitse üldmääruse](#)¹ (IKÜM) art 4 punktile 1. Isikuandmeteks on ka nimeline e-postkast ja seal sisalduvad kirjad, mis sisaldavad töötaja ja teiste isikute andmeid. Isegi kui töötaja e-postkastis olevad andmed võivad olla seotud tööalaste ülesannete täitmisega, siis juhul, kui nende andmete kaudu on tuvastatav konkreetne füüsiline isik (ja juba ainuüksi nimelise e-posti aadressi järgi on), on tegemist töötaja isikuandmete töötlemisega IKÜM art 4 p 2 tähenduses.

Isikuandmete töötlemiseks peab olema õiguslik alus ja andmetöötlus peab vastama isikuandmete töötlemise põhimõtetele². Töösuhtest ja tööalasest teadmismvajadusest tulenevalt on teatud töötaja isikuandmete töötlemiseks tööandjal olemas õiguslik alus (tulenevalt töölepingust³), samas on töötaja eraelu sfääri jäävate isikuandmete (e-postkastis olevate isiklike e-kirjade) töötlemiseks õigusliku aluse leidmine keerulisem. Alternatiivselt võib töötaja e-postkasti sisu töötlemise õigusliku alusena tulla kõne alla eelkõige IKÜM art 6 lg 1 punkt f (andmetöötleja õigustatud huvi, mis ei kaalu üles andmesubjekti õiguseid ja huve), teatud juhtudel ka IKÜM art 6 lg 1 punkt c (seadusest tuleneva kohustuse täitmine). Esimene on seotud olukordadega, kus tööandjal on tõesti selline huvi töötaja e-postkasti sisuga tutvuda, et see ei kaalu töötaja huve ega õigusi üles. IKÜM-i art 6 lg 1 p-le f tuginemine eeldab, et tööandja on eelnevalt läbi viinud õigustatud huvi analüüsi⁴.

¹ Euroopa Parlamendi ja Nõukogu määrus (EL) 2016/679, 27. aprill 2016, füüsiliste isikute kaitse kohta isikuandmete töötlemisel ja selliste andmete vaba liikumise ning direktiivi 95/46/EÜ kehtetuks tunnistamise kohta (isikuandmete kaitse üldmäärus)

² Vt IKÜM art 5.

³ IKÜM art 6 lg 1 p b.

⁴ Loe õigustatud huvi kohta AKI veebilehelt ja [juhendist](#).

Teine on aga seotud olukordadega, kus tööandja peab täitma mõne talle seadusega ette nähtud kohustuse (puudub valikuvõimalus, kas täita seadusega pandud kohustust või mitte) ja selle täitmiseks on möödapääsmatu töötaja e-postkastis olevaid e-kirju lugeda.

Tööandjal on õigus ja kohustus kehtestada töökorralduse reeglid.⁵ Töötaja peab tööandja loodud e-posti aadressi kasutamisel lähtuma töökorralduse reeglitest. Tööandja peab arvestama võimalusega, – kuni ta ise ei ole kehtestanud teistsuguseid reegleid, et töötaja võib tööalast e-posti aadressi näiteks ka isiklikuks suhtluseks kasutada. Isegi kui tööandja kehtestab töökorralduse reegli, mille kohaselt on töötajal keelatud tööalast e-posti aadressi isiklikuks suhtluseks kasutada, peab tööandja arvestama siiski võimalusega, et töötaja e-postkastis võib olla tema eraelu puudutavaid isikuandmeid. Nii peab tööandja selgelt läbi mõtlema, miks ja mida ta soovib seoses töötaja e-postis sisalduva teabega teha, kuna see võib endaga kaasa tuua nõuetele mittevastava andmetöötluse. Töökorralduse reeglid e-posti kasutamisel on vajalikud ühest küljest töötajate endi õiguste kaitseks, teisalt aga e-kirjades sisalduvate kolmandate isikute isikuandmete kaitseks. Kui on üheselt selge, kas ja mis tingimustel võib töötaja tööalast e-posti aadressi kasutada, on ka tööandjal võimalik vähendada isikuandmetega seotud võimalikke riske, mh näiteks isikuandmete kadu andmelekke tagajärjel. Lisaks reeglitele, kuidas töötaja e-posti aadressi kasutab, tuleks reguleerida ka töötajale eraldatud e-postkastiga seotud tööandja enda õigused, ning lisada konfidentsiaalsuskohustus nii infosüsteemi administraatorite kui ka teiste isikute töölepingusse, kellel on töötaja e-postile juurdepääs. Tähele tuleb panna, et töökorralduse reeglitega ei saa tööandja kehtestada selliseid piiranguid ega luua endale õigusi, mis on vastuolus põhiseaduse või teiste õigusaktidega, nt IKÜM-iga. Näiteks ei saa tööandja kehtestada õigust rikkuda töötaja erakirjade sõnumisaladust.

