

EAKL JURIST NELLI LOOMETS SELGITAB:

PAINDLIKU TÖÖAJA KOKKULEPE

13.02.2026 jõustus TLS täiendus (§ 43³), mis lubab sõlmida paindliku tööaja kokkulepet. Selgitame seaduse täienduse olemust alljärgnevate küsimuste ja vastustega:

TÖÖTAJA KÜSIB	VASTUS
Mis on paindlik tööaja kokkulepe?	Paindlik tööaja kokkulepe on tööandja ja töötaja vahel sõlmitud kokkulepe, milles lepitakse kokku tööajale kohustuslikud töötunnid (osaline töökoormus) ja mittekohustuslikud töötunnid, mida töötaja võib veel täiendavalt töötada. Näiteks tööandja annab töötajale töölepingu muudatuse (uue töölepingu), kus on tööaja kohta selline punkt: <i>"Töötaja kohustub töötama 10 tundi seitsmepäevase ajavahemiku jooksul ja töötajal on võimalik lisaks töötada 30 tundi seitsmepäevase ajavahemiku jooksul."</i> Näite järgi kohustuslikke kokkuleppelisi töötunde on 10 tundi nädalas ja täiendavaid mittekohustuslikke töötunde on <u>kuni</u> 30 tundi nädalas.
Kas paindliku tööaja kokkulepe on töötajale kasulik?	Paindliku tööaja korral ei ole töötajale garanteeritud stabiilne töökoormus ja sissetulek. Kui töötajal on mõni muu püsiv sissetulek ja ta soovib töötada osalise koormusega temale sobival ajal, siis võib paindlik tööaeg töötajale sobida. Kui paindliku tööajaga tööleping on töötaja ainus viis sissetulekut saada, siis ebastabiilse töökoormuse ja sissetuleku tõttu ei ole paindlik tööaeg töötajale kasulik.
Tööandja pakub paindlikku tööaega, kas pean selleks allkirjastama töölepingu?	Töötajal ei ole kohustust töötada paindliku tööajaga. Paindlikus tööajas tuleb kokku leppida. Töötaja peaks allkirjastama töölepingu (lepingu muudatuse) kui ta saab aru lepingust (leping muudatustest) ja nõustub kõikide töölepingu punktidega.
Kas piisab paindliku tööaja kokkuleppe sõlmimiseks, kui töölepingus lepitakse kokku kaks numbrit (kohustuslikud töötunnid + lisatunnid)?	Ei piisa. Töötaja ja tööandja vahel peab olema kirjalik kokkulepe vähemalt: 1) kokkulepitud töötundides, 2) lisatundides, 3) lisatundidest etteteatamise ajas, 4) töötaja õiguses keelduda lisatundidest ja töötaja igakordses nõusolekus lisatundide tegemiseks.
Kui kokku pole lepitud kõiki punke, mida seadus nõuab, kas siis pean ikka paindlikult töötama?	Kui paindliku tööaja kokkulepe ei vasta seaduse nõuetele, ei ole kokkulepe kehtiv, seega siis pole töötajal kohustust töötada lisatunde.

