



ANDMEKAITSE INSPEKTSIOON

Lp Merike Merirand
Juhatuse liige

Meie 06.03.2024 nr 2.1.-1/24/93-198-2

AS Pihlakodu
info@viruhaigla.ee

Tähelepanu juhtimine

Andmekaitse Inspeksioon (AKI) sai kaebuse, milles juhiti tähelepanu võimalikule andmetöötlustoimingute rikkumisele töölt lahkumisel ning uuele tööle kandideerimise protsessis endise töötaja isikuandmete töötlemisel. Kaebuse kohaselt andis AS Pihlakodu töötaja endise töötaja kohta iseloomustusi kaebaja uutele potentsiaalsetele tööandjatele ilma isiku nõusolekuta. Seetõttu peame vajalikuks selgitada isikuandmete kaitse reegleid mh kandideerimisprotsessis.

Selgitan, et isikuandmete töötlemine on isikuandmete kaitse üldmääruse (IKÜM) artikkel 4 järgi isikuandmete või nende kogumitega tehtav automatiseeritud või automatiseerimata toiming või toimingute kogum, nagu kogumine, dokumenteerimine, korrastamine, struktureerimine, säilitamine, kohandamine ja muutmine, päringute tegemine, lugemine, kasutamine, edastamine, levitamise või muul moel kättesaadavaks tegemise teel avalikustamine, ühitamine või ühendamise, piiramine, kustutamine või hävitamine. Seega võib töötaja või tööle kandideerija kohta info kogumist, edastamist, avaldamist jm viisil käitlemist lugeda isikuandmete töötlemiseks IKÜM art 4 mõistes.

Kuigi praktikas on levinud, et endised tööandjad ja potentsiaalsed uued tööandjad vahetavad ja koguvad kandidaatide kohta infot ettevõtte olemasolevatelt töötajatelt või oma tuttavatelt, samuti avalikest allikatest sh nt internetist, peavad ka sellisel juhul tööandjad lähtuma andmekaitse põhimõtetest ja nõuetest ning kui aset leiab andmetöötlus, siis peab selleks olema õiguslik alus.

Tööandjal kui vastutaval andmetöötlejal on igasugusel isikuandmete töötlemisel kohustus määrata töötlemise õiguslik alus (vt isikuandmete kaitse üldmääruse¹ (IKÜM) artiklid 5 ja 6). IKÜM artikkel 5 lõige 2 sätestab, et isikuandmete vastutav töötleja vastutab isikuandmete nõuete täitmise eest ja on võimeline selle täitmist tõendama.

Kandidaadi kohta info kogumiseks kolmandatelt isikutelt ehk nn soovitajatelt, saab seaduslikuks aluseks isikuandmete töötlemisel olla kandidaadi nõusolek (IKÜM art 6 lg 1 p a). Andmekaitse Inspeksiooni hinnangul võiks praktikas väljakujunenud tavaid arvestades eeldada, et kandidaat annab elulookirjeldusse soovitajate märkimisega ka ühtlasi nõusoleku soovitajatega ühenduse võtmiseks ning nendelt enda kohta andmete küsimiseks (kui just elulookirjeldusest vastupidist ei järeldu). Kui andmete töötlemine põhineb nõusolekul, peab vastutaval töötlejal olema võimalik tõendada, et andmesubjekt on nõustunud oma isikuandmete töötlemisega (IKÜM art 7 lg 1). Nõusoleku osas selgitan täiendavalt, et IKÜM-i tähenduses on nõusolek andmesubjekti vabatahtlik, konkreetne, teadlik ja ühemõtteline tahteavaldus, millega ta kas avalduse vormis või

¹ [Euroopa parlamendi ja nõukogu isikuandmete kaitse üldmäärus \(EL\) 2016/679.](#)

selget nõusolekut väljendava tegevusega nõustub enda kohta käivate isikuandmete töötlemisega. Olukorras, kus tööandjal on kandidaadi andmete töötlemiseks mõni muu seaduslik alus, ei ole nõusoleku küsimine korrektne, kuna kandidaadi tahtest andmete töötlemine tegelikult ei olene.

Kõikide isikuandmete töötlemiseks ei ole kandidaadi nõusolek sobilik alus. Euroopa andmekaitseasutuste tööriühm on väljendanud seisukohta, et ka juba kandideerimisfaasis ei pruugi tööle kandideerija nõusolek olla täiesti vabal tahtel põhinev. Euroopa andmekaitseasutuste tööriühm selgitab, et kui nõusolekust keeldumine on teoreetiliselt võimalik, kuid selle tagajärjeks oleks töö saamise võimaluse kaotamine, ei saa rääkida vabal tahtel antavast nõusolekust.²

