



SORAINEN

Töösuhete
õigusaktide olulisimad
muudatused ja
kohtupraktika

Karin Madisson ja Pirkko-Liis Harkmaa
Äripäeva veebiseminar

11.01.2022

TÄNASED TEEMAD



- ❑ Jõustunud ja jõustuvad muudatused
- ❑ 2021. aasta Riigikohtu praktika ja Andmekaitse Inspeksiooni järelevalve praktika
- ❑ Tulekul muudatused

- Töölepingulised suhted
- Vanema- ja hoolduskohustusega töötajate puhkuseõigused
- Töötervishoid ja tööohutus
- Kollektiivsed töösuhted
- Vilepuhuja kaitse
- Andmekaitse

Töölepingulised suhted

- ✓ Suuremad trahvimäärad (jaan 2021)
- ✓ Suurem hüvitis töösuhte lõpetamise korral (nov 2021)
- ✓ Muutuvtunnikokkulepped (dets 2021)

Juhatuse liige, personalijuht jne-
100 tü (400 eur) -> 300 tü (1200 eur)
Tööandja kui juriidiline isik – 1 300 eur -> 32 000 eur

Töötaja, (a) kes on rase, (b) kellel on õigus saada rasedus- ja sünnituspuhkust või (c) kes on valitud töötajate esindajaks- hüvitis 6 kuu -> 12 kuu keskmine töötasu

Jaekaubanduse sektoris pilootprojektina kuni 2024 a.

Saab sõlmida 5 eeltingimuse täitmisel:

1. töötajaga, kes töötab osalise tööajaga seitsmepäevase ajavahemiku jooksul 12 tundi või enam;
2. algatab töötaja kirjalikus vormis;
3. tööandja peab muutuvtundide üle eraldi arvestust;
4. kokkulepe ei ole sõlmitud rohkem kui 17,5 protsendiga tööandja töötajatest;
5. töötaja tunnitasu on vähemalt 1,2-kordne Vabariigi Valitsuse poolt kehtestatud tunnitasu alamäär.

Muutuvtunni kokkuleppe- lisaks kokkulepitud tööajale võib teha kuni 8 tundi tööd 7 päevase ajavahemiku jooksul (kokku ei tohi ületada täistööaega)

Töötaja poolt tekitatud kahju hüvitamine - võlatunnistus ([RK 2-19-5601](#))

- Võlatunnistuse näol lihtsustatakse tõendamiskoormust nõude maksmapanekul või piiratakse isiku õigust esitada kahju hüvitamise nõudele vastuväiteid.
- Kui töötaja võlatunnistus on antud kas töösuhte ajal või peale selle lõppemist kohustuse või võla osas, mis on tekkinud töösuhte raames, sõltub võlatunnistuse kehtivus sellest, kas see on töötaja kahjuks vastuolus TLS §- iga 2 (töötaja kahjuks kõrvalekalduvate kokkulepete tühisus) ning TLS-i teiste imperatiivsete sätetega (TLS § 74 kahju hüvitamise erisus ja TLS § 75 varalise vastutuse kokkulepe).

Töölepingulised suhted

RIIGIKOHUS 2021

○ Proovitöö ([RK 2-20-5834/36](#))

Töölepingu seadus ei sätesta võimalust rakendada tööle soovijat tema sobivuse hindamiseks proovitööle, mille tegemist võib oodata üksnes tasu eest. Tööle soovija sobivust saab hinnata kandideerimisel, mh saab tööandja sõnastada tööle kandideerijale esitatavad nõuded ja neile vastavuse hindamise kriteeriumid. Kuni töölepingu sõlmimiseni võivad pooled pidada läbirääkimisi VÕS § 14 ja TLS § 11 järgi, mis võimaldavad tööandjal kontrollida ka tööle soovija tööoskusi. Tööoskuste kindlakstegemisele suunatud praktilised katsed, testid vms peaksid vähemalt üldjuhul piirduma lühiajalise tööolukorra matkimisega tööandja juuresolekul. Lubatavaks ei saa pidada olukorda, kus kandideerija teeb lepingueelsete läbirääkimiste või töö proovimise sildi all tööandjale tööd, millest tööandja saab rahalist kasu, eriti kui tööle soovija täidab tööülesandeid (tellimusi) ilma tööandja juuresolekuta ehk iseseisvalt. Lepingueelsed läbirääkimised peaksid piirduma tööle soovija oskuste esmase väljaselgitamisega ega tohi muutuda temalt tasuta töö saamiseks.

