

**ANDMEKAITSE INSPEKTSIOON**

Lp Kirill Shevelev
Kiviõli Keemiatööstus

Teie 13.11.2024

Meie 04.12.2024 nr 2.2-9/24/2924-2

Vastus selgitustaotlusele

Andmekaitse Inspeksioon sai Teie selgitustaotluse, milles küsite selgitusi seoses töötajate alko- ja narkojoobe kontrolli teostamisega.

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 tööle on keelatud. TTOS § 13 lg 2 kohaselt võib tööandja kehtestada ettevõttes seadusega võrreldes rangemad töötervishoiu ja tööohutuse nõuded (ja kontrollida nende täitmist).

Arvestama peab lisaks eeltoodule siiski seda, et joobeseisund kui tervises seisundi liik kuulub eriliiki isikuandmete hulka [Euroopa Parlamendi ja nõukogu määruse \(EL\) 2016/679](#) (isikuandmete kaitse üldmäärus ehk IKÜM) artikkel 9 lg 1 tähenduses. Kuivõrd alkohol või psühhotroopne aine mõjutab samuti tervises seisundit, on andmed selle tarvitamise kohta samamoodi eriliiki isikuandmed, sh ka sel juhul, kui joobe tuvastamiseks on kasutusel alkomeeter, mis ei näita joobeastet (promille), vaid mis näitab üksnes joobe olemasolu.

Eriliiki isikuandmete töötlemiseks (joobeseisundi kontrollimiseks) peab olema IKÜM artikkel 9 lõikest 2 tulenev õiguslik alus. Eelkõige selgitame esitatud küsimust silmas pidades Teile kahte õiguslikku alust ja neile tuginemise võimalikkust.

IKÜM artikkel 9 lõige 2 punkti a kohaselt võib eriliiki isikuandmeid töödelda, kui inimene on andnud selleks nõusoleku. Selline inimese nõusolek peab olema vabatahtlik. Töösuhetes ei ole nõusolek sobiv alus joobe kontrollimiseks, sest tööandja on jõupositsioonil ning nõusoleku tegelikku vabatahtlikkust ei ole võimalik garanteerida.

IKÜM artikkel 9 lõige 2 punkt h annab tööandjale võimaluse töötaja joobeseisundi kontrollimiseks, kuid sellele tuginemine eeldab, et selle kohta on meie riigisiseses õiguses sätestatud konkreetne õiguslik alus. Seega saab joobekontrolli teostamiseks tulla õiguslik alus ainult seadusest.

Nagu kõige alguses mainitud, siis tööohutuse nõuded tulenevad TTOS-ist. TTOS-i kohaselt võib nõuete kontrolli teostada ainult tervishoiuteenuse osutaja, kellel on seadusest tulenev saladuse hoidmise kohustus. Järelikult oleks võimalus, et tööandja saadab töötaja arsti või õe juurde kontrolli, kes saab teha otsuse töötaja tööle lubamise kohta. Ka on võimalik meditsiinipersonal töökohale kutsuda. Oluline on tähelepanu pöörata sellele, et tööandja ei tohiks 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.

Inspeksioon rõhutab, et terviseandmed on oma olemuselt kõige delikaatsemad andmed, mida tuleb kaitsta oluliselt hoolikamalt kui tavalisi isikuandmeid. Seega tuleb ka nende andmete töötlemisele pöörata tavapärasest rohkem tähelepanu. Nii ei ole ka võimalik tööandjatele joobe kontrollimise õigust anda erinevate õigusaktides toodud kohustuste tõlgendamise teel, vaid säte, mis näeb ette eriliigiliste isikuandmete töötlemise (joobe kontrollimise), peab olema konkreetselt seaduses välja toodud, selge, täpne ja ettenähtav. Seejuures mainisite, et olete kajastanud joobekontrolli oma kollektiivlepingus ja tööreeglite korras, kuid märgime veel kord, et sellist eriliiki isikuandmete töötlemist ei saa otsustada sisekorrareeglitega, vaid alus joobe kontrollimiseks peab tulema seadusest. TTOS-i muudatusest jäeti see säte välja ja alust joobe kontrollimiseks seadusesse ei loodud.

Seega kui soovite läbi viia igapäevast joobe kontrolli, tuleb esmalt töökoha riskianalüüsis see vajadus kaardistada ning töötajad tervishoiuteenuse osutaja juurde saata või vastav meditsiinilise haridusega inimene asutusse kohapeale kutsuda.

Kui aga on tekkinud situatsioon, kus on põhjendatud kahtlus, et töötaja ei ole töövõimeline ning tuleb saata koju, peab see toimuma võimalikult delikaatselt ning kindlasti ei tohi selle põhjustest informeerida kaastöötajaid. Vajadusel saaks tööandja tunnistajatena (nt hilisema tõendamise eesmärgil) kasutada neid töötajaid, kes ise on joobes töötajaga kokku puutudes tajunud, et kolleeg ei ole võimeline tööd tegema. Seega ei saa tunnistajaks kutsuda ükskõik keda, sest teiste töötajate kohale kutsumisega avaldatakse ühe töötaja kohta käivat terviseinfot teistele, mis aga ei ole IKÜM-iga kooskõlas. Tervishoiuteenuse osutajal seevastu on õigusaktidest tulenev saladuse hoidmise kohustus ning hilisema töövaidluse käigus, kui tuleb tuvastada juhtunu asjaolud, saab vaidlust lahendav asutus küsida terviseandmed välja otse testi või tervisekontrolli teinud meditsiinitöötaja käest.

Samas juhib inspeksioon tähelepanu ka sellele, et tööandja peab kõrvaldama töölt igasuguses joobes isiku, kes ei ole töövõimeline. Üldiselt ei peaks olema oluline, mis on täpsemalt joobe põhjuseks või milline on inimese joobeaste, kuna piisab tunnistajate ütlustest või meditsiinitöötaja teavitusest, et isik ei ole võimeline tööülesandeid täitma. Teil tööandjana on oluline teada isiku töövõimet, mitte seda, mis joove ja millises ulatuses on tuvastatud. Ise joobe kontrollimise puhul ei ole ka välistatud, et tekib olukord, kus Teie kahtluse või tunnistajate hinnangu alusel ei ole isik töövõimeline, aga joovet sellest hoolimata ei tuvastata (näiteks seadme vea tõttu). Seega ei täidaks Teie pakutud variant ka oma eesmärgi.

Loodan, et meie selgitustest on abi.

Lugupidamisega

Agnes Järvela
jurist
peadirektori volitusel