

**Sygn. akt VI Pa 78/15**

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 2 października 2015 roku

Sąd Okręgowy w Szczecinie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący:	SSO Gabriela Horodnicka-Stelmaszczuk (spr.)
Sędziowie:	SO Aleksandra Mitros SR del. Anna Ruskowska
Protokolant:	st. sekr. sądowy Renata Sekinda

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 2 października 2015 roku w S.

sprawy z powództwa K. H.

przeciwko (...) w S.

o odszkodowanie

na skutek apelacji wniesionej przez pozwanego (...) w S. od wyroku Sądu Rejonowego Szczecin-Centrum w Szczecinie IX Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 19 lutego 2015 roku sygn. akt IX P 649/13

uchyla zaskarżony wyrok, znosi postępowanie i przekazuje sprawę do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu Szczecin-Centrum w Szczecinie IX Wydziałowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach instancji odwoławczej.

SSO Aleksandra Mitros SSO Gabriela Horodnicka-Stelmaszczuk (spr.) SSR del. Anna Ruskowska

### UZASADNIENIE

Po ostatecznym sformułowaniu swoich żądań powódka K. H. wniosła o zasądzenie od pozwanego (...) w S. kwoty 10.228,50 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę. W uzasadnieniu wskazała, iż była zatrudniona u pozwanego na stanowisku pedagoga i sekretarki. Pozwany wypowiedział jej umowę o pracę z uwagi na restrukturyzację zatrudnienia i likwidację stanowiska pracy. Powódka zakwestionowała rzeczywisty charakter przyczyny wypowiedzenia tłumacząc, że jej stanowisko nie zostało zlikwidowane, lecz objęte przez innego pracownika.

W odpowiedzi na pozew pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości. Wskazał, że przyczyny wypowiedzenia powódce umowy o pracę mają charakter rzeczywisty. Po rozwiązaniu z powódką umowy o pracę nie zatrudnił pracownika na stanowisku obejmującym zakresem obowiązków powierzone jej uprzednio zadania. W wyniku reorganizacji doszło do likwidacji stanowiska zajmowanego przez powódkę. Redukcja została poprzedzona analizą zapotrzebowań pozwanego.

Wyrokiem z dnia 19 lutego 2015 roku Sąd Rejonowy Szczecin-Centrum w Szczecinie IX Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zasądził od pozwanego (...) w S. na rzecz powódki K. H. kwotę 10.228,50, zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 60 złotych tytułem kosztów procesu, nakazał pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa- Sądu Rejonowego Szczecin-Centrum w Szczecinie kwotę 512 złotych tytułem nieuiszczonych kosztów sądowych i nadał wyrokowi w pkt I rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3.409,50 złotych.

***Sąd Rejonowy oparł swoje rozstrzygnięcie na następujących ustaleniach faktycznych i rozważaniach prawnych:***

Pozwany jest niepubliczną placówką oświatową działającą w ramach Centrum (...) w S. i prowadzi działalność edukacyjno-terapeutyczną dla chłopców w formie ciągłej i całodobowej. Podstawowymi formami organizacji pracy pozwanego są grupy wychowawcze. Zatrudnia nauczycieli, wychowawców, psychologów, pedagogów i terapeutów oraz pracowników niepedagogicznych.

Strony od dnia 31 sierpnia 2010 r. łączył stosunek pracy oparty o umowę o pracę na czas nieokreślony, na podstawie którego powódka świadczyła pracę na rzecz pozwanego w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku pedagoga.

W roku 2012 pozwany otworzył w ramach swoich struktur gimnazjum specjalne. Wówczas to zredukowano wymiar zatrudnienia powódki jako pedagoga z pełnego do połowy. Powierzono jej stanowisko sekretarki w połowie wymiaru. Jako sekretarka powódka prowadziła sekretariat uczniowski oraz zajmowała się zaopatrywaniem ośrodka w rzeczy niezbędne do jego funkcjonowania, jak np. artykuły spożywcze i biurowe.

