

**ANDMEKAITSE INSPEKTSIOON**

Lp Julia Leontjeva
Keemikute Ametiühing
info@keemiaa.eu

Teie: 22.03.2024 nr 23

Meie: 15.05.2024 nr 2.1-1/24/362-785-2

Vastus pöördumisele

Andmekaitse Inspeksioon (AKI) sai Keemikute Ametiühingu pöördumise, milles juhtisite tähelepanu ettevõtetes Viru Keemia Grupp AS, VKG Oil AS, VKG Logistika OÜ, OÜ Viru RMT, OÜ VKG Energia ja OÜ VKG Kaevandused võimalikule isikuandmete kaitse nõuete rikkumisele seoses ettevõtetes töötajate joobe kontrollimisega.

Pöördumise kohaselt on ettevõtete poolt jaanuaris 2024 kinnitatud „VKGj SVO1 Joobe kontrollimise ja fikseerimise kord v4“ (edaspidi ka kord). Märtsis 2024 oli kord täiendatud punktiga 3.3.2. Alates korra vastuvõtmisest muutusid oluliselt alkohoolse joobe kontrollimise ja fikseerimise protseduurid. Pöördumise kohaselt ettevõtted kontrollivad suuremas mahus töötajatel alkohoolse joobe olemasolu ettevõtete territooriumide pääsلاس kui töötajad saavad tööle. Töötajatel puudub võimalus loobuda kontrollimisest, vastasel juhul töötajale ei lubata minna töökohale ja temaga lõpetatakse tööleping. Alkohoolse joobe kontrollimist teostatakse seadmega, mis ei ole kontrollitud EAK poolt akrediteeritud labori poolt.

Soovite Andmekaitse Inspeksiooni seisukohta kirjeldatud asjaolude ja ettevõtete poolt vastuvõetud korra suhtes. Kuivõrd ei ole Andmekaitse Inspeksiooni kontrollinud nimetatud ettevõtetes joobe kontrolli teostamist, siis saan selgitada töökohal joobe kontrollimisele kohalduvaid üldiseid reegleid, õigusaktidest tulenevaid nõudeid ning inspeksiooni seisukohti.

Selgitan, et isikuandmete töötlemisel peab vastutav töötaja (antud juhul tööandja) alati järgima isikuandmete kaitse üldmääruse¹ (IKÜM) artiklis 5 toodud põhimõtteid, milleks muu hulgas on seaduslikkuse, õigluse ja läbipaistvuse põhimõte. IKÜM artikli 6 lõike 1 järgi on isikuandmete töötlemine seaduslik ainult juhul, kui on täidetud vähemalt üks samas lõikes loetletud tingimustest. Eriliiki isikuandmete puhul tuleb järgida ka IKÜM artiklis 9 sätestatud, mille kohaselt on terviseandmete kui eriliiki isikuandmete töötlemine keelatud, v.a juhul kui esineb üks sama artikli lõikes 2 loetletud asjaoludest.

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. TTOS § 13 lg 2 kohaselt võib tööandja kehtestada ettevõttes seadusega võrreldes rangemad töötervishoiu ja tööohutuse nõuded (ja kontrollida nende täitmist). Alkoholi ja psühhotroopsete ainete tarvitamise keeld

¹ [Euroopa Parlamendi ja Nõukogu isikuandmete kaitse üldmäärus \(EL\) 2016/679.](#)

(kui nõue) on iseenesest absoluutne – joobes või psühhotropse aine mõju all olek töö on keelatud.

Joovet ja psühhotropsete ainete kasutamist puudutavad nõuded on tööohutuse nõuded. Joobeseisund kui tervise seisundi liik kuulub eriliiki isikuandmete hulka. Kuivõrd psühhotropne aine mõjutab samuti tervise seisundit, on andmed selle tarvitamise kohta samamoodi eriliiki isikuandmed, sh ka sel juhul kui joobe tuvastamiseks on kasutusel alkomeeter, mis ei näita joobeastet (promille). Seega peab õiguslik alus joobeseisundi kontrollimiseks tulema IKÜM artiklist 9. Eriliiki isikuandmeid võib töödelda ainult seaduses sätestatud juhtudel või isiku nõusolekul (aga mitte näiteks lepingu täitmiseks). Nõusolek ei ole töösuhetes sobiv alus joobe kontrollimiseks, sest tööandja on jõupositsioonil ning nõusoleku tegelikkust pole võimalik garanteerida.

IKÜM artikkel 9 lõige 2 punkt h annab tööandjale võimaluse töötaja joobeseisundi kontrollimiseks, aga seda kontrolli võib 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 saa teada testi tulemust, vaid talle antakse ainult otsus selle kohta, kas isik võib tööülesandeid täita või mitte. Samuti ei tohiks rakendada laus kontrolli – tööandja peab oskama ära põhjendada, millised töötajad ning mis põhjusel tervishoiuteenuse osutaja juurde minema peavad.

Rõhutan, 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 eriliigiste isikuandmete töötlemise (joobe kontrollimine), peab olema seaduses välja toodud, selge, täpne ja ettenähtav. Ka töötervishoiu ja tööohutuse seaduse muudatusest² jäeti see säte välja ja alust selleks ei loodud.

Seega, kui ettevõtte soovivad läbi viia igapäevast joobe kontrolli töötajatele enne nende tööle asumist, 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, ükskõik keda ei saa tunnistajaks kutsuda, 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 juhin tähelepanu ka sellele, et tööandja peab kõrvaldama töölt igasuguses joobes isiku, kes ei ole töövõimeline. Üksnes alkoholijoobe tuvastamise võimalus ei annaks soovitud tulemust, sest teisi joobeliike või psühhotropse aine mõju all olemist sel viisil ei tuvastataks. Samuti ei ole oluline mis on täpsemalt joobe põhjuseks või milline on joobeaste, kuna piisab

² Töötervishoiu ja tööohutuse seaduse muudatuste esimese lugemise versioonist võeti välja säte, mis sõnaselgelt lubas tööandjatel joovet kontrollida (jõustusid novembris 2022, [eelno 615 SE](#)).

tunnistajate ütlustest või meditsiinitöötaja teavitusest, et isik ei ole võimeline tööülesandeid täitma. Tööandjal on oluline teada isiku töövõime, mitte mis joove ja millises ulatuses on tuvastatud. Ise joobe kontrollimise puhul ei ole ka välistatud, et tekib olulord, kus tööandja kahtluse või tunnistajate hinnangu alusel ei ole isik töövõimeline, aga joovet sellest hoolimata ei tuvastata.

Täiendavalt toon välja, et kuivõrd antud asjast puudutatud ettevõtted on üsna suured ja töötajaid on palju, siis on ka terviseandmete töötlemise riskid sellevõrra suuremad. Seega soovitan, lähtudes töötajate kaitsest ja nende eraelu puutumatusest, kahtluse korral töötaja siiski tervishoiuteenuse osutaja juurde saata. Välistamaks 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. Tööandja kohustus on tagada, et andmekaitseenõuded on täidetud.

Lugupidamisega

Mari-Liis Uprus
jurist
peadirektori volitusel