



ANDMEKAITSE INSPEKTSIOON

Lp Kai Siinmaa
Baltic HC Solutions
kai.siinmaa@hcsolutions.ee

Teie 25.01.2026

Meie 17.02.2026 nr 2.2-9/26/304-2

Vastus selgitustaotlusele

Andmekaitse Inspeksioon (AKI) sai Teie selgitustaotluse, milles küsite milliseid andmeid võib koguda puhkuste planeerimiseks. Küsimus puudutab eelkõige õigust planeerida puhkust koolivaheaegadel ja lapsepuhkust. Soovite teada, kas tööandjal on õigus küsida laste sünniaegu või tõendavaid dokumente ning milline oleks lubatud ja õiguspärane andmete kogumise praktika.

Esmalt selgitame, et AKI saab anda õiguslaseid selgitusi inspeksiooni tegevuse aluseks olevate õigusaktide kohta, mis ei hõlma õigusnõu andmist. Konkreetsete lahenduste ja võimaluste arutamisele saab vajadusel kaasata õigusnõustaja (advokaat, jurist). Seetõttu selgitame isikuandmete töötlemise üldiseid nõudeid.

Üldpõhimõttena lähtutakse tulenevalt [isikuandmete kaitse üldmäärusest](#) (IKÜM)¹ sellest, et tööandja võib koguda ja töödelda üksnes neid andmeid, mis on töökorralduse seisukohalt vältimatult vajalikud ning proportsionaalsed². Töölepingu seadus näeb ette mitmesuguseid töötaja isikust³ ja tema perekondlikest seostest tulenevaid puhkusi, nn eripuhkusi. Näiteks on töötajal võimalik saada puhkust lapse sündimise või lapsendamise puhul; lapse kasvatamiseks; seoses töötaja lähedase isiku hooldamisega jm. Tööandja puhkuse andmise kohustuse täitmiseks peab tal olema vajalik teave, et oma kohustusi korrektselt täita.

Töötaja peab tööandja soovil teavitama tööandjat töösuhtega seotud olulistest asjaoludest, mille vastu on tööandjal õigustatud huvi⁴. Siin kehtivad kaks põhimõtet: esiteks peab tööandja ise alkatama vajalike andmete kogumise, küsides ainult neid andmeid, mis on töökorralduse seisukohalt vajalikud. Teiseks on töötajal kohustus anda tööandjale andmeid, mille osas on tööandjal õigustatud huvi. Lisaks peab õigustatud huvi alusele⁵ tuginedes silmas pidama seda, et kui tööandjal on huvi töötaja isikuandmete töötlemise vastu, ei tähenda see veel, et ta saaks automaatselt tugineda õigustatud huvi alusele. Vastutava töötleja huvi õigustatus on vaid lähtepunkt ehk üks elementidest, mida tuleb analüüsida ning see, kas õigustatud huvi alusele saab tugineda, sõltub tööandja ja töötaja huvide tasakaalustamise tulemusest.

Lisaks peab töötaja täitma oma kohustusi tööandja vastu lojaalselt.⁶ Lojaalsuskohustus tähendab, et lepinguga võetud kohustus on täitmiseks ning kohustus tuleb täita vastavalt lepingule või

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 Sh näiteks nn soodustatud isikud TLS § 69 lg 7 mõttes.

⁴ TLS § 15 lg 2 p 8

⁵ IKÜM art 6 lg 1 punkt f

⁶ TLS § 15 lg 1

seadusele, lähtudes hea usu ja mõistlikkuse põhimõttest ning võttes arvesse tavasid ja praktikat. Seega peaks töötajad puhkuse ajakava koostamisel esitama andmeid heas usus. Märkime lisanduvalt, et puhkuse ajakavasse peab olema märgitud peamiselt põhipuhkused, mitte eripuhkused⁷. Eripuhkused võidakse kanda puhkuse ajakavasse poolte kokkuleppel.

