



Heta – henkilökohtaisten avustajien työnantajien liitto ry

HetaHelpin uutiskirje 01.02.2024

Pitkän työvuoron korvaus ja muita TES-muutoksia

Henkilökohtaisten avustajien uuden työehtosopimuksen sopimuskausi alkoi 1.10.2023. Osa työehtosopimuksen muutoksista tuli voimaan heti sopimuskauden alusta, osa vuoden vaihteessa 2024 ja osa tulee voimaan vasta myöhemmin vuosien 2024 ja 2025 aikana. Aikaisemmissa työehtosopimukseen liittyvissä tiedotteissa on käsitelty kompensatioerää, palkkaryhmämuutusta, 1.1.2024 tulevia palkankorotuksia sekä kokemuslisän muutoksia. Tässä kolmannessa työehtosopimukseen liittyvässä uutiskirjeessä käsittelemme loput työehtosopimuksen muutokset: uudet arkipyhät, sairausajan palkka, nukkumismääräyksen muutos, jaksotyön muutokset, palkankorotukset 1.7.2024 sekä pitkän työvuoron korvaus. Aiemmat työehtosopimusta käsittelevät uutiskirjeet voit lukea [täältä](#).

1. Arkipyhät vuosina 2024 ja 2025

Työehtosopimuksen arkipyhiä koskevaa luetteloa on täydennetty loppiaisen ja helatorstain osalta. Arkipyhien luettelo kuuluu nyt seuraavasti:

”Pitkäperjantai, toinen pääsiäispäivä, helatorstai, juhannusaatto sekä muuksi päiväksi kuin lauantaksi tai sunnuntaiksi sattuva uudenvuodenpäivä, loppiaisen, vapunpäivä, itsenäisyyspäivä, jouluaatto, joulupäivä ja tapaninpäivä ovat ylimääräisiä palkallisia vapaapäiviä. Helatorstai on tämän työehtosopimuksen mukainen arkipyhä ensimmäisen kerran vuonna 2025.”

Koska loppiaisen oli vuonna 2024 lauantai, maksettiin silloin tehdyiltä tunneilta sunnuntaityökorotuksena 100 %:lla korotettu henkilökohtainen tuntipalkka, mutta viikonpäivän takia kyseeseen ei tullut arkipyhäkorvaus. Vuonna 2025 loppiaisen on maanantaina, jolloin se on ensimmäisen kerran ylimääräinen palkallinen vapaapäivä.

Helatorstai on siis arkipyhä ensimmäisen kerran vuonna 2025.

2. Sairausajan palkka 1.10.2023 alkaen

Työehtosopimuksessa ei ole aiemmin ollut määräyksiä, jotka koskevat työntekijän sairausajan palkkaa. Sairausajan palkka on maksettu työsopimuslain mukaisesti.

Työsopimuslain mukaan työntekijällä, joka on sairauden tai tapaturman vuoksi estynyt tekemästä työtään, on oikeus sairausajan palkkaan. Jos työsuhde on jatkunut vähintään kuukauden, työntekijällä on oikeus saada esteen ajalta täysi palkkansa sairastumispäivää seuranneen yhdeksännen arkipäivän loppuun (1+9), enintään kuitenkin siihen saakka, kun hänen oikeutensa sairausvakuutuslain mukaiseen päivärahaan alkaa. Alle kuukauden jatkuneissa työsuhteissa työntekijällä on vastaavasti oikeus saada 50 prosenttia palkastaan. Palkka maksetaan sairastumispäivältä, jos tämä olisi ollut työntekijän työpäivä ja sitä seuraavaan yhdeksään arkipäivään sisältyviltä työpäiviltä.

Tällä neuvottelukierroksella työehtosopimukseen on otettu uusi luku 17.2, joka koskee työntekijän sairausajan palkkaa.

Määräyksen mukaan:

”Sairausajan palkan osalta noudatetaan työsopimuslain määräyksiä, ellei tästä sopimuksesta muuta johdu.

Sairausajan palkanmaksujakso kestää sairastumispäivää seuranneen yhdeksännen arkipäivän loppuun, enintään kuitenkin siihen saakka, kun työntekijän oikeus sairausvakuutuslain mukaiseen päivärahaan alkaa.”

Määräys ei siis muuta sitä, miten avustajalle tällä hetkellä maksetaan sairausajan palkkaa. Määräyksen sisältö vastaa nykyistä työsopimuslakia.

