Jacek Borowicz
Uniwersytet Wrocławski
Wydział Prawa, Administracji i Ekonomii
ORCID: 0000-0002-1833-4020

DOI: 10.34616/145135

Sytuacja prawna kierownika apteki zatrudnionego w ramach stosunku pracy – wybrane zagadnienia

1. „Kierownik apteki" – pojęcie prawne

Ustawodawca w ramach regulacji prawnej określającej status placówki ochrony zdrowia publicznego, jaką jest apteka ogólnodostępna, wprowadza w art. 88 ust. 1 ustawy z dnia 6 września 2001 r. Prawo farmaceutyczne[1] (dalej jako Pr. farm.) obowiązek ustanowienia farmaceuty odpowiedzialnego za jej prowadzenie. Farmaceuta ów określany jest tu mianem „kierownika apteki". Sytuację prawną kierownika apteki wyznaczają zasadniczo przepisy dwóch kluczowych aktów prawnych: ustawy z dnia 10 grudnia 2020 r. o zawodzie farmaceuty[2] (dalej: u.z.f.). oraz wymienionej ustawy z dnia 6 września 2001 r. Prawo farmaceutyczne. Jako że status zawodowy farmaceuty ma pierwotny charakter względem wykonywania tego zawodu na stanowisku kierownika apteki, ustalając w konkretnym przypadku podstawę prawną sprawowania tej funkcji, należy uwzględnić także odpowiednie przepisy regulujące wybraną formę prawną wykonywania zawodu. W przypadku wykonywania zawodu farmaceuty w ramach stosunku pracy będą to zatem przepisy ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy[3] (dalej: k.p.).

Zgodnie z art. 88 ust. 2 Pr. farm. kierownikiem apteki ustanowiona być może wyłącznie osoba dysponująca prawem wykonywania samodzielnego zawodu medycznego farmaceuty w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 10 grudnia 2020 r. o zawodzie farmaceuty. Ustawa ta, zgodnie z jej art. 1, określa zasady: uzyskiwania prawa wykonywania zawodu farmaceuty, wykonywania zawodu farmaceuty oraz jego ustawicznego doskonalenia zawodowego. Możliwość ustanowienia danego farmaceuty kierownikiem apteki warunkowana jest spełnieniem przez niego dalszych wymogów określonych przepisami ustawy z dnia 6 września 2001 r. Pr. farm. Zgodnie zatem z jej art. 88 ust. 2 pkt 1-4 farmaceuta ten musi spełniać łącznie następujące dodatkowe warunki, takie jak: 1) posiadanie tytułu specjalisty w dziedzinie farmacji aptecznej, klinicznej lub farmakologii oraz co najmniej dwuletniego stażu pracy w aptece ogólnodostępnej w pełnym wymiarze czasu pracy, albo posiadanie co

[1] T.j. Dz. U. z 2021 r. poz. 1977.
[2] T.j. Dz. U. z 2021 r. poz. 97.
[3] T.j. Dz. U. z 2020 r. poz. 1320.

najmniej pięcioletniego stażu pracy w aptece ogólnodostępnej w pełnym wymiarze czasu pracy; 2) wypełnianie obowiązku ustawicznego rozwoju zawodowego; 3) wypełnianie obowiązków członka samorządu zawodu farmaceuty; 4) dawanie rękojmi należytego prowadzenia apteki. Istotnym i wyróżniającym elementem regulacji sytuacji prawnej kierownika apteki jest określenie przez ustawodawcę szczegółowego, wyczerpującego katalogu jego zadań. W świetle przepisów art. 88 ust. 5 Pr. farm. wykonywanie zawodu farmaceuty poprzez kierowanie apteką ogólnodostępną wyraża się w osobistym kierowaniu nią (podkr. JB). Kierowanie to obejmuje zaś: 1) wskazywanie podmiotowi prowadzącemu aptekę potrzeb albo zastrzeżeń w zakresie: a) asortymentu apteki, zakupu produktów leczniczych oraz tworzenia zapasów, przechowywania i wydawania tych produktów, b) zatrudniania personelu fachowego w aptece, c) zawierania i modyfikowania umów, o których mowa w art. 41 ust. 1 ustawy z dnia 12 maja 2011 r. o refundacji leków, środków spożywczych specjalnego przeznaczenia żywieniowego oraz wyrobów medycznych[4]; 2) zapewnienie prawidłowego wykonywania procedur obowiązujących w aptece; 3) nadzór nad bieżącą działalnością apteki, w szczególności nad: a) przyjmowaniem, wydawaniem, przechowywaniem i identyfikacją produktów leczniczych i wyrobów medycznych, b) sporządzaniem leków recepturowych i leków aptecznych, c) udzielaniem informacji o produktach leczniczych; 4) nadzór nad pracownikami oraz innym personelem zatrudnionym w aptece, w tym: a) nadzór nad czynnościami, w tym fachowymi, wykonywanymi przez personel apteki, b) wskazywanie podmiotowi prowadzącemu aptekę odpowiedniej liczby fachowego personelu, w zależności od skali oraz zakresu działalności apteki, c) zatwierdzanie struktury organizacyjnej apteki w formie schematu organizacyjnego, d) opiniowanie pisemnych opisów stanowisk określających role i obowiązki personelu, a także zasady ich zastępowania, e) nadzór nad studentami odbywającymi praktyki zawodowe oraz osobami odbywającymi praktyki techników farmaceutycznych, f) prowadzenie ewidencji zatrudnionych w aptece farmaceutów i techników farmaceutycznych, g) monitorowanie realizacji i dokumentowania szkoleń personelu zatrudnionego w aptece, h) przekazywanie okręgowym izbom aptekarskim danych niezbędnych do prowadzenia rejestru farmaceutów, o którym mowa w art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 19 kwietnia 1991 r. o izbach aptekarskich[5]; 5) wyłączne reprezentowanie apteki wobec podmiotu zobowiązanego do finansowania świadczeń ze środków publicznych w zakresie zadań realizowanych na podstawie przepisów ustawy z dnia 12 maja 2011 r. o refundacji leków, środków spożywczych specjalnego przeznaczenia żywieniowego oraz wyrobów medycznych; 6) nadzór nad prawidłowym dokumentowaniem obrotu detalicznego produktami leczniczymi; 7) zapewnienie wykonywania decyzji w zakresie wstrzymania lub wycofania z obrotu i stosowania produktów leczniczych po uzyskaniu decyzji właściwego organu; 8) weryfikowanie uprawnień dostawców, odbiorców, zleceniobiorców i zleceniodawców do wykonywanych czynności; 9) weryfikowanie, czy nabywane produkty lecznicze pochodzą

