



ANDMEKAITSE INSPEKTSIOON
*Valvame, et isikuandmete kasutamisel austatakse eraelu
ning et riigi tegevus oleks läbipaistev*

JUHIS PERSONALITÖÖTAJALE:

ISIKUANDMED TÖÖSUHETES

Juhend on kehtestatud isikuandmete kaitse seaduse
§ 33 lg 1 punkti 5 alusel 06. juunil 2011.
Viited on uuendatud 14. märtsil 2013.

Sissejuhatus

➤ Kellele ja milleks juhhis on mõeldud?

Käesolev juhhis on mõeldud eeskätt **ettevõtte personalijuhtidele**.

Juhhis teeb kokkuvõtte Andmekaitse Inspektsiooni poolt 24. jaanuaril 2011. a kinnitatud juhendmaterjalis toodud reeglitest **töötajate ja tööle kandideerijate isikuandmete töötlemisel**.¹

Juhhis kohaldub **töölepingul põhinevatele** töösuhetele.

➤ Mis on isikuandmete töötlemine?

Isikuandmete töötlemisega on tegu alati, kui inimese kohta käivate andmetega midagi tehakse.

Isikuandmete töötlemine on ka ainuüksi isikuandmete kogumine, aga ka näiteks salvestamine, säilitamine, edastamine ja avalikustamine, hävitamine.

Isikuandmed on mis tahes andmed tuvastatud või tuvastatava inimese kohta, sõltumata sellest, millisel kujul või millises vormis need andmed on.

➤ Kes isikuandmeid töötleb?

Tööandja on alati isikuandmete töötleja, sest juba ainuüksi töötaja nimi ja isikukood on isikuandmed.

Tööandja on isikuandmete töötleja ka siis, kui ta alles värbab töötajaid.

➤ Kust reeglid tulevad?

Töölepingu seaduse § 41 lõike 2 kohaselt peab tööandja töötlema töötaja isikuandmeid vastavalt isikuandmete kaitse seadusele.

Isikuandmete kaitse seadus reguleerib, kes ja millistel tingimustel võib teiste inimeste andmeid töödelda. Isikuandmete kaitse seadus kohaldub tervenisti ka tööandjatele.

Isikuandmete töötlemise kohta annab Andmekaitse Inspektsioon soovituslikke juhiseid.

¹ Abistav juhendmaterjal „Isikuandmete töötlemine töösuhetes“ on kättesaadav Andmekaitse Inspektsiooni kodulehel juhiste rubriigis, www.aki.ee.

Sisukord

1. peatükk. KANDIDAADI ISIKUANDMETE TÖÖTLEMINE.....	4
2. peatükk. TÖÖSUHTE KESTEL TÖÖTAJA ISIKUANDMETE TÖÖTLEMINE	7
2.1. Töötlemine ilma nõusolekuta.....	7
2.2. Töötlemine nõusoleku alusel	8
2.3. Töötlemise põhinõuded	8
2.4. Andmed töötaja majanduslike huvide kohta	10
2.5. Töötaja terviseandmed	11
2.6. Andmed joobeseisundi kohta.....	11
2.7. E-kirjad.....	12
2.8. Jälgimisseadmed.....	13
2.9. GPS-seadmed	16
2.10. Biomeetria põhinevad seadmed	17
3. peatükk. JUURDEPÄÄS TÖÖTAJA ANDMETELE	18

1. peatükk. KANDIDAADI ISIKUANDMETE TÖÖTLEMINE

Kas kandidaadi kohta andmete kogumiseks on vaja tema nõusolekut?

1. Tööle kandideeriva inimese isikuandmeid võib töödelda tema nõusoleku alusel.²
2. Kui tööandjale on seadusega pandud kohustus kandidaadi kohta teatud andmed koguda, ei ole vaja nõusolekut küsida;
 - näiteks nakkushaiguste ennetamise ja tõrje seadus näeb ette juhud, mil tööandja peab tööle võetavalt isikult nõudma kirjaliku tervisetõendi.
3. Eraldi nõusolekut ei ole vaja vormistada kandidaadi poolt tööandjale esitatud andmete töötlemise kohta.
 - Nõusolekut võib eeldada ka elulookirjeldusse märgitud soovitajatega ühenduse võtmiseks.
4. Seaduse alusel või kandidaadi enda poolt avalikustatud andmete kogumiseks ei ole vaja nõusolekut;³
 - avalikustamine tähendab andmete kättesaadavaks tegemist määratlemata isikute ringile (näiteks töötaja blogi internetis);
 - internetis kandidaadi enda poolt kindlaks määratud piiratud inimeste ringile avaldamine ei ole avalikustamine;⁴
 - seaduse alusel avalikustatud andmed on näiteks äriregistrisse kantud andmed, teated ametlikes teadaannetes, kohtuotsused.
5. Mitmeavalikest allikatest andmete kogumiseks on vaja kandidaadi nõusolekut;⁵
 - näiteks eelmiselt tööandjalt iseloomustuse küsimisel;
 - samuti olemasolevatelt töötajatelt ja tuttavatelt andmete küsimisel.
6. Kandidaadilt ei või nõuda enda kohta karistusregistri väljavõtte esitamist.
7. Karistusregistrist saab tööandja ise andmeid küsida vastavalt karistusregistri seadusele:
 - kehtivate karistuste kohta võib andmeid saada igaüks;
 - kustunud karistuste kohta saab tööandja andmeid vaid karistusregistri seaduse §-s 20 nimetatud juhtudel.

Mida nõusolekusse tuleb kirjutada?

Isikuandmete kaitse seadus kehtestab nõuded nõusoleku sisule ja vormile.⁶

1. Nõusolek peab olema kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis;
 - kirjalikku taasesitamist võimaldav vorm on näiteks e-kiri, faks, originaalallkirjaga dokumendi koopia (sh pdf formaadis elektrooniline koopia).
 - alati võib järgida seaduses nõutust rangemat vorminõuet, st võtta nõusolek näiteks kirjalikus vormis (omakäeliselt allkirjastatuna) või elektroonilises vormis (digitaalselt allkirjastatuna).
2. Kui nõusolek võetakse koos muu tahteavaldusega, peab isikuandmete töötlemise kohta olema nõusolek antud eraldi;

² Juhendmaterjalis p 2.1.