Kui tööle soovija on asunud lepingueelsete läbirääkimiste ajal täitma ülesandeid, mida tavapäraselt tehakse töösuhte ajal, tuleb eeldada, et pooled on sõlminud töölepingu. Tööandjal on võimalik töölepingu sõlmimise eeldus ümber lükata, tõendades mh nt seda, et tööle soovija üksnes tutvus töökorralduse või töö tegemisega ega täitnud tegelikke tööülesandeid või tellimusi. Samuti võib tööandja tõendada, et tööle soovija teadis ja oli nõus sellega, et kontrollitakse tema tööoskusi, millele järgneb tööandja otsus, kas sõlmida tööleping või mitte. Selleks tuleks tööandjal üldjuhul tõendada lisaks ka seda, et ta selgitas enne tööle soovijale arusaadavalt, kui kaua kestab tööoskuste eelhindamine ja millal teeb tööandja teatavaks temaga töölepingu sõlmimise või sõlmimata jätmise.

Töölepingulised suhted

- ✓ Hoolduskohustusega töötaja
- ✓ Soolise võrdõiguslikkuse seaduses täpsustatakse otsese soolise diskrimineerimise mõistet ja antakse töötajale õigus taotleda paindlikke töötingimusi (aprill 2022)

Otsene sooline diskrimineerimine hõlmab nüüd ka töötaja ebasoodsamat kohtlemist seoses märkimisväärset hooldamist või tõsise terviseprobleemi tõttu tuge vajava isiku hooldamisega

Töötajal on õigus taotleda tööandjalt töö- ja pereelu ühitamise võimalusi, sealhulgas paindlikke töötingimusi, millele tööandja peab mõistliku aja jooksul reageerima

Tööandja on kohustatud taotluse esitamisest 15 tööpäeva jooksul andma seletuse nimetatud taotluse rahuldamisest keeldumise või paindlike töötingimuste edasi lükkamise kohta

Töölepingulised suhted

- ✓ TLS-is täpsustatakse ülesütlemise piiranguid ja tööandja tõendamiskoormust (aprill 2022)

Koondamise piirang laieneb ka isapuhkuse kasutajale.

Täpsustatud on, et lapsendajapuhkuse ja hoolduspere vanema puhkuse kasutajalt võib tööandja nõuda lapsendamist kinnitava kohtuotsuse või hoolduspere vanema lepingu esitamist.

Ülesütlemise põhjuseks ei või olla mh asjaolu, et töötaja:

- täidab olulisi perekondlikke kohustusi, sh kasutab erinevaid vanema- või muu hoolduskohustusega isikule ettenähtud puhkuseid või on hoolduselehel;
- taotleb soolise võrdõiguslikkuse seaduses sätestatud paindlikke töötingimusi.

Kui tööandja ei tõenda, et ta ütles töölepingu üles lubatud alusel, loetakse ülesöelduks emapuhkuse või vanema- või muu hoolduskohustusega isikule ettenähtud puhkuse kasutamise või hoolduselehel viibimise tõttu kui töötaja on:

- rase või kasvatab alla 3-aastast last;
- enne töösuhte ülesütlemist on taotlenud vanema- või muu hoolduskohustusega isikule ettenähtud puhkust;
- aasta jooksul enne töösuhte ülesütlemist on olnud hoolduslehel.

