



## ANDMEKAITSE INSPEKTSIOON

Lp Riho Pihlakas  
riho@intercom.ee

24.01.2025 nr 2.2-10/25/117-2

Carl Newman Group OÜ

### Tähelepanu juhtimine

Andmekaitse Inspeksioon (AKI) sai märgukirja, milles kohaselt ettevõttesse Carl Newman Group OÜ tööle kandideerimisel küsitakse kandideerijalt eraelu puudutavaid andmeid. Märgukirja kohaselt on ettevõttesse kandideerimisel vaja vastata lisaküsimustele näiteks töötaja tervisliku seisundi, harjumuste ja perekonnaliikmete kohta.

Seetõttu juhime ettevõtte tähelepanu värbamisprotsessis isikuandmete töötlemise nõuetele.

Isikuandmete töötlemisel peab andmetöötleva (sh potentsiaalne tööandja) alati järgima [isikuandmete kaitse üldmääruse](#)<sup>1</sup> (IKÜM) artiklis 5 toodud isikuandmete töötlemise põhimõtteid, milleks muu hulgas on seaduslikkuse, eesmärgipärasuse ja minimaalsuse põhimõtted. Nende kolme põhimõtte järgi peab igasugune isikuandmete töötlemine olema alati seaduslik, toimuma kindlaksmääratud eesmärgil ning ainult ulatuses, mis on selle konkreetse eesmärgi täitmiseks vajalik. Isikuandmete töötlemise seaduslikkuse alused on toodud IKÜM artiklis 6. Kui alus andmetöötlemiseks puudub, siis andmeid töödelda ei tohi.

Õiguslik alus kandidaadi isikuandmete töötlemiseks on kandideerimisprotsessis üldjuhul lepingueelsed läbirääkimised (IKÜM artikkel 6 lõige 1 punkt b). Töölepinguseaduse § 11 lõike 1 alusel võib lepingueelsetel läbirääkimistel nõuda ainult neid andmeid, mille suhtes tööandjal on õigustatud huvi.

Tähele tuleb panna seda, et IKÜM art 6 lg 1 p-s f sätestatud õigustatud huvi alusel on andmetöötlus seaduslik vaid siis, kui korrektselt on läbi viidud poolte huvide põhjalik kaalumine (analüüs), millest nähtub selgelt järeldus andmete töötlemise õigustatuse kohta ehk läbi on viidud ja kirjalikult dokumenteeritud õigustatud huvi analüüs. IKÜM art 6 lg 1 p-s f on ette nähtud kolm tingimust, mis kõik peavad täidetud olema, et isikuandmete töötlemine oleks lubatud:

- 1) andmetöötleva või andmeid saaval kolmandal isikul või kolmandatel isikutel on õigustatud huvi;
- 2) isikuandmete töötlemine on vajalik õigustatud huvi teostamiseks;
- 3) andmetöötleva või andmeid saava kolmanda isiku huvi ei kaalu üles kaitstava andmesubjekti põhiõigused ja –vabadused.

Kandidaadilt isikuandmete küsimise eesmärk on kandideerija **sobivuse hindamine antud ametikohale**. Tööle kandideerimisel küsimustiku või ankeedi täitmisel, kus pooled on lepingueelsetes läbirääkimistes ning tööandjal pole kindlat soovi kandideerijaga lepingut

<sup>1</sup> EUROOPA PARLAMENDI JA NÕUKOGU MÄÄRUS (EL) 2016/679, 27. aprill 2016, füüsiliste isikute kaitse kohta isikuandmete töötlemisel ja selliste andmete vaba liikumise ning direktiivi 95/46/EÜ kehtetuks tunnistamise kohta (isikuandmete kaitse üldmäärus).

sõlmida, on kaheldav tööandja vajadus kandideerija kohta eraeluliste andmete küsimiseks. Olukorras, kus tööandjal on juba kindel soov kandideerijaga tööleping sõlmida, võib nn taustakontrolli tegemine olla ka teatud juhtudel põhjendatud. Juhul, kui ametikoht eeldab eelneva taustakontrolli läbiviimist ning vastav õiguslik alus ei tule seadusest, on vajalik koostada eelmainitud õigustatud huvi analüüs ning kaaluda, kas tööandja vajadus ja huvi taustakontrolli teha kaalub ikka ülesse kandidaadi privaatsusesse tungimise.

Tööle värbamise protsessis saab olla õigustatud huvi ainult selliste asjaolude vastu, mille põhjal tehakse tööle värbamise otsus. Seega ka õigustatud huvi tuleb Andmekaitse Inspektsiooni hinnangul hinnata lähtuvalt konkreetsest töösuhtest, võttes arvesse täidetava ametikoha nõudeid. Lisaks kirjalikele dokumentidele, nagu õigusaktid, ametijuhend ja tööleping, võivad nõuded ametikoha suhtes tuleneda ka näiteks kutse- või tegevusalal kehtivatest tavadest ning käitumiskoodeksitest. **Tööandja õigustatud huvi puudumist eeldatakse eelkõige küsimuste puhul, mis puudutavad ebaproportsionaalselt kandideerija eraelu või mis ei ole seotud sobivusega pakutavale töökohale.** Töölepingu seaduse selgituste<sup>2</sup> kohaselt saab sellisteks küsimusteks, mille vastu tööandjal eelduslikult huvi ei ole, pidada muuhulgas küsimusi pereplaneerimise, veendumuste ja hobide kohta. Ka Andmekaitse Inspektsioon nõustub, et üldjuhul ei tohiks tööandjal hobide vastu õigustatud huvi esineda, kuid täiesti välistatud see pole. Küll aga ei saa õigustused hobide kohta küsimuste esitamiseks olla üldist laadi, vaid peavad olema objektiivselt põhjendatud ning ametikoha nõuetega seostatavad. Hobid ja harjumused võivad Andmekaitse Inspektsiooni hinnangul olla tööandja õigustatud huvi objektiks näiteks juhul, kui ametiga selgelt kaasneb märkimisväärne avalik huvi töötaja isiku vastu või kui töötaja peab olema oluliseks eeskujuks (näiteks kooli direktor). Sellisel juhul peaks huvi piirduma ainult selliste hobide ja harjumuste väljaselgitamisega, mis ametiga ühiskonnas üldiselt tunnustatud moraalikriteeriumite kohaselt kokku ei sobi.

