



ANDMEKAITSE INSPEKTSIOON

Lp Carolin Liis Tamm
Tööinspeksioon
carolin.liis.tamm@ti.ee

Teie 19.12.2025 nr

Meie 15.01.2026 nr 2.3-8/26/26-2

Vastus selgitustaotlusele

Pöördusite Andmekaitse Inspeksiooni poole töösuhetega seotud küsimustes. Vastan küsimustele nende esitamise järjekorras. Vastused on hetkel koostatud erasektori vaatest ning ei käsitle olukordi, kus tööandjaks on avaliku sektori asutus.

Töötaja e-posti kontrollimine

Tööandjal peavad olema paika pandud e-posti kasutamise reeglid, kus on kirjeldatud, mida peab töötaja silmas pidama tööandja domeeniga e-postkasti kasutamisel, sh millistel juhtudel ning õiguslikul alusel ja eesmärgil on tööandjal õigus sinna siseneda. Töökorralduse reeglites on võimalik reguleerida nii korralduslike kui ka tehniliste meetmete kasutamist. Näiteks on tööandja töökorralduse ja arvuti kasutamise reeglites ära määratlenud, kas töötaja tohib kasutada neid ka isiklikeks tegevusteks või mitte.

Kui töötajal on lubatud kasutada tööandja domeeniga e-posti ka erasuhtluseks, peab olema kehtestatud reegel, et erakirjad tuleb eristada tööalastest e-kirjadest. Näiteks peab töötaja kustutama enda erakirjad või tõstma spetsiaalselt loodud alamkausta, mis oleks selgelt eristatud nt pealkirjaga „Isiklik“. Sellisel juhul ei ole tööandjal lubatud lugeda ega kontrollida töötaja e-posti alamkaustasid, mis on märgitud „isiklik“, sest tegemist on töötaja eraeluliste kirjadega ja andmetega. Töökorralduse reeglitest või juhistest e-posti ja arvuti kasutamise korrast peab töötajat olema eelnevalt teavitatud ja reegleid tutvustatud, sh enne reaalselt töötaja e-posti kontrollimist. Töötaja teadmata on tema tööalaselt kasutatavas arvutis või e-postkastis ükskõik milliste isikuandmete töötlemise toimingute tegemine keelatud.

Sageli arvatakse, et tööandja võib töötaja e-posti avamiseks ja kirjade lugemiseks tugineda töötaja nõusolekule (IKÜM artikkel 6 lõige 1 punkt a) või lepingu täitmisele (IKÜM artikkel 6 lõige 1 punkt b). Nõusolek töösuhetes on pigem erand, mida saab kasutada vaid juhul, kui töötajal on reaalne ja negatiivsete tagajärgedeta võimalus keelduda. Teisisõnu ei saa tööandja tugineda töötaja nõusolekule olukorras, kus selle andmine ei ole tegelikult vabatahtlik ning nõusoleku mitteandmine tooks töötajale kaasa ebasoodsad tagajärjed. Nõusoleku kohta töösuhetes saab pikemalt lugeda meie [veebilehelt](#).

Lepingu täitmine õigusliku alusena peaks olema erandlik. Sellele tuginemiseks peab olema tegemist kehtiva töösuhtega ning andmete töötlemine peab olema vajalik, et täita töölepingus kokkulepitud ülesannet või tingimust. Praktikast selliseid olukordi reeglina siiski ei esine, mistõttu tuleks lepingu täitmise alusele tuginemist käsitleda pigem erandina. Lisaks võib lepingu täitmise alusele tugimine kaasa tuua olukorra, kus töötaja kogu tegevus loetakse „lepingu täitmiseks“ ning kõiki tema e-kirju pidevalt avatakse ja loetakse. Tööandja peab töötajat kontrollides siiski lähtuma põhimõttest, et kontrolli tehes ei tohi riivata töötaja põhiõigusi ülemääraselt.

Töötaja e-posti sisenemise õiguslikuks aluseks võib olla õigustatud huvi (isikuandmete kaitse üldmääruse artikkel (IKÜM) 6 lõige 1 punkt f)) või seadusest tulenev kohustus (IKÜM artikkel 6 lõige 1 punkt c). Õigustatud huvi võib kõne alla tulla olukorras, kus töötaja on äkiliselt haigestunud ning ettevõttes töökorralduse jätkamiseks on vajalik siseneda töötaja e-posti tellimuste, arvete jms saamiseks. Tööandjal on õigus informatsioonile, mis puudutab ettevõtte tegevust. Töökorraldamise vajadusteks, mis ei seonu töötaja kontrollimisega, ei ole tööandjal töötaja isiklikke e-kirju vaja otsida, avada ega lugeda.

