

Specyfika postępowania cywilnego w sprawach z zakresu prawa pracy

1. Uwagi wprowadzające

Sprawy z zakresu prawa pracy, zostały uregulowane w Części I Tytule VII Dziale III – w przepisach art. 459 do 477 Kodeksu postępowania cywilnego¹. Przez sprawy z zakresu prawa pracy należy rozumieć sprawy: 1) o roszczenia ze stosunku pracy lub z nim związane; 2) o ustalenie istnienia stosunku pracy, jeżeli łączący strony stosunek prawny, wbrew zawartej między nimi umowie, ma cechy stosunku pracy; 3) o roszczenia z innych stosunków prawnych, do których z mocy odrębnych przepisów stosuje się przepisy prawa pracy; 3) o odszkodowania dochodzone od pracodawcy na podstawie przepisów o świadczeniach z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (art. 476 § 1 k.p.c.)². Specyfika spraw z zakresu prawa pracy wymagała odrębnego uregulowania sposobu udzielanej ochrony prawnoprocesowej. Należy podzielić stanowisko wyrażone w judykaturze, że „O charakterze sprawy ze stosunku pracy decydują dwa kryteria, a mianowicie: 1) materialnoprawne, jakim jest charakter stosunku prawnego, z którego wynika roszczenie podlegające ocenie na podstawie norm prawa pracy; 2) formalnoprawne, jakim jest art. 476 § 1 pkt 1 k.p.c., który określa tego rodzaju roszczenie jako sprawę ze stosunku pracy. Roszczeniem „ze stosunku pracy” jest każde roszczenie, którego podstawą jest stosunek pracy powstały na podstawie umowy o pracę³. Ustawowo określony katalog spraw uznawanych za sprawy z zakresu prawa pracy oznacza, że nie jest dopuszczalne kumulowanie w jednym pozwie spraw z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych. W przypadku gdyby w jednym pozwie doszło do kumulacji takich spraw, to sąd powinien w ramach podejmowanych czynności związanych z dekretacją pozwu (w związku z treścią przepisu art. 200 oraz 201 k.p.c.) dokonać wyłączenia sprawy związanej roszczeniem z zakresu prawa pracy albo ubezpieczeń społecznych do

¹ Ustawa z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (t.j. Dz. U. z 2021 r. poz. 1805 z późn. zm.), dalej jako k.p.c.

² Z kolei definicja spraw z zakresu ubezpieczeń społecznych została uregulowana w przepisie art. 476 § 2 k.p.c.

³ Wyrok SN z 12 stycznia 2012 r., I PK 88/11, LEX nr 1129308.

odrębnego postępowania⁴. Niedopuszczalne jest również rozpoznawanie w ramach jednego postępowania, jeżeli występuje współuczestnictwo materialne z podmiotami nieobjętymi tym odrębnym postępowaniem. „Wyłączenie przepisów regulujących postępowanie odrębne umożliwia łączne rozpoznanie sprawy w stosunku do współuczestników materialnych, mimo że część z nich powinna być objęta postępowaniem odrębnym, a część zwykłym postępowaniem procesowym”⁵. W takich przypadkach sprawa podlegać będzie rozpoznaniu według przepisów o postępowaniu zwykłym, jako sprawy cywilnej, z wyłączeniem przepisów o postępowaniu odrębnym w sprawach z zakresu prawa pracy.

Ponadto na potrzeby rozpoznawania spraw w postępowaniu odrębnym z zakresu prawa pracy za pracownika uznano również: 1) członka rolniczej spółdzielni produkcyjnej, osobę świadczącą pracę na podstawie umowy o pracę nakładczą oraz członków rodziny i spadkobierców pracownika, członka rolniczej spółdzielni produkcyjnej i osoby świadczącej pracę na podstawie umowy o pracę nakładczą, a także inne osoby, którym z mocy odrębnych przepisów przysługują roszczenia z zakresu prawa pracy; 2) osobę dochodzącą od pracodawcy odszkodowania lub ustalenia uprawnień do świadczeń na podstawie przepisów o świadczeniach z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (art. 476 § 5 k.p.c.).

