

Kas töötaja vestlused sotsiaalmeedias on tööandjale siduvad?

Lühike vastus sellele küsimusele on JAH! Nimelt on pooled vabad valima lepingule sobivat vormi, kui tehing ei ole seotud kinnisvara võõrandamisega või oma sisult ei vasta mõnele muule lepingule, millele on seadusandja ette näinud kindlat vormi (näiteks autorileping, EVK-s mitteregistreeritud osade võõrandamine jne). Seega kõik kokkulepped, mis pooled või pooli esindavad isikud, näiteks juhatuse liikmed ja töötajad, vestlusaknast teele saadavad, omavad õiguslikku tähendust. Sotsiaalmeedia platvormide vestlused on kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis, mida teatud situatsioonides saab käsitleda tahteavaldusena.

Sotsiaalmeedia kontod ja erinevad *chat*'id on enamasti isikupõhised, mis tähendab, et tööandjal ei ole töötaja või näiteks ka juhatuse liikme vestlustele juurdepääsu ning tegelikult puudub ülevaade, milliseid kohustusi ettevõttele võetud on. Eriti keeruliseks muutub olukord, kui kokkulepet on justkui täitma hakatud, sest siis võib kohustatud isikul olla väga raske argumenteerida, et vestluse näol oli tegu vaid lepingueelsete läbirääkimistega. Samuti võib vestlus sotsiaalmeedias rikkuda kolmandate isikute isikuandmete kaitset tulenevaid õiguseid, mida kohustatud isik enam tagasipöörata ei saa.

Veel keerulisemaks muutub olukord siis, kui vestluses kokkuleppe „sõlminud“ töötaja või juhtorgani liige enam ettevõttes ei tööta. Sellisel juhul ei pruugi äriühingul olla ülevaadet oma võimalikest nõuetest ega kohustustest ega võimalust neile juurdepääsu saamiseks. Sama kehtib tegelikult ka e-posti suhtlusele, kus pahatihti tehakse kestvuslepingute muudatused e-kirjade teel ning vastavat infot ei dokumenteerita selliselt, et kolleegid saaksid muudetud infole ligi. Seejuures vastates muudatustega nõustumiseks „ok“ jääb tihti tähelepanuta, et lepingumuudatused peaksid põhilepingu kohaselt olema vormistatud kirjalikult ehk vormis, mis eeldab omakäelist või kvalifitseeritud elektroonilist allkirja.

Eeltoodut saab kerge vaevaga vältida, kui ettevõttes on töötajatele selged juhised, kas ja millist tööandja infot võib töötaja sotsiaalmeedias jagada või *chat*'is teistele saata. GDPR-ist tulenevaid kohustusi täites ei pea mitte ainult teadma, mis andmeid töödeldakse ja millised õigused andmesubjektil vastavate andmete suhtes on, vaid tegelikult saab sellega vältida mh muude andmetega (sh ärisaladuse ja muu konfidentsiaalse informatsiooniga) lohakat ja hooletut ümberkäimist. Kui ettevõtte on otsustanud oma sisemised protseduurid välja töötada või korrastada, siis on neist kasu ainult siis, kui töötajad ja juhatuse liikmed neist teadlikud on. Eriti oluline on, et kodukontoris töötavad töötajad teaksid, kuidas ettevõttele olulist infot konfidentsiaalsena hoida ja millist segadust võivad sotsiaalmeedia platvormidel tehtud kokkulepped põhjustada. Mõistlik on kõiksuguseid organisatsioonilisi reegleid perioodiliselt kaasajastada ning muudatustest kohe ka töötajaid teavitada. Sahtlis tolmu koguvast kohustuste kaustast ei ole kasu. Odavam on kahju tekkimist vältida.



KATRIN SARAP
VANDEADVOKAAT, PARTNER
(+372) 66 76 440
KATRIN.SARAP@NJORDLAW.EE



LIISI JÜRGEN
VANDEADVOKAAT, PARTNER
(+372) 66 76 440
LIISI.JURGEN@NJORDLAW.EE