

TARTU ÜLIKOOL
ÕIGUSTEADUSKOND
Eraõiguse osakond

Julius Jukkum

**TÖÖLE KANDIDEERIJATE ÕIGUSTE KAITSE TEHISINTELLEKTI SÜSTEEMIDE
KASUTAMISEL VÄRBAMISPROTSESSIS**

Magistritöö

Juhendaja
dr. iur. Gaabriel Tavits

Tartu 2026

SISUKORD

SISSEJUHATUS	3
1. TEHISINTELLEKTI SÜSTEEMIDE KASUTAMINE VÄRBAMISTEGEVUSES	8
1.1. Tööandja õiguslik staatus tehisintellekti süsteemide kasutamisel	8
1.2. Tööle kandideerija õigused Euroopa Liidu tehisintellekti määruses	10
1.3. Vastutuse jaotumine tehisintellekti süsteemide kasutamisel värbamistegevuses	14
2. ÕIGUS ISIKUANDMETE KAITSELE	17
2.1. Isikuandmete töötlemise õiguslik alus	17
2.2. Isikuandmete töötlemise eesmärgipärasus	19
2.3. Isikuandmete töötlemise läbipaistvus	22
3. ÕIGUS MITTE OLLA ÜKSNES AUTOMATISEERITUD TÖÖTLUSEL PÕHINEVATE ÜKSIKOTSUSTE SUBJEKT	26
3.1. Tehisintellektil põhinevad otsused värbamisprotsessis.....	26
3.2. IKÜM artikli 22 kohaldamine automatiseeritud värbamisotsustele	29
3.3. Tööle kandideerija õigus selgitustele värbamisprotsessis.....	33
3.4. Tehisintellektil põhinevate värbamisotsuste vaidlustamine.....	36
4. ÕIGUS VÕRDSELE KOHTLEMISELE	39
4.1. Ebavõrdse kohtlemise risk tehisintellekti süsteemide kasutamisel värbamisprotsessis	39
4.2. Otsene ja kaudne diskrimineerimine värbamistegevuses.....	44
4.3. Kaudse diskrimineerimise õigustatus.....	47
4.4. Diskrimineerimise tuvastamine ja tõendamine	51
KOKKUVÕTE.....	56
PROTECTION OF JOB APPLICANTS' RIGHTS IN THE USE OF ARTIFICIAL INTELLIGENCE SYSTEMS IN THE RECRUITMENT PROCESS	62
KASUTATUD KIRJANDUS	67
KASUTATUD ÕIGUSAKTID.....	71
KASUTATUD KOHTULAHENDID.....	72

SISSEJUHATUS

Tehisintellekt on kiiresti arenev tehnoloogiaharu, mis on leidnud laialdast kasutamist mitmetes erinevates eluvaldkondades. Tehisintellekti kiire areng on loonud uusi võimalusi ning on oluliselt muutmas ka seda, kuidas inimesed töötavad. Seejuures kasutatakse tehisintellekti süsteeme üha enam ka värbamisprotsessis – muuhulgas tööle kandideerijate avalduste selekteerimiseks, isikute profileerimiseks ning ka sobivate kandidaatide otsimiseks, valimiseks, hindamiseks ning järjestamiseks. Kuigi tehisintellekti süsteemide kasutamine värbamisprotsessis loob tööandjatele küll mitmeid eeliseid, siis kaasnevad vastavate süsteemide kasutamisega töötajate värbamisel ka mitmed ohud ja õiguslikud väljakutsed.

Tehisintellekti kasutamise pooldajad on seisukohal, et tehisintellekti süsteemid kiirendavad värbamisprotsessi ning vähendavad inimlikku kallutatust ja subjektiivsust. Samuti räägib tehisintellekti süsteemide kasutamise poolt asjaolu, et need võivad olla tõhusamad ja põhjalikumad kui inimesed. Lisaks võib tehisintellekti süsteemide kasutamine värbamisprotsessis rikastada ettevõtte väärtusi ja organisatsioonikultuuri, vähendades õigusvastast diskrimineerimist ning edendades mitmekesisust, võrdseid võimalusi, ligipääsetavust ja kaasatust töökohal.¹ Kriitikute hinnangul võib tehisintellekti süsteemide kasutamine värbamisprotsessis tuua endaga kaasa etteaimatavaid riske seoses diskrimineerimisega. Diskrimineerimiseni võib viia nii inimeste enda tegevus kui ka süsteemide kallutatus. Kriitikud on seejuures tihti viidanud asjaolule, et süsteemid, mis tuginevad inimeste sisendile ja mida juhivad inimesed, on vaid nii head kui need, kes „masinat toidavad“. Diskrimineerimine võib aset leida muuhulgas juhul, kui tööandjate õigusvastased eelarvamused või kalduvused kanduvad üle või õpitakse ära tehisintellekti süsteemi poolt,² mis omakorda võib muuta diskrimineerimise süsteemseks.

Tööle kandideerijate ebavõrdne kohtlemine võib alguse saada juba kandidaatide isikuandmete töötlemisest ilma milleta ei ole tööandjal võimalik kandidaadi sobivust töökohale hinnata. Ebavõrdset kohtlemist võib süvendada asjaolu, et mitmed otsused, mis värbamisprotsessis tehakse, on kas osaliselt või täielikult automatiseeritud ning süsteemid võivad olla erinevatel põhjustel kallutatud. Kuivõrd tööle kandideerijate ja tööandjate vahel ei ole lepingulist suhet ning poolte vahel esineb teatav jõu asümmeetria, siis võib tehisintellekti süsteemide kasutamine värbamisprotsessis nihutada jõu vahekorda oluliselt rohkem tööandjate kasuks. Nimelt võib tööle kandideerijatel olla oluliselt

¹ Casimir, L., jt. (2022). The Promise and the Peril: Artificial Intelligence and Employment Discrimination. University of Miami Law Review, Vol. 77(1), lk 4. –

<https://repository.law.miami.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=4692&context=umlr> (02.03.2026).

² Samas, lk 5.

raskendatud või isegi võimatu tuvastada ja tõendada, et neid võib olla ebavõrdselt koheldud tehisintellekti süsteemide ja nende toimimise läbipaistmatusest tingituna. Samuti ei pruugi tööle kandideerijad olla teadlikud asjaolust, et nende suhtes tehisintellekti süsteeme kasutati. Seejuures võivad tehisintellekti süsteemide poolt värbamise käigus tehtud soovitude, hinnangute ja otsuste tagamaad jääda arusaamatuks ka süsteemide kasutajatele endile.

Euroopa Liit võttis 13.06.2024. a vastu tehisintellekti käsitleva määruse (Euroopa Parlamendi ja nõukogu määrus (EL) 2024/1689) (edaspidi tehisintellekti määrus), mis seab ühtlustatud reeglid tehisintellekti süsteemide arendamiseks ja kasutamiseks EL ühtsel turul nii era- kui ka avalikus sektoris eesmärgiga tagada, et TI kasutamine oleks ohutu, usaldusväärne ning põhiõigusi austav.³ Määruse koostamisel on võetud aluseks võimalikult inimkeskne lähenemine tehisintellekti süsteemidele, mis tähendab, et tehisintellekti süsteemid peavad austama inimväärikust, säilitama inimese autonoomia, vältima inimese instrumentaliseerimist ning tagatud peab olema inimkontroll nende toimimise üle.⁴ Euroopa Liidu tehisintellekti määrus läheneb tehisintellektile riskipõhiselt, mis tähendab, et mida suurem on ühiskonnale kahju tekitamise risk, seda rangemad on õigusnormid ning tehisintellekti süsteemide rakendamisega kaasnevad kohustused.⁵ Määrus defineerib neli erinevat tehisintellekti süsteemide riskitaset: vastuvõetamatu risk, suur risk, läbipaistvusrisk ning minimaalne risk.⁶

Tehisintellekti määruse artikkel 6 lg 2 ja lisa 3 lg 4 punkt b kohaselt kvalifitseeritakse tehisintellekti süsteemid, mis on ette nähtud kasutamiseks füüsiliste isikute töölevõtmiseks või valimiseks, eelkõige sihipäraste töökuulutuste avaldamiseks, tööle kandideerimise taotluste analüüsimiseks ja filtreerimiseks ning kandidaatide hindamiseks suure riskiga süsteemideks.⁷ Seda seetõttu, et tööhõive valdkonnas kasutatavad tehisintellekti süsteemid võivad märkimisväärselt mõjutada isikute ligipääsu tööturule, tulevasi karjääriväljavaateid, sotsiaal-majanduslikku seisundit, toimetulekut ning mõjutada

³ Euroopa Parlamendi ja nõukogu määrus (EL) 2024/1689, 13.06.2024, millega kehtestatakse tehisintellekti käsitlevad ühtlustatud normid (tehisintellekti käsitlev määrus). ELT L-seeria, põhjendus 1.

vt ka Euroopa Liit. Rules for trustworthy artificial intelligence in the EU. – <https://eur-lex.europa.eu/ET/legal-content/summary/rules-for-trustworthy-artificial-intelligence-in-the-eu.html> (02.03.2026).

⁴ European Commission. (2019). Ethics Guidelines for Trustworthy AI, lk 41–42, 50. – <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/library/ethics-guidelines-trustworthy-ai> (03.03.2026).

⁵ Euroopa Liit. Rules for trustworthy artificial intelligence in the EU. – <https://eur-lex.europa.eu/ET/legal-content/summary/rules-for-trustworthy-artificial-intelligence-in-the-eu.html> (03.03.2026).

⁶ Euroopa Komisjon. Regulatory framework for artificial intelligence. – <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/policies/regulatory-framework-ai> (09.02.2026).

⁷ Tehisintellekti määrus, art 6 lg 2 ja lisa III punkt 4(b). Töösuhete osas jõustub tehisintellekti määrus 2026. aasta augustis.

oluliselt nende õigusi. Värbamisprotsessi käigus võivad tehisintellekti süsteemid veel süvendada juba väljakujunenud diskrimineerimismustreid⁸ ning avaldada kahjulikku mõju isikute põhiõigustele.⁹

Tööandjatel on lepinguvabaduse põhimõttest tulenevalt õigus valida tööle enda jaoks sobivaim kandidaat. Tööle kandideerijatel ei ole aga tulenevalt võrdse kohtlemise seaduse¹⁰ (edaspidi VõrdKS) § 24 lg-st 4 õigust nõuda töölepingu sõlmimist või ametisse nimetamist või valimist, kui nendega ei sõlmitud töölepingut või neid ei valitud ametisse õigusvastaselt, ning tööle kandideerijatel on parimal juhul õigus nõuda rikkumise korral vaid rikkumisega tekitatud mittevahalise kahju rahalist hüvitamist.¹¹ Seega võivad pärast värbamisotsuse tegemist tööle kandideerijate õiguskaitsevahendid osutuda ebaefektiivseks isegi juhul, kui nende õigusi värbamisprotsessi käigus rikuti. Eelnevast tulenevalt on antud magistr töö keskne lähtekoht, et tehisintellekti süsteemide kasutamisel värbamisprotsessis on eelkõige oluline maandada erinevad riskid ja ohud, mis võivad tehisintellekti süsteemide kasutamisega värbamistegevuses kaasneda, enne värbamisotsuse tegemist. Samal ajal tuleb ka tagada protsessi läbipaistvus ja objektiivsus võimalikult suures ulatuses, et tööle kandideerijatel oleks võimalus enda õigusi ka realselt kaitsta.

Magistr töö teema on aktuaalne, sest tehisintellekti süsteemid on muutmas oluliselt värbamisprotsessi olemust, mis on omakorda toonud kaasa uusi õiguslikke väljakutseid. Peamised õiguslikud probleemid tehisintellekti süsteemide kasutamisega värbamistegevuses seonduvad isikuandmete kaitse, üksikotsuste tegemise ja isikute ebavõrdse kohtlemisega. Tehisintellekti süsteemide iseloomustab sageli läbipaistmatus ja kallutatus, mis võib viia diskrimineerivate tulemusteni. Lisaks võib vastavate süsteemide kasutamine veel täiendavalt muuta niigi poolte vahel valitsevat jõu asümmeetriat veel rohkem tööandja kasuks ja tööle kandideerija kahjuks. Seetõttu on vaja suurendada viimaste õiguslikku kaitset andes tööle kandideerijatele täiendavad õiguslikud tagatised, mis kaitseksid neid ebaõiglase kohtlemise eest juba enne värbamisotsuse tegemist, ja mis võimaldaksid neil enda õigusi ka vajadusel tõhusalt kaitsta.

Eelnevast tulenevalt on käesoleva magistr töö eesmärk vastata küsimusele, kuidas ja millises ulatuses on kaitstud tööle kandideerijate õigused enne värbamisotsuse tegemist – sealhulgas õigus isikuandmete kaitsele, õigus mitte olla üksnes automatiseeritud töötlusel põhinevate otsuste subjekt ja õigus võrdsele kohtlemisele, kui isikute suhtes kasutatakse värbamisprotsessis tehisintellekti

⁸ Tehisintellekti määrus, põhjendus 57.

⁹ Samas, põhjendus 48.

¹⁰ Võrdse kohtlemise seadus. – RT I, 10.06.2025, 6.

¹¹ Samas, § 24 lg 2.

süsteeme. Samuti on magistritöö eesmärk tuvastada õiguslikud probleemkohad, mis võivad tehisintellekti süsteemide kasutamisel värbamisel tekkida.

Magistritöö eesmärgi saavutamiseks püstitatakse järgmised uurimisküsimused:

- 1) Kuidas määratletakse tööandja õiguslik staatus tehisintellekti määrase tähenduses ning milline on selle staatuse mõju tööandja kohustustele ja kandidaadi õiguste tagamisele värbamisprotsessis?
- 2) Millisel määral võimaldavad isikuandmete töötlemise põhimõtted tuvastada ja maandada tehisintellekti süsteemide kasutamisest tulenevaid riske enne lõpliku värbamisotsuse tegemist?
- 3) Kas ja millistel tingimustel on värbamisprotsessis tagatud kandidaadi õigus mitte olla üksnes automatiseeritud töötlusel põhinevate otsuste subjekt ning kui tõhus on inimsekkumise nõue tegeliku kaitse tagamisel?
- 4) Millised lüngad esinevad kehtivas õigusraamistikus kandidaatide õiguste ennetaval kaitsmisel ning millised regulatiivsed muudatused tagaksid kandidaadile tõhusama kaitse värbamisprotsessis?

Käesolev magistritöö koosneb neljast peatükist. Esimeses peatükis otsitakse vastust küsimusele, missugune on üldine õiguslik raamistik tehisintellekti süsteemide kasutamise osas värbamistegevuses. Esiteks määratletakse tööandja õiguslik staatus tehisintellekti süsteemide kasutamisel, eristades süsteemi pakkuja ja juurutaja rolle vastavalt Euroopa Liidu tehisintellekti määrasele. Teiseks analüüsitakse, kuidas kaitseb tööle kandideerijate õigusi Euroopa Liidu tehisintellekti määras. Samuti analüüsitakse vastutuse jaotumist erinevate osapoolte vahel, kes võivad värbamistegevuses osaleda.

Teises peatükis keskendutakse isikuandmete kaitsele. Täpsemalt uuritakse isikuandmete kaitse üldmääruse asjakohaste isikuandmete põhimõtete kohaldatavust tehisintellekti süsteemidele. Muuhulgas analüüsitakse isikuandmete töötlemise õiguslikke aluseid värbamise kontekstis, samuti isikuandmete töötlemise eesmärgipärasust ja läbipaistvust juhul, kui värbamistegevuses kasutatakse tehisintellekti süsteeme. Kuivõrd tehisintellekti süsteemid on võimelised töötleva suuri andmehulki ning otsima andmeid väga erinevatest allikatest (sealhulgas sotsiaalmeedia- ja töövahendusplatvormidelt), siis tekib eelkõige võimalik vastuolu IKÜM andmekogumise eesmärgipärasuse, minimaalsuse ja läbipaistvuse põhimõtetega.

Kolmandas peatükis käsitletakse kandidaadi õigust mitte olla üksnes automatiseeritud otsuste subjekt. Täpsemalt analüüsitakse IKÜM artikli 22 kohaldamist värbamisotsustele ja inimjärelevalve sisulist tähendust. Samuti käsitletakse kriitiliselt kandidaadi õigust saada selgitusi ning sisuliselt vaidlustada värbamisotsuseid, mis on tehtud tehisintellekti süsteeme kasutades kas osaliselt või täielikult automatiseeritult.

Neljandas peatükis käsitletakse tööle kandideerija õigust võrdsele kohtlemisele. Selles peatükis keskendutakse diskrimineerimisriskidele, mis kaasnevad tehisintellekti süsteemide kasutamisega värbamistegevuses. Peatükis analüüsitakse lähemalt kaudse diskrimineerimise tekkepõhjuseid, mis on tehisintellekti süsteemide kasutamisele omasemad. Lisaks analüüsitakse, kas ja kuidas on võimalik diskrimineerimist tuvastada ning kas ja kuidas on võimalik diskrimineerimist tõendada ning tuvastatakse võimalikud probleemkohad.

Käesolevas magistritöös rakendatakse dogmaatilist uurimismeetodit analüüsides asjakohast kohtupraktikat ning süstematiseerides õigusnorme, mis reguleerivad tehisintellekti süsteemide kasutamist värbamisprotsessis. Meetodi abil tõlgendatakse IKÜMi, tehisintellekti määruse ning võrdse kohtlemise põhimõtteid tehisintellekti süsteemide kasutamise kontekstis. Lisaks kasutatakse kvalitatiivset meetodit analüüsides ja tuvastades lünki õiguslikus reguleerimises ning pakkudes välja lahendusi kandidaatide õiguste kaitse tagamiseks.

Magistritööd iseloomustavateks märksõnadeks on tehisintellekt, värbamine, tööle kandideerijate õigused, töösuhted, isikuandmete kaitse, automatiseeritud üksikotsused, diskrimineerimine.

1. TEHISINTELLEKTI SÜSTEEMIDE KASUTAMINE VÄRBAMISTEgevuses

1.1. Tööandja õiguslik staatus tehisintellekti süsteemide kasutamisel

Tööandjate õiguslik staatus tehisintellekti süsteemide kasutamisel sõltub reeglina sellest, kas nad on ise vastava süsteemi arendanud ja/või kas nad kasutavad tehisintellekti süsteemi enda kutsealases tegevuses töötajate värbamise eesmärgil. Euroopa Liidu tehisintellekti määruse kohaselt on tehisintellekti süsteemide juurutaja¹² füüsiline või juriidiline isik, ametiasutus, ametkond, või muu organ, kes kasutab tehisintellekti süsteemi oma volituste alusel ja kutselise tegevuse eesmärgil.¹³ Antud definitsioonist lähtuvalt saab tehisintellekti süsteemide juurutajaks pidada mistahes rakendajat, kes kasutab vastavaid süsteeme oma kutsealases tegevuses – sealhulgas personalialases tegevuses sobivate kandidaatide valimiseks ning tööle kandideerijate taotluste analüüsimiseks, filtreerimiseks ning kandidaatide hindamiseks. Juurutaja mõiste hõlmab ühtviisi nii füüsilisest isikust ettevõtjaid, avalik-õiguslikke juriidilisi isikuid kui ka juriidilisi isikuid, kes tegutsevad erasektoris. Määrusest tulenevalt ei ole tehisintellekti juurutajad isikud, kes kasutavad süsteeme enda isiklikes huvides ja väljaspool kutsealast tegevust.¹⁴

Tehisintellekti süsteemide juurutajaid tuleb eristada vastavate süsteemide pakkujatest¹⁵, sest määrusest tulenevad kohustused pakkujate ja juurutajate osas on erinevad. Pakkujateks on eelkõige tehisintellekti süsteemide arendajad, turustajad ja isikud, kes võtavad süsteemid kasutusele oma nime või kaubamärgi all kas tasu eest või tasuta.¹⁶

Vahetegu pakkujate ja juurutajate vahel ei ole alati ja igal juhul niivõrd selgepiiriline. Näiteks tuleb pakkujateks pidada ka selliseid tehisintellekti süsteemide kasutajaid, kes võtavad tehisintellekti süsteemi kasutusele, kuid teevad süsteemides olulisi muudatusi¹⁷ ning kohandavad seda vastavalt enda organisatsiooni vajadustele.¹⁸ Tööandjate mõttes on vastaval eristamisel tähendus, sest tööandjad võivad olla ühtaegu nii tehisintellekti süsteemide pakkujad kui ka juurutajad. Sellisel juhul kehtivad nende suhtes paralleelselt nii pakkujate kui ka juurutajate kohta käivad kohustused. Tegemist ei ole määruse mõttes teineteist välistavate mõistetega. Nimelt kui tööandjad kasutavad

¹² Inglise keeles 'deployer'.

¹³ Tehisintellekti määrus, art 3 lg 4.

¹⁴ Samas.

¹⁵ Inglise keeles 'provider'.

¹⁶ Tehisintellekti määrus, art 3 lg 3.

¹⁷ 'Olulised muudatused' ei ole käesoleval hetkel selgelt ja üheselt defineeritud mõiste.

¹⁸ EU AI Risk. Provider vs Deployer in AI Value Chain. – <https://euairisk.com/resources/provider-vs-deployer-ai-value-chain> (25.02.2026).

enda poolt arendatud süsteeme eesmärgipäraselt töötajate värbamise eesmärgil, siis kvalifitseeruvad nad sellest konkreetsest funktsionaalsest eesmärgist ka enda poolt loodud süsteemide juurutajaks.¹⁹

Teatud juhtudel võivad tööandjad kasutada värbamisel pilvepõhist tarkvara teenusena (SaaS – Software-as-a-Service)²⁰ või osta tehisintellektipõhist värbamisteenust sisse traditsioonilistelt värbamisagentuuridelt. Need olukorrad ei ole samastatavad. Viimasel juhul tuleb värbamisteenust pakkuvat ettevõtet – kui ettevõtte kasutab tehisintellekti süsteeme oma kutsealases tegevuses kandidaatide hindamiseks või eelvaliku tegemiseks – käsitleda kui süsteemide juurutajat. Kui värbamisteenust pakkuv ettevõtte on aga ise vastava süsteemi loonud, siis on ta ühtaegu nii süsteemi pakkuja kui ka juurutaja ning ta on kohustatud täitma määrusest tulenevad nõuded, mis kehtivad mõlema osas. Kui tööandja kasutab pilvepõhist tarkvara, mille on loonud kolmas isik, tuleb vastavat teenusepakkujat pidada tehisintellekti määrusest tulenevalt süsteemi pakkujaks ning teenuse kasutajat juurutajaks, sest just tööandja kasutab süsteemi oma kutsealases tegevuses värbamisotsuste tegemiseks.

Värbamisteenuse sisse ostmisel traditsioonilistelt töövahendusettevõtetelt ei ole aga üheselt mõistetav, milline võib olla tööandja õiguslik staatus vastava teenuse kasutamisel ja kuidas võib olla jaotunud õiguslik vastutus värbamisteenuse osutaja ja tööandja vahel. Autori hinnangul tuleks õigusselguse mõttes tehisintellekti määruse artikkel 3 lõikest 4 tulenevat juurutaja definitsiooni tõlgendada selliselt, et juurutajateks kvalifitseeruvad ka tööandjad, kes ostavad tehisintellektil põhinevat värbamisteenust kas ühekordselt või pidevalt sisse, sõltumata sellest kas nad kasutavad tarkvara vahetult või vahendatult.

Reeglina võib tööandjaid määrusest tulenevalt pidada siiski üksnes tehisintellekti süsteemide juurutajateks, sest tööandjad üldjuhul ise vastavaid süsteeme ei arenda. Seda, et teatud tööandjad võivad olla ühtaegu nii tehisintellekti süsteemide pakkujad kui ka juurutajad, saab pidada pigem erandjuhuks. Eelnevast tulenevalt ja antud töö teemapüstitusest lähtuvalt käsitletakse tööandjaid ning traditsioonilisi värbamisteenuse pakkujaid käesolevas töös läbivaldt kui tehisintellekti süsteemide juurutajaid. Seetõttu keskendutakse peamiselt tehisintellekti määrusest tulenevatele nõuetele, mis kehtivad tehisintellekti süsteemide juurutajate kohta.

¹⁹ Samas.

²⁰ Riigipilv. Tarkvara kui teenus (SaaS). – <https://riigipilv.ee/teenused/tarkvara-kui-teenus> (03.03.2026).

1.2. Tööle kandideerija õigused Euroopa Liidu tehisintellekti määruses

Tehisintellekti määrusest tulenevad kohustused nii süsteemide pakkujatele, süsteemide juurutajatele ning samal ajal kehtestab määrus õigused isikutele, kelle suhtes vastavaid süsteeme kasutatakse. Samuti keelab määrus teatud tehisintellekti kasutusviisid täielikult. Sellest tulenevalt on võimalik väita, et määruse üks peamine eesmärk on ennetada erinevaid tehisintellekti süsteemide kasutamisega kaasnevaid probleeme juba varases etapis ning elimineerida võimalikud riskid ja ohud enne nende realiseerumist.

Määruse artikkel 5 sätestab tehisintellekti keelatud kasutusviisid, mille hulka kuuluvad muuhulgas emotsioonituvastusega seonduvad kasutusviisid töökohaga seoses (artikkel 5 lg 1 punkt f).²¹ Vastav keeld laieneb ka tööle kandideerijate suhtes.²² Seega ei ole lubatud värbamisprotsessis selliste süsteemide kasutamine, mis analüüsivad inimese näoilmeid, hääletooni ja kehakeelt emotsioonide tuvastamiseks või tuletamiseks²³ – näiteks videointervjuu käigus, et teha sellest järeldusi inimese tööle sobivuse kohta.

Tehisintellekti määrus seab kõrge riskiga tehisintellekti süsteemide pakkujatele mitmeid kohustusi – eelkõige peavad suure riskiga tehisintellekti süsteemi pakkujad enne selle turule laskmist või muul viisil kasutusele võtmist tegema selle vastavushindamise (artikkel 43). Vastavushindamise eesmärk on tõendada, et süsteem vastab usaldusväärse tehisintellekti kohustuslikele nõuetele.²⁴ Vastavalt määruse artiklile 16 peavad pakkujad tagama, et süsteem vastab kõigile määruse teises peatükis sätestatud nõuetele, sealhulgas riskijuhtimise (artikkel 9), andmehalduse (artikkel 10), tehnilise dokumentatsiooni ja jälgitavuse (artiklid 11 ja 12), läbipaistvuse (artikkel 13), inimjärelvalve (artikkel 14) ja täpsuse, töökindluse ning küberturvalisuse nõuetele (artikkel 15).²⁵ Lisaks on pakkujad kohustatud võtma kasutusele kvaliteedijuhtimissüsteemi (artikkel 18) ning säilitama suure riskiga tehisintellekti süsteemide automaatselt loodud logisid (artikkel 19),²⁶ võtma vajadusel kasutusele parandusmeetmeid (artikkel 20) ja tegema koostööd pädevate asutustega (artikkel 21).²⁷ Veel on pakkujatel kohustus teostada pidevat turujärgset järelvalvet (artikkel 72) ning teavitada turujärelvalve asutusi tõsistest

²¹ Tehisintellekti määrus, art 5 lg 1 punkt f.

²² European Commission. (2025). Commission Guidelines on prohibited artificial intelligence practices established by Regulation (EU) 2024/1689 (AI Act). lk 81 (p 254). – https://ai-act-service-desk.ec.europa.eu/sites/default/files/2025-08/guidelines_on_prohibited_artificial_intelligence_practices_established_by_regulation_eu_20241689_ai_act_english_iied3r5nwo50xggpcfmwckm3nuc_112367-1.PDF (27.02.2026).

²³ Tehisintellekti määrus, põhjendus 18.

²⁴ Euroopa Komisjon (2026). Tehisintellektimääruses navigeerimine. – <https://digital-strategy.ec.europa.eu/et/faqs/navigating-ai-act> (27.02.2026).

²⁵ Tehisintellekti määrus, art 16.

²⁶ Samas.

²⁷ Samas, art 21.

intsidentidest (artikkel 73).²⁸ Eelnimetatud kohustused loovad laiemad õigusliku raamistiku, et tehisintellekti süsteemid oleksid seaduslikud, eetilised ja töökindlad kogu nende elutsükli jooksul.²⁹

Tehisintellekti süsteemide formaalne vastavusraamistik ei pruugi aga elimineerida kõiki ohte või riske, mis nende kasutamisel võivad esile kerkida. Mitmed ohud võivad alles ilmnedas praktilises kasutuskontekstis juurutamise tasandil. Nimelt võivad süsteemid olla küll läbinud vastavushindamise ja olla sertifitseeritud, kuid võivad sellegipoolest kujutada ohtu isikute põhiõigustele, tervisele ja ohutusele. Värbamisprotsessis tulevad eelkõige kõne alla võimalikud põhiõiguste rikkumistega seonduvad riskid. Vastavate riskide maandamiseks peavad ka süsteemide juurutajad täitma määrusest tulenevaid nõudeid ja kohustusi.

