



POLITSEI- JA PIIRIVALVEAMET

Sotsiaalministeerium
info@sm.ee

27.07.2026 nr 1.1-21/503-1

Arvamuse küsimine

Politsei- ja Piirivalveamet palub arvamust töötajate ületundide tekkimise ja nende hüvitamise kohta.

[Töölepingu seaduse](#) (edaspidi *TLS*) kohaselt võivad tööandja ja töötaja kokku leppida, et töötaja kohustub tegema tööd üle kokkulepitud tööaja. Summeeritud tööaja arvestuse korral on ületunnitöö kokkulepitud tööaega ületav töö arvestusperioodi lõpul. Tööandja hüvitab ületunnitöö vaba ajaga ületunnitöö ajaga võrdses ulatuses, kui ei ole kokku lepitud ületunnitöö hüvitamist rahas.

[Töölepingu seaduse kommentaarides](#) selgitatakse: „TLS § 44 lõiked 6 ja 7 kehtestavad ületunnitöö hüvitamise tingimused ja korra. Ületund hüvitatakse nii päevaviisilise kui summeeritud arvestuse korral.

Seadus sätestab kaks võimalust ületunnitöö hüvitamiseks:

- TLS eeldab, et ületunnitöö hüvitatakse vabas ajas, mis on tasustatud kui tavaline tööaeg, või
- pooled lepivad kokku ületunnitöö rahalises hüvitamises, milleks on töötaja 1,5-kordne töötasu.

Tööaja piirangu eesmärgist lähtuvalt tuleb asuda seisukohale, et eelkõige täidab piirangu tervisekaitse eesmärgi ületunnitöö hüvitamine vaba aja andmisega ületunnitööga võrdses ulatuses (TLS § 44 lg 6). Tööaja piirangud on kehtestatud töötaja tervise ja ohutuse kaitseks ning piisav puhkeaeg on vajalik töövõime säilitamiseks ja tööjõu taastootmiseks. Seetõttu näebki TLS ette eelduse ületunnitöö hüvitamiseks vaba ajaga. Kui tööandja soovib ületunnitöö hüvitada rahas, tuleb tal see eraldi töötajaga kokku leppida.

Kuivõrd ületunnitöö vaba ajaga hüvitamise eesmärk on kompenseerida ületunnitööd tehes kaduma läinud puhkeaeg, tuleb kompenseeriv vaba aeg anda võimalikult ruttu pärast perioodi lõppu, millal ületunnid tekkisid. Summeeritud tööaja arvestuse korral selguvad ületunnid arvestusperioodi lõpul ning neid on võimalik vaba ajaga hüvitada järgmise perioodi jooksul. Ületunnitöö hüvitamine tasustatud vaba ajaga peaks toimuma mõistliku aja jooksul, üldjuhul järgmise arvestusperioodi jooksul. Kui töötaja ja tööandja vahel puudub kokkulepe ületunnitöö hüvitamise osas, siis tööandja määrab töötaja vaba aja graafiku koostamisel.

Ületunnitöö erakorralisest iseloomust lähtudes peab ületunnitöö tegemine töötajale kaasa tooma täiendava hüvitise tavapärasest erineva tööajaga töötamise eest. Ületunnitöö tegemisele peab seega järgnema piisav hüvitis, mis on suurem kokkulepitud tööaja piires tehtava töö eest

saadavast tasust, st ületunnitöö ei saa olla sama „kallis“ kui tavaline töötund. Seetõttu ei saa ületunnitöö hüvitamisel vaba ajaga nimetatud vaba aeg langeda töötaja tavapärasele puhkeajale. Ületunnitöö hüvitamiseks mõeldud vaba aeg antakse kokkulepitud tööajast ning tasustatakse seetõttu nagu tavaline tööaeg. **Seega kui töötaja töötas reedel lisaks tavapärasele tööajale (8 tundi) täiendavalt 4 tundi ja võttis kokkuleppel tööandjaga vaba aja välja esmaspäeval, siis tuleb töötajale maksta ühekordset töötasu reedel töötatud 8+4 tunni eest ja ka esmaspäevase päeva eest (s.o 8 tunni eest), millest 4 tundi töötaja tegelikult tööl ei olnud.** Vastav regulatsioon tagab töötajale ületunnitöö tegemise eest piisava kompensatsiooni ning kaitseb töötajat võimaliku töötasu languse eest.“.

