

Powódka – mgr farm. – jest członkiem Dolnośląskiej Izby Aptekarskiej we Wrocławiu. Przynależność ta ma charakter obligatoryjny, co wynika z art. 26 ustawy z dnia 10 grudnia 2020 r. o zawodzie farmaceuty (t.j. Dz. U. 2022, poz. 1873; zw. dalej: „ustawą o zawodzie farmaceuty”), a pośrednio również z art. 17 ust. 1 Konstytucji RP.

Przedmiot sprawy jest bezpośrednio związany ze sposobem wykonywania zawodu farmaceuty i aptekarza. Powódka, jako farmaceutka, została dyscyplinarnie zwolniona z pracy podczas przebywania na urlopie wychowawczym. Pozwany (pracodawca) uargumentował swoje działanie w ten sposób, że powódka nienależycie wywiązała się z obowiązków, które ustawa nakłada na osoby pełniące funkcję kierownika apteki (chodzi o obowiązki wskazane w ustawie z dnia 6 września 2001 r. – Prawo farmaceutyczne, t.j. Dz. U. 2022, poz. 2301 ze zm.; dalej jako: „p.f.”).

W związku z powyższym Izba – jako reprezentant zawodowych, społecznych i gospodarczych interesów farmaceutów, zobowiązana dodatkowo na mocy Konstytucji RP i ustawy do stania na straży godności i niezależności tego zawodu – jest uprawniona na mocy przepisów k.p.c. do przedstawienia istotnego poglądu w sprawie jako tzw. przyjaciel sądu (*amicus curiae*). Nie ulega wątpliwości, że zadania ustawowe nałożone na samorząd zawodu farmaceuty pozostają w ścisłym i bezpośrednim związku z przedmiotem sprawy. W pozwie powódka podnosi, że doszło do naruszenia jej praw pracowniczych, podczas gdy ustawowym zadaniem samorządu aptekarskiego jest występowanie w obronie interesów farmaceutów i aptekarzy przez co należy rozumieć m.in. prawa i interesy pracownicze.

Wyrażenie przez Izbę stanowiska w sprawie jest pożądanym działaniem z tego m.in. powodu, że ma ona charakter precedensowy i istotny z punktu widzenia wykonywania zawodu przez farmaceutów, będących pracownikami aptek. Wynika to z faktu, że obowiązki kierownika apteki zostały w znacznej mierze poszerzone na skutek wejścia w życie ustawy o zawodzie farmaceuty. W ocenie Izby sposób interpretacji przepisów określających zakres obowiązków kierownika apteki nie może abstrahować od jego statusu jako pracownika. Nie może również nie uwzględniać faktu, że farmaceuta występuje w relacji zależności służbowej względem pracodawcy, a zarazem – zobowiązany jest do niezależnego wykonywania zawodu.

Nadto, farmaceuta pełniący funkcję kierownika apteki jest specyficznym pracownikiem. Wynika to z faktu, że zakres jego obowiązków pracowniczych jest częściowo uregulowany w drodze ustawy (a nie jedynie w umowie o pracę). Przepisy te mają charakter przepisów szczegółowych, właściwych dla specyficznego zakładu pracy, jakim jest apteka.

Samorząd zawodu farmaceuty posiada praktykę w stosowaniu tych przepisów. Dość powiedzieć, że do zakresu jego zadań ustawowych należy m.in. „zajmowanie stanowiska w sprawach organizacji ochrony zdrowia i gospodarki produktami leczniczymi” (vide: art. 7 ust. 1 pkt 8 ustawy o izbach aptekarskich). Apteki są elementem systemu ochrony zdrowia, gdyż zgodnie z definicją legalną stanowią „placówki ochrony zdrowia publicznego” (art. 86 ust. 1 p.f.). W związku z tym – zdaniem Izby – zasadnym jest przybliżenie interpretacji tych przepisów przez podmiot, który częściowo brał udział w ich powstawaniu i jest wyspecjalizowany w ich stosowaniu. Z uwagi na pozycję ustrojową samorządu zawodu farmaceuty Izba jest zainteresowana w tym, aby orzecznictwo sądów powszechnych – w

zakresie interpretacji obowiązków ustawowych kierownika apteki – kształtowało się w kierunku założonym przez ustawodawcę oraz uwzględniającym sytuację prawną farmaceutów, będących pracownikami aptek.