Seadusest tulenev kohustus on sobiv õiguslik alus, kui tööandjal on kahtlus, et töötaja on pannud toime kuriteo või tõsise ametikohustuste rikkumise. Selles olukorras peab tööandjal olema põhjendatud kahtlus, et just konkreetsetes e-kirjade sisust ilmneb töö- või ametikohustuste rikkumine. Siiski ka sellistel juhtudel peab tööandja austama töötaja eraelu puutumatust ning olema selgelt välistatud eraeluliste kirjadega tutvumine, kui need on e-postkastis eristatavad.

Eelnev siiski ei tähenda seda, et õigusliku aluse olemasolul, töökorralduse reeglite paika panemisel ja töötaja teavitamisel võib tööandja teha töötaja e-postis lauskontrolli. Tööandja võib teatud juhtudel töötaja e-kirjadega küll tutvuda, aga tööandja ei või riivata töökohustuste täitmise kontrollimise käigus töötaja põhiõigusi ülemääraselt.

Kokkuvõtlikult, tööandja peab enne töötaja e-posti kontrollimist hindama, kas tal on selleks õiguslik alus ja koostama selged juhised e-posti kasutamise ning kontrollimise kohta. Töökorralduse reeglid ja muud juhised peavad töötajatele olema igal ajal kättesaadavad. Töötaja peab olema teadlik, et juhul, kui tal on e-postkastis isiklikke kirju, siis kus ja kuidas neid säilitada, et välistada nendes sisalduvate isikuandmete töötlemine tööandja poolt. Olulised on ühtsed ja selged reeglid, et tagatud oleks võimalikult läbipaistev isikuandmete töötlemine.

Töötaja e-posti sisenemine on lubatud, kui:

- tööandja on töökorralduse reeglites või juhistes selgelt määratlenud e-posti ja arvuti kasutamise tingimused, sealhulgas olukorrad, mil tööandjal on õigus töötaja e-posti siseneda ja sellise kontrolli õigusliku aluse, eesmärgi ning töötaja eelneva teavitamise korra;
- töötaja on teadlik, et tema e-posti või arvutisse võib tööandja juhistes märgitud juhtudel siseneda;
- töötajat on teavitatud e-posti kasutamise reeglitest ja juhistest ning need on talle igal ajal kättesaadavad;
- tööandja ei tee töötaja e-postis lauskontrolli;
- e-posti sisenemine ei riiva töötaja põhiõigusi ülemääraselt.

Vaimse võimekuse testid värbamisel

Vaimse võimekuse testide läbiviimine on isikuandmete töötlemine, mis eeldab õigusliku aluse olemasolu ja [andmekaitse põhimõtete](#) järgimist. Teste võivad läbi viia nii tööandjad kui ka nende volitatud töötajad, näiteks erinevate testkeskkondade või testide läbiviijate pakkujad. Volitatud töötajate puhul peab olema tööandja ja volitatud töötaja vahel sõlmitud andmetöötlusleping. Loetelu nõuetest, mis peavad andmetöötluslepingus sisalduma, on sätestatud [IKÜM artiklis 28](#). Näiteks peab andmetöötluslepingus olema märgitud isikuandmete töötlemise laas ja eesmärk, sisu

ja kestus, poolte õigused ja kohustused jne. Samuti soovitame tööandjatel teha eeltööd ning uurida, milliseid küsimusi ja tulemusi testid võimaldavad.

Kandideerimisel läbiviidavate vaimse võimekuse testide abil kogutud andmed ei ole reeglina terviseandmed, kui testi tulemused ei võimalda teha järeldusi inimese tervisliku seisundi kohta ja testis kasutatakse tavapäraseid ülesandeid, et hinnata inimese tööalaseid oskusi, näiteks numbrilist võimekust, loogilist mõtlemist või probleemilahendusoskust. Vaimse võimekuse testide läbiviimisel värbamisprotsessis võib tugineda õigustatud huvile (IKÜM artikkel 6 lõige 1 punkt f), kui testiga ei koguta inimese terviseandmeid. Õigustatud huvile tuginemine eeldab, et tööandja on eelnevalt läbi viinud õigustatud huvi analüüsi, kus on hinnanud enda huvi viia vaimse võimekuse testide kasutamiseks ja kandideerija huvi isikuandmete kaitsesele. Õigustatud huvi analüüsi kohta saab täpsemalt lugeda [õigustatud huvi juhendist](#).

