



Politsei- ja Piirivalveamet  
ppa@politsei.ee  
Pärnu mnt 139  
15060 Tallinn

Teie 27.07.2026 nr 1.5-1.1/1876-1

Meie 18.08.2026 nr 11-1/2596-2

### Ületunnitöö regulatsioonist

Politsei- ja Piirivalveamet on pöördunud Sotsiaalministeeriumi poole ületunnitöö hüvitamist puudutavate küsimustega. Sotsiaalministeerium edastas kirja Majandus- ja Kommunikatsiooniministeeriumile vastamiseks.

Täname ettepanekute eest! Esmalt selgitame, et summeeritud tööaja arvestuse ja tavapärase tööaja korralduse puhul on tegemist olemuslikult erinevate tööaja korraldamise viisidega. Summeeritud tööaja eesmärk on võimaldada töökoormuse ebaühtlast jaotamist arvestusperioodi jooksul, mistõttu ei hinnata tööaja vastavust kokkulepitule mitte iga päeva või nädala lõikes, vaid arvestusperioodis tervikuna. Sellest tulenevalt saab ka ületunnitöö olemasolu tuvastada alles arvestusperioodi lõpus. Näiteks võib summeeritud tööaja arvestusega tulla ette perioode, kus töötaja töötab teatud nädalad suuremas mahus, kuid sellele järgnevad nädalad vähem. Tavatööaja korral sellist arvestusperioodi ei kohaldata ja töötaja tööaeg on jaotatud reeglina ühtlaselt, mistõttu on kokkulepitud tööaja ületamine tuvastatav selle tekkimisel. Levinud näide on tööaeg E-R kl 9–17, mil on võimalik kohe tuvastada üle kokkulepitud aja töötamine. Seetõttu ei saa võrrelda olukorda, kus tavapärase tööajaga töötaja teeb tööd üle kokkulepitud tööaja, olukorraga, kus summeeritud tööajaga töötaja töötab mõnel perioodil rohkem ja mõnel perioodil vähem, kuid jääb arvestusperioodi lõikes kokkulepitud tööaja piiridesse. Esimesel juhul on töötaja teinud tööd üle kokkulepitud tööaja, teisel juhul mitte. Seega on summeeritud tööaja arvestus ja tavapärane tööaja korraldus olemuslikult erinevad ja neid ei saa kõigis aspektides, sh ületunnitöö hüvitamisel, täielikult samamoodi käsitleda.

Teie tõstatatud küsimus, et kas tavatööajaga töötaja puhul võiks samuti lugeda ületunnitöö tekkimise ajaks kuu lõpu, eeldaks sisuliselt tavapärase tööaja arvestuse muutmist arvestusperioodipõhiseks süsteemiks. Selline lahendus muudaks kehtiva tööaja regulatsiooni loogikat. Ka ähmastuks piir tavapärase ja summeeritud tööaja vahel ning väheneks tööajakorralduse läbipaistvus. Kehiv töölepingu seadus võimaldab töötajal ja tööandjal valida, kumba tööaja arvestuse süsteemi konkreetses töösuhtes on sobivam rakendada ning kumb vastab paremini mõlema poole soovidele ja vajadustele, seda nii töötundide kujunemise kui tekkinud ületundide hüvitamise vaatest.

Viimaks märgime, et Majandus- ja Kommunikatsiooniministeeriumil on kavas töölepingu seaduse probleemkohtade põhjalikum analüüs. Nii erinevad partnerid kui tööandjad on teinud meile seaduse muutmise ettepanekuid, sh näiteks ületunnitöö hüvitamise põhimõtete osas.

Plaanime vaadata laekunud tagasiside üle ja vajadusel teha ettepanekud seaduse muutmiseks. Saame selle raames ka teie mõtteid analüüsida.

Lugupidamisega

(allkirjastatud digitaalselt)  
Seili Suder  
töö ja võrdsuse asekanstler

Liis Tõnismaa  
Liis.Tonismaa@mkm.ee