



ANDMEKAITSE INSPEKTSIOON

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

Teie 23.03.2024 nr

Meie 19.04.2024 nr 2.3-8/24/789-1

Vastus nõudekirjale

Andmekaitse Inspeksioon sai Teie pöördumise, milles kirjutate:

Johtuvalt AKI antud selgitustest [Töösuhted](#) | [Andmekaitse Inspeksioon \(aki.ee\)](#), selguse huvides küsin üle:

1. Kas laste raviga tegelevas asutuses võib tööandja koguda töötajatelt nende terviseandmeid, näitena leetrite vastu vaksineerituse andmeid?
2. Kas tööandja võib vahetult ja ilma töötervishoiu arstita saata välja tabelid osakondade juhtidele (ka tugiuksustele, kes täistööajana kindlasti ei puutu vahetult kokku lastega) ja paluda osakonnajuhil täita ära oma üksuse töötajate vaksineeritus? Näiteks leetrite vastu? Ehk siis et täita tööandja korraldus, peab osakonna juhataja pöörduma vastavasisulise küsimusega töötaja poole.
3. Olen teadlik, et sundida vaksineerima ükski tööandja ei saa. Küsimus on:
 - a. Kas üleüldse tohib tööandja (näitena osakonna juhataja või juhatuse liige) esitada töötajale küsimus: kas oled leetrite vastu vaksineeritud?
 - b. Kas haiglale võivad kohalduda nn üldreeglist erinev õiguslik alus, kuna tegemist on alaealiste patsientide raviga seotud asutusega ja leetrid on nii töötajatele kui lastele, kellega leetriaiga töötaja võib kokku puutuda, ohtlik haigus?
 - c. Kas siis, kui haigla või teatud haigla osakonna riskianalüüsist selgub, et on soovitatav vaksineerida töötajaid leetrite vastu, kas sellisel juhul võib tööandja pärida töötaja terviseandmeid punktis a märgitud viisil? Ennekõike teada saamaks, kui palju vaktsiine soetada – või tuleks seda teha isikustamata viisil (näiteks anonüümne küsitlus).

Viitame oma pöördumises Andmekaitse Inspeksiooni kodulehel olevatele selgitustele, kuid samas ei ole Te pöördumises selgitanud, millisel õiguslikul alusel Te selliseid andmeid sooviksite töödelda, mistõttu ei saa inspeksioon viidatud tegevusele ammendavaid hinnanguid jagada. Mõistame vaksineerimise vajalikkust aga seejuures ei tohiks siiski ära ununeda inimeste õigused ja vabadused, sest vaksineerimise üle otsustamine on juba isiku vaba valik.

Märgime, et sisuliselt on kodulehel vastus Teie küsimustele olemas, mistõttu kordame muuhulgas ka seal avaldatud selgitusi.

Esimesele küsimusele saame me vastata, et andmetöötaja võib andmeid töödelda kui tal on selleks olemas õiguslik alus. Seda, millisel õiguslikul alusel andmeid töödeldakse (sh kas tööandja on vastavad abinõud kehtestatud töökeskkonna riskianalüüsis ja tegevuskavas), peab selgitama andmetöötaja ise. Kui õiguslik alus puudub, siis andmeid töödelda ei tohi. Isegi siis kui tööandja viitab õiguslikule alusele, siis ka sellisel juhul peab andmetöötlus olema väga põhjendatud. Tööandja õigus nende andmete töötlemisel ei ole absoluutne. Kui töötaja keeldub vaksineerimisest, testimisest või tõendi esitamisest, peab tööandja riskide maandamiseks töö

ümbert korraldama. Igal juhul tuleb meeles pidada andmekaitse aluspõhimõtteid- seaduslikkus, eesmärgipärasus ja minimaalsus.

Juhul, kui ainus meede on tagada vaktsineerimine, siis on tööandja kohustus korraldada tervishoiu arsti visiit. Arst võib anda vaid üldise hinnangu – võib tööle lubada/ei või tööle lubada – ning ei tohi väljastada infot selle kohta, kas töötaja tegi vaktsiini või mitte või kas töötaja on nakatunud või mitte.

Vastus teisele ja kolmandale küsimusele on eitav. Lisaks märgimegi, et olukorras, kus ei ole lubatud arvestuse pidamine, kes ja millal on vaktsineeritud, siis ei ole lubatud ka nende andmete muudmoodi töötlemine, sh edastamine.

Loodan, et minu selgitustest on abi.

Lugupidamisega

Liina Kroonberg
jurist-konsultant
peadirektori volitusel