

Veebiseminar „Aasta 2024 tööõiguses ja praktikas“

15. veebruaril
kell 09.30 - 11.30



SORAINEN

Ajakava

9.30 Tervitussõnad ja sissejuhatus

Soraineni äriühingu- ja tööõiguse valdkonna juht, partner Karin Madisson

9.35 Aasta 2024 Eesti ja Euroopa tööõiguses

Soraineni tööõiguse tiimi juht, nõunik Pirkko-Liis Harkmaa

10.00 Aasta 2024 Eesti ja Euroopa tööõiguses – sissevaade ESG ja vilepühumise teemadesse

Soraineni äriühingu- ja tööõiguse valdkonna juht, partner Karin Madisson

10.25 Euroopa Kohtu praktika aastast 2023

Soraineni vaidluste ennetamise ja lahendamise valdkonna ekspert, jurist Jaanika Alevi

10.50 Riigikohtu praktika aastast 2023

Soraineni töövaidluste ekspert, partner Kadri Härginen

11.15 Olulised andmekaitsealased seadusemuudatused. Euroopa Kohtu ja AKI 2023. aasta praktika

Soraineni andmekaitse valdkonna ekspert, advokaat Liisa Maria Kuuskmaa

11.35 Lõpusõnad

Soraineni tööõiguse tiimi juht, nõunik Pirkko-Liis Harkmaa

Aasta 2024 Eesti ja Euroopa tööõiguses

Pirkko-Liis Harkmaa

Tööõiguse tiimi juht



Tagasivaade aastasse 2023

- 7–12-aastase töötaja registreerimisel täiendavate andmete esitamine Tööinspektsioonile
- Täpsustus seoses hüvitistega töösuhte ülesütlemisel ja töösuhte lõpetamisel kohtus või TVK-s
- Taastus tööandja makstava haigushüvitise maksmise kord
- Viidi sisse kõikehõlmavam töötervishoiuteenuse kontseptsioon
- Täiendati kutsehaiguste loetelu töökeskkonna psühhosotsiaalsetest ohuteguritest põhjustatud kutsehaigustega

Mida toob aasta 2024?

- Suureneb töötasu alammäär – 820 eurot bruto kuus
- Kaob ära võimalus jaekaubandussektoris sõlmida muutuvtunni kokkuleppeid
- Erinevad lapsevanemaks olemisega seotud puhkuseõigused ei sõltu enam soost
- Töötukassa kaudu osutatava proovitöö teenuse osutamine lõppes 2023. aastaga
- Muutub töö- ja puhkeaja nõuete rakendamise praktika

Uus töö- ja puhkeaja nõuete rakenduspraktika

- Aluseks Euroopa Kohtu lahend (IH v. MÁV-START Vasúti Személyszállító Zrt., 2 March 2023, C-477/21)
- Avaldab mõju tööandjatele, kes kasutavad graafikupõhist tööajakorraldust
- Põhimõte: igapäevane puhkeaeg ei ole osa iganädalasest puhkeajast, vaid peab eelnema iganädalasele puhkeajale
- 1x seitsme päeva jooksul peab olema tagatud 11 tundi igapäevast kui ka 48 (summeeritud tööaja puhul 36) tundi iganädalast puhkeaega ehk kokku 59 või 47 tundi järjestikust puhkeaega
- Muutunud rakenduspraktika eesmärgiks on töötajate tervise kaitsmine
- Uuest tõlgendusest lähtutakse järelevalve teostamisel alates 1.01.2024



TI järelevalve valim 2024

- Ca 4000 tööandjat
- Mida kontrollitakse:
 - üldist töökeskkonna seisundit
 - töökeskkonnaalaste kohustuste täitmist
 - töösuhete ning töö- ja puhkeaja korraldust
- Järelevalve käigus õigus külastada ettevõtjat, saada vajalikku teavet ja tutvuda dokumentidega, esitada küsimusi
- Juhul, kui tuvastatakse rikkumisi: ettekirjutus, sunniraha hoiatus, sunniraha, väärteomenetlus
- Kui ei ole nõus TI haldusakti või toiminguga: vaie või kaebus kohtusse

Palgad läbipaistvamaks

- EL Palkade läbipaistvuse direktiiv (2023/970)
- Vastu võetud 24.04.2023 ja liikmesriigid peavad direktiivi üle võtma 07.06.2026.
- Tööandjatele järgmised kohustused:
 - teavitamine nii värbamisprotsessi ajal kui ka töösuhte kestel
 - palgalõhe andmete aruandlus (*250+ töötajat – 2027 ja seejärel igal aastal; 150-249 töötajat – 2027 ja seejärel iga 3 a tagant; 100-149 töötajat – 2031 ja seejärel iga 3 a tagant*)
 - palgalõhe näitajate analüüs (kui ületab 5%)
- Digitaalne tööriist palgalõhe analüüsiks – Palgapeegel
- Töötajatel õigus esitada nõudeid saamatajäänud palga, sh boonuste ja mitterahaliste tasude saamiseks, samuti kaotatud võimaluste ja mittevaralise kahju hüvitise saamiseks või mis tahes muu kahju hüvitamiseks. Kahju hüvitamisele ei tohi seada ülempiiri. Ümberpööratud tõendamiskoormus. Nõuete esitamise periood – min 3 aastat.



Tööandjate kohustused

- Paigas peavad olema palgastruktuurid, mis võimaldavad võrdse või võrdse väärtusega töö eest võrdset tasu.
- Tööle kandideerijatele tuleb anda palgainfot enne palgaläbiääkimisi, nt töökuulutuses.
- Tööle kandideerijailt ei või küsida nende palgaajaloo andmeid.
- Töökuulutused ja ametikohtade nimetused peavad olema sooneutraalsed.
- Töötajatele tuleb teha kergesti kättesaadavaks kriteeriumid, mille alusel kujuneb töötajate palk, palgaastmed ja palgatõusud.
- Töötajatele tuleb nende nõudmisel anda 2 kuu jooksul kirjalikult teavet nende individuaalse palgataseme ja temaga samasse kategooriasse kuuluvate töötajate keskmiste palgatasemete kohta soolises lõikes.
- Töötajatele tuleb iga-aastaselt teada anda, et neil on õigus palgateavet saada ja kuidas seda õigust rakendada.
- Töötajatel ei tohi keelata oma palgaandmeid avalikustada palgavõrdsusõiguse maksmapanekuks.
- Tööandjad võivad keelata töötajatel avalikustada muud teavet kui oma palga- ja palgataseme andmeid muul eesmärgil kui palgavõrdsusõiguse maksmapanekuks.

Usaldusväärsem tehisintellekt

- ELi tehisintellektimäärus
- Määrus võetakse tõenäoliselt vastu aprillis 2024 ning hakkab kehtima pärast 24-kuulist üleminekuperioodi (eranditega)
- Kohaldub ELi turul kättesaadavatele või kasutatavatele TI-süsteemidele
- Riskipõhine lähenemine
- Vastuvõetamatu riskiga ja seega keelatud TI-süsteemid, nt töökohal tujude/emotsioonide jälgimise sensorid
- Kõrge riskiga ja seega kõrgendatud nõuete ja kohustustega TI-süsteemid, nt värbamisel kasutatavad TI-süsteemid
- Kõrged trahvid – max 7,5—35 milj või 1—7% ülemaailmsest aastasest käibest