³ Juhendmaterjali p 2.1.6.

⁴ Näiteks kandidaadi sõbrad suhtlusportaalil.

⁵ Juhendmaterjalis p 2.1.7.

⁶ Isikuandmete kaitse seaduse § 12.

3. vaikumist või tegevusetust nõusolekuks ei loeta;
4. nõusolek võib olla osaline ja tingimuslik;
5. vaidluse korral peab nõusoleku olemasolu tõendama tööandja;
6. ka nõusoleku alusel töötlemise korral tuleb järgida isikuandmete kaitse seaduses sätestatud üldnõudeid (vt juhise p 2.3.);
7. nõusoleku saab anda vaid enda ja oma alaealiste laste isikuandmete töötlemiseks;
8. nõusoleku võib igal ajal tagasi võtta, kuid tagasivõtmisel ei ole tagasiulatuvaid tagajärgi.
9. Nõusolekus peavad olema selgelt määratletud:
 - andmed, mille töötlemiseks luba antakse;
 - andmete töötlemise eesmärk;
 - isikud, kellele andmete edastamine on lubatud;
 - andmete kolmandatele isikutele edastamise tingimused;
 - andmesubjekti õigused tema isikuandmete edasise töötlemise osas.

Mida kandidaadilt võib küsida?

1. Kandidaadilt küsitava suhtes peab olema õigustatud huvi;⁷
 - ka tööjõuvahendusfirma, keda värbamisel kasutatakse, ei või küsida andmeid, mille vastu tööandjal õigustatud huvi ei ole;
 - õigustatud huvi tuleb hinnata lähtuvalt konkreetsest töösuhtest ja täidetava ametikoha nõuetest;
 - õigustatud huvi puudumist eeldatakse eelkõige küsimuste puhul, mis puudutavad ebaoproportsionaalselt töölesoovija eraelu;
 - õigustatud huvi peab küsitava suhtes olema sõltumata sellest, kuidas andmeid küsitakse - näiteks ka juhul, kui juba töökuulutus on ära märgitud, mis andmed või dokumendid tuleb kandideerimiseks esitada;
 - õigustatud huvi olemasolu nõue kehtib ka kandidaadilt delikaatsete isikuandmete küsimisel.⁸
2. Värbamisfaasis ei ole põhjendatud küsida andmeid ega dokumente, mis on vajalikud alles töösuhte ajal töölepingu täitmiseks.
3. Ka testimine (näiteks vaimse võimekuse ning isikuomaduste testid) on isikuandmete töötlemine.
 - Testida võib kandidaadi nõusolekul ja tingimusel, et testi tulemusel saadavate andmete vastu on õigustatud huvi.
 - Automatiseeritud testimise korral peab andma kandidaadile võimaluse vastuväidete esitamiseks, kui kandidaat ei osutu testi tulemusel valituks.⁹
4. Tervisekontrolli ning narko- ja alkotesti tegemist võib tööandja nõuda juhul, kui selliste andmete vastu on õigustatud huvi ning kandidaat annab nõusoleku.
 - Selliste andmete nõudmine kõikidelt kandidaatidelt kandideerimise algfaasis ei ole kindlasti põhjendatud.¹⁰

⁷ Töölepingu seaduse § 11. Juhendmaterjalis p 2.1., 2.1.1.

⁸ Juhendmaterjalis p 2.1.4. ja 2.1.5.

⁹ Isikuandmete kaitse seaduse § 17. Juhendmaterjalis p 2.1.8.

¹⁰ Juhendmaterjalis p 2.1.5.

Kas kandidaat võib küsida, mis andmeid tema kohta on kogutud?

1. Kandidaadil on õigus teada, millised andmed ja milleks tööandja tema kohta on kogunud ning kellele neid on edastatud.¹¹
2. Kandidaadil on õigus kogutud andmetega ka tutvuda.
3. Teiste kandidaatide kohta ei või andmeid väljastada.
4. Tööjõuvahendusfirma kasutamisel peab kandidaadile esitama nii tööjõuvahendusfirma (ehk volitatud töötleja) kui ettevõtte enda (ehk vastutav töötleja) kontaktandmed.

Kui kaua võib kandidaadi andmeid säilitada?

1. Kandidaadi kohta kogutud isikuandmeid võib säilitada kuni värbamisotsuse vaidlustamistähtaja lõpuni.¹²
2. Edasiseks säilitamiseks või muul otstarbel töötlemiseks on vajalik kandidaadi nõusolek.

Soovitused

- Kui palud kandidaadil täita ankeedi, märgi ära küsimused, mille vastu ettevõttel on õigustatud huvi ning küsimused, millele vastamine on vabatahtlik.
- Kandidaadil on tihti keeruline hinnata, kas ettevõttel on ikka ühe või teise asjaolu vastu õigustatud huvi. Arusaamatuste vältimiseks ole valmis põhjendama, kuidas küsimus seondub ametikoha nõuetega.
- Soovid välja selgitada, kas kandidaadi tervislik seisund võimaldab pakutavat tööd teha? Selle asemel, et küsida, kas kandidaadil on üks või teine haigus, loetle haigused või asjaolud, mis on takistuseks ning palu kandidaadil kinnitada, et neid ei esine. Kinnitust ei tohi küsida iga haiguse või asjaolu kohta eraldi.
- Samasugust meetodit võiksid kasutada ka juhul, kui takistavaks asjaoluks on kandidaadi lähedase töötamine konkurendi juures.
- Koosta ja avalikusta oma kodulehel privaatsuspoliitika, kus selgita muuhulgas ka ettevõttesse tööle kandideerivate inimeste isikuandmete töötlemise tingimusi. Vt ka [Andmekaitse Inspeksiooni privaatsuspoliitikat!](#)¹³

¹¹ Juhendmaterjalis p 2.2. Kandidaadi õigust isikuandmetega tutvuda reguleerib isikuandmete kaitse seaduse § 19. Võrdse kohtlemise seaduse kohaselt saab 1 aasta jooksul tööle võtmata jäetud kandidaat esitada kahju hüvitamise nõude tööandja vastu.

