

Sygn. akt V Pa 10/20

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14 lutego 2023 r.

Sąd Okręgowy w Kaliszu V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	Sędzia Stanisław Pilarczyk
Protokolant:	sekr.sądowy Anna Sobańska

po rozpoznaniu w dniu 31 stycznia 2023 r. w Kaliszu

apelacji (...) Sp. z o.o.

od wyroku Sądu Rejonowego w Kaliszu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 31 stycznia 2020 r. sygn. akt IV P 321/18

w sprawie z powództwa M. G.

przeciwko (...) Sp. z o.o.

o odszkodowanie

1. Oddala apelację.

2. Zasądza od (...) Sp. z o.o. na rzecz M. G. kwotę 120 (sto dwadzieścia) zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą.

Sędzia Stanisław Pilarczyk

UZASADNIENIE

W dniu 5 grudnia 2018 r. M. G. złożyła za pośrednictwem pełnomocnika pozew przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością, stanowiący odwołanie od rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Strona zarzuciła pracodawcy naruszenie przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę, w szczególności art. 30 § 4 w związku z art. 52 § 1 k.p. poprzez wskazanie nieistniejącej przyczyny rozwiązania umowy oraz art. 52 § 2 k.p. przez naruszenie miesięcznego terminu do złożenia oświadczenia od uzyskania przez pracodawcę wiedzy o rzekomej okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy. W konsekwencji powódka wniosła o zasądzenie odszkodowania w wysokości 3-miesięcznego wynagrodzenia za pracę, określając wartość przedmiotu sporu na kwotę 19 050 zł. Nadto powódka wniosła o zasądzenie na jej rzecz kosztów zastępstwa adwokackiego w wysokości sześciokrotnej stawki minimalnej.

W uzasadnieniu pozwu powódka wskazała, że w dniach 9-12 listopada 2018 roku nie była obecna w pracy, a po powrocie wykryła i ujawniła omyłkę przy wydaniu leku. Przyznała, że brak odpowiedniej obsady magistrów farmacji powodował wydawanie leków nawet przez techników stażystów. Zdaniem odwołującej pozwany zdawał sobie sprawę

z nieobecności magistra farmacji we wszystkich godzinach funkcjonowania apteki, chociażby z przekazywanych i akceptowanych grafików. Przyczyna podana przez pracodawcę w oświadczeniu została uznana przez powódkę jako niekonkretna.

Pozwana (...) spółka z o.o. z siedzibą w K. (2) wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie kosztów zastępstwa adwokackiego według norm przepisanych. W uzasadnieniu strona zwróciła uwagę, że powódka nie może nieobecnością w pracy uwolnić się od odpowiedzialności za powstałe w dniu 10 listopada 2018 roku zdarzenie, ponieważ jako kierownik była zobowiązana zapewnić prawidłowe funkcjonowanie apteki, zaplanować grafik i wyznaczyć zastępcę na czas swojej nieobecności. Pracodawca zaznaczył, że powódka nie wskazała braków w obsadzie na dzień 10 listopada 2018 roku, a argumentacja przedstawiona w pozwie wskazuje, że przyczyna rozwiązania stosunku pracy jest zrozumiała i konkretna.

Pozwana spółka zmieniła siedzibę z W. (2) na K. (2).

Wyrokiem z dnia 31 stycznia 2020 roku Sąd Rejonowy w Kaliszu w sprawie o sygn. akt IV P 321/18, zasądził w pkt 1 wyroku od pozwanej na rzecz powódki kwotę 19 050,00 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia, w pkt 2 wyroku nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 6 699,05 zł, w pkt 3 zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwotę 1 080,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa adwokackiego oraz w pkt 4 wyroku nakazał pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Kaliszu kwotę 2 350,04 zł tytułem kosztów sądowych, których powódka nie miała obowiązku uiścić.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny sprawy:

Strony postępowania rozpoczęły współpracę w dniu 30 września 2002 roku. Po uzyskaniu dyplomu magistra na Wydziale Farmaceutycznym Akademii Medycznej w P., powódka podjęła pierwszą pracę jako stażysta farmaceutyczny w (...) spółce z o.o. Region w P. na czas określony do 30 września 2003 roku. Kolejna umowa była zawarta 1 października 2003 roku już na czas nieokreślony. Pracodawca powierzył powódce stanowisko asystenta, które według struktury organizacyjnej podlegało bezpośrednio kierownikowi apteki a podczas jego nieobecności prezesowi zarządu. Od 1 listopada 2007 roku powódka została zastępcą kierownika apteki, a dwa lata później kierownikiem apteki w J., przy ul. (...). Zobowiązała się do zachowania należytej staranności przy wykonywaniu swoich obowiązków i dołożenia wszelkich starań, aby praca była wykonywana sumiennie, wydajnie i w celu przyniesienia korzyści pracodawcy. Obowiązywała ją dobową normą czasu pracy – 8 godzin z możliwością przedłużenia do 12 godzin i normą tygodniową 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w jednomiesięcznym okresie rozliczeniowym.

Od 2014 roku pozwana prowadziła w J., przy ul. (...) la aptekę ogólnodostępną pod nazwą (...). Była ona czynna od poniedziałku do piątku w godzinach od 8:00 do 21:00 (13 godzin), w soboty od 8:00 do 16:00, co trzy miesiące przez cały tydzień od 8:00 do 22:00. W 2018 roku w aptecę byli zatrudnieni: powódka jako magister farmacji (kierownik), dwóch techników farmacji (Z. A. i A. K.) oraz technik farmacji stażysta (D. Z.). Od 10 listopada 2017 roku decyzją prezesa zarządu została wprowadzona procedura zawierania umów zleceń. Ustalono, że umowy te zawierane są w przypadku krótkotrwałego i dorywczego braku pracownika w ilości godzin niezbędnej do ich pokrycia wykazanego przez dział grafików (...). Procedura dotyczyła zastępstwa nie tylko magistrów farmacji, ale i techników. Powódka miała obowiązek opracować grafik na każdy miesiąc. Był on przekazywany do działu grafików, który sprawdzał go pod względem zgodności z przepisami prawa pracy i wskazywał na ilości brakujących godzin w obsadzie. Jednocześnie przypomniano o obowiązku wykorzystania urlopów wypoczynkowych do końca roku. Obowiązywała zasada, że kierownik ustalał zastępstwo na podstawie umowy zlecenia z wyszukany przez siebie farmaceutą, a w przypadku trudności zwracał się do działu UZ. Jeżeli dział grafików nie znalazł zastępstwa informował kierownika apteki i kierownika regionalnego. W przypadku magistra zanotowano w 2018 roku braki w obsadzie: w styczniu przez 202 godziny (normatywny czas pracy wg umowy 168 godzin w miesiącu), w lutym – 156 godzin (normatywny czas pracy wg umowy 160 godzin w miesiącu), w marcu – 166 godzin (normatywny czas pracy wg umowy 176 godzin w miesiącu), w kwietniu – 157 godzin (normatywny czas pracy wg umowy 160 godzin w miesiącu), w maju – 148 godzin (normatywny czas pracy wg umowy 160 godzin w miesiącu), w czerwcu – 145 godzin (normatywny czas pracy wg umowy 168 godzin

w miesiącu), w lipcu – 157 godzin (normatywny czas pracy wg umowy 176 godzin w miesiącu), w sierpniu – 229 godzin (normatywny czas pracy wg umowy 176 godzin w miesiącu), we wrześniu – 140 godzin (normatywny czas pracy wg umowy 160 godzin w miesiącu), w październiku – 155 godzin (normatywny czas pracy wg umowy 184 godziny w miesiącu), w listopadzie – 132 godziny (normatywny czas pracy wg umowy 80 godzin w miesiącu).

W dniu 5 lipca 2018 roku M. G. zwróciła się do Działu G. z zapytaniem jakie są propozycje w załatwianiu braków kiedy z racji stanu zatrudnienia magister farmacji nie jest dostępny w godzinach funkcjonowania jednostki. Przypomniała jaki jest stan zatrudnienia i zaznaczyła, że umowy zlecenia są zawierane z magistrem farmacji na dni urlopu udzielonego kierownikowi i dni wolne. Wskazała na brak obsady farmaceuty po godzinie 16-tej oraz w soboty i niedziele. Otrzymała odpowiedź, że na każdą godzinę bez obsady magistra wykazywany jest brak i skierowano ją do osoby szukającej zleceń. W kolejnym zapytaniu powódka w dalszym ciągu sygnalizowała brak magistra w soboty i konieczność uruchomienia zleceń w tym dniu tygodnia. Otrzymała odpowiedź, że specjalista ds. kadr i płac wykazuje jedynie braki a osób na umowy zlecenia wyszukuje K. M.. W okresie od 1 lipca 2018 roku do 15 listopada 2018 roku zostały podpisane umowy zlecenia dotyczące apteki (...) w J.:

1. z S. F. w dniach: 25 lipca 2018 roku (środa) – 8:00-20:00, 27 lipca 2018 roku (piątek) – 8:00-20:00, 30 lipca 2018 roku (poniedziałek) – 8:00-20:00, 6 sierpnia 2018 roku (poniedziałek) – 12h, 9 sierpnia 2018 roku (czwartek) – 12h, 13 sierpnia 2018 roku (poniedziałek) – 12h, 21 sierpnia 2018 roku (wtorek) – 12h, 12 września 2018 roku (środa) – 7h, 14 września 2018 roku (piątek) – 12h, 5 października 2018 roku (piątek) – 12h, 19 października 2018 roku (piątek) – 12h, 8 listopada 2018 roku (czwartek) – 12h, 9 listopada 2018 roku (piątek) – 12h;
2. z K. A. w dniu 7 września 2018 roku (piątek) – 11 h;
3. z M. M. (2) w dniu 24 sierpnia 2018 roku (piątek) – 8:00-20:00 – 12 h;
4. z A. M. w dniach: 1 sierpnia 2018 roku (środa) – 12 h, 3 sierpnia 2018 roku (piątek) – 12 h, 4 sierpnia 2018 roku (sobota) – 8 h, 5 sierpnia 2018 roku (niedziela) – 8h, 8 sierpnia 2018 roku (środa) – 12 h, 25 września 2018 roku (wtorek) – 12 h, 4 października 2018 roku (czwartek) – 9 h;
5. z J. C. – łącznie 40 godzin.