Määräyksellä on merkitystä siinä vaiheessa, jos nykyinen työsopimuslaki muuttuisi siten, että työntekijän ensimmäinen sairauspoissaolopäivä olisi lain perusteella työntekijälle palkaton ns. karenssipäivä. Työehtosopimuksen määräyksen perusteella sairausajan palkka maksetaan avustajalle jatkossakin ilman karenssipäivää.

Sairausajan palkkaan ei ole tullut työehtosopimuksessa muita muutoksia kuin se, että tämänhetkisen palkanmaksujakson kesto säilyy jatkossakin mahdollisista lakimuutoksista huolimatta.

3. Nukkumismääräys 1.10.2023 alkaen

Uudessa työehtosopimuksessa nukkumismääräykseen on tullut työnantajan näkökulmasta helpotuksia koskien esimerkiksi tapahtumiin osallistumista.

Jos työnantaja ja työntekijä tekevät sopimuksen säännöllisestä työajasta poikkeamisesta (ns. pitkän vuoron sopimus), työntekijän yöaikaan sijoittuvasta nukkumismahdollisuudesta on määräys työehtosopimuksessa. Jos työntekijän kanssa on tehty sopimus vuorokautisen työajan pidentämisestä enintään 16 tuntiin (HetaTES 6.1.2.1 tai 6.2.2.1) tai yli 16 tuntiin (HetaTES 6.1.2.2. tai 6.2.2.2), nukkumismääräys on seuraava:

“Yli 10 tunnin työvuorossa työntekijälle on annettava yöaikana mahdollisuus nukkua, mikäli välttämättömästä avustamisen tarpeesta ei muuta johdu.

Jos olosuhteet esimerkiksi tapahtumiin osallistuttaessa tai matkojen aikana liikennevälineissä ovat sellaiset, että nukkumismahdollisuuden antaminen työntekijälle ei ole kohtuuden mukaan järjestettävissä, sen antamisesta voidaan poiketa.”

Jos työntekijä lähtee avustamaan työnantajaa matkalle, ja he ovat tehneet sopimuksen vuorokautisesta työajasta ja lepoajoista poikkeamisesta matkojen aikana (ns. matkan ajan sopimus, HetaTES 6.1.2.3 tai 6.2.2.3), nukkumismääräys on hieman erilainen yhdenjaksoisen nukkumismahdollisuuden osalta:

“Yli 10 tunnin työvuorossa työntekijälle on annettava yöaikana mahdollisuus nukkua, mikäli välttämättömästä avustamisen tarpeesta ei muuta johdu.

Jos työaika matkalla on yhden täyden vuorokauden tai enemmän, työntekijällä on mahdollisuus nukkua yhdenjaksoisesti vähintään 7 tuntia mahdollisia lyhyitä avustamishetkiä lukuun ottamatta. Jos olosuhteet esimerkiksi tapahtumiin osallistuttaessa tai matkojen aikana liikennevälineissä ovat sellaiset, että nukkumismahdollisuuden antaminen työntekijälle ei ole kohtuuden mukaan järjestettävissä, sen antamisesta voidaan poiketa.”

Nukkumismääräys on saman sisältöinen siitä riippumatta, onko käytössä yleistyöaika vai jaksotyöaika. Nukkumismääräys on ollut mukana myös aiemmissa työehtosopimuksissa. Tällä neuvottelukierroksella määräystä on työnantajan näkökulmasta helpotettu.

Aiemmin työntekijälle on tullut antaa yöaikana mahdollisuus nukkua, mutta hän on ollut tarvittaessa käytettävissä välttämättömiin avustamistoimiin. Nykyisen määräyksen mukaan työntekijälle on

annettava yöaikana mahdollisuus nukkua, mikäli välttämättömästä avustamisen tarpeesta ei muuta johdu.

Aiemmin nukkumismääräys ei myöskään ole huomionnut tilanteita, joissa työntekijälle ei ole kohtuullisesti voinut järjestää mahdollisuutta nukkua, esimerkiksi myöhään sijoittuvissa tapahtumissa ja tilaisuuksissa, tai kun matkustetaan liikennevälineissä, esimerkiksi yöbussilla. Nykyinen määräys mahdollistaa sen, että avustajan nukkumismahdollisuuden järjestämisestä voidaan poiketa, jos olosuhteet ovat sellaiset, ettei nukkuminen ole kohtuuden mukaan järjestettävissä.