2. Wspólne regulacje odmienności dla postępowania w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych

Ustawodawca przed nawias wyłączył przepisy ogólne regulujące przebieg postępowania z zakresu prawa pracy, a także w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych.

Odmienności w postępowaniu odrębnym w sprawach z zakresu prawa pracy dotyczą zdolności sądowej i procesowej, właściwości sądu, udziału organizacji pozarządowych, pełnomocników, reprezentacji pozwanego, ale także przebiegu postępowania.

Powództwo w sprawie z zakresu prawa pracy można wytoczyć bądź przed sąd ogólnie właściwy dla pozwanego, bądź przed sąd, w którego obszarze właściwości praca jest, była lub miała być wykonywana (art. 461 § 1 k.p.c.). Wbrew ogólnej zasadzie wynikającej z przepisu art. 17 pkt 4 k.p.c. bez względu na wartość przedmiotu sporu do właściwości sądów rejonowych należą sprawy z zakresu prawa pracy o ustalenie istnienia stosunku pracy, o uznanie bezskuteczności wypowiedzenia stosunku pracy, o przywrócenie do pracy i przywrócenie poprzednich warunków pracy lub płacy oraz łącznie z nimi dochodzone roszczenia i o odszkodowanie w przypadku nieuzasadnionego lub naruszającego przepisy wypowiedzenia oraz rozwiązania

⁴ I. Gil, [w:] E. Marszałkowska-Krześ (red.), *Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz*, Warszawa 2021, Legalis, wyd. 30, komentarz do art. 459, B nb. 4.

⁵ Wyrok SA we Wrocławiu z sierpnia 2012 r., III APa 19/12, LEX nr 1220386.

stosunku pracy, a także sprawy dotyczące kar porządkowych i świadectwa pracy oraz roszczenia z tym związane (art. 461 § 1¹ k.p.c.). Ponadto, jeżeli przemawiają za tym względy celowości, to sąd właściwy może na zgodny wniosek stron przekazać sprawę do rozpoznania innemu sądowi równorzędnemu, rozpoznającemu sprawy z zakresu prawa pracy lub ubezpieczeń społecznych (art. 461 § 3 k.p.c.).

W sprawach z zakresu prawa pracy zdolność sądową i procesową posiada także pracodawca, nawet jeśli nie posiada osobowości prawnej (art. 460 § 1 k.p.c.). W przypadku potrzeby ustanowienia kuratora postanowienie sąd może wydać także z urzędu (art. 460 § 2 k.p.c.). Natomiast organizacje pozarządowe w zakresie swoich zadań statutowych, za zgodą pracownika lub ubezpieczonego wyrażoną na piśmie, mogą wytaczać powództwa na rzecz pracownika lub wnosić odwołania od decyzji organów rentowych, a także, za zgodą pracownika lub ubezpieczonego wyrażoną na piśmie, przystępować do nich w toczącym się postępowaniu (art. 462 k.p.c.).

W zakresie podmiotów uprawnionych do zastępstwa procesowego wprowadzono regulację umożliwiającą ustanowienie jako pełnomocnika przez pracownika przedstawiciela związku zawodowego lub inspektora pracy albo innego pracownika zakładu pracy, w którym pracodawca jest lub był zatrudniony (art. 465 § 1 k.p.c.). Natomiast pełnomocnikiem pracodawcy niebędącego osobą prawną lub przedsiębiorcą może być również jego pracownik (art. 465 § 1¹ k.p.c.), przy czym do odbioru należności zasądzonych na rzecz pracownika lub ubezpieczonego jest wymagane pełnomocnictwo szczególne, udzielone po powstaniu tytułu egzekucyjnego (art. 465 § 2 k.p.c.). Pozwany ma obowiązek zapewnić, by osoba reprezentująca go przy czynnościach sądu była obeznana ze stanem faktycznym sprawy i umocowana do zawarcia ugody (art. 470 k.p.c.).