¹² Juhendmaterjalis p 2.3.

¹³ „Kuidas hoiame teie eraelulist teavet“, www.aki.ee

2. peatükk. TÖÖSUHTE KESTEL TÖÖTAJA ISIKUANDMETE TÖÖTLEMINE

2.1. Töötlemine ilma nõusolekuta

Töötaja nõusolekut ei ole vaja küsida, kui töötaja isikuandmeid töödeldakse järgmistel juhtudel:¹⁴

1. töötaja isikuandmeid töödeldakse töölepingus ette nähtud ulatuses ja tingimustel töölepingu täitmiseks;¹⁵
 - töölepingu osaks on seejuures ka töölepingus viidatud tööandja poolt kehtestatud reeglid töökorraldusele;
 - töölepingus ega töökorralduse reeglites ei saa ette näha sellist isikuandmete töötlemist, mis oleks vastuolus isikuandmete kaitse seaduse või teiste seadustega, hea usu põhimõttega, heade kommete või avaliku korraga;
 - lepingu täitmise või täitmise tagamise eesmärgil ei või siiski töödelda delikaatseid isikuandmeid. Delikaatseteks isikuandmeteks on muuhulgas ka andmed joobeseisundi kohta;
2. isikuandmete töötlemise kohustus tuleneb seadusest;
 - näiteks töötervishoiu ja tööohutuse seaduse kohaselt peab tööandja osalema tööõnnetuse uurimises ja töötlemas seega ka seaduses ettenähtud ulatuses töötaja terviseandmeid;
3. töötaja isikuandmed edastatakse asutusele, kes vajab neid andmeid oma seadusest tulenevate ülesannete täitmiseks;¹⁶
 - näiteks tööandja edastab Maksu- ja Tolliametile töötaja andmed seoses sotsiaal- ja tulumaksuga;
4. töödeldakse töötaja isikuandmeid, mis töötaja ise on avalikustanud;¹⁷
 - avalikustamine tähendab andmete kättesaadavaks tegemist määratlemata isikute ringile (näiteks töötaja blogi internetis);
 - internetis töötaja enda poolt kindlaks määratud piiratud inimeste ringile avaldamine ei ole avalikustamine;¹⁸
5. töödeldakse töötaja isikuandmeid, mis on avalikustatud seaduse alusel;¹⁹
 - näiteks äriregistrisse kantud andmed, teated ametlikes teadaannetes, kohtuotsused;
6. isikute ja vara kaitseks kasutatakse jälgimisseadmeid;²⁰
7. isikuandmeid on vaja töödelda erandlikus olukorras töötaja või mõne teise isiku elu või tervise (aga mitte vara!) kaitseks ning töötajalt pole võimalik nõusolekut saada.²¹

¹⁴ Juhendmaterjalis p 1.3.1.

¹⁵ Isikuandmete kaitse seaduse § 14 lg 1 p 4.

¹⁶ Isikuandmete kaitse seaduse § 14 lg 2 p 1.

¹⁷ Isikuandmete kaitse seaduse § 11 lg 1.

¹⁸ Näiteks töötaja sõbrad suhtlusportaalis.

¹⁹ Isikuandmete kaitse seaduse § 11 lg 1.

²⁰ Isikuandmete kaitse seaduse § 14 lg 3.

²¹ Isikuandmete kaitse seaduse § 14 lg 1 p 3.

2.2. Töötlemine nõusoleku alusel

1. Töösuhte ajal võib töötaja isikuandmeid nõusoleku alusel töödelda ainult juhul, kui:
 - töötajal on tegelik võimalus otsustada, kas ta annab nõusoleku või mitte;
 - töötlemine on võimalik lõpetada, kui töötaja nõusoleku tagasi võtab.
 - Näiteks nõusoleku alusel võib panna ettevõtte kodulehele töötaja foto.
2. Kui töötlemine on seadusest või lepingust tulenevalt möödapääsmatu, on nõusoleku küsimine eksitav.
 - Näiteks ei ole tarvis võtta nõusolekut, kui tööandja küsib töötaja lapse isikuandmeid lapsehoolduspuhkuse või täiendava lapsepuhkuse andmiseks.
3. Nõusoleku saab töötaja anda vaid iseenda ja oma alaealiste laste andmete töötlemiseks.
4. Nõusoleku võib töötaja igal ajal tagasi võtta. Nõusoleku tagasivõtmisel ei ole tagasiulatuvaid tagajärgi.

2.3. Töötlamise põhinõuded

Isikuandmete kaitse seaduse § 6 sätestab, et isikuandmete töötlemisel tuleb järgida seaduslikkuse, eesmärgikohasuse, minimaalsuse, kasutuse piiramise, andmete kvaliteedi, turvalisuse ning individuaalse osaluse põhimõtet. Nendest põhimõtetest tulenevad tööandjale alljärgnevad nõuded.

Isikuandmete kogumise eesmärk

1. Isikuandmeid võib koguda ja muul viisil töödelda ainult ausal ja seaduslikul teel. Varjatud jälgimise kaudu ei või seega mitte kunagi mingeid isikuandmeid koguda.
2. Enne isikuandmete kogumist tuleb läbi mõelda, mis eesmärgil ja milliseid andmeid hakatakse töötlemata.²²
 - Tööprotsessi käigus salvestub pidevalt automatiseeritult palju töötaja isikuandmeid, nt saadetud/saadud e-kirjade kaustad, uksekaardilogid, turvakaamera salvestised, viimati külastatud veebilehed. Igasugusel sellisel kogumisel ja säilitamisel on kindlasti alati mingi eesmärk – teadvusta need eesmärgid endale ja töötajale!
3. Töötlamise eesmärgid peavad tulenema kas seadusest või olema kindlaks määratud isikuandmete töötlemise nõusolekus või töölepingus (ja selles viidatud tööandja reeglites töökorraldusele).
4. Eesmärk tuleb määratleda võimalikult selgelt ja täpselt.
 - „Andmete töötlemine“ ei saa olla andmete kogumise eesmärk.
 - „Isikuandmeid töödeldakse töötaja kontrollimiseks“ ei ole piisavalt selgelt määratletud eesmärk; küll aga näiteks „Uksekaardi logisid kasutatakse tööajast kinnipidamise kontrollimiseks“.
5. Ühtesid ja samasid andmeid võidakse koguda üheaegselt mitme erineva eesmärgi täitmiseks.
6. Isikuandmeid võib koguda vaid nii palju, kui on möödapääsmatult vajalik eesmärgi saavutamiseks.

