



ANDMEKAITSE INSPEKTSIOON

ASUTUSESISESEKS KASUTAMISEKS

Teabevaldaja: Andmekaitse Inspeksioon

Märge tehtud:

Juurdepääsupiirang kehtib kuni:

Alus:

Lp Laurentiu-Adrian Trif
info@incorpora.eu
Norrbrit OÜ

28.11.2025 nr 2.2-10/25/3694-2

Tähelepanu juhtimine

Andmekaitse Inspeksioon (AKI) sai märgukirja, mille kohaselt küsitakse ettevõttesse Norrbrit OÜ tööle kandideerimisel kandideerijalt ülemääraseid isikuandmeid. Märgukirja kohaselt on ettevõttesse kandideerimisel vaja vastata kohustuslikele lisaküsimustele, näiteks kandideerija rahvuse kohta ning esitada andmed isiksusetesti tulemuste kohta.

Seetõttu juhime ettevõtte tähelepanu värbamisprotsessis isikuandmete töötlemise nõuetele.

Isikuandmete töötlemisel peab andmetöötaja (sh potentsiaalne tööandja) alati järgima [isikuandmete kaitse üldmääruse](#)¹ (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 andmetöötamiseks puudub, siis andmeid töödelda ei tohi.

Kandideerimisprotsessis isikuandmete töötlemise õiguslik alus

Enne töölepingu sõlmimist sõltub sobiv õiguslik alus sellest, milliseid andmeid töödeldakse ja mis eesmärgil. Üldjuhul on aluseks lepingueelsed läbirääkimised (IKÜM art 6 lg 1 p b). Töölepinguseaduse § 11 lg 1 kohaselt võib tööandja nõuda ainult neid andmeid, mille suhtes tal on õigustatud huvi.

Kui taustakontrolli tegemise aluseks on eriseadus, tuleneb õiguslik alus otse seadusest. Kui aga ametikoht eeldab taustakontrolli, kuid vastav alus ei tulene seadusest, tuleb tööandjal tugineda õigustatud huvile ja [koostada selleks kirjalik õigustatud huvi analüüs](#). IKÜM art 6 lg 1 p f kohaselt on andmetöötlus lubatud vaid siis, kui tööandjal või kolmandal isikul on õigustatud huvi, töötlemine on vajalik huvi teostamiseks ning see huvi ei kaalu üles andmesubjekti põhiõigusi ja -vabadusi. Vaidluse korral lasub tööandjal kohustus tõendada õigustatud huvi olemasolu andmete töötlemiseks. Eriliiki isikuandmeid (nt etniline päritolu, terviseandmed) on üldjuhul keelatud töödelda, mh õigustatud huvi alusel – vajalik on erand, mis tuleneb IKÜM art 9 lg-st 2.

Kandidaadilt küsitavad andmed

Kandidaadilt isikuandmete küsimise eesmärk on tema sobivuse hindamine ametikohale. Lepingueelsetes läbirääkimistes, kus tööandjal pole kindlat soovi lepingut sõlmida, on

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).

üksikasjalike eraeluliste andmete küsimine kaheldava vajalikkusega. Õigustatud huvi puudumist eeldatakse eelkõige küsimuste puhul, mis ei ole seotud tööülesannete täitmisega või mis tungivad ebaproportsionaalselt kandidaadi eraellu.

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 keelab töötaja valimisel eelistuste tegemise rahvuse, rassi, nahavärvuse, usutunnistuse, veendumuste, vanuse, puude või seksuaalse sättumuse alusel. Põhiseaduse § 12 lisab soo, keele, päritolu, usutunnistuse, poliitiliste või muude veendumuste, varalise või sotsiaalse seisundi või muude asjaolude tõttu isikute diskrimineerimise keelu. Ametiühingute seaduse § 19 keelab õiguste piiramise ametiühingusse kuulumise või mittekuulumise tõttu.

Kandidaadi isiksustesti tulemused on samuti isikuandmed. Töötlemisel tuleb järgida lisaks õigusliku aluse esinemisele ka eesmärgipärasuse ja minimaalsuse põhimõtet (IKÜM art 5 lg 1 p b ja c). Kaaluda tuleb ka, millisel värbamisetapil selliste andmete töötlemine on tööpoolest vajalik ning kas kõikide andmete küsimine on juba cv-esitamise etapil vajalik või oleks otstarbekam selliseid andmeid küsida lõppvoorus. Testitulemusi tuleb käsitleda konfidentsiaalselt ja kasutada üksnes töövaliku tegemise eesmärgil. Kandidaati tuleb teavitada testide eesmärgist ja kasutamisest ning tulemusi ei tohi kasutada viisil, mis võib kandidaati diskrimineerida. Andmete töötlemisel tuleb tagada turvalisus, sealhulgas edastamisel kolmandatele osapooltele.

Enne andmete küsimist tuleb kandidaate informeerida andmete töötlemisest ettevõtte andmekaitsetingimustes ning teha kättesaadavaks õigustatud huvi analüüs Andmekaitsetingimuste jm kohta leiate selgitusi veel [isikuandmete töötleja üldjuhendist](#).

Kokkuvõtteks on tööandjal õigus nõuda tööle kandideerijalt vaid selliseid andmeid, mis on vajalikud värbamisotsuse tegemise faasis ja mille teadmiseks eksisteerib tööandjal õigustatud huvi seostatuna konkreetse töösuhte iseloomuga ja täidetava ametikoha nõuetega. Keelatud on kandidaatidelt nõuda ega arvestada andmeid, mis võimaldavad kandidaati diskrimineerida. Seoses ülaltooduga palume Teil üle vaadata, kas isikuandmete töötlemise protsessid vastavad isikuandmete kaitse üldmääruse nõuetele ning vajadusel viia sisse muudatused vastavalt inspeksiooni eelnevalt antud juhiste:

- 1. vaadata üle tööle kandideerimisel kandidaatidele esitatavad küsimused ning mõelda hoolega läbi nende vajalikkus ja eesmärk;**
- 2. 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 kontrollida² ettevõttes andmete töötlemise õiguspärasust ning õigustatud huvi analüüsi ja andmekaitsetingimuste olemasolu. Rikkumise korral võib inspeksioon algatada järelevalvemenetlust.

Lugupidamisega

(allkirjastatud digitaalselt)

Mari-Liis Uprus
jurist
peadirektori volitusel

² Isikuandmete kaitse seaduse § 57 koosmõjus korrakaitse seaduse §-de 50 ja 51 alusel.