Nii seaduse kui ka selle kommentaaride kohaselt selguvad summeeritud töötaja arvestuse korral ületunnid arvestusperioodi lõpul ning neid on võimalik vaba ajaga hüvitada järgmise perioodi jooksul. TLS-i kohaselt on summeeritud töötaja arvestusperiood kuni neli kuud, mõne eriseaduse kohaselt on arvestusperiood pikem, nt päästeteenistuse seaduse kohaselt on päästeteenistuja tööajaarvestuse periood kuni kuus kuud. See tähendab, et summeeritud töötaja korral ei saa töötaja ületunnitöö hüvitist, kui arvestusperioodi lõpuks (s.o nelja või kuue kuu möödudes) ületunde alles ei jää.

TLS-i kommentaaride kohaselt tuleb ületunnid hüvitada esimesel võimalusel pärast nende tekkimist. See tähendab, et tavatöötajaga töötamisel hüvitatakse ületunnid esimesel võimalusel. Näiteks tekkis reedel neli ületundi, nende eest antakse esmaspäeval tööajast neli tundi vaba aega ja lisaks makstakse nende eest ka ühekordset töötasu. Summeeritud töötaja korral hüvitatakse ületunnid nelja või kuue kuu möödumisel, mis aga võib tähendada seda, et arvestusperioodi lõpuks ei jää hüvitatavaid ületunde, sest need on arvestusperioodi lõpuks nulli viidud. Kas selline hüvitamine ei ole ebavõrdne kohtlemine, kus ühe töötajavormiga töötaja saab igal juhul ületundide hüvitist, aga teise töötajavormiga töötaja mitte? Kas tavatöötajaga töötaja puhul ei oleks õigem sarnane põhimõte, mida rakendatakse summeeritud töötajaga töötajale? See tähendab, et tavatöötajaga töötaja töötaja arvestusperiood oleks üks kuu, mille jooksul ta saab ületunnid tööajast vaba ajana välja võtta ning kuu lõpus ei peaks talle enam hüvitist maksma. Kui võtta arvesse TLS-i kommentaare tavatöötajaga töötaja ületundide hüvitamise kohta, võib järeldada, et tema ületunde arvestatakse nädala või isegi päeva kaupa, mis ei pruugi olla õige ega õiglane, võrreldes summeeritud töötajaga töötava ületundide hüvitamisega.

Kui ületunnitöö hüvitatakse tavatöötajaga töötavale inimesele vaba ajaga, maksab töötandja töötajale sisuliselt kahekordse töötasu. See tähendab, et töötajale makstakse reaalselt tehtud ületundide eest tavapärase töötasuga ning ületunnitöö hüvitamiseks mõeldud vaba aeg antakse töötaja kokkulepitud tööajast ning tasustatakse samuti nagu tavaline tööaeg. Näiteks saab töötaja olla järgmisel tööpäeval kodus, kuid saab selle päeva eest ikka tavapärase töötasu. Lisaks veel ka ületundide eest ühekordse tasu. Summeeritud töötajaga töötaval inimesel aga sellise hüvitamise õigust ei pruugi tekkida, sest arvestusperioodi lõpuks ei ole enam ületunde alles.

Kas ei oleks õigem, et ka tavatöötajaga töötava inimese ületunnid tekivad kuu lõpuks, mitte kohe pärast ületundide tekkimist? Veel mõnda aega tagasi olid ka tööõiguse asjatundjad arvamusel, et kui ületunnid hüvitatakse vaba ajaga esimesel võimalusel, siis ei ole neid vaja eraldi lisaks ka rahas hüvitada. Nii on professor Heino Siigur leidnud, et ületunnitöö hüvitamisel vaba ajaga ei olegi ju sisuliselt tegemist ületunnitööga, vaid töötajafondi ajalise ümberjaotamisega, sest vaba aja saamise tõttu töötamist üle kokkulepitud töötajanormi pikema perioodi lõikes ei toimu¹. Ehkki see seisukoht pärineb aastate tagant, on selle sisuline põhimõte siiani asjakohane.

¹ Heino Siigur. Töölepingu seadus: Kommenteerinud professor Heino Siigur. Kirjastus Ilo 2009, lk 101; vt ka Raili Karjane. Uus töölepingu seadus. Kommenteerinud Raili Karjane. Ten-Team2009, lk 47.

Kokkuvõtvalt on meie küsimus see, et kas tavatööajaga töötava inimese ületundide tekkimise ajaks võiks lugeda kuu lõpu, mis on sisuliselt tööaja arvestusperioodi lõpp. Kui selleks ajaks on töötajale ületunnid vaba ajaga hüvitatud, siis eraldi tasustamist ei toimu. Küsimus on eriti aktuaalne, arvestades üha enam levivat võimalust töötada paindliku tööajaga.

Lugupidamisega

(allkirjastatud digitaalselt)

Janne Alavere
peadirektori asetäitja varade alal
peadirektori ülesannetes

Svetlana Meister, svetlana.meister@politsei.ee