Były one podpisywane w związku z urlopami wypoczynkowymi, zwolnieniami lekarskimi czy dniami wolnymi z tytułu opieki nad dzieckiem. Nie obejmowały wszystkich godzin w jakich apteka była czynna. W dni powszednie były zawierane na godziny od 8:00 do 20:00. Często jednak farmaceuta na podstawie takiej umowy przebywał w aptece jedynie do godz. 16-tej. Umowy były również zawierane na niektóre soboty w miesiącu. W sytuacji kiedy nie udało się znaleźć zastępstwa powódka wnosila o zmianę w grafiku. Tak było np. z zaplanowaną opieką nad dzieckiem w dniu 20 lipca 2018 roku. W zakresie nadgodzin nie było akceptacji, jedynie sugestia, że w przypadkach koniecznych jednego dnia należy zostać dłużej, a następnego dnia krócej, „wtedy godziny się zrównają”. Apteka obsługiwała dodatkowo cztery Domy Pomocy Społecznej.

Kierownik Regionu M. O. zwróciła się w dniu 11 września 2018 roku z wnioskiem do specjalisty ds. rekrutacji w spółce (...) o wystawienie ogłoszenia w sprawie zatrudnienia magistra i technika w Aptecę w J.. Ogłoszenie zostało zamieszczone w październiku 2018 roku.

Powódka nie była obecna w pracy w dniach od 8 do 12 listopada 2018 roku. Na dzień 12 listopada 2018 roku zaplanowała dzień wolny z tytułu opieki nad dzieckiem. Ostatecznie był to oprócz 11 listopada dzień ustawowo wolny od pracy. W piątek 9 listopada 2018 roku w godzinach 9:00-21:00 (12 h) oraz w sobotę 10 listopada 2018 roku w godzinach 8:00-16:00 pracowała technik farmacji A. K.. Zastępcą kierownika w piątek była mgr S. F., na podstawie umowy zlecenia zawartej na 12 godzin, tj. od 8:00 do 20:00. Tego dnia do apteki została dostarczona recepta na lek narkotyczny, którą przyjął technik A. K.. M. S. F. opuściła stanowisko pracy przed godziną 20:00. Technik telefonicznie około godz. 20-tej zamówiła w hurtowni leki. Następnego dnia, pracując samodzielnie w aptecę zrealizowała receptę. Posłużyła się hasłem kierownika apteki mgr M. G.. Wcześniej potwierdziła odbiór leków

dostarczonych z hurtowni pieczętą kierownika i podpisała się nazwiskiem kierownika. W aptece panował duży ruch. Pani technik nie prowadziła konsultacji telefonicznych z powódką i nie otrzymała od niej upoważnienia do takiego działania. W dniu 13 listopada 2018 roku M. G. sprawdziła recepty, które zostały przyjęte w okresie jej nieobecności. Stwierdziła wówczas, że wydany został lek w dawce silniejszej od wynikającej z recepty. Poleciała pani technik, aby niezwłocznie odebrała nieprawidłowo wydany środek od pacjentki. W miejscu zamieszkania okazało się, że chora zmarła. O zaistniałej sytuacji została poinformowana kierownik regionalna M. O., do której zwrócono się o wskazówki co do dalszego postępowania. Od 13 listopada 2018 roku powódka prowadziła wzmożoną korespondencję mailową określając godziny braku magistra w aptece każdego dnia tygodnia oraz domagając się nadania nowego hasła. Dotychczasowe hasło kierownika było znane pracownikom. Zgodnie z przepisami technik farmacji nie mógł m.in. wydawać leków z wykazu A oraz leków narkotycznych. Mimo to technicy wykonywali te czynności na swoim hasle lub na hasle kierownika apteki. Była to okoliczność powszechnie znana wśród pracowników, farmaceutów i kierownika regionalnego, wynikająca z dużej konkurencji na rynku, chęci zatrzymania pacjenta i braku magistrów. Praktyka ta była stosowana również w innych aptekach.

W dniu 16 listopada 2018 roku powódka otrzymała oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia.

W okresie od sierpnia do października 2018 roku średnie miesięczne wynagrodzenie brutto powódki wynosiło 6 699,05 zł. M. G. wielokrotnie pracowała poza godzinami wskazanymi w grafikach. Była obecna w aptece średnio dwie soboty w miesiącu. Podczas nieobecności w aptece utrzymywała stały kontakt telefoniczny z pracownikami. Kierownik Regionalna monitorowała zdalnie ruch w aptece i poziom sprzedaży. Informowała o słabych wynikach sprzedaży. Od 2017 roku powódka intensywnie sygnalizowała braki kadrowe, pracę w godzinach nadliczbowych, bałagan organizacyjny i całkowitą bezradność, określając to co dzieje się w miejscu pracy „rzeźnia a nie praca”. Sama przekazywała zdjęcia z miejsca pracy obrazujące bałagan z towarem. Problemy sygnalizował również pracujący przez trzy miesiące w 2017 roku drugi magister farmacji B. G.. Przewidywał, że może dojść do zamknięcia apteki, a winy upatrywał nie po stronie braku zdolności menadżerskich kierownika apteki, a w brakach kadrowych przy obłożeniu obowiązkami związanymi z obsługą Domów Pomocy Społecznej. W grudniu 2017 roku powódka złożyła oficjalną skargę do zarządu pozwanej spółki na kierownika regionalnego i opisała bałagan i chaos w jakich wykonywana jest praca. Zwróciła się z prośbą o przyjazd osoby reprezentującej pracodawcę w celu obiektywnej oceny działalności apteki.

W styczniu 2018 roku w aptece kierowanej przez powódkę została przeprowadzona kontrola w zakresie przestrzegania prawa farmaceutycznego. Przedmiotem zainteresowania nie była obecność farmaceuty w godzinach urzędowania apteki, ale prowadzenie książki narkotycznej. Stwierdzono uchybienia w zakresie ewidencjonowania środka narkotycznego już po jego wydaniu. Powódka w 2018 roku otrzymała wsparcie w postaci „Super Kierownika”. Był to projekt realizowany w sieci aptek (...), polegający na dzieleniu się doświadczeniem przez kierowników mających dobre wyniki z kierownikami placówek, których wyniki były gorsze lub o dużym natłoku obowiązków. Ocena dobrych wyników była związana z poziomem sprzedaży. Dyrektor Regionalna doceniała u powódki wiedzę merytoryczną i poziom obsługi pacjenta, ale miała wątpliwości co do jej zdolności zarządczych. Podczas obecności tzw. super kierownika w okresie od lutego do sierpnia 2018 roku powódka sygnalizowała brak zastępstw i pracę „na okrągło”, ale przedmiotem zainteresowania super kierownika nie była kwestia sprzedaży leków przez techników na koncie kierownika, czy jego czas pracy, ale poziom wyników sprzedażowych. Obecność super kierownika nie rozwiązała problemu zastępstwa kierownika w godzinach pracy apteki, w czasie jego nieobecności, ponieważ pani super kierownik przebywała w aptece w godzinach pracy powódki. Umowa zlecenia dotyczyła okresu urlopu wypoczynkowego M. G..

Pozwana spółka zdecydowała się na zmianę godzin otwarcia apteki dopiero po zdarzeniu w listopadzie 2018 roku, po nieudanej próbie zatrudnienia drugiego magistra. Zmiana godzin nie była wynikiem wniosku nowego kierownika apteki. Była to decyzja pracodawcy.

Sąd Rejonowy dał wiarę dokumentom zgromadzonym w aktach osobowych, które obrazowały przebieg zatrudnienia powódki oraz sposób ustania stosunku pracy. Strony nie kwestionowały prawdziwości tych dokumentów ani pozostałych dotyczących organizacji pracy w aptece. Wiarygodne były również w przeważającej części zeznania świadków i powódki.

Sąd Rejonowy odmówił wiary zeznaniom świadków M. K., M. O., D. R., K. Ż. o braku wiedzy, że apteka w J. funkcjonowała w godzinach otwarcia częściowo bez obsady farmaceuty. Skoro umowy zlecenia były zawierane na 12 godzin, w sytuacji gdy apteka była czynna przez 13 godzin, to oczywistym jest, że istniało przyzwolenie i wiedza o naruszeniu zasad wynikających z prawa farmaceutycznego. Świadkowie S. F. i A. M. pracujące w aptece na podstawie umowy zlecenia potwierdziły, że były to ustalenia z osobą zajmującą się w spółce (...) umowami zlecenia, tj. z K. M..

Sąd Rejonowy wskazał, że nie są wiarygodne zeznania świadka K. M., że krótsze zlecenia były związane z tym, że osoby prowadzące aptekę chciały osobiście ją zamknąć. Skoro zlecenia były uruchamiane na skutek zwolnień lekarskich czy urlopów wypoczynkowych, to nie jest logiczne, aby każdego dnia przewidywano aktywność zawodową kierowników w ostatniej godzinie funkcjonowania apteki. Nadto Sąd Rejonowy wskazał, że nie są wiarygodne zeznania świadka K. Ż. o braku świadomości, że apteka funkcjonuje bez farmaceuty. Znała bowiem godziny w jakich placówka była czynna i stan zatrudnienia. Miała zastrzeżenia, że powódka nie wykorzystuje urlopów. Zastanawia więc brak refleksji w jaki sposób należało pogodzić zasady wynikające z prawa pracy i obowiązki nałożone przez prawo farmaceutyczne. Poza tym skoro jak przekazano w zeznaniach farmaceutom nie opłacało się przyjeżdżać na kilka godzin (nie na cały dzień), to oczywistym jest, że nie istniała praktyka podpisywania umów zlecenia na godziny od 16:00 do 21:00.

Sąd Rejonowy pominął dowód z przesłuchania pozwanego. Pomimo wezwania do osobistego stawiennictwa, pod rygorem pominięcia dowodu z przesłuchania, pani prezes zarządu nie stawiała się i nie podała przyczyny nieobecności. W tej sytuacji nie było podstaw do pominięcia również dowodu z przesłuchania powoda. Pominięcie przesłuchania jednej strony tylko dlatego, że druga strona nie chce zeznawać, byłoby krzywdzącym tę stronę pozbawieniem jej prawa do skorzystania ze środka dowodowego (por. M. Piekarski, Pozbawienie strony możliwości obrony swych praw w postępowaniu cywilnym. Warszawa 1966, s. 67 i n.). Pominięty został także wniosek o aktualizację danych dotyczących postępowania w sprawach o sygn. Ds. 1314/18 i Ds. 98/19. Sąd dysponował informacją z 31 października 2019 roku, w której Prokurator wyjaśnił, że prowadzone jest postępowanie przeciwko A. K.. Zatem ustalenia w tym postępowaniu nie mogły wywrzeć wpływu na rozstrzygnięcie omawianej sprawy cywilnej.