Tehisintellekti määruse artikli 26 lõike 1 kohaselt kohustuvad juurutajad kasutama suure riskiga tehisintellektisüsteeme vastavalt kasutusjuhendile.³⁰ See piirab juurutajate võimalusi kasutada süsteeme vastuolus süsteemide ettenähtud kasutusala või eesmärkidega. Üks olulisemaid juurutajate kohustusi on inimjärelvalve kohustus, mis tähendab, et juurutajad peavad tagama, et süsteemi üle teostaksid järelvalvet isikud, kellel on piisav pädevus, väljaõpe ja ka vastavad volitused süsteemide kasutamiseks.³¹ Inimjärelvalve teostamise üks olulisematest eesmärkidest on muuhulgas ennetada põhiõigustega seonduvaid rikkumisi.³² Pideva inimjärelvalve tagamine aitab tagada süsteemide eesmärgipärase toimimise, avastada kõrvalkaldeid, väärtalitusi, ootamatut toimimist ja nendega koheselt tegeleda, korrektselt tõlgendada suure riskiga tehisintellekti väljundeid ning vajadusel sekkuda tehisintellekti süsteemi toimimisse ja katkestada selle töö.³³ Inimjärelvalve tagamise üks kesksetest probleemidest on asjaolu, et kuigi juurutajatel on kohustus tagada inimjärelvalve tehisintellekti süsteemide üle, siis käesoleval ajahetkel puudub ühene arusaamine ja juhis inimjärelvalve standardi osas.³⁴ Kuigi Euroopa Komisjon on rõhutanud, et tehisintellekti süsteemidele tuleb läheneda inimkeskselt, et lõppkasutajal oleks neid võimalikult ohutu juurutada, siis selgete juhiste puudumine selle kohta, kuidas see praktiliselt välja peaks nägema, õõnestab soovitava inimkeskse lähenemise põhimõtet tehisintellekti süsteemidele.³⁵

²⁸ Samas, art 72-73.

²⁹ European Commission (2019). Ethics guidelines for trustworthy AI. lk 6, kommentaar 15. – <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/library/ethics-guidelines-trustworthy-ai> (27.02.2026).

³⁰ Tehisintellekti määrus, art 26.

³¹ Samas, art 26 lg 2.

³² Enqvist, L. (2023). 'Human oversight' in the EU artificial intelligence act: what, when and by whom? Law, Innovation and Technology, 15 (2), lk 508-535. – <https://doi.org/10.1080/17579961.2023.2245683> (27.02.2026).

³³ Tehisintellekti määrus, art 14 lg 4.

³⁴ EU AI Act (2026). Human oversight. – <https://www.euaiact.com/key-issue/4> (27.02.2026).

³⁵ Samas.

Juurutajatele laieneb ka kohustus jälgida pidevalt süsteemi toimimist ja teavitada pakkujaid võimalikest riskidest ja intsidentidest nende esinemisel määruuses sätestatud korras.³⁶ Juurutajatel on ka dokumenteerimis- ja logipidamiskohustus, mis tähendab, et süsteemi kasutajad on kohustatud säilitama suure riskiga tehisintellekti süsteemide poolt automaatselt genereeritud logisid vähemalt kuue kuu jooksul. Eelnimetatud tähtjast võib siseriiklikes õigusaktides ette näha pikema tähtaja.³⁷ Juurutajad on kohustatud tagama, et sisendandmed oleksid tehisintellekti süsteemi sihtotstarbe seisukohast asjakohased ja piisavalt representatiivsed.³⁸ See aitab värbamiskontekstis tagada, et andmed ei oleks puudulikud, eksitavad ning et ei kasutataks selliseid andmeid, mis võivad viia kallutatud tulemusteni.

Tehisintellekti määruuse artikkel 26 lg 7 kohustab juurutajaid enne suure riskiga tehisintellekti süsteemide kasutusele võtmist töökohal teavitama sellest mõjutatud töötajaid ja töötajate esindajaid.³⁹ Kuigi määrus sellise kohustuse ette näeb, siis sätet grammatiliselt ja teleoloogiliselt tõlgendades võib väita, et tööle kandideerijate suhtes antud säte otseselt ei laiene. Esiteks ei ole võimalik tööle kandideerijaid võrdsustada töötajatega ning teiseks on sätte laiem eesmärk tagada töötajate õiguste kaitse nii individuaalsel kui ka kollektiivsel tasandil töötajate informeerimise teel ning mitte tööle kandideerijate õiguste kaitse värbamisfaasis. Töötajate informeerimist on peetud vajalikuks eelkõige just töötajate põhiõiguste kaitse tagamise eesmärgil.⁴⁰ Tööle kandideerijate üldine teavitamiskohustus tuleneb seega määruuse artikli 26 lõikest 11, mille kohaselt peavad suure riskiga tehisintellekti süsteemide juurutajad, mis teevad füüsiliste isikutega seotud otsuseid või aitavad neid otsuseid teha, teavitama füüsilisi isikuid sellest, et nende suhtes kasutatakse suure riskiga tehisintellektisüsteemi.⁴¹ Seejuures sätestab määrus vaid üldise teavitamiskohustuse tehisintellekti süsteemide kasutamisest, kuid ei täpsusta, mida vastav teavitus suure riskiga tehisintellekti süsteemide kasutamise osas värbamisprotsessis peaks endas hõlmama.

Suure riskiga tehisintellekti süsteemide juurutajate üks olulisemaid kohustusi on põhiõigustele avaldatava mõju hindamine enne süsteemide kasutusele võtmist (edaspidi FRIA hindamine⁴²). FRIA hindamise käigus tuleb muuhulgas hinnata mõju Euroopa Liidu põhiõiguste hartas⁴³ loetletud põhiõigustele, mis võivad tehisintellekti kasutamise eesmärgist lähtuvalt varieeruda. Värbamise kontekstis on asjakohased näiteks õigus inimväärikuse austamisele (artikkel 1), õigus era- ja perekonnaelu puutumatusele (artikkel 7), õigus isikuandmete kaitsele (artikkel 8), õigus mõtte-,

³⁶ Tehisintellekti määrus, art 26 lg 5.

³⁷ Samas, art 26 lg 6.

³⁸ Samas, art 26 lg 4.

³⁹ Samas, art 26 lg 7.

⁴⁰ Samas, põhjendus 92.

⁴¹ Samas, art 26 lg 11.

⁴² Inglise keeles 'Fundamental Rights Impact Assessment' (FRIA).

⁴³ Euroopa Liidu põhiõiguste harta, 07.06.2016. – ELT C 202/389.

südametunnistuse ja usuvabadusele (artikkel 10), õigus sõna- ja teabevabadusele (artikkel 11), õigus kutsevabadusele ja õigus teha tööd (artikkel 15) ning diskrimineerimise keeld (artikkel 21). Seejuures tuleb FRIA hindamise käigus tehisintellekti määruse artikkel 27 kohaselt määratleda süsteemi kasutamise kontekst kooskõlas selle sihtotstarbega, ajavahemik ja sagedus millal suure riskiga tehisintellekti süsteeme kavatsetakse kasutada, füüsiliste isikute ja rühmade kategooriad, keda süsteemide kasutamine mõjutab, inimjärelevalve meetmete rakendamise kirjeldus vastavalt kasutusjuhendile ning meetmed riskide maandamiseks ja ka kaebuste esitamise mehhanismid.⁴⁴ Kuivõrd FRIA hindamine hõlmab endas ka andmekaitsealaseid aspekte, siis täiendab eelnevalt tehtud andmekaitsealane mõjuhindang (edaspidi DPIA hindamine⁴⁵) FRIA hindamist.⁴⁶ Eelnevast tulenevalt võib järeldada, et FRIA hindamise üks peamistest eesmärkidest on isikute õiguste kaitse tagamine *ex ante* – juba enne võimaliku kahju tekkimist.

FRIA hindamise kohustus laieneb vaid avalik-õiguslike asutuste ning avalikke teenuseid osutavate eraõiguslike üksuste suhtes. See tähendab, et FRIA hindamist ei pea tegema eraettevõtted, sealhulgas värbamisteenust pakkuvad ettevõtted, kes kasutavad tehisintellekti süsteeme enda teenuse pakkumiseks. Võrdlusena võib siinkohal tuua Eesti Töötuskassa⁴⁷, kelle suhtes FRIA kohustus kehtib ja erasektoris tegutsevad värbamisagentuurid (nt CV-Keskus, CV-Online jt), kelle suhtes FRIA hindamise kohustus ei kehti. Kuivõrd valdav enamus ettevõtteid, sealhulgas värbamisteenust pakkuvaid ettevõtteid tegutsevad erasektoris, siis jääb suur osa tööd otsivatest isikutest ilma vastava ennetava põhiõiguste kaitse tagatiseta. Erasektoris tegutsevate ettevõtete suhtes kehtib küll DPIA hindamise kohustus, kuid mitte FRIA hindamise kohustus, mis tagab värbamisagentuuride kaudu tööd otsivate isikute põhiõiguste kaitse vaid osaliselt maandades üksnes privaatsuse ja andmekaitsealaseid riske⁴⁸, kuid ei kata süsteemselt kõiki võimalikke diskrimineerimisega seonduvaid riske. Autori hinnangul tuleks tööle kandideerijate põhiõiguste kaitse tagamiseks laiendada FRIA hindamise kohustust täiendavalt erasektoris keskmise suurusega ettevõtete, suurettevõtete⁴⁹ ja värbamisteenust pakkuvate ettevõtete suhtes, kes kasutavad tehisintellekti süsteeme värbamistegevuse eesmärgil, kuivõrd nende värbamistegevusega kaasnev kumulatiivne mõju põhiõiguste rikkumisele võib olla märkimisväärselt olulisem.

⁴⁴ Tehisintellekti määrus, art 27 lg 1.

⁴⁵ IKÜM, art 35.

⁴⁶ Tehisintellekti määrus, art 26 lg 7.

⁴⁷ Eesti Töötukassa põhikiri § 1 lg 1. – RT I, 05.07.2023, 262.

⁴⁸ European Data Protection Supervisor. Data Protection Impact Assessment (DPIA). – https://www.edps.europa.eu/data-protection-impact-assessment-dpia_en (01.03.2026).

⁴⁹ Eesti.ee. Ettevõtlusvormide võrdlus (2024). – <https://www.eesti.ee/eraisik/et/artikkel/ettevotlus/ettevotte-loomine/ettevotlusvormide-vordlus> (01.03.2026).

Tehisintellekti määrusest tulenevad ka õigused isikutele, kelle suhtes tehisintellekti süsteeme kasutatakse. Määruse artikli 85 kohaselt võib iga füüsiline või juriidiline isik, kes leiab, et tema suhtes on määruse sätteid rikutud, esitada turujärelevalveasutusele kaebuse.⁵⁰ Vastavalt määruse artiklile 86 on igal isikul õigus nõuda juurutajalt selget ja sisulist selgitust suure riskiga tehisintellekti süsteemi rolli kohta teda puudutavas otsustusmenetluses. See õigus tekib juhul kui suure riskiga süsteemi väljundil on isikule õiguslikud tagajärjed või kui see kahjustab isiku arvates märkimisväärselt tema põhiõigusi.⁵¹ Kuigi määruse artikkel 26 lg 11 kohustab juurutajat tööle kandideerijaid teavitama sellest, et nende suhtes kasutati suure riskiga tehisintellektisüsteemi ning tulenevalt artiklist 86 on tööle kandideerijatel sisuliselt küll *ex post* õigus selgitustele, siis ei pruugi ka hilisemad selgitused avada kandideerijale tehisintellekti poolt tehtud otsuse loogikat täielikult. Sellest tulenevalt ei ole kandideerijal võimalik anda hinnangut sellele, kas tema õigusi on rikutud või mitte. See tähendab, et isegi kui määrusest tulenevad formaalsed teavitamis- ja selgitamiskohustused on kõrge riskiga tehisintellekti juurutajate poolt värbamisprotsessis täidetud, võivad need jääda tööle kandideerijate õiguste kaitse seisukohast ebapiisavaks, et kandidaadil oleks võimalik enda õigusi sisuliselt ja efektiivselt vajadusel kaitsta. Samuti võib kõrge riskiga tehisintellekti süsteemide kasutajate selgitamise kohustust piirata nii teenuselepingust tulenevad piirangud kui ka ärisaladuse hoidmise kohustus⁵².

1.3. Vastutuse jaotumine tehisintellekti süsteemide kasutamisel värbamistegevuses

Tehisintellekti süsteemide kasutamisel värbamisprotsessis võivad rolli mängida mitmed osapooled. Määrusest tulenevalt ja värbamisprotsessi silmas pidades on osapooled võimalik jagada süsteemi pakkujateks ja nende juurutajateks. Sellegipoolest võib praktikas ette tulla olukordi, kus rollide ja seega ka vastutuse jaotus osapoolte vahel ei pruugi olla niivõrd selgepiiriline.

Euroopa Liidu tehisintellekti määrus on lähenenud antud probleemile ennetavalt, jagades ära erinevad kohustused nii süsteemide pakkujate kui ka juurutajate vahel. Kohustuste eesmärk on ennetada tehisintellekti süsteemide arendamise, juurutamise ja kasutamisega seonduvaid võimalikke riske juba enne nende realiseerumist. Seega võib väita, et pakkuja ja juurutaja tasandil on nende omavaheline

⁵⁰ Tehisintellekti määrus, art 85. Eestis on vastavaks turujärelevalveasutuseks Tarbijakaitse ja Tehnilise Järelevalveamet. Allikas: TTJA, Tehisintellektisüsteemid (2026). – <https://ttja.ee/ariklient/ohutus/tooted-teenused/tehisintellektisusteemid> (01.03.2026).

⁵¹ Tehisintellekti määrus, art 86.

⁵² Mittelstadt, B. jt. (2018). Counterfactual Explanations Without Opening the Black Box: Automated Decisions and the GDPR. Harvard Journal of Law & Technology. Vol 31 (2), lk 843. – <http://jolt.law.harvard.edu/assets/articlePDFs/v31/Counterfactual-Explanations-without-Opening-the-Black-Box-Sandra-Wachter-et-al.pdf> (01.03.2026).

vastutus jaotatud juba määruse tasandil. Vastutuse jaotumine ei tohiks iseenesest probleeme tekitada juhul, kui tehisintellektil põhineva värbamistarkvara kasutaja on selgelt eristatav selle pakkujast. Seda näiteks juhul kui värbamisteenust pakkuv või mõni muu ettevõtte on pakkujalt vastava programmi ostnud ning kasutab seda vahetult ja eesmärgipäraselt värbamise eesmärgil või värbamisteenuse pakkumise eesmärgil. Sellisel juhul on vaidluste tekkimise korral võimalik vastutus omistada vastava tarkvara juurutajale.

Juhul kui teatud ettevõtte või asutus aga ostab värbamisteenust sisse kas pilvepõhise tarkvara teenusena (SaaS – Software-as-a-Service) või traditsioonilistelt värbamisagentuuridelt, tekib küsimus vastutuse kohaldumisest – kas vastutab teenuse pakkuja, kes võib olla ühtlasi nii pakkuja kui ka juurutaja rollis, või värbamisteenuse tellija. Seda näiteks siis, kui tehisintellekti süsteemide kasutamise käigus on tekkinud viga, mis on viinud ebaõiglase tulemuseni. Näitena võib siinkohal tuua olukorra, kus tööle kandideerija jääb ilma soovitud töökohast, sest tehisintellektil põhinev algoritm hindas teda valesti või kohtles teda ebavõrdselt teatud kaitsstud tunnuse alusel. Kui kandideerija sooviks tehtud otsust vaidlustada, siis võib tekkida probleem vastutuse hajumisega seondult, kus tööandja väidab, et tema kasutas pilvepõhist tarkvara teenusena ning tehisintellektil põhineva värbamistarkvara pakkuja võiks väita, et lõppotsuse tegi tööandja. Sisuliselt sama probleem võib tekkida ka traditsiooniliste värbamisteenust pakkujate, kes kasutavad tehisintellekti põhinevat värbamisteenuseks ning teevad potentsiaalsete kandidaatide osas eelvaliku.

Ameerika Ühendriikides California osariigi Põhjaosa Ringkonnakohtus on käesoleval ajahetkel lahendamisel tsiviilasi *Mobley vs Workday, Inc.*⁵³, milles kaebaja Derek Mobley väidab, et teda on süstemaatiliselt diskrimineeritud Workday tehisintellektil põhineva värbamistarkvara poolt, sest ta on mustanahaline, üle 40-aastane ning tal esinevad ärevus- ja depressioonihäired. Kaebaja sõnul on ta alates 2017. aastast saanud Workday värbamisplatvormilt üle 100 tagasilükkava otsuse töökohtadelt, mis kasutavad just seda platvormi. Kaebuses väidab kaebaja, et Workday värbamisplatvorm diskrimineerib potentsiaalseid kandidaate rassi, vanuse ja puude alusel.⁵⁴ Kohus andis 2025. aasta mais vanuselist diskrimineerimist puudutavas osas loa Derek Mobley’l esitada antud hagi kollektiivse esindushagina. See tähendab, et tsiviilasjaga on võimalik liituda ka teistel isikutel, kes leiavad, et Workday võib olla neid vanuse tõttu diskrimineerinud.⁵⁵

⁵³ Mobley v Workday, Inc. (2025). USA District Court for the Northern District of California. – <https://cand.uscourts.gov/cases-e-filing/cases/323-cv-00770-rfl/mobley-v-workday-inc> (04.03.2026).

⁵⁴ Schway, P. (2026). AI as an Employment Agent: What Mobley v. Workday Addresses, and What it Doesn't. Harvard Law Review. – <https://hulr.org/spring-2025/ai-as-an-employment-agent-what-mobley-v-workday-addresses-and-what-it-doesnt> (04.03.2026).

⁵⁵ Workday värbamisplatvorm oli nimetatud ajavahemikus lükanud kokku tagasi veidi üle 1,1 miljardi tööle kandideerijate avalduse. Allikas: United States Courts. Mobley v Workday, Inc. case documents, lk 19–20. –

Lisaks asjaolule, et Workday värbamisplatvorm, mis põhineb tehisintellektil ja on kaebaja sõnul algoritmiliselt kallutatud, on nimetatud kohtuasi oluline ka vastutuse jaotumise seisukohast. Kuigi kohus ei pidanud Workday'd traditsiooniliseks värbamisagentuuriks, leidis kohus siiski, et Workday võib agenditeooriast lähtuvalt tegutseda tööandjate nimel agendina. Seda seetõttu, et Workday kliendid on delegeerinud teatud traditsioonilised värbamisfunktsioonid, muuhulgas avalduste tagasilükkamise, algoritmilisel otsustamisel põhinevatele tööriistadele. Kuna Workday'd on võimalik pidada enda klientide (tööandjate) nimel tegutsevaks agendiks, siis võib tööandja definitsioon laieneda ka temale kui teenusepakkujale. Seega tuleneb kohtu sellisest tõlgendusest, et tehisintellektil põhinevaid värbamistööriistade pakkujaid on samuti võimalik diskrimineerimise eest vastutusele võtta. Lisaks tuleneb kohtu sellisest tõlgendusest, et tööandjatel ei ole võimalik vabaneda vastutusest delegeerides teatud funktsioonid, nagu värbamise, kolmandatele osapooltele.⁵⁶

Kuivõrd sarnased vastutuse jaotamise ja ka vastutuse ulatusega seonduvad probleemid võivad esile kerkida ka Eestis, siis on selliste probleemide vältimiseks ja ennetamiseks autori hinnangul esiteks oluline, et iga värbamisprotsessis osaleja roll värbamisprotsessis oleks selgelt määratletud. Samuti, sarnaselt Workday kaasusega ei tohiks tehisintellektil põhineva värbamisteenuse pakkujad vabaneda vastutusest väitega, et nemad vaid pakkusid teenust ja lõpliku otsuse tegi tööandja. Seda põhjusel, et tööle kandideerijate õiguste rikkumine võib erinevatel põhjustel aset leida juba eelvaliku käigus. Samuti ei tohiks tööandjad vabaneda vastutusest lihtsalt väites, et nemad vaid kasutasid teenusepakkuja tarkvara. Sellest tulenevalt peaksid autori hinnangul nii süsteemi pakkujad kui ka nende juurutajad vastutama õiguste rikkumise korral solidaarselt. Sama kehtib ka traditsiooniliste värbamisagentuuride osas, kes kasutavad tehisintellekti süsteeme värbamistegevuses. See tähendab, et isiku õiguste rikkumise korral peaksid reeglina vastutama nii teenuse kasutaja, selle juurutaja kui ka pakkuja solidaarselt, kui nende omavahelises lepingus ei ole vastutuse sisemist jaotust teisiti reguleeritud. Kuivõrd värbamisprotsessis tehtavad otsused kujunevad sageli mitme osapoole, sealhulgas tarkvara pakkuja, teenuse vahendaja ja tööandja koosmõjus, võib õiguste rikkumise tegeliku allika tuvastamine osutuda keeruliseks. Sellisel juhul aitab solidaarse vastutuse põhimõte vältida olukorda, kus kannatanud isik jääb õiguskaitseta vastutuse hajumise tõttu. Mõistagi jääks vastutuse ulatus igas konkreetsetes olukorras juba kohtupraktika kujundada.

https://www.govinfo.gov/content/pkg/USCOURTS-cand-3_23-cv-00770/pdf/USCOURTS-cand-3_23-cv-00770-1.pdf (04.03.2026).

⁵⁶ Schway, P. (2026). AI as an Employment Agent: What Mobley v. Workday Addresses, and What it Doesn't. Harvard Law Review. – <https://hulr.org/spring-2025/ai-as-an-employment-agent-what-mobley-v-workday-addresses-and-what-it-doesnt> (04.03.2026).

2. ÕIGUS ISIKUANDMETE KAITSELE

2.1. Isikuandmete töötlemise õiguslik alus

Värbamisprotsessi efektiivseks läbiviimiseks on kahtlemata vajalik isikuandmete töötlemine, ilma milleta ei ole tööandjal võimalik hinnata kandidaatide sobivust töökohale. Tööle kandideerijate isikuandmete töötlemine on seejuures protsess, mille käigus võivad realiseeruda mitmed erineva tõenäosuse ja tõsidusega ohud tööle kandideerijate õigustele ja vabadustele, mille tulemusel võib tekkida isikutele füüsiline, varaline ja mittevaraline kahju.⁵⁷ Kui värbamisel kasutatakse tehisintellekti süsteeme, siis on oluline, et tagatud oleks samaväärsel tasemel andmesubjektide õigus eraelu puutumatusle ja isikuandmete kaitsele, mistõttu kohalduvad tehisintellekti süsteemide kasutamisel ja isikuandmete töötlemisel isikuandmete kaitse üldmäärusest tulenevad (edaspidi IKÜM) andmete minimaalsuse ning teised andmekaitse põhimõtted.⁵⁸ Eelkõige peab isikuandmete töötlemine olema seaduslik, õiglane ja läbipaistev.⁵⁹

Kuivõrd värbamisprotsessis puudub poolte vahel tööleping, kuid pooltel on huvi lepingu sõlmimise osas, siis tuleb isikuandmete töötlemise ja andmesubjekti selgesti väljendatud või väljendamatat nõusoleku andmise lähtekohaks laiemalt pidada mõlema poole huvi lepingu sõlmimise vastu. Isikuandmete töötlemise seaduslikud alused tulenevad IKÜM artiklist 6. Värbamisprotsessis võivad isikuandmete töötlemise seaduslike alustena tulla kõne alla andmesubjekti nõusolek tema isikuandmete töötlemiseks (artikkel 6 lg 1 punkt a), isikuandmete töötlemine lepingu sõlmimise eesmärgil (artikkel 6 lg 1 punkt b) kui ka isikuandmete töötlemine tööandja õigustatud huvist lähtudes (artikkel 6 lg 1 punkt f).⁶⁰ Seejuures piisab reeglina tööle kandideerimisel tööandjal tööle kandideerija isikuandmete töötlemise õiguslikuks aluseks õigustatud huvi olemasolust (IKÜM artikkel 6 lg 1 punkt f).⁶¹

Kuigi teoreetiliselt võiks tööle kandideerija isikuandmete töötlemise alus tuleneda ka IKÜM artikkel 6 lg 1 punktist b – see tähendab, et isikuandmeid võiks töödelda ka lepingu sõlmimise eesmärgil, siis praktikas langeb see alus ära, sest kõigi kandideerijatega lepingu sõlmimiseni ei jõuta. Sellegipoolest

⁵⁷ Euroopa Parlamendi ja nõukogu määrus (EL) 2016/679, 27.04.2016, füüsiliste isikute kaitse kohta isikuandmete töötlemisel ja selliste andmete vaba liikumise kohta (isikuandmete kaitse üldmäärus). – ELT L 119/1, põhjendus 75.

⁵⁸ Tehisintellekti määrus, põhjendus 69.

⁵⁹ European Data Protection Board. Andmekaitse põhitõed. – https://www.edpb.europa.eu/sme-data-protection-guide/data-protection-basics_et (05.03.2026).

⁶⁰ IKÜM, art 6.

⁶¹ Andmekaitse Inspektsioon (2026). Isikuandmete töötlemine töösuhtes. – <https://www.aki.ee/isikuandmed/abimaterjalid/isikuandmete-tootlemine-toosuhthes#kandideerimine4> (05.03.2026).

võib selle alusel töödelda kandideerijate isikuandmeid, kes on juba jõudnud töölepingu sõlmimiseni tööandjaga.

Kõige problemaatilisem isikuandmete töötlemise alus – seda nii värbamise kontekstis kui ka juba töösuhtes olevate isikute puhul – on isikuandmete töötlemine andmesubjekti nõusolekust lähtudes. Seda seetõttu, et eelnimetatud juhtudel ei saa andmesubjektide nõusolekut nende isikuandmete töötlemiseks lugeda igal juhul ja alati vabatahtlikult antuks. Kuigi värbamise kontekstis võiks vaikumise eeldada ka andmesubjekti enda huvi tema isikuandmete töötlemiseks, siis ei tohiks vastav nõusolek iseseisvalt anda isikuandmete töötlemiseks kehtivat õiguslikku alust.⁶² Sarnaselt juba töösuhte pooltega, on ka tööle kandideerija ja tööandja selgelt ebavõrdses olukorras – see tähendab, et poolte vahel esineb jõu asümmeetria, millest tulenevalt võib üks pool tunda teatud survet nõusoleku andmiseks.⁶³ Nimelt võib kandideerija tunda, et selge nõusoleku andmisest keeldumine enda isikuandmete töötlemiseks võib vähendada tema võimalusi osutada valituks, millega võivad omakorda kaasneda tema jaoks muud negatiivsed tagajärjed.⁶⁴ Olukorras, kus tööandjat võib pidada tugevamas positsioonis olevaks, võib antud nõusolekut lugeda vabalt antuks vaid erandlikes olukordades – täpsemalt siis, kui isikuandmete töötlemise nõusoleku andmisest keeldumisega ei järgne isikule mitte mingeid negatiivseid tagajärgi.⁶⁵ Seega ei tohiks isikuandmete töötlemine ka värbamisprotsessis põhineda üksnes tööle kandideerija nõusolekul.

Sellegipoolest võib ka värbamisprotsessis olla isiku antud nõusolek tema isikuandmete töötlemiseks piisav seaduslik alus. Näiteks võib teatud töökohtadel olla vajalik täiendavate delikaatsemate isikuandmete kogumine, mille töötlemiseks võib olla vajalik isiku selgesõnaline nõusolek ning mille kogumiseks esineb ka seadusest tulenev alus⁶⁶ – sealhulgas taustakontrolli tegemine avalikus sektoris töötavate isikute suhtes. Sellisel juhul peab vastutav töötleja suutma IKÜM artikkel 7 lg-st 1 lähtuvalt tõendada, et andmesubjekt on nõustunud oma isikuandmete töötlemisega. Seejuures peab nõusolek olema antud selge kinnitusena⁶⁷, selgesti eristatavalt ning arusaadavalt (IKÜM artikkel 7 lg 2). Samuti peab isikule jääma õigus oma nõusolek igal ajal tagasi võtta, mis peab olema protseduuriliselt sama lihtne kui selle andmine (IKÜM artikkel 7 lg 3).