Töölepingulised suhted

JÕUSTUVAD 2022

- ✓ Töötasu alammäära tõus (jaan 2022)

Tunnitasu 3,86 eurot
Kuutasu 654 eurot

- ✓ Alaealise töötamise erisus (sept 2022)

Kaob 13–14-aastase alaealisega töölepingu sõlmimisel 10 tööpäevane ooteaeg alaealise registreerimisest töötamise registris.

Töölepingulised suhted

- ✓ Läbipaistvate ja prognoositavate töötingimuste direktiivi ülevõtmine + täpsustus seoses puhkusetasu maksmisega (plaan 1. august 2022)

- Nähakse ette töötaja kaitse ebasoodsa kohtlemise eest oma õigustele toetumise või nende rikkumisele tähelepanu juhtimise tõttu või teise töötajate toetamise tõttu tema õiguste kaitsel.
- Täiendatakse andmete hulka, millest töötajat tuleb töötajat kirjalikult teavitada.
 - Täpsustatakse puhkusetasu maksmisega seonduvat
 - Nähakse ette katseaja peatumine
- Nähakse ette keeld piirata töötaja töötamist teiste tööandjate juures (konkurentsikeelu kokkuleppimise võimalus jääb)
 - Töötajal, kes on töötanud vähemalt 6 kuud, on õigus taotleda sobivaid töötingimusi, nt tähtajatut töölepingut või täistööaega.

Töölepingulised suhted

- ✓ Muudatus tähtajaliste töölepingute regulatsioonis
- ✓ Kavatsus välja töötada direktiiv platvormitöötajate töötingimuste parandamiseks

TULEKUL

Tööandjale antakse võimalus töötajaga kuuekuulise perioodi jooksul sõlmida kuni 10-kalendripäevaseid tähtajalisi töölepinguid piiramatult.

Reeglid tööalase staatuse kindlaksmääramiseks
Pööratud tõendamiskoormus lepingulise suhte ülesütlemisel
Töötegija teavitamine automatiseeritud jälgimisest ja otsuse tegemisest, mis mõjutavad töötegija töötingimusi
Nõuded platvormitöö läbipaistvusele

Vanemapuhkused

JÕUSTUNUD 2021

- ✓ Isapuhkuse õiguse täpsustus (juuni 2021)

Kui laps sünnib surnult, on lapse isal õigus kasutada isapuhkust alates lapse sünni päevast järjestikku kasutamata päevade ulatuses.

(säte kehtib kuni aprill 2022)

Vanemapuhkused

- ✓ Jõustub vanemapuhkuste ja – hüvitiste reform (aprill 2022)

- Rasedus- ja sünnituspuhkus -> emapuhkus
- Lapsehoolduspuhkus -> vanemapuhkus

- Teavitus puhkusele jäämise kohta: 14 päeva -> 30 päeva

EMAPUHKUS

- 140 päeva -> 100 päeva (70 p enne ja 70 p pärast -> 70 p enne ja 30 p pärast)
- Haigekassa -> Sotsiaalkindlustusamet
- Sünnitushüvitis -> ema vanemahüvitis

ISAPUHKUS

- Isa täiendav vanemahüvitis -> isa vanemahüvitis

LAPSENDAJA PUHKUS

- 70 p alates alla 10 a lapse lapsendamisotsuse tegemisest -> 70 p 6 k jooksul alates lapsendamisotsuse tegemisest olenemata lapse vanusest
- Koos teise vanemaga võimalik kasutada kuni 35 p puhkust
- Tööandja võib keelduda vähem kui 7p pikkuse puhkuse andmisest
- Haigekassa -> Sotsiaalkindlustusamet
- Lapsendaja vanemahüvitis

Vanemapuhkused

- ✓ Jõustub vanemapuhkuste ja – hüvitiste reform (aprill 2022)

