



ANDMEKAITSE INSPEKTSIOON

Lp Pavel Sõrotšev
ANK Technology OÜ
info@anktec.eu

Meie 11.12.2025 nr 2.2-10/25/3911-2

Tähelepanu juhtimine

Andmekaitse Inspeksioon (AKI) sai märgukirja, mille kohaselt ettevõtte ANK Technology OÜ tööruumi seinal on avaldatud töötajate ja endiste töötajate isikuandmeid (nimi, isikukood, isiklik telefoninumber ja e-posti aadress). Andmed on sinna pandud töötajate teadmata ja nõusolekut küsimata. Antud infole omavad juurdepääsu lisaks kõigile töötajatele ka kolmandad isikud, kes ettevõtet külastavad.

Võttes arvesse märgukirjas esitatud selgitusi ja tõendid juhime ettevõtte tähelepanu töötajate isikuandmete töötlemise nõuetele.

Isikuandmete töötlemisel peab andmetootleja (sh 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 andmetöötluks puudub, siis andmeid töödelda ei tohi.

Töötajate (sh endiste) isiklike kontaktandmete avaldamine tööruumi seinal on võimalik üldjuhul töötaja nõusolekul². Nõusolek peab olema vabatahtlik, teadlik ja tagasivõetav – töötajal peab olema reaalne võimalus otsustada, kas ta soovib nõusoleku anda, ning ta võib selle igal ajal kahjulike tagajärgedeta tagasi võtta³. Nõusolekut ei saa pidada vabatahtlikuks, kui isikul puudub tõeline valikuvõimalus või ta ei saa keelduda ilma negatiivsete tagajärgedeta⁴. Töösuhetes on töötaja ja tööandja ebavõrdses olukorras, mistõttu on nõusolekule tuginemine pigem erandlik ja kasutatav vaid juhul, kui on tagatud nõusoleku vabatahtlikkuse kriteerium. Ühtlasi peab isikul olema võimalik igal ajal nõusolek tagasi võtta ning sellest peab teda olema ka eelnevalt teavitatud⁵. Seetõttu peab nõusoleku vormil olema täpselt kirjas, mis eesmärgil isikuandmeid töödeldakse ning ka viide, et nõusolek on võimalik igal ajal tagasi võtta.

Lisaks õigusliku aluse olemasolule on isikuandmete töötlejal kohustus järgida muuhulgas ka IKÜM artiklis 5 sätestatud põhimõtteid. Töötlemine peab olema seaduslik, õiglane ja isikule läbipaistev; isikuandmeid kogutakse täpselt ja selgelt kindlaksmääratud ning õiguspärastel

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 6 lg 1 p a

³ IKÜM art 4 p 11

⁴ IKÜM põhjenduspunkt 42

⁵ IKÜM art 7 lg 3

eesmärkidel; isikuandmed on asjakohased, olulised ja piiratud sellega, mis on vajalik nende töötlemise eesmärgi seisukohalt.

Seega isikuandmete töötleja peab andmete töötlemisel alati eelnevalt hindama, kas andmetöötlus on ikka tõesti eesmärgi täitmiseks vajalik ning kas just sellises ulatuses (või on muid vähem riivavamaid meetmeid selle eesmärgi täitmiseks). Valikuvõimaluse korral tuleb eelistada isiku põhiõigusi vähem riivavaid meetmeid. Kui ruumis, kus isikuandmed on avaldatud, liiguvad ka kolmandad isikud (st külastajad, kliendid jm), kellel on juurdepääs töötajate isikuandmetele, ei ole see eespool väljatoodud andmekaitse põhimõtetega kooskõlas. Seega tuleks ettevõttel esmalt kaaluda, kas töötajate andmete avaldamine kontori seinal on üldse vajalik, milliseid andmeid on avaldada vaja, kas on olemas töötajate õigusi vähem riivavaid meetodeid andmete avaldamiseks ning kas avaldamiseks on olemas töötaja nõusolek. AKI hinnangul saab ettevõtte siseselt töötajate kontakte vajadusel avaldada turvalisemates kanalites, nt ettevõtte siseveebis vm kohas, kus ligipääs andmetele on piiratud isikute ringil. Samuti tuleb hinnata, kas kontaktandmete jagamise eesmärgil on vajalik avaldada ka töötaja isikukood. Endiste töötajate isikuandmete avaldamine ei ole eesmärgipärane, sest töösuhe on lõppenud ja tööandjal puudub õigustatud vajadus nende andmete jagamiseks. Selline avaldamine rikub privaatsust, ei täida ühtegi tööalast eesmärki ning ületab andmekaitse põhimõtteid, mis nõuavad andmete töötlemist vaid vajaliku ulatuses.

Tuleb arvestada ka läbipaistvuse põhimõttega, mis eeldab seda, et isikuandmete töötlemisega seotud teave ja sõnumid peaksid olema lihtsalt kättesaadavad, arusaadavad ning selgelt ja lihtsalt sõnastatud. Töötajate teavitamiskohustuse täitmise lihtsaim viis on integreerida vastav teave töökorralduse reeglitesse või muusse sisekorra dokumentatsiooni, mis on töötajatele igal ajal kättesaadav. Andmetöötluse õiguslik alus ja eesmärk peab olema töötajatele selge ja arusaadav. Nõusoleku võtmiseks võiks olla loodud vastav kirjalik vorm, kus on selgelt kirjas, milliste andmete avaldamiseks ja millises keskkonnas töötaja nõusoleku annab ning kuidas saab nõusolekut tagasi võtta. Tuleb arvestada, et andmekaitse nõuete täitmise tõendamise kohustus lasub andmetöötlejal ehk käesoleval juhul tööandjal.

Kokkuvõttes palume Teil hinnata, kas Teie tegevus isikuandmete töötlemisel vastab isikuandmete kaitse üldmääruse nõuetele ja viia vajadusel vastavusse, sh:

- kas on olemas õiguslik alus andmete avaldamiseks, st töötaja vabatahtlik ja tagasivõetav (kirjalik) nõusolek;
- kas töötajate andmete avaldamine tööruumi seinal vastab eesmärgipärasuse ja minimaalsuse põhimõtetele (eelkõige vaadata üle avaldatud andmete koosseis ja koht, kus andmeid avaldatakse ning lõpetada endiste töötajate andmete avaldamine).

Käesolevale tähelepanu juhtimisele inspektsioon vastust ei oota, kuid selgitame, et inspektsioon võib igal ajal kontrollida ettevõtte andmete töötlemise nõuetele vastavust ning rikkumise korral algatada järelevalvemenetluse.

Lugupidamisega

(allkirjastatud digitaalselt)

Mari-Liis Uprus

jurist

peadirektori volitusel