



ANDMEKAITSE INSPEKTSIOON

Lp Katrin Verma
Lennuliiklusteeninduse AS
Katrin.Verma@eans.ee

Teie 16.05.2025

Meie 16.06.2025 nr 2.2-9/25/1582-4

Vastus selgitustaotlusele

Andmekaitse Inspeksioon (AKI) sai Teie selgitustaotluse, millega soovite seisukohta nii töötaja kui ka endise töötaja nimelise e-postkasti tööandja vaatamisõiguse osas.

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 õiguslaseid selgitusi asutuse tegevuse aluseks olevate õigusaktide ning asutuse pädevuse ja õigusloome tegevuse kohta. Seetõttu on järgnevalt toodud üldised [Euroopa Parlamendi ja nõukogu määruse \(EL\) 2016/679](#) (isikuandmete kaitse üldmäärus ehk IKÜM) selgitused.

Isikuandmete töötlemine eeldab õigusliku aluse olemasolu (IKÜM art 5 lg 1 punkt a ja IKÜM art 6 lg 1). Nii peab olema õiguslik alus ka (lahkunud) töötaja nimelise e-postkasti sisuga tutvumiseks ja töösuhete lõppedes e-postkasti avatuna hoidmiseks.

AKI viitas oma [16.06.2023 ringkirjas](#) lahkunud töötaja e-postkasti erandkorras avatuna hoidmisel töötaja nõusolekule kui õiguslikule alusele, kuid seejuures on ringkirjas rõhutatud, et lahkunud töötaja antud nõusolek selleks peab olema vabatahtlik, e-postkasti avatuna hoidmine peab põhinema reaalsel vajadusel ja toimuma lühikese aja jooksul. Nii tuleb arvestada sellega, et üldjuhul ei peeta töösuhetes nõusolekut sobivaks isikuandmete töötlemise aluseks. Kui tööandja tõesti soovib tugineda andmete töötlemisel (lahkunud) töötaja nõusolekule, siis peab tööandja veenduma ka selles, et nõusolek vastab IKÜM art 4 p 11 ja art 7 tingimustele. Nõusolek peab olema antud kas avalduse vormis või selge nõusolekut väljendava tegevusega. Lisaks peab nõusolek olema vabatahtlik, konkreetne, teadlik ja ühemõtteline. Vabatahtlik nõusolek seejuures tähendab, et (lahkunud) töötajal peab olema ka tegelikult võimalus valida, kas ta sellise andmetöötlusega nõustub või mitte. Samuti on tal õigus oma nõusolek igal ajal tagasi võtta, mis tähendab, et selle tagasi võtmisega peab lõppema ka andmetöötlus, nii nagu isegi oma kirjas olete viidanud. Üldiselt on tööandja jõupositsioonil ning töötaja nõusoleku tegelikku vabatahtlikkust ei ole võimalik garanteerida. Nendest põhjendustest lähtuvalt saab nõusolek töötaja e-postkasti sisu vaatamiseks olla pigem erandlik andmetöötluse õiguslik alus.

Alternatiivselt võivad töötaja e-postkasti vaatamise õigusliku alusena tulla kõne alla eelkõige IKÜM art 6 lg 1 punkt f (andmetöötleja õigustatud huvi, mis ei kaalu üles andmesubjekti õiguseid ja huve), teatud juhtudel ka IKÜM art 6 lg 1 punkt c (seadusest tuleneva kohustuse täitmine). Pigem erandlikel juhtudel võib e-postkasti sisu vaatamisel tulla kõne alla lisaks veel IKÜM art 6 lg 1 punkt b (andmesubjekti osalusel sõlmitud lepingu täitmiseks vajalik andmetöötlus). Viimane võiks teoreetiliselt e-postkasti sisu vaatamise puhul tulla kõne alla juhul, kui esiteks on tegemist