W takim stanie faktycznym Sąd Rejonowy zważył co następuje:

Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p., jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy, powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. W ocenie zasadności decyzji o dyscyplinarnym zwolnieniu pracownika kluczową rolę odgrywa skonkretyzowanie przez pracodawcę stawianego pracownikowi zarzutu stanowiącego przyczynę rozwiązania umowy o pracę w trybie powyższego przepisu. Z mocy art. 30 § 4 k.p. na pracodawcy spoczywa bowiem obowiązek wskazania w pisemnym oświadczeniu woli przyczyny owego rozwiązania. Przyczyna ta powinna być prawdziwa i konkretna. Pozwany w oświadczeniu z dnia 16 listopada 2018 roku podał konkretne przyczyny, które dotyczyły zaniechań w dniach od 9 do 10 listopada 2018 roku oraz udostępniania pracownikom swoich danych do logowania. W związku z tym spór przed sądem toczył się w granicach przyczyn przekazanych powódce na piśmie.

Co do zachowania pracownika będącego przyczyną rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę trybie w art. 52 § 1 pkt 1 k.p., powinno być ono bezprawne, zawinione i zagrażające interesom pracodawcy. Przesłanki te muszą wystąpić łącznie. Samo zagrożenie lub naruszenie interesów pracodawcy nie może więc uzasadniać rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w omawianym trybie. Podobnie nie uzasadnia rozwiązania umowy o pracę w tym trybie sama tylko bezprawność zachowania pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 października 2016 roku, I PK 242/15, Lex nr 2174066). Konstrukcja ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych ma zatem charakter złożony w tym znaczeniu, że tworzą ją zarówno elementy obiektywne, jak i subiektywne. Te pierwsze odnoszą się do bezprawności zachowania polegającej na pogwałceniu podstawowych obowiązków oraz skorelowanego

z tym naruszenia bądź zagrożenia interesów pracodawcy. Z kolei aspekt subiektywny to podmiotowa wadliwość zachowania pracownika wynikająca z winy umyślnej bądź rażącego niedbalstwa. Oba wymiary pozostają ze sobą w ścisłej koincydencji.

Bezprawność zachowania pracownika przejawia się w nieprzestrzeganiu przezeń porządku prawnego, a ściślej - naruszeniu podstawowego obowiązku pracowniczego. Zgodnie z art. 22 § 1 k.p., powinnością osoby zatrudnionej jest świadczenie pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem, w miejscu i czasie przez niego wyznaczonym. Świadczenie pracy podporządkowanej jest zatem obowiązkiem podstawowym, który wynika z istoty oraz charakteru stosunku pracy. W określeniu, czy dany obowiązek pracowniczy ma charakter podstawowy, bez wątplenia istotne znaczenie ma też art. 100 k.p. Formułuje on uniwersalne standardy zachowań pracowników w stosunkach pracy, którym zazwyczaj, ze względu na ich doniosłość dla zabezpieczenia prawidłowego przebiegu procesów pracy, można nadać cechę podstawowości. Centralne znaczenie w strukturze obowiązków pracowniczych ma sumienność i staranność wykonywania pracy. Także inne normy kodeksowe, jak i pozakodeksowe rangi ustawowej mogą statuować podstawowe obowiązki pracownicze. W omawianym przypadku obowiązki te wynikały dla powódki z art. 88 ustawy Prawo farmaceutyczne.

Bezprawność zachowania pracownika nie wystarcza jednak do przydania naruszeniu obowiązku pracowniczego charakteru ciężkiego. Nawet w przypadku wyjątkowo rażącego naruszenia obowiązków pracowniczych konieczną przesłanką natychmiastowego rozwiązania umowy o pracę pozostaje wina (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 marca 2015 roku, II PK105/14, LEX nr 1663403). O istnieniu winy pracownika wnioskuje się zaś na podstawie całokształtu okoliczności związanych z jego zachowaniem. Jeżeli sprawca przewiduje wystąpienie szkodliwego skutku i celowo do niego zmierza lub co najmniej godzi się nań, można mu przypisać winę umyślną. Jeżeli natomiast przewiduje możliwość nastąpienia szkodliwego skutku, lecz bezpodstawnie przypuszcza, że zdoła go uniknąć, lub też, gdy nie przewiduje możliwości jego wystąpienia, choć może i powinien go przewidzieć, jego postępowaniu można przypisać winę nieumyślną w postaci lekkomyślności – w pierwszej sytuacji i niedbalstwa – w drugim wypadku. Rażące niedbalstwo mieszczące się – obok winy umyślnej – w pojęciu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych jest wyższym od niedbalstwa stopniem winy nieumyślnej. Niedbalstwo określa się jako niedołożenie należytej staranności ogólnie wymaganej w stosunkach danego rodzaju (art. 355 § 1 k.c.). Przez rażące niedbalstwo rozumie się natomiast niezachowanie minimalnych (elementarnych) zasad prawidłowego postępowania w danej sytuacji. O przypisaniu danej osobie winy w tej postaci decyduje zatem zachowanie się przez nią w określonej sytuacji w sposób odbiegający od miernika staranności minimalnej. Rażący charakter przejawia się w wyjątkowo lekceważącym stosunku pracownika do jego obowiązków. Jak wskazał Sąd Najwyższy, rażące niedbalstwo jako element ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.), jest postacią winy nieumyślnej, której nasilenie wyraża się w całkowitym ignorowaniu przez pracownika następstw jego działania, jeżeli rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko nakazują szczególną przezorność i ostrożność w działaniu (wyrok z dnia 11 września 2001 roku, I PKN 634/00, OSNP 2003 Nr 16, poz. 381).

Sąd Rejonowy wskazał, że kwestia naruszenia lub zagrożenia interesów pracodawcy nierozdzielnie łączy się z uznaniem danego obowiązku pracowniczego za podstawowy, a jego naruszenia – za zawinione. Konsekwencją bezprawnego i zawinionego zachowania pracownika nie musi być rzeczywista szkoda albo utrata spodziewanych korzyści. Wystarczy, że na tle obiektywnie istniejących okoliczności zaistniało potencjalne, choć skonkretyzowane zagrożenie dla interesów pracodawcy. Wystąpienie wskazanych przesłanek kwalifikacyjnych ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych należy analizować łącznie w każdym konkretnym stanie faktycznym, z uwzględnieniem wszystkich okoliczności danego przypadku, mających znaczenie dla oceny zachowania pracownika będącego przyczyną zwolnienia dyscyplinarnego.

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy Sąd Rejonowy wskazał, że należy zgodzić się z pozwanym, że do podstawowych obowiązków pracowniczych M. G. na stanowisku kierownika apteki należały nie tylko te wynikające z przepisów kodeksu pracy, ale także obowiązki określone w ustawie Prawo farmaceutyczne. Postępowanie dowodowe nie potwierdziło zarzutu dotyczącego niezapełnienia prawidłowej organizacji pracy w dniu 9 listopada 2018 roku. Wtedy bowiem w aptecę powinien przebywać farmaceuta na podstawie umowy zlecenia, a opuszczenie

przez niego placówki jeszcze przed upływem godzin z umowy zlecenia nie może obciążać powódki. Za bezprawne natomiast należało uznać zachowanie powódki w zakresie niezapewnienia obecności w aptece magistra farmacji w dniu 10 listopada 2018 roku oraz udostępnienia technikowi farmacji swoich danych umożliwiających logowanie, co doprowadziło do wydania w tym dniu leku narkotycznego w niewłaściwej dawce. Zważywszy na charakter stanowiska powódki, tj. stanowiska samodzielnego, związanego z dużą odpowiedzialnością, opisane w oświadczeniu nieprawidłowości w wypełnianiu obowiązków pracowniczych noszą znamiona „ciężkości” w znaczeniu obiektywnym. Sąd Rejonowy wskazał, że nie ulega też wątpliwości, że stwierdzone uchybienia doprowadziły do zagrożenia interesów pracodawcy.

W ocenie Sądu Rejonowego sporna jest natomiast subiektywna przesłanka zakwalifikowania zachowania powódki jako ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, tj. możliwość przypisania pracownicy winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa w owych naruszeniach. Kwestię winy należy zgodnie ze wstępnymi wywodami przeanalizować w świetle całokształtu okoliczności, w jakich doszło do popełnienia zarzucanych powódce zachowań będących przyczyną rozwiązania umowy o pracę. Nie można stracić z pola widzenia szerszego kontekstu sytuacyjnego, jakim był dotychczasowy przebieg zatrudnienia powódki u pozwanego, postawa obu stron stosunku pracy wobec ujawnianych w przeszłości nieprawidłowości w wykonywaniu pracy przez powódkę, roli powódki w ujawnianiu tych nieprawidłowości, a przede wszystkim warunków organizacyjnych stworzonych przez pracodawcę. Dopiero bowiem szczegółowa analiza wszystkich tych okoliczności pozwala w ocenie Sądu Rejonowego na wnioskowanie o stosunku psychicznym pracownika do zarzucanych mu nagannych działań lub zaniechań związanych z realizacją obowiązków pracowniczych.