VANEMAPUHKUS

- Jagatav vanemapuhkus
- Mõlemad vanemad võivad korraga kasutada kuni 60 p vanemapuhkust (hüvitise perioodi kogukestus väheneb selle võrra)
- Kui laps sünnib surnult, on mõlemal vanemal õigus kasutada 30 päeva vanemapuhkust
- Vanemapuhkust võib korduvalt alustada ja lõpetada vanema äranägemisel (NB! Töötamisel ja vanemapuhkuse kasutamisel ühes ja samas kuus ei või siiski tulu teenida rohkem kui tavapärase töötulu piirmäär seda ette näeb)
- Jagatav vanemahüvitis – peale ema vanemahüvitise perioodi lõppu, üks vanem korraga, kuni 475 päeva ulatuses
- Kui üks vanematest on vanemapuhkusel pärast lapse 30 päeva vanuseks saamist, on õigus jagatavale vanemahüvitisele sellel vanemal.

Vanemapuhkused

- ✓ Jõustub vanemapuhkuste ja – hüvitiste reform (aprill 2022)

LAPSEPUHKUS

- olenevalt laste vanusest 3-6 p puhkust aastas vanematel kahe peale kokku -> iga lapse peale kokku mõlemal vanemal 10 päeva (kahe peale kokku 20 päeva) kuni lapse 14 aastaseks saamiseni (max 30 päeva aastas kõikide laste peale kokku)
- Puhkusetasu 50% vanemahüvitise määrast

Töotervishoid ja tööohutus

- ✓ Erisus haigushüvitiste maksmisel (jaan 2021)
- ✓ Töötajate ja tööandja vaheline koostöö, mitme tööandja koostöö (märts 2021)
- ✓ Nõuete kohaldumine füüsilistest isikutest teenuse osutajatele (märts 2021)

Tööandja haigushüvitise tasumise kohustus:
4.-8. päev -> 2.-5. päev

- Kohustus teha ohutu töökeskkonna nimel koostööd
- Tööandja konsulteerimiskohustus teatud küsimustes

- Mitme tööandja teavituskohustus ühisel töökohal tegutsemisel
- Kokkulepe või töid korraldav isik
- Solidaarne vastutus

- Täpsustus selle osas, millises ulatuses kohaldub TTOS teenuse osutajatele
- Teenuse osutajal kohustus tagada enda ohutus
- Tööandja ja teenuse osutaja ja mitme teenuse osutaja vastastikused teavituskohustused ühisel töökohal tegutsemisel

Töötervishoid ja tööohutus

✓ Täpsustatud kord riskianalüüsi läbiviimiseks (märts & mai 2021)

- Kohustus esitada riskianalüüs töökeskkonna andmekogusse 1.09.2021 või koostab selle samaks ajaks andmekogus
- Kohustus säilitada töökeskkonna andmekogusse kandmata või enne 1.03.2021 koostatud riskianalüüse 55 aastat
- Tegevuskava muutus riskianalüüsi osaks
- Ohutusjuhendid koostatakse riskianalüüsi alusel

✓ Volituste tähtajad

Töökeskkonnavoliniku volituste tähtaeg:
4 aastat -> tähtaja otsustab töötajate koosolek

Töökeskkonnanõukogu liikmete volituste tähtaeg:
4 aastat ->
tööandja esindajate volituste tähtaja otsustab tööandja ja töötajate esindajate oma töötajate koosolek

Töötervishoid ja tööohutus

✓ Muudatused bioloogiliste ohutegurite määruses (aug 2021)

- Tööandjail kohustus tagada Covid-19 viiruse leviku korral nakkusohutus läbi vaksineerimise, nakkusohutust kinnitava tõendi kontrollimise või testimise
- Loetletakse nakkusohutuse tagamise tõendamiseks sobivad tõendid

✓ Terviseameti õigus pääseda ligi maksusaladusele (dets 2021)