Kui töötaja soovib eripuhkusi kasutada, peab ta teavitama tööandjat puhkuse kasutamise soovist ning olenevalt puhkuse iseloomust võib esinda ka vajadus tööandjat teavitada puhkuse saamist õigustavast asjaolust. Eripuhkuste nagu lapsepuhkuse, puudega lapse vanema puhkuse, emapuhkuse ja isapuhkuse ja lapsendajapuhkuse planeerimine toimub Sotsiaalkindlustusameti (SKA) iseteeninduses ning teavitus soovitud puhkuse perioodide kohta edastatakse tööandja e-postile.⁸ Nende puhkuste puhul kontrollib SKA puhkuse saamise õiguse aluseks olevaid asjaolusid ning teavitab tööandjat töötaja õigusest puhkust saada ning seetõttu on üldjuhul ülemäärane tööandja nõue töötajale esitada selliste puhkuse saamise tõendamiseks veel lisanduvalt dokumente, sest tööandjal ei ole sellisel juhul puhkuse saamise asjaolude kontrollimise vajadust. Küll aga näiteks vanemapuhkusele⁹ jäämise sooviavaldus tuleb esitada otse tööandjale. Sel juhul võib olla vajalik ka tööandjale puhkuse saamist õigustavat teavet esitada. Küll aga juhib AKI siinkohal tähelepanu, et tegemist on töötaja tundlike andmetega ning andmete töötlemisel peab seetõttu eriti hoolas olema. Puhkuse õiguse tõendamisel tuleks lähtuda andmete minimaalse ja eesmärgipärase töötlemise põhimõtetest¹⁰, st kui piisab andmetest, mis kinnitavad aluse olemasolu, nt kui piisab lapse sünniajast, siis ei tohiks küsida igaks juhuks täiendavaid andmeid või dokumente.

Kokkuvõttes, tööandjal ei ole õigust koguda töötajate laste sünniaegu või puhkuse alust tõendavaid dokumente püsiva personaliandmestikuna. Tegemist on töötaja perekonna- ja eraelu puudutavate isikuandmetega, mida ei ole vaja töölepingu tavapäraseks täitmiseks ega puhkuste üldiseks planeerimiseks. Andmete kogumine peaks alati toimuma vajaduspõhiselt ning alles siis, kui töötaja ise vastava õiguse kasutamist taotleb. Andmeid tuleks koguda võimalikult vähesel määral ja vältida pikaajalist säilitamist. Puhkuse saamiseks vajalike andmete esitamise kord peaks sisalduma töökorraldusreeglites või olema töölepingu osa, et andmete esitamine oleks töötajatele ettenähtav. Selline lähenemine aitab hoida nii töötajate usaldust kui ka vastavust kehtivatele õigusnõuetele. Puhkuste korraldamisega seonduvaid küsimusi on käsitletud täpsemalt [SKA veebilehel](#) ning Tööinspektsiooni [Tööelu portaalis](#).

Loodan, et vastusest on abi.

Lugupidamisega

Mari-Liis Uprus
jurist
peadirektori volitusel

⁷ TLS § 69 lg 2

⁸ TLS § 54 lg 4, Perekülvitiste seaduse § 6 lg 1 sätestab, et perekülvitiste taotlemiseks esitab sotsiaalseadustiku üldosa seaduse § 3 lõikes 1 nimetatud isik (edaspidi taotleja) taotluse Sotsiaalkindlustusametile, Perekülvitise seaduse (PHS) § 46 lg 8 kohaselt sotsiaalkindlustusamet teatab tööandjale töötaja emapuhkuse, isapuhkuse, lapsendajapuhkuse, lapsepuhkuse ja puudega lapse vanema lapsepuhkuse taotlusest, sealhulgas puhkuse algus- ja lõpukuupäeva. Tööandja teavitab Sotsiaalkindlustusametit viie kalendripäeva jooksul, kui ta ei nõustu puhkuse andmisega taotlusel märgitud kuupäevadel.

⁹ TLS § 62

¹⁰ IKÜM art 5 lg 1 punktid b ja c