Jednocześnie pozwany zatrudnił kolejnego pedagoga — B. S., która przejęła część etatu zmniejszonego powódce. Poprzez jej zatrudnienie dyrektor pozwanego chciał uzyskać dodatkowe wsparcie przy prowadzeniu gimnazjum.

W pierwszym roku funkcjonowania szkoły zajęcia dla uczniów odbywały się w pomieszczeniach wynajmowanych przez pozwanego poza siedzibą ośrodka. Wówczas powódka opiekowała się wychowankami pozwanego podczas ich przewożenia pomiędzy ośrodkiem i miejscem nauczania. Od września 2013 r. pozwany zamierzał realizować proces nauczania w pomieszczeniach znajdujących się na jego terenie.

W dniu 25 czerwca 2013 r. pozwany wypowiedział powódce umowę o pracę. Jako motyw swojej decyzji wskazał restrukturyzację zatrudnienia — likwidację stanowiska pracy. Po rozwiązaniu z powódką umowy o pracę jej obowiązki przejęła B. S. oraz dyrektor pozwanego J. T.. Od września 2013 r. Centrum (...) zatrudniło A. N., która przejęła od powódki obowiązki w zakresie zaopatrywania pozwanego.

Sąd Rejonowy wskazał, że ustalenia faktyczne w sprawie poczynione zostały w oparciu o dowody z dokumentów, zeznania świadków, powódki oraz dyrektora pozwanego ośrodka. Wartość dowodowa dokumentów złożonych przez strony nie była kwestionowana, stąd Sąd meriti uznał je za wiarygodne. Tak samo ocenił wiarygodność zeznań świadków, powódki i dyrektora pozwanego. Dowody te bowiem w kwestiach istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy nie pozostawały ze sobą w sprzeczności.

Sąd pierwszej instancji uznał, że podstawę żądania przywrócenia powódki do pracy stanowił przepis art. 45 § 1 k.p., w myśl którego w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Wynikający z art. 45 § 1 k.p. wymóg zasadności wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony implikuje ustanowienie z mocy art. 30 § 4 k.p. obowiązku wskazania przez pracodawcę w pisemnym oświadczeniu woli o rozwiązaniu stosunku zatrudnienia konkretnej przyczyny owego wypowiedzenia. Wskazanie tejże przyczyny lub przyczyn przesądza o tym, iż spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w ich granicach. Okoliczności podane pracownikowi na uzasadnienie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy, a następnie ujawnione w postępowaniu sądowym, muszą być takie same, zaś pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się przed organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny mogące przemawiać za

słusznością wypowiedzenia umowy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 19 kwietnia 1999 r., sygn. akt II PK 306/09, Lex 602696). Dobitnie powyższe stanowisko potwierdzone zostało w wyroku Sądu Najwyższego z 19 lutego 1999 r., sygn. akt I PKN 571/98, Lex 39556, zgodnie z którym pracodawca nie może wykazać zasadności wypowiedzenia umowy o pracę w oparciu o inną przyczynę, niż wskazaną w wypowiedzeniu.

Odnosząc się zaś w następnej kolejności do wagi przyczyny Sąd Okręgowy wskazał, że w ugruntowanym orzecznictwie Sądu Najwyższego, wypowiedzenie umowy o pracę jest zwykłym sposobem jej rozwiązania. W tym przypadku uzasadnioną przyczyną mogą być okoliczności leżące po stronie pracownika, choćby wynikały ze względów obiektywnych i nie były przez niego zawinione. Przyczynami dotyczącymi pracownika są, na przykład, okoliczności związane ze sposobem wykonywania przez niego pracy oraz z jego osobą. Przyczyny dotyczące pracownika mogą być niezawinione przez niego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 stycznia 2011 r., sygn. I PK 152/10, Lex nr 1120329, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 stycznia 2009 r., sygn. II PK 108/08, Lex nr 738347, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 sierpnia 2007 r., sygn. I PK 79/07, Lex nr 337787, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 grudnia 2001 r., sygn. I PKN 715/00, Lex nr 55358).