Maksuhaldur võib Terviseametile avaldada isiku üldandmeid, tööandja ja ametikoha andmeid nakkushaiguste ennetamise ja tõrje seaduse alusel nakkushaiguse epideemilise leviku korral haiguse leviku ennetamiseks, seireks ja tõrjeks

Töötervishoid ja tööohutus

✓ Töötervishoiu reform

- eesmärk parandada töötervishoiuteenuse korraldust ja kvaliteeti ning tööandjate ja töötervishoiuarstide koostööd
- tööandjal kohustus korraldada töökohal töötervishoiu-teenuse osutamist, mis hõlmab ettevõtte töötervishoiu olukorra terviklikku analüüsimist, töötajate tervisekontrolli korraldamist ning töötervishoiuarsti poolset nõustamist töökeskkonna parandamise ja töötajate tervise edendamise küsimustes
- suurem rõhk ennetamisele

✓ Erisused kaugtöö puhul

- eesmärk muuta kaugtöö korral töötervishoiu ja tööohutuse nõuete täitmine tööandjatele ja töötajatele arusaadavamaks
- sätestatakse tööandja kohustused kaugtöö korral ning täpsustatakse töötaja õigusi ja kohustusi ohutu töökeskkonna tagamisel

✓ Väiksem paberi- majandus kutse- haiguste ja töö- õnnetuste uurimisel

- võimalus koostada ja säilitada tööõnnetuste ja kutsehaigestumise uurimise raporteid töökeskkonna andmekogus

Tööohutus ja tervishoid

○ Tööõnnetuse tagajärjel tekkinud tervisekahjustus ([RK 2-17-19464](#))

- Põhjuslik seos VÕS § 127 lg 4 järgi ei pea olema kahju ja õigusvastase teo või tegevusetuse vahetu tagajärg, tegemist võib olla põhjuste ahelaga.
- Tööandja tegevuse tõttu tervisekahjustuse saanud töötaja kahju hüvitamise nõude võib VÕS § 1044 lg 3 järgi rahuldada lepingu rikkumisele (st nõude alusena VÕS § 115 lg-le 1) või tööandja õigusvastasele teole (st VÕS §-le 1043) tuginedes. Nii lepingu- kui ka deliktiõiguslikul alusel vastutuseks tuleb teha kindlaks töötaja kahju ja tööandja tegu ning põhjuslik seos kahju ja teo vahel (VÕS § 127 lg 4).
- Sissetuleku kaotus võib olla põhjustatud tervisekahjustusest ka juhul, kui kannatanu saab vanaduspensioni.
- Tööülesannete täitmisel saadud tervisekahjustusega tekitatud kahju hüvitise arvutamisel ja väljamõistmisel tuleb kohtul hinnata, millised asjaolud ja tõendid võimaldavad kõige täpsemini prognoosida kannatanu sissetulekut, mida ta oleks saanud ilma kahju saamata.
- Tervisekahju perioodiliselt makstavat hüvitist saab indekseerida sellise indeksiga, mis kajastab kannatanu kaotatud sissetuleku võimalikku muutumist ajas, ning selline indeks võib olla nt üldise keskmise brutopalga või kahju kannatanud isikuga samal tegevusalal töötavate isikute keskmise brutopalga muutust kajastav indeks, mitte aga tarbijahinnaindeks.
- Kahjuhüvitist vähendatakse muu hulgas juhul, kui kahjustatud isik jättis tegemata toimingut, mis oleks tekkinud kahju vähendanud, kui kahjustatud isikult võis seda mõistlikult oodata (VÕS § 139 lg 2).
- Mitme tööandja ühisel ehitusplatsil vastutab peatöövõtja selle eest, et ehitustöö ei ohustaks ehitusplatsil töötavaid ega selle mõjupiirkonnas olevaid isikuid. Kui peatöövõtjat ei ole määratud, sõlmivad tööandjad kirjaliku kokkuleppe tervishoiu- ja tööohutusosalase ühistegevuse ning tööandjate vastutuse kohta. Kui kokkulepet ei ole sõlmitud, vastutavad tööandjad solidaarselt selle eest, et töö ei ohustaks ehitusplatsil töötavaid ega seal viibivaid isikuid.