4. Jaksotyö 1.10.2023 alkaen

Työehtosopimuksen mukaan on kaksi eri työaikamuotoa, yleistyöaika ja jaksotyöaika. Työnantaja voi valita kumpaa noudattaa, mikäli työaikamuodosta ei ole erikseen sovittu työntekijän työsopimuksessa. Useimmilla Heta-liiton jäsenillä on käytössä yleistyöaika. Jaksotyöaikaa käytetään yleisimmin esimerkiksi silloin, kun avustamisen tarve on runsasta tai työnantajalla on tarve käyttää pitempiä työvuoroja.

Jaksotyössä työvuoron pituus on enintään 10 tuntia vuorokaudessa, yövuorossa 12 tuntia vuorokaudessa. Työnantaja ja työntekijä voivat jaksotyössä myös sopia enintään 15 tunnin työvuorosta. Tämän lisäksi on erikseen mahdollisuus sopia vielä pidemmistä työvuoroista.

Jaksotyössä on aiemmin ollut mahdollista käyttää vain kahden tai kolmen viikon mittaisia jaksoja. Kahden viikon jaksoja käytettäessä työntekijän säännöllinen työaika jakson aikana on enintään 80 tuntia ja kolmen viikon jaksoja käytettäessä enintään 120 tuntia.

Tällä työehtosopimuskaudella on tullut mahdolliseksi käyttää myös neljän viikon jaksoa. Työntekijän säännöllinen työaika on neljän viikon pituisena ajanjaksona enintään 160 tuntia.

Neljän viikon pituisen jakson käyttämiselle on työehtosopimuksessa määritelty edellytyksiä. Lähtökohta on, että työnantaja voi työnjohto-oikeuden perusteella valita, minkä pituisista työaikajaksoista käyttää. Kolmea viikkoa pitempää työaikajaksoa on kuitenkin perusteltua käyttää vain silloin, kun se on toiminnan kannalta tarpeen. Tarve jatkuvan neljän viikon työaikajakson käyttämiseen voi olla esimerkiksi osa-aikatyötä tai pääsääntöisesti yötyötä tekevän työntekijän kohdalla.

Kun työaikajaksoon sisältyy enemmän kuin yksi arkipyhä, jaksotyössä voidaan käyttää tilapäisesti yhtä neljän viikon työaikajaksoa, vaikka tavallisesti käytössä olisivat kahden tai kolmen viikon jaksot.

Esimerkki 1: Työnantajalla on käytössä jaksotyöaika ja käytössä ovat kolmen viikon jaksot, joiden aikana työtä on enintään 120 tuntia. Yksi jaksoista osuisi ajankohtaan 18.3.-7.4.2024 (viikot 12–14). Pitkäperjantai on tänä vuonna 29.3. ja toinen pääsiäispäivä 1.4., joten jaksolle osuu enemmän kuin yksi arkipyhä. Työnantaja voi halutessaan käyttää yhtä neljän viikon jaksoa 18.3.–14.7. (viikot 12–15), jonka aikana työtä on enintään 160 tuntia, ja palata tämän jälkeen takaisin kolmen viikon jaksoihin.

5. Palkankorotukset vähimmäistuntipalkkoihin 1.7.2024

Työntekijöiden vähimmäistuntipalkkoihin tehtiin korotukset uusien palkkaryhmien mukaisesti 1.1.2024. Työntekijöiden tämänhetkiset vähimmäistuntipalkat löytyvät työehtosopimuksen sivuilta 26–28.

Työehtosopimuksen toinen vähimmäistuntipalkkojen korotuskierros tällä työehtosopimuskaudella on 1.7.2024. Korotusten jälkeen vähimmäistuntipalkat ovat **1.7.2024 alkaen** (ilman kokemuslisää):

Palkkaryhmä A

- muualla Suomessa 12,51 €
- pääkaupunkiseudulla 12,67 €

Palkkaryhmä B1

- muualla Suomessa 13,05 €
- pääkaupunkiseudulla 13,21 €

Palkkaryhmä B2

- muualla Suomessa 13,55 €
- pääkaupunkiseudulla 13,71 €

Palkkaryhmä C

- muualla Suomessa 14,05 €
- pääkaupunkiseudulla 14,21 €

Työehtosopimus ei sisällä niin sanottuja senttikorotuksia vaan ainoastaan vähimmäistuntipalkat eri palkkaryhmissä. Näin ollen, mikäli työntekijällä on jo työehtosopimuksen mukainen

vähimmäistuntipalkka tai sitä korkeampi tuntipalkka, ei hänen palkkaansa tule työehtosopimuksesta johtuvaa palkankorotusta.

