

Teema:

FW: raadio 4

From: Grete Lehemaa

Sent: Wednesday, October 23, 2024 11:29 AM

To: Varvara Kuznetsova <varvara.kuznetsova@err.ee>

Cc: Katrin Haug <Katrin.Haug@aki.ee>

Subject: RE: raadio 4

Tere!

Meil ei ole siiski kahjuks vaba kõneisikut täna. Küll aga saadan kirjalikud vastused teie küsimustele. Loodan, et nendest on abi.

Töösuhetes tekkivad probleemid on üks kahest kõige levinumast probleemist meie infoliini kõnede seas. Sageli pööratakse meie poole murega, et **tööandja jälgib töötajaid kaamerast**. Siinkohal on oluline välja tuua, et kaamerad töökohal peavad täitma kindlat eesmärki ja töötajate kontrollimine ei saa olla selleks.

Töökohustuste täitmise kontrollimise kohustus tuleneb tööandjale töölepingu seadusest. **Tööandja peab valima töötaja kontrollimiseks töötajat kõige vähemkahjustavamad meetmed** ning andmete töötlemiseks peab tööandjal olema õiguslik alus.

Üldreegel on see, et terviseandmeid võib töödelda ainult seaduses sätestatud juhtudel või isiku nõusolekul. Aga **nõusolek ei ole töösuhetes sobiv alus, sest tööandja on jõupositsioonil** ning nõusoleku tegelikku vabatahtlikkust pole võimalik garanteerida. Töötaja võib tunda, et keeldumise korral võib sellest talle tuleneda negatiivseid tagajärgi (halvakspanu, kiusamine jms).

Seaduses on välja toodud mõned erialused, millal töötaja terviseandmete töötlemine on lubatud. Näiteks töötervishoiu ja tööohutuse seaduses uuringute ja analüüsides andmed keemiliste ohutegurite osas, mis on vajalikud töökeskkonna riskianalüüsist tulenevalt ja töötaja kaitseks.

Tööandja peab igal juhul, ka seaduses olevate aluste kasutamise korral töötajate terviseandmete töötlemisel arvestama isikuandmete kaitse üldmääruse (IKÜM) põhimõtetega ja kohustustega. Eelkõige IKÜM art 5 lõikes 1 sätestatud põhimõtteid nagu **minimaalsus ja eesmärgipärasus**.

Töötaja peaks enda õiguste teadmiseks olema tutvunud kindlasti töölepingu ja kodukorraga. Lisaks peab tööandjal olema olema **töötajate isikuandmete töötlemist reguleerivad korrad**, millega on töötajal õigus tutvuda.

Kui töötaja tunneb, et tema õiguseid on rikutud peab ta esmalt pöörduma tööandja poole. Juhul kui tööandja ei vasta või vastus ei ole rahuldav, saab ta abi ja nõu saamiseks **pöörduda tööinspektsiooni või isikuandmeid puudutavates küsimustes ka meie poole**. Enamikul töökohas toimuva andmete töötlemise juhtudel ei saa ega tohiks õiguslik alus olla töötaja nõusolek. Samuti on alati õigustatud lisaküsimused, mis kaasneb näiteks nõusoleku mitte andmisega või millisele õiguslikule alusele konkreetne andmetöötlus tugineb.

Tervitades

Grete Lehemaa

Avalike suhete nõunik

Grete.lehemaa@aki.ee

+372 6274136

ERAELU KAITSE JA RIIGI LÄBIPAISTVUSE EEST

Tatari 39 | 10134 Tallinn | Eesti

[LinkedIn](#) | [Facebook](#) | [Youtube](#)