Kollektiivsed töösuhted

- ✓ Kollektiivlepingu tingimuste laiendamise regulatsiooni vastavusse viimine põhiseaduse kaitse all oleva ettevõtlusvabadusega
- ✓ Üleriigiline töötasu alammäära kokkulepe
- ✓ Täpsustatakse usaldusisiku ülesannete täitmiseks antavat ajamahtu

Palga-, töö- ja puhkeaja tingimuste laiendamine kogu sektorile vaid juhul, kui selles on kokku leppinud tööandjad, kes pakuvad tööd vähemalt 40 protsendile vastava tegevusala töötajatele ja ametiühingute liit või sama tegevusala liikmeid koondav ametiühing, kelle liikmed moodustavad 15 protsenti tegevusala töötajatest või kellel on vähemalt 500 liiget.

Töötajate keskliit ja tööandjate keskliit võivad laiendada kollektiivlepinguna kokku leppida üleriigilise töötasu alammäära, mida kohaldatakse kõigile töötajatele ja tööandjatele ilma, et järgitaks kollektiivlepingu laiendamise tingimusi.

Kahe või enama usaldusisiku korral tagab tööandja usaldusisikutele ülesannete täitmiseks aja kahele usaldusisikule ettenähtud ulatuses. Usaldusisikud lepivad kokku aja omavahelise jaotamise

Vilepuhuja direktiiv



- Rikkumisest teavitaja kaitse seaduse eelnõu
Direktiiv tuleb üle võtta 17. dets 2021
- Kanalid tuleb luua 17 dets 2023
- Eesmärk pakkuda kaitset töötajatele, kes on otsustanud teada anda tööalasest rikkumisest
-

- Asutusesisese kanali väljatöötamine – kohustus kõigil üle 50 töötajaga tööandjatel või finantsasutustel
- Teavitaja saab valida, kas kasutab asutusesisest või –välist kanalit
- Asutusevälisteks teavituskanaliteks on asutused, kes ka praegu menetlevad rikkumisi või teostavad järelevalvet
- Avalikkuse teavitamine alles pärast seda kui on kasutatud sisest või välist kanalit
- Kaitse eeldused: (i) rikkumisest teavitajal oli põhjendatud alus arvata, et rikkumine on toime pandud; (ii) teavitamiseks kasutati selleks loodud kohast kanalit või teavitati üldsust
- Kaitse saavad ka anonüümsed teavitajad
- Rikkumisest teavitaja suhtes on keelatud otsene või kaudne tööalane tegevus või tegevusetus, mis tuleneb rikkumisest teavitamisest ning põhjustab või võib põhjustada teavitajale põhjendamatu kahju
- Rahatrahv füüsiline isik 300 tü ja juriidiline isik 400 000 eurot- tööandja takistab rikkumisest teavitamist, rakendab survemeetmeid teavitaja suhtes või rikub teavitaja konfidentsiaalsena hoidmise kohustust

Rikkumisest teavitaja kaitse

- Rikkumisest teavitaja suhtes on keelatud otsene või kaudne tööalane tegevus või tegevusetus, mis tuleneb rikkumisest teavitamisest ning põhjustab või võib põhjustada teavitajale põhjendamatut kahju.