Työehtosopimusta noudatetaan Heta-liiton jäsenten työntekijöiden työsuhteissa. Osa hyvinvointialueista maksaa työehtosopimuksen mukaista palkkaa myös niille työntekijöille, joiden työnantaja ei ole Hetan jäsen. Työehtosopimus ei kuitenkaan velvoita tähän, koska HetaTES ei ole yleisvaan normaalisitova.

6. Pitkän työvuoron korvaus 1.9.2024 alkaen

HetaTES mahdollistaa sen, että työnantaja ja työntekijä yhteisesti sopivat siitä, että työtä voidaan teettää niin sanotuissa pitkissä työvuoroissa. Sopimuksen tekeminen on työntekijälle vapaaehtoista. Pitkät työvuorot voivat mahdollistaa esimerkiksi työnantajan osallistumisen työelämään ja ne tekevät työvuorosuunnittelusta joustavampaa. Työntekijälle pitemmät työvuorot tarjoavat tiiviiden työskentelyjaksojen vastapainoksi pitempiä vapaita, koska työntekijän työaika tasoittuu. Matkojen aikana pitkät työvuorot tekevät mahdolliseksi sen, että työnantaja lähtee matkalle vain yhden avustajan kanssa. Pitkistä työvuoroista on erittäin tärkeä sopia aina kirjallisesti.

HetaTES:iin sovittiin uudesta pitkän työvuoron korvauksesta 1.9.2024 alkaen. Pitkän työvuoron korvaus maksetaan vain silloin, kun pitkiä vuoroja tehdään työnantajan aloitteesta eikä kyse ole työehtosopimuksen 6.1.2.3- tai 6.2.2.3 kohdan mukaisesta matkan ajan työajasta.

Kun käytössä on yleistyöaika, pitkän työvuoron korvaus koskee edellä mainituin rajauksin tilanteita, joissa työntekijän kanssa on tehty työehtosopimuksen 6.1.2.1- tai 6.1.2.2-kohdan mukainen sopimus säännöllisestä työajasta poikkeamisesta. Sopimuksen voi tehdä enintään 16 tunnin työvuoroista (kohta 6.1.2.1) tai yli 16 tunnin työvuoroista (kohta 6.1.2.2). Työntekijälle maksetaan tällöin seuraavien kohtien mukainen korvaus pitkästä työvuorosta:

- työvuoron pituuden ylittäessä 12,0 tuntia 40 euroa, tai
- työvuoron pituuden ylittäessä 16,0 tuntia 70 euroa, tai
- työvuoron pituuden ylittäessä 24,0 tuntia 100 euroa, tai
- työvuoron pituuden ylittäessä 36,0 tuntia 150 euroa.

Jos käytössä on jaksotyöaika, pitkän työvuoron korvaus koskee tilanteita, joissa työntekijän kanssa on tehty työehtosopimuksen 6.2.2.2-kohdan mukainen sopimus säännöllisestä työajasta poikkeamisesta.

Kohta 6.2.2.2 koskee vuorokautisen työajan pidentämistä yli 16 tuntiin. Työntekijälle maksetaan tällöin edellytysten täytyessä seuraavien kohtien mukainen korvaus pitkstä työvuorosta:

- työvuoron pituuden ylittäessä 16,0 tuntia 70 euroa, tai
- työvuoron pituuden ylittäessä 24,0 tuntia 100 euroa, tai
- työvuoron pituuden ylittäessä 36,0 tuntia 150 euroa.

Yleistyöajassa korvaus maksetaan siis jo silloin, kun sovittu työaika ylittää 12 tuntia. Jaksotyöajassa taas korvaus maksetaan vasta silloin, kun työajan pidentämisestä on sovittu yli 16 tuntiin. Korvauksen suuruudet ovat muuten yleis- ja jaksotyöajassa samat.