2. Zgodnie z art. 29 zd. 1 ustawy o izbach aptekarskich: „okręgowa rada aptekarska kieruje działalnością izby w okresie między okręgowymi zjazdami aptekarzy”. Natomiast prezydium okręgowej rady aptekarskiej „działa w imieniu rady w sprawach określonych jej uchwałą” (art. 28 ust. 2 ustawy o izbach aptekarskich).

Zgodnie z Regulaminem Prezydium Okręgowej Rady Aptekarskiej Dolnośląskiej Izby Aptekarskiej we Wrocławiu (Załącznik do Uchwały ORA DIA we Wrocławiu nr RA/4/07 z dnia 18 grudnia 2007 r. z późn. zmianami): „Prezydium upoważnione jest do działania w imieniu ORA w sprawach określonych w art. 29 ustawy z dnia 19 kwietnia 1991 r. o izbach aptekarskich (tj. Dz.U. Nr 9, poz.108 z 2003 r. z późniejszymi zmianami), a w szczególności do kierowania działalnością DIA w okresie pomiędzy posiedzeniami ORA i prowadzenia bieżącej działalności w następującym zakresie (...)” (§ 2 ust. 1 zd. 1 tego regulaminu).

Oznacza to, że Prezydium ORA DIA we Wrocławiu jest uprawnione do działania w imieniu Okręgowej Rady Aptekarskiej DIA we Wrocławiu we wszystkich sprawach, określonych w art. 29 ustawy o izbach aptekarskich, w szczególności w sprawach bieżących oraz w sprawach określonych w art. 29 pkt 1 w zw. z art. 7 ust. 2 pkt 11 tej ustawy, czyli m.in. w zakresie występowania w obronie „interesów indywidualnych i zbiorowych członków izb aptekarskich”.

II. Stanowisko merytoryczne

Izba stoi na stanowisko, że przy rozwiązaniu z powódką stosunku pracy doszło do naruszenia prawa, co czyni jej powództwo zasadnym. Równocześnie Izba wskazuje, że znane są jej pewne szczegóły stanu faktycznego sprawy, albowiem powódka zwróciła się do niej z prośbą o pomoc prawną (zgodnie z art. 22 pkt 3 ustawy o izbach aptekarskich każdy członek okręgowej izby aptekarskiej posiada uprawnienie do korzystania z ochrony i pomocy prawnej organów izb aptekarskiej). W związku z powyższym przedstawiając niniejsze stanowisko Izba bazowała na informacjach przekazanych przez powódkę. Stanowisko Izby będzie jednak w zasadniczej mierze osadzało się na wyrażeniu poglądu prawnego, pozostawiając ocenę stanu faktycznego sprawy Wysokiemu Sądowi. Na potrzeby wyrażenia istotnego poglądu prawnego DIA przyjęła, że niespornym jest, że z powódką rozwiązano umowę o pracę (bez wypowiedzenia) w okresie, w którym przebywała ona na urlopie wychowawczym. Spowodowane to było faktem, że w tym czasie nie wyznaczyła ona zastępstwa do pełnienia funkcji kierownika apteki, czyli zastępstwa na stanowisku, które sama pełniła. W tym zakresie DIA bazuje na okolicznościach przytoczonych w treści oświadczenia pracodawcy powódki, zawartych w jego oświadczeniu z dnia 23 listopada 2022 r. o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia.

Równocześnie Izba zastrzega, że jej stanowisko nie obejmuje sytuacji, w której okazałoby się, że ustalenia faktyczne w zakresie okoliczności rozwiązania stosunku pracy z powódką okazałyby się odmienne od tych, jakie wyłaniają się z treści ww. oświadczenia z dnia 23 listopada 2022 r. oraz przedstawionego przez nią stanu faktycznego.

Zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy w okresie korzystania z urlopu wychowawczego

1. W pierwszej kolejności należy wskazać, że zgodnie z art. 186[8] § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz. U. 2022, poz. 1510 ze zm.; zw. dalej: „k.p.”): „Pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę w okresie od dnia złożenia przez pracownika uprawnionego do urlopu wychowawczego wniosku o: 1) udzielenie urlopu wychowawczego - do dnia zakończenia tego urlopu; 2) obniżenie wymiaru czasu pracy - do dnia powrotu do nieobniżonego wymiaru czasu pracy, nie dłużej jednak niż przez łączny okres 12 miesięcy”. Przepis ten wprowadza ogólny zakaz wypowiedzania oraz rozwiązywania umowy o pracę z pracownikiem, który przebywa na urlopie wychowawczym.

Co więcej, istota urlopu wychowawczego wyjaśniana jest w ten sposób, że urlop ten jest „zwolnieniem od obowiązku świadczenia pracy udzielanym pracownikom w celu sprawowania osobistej opieki nad małym dzieckiem w czasie kilku pierwszych lat jego życia” (vide: M. Włodarczyk [w:] Kodeks pracy. Komentarz, wyd. IV, red. K. W. Baran, Warszawa 2018, art. 186, pkt 1). W innym komentarzu wskazuje się, że „Celem urlopu wychowawczego jest stworzenie pracownikowi korzystnych warunków do sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem w sytuacji trudności z połączeniem obowiązków opiekuńczych z obowiązkami zawodowymi. Powoduje on czasowe zawieszenie obowiązku świadczenia pracy po stronie pracownika, zaś po stronie pracodawcy obowiązku zatrudniania go i świadczenia wynagrodzenia (por. art. 22 § 1)”; vide: E. Maniewska [w:] K. Jaśkowski, E. Maniewska, Komentarz aktualizowany do Kodeksu pracy, LEX/el. 2022, art. 186, art. 186(2), art. 186(3), art. 186(4), art. 186(5), art. 186(7), art. 186(8), pkt 2.1.

Izba zwraca zatem uwagę na fakt, że powódka nie mogła być prawnie zobowiązana do świadczenia pracy, w postaci wskazania zastępstwa. Dodatkowo, wedle informacji przekazanych przez powódkę Izbie wskazywała ona pracodawcy – w korespondencji e-mailowej – że z uwagi na konieczność sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem nie jest w stanie w żadnym zakresie świadczyć pracy na jego rzecz.

W związku z tym już z tego powodu rozwiązanie z nią stosunku pracy w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. dokonane zostało z naruszeniem przepisów Kodeksu pracy, tj. art. 186[8] § 1 pkt 1 k.p.

Podkreślenia wymaga, że tzw. dyscyplinarne rozwiązanie z pracownikiem stosunku pracy w okresie korzystania przez niego z urlopu wychowawczego może mieć miejsce, w sytuacji naruszenia obowiązków pracowniczych o charakterze statycznym, np. niedotrzymania tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę (vide: E. Maniewska [w:] K. Jaśkowski, E. Maniewska, Komentarz aktualizowany do Kodeksu pracy, LEX/el. 2022, art. 186, art. 186(2), art. 186(3), art. 186(4), art. 186(5), art. 186(7), art. 186(8), pkt 6).

W uzupełnieniu tego wątku należy wskazać, że uprawnienie do urlopu wychowawczego ma swoje zakotwiczenie w zasadzie wyrażonej w art. 18 Konstytucji RP *in fine*, tj. ochronie macierzyństwa i rodzicielstwa. W przepisach tym stwierdza się, że „Małżeństwo jako związek kobiety i mężczyzny, rodzina, macierzyństwo i rodzicielstwo znajdują się pod ochroną i opieką Rzeczypospolitej Polskiej”.