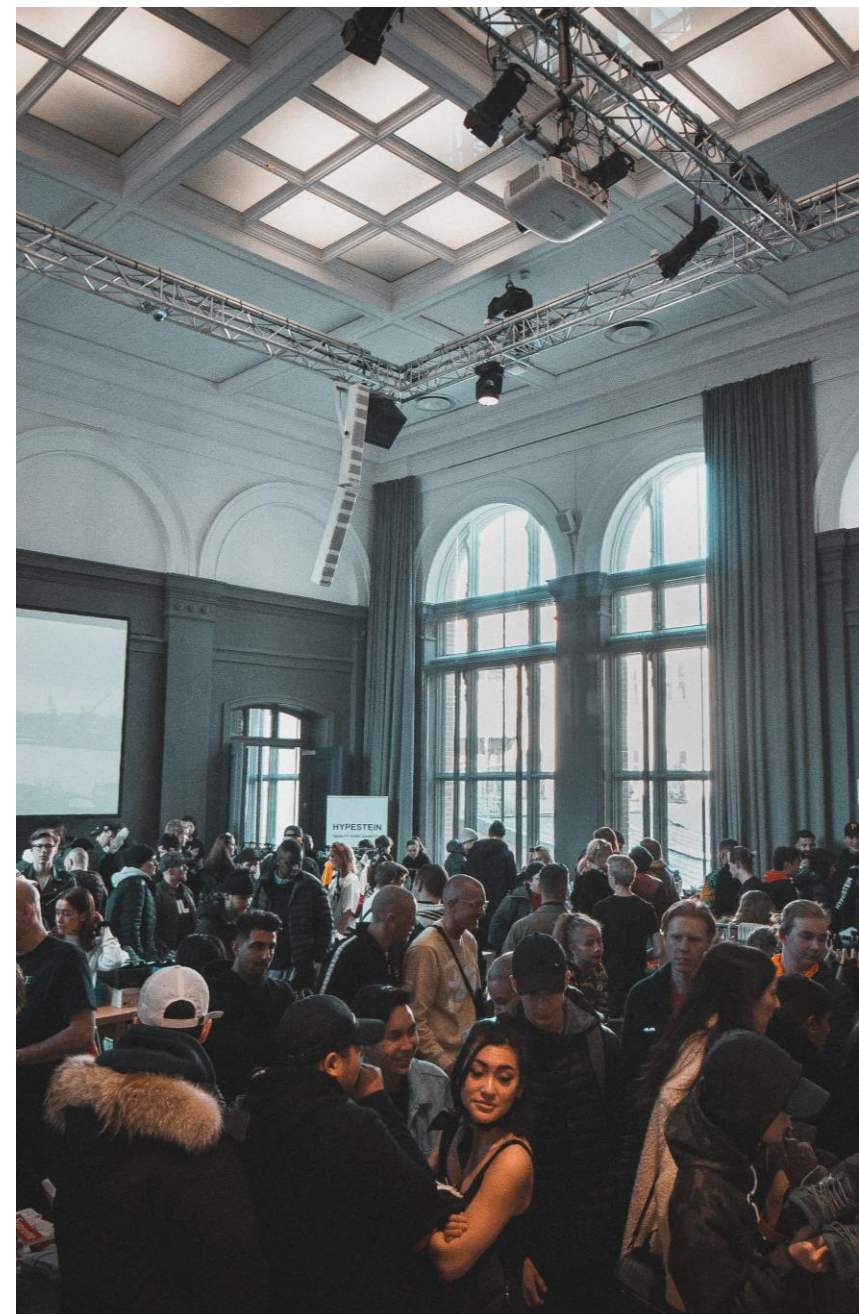


Suuremad õigused platvormitöötajatele

- ELi platvormitöötajate direktiiv
- Detsembris 2023 ei saavutatud veel vajalikku hääلteenamust liikmesriikide esindajate hulgas ja läbirääkimised jätkuvad
- Kui direktiiv vastu võetakse, on liikmesriikidel 2 aastat aega see oma siseriiklikku õigusesse üle võtta
- Eesmärk parandada platvormitöötajate töötingimusi
- Kaks olulist parendust:
 - iseseisva töötajaja õige klassifitseerimine – seatakse vastavad hindamiskriteeriumid
 - läbipaistvam algoritmide kasutamine inimressursi juhtimisel

ELi-sisese sotsiaaldialoogi tugevdamine

- Euroopa töönõukogude direktiivi revisjon
- ELi komisjon tegi jaanuaris 2024 ettepaneku direktiivi ülevaatamiseks; kui muudatused vastu võetakse, siis 1 aasta siseriiklikku õigusesse ülevõtmiseks ja 2 aastat uute reeglite kohaldumiseni
- Ülevaatuse eesmärgiks on tugevdada Euroopa töönõukogude (ETN) rolli:
 - Võrdsed õigused nõuda ETNi loomist
 - Piiriüleste teemade defineerimine
 - Töötajate õigeaegne ja sisuline konsulteerimine
 - ETN-idele kasutamiseks paremad ressursid
 - Soolise tasakaalu tugevdamine
 - Parem ligipääs õiguskaitsevahenditele





Küsimumustele saab vastuse:

pirkko.liis.harkmaa@sorainen.com

ESG kui ühingu väärtuste peegel

Karin Madisson

Äriühingu- ja tööõiguse
valdkonna juht



ESG



viitab kolmele kesksele tegurile, mille abil mõõdetakse investeringu või ettevõtte jätkusuutlikkust ja eetilist mõju.

Keskkond (E)

- On seotud mõjuga looduskeskkonnale, sealhulgas jõupingutustega vähendada süsinikdioksiidi heitkoguseid, säästa ressursse ja vähendada saastamist.

Sotsiaalne (S)

- Hõlmab suhteid töötajate, klientide, kogukondade ja muude sidusrühmadega.
- Siia kuuluvad sellised küsimused nagu mitmekesisus ja kaasamine, töötingimused, inimõigused ja kogukonna kaasamine.

Juhtimine (G)

- Hõlmab sisemist struktuuri, juhtimist ja läbipaistvust. Hea juhtimine tagab nõuetekohaste otsuste tegemise, aruandekohustuse ja eetilise käitumise organisatsiooni kõikidel tasanditel.

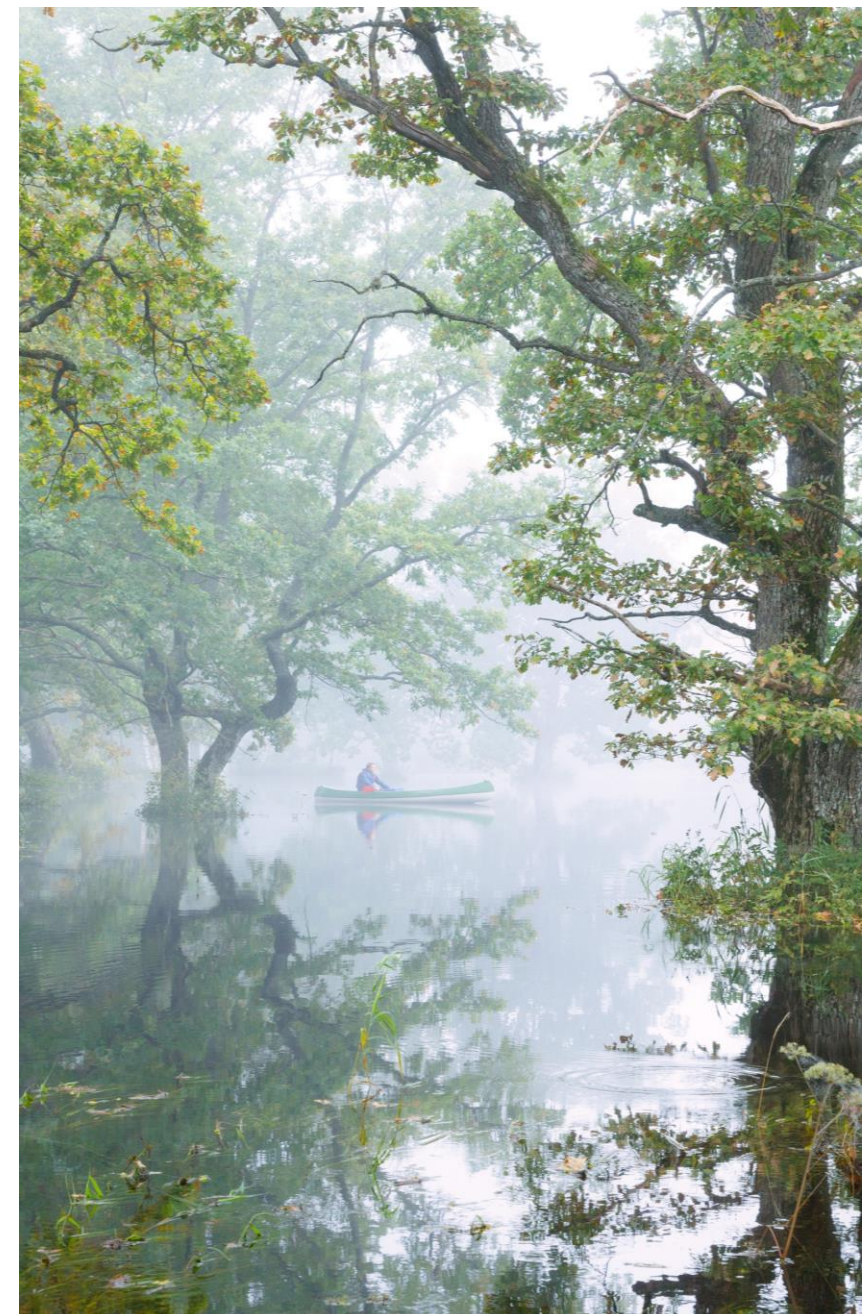
Keskkonnaalased (E) meetmed:

- **Süsinikdioksiidi heitkoguste vähendamine:** taastuvate energiaallikate kasutuselevõtmiseks ja energiatõhusate tavade rakendamiseks.
- **Ressursside haldamine:** kavad vee- ja energiatarbimise vähendamiseks, jäätmete minimeerimiseks ja ringlussevõtu edendamiseks.
- **Keskkonnariskide hindamine:** regulaarne monitoorimine, et teha kindlaks võimalikud keskkonnariskid ja seada eesmärgid nende vähendamiseks.

