

Kuidas on andmete kaitse seotud töösuhetega?

*Meeli Miidla-Vanatalu
töösuhete osakonna peajurist*

Tööinspektsioon andmekaitsega ei tegele, selleks on ellu kutsutud Andmekaitse Inspektsioon, kuid töötaja privaatsus töökohal tekitab sageli palju küsimusi, mis seoses muude töösuhetes tekkinud küsimustega jõuavad ka Tööinspektsiooni ametnikeni.

Tööinspektsioon tegeleb andmekaitsega seotud küsimustega niivõrd, kui see tuleneb töölepingu seadusest. Andmekaitse spetsiifiliste küsimustega suunatakse aga kliendid Andmekaitse Inspektsiooni nõusdamistelefonile **627 4144**.

Konflikt eraelu puutumatus ja ettevõtlusvabaduse vahel

Tavaliselt nõuab töötaja privaatselt töökeskkonda, tööandja seevastu õigust kontrollida töötaja tegevust, et kaitsta oma vara ja ärihuvisid. Konflikt eraelu puutumatus ja ettevõtlusvabaduse vahel on vältimatu.

Mis töötajaid tavaliselt häirib? Tööandja laseb paigaldada tööruumidesse või territooriumile kaamerad, kuid ei selgita, kas ja kuidas neid kasutatakse või töötaja saab juhuslikult teada, et tööandja kasutab tarkvara, mis võimaldab igal ajahetkel tema tööarvuti ekraanil toimuvat jälgida või tööandja loeb töötaja kasutusse antud e-postiaadressile saabuvaid ja sellelt välja saadetavaid kirju.

Kas tööandjal on õigus sellisteks tegevusteks või võib see riivata liialt töötaja eraelu?

Töötajat kaitseb Eesti Vabariigi põhiseaduse § 26, igaühe õigus eraelu kaitsele, ja § 43, õigus sõnumisaladuse kaitsele. Tööandjat kaitseb põhiseaduse § 31, õigus tegeleda ettevõtlusega.

Lisaks meie põhiseadusele reguleerivad sõnumisaladust Eestis Euroopa inimõiguste ja põhivabaduste konventsioon, mitmed direktiivid ja isikuandmete kaitse seadus.

Et isiku põhiõigusi piirata, peavad olema täidetud kolm väga olulist eeldust:

- piirangu õigus peab tulenema seadusest,
- piirangul on õiguspärane eesmärk ja

- piirang on demokraatlikus ühiskonnas vajalik ning vältimatu.

Tööandja võib küsida vaid andmeid, mille osas tal on õigustatud huvi

Isiku eraellu tungimise probleem seoses töösuhetega saab alguse juba sellest hetkest, kui üks isik soovib tööandja juurde tööle kandideerida.

Võlaõigusseaduse § 14 alusel peab lepingueelseid läbirääkimisi pidav või muul viisil lepingu sõlmimist ettevalmistav isik teisele poolele teatama kõigist asjaoludest, mille vastu teisel poolel on lepingu eesmärki arvestades äratuntav oluline huvi. Neist asjaoludest, mille teatamist teine pool ei saa mõistlikult oodata, ei pea teatama. Töölepingu seaduse (TLS) § 11 kohaselt ei või tööandja lepingueelsetel läbirääkimistel või töölepingu sõlmimisel muul viisil ette valmistades, sealhulgas töökuulutuses või töövestlusel, nõuda töölesoojalt andmeid, mille osas tal puudub õigustatud huvi.

Milliste andmete vastu puudub tööandjal õigustatud huvi? Kas küsimused töötaja pereelu või tervise kohta on põhjendatud või mitte? Üldpõhimõtte kohaselt eeldatakse õigustatud huvi puudumist eelkõige küsimuste puhul, mis puudutavad ebaproportsionaalselt töölesoojiga eraelu või mis ei ole seotud sobivusega pakutavale töökohale.