Sõltuvalt töö iseloomust võib e-posti teel liikuda väga suur hulk tööalast informatsiooni, mida alati muul viisil ei salvestatagi. Töötaja e-postkastist info otsimise või edastamise vältimiseks tasub tööandjal kehtestada nõue, et kogu vajalik info salvestatakse ka tööandjale (või teistele töötajatele) juurdepääsetavale andmekandjale, võrgukettale vms keskkonda. Lisaks soovitame võimalusel isikute nimeliste aadresside asemel kasutada ametikohast tulenevaid e-posti aadresse. Juhul, kui asutuses on mõned ametikohad, mille puhul e-postkasti sulgemine võib segada töökorraldust, soovitame kaaluda isikute nimeliste aadresside asemel kasutada ametikohast tulenevat e-posti aadressi (nt sekretar@domeenimimi.ee). Kui aga on siiski vajadus töötajate nimelistelt e-posti aadressidelt e-kirju edastada, siis tuleks arvestada, et kirja edasisaatmine peab olema vajaduspõhine ja eesmärgiga täita tööülesannet. Kui kiri sisaldab puhtalt tööinfot (nt protsess, tehniline juhised vms) ja ei sisalda rohkem isikuandmeid, kui e-posti aadressis sisalduv isiku nimi, ei ole probleemi selle edastamisega kolleegidele, kellel on teave töökohustuste täitmiseks vajalik. Lähtuda tuleks igal juhul ka eesmärgipärasusest ja minimaalsusest⁶ (võimalusel katta üleliigsed read, valida kitsas adressaatide ring jms). Nõusoleku küsimisega seondult selgitame, et kui edasisaatmise vajadus töökohustuse täitmiseks on selge ja seega tööandjal on isikuandmete töötlemiseks olemas muu õiguslik alus, ei ole sellisel juhul nõusoleku küsimine asjakohane. Lisaks märgime, et teemareal kirja märkimine „privaatne ja konfidentsiaalne“ ei loo mingit õiguslikku keeldu isikuandmete töötlemiseks, kuid on selge signaal saatja ootustest käsitleda kirja mitteavaliku infona. Kui märgistusega kiri sisaldab eraviisilist suhtlust, ei tohiks seda kolmandatele isikutele ilma saatja nõusolekuta avaldada, küll aga ei takista selline märgistamine info edastamist, kui isikuandmete töötlemiseks on olemas õiguslik alus (nt IKÜM art 6 lg 1 p b, f või c), samas tuleks juhul, kui kiri sisaldab ka isiklikku teavet, see võimalusel kinni katta või leida muu viis tööalase info vahetamiseks.

Eeskirjade kehtestamine ei vabasta tööandjat kohustuste täitmisest ega võimalikust vastutusest ebaseadusliku tegevuse eest. Alati eksisteerib ka oht, et töötaja eraelu puutumatust või

⁵ TLS § 5 lg 1 p 11: Töölepingu kirjalikus dokumendis peavad sisalduma muuhulgas ka tööandja kehtestatud reeglid töökorraldusele. Samamoodi näeb TLS § 28 lg 2 p 7 ette tööandjale kohustuse tutvustada töötajale tööandja kehtestatud töökorralduse reegleid.

⁶ IKÜM art 5.

sõnumisaladust rikutakse tahtmatult. Mida vähem on tööandja rakendanud preventiivseid meetmeid (reguleerinud e-posti kasutamist, koolitanud töötajaid jms) seda suurem on tööandja risk töötaja ja töötajaga kirjavahetuses olevate kolmandate isikute isikuandmete töötlemiseks ja nende sõnumisaladuse või eraelu puutumatuse rikkumiseks. Igal andmesubjektil on IKÜM art 77 tulenev õigus esitada kaebus järelevalveasutusele, kui ta leiab, et tema isikuandmeid on töödeldud õigusvastaselt ning isikuandmete nõuetekohase töötlemise eest vastutab isikuandmete vastutav töötleja.⁷

Loodame, et vastusest on abi.

Lugupidamisega

Mari-Liis Uprus
jurist
peadirektori volitusel

⁷ Vt IKÜM art 5 lg 2, art 4 p 7, art 24 lg 1.