



**MAJANDUS- JA
KOMMUNIKATSIOONI-
MINISTEERIUM**

Ille Nakurt-Murumaa
Eesti Väike- ja Keskmise
Ettevõtjate Assotsiatsioon
ille@evea.ee
Pärnu mnt 21
10141, Tallinn

Teie 25.01.2024

Meie 06.03.2024 nr 11-1/332-3

Vastus pöördumisele

Austatud Ille Nakurt-Murumaa

Pöördusite Tööinspektsiooni poole kirjaga, milles juhite tähelepanu Tööinspektsiooni soovitudele seoses tööandja õigusega küsida pilte töötaja kaugtöö kohast töötaja nõusolekul. Tööinspektsioon edastas pöördumise vastamiseks Majandus- ja Kommunikatsiooniministariumile.

Leiate, et Tööinspektsiooni soovitus, mille kohaselt kohustus töötaja ja tööandja vahel kokku leppida selles, kuidas kaugtöö keskkonna riske hinnatakse, kas piltide või video abil või lubab töötaja isegi töökeskkonnaspetsialisti oma koju, ning kui töötaja võimalusest keeldub ja ei tee tööandjaga koostööd, võib tööandja keelduda kaugtöö kokkuleppe sõlmimisest, ei ole kooskõlas Eesti Vabariigi põhiseaduse §-dega 26 ja 30 ning isikuandmete kaitse üldmääruse (edaspidi *IKÜM*) ning isikuandmete kaitse seaduse põhimõtetega.

Selgitame, et kaugtööd tehakse töötaja ja tööandja vahelise kokkuleppena. Selleks, et kaugtöö tegemine oleks ohutu, on oluline töötaja ja tööandja vaheline koostöö ning tööandjapoolne kaugtöö töökoha riskide hindamine. Riske tuleb hinnata töökeskkonna riskianalüüsis enne, kui töötaja läheb esmakordselt kaugtööle ning riskide hindamiseks on tööandjal vaja teada, millised on töötaja töötingimused ning ohud kaugtöö tegemise kohas, et võtta kasutusele asjakohased meetmed töötaja terviseriskide vältimiseks või vähendamiseks. Kaugtöö töökoha riskide väljaselgitamiseks võib tööandja näiteks vestelda töötajaga, koostada riskide hindamise küsimustiku, vajadusel hinnata riske töötaja poolt esitatavate fotode, videosalvestus või muude dokumentide abil. Kaugtöö töökoha riskide hindamine on aluseks ka töötaja juhendamisel, et töötaja oskaks kaugtööd tehes luua endale ohutu töökeskkond, osata ise ohte märgata ja neid maandada ning seeläbi ennetada võimalike tervisekahjustusi. Olukorras, kus tööandja ei ole hinnanud kaugtööga seotud riske ja rakendanud nende maandamiseks abinõusid, sh ei ole juhendanud töötajat, vastutab tööandja, kui töötajal on tekkinud tervisekahjustus.

Kaugtöö tegemise tingimused lepatakse kas kokku kaugtöö kokkuleppe sõlmimisel konkreetse töötajaga või on kaugtöö tingimused kirjeldatud ettevõtte töökorralduse reeglites, kollektiivlepingus või mõnes muus dokumendis, millega tutvumist on töötaja kinnitanud. Näiteks võib olla töökorralduse reeglites kirjeldatud, millal ja mis dokumente on vaja kaugtöö töökoha riskide hindamiseks töötajal tööandjale edastada, kuidas toimub töötaja arvestus, kas ja mis töövahendeid kaugtöö tegemiseks töötajale tagatakse/hüvitatakse, mis infotehnoloogiliste

vahendite kaudu on töötaja tööandjale kättesaadav jms. Tööandjal on töötajalt õigus küsida vaid töösse puutuvat ja riskianalüüsi adekvaatseks läbiviimiseks vajalikku infot, näiteks kuvariga töö puhul pildi edastamist, millelt nähtub see osa toast, kust asub laud. Pildil peaks olema näha tool, (koht)valgustus ja juhtmete paigutus.

Isikuandmete töötlemine

Töötaja poolt tööandjale edastatud andmete, näiteks kaugtöö töökoha piltide, korral on tegemist isikuandmetega, kui isik on otseselt või kaudselt tuvastatav edastatud andmete alusel (näiteks kaugtöö töökoha pildi, küsimustiku vastamisel vms).

