

Andmekaitse ei välista töötajate ja klientide elu ja tervise kaitset

Andmekaitse Inspektsioon (AKI) avaldas hiljuti seisukoha küsimuses, kas tööandjal on õigus nõuda töötajalt tervisega seonduvat informatsiooni. AKI tõi välja, et terviseandmete töötlemise aluseks saab olla vaid seadusest tulenev alus või nõusolek.



Näitena seadusest tuleneva alusena tõi AKI välja nakkushaiguste ennetamise ja tõrje seaduse, kus tööandjatele on teatud olukordades antud andmete nõudmise õigus. AKI seisukoht on õige, kuid võib tekitada nii tööandjates kui ka töötajates tunde, et nad ei saa teha midagi teiste ega enda kaitseks, kuivõrd nad ei saa teada, kas lähikonnas on nakkuse oht. Eriolukorras on nii tööandjal kui ka töötajatel kohustusi, mille täitmine aitab viiruse levimist peatada. Andmekaitserээglitest kinnipidamine nende kohustuste täitmist ei takista.

Töötajate poole pealt näeb töölepinguseadus ette, et töötajal on kohustus hoiduda tegudest, mis takistavad teistel töötajatel kohustusi täita või kahjustavad tema või teiste isikute elu, tervist või vara (TLS § 15 lg 2 punkt 5). Selle kohustuse rikkumine võib kaasa tuua sanktsioone (näiteks hoiatuse või lausa tööst ilma jäämise). Teiste isikute jaoks võib see kaasa tuua terviseprobleeme ja isegi surma. Nimetatud kohustuse täitmine töötajate poolt on eriti oluline praegu, COVID-19 viiruse leviku ajal, et hoida nii oma kaastöötajate kui ka klientide tervist. Kõige parem meede nakkuskahtluse korral oma kohustuse täitmiseks oleks töölt koju jäämine. Kuna töötajad ei saa tihtipeale majanduslikel põhjustel töölt koju jääda aga samas on töötajatel TLS tulenev kohustus mitte kahjustada teiste isikute elu või tervist, siis, peaks töötajad sellises olukorras oma kohustuse täitmiseks teavitama tööandjat nakatumisest, viiruse kahtlusest või soovist igaks juhuks koju jääda. Pooled peaksid leidma üheskoos viisi, kuidas töötaja kõige paremini saaks ühildada töötamise ja teiste isikute elu ja tervise kahjustamisest hoidumise kohustuse (näiteks võimalusel kodukontorist töötades). Juhul, kui töötaja siiski jätkab tööl käimist, on teiste töötajate tervisega seotud kohustused ka tööandjal.

Nimelt on Tööandja seaduse järgi kohustatud tagama töötajate töötervishoiu ja tööohutuse (TLS lg 2 p 6 ja TTOS). Mis puutub nakkushaigustesse, siis seadused ei näe tööandjatele viiruste puhangute korral ette selgeid meetmeid, mida rakendada. Nakkushaiguste ennetamise ja tõkestamise seadus reguleerib seda vaid piiratud ulatuses. Kuna tööandjate kohustus tagada töötajate töötervishoid ja tööohutus on üldine ja ei ole selgelt piiritletud, peab tööandja ka viirusepuhangu ajal rakendama meetmeid viiruse leviku piiramiseks. Milliseid meetmeid kasutada, peab iga tööandja ise hindama, lähtuvalt konkreetse töö iseloomust, töötajatest ja valikus olevatest meetmetest. Meetmeteks saavad olla näiteks kodukontorist töötamise võimaldamine, inimeste vaheliste kontaktide vähendamine miinimumini ning ka isikukaitsevahendite olemasolu tagamine. Seejuures on äärmiselt oluline, et tööandja informeeriks töötajaid enda ja nende kohustustest (sh kohustusest hoiduda teiste tervise ja elu kahjustamisest), selgitaks võimalikke tagajärgi ja suunaks töötajaid nakkuskahtluse korral teistega kontakti vältima. Isegi kui töötaja ei soovi oma tervislikust seisundist tööandjat teavitada, võib teadmine tööandja ja töötaja enda kohustustest ja võimalikest tagajärgedest tagada paremini kõigi töötajate tervise ja elu kaitse, distsiplineerides töötajat valima parima lahenduse, et vältida teiste nakatamist.

Nagu eelnevalt sai mainitud, on üheks võimaluseks, kuidas saab töötaja terviseandmeid töödelda, seaduses sätestatud aluse olemasolu. Tekib küsimus, kas üheks seadusest tulenevaks aluseks, mis lubab tööandjal töötajatelt nende terviseandmete kohta infot küsida, võiks olla just TLS-e § 28 lg 2 punktis 6 nimetatud kohustus. Iseenesest on tööandjal võimalik sellele sättele tuginedes töötajalt nende terviseseisundi kohta küsida, kuid arvestada tuleb kõiki isikuandmete kaitse põhimõtteid. Üheks andmekaitse üldpõhimõtteks on see, et võimalusel tuleb eelistada isikuandmete kaitset vähem riivavaid meetmeid. Tööandja peaks läbi viima riskihinnangu, et tuvastada, kas on võimalik kasutada vähem riivavaid meetmeid. Olukorras, kus suurem osa töötajaskonnast kuulub riskigruppi ja isikukaitsevahendite kasutamine ei oleks piisav, võib tööandjal olla vältimatu vajadus teada, kas mõnel töötajal on nakkuskahtlus.

Andmekaitserieglite järgimine on eriolukorra puhul jätkuvalt kohustuslik, kuid arvestada tuleb ka töökohas tervise ja elu kaitseks sätestatud kohustustega. Nakkushaiguste leviku korral peavad nii tööandja kui ka töötajad pöörama erilist tähelepanu sellele, et mitte rikkuda oma tööga seotud kohustusi ning seda just tervise ja elu kaitseks loodud kohustuste osas.

Avaldatud Personaliuudised.ee, 20.03.20



LIISI JÜRGEN

VANDEADVOKAAT, PARTNER

(+372) 66 76 440

LIISI.JURGEN@NJORDLAW.EE