[4] T.j. Dz. U. z 2022 r. poz. 463.
[5] T.j. Dz. U. z 2021 r. poz. 1850.

wyłącznie od podmiotów posiadających zezwolenie na prowadzenie hurtowni farmaceutycznej; 10) wydawanie produktów leczniczych, wyrobów medycznych i środków spożywczych specjalnego przeznaczenia żywieniowego zgodnie z art. 96 Pr. farm.; 11) weryfikowanie, czy nabywane środki spożywcze specjalnego przeznaczenia żywieniowego oraz wyroby medyczne, w stosunku do których wydano decyzje o objęciu refundacją, pochodzą wyłącznie od podmiotów posiadających zezwolenie na prowadzenie hurtowni farmaceutycznej; 12) zapewnienie w regularnych odstępach czasu, nie rzadziej niż raz na rok, przeprowadzania kontroli wewnętrznych według ustalonego programu i zapewnienie wprowadzania odpowiednich środków naprawczych i zapobiegawczych; 13) dokumentowanie przekazywania zadań personelowi apteki; 14) zapewnienie wykonywania decyzji w zakresie zniszczenia produktów leczniczych po uzyskaniu decyzji właściwego organu; 15) przekazywanie Prezesowi Urzędu informacji o niepożądanym działaniu produktu leczniczego lub incydencie medycznym; 16) przekazywanie właściwemu państwowemu powiatowemu inspektorowi sanitarnemu informacji o niepożądanym odczynie poszczepiennym; 17) przekazywanie organom Inspekcji Farmaceutycznej informacji o podejrzeniu lub stwierdzeniu, że dany produkt leczniczy nie odpowiada ustalonym dla niego wymaganiom jakościowym.

Należy uznać, że określenie w przepisach prawa szczegółowych wymogów warunkujących zatrudnienie na stanowisku kierownika apteki oraz sformułowanie w nich szczegółowego zakresu jego zadań skutkuje normatywnym wyodrębnieniem zawodu farmaceuty-kierownika apteki ogólnodostępnej. W konsekwencji zawód ten można uznać za tzw. zawód regulowany, jako że ustawodawca poddaje jego wykonywanie reglamentacji prawnej i uzależnia od spełnienia przesłanek materialnych i formalnych[6]. W szczególności jest on zawodem regulowanym w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 22 grudnia 2015 r. o zasadach uznawania kwalifikacji zawodowych nabytych w państwach członkowskich Unii Europejskiej[7]. Występuje tu bowiem zespół czynności zawodowych, których wykonywanie jest uzależnione od posiadania określonych w przepisach regulacyjnych formalnych kwalifikacji niezbędnych do wykonywania tych czynności zawodowych oraz, o ile jest to wymagane, od spełnienia innych warunków określonych w tych przepisach, stanowiących o sposobie regulacji zawodu (art. 5 pkt 4 ww. ustawy).

2. Podstawa prawna zatrudnienia kierownika apteki w ramach stosunku pracy

Przepisy ustawy – Prawo farmaceutyczne, wprowadzając wymóg ustanowienia kierownika apteki, nie określają jednocześnie podstawy prawnej wykonywania

[6] Kryteria takie podaje się np. w przypadku kwalifikowania jako regulowane innych zawodów medycznych, takich jak np. pielęgniarki i położne – zob. D. Karkowska, *Zawód pielęgniarki jako zawód regulowany*, [w:] D. Karkowska, W.C. Włodarczyk, *Prawo medyczne dla pielęgniarek*, Warszawa 2013, https://sip.lex.pl/#/monograph/369263972/341234 [dostęp 13.05.2022].

[7] T.j. Dz. U. z 2021 r. poz. 1646.

tej funkcji przez farmaceutę. Czynność określaną mianem „ustanowienia" kierownika apteki zgodnie z jej językowym znaczeniem łączyć należy z faktem/czynnością powierzenia komuś jakiegoś stanowisko lub jakiejś funkcji[8]. Pamiętając, że podstawowym wymogiem objęcia stanowiska kierownika apteki jest posiadanie statusu uprawnionego farmaceuty w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 10 grudnia 2020 r. o zawodzie farmaceuty, należy zwrócić uwagę, że kierowanie apteką, jako takie, należy do ustawowego katalogu zadań zawodowych farmaceuty (art. 4 ust. 4 pkt 4 u.z.f.). Farmaceuta, obejmując stanowisko/funkcję kierownika apteki i spełniając przypisane sobie ustawowo zadania, będzie zatem wykonywał czynności merytorycznie (przedmiotowo) definiujące zawód medyczny farmaceuty. Jednocześnie ustawodawca, określając w art. 36 ust. 1 u.z.f. katalog form prawnych zawodu farmaceuty jako takiego, obejmuje nim zarówno indywidualne i grupowe formy niezależne jego wykonywania (przedsiębiorca indywidualny, wspólnik spółki jawnej lub wspólnik/partner spółki partnerskiej, której przedmiotem działalności jest prowadzenie apteki), jak i różne indywidualne formy zależne wykonywania tego zawodu. Te formy mieszczą się w zakresie zatrudnienia w szerokim znaczeniu (odpłatnego – w ramach: stosunku pracy w rozumieniu ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, stosunku służbowego, na podstawie umowy cywilnoprawnej oraz nieodpłatnego – w ramach wolontariatu)[9].