Obowiązek wyznaczenia zastępstwa na stanowisku kierownika apteki

2. Izba stoi na stanowisku, że obowiązek wyznaczenia zastępstwa na stanowisku kierownika apteki nie jest obowiązkiem, który obciąża jej kierownika. Kierownik apteki z punktu widzenia stosunku pracy jest jej pracownikiem (art. 2 k.p.). Natomiast właściciel apteki jest pracodawcą (art. 3 k.p.). Oznacza to, że wzajemny zakres praw i obowiązków pracownika i pracodawcy musi być oceniany przez pryzmat zawiązanego przez nich stosunku pracy (art. 22 § 1 k.p.).

W piśmiennictwie prawa pracy wskazuje się, że to pracodawcę obciążają: techniczne, finansowe (socjalne) oraz organizacyjne (w tym: osobowe) ryzyka prowadzenia zakładu pracy (apteki). W komentarzu do Prawa pracy stwierdza się, że: *„Pracodawca ponosi ujemne konsekwencje nie tylko niewłaściwego doboru pracowników, lecz przede wszystkim niezawinionych błędów popełnianych przez pracownika (tzw. ryzyko osobowe). Jest też zobowiązany do wypłaty wynagrodzenia (tzw. chorobowego) w czasie usprawiedliwionej nieobecności pracownika (tzw. ryzyko socjalne). Pracodawca spełnia również wzajemne świadczenie na rzecz pracownika w przypadku awarii i przestojów w zakładzie pracy (tzw. ryzyko techniczne), a także wtedy, gdy prowadzone przez niego przedsiębiorstwo (zakład pracy) znajduje się w trudnej sytuacji ekonomicznej (tzw. ryzyko gospodarcze). Ryzyko ponoszone przez pracodawcę (podmiot zatrudniający) jest przez orzecznictwo uznawane za konstytutywną cechę stosunku pracy, choć nie zostało ono wyrażone wprost w art. 22 k.p.”*; vide: M. Tomaszewska [w:] Kodeks pracy. Komentarz. Tom I. Art. 1-93, wyd. VI, red. K. W. Baran, Warszawa 2022, art. 22, pkt 2.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego (już w okresie międzywojennym – por. przykładowo orzeczenie z dnia 17 kwietnia 1934 r., C II 328/34, OSN 1934 nr X, 6 poz. 694) wielokrotnie zwracano uwagę, że jedną z kilku istotnych cech stosunku pracy jest obciążenie podmiotu zatrudniającego (pracodawcy) ryzykiem związanym z organizacją procesu pracy (np. wyrok z dnia 11 października 2005 r., I PK 42/05, OSNP 2006 nr 17 – 18, poz. 267). To ryzyko jest niekiedy określane jako „ryzyko przedsięwzięcia” (uzasadnienie wyroku z dnia 20 marca 1965 r., III PU 28/64, OSNCP 1965 nr 9, poz. 157; OSPiKA 1965 nr 12, poz. 253, z glosą T. Gleixnera; OSPiKA 1966 nr 4, poz. 86, z glosą S. Wójcika), „ryzyko związane z zatrudnieniem” (wyrok z dnia 23 października 2006 r., I PK 110/06, Monitor Prawa Pracy 2007 nr 1, s. 43) lub „ryzyko gospodarcze” (wyrok z dnia 24 września 2009 r., II PK 57/09, OSNP 2011 nr 9 – 10, poz. 123).

Przepis art. 88 ust. 4 p.f. stwierdza zaś: *„Kierownik apteki wyznacza, na czas swojej nieobecności, farmaceutę, o którym mowa w ust. 1, do jego zastępowania, w trybie określonym w art. 95 ust. 4 pkt 5”*. Dyspozycja tego przepisu jest klarowna jedynie *prima facie*, albowiem – w ocenie Izby – przepisu tego nie można interpretować w oderwaniu od istoty stosunku pracy (tzn. jego rozumienia w piśmiennictwie prawniczym oraz doktrynie prawa pracy), w którym funkcjonuje kierownik apteki, jako jej pracownik.