Andmed, mille suhtes tööandjal ei peaks reeglina õigustatud huvi olema, langevad paljuski kokku ka selle loeteluga, mille alusel ei tohi kandidaate tööle värbamisel diskrimineerida. [Võrdse kohtlemise seaduse](#) § 2 kohaselt ei tohi töötaja valimisel eelistusi teha rahvuse (etnilise kuuluvuse), rassi, nahavärvuse, usutunnistuse, veendumuste, vanuse, puude, ega seksuaalse sättumuse alusel.<sup>3</sup> Põhiseaduse § 12 keelab lisaks diskrimineerimise ka keele, päritolu ning varalise ja sotsiaalse seisundi tõttu. [Ametiühingute seaduse](#) § 19 keelab tööotsija õiguste piiramise töötajate huvide esindamise tõttu või sõltuvalt tema kuulumisest või mittekuulumisest ametiühingusse või muust seaduslikust ametiühingualasest tegevusest.

Andmekaitse Inspektsioon on seisukohal, et andmeid, mille vastu tööandjal õigustatud huvi ei ole, kuid mida tööandja võib näiteks pidada kasulikuks võrdsete kandidaatide vahel valiku tegemisel, võib tööandja küsida tingimusel, et sellistele küsimustele vastamata jätmine ei mõjuta kandideerimisvõimalusi. Küsimused tuleks sel juhul selgelt eristada selle järgi, kas neile vastamine on kandideerimise eelduseks või lihtsalt annab kandidaadile võimaluse esitada enda kohta täiendavat informatsiooni, mis võib kandidaadile eeliseid tuua. Selliste täiendavate andmete küsimisel ei tohi siiski eksida diskrimineerimiskeeldude vastu. Praktikas on väga levinud olukorrad, mil tööandja tunneb huvi töötaja eraeluliste andmete, nt laste vanuse või tulevase pereplaneerimise kohta, et leida töötaja, kes keskenduks maksimaalselt, ilma takistusteta, töötamisele. Sellise informatsiooni kasutamine töötaja valikul on ilmselgelt diskrimineeriv.

Õigustatud huvi puudumise eeldamine tähendab seda, et vaidluse korral on õigustatud huvi tõendamise kohustus tööandjal. Kuidas õigustatud huvi täpselt hinnata, oleme selgitanud eraldi

<sup>2</sup> TÖÖLEPINGU SEADUS. Selgitused töölepingu seaduse juurde, Majandus- ja Kommunikatsiooniministeerium, veebis: <https://www.ti.ee/sites/default/files/documents/2024-03/T%C3%B6%C3%B6lepingu%20seaduse%20k%C3%A4siraamat%202024.pdf>

<sup>3</sup> Võrdse kohtlemise seadus ei välista samas võrdse kohtlemise nõudeid töösuhetes ka muude tunnuste alusel, eelkõige perekondlike kohustuste täitmise, sotsiaalse seisundi ja töötajate huvide esindamise või töötajate ühingusse kuulumise, keeleoskuse või kaitseväeteenistuse kohustuse tõttu.

[juhendis](#). Samuti soovime tutvuda ka [juhendiga](#)<sup>4</sup>, mis käsitleb isikuandmete töötlemist töösuhetes. Andmekaitsetingimuste jm kohta leiame selgitusi veel [isikuandmete töötleja üldjuhendist](#).

Enne kandidaadilt andmete küsimist peaks isikuid nende andmete töötlemisest eelnevalt ka informeerima ettevõtte andmekaitsetingimustes ning tegema kättesaadavaks õigustatud huvi analüüsi. Nii on kandideerijal võimalik otsustada, kas ta soovib kandideerida või mitte.

#### **Kokkuvõttes palume**

- 1. vaadata üle tööle kandideerimisel kandidaatidele esitatavad küsimused ning mõelda hoolega läbi nende vajalikkus ja eesmärk;**
- 2. vajadusel teha kandidaatidele kättesaadavaks isikuandmete töötlemise tingimused (andmekaitsetingimused ja õigustatud huvi analüüs).**

Käesolevale tähelepanu juhtimisele inspeksioon vastust ei oota, kuid selgitame, et inspeksioon võib igal ajal ette teatamata kontrollida<sup>5</sup> ettevõttes andmete töötlemise õiguspärasust ning õigustatud huvi analüüsi ja andmekaitsetingimuste olemasolu. Rikkumise korral võib inspeksioon algatada järelevalvemenetluse.

Lugupidamisega

(allkirjastatud digitaalselt)

Mari-Liis Uprus  
jurist  
peadirektori volitusel

---

<sup>4</sup> Juhend on uuendamisel, kuna on loodud isikuandmete kaitse seaduse alusel ning enne IKÜMi, kuid isikuandmete töötlemise põhimõtted on siiski samaks jäänud.

<sup>5</sup> Isikuandmete kaitse seaduse § 57 koosmõjus korrakaitse seaduse §-de 50 ja 51 alusel.