W konkretnym przypadku zatem „ustanowienie" kierownika apteki polegać może na przeprowadzeniu przez pracodawcę prowadzącego aptekę procedury rekrutacji kandydata na stanowisko kierownika danej apteki, a następnie, po uzgodnieniu warunków pracy i płacy – na nawiązaniu stosunku pracy, podstawą którego, w braku odmiennych postanowień w przepisach prawa, będzie umowa o pracę. Innym możliwym przypadkiem „ustanowienia" kierownika apteki może być pionowy awans stanowiskowy – a więc sytuacja, w której pracodawca powierzy to stanowisko farmaceucie będącemu członkiem personelu fachowego już przez siebie zatrudnionemu w ramach stosunku pracy w tej aptece (zmiana rodzaju pracy umówionej – rzecz jasna po spełnianiu przez niego dodatkowych wymogów objęcia stanowiska kierownika apteki).

Farmaceuta spełniający dodatkowe wymogi ustawowe zostanie zatem zatrudniony na stanowisku kierownika apteki. Należy przyjąć, że w umowie o pracę dla określenia rodzaju pracy umówionej wystarczające będzie wskazanie tak właśnie określonego stanowiska pracy („kierownik apteki"). Jako że zakres czynności wchodzących do rodzaju pracy umówionej, do wykonywania której zobowiązuje się farmaceuta zatrudniany na stanowisku kierownika apteki, dookreślony jest szczegółowo przez ww. przepisy art. 88 ust. 2 Pr. farm., co do zasady nie ma potrzeby

[8] *Słownik języka polskiego PWN*, https://sjp.pwn.pl/szukaj/ustanowi%C4%87.html [dostęp 13.05.2022].

[9] O klasyfikacji form prawno-organizacyjnych wykonywania wolnych zawodów, do których zalicza się zawód farmaceuty-aptekarza – w tym m.in. o ich podziale na formy indywidualne zależne i niezależne oraz grupowe zob. szerzej: J. Borowicz, *Wykonywanie wolnych zawodów w ramach stosunku pracy w prawie polskim*, Wrocław 2020, s. 92 i n.

formułowania obok umowy o pracę dokumentów w rodzaju wykazu obowiązków służbowych, zakresu czynności czy zakresu odpowiedzialności.

Należy także przyjąć, że ze względu na przypisane przez prawo kierownikowi apteki zadania dotyczące zarządzania jej personelem, takie jak chociażby w szczególności: wskazywanie podmiotowi prowadzącemu aptekę potrzeb albo zastrzeżeń w zakresie zatrudniania personelu fachowego w aptece czy sprawowanie nadzoru nad pracownikami oraz innym personelem zatrudnionym w aptece i wskazywanie podmiotowi prowadzącemu aptekę odpowiedniej liczby fachowego personelu, w zależności od skali oraz zakresu działalności apteki, można przypisać mu przymiot osoby zarządzającej jednoosobowo zakładem pracy w imieniu pracodawcy, która w konkretnym przypadku może być upoważniona do dokonywania za pracodawcę czynności z zakresu stosunku pracy (art. 3^1 § 1-2 k.p.).

3. Apteka ogólnodostępna jako miejsce wykonywania pracy przez jej kierownika

W świetle przepisów art. 86 ust. 1-2 Pr. farm. apteka w ogólności jest placówką ochrony zdrowia publicznego, w której osoby uprawnione świadczą w szczególności usługi farmaceutyczne, przy czym nazwa „apteka" zastrzeżona jest wyłącznie dla miejsca sprawowania opieki farmaceutycznej, o której mowa w art. 4 ust. 2 u.z.f., świadczenia „usług farmaceutycznych", o których mowa w art. 4 ust. 3 u.z.f., i wykonywania „zadań zawodowych" farmaceuty, o których mowa w art. 4 ust. 4 pkt 1, 2, 4-10 i 13-16 u.z.f. Tak rozumiane apteki dzielą się na: 1) ogólnodostępne; 2) szpitalne; 3) zakładowe. Zgodnie z art. 87 ust. 2 Pr. farm. apteka ogólnodostępna jest przeznaczona do: 1) zaopatrywania ludności w produkty lecznicze, leki apteczne, leki recepturowe, wyroby medyczne i inne artykuły, o których mowa w art. 86 ust. 8 Pr. farm.; 2) zapewnienia świadczenia ludności usług farmaceutycznych, o których mowa w art. 4 ust. 3 u.z.f., oraz sprawowania opieki farmaceutycznej, o której mowa w art. 4 ust. 2 u.z.f. W podmiotach także ustanawia się farmaceutę sprawującego funkcję ich kierownika. Ponadto zgodnie z art. 86 ust. 2b-8a Pr. farm. w aptekach ogólnodostępnych mogą być świadczone inne usługi związane z ochroną zdrowia, obejmujące: 1) monitorowanie procesu leczenia farmakologicznego stałych pacjentów apteki; 2) doradztwo w samolecznictwie farmakologicznym pacjentów w oparciu o produkty wydawane bez recepty. W aptekach ogólnodostępnych mogą być również wydawane na podstawie recepty lekarza weterynarii produkty lecznicze lub leki recepturowe przeznaczone dla ludzi, które będą stosowane u zwierząt. W aptekach ogólnodostępnych na wydzielonych stoiskach można także sprzedawać produkty określone w art. 72 ust. 5 Pr. farm. posiadające wymagane prawem atesty lub zezwolenia, pod warunkiem że ich przechowywanie i sprzedaż nie będą przeszkadzać podstawowej działalności apteki. Z kolei w aptekach ogólnodostępnych, spełniających wymagania określone w przepisach wydanych na podstawie art. 97 ust. 5 i art. 98 ust. 5 Pr. farm., mogą być przeprowadzane szczepienia ochronne

zgodnie z przepisami ustawy z dnia 5 grudnia 2008 r. o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi[10].

