



ANDMEKAITSE INSPEKTSIOON

Lp juhatuse liikmed
Eesti Keskkonnateenused AS
info@keskkonnateenused.ee

23.04.2025 nr 2.1.-4/25/519-1266-1

Lp Tambet Toomela
tambet.toomela@eversheds-sutherland.ee
andmekaitse spetsialist

Tähelepanu juhtimine

Andmekaitse Inspeksioon (AKI) sai Tööinspektsiooni märgukirja, mille kohaselt Eesti Keskkonnateenused AS töötajate alkoholi joovet kontrollitakse igal hommikul seinale paigaldatud seadme abil.

Eeltoodust tulenevalt peab AKI vajalikuks juhtida ettevõtte tähelepanu isikuandmete töötlemise nõuetele, et vajadusel viia need vastavusse [isikuandmete kaitse üldmäärusega](#) (IKÜM)¹.

Selgitame, et joovet ja psühhotroopsete ainete kasutamist puudutavad nõuded on tööohutuse nõuded. [Töötervishoiu ja tööohutuse seaduse](#) (TTOS) § 13 lõige 1 punkt 15 paneb tööandjale kohustuseks kõrvaldada töölt alkoholi-, narkootilises või toksilises joobes või psühhotroopse aine mõju all oleva töötaja. Sama seaduse § 14 lõige 2 keelab töötajal töötada alkoholi-, narkootilises või toksilises joobes või psühhotroopse aine mõju all. Seejuures on alkoholi ja psühhotroopsete ainete tarvitamise keeld kui nõue absoluutne – joobes või psühhotroopse aine mõju all olek tööol on keelatud. TTOS § 13 lg 2 kohaselt võib tööandja kehtestada ettevõttes seadusega võrreldes rangemad töötervishoiu ja tööohutuse nõuded ning kontrollida nende täitmist.

Arvestama peab lisaks eeltoodule siiski seda, et igasuguseks isikuandmete töötlemiseks (sh joobe kontroll) peab lähtuvalt IKÜM artiklist 6 esinema õiguslik alus. Eriliiki isikuandmete töötlemisel on lisaks IKÜM artiklile 6 vajalik, et esineks ka üks artikkel 9 lõikes 2 toodud punktidest, mis lubaks eriliiki (antud juhul tervise-) andmeid töödelda. Muul juhul on eriliiki andmete töötlemine keelatud.

Terviseandmed on vastavalt IKÜM artikkel 4 punktile 15 isiku füüsilise ja vaimse tervisega seotud isikuandmed, sealhulgas temale tervishoiuteenuste osutamist käsitlevad andmed, mis annavad teavet tema tervisliku seisundi kohta. Joobeseisund kui tervise seisundi liik kuulub eriliiki isikuandmete hulka IKÜM artikkel 9 lg 1 tähenduses. Kuivõrd alkohol või psühhotroopne aine mõjutab samuti tervise seisundit, on andmed selle tarvitamise kohta samamoodi eriliiki isikuandmed, sh ka sel juhul, kui joobe tuvastamiseks on kasutusel alkomeeter või muu seade, mis ei näita joobeastet (promille) või tarvitatud ainet, vaid mis näitab üksnes joobe olemasolu.

¹ 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)

Täiendavalt selgitab AKI, et terviseandmed on oma olemuselt kõige delikaatsemad andmed, mida tuleb kaitsta oluliselt hoolikamalt, kui tavalisi isikuandmeid. Ühtlasi peab terviseandmete töötlemisel olema tavapärasest hoolsam, sest võimalik privaatsuseriive on suurem ning selliste tundlike andmete kasutamisel võib olla andmesubjektidele märkimisväärne kahjulik mõju. Ka Euroopa Andmekaitse nõukogu on oma suunistes² selle välja öelnud ning ka Euroopa Kohtu asjaomast kohtupraktikat³ silmas pidades tuleb mõistet „terviseandmed“ tõlgendada laialt. Nii on näiteks terviseandmeteks ka see teave, mis muutub terviseandmeteks ristviitamise teel muude andmetega, tehes seega avalikuks tervisliku seisundi või terviseriskid.

Nagu mainitud, siis tööhutuse nõuded tulevad TTOS-ist. Kui tööandja soovib töökohal läbi viia igapäevast joobe kontrolli, tuleb esmalt töökoha riskianalüüsis see vajadus (ohutegurid) kaardistada ning enne andmetöötlusega alustamist tuleb töötlemise eesmärgid ja õiguslik alus täpselt kindlaks määrata ning vastavalt sellele valida vahend, mis selle eesmärgi saavutamiseks on sobiv ning seadusega kooskõlas. Käesoleval hetkel ei ole alkomeetri kasutamine tööandjate poolt töökohal Eestis kehtiva seadusandlusega kooskõlas. See tähendab, et ei ole ka võimalik tööandjatele joobe kontrollimise õigust anda erinevate õigusaktides toodud kohustuste tõlgendamise teel, vaid säte, mis näeb ette eriliiki isikuandmete töötlemise (joobe kontrollimine), peab olema seaduses välja toodud, selge, täpne ja ettenähtav. Ka seadusemuudatusest⁴ jäeti see säte välja ja alust selleks ei loodud. TTOS § 131 lg 2 kohaselt osutab töötervishoiuteenust töötervishoiuarst, kaasates vajadusel teisi spetsialiste. Lisaks loetleb TTOS § 19 lg 1 täiendavad töötervishoiuteenuse osutamiseks õigustatud isikud. Tuleb tähele panna ka seda, et pelgalt asjaolu, et isik on registreeritud tervishoiutöötajate registris, ei tee temast tervishoiuteenuse osutajat, kes võib teostada terviskontrolli TTOS mõttes või osutada tervishoiuteenust tervishoiuteenuste korraldamise seaduse mõttes. Tervishoiuteenuse osutaja peab sõlmima töötaja/patsiendiga tervishoiuteenuse osutamise lepingu (võlaõigusseadus § 758 jj), mida reguleerivate sätetega kaasneb ka saladuse hoidmise kohustus. Lihtsalt asutuse või ettevõtte tervishoiuüksuses töötamine seda ei pruugi tagada. **Seega on hetkel ainsaks sobivaks viisiks töötajad tervishoiuteenuse osutaja juurde saata või korraldada (töö)tervishoiuteenuse osutamine ettevõttes kohapeal.**

