ANDMEKAITSE INSPEKTSIOON

Lp

Teie 15.01.2026

Meie 04.02.2026 nr

Vastus selgitustaotlusele

Andmekaitse Inspektsioon (AKI) sai Teie selgitustaotluse seoses ettevõttes tööaja arvestuse korraldamisega, sh biomeetriliste andmete kasutamisel tööajaregistreerimise tarkvaras, ning kuidas toimida olukorras, kus mõned töötajad keelduvad tööaega registreerimast.

Esmalt selgitame, et AKI ei saa selgitustaotlusele vastates anda konkreetset siduvat õiguslikku hinnangut, see on võimalik ainult järelevalvemenetluses. Seetõttu anname Teile üldised selgitused tööaja arvestuse pidamise ning biomeetriliste andmete töötlemise kohta töösuhetes.

Igasuguseks isikuandmete töötlemiseks (sh andmete vaatamine, kogumine, säilitamine jne) peab lähtuvalt isikuandmete kaitse üldmääruse[1] (IKÜM) artiklist 6 esinema õiguslik alus. Olukorras, kus tegemist on eriliigiliste isikuandmete (sh biomeetriliste andmete) töötlemisega, peab lisaks artiklile 6 esinema ka üks artiklis 9 sätestatud eranditest ning muul juhul on eriliigiliste andmete töötlemine keelatud.

Töösuhetes töödeldakse töötaja isikuandmeid erinevatel õiguslikel alustel – kõige sagedamini lepingu täitmiseks, tööandjale seadusest tulenevate kohustuste täitmiseks ning olenevalt konkreetsetest tööprotsessidest ka õigustatud huvi alusel. Tööaja arvestuse pidamise kohustus on tööandjale pandud töölepingu seadusega[2], kuid seadus ei sätesta täpset viisi, kuidas seda teha. Seetõttu võib tööandja valida sobiva meetodi tingimusel, et see vastab IKÜM-i nõuetele.

Kui pääsusüsteemi kasutamine töökohale ligipääsuks võib olla vajalik töölepingu täitmiseks, siis sellise süsteemi logide kasutamine tööajaarvestuse eesmärgil eeldab tööandjalt eraldi proportsionaalsuse hindamist ning osapoolte huvide kaalumist. Selle tulemusena tuleb koostada õigustatud huvi analüüs (IKÜM art 6 lg 1 punkt f)[3]. Elektroonilise pääsusüsteemi logid võimaldavad töötajate liikumise jälgimist ja seetõttu on tegemist olemuslikult jälgimismeetmega. Sellest tulenevalt peab tööandja hindama, kas tööaja arvestuse kohustuse täitmiseks on olemas vähem riivavaid lahendusi, näiteks eraldiseisev tööajaarvestussüsteem või tööajatabel. Kui eesmärk on saavutatav mõne meetmega, mis töötajate õigusi vähem riivab, ei ole juurdepääsusüsteemi logide kasutamine tööaja arvestuseks proportsionaalne. Tööandja peab austama töötaja privaatsust ning valima tööülesannete täitmise kontrollimiseks meetmed, mis kahjustavad töötaja õigusi võimalikult vähe, ning tagama, et andmete töötlemiseks peab tööandjal olema sobiv õiguslik alus.[4]

[1] Euroopa Parlamendi ja Nõukogu määrus (EL) 2016/679.
[2] TLS § 28 lg 2 punkt 4
[3] Seda, kuidas õigustatud huvi täpselt hinnata, on AKI selgitanud eraldi õigustatud huvi juhendis. Õigustatud huvi analüüs peab sisalduma ettevõtte andmekaitsetingimustes või olema töötajatele muul viisil kättesaadav.
[4] Vt ka TLS § 28 lg 2 punkt 11.

Töötajate isikuandmete töötlemisel peab tööandja järgima IKÜM-is sätestatud põhimõtteid, sealhulgas läbipaistvuse, eesmärgipärasuse ja minimaalsuse põhimõtet. Käesolevas kontekstis tähendab see muu hulgas, et kui pääsusüsteemi kasutatakse esmajoones volitamata isikute juurdepääsu piiramiseks, ei või sama süsteemi logisid automaatselt kasutada tööaja arvestamiseks või tööajast kinnipidamise kontrollimiseks. Olenemata sellest, millist registreerimisviisi töötaja kasutab, peab tööandja tagama töötlemise läbipaistvuse ning esitama enne andmetöötluse algust selge ja kirjaliku teavituse selle kohta, milliseid andmeid töödeldakse, mis eesmärgil, mis õiguslikul alusel, kuidas andmeid säilitatakse, kellele neid edastatakse ja millised on töötajate õigused. Tööandjal peab olema võimalik hiljem tõendada, et see teave on töötajatele edastatud. Praktikas on teavitamiskohustuse täitmise kõige lihtsam viis integreerida andmetöötluse tingimused töökorralduse reeglitesse või muusse sisekorra dokumentatsiooni, mis on töötajatele igal ajal kättesaadav.