Alus: seadused, rahvusvaheliste organisatsioonide või kokkulepete normid (nt RPS § 24 võttis üle NFRD).

- Eesti ja EL on võtnud eesmärgiks CO₂ heite vähendamise 55% aastaks 2030 (Eestil on siin siduvad kohustused).
- 2040 EL eesmärk näeb ette CO₂ heite vähendamist 90% aastaks 2040.
- Täielik süsinikneutraalsus tuleb saavutada aastaks 2050.

Ülevõtmist ootavad kehtlikkusaruandluse direktiiv (CSRD) + ESRS (standardid)



Sotsiaalsed (S) meetmed:

- **Inimõiguste järgimine:** keeld kasutada lapstööjõudu, orjatööd, piirata isikute liikumis- või sõnavabadust (modern slavery) jne.
- **Mitmekesisuse ja kaasamise poliitikad:** mitmekesisuse tagamine nii sise- kui kliendiprojektides; töötasude ja edutamise võimaluste võrdsustamine.
- **Õiglane töökorraldus:** õiglase palga, ohutute töötingimuste ja töötajate erialase arengu võimaluste tagamine.
- **Speak Up võimalused:** rikkumisest teavitaja kanali loomine ning sinna saabunud info delikaatne kasutamine.
- **Aus majandusmudel:** keeld kasutada „musta“ tööjõudu, hoida kõrvale maksude maksmisest ja riigi poolt kehtestatud normidest, peita oma tegelikku äritegevust.
- **Hetkeregulatsioonid:** Töölepingu seadus - töötajate võrdne kohtlemine, kaitse ebasoodsa kohtlemise eest. Töötervishoiu ja tööohutuse seadus - nõuded tööandjale seoses töötajate vaimse ja füüsilise tervise hoidmisega sh turvalise töökeskkonna loomisega. Võrdse kohtlemise seadus ja soolise võrdõiguslikkuse seadus.
- **Ees ootamas:** teavitaja kaitse (nn. vilepuhumise) direktiivi (hiljemalt 17.12.2021); Euroopa Liidu soolise tasakaalu parandamise direktiivi (hiljemalt 28.12.2024), läbipaistva tasustamise direktiiv (hiljemalt 7.06.2026).



Juhtimisalased (G) meetmed:

- **Hea juhtimistava ja otsustusprotsess:** läbipaistev ja vastutustundlik otsustamisprotsess.
- **Juhtimisalane mitmekesisus:** Mitmekesisuse tagamine juhatuses ja ettevõtte tegevuse sõltumatu järelevalve edendamine.
- **Eetiline äritegevus:** Eetika- ja käitumiskoodeksite kehtestamine ja juurutamine, milles kirjeldatakse töötajate ja juhtkonna oodatavat käitumist (s.h. korrupsiooni vältimise reeglid, ahistamise ja töökiusu vältimise reeglid jne.).
- **Läbipaistvus ja aruandlus:** Läbipaistev ja täpne aruandlus ESG tulemuslikkuse kohta jätkusuutlikkuse aruannete, avalikustamise ja mõõdikute kaudu.

Hetkel: ESG raport tegevusaruande osana (auditeerimine) aga peamiselt siseeeskirjade tasandil regulatsioonid.



Tänane olukord

- Mõjutab mainet
- Soodustab investorite kaasamist ja tagab finantseerimist
- Soodustab aktsiate väärtuse tõusu
- Meelitab kliente ja tugevdab nende toetust
- Omab eeliseid konkurentide ees
- Meelitab häid töötajaid jne.

Tulevik

- Ebaõigete väidete esitamine (rohepesu) - tekib võimalus määrata trahve ja konfiskeerida valeandmete abil teenitud tulu
- ESG aspektide puudumine või vähene kasutamine – töötajate kaotamine, maine kahjustamine, investorite toetuse kaotamine, tarbijate boikott ja aktsiate väärtuse langus

ESG aspektid muutuvad iga aastaga rohkem reguleerituks ja kohustus on lisada ESG põhimõtted oma äritegevusse, järgida avalikustamisnõudeid- hakkab hõlmama üha rohkem ettevõtteid.



Millest alustada?

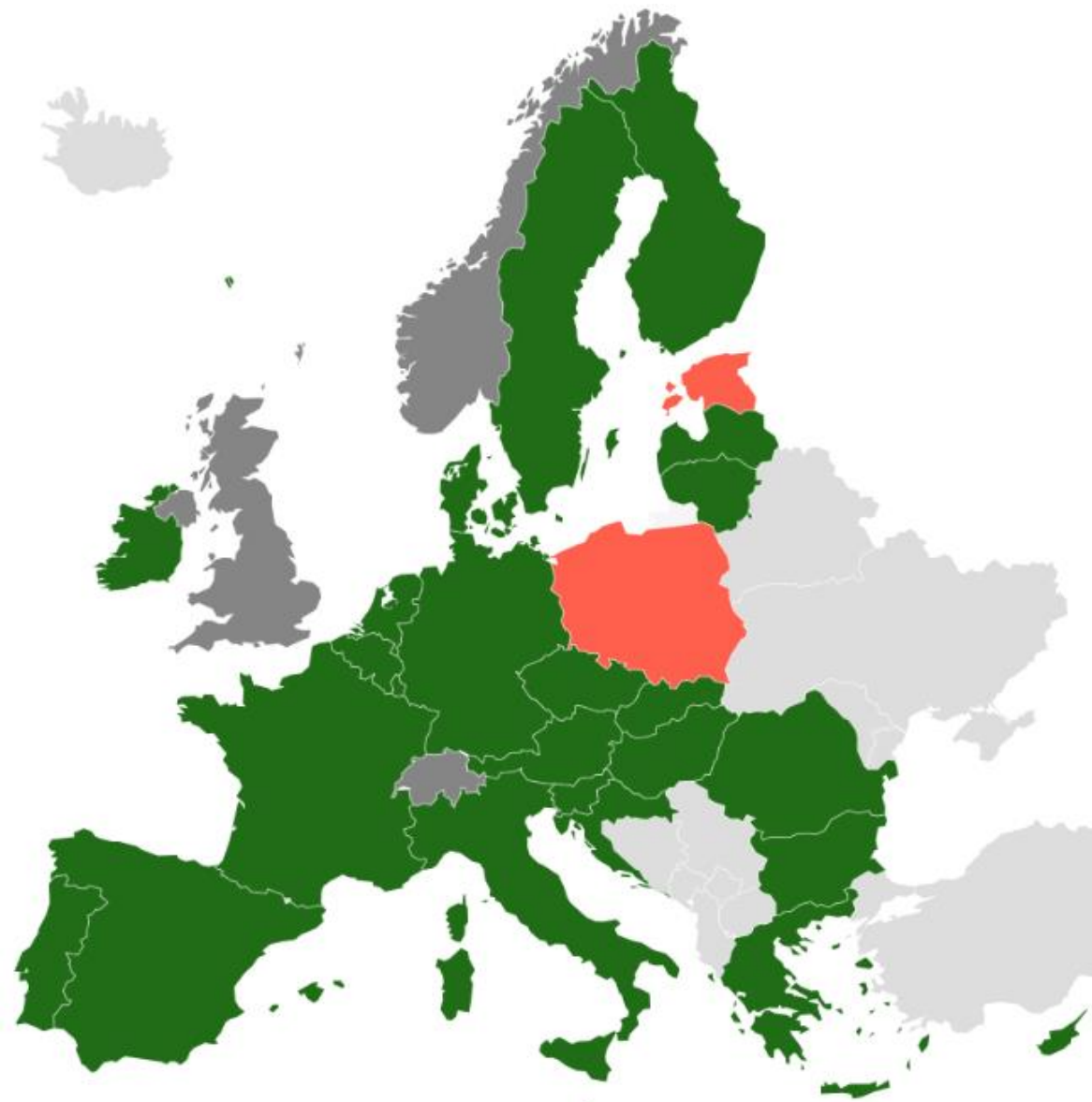
- **Õiged koostööpartnerid:** Kontrollige, keda te toetate ja kellelt teenuseid/tooteid ostate - isegi toetused/investeeringud võivad kahjustada teie ESG põhimõtteid.
- **E, S ja G eraldi käsitlemine:** Mida ühing praegu teeb, mida ta tahab muuta, millised on riskid/ nõrgad kohad ja kuidas neid vältida.
- **Integreerige E-, S- ja G-põhimõtted, mis tegelikkuses peegeldavad ja on kooskõlas ühingu eesmärkidega** (vastasel juhul on oht, et tegemist on rohepesuga).
- **Parem vähem, kuid kvaliteetselt** kui palju ja ainult näitamiseks.
- **Töökorra ja äristrateegia muutmine võtab aega,** parem alustada varem (ka siis, kui olete väikeettevõtte), et tulevikus oleks lihtsam.