²² Juhendmaterjal p 1.5.

- Mõttele, kas ikka on vaja nõuda dokumenti või piisab, et töötaja ise avaldab andmed?
- Kas dokumendist on ikka vaja teha koopia, või piisab ainult vajalike andmete väljakirjutamisest?

Andmete säilitamine

1. Kui eesmärgid, milleks isikuandmed koguti, on täidetud, tuleb töötlemine lõpetada ja andmed kustutada või viia isikustamata kujule.²³
 - Tee juba andmete kogumise ajal endale selgeks, kui kaua on andmeid vaja säilitada.
 - Andmete säilitamise tähtaeg võib tuleneda ka seadusest (näiteks tööleping 10 a, raamatupidamisdokumendid 7 a);
 - Isikuandmeid võib säilitada pärast eesmärgi täitmist vajadusel veel niikaua, kuni kestab vaidlustamistähtaeg.
 - Võimalusel kasuta automaatseid andmete kustutamise funktsioone!
2. Isikuandmeid ei töödelda viisil, mis ei ole andmete kogumise algse eesmärgiga kooskõlas, v. a juhul, kui töötaja annab selleks nõusoleku.
 - Näiteks ei või turvakaamera salvestisi kasutada selleks, et tõendada tööle hilinemist.

Töötaja teavitamine

1. Töötaja peab olema teadlik, kes, mis eesmärgil ning milliseid isikuandmeid tema kohta töötleb.
2. Isikuandmete töötlemisest peab tööandja töötajat ise omal algatusel teavitama.²⁴
 - Töötajat ei pea teavitama, kui andmeid töödeldakse otseselt seaduse alusel või kui töötaja on ise andmete töötlemiseks nõusoleku andnud.
 - Teavitama peab töötajat ka sellest, milliseid isikuandmeid tööandja töötaja kohta töölepingu täitmise eesmärgil töötleb.
 - Teavitamiskohustus on tööandjal ka juhul, kui ta saab töötaja kohta informatsiooni mitte omal initsiatiivil, näiteks kogemata avab töötaja erakirja või kui keegi (näiteks kohtutäitur) saadab tööandjale töötaja kohta järelepärimise.
3. Töötajal on alati õigus küsida, milliseid isikuandmeid ja mis eesmärgil tööandja tema kohta töötleb ning kellele neid on edastatud.²⁵
 - Töötajal on õigus kogutud andmetega ka tutvuda.
4. Töötaja kohta säilitatavad andmed peavad olema õiged ja ajakohased.²⁶
 - Töötajal on õigus nõuda, et ebaõiged isikuandmed parandataks ning vananenud ja mittevajalikud isikuandmed suletaks või kustutataks.²⁷

²³ Isikuandmete kaitse seaduse § 24 p 1. Juhendmaterjal p 4.1.

²⁴ Isikuandmete kaitse seaduse § 15.

²⁵ Isikuandmete kaitse seaduse § 19.

²⁶ Isikuandmete kaitse seaduse § 24 punktid 2-6.

²⁷ Isikuandmete kaitse seaduse § 21 lg 1.

Isikuandmete töötlemise turvanõuded

Isikuandmete kaitseks peab rakendama turvameetmeid, et kaitsta neid tahtmatu või volitamata töötlemise, avalikuks tuleku või hävimise eest.²⁸

- Tööandja poolt kogutud töötaja isikuandmeid tuleb kaitsta ka teiste kolleegide eest, kelle tööülesanded ei seonu personaliga.

Soovitused

- Isikuandmete kaitse on keeruline valdkond. Määra ettevõttes kindlaks, kelle tööülesanne on välja töötada isikuandmete töötlemise reeglid ning korraldada ja kontrollida nende täitmist. Võimalda sellele töötajale koolitus isikuandmete kaitse teemal!
- Teadvusta ja väärtusta ettevõttes töötajate privaatsust.
- Kujunda töötajate isikuandmete töötlemise reeglid võimalikult läbipaistvaks. See aitab luua usalduslikuma suhte töötajaga, tõstab ettevõtte usaldusväärset ja mainet töötajana.
- Võiksid koostada informatsioonilehe, mis selgitab lihtsalt ja lühidalt töötajate isikuandmete töötlemise tingimusi.
- Informeeri töötajaid, kus ja kuidas neil on võimalik enda andmetega tutvuda.
- Loe ka Andmekaitse Inspeksiooni juhust „[Andmekaitse ja andmeturbe eneseabiküsimustik](#)“.

2.4. Andmed töötaja majanduslike huvide kohta

1. Töötaja saab nõusoleku anda vaid iseenda andmete töötlemiseks. Seega tema lähedaste kohta andmete kogumiseks on vaja lähedaste nõusolekut.
 - Lähedaste kohta andmete küsimise asemel võiksid koostada loetelu asjaoludest, mis ei ole kooskõlas ametikoha nõuetega ning võtta töötajalt kinnitus selliste asjaolude puudumise kohta.
2. Andmete kogumine peab olema eesmärgipärane ja minimaalne.²⁹
 - Määra kindlaks, milliste riskide vältimise eesmärgil on vaja koguda andmeid majanduslike huvide kohta.
 - Kui eesmärgiks on huvide konflikti vältimine, defineeri huvide konflikt ning kirjelda tegevused, mis sellena kvalifitseeruvad. Kehtesta reeglid, kuidas töötaja peab huvide konflikti ohu korral käituma.
 - Mõtle, kas konkreetsel ametikohal on ka realselt võimalik ettevõtte huve sellisel viisil kahjustada.
 - Hinda, kas Sinu poolt soovitud andmete kogumine ikka üldse täidab eesmärgi. Kas ja kuidas Sa realselt neid andmeid kasutad, või kogud neid nõu sahtlisse?
 - Kaalu alternatiive, mis on suunatud riskide ennetamisele. Näiteks rakenda ärisaladuseks olevale teabele ametikohapõhiseid ja dokumendipõhiseid (tehnilisi) juurdepääsupiiranguid.
 - Kaalu alternatiivina andmete küsimist ainult juhul, kui on vaja otsustada konkreetse tehingu üle või kui esineb huvide kahjustamise kahtlus.

