



ANDMEKAITSE INSPEKTSIOON

Lp Helen Trelin
AS Eesti Varude Keskus
helen.trelin@espa.ee

Teie 12.02.2024 nr

Meie 13.03.2024 nr 2.1.-5/24/396-2

Vastus selgitustaotlusele

Andmekaitse Inspeksioon sai Teie pöördumise, milles kirjutate:

AS Eesti Varude Keskuse andmekaitse eest vastutava isikuna pöördun AKI poole küsimuses, mis puudutab e-kirju, millega saadetakse isikuandmeid nõupidamistele registreerimisel ja töötajate värbamisel.

Oleksin tänulik info eest, milline peaks olema asutuse andmekaitsepoliitika e-kirjade osas, milles sisalduvaid isikuandmed kogutakse, töödeldakse ja säilitatakse vastavates andmete kogumites GDPRi kohaselt.

Kas sellised e-kirjad, arvestades, et need sisaldavad isikuandmete töötlemise alusdokumendina e-kirja saatmise kuupäeva, vastuvõtjat, andmete edastajat, andmete kogumise eesmärki (konkreetses koosoleku vm nimetus näiteks) jm isikuandmete alast infot, kuuluvad täiendavalt eraldi andmete kogumina töötlemisele ja säilitamisele või kustutamisele?

Antud pöördumise pinnalt saame jagada vaid üldiseid selgitusi selles osas, mis puudutab ettevõttesiseste kirjade edastamist töötajate vahel.

Selgitame, et tööandja võib/saab ise kehtestada töötaja, ja seeläbi ka enda, õiguste kaitseks e-postkasti (ja laiemalt arvuti) kasutamise reeglid (nii detailsed kui ettevõtte eripärast ja töötajatest tulenevalt on vajalik). Reeglid e-posti kasutamise kohta oleks kasulik kehtestada kirjalikult (näiteks sisekorraeskirjades või arvuti kasutamise eeskirjades). Ehk siis ettevõtte reguleerivad ise oma organisatsioonisisest kirjade saatmise reeglid (arvestades oma ettevõtte tehnilist võimekust, turvalisust, saadetavaid isikuandmeid jne) ja arvestades seejuures andmetöötluse üldiste reeglitega.

Eeskirjadega ei saa tööandja siiski kehtestada selliseid piiranguid ega luua endale õigusi, mis on põhiseaduse või teiste seadustega (eeskätt isikuandmete kaitse seaduse) vastuolus. Näiteks ei saa tööandja endale kehtestada õigust rikkuda töötaja erakirjade sõnumisaladust. Samuti tuleb selliste eeskirjade kehtestamisel austada töötaja inimväärikust (loe põhiõiguste riivamise tingimuste kohta täpsemalt käesoleva [juhendmaterjali](#) punktist 1.2.). **Eeskirjade kehtestamine ei vabasta tööandjat isikuandmete kaitse seaduses sätestatud kohustuste täitmisest ega võimalikust vastutusest ebaseadusliku tegevuse eest.**

Lühidalt kõige olulisemat kokku võttes tuleb ka ettevõttesiseste reeglite koostamisel selgelt määratleda andmete töötlemise eesmärgid, kontrollida valitud meetme proportsionaalsust ja lähtuda minimaalsuse ning läbipaistvuse nõudest (sh panna kirja täpselt, milliseid isikuandmeid ning kuidas ettevõtte töödeldakse, kellel ligipääs jne).

Rohkem informatsiooni isikuandmetest töösuhetes leiate Andmekaitse Inspektsiooni [juhisest](#). Üldised põhimõtted on leitavad [isikuandmete töötleja üldjuhendist](#). Samuti on oluline teada, millal [isikuandmete kaitse reeglid ei kehti](#). Igal juhul on ettevõttel õigus pöörduda õigusnõustajate poole, kes siis saavad ettevõtte eripäradest lähtuvalt luua konkreetsed dokumendid, mis aitaksid muuhulgas reguleerida ettevõtte tööd seaduseid järgides.

Loodan, et minu selgitustest on abi.

Lugupidamisega

Liina Kroonberg
jurist-konsultant
peadirektori volitusel