Nn. vilepuhumise direktiiv

Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv (EL) 2019/1937 liidu õiguse rikkumisest teavitavate isikute kaitse kohta.

On üle võetud kõigis EL riikides peale Poola ja Eesti.

Ülevõtmise tähtaeg oli 17.12.2021, täies ulatuses 17.12.2023.



Eesti



Töölasest Euroopa Liidu õiguse rikkumisest teavitaja kaitse seadus

- Teist korda Riigikogus
- Läbis esimese lugemise 15.11.2023
- Tõenäoliselt võetakse üle minimaalses ulatuses
- Muudatusettepanekute sisseviimine on veel lahtine

Vilepuhujate kaitse põhimõtted

- 50+ töötajaga ettevõttes (k.a. KOV ja riik) tuleb luua sisemine teavituskanal, aga kanal võib olla grupi peale jagatud
- Rikkumisteatele tuleb reageerida 7 päeva jooksul, tagasisidet anda 3 kuuga
- Vilepuhumine peab olema konfidentsiaalne ja turvaline - siirat vilepuhujat ei tohi karistada
- Soovitus on päriselt uurida kõiki rikkumisteateid
- Majasiseselt lahendatud probleem ei tohiks minna ametiasutustesse ja avalikkuse ette rändama





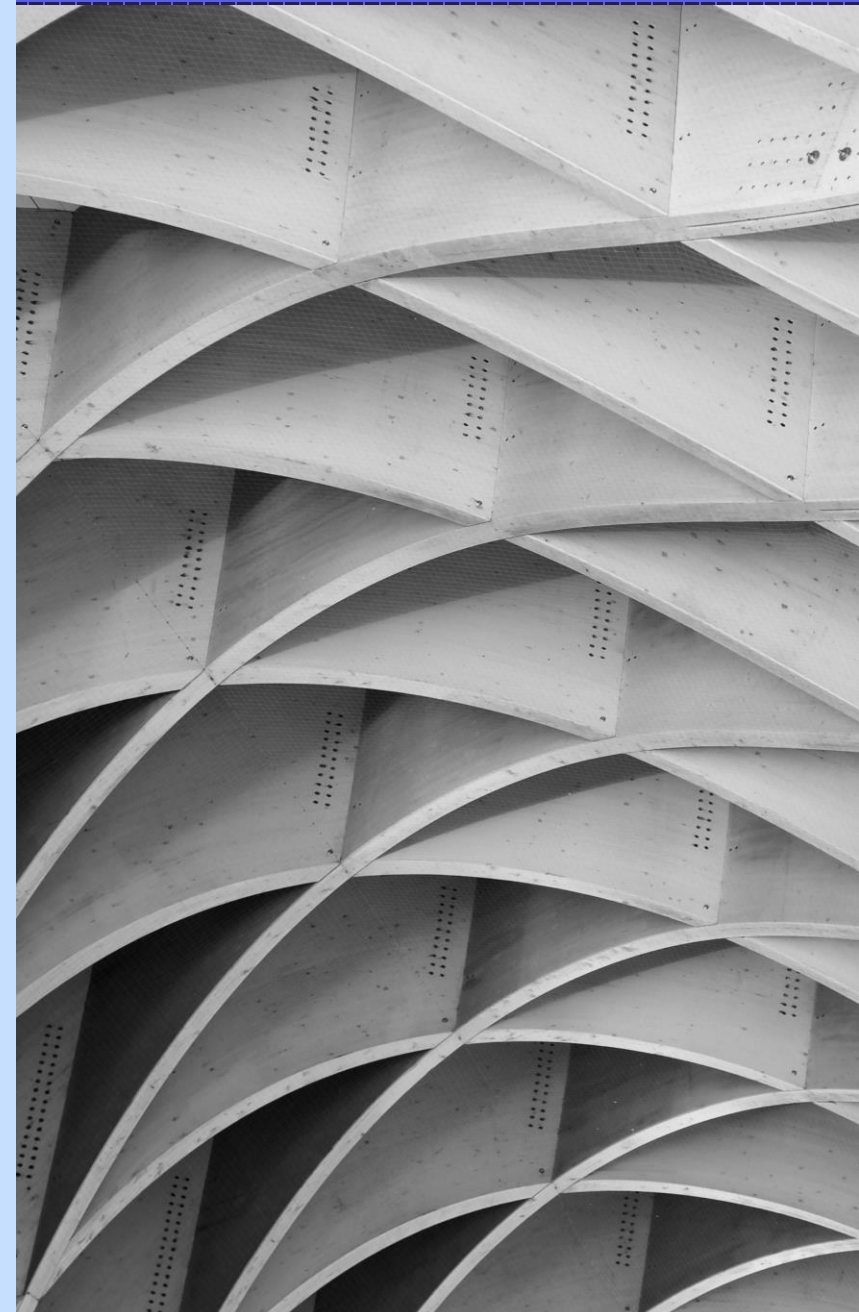
Kysymyksiä saa vastata:

karin.madisson@sorainen.com

Euroopa Kohtu praktika aastast 2023

Jaanika Alevi

Vaidluste ennetamise ja
lahendamise valdkonna ekspert



Kasutamata puhkus enne pensionile jäämist

Kohtuasi C-192/22

- Õigus tasustatud põhipõhipuhkusele olukorras, kus töötaja ei saanud kasutada puhkust enne töövaba perioodi haiguse tõttu.
- Peamised küsimused:
 - 1) Millal aegub õigus tasustatud põhipuhkusele, mille on pensionieelselt osalise tööajaga töötav töötaja välja teeninud töösuhte perioodil, mil ta töötab, ja mida ta ei ole veel kasutanud?
 - 2) Kuidas mõjutab töötaja puhkusenõude aegumist asjaolu, et töötaja ei saanud puhkust kokkulepitud ajal kasutada põhjusel, kuna ta oli pärast puhkuseavalduse rahuldamist haiguse tõttu töövõimetu





Ületunnitöö ja osaline tööaeg

Kohtuasi C-660/20

- Sama künnise rakendamine lisatasu maksmisel täiendavate lennutöötundide eest osalise ja täistööajaga pilootide puhul

- Peamised küsimused:

- 1) Samade künniste rakendamine lisatasu maksmisel täiendavate lennutöötundide eest osalise ja täistööajaga töötavatele pilootide puhul?
- 2) Osalise tööajaga töötamise eripära lennundussektoris?
- 3) Kas ühtsed lisatasu künnised toovad kaasa osalise tööajaga pilootide ebasoodsama kohtlemise?

Võrdne kohtlemine töö saamisel

Kohtuasi C-356/21

- Keeldumine töövõtulepingu sõlmimisest füüsilisest isikust ettevõtjaga tema seksuaalse sättumuse tõttu.
- Peamised küsimused:
 - 1) Vabadus valida lepingupartnerit?
 - 2) Direktiivi kohaldumine füüsilisest isikust ettevõtjatele?
 - 3) Seksuaalse sättumuse alusel diskrimineerimine koostööpartneri valikul töövõtulepingu alusel tegutseva iseseisva ettevõtja puhul?