Korvaus maksetaan kunkin tuntirajan ylittyessä. Näin ollen esim. 5 minuutinkin ylitys riittää. Toisaalta tasan 12 tunnin työvuoro (yleistyöajassa) tai tasan 16 tunnin työvuoro (jaksotyössä) ei oikeuta korvaukseen. Korvauksen maksamisen tuntirajat ja muut edellytykset mahdollistavat edelleen usein pitkien yli 8 tunnin työvuorojen käyttämisen myös ilman erillistä korvausta. Näin ollen korvaukset kohdistuvat vain pisimpiin, työnantajan aloitteesta tehtäviin työvuoroihin, joissa korvausmäärä nousee portaittain.

Korvauksen maksamisen edellytykset

Pitkän työvuoron korvauksen maksamisen edellytyksenä on, että sopimus säännöllisestä työajasta poikkeamisesta on tehty työnantajan aloitteesta. Jos sopimus on tehty työntekijän aloitteesta, pitkän työvuoron korvausta ei makseta.

Jos yksittäinen pitkä työvuoro tehdään työntekijän aloitteesta, ei korvausta makseta, vaikka sopimus säännöllisestä työajasta poikkeamisesta olisi tehty työnantajan aloitteesta.

1.9.2024 alkaen on siis tärkeä tietää, onko pitkä työvuoro tehty työntekijän vai työnantajan aloitteesta. Kumpikaan osapuoli ei saa painostaa toista sopimaan pitkistä vuoroista, vaan sopimisen tulee olla vapaaehtoista. Heta-liitto julkaisee myöhemmin lomakkeen, jota voi käyttää pitkistä vuoroista sopimiseen.

Edellä todetun lisäksi **pitkän työvuoron korvaus ei koske matkoja**. Jos työntekijän kanssa on tehty työehtosopimuksen 6.1.2.3- tai 6.2.2.3-kohdan mukainen sopimus vuorokautisesta työajasta ja lepoajoista poikkeamisesta matkojen aikana, korvausta ei makseta. Työehtosopimuksen kohta 6.1.2.3 koskee yleistyöaika ja kohta 6.2.2.3 jaksotyöaika.

Hyvinvointialueen korvausvelvollisuus

Hyvinvointialue on velvollinen korvaamaan Hetan työehtosopimuksen mukaiset palkat ja palkanlisät. Heta-liitto informoi hyvinvointialueita työehtosopimuksen uusista korvauksista koskien pitkiä työvuoroja ja toivoo, että muutokset toteutuvat sujuvasti. Toiveenamme on, että hyvinvointialueet ehtivät muokata maksukäytäntönsä TES-määräysten mukaisiksi hyvissä ajoin ennen niiden voimaantuloa. Pyrimme vaikuttamaan alueiden mahdollisiin sopimuksen vastaisiin tulkintoihin. Olethan yhteydessä Heta-liittoon, mikäli tietoosi tulee sopimuksen vastaisia käytäntöjä tai päätöksiä.

Esimerkkejä pitkän työvuoron korvauksesta

Esimerkki 2: Työnantajalla on käytössä yleistyöaika ja tarve teettää viikonloppuisin 36 tunnin pituisia työvuoroja. Työnantaja ja työntekijä sopivat työehtosopimuksen 6.1.2.2-kohdan mukaisesti vuorokautisen työajan pidentämisestä yli 16 tuntiin. Kirjallinen sopimus on toistaiseksi voimassa oleva ja se on tehty työnantajan aloitteesta. Työntekijällä on oikeus näiltä työvuoroilta 100 euron suuruiseen pitkän työvuoron korvaukseen, koska työvuoro ylittää 24 tuntia, mutta ei 36 tuntia. Pitkiä työvuoroja koskevaan sopimukseen tulee kirjata, kumman aloitteesta pitkiä työvuoroja tehdään.

Esimerkki 3: Työnantajalla on käytössä yleistyöaika. Työntekijä toivoo, että hän voisi tehdä 48 tunnin työvuoroja, koska tällöin hän saa työajan tasoittuessa myös pitkät vapaat. Työnantaja ja työntekijä tekevät työehtosopimuksen 6.1.2.2-kohdan mukaisen sopimuksen vuorokautisen työajan pidentämisestä yli 16 tuntiin. Kirjallinen sopimus tehdään työntekijän aloitteesta ja se on voimassa toistaiseksi. Työntekijällä ei ole oikeutta pitkän työvuoron korvaukseen näiltä pitkiltä työvuoroilta, koska sopimus pitkistä työvuoroista on tehty hänen aloitteestaan. Sopimukseen pitkistä työvuoroista tulee kirjata, että sopimus on tehty työntekijän aloitteesta. Heta-liitto julkaisee myöhemmin keväällä sopimus pohjan, jota voi käyttää pitkistä vuoroista sopimiseen.

