



ANDMEKAITSE INSPEKTSIOON

Lp Lea Kurbel-Kalamees
Eesti Transpordi- ja Teetöötajate Ametiühing
lea.kurbel-kalamees@etta.ee

Teie 23.10.2024

Meie 15.11.2024 nr 2.2-9/24/2701-2

Vastus selgitustaotlusele

Pöördusite Andmekaitse Inspeksiooni poole küsimustega seoses tööandjate poolt töötajate isikuandmete töötlemisega.

Esmalt selgitan, et isikuandmete kaitse üldmääruse¹ (IKÜM) alusel on isikuandmeteks sellised andmed, mille kaudu on võimalik konkreetset füüsilist isikut otseselt või kaudselt tuvastada. Kui tööandja poolt koostatud tööajakava sisaldab konkreetset füüsilist isikut tuvastada võimaldavaid andmeid, on tegemist isikuandmetega ning tööandja on kohustatud järgima isikuandmete kaitse üldmäärusest tulenevaid nõudeid.

Isikuandmete töötlemine on igasugune isikuandmete või nende kogumitega tehtav automatiseeritud või automatiseerimata toiming või toimingute kogum, nagu kogumine, dokumenteerimine, korrastamine, struktureerimine, säilitamine, kohandamine ja muutmine, päringute tegemine, lugemine, kasutamine, edastamine, levitamise või muul moel kättesaadavaks tegemise teel avalikustamine, ühitamine või ühendamine, piiramine, kustutamine või hävitamine. Igasuguseks isikuandmete töötlemiseks peab olema vastavalt IKÜM artiklist 6 tulenev õiguslik alus ning töötlemine peab olema kooskõlas IKÜM artiklis 5 sätestatud isikuandmete töötlemise põhimõtetega. Ka töölepingu seaduse § 41 lg 2 sätestab tööandjale kohustuse tagada töötaja isikuandmete töötlemine vastavalt õigusaktides sätestatule.

Samas tuleb tähele panna, et isikuandmete töötlemiseks õigusliku aluse olemasolu ei tähenda seda, et isikuandmete töötlemine on igal konkreetsel juhul õiguspärane. Töötlemine kui toiming peab olema õigusliku alusega ka kooskõlas. Teisisõnu, lisapiirangud võivad tuleneda õiguslikust alusest enesest ja IKÜM artiklis 5 sätestatud töötlemise põhimõtetest, sealhulgas võimalikult väheste andmete kogumise ehk minimaalsuse põhimõttest. Eeltoodud põhimõtet tuleb hinnata koostoides IKÜM artiklis 6 sätestatud „vajalikkuse“ kriteeriumiga. See tähendab, et konkreetsete isikuandmete töötlemine peab olema „vajalik“ kõnealuses aluses sätestatud eesmärgil töötlemiseks.²

Töösuhetes töötleb tööandja töötaja isikuandmeid üldjuhul lepingulise kohustuse täitmiseks, seadusest tuleneva kohustuse täitmiseks, mõnedel pigem erandlikel juhtudel võib aluseks olla ka tööandja õigustatud huvi või töötaja nõusolek.

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

² RKHKo 26.09.2022 nr [3-20-1449](#) p 24

Töösuhtes täidavad tööandja ja töötaja eelkõige töölepingust tulenevaid kohustusi. Tööandja ülesanne on töö korraldamine lähtuvalt tööandja vajadusest. Muu hulgas on tööandja ülesandeks tööajakava koostamine ja selle töötajale tutvustamine. Töötaja kohustus on töölepingust tulenevalt täita tööülesandeid vastavalt tööandja juhiste kokkulepitud ajal, mahus ning viisil. Isikuandmete töötlemise nõuete vaates tähendab see, et lähtudes eesmärgipärasuse ja minimaalsuse põhimõttest (IKÜM art 5 lg 1 punktid b ja c) võib tööandja selle tulemuse saavutamiseks töödelda isikuandmeid mahus, mis on eesmärgi täitmiseks vajalik. Seega tuleb hinnata, kas iga üksiku töötaja tööajakava avaldamine teistele töötajatele on selleks vajalik, et töötaja saaks täita oma tööülesandeid vastavalt tööandja vajadusele ja töölepingus kokkulepitud tingimustele. Sellise hinnangu andmine on esmalt eelkõige tööandja pädevuses, kelle ülesandeks on ettevõtte töö korraldamine sõltuvalt ettevõtte kohustustest, tegevusele kohalduvatest nõuetest ja töökorralduse vajadustest. Nagu eelpool selgitatud, võib tööandja avaldada töötaja isikuandmed, kui selleks on õiguslik alus, arvestades IKÜM põhimõtetest ja vajalikkuse kriteeriumist tulenevate piirangutega. Vastutus isikuandmete töötlemise õiguspärasuse ja selle tõendamise eest lasub andmetöötlejal ehk tööandjal (IKÜM art 5 lg 2).

Andmesubjekti nõusoleku põhine isikuandmete töötlemine peaks töösuhtes olema pigem erandlik. Nõusoleku kehtivuse eelduseks on, et nõusolek on antud vabatahtlikult, konkreetselt, teadlikult ja üheselt mõistetavalt ning nõusoleku mitteandmine ei tohi andmesubjektile kaasa tuua kahjulikke tagajärgi. Töösuhtes allub töötaja tööandja juhtimisele ja kontrollile ehk üldjuhul ei saa seetõttu töötaja nõusolekut pidada nõuetele vastavaks. Andmesubjektil on õigus nõusolek igal ajal tagasi võtta, mis välistab edasise andmetöötlemise. Nõusoleku kehtivuse tõendamise kohustus lasub tööandjal. Seega võiks nõusolekut kohaldada ainult täiendava andmetöötlemise puhul, näiteks kui tööandja pakub töötajatele lastega seotud soodustusi vms.

Juhin tähelepanu, et isikuandmed, millest ilmneb töötaja ametiühingusse kuulumine, kvalifitseeruvad eriliigilisteks isikuandmeteks, mille töötlemine on üldreeglina keelatud (IKÜM art 9 lg 1). Tööandja võib ametiühingusse kuulumisega seotud isikuandmeid töödelda juhul, kui esineb IKÜM artiklis 6 ja artikli 9 lõikes 2 sätestatud õiguslik alus. Siinjuures tuleb rakendada sama hindamisstandardit nagu eelpool selgitatud. See tähendab, et isikuandmete töötlemine on õiguspärane ainult juhul, kui töötlemiseks on õiguslik alus, see on vajalik ning töötlemine on kooskõlas IKÜM artiklis 5 sätestatud põhimõtetega.

Tööandja poolt ametiühingu liikmelisusega seotud isikuandmete töötlemisse töötaja nõusoleku alusel tuleb suhtuda pigem eitavalt. Võimalike vastandlike huvide tõttu ei pruugi olla tagatud nõusoleku kehtivus, kuna küsitav oleks eelkõige nõusoleku vabatahtlikkus.

Kokkuvõtlikult, iga töötlustoimingu puhul tuleb koosmõjus hinnata, kas isikuandmete vastutaval töötlejal on õigusaktist või lepingust tuleneva kohustuse täitmiseks vaja töödelda isiku andmeid ning millises ulatuses on see konkreetse eesmärgi täitmiseks vajalik.

Loodan, et minu selgitustest on abi.

Lugupidamisega

Anu Suviste
jurist
peadirektori volitusel