Oluline on tähelepanu pöörata sellele, et juhul kui (töö)tervishoiuteenuse osutamisel tuvastatakse isikul töökohal olles joove, ei tohiks tööandja teada saada joobe kontrolli tulemust, vaid talle tuleb anda ainult otsus selle kohta, kas isik võib tööülesandeid täita või mitte. Samuti ei tohiks rakendada lauskontrolli – tööandja peab oskama ära põhjendada, millised töötajad ning mis põhjusel tervishoiuteenuse osutaja juurde minema peavad.

Nõusoleku alusel eriliiki isikuandmete töötlemist reguleerib IKÜM artikkel 9 lõige 2 punkt a, mis ütleb, et eriliiki isikuandmeid võib töödelda, kui inimene on andnud selleks nõusoleku. Selline inimese nõusolek peab olema vabatahtlik. Töösuhetes ei peeta nõusolekut siiski sobivaks aluseks joobe kontrollimisel, sest tööandja on jõupositsioonil ning nõusoleku tegelikku vabatahtlikkust ei ole võimalik garanteerida. Euroopa Andmekaitse nõukogu on seisukohal, et töökohal tehtava andmetöötluse puhul ei saa ega tohiks aluseks olla töötajate vabatahtlik nõusolek, sest tööandja on jõupositsioonil ning võttes arvesse tööandja ja töötaja sõltuvussuhet on ebatõenäoline, et andmesubjekt saab keelduda oma tööandjale andmete töötlemiseks loa andmisest, tundmata hirmu või tajumata tõelist ohtu, et keeldumisega kaasnevad kahjulikud tagajärjed. Ei ole tõenäoline, et töötaja saab reageerida vabalt ja ilma, et ta tunneks mingit survet nõustuda.⁵ Seega on tegemist kahe poole vahelise suhtega, kus tööandja on töökorralduse reeglite kehtestamisel ja nende kontrollimisel jõupositsioonis ning reeglite vastu eksimine on seotud tööülesannete täitmata jätmisega. Ei ole võimalik lõpuni tagada, et vabatahtlikult nõusoleku andnud töötaja ka päriselt tajus, et alkomeetrisse puhumata jätmine ei too kaasa ühtegi

² Suunised 3/2020 terviseandmete töötlemise kohta teadusuuringute eesmärgil seoses COVID-19 puhanguga

³ Euroopa Kohtu 6. novembri 2003. aasta otsus kohtuasjas C-101/01 (Lindqvist), punkt 50.

⁴ Töötervishoiu ja tööhutuse seaduse muutmisel (aastal 2022) oli esmalt planeeritud viia sisse regulatsioon, mis lubaks tööandjatel joövet kontrollida, kuid seaduse teisel lugemisel eemaldati see säte.

⁵ Euroopa Andmekaitse nõukogu suunised 05/2020 (inglise keeles) p 21

negatiivset tagajärge nagu nt halvem suhtumine, stress, tööandja või töökaaslaste halvaks panu jms. Seetõttu ei ole ka töötajalt nõusoleku küsimine asjakohane.

Lõpetuseks soovitame, lähtudes töötajate kaitsest ja nende eraelu puutumatusest, kahtluse korral töötajad siiski tervishoiuteenuse osutaja juurde saata. Vältimaks nt olukordi, kus kahtlus, et töötaja võib olla joobes või mõnel muul põhjusel töövõimetu ja saadetakse koju, tugineb kellegi subjektiivsele hinnangule. Sel viisil on kaitstud nii töötajate usaldus tööandja suhtes kui ka nende õiguspärane ootus, et andmed on kindlaksmääratud isikute valduses. **Tööandjal on kohustus lisaks töökeskkonna ohutusele tagada ka, et andmekaitse nõuded on täidetud.**

Eeltoodust tulenevalt palume lähtudes eelnevast vaadata vajadusel üle ettevõttes töötajate isikuandmete töötlemise praktika töötervishoiu ja tööohutuse nõuete kontrollimisel ning vajadusel viia sisse muudatused, et töötajate isikuandmete töötlemine oleks vastavuses õigusaktidest tulenevate isikuandmete kaitse nõuetega.

Käesolevale tähelepanu juhtimisele inspeksioon vastust ei oota, kuid selgitame, et inspeksioon võib igal ajal ette teatamata kontrollida⁶ ettevõttes andmete töötlemise õiguspärasust ning rikkumise korral võib inspeksioon alata järelevalvemenetlust.

Lugupidamisega

(allkirjastatud digitaalselt)

Mari-Liis Uprus
jurist
peadirektori volitusel

⁶ Isikuandmete kaitse seaduse § 57 koosmõjus korrakaitse seaduse §-de 50 ja 51 alusel.