Oceniając stopień winy powódki z punktu widzenia skali naruszeń obowiązków pracowniczych, Sąd Rejonowy wskazał, że należy zgodzić się ze stroną pozwaną, że od osoby zajmującej tak ważne stanowisko, należy oczekiwać wyższego niż w przypadku szeregowych pracowników stopnia staranności w wykonywaniu pracy. M. G. miała jednak bardzo dobrą opinię w zakresie poziomu obsługi klienta i wiedzy merytorycznej. Problemy organizacyjne sama ujawniała, zwracając się o pomoc do właściwych osób oraz składając skargi do pracodawcy. Sama przesyłała zdjęcia informując o bałaganie i braku możliwości zapanowania nad nim. Rozpaczliwie informowała o brakach kadrowych i bezustannej pracy. W konsekwencji przeprowadzono kontrolę i wsparcie super kierownika, jednak nie w celu zapewnienia obecności magistra we wszystkich godzinach funkcjonowania placówki, ale w celu zwiększenia poziomu sprzedaży i usprawnienia obsługi DPS. Zestawiając osiągnięcia super kierownika Sąd Rejonowy wskazał, że należy zauważyć, że w aptece kierowanej przez J. C. było zatrudnionych trzech magistrów farmacji, natomiast w aptece kierowanej przez powódkę tylko ona była magistrem farmacji. Powódka w tych trudnych warunkach pracy wykazywała wielkie zaangażowanie. Pracowała ponad wymiar czasu oznaczony w umowie o pracę. Wielokrotnie przebywała w aptece w dniach wolnych od pracy i pozostawała w stałym kontakcie telefonicznym z technikami podczas swojej nieobecności w aptece. Ujawnione nieprawidłowości nie potwierdziły, że M. G. nie radziła sobie z realizacją zadań na stanowisku kierownika, ale braki kadrowe w tej aptece, o których pracodawca miał wiedzę nie dawały możliwości jednoczesnego przestrzegania przepisów prawa pracy i prawa farmaceutycznego. Trzeba podkreślić, że pracodawca ponosi ryzyko osobowe związane z zatrudnieniem pracownika. Powinien zatem kontrolować sposób wywiązywania się pracownika z nałożonych nań obowiązków oraz właściwie reagować na stwierdzone nieprawidłowości w wykonywaniu pracy. Skoro pracodawca oznaczył godziny pracy powódki, funkcjonowania apteki, nie płacił za nadgodziny a przynajmniej w wymiarze właściwym do godzin funkcjonowania apteki i płacił za zlecenia za ilość godzin nie stanowiącą pokrycia różnicy pomiędzy godzinami funkcjonowania apteki a godzinami pracy kierownika (tym bardziej, że zlecenia dotyczyły również zastępstw techników) to akceptował i doprowadził do sytuacji, w której apteka funkcjonowała niezgodnie z wymogami prawa farmaceutycznego. Jeśli naruszenia obowiązków pracowniczych trwają przez długi okres czasu i są wiadome pracodawcy, to brak reakcji na nie może świadczyć o tym, że pracodawca, jeśli nawet nie bagatelizuje, to w każdym razie nie przywiązuje szczególnej wagi do tych uchybień. Ta okoliczność nie może zaś pozostać bez wpływu na ocenę winy pracownika w popełnieniu zarzucanych mu nagannych zachowań. Powódka przejawiała inicjatywę w celu uzdrowienia sytuacji.

Sąd Rejonowy wskazał, że nie jest prawdą, że powódka dopiero po zdarzeniu w dniu 10 listopada 2018 roku informowała o godzinach bez obecności farmaceuty w aptece. Pytania dotyczące takich sytuacji były przez panią kierownik zadawane już wcześniej, np. w lipcu 2018 roku. Pozwana spółka, przedkładając procedurę zawierania umów zleceń, pomija, że zgodnie z jej postanowieniami umowy zlecenia miały być zawierane w przypadku krótkotrwałego i dorywczego braku pracownika. Tymczasem w aptece w J. brakowało farmaceuty w pełnym wymiarze. Takie sformułowanie w wytycznych potwierdza przekaz powódki, że umowy zlecenia miały być zawierane w przypadku urlopów wypoczynkowych pracowników lub ich niezdolności do pracy a nie w celu uzupełnienia brakującego etatu. W sobotę 10 listopada 2018 roku powódka nie była chora, ani nie miała udzielonego urlopu wypoczynkowego. Był to jej dzień wolny od pracy zgodnie z grafikiem. Jeżeli interpretacja powódki była nieprawidłowa, to pozwany powinien zareagować, chociażby po wiadomości mailowej już w lipcu 2018 roku. Z kolei utrzymywanie poziomu sprzedaży przy pomocy techników, czy nawet stażystów na koncie farmaceuty było powszechną, akceptowaną praktyką. Potwierdzili to liczni świadkowie, a dodatkowo w postępowaniu prowadzonym przez (...) Wojewódzkiego Inspektora Farmaceutycznego ujawniono, że były również realizowane recepty przez super kierownika J. C. w dniach, w których nie pracowała w aptece, co oznacza, że sprzedaż odbywała się również na jej koncie. W ocenie Sądu Rejonowego nie można tylko powódki obarczać odpowiedzialnością za długotrwałość procesu związanego z zatrudnieniem w aptece w drugiego farmaceuty. Oznacza to, iż w okolicznościach przedmiotowej sprawy nie można przypisać powódce odpowiedzialności za wadliwą organizację pracy. To na pozwanej spółce, jako na pracodawcy, spoczywał obowiązek zapewnienia właściwej obsady w aptece tj. zgodnej z art. 92 prawa farmaceutycznego.

Reasumując Sąd Rejonowy wskazał, że powódce jako pracownikowi podejmującemu starania, by skorygować nieprawidłowości w realizacji powierzonych mu zadań, nie można przypisać rażącego braku zaangażowania w pracy i lekceważącego stosunku do obowiązków zawodowych. To zaś - zdaniem Sądu Rejonowego – wykluczyło istnienie po stronie pracownika rażącego niedbalstwa w popełnieniu zarzucanych mu czynów (por. stanowisko Sądu Najwyższego w wyroku z dnia 21 marca 2019 roku, II PK 315/17).

Z powodu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia Sąd Rejonowy zasądził od pozwanego na rzecz powódki odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia (art. 56, 58 i 36 § 1 pkt 3 k.p.) – bez odsetek wobec braku żądania w tym zakresie. Odszkodowanie obliczono na podstawie wynagrodzenia brutto ustalonego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy (§ 2 ust. 1 pkt 2 r.s.u.w.). Przy ustaleniu wysokości odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia (art. 58 k.p. w związku z art. 56 k.p.) podstawę jego wyliczenia stanowi miesięczne średnie wynagrodzenie z okresu poprzedzającego rozwiązanie umowy o pracę (por. wyrok Sądu Najwyższego z 17 lutego 2000 roku, I PKN 539/99), nie więcej niż żądanie pozwu.

Zasądzając należność pracownika Sąd Rejonowy nadał wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w oparciu o art. 477² § 1 k.p.c. (pkt 2 wyroku). Pełne jednomiesięczne wynagrodzenie pracownika stanowi wynagrodzenie zasadnicze z wszelkimi dodatkami. Kwota 6 699,05 zł stanowi średnie wynagrodzenie z ostatnich trzech miesięcy poprzedzających miesiąc, w którym nastąpiło ustanie stosunku pracy, zgodnie z zaświadczeniem pracodawcy.

Orzeczenie o kosztach w pkt 3 wyroku zostało wydane na podstawie art. 98 k.p.c. oraz § 9 ust. 1 pkt 1, § 15 i 16 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. 2015.1800 ze zm.). Podstawę zasądzenia przez Sąd Rejonowy opłaty za czynności adwokata z tytułu zastępstwa prawnego w sprawie ze stosunku pracy o odszkodowanie, o którym mowa w art. 56 k.p. stanowi stawka minimalna określona w § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. 2015.1800 ze zm. - por. Sąd Najwyższy w uchwale 7 sędziów z dnia 24 lutego 2011 roku, I PZP 6/10 - zasada prawna). Sąd Rejonowy wskazał, iż podkreślenia wymaga, że sąd ma możliwość miarkowania wynagrodzenia pełnomocnika, ale tylko wtedy, gdy strona wnosi o przyznanie tego wynagrodzenia w kwocie stanowiącej wielokrotność stawki minimalnej (por. Partyk Aleksandra i Partyk Tomasz. §15. W: Opłaty za czynności adwokackie. Komentarz, wyd. II. System Informacji Prawnej LEX, 2016). Biorąc pod uwagę realną wartość

stawek minimalnych w sprawie o przywrócenie do pracy (180 zł) oraz wniosek pełnomocnika powódki Sąd Rejonowy zasądził zwrot wynagrodzenia w maksymalnej wysokości, tj. sześciokrotności stawki minimalnej. Uwzględnił przy tym w szczególności:

- liczbę stawiennictw w sądzie na rozprawach (7) i czas ich trwania;
- wartość przedmiotu sprawy (19.050 zł);
- wkład pracy adwokata w przyczynienie się do wyjaśnienia okoliczności faktycznych (złożone pisma procesowe);
- próby polubownego zakończenia postępowania.

O kosztach w pkt 4 Sąd Rejonowy orzekł na podstawie z art. 98 § 1 k.p.c., art. 97 uksc., art. 113 ust. 1 w związku z art. 96 ust. 1 pkt 4, art. 13 ust. 1 u.k.s.c. (w brzmieniu sprzed zmiany wprowadzonej ustawą z dnia 4 lipca 2019 r. o zmianie ustawy - Kodeks postępowania w cywilnego oraz niektórych innych ustaw Dz. U. poz. 1469 - art. 15 powołanej ustawy) oraz z art. 5 ust. 1 pkt 2 i pkt 11 u.k.s.c. Sąd Rejonowy wskazał, że zasądzona kwota obejmuje:

- 953 zł – opłata sądowa naliczona od wartości przedmiotu sporu wskazanej w pozwie zgodnie z art. 23¹ k.p.c.;
- wydatki poniesione tymczasowo przez Skarb Państwa związane ze zwrotem kosztów podróży świadków, kosztów dodatkowych i utraconego zarobku oraz koszty mediacji prowadzonej na skutek skierowania przez sąd, tj.:
- 208,59 zł – postanowienie z dnia 4 kwietnia 2019 roku;
- 217,02 zł – postanowienie z dnia 7 maja 2019 roku;
- 411,52 zł – postanowienie z dnia 6 sierpnia 2019 roku;
- 369,41 zł – postanowienie z dnia 22 stycznia 2020 roku;
- 190,50 zł – postanowienie z dnia 4 listopada 2019 roku;

łącznie – 2.350,04 zł.

Apelację od powyższego wyroku wniosła pozwana (...) spółka z o.o. zaskarżając go w całości. Zaskarżonemu orzeczeniu zarzuciła:

1. naruszenie przepisów prawa procesowego, które miało wpływ na treść wyroku, tj. art. 233 § 1 Kodeksu postępowania cywilnego w zw. z art. 327¹ § 1 pkt 1 Kodeksu postępowania cywilnego poprzez odmówienie wiary zeznaniom świadków M. K., M. O., D. R. i K. Ż. w zakresie w jakim zeznały, że nie wiedziały o tym, iż apteka funkcjonuje bez obsady farmaceuty, podczas gdy przedmiotowe zeznania świadków nie pozostają w sprzeczności ze zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym, a także nie zaistniały jakiegokolwiek inne okoliczności, które mogłyby wskazywać na brak wiarygodności zeznań wyżej wymienionych osób. W uzasadnieniu wyroku Sąd nie uzasadnił, dlaczego odmówił wiary wskazanym świadkom w tym zakresie, lecz wskazał jedynie na oczywistość istnienia wiedzy i przyzwolenia świadków, biorąc pod uwagę procedurę i godziny otwarcia pracy apteki;

2. sprzeczność istotnych ustaleń stanu faktycznego z treścią zebranego materiału dowodowego polegającą na przyjęciu, iż Powódce nie można przypisać rażącego niedbalstwa, a tym samym ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, podczas gdy zebrany w sprawie materiał dowodowy jednoznacznie pozwala na przypisanie powódce rażącego niedbalstwa w związku z wykonywaniem obowiązków pracowniczych wymienionych w rozwiązaniu umowy o pracę;

3. naruszenie prawa materialnego przez jego niewłaściwą wykładnię, tj. art. 92 w zw. z art. 88 ust. 5 pkt 1 oraz w zw. z art. 88 ust. 4 ustawy Prawo farmaceutyczne poprzez uznanie, iż na pracodawcy spoczywa obowiązek zapewnienia

właściwej obsady w aptece, podczas gdy zapewnienie obecności magistra farmacji w godzinach otwarcia apteki mieści się w zakresie pojęcia „organizacja pracy w aptece”, a zatem należy do obowiązków kierownika apteki.