⁶² IKÜM, põhjendus 43.

⁶³ European Data Protection Board (2020). Guidelines 05/2020 on consent under Regulation 2016/679, lk 21. – https://www.edpb.europa.eu/sites/default/files/files/file1/edpb_guidelines_202005_consent_en.pdf (05.03.2026).

⁶⁴ Samas.

⁶⁵ Article 29 Data Protection Working Party (2017). Opinion 2/2017 on data processing at work, lk 23. – <https://ec.europa.eu/newsroom/article29/items/610169> (05.03.2026).

⁶⁶ Ametnike puhul tuleneb taustakontrolli kohustus avaliku teenistuse seaduse (ATS) §-st 15.

Avaliku teenistuse seadus. – RT I, 03.02.2026, 7.

⁶⁷ IKÜM, põhjendus 32.

2.2. Isikuandmete töötlemise eesmärgipärasus

IKÜM artikkel 5 lg 1 punkt b sätestab isikuandmete töötlemise eesmärgipärasuse põhimõtte. Põhimõttest tulenevalt kogutakse isikuandmeid täpselt ja selgelt kindlaksmääratud ning õiguspärastel eesmärkidel ning neid ei tohi hiljem töödelda viisil, mis on nende eesmärkidega vastuolus. Isikuandmete töötlemise eesmärgipärasuse piirang on seotud ka isikuandmete töötlemise minimaalsuse põhimõttega (IKÜM artikkel 5 lg 1 punkt c)⁶⁸, mille kohaselt isikuandmed peavad olema asjakohased, olulised ja piiratud sellega, mis on vajalik nende töötlemise eesmärgist tulenevalt. Sellest tulenevalt võib järeldada, et värbamisprotsessis võib isikuandmeid töödelda üksnes värbamisprotsessi õiguspäraste ja konkreetsete eesmärkide saavutamiseks ning täiendavate andmete kogumine, mis ei ole värbamise eesmärgi saavutamiseks vajalik, ega seotud kandidaadi sobivuse hindamisega töökohale, ei ole reeglina lubatav.

Töölepingu seaduse (edaspidi TLS) §-s 11⁶⁹ on sätestatud lepingueelsetel läbirääkimistel isikandmete kogumise eesmärgipärasuse ja minimaalsuse põhimõtted. Nimelt on tööandjal keelatud lepingueelsetel läbirääkimistel nõuda töölesoojalt andmeid, mille vastu tal puudub õigustatud huvi. Seejuures on TLS § 11 lg-st 2 tulenevalt keelatud küsida ja koguda andmeid, mis puudutavad ebaproportsionaalselt töölesoojaja eraelu või mis ei ole seotud sobivusega pakutavale töökohale. Vastava sätte eesmärk on eelkõige tagada, et tööandja koguks üksnes selliseid andmeid, mis on vajalikud kandidaadi sobivuse hindamiseks ega läheks sellest eesmärgist kaugemale. Seejuures peab ka tööjõuvahendusega tegelev ettevõtja jääma andmete küsimisel TLS §-s 11 lubatu piiresse.⁷⁰

Lepingueelsete läbirääkimiste käigus peavad mõlemad pooled mõistlikult arvestama ka teineteise huvide ja õigustega. Vastav kohustus tuleb võlaõigusseaduse (edaspidi VÕS) § 14 lg-st 1. Samuti peavad pooled üksteisele teatama kõikidest asjaoludest, mille vastu teisel poolel on lepingu eesmärki arvestades äratuntav oluline huvi (VÕS § 14 lg 2). Seega võib konkreetsetest töösuhetest ja täidetavatest tööülesannetest tulenevalt tööandja õigustatud huvi erandlikel ja põhjendatud juhtudel ulatuda kaugemale sellest, mis on vajalik üksnes kandidaadi sobivuse hindamiseks pakutavale töökohale. Nimelt võib teatud juhtudel tööandjal töö iseloomust lähtuvalt olla siiski vajalik küsida tööle kandideerijalt infot tema eraeluliste aspektide kohta ning teemade kohta, mis ei pruugi olla otseselt seotud sobivusega antud töökohale või tööülesannete täitmisega. Kuigi tööandjal puudub

⁶⁸ Vt ka Isikuandmete kaitse seadus (IKS) § 14 p 3 – RT I, 06.03.2026, 10.

⁶⁹ Töölepingu seadus § 11. – RT I, 03.02.2026, 15.

⁷⁰ Käärats, E., jt. Töölepingu seadus. Selgitused töölepingu seaduse juurde. Tallinn: Kirjastus Juura, 2013, lk 41. – https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/eesmargid_ja_tegevused/Too/Toolepingu_seadus/selgitused_toolepingu_seaduse_juurde.pdf (06.03.2026).

üldjuhul õigus küsida infot pereplaneerimise, sealhulgas lapsesaamise kavatsuse, isiku tuttavate ja pereliikmete, religioossete või poliitiliste vaadete, seksuaalse orientatsiooni, veendumuste, hobide, tema ja ta lähedaste sissetuleku, tervise jms kohta, siis võib töö iseloomust tulenevalt olla tööandjatel siiski vajalik eelnevalt nimetatud teemade osas infot küsida. Näiteks võivad küsimused tööle kandideeri ja religioossete või veendumuslike vaadete osas olla põhjendatud, kui töötajat otsitakse religioossesse või poliitilisse ühendusse.⁷¹ Sellisel juhul peab tööandja suutma põhjendada õigustatud huvi vastavate andmete küsimise kohta ning vaidluse korral on õigustatud huvi tõendamise kohustus tööandjal.⁷²

Tehisintellekti süsteemide kasutamine värbamisprotsessis võib olla isikuandmete kogumise eesmärgipärasuse ja minimaalsuse põhimõtete seisukohast problemaatiline, sest tehisintellekti põhised süsteemid võimaldavad koguda ja kasutada värbamisprotsessis isikute kohta andmeid suuremas mahus ja mitmekesisemalt võrreldes tavapärase värbamisprotsessiga.⁷³ Näiteks võivad tehisintellekti süsteemid koguda ja kombineerida massiliselt isikuandmeid erinevatelt töövõrgustike ja sotsiaalmeedia platvormidelt ning muudest avalikest allikatest, kasutada saadud andmeid andmebaaside loomiseks ning ühendada kogutud andmed muu teabega.⁷⁴ Seejuures on võimalik talletada andmebaasides potentsiaalsete kandidaatide isikuandmeid, mis on eelnevalt kogutud erinevatelt töövõrgustike platvormidelt. Kogutavate andmete hulka võivad kuuluda isiku nimi, kontaktandmed, varasem töökogemus, tööoskused ning asjakohased kvalifikatsioonid ja sertifikaadid,⁷⁵ kuid ei ole sellega piiratud. Vastavaid andmeid võidakse kasutada muuhulgas ka tehisintellekti süsteemide testimiseks ja treenimiseks ning süsteemide arendamiseks.⁷⁶ Eelnevatest näidetest nähtub, et isikuandmeid on võimalik tehisintellekti süsteemidel põhinevas värbamistegevuses kasutada ka muudel eesmärkidel kui need, milleks isikuandmeid algselt koguti. Samuti võivad tehisintellekti süsteemid koguda erinevate veebiplatvormide kaudu isikute kohta rohkem andmeid kui see on vajalik kandidaadi sobivuse hindamiseks konkreetsele ametikohale.

Euroopa Liidu Kohus on isikuandmete töötlemise minimaalsuse põhimõttega seonduvalt korduvalt asunud seisukohale, et vastutav töötleja ei või koguda isikuandmeid üldistatult ja valimatult ning peab

⁷¹ Samas.

⁷² Samas.

⁷³ Hunkenschroer, A. L. jt. (2022). Is AI Recruiting (Un)ethical? A Human Rights Perspective on the Use of Artificial Intelligence for Hiring. *AI Ethics*, Jul 25;3(1), lk 199-213. – <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC9309597/> (06.03.2026).

⁷⁴ Information Commissioner's Office. *AI tools in Recruitment. Audit Outcomes Report*. November 2024. lk 3, 15. – <https://ico.org.uk/media2/migrated/4031620/ai-in-recruitment-outcomes-report.pdf> (06.03.2026).

⁷⁵ Samas, lk 14.

⁷⁶ Samas, lk 14.

hoiduma selliste andmete kogumisest, mis ei ole töötlemise eesmärgi suhtes rangelt vajalikud.⁷⁷ Kuivõrd Euroopa Liidu Kohus on varasemates kohtuasjades leidnud, et andmete minimaalsuse põhimõte välistab isikuandmete üldise ja diferentseerimata kogumise ja kasutamise, siis võib antud seisukohta laiendada ka juhtudele, kus tehisintellekti kasutatakse värbamistegevuses. See tähendab, et värbamistegevuses, milles kasutatakse tehisintellekti süsteeme, võib isikuandmeid koguda ja töödelda üksnes ulatuses, mis on selle konkreetse eesmärgi täitmiseks vajalik.

IKÜM kohaselt peaks isikuandmete töötlemine muudel eesmärkidel kui need, milleks isikuandmeid algselt koguti, olema lubatud üksnes juhul, kui töötlemine on kooskõlas eesmärkidega, mille jaoks isikuandmeid algselt koguti.⁷⁸ Andmete töötlemine muudel eesmärkidel kui need algselt koguti, peaks olema värbamisel lubatud vaid andmesubjekti selgesõnalisel nõusolekul ning andmesubjekti tuleb sellisel juhul ka teavitada kõnealustest muudest eesmärkidest, tema õigustest ja ka õigusest esitada vastuväiteid.⁷⁹ Näiteks võib andmesubjekt anda kandideerimisel selgesõnalise nõusoleku, et tema andmeid võib isikustamata kujul kasutada tehisintellekti süsteemide treenimise või arendamise eesmärkidel.

IKÜMist tulenevad rangemad nõuded seoses eriliiki isikuandmete töötlemisega. Eriliiki isikandmeteks peetakse andmeid, millest ilmneb isiku rassilise või etnilise päritolu, poliitilised vaated, usulised või filosoofilised veendumused, ametiühingutusse kuulumine, geneetilised andmed, biomeetrilised andmed, terviseandmed ning andmed füüsilise isiku seksuaalelu ja seksuaalse sättumuse kohta. Selliste andmete töötlemine on reeglina keelatud⁸⁰ ning vastavate andmete töötlemine värbamisel võib olla lubatud vaid väga erandlikel juhtudel kui töötlemise lubatavus on sätestatud õigusaktis.⁸¹ Eriliiki isikuandmete kasutamise ja töötlemise eest värbamisprotsessis kaitseb tööle kandideerijaid TLS §-d 3 ja 11, VõrdKS § 2 lg 1 p 1 ja soolise võrdõiguslikkuse seaduse⁸² (edaspidi SoVS) § 3 lg 2 p 1, mis laiendab töötaja mõistet ka tööle kandideerijate suhtes.

⁷⁷ EKo C-446/21, *Maximilian Schrems v. Meta Platforms Ireland Limited*, ECLI:EU:C:2024:834, p 59.

EKo C-175/20, *SIA 'SS' v. Valsts ieņēmumu dienests*, ECLI:EU:C:2022:124, p 74.

⁷⁸ IKÜM, põhjendus 50.

⁷⁹ Samas.

⁸⁰ IKÜM, art 9 lg 1.

⁸¹ IKS § 20 lg 1 p 1.

⁸² Soolise võrdõiguslikkuse seadus. – RT I, 30.06.2023, 72.

2.3. Isikuandmete töötlemise läbipaistvus

Tehisintellekti süsteemide kasutamine värbamistegevuses tekitab möödapääsmatuid probleeme seoses isikuandmete töötlemise läbipaistvusega. Kuivõrd tööle kandideerijad ei ole reeglina teadlikud sellest, milliseid tehisintellektil põhinevaid programme ja mis eesmärgil nende tööle sobivuse hindamiseks kasutatakse, samuti puudub isikutel teadmine ka selles osas, kas ja millises ulatuses osales nende tööle sobivuse hindamisel inimene, või kuidas kujunes nende suhtes värbamisotsus, siis ei pruugi värbamisprotsess olla isikute jaoks jälgitav ega läbipaistev. Kuna tehisintellekti süsteemid genereerivad sisendandmete alusel väljundi, mis võib seisneda kas kandidaatide järjestamises punktiskoori alusel, nende hindamises või soovitude andmises tööle sobivuse osas, siis see, kuidas süsteem sellise väljundini jõudis, võib jääda nii tehisintellekti süsteemide kasutajate kui ka tööle kandideerijate eest varjatuks. Seega tekitavad isikuandmete töötlemise läbipaistvuse tagamise osas peamisi probleeme isikute teadmatus otsustamise loogika kohta, mis võib olla ühelt poolt tingitud nii otsustamise protsessist endast kui ka tuleneda olulisel määral just tehisintellekti süsteemide ja nende toimimise läbipaistmatuselt.

Tehisintellekti süsteemide ja nende toimimise läbipaistmatus on õiguskirjanduses laialdaselt tuntud ja defineeritud kui „musta kasti“ probleem, mis sisuliselt tähendab, et inimestel võib olla keeruline, või pea võimatu selgitada ja põhjendada, miks ja kuidas tehisintellekti süsteemid konkreetse tulemuseni jõudsid⁸³ – ning ka tehisintellekti süsteemide poolt tehtud otsuseid ja väljundeid mõistlikult ette näha.⁸⁴ Selle põhjused on tehnilist laadi. Esiteks võib tehisintellekti süsteemide läbipaistvuse puudumine tuleneda algoritmi struktuuri keerukusest, ja teiseks võib läbipaistvuse puudumine tuleneda asjaolust, et tehisintellekt kasutab masinõppe algoritmi, mis tugineb sellistele geomeetrilistele ja mitmemõõtmelistele seostele, mida inimesed ei suuda visualiseerida.⁸⁵ Seega „musta kasti“ probleem taandub õiguslikus mõttes põhjusliku seose tuvastamisele ning selgitamisele, kuidas tehisintellekti süsteem genereeris sisendandmetest konkreetse väljundi. See võib aga tehisintellekti süsteemide olemusest ja toimimise keerukusest tulenevalt olla oluliselt raskendatud ja ettenähtamatu ka süsteemide arendajatele endile.⁸⁶

⁸³ Casimir jt. (2022), lk 22. Bathaee, Y. (2018). The Artificial Intelligence Black Box and the Failure of Intent and Causation. Harvard Journal of Law & Technology, Vol. 31(2), lk 905. – <https://jolt.law.harvard.edu/assets/articlePDFs/v31/The-Artificial-Intelligence-Black-Box-and-the-Failure-of-Intent-and-Causation-Yavar-Bathaee.pdf> (08.03.2026).

⁸⁴ Samas.

⁸⁵ Samas, lk 901.

⁸⁶ Samas, lk 906-907.

Tehisintellektile omane „musta kasti“ probleem ei mõjuta vastavate süsteemide juurutajate andmekaitsealaseid kohustusi. See tähendab, et isikuandmete töötlemisel tuleb olenemata tehisintellekti süsteemide läbipaistmatusest tagada, et andmesubjektide jaoks säiliks kõik IKÜMist tulenevad õigused, sealhulgas õigused juhuks, kui nende suhtes automatiseeritud otsuste ja profiilianalüüsi tegemisel kasutatakse tehisintellekti süsteeme.⁸⁷

Isikuandmete töötlemise üks kesksemaid põhimõtteid on isikuandmete töötlemise läbipaistvus. Lähtuvalt IKÜM artikkel 5 lg 1 punktist a tuleb isikuandmete töötlemisel tagada, et isikuandmete töötlemine oleks seaduslik, õiglane ja andmesubjektile läbipaistev. Sättest tulenevalt on andmetöötlejad kohustatud tagama, et füüsilisi isikuid puudutavate isikuandmete kogumine, kasutamine, lugemine või muu töötlemine ja nende andmete töötlemise ulatus nii olevikus kui ka tulevikus oleks andmesubjektide jaoks võimalikult läbipaistev.⁸⁸

Isikuandmete töötlemise läbipaistvuse tagamine on IKÜM kohane üldkohustus, mida kohaldatakse kolme keskse valdkonna suhtes:

- 1) andmesubjektide teavitamine seoses andmete õiglase töötlemisega;
- 2) kuidas andmesubjekte teavitatakse nende IKÜM kohastest õigustest; ja
- 3) kuidas aitavad vastutavad töötlejad kaasa andmesubjektide õiguste kasutamisele.⁸⁹

Läbipaistvuse põhimõte eeldab omakorda, et andmesubjektide isikuandmete töötlemisega seotud teave ja sõnumid oleksid lihtsalt kättesaadavad, arusaadavad ning võimalikult selgesti ja lihtsalt sõnastatud.⁹⁰ Euroopa Andmekaitsekoostöögrupp on sarnaselt oma arvamuses asunud seisukohale, et informatsioon isikuandmete töötlemise kohta tehisintellekti süsteemide abil peaks süsteemide keerukust arvesse võttes olema esitatud lihtsalt kättesaadavalt, arusaadavalt ning võimalikult kasutajasõbralikult.⁹¹ Lisaks tuleb füüsilisi isikuid teavitada isikuandmete töötlemisega seotud ohtudest, normidest, kaitsemeetmetest ja õigustest ning ka sellest, kuidas neil on võimalik andmete töötlemisega seoses oma õigusi kaitsta.⁹²

⁸⁷ Tehisintellekti määrus, põhjendus 10.

⁸⁸ IKÜM, põhjendus 39.

⁸⁹ Artikli 29 alusel asutatud andmekaitse töörihm. Suunised määruse 2016/679 kohase läbipaistvuse kohta (29.11.2017). lk 4 (p 1). – <https://www.aki.ee/sites/default/files/documents/2024-04/Suunised%20läbipaistvuse%20kohta%20est.pdf> (07.03.2026).

⁹⁰ IKÜM, põhjendus 39.

⁹¹ European Data Protection Board. Opinion 28/2024 on Certain Data Protection Aspects Related to the Processing of Personal Data in the Context of AI Models. lk 20 (p 63). – https://www.edpb.europa.eu/system/files/2024-12/edpb_opinion_202428_ai-models_en.pdf (08.03.2026).

⁹² Samas.

Andmesubjektide teavitamise kohustus ning täpsemad nõuded tulenevad IKÜM artiklitest 12-14. IKÜM artikkel 12 lõike 1 kohaselt tuleb isikuandmete töötlemisest teavitada andmesubjekte kokkuvõtlikult, selgelt, arusaadavalt, lihtsasti kättesaadavas vormis ning kasutades selget ja lihtsat keelt. Muuhulgas tuleb andmesubjektidele teha teatavaks isikuandmete töötlemise eesmärk ja õiguslik alus (IKÜM artikkel 13 lg 1 punkt c ja IKÜM artikkel 14 lg 1 punkt c) ning ka teave automatiseeritud otsuste ja profiilianalüüsi tegemise kohta (IKÜM artikkel 13 lg 2 punkt f ja IKÜM artikkel 14 lg 2 punkt g). Viimasel juhul tuleb andmesubjektidele esitada andmete õiglase ja läbipaistva töötlemise tagamiseks ka sisuline teave otsustamisel kasutatava loogika ja selle kohta, milline on sellise töötlemise tähtsus ja prognoositavad tagajärjed andmesubjekti jaoks.

Andmesubjekti peamiste õiguste hulka kuuluvad õigus tutvuda tema kohta kogutud andmetega (IKÜM artikkel 15), õigus andmete parandamisele (IKÜM artikkel 16) ning õigus kogutud andmete kustutamisele („õigus olla unustatud“) (IKÜM artikkel 17). Lisaks on andmesubjektil õigus teatud juhtudel nõuda enda isikuandmete töötlemise piiramist (IKÜM artikkel 18). Eelnimetatud õigused peavad tagama, et andmesubjektile jääks sisuline kontroll enda andmete kasutamise ja töötlemise üle – ning seda ka juhul, kui andmeid kasutatakse ja töödeldakse tehisintellekti süsteemide poolt.

Isikuandmete töötlemise läbipaistvuse põhimõte on lahutamatult seotud isikuandmete õiglase töötlemise põhimõttega.⁹³ Isikuandmete õiglase töötlemise põhimõtte kohaselt ei ole lubatud isikuandmete töötlemine ebaõiglaste meetodite abil või viisil, mis on andmesubjekti suhtes ootamatu või eksitav, teda ebaseaduslikult diskrimineeriv või põhjendamatult kahjustav.⁹⁴ Kuivõrd vastutavad töötlejad on kohustatud andmesubjektile esitama tema suhtes automatiseeritud otsuse tegemisel, või tema profileerimisel ka sisulise teabe otsustamisel kasutatava loogika kohta ja selle kohta, milline on sellise töötlemise tähtsus ja prognoositavad tagajärjed tema jaoks, siis on autori hinnangul andmetöötluse läbipaistvuse nõue sisuliselt täidetud üksnes juhul, kui kandidaadile antud teave võimaldab tal mõista värbamisprotsessi toimimist, anda hinnang selle menetlusliku õiguspärasuse osas ning ka mõistlikult ette näha, millist mõju võib andmetöötlus tema jaoks kaasa tuua.

Värbamisprotsessis, milles kasutatakse tehisintellekti süsteeme, on isikuandmete töötlemise läbipaistvuse tagamine kõige kriitilisem just isikuandmete töötlemisest esmakordselt teavitamisel, sest siis peab isik saama muuhulgas kogu vajaliku informatsiooni tema andmete töötlemise kohta

⁹³ Artikli 29 töörühm. Suunised määruse 2016/679 kohase läbipaistvuse kohta (29.11.2017). lk 24 (p 48). – <https://www.aki.ee/sites/default/files/documents/2024-04/Suunised%20läbipaistvuse%20kohta%20est.pdf> (08.03.2026). European Data Protection Board. Opinion 28/2024 on Certain Data Protection Aspects Related to the Processing of Personal Data in the Context of AI Models. lk 19 (p 63). – https://www.edpb.europa.eu/system/files/2025-05/edpb_opinion_202428_ai-models_et.pdf (08.03.2026).

⁹⁴ Samas.

ning ka teabe selle kohta, et tema suhtes värbamisotsuse tegemisse on kaasatud tehisintellekti süsteem. Samuti peaks isik saama ka võimalikult üksikasjaliku info selle kohta, kuidas ja millistel eesmärkidel tema suhtes tööle sobivuse hindamisel tehisintellekti süsteeme kasutatakse ning kõik vajaliku info enda õiguste kohta ja kuidas enda õigusi vajadusel kaitsta. Sellegipoolest, kuigi teoreetiliselt ja formaalselt isiku teavitamiskohustus eksisteerib, võivad probleemid tekkida just seoses isikuandmete töötlemisest teavitamisega. Seda eelkõige seetõttu, et isegi andmete töötlemisest teavitamisel ei ole andmesubjektile üheselt ja arusaadavalt mõistetavad tema isikuandmete töötlemisega seonduvad olulised asjaolud ning ka see, kas ja kuidas on isikul võimalus enda andmeid kaitsta, ning ka see, kuidas enda õigusi efektiivselt kaitsta.

Selleks, et andmesubjekt mõistaks ka päriselt isikuandmete töötlemise aluseid, eesmärki, kes, miks ja kuidas tema andmeid töötleb, mis tagajärjed andmetöötlustest tulenevalt võivad temale järgneda, enda õigusi ja ka seda, kuidas enda õigusi vajadusel kaitsta, nõuab IKÜM artikkel 12 lg 1 esiteks, et kogu teave eelnimetatud asjaolude kohta oleks andmesubjektile esitatud kokkuvõtlikult, selgelt, arusaadavalt ning lihtsasti kättesaadavas vormis, seejuures kasutades selget ja lihtsat keelt. Teiseks on oluline, et isikule antaks teave tema suhtes automatiseeritud otsuste, sealhulgas tema suhtes profiilianalüüsi tegemise kohta ning sisuline teave otsustamisel kasutatava loogika kohta.

Euroopa Liidu kohus on otsuses C-203/22⁹⁵ asunud seisukohale, et otsustamisel kasutatava loogika kohta teabe andmine ei tähenda andmesubjektile keerulise matemaatilise valemi, sealhulgas algoritmi, avalikustamist, või ka detailse kirjelduse andmist, kuidas konkreetse otsuseni jõuti. Seda põhjusel, et see ei pruugi olla andmesubjekti jaoks esitatud selgelt, arusaadavalt ega lihtsas keeles.⁹⁶ Kohus leidis samuti, et andmesubjektile esitatav teave peab siiski kirjeldama kokkuvõtlikult, lihtsalt ning arusaadaval viisil tegelikult kasutatud menetlust ja põhimõtteid, mille alusel ja kuidas isikuandmeid konkreetse tulemuse saavutamiseks kasutatakse.⁹⁷ Seejuures on kohus samas otsuses leidnud, et pelgalt ärisaladuse kaitsese viidates teabe andmisest keelduda ei saa ning sellisel juhul peaks asjakohaseid huve ning õigusi tasakaalustades tuvastama, millises ulatuses andmesubjektil informatsioonile ligipääs peaks olema.⁹⁸

⁹⁵ EKo C-203/22, *CK v. Magistrat der Stadt Wien*, ECLI:EU:C:2025:117.

⁹⁶ C-203/22, *Magistrat der Stadt Wien*, p 59.

⁹⁷ Samas, p-d 60-61.

⁹⁸ Samas, p 74.

3. ÕIGUS MITTE OLLA ÜKSNE AUTOMATISEERITUD TÖÖTLUSEL PÕHINEVATE ÜKSIKOTSUSTE SUBJEKT

3.1. Tehisintellektil põhinevad otsused värbamisprotsessis

Tehisintellekti süsteeme ja algoritmilist otsustamist on värbamisprotsessis võimalik kasutada erinevatel eesmärkidel ning see on muutumas ühe tavalisemaks personali valiku ja värbamisega seonduvates tegevustes.⁹⁹ Algoritmilist otsust värbamise kontekstis saab mõista kui tööle kandideeri suhtes tehtavat valiku-, hindamis-, järjestamis- või välistamisotsust, mis põhineb automatiseeritud andmetöötlusel, sageli profileerimisel. Selle protsessi käigus süsteem analüüsib või prognoosib kandidaadi tööalast sobivust, tulemuslikkust, usaldusväärsust või muid töölevõtmise seisukohalt olulisi omadusi ning mille väljund mõjutab kandidaadi edasipääsu, väljalangemist või tema õiguslikku või faktilist positsiooni värbamisprotsessis.¹⁰⁰

Ettevõtted ja asutused rakendavad tehisintellekti süsteeme ja algoritmilist otsustamist mitmetel põhjustel – näiteks kulude kokkuhoidmiseks ning ka värbamisprotsessi tõhususe ja objektiivsuse tõstmiseks. Samuti aitab algoritmiline otsustamine säästa aega, tõsta produktiivsust, maandada riske ja suurendada otsustusprotsesside kindlust. Seejuures püüavad ettevõtted algoritmidel põhineva otsustamisega vähendada inimlikke eelarvamusi ning suurendada seeläbi värbamisprotsesside objektiivsust, järjepidevust ning muuta värbamisprotsessi õiglasemaks.¹⁰¹

Sellel põhinevate tehisintellekti süsteemide ja algoritmilise otsustamisega värbamisprotsessis mitmed ohud ja riskid, mis on otseselt seotud sellega, millisel määral süsteemide rakendajad tehisintellekti süsteeme ja algoritmilist otsustamist tervikuna usaldavad ja millises ulatuses süsteemide poolt genereeritud väljunditele otsustusprotsessis toetuvad.¹⁰² Vastavaid ohte ja riske aitab kahtlemata maandada inimjärelvalve tagamine, mis omakorda suurendab kogu värbamisprotsessi läbipaistvust. Õiguskirjanduses on levinud arusaam, et inimjärelvalve olulisust tehisintellekti süsteemide kasutamisel värbamisprotsessis ei tohiks alahinnata ning selle roll peaks ka värbamistegevuses jääma keskseks.¹⁰³

⁹⁹ Köchling, A., Wehner, M. C. (2020). Discriminated by an Algorithm: A Systematic Review of Discrimination and Fairness by Algorithmic Decision-Making in the Context of HR Recruitment and HR Development. Business Research. Vol. 13(3), lk 795. – <https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/S40685-020-00134-w.pdf> (10.03.2026).

¹⁰⁰ Algoritmiliste otsuste defineerimiseks värbamise kontekstis kasutati OpenAI (2025) tekstirobotit ChatGPT.

¹⁰¹ Köchling, Wehner. (2020), lk 795–796.

¹⁰² Samas, lk 796.