Dokładnie taki punkt widzenia potwierdza orzecznictwo Sądu Najwyższego. W postanowieniu Sądu Najwyższego z dnia _____, stwierdza się, że: *„Powódka nie mogła zostać obciążona odpowiedzialnością za brak właściwej organizacji, a*

zatem przysługuje jej stosowne odszkodowanie w myśl art. 56 § 1 KP Sąd Okręgowy dodatkowo zaznaczył, że powódce nie można przypisać naruszenia art. 88 ust. 4 ustawy z dnia 6 stycznia 2001 r. – Prawo farmaceutyczne (t.j. Dz.U. z 2019 r. poz. 499), bowiem podjęła stosowne starania w celu zapewnienia zastępstwa oraz nie dopatrzył się naruszenia przez pracownika art. 8 KP. (...) Jedną z nich jest naruszenie art. 88 ust. 4 Prawa farmaceutycznego. Zgodnie z treścią tego przepisu kierownik apteki wyznacza, na czas swojej nieobecności, farmaceutę do jego zastępowania, w trybie określonym w art. 95 ust. 4 pkt 5 tej ustawy. Odkodowanie znaczenia tej normy, **przez pryzmat prawa pracy** – gdyż w tej strefie zarzuca skarżący określone uchybienie (podstawa do rozwiązania stosunku pracy) – nie dowodzi o oczywistym naruszeniu prawa. **Po pierwsze, przerzucenie ciężaru na pracownika (funkcja organizacyjna pracodawcy) byłoby sprzeczne z zasadami prawa pracy. Po drugie, Sąd Okręgowy ustalił, że powódka w tej mierze zachowywała się z należytą starannością i nie miała realnej możliwości spełnienia tej powinności (drugi farmaceuta był także niezdolny do pracy). Z tego względu nie sposób podzielić stanowiska pracodawcy o wskazywanym uchybieniu (wykładni) prawa materialnego**”.

Oznacza to, że wynikający z art. 88 ust. 4 p.f. obowiązek wyznaczenia zastępcy kierownika apteki należy rozumieć w ten sposób, że kierownik apteki ma obowiązek wyznaczenia zastępcy pod warunkiem, że właściciel apteki zatrudnia wystarczającą liczbę farmaceutów, która umożliwia takie wskazanie. W przypadku braku odpowiedniego personelu spełniającego wymagania do pełnienia tej funkcji to na właścicielu apteki spoczywa obowiązek zatrudnienia dodatkowych pracowników (zgodnie z ryzykiem organizacyjnym i osobowym, które obciąża każdego pracodawcę). Dopiero po zatrudnieniu odpowiedniej osoby (lub osób) kierownik apteki ma obowiązek wyznaczyć swojego zastępcę.

Odmienna wykładnia art. 88 ust. 4 p.f. doprowadziłaby do wytworzenia normy prawnej sprzecznej z art. 2 Konstytucji RP. W tym przepisie ustawy zasadniczej ustanowiono zasadę demokratycznego państwa prawnego. Składa się ona z szeregu „poddzasad”, wywodzonych w praktyce orzeczniczej Trybunału Konstytucyjnego. Jedną z nich jest zasada, że przepisy prawa nie mogą nakładać na ich adresatów obowiązków (warunków) niemożliwych do spełnienia. Trybunał Konstytucyjny stwierdzał już w swoim orzecznictwie, że nakładanie takich obowiązków (warunków), których spełnienie byłoby niemożliwe lub istotnie utrudnione, w sposób oczywisty narusza wynikające z art. 2 Konstytucji zasady: zaufania obywateli do państwa i prawa oraz przyzwoitej legislacji (vide: wyrok pełnego składu z Trybunału Konstytucyjnego z dnia 17 grudnia 2008 r., sygn. P 16/08, OTK ZU nr 10/A/2008, poz. 181).