Ustawodawca określa skład osobowy kadry zatrudnionej w aptece, postanawiając, że przy wykonywaniu w niej czynności fachowych mogą być zatrudnieni wyłącznie farmaceuci i technicy farmaceutyczni w granicach ich uprawnień zawodowych, wprowadzając jednocześnie wymóg obowiązkowej obecności uprawnionego farmaceuty w godzinach pracy apteki (art. 90 i 92 Pr. farm.). Uwzględniając prawny obowiązek ustanowienia farmaceuty jako kierownika tej apteki (art. 88 ust. 1 Pr. farm.), można przyjąć, że ustawodawca określa podstawową strukturę organizacyjną apteki ogólnodostępnej oraz jej skład osobowy (kierownik + personel fachowy obejmujący uprawnionych farmaceutów i na niższym szczeblu techników farmaceutycznych). Ponadto ustawodawca normuje zasady ustalania rozkładów godzin pracy aptek ogólnodostępnych (art. 94 ust. 1-3 Pr. farm.), podstawowe zasady prowadzenia ich działalności (w szczególności zakazy reklamowe, zasady zapewnienia dostępności produktów leczniczych i wyrobów medycznych, zasady postępowania w przypadku niedostępności określonych produktów i środków w obrocie detalicznym, zasady postępowanie z receptami, zasady wydawania przez farmaceutę lub technika farmaceutycznego produktów leczniczych, środków spożywczych specjalnego przeznaczenia żywieniowego i wyrobów medycznych – art. 94a-96d Pr. farm.). Prawo farmaceutyczne określa także w art. 97 ust. 1-4 wymogi lokalowe dla apteki ogólnodostępnej, nakazując w szczególności jej fizyczne wydzielenie (jako odrębnego budynku lub wydzielonego lokalu), wprowadzając podział organizacyjny jej powierzchni użytkowej (powierzchnia podstawowa i pomocnicza) oraz określając normy powierzchni podstawowej (co do zasady nie mniejsza niż 80 m^2).

Oceniając z perspektywy prawa praca uregulowania dotyczące apteki ogólnodostępnej w rozumieniu przepisów ustawy Pr. farm., zauważyć trzeba, że w przypadku wykonywania w niej przez farmaceutów (kierownika apteki i członków personelu fachowego) ich czynności fachowych w ramach stosunku pracy, uznać ją należy za zakład pracy w znaczeniu przedmiotowym. W świetle przytoczonych wyżej przepisów stanowi ona bowiem pewien zespół celowo wyodrębnionych i powiązanych środków techniczno-organizacyjnych i majątkowych przeznaczonych do realizacji określonych prawnie celów (zadań) pracodawcy ją prowadzącego[11]. Zorganizowany zespół tych środków tworzy środowisko materialne (placówkę zatrudnienia), w którym wykonywana jest praca przez zatrudnionych pracowników (w tym przypadku farmaceutów). Należy jeszcze raz podkreślić, że dla zdefiniowana apteki ogólnodostępnej w przepisach ustawy z dnia 6 września 2001 r. Prawo farmaceutyczne, podobnie jak i dla prawniczych definicji zakładu pracy w znaczeniu przedmiotowym, istotne znaczenie ma wyróżnienie ich substratu osobowego (składu osobowego). Fakt zaś, że w aptece

[10] T.j. Dz. U. z 2021 r. poz. 2069 ze zm.

[11] Zob. szerzej J. Borowicz, *Zakłady pracy dedykowane usługom wolnego zawodu*, [w:] Z. Kubot, T. Kuczyński (red.), *Z zagadnień prawa pracy i prawa socjalnego: księga jubileuszowa Profesora Herberta Szurgacza*, Warszawa 2011, s. 35-39.

ogólnodostępnej obligatoryjnie zatrudniane są osoby wykonujące wolny zawód regulowany farmaceuty przy realizowaniu przypisanych im czynności fachowych oraz przy kierowaniu nią (kierownika apteki), oznacza, że aptekę tę (tak jak i inne kategorie aptek regulowanych Prawem farmaceutycznym) zakwalifikować można do kategorii tzw. zakładów pracy dedykowanych usługom wolnego zawodu[12].

4. Samodzielność zawodowa kierownika apteki ogólnodostępnej

Rozważając powyższą kwestię, trzeba mieć na uwadze złożoność sytuacji prawnej kierownika apteki wynikającą z jego statusu zawodowego, pozycji organizacyjnej (stanowisko pracy) oraz regulacji prawnej dotyczącej pracowniczej formy wykonywania zawodu. Kierownik ten jest zatem uprawnionym wykonawcą zawodu medycznego farmaceuty, któremu to zawodowi ustawodawca wprost przypisuje przymiot samodzielności (art. 2 u.z.f.)[13]. Samodzielności zawodowej farmaceuty-aptekarza jako takiego została przy tym nadana przez ustawodawcę sprecyzowana treść normatywna. Zgodnie bowiem z art. 35 ust. 1 u.z.f. farmaceuta-aptekarz samodzielnie podejmuje decyzje w zakresie sprawowania opieki farmaceutycznej, udzielania usług farmaceutycznych oraz wykonywania zadań zawodowych, kierując się wyłącznie dobrem pacjenta, i nie jest związany w tym zakresie poleceniem służbowym. W literaturze wskazuje się, że występuje tu konstrukcja tzw. samodzielności decyzyjnej funkcjonującej w obszarze prawem zdefiniowanego przedmiotu danego zawodu. Farmaceuta-aptekarz podejmuje swoje decyzje zawodowe osobiście, bez niczyjej pomocy i bez niczyjego wpływu, wykonując swój zawód niezależnie, w zakresie wskazanym w ustawie[14]. Pracodawca może co do zasady wydać polecenia we

[12] *Ibidem*, s. 41 i n.