Pracownik działający bez adwokata lub radcy prawnego może zgłosić w sądzie właściwym ustnie do protokołu powództwo oraz treść środków odwoławczych i innych pism procesowych (art. 466 k.p.c.). Celem zapewnienia najpełniejszej ochrony prawnoprosesowej pracownikowi, zainicjowane postępowanie będzie prowadzone i pozew nie może zostać odrzucony z powodu niedopuszczalności drogi sądowej, gdy do rozpoznania sprawy właściwy jest inny organ. W takim przypadku sąd zobligowany będzie przekazać sprawę temu organowi. Jeżeli jednak organ ten uprzednio uznał się za niewłaściwy, to sąd zobligowany będzie rozpoznać taką sprawę (art. 464 § 1 k.p.c.). Wniesienie do sądu pozwu, który został przekazany, wywołuje skutki, jakie ustawa wiąże z wytoczeniem powództwa (art. 464 § 2 k.p.c.).

Kolejne odstępstwa dotyczą przeprowadzanego postępowania w celu przygotowania rozprawy, ponieważ stroną wnoszącą pismo wszczynające postępowanie wzywa się do usunięcia jego braków, tylko gdy braki te uniemożliwiają przeprowadzenie posiedzenia przygotowawczego z udziałem strony wnoszącej pismo (art. 467 § 3¹ k.p.c.). Posiedzenie przygotowawcze służy także usunięciu braków pisma wszczynającego postępowanie w zakresie niezbędnym do nadania sprawie prawidłowego biegu oraz, w razie potrzeby, ustaleniu przez sąd dowodów do przeprowadzenia

z urzędu, a także wyjaśnieniu innych okoliczności istotnych dla prawidłowego i szybkiego rozpoznania sprawy (art. 467 § 3² k.p.c.).

Przewodniczący i sąd są obowiązani podejmować czynności tak, by termin posiedzenia, na którym sprawa ma zostać rozpoznana, przypadł nie później niż miesiąc od dnia zakończenia posiedzenia przygotowawczego, a jeżeli go nie przeprowadzono – nie później niż sześć miesięcy od dnia złożenia odpowiedzi na pozew. Jeżeli odpowiedź ta była dotknięta brakami, termin ten biegnie od dnia usunięcia tych braków, a jeżeli odpowiedzi nie złożono – od dnia upływu terminu do jej złożenia (art. 471 k.p.c.). Sąd od pozwanego pracodawcy żąda przedstawienia niezbędnych do rozstrzygnięcia sprawy akt osobowych i innych dokumentów, stosując odpowiednio przepis art. 149¹ k.p.c. (art. 472 k.p.c.).

W sprawach z zakresu prawa pracy nie stosuje się przepisów ograniczających dopuszczalność dowodu ze świadków i z przesłuchania stron (art. 473 § 1 k.p.c.). Sąd uzna zawarcie ugody, cofnięcie pozwu, sprzeciwu lub środka odwoławczego oraz zrzeczenie się lub ograniczenie roszczenia za niedopuszczalne także wówczas, gdyby czynność ta naruszała słuszny interes pracownika lub ubezpieczonego (art. 469 k.p.c.).

Dla usprawnienia postępowania wprowadzono regulację, że w przypadku kiedy strona bez usprawiedliwionych powodów nie wykona w toku postępowania postanowień lub zarządzeń, sąd może skazać ją na grzywnę według przepisów o karach za niestawiennictwo świadka i odmówić przyznania kosztów lub zastosować jeden z tych środków; nie może jednak nakazać przymusowego sprowadzenia jej do sądu. Gdy stroną tą jest jednostka organizacyjna, grzywnie podlega pracownik odpowiedzialny za wykonanie postanowień lub zarządzeń, a w razie niewyznaczenia takiego pracownika lub niemożności jego ustalenia – kierownik tej jednostki (art. 475 k.p.c.).