¹⁰³ Vt nt Casimir jt (2022), lk 81.; Haque, A. (2025). AI is Hiring You: Algorithmic Power, Ethical Risks, and the Future of Recruitment, International Journal of Organization, p 5.2(1). – <https://www.emerald.com/ijotb/article-pdf/doi/10.1108/IJOTB-02-2025-0045/10316546/ijotb-02-2025-0045en.pdf> (10.03.2026). Haque (2025). p 5.2(1).

Värbamisprotsessis kasutatakse sageli mõisteid tehisintellekt, automatiseeritud otsustamine ja algoritmiline juhtimine läbisegi. Tegemist on küll mõistetega, mis võivad omavahel kattuda, kuid ei hõlma üksteist täielikult, mistõttu tuleb neid omavahel eristada. Tehisintellekti määrus defineerib tehisintellekti süsteemi masinpõhise süsteemina, mis on projekteeritud töötama erineval autonoomsuse tasemel ning mis võib pärast juurutamist olla kohanemisvõimeline ja mis saadud sisendist otseste või kadusete eesmärkide saavutamiseks järeldab, kuidas genereerida väljundeid, näiteks prognoose, sisu, soovitusi või otsuseid, mis võivad mõjutada füüsilist või virtuaalset keskkonda.¹⁰⁴ Värbamisprotsessis võib see tähendada näiteks CV-de analüüsimist masinõppe abil, kandidaatide sobivusskoori arvutamist ning kandidaatide järjestamist. Kuivõrd tehisintellekt suudab sisendandmete põhjal genereerida väljundeid, ei tähenda see, et tehisintellekt teeks kandidaatide suhtes lõpliku otsuse või juhiks värbamisprotsessi tervikuna.

Automatiseeritud otsustamine on otsustamise viis, mida tehakse kas osaliselt või täielikult automatiseeritult sisendandmete töötlemise teel ning millel võivad olla isiku jaoks õiguslikud või samaväärselt olulised tagajärjed.¹⁰⁵ Automatiseeritud otsust ei saa lugeda „üksnes“ automatsiseeritud otsuseks, kui sellele järgneb otsuse sisuline kontrollimine inimese poolt.¹⁰⁶ Sellise otsuse tegemisel ei pea kasutama tehisintellekti süsteeme ning võib piisata vaid lähtekoodist.

Algoritmiline juhtimine on aga laiem organisatsiooniline ja juhtimispraktika, mis kasutab andmeid ja muud informatsiooni tööprotsesside organiseerimise, jagamise, monitoorimise, järelevalve ja hindamise eesmärkidel. Kuigi mitmed algoritmilise juhtimise süsteemid kasutavad tehisintellekti süsteeme õppimiseks ja prognooside tegemiseks, siis algoritmiline juhtimine võib põhineda ka lihtsal reeglipõhisel süsteemil, mis kujundab juhtimisotsuseid töökohal.¹⁰⁷

Eelnevast tulenevalt võib järeldada, et kõik tehisintellekti süsteemid ei tee automatiseeritud otsuseid, kõik automatiseeritud otsused ei põhine tehisintellektil ning algoritmiline juhtimine võib toimuda nii tehisintellektiga kui ka ilma selleta ja ilma täielikult automatiseeritud otsusteta, mistõttu tuleb vastavaid mõisteid omavahel eristada. Samal ajal võivad praktikas need kolm esineda koos – näiteks

¹⁰⁴ Tehisintellekti määrus, art 3 p 1.

¹⁰⁵ IKÜM, art 22, põhjendus 71.

¹⁰⁶ Article 29 Data Protection Working Party, (2018). Guidelines on Automated individual decision-making and Profiling for the purposes of Regulation 2016/679 (wp251rev.01). lk 21. – <https://ec.europa.eu/newsroom/article29/items/612053> (03.03.2026).

¹⁰⁷ International Labour Organization (ILO). Algorithmic management in the workplace. – <https://www.ilo.org/algorithmic-management-workplace> (03.03.2026).

võib tehisintellekt anda prognoosi, mille alusel algoritm struktureerib kandidaatide järjestuse ning mille alusel süsteem teeb automatiseeritud otsuse.

Värbamistegevuses on kesksel kohal tööle kandideerijate profileerimine ja isikute kohta profiilianalüüsi koostamine nende isikuandmete põhjal. IKÜM artikkel 4 lg 4 defineerib profiilianalüüsi kui igasugust isikuandmete automatiseeritud töötlemist, mis hõlmab isikuandmete kasutamist füüsilise isikuga seotud teatavate isiklike aspektide hindamist, eelkõige selliste aspektide analüüsimist või prognoosimist, mis on seotud asjaomase füüsilise isiku töötulemuste, majandusliku olukorra, tervise, isiklike eelistuste, huvide, usaldusväärsuse, käitumise, asukoha või liikumisega. Definiitsioonist tulenevalt on profiilianalüüsil seega kolm omadust: tegemist peab olema automatiseeritud töötlemisega, seda tuleb teha isikuandmetega ning profiilianalüüsi eesmärk peab olema füüsilise isikuga seotud isiklike aspektide hindamine.¹⁰⁸

Profiilianalüüsi kasutatakse tihti selleks, sealhulgas värbamistegevuses, et teha erinevates allikatest pärineva teabe põhjal isikute kohta prognoose või järeldusi, tuginedes seejuures statistiliselt sarnastena tunduvate teiste inimeste omadustele. Samuti tähendab profiilianalüüs isikute omaduste või käitumismustrite hindamist eesmärgiga paigutada nad konkreetsesse kategooriasse või rühma, et analüüsida ja prognoosida nende võimet mõnda ülesannet täita, nende huvisid või tõenäolist käitumist tulevikus.¹⁰⁹

Seejuures tuleb õiguslikus mõttes omavahel eristada ka profiilianalüüsi ja automatiseeritud otsuseid. Nimelt võib automatiseeritud otsustamine osaliselt kattuda profiilianalüüsiga või eelnevalt teostatud profiilianalüüsist tuleneda.¹¹⁰ See tähendab, et tehisintellektil põhinev tarkvara võib tööle kandideeriija kohta koostada profiilianalüüsi ning seejärel hinnata kandidaati punktisüsteemi alusel ja järjestada ta pingereas. Sellisel juhul saab isiku hindamist ja järjestamist käsitleda kui automatiseeritud otsust, mis tuleneb tema kohta eelnevalt koostatud profiilianalüüsist.

Samuti on oluline omavahel eristada ka otsuseid, mis põhinevad üksnes isikuandmete automatiseeritud töötlemisel ja otsuseid, mis põhinevad isikuandmete automatiseeritud töötlemisel, kuid mille tegemisse on kaasatud ka inimene. Üksnes automatiseeritud töötlusel põhinev otsuste

¹⁰⁸ Artikli 29 alusel asutatud andmekaitse töörühm. Suunised automatiseeritud töötlusel põhinevate üksikotsuste tegemise ja profiilianalüüsi kohta määruse 2016/679 kohaldamisel (03.10.2017). lk 7. – https://www.aki.ee/sites/default/files/inspektsioon/rahvusvaheline/juhised/suunised_automatiseeritud_tootlusel_pohinev_ate_üksikotsuste_tegemise_ja_profiilianaluusi_kohta_maaruse_2016679_kohaldamisel.pdf (10.03.2026).

¹⁰⁹ Samas, lk 7-8.

¹¹⁰ Samas, lk 8.

tegumine on otsustamine tehnoloogiliste vahendite abil ilma inimeste sekkumiseta.¹¹¹ See tähendab, et kui inimene on otsustusprotsessi kaasatud, siis automatiseeritud otsust üksnes automatiseerituks lugeda ei saa. Üksnes automatiseeritud töötlusel põhinev otsustamine kujutab endast tööle kandideerijate põhiõiguste kaitse seisukohast kahtlemata kõrgendatud riski, sest otsuse tegemisel puudub inimese sisuline sekkumine ja kontroll.

3.2. IKÜM artikli 22 kohaldamine automatiseeritud värbamisotsustele

Vahetegu üksnes automatiseeritud otsustel ja osaliselt automatiseeritud otsustel ei ole alati niivõrd selgepiiriline. Värbamiskontekstis võib eristada kolme tüüpi automatiseeritud otsuseid: otsuseid, mis on sisuliselt keelatud; otsuseid, mis on sisuliselt lubatud; ning otsuseid, mis on küll näiliselt lubatud, kuid sisuliselt keelatud. Nendest viimane variant võib praktikas osutada kõige problemaatiliseks, kuivõrd inimese tegelik osalemine otsustusprotsessis võib jääda ebaselgeks. Järgnevalt analüüsitakse iga tüüpi otsuseid lähemalt.

Esiteks võib tegemist olla automatiseeritud otsusega olukorras, kus tehisintellekti süsteem teeb kandidaadi suhtes otsuse ilma igasuguse inimsekkumiseta – näiteks otsustab süsteem iseseisvalt kandidaadi kõrvaldamise värbamisprotsessist või määrab punktisumma alusel kindlaks, millised kandidaadid pääsevad edasi järgmisesse vooru. Selliseid otsuseid saab pidada üksnes automatiseerituks. Tulenevalt IKÜM artikli 22 lõikest 1 on andmesubjektil õigus, et tema kohta ei võetaks vastu otsust, mis põhineb üksnes automatiseeritud töötlusel, sealhulgas profiilianalüüsil ja mis toob endaga kaasa teda puudutavaid õiguslikke tagajärgi või avaldab talle märkimisväärset mõju. Selliste otsuste hulka kuuluvad näiteks veebipõhise krediitdaotluse automaatne tagasilükkamine ja ka veebipõhine värbamisotsus ilma inimsekkumiseta.¹¹² Isikuandmete kaitse seaduse¹¹³ (edaspidi IKS) § 21 lg 1 kohaselt on aga keelatud teha üksnes automatiseeritud töötlusel põhinevat otsust, sealhulgas profiilianalüüsi, kui see toob andmesubjektile kaasa teda puudutavaid õiguslikke tagajärgi või avaldab talle muud märkimisväärset mõju. Erandina on üksnes automatiseeritud töötlusel põhinevat otsust lubatud teha, kui otsuse tegemine on lubatud seadusega, milles on sätestatud asjakohased meetmed andmesubjekti õiguste ja vabaduste ning õigustatud huvide kaitseks.

¹¹¹ Samas, lk 8.

¹¹² IKÜM, põhjendus 71.

¹¹³ Isikuandmete kaitse seadus (IKS) § 21 lg 1. – RT I, 06.03.2026, 10.

Eelnevast tulenevalt võib järeldada, et nii IKÜM kui ka IKS keelavad sisuliselt üksnes automatiseeritud andmetöötlusel põhinevate otsuste tegemise. Seejuures on Eesti siseriiklikus õiguses sätestatud see otsese keeluna, millest on lubatud teha erandeid vaid siis, kui see on lubatud seadusest tulenevatel alustel. Vastavaid seadusest tulenevaid erandeid siseriiklikust õigusest ei tulene. IKÜM seevastu lubab üksnes automatiseeritud töötlusel põhinevat otsust teha juhtudel, kui see on vajalik andmesubjekti ja vastutava töötleja vahelise lepingu sõlmimiseks või täitmiseks, see on lubatud seadusega (IKS § 21 lg 1 nimetatud erand), ja ka juhul kui see põhineb andmesubjekti selgesõnalisel nõusolekul. Kuivõrd IKÜM artikli 22 lg 2 punktis a toodud erand ei saa värbamisprotsessi iseloomust tulenevalt kehtida reeglina ning isiku selgesõnalist nõusolekut ei saa lugeda värbamisprotsessis isikuandmete töötlemisel vabatahtlikult antuks, siis ei kohaldu värbamisprotsessis ka IKÜM artikkel 22 lõikest 2 tulenevad muud erandid. Seega võib järeldada, et üksnes automatiseeritud töötlusel tehtavad otsused on värbamisprotsessis eranditult keelatud.

Teiseks võib tegemist olla osaliselt automatiseeritud otsustega, kui tehisintellekti süsteem küll analüüsib kandidaatide andmeid ja genereerib nende kohta soovitusi ja hinnanguid, kuid lõpliku otsuse teeb inimene. Sellisel juhul osaleb inimene protsessis vahetult, kes kontrollib ja hindab eraldiseisvalt tehisintellekti süsteemide genereeritud väljundeid. Sellisel juhul saab vastavaid otsuseid pidada vaid osaliselt automatiseeritud töötlusel tehtavaks otsusteks, mistõttu need IKÜM artikli 22 ja IKS § 21 kohaldamisalasse ei kuulu.

Eelnevast olenemata võib tehisintellekti süsteemide kasutamine värbamisprotsessis tekitada teatud juhtudel probleeme isegi juhul, kui tehisintellekti poolt genereeritud väljundite pinnalt teeb lõpliku otsuse inimene. Probleemseks võib see osutada näiteks siis, kui tehisintellekti kasutatakse isiku suhtes teatud tõenäosusväärtuse loomiseks tema tuleviku käitumise kohta, vastav tõenäosusväärtus põhineb isikuandmete automatiseeritud töötlusel ning vastaval tõenäosusväärtusel on määrav tähtsus otsustamisel, kas isik võetakse tööle või mitte.

Riigikohus on oma otsuses 3-23-1409 (punkt 20.2.) viidanud Euroopa Liidu Kohtu otsusele C-634/21¹¹⁴ (punkt 43), milles Euroopa Liidu Kohus selgitab, et IKÜM artikli 22 kohaldatavus sõltub kolmest kumulatiivsest tingimusest: esiteks peab olema olemas otsus, teiseks peab see põhinema üksnes automatiseeritud töötlusel, ja kolmandaks peab see kaasa tooma andmesubjekti puudutavaid õiguslikke tagajärgi või avaldama talle märkimisväärset mõju. Seejuures tuleb nii otsust kui ka märkimisväärset mõju tõlgendada laialt (punktid 45-51, 60).¹¹⁵ Euroopa Liidu Kohus jõudis

¹¹⁴ EKo C-634/21, *OQ v. Land Hessen (SCHUFA Holding AG)*, ECLI:EU:C:2023:957.

¹¹⁵ RKHKo 30.01.2026, 3-23-1409, p 20.2; vt ka C-634/21, *SCHUFA*, p-d 43, 45-51, 60.

eelnimetatud otsuses järeldusele, et juhul kui automatiseeritud töötlusel tehakse kindlaks tõenäosusväärtus, mis põhineb isiku kohta käivatel isikuandmetel ning mis teeb isiku võimaliku käitumise osas tulevikus prognoosi, siis on selline otsus käsitletav „automatiseeritud üksikotsusena“ IKÜM artikli 22 lg 1 mõttes, kui sellisel tõenäosusväärtusel on otsustaja jaoks määrav tähtsus osas, kas isikuga luuakse, täidetakse või lõpetatakse lepinguline suhe.¹¹⁶ Kuivõrd värbamisotsus võib avaldada isikule märkimisväärt mõju¹¹⁷, siis eelnevast tulenevalt peaksid värbamisprotsessis olema keelatud ka isikuandmete automatiseeritud töötlusel põhinevad otsused, mis põhinevad teatud tõenäosusväärtusel isiku võimaliku käitumise osas tulevikus, kui sellel tõenäosusväärtusel on määrav mõju sellele, kas isikuga luuakse töösuhe või mitte. Värbamiskontekstis võiksid eelkõige kõne alla tulla tõenäosusväärtuse koostamine ja prognoosid selles osas, kui kaua isik vastavale töökohale jääda kavatseb, või näiteks kas ja millal isik lapsepuhkusele võiks jääda. Seega võivad IKÜM artikli 22 kohaldamisalasse värbamisprotsessis kuuluda Euroopa Liidu Kohtu tõlgendusest lähtuvalt ka üksnes automatiseeritud andmetöötlusel põhinevad väljundid, kui need on küll nii-öelda eraldiseisvad vaheotsused, kuid kui neil on otsustaja jaoks lõpliku otsuse tegemisel sisuline ja määrav tähtsus.

Kolmandaks võib praktikas ette tulla ka olukordi, kus inimene on küll formaalselt otsustusprotsessi kaasatud, kuid kinnitab vaid formaalselt tehisintellekti süsteemi poolt genereeritud väljundi (nn „*rubber-stamping*“ olukord). Viimasel juhul võib inimsekkumine olla üksnes näiline ning selliselt tehtud otsust võib kokkuvõttes pidada siiski üksnes automatiseeritud otsuseks.¹¹⁸ See võib aga praktikas tekitada kõige rohkem probleeme tehisintellekti süsteemide kasutamisel värbamistegevuses, sest pelgalt formaalse ja tehnilise tehisintellekti poolt genereeritud väljundite kinnitamisega võidakse näiliselt viia otsused IKÜM artikli 22 ja IKS § 21 kohaldamisalast välja. Sellisel kujul formaalselt isikuandmete automatiseeritud töötlusel tehtud otsuseid kinnitades kaasneb sisuliselt samasugune kõrgendatud risk tööle kandideerijate põhiõiguste rikkumisele nagu üksnes automatiseeritud töötlusel tehtavate otsuste puhul – see on ainult tehnoloogilisi vahendeid kasutades ning ilma igasuguse inimsekkumiseta.

Euroopa Andmekaitsekohtu on oma suunistes seoses üksnes automatiseeritud töötlusel tehtavate otsustega selgitanud, et vastutavad töötlejad ei ole võimalik eirata IKÜM artikkel 22 ettekirjutusi lihtsalt inimsekkumist fabritseerides. See tähendab, et juhul kui vastutav töötleja rakendab rutiinselt automaatselt loodud profiile või otsuseid üksikisikutele ilma tulemust tegelikult mõjutamata või

¹¹⁶ Samas, p 73.

¹¹⁷ IKÜM, põhjendus 71.

¹¹⁸ Information Commissioner's Office. Guidance on AI and Data Protection: How Do We Ensure Individual Rights in Our AI Systems? – <https://ico.org.uk/for-organisations/uk-gdpr-guidance-and-resources/artificial-intelligence/guidance-on-ai-and-data-protection/how-do-we-ensure-individual-rights-in-our-ai-systems/?search=minimisation> (12.03.2026).

kontrollimata, kvalifitseerub see siiski otsusena, mis põhineb üksnes automatiseeritud töötlemisel.¹¹⁹ Euroopa Andmekaitsekoostöögrupp on samas ka asunud seisukohale, et inimsekkumine peab seejuures olema sisuline ja tegelik, mitte lihtsalt formaalne kinnitus. Samuti on oluline, et inimesel oleks vastav pädevus ning tegelik võimalus süsteemi väljundit hinnata, sellest vajadusel kõrvale kalduda või seda vajadusel muuta.¹²⁰ Seega peab inimsekkumine olema eelkõige kriitiline ja suutma hinnata kogu asjakohast teavet, sealhulgas otsustuse aluseks olevaid asjaolusid.

Euroopa Liidu tehisintellekti määruses on inimjärelevalve nõue sätestatud artiklis 14 ning selle eesmärk on hoida ära või minimeerida tervist, ohutust või põhiõigusi ähvardavaid riske, mis võivad ilmned ka juhul, kui määrusest tulenevad nõuded on täidetud.¹²¹ Selleks peavad süsteemid olema projekteeritud ja arendatud selliselt, et füüsilistel isikutel oleks võimalik teostada süsteemi kasutamise ajal nende üle reaalselt järelevalvet.¹²² Määruse artikkel 14 lõikest 3 tuleneb nõue, et järelevalvemeetmed peavad vastama suure riskiga tehisintellekti süsteemi riskidele, autonoomsuse tasemele ja kasutuskontekstile. See tähendab, et järelevalvemeetmed peavad olema proportsionaalsed tehisintellekti süsteemist tulenevate riskidega põhiõigustele ja ohutusele, võttes arvesse ka tehisintellekti autonoomsuse taset ning ka selle kasutusotstarvet. Kuivõrd tehisintellekti määrus lähtub riskipõhisest lähenemisest tehisintellekti süsteemidele ning kõrge riskiga tehisintellekti süsteemid (sh tööhõives) võivad mõjutada põhiõigusi olulisemal määral ning avaldada isikutele märkimisväärset mõju, siis tuleb kõrge riskiga süsteemide puhul värbamistegevuses tagada sobiv inimjärelevalve, et ennetada ja vältida tehisintellekti süsteemide kasutamisest tulenevaid võimalikke kahjulikke tagajärgi.¹²³ Inimjärelevalve peamine eesmärk on kontrollida süsteemi toimimist ja olla vajadusel valmis tegema teadlikke otsuseid, kas, millal ja kuidas sekkuda, et hoida ära negatiivseid tagajärgi või riske või süsteem peatada, kui see ei toimi ettenähtud viisil.¹²⁴ Seega olukorras, kus süsteemi väljund võib olla ebaõige, eksitav või ebaõiglane, peab inimesel olema võimalik tehisintellekti poolt tehtud otsust sisuliselt parandada või seda ignoreerida, ning teha vajadusel uus otsus.

Eelnevast tulenevalt võib järeldada, et tehisintellekti määrusest tulenev kohustus tagada suure riskiga tehisintellekti süsteemide üle inimjärelevalve toetab oluliselt IKÜM artiklist 22 tulenevat isiku õigust mitte olla üksnes automatiseeritud töötlusel põhineva otsuse subjekt. Sellegipoolest ei aita see nõue

¹¹⁹ Article 29 Data Protection Working Party, (2018). Guidelines on Automated Individual Decision-Making and Profiling for the Purposes of Regulation 2016/679 (wp251rev.01). lk 21. – <https://ec.europa.eu/newsroom/article29/items/612053> (12.03.2026).

¹²⁰ Samas.

¹²¹ Tehisintellekti määrus, art 14 lg 2, põhjendus 73.

¹²² Samas, art 14 lg 1.

¹²³ Tehisintellekti määrus, põhjendused 26, 57, 66 ja 91.

¹²⁴ Samas, põhjendus 73.

väljastada üksnes automatiseeritud töötlusel põhinevate otsuste tegemisega kaasnevaid riske täielikult, sealhulgas neid, mis seonduvad tööle kandideerijate põhiõiguste rikkumisega. Kuivõrd inimjärelvalve olemasolu ja selle kvaliteet defineerib kas otsust saab lugeda täielikult või osaliselt automatiseerituks, siis tuleb tööle kandideerijate põhiõiguste kaitse tagamise seisukohast eelkõige hinnata inimjärelvalve sisulist rolli otsustamisprotsessis.

Kuigi Euroopa Komisjon on muuhulgas teinud ettepaneku inimjärelvalve standardi loomise osas, ei ole käesolevaks hetkeks veel välja töötatud tehisintellekti süsteemide üle inimjärelvalve teostamise ühtset standardit, mis looks suurema õiguskindluse tehisintellekti määrusest tulenevate nõuete täitmise osas.¹²⁵ Autori hinnangul aitaks sellise standardi loomine tehisintellekti süsteemide juurutajatel teostada süsteemide toimimise ja kasutamise üle efektiivsemat ja sisuliselt mõtestatud inimjärelvalvet. Ühtlasi võimaldaks inimjärelvalve standard luua selgemad hindamiskriteeriumid selleks, millal võib inimjärelvalvet pidada tegelikult sisuliseks ning millal võib tegemist olla üksnes formaalse või näilise kontrolliga. Antud hetkel selline metodoloogiline alus puudub, mida saaks inimjärelvalve ja inimese tegeliku rolli ning osaluse hindamiseks otsustusprotsessis aluseks võtta.

3.3. Tööle kandideerija õigus selgitustele värbamisprotsessis

Suure riskiga tehisintellekti süsteemide juurutajad, kes kasutavad tehisintellekti süsteeme värbamistegevuses füüsiliste isikutega seotud otsuste tegemiseks või abistaval eesmärgil, peavad teavitama tööle kandideerijaid sellest, et nende suhtes vastavaid süsteeme kasutatakse.¹²⁶ Seejuures ei täpsusta tehisintellekti määrus, millist infot täpselt tehisintellekti süsteemide kasutamise kohta tuleb anda. Tehisintellekti määruse artikkel 26 lg 11 näeb ette vaid üldise teavitamiskohustuse tehisintellekti süsteemide kasutamisest. Tulenevalt tehisintellekti määruse artiklist 86 on isikutel, kelle suhtes kohaldatakse otsust, mille on teinud juurutaja suure riskiga tehisintellekti süsteemi väljundi põhjal ja millel on õiguslikud tagajärjed või mis mõjutavad seda isikut märkimisväärselt viisil, mis tema arvates kahjustab muuhulgas tema põhiõigusi, õigus nõuda juurutajalt selget ja sisulist selgitust tehisintellekti süsteemi rolli kohta otsustusmenetluses ja tehtud otsuste peamiste elementide kohta.

¹²⁵ European Commission (2026). Standardisation of the AI Act. – <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/policies/ai-act-standardisation> (13.03.2026).

¹²⁶ Tehisintellekti määrus, art 26 lg 11.

Samuti kohalduvad juurutajate suhtes ka IKÜM artiklist 13 ja 14 tulenevad teavitamiskohustused isikuandmete töötlemise osas ning tööle kandideerijal on õigus tutvuda enda kohta käivate andmetega IKÜM artiklis 15 ette nähtud korras ja ulatuses. Üksnes automatiseeritud otsuste tegemise korral, sealhulgas profiilianalüüsi tegemise korral, peavad tööandjad avaldama ka sisulise teabe otsustamisel kasutatava loogika kohta ning ka selle kohta, millised on sellise isikuandmete töötlemise tähtsus ja prognoositavad tagajärjed andmesubjekti jaoks (IKÜM artikkel 13 lg 2 punkt f ja IKÜM artikkel 14 lg 2 punkt g). Kuivõrd värbamisprotsessis võidakse soovida vältida olukorda, kus otsus kvalifitseeruks üksnes automatiseeritud otsuseks IKÜM artikli 22 mõttes, võivad tööandjad küllaltki kergesti väita, et otsuse tegemisse oli mõtestatult kaasatud inimene ning seetõttu ei pruugi nad tööle kandideerijatele avaldada üksikasjalikku teavet otsustamisel kasutatud loogika kohta.

Eelnevast tulenevalt võib järeldada, et tööandjatel on lisaks IKÜM artiklist 13 ja 14 tulenevale üldisele teavitamiskohustusele lisaks kohustus teavitada tööle kandideerijaid ka sellest, et nende suhtes kasutatakse otsustamisel tehisintellekti süsteeme. Määrusest tulenevalt ei pea tööandjad tööle kandideerijatele avaldama seda, millisel viisil ja millises ulatuses neid süsteeme täpselt kasutatakse. Seejuures ei ole tööandjad kohustatud andma tööle kandideerijatele ka sisulist informatsiooni otsustamisel kasutatava loogika kohta enne värbamisotsuse tegemist. Tehisintellekti määruse artikkel 86 grammatilisest tõlgendusest lähtuvalt tekib tööle kandideerijatel õigus nõuda selgitusi üksikotsuse tegemise kohta, tehisintellekti süsteemi rolli kohta otsustusmenetluses ja tehtud otsuse peamiste elementide kohta alles pärast värbamisotsuse tegemist. Kuigi artikkel 86 *ex post* teavitamiskohustus on sisuliselt sarnane andmesubjektide *ex ante* teavitamiskohustusega IKÜM artikkel 13 lg 2 punkt f ja IKÜM artikkel 14 lg 2 punkti g alusel, siis on võimalik tööle kandideerijatel saada vastav informatsioon alles pärast värbamisotsuse tegemist. See ei pruugi olla aga piisav tööle kandideerijate põhiõiguste kaitse seisukohast. Nimelt ei ole hilisem kaebeõigus, see on pärast värbamisotsuse tegemist, tööle kandideerijate seisukohast efektiivne õiguskaitsevahend enda õiguste kaitsmiseks. Seda ka juhul, kui tehisintellekti süsteem ise, või inimene on teinud tehisintellekti süsteemi väljundile tuginedes vea.

Teine oluline probleem, mis kaasneb tehisintellekti süsteemide kasutamisega värbamisprotsessis ning isikute õigusega saada teavet tehisintellekti süsteemi rolli kohta otsustusmenetluses ja tehtud otsuse peamiste elementide kohta, põhineb „musta kasti“ probleemil. See tähendab, et isegi kui tööle kandideerijad vastavaid selgitusi soovivad, siis võib nende andmine osutuda keeruliseks tingituna asjaolust, et selle mõistmine, kuidas tehisintellekt sisendandmete alusel konkreetse väljundini jõudis, võib olla oluliselt raskendatud ka juurutajatele endile.