Põhimõtete kohta saab täpsemalt lugeda siit Andmetöötluse põhimõtted | Andmekaitse Inspektsioon.

Seoses biomeetrilise tööajaarvestussüsteemiga selgitame, et juhul kui töötaja tuvastamiseks kasutatakse tehnilist vahendit, mis kontrollib konkreetseid füsioloogilisi tunnuseid (nt sõrmejälgi või näokujutist) eesmärgiga isik üheselt tuvastada ja tööaega registreerida, kuulub selline andmetöötlus IKÜM artikli 9 kohaldamisalasse.

Kuna biomeetriline andmetöötlus ei ole lubatud lepingu täitmise eesmärgil ning kehtiv seadus ei anna tööandjale õigust töödelda töötaja biomeetrilisi andmeid tööaja arvestuseks või ligipääsukontrolliks, saab selline töötlemine toimuda ainult töötaja nõusolekul. Nõusolek peab olema vabatahtlik, konkreetne, teadlik ja ühemõtteline ning selle olemasolu tõendamise kohustus lasub tööandjal. Enne nõusoleku andmist tuleb töötajat teavitada õigusest nõusolek igal ajal tagasi võtta.[5]

Juhime tähelepanu, et töösuhetes on üldiselt nõusoleku alusele tuginemine problemaatiline poolte vahel valitseva võimude tasakaalutuse tõttu, kuna töötaja on alluvussuhtes. Seetõttu peab tööandja eriliigiliste isikuandmete töötlemisel olema eriti hoolikas ning tagama, et biomeetriliste andmete kasutamine oleks tegelikult vabatahtlik. Töötajal peab olema reaalne võimalus otsustada, kas ta soovib kasutada tööaja arvestuseks biomeetrilist tuvastust, ning alati peab olema olemas alternatiivne, mitte-biomeetriline tööaja registreerimise viis (nt kiipkaart, *PIN*-kood või muu elektrooniline võti).[6] Kui alternatiiv puudub või seda ei ole võimalik töötajal tegelikult kasutada, ei saa nõusolekut pidada vabatahtlikuks. Samuti peab töötajal olema võimalus igal ajal loobuda biomeetrilise tuvastuse kasutamisest.

Nõusoleku tingimustest põhjalikumalt saab lugeda siit Nõusolek | Andmekaitse Inspektsioon.

Lisaks nõuab biomeetriline tuvastuse kasutuselevõtt sellega kaasneva mõju hindamist töötajate isikuandmete kaitsele. See tähendab, et enne biomeetrilise töötlemise alustamist tuleb tööandjal koostada IKÜM artikli 35 kohane andmekaitsealane mõjuhinnang. Seda tuleb teha ka juhul, kui töötlemise õiguslikuks aluseks on töötaja nõusolek.

Mõjuhinnangust täpsemalt saab lugeda AKI kodulehe rubriigist Mõjuhinnang | Andmekaitse Inspektsioon.

Kokkuvõttes on elektrooniline tööajaarvestus lubatud ning tööandjal on kohustus tööaja arvestust pidada. Samas peab tööandja tööajaarvestuse süsteemi valikut ja andmetöötluse meetmeid

[5] IKÜM art 4 punkt 11, artikkel 7 ja põhjenduspunkt 32.
[6] Euroopa Andmekaitsenõukogu suunised 3/2019 isikuandmete töötlemise kohta videoseadmetes. Versioon 2.0 Vastu võetud 29.01.2020. Lk 20, p 86.

põhjalikult läbi kaaluma, tagama meetme proportsionaalsuse, pakkuma välja vähem riivavaid alternatiive ning täitma IKÜM-ist tulenevad läbipaistvuse ja teavitamise nõuded. Kui töötaja keeldub ka mittebiomeetrilisest tööaja registreerimisest, on tegemist tööõigusliku küsimusega, mille lahendamine ei kuulu Andmekaitse Inspektsiooni pädevusse. Sellisel juhul soovitame selgituste saamiseks pöörduda Tööinspektsiooni poole. Teabe nõustamisvõimaluste kohta leiab Tööinspektsiooni veebilehelt siit Tööinspektsiooni nõustamisteenus | Tööinspektsioon.

Loodame, et meie selgitustest on abi.

Lugupidamisega

jurist
peadirektori volitusel