veel tööl oleva töötajaga, st mitte lahkunud töötajaga (lepingu alusel töötlemine eeldab lepingu kehtivust) ning teiseks, kui täidetakse mingit töölepinguga kokkulepitud kokkulepet/tingimust, milleks andmetöötlus vajalik on. Lahkunud töötaja e-postkasti sisu säilitamisel võib kõne alla tulla õigusliku alusena samuti eelkõige IKÜM art 6 lg 1 punkt f. Lõppastmes sõltub konkreetne alus andmetöötluse olukorrast ja eesmärgist. Igal juhul peab andmetöötleja selgelt teadma, millisel õiguslikul alusel ja eesmärgil ta kavatses isikuandmeid töödelda. Õiguslikke aluseid on AKI avanud oma kodulehel [Töötlemise õiguslikud alused](#).

Lisaks õigusliku aluse olemasolule tuleb isikuandmete töötlemisel tagada [isikuandmete töötlemise põhimõtete täitmine](#) (IKÜM art 5).

Nii tuleb nõusolekust kui õiguslikust alusest eristada isikuandmete töötlemise läbipaistvuse nõude täitmist (küsimused 2 ja 3). IKÜM art 5 lg 1 p-i a kohaselt peab andmetöötleja tagama, et isikuandmete töötlemine on inimese jaoks läbipaistev. Läbipaistvuse põhimõte eeldab, et isikuandmete töötlemisega seotud teave ja sõnumid on inimesele lihtsalt kättesaadavad, arusaadavad ning selgelt ja lihtsalt sõnastatud; nii puudutab läbipaistvus eelkõige andmesubjektide teavitamist töötlemise eesmärgist ja selle konkreetsest põhjusest ning täiendavast teabest, et tagada andmesubjekti suhtes õiglane ja läbipaistev töötlemine (IKÜM põhjenduspunkt 39). IKÜM art 13 ja 14 loetleb, milline teave tuleb inimesele tema isikuandmete töötlemisel anda. Selline isikuandmete töötlemist puudutav teave tuleks andmesubjektidele anda enne isikuandmete töötlemist.

Inspektsiooni senise praktika kohaselt on oluline, et tööandja määratleks oma töökorralduslikes dokumentides täpselt e-posti kasutamise reeglid, mh peab tööandja määratlema, kas ja mis tingimustel on lubatud isiklik kirjavahetus ja millal tohib tööandja tutvuda töötaja e-kirjadega. Lisaks eelnevale on inspektsioon olnud seisukohal, et töötaja teadmata on tema tööalaselt kasutatavas arvutis või e-postkastis ükskõik milliste isikuandmete töötlemistoimingute tegemine keelatud. Seega eeldavad tööandja poolt töötaja e-postkasti kontrollimisega seotud töötlemistoimingud, et töötaja on teadlik, et selliselt võidakse tema isikuandmeid töödelda ja seejuures peab töötajaid sellest eelnevalt teavitama e-posti kasutamise reeglite või juhiste loomise ja vastava korra tutvustamisega. Töötaja peab olema teadlik, et juhul, kui tal on e-postkastis isiklikke kirju, siis kus ja kuidas neid säilitada, et välistada nendes sisalduvate isikuandmete töötlemine tööandja poolt. Töötajale tema isikuandmete töötlemise kohta teabe andmine ehk läbipaistvuse nõude täitmine ja töötaja poolt sellise teabega tutvumine ei asenda andmetöötluseks nõusoleku küsimise vajadust juhul, kui andmetöötlus toimub nõusoleku alusel.

Küsite AKI ringkirjale tuginedes, mis erinevus seisneb selles, kas tööandja vaatab endise töötaja e-postkasti sisu eraldi arvutikettalt või siis endise töötaja e-postkastis endas. Samuti küsite, kuidas muudab andmetöötluse õiguspäraseks see, kui vahetada endise töötaja nimeline e-postkasti nimetus nt „tootajaametipost@ettevõtte.ee“ vastu, kuivõrd endise töötaja nimi säilib e-postkastis sisalduvatel e-kirjadel edasi.