Kui allkirjastan lepingu, mis garanteerib kokkulepitud 10 töötundi, kas siis võib juhtuda, et töötangi ainult 10 tundi nädalas?	Kokkulepitud töötunnid on töötajale ja tööandjale kohustuslikud. Lisatundide pakkumise kohustust tööandjal ei ole. Seega võib küll juhtuda, et töötaja töökoormuseks on pikemat aega ainult 10 tundi nädalas.
Kas kokkulepitud kohustuslikud töötunnid peavad alati olema 10 tundi?	10 tundi seitsmepäevase ajavahemiku jooksul on minimaalne kohustuslike töötundide arv. Alati võib kokku leppida ka rohkem kohustuslikke töötunde.
Kui suur peab olema töötasu, kui on kokkulepe paindlikus tööajas?	Töötasu peab olema vähemalt 1,2 kordne töötasu alammäär. Näiteks kui kokkulepe sõlmitakse 2026. veebruaris, siis töötaja töötasuks peab olema vähemalt tunnisuna 6,37 eurot bruto (töötasu alammäär 5,31x1,2). Alates aprillist 2026 töötasu alammäär suureneb ja siis peab bruto tunnisasu olema vähemalt 6,8 eurot (5,67x1,2).
Tööandja helistab ja pakub lisatunde, kas piisab kui vastan suuliselt?	Suulisest vastusest ei piisa. Lisatundidega nõustumist peab töötaja kinnitama kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis, näiteks e-kiri, sms vms.
Kui olen nõustunud paindlikult töötama, kui palju töötunde pean töötama?	Kohustus on töötada kokkulepitud töötunde. (eeltoodud näite korral 10 tundi nädalas ehk 40 tundi kuus). Tööandja võib aga pakkuda ka lisatunde ja kui töötaja nõustus lisatundidega, siis peab ta töötama ka kõik need lisatöötunnid millega nõustus.
Kas ma võin tööandja poolt pakutud lisatundidest keelduda, kui tööandja on lisatunnid lisanud mulle saadetud töögraafikusse?	Töötaja võib alati keelduda lisatundidest ja ta ei pea keeldumist tööandjale põhjendama. Paindliku töötaja korral peab töötaja lisatunde töötama ainult siis, kui ta soovib rohkem töötada.
Mida pean tegema, kui mulle töögraafikus olevad lisatunnid ei sobi?	Lisatundidega nõustumisest peab töötajale tööandjale teatama kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis (sms, e-kiri vms). Seega kui lisatunnid ei sobi, siis ei tohiks nendega nõustuda. Kui aga töötaja on lisatundidega nõustunud, kuid mingil põhjusel ei saa graafikus olevaid töötunde töötada, siis tuleb saavutada tööandjaga kokkulepe graafiku muutmiseks.
Kui pidevalt keeldun lisatundidest, kas siis tööandja võib töölepingu lõpetada?	Lisatundidest keeldumise tõttu ei tohi töölepingut üles öelda. Samas võib tekkida oht, et tööandja enam lisatunde ei pakugi.
Millal tööandja võib mulle lisatunde pakkuda?	Tööandja võib igal ajal lisatunde pakkuda, aga ta peab lisatundidest ette teatama kokkulepitud aja. Võib ka kokku leppida reeglid millal lisatunde pakutakse, näiteks ainult töötaja tööajal.