Kysymyksiin saa vastusta:
jaanika.alevi@sorainen.com

2023. aasta Riigikohtu praktika

Kadri Härginen

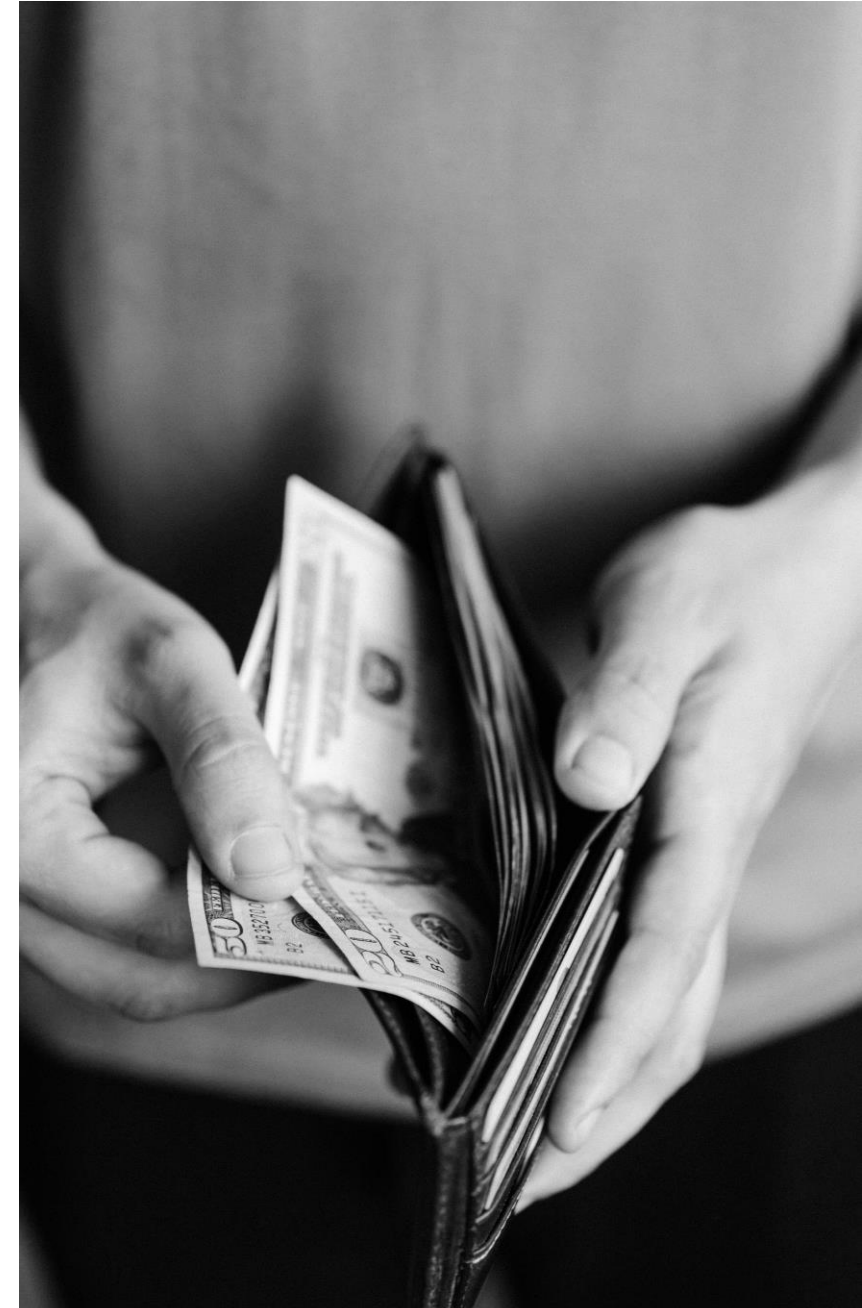
Töövaidluste ekspert



Öö- ja ületunnitöö tasustamine

Kohtuasi 2-21-9335 (p 11-12)

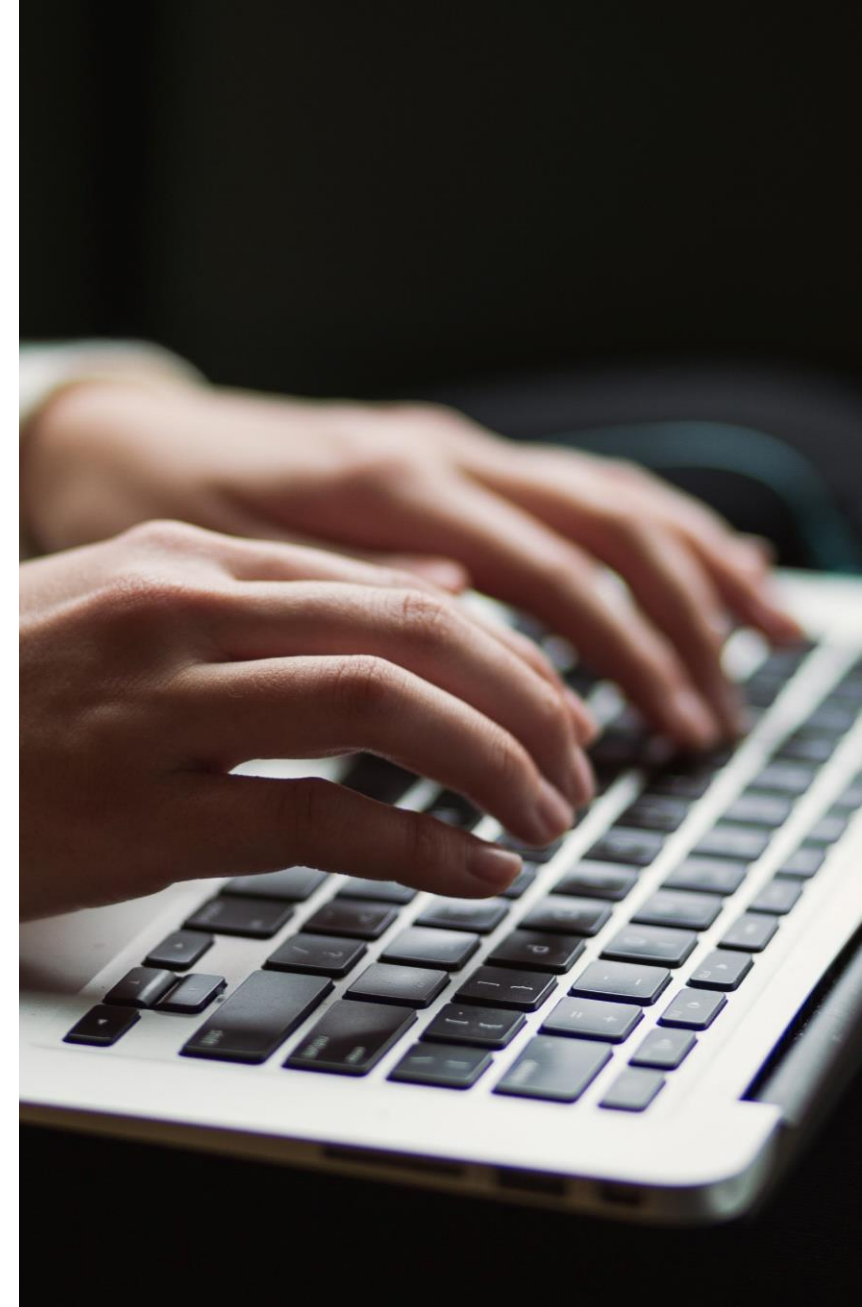
- Ööajal töötamise tasu töötasu osana ja ületunnitöö arvutamise alused
- Peamised küsimused:
 - 1) Millal saab ööajal töötamise tasu sisalduda töötasus?
 - 2) Kas tööandja makstud preemiad / lisatasud tuleb arvestada ületunnitöö tasu arvutamise aluseks olevaks töötasuks?
 - 3) Mida peab tööandja tõendama öötöö tasumäära ja ületöö tasu aluse arvestamisel?



Tööandja dokumentide saatmine oma isiklikule e-posti aadressile

Kohtuasi 2-20-13897 (p 13-15)

- Ärisaladuse ebaseaduslik saamine on mh tööandja loata saadud saladust sisaldavate dokumentide või failide kopeerimine. Ärisaladuse seaduspäraselt saanud töötaja rikkumiseks võib olla saladuse avaldamine või selle kasutuspiirangu rikkumine. Saladuse hoidmise kohustuse rikkumine on käsitatav lojaalsuskohustuse rikkumisena.
- Peamised küsimused:
 - 1) Mis on ärisaladus?
 - 2) Millal on ärisaladus ebaseaduslikult saadud?
 - 3) Millal on saladuse hoidmise kokkulepe kehtiv?
 - 4) Kas iseendale tööandja dokumentide saatmine on saladuse hoidmise kohustuse rikkumine?





Konkurentsipiirangu kokkulepe töölepingus: esemeline piiritlemine ja tõlgendamine

Kohtuasi 2-20-11960

- Töötajale peab olema konkurentsipiirangu kokkuleppest äratuntav, kes on tööandja konkurendid ja milles seisneb konkureeriv tegevus, mis võib tööandjat kahjustada.