Igasuguste töötlemistoimingute puhul tuleb andmetöötluse põhimõtetena tagada mh ka eesmärgipärasuse ja minimaalsuse põhimõtete täitmine. Andmetöötlus peab toimuma täpselt ja selgelt kindlaksmääratud ning õiguspärasel eesmärgidel ning isikuandmeid ei tohi töödelda hiljem viisil, mis on nende eesmärkidega vastuolus (IKÜM art 5 lg 1 punkt b). Ühtlasi tuleb tagada see, et töödeldaks üksnes neid isikuandmeid, mis on asjakohased, olulised ja piiratud sellega, mis on vajalikud eesmärgi täitmiseks (IKÜM art 5 lg 1 punkt c). Seega ei pruugi olla eesmärgipärane ega minimaalsuse põhimõttega kooskõlas, kui tööandja säilitab kogu lahkunud töötaja e-postkasti sisu ja käib sealt vastavalt eesmärgile endale vajalikku sisu vaatamas. Pigem võib eesmärgipärase ja minimaalsuse põhimõttega kooskõlas olla see, kui tööandja säilitab endale mingil eesmärgil üksnes tööalasest vaatest vajalikud töötaja e-kirjad ning ülejäänud töötaja e-postkasti sisu serverist kustutatakse. Igal juhul ei ole põhjendatud säilitada töötaja e-postkastis olevaid isiklikke e-kirju (ka nendega seonduv tuleks töökorralduse reeglites selgelt määratleda). Sarnaselt võib lahkunud töötaja õiguste ja huvide riivet vähendada see, kui muuta töötaja nimeline e-posti aadress muu

üldise kombinatsiooniga selleks, et vähendada neid olukordi, mil inimene on selgelt tuvastatav. Seega ei ole andmetöötluse puhul küsimus üksnes õiguspärasuses, vaid ka selles, et täidetud oleksid üldmäärusest tulenevad isikuandmete töötlemise põhimõtted (sh eesmärgipärasus ja läbipaistvus).

Soovite viimaks teada, millist ajavahemikku saab pidada lahkunud töötaja e-postkasti lahti hoidmisel väga lühikeseks ajaks või e-kirjade säilitamisel mõistlikuks. Küsite, kas võib olla põhjendatud säilitada e-postkasti sisu kolm aastat, arvestades, et erinevate nõuete aegumistähtaeg on kolm aastat (küsimused 1, 7 ja 8).

Andmetöötlus, sh isikuandmete säilitamine peab olema eesmärgipärane ja tagama selle, et töödeldaks üksnes ja ainult neid andmeid, mis on eesmärgi täitmiseks vajalik. Seejuures tuleneb IKÜM art 5 lg 1 punktist e ka isikuandmete säilitamise piirangu põhimõte, mis tähendab, et isikuandmeid säilitatakse kujul, mis võimaldab andmesubjekte tuvastada ainult seni, kuni see on vajalik selle eesmärgi täitmiseks, milleks isikuandmeid töödeldakse. Isikuandmete töötlemise eesmärgi koos kõikide täiendavate tingimustega (milliseid andmeid, kuidas, kelle poolt jne töödeldakse) peab määrama isikuandmete vastutav töötleja ehk isik, kes määrab kindlaks, miks ja kuidas andmetöötlus aset peab leidma. Vastutav töötleja peab seejuures arvestama juba viidatud [isikuandmete töötlemise põhimõtetega](#). Nii ei ole põhjendatud isikuandmeid säilitada, kui selleks puudub eesmärk ja vajadus.

AKI märgib, et on töösuhetes isikuandmete töötlemise juhendit uuendamas ja nii on uuenemas ka nimetatud e-postkasti kontrollimisega seonduv [Isikuandmete töötlemine töösuhtes](#). Lisaks on AKI koondanud ja koondab ka edaspidi korduma kippuvate küsimuste vastuseid oma KKK rubriiki [KKK töösuhted](#).

Loodame, et meie selgitustest on abi.

Lugupidamisega

Agnes Järvela
jurist
peadirektori volitusel