Esimerkki 4: Työnantajalla on käytössä jaksotyöaika ja tarve teettää sekä 16 tunnin että 24 tunnin työvuoroja. Työntekijän kanssa on tehty työehtosopimuksen 6.2.2.2-kohdan mukainen sopimus vuorokautisen työajan pidentämistä yli 16 tuntiin jaksotyöajassa. Kirjallinen sopimus on toistaiseksi voimassa oleva ja tehty työnantajan aloitteesta. Työntekijän tehdessä korkeintaan 16 tunnin työvuoroja, työntekijälle ei makseta pitkän työvuoron korvausta, koska jaksotyöajassa korvaus maksetaan vasta työvuoron pituuden ylittäessä

16 tuntia. Tämä kohta siis eroaa yleistyöajasta. Sen sijaan, kun työntekijä tekee 24 tunnin työvuoroja, hänellä on oikeus pitkän työvuoron korvaukseen. Korvauksen suuruus on 70 euroa, koska työvuoro ei ylitä 24 tuntia.

Esimerkki 5: Työnantajalla on käytössä yleistyöaika ja tarve teettää 12 tunnin sekä 16 tunnin työvuoroja. Työntekijän kanssa on sovittu työehtosopimuksen 6.1.2.1-kohdan mukaisesti vuorokautisen työajan pidentämistä enintään 16 tuntiin. Kirjallinen sopimus on toistaiseksi voimassa oleva ja työnantajan aloitteesta tehty. Työntekijän tehdessä 12 tunnin työvuoroja, pitkän työvuoron korvausta ei makseta. Työntekijä tehdessä 16 tunnin työvuoroja, työntekijälle maksetaan 40 euron suuruinen pitkän työvuoron korvaus, koska vuoro ei yli 16 tuntia. Joskus 12 tunnin työvuorossa voi kuitenkin käydä niin, että seuraava työntekijä esim. myöhästyy 30 minuuttia omalta vuoroltaan ja 12 tunnin työvuoron tehnyt työntekijä jää töihin vielä 30 minuutiksi. Koska kyseessä ei ole ennalta sovittu pitkä työvuoro, vaan yllättäen tullut tilanne, työntekijälle ei makseta pitkän työvuoron korvausta vaan ylityökorvaus 30 minuutilta.

Esimerkki 6: Työnantaja on lähdössä viikon pituiselle ulkomaanmatkalle, jolle on lähdössä mukaan yksi avustaja. Käytössä on yleistyöaika. Avustajan kanssa on sovittu työehtosopimuksen 6.1.2.3-kohdan mukaisesti vuorokautisesta työajasta ja lepoajoista poikkeamisesta matkojen aikana, koska työntekijän on tarkoitus tehdä 14 tunnin työvuoroja matkalla. Vaikka pitkistä työvuoroista sovitaan työnantajan aloitteesta, työntekijälle ei makseta pitkän työvuoron korvausta, koska sopimus pitkistä työvuoroista on tehty työehtosopimuksen 6.1.2.3-kohdan mukaisesti matkan ajalle.

Esimerkki 7: Työnantajalla on käytössä yleistyöaika. Työnantajalla on viikonloppuisin tarve teettää 16 tunnin työvuoroja. Työntekijä ja työnantaja ovat sopineet työehtosopimuksen 6.1.2.1-kohdan mukaisesti työvuorojen pidentämisestä enintään 16 tuntiin. Kirjallinen sopimus on tehty työnantajan aloitteesta ja se on voimassa toistaiseksi. Työntekijä kuitenkin toivoo voivansa joulun välipäivinä tehdä 16 tunnin työvuoroja poikkeuksellisesti myös arkena ja tämä sopii työnantajalle. Koska kyseiset vuorot tehdään työntekijän aloitteesta, työntekijälle ei makseta pitkän työvuoron korvausta näiltä yksittäisiltä vuoroilta, vaikka sopimus pitkistä vuoroista on tehty työnantajan aloitteesta. Poikkeuksesta tulee sopia työntekijän kanssa kirjallisesti sekä merkitä, että se on tehty työntekijän aloitteesta. Viikonloppujen 16 tunnin työvuoroilta työntekijälle maksetaan pitkän työvuoron korvaus. Korvauksen suuruus on 40 euroa, koska työvuoro ei ylitä 16 tuntia.