Z uwagi na powyższe pozwana wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego za obie instancje.

W odpowiedzi na apelację powódka M. G. wniosła o jej oddalenie w całości oraz o zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za postępowanie przed Sądem II instancji według norm przepisanych.

Postanowieniem z dnia 23 października 2020 roku Sąd Okręgowy w Kaliszu, w sprawie o sygn. V Pa 10/20, na podstawie art. 177 § 1 pkt 3 k.p.c. zawiesił postępowanie w sprawie.

Postanowieniem z dnia 3 stycznia 2023 roku Sąd Okręgowy w Kaliszu w sprawie, o sygn. V Pa 10/20, podjął zawieszono postępowanie w sprawie.

Sąd Okręgowy dodatkowo ustalił, co następuje:

Decyzją z dnia 22 czerwca 2020 r. znak (...) (...) Wojewódzki Inspektor Farmaceutyczny cofnął zezwolenie (koncesje) z dnia 30 grudnia 1996 roku (nr sprawy FAKL-I- 9211-36/A/96) udzielone przez Wojewódzkiego Inspektora Farmaceutycznego w K. (1) przedsiębiorcy: Przedsiębiorstwo Państwowe (...) Dyrekcja Generalna (...), ul. (...), (...) (...) W., na prowadzenie apteki ogólnodostępnej typu A w J. przy ul. (...), zmienione decyzją (...) Wojewódzkiego Inspektora Farmaceutycznego w P. nr (...) z dnia 26 lutego 2001 roku (zmiana podmiotu prowadzącego aptekę na (...) Spółka Akcyjna – (...) w P.) zmienione decyzją nr (...) z dnia 03 września 2001 r. (zmiana podmiotu prowadzącego aptekę na (...) sp. z o.o.) zmienione decyzją (...) Wojewódzkiego Inspektora Farmaceutycznego nr (...) z dnia 18 października 2006 roku (wpisanie siedziby przedsiębiorcy: W. (1)), zmienione decyzją nr (...) z dnia 9 sierpnia 2010 roku (dopisanie nazwy apteki (...)), zmienione decyzją nr (...) z dnia 13 listopada 2014 roku (zmiana siedziby przedsiębiorcy na miejscowość W. (2) i nazwy apteki na (...)) zmienione decyzją nr (...) z dnia 27 grudnia 2018 r. (zmiana siedziby przedsiębiorcy na miejscowość K. (2)) w związku z utratą przez Przedsiębiorcę rękojmi należytego prowadzenia przedmiotowej apteki.

W uzasadnieniu decyzji (...) Wojewódzki Inspektor Farmaceutyczny wskazał, że w toku prowadzonego postępowania jednoznacznie ustalono, że przedsiębiorca (...) Sp. z o.o. prowadzący aptekę ogólnodostępną w J. przy ul. (...), nie zapewniał w godzinach czynności apteki obecności farmaceuty. Organ wskazał, że strona postępowania wiedziała o sytuacji kadrowej w aptece ogólnodostępnej pod nazwą (...) w J. przy ul. (...) i w związku z tym, co sama przyznała w złożonych w toku postępowania wyjaśnieniach, aktywnie prowadziła rekrutację pracowników do apteki, jednak działania te nie były skuteczne i nie doprowadziły do zatrudnienia odpowiedniej ilości farmaceutów, tak aby była zapewniona obecność farmaceuty w godzinach czynności apteki, co narusza art. 92 ustawy prawo farmaceutyczne. W ocenie (...) Wojewódzkiego Inspektora Farmaceutycznego naruszenie powołanych w uzasadnieniu przepisów wynikało również z niewłaściwego wykonywania obowiązków przez kierownika apteki, jednak w przedmiotowej sprawie należało stwierdzić, iż odpowiedzialność na gruncie art. 37ap ust. 1 pkt 2 ustawy prawo farmaceutyczne jest odpowiedzialnością przedsiębiorcy prowadzącego na podstawie zezwolenia aptekę ogólnodostępną, a nie osób wykonujących różne funkcje związane z prowadzeniem apteki. Powyższe uzasadniło uznanie, że przedsiębiorca (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w miejscowości K. (2) nie daje rękojmi należytego prowadzenia apteki ogólnodostępnej pod nazwą (...) w J., a to z kolei obliguje organ do cofnięcia przedsiębiorcy zezwolenia na prowadzenie wyżej wymienionej apteki ogólnodostępnej, zgodnie z art. 37ap ust. 1 pkt 2 prawa farmaceutycznego.

(dowód: decyzja (...) Wojewódzkiego Inspektora Farmaceutycznego z dnia 22 czerwca 2020 r. znak (...) – k. 613-623)

Główny Inspektor Farmaceutyczny decyzją z dnia 28 lipca 2021 roku nr (...), po rozpatrzeniu odwołania spółki (...) sp. z o.o. z siedzibą w K. (2) (KRS nr (...)) od decyzji (...) Wojewódzkiego Inspektora Farmaceutycznego z dnia 22

czerwca 2020 roku, znak (...), w przedmiocie cofnięcia zezwolenia (koncesji) na prowadzenie apteki ogólnodostępnej o nazwie (...), położonej w J. przy ul. (...) ((...)) utrzymał w mocy zaskarżoną decyzję.

W uzasadnieniu organ wskazał, że ujawnione w sprawie okoliczności faktyczne świadczą jednoznacznie, że ww. zezwoleniobiorca przestał spełniać warunki określone przepisami prawa wymagane do prowadzenia działalności gospodarczej polegającej na prowadzeniu apteki ogólnodostępnej. Stan faktyczny sprawy został dokładnie wyjaśniony, zebrano i rozpatrzono w sposób wyczerpujący cały materiał dowodowy, który dawał w ocenie Głównego Inspektora Farmaceutycznego podstawy do zastosowania w sprawie art. 37ap ust. 1 pkt 2 w zw. z art. 101 pkt 4 upf.

(dowód: decyzja Głównego Inspektora Farmaceutycznego z dnia 28 lipca 2021 roku nr (...) – k. 687-692)

Wyrokiem z dnia 31 sierpnia 2022 roku Wojewódzki Sąd Administracyjny w Warszawie w sprawie o sygn. V SA/Wa 4507/21 w sprawie ze skargi (...) sp. z o.o. z siedzibą w K. (2) na decyzję Głównego Inspektora Farmaceutycznego z dnia 28 lipca 2021 roku nr (...) w przedmiocie cofnięcia zezwolenia na prowadzenie apteki ogólnodostępnej oddalił skargę.

(dowód: wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego z dnia 31 sierpnia 2022 roku, sygn. V SA/Wa 4507/21 – k. 767)

Sąd Okręgowy V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Kaliszu zważył co następuje:

Apelacja jest niezasadna.

Ponowna analiza zgromadzonego materiału dowodowego w tym materiału dowodowego przeprowadzonego przed Sądem Okręgowym, a także analiza zarzutów podniesionych w apelacji prowadzi zdaniem Sądu Okręgowego do wniosku iż zaskarżony wyrok jest prawidłowy i odpowiada prawu.

Sąd II instancji w pełni aprobuje i przyjmuje ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego, jako własne oraz podziela ocenę prawną przedstawioną przez Sąd Rejonowy w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku.

Jednocześnie stwierdzić trzeba, że nie zachodzi obecnie potrzeba powielania w tym miejscu tych ustaleń faktycznych.

Stosownie do art. 387 § 2¹ k.p.c. w uzasadnieniu wyroku sądu drugiej instancji:

1. wskazanie podstawy faktycznej rozstrzygnięcia może ograniczyć się do stwierdzenia, że sąd drugiej instancji przyjął za własne ustalenia sądu pierwszej instancji, chyba że sąd drugiej instancji zmienił lub uzupełnił te ustalenia; jeżeli sąd drugiej instancji przeprowadził postępowanie dowodowe lub odmiennie ocenił dowody przeprowadzone przed sądem pierwszej instancji, uzasadnienie powinno także zawierać ustalenie faktów, które sąd drugiej instancji uznał za udowodnione, dowodów, na których się oparł, i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej;

2. wyjaśnienie podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów prawa powinno objąć ocenę poszczególnych zarzutów apelacyjnych, a poza tym może ograniczyć się do stwierdzenia, że sąd drugiej instancji przyjął za własne oceny sądu pierwszej instancji.

Dodatkowo także w myśl utrwalonego orzecznictwa Sądu Najwyższego, jeżeli uzasadnienie orzeczenia pierwszoinstancyjnego sporządzonego zgodnie z wymaganiami art. 328 § 2 k.p.c.(obecnie art. 327¹ § 1 i 2 k.p.c.) spotyka się z pełną aprobatą sądu drugiej instancji to wystarczy, że da on temu wyraz w treści uzasadnienia swego orzeczenia, bez powtarzania szczegółowych ustaleń faktycznych i wnioskowań prawniczych zawartych w motywach zaskarżonego orzeczenia (por. wyrok Sądu Najwyższego z 5 listopada 1998 roku, I PKN 339/98, OSNAPiUS 1999/24/, postanowienie Sądu Najwyższego z 22 kwietnia 1997 roku, II UKN 61/97, OSNAP 1998 r. Nr 3, poz. 104; wyrok Sądu Najwyższego z 8 października 1998 roku, II CKN 923/97, OSNC 1999 roku, z. 3, poz. 60; wyrok Sądu Najwyższego z 12 stycznia 1999 roku, I PKN 21/98, OSNAP 2000, Nr 4, poz. 143).

Wynikający z art. 378 § 1 k.p.c. obowiązek sądu drugiej instancji nie oznacza konieczności osobnego omówienia przez sąd w uzasadnieniu wyroku każdego argumentu podniesionego w apelacji, wystarczające jest bowiem odniesienie się do sformułowanych w apelacji zarzutów i wniosków w sposób wskazujący na to, że zostały one przez sąd drugiej instancji w całości rozważone przed wydaniem orzeczenia (por. wyrok Sądu Najwyższego z 23 lipca 2015 roku, I CSK 360/14, Lex nr 1770906).

