



ANDMEKAITSE INSPEKTSIOON

Lp Liisa Oviir
Soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse
kohtlemise voliniku kantselei
liisa.oviir@volinik.ee

Teie 05.02.2026

Meie 19.02.2026 nr 2.3-8/26/492-2

Vastus selgitustaotlusele

Pöördusite Andmekaitse Inspektsiooni poole küsimusega, mis puudutab tööandja poolt eriliiki isikuandmete küsimist ja sellega seonduvaid isikuandmete kaitse reegleid. Teadmata täpseid asjaolusid, sh millised on tööandja andmekaitsetingimused ning kuidas toimub reaalne andmetöötlus, saan anda üldisi selgitusi.

Isikuandmete kaitse üldmääruse (IKÜM) kohaselt peab igasuguseks isikuandmete töötlemiseks olema õiguslik alus ning töötlemine peab olema kooskõlas IKÜM artiklis 5 sätestatud isikuandmete töötlemise põhimõtetega. Isikuandmete hulka kuuluvad inimese nimi, isikukood, kontaktandmed jms. Õiguslikud alused isikuandmete töötlemiseks on sätestatud IKÜM artiklis 6 lõikes 1.

Eriliiki isikuandmete loetelu on toodud IKÜM artiklis 9 lõikes 1. Eriliiki isikuandmeteks on andmed, millest ilmneb rassiline või etniline päritolu, poliitilised vaated, usulised või filosoofilised veendumused või ametiühingusse kuulumine, geneetilisi andmeid, füüsilise isiku kordumatuks tuvastamiseks kasutatavaid biomeetrilisi andmeid, terviseandmeid või andmeid füüsilise isiku seksuaalelu ja seksuaalse sättumuse kohta. Eriliiki isikuandmete puhul peab lisaks IKÜM artiklist 6 lõikes 1 toodud õiguslikule alusele esinema ka mõni IKÜM artiklis 9 lõikes 2 toodud eranditest. Seega andmed, mis puudutavad inimese seksuaalset sättumust, rassi või terviseandmeid, vajavad lisaks IKÜM artiklis 6 lõikes 1 toodud õiguslikule alusele IKÜM artiklis 9 lõikes 2 toodud erandit. Selliseid isikuandmeid töödeldes peab tööandja selgelt välja tooma, mis on nende eriliiki isikuandmete kogumise õiguslik alus ja eesmärk.

Pöördumises tõite välja, et küsimustik on töölesoojajale täitmiseks vabatahtlik. Sellest võib eeldada, et tööandja peab andmete kogumise aluseks inimese nõusolekut. Siinkohal on oluline rõhutada, et töösuhete kontekstis ei ole nõusolek reeglina sobivaim õiguslik alus, sest töötaja ja tööandja on erinevatel võimupositsioonidel.¹ Nimelt peab nõusolek vastama neljale samaaegselt kohalduvale tingimusele ehk nõusolek peab olema vabatahtlik, konkreetne, teadlik ja ühemõtteline. Muuhulgas saab nõusolekut igal hetkel tagasi võtta.²

Voliniku hinnangul on küsitav nõusoleku vabatahtlikkus. Nõusolekut ei loeta vabatahtlikult antuks, kui inimesel puudub vaba valikuvõimalus või ta ei saa nõusoleku andmisest kahjulike tagajärgedeta keelduda või seda tagasi võtta. Kirjeldatud küsimustiku puhul võib töölesoojajale jääda mulje, et selle täitmine on kohustuslik ning täitmisest keeldumine võib vähendada tema

¹ Suunised 05/2020 nõusoleku kohta vastavalt määrusele 2016/679. Veebilink: <https://www.aki.ee/nousolek>

² Isikuandmete töötaja üldjuhend, 9. ptk. Nõusoleku küsimine. Veebilink: <https://www.aki.ee/9-peatukk-nousoleku-kusimine>

võimalust valituks osutada, st keeldumisega kaasnevad talle kahjulikud tagajärjed. Seetõttu on küsitav nõusoleku vabatahtlikkus ja seeläbi selle kehtivus töölesoovija isikuandmete töötlemiseks.

Lisaks peab töölesoovija olema teadlik, kuidas tema isikuandmeid töödeldakse. Tööandja peab enne andmete tegelikku kogumist töölesoovijale arusaadavalt selgitama, kuidas isikuandmeid töödeldakse ja milliseid andmeid kogutakse. Töölesoovijal peab olema võimalus tutvuda andmekaitsetingimustega. Selgitus isikuandmete töötlemise kohta ja viide andmekaitsetingimustele on olulised, et töölesoovija saaks teha teadliku otsuse nõusoleku andmisel. Selge ja läbipaistev andmetöötlus on osa läbipaistvuse põhimõtte rakendamisest, mis tuleneb IKÜM artikli 5 lõike 1 punktist a.

Mis puudutab anonüümsete andmete kasutamist ning eesmärgi koondtulemuste jälgimiseks, siis ka peab see olema andmekaitsetingimustes üheselt ja eristatult välja toodud ning samuti töölesoovijale tutvustatud. Isikuandmed saavad olla anonüümsed üksnes juhul, kui neid ei ole võimalik tagasi keerata isikustatud andmeteks. Teisisõnu, tööandja peaks suutma tagada ja tõendada, et kogutud andmed on anonüümsed, need on eraldi teistest kandideerimisprotsessis kogutud andmetest ning selgitama töölesoovijatele, mis on selliste andmete kogumise eesmärk.

Kokkuvõtlikult, nõusolek ei pruugi olla kirjeldatud olukorra puhul sobiv ja asjakohane õiguslik alus, sest nõusoleku vabatahtlikkus on küsitav. Lisaks ei ole selge, kas töölesoovija saab anda nõusoleku selliselt, et ta saab aru, kuidas tema isikuandmeid töödeldakse, sh kui kaua neid säilitatakse. Kui tööandja siiski leiab, et tal on selliste eriliiki isikuandmete kogumiseks ja edasiseks töötlemiseks õiguslik alus, selge ja õiguspärane eesmärk, peab ta enne andmete tegelikku kogumist arusaadavalt selgitama, kuidas töölesoovija isikuandmeid töödeldakse ja milliseid andmeid kogutakse. Seda millisel õiguslikul alusel tööandja töötleb töölesoovijate isikuandmeid, peab selgitama tööandja ise.

Loodan, et vastusest on abi.

Lugupidamisega

Grete-Liis Kalev
jurist
peadirektori volitusel