Kandideerimisprotsessis ehk töösuhtele eelnevalt olenevad isikuandmete töötlemise õiguslikud alused sellest, millisel eesmärgil ning milliseid andmeid töödeldakse. Töölepinguseaduse (TLS) § 11 lõige 1 seab piirangu, mille kohaselt võib nõuda kandidaadilt ainult neid andmeid, mille suhtes tööandjal on õigustatud huvi. Seega ei saa ka kandidaadi nõusolekuga õigustada selliste andmete nõudmist, mille vastu tööandjal õigustatud huvi puudub, sh on nõusoleku aluse kasutamine töösuhetes peaaegu välistatud. Tööandja õigustatud huvi puudumist eeldatakse eelkõige küsimuste puhul, mis puudutavad ebaproportsionaalselt töölesoovija eraelu või mis ei ole seotud sobivusega pakutavale töökohale (TLS § 11 lg 2). Tööle värbamise protsessis saab olla õigustatud huvi ainult selliste asjaolude vastu, mille põhjal tehakse tööle värbamise otsus. Kusjuures lähtuvalt TLS § 13 lõikest 1 ei või tööandja hiljem töölepingut tühistada eksimuse või pettuse tõttu, tuginedes andmete puudumisele või valeandmetele töötaja kohta, mille teadasaamiseks tal puudus õigustatud huvi.

Võlaõigusseadus (VÕS) § 14 sätestab lisaks tingimused lepingueelsetele läbirääkimistele. Selgitan täiendavalt, et teatud juhtudel võib (eri)seadustest IKÜM art 6 lõike 1 punkti c alusel tuleneda tööandjale õigus või isegi kohustus koguda kandidaadi kohta andmeid ka ilma tema nõusolekuta (näiteks andmed majanduslike ja muude huvide kohta korruptsioonivastase seaduse tähenduses või karistusandmete uurimine teatud ametite puhul).

Kui eriseadus ei näe ette tööandjale õigust või kohustust selgitada välja ametikohale kandideerija kohta mingi teabe esinemine, peab inspeksiooni seisukohal kandidaadilt küsitava teabe suhtes olema õigustatud huvi.

Pean oluliseks juhtida tähelepanu veel sellele, IKÜM artikli 9 lõike 1 kohaselt on isikuandmeid, millest ilmneb rassiline või etniline päritolu, poliitilised vaated, usulised või filosoofilised veendumused või ametiühingusse kuulumine, geneetilisi andmeid, füüsilise isiku kordumatuks tuvastamiseks kasutatavaid biomeetrilisi andmeid, terviseandmeid või andmeid füüsilise isiku seksuaalelu ja seksuaalse sättumuse kohta on eriliiki isikuandmed ja nende töötlemine on üldjuhul keelatud. Juhul, kui kavatsete töödelda kandideerijate eriliiki isikuandmeid, peab selleks olema IKÜM artikli 9 lõikest 2 tulenev õiguslik alus. Õigustatud huvi alusel eriliiki isikuandmeid töödelda ei ole lubatud.

1. Õigustatud huvi analüüs

Olukorras, kus ettevõtte või ametikoha spetsiifikast tulenevalt esineb vajadus isikuandmete töötlemiseks kandideerimisprotsessi jooksul ning selliseks andmetöötluseks on õiguslik alus eelnevalt selgitatud ja aluseks on õigustatud huvi, tuleb õigustatud huvi hindamisel lähtuda lisaks TLS-i § 11 lõigetes 1 ja 2 sätestatule ka IKÜM artikkel 6 lõike 1 punktis f nõuetest.

Tulenevalt IKÜM artikli 6 lõike 1 punktist f on isikuandmete töötlemine seaduslik juhul, kui see on vajalik vastutava töötleja või kolmanda isiku õigustatud huvi korral, välja arvatud juhul, kui sellise huvi kaaluvad üles andmesubjekti huvid või põhiõigused ja -vabadused, mille nimel tuleb kaitsta isikuandmeid.

² Article 29 Data Protection Working Party, Opinion 8/2001 on the processing of personal data in the employment context, lk 23.

Selleks, et õigustatud huvile saaks tugineda, peavad korraga olema täidetud kõik kolm tingimust:

- 1) vastutaval töötlejal või kolmandal isikul on andmetöötluseks õigustatud huvi;
- 2) isikuandmete töötlemine on vajalik õigustatud huvi teostamiseks, sh ei ole muud tõhusat kuid privaatsust vähem riivavat meetet sama eesmärgi saavutamiseks;
- 3) vastutava töötleja ja/või kolmanda isiku õigustatud huvid kaaluvad üles kaitstava andmesubjekti huvid või põhiõigused ja -vabadused.

Õigustatud huvid peavad olema sõnastatud piisavalt selgelt, et seda oleks võimalik tasakaalustada andmesubjekti huvide ja põhiõigustega. Lisaks peab kaalul olev huvi olema vastutava töötleja huvi. Selleks on vaja reaalset ja hetkel esinevat huvi – midagi, mis on seotud parasjagu toimuva tegevuse või kasuga, mida eeldatakse saada lähitulevikus. Lisaks saab huvi pidada õigustatuks seni, kuni vastutav töötleja saab huvi ellu viia viisil, mis on kooskõlas andmekaitset käsitlevate ja muude õigusaktidega. Teisisõnu peab õigustatud huvi olema seaduse järgi lubatav.³

Ka värbamisprotsessi käigus küsitud puhul peab õigustatud huvi olema tegelikult olemas ja see peab olema aktuaalne küsimus (st see ei tohi olla fiktiivne ega spekulatiivne). Enne kandidaatidelt andmete küsimise alustamist peab olema käes tegelik olukord, näiteks on täidetavatel ametikohtadel huvide konfliktid varasemalt esinenud.⁴

Seega on oluline, et õigustatud huvi oleks:

- kooskõlas kehtivate õigusaktidega
- sõnastatud piisavalt selgelt (st piisavalt konkreetne)
- ning reaalne ja hetkel esinev (st mitte spekulatiivne).