Sąd Okręgowy podziela prezentowane rozważania prawne i przytoczone przez Sąd Rejonowy na poparcie swojego stanowiska tezy z orzecznictwa Sądu Najwyższego.

Argumentacja skarżącej spółki skupiła się na zakwestionowaniu dokonanych przez Sąd Rejonowy ustaleń faktycznych dotyczących przyczyny rozwiązania z M. G. przez pozwaną spółkę umowy o pracę bez wypowiedzenia. Pozwana oparła wywiedziony środek zaskarżenia na zarzutach naruszenia przepisów prawa procesowego, ze wskazaniem poszczególnych błędów w ustaleniach stanu faktycznego, jakich w ocenie strony dopuścił się Sąd Rejonowy. Zarzuty te odnosiły się do ustaleń, które stanowiły przedmiot oceny merytorycznej przesłanki zakwalifikowania zachowania powódki jako ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, tj. możliwość przypisania pracownicy winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa w owych naruszeniach. W ocenie skarżącej spółki sprzeczność istotnych ustaleń stanu faktycznego z treścią zebranego materiału dowodowego doprowadziła do przyjęcia, iż powódce nie przypisano rażącego niedbalstwa, a tym samym ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, podczas gdy zebrany w sprawie materiał dowodowy jednoznacznie pozwala na przypisanie powódce rażącego niedbalstwa w związku z wykonywaniem obowiązków pracowniczych wymienionych w rozwiązaniu umowy o pracę.

Nadto według argumentacji skarżącej naruszenie prawa materialnego przez jego niewłaściwą wykładnię, tj. art. 92 w zw. z art. 88 ust. 5 pkt 1 oraz w zw. z art. 88 ust. 4 ustawy Prawo farmaceutyczne doprowadziło do uznania, iż to na pracodawcy spoczywa obowiązek zapewnienia właściwej obsady w aptece, podczas gdy zapewnienie obecności magistra farmacji w godzinach otwarcia apteki mieści się w ocenie skarżącej spółki w zakresie pojęcia „organizacja pracy w aptece”, a zatem należy do obowiązków kierownika apteki.

Z podniesionych w apelacji zarzutów, w pierwszej kolejności rozważenia wymagają zarzuty dotyczące naruszenia przez Sąd I instancji przepisów prawa procesowego, gdyż oceny zasadności naruszenia prawa materialnego można dokonywać wówczas, gdy stan faktyczny sprawy stanowiący podstawę rozstrzygnięcia został ustalony zgodnie z zasadami procedury cywilnej (por. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 2 lipca 2004 roku, II CK 409/03).

Z uwagi na charakter i treść podnoszonych w apelacji zarzutów Sąd Okręgowy zwraca jednocześnie uwagę, że ocena dowodów winna odbywać się z uwzględnieniem charakteru rozpoznawanych w sprawie roszczeń.

Art. 233 § 1 k.p.c. stanowi, iż sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Sąd dokonuje oceny wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu, jak również wszelkich okoliczności towarzyszących przeprowadzaniu poszczególnych dowodów, mających znaczenie dla ich mocy i wiarygodności (tak np. Sąd Najwyższy w uzasadnieniu orzeczenia z dnia 11 lipca 2002 roku, IV CKN 1218/00, Lex nr. 80266.). Ramy swobodnej oceny dowodów są zakreślone wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego, regułami logicznego myślenia oraz pewnym poziomem świadomości prawnej, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wając ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (tak też Sąd Najwyższy w licznych orzeczeniach, np. z dnia 19 czerwca 2001 roku, II UKN 423/00, OSNP 2003/5/137).

Poprawność rozumowania sądu powinna być możliwa do skontrolowania, z czym wiąże się obowiązek prawidłowego uzasadniania orzeczeń (art. 327¹ § 1 i 2 k.p.c.). Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia przez sąd art. 233 § 1 k.p.c. wymaga zatem wykazania, iż sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego. Natomiast zarzut dowolnego rozważenia materiału dowodowego wymaga dla swej skuteczności konkretyzacji i to nie tylko przez wskazanie przepisów procesowych, z naruszeniem których apelujący łączy taki skutek, lecz również przez

określenie jakich dowodów lub jakiej części materiału zarzut dotyczy, a ponadto podania przesłanek dyskwalifikacji postępowania Sądu I instancji w zakresie oceny poszczególnych dowodów na tle znaczenia całokształtu materiału dowodowego oraz w zakresie przyjętej podstawy orzeczenia.

Wskazać należy, że sąd odwoławczy, niezależnie od tego czy prowadzi sam postępowanie dowodowe, czy jedynie weryfikuje ustalenia faktyczne dokonane przez sąd I instancji, ma obowiązek samodzielnej oceny materiału dowodowego zebranego w sprawie. Jednakże zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. może być uznany za zasadny jedynie w wypadku wykazania, że ocena materiału dowodowego jest rażąco wadliwa czy w sposób oczywisty błędna, dokonana z przekroczeniem granic swobodnego przekonania sędziowskiego, wyznaczonych w tym przepisie. Sąd II instancji ocenia bowiem legalność oceny dokonanej przez sąd I instancji, czyli bada czy zostały zachowane kryteria określone w art. 233 § 1 k.p.c. Jeżeli z danego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodnie z doświadczeniem życiowym, to ocena sądu nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego, dawały się wysnuć wnioski odmienne. Przeprowadzona przez sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona tylko wtedy, gdy brak jest logiki w wiązaniu wniosków z zebranymi dowodami lub gdy wnioskowanie sądu wykracza poza schematy logiki formalnej albo, wbrew zasadom doświadczenia życiowego, nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo-skutkowych (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 11 stycznia 2001 roku, I CKN 1072/99, Prok. I Pr. 2001 r. Nr 5, poz. 33, postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 17 maja 2000 roku, I CKN 1114/99; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 stycznia 2000 roku, I CKN 1169/99, OSNC 2000 r. nr 7-8 poz. 139).

Ponadto jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to dokonana ocena nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego można było wysnuć wnioski odmienne (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 23 stycznia 2001 roku, IV CKN 970/00, niepubl; wyrok Sądu Najwyższego z 27 września 2002 roku, II CKN 817/00).

Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia zasad określonych w art. 233 k.p.c. wymaga wykazania, że sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania i doświadczenia życiowego, to bowiem jedynie może być przeciwstawione uprawnieniu sądu do dokonywania swobodnej oceny dowodów. Nie jest natomiast wystarczające przekonanie strony o innej niż przyjął sąd wadze (doniosłości) poszczególnych dowodów i ich odmienne ocenie niż ocena sądu (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 kwietnia 2009 roku, II PK 261/08, Lex nr 707877; wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 19 grudnia 2013 roku, I ACa 868/13, Lex nr 1416146).

Naruszenie zasady swobodnej oceny dowodów nie może polegać na zaprezentowaniu przez skarżącego stanu faktycznego, ustalonego przez niego na podstawie własnej oceny dowodów, a tylko na podważeniu przesłanek tej oceny dokonanej przez sąd, z wykazaniem, iż jest ona wadliwa i oczywiście błędna (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 stycznia 2005 roku, IV CK 377/04, Lex nr 589995; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 kwietnia 2001 roku, II CKN 588/99, Lex nr 52347).

Swobodna sędziowska ocena dowodów może być podważona jedynie wówczas, gdyby okazała się rażąco wadliwa lub oczywiście błędna (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 maja 2002 roku, I PKN 50/01, Lex nr 564460; postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 20 grudnia 2002 roku, II UK 195/02, Lex nr 1165518).

Same nawet powyższe wątpliwości co do trafności oceny, dokonywanej przez sąd I instancji, jeżeli tylko nie wykraczała ona poza granice zakreślone w art. 233 § 1 k.p.c., nie powinny stwarzać podstawy do zajęcia przez sąd II instancji odmiennego stanowiska (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 listopada 2003 roku, IV CK 183/02, Lex nr 164006; postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 10 maja 2002 roku, IV CKN 1037/00, Lex nr 564703; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 kwietnia 2012 roku, I UK 347/11, Lex nr 1216836).

Podnieść w tym miejscu należy, iż sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału, zachodzi wówczas, gdy powstaje dysharmonia pomiędzy materiałem zgromadzonym w sprawie a konkluzją, do jakiej dochodzi Sąd na jego podstawie. O sprzeczności w tym znaczeniu można mówić jedynie wówczas, gdy z treści dowodu

wynika, co innego niż przyjął Sąd, gdy pewnego dowodu nie uwzględniono przy ocenie, gdy Sąd przyjął pewne fakty za ustalone, mimo, że nie zostały one w ogóle lub niedostatecznie potwierdzone bądź, gdy Sąd uznał pewne fakty za nieudowodnione, mimo, że były ku temu podstawy a także, gdy ocena materiału dowodowego koliduje z zasadami doświadczenia życiowego lub regułami logicznego rozumowania.

W ocenie Sądu Okręgowego dokonana przez Sąd Rejonowy ocena zgromadzonego w postępowaniu materiału dowodowego jest prawidłowa. Sąd pierwszej instancji odniósł się do wszystkich zgromadzonych w postępowaniu dowodów. Dokonał analizy tych dowodów z precyzyjnym wskazaniem, którym z nich i z jakich powodów odmówił wiarygodności, a jakie pominął i dlaczego. Zastosowane przy tym kryteria oceny również nie budzą zastrzeżeń co do ich prawidłowości.

Stąd też przyjąć należało, że zarzuty apelacji sprowadzają się zaś w zasadzie do polemiki ze stanowiskiem Sądu i interpretacją dowodów dokonaną przez ten Sąd, nie pozwalają na zmianę wyroku.

W przedmiotowej sprawie strona pozwana podnosząc zarzut naruszenia przepisów prawa procesowego argumentowała, że w uzasadnieniu wyroku Sąd nie uzasadnił, dlaczego odmówił wiary świadkom M. K., M. O., D. R. i K. Ż. w zakresie w jakim zeznały, że nie wiedziały o tym, iż apteka funkcjonuje bez obsady farmaceuty, podczas gdy przedmiotowe zeznania świadków nie pozostają w sprzeczności ze zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym, a także nie zaistniały jakiegokolwiek inne okoliczności, które mogłyby wskazywać na brak wiarygodności zeznań wyżej wymienionych osób.