3. Specyfika postępowania w sprawach z zakresu prawa pracy

W sprawach pracowniczych, gdy pracownik występował jako powód, sąd może dokonać również z urzędu wezwania do udziału w sprawie, o którym stanowi przepis art. 194 § 1 i § 3 k.p.c. Dodatkowo przewodniczący poucza pracownika o roszczeniach wynikających z przytoczonych przez niego faktów, albowiem na sąd rozpoznający sprawę nałożone zostały obowiązki dotyczące zapewnienia pełnej ochrony pracownikowi (art. 477 k.p.c.). Powód powinien określić zakres przedmiotu sporu, jeżeli jednak nie sprecyzował żądania, ale podał podstawę faktyczną powództwa, to jest wystarczające do prowadzenia postępowania. Okoliczności wyjawione przez pracownika definiują przedmiot sporu, zgodnie bowiem z przepisem art. 477 k.p.c. przewodniczący poucza pracownika o roszczeniach wynikających z przytoczonych przez niego faktów. „Natomiast, jeśli powód w sposób wyraźny i stanowczy określa żądanie, to sąd jest nim związany, nawet jeżeli ze wskazanych twierdzeń możliwe jest skomponowanie innych roszczeń albo żądań w wyższej kwocie. Inna sytuacja zajdzie, gdy pracownik nie potrafi jednoznacznie sprecyzować części postulatywnej pozwu i powiązać jej z przytaczanymi okolicznościami. W tym przypadku trafna jest konstatacja,

że przedmiotem sprawy są żądania, które wynikają z uzasadnienia pozwu”⁶. Jak zasadnie dostrzega się w doktrynie, pouczenie pracownika o roszczeniach wynikających z przytoczonych przez niego faktów należy do obowiązków przewodniczącego w sądzie pierwszej instancji, a przepis art. 477 k.p.c. może mieć zastosowanie w sądzie drugiej instancji tylko wówczas, gdy istnieją przesłanki przedmiotowego przekształcenia powództwa na podstawie art. 383 k.p.c.⁷

W postępowaniu cywilnym sąd jest związany żądaniem pozwu (na podstawie przepisu art. 321 § 1 k.p.c.). W związku z tym nie jest dopuszczalne orzekanie ponad żądanie pozwu ani wyrokowanie co do przedmiotu, który nie był objęty żądaniem. W sprawach z zakresu prawa pracy powyższa zasada nie ma zastosowania, jeżeli pracownikowi przysługuje prawo wyboru roszczeń alternatywnych. W myśl bowiem art. 477¹ k.p.c. w przypadku, gdy pracownik dokonał wyboru jednego z przysługujących mu alternatywnie roszczeń, a zgłoszone roszczenie okaże się nieuzasadnione, sąd może z urzędu uwzględnić inne roszczenie alternatywne. Roszczenie alternatywne polega na tym, że pracownikowi przysługuje kilka roszczeń pozostających w takim związku, że pracodawca może zwolnić się od obowiązku poprzez spełnienie jednego z nich, ale wybór roszczenia należy do pracownika⁸. „Regulacja ujęta w art. 477¹ k.p.c. dotyczy uprawnień przemiennych, których istota sprowadza się do tego, że w określonych sytuacjach pracownikowi przysługuje prawo wyboru jednego z alternatywnych roszczeń. Natomiast roszczenie o zapłatę na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego i roszczenie o charakterze pracowniczym nie są względem siebie alternatywne”⁹.

W przypadku wystąpienia przez pracownika z żądaniem zobowiązania pracodawcy do wydania świadectwa pracy, stosownie do dyspozycji przepisu art. 97¹ § 1 Kodeksu pracy¹⁰ lub domagania się sprostowania świadectwa pracy, jeżeli okaże się, że pracodawca nie istnieje albo z innych przyczyn wytoczenie przeciwko niemu powództwa jest niemożliwe, sąd rozpoznaje żądanie w postępowaniu nieprocesowym jako żądanie ustalenia uprawnienia do otrzymania świadectwa pracy (art. 477^{1a} k.p.c.). Ponadto w przypadku uwzględnienia powództwa o zobowiązanie pracodawcy do wydania świadectwa pracy na podstawie przepisu art. 97¹ § 1 k.p.c. lub w razie domagania się sprostowania świadectwa pracy sąd określa treść świadectwa pracy, a jeśli określenie wszystkich faktów wymienionych w tych przepisach jest niemożliwe, w wyroku określa się co najmniej okres i rodzaj wykonywanej pracy, wymiar czasu pracy, zajmowane stanowiska oraz tryb rozwiązania albo okoliczności wygaśnięcia stosunku pracy, a w sytuacji gdy określenie trybu rozwiązania albo okoliczności wygaśnięcia stosunku pracy również jest niemożliwe – wskazuje się, że rozwiązanie stosunku

⁶ Postanowienie SN z 27 kwietnia 2017 r., I PZ 3/17, LEX nr 2312490.