Milllega riskib tööle kandideerija, kes jätab küsimusele vastamata, sest leiab, et see riivab liialt tema eraelu või otsustab sootuks valetada tööandjale? Vastamata jätmist tõlgendatakse tavaliselt sooviga midagi varjata, seega võib selline käitumine vähendada kandideerija väljavaateid tööle saada. Kui aga valeandmete esitamine tuleb ilmsiks alles pärast töölepingu sõlmimist, siis ütleb TLS-i § 13 lõige 1, et tööandja ei saa töölepingut sel põhjusel tühistada. Samas võib tööandja leida sobiva aluse töölepingu erakorraliseks üleütlelemiseks muul alusel.

Iga kord aga ei peagi tööandja midagi küsima, vaid töötaja avaldab ise andmed, mille vastu tööandjal tegelikult huvi ja otsene vajadus puudub. Näiteks avaldab töötaja andmeid oma lähedaste tervise kohta. Sel juhul tuleb lähtuda isikuandmete kaitse seadusest ja tagada, et tema valduses

olevad isikuandmeid oleks töödeldud seaduslikkuse, eesmärgikohasuse, minimaalsuse, turvalisuse ja individuaalse osaluse põhimõtteid järgides.

Kolmandatelt isikutelt saab andmeid küsida vaid kandideerija nõusolekul

Uue töötaja värbamisel on aga veel üks probleem: kandideerija kohta andmete küsimine kolmandatelt isikutelt, st endistelt tööandjatelt, kolleegidelt, sõpradelt või ka andmete otsimine internetis, suhtlusvõrgustikes.

Seadusest tulenevalt peab tööandjal olema kolmandatelt isikutelt info küsimiseks kandideerija nõusolek ehk andmete küsimine saab toimuda ainult isiku teadmisel. Seejuures tuleb arvestada ka asjaoluga, et CV-sse soovitajateks märgitud isikute osas loetakse, et kandideerija nõus-olek on CV esitamisega väljendatud ja seega täiendavalt luba küsima ei pea.

Kui tööandja on töötajat n-ö *googeldanud* või otsinud infot suhtlusvõrgustikest, siis tuleb sellest töölesoovijale teada anda ning pakkuda talle võimalust leitud infot täpsustada või parandada. Isikuandmete kaitse seaduse § 19 kohaselt on töölesoovijal õigus kolmandatelt isikutelt saadud andmetega tutvuda ning sama seaduse § 21 alusel nõuda andmete parandamist.

Tööandjal on õigus kontrollida töötajat, kuid vaid teatud tingimustel

Kui värbamisprotsess on läbi ja tööleping sõlmitud, töötleb tööandja töötaja isikuandmeid edasi.

Töölepingu seaduse esimese paragrahvi alusel on töösuhte kestel tööandjal õigus töötajat juhtida ja kontrollida. Samas on tööandaja TLS-i § 28 lg 2 punkti 11 alusel kohustatud austama töötaja privaatsust ja kontrollima töökohustuste täitmist viisil, mis ei riku töötaja põhiõigusi.

Töökohustuste täitmise kontrollimise õigus ei anna tööandjale automaatselt õigust töötaja jälgimiseks kaamerast või jälgimisvõimalust andva arvutitarkvara kasutamiseks või telefoni pealtkuulamiseks, sest esiteks võib see riivata töötaja eraelu puutumatus ehk töökõnede vahele võivad sattuda ka isiklikud kõned, mille vastu tööandjal puudub õigustatud huvi, ning teiseks võib selline käitumine kahjustada kolmandate isikute huve. Näiteks helistab töötajale lähedane inimene, kes räägib talle oma tervise seisundist või analüüside tulemustest vms.

Sõnumite jälgimiseks peab olema seaduslik alus – näiteks poolte kokkulepe. Samas peab sõnumi jälgimisest teadlik olema ka kolmas isik ehk see, kes sõnumi saatis või kellele sõnum saadeti. Ehk kui tööandja loeb töötaja tööpostkasti ja sellest saadatud e-kirju, siis tuleb sellest teavitada ka sõnumi saatjat või saajat.