Gdyby przyjąć, że kierownik apteki – jako jej pracownik – jest zobowiązany do wyznaczenia zastępstwa do pełnienia funkcji kierownika, pomimo tego, że właściciel apteki nie zatrudnia odpowiedniego personelu spośród którego możliwe jest dokonanie takiego wyboru oraz w okresie, w którym na mocy ustawy jest zwolniony z obowiązku świadczenia pracy, wówczas na podmiot prawa (kierownika apteki) ustawa nakładałby obowiązek obiektywnie niemożliwy do spełnienia. Abstrahując w tym momencie od tego, że taka interpretacja art. 88 ust. 4 p.f. prowadziłaby do logicznej sprzeczności. Otóż pracownik (kierownik apteki) z jednej strony na mocy art. 186[8] § 1 pkt 1 k.p. byłby zwolniony z obowiązku świadczenia pracy, a z

drugiej strony – na mocy tak zinterpretowanego art. 88 ust. 4 p.f. – zobowiązany byłby do jej świadczenia.

Przepis art. 88 ust. 4 p.f. nie może być rozumiany w ten sposób, że to kierownik apteki – jako jej pracownik – ma obowiązek przeprowadzić proces zatrudnienia odpowiednich osób do apteki, aby zapewnić organizację zastępstwa. Taka sytuacja – jak wskazał w ww. postanowieniu Sąd Najwyższy – byłoby zaprzeczeniem istoty stosunku pracy, wynikającej z art. 22 § 1 k.p., albowiem ryzyko organizacyjno-osobowe obciążałoby pracownika, a nie – pracodawcę. Celem ustanowienia art. 88 ust. 4 p.f. było umożliwienie zachowania kierownikowi apteki kontroli nad personalną obsadą zastępstwa na tym stanowisku. Przepisu tego nie można bowiem interpretować w oderwaniu od innych przepisów, które w sposób systemowy i logiczny rozgraniczają obowiązki właściciela apteki oraz jej kierownika.

Nieprawidłowa wykładnia art. 88 ust. 4 p.f. unaocznia się na bazie również innych przykładów, w których pracownik piastujący funkcję kierownika apteki korzysta ze swoich ustawowych uprawnień w zakresie dni wolnych od pracy, np. z urlopu wypoczynkowego, z urlopu macierzyńskiego, ze zwolnienia lekarskiego, bądź ze zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy z uwagi na konieczność sprawowania opieki nad dzieckiem. W takiej sytuacji nie można od kierownika apteki wymagać, aby będąc ustawowo zwolniony z obowiązku świadczenia pracy równocześnie był prawnie obowiązany do poszukiwania zastępstwa. Jaskrawość wadliwej wykładni art. 88 ust. 4 p.f., prezentowanej przez pozwaną spółkę (pracodawcę), uwidocznia się w przypadku korzystania przez kierownika apteki ze zwolnienia lekarskiego w trakcie ciąży. Czy w sytuacji porodu lub położu kierownik (kierowniczka) apteki również – zdaniem pozwanej – zobowiązana byłaby do poszukiwania zastępcy, np. poprzez uruchomienie, przeprowadzenie i sfinalizowanie procesu rekrutacyjnego? Czy takiego samemu obowiązkowi podlegałby kierownik apteki przebywający na zwolnieniu lekarskim w związku z obłożną chorobą?

Powyższe pytania mają charakter w zasadzie retoryczny.

W kontekście tego nie sposób nie zauważyć również, że uprawnienie do dni wolnych od pracy oraz płatnych urlopów jest prawem obywatelskim, wynikającym z art. 66 ust. 2 Konstytucji RP.

Izba podkreśla, że inne przepisy ustawy – Prawo farmaceutyczne, w zakresie w jakim regulują obowiązki kierownika apteki, nie prowadzą do wniosku, że na kierowniku spoczywa obowiązek należytej obsady personalnej apteki, celem zorganizowania zastępstwa. Przeciwnie, w przepisach tej ustawy wprost wskazuje się, że kierownik apteki ma w tym obszarze co najwyżej obowiązki sygnalizacyjne w stosunku do jej właściciela.

I tak, zgodnie z art. 88 ust. 5 pkt 1 lit. b) p.f.: „*Do zadań kierownika apteki ogólnodostępnej należy osobiste kierowanie apteką, obejmujące: wskazywanie podmiotowi prowadzącemu aptekę potrzeb albo zastrzeżeń w zakresie: zatrudniania personelu fachowego w aptece*”.