²⁸ Isikuandmete kaitse seaduse § 25.

²⁹ Juhendmaterjal p 3.1.2.

- Ära koorma töötajat nõudega esitada andmed, mis on avalikult kättesaadavad (näiteks äriregistri andmed, majandustegevuse registri andmed). Võid neid andmeid vajaduse korral igal ajal ise kontrollida.

2.5. Töötaja terviseandmed

- Arstitõendit on tööandjal õigus nõuda seaduses sätestatud juhul.³⁰
 - Näiteks rasedal on õigus nõuda terviseseisundile vastavat tööd, esitades arsti tõendi, millest nähtuvad ainult terviseseisundist tingitud piirangud.³¹
 - Arstitõendit ei ole õigus nõuda, kui töötaja käib tööajast töölepingu seaduse § 42 ja § 38 sätestatud tingimustel arsti juures.
 - Töölepingu erakorralisel ülesütlemisel töötaja algatusel tema terviseseisundi tõttu peab töötaja esitama kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis põhjenduse.³²
- Tööandja ei või nõuda diagnoosi märkimist arstitõendisse ega haigusloo esitamist.
 - Ka juhul, kui tööandja kahtlustab, et töötaja on töövõimetuslehe ajal käinud puhkusereisil, ei ole tööandjal õigust nõuda töötajalt ega arstilt haiguslugu ega muid meditsiinilisi andmeid.
 - Töövõimetuslehe väljastamise seaduslikkuse kontrollimiseks võib teha avalduse Haigekassale.
 - Seda, kas töötingimused vastavad töötaja terviseseisundile, hindab arst.
- Raseduskaardi esitamist ei ole õigust nõuda.³³
 - Seaduses sätestatud juhtudel esitab töötaja arsti või ämmaemanda tõendi.
- Tööohutuse ja tervishoiu seadusega ette nähtud tervisekontrolli tulemuste kohta väljastatakse tööandjale ainult sotsiaalministri määrusega kehtestatud vormi kohane otsus.³⁴
 - Tööandja ei või tervishoiuarstilt nõuda muid andmeid ega dokumente.
- Töötajal on õigus tutvuda tervishoiuarsti poolt tema kohta töödeldavate andmetega.
 - Tervishoiuarst peaks vajadusel töötajale selgitama meditsiinilistes dokumentides sisalduvate lühendite, ladinakeelsete nimetuste ja numbrite tähendusi.
- Tööõnnetuste ja kutsehaigestumiste uurimise kord on täpselt reguleeritud tööohutuse ja tervishoiu seadusega.
 - Kutsehaigestumise ning tööõnnetuse korral ei ole tööandjal õigust nõuda seaduses nimetatud andmeid ega dokumente töötaja terviseseisundi kohta.
 - Politseile tuleb teatada ainult surmaga lõppenud tööõnnetusest.

2.6. Andmed joobeseisundi kohta

- Andmed joobeseisundi kohta on terviseandmed ja seega delikaatsed isikuandmed.³⁵
- Joobeilmingute korral on tööandjal õigus töödelda andmeid töötaja joobeseisundi kohta seadusest tuleneva kohustuse täitmiseks (st ilma töötaja nõusolekuta).

³⁰ Juhendmaterjalis p 3.2.1.

³¹ Töölepingu seaduse § 18.

³² Juhendmaterjalis p 3.2.6.

³³ Juhendmaterjalis p 3.2.5.

³⁴ Juhendmaterjalis p 3.2.3.

³⁵ Juhendmaterjalis p 3.2.2.

- Tööandjal on kohustus kõrvaldada töölt alkoholi-, narkootilises või toksilises joobes või psühhotroopse aine mõju all olev töötaja.³⁶
- Andmeid töötaja joobeseisundi kohta võivad töödelda oma ülesannetest tulenevalt ka arst ning töökeskkonnavolinik.

Soovitused

- Reguleeri töökorraldusele kehtestatud reeglites või töölepingus, kas ja kuidas joobe ilmingute korral joove tuvastatakse ning töötaja töölt kõrvaldatakse.
- Eelista usaldusväärset tuvastusmeetodit – lase joobe tuvastada arstil.

2.7. E-kirjad

Alljärgnevad reeglid kohalduvad vaid sellistele tööandja e-postiaadressidele, mis on loodud ühe töötaja tarbeks või mis sisaldavad töötaja nime.³⁷

1. Tööandjal ei ole keelatud uurida töötaja tööalaseid e-kirju. Kuid peab arvestama, et töötaja e-postkastis võivad olla erakirjad, sest:
 - kunagi ei saa 100% välistada sissetulevaid erakirju;
 - kolleegide kirjad üksteisele võivad olla eraviisilise sisuga;
 - kirjad võivad olla eraviisilise sisuga ka ainult osaliselt.
2. Töötaja e-postkastist e-kirjade uurimisel on tavaliselt kaks eemärki:
 - töö korraldamise vajadusteks vajaliku info hankimine;
 - töötaja kontrollimine.
3. Töö korraldamise vajadusteks ei ole tööandjal töötaja erakirju vaja avada ega lugeda.
4. Töö korraldamiseks vajaliku info otsimisel väldi erakirjade avamist:
 - kehtesta e-postkasti kasutamise reeglid (loe allpoololevaid soovitusi);
 - võimalusel kasuta info hankimiseks alternatiive;
 - kasuta e-kirja otsimiseks täpseid otsingukriteeriume (nt kuupäev, saatja).
5. Töötaja erakirju võib uurida töötaja kontrollimiseks, kui on täidetud kõik alljärgnevad tingimused:
 - kohustus, mille täitmist kontrollitakse, on selgelt tuvastatav ja oluline;
 - erakirjade uurimise õigus tuleneb töölepingust või on töötaja andnud nõusoleku;
 - erakirjad ei sisalda delikaatseid isikuandmeid;³⁸
 - kohustuse täitmist ei ole võimalik muul viisil kontrollida;
 - kirja teisel osapoolel oli mõistlik võimalus aru saada, et tegemist ei olnud töötaja era e-postiaadressiga;
 - kirja uurimisest teavitatakse nii töötajat kui kirja teist osapoolt.
6. Peale töösuhte lõppemist tuleb e-postkast koheselt sulgeda.
 - Avatuna hoidmiseks puudub vajadus, sest saab kasutada automaatvastust, mis teavitab kirja saatjat e-postkasti sulgemisest ja uutest kontaktandmetest.

