ANDMEKAITSE INSPEKTSIOON

SA Eesti Kontsert

Teie 15.10.2026

Meie 06.11.2026 nr 2.2-9/26/4178-2

Vastus selgitustaotlusele

Andmekaitse Inspektsiooni (AKI) sai Teie pöördumise, milles soovite selgitusi endise töötaja tööalasest e-postkastist õigusnõuete kaitsmiseks vajalikku teabe otsimise võimaluse ja tingimuste kohta.

Esmalt selgitame, et AKI ei saa selgitustaotlusele vastates anda konkreetset siduvat õiguslikku hinnangut, see on võimalik ainult järelevalvemenetluses. Märgukirjale ja selgitustaotlusele vastamise ning kollektiivse pöördumise esitamise seaduse §-st 3 tulenevalt on AKI-l kohustus anda õigusalaseid selgitusi asutuse tegevuse aluseks olevate õigusaktide ning asutuse pädevuse ja õigusloome tegevuse kohta. Järgnevalt selgitame üldisi nõudeid, mida tööandjal tuleb töötaja e-postkastiga tutvumisel arvestada.

Töötaja nimelise e-postkasti ja selles sisalduvate kirjadega seotud toimingud on isikuandmete töötlemine Tööandjal tuleb ka endise töötaja isikuandmete töötlemisel järgida isikuandmete kaitse üldmääruse[1] (IKÜM) artiklis 5 toodud isikuandmete töötlemise põhimõtteid, sealhulgas seaduslikkuse, läbipaistvuse, eesmärgipärasuse ja minimaalsuse põhimõtet. Seaduslikkuse põhimõte eeldab, et igasuguseks isikuandmete töötlemiseks on IKÜM artiklis 6 sätestatud õiguslik alus.

Tööandjal peavad olema kehtestatud selged e-posti kasutamise reeglid, milles on kirjeldatud, mida peab töötaja tööandja domeeniga e-postkasti kasutamisel arvestama ning millistel juhtudel, eesmärgil ja õiguslikul alusel võib tööandja e-postkastile juurde pääseda. Reguleeritud peaks olema ka see, kes, millal ja kuidas võib postkastis olevate andmetega tutvuda ning kuidas töötajat sellest teavitatakse. Reeglid peavad olema töötajale eelnevalt teatavaks tehtud ja kättesaadavad. Nii tagatakse isikuandmete töötlemise läbipaistvus[2].

Töökorraldusreeglites sätestatud võimalus e-postkastiga tutvuda ei ole siiski iseseisev õiguslik alus isikuandmete töötlemiseks ega anna tööandjale piiramatut juurdepääsu töötaja kirjavahetusele. Tööandja peab iga töötlemise puhul hindama, millisel IKÜM artiklis 6 sätestatud õiguslikul alusel andmeid töödeldakse.

Töötaja nõusolek saab töösuhtes olla isikuandmete töötlemise õiguslikuks aluseks üksnes erandlikult, sest nõusolek peab olema vabatahtlik. Euroopa Andmekaitsenõukogu on selgitanud, et töötaja ja tööandja ebavõrdse võimupositsiooni tõttu on ebatõenäoline, et töötaja saaks

[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).
[2] IKÜM art 5 lg 1 punkt a ja artiklid 12-14.

nõusoleku andmisest keelduda, kartmata, et sellega kaasnevad talle kahjulikud tagajärjed.[3] Seetõttu saab tööandja nõusolekule tugineda üksnes juhul, kui töötajal on tegelik võimalus nõusoleku andmisest keelduda või see tagasi võtta ilma ebasoodsate tagajärgedeta. Nõusoleku kasutamise kohta töösuhtes saab täpsemalt lugeda AKI kodulehe rubriigist Isikuandmete töötlemine töösuhetes.

Töötaja tööalase e-postkastiga tutvumisel võib sõltuvalt eesmärgist ja asjaoludest tulla kõne alla eelkõige tööandja õigustatud huvi IKÜM art 6 lg 1 punkti f alusel. Õigustatud huvile tuginemine eeldab kolme tingimuse täitmist. Esiteks peab tööandjal või kolmandal isikul olema õigustatud huvi. Teiseks peab isikuandmete töötlemine olema selle huvi saavutamiseks vajalik. Kolmandaks ei tohi töötaja huvid, õigused ja vabadused tööandja või kolmanda isiku õigustatud huvi üles kaaluda.

Tööandja huvi kaitsta oma õigusi töö- või kohtuvaidluses võib olla õigustatud huvi, kuid selle olemasolu ei anna õigust kogu e-postkasti läbi vaadata. Tööandja peab enne andmete töötlemist selgelt kindlaks määrama, millist teavet ja millisel eesmärgil vajatakse. Samuti tuleb hinnata, kas seda teavet on võimalik saada muul, töötaja õigusi vähem riivaval viisil ning kas postkastist teabe otsimine on konkreetse eesmärgi saavutamiseks vajalik.