Podobnie, w art. 88 ust. 5 pkt 4 lit. b) p.f. stwierdza się, że: „*Do zadań kierownika apteki ogólnodostępnej należy osobiste kierowanie apteką, obejmujące: nadzór nad pracownikami oraz innym personelem zatrudnionym w aptece, w tym: wskazywanie podmiotowi*

prowadzącemu aptekę odpowiedniej liczby fachowego personelu, w zależności od skali oraz zakresu działalności apteki”.

Co więcej, z art. 99b ust. 1 p.f. wynika, że „Podmiot prowadzący aptekę jest obowiązany zapewnić wykonywanie czynności w aptece przez farmaceutów i techników farmaceutycznych w liczbie odpowiadającej zakresowi działalności oraz dniom i godzinom pracy apteki oraz udokumentować realizację tego obowiązku”. W przeciwnym razie kierownik apteki „skraca godziny pracy apteki odpowiednio do liczby farmaceutów i techników farmaceutycznych wykonujących czynności w aptece” oraz „niezwłocznie informuje podmiot prowadzący aptekę o skróceniu godzin pracy apteki” (art. 99b ust. 2 i 3 p.f.).

Wszystkie przytoczone przepisy pozostają w związku logicznym i powinny być odczytywane zgodnie z regułami wykładni systemowej. Ustawodawca dokonał precyzyjnego podziału obowiązków w zakresie zatrudnienia odpowiedniej liczby personelu aptecznego. Obowiązek ten obciąża właściciela apteki, czyli w realiach sprawy pozwaną spółkę (art. 99b ust. 1 p.f.). Natomiast kierownik apteki w tym zakresie ma obowiązki sygnalizacyjne (art. 88 ust. 5 pkt 1 lit. b) i pkt 4 lit. b) p.f.) oraz władcze względem prowadzonej apteki, w przypadku, gdy jej właściciel – pomimo sygnalizacji – nie zatrudnia odpowiedniej liczby personelu fachowego (art. 99b ust. 2 i 3 p.f.). Każde inne rozumienie ww. przepisów w przyznaniu stosunku pracy prowadzi do wypaczenia jego istoty.

W uzupełnieniu tego *passusu* Izba wskazuje, że podmiot prowadzący aptekę (posiadacz stosownego zezwolenia, o którym mowa w art. 99 ust. 1 p.f.), zobowiązany jest do spełniania określonych wymogów prawnych stawianych przez ustawodawcę. W komentarzu do Prawa farmaceutycznego wskazuje się, że: „Zezwolenie na prowadzenie apteki ogólnodostępnej wydawane jest na rzecz podmiotu **spełniającego wymagania określone w przepisach ustawy - Prawo farmaceutyczne i przepisach wykonawczych do tej ustawy**” (B. Nowak-Chrzęszczyk [w:] Prawo farmaceutyczne. Komentarz, red. W. L. Olszewski, Warszawa 2016, art. 99). Wskazany w art. 99b ust. 1 p.f. wymóg „zapewnienia wykonywania czynności w aptece przez farmaceutów i techników farmaceutycznych w liczbie odpowiadającej zakresowi działalności oraz dniom i godzinom pracy apteki” jest jednym z takich wymogów (wymagań).

Wywieść z tego należy, że przepisy te – równoległe do ogólnej zasady organizacji pracy przez pracodawcę na mocy art. 22 § 1 k.p. – są przepisami szczególnymi, dedykowanymi jedynie dla aptek, które wprost określają, że wymóg organizacji zastępstwa na stanowisku kierownika apteki obciąża właściciela apteki, a nie – jej kierownika.

Brak nadużycia prawa podmiotowego przez powódkę

3. Izba stoi na stanowisku, że powódka nie naruszyła prawa podmiotowego, jakim jest prawo do urlopu wychowawczego; nie doszło do naruszenia przez nią art. 8 k.p.