Kaamerate kasutamisel tööruumis peab tööandja järgima põhimõtet, et jälgimine peab olema õigustatud ja töötajad peavad olema jälgimisest teadlikud. Kuna töötaja jälgimine on sekkumine tema privaatsusse, siis ei saa õigustatuks pidada kaamerate paigaldamist töötajate riietus- või tualettruumidesse. Kaamerate kasutamisel peab tööandja nii töötajaid kui ka kolmandaid isikuid, näiteks kliente või koostööpartnereid, sellest teavitama. Lihtsam võimalus selleks on vastavasisuliste märgiste või siltide väljapanek.

Kaamera täpset asukohta turvameetmete huvides töötajatele ega kolmandatele isikutele seejuures avaldama ei pea.

Kui tööandja salvestab, loeb ja kogub erinevaid andmeid töötaja kohta on TLS-i § 41 kohaselt töötajal õigus tutvuda tema kohta kogutavate andmetega ja nõuda tegelikkusele mittevastavate andmete kõrvaldamist või parandamist. Kui tööandja keeldub andmete kõrvaldamisest või parandamisest, võib see olla aluseks töötajapoolseks töölepingu erakorraliseks ülesütlemiseks.

Mis juhtub tööandja valduses olevate töötajat puudutavate andmetega pärast töösuhte lõppu?

Töölepingu seaduse kohaselt säilitab tööandja töötajaga sõlmitud töölepingu kirjalikku dokumenti töölepingu kehtivuse ajal ja kümme aastat pärast töösuhte lõppu. Töötervishoiu ja tööohutuse seadus kohaselt aga säilitatakse tööõnnetuse ja kutsehaigestumise uurimise andmeid 55 aastat.

Seega võivad töötaja isikuandmed olla tööandja käsutuses pikka aega ja ka sel ajal on töötajal, kes on tööandja juurest juba lahkunud, õigus nõuda tööandjalt enda kohta andmeid. TLS-i § 27 kohaselt on töötaja kohustatud tööandja nõudel töölepingu kehtivuse ajal ja pärast selle lõppemist andma teavet oma tööalase ja majandus- või kutsetegevuse kohta ulatuses, milles see omab tähtsust saladuse hoidmise kohustuse või konkurentsipiirangu kokkuleppest kinnipidamise kontrollimiseks.

Lisaks peab tööandja TLS-i § 28 lg 2 punkti 12 alusel andma töötaja nõudmisel andmeid temale arvatud ja makstud või maksmisele kuuluva töötasu kohta ning muid töötajat või töösuhet iseloomustavaid teatisi.

Andmeid tuleb koguda vaid nii palju kui vajalik

Kokkuvõttes peab tööandja töölesoovija, töötaja või endise töötaja kohta andmete kogumisel ja säilitamisel lähtuma põhimõttest koguda nii vähe kui võimalik ja nii palju kui vajalik, pidades seejuures silmas õigustatud huvi olemasolu kogutavate andmete osas ning unustamata kohustust isikut alati teavitada andmete kogumisest.

Kui tööandjal või töötajal tekib kahtlus isikuandmete kogumise või säilitamise õiguspärasuse suhtes, on tal võimalus pöörduda abi saamiseks Andmekaitse Inspektsiooni (www.aki.ee).

Täpsustavaid küsimusi isikuandmete kaitse kohta töösuhetes saab esitada ka Andmekaitse Inspektsiooni ja Tööinspektsiooni koostöös toimuvatel teabepäevadel käesoleva aasta 18. septembril Tallinnas ja 16. oktoobril Pärnus. Täpsem info teabepäevade kohta on Tööinspektsiooni kodulehel www.ti.ee (Teabepäevad ja koolitused / Tööinspektsiooni teabepäevad).