Isikuandmeid saab töödelda IKÜM-is loetletud õiguslikel alusetel. Üheks võimaluseks isikuandmeid töödelda on selleks isiku **nõusoleku** saamine. Teisalt tuleb töösuhetes nõusoleku kui sobiva õigusliku aluse kasutamisega olla tõesti ettevaatlik. Töötaja võib tulenevalt oma sõltuvussuhtest tööandjaga olla olukorras, kus nõusoleku andmine ei pruugi olla vabatahtlik. Seega ei ole nõusolek töösuhetes õigusliku alusena küll välistatud, kuid selle kasutamisel tuleb veenduda, et töötaja on nõusoleku andnud vabatahtlikult, ilma surve või kartuseta.

Kuna nõusolek ei pruugi olla parim võimalik viis isikuandmete töötlemiseks töösuhetes, oleks tööandjal eelduslikult mõistlikum tugineda teisele IKÜM-is nimetud õiguslikule alusele. Selleks, et tööandja saaks hinnata töötaja kaugtöö töökohaga seotud riske ning võtta tarvitusele asjakohased meetmed töötaja terviseriskide vältimiseks või vähendamiseks, on põhjendatud **õigustatud huvi** näiteks piltide töötlemiseks IKÜM artikkel 6 lõike 1 punkti f¹ kohaselt. Alljärgvalt on kirjeldatud õigustatud huvi rakendamise võimalikkust tööandja poolt.

AKI poolt avaldatud juhendmaterjali „Õigustatud huvi²“ kohaselt on IKÜM art 6 lg 1 p-s f ette nähtud kolm tingimust, mis kõik peavad täidetud olema, et isikuandmete töötlemine oleks lubatud: **1)** vastutaval töötlejal (antud juhul tööandjal) on õigustatud huvi; **2)** isikuandmete töötlemine on vajalik õigustatud huvi teostamiseks; **3)** vastutava töötleja huve ei kaalu üle kaitstava andmesubjekti põhiõigused ja –vabadused.

Eeltoodust lähtudes tuleb tööandjal enne kaugtöö töökoha piltide küsimist välja selgitada, kas tal on olemas õigustatud huvi. Antud juhul on tööandja õigustatud huviks seadusest tulenev kohustus tagada ohutu ja töötaja tervist hoidev töökeskkond. Edasi peaks tööandja veenduma, kas isikuandmete töötlemine (piltide saamine) on kaugtöö töökoha riskide hindamiseks vajalik. Tööandja võib hinnata, et pildid võimaldavad kaugtöö töökeskkonda kõige objektiivsemalt hinnata, sest muud meetmed ei ole samaväärsed (näiteks töötajaga vestlemine). Kui tööandja suudab põhjendada, et teiste meetmetega ei saa ta piisavalt asjakohast teavet töötaja kaugtöö töökoha riskide ja nende maandamise kohta (näiteks vestlusel töötajaga ei saa teavet kõigi võimalike riskide kohta), sh ilma kaugtöö töökoha riske teadmata on pea võimatu töötajat enne kaugtööle minemist juhendada, on kaugtöö töökoha piltide küsimine ja töötlemine tööandja poolt õigustatud huvi alusel põhjendatud. Antud juhul ei ole ka töötaja õigusi ja huve, mis kaaluksid üle tööandja tegevused töökeskkonna parandamiseks (sh pildi peab edastama vaid sellest osast ruumist, kus asub töö tegemiseks näiteks laud, tool).

Tööandja võib töötaja esitatud dokumente säilitada nii kaua, kuni need on tööandjale vajalikud ja

¹ Isikuandmete töötlemine on seaduslik, kui isikuandmete töötlemine 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, eriti juhul kui andmesubjekt on laps.

² Andmekaitse Inspeksioon. Õigustatud huvi. Kinnitatud 26.05.2020, muudetud 05.07.2022. Kättesaadav: https://www.aki.ee/sites/default/files/dokumendid/oigustatud_huvi_juhend_aki_26.05.2020.pdf.

eesmärgipäraselt kasutatavad. Kui tööandja huvi lõppeb, peab lõpetama ka isikuandmete töötlemise.

Eelpool nimetatud selgitused on kooskõlastatud Andmekaitse Inspeksiooniga ning edastatud teadmiseks Tööinspeksioonile, et teha vastavad täiendused/parandused Tööelu portaalis.

Lugupidamisega

(allkirjastatud digitaalselt)

Seili Suder

Töösuhete ja töökeskkonna osakonna juhataja

Lisaadressaadid: Tööinspeksioon
Andmekaitse Inspeksioon

Eneken Sepa

5875 9696 Eneken.Sepa@mkm.ee