³⁶ Töötervishoiu ja tööohutuse seaduse § 13 lg 1 p 15.

³⁷ Juhendmaterjalis p 3.4.1.

³⁸ Isikuandmete kaitse seaduse § 14 lg 1 punkti 4 alusel ehk lepingu täitmiseks ei või töödelda delikaatseid isikuandmeid.

Soovitused

1. Kehtesta töötajale e-postkasti kasutamise reeglid, mis aitavad kaasa töötaja ja kolmandate isikute eraelu ja sõnumisaladuse kaitsele ning vähendavad seeläbi ettevõtte riske (osad alljärgnevad reeglid välistavad üksteist):
 - Erakirjad tuleb postkastist viivitamatult kustutada.
 - Erakirjad tuleb tõsta alamkausta pealkirjaga „Isiklik“.
 - Erakirjade pealkirjad tuleb kindlaksmääratud viisil tähistada.
 - Kogu e-posti teel saadud ja saadetud tööks vajalik info salvestatakse tööandjale (või teistele töötajatele) juurdepääsetavale andmekandjale.
 - Kontorist eemaloleku ajal rakendatakse kontorist väljasoleku automaatvastust.
 - Töötaja töölt eemaloleku ajaks määratakse isik, kellele suunatakse edasi töötajale saadetud e-kirjad.
 - Ettenägematu töölt eemalviibimise puhuks lepatakse eelnevalt kokku isik, kellel on õigus töötaja e-postkast avada.
 - Tööandja domeeniga e-posti ei või töötaja kasutada isiklike e-kirjade saatmiseks.
 - Väljasaadetavatele kirjadele lisatakse viisard, mis informeerib kirja saajat sellest, et tegemist on ettevõtte tööalase e-postiaadressiga.
 - Töösuhte lõppemise korral peab töötaja tööandjale üle andma ka e-postkastis olevad tööalased e-kirjad.
2. Hoolitse selle eest, et töötaja oleks teadlik, kuidas toimub töötajale eraldatud e-postkastiga seotud info töötlemine. Koosta näiteks töötaja jaoks infoleht alljärgneva kohta:
 - kas e-postkasti sisust tehakse varukoopiaid ning kaua neid säilitatakse;
 - kellel on varukoopiatele juurdepääs ja millisel eesmärgil;
 - millistel asjaoludel, kes, millist infot ja kuidas võib töötaja e-postkastist hankida;
 - kas ja kuidas see vormistatakse;
 - millal toiming tehakse (kas ühekordselt või regulaarselt);
 - kuidas töötajat sellest teavitatakse.
3. Hoolitse, et töötaja e-postkastile juurdepääsu omavad töötajad (näiteks infosüsteemi administraatorid) ja volitatud töötajad teaksid ja täidaksid eespool kirjeldatud nõudeid ega avaldaks töötaja e-postkastist saadud eraelulist teavet.

2.8. Jälgimisseadmed

Mis on jälgimisseadmed?

1. Jälgimisseadmed edastavad ja/või salvestavad pilti selleks, et jälgida mingit territooriumi, inimesi, eset, protsessi või territooriumi. Jälgimisseadmed on aga ka GPS-seadmed, mis võimaldavad kindlaks määrata inimese või eseme asukoha.³⁹
2. Allpoolkirjeldatud reeglid kehtivad sõltumata sellest, millist tehnoloogiat või kui pika aja jooksul kasutatakse.
 - Kõik nõuded kehtivad samamoodi ka siis, kui jälgimisseadmeid kasutatakse väga lühiajaliselt, näiteks kasvõi ainult tunni aja vältel.

³⁹ Juhendmaterjal p 3.5.

3. Isikuandmete töötlemine leiab jälgimisseadmete kasutamisel aset sõltumata sellest, kas seadmed salvestavad või jälgivad reaalsajas või kas salvestisi vaadatakse läbi või mitte.
4. Tuvastatav on isik ka siis, kui jälgimisseadmete abil saadud kujutiselt ei nähtu tema nägu.
 - Inimest on võimalik identifitseerida tema muude tunnuste kaudu – näiteks keha kuju, riietus, kaasas olevad asjad.

Kas turvakaamerate kasutamiseks on vaja töötaja nõusolekut?

1. Töötaja nõusolekut ei ole vaja, kui jälgimisseadmeid kasutatakse üksnes isikute või vara kaitseks.⁴⁰
2. Jälgimisseadmetiku isikute või vara kaitseks kasutamisest tuleb töötajaid teavitada.⁴¹
 - Teavitama peab töötajaid ka juhul, kui jälgimisseadmed on suunatud klientide või kolmandate isikute jälgimisele, kuid jälgimisalasse jäävad ka töötajad.
 - Teavitus peab olema selge ja üheselt mõistetav.
 - Teavituses tuleb esitada andmete töötleja (sh volitatud töötleja) nimi ja kontaktandmed.
 - Teavitus ei tohi olla paigutatud jälgimisalast ebamõistlikult kaugemale.
 - Kirjaliku teavituse korral tuleb tagada ka vaegnägijate kohane informeerimine.
 - Loe lisaks allpoololevaid soovitusi teavitamise kohta.

Millised piirangud on jälgimisseadmete kasutamisel?