Vaimse võimekuse testiga kogutud andmed võivad muutuda inimese terviseandmeteks, kui testi tulemused annavad vihjeid inimese tervise seisundile või nende tulemuste põhjal on võimalik määrata inimesele diagnoos. Selline olukord võib tekkida, kui testi küsimused suunavad kandideerijat avaldama teavet oma meeleolu, vaimse seisundi või muude eraeluliste teemade kohta, mille tulemusel on võimalik tuletada, milline on inimese vaimne tervis või mis on tema tervislik seisund. Eelnev tähendab, et terviseandmete definitsiooni tuleb mõista laialt ja mitte üksnes lähtudes nende töötlemise eesmärgist ([EK C-21/23: Lindenapotheker, p 43 ja 87](#)). Teisisõnu, kui test ei ole kliiniline või meditsiiniline, aga nende tulemuste põhjal on tööandjal siiski võimalik teha järeldusi inimese vaimse või füüsilise tervise kohta, on tegemist terviseandmetega.

Terviseandmete töötlemisel ei saa tööandja tugineda õigustatud huvile kui õiguslikule alusele. Terviseandmete töötlemisel peab tööandja eelnevalt analüüsima, mis on selliste andmete kogumise õiguslik alus, sest terviseandmed kuuluvad eriliiki isikuandmete hulka, mille töötlemine reeglina on keelatud. Terviseandmete töötlemiseks peab tööandjal olema IKÜM 6 lõikest 1 tulenev õiguslik alus ning lisaks esinema mõni IKÜM artiklis 9 lõikes 2 toodud eranditest.

Kokkuvõtlikult, kui vaimse võimekuse testi tulemusel ei ilmne kandidaadi tervislikule seisundile viitavaid andmeid ning viiakse läbi tavapäraseid tööle sobivuse hindamise teste (loogika ülesanded, probleemilahendus), ei ole tegemist terviseandmetega ning andmetöötluse õiguslikuks aluseks võib olla õigustatud huvi. See siiski eeldab, et tööandja on eelnevalt viinud läbi [õigustatud huvi analüüsi](#).

Kui tööandja soovib kasutada vaimse võimekuse teste, mille tulemusel võib ilmned andmeid kandideerija tervisliku seisundi kohta, peab tal olema selleks sobiva õiguslik alus. Nõusolek õigusliku alusena töösuhete kontekstis on tihti problemaatiline, sest tööandja ja kandideerija reeglina on erinevalt jõupositsioonidel, mistõttu on küsitav nõusoleku vabatahtlikkus. Lisaks on inimesel võimalik nõusolekut igal hetkel tagasi võtta. Nõusoleku kohta saab täpsemalt lugeda [töösuhete artiklist](#).

Soovitused tööandjatele

- Mõelge hooliga läbi, kas vaimse võimekuse test on konkreetse töö jaoks tõesti vajalik ja põhjendatud. Soovitame teha eelnevalt mõjuhinnangu ja lisaks õigustatud huvi analüüsi, kui isikuandmete töötlemise aluseks on õigustatud huvi.
- Tutvuge testi küsimuste ja hindamismeetoditega, et mõista milliseid andmeid test kogub ja mida tulemustest järeldada saab. Vältige teste, mis võivad anda infot inimese tervise kohta.
- Valige test ja teenusepakkuja hoolikalt. Veenduge, et teenusepakkuja järgiks andmekaitse nõudeid ja sõlmige teenusepakkujaga andmetöötlusleping, kus on kirjas mõlema poole rollid ja kohustused.
- Enne testimist selgitage kandidaatidele, kuidas nende andmeid kasutatakse, kes neid töötleb, mis on õiguslik alus ja kui kaua andmeid säilitatakse. Tagage, et testimise ja hindamise protsess oleks läbipaistev ja selgete kriteeriumidega.

- Üldiste töösuhete ja andmekaitse küsimuste kohta saab rohkem lugeda [töösuhete artiklist](#) ja [korduma kippuvatest küsimustest](#).

Loodan, et vastusest on abi.

Lugupidamisega

Grete-Liis Kalev
jurist
peadirektori volitusel