



ANDMEKAITSE INSPEKTSIOON

Lp Julia Apurina
ja@finansy.ee

Teie 07.02.2025

Meie 27.02.2025 nr 2.2-9/25/440-2

Vastus selgitustaotlusele

Andmekaitse Inspeksioon (AKI) sai Teie pöördumise seoses puhkusegraafiku kootamisel soodustatud töötajate laste andmete töötlemisega. Küsite, kas on töötajatel õigus keelduda laste kohta teabe tööandjale esitamisest ning kas on lubatud küsida lisaks laste vanusele ka nende isikukoodi või sünniaega.

Esmalt selgitan, et Andmekaitse Inspeksioon ei saa selgitustaotlusele vastates anda konkreetsele juhtumile siduvat õiguslikku hinnangut, see on võimalik ainult järelevalvemenetluses. Inspeksiooni kohustus on märgukirjale ja selgitustaotlusele vastamise ning kollektiivse pöördumise esitamise seaduse (MSVS) §-st 3 tulenevalt anda õiguslaseid selgitusi.

Isikuandmete töötlemisel peab andmetootleja (sh tööandja) alati järgima [isikuandmete kaitse üldmääruse](#) (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 andmetöötluseks puudub, siis andmeid töödelda ei tohi. Seda, millisel õiguslikul alusel ja eesmärgil andmetöötlust läbi viiakse, peab IKÜM art 5 lõike 2 kohaselt selgitama ja tõendama andmetootleja ehk ettevõtte ise. Töösuhetes on peamised õiguslikud alused lepingu täitmine (art 6 lg 1 punkt b) ja õigustatud huvi (art 6 lg 1 punkt f).

Tööandja võib isikuandmeid töösuhetes töödelda töötajaga sõlmitud lepingu täitmiseks niivõrd kui see on vajalik seatud eesmärkide saavutamiseks. Töölepingu seaduse kohaselt teatab töötaja tööandja soovil tööandjat kõigist töösuhetega seonduvatest olulistest asjaoludest, mille vastu tööandjal on õigustatud huvi¹. Eelpoolkirjeldatud aluste kõrval tuleneb paljude isikuandmete töötlemise, sh edastamise kohustus erinormidest ja -seadustest (näiteks maksuseadused, tervishoiu korraldust reguleerivad seadused).²

TLS § 69 lõige 7 annab töötajale õiguse nõuda põhipuhkust talle sobival ajal, kui see tuleneb tema isiklikust või perekondlikust olukorrast. TLS § 28 lõike 2 punkti 3 kohaselt on tööandja kohustatud töötajale puhkust võimaldama, kui töötaja selleks soovi avaldab. Samal ajal peab tööandja tagama, et tal oleks vajalik teave, et oma kohustusi korrektselt täita.

TLS § 15 lõike 2 punkti 8 kohaselt on töötajal kohustus tööandja nõudmisel teavitada teda kõigist töösuhetega seotud olulistest asjaoludest, mille vastu tööandjal on õigustatud huvi. Siin kehtivad

¹ [Töölepingu seadus](#) (TLS) § 15 lg 2 p 8

² Nii näiteks on seadustega reguleeritud, milliseid andmeid peab iga tööandja edastama Maksu- ja Tolliametile, Tööinspektsioonile, Tervisekassale jt.

kaks põhimõtet: esiteks peab tööandja ise algatama vajalike andmete kogumise, küsides ainult neid andmeid, mis on töökorralduse seisukohalt vajalikud. Teiseks on töötajal kohustus anda tööandjale ainult need andmed, mille osas on õigustatud huvi.

Täpsustan, et kui tööandjal on huvi mingite töötajate isikuandmete töötlemise vastu, ei tähenda see automaatselt ka seda, et ta saab isikuandmete töötlemisel automaatselt tugineda õigustatud huvi alusele. Vastutava töötleja huvi õigustatus on vaid lähtepunkt ehk üks elementidest, mida tuleb analüüsida ning see, kas õigustatud huvi alusele saab tugineda, sõltubki andmetöötleja ja andmesubjekti huvide tasakaalustamise tulemusest.³

Puhkuste ajakava koostamisel tuleb arvestada TLS § 69 lõikes 7 sätestatud töötajate õigusega määrata puhkuse aeg endale sobivalt. Samas ei ole Andmekaitse Inspektsiooni hinnangul tööandjal kohustust neid asjaolusid ise välja selgitada – töötaja otsustab ise, kas ja millal ta oma seaduslikku õigust kasutada soovib.

Probleeme võib tekkida juhul, kui töötaja ei avalda puhkuste ajakava koostamise ajal asjaolusid, mis annaksid talle õiguse puhkust kindlal ajal nõuda, kuid esitab hiljem taotluse puhkuse saamiseks ajakavas märgitust erineval ajal. See võib juhtuda mitmel põhjusel: töötaja ei pruugi olla teadlik teda puudutavast õigustavast asjaolust või ei ole see puhkuste ajakava koostamise hetkel veel ilmnenud (nt rasedus, TLS § 69 lg 7 punktid 1 ja 2). Samuti võib töötaja lihtsalt oma õigustest mitte teadlik olla.

Selliste olukordade vältimiseks on tööandjal soovitatav puhkuste ajakava koostamise käigus töötajaid nende õigustest teavitada, et aidata neil teadlikult oma võimalusi kasutada ja vältida hilisemaid arusaamatusi.

On olemas ka olukord, kus töötaja võib teadlikult varjata teatud asjaolusid, näiteks rasedust, et hiljem siiski oma õigusi kasutada (näiteks juhul, kui katseaeg on veel kestmas). TLS § 15 lõige 1 kohaselt on töötajal kohustus täita oma tööülesandeid tööandja suhtes lojaalselt. Lojaalsuskohustus on määratletud ka võlaõigusseaduse (VÕS) § 8 lõike 1 ja § 76 kaudu. Lojaalsus tähendab, et lepingulised kohustused tuleb täita vastavalt kokkuleppele või seadusele, järgides hea usu ja mõistlikkuse põhimõtteid ning arvestades tavasid ja praktikat. Seega peaks töötaja puhkuste ajakava koostamisel esitama andmeid heas usus ja tegema koostööd tööandjaga, et aidata täita tööandja kohustusi, nagu on sätestatud VÕS § 23 lõike 2 järgi.

Kõigest eeltoodust lähtudes tuleb enne andmete kogumist veenduda, et kogutakse vaid minimaalne ja vajalik teave ning töötajad on sellest teavitatud. Töötajal on õigus taotleda puhkust endale sobival ajal isiklikel või perekondlikel põhjustel ning kohustus informeerida tööandjat töösuhtega seotud olulistest asjaoludest.

Tööandjal on soovitatav puhkuste ajakava koostamisel töötajaid nende õigustest teavitada, et ennetada võimalikke arusaamatusi. Lepingulisi kohustusi tuleb täita vastavalt kokkuleppele ja seadusele, järgides hea usu ning mõistlikkuse põhimõtteid.

Loodan, et minu selgitustest on abi.

Lugupidamisega

Jekaterina Aader
jurist (tiimijuht)
peadirektori volitusel

³ Seda, kuidas õigustatud huvi täpselt hinnata, on Andmekaitse Inspektsioon selgitanud eraldi juhendis, mis on leitav [siit](#).