1. Isikute või vara kaitseks jälgimisseadmete kasutamine ei tohi kahjustada töötajate õigusi ülemääraselt.
 - Helisalvestamine ei ole lubatud.
 - Ainuüksi seadmete odav hind ei ole nende kasutamise piisavaks õigustuseks.
 - Loe lisaks allpoololevaid soovitusi selle kohta, mida peaks enne jälgimisseadmete kasutuselevõttu arvestama.
1. Turvarisk, mille tõttu jälgimisseadmeid kasutatakse, peab olema selgelt määratletud ja reaalne.
 - Jälgimisseadmeid ei või kasutada üldsõnalise viitega võimalikele rikkumistele, mis ettevõtte territooriumil võivad aset leida.
2. Jälgimisseadmete kasutamine ei ole lubatud:
 - ruumides, mis ei ole mõeldud tööülesannete täitmiseks, vaid töötajate eraviisiliseks kasutamiseks, näiteks tualett- ja duširuumid, riietusruumid, töötajateapid ja puhkeala;
 - kabinetides;
 - kohas, mis tooks kaasa delikaatsete isikuandmete töötlemise – näiteks ametiühingule eraldatud ruum, palvetamisruum, tervishoiutöötaja kabinet ja nende sissepääsud.

⁴⁰ Isikuandmete kaitse seaduse § 14 lg 3.

⁴¹ Juhendmaterjal p 3.5.2.

Kas turvakaamera salvestisi võib kasutada töökohustuste rikkumise korral?

Isikute või vara kaitseks mõeldud jälgimisseadmete abil saadud andmeid ei või muul otstarbel kasutada.⁴²

Kas töö kontrollimiseks võib jälgimisseadmeid kasutada?

Jälgimisseadmete kasutamine ei ole lubatud töötajate töö kvaliteedi ja hulga kontrollimise eesmärgil.

Kas töötaja peab saama salvestisega tutvuda?

1. Töötajal on õigus tutvuda jälgimisseadmete abil tema kohta kogutud andmetega, sh salvestistega.⁴³
 - Isikuandmed peab töötajale väljastama inimloetaval kujul.
 - Õigus tutvumisele on sõltumata sellest, kes andmed on kogunud - kas tööandja ise või tema poolt palgatud turvaettevõtte.
2. Töötaja võib paluda endale ka koopia väljastamist, kuid töötaja poolt soovitud vormis peab tööandja andmed väljastama siiski vaid võimaluse korral.⁴⁴
 - Töötajale ei või väljastada koopiat nii, et see sisaldab isikuandmeid teiste inimeste kohta.

Soovitused

1. Enne jälgimisseadmete kasutamist tuleks läbi mõelda järgmised asjaolud:
 - Mis kasu saab ettevõtte jälgimisseadmete kasutamisest ning kas see kasu kaalub üles jälgimise negatiivsed mõjud töötajatele?
 - Kas jälgimisseadmete kasutamise eesmärk on määratletud selgelt ja üheselt mõistetavalt?
 - Kas taotletav eesmärk on piisavalt kaalukas?
 - Kas jälgimisseadmete kasutamine on ilmselgelt vajalik? Kas see on efektiivne vahend eesmärgi saavutamiseks?
 - Kas taotletavat eesmärki on võimalik saavutada ka muul viisil, ilma jälgimisseadmestikku kasutamata (näiteks kasutades vara kaitseks paremaid uksi, armeeritud klaasi, lukustussüsteeme ning liikumis- vms anduriga alarme);
 - Kas on ilmtingimata vajalik, et jälgimistehnika:
 - i. salvestab või piisab reaajas jälgimisest;
 - ii. töötab pidevalt või rakendub tööle ohukriteeriumi ilmnemisel;
 - iii. võimaldab jälgida inimeste kogu tegevust või ruumi või piisab ainult ruumi ühe osa või seadme jälgimisest;
 - iv. on liikuv või statsionaarne;
 - v. on fikseeritud või automaatselt pöörav või käsitsi pööratav;
 - vi. võimaldab suurendada;

⁴² Isikuandmete kaitse seaduse § 14 lg 3.

⁴³ Juhendmaterjalis p 3.5.3.

⁴⁴ Isikuandmete kaitse seaduse § 19 lg 2.

- vii. on kõrge resolutsiooniga, mis võimaldab näha detaile või piisab üldisemast pildist, mida saavutatakse näiteks väiksema resolutsiooni või automatiseeritud rasterdamisega.
- Kes salvestisi või reaajas pilti töötlevad (kas tööandja ise või tema poolt volitatud turvaettevõtte)?
 - Kas jälgimisseadmele või salvestisele juurdepääsu omava töötaja õigused on selgelt piiritletud? Näiteks turvatöötaja, kelle ülesandeks on turvaruumis reaajas pilti jälgida, ei pruugi vajada salvestistest koopiategemise õigust.
 - Kas säilitatakse kõiki salvestisi, või ainult neid, mis kajastavad turvaintsidenti?
 - Kaua salvestisi säilitatakse?
2. Töötajate teavitamiseks on soovitatav kasutada kombineeritud teavitamissüsteemi – jälgimisalasse paigutatakse sildid ning töötajatele esitatakse lisaks veel ka põhjalikum dokument jälgimise asjaolude kirjeldusega:
- jälgimisseadmete kasutamise eesmärk või eesmärgid (jälgimisseadmete ja eesmärkide paljususe korral tuleb täpsustada, milline seade milliseid eemärke teenib);
 - kas ja milliste töökohustuste rikkumiste menetlemiseks jälgimisseadmete salvestisi võidakse kasutada
 - jälgitav ala;
 - jälgimise aeg;
 - jälgimise liik (reaajas või salvestamisega);
 - jälgimisseadme üldine kirjeldus (statsionaarne, pööratav, suurendamisvõimalusega, koos helisalvestamisega jne);
 - jälgimisega kogutud andmete töötajate andmed;
 - jälgimisega kogutud andmete kolmandatele isikutele edastamine;
 - jälgimisega kogutud andmete kaitse korraldus;
 - salvestiste säilitamise aeg;
 - salvestistega tutvumise kord.
3. Lähimõttlematu jälgimisseadmete kasutamine võib tööandjale tuua kokkuvõttes rohkem kahju kui kasu, sest pidev töötajate jälgimine tehnikavahenditega võib luua usaldamatuse õhkkonna, põhjustada stressi ning alandada töötajate inimväärikust.
4. Igasugune filmimaterjal tekitab tihti soove selle väärkasutamiseks, mistõttu tuleb erilist tähelepanu pöörata salvestiste turvalisusele.