Lisaks võib tööle kandideerijate õigust saada selgitusi piirata ka informatsiooni asümmeetria, mis valitseb tööandja ja kandidaadi vahel. See tähendab, et tööandjal kui tehisintellekti süsteemi juurutajal on küll ligipääs nii süsteemi toimimist puudutavale teabele kui ka kandidaatide hindamise kriteeriumitele, samas kui tööle kandideerijatel selline teave puudub. Selline informatsiooni asümmeetria võib raskendada tööle kandideerijatel hinnata, kas nende suhtes tehtud otsus oli õiguspärane ja kas nende õigusi võidi värbamisprotsessis rikkuda.

Tehisintellekti määruse artikkel 86 alusel on füüsilistel isikutel õigus nõuda juurutajatelt selget ja sisulist selgitust tehisintellekti süsteemi rolli kohta otsustusmenetluses ja tehtud otsuse peamiste elementide kohta. Seejuures ei ole üheselt mõistetav, millises ulatuses ja kui palju informatsiooni juurutajad isikutele avaldama peaksid. Autori hinnangul saab selgitamiskohustuse ulatuse määramiseks analoogia korras võtta aluseks juba eelnevalt mainitud Euroopa Liidu Kohtu otsuse C-203/22, milles kohus leidis, et otsustamisel kasutatava loogika kohta teabe andmine ei tähenda andmesubjektile keerulise matemaatilise valemi, sealhulgas algoritmi, avalikustamist, või ka detailse kirjelduse andmist, kuidas konkreetse otsuseni jõuti. Siiski peab andmesubjektile esitatav teave kirjeldama kokkuvõtlikult, lihtsalt ning arusaadaval viisil tegelikult kasutatud menetlust ja põhimõtteid, mille alusel ja kuidas isikuandmeid konkreetse tulemuse saavutamiseks kasutati. Seejuures ei tohiks juurutajatel olla võimalik ärisaladuse kaitse eesmärgil selgitamiskohustusest vabaneda.¹²⁷

Õiguskirjanduses on kirjeldatud ideed, et IKÜMist tulenevaid selgitamiskohustuse puudujääke ja tehisintellekti mudelite algoritmidel põhinevate otsuste läbipaistvust aitaksid parandada nii seletatav tehisintellekt (xAI) kui ka kontrafaktuaalsed seletused¹²⁸. Seletav tehisintellekt on tehisintellekti valdkond, mille eesmärk on muuta masinõppemudelite otsustusprotsessid inimestele arusaadavaks, läbipaistvaks ja usaldusväärseks. Seda käsitletakse kui tehnoloogiliste protsesside ja meetodite kogumit, mis on suunatud tehisintellekti süsteemide sisemise loogika ja väljundite selgitatavuse tagamisele.¹²⁹ Kontrafaktuaalsed selgitused on aga selgitused, mis lisaksid tehisintellektide poolt loodud väljunditele täiendava põhjenduse. Need kirjeldaksid sisuliselt seda, millised minimaalsed muutused sisendandmetes oleksid viinud teistsuguse tulemuseni ning seda ilma, et oleks vaja avada tehisintellekti süsteemi sisemist loogikat.¹³⁰ Näiteks võiks kandidaat saada täiendavalt sellise

¹²⁷ C-203/22, *Magistrat der Stadt Wien*, p-d 59-61, 74.

¹²⁸ Inglise keeles 'counterfactual explanations'.

¹²⁹ IBM. What is explainable AI? – <https://www.ibm.com/think/topics/explainable-ai> (26.03.2026).

¹³⁰ Mittelstadt, B. jt (2018), lk 842-844.

põhjenduse, et kui tal oleks konkreetsel ametikohal töötamise kogemust lisaks veel kaks aastat, siis oleks ta osutunud valituks – või ta oleks saanud hindamisel teatud arvu lisapunkte.

Eeltoodust tulenevalt võib järeldada, et kuigi tööle kandideerijatel on nii tehisintellekti määrusest kui ka IKÜMist õigus saada teavet tehisintellekti süsteemide kasutamise kohta värbamisprotsessis, ei pruugi vastav õigus selgitustele käesoleval hetkel praktikas tagada kandidaatidele vajalikku läbipaistvust värbamisprotsessi kohta. Nimelt võivad informatsiooni asümmeetria, algoritmiline läbipaistmatus ning selgitamiskohustuse ebaselge ulatus oluliselt piirata tööle kandideerijate võimalust hinnata, kas nende suhtes tehtud otsus oli õiguspärane. Seejuures võib tööle kandideerijate õiguste kaitse olla tagatud ka väiksemal määral tulenevalt asjaolust, et õigus sisulistele selgitustele tekib alles pärast värbamisotsuse tegemist. Eeltoodud asjaoludest tulenevalt võib ka selgitusõiguse praktiline väärtus jääda tööle kandideerijate õiguste kaitse seisukohast ebapiisavaks.

3.4. Tehisintellektil põhinevate värbamisotsuste vaidlustamine

Tööle kandideerijate õigus väljendada oma seisukohta ja vaidlustada automatiseeritud töötlusel põhinevaid üksikotsuseid tuleneb IKÜM artiklist 22 lõikest 3 ning see on piiratud juhtudele, kui isiku suhtes võeti vastu otsus, mis põhines üksnes automatiseeritud töötlusel, sealhulgas profiilianalüüsil, ning mis tõi temale kaasa teda puudutavaid õiguslikke tagajärgi või avaldas temale märkimisväärset mõju. Värbamisotsuste vaidlustamiseks peab isik pöörduma esiteks vastutava töötleja poole (m.h. tööandja ja värbamisteenust pakkuv ettevõtte). IKÜM artikkel 12 lg 2 kohaselt on vastutav töötleja kohustatud aitama kaasa IKÜM artiklites 15-22 sätestatud andmesubjekti õiguste kasutamisele. Kui aga vastutav töötleja õigusi ei taga, võib tööle kandideerija esitada kaebuse järelevalveasutusele IKÜM artikkel 77 alusel¹³¹ või pöörduda kohtusse artikkel 79 alusel. Seejuures on isikul õigus nõuda IKÜM artikkel 82 alusel vastutavalt või volitatud töötlejalt materiaalse või mittemateriaalse kahju kannatamisel kahjuhüvitist tekkinud kahju eest. Tehisintellekti määrus otseselt tööle kandideerijatele kaebeõigust – ning nende suhtes suure riskiga tehisintellekti süsteemi kasutamise korral otsuse vaidlustamiseks aluseid ei loo. Küll on isikutel, kellel on alust arvata, et nende suhtes on määruse sätteid rikutud, üldine õigus esitada kaebus turujärelevalveasutustele (artikkel 85).

IKÜMi keskne andmetöötluse läbipaistvuse põhimõte eeldab, et andmesubjektidel oleks muuhulgas kättesaadav kogu asjakohane ja oluline teave seoses nende isikuandmete töötlemisega – sealhulgas

¹³¹ Eestis on vastav järelevalveasutus Andmekaitse Inspeksioon.

isikuandmete töötlemise eesmärk, isikuandmete töötlemisega seotud ohud, normid, kaitsemeetmed ja õigused ning ka see, kuidas isikud saavad enda õigusi vajadusel kasutada.¹³² Selline informatsioon tuleb andmesubjektidele esitada läbipaistva andmetöötamise tagamiseks enne nende isikuandmete töötlemist IKÜM artiklite 13 ja 14 kohaselt. Juhul kui värbamisprotsessis kasutatakse suure riskiga tehisintellekti süsteeme, siis on mõjutatud isikul tehisintellekti määruse artiklist 86 tulenevalt õigus selgitustele. Vastav selgitus peaks olema selge, sisukas ning andma aluse, mille põhjal mõjutatud isikud saaksid enda õigusi kasutada.¹³³

IKÜM ja tehisintellekti määrus loovad koosmõjus tööle kandideerijatele formaalse aluse nende suhtes tehtud värbamisotsuste vaidlustamiseks. Sellest olenemata võib selliste õiguste tegelik kasutamine olla praktikas oluliselt piiratud. Nimelt, kuigi ühelt poolt kohustab tehisintellekti määruse artikkel 26 lõige 11 küll juurutajaid teavitama füüsilisi isikuid suure riskiga tehisintellekti süsteemide kasutamisest, siis ei näe tehisintellekti määrus samal ajal otsuste vaidlustamiseks ette konkreetseid menetluslikke aluseid. Seejuures annab tehisintellekti määruse artikkel 86 mõjutatud isikutele õiguse nõuda otsuse kohta selgitusi alles pärast otsuse tegemist. Teiselt poolt tuleneb IKÜMist õigus vaidlustada automatiseeritud otsuseid vaid juhul, kui otsus põhineb üksnes automatiseeritud töötlusel. Kuivõrd praktikas kasutatakse värbamisprotsessides tehisintellekti süsteeme sageli siiski otsuste toetamiseks või kandidaatide hindamise abivahendina, ei pruugi sellised otsused IKÜMi artikli 22 kohaldamisalasse kuuluda. Samuti võidakse otsused tööandjate poolt ka näiliselt IKÜM artikli 22 kohaldamisalast välja viia, mistõttu ei pruugi tööle kandideerijatel üldse olla võimalik värbamisotsuseid vaidlustada.

Eelnevast tulenevalt võib järeldada, et kuigi tehisintellekti määrusest tulenev selgitamiskohustus peaks looma eeldused, et mõjutatud isikud saaksid oma õigusi tõhusalt kasutada, võib värbamisprotsessi eripära arvestades selgituste andmine alles pärast otsuse tegemist olla liiga hiline. Nimelt juhul kui värbamisprotsessis võib olla tehtud viga – näiteks tehisintellekt on otsuse tegemisel lähtunud ekslikest või vananenud andmetest – siis isegi vea ilmnemisel ei võimalda otsuse hilisem vaidlustamine tööle kandideerijal enda õigusi tegelikult kaitsta ega saavutada soovitud eesmärki. Samuti, kuna tööle kandideerijal võib informatsiooni asümmeetria, algoritmilise läbipaistmatuse ning selgitamiskohustuse ebaselge ulatuse tõttu olla puudulik teave otsustamisel kasutatud loogika kohta, siis jäävad autori hinnangul IKÜMist ja tehisintellekti määrusest tulenevad õigused selgitustele ning ka õigus üksikotsuste vaidlustamisele tööle kandideerijate õiguste kaitse seisukohast ebaefektiivseteks ning ei aita kaasa ka värbamisprotsessi üldise läbipaistvuse tagamisele.

¹³² IKÜM, põhjendus 39.

¹³³ Tehisintellekti määrus, art 86 ja põhjendus 171.

Autori hinnangul aitaks tööle kandideerijate õiguste tõhusamale kaitsele kaasa see, kui tööle kandideerijatel oleks värbamisprotsessis, milles kasutatakse tehisintellekti süsteeme üksikotsuste tegemiseks või abistaval eesmärgil, tagatud üksikotsuste vaidlustamise võimalus enne lõpliku värbamisotsuse tegemist. Seejuures peaks enne lõplikku värbamisotsuse tegemist kandidaate teavitama võimalikult üksikasjalikult otsustamisel kasutatava loogika kohta, tehtud otsuse peamistest elementidest ja hindamise aluseks olevatest teguritest, mis peaksid omakorda lähtuma võimalikult objektiivsetest asjaoludest ning olema kergesti mõistetavad. See aitaks autori hinnangul oluliselt kaasa ka värbamisprotsessi läbipaistvuse tagamisele ning tõstaks ka oluliselt usaldusväärsust tehisintellekti süsteemide kasutamise osas värbamise eesmärkidel. Näiteks Ameerika Ühendriikides on tehisintellekti süsteemidel põhinevad värbamisotsused teataval juhitudel allutatud *Fair Credit Reporting Act*'ile (FCRA).¹³⁴ Tegemist on õigusaktiga, mis muuhulgas reguleerib olukordi, kus tööandja teeb tööhõivega seotud otsuseid kolmandate isikute koostatud raportite või hinnangute põhjal.¹³⁵ Kui värbamisotsus tugineb sellisele raportile, peab tööandja enne lõpliku negatiivse otsuse tegemist esitama tööle kandideerijale raporti koopia, kokkuvõtte tema õigustest¹³⁶ ja ühtlasi teavitama tööle kandideerijat tema õigusest selles raportis sisalduvat teavet vaidlustada.¹³⁷ Vastav menetluslik kord võimaldab kandidaadil kontrollida täiendavalt otsuse aluseks oleva teabe õigsust ning esitada vajadusel vastuväiteid enne lõpliku värbamisotsuse tegemist.

¹³⁴ Federal Trade Commission. Fair Credit Reporting Act. (March 2026). – <https://www.ftc.gov/legal-library/browse/statutes/fair-credit-reporting-act> (15.03.2026).

¹³⁵ Samas, 15 U.S.C. § 1681a(d)(1)(B).

¹³⁶ Samas, 15 U.S.C. § 1681b(b)(3)(A).

¹³⁷ Samas, 15 U.S.C. § 1681i(a)(1)(A).

4. ÕIGUS VÕRDSELE KOHTLEMISELE

4.1. Ebavõrdse kohtlemise risk tehisintellekti süsteemide kasutamisel värbamisprotsessis

Peamised probleemid, mis kaasevad tehisintellekti süsteemide kasutamisega värbamisprotsessis, on seotud diskrimineerimisega,¹³⁸ mida võimendab oluliselt süsteemide ja nende toimimise läbipaistmatus. Diskrimineerimist võib defineerida kui inimese ebaõiget erinevat kohtlemist, vahetegemist, väljaarvamist või eelistamist,¹³⁹ ning see tekib juhul, kui inimesi eelistatakse sarnases olukorras teistest vähem ainult seetõttu, et nad kuuluvad või neid arvatakse kuuluvat teatud rühma või inimkategooriasse.¹⁴⁰ Isikuid võidakse diskrimineerida muuhulgas nende vanuse, puude, rahvuse, päritolu, poliitiliste vaadete, rassi, usu, bioloogilise või sotsiaalse soo, seksuaalse orientatsiooni, keele ja kultuuri alusel.¹⁴¹ Diskrimineerimise põhjusi võib olla teisigi. Värbamistegevuses on diskrimineerimisega tegemist juhul, kui teatud tööle kandideerijaid koheldakse erinevalt, sealhulgas elimineeritakse teatud kandidaadid, või eelistatakse teatud kandidaate eelnimetatud tunnuste alusel. Seejuures võib diskrimineerimise toimuda nii otseselt kui ka kaudselt.¹⁴²

Kui varasemalt sai diskrimineerimist seostada eelkõige inimeste subjektiivsete eelarvamuste, stereotüüpide või teadlike otsustega, siis tehisintellekti süsteemide kasutuselevõtt ja erinevad keerukatel statistilistel mudelitel ja algoritmidel põhinevad otsustusprotsessid on laiendanud diskrimineerimise võimalikke algpõhjuseid ka tehnoloogilisele tasandile. Sellised diskrimineerimise algpõhjused on enamasti seotud süsteemide võimaliku algoritmilise kallutatusega, mis võivad ühelt poolt tuleneda sisendandmetest, kui ka tehisintellekti süsteemi võimest õppida ning teha järeldusi varasemal ajaperioodil sisestatud andmete põhjal – ning ka andmete põhjal, mille alusel süsteeme on algselt treenitud.¹⁴³ Diskrimineerimise algpõhjusi tehisintellekti süsteemide kasutamisel värbamistegevuses võib olla teisigi, mida käsitletakse järgnevalt.

Esiteks on kriitikud tihti viidanud asjaolule, et süsteemid, mis tuginevad inimeste sisendile ja mida juhivad inimesed, on vaid nii head kui need, kes „masinat toidavad“.¹⁴⁴ See tähendab, et inimeste

¹³⁸ Casimir jt (2022), lk 22.

¹³⁹ Eesti Vabariigi põhiseadus. Kommenteeritud väljaanne, (2020). § 12, kommentaar 2. – <https://pohiseadus.ee/sisu/3483> (16.03.2026).

¹⁴⁰ Council of Europe. Diskrimineerimine ja sallimatus. – <https://www.coe.int/et/web/compass/discrimination-and-intolerance> (16.03.2026).

¹⁴¹ Samas.

¹⁴² Eesti Vabariigi põhiseadus. Kommenteeritud väljaanne, (2020). § 12, kommentaar 14. – <https://pohiseadus.ee/sisu/3483> (16.03.2026); vt ka VõrdKS § 3 lg 2 ja lg 4.

¹⁴³ Casimir jt (2022), lk 22. Amin, M. B. jt. (2025). Bias in AI-driven HRM systems: Investigating Discrimination Risks Embedded in AI Recruitment Tools and HR Analytics. *Social Sciences & Humanities Open*, 12. lk 2. – <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2590291125008113?via%3Dihub> (16.03.2026).

¹⁴⁴ Casimir jt. (2022), lk 5.

eelarvamused võivad üle kanduda ja otseselt mõjutada algoritmilisi otsuseid juba tarkvara arendamise ja treenimise faasis. Nimelt püüavad masinõppel põhinevad algoritmid tuvastada mustreid suurtest andmekogudest ning nende andmete põhjal teha ka järeldusi. Seejuures ei pruugi need andmed olla alati ja igal juhul neutraalsed ja ning nendes võivad esineda teatud kallutatus ja inimeste varasemad diskrimineerivad hoiakud. Selline kallutatus ja sellised diskrimineerivad hoiakud võivad masinõppe algoritmidele üle kanduda nii tahtlikult kui ka tahtmatult. Kuivõrd lõppkokkuvõttes on just tehisintellekti süsteemide arendajad need, kes peavad otsustama, mis andmeid kasutada, kuidas andmeid struktureerida ja kuidas neid andmeid peaks tõlgendama, siis sõltub tehisintellekti süsteemide kallutatus oluliselt arendajate teadmistest, kes otsustavad, milliseid andmeid kasutada ja kuidas neid masinõppe algoritmide jaoks sobivalt kodeerida.¹⁴⁵ Seejuures võivad kallutatus ja diskrimineerivad hoiakud omakorda masinõppe algoritmidele edasi üle kanduda ka juurutajate tasandil, kes omakorda peavad värbamisprotsessi käigus valima, milliseid andmeid peaksid tehisintellekti süsteemid analüüsima, millistele asjaoludele tuleks panna rohkem rõhku ning millised andmed tuleks andmekogust üldse välja jätta.

Tehisintellekti süsteemide kasutamisel värbamistegevuses võib ette tulla olukordi, kus tööandja peab defineerima soovitud töötajate leidmiseks eesmärgimuutujad (*target variable*) ja määratlema klassid (*class labels*). Nimelt peavad tööandjad defineerima enda jaoks otsitavad töötajad ja määratlema ka otsitavad tunnused isikute suhtes, keda nad sooviksid palgata. See toimub just eesmärgimuutujate ja klasside määratlemise kaudu. Siinkohal võib probleem tekkida selles, et näiteks kategooriate „hea töötaja“ ja „hea kandidaat“ määratlemine ei ole neutraalne, vaid see sisaldab väärtusotsustusi. Seejuures on võimalik, et tööandja võib defineerida head töötajat kui kõrgete müügitulemustega isikut, või kui isikut, kes ei hiline kunagi tööle. Selline eesmärgimuutujate defineerimine ja klasside määratlemine võib ebaproportsionaalselt diskrimineerida teatud grupe ja tööle kandideerijaid.¹⁴⁶ Samuti võivad tööandjad lisaks eesmärgimuutujate defineerimisele ja klasside määratlemisele pidada vajalikuks hinnata kandidaatide osas just mõnda konkreetset tunnust. Siinkohal võib diskrimineerimise risk tekkida juba valikufaasis, kus tööandja otsustab, millised andmed on olulised ning millistel andmetel on väiksem tähtsus. Värbamise kontekstis võib tööandja eelistada just isikuid, kes on lõpetanud mainekama ülikooli, kes on eelnevalt töötanud prestiižsemates ettevõtetes, või kellel on olnud vähem karjäärikatkestusi. Seega võivad tööandjad põhjustada ka diskrimineerimist valides

¹⁴⁵ Magnuson, W. (2020). Artificial Financial Intelligence. Harvard Business Law Review (7), lk 354, 356. – <https://scholarship.law.tamu.edu/facscholar/1435> (17.03.2026).

¹⁴⁶ Council of Europe. (2018). Discrimination, Artificial Intelligence, and Algorithmic Decision-Making. lk 16-17. – <https://rm.coe.int/discrimination-artificial-intelligence-and-algorithmic-decision-making/1680925d73> (19.03.2026).

konkreetsed tunnuseid, mida tehisintellekti süsteem kasutab isikute hindamiseks ja nende suhtes ennustuste tegemiseks.¹⁴⁷

Eelnevalt kirjeldatud diskrimineerimise põhjused on tihedalt seotud ka andmekvaliteediga kui sellisega. Kuna masinõppe algoritmid õpivad peamiselt ajalooliste andmete ja esitatud näidete pinnalt – ning sisendandmeid võib tavaliselt pidada ajaloolisteks – siis juhul kui sisendandmed on ühel või teisel viisil kuidagi kallutatud, on ka masinõppe algoritmide poolt teostatav analüüs kallutatud.¹⁴⁸ Näiteks juhul kui masinõppe algoritmi sisendandmed sisaldavad inimeste hinnanguid, stereotüüpe ja eelarvamusi, siis hõlmavad ka väljundid suuremal või vähemal määral vastavaid hinnanguid, stereotüüpe ja eelarvamusi. Kuivõrd algoritmid käsitlevad kogu teavet kehtiva näitena, siis käsitleb tehisintellekt ka sisendandmed, milles sisalduvad teatud eelarvamused, hinnangud ja stereotüübid, kehtiva näitena. Kuna masinõppe algoritmid ka liidavad sisendandmeid, sealhulgas mineviku ajaloolisi eelarvamusi, siis võivad masinõppe algoritmid näidata selliseid kalduvusi isegi juhul, kui see ei olnud algne eesmärk.¹⁴⁹ Seega võivad tehisintellekti süsteemidel põhinevas värbamistegevuses diskrimineerivad praktikad tekkida ka juhul, kui tööandjate varasemad õigusvastased hinnangud, eelarvamused või eelistused kanduvad üle või õpitakse ära tehisintellekti süsteemide poolt.¹⁵⁰

Diskrimineerimise risk ei tulene ainult andmete sisust, vaid ka sellest, keda ja milliseid grappe need andmed üldse hõlmavad. Näiteks võivad andmekogumis, mille alusel tehisintellekti süsteeme on treenitud, olla mõned grupid ülesindatud ning teised grupid alaesindatud, või olla üldse mitte esindatud.¹⁵¹ Värbamise kontekstis võib see aga tähendada, et kui tehisintellekti süsteeme näiteks treenitakse ühe või mitme konkreetse töövõrgustiku platvormi ja nende profiilide alusel, siis võivad alaesindatud olla inimesed, kes vastavaid töövõrgustike platvorme ei kasuta. Kui varasemalt valituks osutunud kandidaadid on olnud mõne tunnuse tõttu ülesindatud, võib tehisintellekti süsteem jõuda järeldusele, et just selliste tunnustega kandidaadid on sobivad ja võib hakata teisi grappe süstemaatiliselt välistama. Seejuures võivad tehisintellekti süsteemides sellelaadsed erinevad kallutatused kinnistuda ning isegi süveneda, kui süsteemide kasutajad on nendest teadmatutes, või kui nende suhtes jäädakse tegevusetuks.¹⁵²

¹⁴⁷ Samas, lk 20.

¹⁴⁸ Köchling, jt. (2020), lk 800.

¹⁴⁹ Samas.

¹⁵⁰ Casimir jt. (2022), lk 5.

¹⁵¹ Council of Europe. (2018). Discrimination, Artificial Intelligence, and Algorithmic Decision-Making. lk 18-19. – <https://rm.coe.int/discrimination-artificial-intelligence-and-algorithmic-decision-making/1680925d73> (19.03.2026).

¹⁵² Galstyan, A. jt. (2022). A Survey on Bias and Fairness in Machine Learning. lk 2. – <https://arxiv.org/pdf/1908.09635> (17.03.2026).

Üks enam kajastatud diskrimineerimise algpõhjus tehisintellekti süsteemide kasutamisel värbamistegevuses on tuntud kui *proxy*-diskrimineerimine. *Proxy*-diskrimineerimine esineb olukorras, kus esmapilgul neutraalset tunnust kasutatakse kaitstud tunnuse asendajana ehk *proxy*'na.¹⁵³ See hõlmab endas kõiki diskrimineerimise vorme, mis tulenevad seostest kaitstud tunnustega.¹⁵⁴ *Proxy*-diskrimineerimine ei ole iseenesest uus nähtus ning seda on ka varasemalt kasutatud diskrimineerimisvastastest normidest kõrvale hoidumiseks.¹⁵⁵ Näiteks võib *proxy*-diskrimineerimisega olla tegemist juhul, kui tööle kandideerijalt küsitakse aadressi selleks, et teha sellest järeldusi isiku rassilise, etnilise või rahvusliku päritolu kohta.¹⁵⁶

Proxy-diskrimineerimine võib tuleneda nii inimeste tahtlikust ja tahtmatust tegevusest kui ka tehisintellekti poolt kaudselt ja varjatult.¹⁵⁷ Tahtmatu *proxy*-diskrimineerimine toimub juhul, kui mõni neutraalne tunnus aitab saavutada õiguspärasest eesmärgi, kuid selle mõju langeb ebaproportsionaalselt kaitstud rühmale. Näiteks võib kindlustusandja kasutada krediidiinfot riskihindamiseks. Kuigi eesmärk on sellisel juhul õiguspärane, võib see siiski kaudselt diskrimineerida madalama sissetulekuga vähemusgruppe.¹⁵⁸ Kuigi võib väita, et personalitöötajad diskrimineerivad harva tahtmatult *proxy*-teabe alusel, siis tehisintellekti rakendused on oma olemuselt *proxy*-diskrimineerimise suhtes oluliselt vastuvõtlikumad nende ülesehitusest ja toimimisest tulenevalt.¹⁵⁹

Täpsemalt on ennustavad tehisintellekti süsteemid¹⁶⁰ loodud tuvastama seoseid sisendandmete ja sihtmuutujate vahel, kuid erinevalt traditsioonilistest statistilistest mudelitest ei tugine need inimlikule intuitsioonile põhjuslike seletuste osas. Selle asemel kasutavad tehisintellekti süsteemid treeningandmeid, et iseseisvalt tuvastada tunnuseid, mis seostuvad sihtmuutujaga. Kuivõrd vastav protsess eirab põhjuslikkust, siis viib see selleni, et tehisintellekt otsib paratamatult otseselt prognoositavate tunnuste asemel nende kaudseid asendajaid (*proxy*'sid), eriti kui otseste tunnuste kasutamine on õiguslikult piiratud. Seejuures on leitud, et ka kõige lihtsamate *proxy*'ide kasutamise keelamisega ei oleks võimalik seda probleemi lahendada, vaid vastupidiselt suunaks see süsteemi

¹⁵³ Prince, A. E. R., Schwarcz, D. (2020). Proxy Discrimination in the Age of Artificial Intelligence and Big Data. Iowa Law Review, lk 1267. – https://scholarship.law.umn.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1695&context=faculty_articles (17.03.2026).

¹⁵⁴ Fosch-Villaronga, E., Rigotti, C. (2024). Fairness, AI & Recruitment. Computer Law & Security Review Vol 53., lk 5. – <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0267364924000335> (17.03.2026).

¹⁵⁵ Samas.

¹⁵⁶ Samas.

¹⁵⁷ Prince jt. (2020), lk 1267-1276.

¹⁵⁸ Samas, lk 1270.

¹⁵⁹ Fosch-Villaronga jt. (2024), lk 5.

¹⁶⁰ Inglise keeles 'predictive AI'.

tuginema vähem etteaimatavatele *proxy*'dele.¹⁶¹ Nimelt kui süsteemil ei ole võimalik kasutada keelatud tunnust, hakkab ta otsima sellele asendajaid olemasolevatest andmetest.¹⁶² Seega võib *proxy*-diskrimineerimise probleemi pidada tehisintellekti süsteemidele omaseks probleemiks, mida ei lahendaks ka teatud *proxy*'de kasutamise keelamine.