Sąd Okręgowy nie dopatrzył się jednak w tym zakresie uchybień ani rozbieżności. Przeciwnie, analiza treści zeznań złożonych przez świadków a także całokształt zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego bezsprzecznie dowodzi, że umowy zlecenia były zawierane na 12 godzin, w sytuacji gdy apteka była czynna przez 13 godzin, a co prowadzi do oczywistych i jednoznacznych wniosków, że istniało przyzwolenie i wiedza o naruszeniu zasad wynikających z prawa farmaceutycznego.

Pozwana знаła godziny w jakich placówka była czynna, stan jej zatrudnienia, a nawet miała zastrzeżenia, że powódka nie wykorzystuje urlopów. Wobec powyższego nie zasługuje na uwzględnienie argumentacja pozwanej, zgodnie z którą podjęcie należytych czynności celem zapewnienia braków w obsadzie, pozwana spółka zasadnie uzależniała dopiero od dokonania stosownego zgłoszenia do działu zleceń, a wobec znanej sobie sytuacji w placówce, nie wyraziła inicjatywy ani nawet rozważania zbadania konieczności skierowania do placówki rzeczywistej pomocy w postaci dodatkowej kadry. Nie zasługują na uwzględnienie twierdzenia pozwanej jakoby powódka wcześniej nie informowała nikogo, że ma problemy z zapewnieniem obsady farmaceutycznej w aptece. Pozwana w apelacji wprost wskazuje, że przedmiotem skarg (i to w 2017 roku) było nieradzenie sobie z porządkiem i organizacją pracy apteki w zakresie nadążania nad realizacją zamówień. Jednocześnie pozwana konsekwentnie przyjmuje stanowisko, że powyższe nie stanowi problemu braku należytej obsady apteki. Z uzupełniających ustaleń dokonanych w postępowaniu odwoławczym wynika nadto, że decyzją z dnia 22 czerwca 2020 r. znak (...) (...) Wojewódzki Inspektor Farmaceutyczny cofnął zezwolenie (koncesje) z dnia 30 grudnia 1996 roku udzielone pozwanemu przedsiębiorcy na prowadzenie apteki ogólnodostępowej typu A w J. przy ul. (...), w związku z utratą przez Przedsiębiorcę rękojmi należytego prowadzenia przedmiotowej apteki. Na skutek odwołania od powyższej decyzji, Główny Inspektor Farmaceutyczny utrzymał w mocy zaskarżoną decyzję.

W uzasadnieniu przedmiotowych decyzji wskazano jednoznacznie, że przedsiębiorca nie zapewniał w godzinach czynności apteki obecności farmaceuty, wiedział o niewystarczającej obsadzie fachowej apteki w zakresie zatrudniania farmaceutów stosownie do godzin czynności apteki, w tym farmaceuty, o którym mowa w art. 92 ustawy Prawo farmaceutyczne, w brzmieniu obowiązującym do dnia 31 marca 2020 roku. Ponadto w uzasadnieniu wskazano, że obowiązek prawidłowego prowadzenia apteki, zgodnie z wymogami Prawo farmaceutyczne, ciąży na podmiocie prowadzącym aptekę.

W uzasadnieniu decyzji (...) Wojewódzkiego Inspektora Farmaceutycznego, utrzymanej w mocy decyzją Głównego Inspektora Farmaceutycznego, wskazano nadto, że naruszenie powołanych przepisów wynikało również z niewłaściwego wykonywania obowiązków przez kierownika apteki, jednakże w rozpoznawanej przez organ

sprawie stwierdzono, iż odpowiedzialność na gruncie art. 37ap ust. 1 pkt 2 ustawy prawo farmaceutyczne jest odpowiedzialnością przedsiębiorcy prowadzącego na podstawie zezwolenia aptekę ogólnodostępną, a nie osób wykonujących różne funkcje związane z prowadzeniem apteki.

Zdaniem Sądu Okręgowego rozwiązanie przez pozwaną z powódką umowy o pracę z przyczyn wskazanych w treści oświadczenia z dnia 16 listopada 2018 roku nie było uzasadnione w świetle dyspozycji art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. jest uważane przez judykaturę za nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy. Powinno więc być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością (por. wyrok Sądu Najwyższego z 29 listopada 2012 roku, II PK 116/12.).

W sprawach o roszczenia pracownika z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia (art. 52 § 1 k.p.) istota tych ustaleń winna zatem koncentrować się na okolicznościach wymienionych w hipotezie art. 56 § 1 k.p., zgodnie z którego treścią pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie, o którym orzeka sąd pracy. Naruszenie przepisów o rozwiązywaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia w rozumieniu art. 52 § 1 k.p. może wynikać z różnych przyczyn i polegać m.in. na braku przyczyny rozwiązania (art. 52 § 1 i art. 53 § 1 k.p.), rozwiązaniu umowy po terminie (art. 52 § 2 i art. 53 § 3 k.p.), niezachowaniu formy pisemnej (art. 30 § 3 k.p.), czy też niepodaniu pracownikowi przyczyny rozwiązania umowy (art. 30 § 4 k.p.).

W przypadku roszczeń odszkodowawczych pracownika, dochodzonych z tytułu rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów w tym trybie, sąd pracy bada zatem, po pierwsze, czy rozwiązanie jest zgodne z prawem, czyli czy zostały spełnione ustawowe wymogi formalne (określone w art. 30 § 3 i 4 k.p.), a następnie, czy wypowiedzenie jest uzasadnione.

Przesłanki zastosowania rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia (tzw. zwolnienia dyscyplinarnego) określa art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Przepis ten stanowi, że pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Z treści tego przepisu wynika, że naruszenie musi dotyczyć podstawowego obowiązku pracownika. W użytym w powołanym przepisie pojęciu „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych” mieszczą się trzy elementy. Są to: bezprawność zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego), naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy, a także zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 20 stycznia 2015 roku, I PK 137/14, z 14 stycznia 2014 roku III PK 50/13).

Przepis art. 52 § 1 pkt 1 k.p.c. ma charakter klauzuli generalnej, zaś ocena zastosowania przepisów zawierających takie klauzule (zwroty niedookreślone, jak ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych) zależy od całokształtu ustalonych w sprawie okoliczności faktycznych (zob. postanowienia Sądu Najwyższego z 5 listopada 2008 roku, III SK 22/08; z 11 kwietnia 2003 roku, I PK 558/02; z 4 marca 2003 roku, I PK 393/02).

Ocena ciężkości naruszenia obowiązku pracowniczego zależy od okoliczności indywidualnego przypadku i powinna uwzględniać stopień jego winy oraz zagrożenie lub naruszenie interesów pracodawcy. Oceny tej należy dokonywać mając na uwadze ogół okoliczności istotnych dla oceny stosunku pracownika do jego obowiązków, a nie tylko jego jednorazowe przypadkowe zachowanie (zaniedbanie), przy czym nie można pomijać okoliczności istotnych dla oceny stosunku pracownika do swoich obowiązków. Ocena zasadności rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków powinna uwzględniać całokształt okoliczności mających znaczenie dla oceny zachowania będącego przyczyną rozwiązania (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 października 2016 roku, I PK 242/15).

W rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 k.p. ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych zachodzi wówczas, gdy m.in. jego działanie lub zaniechanie cechuje wina umyślna lub rażące niedbalstwo. Przy ocenie,

czy miało miejsce takie właśnie zachowanie się pracownika trzeba brać pod uwagę wszelkie okoliczności, mogące mieć wpływ na osąd o charakterze jego zawinienia (por. wyrok Sądu Najwyższego z 9 grudnia 1976 roku, I PRN 111/76).

Rażące niedbalstwo mieszczące się – obok winy umyślnej – w pojęciu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych jest wyższym od zwykłego niedbalstwa stopniem winy nieumyślnej. Przez rażące niedbalstwo rozumie się niezachowanie minimalnych (elementarnych) zasad prawidłowego zachowania się w danej sytuacji. Rażące niedbalstwo jako element ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.) jest postacią winy nieumyślnej, której nasilenie wyraża się w całkowitym ignorowaniu przez pracownika następstw jego działania, jeżeli rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko nakazują szczególną przezorność i ostrożność w działaniu (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 kwietnia 2018 roku, III BP 2/17).

„Rażące niedbalstwa” nie można utożsamiać ze zwykłym zaniedbaniem, nieudolnością, brakiem operatywności, nieskutecznością, działaniem wbrew oczekiwaniom pracodawcy czy nieosiąganiem zamierzonych rezultatów (por. wyrok Sądu Najwyższego z 23 lutego 2017 roku, I PK 81/16).

Bezprawność zachowania nie uzasadnia rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., jeżeli stosunek psychiczny pracownika do skutków postępowania określony jego świadomością nie wskazuje ani na winę umyślną, ani na rażące niedbalstwo (por. wyrok Sądu Najwyższego z 7 lutego 2008 roku, II PK 162/07).

Jakkolwiek w przedmiotowej sprawie za bezprawne należało uznać zachowanie powódki w zakresie niezapewnienia obecności w aptece magistra farmacji w dniu 10 listopada 2018 roku oraz udostępnienia technikowi farmacji swoich danych umożliwiających logowanie, co doprowadziło do wydania w tym dniu leku narkotycznego w niewłaściwej dawce, to w świetle całościowego kontekstu sytuacyjnego, jakim był dotychczasowy przebieg zatrudnienia powódki u pozwanego, postawa obu stron stosunku pracy wobec ujawnianych w przeszłości nieprawidłowości w wykonywaniu pracy przez powódkę, roli powódki w ujawnianiu tych nieprawidłowości a przede wszystkim warunków organizacyjnych stworzonych przez pracodawcę, to powódce jako pracownikowi podejmującemu starania, by skorygować nieprawidłowości w realizacji powierzonych mu zadań, nie można przypisać rażącego braku zaangażowania w pracy i lekceważącego stosunku do obowiązków zawodowych.

W ocenie Sądu niezachowanie należycie wykwalifikowanej obsady w godzinach pracy apteki i doprowadzenie do powstania błędu w wydaniu leku przez pracownika apteki ogólnodostępnej, mimo niezwykle poważnych konsekwencji takiego błędu, może być podstawą rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. jedynie w przypadku udowodnienia winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa kierownika apteki.

Uwzględniając wyżej przedstawioną wykładnię art. 52 § 1 pkt 1 k.p. i odnosząc ją do dokonanych w niniejszej sprawie ustaleń faktycznych, Sąd uznał za w pełni uprawnione stanowisko Sądu I instancji, zgodnie z którym przypisywane powódce zachowania, powołane jako przyczyny rozwiązania z nią umowy o pracę nie spełniały przesłanki ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu powołanego przepisu a ewentualnie stwierdzone nieprawidłowości w wykonywaniu obowiązków pracowniczych, jeśli nie są objęte winą umyślną lub rażącym niedbalstwem, mogą stanowić podstawę do rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem, natomiast nie uzasadniają zwolnienia dyscyplinarnego.