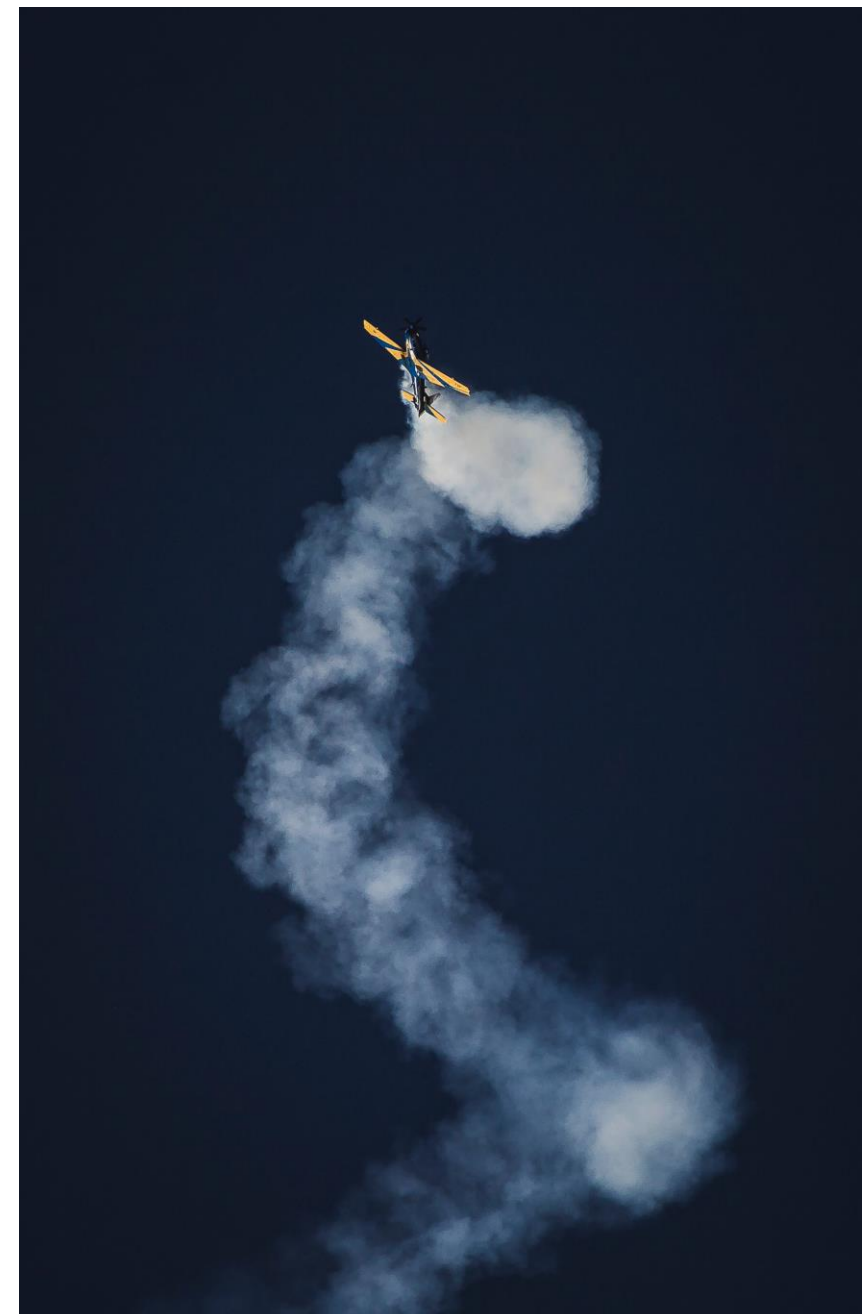
Kui konkurentsikeelu kokkuleppe poolte ühist tegelikku tahet ei saa kindlaks teha, tõlgendatakse kokkulepet mitte üksnes keskmise mõistliku isiku seisukohalt, vaid arvestatakse ka konkreetse kokkuleppe poolte isikuid - nende teadmisi, kogemusi ja positsiooni.

- Peamised küsimused:
 - 1) Millal on konkurentsipiirangu kokkulepe kehtiv?
 - 2) Kuidas tõlgendada konkurentsipiirangu kokkulepet?
 - 3) Millal saab lugeda, et pooled sõlmisid just töölepingut?

Töösuhtest tuleneva kahju hüvitamine

Kohtuasi 2-20-5571

- Tahtliku rikkumise puhul vastutab töötaja rikkumise tagajärjel kogu tööandjale tekitatud kahju eest. Arve allkirjastamisega väljendab isik heakskiitu arvel märgitud kahju suuruse kohta.
- Peamised küsimused:
 - 1) Mis on töölepingu rikkumisest tuleneva kahju hüvitamise nõude alus?
 - 2) Millal hindab kohus aegumist?
 - 3) Kas tööandja vara kasutamine ilma loata on käsitletav töölepingu rikkumisena?
 - 4) Kas arve allkirjastamisega kaasneb kohustus tasuda arvel märgitud summa?





Küsimustele saab vastuse:

kadri.harginen@sorainen.com

Töösuhted ja andmekaitse: seadusemuudatused ning tähelepanekud viimase aja praktikast

Liisa Maria Kuuskmaa

Andmekaitse valdkonna ekspert



Andmekaitsealased seadusemuudatused

SORAINEN



KarS § 44. Rahaline karistus

(8) Juriidilisele isikule võib kohus mõista rahalise karistuse 4000–16 000 000 eurot.

[RT I, 12.07.2014, 1 - jõust. 01.01.2015]

(9) Käesoleva seadustiku eriosas sätestatud juhtudel võib kohus juriidilisele isikule mõista rahalise karistuse, mille suurus arvutatakse protsendina juriidilise isiku käibest kriminaalmenetluse alustamise aastale vahetult eelneval majandusaastal või juhul, kui isik on tegutsenud alla aasta, siis kriminaalmenetluse alustamise aastal. Mõistetava rahalise karistuse ülemmäär ei tohi sel juhul ületada käesoleva paragrahvi lõikes 8 sätestatud rahalise karistuse ülemmäära.

[RT I 2010, 8, 34 - jõust. 27.02.2010]

(8) Juriidilisele isikule võib kohus mõista rahalise karistuse 4000–40 000 000 eurot, kui käesoleva paragrahvi lõikest 9 ei tulene teisiti.

[RT I, 11.03.2023, 1 - jõust. 01.11.2023]

(9) Käesoleva seadustiku eriosas sätestatud juhtudel võib kohus juriidilisele isikule mõista rahalise karistuse, mille suurus arvutatakse protsendina juriidilise isiku käibest kriminaalmenetluse alustamise aastale vahetult eelneval majandusaastal või juhul, kui isik on tegutsenud alla aasta, siis kriminaalmenetluse alustamise aastal.

[RT I, 11.03.2023, 1 - jõust. 01.11.2023]

KarS § 47. Rahatrahv

§ 47. Rahatrahv

(1) Kohus või kohtuväline menetleja võib vääрте eest kohaldada rahatrahvi kolm kuni kolmsada trahviühikut. Trahviühik on rahatrahvi baassumma, mille suurus on 4 eurot.

[RT I, 12.07.2014, 1 - jõust. 01.01.2015]

(2) Juriidilisele isikule võib kohus või kohtuväline menetleja vääрте eest kohaldada rahatrahvi 100–400 000 eurot.

[RT I, 12.07.2014, 1 - jõust. 01.01.2015]

(3) [Kehtetu - RT I 2007, 13, 69 - jõust. 15.03.2007]

§ 47. Rahatrahv

(1) Kohus või kohtuväline menetleja võib vääрте eest kohaldada rahatrahvi kolm kuni kolmsada trahviühikut. Trahviühik on rahatrahvi baassumma, mille suurus on 4 eurot.

[RT I, 12.07.2014, 1 - jõust. 01.01.2015]

(2) Juriidilisele isikule võib kohus või kohtuväline menetleja vääрте eest kohaldada rahatrahvi 100–400 000 eurot.

[RT I, 12.07.2014, 1 - jõust. 01.01.2015]

(3) [Kehtetu - RT I 2007, 13, 69 - jõust. 15.03.2007]

(4) Käesoleva seadustiku eriosa või muu seadus võib ette näha rahatrahvi kohaldamise käesoleva paragrahvi lõigetes 1 ja 2 sätestatust erineval alusel ja määras, võttes arvesse reguleeritava valdkonna eripära.