Lisaks eelnimetatud tehnilistele diskrimineerimise algpõhjustele, tekib täiendav diskrimineerimise risk seoses automatiseeritud kallutatusega.¹⁶³ Automatiseeritud kallutatus on tuntud kui psühholoogiline nähtus, milles inimesed tuginevad otsuste tegemisel liigselt automatiseerimisele – see tähendab inimese kalduvust automatiseeritud süsteemi otsuseid ja ettepanekuid liialt usaldada.¹⁶⁴ Akadeemilises kirjanduses on leitud, et automatiseeritud kallutatusel on potentsiaal avaldada olulist mõju isikute põhiõigustele, eriti kui õiguslikud ja institutsionaliseeritud otsustusstruktuurid põhinevad inimese otsusel, kuid selle otsuse on teinud tegelikult masin, või andnud selle otsuse tegemiseks suuna. Akadeemilises kirjanduses on ka leitud, et automatiseeritud kallutatusega on keeruline võidelda, sest see hõlmab nii tehnilisi, psühholoogilisi, sotsiaalseid kui ka normatiivseid tegureid, mis kõik võivad otsustamises rolli mängida ja üksteist mõjutada.¹⁶⁵ Värbamistegevuses, milles toetutakse tehisintellekti poolt loodud väljunditele, võib see näiteks tähendada seda, et kandidaatide hindamise ja järjestamise osas usaldab tööandja täielikult tehisintellekti poolt loodud järjestust ning laseb järgmisesse vooru edasi vaid esimesed kolm kandidaati kümnest – jättes teised tööle kandideerijad tähelepanuta, ning mitte keskendudes ka sellele, miks ja kuidas tehisintellekt sellise tulemuseni jõudis. Juhul kui masinõppe algoritmid on aga õppinud varasemate andmete pinnalt, milles kajastuvad tööandja õigusvastased eelarvamused, või kui algoritmis sisalduvad diskrimineeriva mõjuga *proxy* muutujad, siis võib jällegi automatiseeritud kallutatus eelnevaid kallutatusi kinnistada ja isegi süvendada.

¹⁶¹ Fosch-Villaronga jt. (2024), lk 5.

¹⁶² Prince jt. (2020), lk 1276.

¹⁶³ Inglise keeles 'automation bias'.

¹⁶⁴ Laux, J. Ruschmeier H., (2025). Automation Bias in the AI Act: On the Legal Implications of Attempting to De-Bias Human Oversight of AI. European Journal of Risk Regulation. Vol 16(4), lk 1520. – <https://www.cambridge.org/core/journals/european-journal-of-risk-regulation/article/automation-bias-in-the-ai-act-on-the-legal-implications-of-attempting-to-debias-human-oversight-of-ai/C97C85015056C09326944DE55CBC4D2C> (18.03.2026).

¹⁶⁵ Samas.

4.2. Otsene ja kaudne diskrimineerimine värbamistegevuses

Eesti Vabariigi põhiseaduse (edaspidi PS)¹⁶⁶ § 12 lg 1 sätestab, et kõik on seaduse ees võrdsed. Kedagi ei tohi diskrimineerida rahvuse rassi, nahavärvuse, soo, keele, päritolu, usutunnistuse, poliitiliste või muude veendumuste, samuti varalise ja sotsiaalse seisundi või muude asjaolude tõttu. Seejuures on PS § 12 lg 2 kohaselt seadusega keelatud ja karistatav diskrimineerimise õhutamine, muuhulgas diskrimineerimise õhutamine erinevate ühiskonnakihtide vahel. TLS § 3 kohaselt peab tööandja tagama töötajate kaitse diskrimineerimise eest, järgima võrdse kohtlemise põhimõtet ning edendama võrdõiguslikkust vastavalt võrdse kohtlemise seadusele (VõrdKS) ja soolise võrdõiguslikkuse seadusele (SoVS).

VõrdKS eesmärk on tagada isikute kaitse diskrimineerimise eest rahvuse (sh etnilise kuuluvuse), rassi, nahavärvuse, usutunnistuse või veendumuste, vanuse, puude või seksuaalse sättumuse alusel (VõrdKS § 1 lg 1). Isikute diskrimineerimine eelnimetud tunnuste alusel on keelatud muuhulgas töö saamisel, kutsealale pääsemise tingimuste kehtestamisel, sealhulgas värbamis- ja valikukriteeriumide kehtestamisel (VõrdKS § 2 lg 1 p 1 ja VõrdKS § 2 lg 2 p 1). SoVS eesmärk on tagada Eesti Vabariigi põhiseadusest tulenev sooline võrdne kohtlemine ning edendada naiste ja meeste võrdõiguslikkust kui üht põhilist inimõigust ja üldist hüve kõigis ühiskonnaelu valdkondades (SoVS § 1 lg 1). SoVS § 2 lg 1 lähtuvalt kohaldatakse seadust kõigis ühiskonnaelu valdkondades. VõrdKS § 4 p 1 teise lause ja SoVS § 3 lg 2 p 1 teise lause kohaselt käsitletakse töötajana ka tööle või teenistusse soovijat. Tööandja peab võrdse kohtlemise edendamisel rakendama vajalikke meetmeid, et kaitsta tööle kandideerijaid diskrimineerimise eest (VõrdKS § 12 p 1).

Diskrimineerimise korral tuleb eristada otsest ja kaudset diskrimineerimist. Mõlemad diskrimineerimise vormid võivad esineda ka juhul kui värbamistegevuses kasutatakse tehisintellekti süsteeme. VõrdKS § 3 lg 2 kohaselt on diskrimineerimine otsene, kui kaitstud tunnuse alusel koheldakse üht isikut halvemini kui on koheldud, koheldakse või võidakse kohelda teist isikut samalaadses olukorras. SoVS § 3 lg 3 kohaselt leiab otsene sooline diskrimineerimine aset, kui üht isikut koheldakse tema soo tõttu halvemini, kui koheldakse, on koheldud või koheldaks teist isikut samalaadses olukorras. Otseseks diskrimineerimiseks saab lugeda ka ahistamist (sealhulgas seksuaalset ja soolist ahistamist¹⁶⁷), mis on kaitstud tunnuse alusel isikule soovimatu käitumine ja

¹⁶⁶ Eesti Vabariigi põhiseadus – RT I, 11.04.2025, 3.

¹⁶⁷ SoVS § 3 lg 1 p-d 5 ja 6.

mille eesmärk või tegelik toime on isiku väärikuse alandamine ja ähvardava, vaenuliku, halvustava, alandava või solvava õhkkonna loomine.

Kaudseks võib diskrimineerimist pidada juhul, kui esiti neutraalsena tunnuse alusel on üks grupp inimesi asetatud halvemasse positsiooni kui teised.¹⁶⁸ VõrdKS § 3 lg 4 kohaselt on diskrimineerimine kaudne, kui näiliselt neutraalne säte, kriteerium või tava seab isikud kaitstud tunnuse alusel teistega võrreldes ebasoodsamasse olukorda, välja arvatud juhul, kui sättel, kriteeriumil või taval on objektiivne õiguspärane eesmärk ja selle eesmärgi saavutamise vahendid on asjakohased ja vajalikud. SoVS § 3 lg 3 kohaselt leiab kaudne sooline diskrimineerimine aset, kui väliselt neutraalne säte, kriteerium, tava või tegevus seab ühest soost isikud, võrreldes teisest soost isikutega, ebasoodsamasse olukorda, välja arvatud juhul, kui kõnealusel sättel, kriteeriumil, taval või tegevusel on objektiivselt põhjendatav õigustatud eesmärk ning selle eesmärgi saavutamise vahendid on asjakohased ja vajalikud.

Värbamistegevuses, milles kasutatakse tehisintellekti süsteeme, leiab otsene diskrimineerimine aset juhul, kui tööandja ei võta tööle kandideerijat tööle viimasele omase kaitstud tunnuse tõttu – seda näiteks sisendandmete, hindamiskriteeriumite või algväärtuste pahatahtliku manipuleerimise tõttu. Otsene diskrimineerimine võib tekkida ka juhul, kui automatiseeritud süsteemid õpivad kallutatud treeningandmetest kaitstud omadusi ära tundma ja diskrimineerima ilma, et nad oleksid selleks otseselt programmeeritud.¹⁶⁹ Üheks selliseks otsese diskrimineerimise näiteks on *Amazon*'i poolt 2014. aastal välja töötatud värbamisprogramm, mis põhines tehisintellektil ning mis hindas kandidaate viie palli skaalal. 2015. aastal avastas ettevõtte, et uus süsteem ei hinnanud tarkvaraarendajate ja muude tehniliste ametikohtadele kandideerinud inimesi sooneutraalselt. Seda seetõttu, et *Amazon*'i arvutimudeleid oli eelnevalt treenitud kandidaatide kontrollimiseks, jälgides ettevõttele esitatud CV-des esinevaid mustreid viimase kümne aasta jooksul. Enamik nendest CV-dest pärines meessoost isikutelt, mis aga peegeldas meessoost isikute domineerimist tehnoloogiätööstuses. Seega sisuliselt õpetas süsteem endale, et meeskandidaadid on eelistatumad ning kohtles erinevalt CV-sid, milles esines viiteid naistele. Samuti alandas programm kahe ainult naistele mõeldud kolledži lõpetajate punktiskoori.¹⁷⁰ Juhul kui masinõppe algoritm faktiliselt tuvastab isiku soo ja kasutab seda kriteeriumit hindamisel, siis võib tegemist olla otsese diskrimineerimisega. Samuti võib otsese diskrimineerimisega olla tegemist juhul, kui masinõppe algoritm tuvastab isikute

¹⁶⁸ Samas.

¹⁶⁹ Casimir jt. (2022), lk 23.

¹⁷⁰ Dastin, J. (2018). Amazon Scraps Secret AI Recruiting Tool that Showed Bias Against Women. Reuters. – <https://perma.cc/328A-UJFM> (19.03.2026).

vanuse, ning välistab liiga noored või vanad kandidaadid valimist, või kui masinõppe algoritm tuvastab isikute rahvuse või rassi ning välistab isikud valimist just nende tunnuste alusel.

Kuigi tehisintellekti süsteemide kasutamisel võib siiski ette tulla ka otsest diskrimineerimist, siis on selle esinemise tõenäosus oluliselt madalam kui kaudse diskrimineerimise osas. Kuivõrd otsene diskrimineerimine kaitstud tunnuste alusel on reeglina erinevatest õigusaktidest tulenevalt keelatud, siis peavad ka süsteemid olema arendatud selliselt, ning neid peab ka kasutama selliselt, et need edendaksid võrdselt ligipääsu (sh tööturule), soolist võrdõiguslikkust ja kultuurilist mitmekesisust, vältides samal ajal diskrimineerivat mõju ja ebaõiglast kallutatust.¹⁷¹

Tehisintellektil põhinev värbamistegevus eeldab paratamatult tööle kandideerijate isikuandmete töötlemist juba värbamisprotsessi algfaasis. Lisaks diskrimineerimisevastastele seadustele annab tööle kandideerijatele otsese diskrimineerimise eest täiendava kaitse seoses isikuandmete töötlemisega ka IKÜM artikkel 9 lg 1. Nimetatud artikli kohaselt on reeglina keelatud töödelda isikuandmeid, millest ilmneb rassiline või etniline päritolu, poliitilised vaated, usulised või filosoofilised veendumused, või ametiühingutesse kuulumine, geneetilised andmed, füüsilise isiku kordumatuks tuvastamiseks kasutatavad biomeetrilised andmed, terviseandmed või andmed füüsilise isiku seksuaalelu ja seksuaalse sättumuse kohta.

Tehisintellektil põhinevas värbamistegevuses avaldub kaudne diskrimineerimine sageli varjatumal kujul. VõrdKS § 3 lg 4 kohaselt on diskrimineerimine kaudne, kui näiliselt neutraalne säte, kriteerium või tava seab isikud kaitstud tunnuse alusel teistega võrreldes ebasoodsamasse olukorda. Tehisintellekti süsteemide kasutamise kontekstis saab see muuhulgas toimuda *proxy*-diskrimineerimise kaudu.

Nimelt võib kaudne *proxy*-diskrimineerimine toimuda kaitstud tunnuste ja sihtmuutujate vaheliste kaudsete seoste tõttu. Kaudne *proxy*-diskrimineerimine tekib olukorras, kus tehisintellekt ei kasuta otseselt kaitstud tunnust (näiteks sugu), kuid jõuab samasuguse tulemuseni kaudselt teiste tunnuste abil. See juhtub siis, kui tegelikult oluline tunnus (näiteks inimese pikkus) ei ole andmetes olemas, kuid mõni muu tunnus on sellega tugevalt seotud. Sellisel juhul kasutab algoritm seda teist tunnust asendajana hindamaks puuduvat ja vajaminevat infot. Seejuures ei ole see asendav tunnus ise määrav, vaid selle väärtus seisneb selles, kuidas see peegeldab puuduvate andmete hulka kuuluvat tunnust. Sellisel juhul teeb tehisintellekt otsuseid ja järeldusi kaudsete seoste põhjal. Näiteks võib pikkus

¹⁷¹ Tehisintellekti määrus, põhjendus 27.

tunnusena olla otseselt prognoosiv teatud töö puhul, kuid tehisintellektil puuduvad andmed kandidaatide pikkuse osas. Sellisel juhul võib algoritm kasutada kandidaatide sugu kui ebatäiuslikku asendajat pikkusele, sest pikkus ja sugu on tugevalt korreleeritud. Kui seadus on aga keelanud soo kasutamise tunnusena, võib algoritm omakorda kasutada soo asendajana mõnda muud kolmandat tunnust, et prognoosida soovitud tulemust. Sellest tulenevalt võib tehisintellekt jätta näiteks valimist välja traditsiooniliselt naissoost eesnimedega kandidaadid, sest töö eeldab pikka kasvu, kuid kandidaatide pikkus ei ole CV-s märgitud.¹⁷²

Kaudne diskrimineerimine võib toimuda ka juhul, kui mõned grupid on andmekogumis, millega tehisintellekti süsteeme on algselt treenitud või mis on eelnevalt värbamise praktikas kinnistunud, olnud üle- või alaesindatud. Kuivõrd tehisintellekti süsteemid võivad vastavate üle- ja alaesindatud gruppide pinnalt andmekogus teha järeldusi selle kohta, kes töökohale kõige paremini sobiks – lähtuvalt tööandja poolt varasemalt tehtud valikutest või treeningandmetest – siis võivad teatud alaesindatud grupid sellest tulenevalt näiliselt neutraalsete tunnuste alusel sattuda teistega võrreldes põhjendamatult ebasoodsamasse olukorda.

4.3. Kaudse diskrimineerimise õigustatus

PS §-st 12 tulenev üldine võrdsuspõhiõigus ja diskrimineerimise keeld on omavahel tihedalt seotud. Diskrimineerimiseks saab pidada inimese õigusvastast ja põhjendamatut ebavõrdset kohtlemist, sealhulgas vahetegemist, väljaarvamist või eelistamist. Samas ei saa mitte iga erinevat kohtlemist pidada diskrimineerimiseks¹⁷³ ja mitte igasugust võrdsuspõhiõiguse piiramist ei saa iseenesest pidada selle põhiõiguse rikkumiseks.¹⁷⁴ Riigikohus on märkinud, et põhiseadus ei näe ette absoluutset keeldu isikuid erinevalt kohelda, vaid isikute erinev kohtlemine võib olla lubatav, kui selleks on olemas legitiimne eesmärk ja see on proportsionaalne.¹⁷⁵ Ühes teises kohtuasjas on Riigikohus märkinud, et PS § 12 lõikes 1 sisalduv võrdsuspõhiõigus on lihtsa seadusreservatsiooniga põhiõigus ning on seega piiratud igal põhiseadusega kooskõlas oleval põhjusel. Sellisel piirangul peab olema legitiimne eesmärk ning piirang peab olema proportsionaalne taotletava eesmärgi suhtes.¹⁷⁶

¹⁷² Prince jt. (2020), lk1279-1280.

¹⁷³ Eesti Vabariigi põhiseadus. Kommenteeritud väljaanne, (2020). § 12, kommentaar 2. – <https://pohiseadus.ee/sisu/3483> (20.03.2026).

¹⁷⁴ RKPJKo 02.05.2005, 3-4-1-3-05, p 20.

¹⁷⁵ RKPJKo 08.03.2011, 3-4-1-11-10, p 62.

¹⁷⁶ RKPJKo 08.11.2017, 5-17-9, p 32.

VõrdKS § 3 lg 4 ja SoVS § 3 lg 1 p 4 kohaselt ei saa kaudseks diskrimineerimiseks pidada olukorda, kui sättel, kriteeriumil või taval on objektiivne õiguspärane eesmärk ning selle eesmärgi saavutamise vahendid on asjakohased ja vajalikud. Eelnevast tulenevalt tuleb kaudse diskrimineerimise õigustatuse hindamiseks analüüsida, kas erineva kohtlemise aluseks olev säte, kriteerium või tava on proportsionaalne saavutatava eesmärgi suhtes.

Vastavust proportsionaalsuse põhimõttele tuleb Riigikohtu pikaajalise praktika kohaselt hinnata kolmeastmeliselt – kõigepealt abinõu sobivust, siis vajalikkust ja vajadusel ka proportsionaalsust kitsamas tähenduses ehk mõõdukust.¹⁷⁷ Sobiv on abinõu, mis soodustab eesmärgi saavutamist. Sobivuse seisukohalt on vaieldamatult ebaproportsionaalne abinõu, mis ühelgi juhul ei soodusta eesmärgi saavutamist. Abinõu on vajalik, kui eesmärki ei ole võimalik saavutada mõne teise, kuid isikut vähem koormava abinõuga, mis on vähemalt sama efektiivne kui esimene. Abinõu mõõdukuse üle otsustamiseks tuleb ühelt poolt kaaluda põhiõigusse sekkumise ulatust ja intensiivsust, teiselt poolt aga eesmärkide tähtsust.¹⁷⁸ Seejuures, mida intensiivsem on põhiõiguste riive, seda kaalukamad peavad olema seda õigustavad põhjused.¹⁷⁹

Tööandjad võivad tehisintellekti süsteemide kasutamist värbamistegevuses põhjendada mitmete erinevate legitiimsete eesmärkidega. Nagu eelnevalt mainitud, võivad tööandjad kasutada tehisintellekti süsteeme värbamistegevuses muuhulgas kulude kokkuhoidmiseks ning ka värbamisprotsessi tõhususe ja objektiivsuse tõstmiseks. Samuti võib see säästa aega, tõsta produktiivsust, maandada riske ja suurendada otsustusprotsesside kindlust. Seejuures võivad tööandjad püüda tehisintellekti kasutamisega värbamistegevuses vähendada inimlikke eelarvamusi ning suurendada seeläbi värbamisprotsesside objektiivsust, järjepidevust ning muuta värbamisprotsessi tervikuna õiglasemaks.¹⁸⁰ Seega ühelt poolt võivad tööandjad võtta vastavad süsteemid kasutusele majanduslikel kaalutlustel ning värbamisprotsessi efektiivsuse tõstmiseks ning teiselt poolt võib see aidata muuta värbamisprotsessi õiglasemaks ja objektiivsemaks, vähendades inimlikke eelarvamusi. Kuigi eelnimetatud eesmärgid on kaalukad, ei pruugi need aga igal juhul ja alati olla piisavad.

Seoses kaudse diskrimineerimise õigustatusega majanduslikel kaalutlustel on Euroopa Liidu Kohus kohtuasjas 170/84¹⁸¹ leidnud, et kuigi ettevõtte majanduslikud eesmärgid võivad põhimõtteliselt

¹⁷⁷ Eesti Vabariigi põhiseadus. Kommenteeritud väljaanne, (2020). § 11, kommentaar 31. – <https://pohiseadus.ee/sisu/3482> (20.03.2026).

¹⁷⁸ RKÜKo 21.01.2014, 3-4-1-17-13, p-d 32-35; RKPJKo 06.03.2002, 3-4-1-1-02, p 15.

¹⁷⁹ RKPJKo 17.07.2009, 3-4-1-6-09, p 21.

¹⁸⁰ Köchling, Wehner. (2020), lk 795–796.

¹⁸¹ EKo 170/84, *Bilka-Kaufhaus GmbH v. Karin Weber von Hartz*, ECLI:EU:C:1986:204.

kujutada endast legitiimset eesmärki, ei ole üksnes kulude kokkuhoid iseenesest piisav, et õigustada teatud isikute või grupi kaudset diskrimineerimist. Kohus leidis seejuures, et legitiimne eesmärk peab vastama ettevõtte tegelikule vajadusele ning olema muuhulgas sobiv ja vajalik selle eesmärgi saavutamiseks.¹⁸² Sellest lähtuvalt ei piisa legitiimse eesmärgi saavutamisel pelgalt üldisest viitest efektiivsusele või kulude kokkuhoiule, vaid tööandja peaks suutma ka näidata, et konkreetne meede on objektiivselt põhjendatud ning proportsionaalne. Eelnimetatud mõttekäik on ülekantav ka tehisintellekti süsteemide kasutamisele värbamistegevuses. Kuigi selliste süsteemide kasutamist võidakse tihti põhjendada majanduslike kaalutlustega või värbamisprotsessi efektiivsuse ja tõhususe tõstmisega, ei pruugi need eesmärgid iseenesest olla piisavad õigustamiseks olukordi, kui süsteemi kasutamine toob endaga kaasa teatud isikute, või isikute grupi kaudse diskrimineerimise.

Teisest küljest võivad juurutajad tehisintellekti süsteemide kasutamise legitiimse eesmärgi põhjendamisel viidata värbamisprotsessi õiglasemaks ja objektiivsemaks muutmisele. Käesoleval hetkel puudub selge arusaamine, et see nii ka igal juhul oleks. Kuigi tehisintellekti süsteemid võivad olla loodud selliselt, et need aitaksid vähendada otsest diskrimineerimist ning aitaksid ka diskrimineerimist avastada, siis võivad tehisintellekti süsteemid kaudset diskrimineerimist vastupidiselt hoopis süvendada. Nagu eelnevalt kirjeldatud, võivad tehisintellekti süsteemid diskrimineerida kaudselt näiteks *proxy*-tunnuste kaudu, nii treeningandmete pinnalt kui ka ala- ja ülesindatud gruppide alusel. Sellist diskrimineerimist võib olla esiteks keeruline tuvastada süsteemide läbipaistmatuse tõttu (nn „musta kasti“ probleem) ning samuti võib *proxy*-diskrimineerimise probleemi olla keeruline lahendada, sest tehisintellekti süsteemid võivad leida ka keelatud *proxy*-tunnuste asemele uusi *proxy*-sid. Seega ei ole tehisintellekti süsteemide kasutamise legitiimset eesmärki käesoleval ajahetkel võimalik põhjendada ka üksnes värbamisprotsesside õiglasemaks ja objektiivsemaks muutmisega, sest puudub täielik ja koherentne arusaamine süsteemide toimimise ja otsustusloogika osas.

Selleks, et hinnata tehisintellekti süsteemide kasutamise sobivust kaudse diskrimineerimise olukorras värbamistegevuses, tuleb analüüsida, kas ja kuidas on tehisintellekti süsteemid võimelised saavutama soovitud eesmärgid – näiteks kandidaatide selekteerimist ja hindamist. Sobivuse hindamisel tuleb lähtuda konkreetsest tehisintellekti süsteemist ning selle funktsioonidest. Ilmselt tekib tehisintellekti süsteemide kasutamise sobivuse hindamise osas kõige vähem probleeme, sest ei ole võimalik asuda seisukohale, et eesmärgipäraselt arendatud, sertifitseeritud ja turule lubatud värbamistarkvara enda eesmärgid üldse ei täidaks või värbamiseesmärkide saavutamisele kaasa ei aitaks. Küll võib tekkida

¹⁸² 170/84, *Bilka*, p-d 36-37.

probleeme selle hindamisel, et kas need süsteemid aitavad eesmärgi saavutada paremini kui inimesed – seejuures kas need süsteemid võimaldavad kandidaate hinnata objektiivsemalt ja erapooletumalt kui inimesed. Seda jälle süsteemide läbipaistmatusest ja võimalikust kallutatusest tulenevalt. Kuivõrd tehisintellekti süsteemid võivad ka süvendada erinevatel viisidel kaudset diskrimineerimist ning seda ka ajaloolisest kallutatusest tulenevalt taastoota, siis ei pruugi tehisintellekti süsteemid vastata igal juhul ja alati sobivuse nõudele.

Kaudse diskrimineerimise õigustamise osas tuleb vajalikkuse hindamisel analüüsida, kas sama eesmärgi oleks võimalik saavutada mõne teise vähem diskrimineeriva meetmega, mis oleks vähemalt sama efektiivne kui tehisintellekti süsteemide kasutamine. Kuivõrd tehisintellekti süsteemide kasutamisel värbamistegevuses on mitmeid eeliseid, kuid sellega kaasnevad ka mitmed erinevad riskid, siis tuleb vajalikkuse hindamisel lähtuda eelkõige sellest, kas alternatiivsete meetodite kasutamine võiks viia vähem diskrimineerivate tulemusteni. Alternatiividena võiks tööandja näiteks luua täiendava kontrollimehhanismi inimjärelvalve kvaliteedi tagamiseks või võtta kasutusele rohkem läbipaistvamad ja seletatavamad süsteemid. Seejuures on määrava tähtsusega vajalikkuse hindamisel asjaolu, et kas tööandjad, kes on võtnud kasutusele tehisintellekti süsteemid, on võtnud tarvitusele kõik meetmed, et nimetatud riske võimalikult suures ulatuses maandada. Juhul kui tööandjad ei suuda näidata, et tehisintellekti süsteemide kasutamine oli tingimata vajalik ja vähem diskrimineerivate tulemusteni ei oleks olnud võimalik jõuda ka teisi, alternatiivseid meetmeid kasutusele võttes, ning et nad on täitnud kõik tehisintellekti määrusest tulenevad kohustused nõuetekohaselt, siis võib kaudse diskrimineerimise õigustamine osutuda keeruliseks.

Kuigi VõrdKS § 3 lg 4 ja SoVS § 3 lg 1 p 4 otseselt kaudse diskrimineerimise puhul proportsionaalsuse hindamist kitsamas mõttes ei eelda (s.o mõõdukus), võib ka selle testi tegemine osutuda teatud juhtudel vajalikuks. Seda näiteks juhtudel, kui tehisintellekti süsteemide kasutamisel värbamistegevuses on kaudselt diskrimineeriv mõju teatud isikute grupele ning see mõju on ulatuslik ja süstemaatiline. Nagu eelnevalt mainitud võivad tööandja huvid seisneda eelkõige efektiivses ja kulutõhusas värbamises. Tööle kandideerijate puhul on olulisemad põhiõigused aga õigus võrdsele kohtlemisele ja õigus isikuandmete kaitsele. Kuivõrd tehisintellekti süsteemide kasutamisel värbamises võib põhiõiguste riive olla erinevatel põhjustel intensiivsem kui traditsioonilise värbamise puhul (seda näiteks süsteemide läbipaistmatusest tulenevalt), siis tuleb mõõdukuse hindamisel silmas pidada, et tehisintellekti süsteemide õigustamise põhistused peavad olema kaalukamad. Nimelt kuna kaudse diskrimineerimise mõju võib tehisintellekti süsteemide kasutamisel olla ulatuslik ja süstemaatiline ning süsteemide toimimine läbipaistmatu, ei pruugi süsteemide kasutamine olla proportsionaalne isegi näiteks juhul, kui see osutub äärmiselt efektiivseks ja kulutõhusaks.

Eelnevast tulenevalt võib järeldada, et kuigi tehisintellekti süsteemide kasutamisel võib tööandjate jaoks olla mitmeid legitiimseid eesmärke, siis võib vastavate süsteemide kasutamise proportsionaalsus osutuda problemaatiliseks olukorras, kui nende mõju tööle kandideerijate põhiõigustele võib olla ulatuslikum. Seega kokkuvõttes taandub tehisintellekti süsteemide kasutamise õigustatus värbamisel põhiõiguste riive intensiivsusele. Kuigi eesmärgipäraselt välja töötatud ja arendatud süsteemid on ilmselt sobilikud vastava funktsiooni täitmiseks ja võivad aidata paremini kaasa tööandja legitiimsete eesmärkide saavutamisele, siis muutub nende kasutamise vajalikkuse ja mõõdukuse tõendamine seda problemaatilisemaks, mida läbipaistmatumad need süsteemid on. Pelgalt majanduslike ja efektiivsuse tõstmise kaalutlustega ei saa aga õigustada süstemaatilist kaudset diskrimineerimist tehisintellekti süsteemide poolt.

