

## Kas tööandjal on õigus kontrollida tööle kandideerija tausta kasutades sotsiaalmeediat?

*Seili Suder*

*Sotsiaalministeeriumi töösuhete poliitika juht*

**Viimastel aastatel Eestis ja mujal maailmas läbi viidud uuringud näitavad, et tööandjad kasutavad sotsiaalmeedia kanaleid aina rohkem selleks, et kontrollida tööle kandideerivate isikute tausta.**

Antud võimalust kasutatakse töölevõtmisel üha rohkem, kuna selle abil saab teha kandidaadi kohta järeldusi kiirelt ja odavalt.

Uuringud näitavad, et taoline taustakontroll mõjutab kandidaadi võimalust saada tööle. Vastavalt Ameerikas tehtud uuringule võttis 29% tööandjatest kandidaadi tööle sotsiaalmeediast saadud info põhjal, samas kui 34% tööandjatest mõõnis, et otsustas isikut mitte tööle võtta suhtlusportaalidest ja mujalt leitud isikut kahjustava teabe tõttu.

Töötajate seas läbi viidud uuringud aga näitavad, et taolisel viisil tehtud taustakontrolli peetakse ebamõistlikuks, kuna saadav teave võib viia ennatlike järeldusteni kandidaadi isikuomadustest ja oskustest.

---

Ameerikas toimunud uuringu käigus vastas 56% töötajatest, et tööandjatest on "**mõnevõrra**" või "**väga ebaõiglane**" otsida kandidaatide kohta informatsiooni sellisel viisil.

---

### **Enne mõtle, siis avalda**

Tööle kandideerija peab arvestama, et sotsiaalmeedia muudab privaatsel informatsiooni avalikkusele kättesaadavaks ning personaalne teave ei ole enam avalik üksnes n-ö "ideaalsele auditoriumile" nagu perekond ja sõbrad, vaid ka "soovimatutele lugejatele" nagu näiteks tööandjad, kolleegid, kliendid jne. Tööandjatele on see justkui avalik foorum, mis võimaldab neil kandidaadi kohta informatsiooni otsida. Leitav teave võib anda täiendavaid tõendeid kandidaadi CV-s esitatud kohta (nt haridus ja töökogemus). Samuti on tööandjatel võimalus ligi pääseda sellisele informatsioonile, mida traditsiooniliste meetoditega (interv-



Vaadake, mis andmeid Teie kohta internet avaldab.

*Foto: SXC/ Mikhail Popov*

juu, CV) alati teada ei saa, sealhulgas kandidaadi iseloomu ja karakteri kohta.

Taolisel teabe kogumise viisil on aga nii õiguslikke kui ka eetilisi probleemkohti. Internetis tehtud taustauuringu tulemused on kandidaatide lõikes mittestandardised, mistõttu ei ole isikute võrdlus tihti võimalik. Sotsiaalmeediast saadav informatsiooni maht ja sisu on tööle kandideerijate puhul erinev. Näiteks ei pruugi tööandjal olla ligipääsu kõigile profiilidele ning osadel kandidaatidel ei pruugi olla sotsiaalmeedia kontot.

### **Otsing võib kajastada liiga isiklikku või valeinfot**

Ühtlasi võib otsingut läbi viies leida nii tööga seotud kui ka mitteseotud andmeid. Näiteks võib interneti uuring avalikustada tööga mitteseotud teavet kandideerija poliitiliste vaadete, seksuaalse orientatsiooni, religiooni, puude, ametiühingusse kuulumise jms kohta, mis ei tohiks reeglina traditsioonilise taustauuringu käigus kõne alla tulla. Seetõttu võib värbamisel sotsiaalmeedia kasutamine tuua kaasa diskrimineerimise ja ebaseaduslikel alustel kandidaatide välistamise.

Samas tuleb tööandjal arvestada ka sellega, et kandideerija võib moonutada internetist leitatavat teavet tulenevalt tugevast enesekontrollist või eesmärgist olla "sotsiaalselt aktsepteeritav". Näiteks võivad profiili omanikud esitleda informatsiooni sobival viisil, et avaldada muljet sõpradele,

perele, võimalikele kaaslastele ja/või tööandjatele. Samuti peab meeles pidama, et sotsiaalmeedias võib sisalduda valeinformatsioon (nt võib olla tegemist valekontoga).

Internetist saadavat negatiivset teavet või muljet võivad tööandjad käsitleda kontekstiväliselt, mis omakorda võib mõjutada kandidaadi töölesaamise võimalusi.