⁷ Wyrok SN z 19 stycznia 2016 r., I PK 2/15, LEX nr 2051469.

⁸ T. Demendecki, [w:] A. Jakubecki (red.), *Kodeks postępowania cywilnego. Praktyczny komentarz*, Warszawa 2005, s. 674.

⁹ Wyrok SA w Szczecinie z 28 lutego 2020 r., III APa 12/19, LEX nr 3030537.

¹⁰ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2020 r. poz. 1320 oraz z 2021 r. poz. 1162).

pracy nastąpiło za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę (art. 477^{1b} § 1 k.p.c.). Prawomocny wyrok zobowiązuje pracodawcę do wydania świadectwa pracy lub sprostowania świadectwa pracy (art. 477^{1b} § 2 k.p.c.).

Sąd, zasądając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, z urzędu nadaje wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności w części nieprzekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika (art. 477² § 1 k.p.c.).

Z kolei sąd, uznając wypowiedzenie umowy o pracę za bezskuteczne albo przywracając pracownika do pracy, na wniosek pracownika może w wyroku nałożyć na pracodawcę obowiązek dalszego zatrudnienia pracownika do czasu prawomocnego zakończenia postępowania (art. 477² § 2 k.p.c.).

Wyrok sądu pierwszej instancji, jak też wyrok sądu II instancji, zasądzający świadczenia na rzecz pracownika lub członków jego rodziny, w stosunku do którego sąd drugiej instancji oddalił apelację pracodawcy, podlega natychmiastowemu wykonaniu także w części, w której sąd nie nadał mu rygoru natychmiastowej wykonalności na podstawie art. 477² k.p.c. (art. 477⁶ § 1 i 2 k.p.c.). Jednocześnie sąd drugiej instancji nadaje z urzędu wyrokowi klauzulę wykonalności w dniu ogłoszenia wyroku i wyrok zaopatrzony klauzulą wydaje uprawnionemu (art. 477⁶ § 3 k.p.c.).

Natomiast w sprawach, w których pracownik jest stroną pozwaną, nie stosuje się przepisów art. 464, 467 § 3¹ i art. 470-473 k.p.c.

4. Odmienności orzekania o kosztach w sprawach z zakresu prawa pracy

Ochrona prawnoprocesowa w stosunku do pracowników przejawia się nie tylko poprzez omówione wcześniej odmienności postępowania w sprawach z zakresu prawa pracy, ale także poglądy wyrażane w judykaturze co do wykładni przepisów regulujących zagadnienia orzekania o kosztach procesu. Wątpliwości interpretacyjne budzi w szczególności stanowisko Sądu Najwyższego, wyrażone w uchwale, której nadano moc zasady prawnej (choć do tej uchwały złożone zostały 3 zdania odrębne), że „podstawę zasądzenia przez sąd opłaty za czynności adwokata z tytułu zastępstwa prawnego w sprawie ze stosunku pracy o odszkodowanie, o którym mowa w art. 56 § 1 w związku z art. 58 k.p., stanowi stawka minimalna określona w § 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 urzędu¹¹ (Dz. U. Nr 163, poz. 1348 ze zm.)”¹². Sąd Najwyższy, wydając przedmiotową uchwałę, pominął bowiem kwestie charakteru i specyfiki poszczególnych roszczeń z tytułu wadliwego rozwiązania stosunku pracy, tj. roszczenia o przywrócenie do pracy oraz roszczenia odszkodowawczego.

¹¹ Por. także rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (t.j. Dz. U. z 2018 r. poz. 265).

¹² Uchwała SN (7) z 24 lutego 2011 r., I PZP 6/10, OSNP 2011, nr 21-22, poz. 268.

