



ANDMEKAITSE INSPEKTSIOON

Lp Katriin Tiik
Konecranes OÜ
katriin.tiik@konecranes.com

Teie 12.08.2025

Meie 27.08.2025 nr 2.2-9/25/2621-2

Vastus selgitustaotlusele

Pöördusite Andmekaitse Inspeksiooni poole seoses tööandja poolt töötajaga andmete säilitamisega. Kirjeldate pöördumises, et töötaja on lahkunud töölt üks aasta tagasi omal soovil. Tema dokumentide hulgas, mida säilitate, on temale tehtud hoiatus ja selle alusdokumendid. Töötaja nõuab selle hoiatuse ja seonduvate dokumentide kohest kustutamist. Kõnealuste andmete säilitamisel olete lähtunud tsiviilseadustiku üldosa seaduse § 146 lõikest 1 ja töölepinguseaduse § 74 ja säilitate andmeid kolm aastat. Küsite, kas olete toiminud õigesti tuginedes neile sätetele andmete säilitamisel.

Esmalt selgitame, et AKI ei saa selgitustaotlusele vastates anda konkreetset siduvat õiguslikku hinnangut, see on võimalik ainult järelevalvemenetluses. Märgukirjale ja selgitustaotlusele vastamise ning kollektiivse pöördumise esitamise seaduse §-st 3 tulenevalt on AKI-l kohustus anda õiguslaseid selgitusi asutuse tegevuse aluseks olevate õigusaktide ning asutuse pädevuse ja õigusloome tegevuse kohta. Seetõttu on järgnevalt toodud üldised Euroopa Parlamendi ja nõukogu määruse (EL) 2016/679 ([isikuandmete kaitse üldmäärus](#) ehk IKÜM) selgitused.

Isikuandmete kaitse üldmäärus sätestab, et isikuandmete töötlemine peab olema seaduslik ja inimesele läbipaistev¹. Samuti tohib isikuandmeid koguda võimalikul vähe² ning üksnes kindlaksmääratud õiguspärastel eesmärkidel³. Igasuguseks isikuandmete töötlemiseks peab olema [õiguslik alus](#), mille ammendav loetelu on toodud üldmääruse artiklis 6. Ilma õigusliku aluseta andmete töötlemine (sh säilitamine) ei ole lubatud. Kui seadus ei anna täpset tähtaega, siis tuleb lähtuda üldisest põhimõttest, et isikuandmeid tohib säilitada seni, kuni see on põhjendatud ja vajalik eesmärgi saavutamiseks (IKÜM art 5 lg 1 punkt e). Lisaks, IKÜM art 17 alusel on andmesubjektil õigus nõuda, et vastutav töötleja kustutaks põhjendamatu viivitusega teda puudutavad isikuandmed, kui isikuandmeid ei ole enam vaja sellel eesmärgil, millega seoses need on kogutud või muul viisil töödeldud, kui kehtib üks art 17 lg 1 punktides a kuni f sätestatud asjaoludest.

Arvestada tuleb ka sellega, et andmete töötlemise nõuetelevastavuse tõendamiskoormis lasub vastutaval töötlejal ehk tööandjal⁴. Seega peab vastutav töötleja suutma tõendada töötaja andmete kustutamise nõuet lahendades konkreetset vajadust ja õiguslikku alust andmete jätkuvaks säilitamiseks. IKÜM artiklis 17 sätestatud õigust saab piirata, kui andmeid on vaja õigusnõuete koostamiseks, esitamiseks või kaitsmiseks (IKÜM art 17 lg 3 p e). Samas ei ole IKÜM artikkel 17 lõike 3 punkt e mõte selles, et isikuandmete töötlejatel oleks võimalus viidata alati sellele, et

¹ IKÜM art 5 lg 1 p a

² IKÜM art 5 lg 1 p c

³ IKÜM art 5 lg 1 p b

⁴ IKÜM art 5 lg 2.

isikuandmeid töödeldakse seetõttu, et ebamäärases tulevikus soovitakse esitada isiku vastu õigusnõue. Oluline on silmas pidada ka seda, et IKÜM artikkel 17 lõige 3 sätestab, et isikuandmete töötlemine on lubatud ainult sel määral kui see on vajalik. Isikuandmete töötlemise ning nõuete koostamise ja kaitsmise vahel peab olema selge seos ja vajadus. Õigusnõude koostamise, esitamise või kaitsmise soov peaks olema eesmärgipärane ja realistlik. Olukorras, kus isikuandmete säilitamine on vajalik õigusnõuete koostamiseks, tuleb vastutaval töötlejal tõendada, et ka tegelikult on vajalik just selliseid isikuandmeid edasi töödelda sel eesmärgil. Isikuandmete töötlemise puhul tuleb arvesse võtta vaidluse tõenäosust, arvestada ja hinnata nõuete kaalu ja andmesubjekti huve. Mõlema poole huvid peavad olema tasakaalus.

Selgitame, et töötajale tehtud hoiatuse säilitamine automaatselt nõ „igaks-juhaks“ kogu aegumistähtaja jooksul ei ole kooskõlas IKÜM-st tuleneva säilitamise piirangu põhimõttega. Küll aga on andmete säilitamine põhjendatud juhul, kui selleks on selge vajadus, näiteks konkreetse vaidluse lahendamine. Seega, kuigi lepingulise suhte puhul saab tööandja tugineda isikuandmete säilitamisel ka TsÜS-s ja teistes seadustes sätestatud tähtaegadele, tuleks töötajale tehtud hoiatuse säilitamise vajadust hinnata olenevalt sellest, kas ka tegelikult on seda hoiatust vajalik säilitada. Olukorras, kus hoiatust tegelikult ei ole enam vaja töötaja suhtes õiguslike nõuete esitamiseks, ei pruugi andmete säilitamine olla kogu nõude aegumisperioodi vältel vajalik ega õigustatud. Viitasite selgitustaotluses töölepingu seaduse §-le 74. Nimetatud sätte lg 4 kohaselt aegub tööandja kahju hüvitamise nõue töötaja vastu tööülesannete täitmisel tekkinud kahju eest 12 kuu jooksul arvates ajast, millal tööandja sai teada või pidi teada saama kahju tekkimisest ja selle hüvitamiseks kohustatud isikust, kuid mitte hiljem kui kolm aastat pärast kahju tekkimist. Seega sellistes olukordades peaks selguma andmete pikema säilitamise vajadus 12 kuu jooksul ning järelikult ei ole iga juhtumi puhul põhjendatud andmete säilitamine maksimaalse aja jooksul. Seega, kui tegelikkuses on tegemist olukorraga, kus hoiatus ei oma enam mingit väärtust, tuleks lähtuda andmete säilitamise piirangu põhimõttest.

Kokkuvõttes tuleb Teil ise hinnata säilitamise vajadust lähtuvalt konkreetsest olukorrast ja asjaoludest, võttes arvesse eespool väljatoodud IKÜM-i põhimõtteid ning otsustada, kas Teil esineb reaalne vajadus ning õiguslik alus andmete säilitamiseks. Andmetöötlus, sh isikuandmete säilitamine peab olema eesmärgipärane ja tagama selle, et töödeldaks üksnes neid andmeid, mis on eesmärgi täitmiseks vajalikud.

Loodame, et vastusest on abi.

Lugupidamisega

Mari-Liis Uprus
jurist
peadirektori volitusel