2.9. GPS-seadmed

1. GPS-seadmed on jälgimisseadmed. Nende kohta kohalduvad kõik eelpoolkirjeldatud nõuded.⁴⁵
2. Tööandja ei või töötajat töövälisel ajal GPS-seadme abil reaajas jälgida.
3. GPS-seadme abil võib töötaja töövälise aja kohta koguda andmeid ainult sellises ulatuses, mis on otseselt vajalik kas seaduse alusel või lepingu täitmiseks.
 - Tulumaksuseaduse kohaselt on erisoodustusmaksu arvestamiseks Maksu- ja Tolliametile vaja esitada erasõitjate kohta vaid kuupäev ja sõiduauto spidomeetri alg- ja lõppnäit.

⁴⁵ Juhendmaterjal p 3.5.1. (lk 70).

- Süsteemid, mis salvestavad auto asukohaandmed kellaaja ja aadressi täpsusega ning võimaldavad tööandjal sõiduki asukohta reaajas jälgida, võimaldavad töödelda oluliselt rohkem andmeid, kui on tulumaksuseaduse nõuete täitmiseks vajalik.
- Sellise süsteemi kasutamist ei saa tööandja teha töötajale kohustuslikuks, sest eksisteerivad alternatiivsed, töötaja eraelu puutumatus märksa vähem riivavad meetodid.

Soovitused

1. Ka siis, kui GPS-seadmega abil kogutud andmeid ei edastata tööandjale reaajas, kaalu, kas ja millised on alternatiivid tööajavälisel ajal GPS-seadmete kasutamisele.
 - Kui eesmärk on kontrollida, ega sõidukit ei kasutataks pärast tööpäeva lõppu „haltuura tegemiseks“, saab näiteks fikseerida spidomeetri näidu tööpäeva alguse ja lõpu seisuga.
2. Sarnaselt muude jälgimisseadmetega hinda, milliste funktsionaalsustega seadme kasutamine on proportsionaalne.
 - Näiteks salvestavad osad süsteemid andmed ainult lokaalsesse seadmesse, kust andmed laetakse arvutisse ning filtreeritakse üleliigsed andmed välja.
3. Kui ostad teenuse sisse, veendu, et Sa omad selget ülevaadet pakutava teenuse tingimustest. Vastutava töötajana pead Sa ise kindlaks määrama, milliseid andmeid, millisel eesmärgil ja millistel tingimustel teenusepakkuja Sinu töötaja kohta töötleb.

2.10. Biomeetria põhinevad seadmed

1. Biomeetria andmed, näiteks sõrmejäljekujutis, silmairise kujutis ja geenandmed, on delikaatsed isikuandmed.
2. Biomeetria põhinevaid seadmeid kasutatakse tavaliselt juurdepääsusüsteemides, näiteks sõrmejäljelugejaga sülearvuti või ukسلukk.
3. Biomeetria põhinevaid seadmeid on erinevat liiki:
 - seadmed, mis salvestavad jäljendi (näiteks sõrmejäljekujutise),
 - seadmed, mis salvestavad ainult jäljendi alusel loodud koodi.
4. Töölepingu alusel võib kasutada vaid seadmeid, mis salvestavad koodi.

3. peatükk. JUURDEPÄÄS TÖÖTAJA ANDMETELE

1. Juurdepääs andmetele tähendab ka andmete avalikustamist ning andmete edastamist kolmandatele isikutele.⁴⁶
 - Kolmandad isikud on kõik füüsilised ja juriidilised isikud ja asutused, kes ei ole volitatud töötajad.
 - Kolmas isik on ka ema- või tüdarettevõtja, v. a kui ta on volitatud töötaja.
 - Ettevõtte enda filiaal ei ole kolmas isik, sest ta ei ole eraldi juriidiline isik.
 - Avalikustamine tähendab andmete kättesaadavaks tegemist määratlemata isikute ringile (näiteks ettevõtte võrguleht);
 - ainult registreeritud kasutajatele avatud võrgulehel avaldamine ei ole avalikustamine (näiteks ettevõtte sisevõrk ehk intranet).
2. Ettevõtte teistel töötajatel võib kolleegi isikuandmetele olla juurdepääs vaid töölepingus sätestatud ülesannete täitmiseks vajalikus ulatuses.⁴⁷
3. Volitatud töötaja töötleb isikuandmeid ettevõttelt saadud juhiste järgi samal õiguslikul alusel nagu ettevõtte ise.⁴⁸
 - Volitatud töötaja võib olla näiteks ettevõtte, kes osutab raamatupidamis- või serverimajutusteenust.
4. Töötaja isikuandmeid võib avalikustada, edastada või juurdepääsu võimaldada:
 - töötaja nõusolekul (näiteks inkassofirma, uus tööandja, töötaja abikaasa);
 - kui andmete saaja küsib andmeid seadusega ettenähtud ülesande täitmiseks (näiteks maksuamet, statistikaamet, kohtutäitur);
 - erandlikus olukorras töötaja või mõne teise isiku elu või tervise (aga mitte vara!) kaitseks ning töötajalt pole võimalik nõusolekut saada.⁴⁹
5. Töötaja isikuandmeid ei saa avalikustada isikuandmete kaitse seaduse § 14 lg 1 p 4 alusel ehk lepingu täitmiseks.⁵⁰
6. Töötajal on õigus küsida, kellele tööandja on tema isikuandmeid edastanud.⁵¹

⁴⁶ Juhendmaterjalis p 4.2.1.2.

⁴⁷ Juhendmaterjalis p 4.2.2.

⁴⁸ Isikuandmete kaitse seaduse § 7. Juhendmaterjalis p 4.2.1.1.

⁴⁹ Isikuandmete kaitse seaduse § 14 lg 2 p 2.

⁵⁰ Juhendmaterjalis p 4.2.1.3.

⁵¹ Isikuandmete kaitse seaduse § 19 lg 1 p 5.