[13] Podobnie zresztą jak zawodom medycznym, takim jak: pielęgniarki i położne – zob. ustawa z dnia 15 lipca 2011 r. o zawodach pielęgniarki i położnej, t.j. Dz. U. z 2021 r. poz. 479 (art. 2) i fizjoterapeuci – zob. ustawa z dnia 25 września 2015 r. o zawodzie fizjoterapeuty, t.j. Dz. U. z 2021 r. poz. 553 (art. 2). Warto także nadmienić, że w literaturze prezentowane są poglądy uznające, wprost lub z pewnymi zastrzeżeniami, zawód farmaceuty za zawód wolny regulowany. Konsekwencją tego będzie przypisanie zawodowi farmaceuty charakterystycznych dla typologicznej definicji wolnego zawodu współistniejących cech samodzielności i niezależności intelektualnej (merytorycznej) – zob. np. J. Jacyszyn, *Wykonywanie wolnych zawodów w Polsce*, Warszawa 2004, 288 i n. – autor ten zalicza zawód farmaceuty do kategorii wolnych zawodów hybrydalnych (niepełnych). Zob. też. J. Borowicz, *Wykonywanie…* – autor ten np. w swojej charakterystyce wolnego zawodu oraz klasyfikacji form jego wykonania odwołuje się także do regulacji dotyczącej farmaceutów-aptekarzy, uznając ten zawód za wolny – zob. w szczególności rozdziały 1, 2 i 3 ww. opracowania. Warto także nadmienić, że ustawa z dnia 15 września 2000 r. Kodeks spółek handlowych, t.j. Dz. U. z 2020 r. poz. 1526 (dalej: k.s.h.), wprowadzając regulacje dotyczące spółki partnerskiej, wskazuje, że jest ona spółką osobową, utworzoną przez wspólników (partnerów) w celu wykonywania wolnego zawodu w spółce prowadzącej przedsiębiorstwo pod własną firmą (art. 86 § 1-2 k.s.h.). Wolnymi zawodami w rozumieniu k.s.h. są zaś profesje wymienione enumeratywnie w art. 88 k.s.h. – w tym, obok wykonawców innych zawodów medycznych, także aptekarza.

[14] Zob. poglądy przedstawicieli doktryny i praktyki przedstawione w: J. Borowicz, K. Piotrowska-Radziewicz, M. Wiśniewski, *Interpretacja przepisów Ustawy o Zawodzie Farmaceuty dotyczących*

wskazanych obszarach aktywności zawodowej pracownika, ale farmaceuta-aptekarz zatrudniony w ramach stosunku pracy nie jest nimi prawnie związany. W tym sensie nie istnieje zatem obowiązek wykonywania poleceń pracodawcy dotyczących pracy w rozumieniu art. 100 § 1 k.p. Oznacza to w szczególności, że farmaceuta-aptekarz zatrudniony w ramach stosunku pracy ma prawo dokonania samodzielnej oceny merytorycznej zasadności i celowości polecania pracodawcy, kierując się takimi kryteriami, jak: dobro pacjenta, wiedza i doświadczenie zawodowe, a także zasady etyki zawodowej. W konsekwencji pracownik taki ma prawo do podjęcia w danym przypadku samodzielnego działania stosownie do swojej zawodowej oceny sytuacji. Co więcej, nie może ponieść negatywnych konsekwencji wyboru odmiennej niż określona poleceniem pracodawcy drogi postępowania[15]. Zgodnie bowiem z przepisem art. 35 ust. 2 u.z.f. podmiot prowadzący aptekę, punkt apteczny lub dział farmacji szpitalnej ma obowiązek umożliwić aptekarzowi samodzielne podejmowanie decyzji w zakresie sprawowania opieki farmaceutycznej, udzielania usług farmaceutycznych lub wykonywania zadań zawodowych w zakresie, w jakim są one związane z prowadzoną przez ten podmiot działalnością. Występuje tu zatem konstrukcja nakazu poszanowania samodzielności i niezależności intelektualnej pracownika wykonującego zawód farmaceuty-aptekarza[16].

Istotne jest, aby podkreślić, że przymiot samodzielności zawodowej w obszarze określonym art. 35 ust. 1 u.z.f., a także gwarancje prawne tej samodzielności regulowane w art. 35 ust. 2 u.z.f. służą uprawnionemu farmaceucie-aptekarzowi bez względu na formę wykonywania zawodu (a więc w szczególności także w przypadku wykonywania go w ramach stosunku pracy) lub jego pozycję organizacyjną w strukturze apteki, punktu aptecznego czy działu farmacji szpitalnej. Oznacza to, że kierownik apteki ogólnodostępnej, jako farmaceuta-aptekarz, osobiście i samodzielnie podejmuje decyzje w zakresie sprawowania opieki farmaceutycznej, udzielania usług farmaceutycznych oraz wykonywania zadań zawodowych[17]. W świetle powyższych uwag należy wskazać zatem, że zachowuje on w szczególności samodzielność decyzyjną w zakresie wymienionych w art. 88 ust. 5 Pr. farm. zadań zawodowych związanych z osobistym kierowaniem apteką. Warto nadmienić, że w przypadku niektórych z tych zadań szczególną pozycję kierownika apteki uwydatnia przypisaniem mu wyłącznego prawa do podejmowania określonych działań. Tak np. zgodnie z art. 88 ust. 5 pkt 5 do jego zadań należy wyłączne reprezentowanie apteki (podkr. J.B.) wobec podmiotu zobowiązanego do finansowania świadczeń ze środków publicznych w zakresie zadań realizowanych na podstawie przepisów ustawy z dnia 12 maja 2011 r. o refundacji leków, środków spożywczych specjalnego przeznaczenia żywieniowego

samodzielności oraz niezależności zawodowej. Stanowisko Związku Aptekarzy Pracodawców Polskich Aptek (ZAPPA) z 9 czerwca 2021 r.,https://aptekarze.org.pl/interpretacja-przepisow-ustawy-o-zawodzie-farmaceuty-dotyczacych-samodzielnosci-oraz-niezaleznosci-zawodowej/ [dostęp 14.05.2022].

[15] Zob. J. Borowicz, K. Piotrowska-Radziewicz, M. Wiśniewski, *Interpretacja przepisów*…

[16] O konstrukcji nakazu poszanowania samodzielności i niezależności intelektualnej pracowników wykonujących wolne zawody, zob. J. Borowicz, *Wykonywanie…*, s. 347 i n.

