

Czy pracodawca (szpital) może w obecnej sytuacji zmienić harmonogramy pracy pielęgniarek pomimo że szpital ten nie jest szpitalem zakaźnym i nie przyjmuje się do niego pacjentów z koronawirusem ?

Harmonogram czasu pracy można zmienić tylko w wyjątkowych sytuacjach, np. w razie choroby pracownika, urlopu na żądanie itp. Nie można go korygować z powodu szczególnych potrzeb pracodawcy. Sytuacje, w jakich można zmienić harmonogram czasu pracy, powinny być zawarte w przepisach wewnętrznych, np. w regulaminie pracy.

Zmianę harmonogramu czasu pracy dopuszcza Główny Inspektorat Pracy. Organ w stanowisku zaprezentowanym w piśmie z 6 kwietnia 2009 r. (nr pisma: GPP-417-4560-19/09/PE/RP) przyjął, że wprowadzanie zmian harmonogramu jest możliwe tylko w określonych w Kodeksie pracy przypadkach, a także w sytuacjach określonych w przepisach wewnętrznych. Przepisy Kodeksu pracy odnoszą się w tym zakresie do dwóch sytuacji: gdy pracownik korzysta z dnia wolnego w zamian za pracę w niedzielę lub święto (*art. 151¹¹ Kodeksu pracy*) lub gdy pracodawca w terminie uzgodnionym z tym pracownikiem, udzielił mu dnia wolnego w zamian za pracę w dniu wolnym wynikającym z przeciętnie 5-dniowego tygodnia pracy (*art. 151³ Kodeksu pracy*). Natomiast regulacje wewnętrzne, które umożliwiają pracodawcy zmiany harmonogramu, dotyczą wyłącznie sytuacji niezależnych od pracodawcy, tj. choroby lub innej nieplanowanej nieobecności pracownika.