Gdyby przyjąć, że prawo do tego urlopu jest uprawnieniem, w którym pracodawca jest dysponentem zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy, wówczas przekreślałoby to jego istotę. Powódka nie tylko nie miała obowiązku świadczenia pracy w trakcie korzystania z niego, ale dodatkowo – co wyartykułowano powyżej – nie miała obowiązku organizować

zastępstwa na stanowisku kierownika apteki w taki sposób, w jaki próbuje to interpretować pracodawca.

Co więcej, w realiach stanu faktycznego sprawy powódka w miarę możliwości oferowała pomoc w organizacji zastępstwa. Powódka pozostawała w kontakcie z pracodawcą, chociaż z racji przebywania na urlopie wychowawczym nie miała takiego obowiązku. Sygnalizowała również, że większa aktywność na polu nie jest z jej strony możliwa z uwagi na konieczność sprawowania opieki nad dzieckiem.

Nie można nie zauważyć również, że – wedle relacji powódki – sposób zachowania się pracodawcy świadczy o tym, że nie współpracował on lojalnie z nią w celu organizacji zastępstwa. Pracodawca nie nadał powódce żadnych formalnych pełnomocnictw do działania w jego imieniu w obszarze zatrudnienia. Nie określił również ram zatrudnienia w zakresie takich jego podstawowych aspektów jak: wysokość wynagrodzenia, czy długość zatrudnienia, a także forma współpracy. Oznacza to, że powódka nie otrzymała jakichkolwiek wytycznych w zakresie zatrudnienia (abstrahując od tego, że poszukiwanie pracowników do apteki pozwanej nie leżało w zakresie jej obowiązków ustawowych jako kierownika apteki; w tym względzie por. art. 88 ust. 5 p.f. *a contrario*).

O nienadużyciu prawa ze strony powódki świadczy również fakt, że przed rozpoczęciem urlopu wychowawczego, tj. przed dniem r., wyznaczyła ona zastępcę kierownika apteki. Natomiast opisywana sytuacja, będąca zarzewiem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, rozgrywała się w okresie, w którym już przebywała ona na tym urlopie. W związku z tym nie jest prawdą, że swojego obowiązku powódka w tym zakresie nie wykonała. Przeciwnie, wykonała go w tym okresie, w którym miała ona obowiązek świadczenia pracy, czyli przed udaniem się na urlop wychowawczy.

W kontekście tego czynienie zarzutu nadużycia prawa jest całkowicie gołostowne i nieuprawnione. W tym miejscu można jedynie raz jeszcze przytoczyć wzmiankowane już wcześniej postanowienie Sądu Najwyższego r., w którym – w innym fragmencie – stwierdza się, co następuje: „*W odniesieniu do art. 8 k.p. trzeba przypomnieć, że sformułowane w nim klauzule generalne z istoty rzeczy zawierają swoisty luz decyzyjny. Sąd w każdym przypadku - na podstawie ustalonego stanu faktycznego sprawy - orzeka, decydując o zastosowaniu lub nie tej klauzuli. Do jej wykorzystania skłaniać może zachowanie pracownika, które godzi w dobre obyczaje, narusza zasady etyki zawodowej. Takiego działania nie można postawić pracownikowi, który korzysta z ustawowej podstawy do powstrzymania się od świadczenia pracy (niezdolność do jej wykonywania z powodu choroby)*”.

Jak widać, sprawa rozpatrywana przez Sąd Najwyższy pod sygn. jest – w tym aspekcie – bliźniaczo podobna do niniejszej sprawy. Oznacza to, że analogiczne sytuacje mają miejsce w polskich aptekach. A tym samym – że dochodzi w nich, zdaniem Izby, do naruszania praw pracowniczych, poprzez bezzasadne obciążanie kierowników aptek obowiązkami prawnymi, które na mocy ustawy są przypisane pracodawcom, czyli właścicielom aptek.

Z tego względu zasadnym jest, aby głos w sprawie zabrała organizacja będąca przedstawicielem samorządu zawodowego farmaceutów i aptekarzy, co niniejszym uczyniono.