[17] Zob. J. Borowicz, K. Piotrowska-Radziewicz, M. Wiśniewski, *Interpretacja przepisów*…

oraz wyrobów medycznych. Określona prawem autonomia kierownika apteki znajduje również wyraz w samodzielnym kontaktowania się w określonych sytuacjach z organami nadzorującymi, takimi jak np. Prezes Urzędu Produktów Leczniczych, Wyrobów Medycznych i Produktów Biobójczych, Inspekcja Farmaceutyczna, Państwowa Inspekcja Sanitarna (art. 88 ust. 5 pkt 15-17 Pr. farm.)[18].

Należy także podkreślić, że istotną konsekwencją złożonej sytuacji prawnej kierownika apteki ogólnodostępnej będzie to, że również on sam, jako pracownik zarządzający w imieniu pracodawcy zakładem pracy, w którym pracę wykonują uprawnieni farmaceuci, zobowiązany jest do poszanowania ich samodzielności zawodowej w granicach określonych przepisami art. 35 ust 1-2 u.z.f. Zarówno zatem sytuację, w której podmiot prowadzący aptekę uniemożliwiałby jej kierownikowi samodzielne podejmowanie decyzji zawodowych, jak i sytuację, w której kierownik ten, reprezentując przecież podmiot prowadzący aptekę, ograniczałby samodzielność decyzyjną farmaceutów wchodzących w skład jej personelu fachowego potraktować można w konkretnym przypadku jako spełnienie określonej w art. 103 ust. 2 pkt 10 Pr. farm. przesłanki cofnięcia zezwolenia na prowadzenie apteki[19].

5. Podporządkowanie pracownicze kierownika apteki ogólnodostępnej zatrudnionego w ramach stosunku pracy

Rozpatrywanie złożonej sytuacji kierownika apteki ogólnodostępnej zatrudnionego w ramach stosunku pracy z perspektywy jego statusu pracowniczego wymaga uwzględnienia kilku wątków problemowych. Po pierwsze, wykonywanie przez farmaceutę funkcji kierownika apteki w ramach stosunku pracy wiązać się winno co do zasady z wejściem w układ podporządkowania pracowniczego, charakteryzującego się w szczególności obowiązkiem wykonywaniem pracy pod kierownictwem pracodawcy oraz w miejscu i czasie przez niego wyznaczanym (art. 22 § 1 k.p.). Nie wchodząc w tym miejscu w dyskusję na temat relacji pomiędzy pojęciami kierownictwa pracodawcy i podporządkowania pracowniczego, stwierdzić należy, że kluczową powinnością pracownika będzie zgodnie z art. 100 § 1 k.p. stosowanie się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę. Jednakże, jak już wyżej wskazano, pracownik będący uprawnionym farmaceutą, wykonujący zawód jako kierownik apteki ogólnodostępnej, także zachowuje samodzielność decyzyjną w osobistym wykonywaniu przypisanych mu przez prawo zadań zawodowych. Jak każdy farmaceuta korzysta bowiem z gwarancji prawnych poszanowania tej samodzielności zgodnie z przepisami art. 35 ust. 1-2 u.z.f.

[18] Chodzi o przekazywanie Prezesowi Urzędu informacji o niepożądanym działaniu produktu leczniczego lub incydencie medycznym, przekazywanie właściwemu państwowemu powiatowemu inspektorowi sanitarnemu informacji o niepożądanym odczynie poszczepiennym, przekazywanie organom Inspekcji Farmaceutycznej informacji o podejrzeniu lub stwierdzeniu, że dany produkt leczniczy nie odpowiada ustalonym dla niego wymaganiom jakościowym.

[19] *Ibidem*.

z opisanymi już wyżej konsekwencjami w zakresie ograniczenia uprawnień poleceniodawczych pracodawcy. Wydaje się także zasadne, aby przyjąć, że w związku z określeniem w przepisach prawa zarówno przedmiotu zawodu farmaceuty, jak i enumeratywnie wyliczonych zadań kierownika apteki ogólnodostępnej pracodawca nie może wydawać mu poleceń wychodzących poza zakres czynności przez prawo temu kierownikowi przypisanych. Dla sytuacji prawnej farmaceuty-kierownika apteki zatrudnionego w ramach stosunku pracy charakterystyczne jest zatem to, że to sam ustawodawca dopuszcza modyfikację (ograniczenie) zakresu jego podporządkowania pracowniczego.

Powyższe wpisuje przypadek kierownika apteki ogólnodostępnej w kontekst przemian rozumienia podporządkowania pracowniczego inspirowanych dostrzeganym przez naukę i orzecznictwo poszerzaniem się zakresu autonomii decyzyjnej niektórych kategorii pracowników. Z punktu widzenia tematyki poruszanej w niniejszym opracowaniu istotne jest w szczególności to, że w polskiej literaturze i orzecznictwie od kilku dziesięcioleci dostrzega się specyfikę sytuacji kierowników w obszarze ich pracowniczego podporządkowania. Przypadek wykonywanie pracy na stanowiskach kierowniczych (w szczególności najwyższego szczebla) włącza się do zakresu pojęcia tzw. prac samodzielnych, wymagających dla swego wykonania kreatywności, inicjatywy oraz daleko idącej samodzielności/autonomii przy ich wykonywaniu. Wskazuje się także na potencjalny brak kompetencji własnych pracodawcy jako czynnik ograniczający możliwość efektywnego wpływania na osoby wykonujące tego typu prace. W konsekwencji przyjmuje się, że w przypadku prac takich element podporządkowania zostaje zredukowany albo że podporządkowanie ujmowane tradycyjnie zgoła w ich przypadku nie występuje[20]. Także Sąd Najwyższy dostrzega w swoich wypowiedziach związek zwiększonego zakresu autonomii pracownika z rodzajem wykonywanej pracy, pełnioną funkcją, stanowiskiem (zawody twórcze czy przypadki pracy na stanowiskach kierowniczych i samodzielnych, m.in. w wyrokach: z dnia 30 maja 2017 r., I PK 171/16[21], z dnia 8 czerwca 2017 r., I UK 240/16[22], z dnia 6 grudnia 2016 r., UK 439/15[23], z dnia 13 kwietnia 2016 r., II PK 81/15[24]). W konsekwencji także przypadek pracowników zajmujących stanowiska kierownicze ilustruje poglądy rozróżniające pracownicze podporządkowanie rozumiane tradycyjnie oraz tzw. podporządkowanie autonomiczne pracownika. Zgodnie z poglądami Sądu Najwyższego wyrażonymi w wyroku z dnia 7 września 1999 r., I PKN 277/99[25],

