ANDMEKAITSE INSPEKTSIOON

Lp
Tööinspektsioon

Teie 28.05.2026

Meie 11.06.2026 nr 2.3-8/26/2216-2

Vastus nõudekirjale

Andmekaitse Inspektsioon (AKI) sai Tööinspektsiooni nõudekirja. Küsite, kas tegemist on andmekaitsenõuete rikkumisega, kui töövaidluskomisjoni dokumendihaldusspetsialist, kes on töölepingu alusel töötaja, läheb puhkusele ja suunab puhkuse ajaks oma postkasti tulevad e-kirjad (menetluspost) automaatselt oma asendajale. Asendajal on sama ametikoht, sama vastutus ja pädevus. Samuti soovite teada, kuidas sellest tulenevaid andmekaitseriske on võimalik maandada.

Isikuandmete töötlemist reguleerib isikuandmete kaitse üldmäärus (IKÜM)[1], mille kohaselt peab isikuandmete töötlemine olema kooskõlas IKÜM artiklis 5 sätestatud põhimõtetega, muu hulgas seaduslikkuse[2], konfidentsiaalsuse[3], läbipaistvuse[4], eesmärgipärasuse[5] ja minimaalsuse[6] põhimõtetega. Isikuandmete töötlemise õiguspärasuse tagamine ja selle tõendamine on vastutava töötleja ehk Tööinspektsiooni kohustus.[7]

Isikuandmed on andmed, mille põhjal on võimalik otseselt või kaudselt tuvastada konkreetne füüsiline isik.[8] Postkasti laekuvad e-kirjad sisaldavad saatja isikuandmed, aga ka töötaja nimeline e-postkast ning selles sisalduvad kirjad on töötjate isikuandmed, kuna need võimaldavad tuvastada konkreetse füüsilise isiku.

Töövaidluskomisjon töötleb kodanike isikuandmeid enamasti oma seadusest tulenevate ülesannete täitmiseks, mistõttu põhineb nende andmete töötlemine eelkõige IKÜM art 6 lõike 1 punktil e (avalikes huvides oleva ülesande täitmine või avaliku võimu teostamine) koos vastava siseriikliku õigusliku alusega. Kui e-postis olevaid kodanike kirju töötleb tööülesannete täitmise käigus puhkuse ajal asendaja, toimub andmete töötlemine jätkuvalt tööandja ülesandel, st samal eesmärgil ja samal õiguslikul alusel.

Silmas tuleb pidada, et ka töötajate isikuandmete töötlemiseks peab tööandjal olema õiguslik alus ja andmetöötlus peab vastama eespool nimetatud isikuandmete töötlemise põhimõtetele. Töösuhtest ja tööalasest teadmisvajadusest tulenevalt on teatud töötaja isikuandmete töötlemiseks tööandjal õiguslik alus olemas (nt tööleping[9]), samas töötaja eraelu puudutavate isikuandmete

[1] Euroopa Parlamendi ja Nõukogu isikuandmete kaitse üldmäärus.
[2] IKÜM art 5 lg 1 punkt a
[3] IKÜM art 5 lg 1 punkt f
[4] IKÜM art 5 lg 1 punkt a
[5] IKÜM art 5 lg 1 punkt b
[6] IKÜM art 5 lg 1 punkt c
[7] IKÜM art 5 lg 2
[8] IKÜM art 4 punkt 1
[9] IKÜM art 6 lg 1 punkt b

töötlemiseks (näiteks tööalases e-postkastis olevad isikliku sisuga e-kirjad) tööandjal õiguslikku alust ei ole.

Andmekaitse vaatenurgast võib sellise lahenduse peamiseks riskiks seega olla andmekaitse põhimõtete, eelkõige konfidentsiaalsuse, läbipaistvuse, minimaalsuse ja eesmärgipärasuse riive olukorras, kus isikustatud ametialasesse postkasti saabub lisaks menetluspostile ka muud kirjavahetust. Vaatamata isikliku suhtluse keelule võib paratamatult töötaja isikustatud e-posti aadressile jõuda ka selliseid kirju, mis on mõeldud üksnes konkreetsele adressaadile, samuti võib postkast sisaldada varasemat kirjavahetust, mille sisule asendajal puudub tööülesannetest tulenev vajadus ligi pääseda.

Eesmärgipärasuse ja minimaalsuse põhimõtete kohaselt tuleb asutusel töökorralduse kehtestamisel ning sellega kaasneva isikuandmete töötlemise korraldamisel hinnata erinevaid võimalikke lahendusi ning eelistada sellist meedet, mis võimaldab saavutada soovitud eesmärgi isikute õigusi ja vabadusi kõige vähem riivaval viisil. Võimaluse korral tuleks eelistada lahendust, kus menetluspost liigub jagatud isikustamata postkasti kaudu, millele on juurdepääs üksnes vastava volituse saanud töötajatel või nt seadistada nimelisele e-postile automaatvastus, mis suunab kirju saatma asendaja e-postile.

Kui asutus leiab siiski, et menetlusposti automaatne edasisuunamine asendajale on töökorralduslikult vajalik ja põhjendatud, tuleb sellega seotud riskide maandamiseks kehtestada selge ja üheselt mõistetav asenduskord. Andmetöötlus peab olema läbipaistev, seega enne igasugust tegevust tuleb töötajat teavitada. Vastavad põhimõtted peavad olema sätestatud asutuse sisekorraeeskirjades või muudes siseaktides, olema töötajatele nõuetekohaselt tutvustatud ning neile igal ajal kättesaadavad. Läbipaistvust suurendaks ka menetlusosaliste asjakohane teavitamine sellest, et nende andmeid võivad asendamise eesmärgil töödelda ka teised asutuse töötajad. Lisaks tuleb tagada asjakohaste tehniliste ja korralduslike turvameetmete rakendamine, sealhulgas juurdepääsude ja toimingute logimine ning töötajate teadlikkus kehtivatest andmekaitse- ja infoturbenõuetest.

Samuti tuleb järgida andmete minimaalsuse ja eesmärgipärasuse põhimõtteid, mille kohaselt peab asendaja juurdepääs piirduma üksnes nende andmete ja kirjadega, mis on vajalikud tema tööülesannete täitmiseks. Seetõttu on põhjendatud, et asendajale võimaldatakse juurdepääs üksnes asendamisperioodi jooksul saabunud menetluspostile, mitte kogu postkasti ajaloolisele sisule, mille töötlemiseks puudub tal konkreetne tööalane vajadus. Töötajate postkastidele juurdepääsu vajaduse vähendamiseks võiks töötajaid juhendada salvestama tööks vajalikke materjale ühiselt ligipääsetavatesse keskkondadesse. Kui töötajad siiski on kasutanud tööalast e-posti ka erasuhtluseks, võiks erasuhtluse kaitsmiseks töötajaid juhendada paigutama need eraldi vastava tähisega kausta või ebavajalikku kirjavahetust kustutama.

Andmekaitseõigus ei keela menetlusposti suunamist puhkuse ajaks sama pädevusega asendajale. Selline korraldus peab olema aga läbipaistev, võimalikult vähe privaatsust riivav ja konfidentsiaalne ning vastama IKÜM-i põhimõtetele. Kui sama eesmärki saab saavutada mõne vähem riivava lahendusega, tuleks seda eelistada.

Loodame, et vastusest on abi.

Lugupidamisega

jurist
peadirektori volitusel