Õigusteadlased ja seadusandjad arutlevad, kust jookseb piir tööandja ja kandideerija õiguste vahel. Kas tööandjal on õigus jälgida tööle kandideerija sotsiaalmeedia profiili ning kuidas on kandideerijal õigus nõuda, et selline jälgimine ei toimuks?

---

Üldine arvamus on, et isegi juhul, **kui isik paneb internetti üles privaatset informatsiooni, kaotab ta õiguse privaatsusele, kui teave on avalikult kättesaadav.**

---

### Kindlad reeglid puuduvad

Euroopa Liidus on andmetega seonduvad reeglid fikseeritud andmekaitse direktiivis. Direktiivis sätestatud põhimõtete kohaselt on andmete kogumisel piirangud, andmeid tuleb koguda seadusega kooskõlas ja reeglina andmesubjekti teadmisel ning nõusolekul. Kuna direktiiv reguleerib andmekaitse üldisi miinimumtingimusi, on Euroopa Liidu liikmesriigid näiteks töötaja ja tööle kandideerija õiguste reguleerimisel kehtestanud küllaltki erinevaid seadusi. Samuti puudub antud valdkonnas ühistel põhimõtetel kujunev kohtupraktika.

Enamus Euroopa riike ei oma spetsiifilist regulatsiooni, mis näeks ette, kas ja millistel tingimustel on tööandjal õigus kontrollida tööle kandideerija tausta internetti (sh sotsiaalmeediat) kasutades. Tavapärast tuleb esitatud küsimused lahendada andmekaitset või töösuhet käsitlevate õigusaktide abil.

Üldreeglina ei ole isikul õigust privaatsusele, kui tema kohta käiv teave on avalikult kättesaadav. Siiski on Euroopas ka riike, mis piiravad tööandjate õigust jälgida töötajaid ja tööle kandideerijaid sotsiaalmeedia vahendusel.

Eestis aga puudub regulatsioon, mis näeks ette, kas ja millistel tingimustel võib tööandja kontrollida töötaja ja tööle kandideerija interneti, sh sotsiaalmeedia kasutust.

Töölepingu seaduse (§ 11) järgi võib tööle kandideerijalt saada vaid neid andmeid, mille suhtes on tööandjal õigustatud huvi. Tööandja õigustatud huvi puudumist eeldatakse eelkõige küsimuste puhul, mis puudutavad ebaproportsionaalselt töölesoojija eraelu või mis ei ole seotud sobivusega pakutavale töökohale. Lepingueelsete läbirääkimistele kohaldatakse ka võlaõigusseaduse §-s 14 sätestatud, mille alusel peavad pooled muu hulgas arvestama mõistlikult üksteise huvide ja õigustega. Avalike andmete (näiteks avalikult kättesaadav teave sotsiaalmeedias) töötlemist reguleerib isikuandmete kaitse seadus, mille kohaselt on isikul õigus nõuda, et avalikult kättesaadavad andmeid rohkem ei töödeldaks kellegi teise poolt (§ 11 lg 4).

Andmekaitse Inspektsiooni selgituste kohaselt tähendab see, et seadus ei keela tööandjal uurida kandidaadi kohta andmeid avalikest allikatest, kuid kandidaat võib nõuda, et tööandja sellise tegevuse lõpetaks. Kandidaati tuleb siiski teavitada andmete kogumisest. Kandidaadile tuleb teatavaks teha, mis andmeid ja kust koguti ning kes neid töötleb (isikuandmete kaitse seadus § 15). Lisaks tööandja teavitamiskohustusele on kandidaadil endal õigus nõuda infot isikuandmete kaitse seaduse alusel (§ 19) ning õigus nõuda andmete parandamist (isikuandmete kaitse seadus § 21 lg 1).

### Privaatsust jääb aina vähemaks

Kokkuvõtvalt võib välja tuua, et tehnoloogia ja kommunikatsioonivahendid on muutmas meie ootusi privaatsusele. Seadusandjate ja kohtu ülesanne nii Euroopas kui ka Ameerikas on jälgida neid muutusi ja balansseerida ettevõtete huvisid indiviidi õiguste ja vabadustega. Tuleb arvestada, et seadusandlik baas antud küsimuses on väga paljuski konteksti ja kultuurispetsiifiline. Tuleb tunnistada, et informatsioonist ja tehnoloogiast küllastunud ühiskonnas on privaatne teave muutumas aina avalikumaks. Tavapärast jääb ka avalikku ruumi suunatud info kaitseta. Samas on riigiti tööle kandideerijatel teatud võimalus oma õigusi kaitsta ning mitte alati ei ole tulevasel tööandjal õigus sotsiaalmeediat jälgida selleks, et tuvastada sobivaim kandidaat.

Artikli täispika versiooni ja allikatega saab tutvuda [siin](#).