4.4. Diskrimineerimise tuvastamine ja tõendamine

Tuvastamaks, kas kedagi on diskrimineeritud PS § 12 lg 1 teises lauses loetletud või loetlemata tunnuse alusel, muuhulgas VõrdKS § 1 lg-s 1 loetletud tunnuste alusel, tuleb esmalt tuvastada erisuse tegemine selle tunnuse tõttu. Seejuures ei pea kõnealuse tunnuse alusel eristamine olema normi, meetme või kriteeriumi sisuks ega eesmärgiks, ja see võib olla ka normi, meetme või kriteeriumi rakendamise tahtlik või tahtmatu tagajärg.¹⁸³ Seega ei ole diskrimineerimise tuvastamise mõttes oluline vahetegu, kas kedagi on kaitstud tunnuse alusel diskrimineeritud otseselt või kaudselt. Samuti võidakse isikuid kohelda teistega võrreldes erinevalt mitte ühe, vaid mitme koos esineva või mitme omavahel lõimunud tunnuse tõttu.¹⁸⁴

Riigikohtu praktika kohaselt ei pea võrdse kohtlemise põhimõtte järgi diskrimineerimise tuvastamiseks olema tõendatud diskrimineeriya eesmärk kedagi diskrimineerida. Nimelt on diskrimineerimise tuvastamise seisukohast määrava tähtsusega diskrimineeriva tagajärje olemasolu. Seejuures eeldab diskrimineerimise tuvastamine esmalt ebavõrdse kohtlemise tuvastamist, misjärel tuleb hinnata seda, kas erinevaks kohtlemiseks on mõistlik põhjus.¹⁸⁵ Euroopa Liidu Kohtu ja Euroopa Inimõiguste Kohtu praktika kohaselt ei eelda kaudse diskrimineerimise tuvastamine otsest

¹⁸³ Eesti Vabariigi põhiseadus. Kommenteeritud väljaanne, (2020). § 12, kommentaar 14. – <https://pohiseadus.ee/sisu/3483> (23.03.2026).

¹⁸⁴ Samas, kommentaar 15.

¹⁸⁵ Vt nt RKTko 04.01.2012, 3-2-1-135-11, p 11.

diskrimineerimise kavatsust, vaid piisab sellest, et kui näiliselt neutraalne meede seab teatud grupi ebasoodsasse olukorda.¹⁸⁶

Diskrimineerimise tuvastamisel tuleb esiteks leida sobiv lähtekoht – täpsemalt mille alusel ja keda omavahel võrreldakse ning samuti määratleda, milles erinev kohtlemine seisneb.¹⁸⁷ Reeglina moodustatakse selleks kaks omavahel võrreldavat gruppi. Juhul kui omavahel võrreldavaid gruppe on rohkem, kontrollitakse võrdsuspõhiõiguse piirangu põhiseaduspärasust nende kõigi puhul. Lähtekoht on valitud õigesti siis, kui võrreldavad grupid on konkreetse diferentseerimise aspektist sisuliselt samas olukorras. Teisisõnu tuleb teha kindlaks, kas gruppidel on olemas ühine soomõiste, mis teeb nad selle konkreetse eristamise kontekstis võrreldavaks.¹⁸⁸

Tehisintellekti süsteemide kasutamisel värbamistegevuses võib süsteemide toimimise tõttu olla diskrimineerimise tuvastamine oluliselt raskendatud, kui mitte võimatu, sest diskrimineeriv mõju ei pruugi tuleneda otseselt kasutatavatest tunnustest, vaid kaudselt *proxy*-muutujate kaudu. *Proxy*-diskrimineerimise eri vormide eristamine võib olla küll teoreetiliselt võimalik, kuid praktikas äärmiselt keeruline. Selle peamiseks põhjuseks on asjaolu, et algoritmilised prognoosid ei põhine tavaliselt ühel selgel põhjuslikul seosel, vaid mitmete omavahel põimunud muutujate kombinatsioonil, mille puhul esineb pigem korrelatsioon kui otsene põhjuslikkus. Erinevad *proxy*-seosed võivad kujuneda mitmetasandilisteks ahelateks, milles üks tunnus toimib *proxy*'na teisele, mis omakorda võib olla seotud mõne kolmanda teguriga. Sellised mitmetasandilised ja korrelatsioonis olevad seosed raskendavad praktikas oluliselt diskrimineerimise allikate tuvastamist.¹⁸⁹

Kuigi diskrimineerimise tuvastamine võib olla tehisintellekti süsteemide kasutamise olukorras keeruline, siis võib see siiski olla võimalik statistilistele andmetele tuginedes. Euroopa Liidu Kohus on põhimõtteliselt aktsepteerinud teatud grupile avalduva ebasoodsa mõju tuvastamist statistiliste andmete alusel. Kohtuasjas C-167/97¹⁹⁰, milles analüüsiti üht Ühendkuningriigi reeglit, mis nõudis koondamishüvitise saamiseks kahe aastast tööstaaži, on kohus märkinud, et kaudse diskrimineerimise tuvastamisel tuleb muuhulgas hinnata, kas meede mõjutab statistiliselt oluliselt suuremat osa ühest võrdluse all olevast grupist.¹⁹¹ Samuti märkis kohus, et isegi kui statistilist erinevust võrreldavate

¹⁸⁶ EKo C-83/14, *CHEZ Razpredelenie Bulgaria AD v. Komisija za zashtita ot diskriminatsia*, ECLI:EU:C:2015:480, p 96. EIKo 57325/00, *D.H. ja teised vs. Tšehhi Vabariik*, p 184.

¹⁸⁷ Eesti Vabariigi põhiseadus. Kommenteeritud väljaanne, (2020). § 12, kommentaar 20. – <https://pohiseadus.ee/sisu/3483> (23.03.2026).

¹⁸⁸ Samas.

¹⁸⁹ Prince jt. (2020), lk 1281-1283.

¹⁹⁰ EKo C-167/97, *Regina v. Secretary of State for Employment, ex parte Nicole Seymour-Smith and Laura Perez*, ECLI:EU:C:1999:60.

¹⁹¹ C-167/97, p 59.

gruppide vahel ei saa pidada märkimisväärseks, võib see siiski viidata kaudselt diskrimineerimisele juhul, kui see erinevus on püsiv ja suhteliselt järjepidev pika ajavahemiku vältel.¹⁹² See tähendab, et kui mingi meede soosib süstemaatiliselt üht võrdluse all olevat gruppi pikema ajavahemiku vältel, siis on see arvestatav tõend kaudsest diskrimineerimisest, isegi kui arvuline erinevus ei ole iga üksiku aasta statistiliste näitajate lõikes märkimisväärne. Seejuures viitas kohus, et statistiliste andmete kasutamise korral ja nende pinnalt järelduste tegemisel on oluline hinnata ka nende andmete kvaliteeti. Täpsemalt peab statistika hõlmama piisavalt suurt hulka inimesi, olema koostatud asjakohaste võrdlusgruppide põhjal ning statistilised andmed ei tohi olla pelgalt „juhuslikku laadi“.¹⁹³ Seega, kuivõrd diskrimineerimise tuvastamiseks ei ole vaja otseselt näidata diskrimineerimise tahtlust ning piisab sellest, et esineb teatud grupi suhtes diskrimineeriv mõju, siis tuleks igal juhul eraldiseisvalt kindlasti kontrollida, kas kaudse diskrimineerimise tuvastamisel saaks tugineda just statistilistele andmetele.

Kuigi statistiline analüüs võib olla kõige efektiivsem ja parem viis diskrimineerimise tõendamiseks tehisintellekti kasutamisel, siis kaasnevad statistiliste andmete kogumisega teatavad probleemid. Eelnimetatud kohtuasjast nähtub, et statistilistele näitajatele on võimalik tugineda juhul, kui need on piisavalt representatiivsed ja kvaliteetsed – see tähendab muuhulgas, et andmehulk hõlmab endas piisavalt suurt valimit. Seega eeldab statistiline tõendamine muuhulgas piisava hulga andmete olemasolu. Samuti peaksid andmed olema püsivad ja suhteliselt järjepidevad pika ajavahemiku vältel, et nendest saaks teha paikapidavaid järeldusi. Kuivõrd värbamise kontekstis ei ole igal juhul võimalik tugineda piisavalt suurele hulgale andmetele, samuti ei pruugi andmed olla püsivad, et nende pinnalt saaks teha ammendavaid järeldusi, siis võib see oluliselt raskendada negatiivse mõju esinemise tõestamist teatud võrdlusgrupi suhtes.

Tulenevalt VõrdKS § 8 lg-st 1 ja SoVS § 4 lg-st 1 peab kohtu, töövaidluskomisjoni või soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise voliniku poole pöörduv isik avalduses esitama faktilised asjaolud, mille alusel võib eeldada, et toiminud on diskrimineerimine. VõrdKS § 8 lg-st 2 ja SoVS § 4 lg-st 2 lähtuvalt peab isik, kelle vastu avaldus on esitatud, menetluses tõendama, et ta ei ole rikkunud võrdse kohtlemise põhimõtet. Kui isik keeldub tõendamisest, võrdsustatakse keeldumine diskrimineerimise omaksvõtuga. Sellise tõendamiskoormuse jaotus tuleneb Euroopa Liidu nõukogu direktiividest 2000/78/EÜ¹⁹⁴ ja 2000/43/EÜ¹⁹⁵ sätestatud jagatud tõendamiskohustuse põhimõttest.

¹⁹² Samas, p 61.

¹⁹³ Samas, p-d 59, 62.

¹⁹⁴ Nõukogu direktiiv 2000/78/EÜ, 27. november 2000, millega kehtestatakse üldine raamistik võrdseks kohtlemiseks töö saamisel ja kutsealale pääsemisel. – ELT L 303.

¹⁹⁵ Nõukogu direktiiv 2000/43/EÜ, 29. juuni 2000, millega rakendatakse võrdse kohtlemise põhimõtte sõltumata isikute rassilisest või etnilisest päritolust. – ELT L 180.

VõrdKS seletuskirjast tulenevalt on selline tõendamiskoormuse jaotus vajalik, sest diskrimineerimisjuhtude tõendamisel on selgelt nõrgemaks pooleks isik, kelle suhtes kahtlustatakse diskrimineerimise toimepanemist. See tuleneb peamiselt info asümmeetriast, mis poolte vahel valitseb¹⁹⁶, ja ka vajadusest diskrimineerimise ohvriks langenud isikuid kaitsta. Näiteks ei ole värbamise kontekstis tööle kandideerijale kättesaadav vajalik tõendusmaterjal – muuhulgas teiste kandidaatide CV-d ja muud andmed, mis võivad olla konkreetse juhtumi seisukohast vajalikud. Samuti esineb diskrimineerimine sageli varjatud kujul ning kandidaadil võib olla keeruline tõendada asjaolu, miks ja mida tööandja otsustamise hetkel parasjagu mõtles.

Diskrimineerimise tõendamise võimalusi piirab tehisintellekti süsteemide kasutamisel omakorda varasemalt käsitletud tehisintellekti süsteemidele omane „musta kasti“ probleem ja süsteemide läbipaistmatus. See võib aga problemaatiliseks osutuda mõlemale poolele. Ühelt poolt ei pruugi kandidaat isegi teada, et teda on tehisintellekti süsteemide poolt diskrimineeritud, mistõttu tal ei ole võimalik esitada kaebust, teiselt poolt ei pruugi süsteemide toimimise loogikast aru saada ka tööandja ise. Seega tekitab süsteemide läbipaistvuse puudumine tööle kandideerijate õiguste kaitse seisukohast täiendava lünga võimaliku diskrimineerimise olukorras – isegi juhul kui diskrimineerimine leiab aset, ei pruugi jagatud tõendamiskohustus tagada kandidaadi õiguste kaitset vajalikul määral. Euroopa Liidu Kohus on ühes oma varasemas kohtuotsuses 109/88¹⁹⁷ arutanud võimaliku diskrimineerimise olukorda läbipaistmatust palgasüsteemist tulenevalt. Kohus leidis antud juhul, et juhul kui palgasüsteem on läbipaistmatu, kuid statistiliselt on näha, et ühe võrdlusgrupi palk on teise grupiga võrreldes madalam, siis puudub ühel võrdlusgrupil igasugune tõhus vahend võrdse tasustamise põhimõtte jõustamiseks siseriiklikes kohtutes. Võrdse kohtlemise põhimõtte tagamiseks peab aga palgasüsteemi läbipaistmatuse tõttu tööandja tõendama, et tema tasustamise süsteem ei ole diskrimineeriv. Seejuures on tööandja kohustatud näitama palga kujunemise aluseid, sealhulgas lisatasusid puudutavaid kriteeriume ja muutma oma tasustamise süsteemi seega läbipaistvaks.¹⁹⁸

Kuigi selle Euroopa Liidu Kohtu otsusega asetati tööandjale võimaliku diskrimineerimise olukorras suurem tõendamiskoormus ning seda juba enne direktiivide 2000/78/EÜ ja 2000/43/EÜ vastuvõtmist, siis on võimalik palgasüsteemide läbipaistmatuse idee kanda otseselt üle ka tehisintellekti süsteemide kasutamisele värbamistegevuses. Nimelt kui tööandja kasutab värbamisel tehisintellekti süsteeme, mis on läbipaistmatud, ja kui süsteem on diskrimineeriv selle kallutusest tulenevalt, siis *Danfoss*’i

¹⁹⁶ Võrdse kohtlemise seaduse eelnõu 384 SE §-d 7 ja 8. – <https://www.riigikogu.ee/tegevus/eelnoud/eelnou/cc5e0cc0-2620-3f44-e381-071e238b4195/vordse-kohtlemise-seadus/> (24.03.2026).

¹⁹⁷ EKo 109/88, *Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark v. Dansk Arbejdsgiverforening (Danfoss)*, ECLI:EU:C:1989:383.

¹⁹⁸ 109/88, *Danfoss*, p-d 10-16.

otsuse loogikast tulenevalt on tööandja kohustus muuhulgas tõendada, et süsteem ei olnud kallutatud ja valikukriteeriumid olid objektiivsed. Selliste tõendite esitamist vaidluse korral soodustab tehisintellekti määrusest tulenev logide säilitamise ja dokumenteerimiskohustus.¹⁹⁹ Küll võib asjakohaste tõendite puudumine või nende mitte esitamine töötada vaidluse korral tööandja kahjuks.

Tulenevalt tehisintellekti määruse artikkel 26 lg-st 6 on süsteemide juurutajatel kohustus säilitada suure riskiga tehisintellekti süsteemide poolt automaatselt genereeritud logisid ajavahemiku jooksul, mis vastab suure riskiga tehisintellekti süsteemi sihtotstarbele ning vähemalt kuue kuu jooksul. Siseriiklikes õigusaktides võib aga ette näha teise tähtaja. Kuivõrd eelnimetatud logid saab pidada diskrimineerimise tuvastamise ja tõendamise seisukohalt olulisteks tõenditeks, ning menetlused võivad kesta kauem kui pool aastat, siis tuleks autori hinnangul eelnimetatud logide säilitamise osas sätestada tööle kandideerijate õiguste kaitse tagamiseks siseriiklikes õigusaktides ette pikem tähtaeg.

¹⁹⁹ Tehisintellekti määrus, art 26 lg 6.

KOKKUVÕTE

Käesoleva magistritöö eesmärk oli välja selgitada, kuidas ja millises ulatuses on kaitstud tööle kandideerijate õigused enne värbamisotsuse tegemist – sealhulgas õigus isikuandmete kaitsele, õigus mitte olla üksnes automatiseeritud otsuste subjekt ja õigus võrdsele kohtlemisele, kui isikute suhtes kasutatakse värbamisprotsessis tehisintellekti süsteeme. Samuti oli magistritöö eesmärk tuvastada õiguslikud probleemkohad, mis võivad tehisintellekti süsteemide kasutamisel värbamisel tekkida ning teha ettepanekuid tööle kandideerijate õiguste kaitse tõhustamiseks.

Tehisintellekti süsteemide kasutamine värbamisprotsessis muudab tööandjate ja tööle kandideerijate vahelist jõu asümmeetriat veelgi enam tööandjate kasuks – seda peamiselt lepingulise suhte puudumise ja tehisintellekti süsteemide läbipaistmatuse tõttu. Tihti ei ole kandidaatidel võimalik tuvastada, kas ja millises ulatuses võidakse nende õigusi olla rikutud. Kuivõrd pärast värbamisotsuse tegemist on tööle kandideerijate õiguskaitsevahendid nende õiguste võimaliku rikkumise olukorras oluliselt piiratud, siis oli töö keskne lähtekoht, et tehisintellekti süsteemide kasutamisel värbamistegevuses on eelkõige oluline tagada tööle kandideerijate õiguste kaitse *ex ante* – see on juba enne lõpliku värbamisotsuse tegemist.

Esimeses peatükis analüüsiti tööandjate õiguslikku staatust kui nad kasutavad värbamistegevuses tehisintellekti süsteeme. Kuigi tööandjate õiguslik staatus ei pruugi igal juhul olla selgesti määratletav, tuleb tehisintellekti määrusest lähtuvalt käsitleda tööandjat reeglina tehisintellekti süsteemide juurutajana, sõltumata sellest, kas süsteem on arendatud ettevõttesiseselt või teenust ostetakse sisse kolmandalt isikult – näiteks töövahendusettevõtelt või kasutades värbamisel pilvepõhist tarkvara teenusena. Selline kvalifikatsioon aitab tagada ka tööle kandideerijate õiguste parema kaitse, sest võimaldab omistada lõppvastutuse tööandjatele tehisintellekti süsteemide õiguspärase kasutamise eest värbamisprotsessis. Juhul kui värbamisprotsessis osaleb mitu osapoolt ning tehisintellekti süsteemide kasutamise käigus on tekkinud viga, mis on viinud ebaõiglase tulemuseni, siis vastutuse hajumise ja jaotumisega seonduvate probleemide vältimiseks on oluline, et nii süsteemide pakkujad kui ka nende juurutajad vastutaksid kandidaadi õiguste rikkumiste korral solidaarselt. See aitab tagada, et isik, kelle õigusi võidakse olla rikutud, ei jääks ilma vajaliku õiguskaitseta õiguste rikkumise tegeliku allika tuvastamise võimaliku keerukuse tõttu.

Euroopa Liidu tehisintellekti määrus loob laiemast vastavusraamistikust tehisintellekti süsteemide arendamisel ja rakendamisel erinevates eluvaldkondades – sealhulgas näeb ette erinevad riskijuhtimise, läbipaistvuse, dokumenteerimise ning inimjärelevalve kohustused. Kuigi

tehisintellekti määruuse üks peamistest eesmärkidest on ennetada erinevaid tehisintellekti süsteemide kasutamise kaasnemaid probleeme juba varases etapis ning elimineerida võimalikud riskid ja ohud enne nende realiseerumist, siis ei taga määruusest tulenevad nõuded tööle kandideerijate põhiõiguste tegelikku kaitset igal juhul.

Üks tehisintellekti süsteemide juurutajate peamistest kohustustest on FRIA hindamine, mille eesmärk on isikute põhiõiguste kaitse tagamine juba enne võimaliku kahju tekkimist tehisintellekti süsteemide kasutamisel. Kuivõrd FRIA hindamise kohustus laieneb määruusest tulenevalt vaid avalik-õiguslike asutuste ning avalikke teenuseid osutavate eraõiguslike üksuste suhtes, ning FRIA hindamist ei pea tegema eraettevõtted, siis jääb suur osa tööd otsivatest isikutest ilma vastava ennetava põhiõiguste kaitse tagatiseta. Seda põhjusel, et valdav osa värbamisprotsessidest toimub erasektoris. Eesti näitel muutub FRIA hindamise teostamise nõue kohustuslikuks näiteks Eesti Töötukassa suhtes, kuid erasektoris tegutsevatele teiste värbamisega tegelevate asutuste osas vastav kohustus ei kehti. Arvestades tehisintellekti süsteemide potentsiaalset mõju isikute põhiõigustele, on autori hinnangul põhjendatud laiendada FRIA hindamise kohustust täiendavalt erasektoris keskmise suurusega ettevõtete, suurettevõtete ja värbamisteenust pakkuvate ettevõtete suhtes, kes kasutavad tehisintellekti süsteeme värbamistegevuse eesmärgil, kuivõrd nende värbamistegevusega kaasnev kumulatiivne mõju põhiõiguste rikkumisele võib olla märkimisväärselt olulisem.

Lisaks esineb määruuse tasandil probleeme seoses inimjärelvalvega ning selle sisustamatusega. Inimjärelvalve teostamise üks olulisematest eesmärkidest on muuhulgas ennetada põhiõigustega seonduvaid rikkumisi kõrge riskiga tehisintellekti süsteemide kasutamisel, tagada süsteemide eesmärgipärane toimimine, avastada kõrvalekaldeid, väärtalitusi, ootamatut toimimist jne, siis käesoleval hetkel puudub ühine arusaamine ja juhis inimjärelvalve standardi osas. Täpsemalt puuduvad selged hindamiskriteeriumid, mille alusel hinnata, millal võib inimjärelvalvet pidada tegelikult sisuliseks ning millal võib tegemist olla üksnes formaalse või näilise kontrolliga. Viimasel juhul võib mõtestatud inimjärelvalve tagamine taanduda üksnes formaalseks määruusest tulenevaks nõudeks, mis ei täida aga enda sisulist eesmärki.

Täiendavalt ilmnes, et tehisintellekti määruusest tulenev teavitamiskohustus ei pruugi tagada kandidaatide jaoks piisavat läbipaistvust. Kuigi füüsilisi isikuid tuleb teavitada nende suhtes tehisintellekti süsteemide kasutamisest, siis ei ole määruuse tasandil piisavalt täpsustatud, milline peaks olema selle teavituse sisu. Sellest tulenevalt võib tööle kandideerija olla küll formaalselt teavitatud, et tema suhtes kasutatakse värbamisotsuse tegemisel tehisintellekti süsteeme, kuid tal puudub sisuline arusaam otsustusprotsessi loogikast, selle mõjust tema õigustele ning võimalikest

riskidest enne värbamisotsuse tegemist. Seda probleemi leevendab osaliselt isikuandmete kaitse üldmäärusest tulenev teavitamiskohustus profiilianalüüsi ja automatiseeritud töötlemisel põhineva otsustamise kohta. Kuivõrd tehisintellekti süsteeme on võimalik kasutada erinevatel viisidel ning isikute profileerimine ning järjestamine võib toimuda ilma tehisintellekti süsteeme kasutamata, ning tehisintellekti süsteeme võidakse kasutada üksnes abistaval viisil selliselt, mis langeb IKÜM teavitamiskohustuse kohaldamisalast välja, siis võib kandidaatide teavitamine tehisintellekti süsteemide kasutamise osas käesoleval hetkel piirduda üksnes üldsõnalise teabega vastavate süsteemide kasutamise kohta.

Teises peatükis analüüsiti isikuandmete kaitsega seonduvaid aspekte tehisintellekti süsteemide kasutamise korral värbamistegevuses. Kuigi IKÜM tagab kandidaatidele normatiivse kaitse nende isikuandmete töötlemise osas, siis esinevad sellegipoolest teatud probleemid isikuandmete kogumise ja töötlemise eesmärgipärasuse ja minimaalsuse põhimõtetega seonduvalt. Nimelt võimaldavad tehisintellekti süsteemid koguda ja töödelda andmeid suuremas mahus, väga erinevatest allikatest ja mitmekesisemalt võrreldes tavapärase värbamisprotsessiga. Samuti võivad tehisintellekti süsteemid kasutada kogutud andmeid hiljem ka muudel eesmärkidel – muuhulgas süsteemide testimiseks, treenimiseks ja arendamiseks.

Kuivõrd Euroopa Liidu Kohus on mitmetes varasemates kohtuasjades leidnud, et andmete minimaalsuse põhimõte välistab isikuandmete üldise ja diferentseerimata kogumise ja kasutamise, siis võib antud seisukohta laiendada ka juhtudele, kus värbamistegevuses kasutatakse tehisintellekti süsteeme. See tähendab, et värbamistegevuses, milles kasutatakse tehisintellekti süsteeme, võib isikuandmeid koguda ja töödelda üksnes ulatuses, mis on selle konkreetse eesmärgi täitmiseks vajalik. Sellisel juhul piisab andmete kogumisel ja töötlemisel sellel konkreetset eesmärgil õigusliku alusena töödaja õigustatud huvist. Tööle kandideerijate nõusolekut enda isikuandmete töötlemise kohta ei saa aga pidada piisavaks õiguslikuks aluseks tulenevalt poolte vahel valitsevast jõu asümmeetriast. Seejuures andmete edasi töötlemine sekundaarsetel eesmärkidel võib reeglina toimuda üksnes andmesubjekti selgesõnalisel nõusolekul.

Isikuandmete töötlemise läbipaistvuse tagamiseks tuleb anda andmesubjektidele teave isikuandmete töötlemise aluste ja eesmärgi osas. Samuti tuleb anda andmesubjektidele teave selle kohta, kes ja kuidas tema andmeid töötleb, millised andmetöötlustest tulenevad tagajärjed võivad temale järgneda, teave tema õiguste kohta, ja ka selle kohta, kuidas enda õigusi vajadusel kaitsta. Profiilianalüüsi tegemisel ja automatiseeritud otsuste tegemise korral tuleb isikutele anda ka sisuline teave otsustamisel kasutatava loogika kohta. Euroopa Liidu Kohus on seejuures asunud seisukohale, et

otsustamisel kasutatava loogika kohta teabe andmine ei tähenda andmesubjektile keerulise matemaatilise valemi, sealhulgas algoritmi, avalikustamist, või ka detailse kirjelduse andmist, kuidas konkreetse otsuseni jõuti. Siiski peab andmesubjektile esitatav teave kirjeldama kokkuvõtlikult, lihtsalt ning arusaadaval viisil tegelikult kasutatud menetlust ja põhimõtteid, mille alusel ja kuidas isikuandmeid konkreetse tulemuse saavutamiseks kasutatakse. Seejuures ei tohiks süsteemi juurutajatel olla võimalik ärisaladuse kaitse eesmärgil teabe andmise kohustusest vabaneda.

Kolmandas peatükis käsitleti tööle kandideerijate õigust mitte olla üksnes automatiseeritud otsuste subjekt. Üksnes automatiseeritud töötlusel põhinevate värbamisotsuste tegemine on reeglina keelatud ning selliseid otsuseid võib ette tulla harva. Kuivõrd inimese kaasatus ja inimsekkumise kvaliteet defineerivad lõppkokkuvõttes, kas otsust saab lugeda üksnes automatiseerituks, siis juhul kui inimesed vaid kinnitavad formaalselt tehisintellekti poolt genereeritud väljundeid neid sisuliselt kontrollimata ja kriitiliselt hindamata, kuuluvad selliselt tehtud otsused siiski IKÜM artikkel 22 kohaldamisalasse. Seega ei ole välistatud olukorrad, kus vahe- ja lõppotsused tehakse üksnes tehisintellekti süsteemide poolt. Selliselt tehtud otsustega kaasneb sisuliselt samasugune kõrgendatud risk tööle kandideerijate põhiõiguste rikkumisele nagu üksnes automatiseeritud töötlusel tehtavate otsuste puhul.

Seega tõusetub automatiseeritud otsustamise puhul paratamatu probleem inimjärelvalve sisulise kvaliteediga seondult. Kuigi formaalselt on inimjärelvalve kõrge riskiga tehisintellekti süsteemide kasutamise korral kohustuslik ja nõutav, siis ei ole käesolevaks hetkeks selgelt määratletud, millal on tegemist sisulise inimjärelvalvega ja millal mitte. Täpsemalt võivad inimesed tugineda liialt süsteemi väljunditele või kinnitada algoritmi otsuseid neid kriitiliselt hindamata. Sellisel juhul ei täida aga inimsekkumine oma sisulist eesmärki, milleks on võimalike vigade ja põhiõiguste rikkumiste ennetamine ja vältimine. Autori hinnangul aitaks seda probleemi lahendada – või vähemalt leevendada, ühtse inimjärelvalve standardi väljatöötamine kõrge riskiga tehisintellekti süsteemide kasutamise olukorras.

Täiendavalt selgus analüüsi käigus, et värbamisel tehisintellekti süsteemide kasutamise olukorras, sealhulgas muul abistaval eesmärgil, on oluliselt piiratud ka tööle kandideerijate õigus saada selgitusi tehisintellekti süsteemide kasutamise ja nende rolli kohta otsustusprotsessis enne värbamisotsuse tegemist. Kuigi IKÜM ja tehisintellekti määrus näevad ette selgitamiskohustuse nii andmetöötamise kui ka kõrge riskiga tehisintellekti süsteemide kasutamise läbipaistvuse tagamiseks, siis võivad selgitused jääda liialt üldiseks ega võimalda kandidaadil mõista otsuse tegemise üldiseid aluseid. Seejuures on värbamiskontekstis kandidaatidel võimalik saada selgitusi alles pärast värbamisotsuse

tegemist, mis ei ole aga tööle kandideerijate seisukohast alati efektiivne õiguskaitsevahend enda õiguste tõhusaks kaitsmiseks. Selgitamiskohustust piirab oluliselt ka tehisintellekti süsteemidele omane „musta kasti“ probleem ning informatsiooni asümmeetria, mis valitseb tööandja ja tööle kandideerija vahel. Lisaks võib selgistuste andmist piirata süsteemide tehniline keerukus ning ka ärisaladuse kaitse. Eeltoodud asjaolud võivad kokkuvõttes oluliselt piirata tööle kandideerijate võimalust hinnata, kas nende suhtes tehtud otsus oli õiguspärane.