[RT I, 11.03.2023, 1 - jõust. 01.11.2023]

GDPR-i trahvid:

Kuni **20 000 000 eurot** või kuni **4% eelmise majandusaasta ülemaailmsest kogukäibest** – olenevalt sellest, kumb summa on suurem!

Karistusseadustik

§ 14. Juriidilise isiku vastutus

(1) Juriidiline isik vastutab seaduses sätestatud juhtudel teo eest, mis on toime pandud tema organi, selle liikme, juhtivtöötaja või pädeva esindaja poolt juriidilise isiku huvides.

[RT I 2008, 33, 200 - jõust. 28.07.2008]

(2) Juriidilise isiku vastutuselevõtmine ei välista süüteo toimepannud füüsilise isiku vastutuselevõtmist.

(3) Käesolevas paragrahvis sätestatud ei kohaldata riigile, riikidevahelisele organisatsioonile, kohaliku omavalitsuse üksusele ja avalik-õiguslikule juriidilisele isikule.

[RT I, 12.07.2014, 1 - jõust. 01.01.2015]

§ 14. Juriidilise isiku vastutus

(1) Juriidiline isik vastutab seaduses sätestatud juhtudel teo eest, mille on tema huvides või tema õiguslikke kohustusi rikkudes toime pannud:

1) tema organ, selle liige, juhtivtöötaja või pädev esindaja või

2) mistahes isik käesoleva lõike punktis 1 nimetatud organi või isiku korraldusel või juriidilise isiku puuduliku töökorralduse või järelevalve tõttu.

(2) Kui juriidiline isik on õiguslikult kohustatud tegutsema, vastutab ta käesoleva paragrahvi lõikes 1 sätestatud alustel tegevusetuse eest, sõltumata sellest, kas juriidilise isiku kõrval on õiguslikult kohustatud tegutsema ka lõikes 1 nimetatud organ või isik.

(3) Juriidilise isiku vastutuselevõtmine ei välista süüteo toimepannud füüsilise isiku vastutuselevõtmist, kui seaduses on ette nähtud ka füüsilise isiku vastutus.

(4) Käesolevas paragrahvis sätestatud ei kohaldata riigile, riikidevahelisele organisatsioonile, kohaliku omavalitsuse üksusele ja avalik-õiguslikule juriidilisele isikule.

[RT I, 11.03.2023, 1 - jõust. 01.11.2023]



Töösuhete & andmekaitsealane haldus- ja kohtupraktika

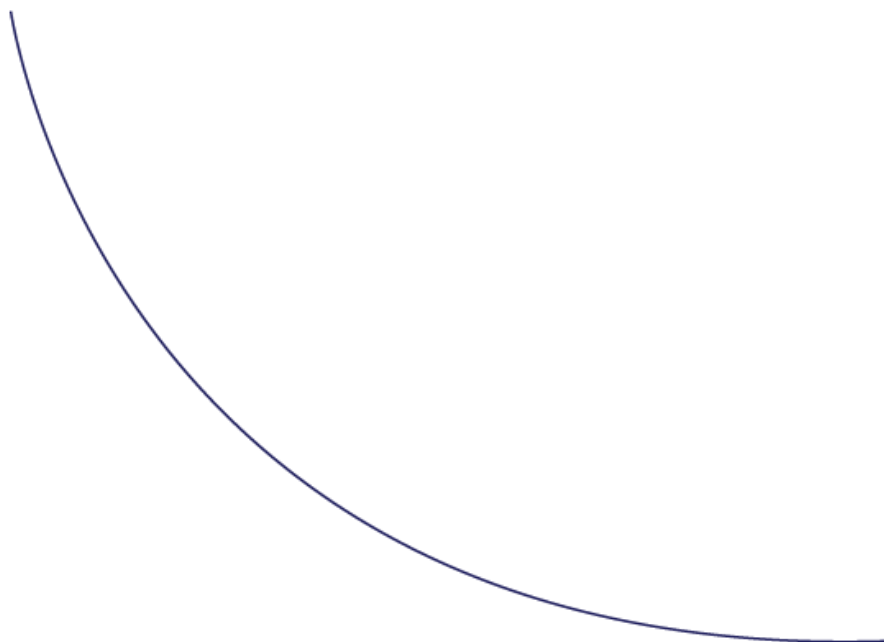
SORAINEN

Andmesubjekti ligipääsuõiguse kasutamine (endiste) töötajate poolt



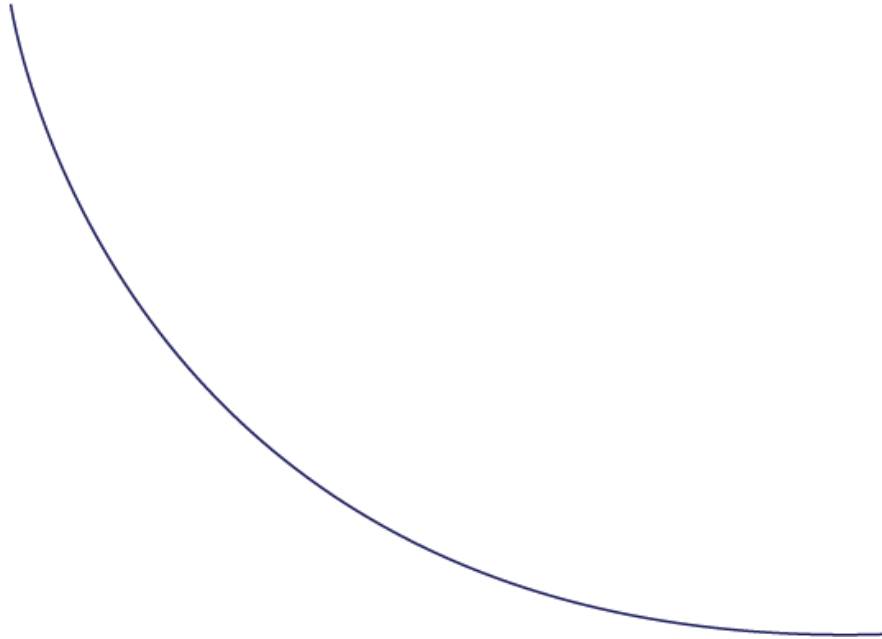
- GDPR artikkel 15 – õigus saada teavet enda isikuandmete töötlemise kohta, sh õigus saada koopia töödeldavatest andmesubjekti isikuandmetest
- **AKI 21.01.2022 ettekirjutus-hoiatus (Nerostein OÜ)**
 - TVK-s käimasolev töövaidlus ei mõjuta töandja kohustust vastata andmesubjekti GDPR-i alusel esitatud päringule.
- **C-154/21 (Österreichische Post), 12.01.2023**
 - Andmesubjektile tuleb päringu korral esitada konkreetsete vastuvõtjate nimed, v.a. kui neid ei ole võimalik kindlaks teha.
- **C-487/21 (F.F.), 4.05.2023**
 - Õigus saada oma isikuandmete koopia tähendab seda, et antakse kõigi andmete täpne ja arusaadav taasesitus. See eeldab õigust saada koopia dokumentide või andmebaaside väljavõtetest või isegi tervetest dokumentidest (NB! Arvestada teiste isikute õigustega!)
- **C-579/21 (Pankki S), 22.06.2023**
 - Andmesubjektile tuleb väljastada teave töötlemistoimingute kuupäevade ja eesmärkide kohta.
 - Andmesubjektil ei ole õigust teabele selle kohta, millised vastutava töötaja töötajad tema andmeid on töödeldanud.
- **C-307/22 (FT), 26.10.2023**
 - Andmesubjektile tuleb väljastada tema isikuandmete koopia ka juhul, kui seda taotletakse muul põhjusel kui töötlemise fakti ja selle seaduslikkuse kontrollimiseks.
- NB! Juurdepääsuõiguse rakendamine on 2024. aasta EL-i koordineeritud ühisjärelvalve fookusteema!