Bezspornie do przyczyn tych należy likwidacja stanowiska zajmowanego przez danego pracownika, Sąd jest przy tym pozbawiony możliwości kontroli w ramach prowadzonego postępowania sądowego zasadności decyzji o likwidacji. Podjęcie jej pozostaje w wyłącznej gestii pracodawcy, w którą sąd nie może wkraczać. Jednakże w razie podjęcia przez pracodawcę indywidualnej decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy z przyczyn organizacyjnych, wybór pracownika do zwolnienia powinien być dokonany w oparciu o porównanie sytuacji pracowników w ramach tej samej grupy pracowniczej, tj. osób wykonujących pracę podobną, zajmujących podobne stanowiska. Pracodawca, który przy dokonywaniu redukcji zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych stosuje określone zasady (kryteria) doboru pracowników do zwolnienia z pracy, powinien w odniesieniu do wskazanej przyczyny wypowiedzenia nawiązać do zastosowanego kryterium doboru pracownika do zwolnienia z pracy (powołać się na nie w treści swojego oświadczenia), a także wskazać, że ten wybór jest wywołany i usprawiedliwiony znanymi pracownikowi kryteriami odniesionymi do wszystkich pracowników, których dotyczyły przyczyny zmuszające pracodawcę do ograniczenia wielkości zatrudnienia (tak: Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 6 listopada 2001 r., sygn. I PKN 675/00, Lex nr 52257 oraz wyroku z 25 stycznia 2013 r., sygn. I PK 172/12, Lex nr 1451375).

Sąd Rejonowy wskazał, że przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę sformułowana jako „restrukturyzacja zatrudnienia-likwidacja stanowiska pracy” jest w sposób oczywisty nazbyt ogólnikowa, a przez to wadliwa, bo takie ułomne sformułowanie wymusza na skarżącym pracowniku wszczęcie sądowej procedury odwoławczej w celu poznania konkretnej i rzeczywistej przyczyny potencjalnie uzasadniającej dokonanie wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 grudnia 2008 r., sygn. I PK 86/08, Lex nr 497682).

W ocenie Sądu pierwszej instancji, pozwany w wypowiedzeniu całkowicie pominął kwestię kryteriów doboru powódki do zwolnienia. Tymczasem zatrudnił jeszcze innego pedagoga - B. S.. Zatem decydując się na redukcję połowy etatu pedagoga mógł wybrać bądź ją, bądź powódkę. Zdecydował się wytypować powódkę, ale nie podał przyczyn swojej decyzji.

W tym stanie rzeczy Sąd Rejonowy uznał, że tak sformułowana przyczyna wypowiedzenia nie spełnia warunku konkretności. Uniemożliwiało to pozytywne zweryfikowanie decyzji pozwanego i doprowadziło do uwzględnienia w pkt I wyroku żądania odszkodowania. Samą wysokość odszkodowania ustalono na podstawie niekwestionowanych przez powódkę wyliczeń dokonanych przez pozwanego stosownie do regulacji zawartej w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz.U. nr 2, poz. 14 ze zm.) w związku z dyspozycją 2 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy (Dz.U. nr 62, poz. 289).

W pkt II wyroku zawarte zostało orzeczenie o kosztach procesu. Zapadło ono w oparciu o przepis art. 98 k.p.c. Pozwany przegrał proces, winien zatem zwrócić powódce poniesione przez nią koszty, na które składało się wynagrodzenie pełnomocnika zawodowego (60 zł) ustalone zgodnie z dyspozycją 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu. Powódka była zwolniona od obowiązku opłacenia pozwu. Koszty w tym zakresie (512 zł) tymczasowo poniósł Skarb Państwa – Sąd Rejonowy Szczecin-Centrum w Szczecinie. Stosownie do wyniku sprawy i unormowania zawartego w art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych i art. 98 k.p.c. – Sąd Rejonowy w pkt III wyroku obciążył pozwanego w/w kosztami sądowymi. Rygor natychmiastowej wykonalności nadano wyrokowi w pkt I z urzędu do wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia zasadniczego powódki, na podstawie art. 477<sup>2</sup> § 1 k.p.c.