Kui e-postkastist teabe otsimine on vajalik, tuleb kontroll piirata eesmärgi saavutamiseks vajalikuga. Võimaluse korral tuleks kasutada konkreetseid otsingukriteeriume, näiteks kindlat ajavahemikku, saatjat, saajat või muid otsitava tööalase teabega seotud tunnuseid. E-postkastis ei ole lubatud teha põhjendamatut lauskontrolli ning kontroll ei tohi töötaja õigust eraelu puutumatusele ülemääraselt riivata. Täpsemalt saab õigustatud huvi hindamise kohta lugeda AKI õigustatud huvi juhendist ja kodulehe rubriigist Õigustatud huvi.

Kui töötlemine põhineb õigustatud huvil, on töötajal IKÜM artikli 21 kohaselt õigus esitada oma konkreetsest olukorrast lähtudes töötlemisele vastuväiteid. Vastuväite esitamise korral peab tööandja hindama, kas töötlemise jätkamiseks esinevad kaalukad õiguspärased põhjused, mis kaaluvad üles töötaja huvid, õigused ja vabadused, või kas töötlemine on vajalik õigusnõuete koostamiseks, esitamiseks või kaitsmiseks. Vastuväite esitamise õiguse kohta saab rohkem teavet AKI kodulehe rubriigist Vastuväidete esitamine.

Eraldi tuleb arvestada isikliku kirjavahetusega. E-posti kasutamise reeglites peaks olema selgelt määratud, kas tööandja e-posti võib kasutada erasuhtluseks ning kuidas sellisel juhul eristada isiklikku kirjavahetust tööalasest. Näiteks võib ette näha, et isiklikud kirjad tuleb hoida selleks loodud ja selgelt tähistatud kaustas. Selgelt eristatavate eraeluliste kirjade lugemine või kontrollimine ei ole põhjendatud.

Ka juhul, kui tööandja on e-posti isiklikuks kasutamiseks keelanud, tuleb kontrollimisel lähtuda tegelikest asjaoludest. Kui tööandjale on teada, et postkast sisaldab ka isiklikku kirjavahetust, tuleb kontroll korraldada viisil, mis võimaldab vältida põhjendamatut tutvumist eraelulise ja kontrolli eesmärgiga mitteseotud teabega. Töötaja soov, et tema e-postkastile pärast töösuhte lõppemist juurde ei pääsetaks, on samuti asjaolu, mida tuleb töötlemise vajalikkuse ja töötaja õiguste hindamisel arvesse võtta. Selline avaldus ei välista iseenesest kogu edasist andmetöötlust, kuid tööandja peab suutma põhjendada, miks on andmete töötlemine sellest hoolimata vajalik ja õiguspärane.

Välise IT-teenuse osutaja kasutamine ei muuda eelnimetatud põhimõtteid ega vabasta tööandjat vastutusest andmetöötluse õiguspärasuse eest. Kui teenuseosutaja teeb otsingu tööandja nimel ja tema dokumenteeritud juhiste alusel, on üldjuhul tegemist volitatud töötlejaga ning järgida tuleb IKÜM artikli 28 nõudeid. Tööandja peab andma teenuseosutajale selged juhised selle kohta,

[3] Euroopa Andmekaitsenõukogu. Suunised 05/2020 nõusoleku kohta vastavalt määrusele 2016/67. Versioon 1.1. Vastu võetud 4. mail 2020. Lk 8-9, punktid 21-23.

milliseid andmeid, millisel eesmärgil ja millises ulatuses võib töödelda ning kuidas tuleb toimida otsingu eesmärgiga mitteseotud või isikliku kirjavahetuse leidmisel. Juhiste andmine IT-teenuse osutajale ei asenda tööandja enda kohustust hinnata töötlemise õiguslikku alust ja vajalikkust.

Tööandja peab IKÜM artikli 5 lõikes 2 sätestatud vastutuse põhimõtte kohaselt suutma tõendada, et isikuandmete töötlemisel järgitakse IKÜM-i nõudeid. Seetõttu on asjakohane dokumenteerida töötlemise eesmärk ja õiguslik alus, kontrolli vajadus ja ulatus ning tehtud toimingud. Samuti tuleb tagada töötlemise läbipaistvus ja anda töötajale IKÜM-is ette nähtud teave tema isikuandmete töötlemise kohta. Ka endisel töötajal on IKÜM artikli 15 alusel õigus pöörduda tööandja kui vastutava töötleja poole, et saada kinnitust selle kohta, kas tema isikuandmeid töödeldakse, ning töötlemise korral teavet töötlemise kohta ja juurdepääs oma isikuandmetele.

Kokkuvõttes peab tööandja enne (endise) töötaja e-postkastis oleva teabe töötlemist määrama kindlaks selle eesmärgi ja õigusliku aluse ning hindama töötlemise vajalikkust ja mõju töötaja õigustele. E-postkasti kasutamise ja sellele juurdepääsu tingimused peavad olema eelnevalt selgelt reguleeritud ning töötajale teatavaks tehtud. Kontroll tuleb piirata konkreetse eesmärgi saavutamiseks vajalikuga ning vältida tuleb põhjendamatut tutvumist isikliku ja muu eesmärgiga mitteseotud kirjavahetusega. Välise teenuseosutaja kasutamisel vastutab andmetöötluse õiguspärasuse eest jätkuvalt tööandja.

Loodame, et meie selgitustest on abi.

Lugupidamisega

Jekaterina Aader
jurist
peadirektori volitusel