[20] Zob. np.: A. Chobot, *Nowe formy zatrudnienia. Kierunki rozwoju i nowelizacji*, Warszawa 1997, s. 30 i n., 184 i n.; Z. Kubot, *Pojęcie kierownictwa pracodawcy*, [w:] M. Matey-Tyrowicz, L. Nawacki, B. Wagner (kom. red.), *Prawo pracy a wyzwania XX-go wieku*. *Księga jubileuszowa profesora Tadeusza Zielińskiego*, Warszawa 2002, s. 245; T. Duraj, *Wybrane problemy pracowniczego podporządkowania jako konstytutywnej cechy stosunku pracy*, [w:] L. Florek, Ł. Pisarczyk (red.), *Współczesne problemy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych*, Warszawa 2011, s. 155-156.

[21] LEX nr 2329471, zob. pkt 2 tezy.

[22] LEX nr 2375939, zob. teza 1 i 2.

[23] LEX nr 2188634, zob. pkt 1 tezy.

[24] LEX nr 2026397.

[25] OSNP 2001, Nr 1, poz. 18.

podporządkowanie autonomiczne znamienne jest wyznaczaniem pracownikowi przez pracodawcę „zadań bez ingerowania w sposób wykonania tych zadań […]. W nowym systemie podporządkowania pracodawca określa godziny czasu pracy i wyznacza zadania, natomiast sposób realizacji tych zadań pozostawiony jest pracownikowi". Koncepcja podporządkowania autonomicznego pozostaje przedmiotem dyskusji, której relacjonowanie wychodzi poza ramy niniejszego opracowania. Podkreślić jednakże należy, że akcentuje się w niej to, iż koncepcji tej nie należy utożsamiać z zanegowaniem elementu podporządkowania pracowniczego jako jednej z kluczowych przecież cech typologicznych stosunku pracy. W wyroku z dnia 16 grudnia 2016 r., II UK 517/ 15[26], Sąd Najwyższy podkreślił na przykład to, że pracownik nie ma samodzielności w określaniu bieżących zadań, ponieważ to należy do sfery pracodawcy organizującego proces pracy. Z kolei w wyroku z dnia 13 kwietnia 2016 r., II PK 81/15[27], Sąd Najwyższy, aprobując koncepcję podporządkowania autonomicznego zastosowaną w odniesieniu do prac, stanowisk, funkcji, w przypadku których „permanentne wydawanie poleceń [...] jest iluzoryczne", zaznaczył, że podległość pracownika w warunkach podporządkowania autonomicznego przejawia się w konieczności respektowania wyznaczonych zasad organizacji i funkcjonowania zakładu pracy oraz ponoszeniu przez pracownika odpowiedzialności za samodzielnie podejmowane decyzje według zaostrzonych reguł. Szczególnie ten ostatni aspekt wydaje się trafnie opisywać sytuację kierownika apteki jako wykonawcy samodzielnego zawodu medycznego. Z kolei w wyroku z dnia 12 maja 2011 r., UK 20/11[28], odnoszącym się do konkretnej sytuacji pracy wspólnika dwuosobowej spółki z ograniczoną odpowiedzialnością na stanowisku członka zarządu tej spółki, Sąd Najwyższy wskazał, że w modelu „autonomicznego" podporządkowania pracowniczego osoby zarządzającej zakładem pracy podległość wobec pracodawcy (spółki z ograniczoną odpowiedzialnością) wyraża się w respektowaniu uchwał wspólników i wypełnianiu obowiązków płynących z Kodeksu spółek handlowych.

Wskazując na przejawy podporządkowania pracowniczego kierownika apteki ogólnodostępnej zatrudnionego w ramach stosunku pracy, podkreślić należy, że zostaje on ustanowiony dla realizacji celów gospodarczych pracodawcy (podmiotu prowadzącego aptekę). Działalność jego pracodawcy jako podmiotu prowadzącego aptekę podlega dość drobiazgowej reglamentacji prawnej na podstawie przepisów ustawy z dnia 6 września 2001 r. – Prawo farmaceutyczne – w swych działaniach kierownik apteki zatrudniony w ramach stosunku pracy jest więc podporządkowany nie tylko celom pracodawcy, ale także przepisom Prawa farmaceutycznego, które wyznaczają ramy prawne ich realizacji. Pamiętać też należy, że ze względu na swój pierwotny status farmaceuty kierownik apteki ma obowiązek wykonywać zawód z należytą starannością, poszanowaniem praw pacjenta, dbałością o jego bezpieczeństwo zgodnie ze wskazaniami aktualnej wiedzy farmaceutycznej i medycznej,

[26] LEX nr 2191456, pkt 2 tezy.
[27] LEX nr 2026397.
[28] OSNP 2012, Nr 11-12, poz. 145, teza 2.