Z powyższym rozstrzygnięciem nie zgodził się pozwany, zaskarżając wyrok w całości i zarzucając mu:

1. naruszenie prawa materialnego tj. art. 30 § 4 Kodeksu pracy poprzez błędne przyjęcie, iż wskazana w wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyna powinna zawierać kryterium doboru pracowników do rozwiązania stosunku pracy na skutek likwidacji stanowiska;
2. naruszenie prawa proceduralnego tj. art. 233 § 1 Kodeksu postępowania cywilnego poprzez błędne przyjęcie iż wskazana w wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyna jest nazbyt ogólnikowa a przez to wadliwa;
3. naruszenie prawa proceduralnego tj. art. 233 § 1 Kodeksu postępowania cywilnego poprzez błędne ustalenie, iż powódka pracowała na cały etat jako pedagog, podczas gdy w rzeczywistości była zatrudniona na 1//2 etatu na stanowisku pedagoga i na 1/2 etatu na stanowisku sekretarki;
4. naruszenie prawa proceduralnego tj. art. 233 § 1 Kodeksu postępowania cywilnego poprzez błędne przyjęcie, iż w przypadku zatrudnienia powódki na stanowisku sekretarki w wymiarze 50 % można było podać kryterium doboru pracownika podczas gdy w jedynie powódka pracowała na tym stanowisku;
5. naruszenie prawa proceduralnego tj. art. 233 § 1 Kodeksu postępowania cywilnego poprzez przekroczenie zasad swobodnej oceny dowodów na skutek sprzecznego z zasadami doświadczenia życiowego przyjęcia, iż szczegółowe wskazanie przyczyny wypowiedzenia pracownikowi eliminuje spór sądowy, podczas gdy w rzeczywistości pracownik chcący kwestionować odwołanie będzie to czynił niezależnie od wskazania przyczyny wypowiedzenia, a ponad to już z pozwu wynika, iż powódka kwestionowała prawdziwość uzasadnienia wypowiedzenia (fikcyjna likwidacja stanowiska) nigdy nie kwestionując doboru pracowników wskazanego w odpowiedzi na pozew.

Wskazując na powyższe skarżący wniósł o:

1. zmianę wyroku i oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie na rzecz pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych za I i III instancję,  
ewentualnie
2. uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi Rejonowemu w do ponownego rozpoznania, wraz z rozstrzygnięciem o kosztach instancji odwoławczej.

### **Sąd Okręgowy zważył, co następuje:**

Apelacja okazała się o tyle zasadna, iż doprowadziła do wydania orzeczenia kasatoryjnego, tj. uchylającego zaskarżony wyrok do ponownego rozpoznania przez Sąd Rejonowy Szczecin Centrum w S. IX Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z uwagi na stwierdzoną nieważność postępowania przed tym Sądem.

Wskazać na wstępie należy, że postępowanie apelacyjne ma merytoryczny charakter i jest dalszym ciągiem postępowania rozpoczętego przed sądem pierwszej instancji. Zgodnie z treścią art. 378 § 1 k.p.c., sąd drugiej instancji

rozpoznaje sprawę w granicach apelacji; w granicach zaskarżenia bierze jednak z urzędu pod uwagę nieważność postępowania. Rozważając zakres kognicji sądu odwoławczego, Sąd Najwyższy stwierdził, iż sformułowanie „w granicach apelacji” wskazane w tym przepisie oznacza, iż sąd drugiej instancji między innymi rozpoznaje sprawę merytorycznie w granicach zaskarżenia, dokonuje własnych ustaleń faktycznych, prowadząc lub ponawiając dowody albo poprzestaje na materiale zebranym w pierwszej instancji, ustala podstawę prawną orzeczenia niezależnie od zarzutów podniesionych w apelacji oraz kontroluje poprawność postępowania przed sądem pierwszej instancji, pozostając związany zarzutami przedstawionymi w apelacji, jeżeli są dopuszczalne, ale biorąc z urzędu pod uwagę nieważność postępowania, orzeka co do istoty sprawy stosownie do wyników postępowania (por. uzasadnienie uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 31 stycznia 2008 r., sygn. akt III CZP 49/07, OSN 2008/6/55).