Kui palju peab tööandja ette teatama, kui soovib, et töötaksin lisatunde?	Seaduses ei ole etteteatamise aega määratud. Kindlasti peaks kokkulepitud etteteatamise aeg olema mõistlik ja arvestama töötaja muid kohustusi (näiteks kohustused seoses lapsevanemaks olemisega, lähedase hooldamisega, õppimisega jms).
Kui kõigil töötajatel on paindlik tööaeg, aga tööandja pakub lisatunde ainult mõnele, kas siis on ebavõrdne kohtlemine?	Tööandja peab tagama töötajate võrdse kohtlemise, seega peavad kõigil töötajatel olema ühesugused tingimused ja võimalused. Kui töötaja on valmis lisatunde töötama, kuid ainult temale lisatunde ei pakuta võib olla tegemist ebavõrdse kohtlemisega.
Kas tööaega võib arvestada summeeritult?	Võib küll, kuid töötaja peab teadma, et kohaldatakse töötaja summeeritud arvestust ja milline on töötaja arvestamise periood.
Kas paindliku töötaja korral ületunnitöö kaob ära?	Ületunnitööks saab lugeda ainult neid tunde, mis ületavad kokkulepitud töötunde ja lisatöötunde. Näiteks kokkuleppe korral 10 tundi tööaega + 30 võimalikku lisatundi, tekib ületunnitöö alates 41 töötunnist.
Töögraafikus on ainult aeg, millal pean tööl olema. Kuidas ma aru saan, millised töötunnid olid nõ tavalised tunnid, millised lisatunnid?	Tööandjal on kohustus pidada töötaja arvestust ja arvestuses ära näidata milliseid tunde on töötaja töötanud. Tööandjal on kohustus esitada töötajale pärast töötaja arvestusperioodi lõppemist tööajakava töötatud aja kohta. Tööajakavas peavad olema eristatavad kokkulepitud töötunnid, lisatöötunnid ja ületunnid.
Tööandja esitab küll pärast töötamist arvestuse töötatud aja kohta, aga ma ei saa sellest midagi aru.	Tööandja peab esitama selge ja arusaadava tööajakava. Kui arvestus on arusaamatu, siis tuleks pöörduda tööandja poole ja paluda selgemat ja arusaadavat tööajakava.
Tööajakava järgi on töötaja summeerimise perioodi lõpuks mul nõ miinustunnid, mis kanduvad üle järgmisesse arvestusperioodi. Kas ka paindliku töötaja korral võivad sellised miinustunnid tekkida?	Töötaja arvestusperioodi lõpuks ei tohi tekkida ühtegi töötundi, mida kantakse üle järgmisesse töötaja arvestusperioodi (nõ miinustunnid). Sama kord kehtib ka paindliku töötaja korral.
Kokkuleppelised tunnid on 10 töötundi, aga koos lisatundidega töötasin pool aastat iga kuu 20 tundi, kas siis tööaeg muutub?	Kui töötaja on kuus kuud töötanud suurema koormusega, kui kokkulepitud kohustuslikud töötunnid, siis on põhjust tööandja poole pöörduda töökoormuse muutmiseks. Kui tööandja töötaja taotlusele ei reageeri ja uue töökoormuse muudatust ei vormista, siis on juba seaduse alusel tööandja poole pöördumise seisuga uueks koormuseks viimase kuue kuu keskmine töötundide arv.
Kui on paindlik tööaeg, kas siis võib olla ka konkurentsipiirang?	Paindliku töötaja kokkuleppe paragrahvi lisamisega seadusesse muudeti ainult võimalust tööaega teisiti kokku

	leppida. Seega kohalduvad ka kõik teised seaduse sätted. On võimalik, et töölepingu järgi on paindliku tööajaga töötaval töötajal konkurentsipiirang, ärisalduse hoidmise kohustus, leppetrahvid jms. Töötaja peab üle vaatama kõik töölepingu punktid, kui nõustub töötama paindliku tööajaga.
Tööandjal tekkisid ajutised majandusraskused, kas tal on õigus minu töötasu vähendada töötasu alammäärani?	Tööandjal on õigus ettenägematute temast mitteolenevate majanduslike asjaolude tõttu töötajatele anda vähem tööd ja ka töötasu vähendada kuni 3 kuuks töötasu alammäärani 12 kuulise ajavahemiku jooksul (TLS § 37). Ka paindliku tööaja kokkuleppe korral on tööandjal õigus TLS § 37 rakendada.
Ma ei taha enam paindliku tööajaga töötada ja tahan, et töökoormus oleks kogu aeg ühesugune. Mida peaksin tegema?	Töölepingu muutmiseks tuleks saavutada kokkulepe tööandjaga. Kui tööandja ei ole nõus töölepingut muutma, siis töötajal on ainult kaks võimalust: jätkata töötamist või lahkuda töölt.
Kas paindliku tööaja reegleid võib kokku leppida kollektiivlepingus?	Kollektiivlepingus võib kokku leppida kõike, mida tööandja ja töötajad oluliseks peavad. Väga soovitatav oleks just paindliku tööaja küsimused kokku leppida kollektiivlepingus.
Kust ma saan abi, kui ma ei tea mida teha?	Üldist informatsiooni paindliku tööaja kohta leiab meediast sh sotsiaalmeediast. Kui kuulud ametiühingusse, siis saad tasuta abi oma ametiühingust.