Sąd Okręgowy nie podziela zarzutu apelacyjnego, iż Sąd meriti dopuścił się naruszenia prawa materialnego przez jego niewłaściwą wykładnię, to jest art. 92 w związku z art. 88 ust. 5 pkt 1 oraz w związku z art. 88 ust. 4 prawa farmaceutycznego poprzez uznanie iż na pracodawcy spoczywa obowiązek zapewnienia właściwej obsady w aptece, podczas gdy zapewnienie obecności magistra farmacji w godzinach otwarcia apteki mieści się w zakresie pojęcia „organizacja pracy w aptece „ a zatem należy do obowiązków kierownika apteki.

Sąd Okręgowy podziela ocenę Sądu I instancji, że do podstawowych obowiązków pracowniczych powódki M. G. na stanowisku kierownika apteki należały nie tylko te wynikające z przepisów kodeksu pracy, ale także obowiązki określone w ustawie Prawo farmaceutyczne.

Przepis art. 88 ust. 2 ustawy prawo farmaceutyczne określa w sposób szczegółowy cechy, jakim powinien odpowiadać kierownik apteki wymieniony w przepisie art. 88 ust. 1 ww. ustawy.

Artykuł 88 ust. 5 pr. farm. wymienia podstawowe zadania kierownika apteki. Obowiązki kierownika określają również inne przepisy (np. art. 96 pr. farm.). Mając je na uwadze, wśród obowiązków kierownika apteki można wymienić:

1. organizację pracy w aptece, w tym:

a) przyjmowanie, wydawanie, przechowywanie i identyfikacja produktów leczniczych i wyrobów medycznych oraz prowadzenie dokumentacji dotyczącej zakupu, sprzedaży leków i wyrobów medycznych;

b) prawidłowe sporządzanie leków recepturowych i leków aptecznych oraz prowadzenie właściwej ewidencji sporządzonych w aptece leków;

c) udzielanie informacji o lekach;

2. nadzór nad praktykami studenckimi oraz praktykami techników farmaceutycznych, przy czym opiekunem praktykanta może być również farmaceuta wyznaczony przez kierownika, o ile posiada przynajmniej 5-letni staż pracy lub specjalizację z farmacji aptecznej lub szpitalnej (por. art. 2c ust. 4 u.i.a.);

3. przekazywanie Prezesowi URPL informacji o niepożądanym działaniu produktu leczniczego lub wyrobu medycznego;

4. przekazywanie organom Inspekcji Farmaceutycznej informacji o podejrzeniu lub stwierdzeniu, że dany produkt leczniczy nie odpowiada ustalonym dla niego wymaganiom jakościowym oraz zabezpieczanie takich produktów zgodnie z przepisami (por. rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 12 marca 2008 roku w sprawie określania szczegółowych zasad i trybu wstrzymywania i wycofywania z obrotu produktów leczniczych i wyrobów medycznych);

5. zakup produktów leczniczych wyłącznie od podmiotów posiadających zezwolenie na prowadzenie hurtowni farmaceutycznej oraz wydawanie ich zgodnie z przepisami (art. 96 pr. farm.);

6. zakup refundowanych środków spożywczych oraz wyrobów medycznych wyłącznie od podmiotów posiadających zezwolenie na prowadzenie hurtowni farmaceutycznej oraz ich wydawanie zgodnie przepisami (art. 96 pr. farm.);

7. prowadzenie ewidencji zatrudnionych w aptece farmaceutów, techników farmacji oraz osób odbywających w aptece praktyki;

8. przekazywanie okręgowym izbom aptekarskim danych niezbędnych do prowadzenia rejestru farmaceutów;

9. wstrzymywanie lub wycofywanie z obrotu i stosowania produktów leczniczych po uzyskaniu decyzji właściwego organu;

10. wyłączone reprezentowanie apteki względem Narodowego Funduszu Zdrowia (NFZ) w zakresie zadań realizowanych na podstawie przepisów ustawy refundacyjnej, w tym:

a) podpisywanie umowy z NFZ na realizację recept refundowanych,

b) podpisywanie i przekazywanie NFZ zestawień zbiorczych dotyczących obrotu produktami refundowanymi,

c) współpraca z NFZ w trakcie kontroli.

Apteki ogólnodostępne prowadzą działalność wymagającą szczególnej staranności i wysokich kwalifikacji w realizacji usług o szczególnym charakterze, jakim jest sprzedaż leków. Nie ulega wątpliwości, że zaniedbania bądź błędy wynikające z braku staranności i wysokich kwalifikacji personelu mogą narazić osoby korzystające z ich usług na utratę

zdrowia, a nawet życia. Z tych też względów zrozumiałą jest wymóg stałego i bieżącego nadzoru nad ich działalnością przez osoby o szczególnych kwalifikacjach i doświadczeniu zawodowym.

Przepis art. 92 u.p.f. nakłada na podmiot prowadzący aptekę ogólnodostępną obowiązek zapewnienia stałej obecności w aptece farmaceuty o kwalifikacjach wymaganych dla kierownika apteki. Przeciwne argumenty pozwalające na odejście od wymagań art. 92 u.p.f. o obecności w aptece w godzinach czynności innych farmaceutów niespełniających wymogów z art. 88 ust. 2 u.f.p., np. w przypadku trudności w pozyskaniu personelu wysokokwalifikowanego i doświadczonego, nie mogą mieć znaczenia z powodu wyższości dobra, jakim jest bezpieczeństwo osób korzystających z usług apteki (wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego z dnia 27 listopada 2020 r., sygn. II GSK 777/20).

Pracownik nie ponosi ryzyka z związanego z działalnością pracodawcy co wynika z samej istoty stosunku pracy. Organizacja pracy należy do kompetencji i obowiązków pracodawcy (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z 29 listopada 2016 roku, III AUa 1153/16.)

Należy jednak wskazać, że zła organizacja pracy nie może obciążać pracownika. Jednym bowiem z podstawowych cech stosunku pracy jest przerzucenie ryzyka gospodarczego na pracodawcę. Uznanie, iż to pracownik odpowiada za wadliwą organizację pracy u pracodawcy niweczyłoby tą zasadę. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 20 września 1973 roku, w sprawie II PR 246/73 („Nowe Prawo” 1974, nr 9, s. 1200) przepisy dotyczące czasu pracy ograniczają dopuszczalność zatrudniania pracowników w godzinach nadliczbowych i przez podwyższenie wynagrodzenia za pracę w tych godzinach spełniają istotną rolę organizacyjną w zakresie bezpiecznego zatrudnienia nie przemęczonych pracą, wydajnych pracowników.

Pracodawca zobowiązany jest zgodnie z umową o pracę zatrudniać pracowników w sposób odpowiadający celowi społeczno-gospodarczemu takiego zobowiązania i w taki sam sposób pracownicy powinni współdziałać przy wykonywaniu przez pracodawcę wymienionego zobowiązania.

W przedmiotowej sprawie brak drugiego magistra farmacji był dla pracowników z pewnością odczuwalny i uciążliwy. Niektórych leków technik farmacji nie może wydawać sam. Taki stan obsady dorowadził do sytuacji, gdzie – pod nieobecność powódki – pozostały pracownik sprzedał leki, do których sprzedaży nie był upoważniony. Pracodawca miał tego świadomość. Spółka aktywnie prowadziła rekrutację pracowników do apteki, posiadała zatem wiedzę, o tym że apteka funkcjonowała pod nieobecność kierownika apteki, a także farmaceuty. Przedsiębiorca prowadzący aptekę wiedział o niewystarczającej obsadzie fachowej apteki w zakresie zatrudniania farmaceutów stosownie do godzin czynności apteki, w tym farmaceuty, o którym mowa w art. 92 ustawy Prawo farmaceutyczne.

Obowiązek zadbania o właściwą ilość magistrów farmacji, tak by w funkcjonującej aptece zawsze był obecny farmaceuta, leży po stronie właściciela apteki, który uzyskał zezwolenia na jej prowadzenie zgodnie z obowiązującymi przepisami. W orzecznictwie Naczelnego Sądu Administracyjnego podnosi się iż przepis art. 92 prawa farmaceutycznego nakłada na podmiot prowadzący aptekę ogólnodostępną obowiązek zapewnienia stałej obecności w aptece farmaceuty o kwalifikacjach wymaganych dla kierownika apteki (por. wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego z 27 listopada 2020 roku, II GSK 777/20, Lex nr 3108454, wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego z 13 sierpnia 2013 roku, II GSK 585/12, Lex nr 1383033).

Powyższe koreluje z wydaną w toku postępowania administracyjnego ostateczną decyzją Wojewódzkiego (...) Inspektora Farmaceutycznego w przedmiocie cofnięcia zezwolenia na prowadzenie apteki ogólnodostępnej o nazwie (...), położonej w J. przy ul. (...). jak i znalazło odzwierciedlenie w uzasadnieniu nieprawomocnego wyroku Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Warszawie z 31 sierpnia 2022 roku, sygn. akt V SA/Wa 4507/21.

Reasumując, w ocenie Sądu Okręgowego, dokonana przez Sąd Rejonowy ocena zgromadzonego w postępowaniu materiału dowodowego jest prawidłowa, zaś zarzuty apelacji całkowicie bezpodstawne.

Tym samym zarzuty naruszenia zarówno prawa procesowego jak i prawa materialnego nie mogły odnieść zamierzonego skutku. Pochodną powyższego jest również prawidłowe rozstrzygnięcie Sądu Rejonowego, co do

zgłoszonego w pozwie roszczenia. W tym zakresie Sąd Okręgowy również w całości podziela ustalony przez Sąd I instancji stan faktyczny i rozważania prawne, które przyjmuje jako własne. Apelujący w powyższym zakresie nie podnosił żadnych zarzutów wskazując jedynie, że uwzględnione roszczenie było konsekwencją błędnego niezakwalifikowania rozwiązania umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym.

Biorąc powyższe pod uwagę, Sąd Okręgowy, zgodnie z treścią art. 385 k.p.c., oddalił apelację, jako bezzasadną.

W punkcie 2 orzeczono o kosztach zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej zgodnie z art. 98 k.p.c. mając na uwadze, że apelująca przegrała proces w drugiej instancji w całości. Sąd Okręgowy zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwotę 120 złotych zgodnie z § 9 ust. 1 pkt 1 w związku z § 10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 2015 r. poz. 1800).

sędzia Stanisław Pilarczyk