Stosownie do treści art. 379 k.p.c. nieważność postępowania zachodzi:

- 1) jeżeli droga sądowa była niedopuszczalna,
- 2) jeżeli strona nie miała zdolności sądowej lub procesowej, organu powołanego do jej reprezentowania lub przedstawiciela ustawowego, albo gdy pełnomocnik strony nie był należycie umocowany,
- 3) jeżeli o to samo roszczenie między tymi samymi stronami toczy się sprawa wcześniej wszczęta albo jeżeli sprawa taka została już prawomocnie osądzona,
- 4) jeżeli skład sądu orzekającego był sprzeczny z przepisami prawa albo jeżeli w rozpoznaniu sprawy brał udział sędzia wyłączony z mocy ustawy,
- 5) jeżeli strona została pozbawiona możliwości obrony swych praw,
- 6) jeżeli sąd rejonowy orzekł w sprawie, w której sąd okręgowy jest właściwy bez względu na wartość przedmiotu sporu.

W razie stwierdzenia nieważności postępowania sąd drugiej instancji uchyla zaskarżony wyrok, znosi postępowanie w zakresie dotkniętym nieważnością i przekazuje sprawę sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania (art. 386 § 2 k.p.c.).

W niniejszej sprawie powódka dochodziła roszczeń przeciwko swojemu pracodawcy – (...)w S.. Jednostka ta, jakkolwiek posiada przymiot pracodawcy i jest w związku z tym legitymowana do brania udziału w przedmiotowej sprawie (na podstawie art. 460 § 1 k.p.c.), nie posiada osobowości prawnej, co jednoznacznie wynika z jej statutu. Osobowość prawną posiada jej organ prowadzący Centrum (...). Nadto pozwany nie jest przedsiębiorcą w rozumieniu art. 43<sup>1</sup> k.c. (nie został wpisana do Rejestru Przedsiębiorców KRS ani też ujawniony w Ewidencji Przedsiębiorców prowadzonej przez Prezydenta Miasta S.

Kierownikiem pracodawcy, w rozumieniu przepisów k.p. – jest jego dyrektor, upoważniony do dokonywania czynności prawnych. Nie oznacza to jednak, że ma on swobodę umocowywania pracowników, niebędących pracownikami pozwanego a jednostki nadrzędnej, ani niebędących radcami prawnymi, w charakterze pełnomocników procesowych.

Zgodnie z art. 87 § 1 k.p.c., pełnomocnikiem strony może być adwokat lub radca prawny, a w sprawach własności przemysłowej także rzecznik patentowy, a ponadto osoba sprawująca zarząd majątkiem lub interesami strony oraz osoba pozostająca ze stroną w stałym stosunku zlecenia, jeżeli przedmiot sprawy wchodzi w zakres tego zlecenia, współuczestnik sporu, jak również rodzice, małżonek, rodzeństwo lub zstępni strony oraz osoby pozostające ze stroną w stosunku przysposobienia. Wyjątek od tej zasady przewidziany został w art. 87 § 2 zdanie pierwsze k.p.c., w myśl którego pełnomocnikiem osoby prawnej lub przedsiębiorcy, w tym nieposiadającego osobowości prawnej, może być również pracownik tej jednostki albo jej organu nadrzędnego.

Na gruncie powołanych przepisów, mająca zdolność sądową i procesową strona, która nie jest osobą prawną ani przedsiębiorcą, nie może ustanowić pełnomocnikiem procesowym zatrudnianych przez siebie pracowników (a tym bardziej pracowników niezatrudnionych), którzy nie legitymują się statusem radców prawnych.