dostępnymi mu metodami oraz zgodnie z zasadami etyki i deontologii zawodowej (art. 27 u.z.f.) – oraz rzecz jasna zgodnie z obowiązującym prawem. W swoim działaniu jest więc związany powinnościami zawodowymi i etycznymi wynikającymi z pragmatyki zawodowej farmaceutów oraz kodeksu etyki zawodowej. Samodzielność zawodowa farmaceuty będącego kierownikiem apteki spełnia się bowiem w granicach wyznaczonych przez reguły konstruujące jego powinności prawne i etyczne. Można zatem przyjąć, że interesy pracodawcy, pozostającego ograniczonym co do możliwości wydawania wiążących poleceń dotyczących pracy w odniesieniu do cechującej się samodzielności sfery zawodowej kierownika apteki, są zabezpieczone w ten sposób, że zatrudniając farmaceutę na tym stanowisku, zatrudnia on w istocie osobę wielowymiarowo podporządkowaną regułom wyznaczającym zasady prawidłowego wykonanie pracy umówionej[29]. W tym zakresie kierownik apteki może podlegać ocenie pracodawcy, ale także macierzystej korporacji zawodowej. Należy również przyjąć, że przejawem podporządkowania kierownika apteki będzie spełnianie przez niego przypisywanego pracownikom wykonującym prace samodzielne, w tym w szczególności wykonującym wolne zawody, obowiązku współdziałania z pracodawcą w procesie wykonywania pracy umówionej. Tak więc jego podporządkowanie pracownicze może znajdować wyraz w stosowaniu prawnie lub zwyczajowo usankcjonowanych procedur współdziałania stron stosunku pracy. Procedury te dotyczyć mogą w szczególności wymiany informacji, przedstawiania projektów działań i dyskutowania ich[30]. To właśnie we współdziałaniu kierownika apteki z pracodawcą w procesie wykonywania jego zadań zawodowych wyrażać się będzie jego podporządkowanie kierownictwu podmiotu zatrudniającego. Współdziałanie takie wiązać należy z realizacją powinności sumiennego i starannego wykonywania przez pracownika-profesjonalistę pracy umówionej oraz obowiązków lojalności oraz dbałości o dobro pracodawcy[31].

6. Zakończenie

Przeprowadzone rozważania pozwalają na sformułowanie wniosku, zgodnie z którym stosunek pracy, przedmiotem którego jest wykonywanie przez farmaceutę funkcji kierownika apteki ogólnodostępnej, podobnie jak przypadki wykonywania w ramach stosunku pracy wolnych zawodów cechujących się samodzielnością

[29] J. Borowicz, *Wykonywanie…*, s. 371 i n.

[30] W kontekście współdziałania stron stosunku pracy i wymiany informacji z pracodawcą można zwrócić uwagę na takie z wymienionych w przepisach art. 88 ust. 5 Pr. farm. zadania kierownika apteki jak: wskazywanie podmiotowi prowadzącemu aptekę potrzeb albo zastrzeżeń (podkr. J.B.) w zakresie: a) asortymentu apteki, zakupu produktów leczniczych oraz tworzenia zapasów, przechowywania i wydawania tych produktów, b) zatrudniania personelu fachowego w aptece, c) zawierania i modyfikowania umów, o których mowa w art. 41 ust. 1 ustawy z dnia 12 maja 2011 r. o refundacji leków, środków spożywczych specjalnego przeznaczenia żywieniowego oraz wyrobów medycznych – czy też wskazywanie podmiotowi prowadzącemu aptekę (podkr. J.B.) odpowiedniej liczby fachowego personelu, w zależności od skali oraz zakresu działalności apteki.

[31] *Ibidem*, s. 375 i n.

i niezależnością merytoryczną, zaliczyć należy do kategorii nietypowych stosunków pracy. Wykazuje on bowiem w zakresie ukształtowania podporządkowania pracowniczego kierownika apteki istotne modyfikacje w porównaniu do typowego stosunku pracy[32]. Źródłem tych modyfikacji jest w tym przypadku decyzja ustawodawcy wprowadzającego określone rozwiązania prawne dla zagwarantowania samodzielności zawodowej farmaceuty jako takiego, obowiązujące także w sytuacji wykonywania tego zawodu w ramach stosunku pracy – bez względu na zajmowane stanowisko pracy czy pozycję organizacyjną.

Bibliografia

Borowicz J., Piotrowska-Radziewicz K., Wiśniewski M., *Interpretacja przepisów Ustawy o Zawodzie Farmaceuty dotyczących samodzielności oraz niezależności zawodowej. Stanowisko Związku Aptekarzy Pracodawców Polskich Aptek (ZAPPA) z 9 czerwca 2021 r.*, https://aptekarze.org.pl/interpretacja-przepisow-ustawy-o-zawodzie-farmaceuty-dotyczacych-samodzielnosci-oraz-niezaleznosci-zawodowej/.

Borowicz J., *Wykonywanie wolnych zawodów w ramach stosunku pracy w prawie polskim*, Wrocław 2020.

Borowicz J., *Zakłady pracy dedykowane usługom wolnego zawodu*, [w:] Z. Kubot, T. Kuczyński (red.), *Z zagadnień prawa pracy i prawa socjalnego: księga jubileuszowa Profesora Herberta Szurgacza*, Warszawa 2011.

Chobot A., *Nowe formy zatrudnienia. Kierunki rozwoju i nowelizacji*, Warszawa 1997.

Duraj T., *Wybrane problemy pracowniczego podporządkowania jako konstytutywnej cechy stosunku pracy*, [w:] L. Florek, Ł. Pisarczyk (red.), *Współczesne problemy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych*, Warszawa 2011.

Jacyszyn J., *Wykonywanie wolnych zawodów w Polsce*, Warszawa 2004.

Karkowska D., *Zawód pielęgniarki jako zawód regulowany*, [w:] D. Karkowska, W.C. Włodarczyk, *Prawo medyczne dla pielęgniarek*, Warszawa 2013, https://sip.lex.pl/#/monograph/369263972/341234.

Kubot Z., *Pojęcie kierownictwa pracodawcy*, [w:] M. Matey-Tyrowicz, L. Nawacki, B. Wagner (kom. red.), *Prawo pracy a wyzwania XX-go wieku. Księga jubileuszowa profesora Tadeusza Zielińskiego*, Warszawa 2002.

Piszczek A., *Odrębność podporządkowania pracownika w nietypowych umownych stosunkach pracy*, Łódź 2016.

[32] Zob. np. poglądy Anny Piszczek uznającej zakres podporządkowania pracownika za jedno z uzasadnionych kryteriów wyodrębnienia nietypowych stosunków pracy – A. Piszczek, *Odrębność podporządkowania pracownika w nietypowych umownych stosunkach pracy*, Łódź 2016 – i tezy autorki sformułowane na s. 100, s. 108, s. 178 oraz szerokie rozważania autorki w rozdziale VI jej rozprawy – s. 257 i n.