W obecnie obowiązującym § 15 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 3 października 2016 r. w sprawie ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez adwokata z urzędu¹³, jak również § 9 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych¹⁴ ustawodawca, określając rodzaj spraw, w których przysługuje stała stawka minimalna opłat za czynności adwokackie, nie posłużył się ogólnym pojęciem „spraw o roszczenia z tytułu rozwiązania stosunku pracy”, lecz wymienił – obok spraw o rozwiązanie i ustalenie sposobu ustania stosunku pracy – jedynie sprawy o dwa z trzech skatalogowanych w przepisach art. 45 § 1 i art. 56 § 1 Kodeksu pracy roszczeń z tego tytułu, a sprawy o odszkodowanie generalnie objęte są hipotezą normy zawartej w § 9 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności adwokackie z dnia 22 października 2015 r. Wykładnia językowa powyższych przepisów prowadzi do jednoznacznego wniosku, iż sprawy o odszkodowanie z tytułu rozwiązania stosunku pracy mieszczą się w pojęciu „spraw o odszkodowanie inne niż wymienione w pkt 4”, o jakich stanowi § 9 ust. 1 pkt 2 ww. rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r., a więc nie są tożsame ze sprawami o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne lub o przywrócenie do pracy. Powyższe stanowisko potwierdza pogląd wyrażony w uchwale Sądu Najwyższego z dnia 24 lipca 2009 r., I PZP 3/09¹⁵, zgodnie z którą w sprawie o odszkodowanie w związku z wypowiedzeniem umowy o pracę zawartej na czas określony z naruszeniem przepisów o wypowiedzeniu takiej umowy opłatę za czynności radcy prawnego z tytułu zastępstwa prawnego wynoszą 75% stawki obliczonej od wartości wynagrodzenia lub odszkodowania będącego przedmiotem sprawy. Ponadto także wykładnia językowa § 9 ust. 1 pkt 1 i 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. jednoznacznie prowadzi do wniosku, że to w drugim z powołanych przepisów określona została minimalna stawka opłaty za czynności w sprawie o odszkodowanie z tytułu nieuzasadnionego rozwiązania przez pracodawcę bez wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony¹⁶. Sprawa, w której żądanie jest rozpoznawane, ma charakter majątkowy wówczas, gdy zmierza do realizacji prawa lub uprawnienia mającego bezpośredni wpływ na stosunki majątkowe stron. Takimi sprawami mogą być zarówno sprawy o świadczenie (pieniężne lub niepieniężne), jak i sprawy o ustalenie albo o ukształtowanie prawa lub stosunku prawnego¹⁷).

¹³ Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 3 października 2016 r. w sprawie ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez adwokata z urzędu (t.j. Dz. U. z 2019 r. poz. 18).

¹⁴ Por. także przepis § 9 ust. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (t.j. Dz. U. z 2018 r. poz. 265).

¹⁵ Uchwała SN z 24 lipca 2009 r., I PZP 3/09, OSNP 2010 nr 7-8, poz. 83.

¹⁶ Postanowienie SN z 8 października 2010 r., II PZ 27/10.

¹⁷ Por. postanowienia SN z 25 stycznia 1961 r., 2 CR 909/59, OSPiKA 1962, nr 1, poz. 8; z 11 lipca 2001 r., IV CZ 108/01; z 28 lutego 2001 r., I CZ 152/00; z 28 listopada 2001 r., II UZ 81/01, OSNP 2003, nr 18, poz. 450; z 3 grudnia 2001 r., I PZ 95/01, OSNP 2003, nr 23, poz. 572 oraz z 23 lutego 2004 r., I PZ 132/03, OSNP 2004, nr 24, poz. 423.

Bibliografia

Demendecki T., [w:] A. Jakubecki (red.), *Kodeks postępowania cywilnego. Praktyczny komentarz*, Warszawa 2005.

Gil I., [w:] E. Marszałkowska-Krześ (red.), *Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz*, Warszawa 2021, Legalis, wyd. 30, komentarz do art. 459, B nb. 4.