Takie stanowisko zostało wyrażone w uchwale z dnia 28 października 1998 r., III ZP 28/98 (OSNAPiUS 1999 nr 5, poz. 158), w której Sąd Najwyższy uznał, że w sprawie z zakresu prawa pracy prokurator (pracownik) prokuratury wojewódzkiej nie może być pełnomocnikiem procesowym pozwanej prokuratury rejonowej dlatego, że prokuratura rejonowa nie ma osobowości prawnej i nie jest też przedsiębiorcą. Nie dotyczy jej zatem -jako jednostki organizacyjnej nieposiadającej osobowości prawnej -art. 87 § 2 k.p.c. Podobne stanowisko zostało powtórzone w postanowieniu Sądu Najwyższego z dnia 14 stycznia 2002 r., I PKN 607/01 (OSNP 2004 nr 3, poz. 48), w stosunku do pracownika o najwyższych kwalifikacjach prawniczych - sędziego sądu powszechnego, który nie może być pełnomocnikiem procesowym sądu, a także w uchwale składu siedmiu sędziów Sądu najwyższego z dnia 13 października 2011 roku (sygn. akt II UZP 6/11 nie publ.), w której Sąd Najwyższy wskazał, iż pracownik Zakładu Emerytalno-Rentowego Ministerstwa Spraw Wewnętrznych i Administracji niebędący radcą prawnym nie może być pełnomocnikiem procesowym Dyrektora tego zakładu w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych.

W powoływanej wyżej uchwale, mającej moc zasady prawnej, Sąd Najwyższy podkreślił, że pełnomocnikiem procesowym strony w postępowaniu cywilnym może być tylko osoba, którą Kodeks postępowania cywilnego wyposaża w takie uprawnienia. W uzasadnieniu uchwały z dnia 21 lutego 1992 r., III CZP 4/92 (Radca Prawny 1993 nr 1, s. 71) Sąd Najwyższy podzielił wymienionych w art. 87 § 1 k.p.c. pełnomocników na grupy; do pierwszej zaliczył pełnomocników profesjonalnych, tj. adwokatów i radców prawnych, a do drugiej osoby, które ze względu na ich stosunek do stron oraz ze względu na rodzaj sprawy znają jej przedmiot. Podobnie w uzasadnieniu uchwały z dnia 27 czerwca 2008 r., III CZP 51/08 (OSNC 2009 nr 7 -8, poz. 104) zauważył, że wyliczenie osób, które mogą otrzymać pełnomocnictwo procesowe stosownie do art. 87 § 1 k.p.c., pozwala stwierdzić, iż na pierwszym miejscu ustawodawca przyjmuje jako kryterium tej zdolności znajomość prawa (adwokat, radca prawny, rzecznik patentowy). Następną grupę stanowią osoby wykazujące się związkami funkcjonalnymi z przedmiotem sprawy, a kolejną osoby należące do tego samego kręgu rodzinnego. Spośród wymienionych w art. 87 § 1 k.p.c. tylko adwokaci i radcowie prawni nie podlegają zasadniczo żadnym ograniczeniom. Także w uzasadnieniu uchwały siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 8 lipca 2008 r., III CZP 154/07 (OSNC 2008 nr 12, poz. 133) podkreślono, że zasada ustanawiania pełnomocnika według swobodnego uznania strony (art. 86 k.p.c.) doznaje w pewnych wypadkach ograniczenia, które może polegać, między innymi, na ograniczeniu swobody wyboru pełnomocnika przez określenie kręgu podmiotów mogących być pełnomocnikami procesowymi (art. 87 § 1 k.p.c.). Ponadto, odwołując się do stanowiska Trybunału Konstytucyjnego (wyrok z dnia 16 listopada 2004 r., P 19/03, OTK-A 2004 nr 10, poz. 106), Sąd Najwyższy wyjaśnił, że pełnomocnictwo procesowe jako odrębna instytucja prawna ma zakres węższy w stosunku do pełnomocnictwa udzielonego na zasadach ogólnych. W uzasadnieniu uchwały Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 2008 r., III CZP 51/08 (OSNC 2009 nr 7 -8, poz. 104) podkreślono zaś, że art. 87 § 1 k.p.c. nie może być interpretowany w ten sposób, że stwarza on podstawę do zlecenia osobom nielegitymującym się odpowiednim przygotowaniem zawodowym wykonywania funkcji pełnomocnika procesowego. Taka interpretacja, przez pozostawienie form pomocy prawnej poza kontrolą państwową lub samorządową, zagrażałaby sprawności wymiaru sprawiedliwości i mogłaby rodzić niekorzystne skutki społeczne. Akceptując w całości te poglądy, w powoływanej uchwale z dnia 13 października 2011 r. Sąd Najwyższy zauważył, że wedle aktualnie obowiązujących przepisów, pełnomocnikami strony mogą być osoby wykazujące się związkami funkcjonalnymi z przedmiotem sprawy, czyli takie osoby, które ze względu na ich stosunek do stron oraz ze względu na rodzaj sprawy znają jej przedmiot. Z uwagi na charakter spraw tak z zakresu prawa pracy, jak i ubezpieczeń społecznych, pracownikom danego pracodawcy czy organu rentowego bez wątpienia można byłoby przypisać takie cechy. Podzielając stanowisko Sądu Najwyższego, że w takich realiach sprawy niezrozumiałym jest uniemożliwienie pracodawcom i organom rentowym, posiadającym zdolność sądową i procesową (art. 460 § 1 k.p.c.), ale niebędącym osobami prawnymi lub przedsiębiorcami, udzielania pełnomocnictwa procesowego osobom z tej grupy, stwierdzić jednak należy, że dopóki treść art. 87 § 1 i 2 k.p.c. jednoznacznie wskazuje w jakich warunkach pełnomocnikiem strony