Andmekaitse spetsialist (DPO)



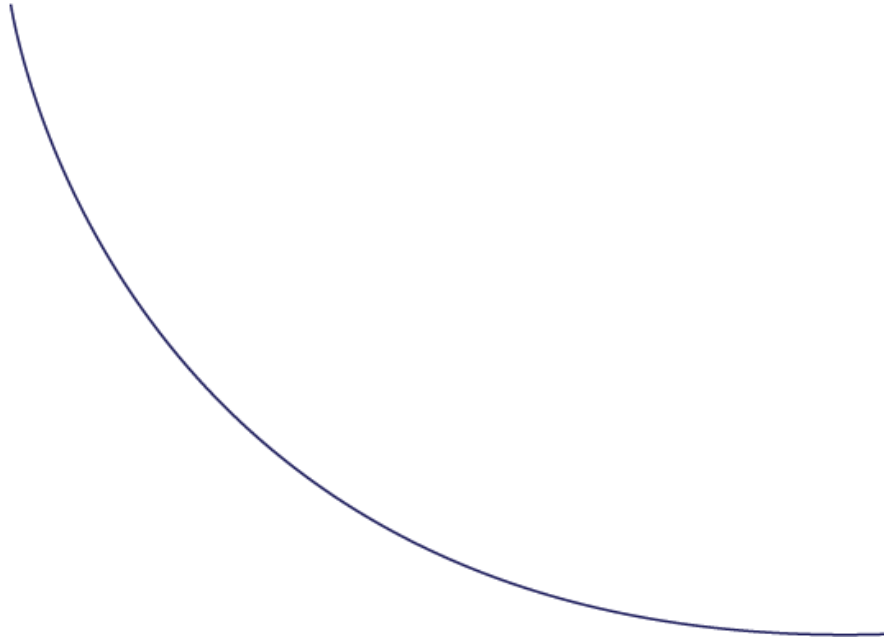
- **2023. aasta EL-i koordineeritud ühisjärelvalve** teemaks olid DPO-d.
- **GDPR artikkel 38:**
 - DPO-d ei saa tema ülesannete täitmise eest ametist vabastada ega karistada.
 - DPO võib täita muid ülesandeid ja kohustusi, aga need ei tohi põhjustada huvide konflikti.
- **C-534/20 (Leistriz AG), 22.06.2022**
 - Tööandja koondas DPO
 - DPO ametist vabastamise keelu eesmärk on tagada DPO sõltumatus.
 - GDPR-iga ei ole vastuolus riigisiseseid õigusnormid, mis näevad ette, et DPO-ga võib töösuhte lõpetada mõjuval põhjusel, mis ei ole seotud DPO ülesannete täitmisega, tingimusel et need normid pole vastuolus GDPR-i eesmärgiga.
- **C-453/21 (X-FAB Dresden), 9.02.2023**
 - DPO oli ühtlasi töönookogu esimees.
 - DPO huvide konflikt tekib olukorras, kus DPO-le on antud ülesandeid või kohustusi, mille tulemusel tuleb tal kindlaks määrata isikuandmete töötlemise eesmäärke ja vahendeid.
 - Tööandja võib vabastada DPO ametist mõjuval põhjusel, mis ei ole seotud DPO ülesannete täitmisega – näiteks DPO huvide konflikti korral.

Töötajate terviseandmed



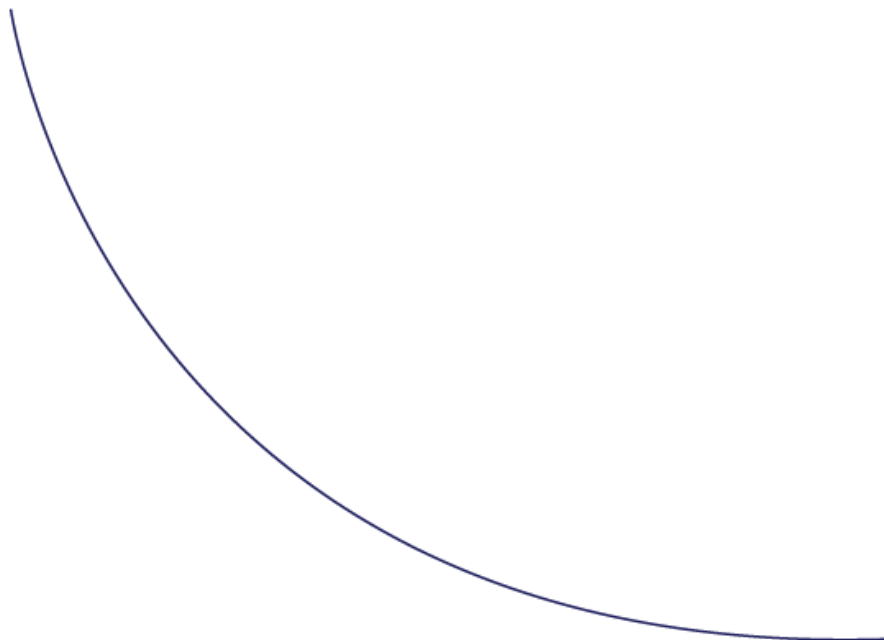
- **AKI 2023 aastaraamat:**
 - Problemaatiline on praktika, kus töötervishoiuteenuse osutajad tööandjate päringute peale väljastavad tööandjale isikulist teavet töötajatele osutatud lisateenuste kohta.
 - Joobe kontrollimine tööandjate poolt = terviseandmete töötlemine
- **Euroopa Kohtu 21.12.2023 otsus asjas C-34/21 (*Krankenversicherung Nordrhein*):**
 - Tööandja (antud juhul riikliku ravikindlustuse pakkuja) meditsiiniteenistus ei või töödelda omaenda töötaja terviseandmeid töötaja töövõime hindamiseks, tuginedes alusele, mis võimaldab terviseandmeid töödelda meditsiiniteenistusena, mitte tööandjana.
- **AKI 02.07.2021 ettekirjutus-hoiatus:**
 - Kaitseväge meditsiinosakonna töötaja ei või tervise infosüsteemist vaadata Kaitseväge töötaja terviseandmeid raviarvete kontrollimise eesmärgil. Seda võiks teha üksnes tervishoiuteenuse osutamiseks töötajale.

Kaamerad ja muud jälgimisseadmed



- **AKI 2023 aastaraamat**
 - Kaamerate kasutamisel töökeskkonnas ei saa tugineda töötaja nõusolekule.
 - AKI pole veel kordagi aktsepteerinud audiovalvet töökeskkonnas.
 - Kaamerate kasutus peab olema proportsionaalne. Võimalusel tuleb leida õigusi vähem riivav meede. Terve töötaja vältel kaamera vaateväljas töötamine on väga intensiivne õiguste riive.
 - Dokumenteerida õigustatud huvi kaalumise ning tehnilised ja korralduslikud turvameetmed.
 - Läbipaistvus, s.t. teavitussildid ja andmekaitsetingimused!

Töötajate e-postkastid



- Varasemalt mitmeid ettekirjutusi endiste töötajate e-postiaadresside sulgemiseks.
- [AKI ringkiri töötajate e-postkasti sisu töötlemise kohta \(2023\)](#)
 - Pärast töösuhte lõppu tuleb üldiselt kohe e-postkast sulgeda.
 - Kus võimalik, kasutada ametikohast tulenevaid aadresse
 - Reguleerida e-postkasti sisu töötlemise tingimused, e-postkasti üleandmine pärast töösuhte lõppu
 - Töötaja erakirju ei tohi tööandja töödelda! Eraelulisteks eesmärkideks kasutuse lubatavus tuleks tööandjal reguleerida.
- NB! Riigikohtu 3.05.2021 otsus kriminaalasjas 1-17-2359: käsundiandja õigustatud huvi käsundisaaja kirjavahetusega tutvumiseks ametikohustuste rikkumise kindlakstegemise eesmärgil võib kaaluda üles käsundisaaja privaatsusõiguse riive.

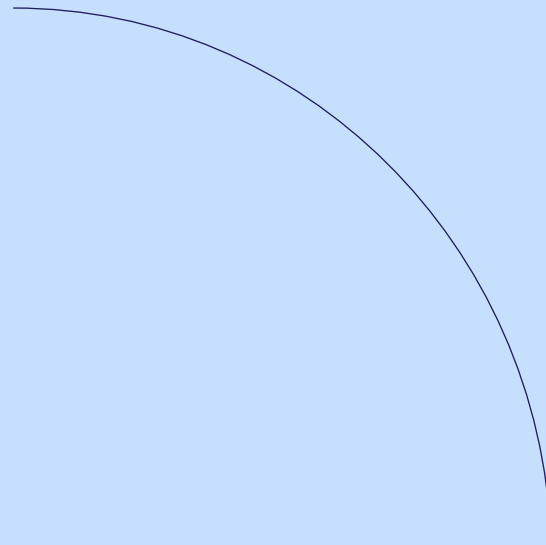


Kysymyksiin saa vastauksen:

liisa.kuuskuusmaa@sorainen.com



Vaata meie veebiseminaride
salvestusi



[Soraineni YouTube'i kanalil](#)