Neid kriteeriume toetavad ka IKÜM artiklis 5 nimetatud isikuandmete töötlemise põhimõtted – eeskätt **eesmärgipärasus** ja **minimaalsus**, mida tuleb täielikult järgida ka õigustatud huvi alusel isikuandmete töötlemisel.

Teiseks on tööandja enne isikuandmete küsimist kohustatud hindama, kas see meede on esiteks **sobiv** (kas meetmega on üldse võimalik seatud eesmärki täita) soovitud tulemuse saavutamiseks ning teiseks **piisav ja vajalik** selle eesmärkide saavutamiseks (ehk eesmärki ei ole võimalik mõistlikult saavutada muude vahenditega, mis riivavad vähem andmesubjekti põhiõigusi ja -vabadusi).

Kolmandaks tuleb andmetöötlejal analüüsida, millised on võimalikud andmesubjekti huvid või põhiõigused ja -vabadused, mida võidakse isikuandmete töötlemisega kahjustada, ning tasakaalustada andmetöötleja õigustatud huvid andmesubjektide huvide ja põhiõigustega. Vastutav töötleja peab kaaluma, 1) mil määral mõjutab jälgimine üksikisikute huve, põhiõigusi ja -vabadusi ning 2) kas see põhjustab andmesubjekti õiguste rikkumist või negatiivseid tagajärgi tema õigustele. Oluline on silmas pidada, et vastutava töötleja või kolmanda isiku õigustatud huvid ei kaalu automaatselt üles kaitstavate andmesubjektide põhiõiguste ja -vabadustega seotud huve. Kui andmetöötleja leiab, et tema õigustatud huvi on kaalukas, kuid riive andmesubjekti õigustele on samuti kaalukas, tuleb kaaluda erinevate kaitsemeetmete rakendamist, näiteks lühem andmete säilitustähtaeg vms.

2. Kandideeri teavitamine

Õigustatud huvi analüüs peab olema koostatud enne kandideerimisprotsessi algust, et kandideerijad saaksid sellega tutvuda ning hinnata seda, kas nad soovivad konkursil jätkata tingimusel, et nende selliseid isikuandmeid töödeldakse. Samuti tuleks andmetöötluse

³ Arvamus 06/2014 andmete vastutava töötleja õigustatud huvide mõiste kohta direktiivi 95/46/EÜ artikli 7 tähenduses.

⁴ Vt täpsemalt õigustatud huvi hindamise kohta [Andmekaitse Inspektsiooni õigustatud huvi juhendist](#), ptk 4, lk 6-10

lähipaistvuse tagamiseks avaldada kandideeri ja kohta taustainfo kogumise vajadust kõigile kandideerijatele varakult, näiteks lisades vastav teave töökuulutusele⁵. Kandideerimisprotsessis isikuandmete töötlemise reeglid võiks kirja panna ka [andmekaitsetingimustesse](#) ning teha need isikutele kättesaadavaks näiteks ettevõtte veebilehel ja lisades töökuulutusele.

Kokkuvõtteks on tööandjal õigus nõuda tööle kandideerijalt vaid selliseid andmeid, mis on vajalikud värbamisotsuse tegemise faasis ja mille teadmiseks eksisteerib tööandja õigustatud huvi seostatuna konkreetse töösuhte iseloomuga ja täidetava ametikoha nõuetega.

Seoses ülaltooduga palume Teil üle vaadata, kas isikuandmete töötlemise protsessid vastavad isikuandmete kaitse üldmääruse nõuetele ning vajadusel viia sisse muudatused vastavalt inspeksiooni eelnevalt antud juhiste, ning kui seda veel tehtud ei ole, siis tutvustada ettevõtte kõigile töötajatele isikuandmete töötlemise korda ning selgitada, kust saab vajadusel teavet isikuandmete töötlemise kohta.

Kuigi AKI käesolevale tähelepanu juhtimisele vastust ei oota, võib AKI igal ajal ette teatamata kontrollida andmetöötlemise õiguspärasust ja vajadusel rikkumise korral alata ka järelevalvemenetlust.

Lugupidamisega

(allkirjastatud digitaalselt)

Mari-Liis Uprus
jurist
peadirektori volitusel

⁵ IKÜM artiklid 12-13. Vt ka [Euroopa andmekaitseõiguse käsiraamat](#), p 3.1.3., lk 120-122
4 (4)