może być jego pracownik, nie ma możliwości dopuszczenia do reprezentowania w sprawie pracownika jednostki nie posiadającej osobowości prawnej i nie prowadzącej działalności gospodarczej na własny rachunek.

Występowanie w sprawie w charakterze pełnomocnika osoby, która nim być nie może, oznacza brak należytego umocowania pełnomocnika i prowadzi zawsze do nieważności postępowania (art. 379 pkt 2 k.p.c.). Uchybienie to nie może być usunięte w drodze zatwierdzenia przez stronę czynności dokonanych przez tę osobę (por. uzasadnienie uchwały SN z dnia 28 lipca 2004 r., III CZP 32/04, Biul. SN 2004, nr 7, poz. 8, oraz uchwała siedmiu sędziów SN z dnia 8 lipca 2008 r., III CZP 154/07, OSNC 2008, nr 12, poz. 133).

Artykuł 87 k.p.c. ma charakter bezwzględnie obowiązujący i nie może być obchodzony ani przez sąd, ani przez strony, a do tego prowadziłyby akceptowanie udziału w postępowaniu osób ustawowo nieupoważnionych do występowania w charakterze pełnomocnika procesowego. Tym samym, w ocenie Sądu, dopuszczenie zatwierdzenia czynności dokonanych przez osobę niemogącą być pełnomocnikiem umożliwiłoby niezgodne z interesem wymiaru sprawiedliwości "legalizowanie" udziału w postępowaniu cywilnym osób spoza ustawowego kręgu. Jak słusznie wskazał Sąd Najwyższy w powoływanej wyżej uchwale z dnia 13 października 2011 r. zgoda na konwalidowanie takiego uchybienia prowadziłyby do stanu niepewności i dowolności ze względu na uzależnienie poważnych skutków procesowych od decyzji strony o zatwierdzeniu lub niezatwierdzeniu czynności.

W konsekwencji, na podstawie art. 386 § 2 k.p.c., należało uchylić wyrok Sądu I instancji i znosząc dotychczasowe, dotknięte nieważnością, postępowanie przed Sądem Rejonowym przekazać sprawę do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu, celem rozpoznania roszczeń powódki pozostawiając temu sądowi – stosownie do treści art. 108 § 2 k.p.c. – rozstrzygnięcie o kosztach postępowania.