Eelnevast tulenevalt on oluliselt piiratud ka tööle kandideerijate võimalused värbamisotsuseid vaidlustada. Kuivõrd kandidaatidel võib olla puudulik teave otsustamisel kasutatava loogika kohta ning kandidaatidel tekib võimalus saada sisulisi selgitusi – ning ka otsust vaidlustada alles pärast värbamisotsuse tegemist, jäävad autori hinnangul IKÜMist ja tehisintellekti määrusest tulenevad õigused selgitustele ning ka õigus üksikotsuste vaidlustamisele tööle kandideerijate õiguste kaitse seisukohast ebaefektiivseteks, ning ei aita kaasa ka värbamisprotsessi üldise läbipaistvuse tagamisele. Autori hinnangul aitaks tööle kandideerijate õiguste tõhusamale kaitsele kaasa see, kui tööle kandideerijatel oleks värbamisprotsessis, milles kasutatakse tehisintellekti süsteeme üksikotsuste tegemiseks või abistaval eesmärgil, tagatud üksikotsuste vaidlustamise võimalus enne lõpliku värbamisotsuse tegemist. Seejuures peaks enne lõplikku värbamisotsuse tegemist kandidaate teavitama võimalikult üksikasjalikult otsustamisel kasutatava loogika kohta, tehtud otsuse peamistest elementidest ja hindamise aluseks olevatest teguritest, mis peaksid omakorda lähtuma võimalikult objektiivsetest asjaoludest ning olema kandidaadi jaoks kergesti mõistetavad. See aitaks autori hinnangul oluliselt kaasa ka värbamisprotsessi läbipaistvuse tagamisele ning tõstaks usaldusväarsust tehisintellekti süsteemide kasutamise osas värbamise eesmärkidel.

Neljandas peatükis käsitleti tööle kandideerijate õigust võrdsele kohtlemisele kui nende suhtes kasutatakse tehisintellekti süsteeme. Tehisintellekti süsteemide kasutamine värbamistegevuses võib endaga kaasa tuua märkimisväärseid diskrimineerimisriske. Diskrimineerimine võib aset leida mitmetel erinevatel viisidel nii otseselt kui ka kaudselt. Tehisintellekti süsteemide kasutamise olukorras tekitab enim probleeme kaudne diskrimineerimine, mis võib enamasti avalduda süsteemide kallutatuse tõttu ja ka varjatud muutujate kaudu. Viimane on tuntud kui *proxy*-diskrimineerimine.

Tööandjad võivad tehisintellekti süsteemide kasutamist värbamistegevuses põhjendada mitmete erinevate legitiimsete eesmärkidega. Kuigi selliste süsteemide kasutamist võidakse tihti põhjendada majanduslike kaalutlustega või värbamisprotsessi efektiivsuse ja tõhususe tõstmisega, ei pruugi need eesmärgid iseenesest olla piisavad õigustamaks olukordi, kui süsteemi kasutamine toob endaga kaasa teatud isikute, või isikute grupi kaudse diskrimineerimise.

Diskrimineerimine tehisintellekti süsteemide kasutamisel leiab enamasti aset varjatult ning selle tuvastamine ja tõendamine on oluliselt raskendatud tehisintellekti süsteemide ja nende toimimise läbipaistmatuse tõttu. Diskrimineerimise tuvastamise ja tõendamise probleemid tehisintellekti süsteemide kasutamisel võivad kandidaadid jätta aga olukorda, kus neil ei ole võimalik efektiivselt ega tõhusalt enda õigusi kaitsta, isegi juhul, kui on selge, et nende õigusi võidakse olla rikutud.

Diskrimineerimine tehisintellekti süsteemide kasutamisel leiab enamasti aset varjatult ning selle tuvastamine ja tõendamine on oluliselt raskendatud tehisintellekti süsteemide ja nende toimimise läbipaistmatuse tõttu. Diskrimineerimise tuvastamise ja tõendamise probleemid tehisintellekti süsteemide kasutamisel võib kandidaadid jätta aga olukorda, kus neil ei ole võimalik efektiivselt ega tõhusalt enda õigusi kaitsta, isegi juhul, kui on selge, et nende õigusi võidakse olla rikutud. Diskrimineerimise tõendamise ja tuvastamise probleeme aitab lahendada tehisintellekti määrusest tulenev logide pidamise ja dokumenteerimiskohustus. Vaidluste võimalikku kestust ja ka tõendamisvajaduse olemasolu vaidluse hilisemates etappides arvesse võttes tuleks aga tööle kandideerijate õiguste tõhusamaks kaitseks näha siseriiklikes õigusaktides ette määrukses ettenähtust pikem andmete säilitamise tähtaeg.

PROTECTION OF JOB APPLICANTS' RIGHTS IN THE USE OF ARTIFICIAL INTELLIGENCE SYSTEMS IN THE RECRUITMENT PROCESS

SUMMARY

This master's thesis examines the protection of job applicants' rights in the context of the use of artificial intelligence systems (AI) in recruitment processes. The rapid development and widespread adoption of AI technologies and software are significantly transforming hiring practices, enabling employers to automate routine tasks such as candidate screening, candidate evaluation and ranking. While AI systems offer efficiency and flexibility, they also raise complex legal and ethical concerns, particularly regarding data protection, transparency, and discrimination.

The primary aim of this master's thesis was to determine how and to what extent the rights of job applicants are protected prior to the recruitment decision, including the right to the protection of personal data, the right not to be subject to solely automated decision-making, and the right to equal treatment. Furthermore, the thesis sought to identify legal problem areas that may arise from the use of AI systems in recruitment and to propose measures for strengthening the protection of job applicants' rights.

The thesis is based on a doctrinal legal method, analysing relevant legal norms and case law, and is complemented by a qualitative assessment of the effectiveness of the existing regulatory framework. The analysis is conducted within the legal framework of the European Union, focusing primarily on Regulation (EU) 2024/1689, the Artificial Intelligence Act (the AI Act) and Regulation (EU) 2016/679, the General Data Protection Regulation (GDPR), in conjunction with relevant provisions of Estonian law.

The use of AI systems in recruitment further exacerbates the power asymmetry between employers and job applicants, primarily due to the absence of a contractual relationship between the parties and the opacity of AI systems. In many cases, applicants are unable to determine whether and to what extent their rights may have been infringed. Given that the legal remedies available to the applicants after the recruitment decision are significantly limited, it is crucial that the protection of the applicants' rights must be ensured primarily *ex ante* – before the final recruitment decision is made.

The first chapter of the thesis established the general framework for the use of AI systems in recruitment and analysed the legal status of the employers under the AI Act. Although the legal classification of the employers, while using the AI systems for recruitment purposes, is not always

clear-cut, under the AI Act employers should generally be regarded as deployers of AI systems, regardless of whether the system is developed in-house or procured from third parties, such as recruitment agencies or cloud-based software providers. This classification supports stronger protection of job applicants' rights by assigning ultimate responsibility for the lawful use of AI systems in recruitment to employers. The analysis concluded that in cases involving multiple actors, where errors in the use of AI systems lead to unfair outcomes, it is important to avoid issues related to fragmented responsibility. Therefore, both providers and deployers should be held jointly and severally liable for violations of applicants' rights. This ensures that individuals whose rights have been infringed are not left without effective legal protection due to the possible complexity of identifying the actual source of the violation.

The AI Act establishes a broader compliance framework for the development and deployment of AI systems across various sectors, including obligations relating to risk management, transparency, documentation, and human oversight. Although one of the primary objectives of the AI Act is to prevent problems at an early stage and eliminate risks before they materialise, the analyses showed that the requirements laid down in the regulation do not, in all cases, ensure effective protection of applicants' fundamental rights.

One of the key obligations imposed on deployers of AI systems is the requirement to conduct a Fundamental Rights Impact Assessment (FRIA), which is aimed at safeguarding individuals' fundamental rights prior to potential harm. A central finding of this part of the analysis is that, while the deployers are obliged to conduct such an assessment, it only applies to public authorities and private entities providing public services, and not to private sector employers in general. Therefore, a significant proportion of job seekers remain without this *ex ante* safeguard. This is particularly problematic given that the majority of recruitment processes take place in the private sector. In Estonian context, for instance, the obligation to conduct FRIA applies to the Estonian Unemployment Insurance Fund, but not to private recruitment actors. Considering the potential impact of AI systems on fundamental rights also in the private sector, the thesis concludes, that it would be justified to extend the FRIA obligation additionally to medium-sized and large enterprises, as well as recruitment service providers operating in the private sector, given the potentially significant cumulative impact of their recruitment activities.

Additionally, shortcomings were identified at the regulatory level concerning the concept of human oversight. While the primary purpose of human oversight is to prevent fundamental rights violations, ensure proper system functioning, and detect anomalies or malfunctions, there is currently no

common understanding or guidance as to what constitutes effective human oversight. In particular, there is a lack of clear assessment criteria to distinguish between meaningful human oversight and merely formal or superficial control. In the latter case, the requirement laid down in the AI Act risks becoming a purely formal obligation that fails to fulfil its substantive purpose.

The thesis further concludes that the notification obligation under the AI Act may not ensure sufficient transparency for job applicants. Although individuals must be informed about the use of AI systems, the AI Act does not sufficiently specify the content of such notifications. As a result, applicants may be formally informed of the use of AI systems without gaining a meaningful understanding of the decision-making logic, its impact on their rights, or the associated risks prior to the recruitment decision. This gap is partially mitigated by the transparency obligations under the GDPR concerning profiling and automated decision-making. However, since the AI systems may be used in various ways – including assistive roles, that may fall outside the scope of GDPR transparency requirements – applicants may, in practice, receive only general and limited information about the use of AI systems.

The second chapter of the thesis focused on the right to the protection of personal data in AI-based recruitment. It addressed the legal bases for processing personal data, as well as the principles of purpose limitation and transparency. While the GDPR provides strong normative protection, challenges remain concerning data minimisation and purpose limitation. AI systems enable the collection and processing of large volumes of data from diverse sources, often exceeding what is necessary for recruitment purposes. Moreover, such data may be subsequently used for secondary purposes, such as system training and development.

The Court of Justice of the European Union has held that the principle of data minimisation precludes general and indiscriminate data collection. The analysis concluded, that this principle can be extended to AI-assisted recruitment, meaning that personal data may only be processed to the extent necessary for this specific purpose. In such cases, the employer's legitimate interest may serve as a lawful basis. However, consent cannot generally be considered valid due to the power asymmetry that exists between the parties. Further data processing for secondary purposes should, as a rule, rely on explicit consent.

In order to ensure transparency, data subjects must be informed about the legal basis, purpose, and scope of data processing, as well as relevant actors involved, potential consequences, and available rights. In cases involving profiling or automated decision-making, meaningful information about the

logic involved must also be provided. This does not necessarily require disclosure of complex algorithms, but rather a clear and accessible explanation of the principles and procedures used. These obligations cannot be avoided by claiming trade secret protections.

The third chapter of the thesis examined the right of applicants not to be subject to solely automated decision-making. Decisions based solely on automated data processing are generally prohibited and thus, occur rarely. However, the extent and quality of human involvement are decisive in determining whether a decision qualifies as solely automated. In the occurrence of merely formal and superficial human involvement – such as when individuals simply approve AI-generated outputs without critical assessment – the decisions may still fall within the scope of Article 22 of GDPR. Consequently, both interim and final decisions may still be taken solely by the AI systems, which poses a significant risk to individuals' fundamental rights.

This, in turn, raises concerns regarding the quality of human oversight. Although formally required, meaningful human oversight is not clearly defined, and employers may overly rely on algorithmic outputs. As a result, human oversight may fail to prevent errors or rights violations. The thesis concludes, that the development of a unified standard for human oversight in high-risk AI contexts would help to mitigate such rights violations.

Furthermore, applicants' right to obtain explanations regarding the use of AI systems is significantly limited, particularly before the recruitment decision. Although both the GDPR and the AI Act impose transparency obligations, the information provided may remain too general. In practice, meaningful explanations are often only available after the recruitment decision, which in turn, undermines their effectiveness as a legal remedy. This issue is exacerbated by the „black box“ problem inherent to AI systems, informational asymmetries, technical complexity, and the protection of trade secrets.

As a result, job applicants' ability to challenge recruitment decisions is also limited. Given the lack of access to meaningful information, the rights to explanation and contestation under the GDPR and the AI Act may prove ineffective. The thesis concludes that applicants should be granted the right to challenge individual recruitment decisions already before the final recruitment decision is made. Additionally, applicants should be provided with detailed information about the decision-making logic, key evaluation criteria, and other relevant factors in advance. This would significantly help to enhance transparency and trust in recruitment processes, in which AI systems are being used.

The fourth chapter focused on the right to equal treatment and discrimination risks arising from the use of AI systems in recruitment. The use of AI systems in recruitment entails significant risks of discrimination, both direct and indirect. Indirect discrimination, particularly through proxy variables, or proxy-discrimination, poses the greatest challenge. While employers may justify the use of AI systems on grounds such as efficiency or economic considerations, such objectives are not necessarily sufficient to justify discriminatory outcomes.

Discrimination in AI systems is often difficult to detect and prove due to the systems' opacity. This may leave the applicants without effective remedies even where violations have occurred. The documentation and logging obligations under the AI Act can help to address these issues. However, it would be necessary to extend the retention period for such logs at the national level considering the possible lengthier duration of legal proceedings and also the evidentiary needs at the later stages of disputes.

KASUTATUD KIRJANDUS

1. Amin, M. B., jt. (2025) Bias in AI-driven HRM systems: Investigating Discrimination Risks Embedded in AI Recruitment Tools and HR Analytics. *Social Sciences & Humanities Open*, 12. –
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2590291125008113?via%3Dihub>
2. Andmekaitse Inspeksioon (2026). Isikuandmete töötlemine töösuhtes. –
<https://www.aki.ee/isikuandmed/abimaterjalid/isikuandmete-tootlemine-toosuhtes#kandideerimine4>
3. Artikli 29 alusel asutatud andmekaitse töörühm. Suunised automatiseeritud töötlusel põhinevate üksikotsuste tegemise ja profiilianalüüsi kohta määruse 2016/679 kohaldamisel (03.10.2017). –
https://www.aki.ee/sites/default/files/inspeksioon/rahvusvaheline/juhised/suunised_automatiseeritud_tootlusel_pohinevate_üksikotsuste_tegemise_ja_profiilianalüüsi_kohta_maaruse_2016679_kohaldamisel.pdf
4. Artikli 29 alusel asutatud andmekaitse töörühm. (2017). Suunised määruse 2016/679 kohase läbipaistvuse kohta. – <https://www.aki.ee/sites/default/files/documents/2024-04/Suunised%20läbipaistvuse%20kohta%20est.pdf>
5. Article 29 Data Protection Working Party. (2017). Opinion 2/2017 on data processing at work. – <https://ec.europa.eu/newsroom/article29/items/610169>
6. Article 29 Data Protection Working Party. (2018). Guidelines on Automated individual decision-making and Profiling for the purposes of Regulation 2016/679 (wp251rev.01). – <https://ec.europa.eu/newsroom/article29/items/612053>
7. Bathaee, Y. (2018). The Artificial Intelligence Black Box and the Failure of Intent and Causation. *Harvard Journal of Law & Technology*, Vol. 31(2). –
<https://jolt.law.harvard.edu/assets/articlePDFs/v31/The-Artificial-Intelligence-Black-Box-and-the-Failure-of-Intent-and-Causation-Yavar-Bathaee.pdf>
8. Casimir, L., jt. (2022). The Promise and the Peril: Artificial Intelligence and Employment Discrimination. *University of Miami Law Review*, Vol. 77(1). –
<https://repository.law.miami.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=4692&context=umlr>
9. Council of Europe. (2018). Discrimination, Artificial Intelligence, and Algorithmic Decision-Making. – <https://rm.coe.int/discrimination-artificial-intelligence-and-algorithmic-decision-making/1680925d73>
10. Council of Europe. Diskrimineerimine ja sallimatus. –
<https://www.coe.int/et/web/compass/discrimination-and-intolerance>

11. Dastin, J. (2018). Amazon Scraps Secret AI Recruiting Tool that Showed Bias Against Women. Reuters. – <https://perma.cc/328A-UJFM>
12. Eesti.ee. (2024). Ettevõtlusvormide võrdlus. – <https://www.eesti.ee/eraisik/et/artikkel/ettevotlus/ettevotte-loomine/ettevotlusvormide-vordlus>
13. Eesti Vabariigi põhiseadus. Kommenteeritud väljaanne, (2020). – <https://pohiseadus.ee/sisu/3483>
14. Enqvist, L. (2023). 'Human oversight' in the EU artificial intelligence act: what, when and by whom? Law, Innovation and Technology, 15(2). – <https://doi.org/10.1080/17579961.2023.2245683>
15. EU AI Act (2026)., Human oversight. – <https://www.euaiact.com/key-issue/4>
16. EU AI Risk. Provider vs Deployer in AI Value Chain. – <https://euairisk.com/resources/provider-vs-deployer-ai-value-chain>
17. Euroopa Komisjon. Regulatory framework for artificial intelligence. – <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/policies/regulatory-framework-ai>
18. Euroopa Liit. Rules for trustworthy artificial intelligence in the EU. – <https://eur-lex.europa.eu/ET/legal-content/summary/rules-for-trustworthy-artificial-intelligence-in-the-eu.html>
19. Euroopa Komisjon. (2026). Tehisintellektimääruses navigeerimine. – <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/faqs/navigating-ai-act>
20. European Commission. (2019). Ethics Guidelines for Trustworthy AI. – <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/library/ethics-guidelines-trustworthy-ai>
21. European Commission. (2025). Commission Guidelines on prohibited artificial intelligence practices established by Regulation (EU) 2024/1689 (AI Act). – https://ai-act-service-desk.ec.europa.eu/sites/default/files/2025-08/guidelines_on_prohibited_artificial_intelligence_practices_established_by_regulation_eu_20241689_ai_act_english_ied3r5nwo50xggpcfmwckm3nuc_112367-1.PDF
22. European Commission. (2026). Standardisation of the AI Act. – <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/policies/ai-act-standardisation>
23. European Data Protection Board. Andmekaitse põhitõed. – https://www.edpb.europa.eu/sme-data-protection-guide/data-protection-basics_en
24. European Data Protection Board. (2020). Guidelines 05/2020 on consent under Regulation 2016/679. – https://www.edpb.europa.eu/sites/default/files/files/file1/edpb_guidelines_202005_consent_en.pdf

25. European Data Protection Supervisor. Data Protection Impact Assessment (DPIA). – https://www.edps.europa.eu/data-protection-impact-assessment-dpia_en
26. European Data Protection Board. Opinion 28/2024 on Certain Data Protection Aspects Related to the Processing of Personal Data in the Context of AI Models. – https://www.edpb.europa.eu/system/files/2024-12/edpb_opinion_202428_ai-models_en.pdf
27. Federal Trade Commission. Fair Credit Reporting Act. (March 2026). – <https://www.ftc.gov/legal-library/browse/statutes/fair-credit-reporting-act>
28. Fosch-Villaronga, E., Rigotti, C. (2024). Fairness, AI & Recruitment. Computer Law & Security Review Vol 53. – <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0267364924000335>
29. Galstyan, A., jt. (2022). A Survey on Bias and Fairness in Machine Learning. – <https://arxiv.org/pdf/1908.09635>
30. Haque, A. (2025). AI is Hiring You: Algorithmic Power, Ethical Risks, and the Future of Recruitment, International Journal of Organization, p 5.2(1). – <https://www.emerald.com/ijotb/article-pdf/doi/10.1108/IJOTB-02-2025-0045/10316546/ijotb-02-2025-0045en.pdf>
31. Hunkenschroer, A. L. jt. (2022). Is AI Recruiting (Un)ethical? A Human Rights Perspective on the Use of Artificial Intelligence for Hiring. AI Ethics, Jul 25;3(1). – <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC9309597/>
32. IBM. What is explainable AI? – <https://www.ibm.com/think/topics/explainable-ai>
33. Information Commissioner's Office. AI tools in Recruitment. Audit Outcomes Report. November 2024. – <https://ico.org.uk/media2/migrated/4031620/ai-in-recruitment-outcomes-report.pdf>
34. Information Commissioner's Office. Guidance on AI and Data Protection: How Do We Ensure Individual Rights in Our AI Systems? – <https://ico.org.uk/for-organisations/uk-gdpr-guidance-and-resources/artificial-intelligence/guidance-on-ai-and-data-protection/how-do-we-ensure-individual-rights-in-our-ai-systems/?search=minimisation>
35. International Labour Organization (ILO). Algorithmic management in the workplace. – <https://www.ilo.org/algorithmic-management-workplace>
36. Käärats, E. jt. Töölepingu seadus. Selgitused töölepingu seaduse juurde. Tallinn: Kirjastus Juura, 2013. – https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/eesmargid_ja_tegevused/Too/Toolepingu_seadus/selgitused_toolepingu_seaduse_juure.pdf
37. Köchling, A., Wehner, M. C. (2020). Discriminated by an Algorithm: A Systematic Review of Discrimination and Fairness by Algorithmic Decision-Making in the Context of HR

- Recruitment and HR Development. Business Research, Vol. 13(3). –
<https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/S40685-020-00134-w.pdf>
38. Laux, J., Ruschemeier H., (2025), Automation Bias in the AI Act: On the Legal Implications of Attempting to De-Bias Human Oversight of AI. European Journal of Risk Regulation. Vol 16(4). – <https://www.cambridge.org/core/journals/european-journal-of-risk-regulation/article/automation-bias-in-the-ai-act-on-the-legal-implications-of-attempting-to-debias-human-oversight-of-ai/C97C85015056C09326944DE55CBC4D2C>
 39. Magnuson, W. (2020). Artificial Financial Intelligence. Harvard Business Law Review (7). – <https://scholarship.law.tamu.edu/facscholar/1435>
 40. Mittelstadt, B. jt. (2018), Counterfactual Explanations Without Opening the Black Box: Automated Decisions and the GDPR. Harvard Journal of Law & Technology. Vol 31 (2). – <http://jolt.law.harvard.edu/assets/articlePDFs/v31/Counterfactual-Explanations-without-Opening-the-Black-Box-Sandra-Wachter-et-al.pdf>
 41. Mobley v Workday, Inc. (2025). USA District Court for the Northern District of California. – <https://cand.uscourts.gov/cases-e-filing/cases/323-cv-00770-rfl/mobley-v-workday-inc>
 42. Prince, A. E. R., Schwarcz, D. (2020). Proxy Discrimination in the Age of Artificial Intelligence and Big Data. Iowa Law Review. – https://scholarship.law.umn.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1695&context=faculty_articles
 43. Riigipilv. Tarkvara kui teenus (SaaS). – <https://riigipilv.ee/teenused/tarkvara-kui-teenus>
 44. Schway, P. (2026). AI as an Employment Agent: What Mobley v. Workday Addresses, and What it Doesn't. Harvard Law Review. – <https://hulr.org/spring-2025/ai-as-an-employment-agent-what-mobley-v-workday-addresses-and-what-it-doesnt>
 45. Tarbijakaitse ja Tehnilise Järelevalve Amet. (2026). Tehisintellektisüsteemid. – <https://tja.ee/ariklient/ohutus/tooted-teenused/tehisintellektisusteemid>
 46. United States Courts. Mobley v Workday, Inc. case documents. – https://www.govinfo.gov/content/pkg/USCOURTS-cand-3_23-cv-00770/pdf/USCOURTS-cand-3_23-cv-00770-1.pdf
 47. Võrdse kohtlemise seaduse eelnõu 384 SE. – <https://www.riigikogu.ee/tegevus/eelnoud/eelnou/cc5e0cc0-2620-3f44-e381-071e238b4195/vordse-kohtlemise-seadus/>

KASUTATUD ÕIGUSAKTID

48. Euroopa Liidu põhiõiguste harta, 07.06.2016. – ELT C 202/389.
49. Euroopa Parlamendi ja nõukogu määrus (EL) 2016/679, 27.04.2016, füüsiliste isikute kaitse kohta isikuandmete töötlemisel ja selliste andmete vaba liikumise kohta (isikuandmete kaitse üldmäärus). – ELT L 119/1.
50. Euroopa Parlamendi ja nõukogu määrus (EL) 2024/1689, 13.06.2024, millega kehtestatakse tehisintellekti käsitlevad ühtlustatud normid (tehisintellekti käsitlev määrus). ELT L-seeria.
51. Nõukogu direktiiv 2000/43/EÜ, 29. juuni 2000, millega rakendatakse võrdse kohtlemise põhimõtte sõltumata isikute rassilisest või etnilisest päritolust. – ELT L 180.
52. Nõukogu direktiiv 2000/78/EÜ, 27. november 2000, millega kehtestatakse üldine raamistik võrdseks kohtlemiseks töö saamisel ja kutsealale pääsemisel. – ELT L 303.
53. Avaliku teenistuse seadus – RT I, 03.02.2026, 7.
54. Eesti Töötukassa põhikiri – RT I, 05.07.2023, 262.
55. Eesti Vabariigi põhiseadus – RT I, 11.04.2025, 3.
56. Isikuandmete kaitse seadus – RT I, 06.03.2026, 10.
57. Soolise võrdõiguslikkuse seadus. – RT I, 30.06.2023, 72.
58. Töölepingu seadus – RT I, 03.02.2026, 15.
59. Võrdse kohtlemise seadus – RT I, 10.06.2025, 6.

KASUTATUD KOHTULAHENDID

60. EKo 170/84, *Bilka-Kaufhaus GmbH v. Karin Weber von Hartz*, ECLI:EU:C:1986:204.
61. EKo 109/88, *Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark v. Dansk Arbejdsgiverforening (Danfoss)*, ECLI:EU:C:1989:383.
62. EKo C-167/97, *Regina v. Secretary of State for Employment, ex parte Nicole Seymour-Smith and Laura Perez*, ECLI:EU:C:1999:60.
63. EKo C-83/14, *CHEZ Razpredelenie Bulgaria AD v. Komisija za zashtita ot diskriminatsia*, ECLI:EU:C:2015:480.
64. EKo C-175/20, *SIA 'SS' v. Valsts ieņēmumu dienests*, ECLI:EU:C:2022:124.
65. EKo C-634/21, *OQ v. Land Hessen (SCHUFA Holding AG)*, ECLI:EU:C:2023:957.
66. EKo C-446/21, *Maximilian Schrems v. Meta Platforms Ireland Limited*, ECLI:EU:C:2024:834.
67. EKo C-203/22, *CK v. Magistrat der Stadt Wien*, ECLI:EU:C:2025:117.
68. EIKo 57325/00, *D.H. ja teised vs. Tšehhi Vabariik*.
69. RKHKo 30.01.2026, 3-23-1409.
70. RKPJKo 06.03.2002, 3-4-1-1-02.
71. RKPJKo 02.05.2005, 3-4-1-3-05.
72. RKPJKo 17.07.2009, 3-4-1-6-09.
73. RKPJKo 08.03.2011, 3-4-1-11-10.
74. RKPJKo 08.11.2017, 5-17-9.
75. RKTko 04.01.2012, 3-2-1-135-11.
76. RKÜKo 21.01.2014, 3-4-1-17-13.

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

Mina, **Julius Jukkum** ,
(*autori nimi*)

1. annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) minu loodud teose

**„Tööle kandideerijate õiguste kaitse tehisintellekti süsteemide kasutamisel
värbamisprotsessis“** ,
(lõputöö pealkiri)

mille juhendaja(d) on **dr. iur. Gaabriel Tavits** ,
(*juhendaja nimi*)

reprodutseerimiseks eesmärgiga seda säilitada, sealhulgas lisada Tartu Ülikooli digitaalarhiivi kuni autoriõiguse kehtivuse lõppemiseni;

2. annan Tartu Ülikoolile loa teha punktis 1 nimetatud teos üldsusele kättesaadavaks Tartu Ülikooli veebikeskkonna, sealhulgas digitaalarhiivi kaudu Creative Commons'i litsentsiga CC BY NC ND 4.0, mis lubab autorile viidates teost reprodutseerida, levitada ja üldsusele suunata ning keelab luua tuletatud teost ja kasutada teost ärieesmärgil, kuni autoriõiguse kehtivuse lõppemiseni;
3. olen teadlik, et punktides 1 ja 2 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile;
4. kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei riku ma teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse õigusaktidest tulenevaid õigusi.

Julius Jukkum
29.04.2026