§ 16. Survemeetmete rakendamise keeld

(1) Rikkumisest teavitaja suhtes on keelatud otsene või kaudne tööalane tegevus või tegevusetus, mis tuleneb rikkumisest teavitamisest ning põhjustab või võib põhjustada teavitajale põhjendamatut kahju. Keelatud on vähemalt järgmiste survemeetmete rakendamine, selle katse ning sellega ähvardamine:

- 1) töölepingu lõpetamine;
- 2) madalamale ametikohale viimine või edutamise takistamine;
- 3) tööülesannete äravõtmine, töötamise koha muutmine, palga vähendamine, tööaja muutmine;
- 4) koolitusel osalemise takistamine;
- 5) tulemuslikkusele negatiivse hinnangu või negatiivse tööalase soovituskirja andmine;
- 6) distsiplinaarmedme või muu karistuse, sealhulgas rahalise karistuse rakendamine, samuti distsiplinaarmenetluse või muu sarnase menetluse algatamine;
- 7) sunni rakendamine, hirmutamine, ahistamine või tõrjumine;
- 8) diskrimineerimine, ebasoodsasse olukorda seadmine või ebaõiglane kohtlemine;
- 9) ajutise töölepingu tähtjatuks töölepinguks muutmata jätmine, kui töötajal oli tekkinud õiguspärane ootus, et talle pakutakse alalist töökohta;
- 10) ajutise töölepingu pikendamata jätmine või ennetähtaegne lõpetamine;
- 11) kahju tekitamine, sealhulgas isiku maine kahjustamine, eriti sotsiaalmeedias, või rahalise kahju põhjustamine, sealhulgas ärivõimaluste ja sissetulekute kaotamine;
- 12) musta nimekirja kandmine sektorit või kogu tööstusharu hõlmava mitteametliku või ametliku kokkuleppe alusel, mis võib kaasa tuua selle, et isik ei leia tulevikus selles sektoris või tööstusharus tööd;
- 13) kaupu või teenuseid käsitleva lepingu ennetähtaegne lõpetamine või tühistamine;
- 14) litsentsi või loa tühistamine;
- 15) psühhiaatrilisele konsultatsioonile või ravile saatmine;
- 16) muud survemeetmed.

Töötajate isikuandmete kaitse

AKI praktika:

- Töötajate jälgimine kaameraga (Dodo Pizza & Olerex kaasused)
- Endise töötaja e-postkasti avatuna hoidmine
- Õigus vaadata töötaja terviseandmeid

RK praktika:

- Juhatuse liikme e-postkastist leitud kirjad tõenditena ([RK 1-17-2359](#))

Olukorras, kus süüdistatava e-kirju ei saadud ega võetud ära mõnelt talle kuulunud füüsiliselt andmekandjalt, vaid need olid tema ametialaseks kasutamiseks antud e-posti kontol, pole kuigivõrd asjasse puutuv see, kuidas toimus tööarvuti äravõtmine. Töö- või käsundiandja võib mõnel juhul uurida tööülesannete täitmisega seotud e-kirju ka töötaja või käsundisaaja nõusolekuta, viimane peab aga omakorda sellise võimalusega arvestama. Sellist kontrolliõigust tuleb jaatada näiteks siis, kui töö- või käsundiandjal tekib õigustatud kahtlus, et töötaja või käsundisaaja on toime pannud kuriteo või tõsise ametikohustuste rikkumise. Seejuures peab austama isiku eraelu puutumatus ja välistama selgelt eraeluliste kirjadega tutvumise, kui need on ühemõtteliselt eristatavad. Erandlikult võib viimati nimetatud kirjadega tutvumine tulla kõne alla põhjendatud kahtluse korral, et just nende kirjade sisust ilmneks töö- või ametikohustuste rikkumine. Kokkuvõtlikult sõltub töö- või käsundiandja kontrolliõigus sellest, kui kaaluka huvi kaitseks ta andmetega tutvub ning kas ja kui oluliselt ta sellega isiku põhiõigusi riivab.



Karin Madisson

Partner

Karin.madisson@sorainen.com



Pirkko-Liis Harkmaa

Nõunik, vandeadvokaat

pirkko.liis.harkmaa@sorainen.com

Estonia

Lithuania



Latvia

Belarus

SORAINEN

sorainen.com