

Received: 29.04.2025
Accepted: 20.09.2025
Published: 30.10.2025

Roczniki Administracji i Prawa
Annals of The Administration and Law
2025, XXV, z. specjalny: s. 47-60
ISSN: 1644-9126
DOI: 10.5604/01.3001.0055.4564
<https://rocznikiadministracjiiprawa.publisherspanel.com>

Raphaël Dalmasso*
Nr ORCID: 0009-0000-3479-5444

ROZPORZĄDZENIA W SPRAWIE PRACY 2017: WIĘCEJ PROCEDUR DLA MNIEJSZEJ LICZBY SĘDZIÓW

LABOUR ORDINANCES 2017: MORE PROCEDURES FOR FEWER JUDGES

ORDONNANCES TRAVAIL DE 2017 : PLUS DE PROCÉDURES POUR MOINS DE JUGES

Streszczenie: Reforma prawa pracy we Francji w 2017 roku wpłynęła na regulacje dotyczące zwolnień i układów zbiorowych. Badanie Dares i France Stratégie analizuje skutki skali odszkodowań za zwolnienia oraz zbiorowych konwencjonalnych rozwiązań umów (RCC). Wprowadzenie skali ograniczyło swobodę sądów, prowadząc do obniżenia odszkodowań, zwłaszcza dla pracowników o krótszym stażu, i zmniejszenia liczby sporów sądowych. RCC, choć formalnie uprościło procedury, w praktyce zwiększyło liczbę regulacji, gdyż pracodawcy i związki zawodowe wprowadzają dodatkowe zabezpieczenia proceduralne. Reforma zamiast uproszczenia przyniosła wzrost formalizacji przepisów, mających na celu unikanie procesów sądowych.

Słowa kluczowe: reforma prawa pracy, zwolnienia, układy zbiorowe, skala odszkodowań, RCC; spory pracownicze, prawo pracy

Summary: The 2017 labor law reform in France significantly impacted regulations concerning dismissals and collective agreements. A study conducted by Dares and France Stratégie examines the effects of the compensation scale for dismissals and the collective conventional termination (RCC) mechanism. The introduction of the compensation scale restricted judi-

* profesor; wykładowca prawa na Uniwersytecie Lotaryńskim, członek IFG Camille Signoretto, wykładowca ekonomii na Uniwersytecie Paryskim, członek LADYSS, członek stowarzyszony CEET, członek stowarzyszony LEST. Źródła finansowania publikacji: Akademia Humanitas; e mail: raphael.dalmasso@univ-lorraine.fr

cial discretion, leading to a reduction in awarded compensations, particularly for employees with shorter tenure, and a decline in labor disputes. While RCC formally simplified procedures, in practice, it increased regulatory complexity, as employers and trade unions implemented additional procedural safeguards. Rather than deregulation, the reform resulted in greater formalization of legal provisions aimed at mitigating litigation risks.

Keywords: labor law reform, dismissals, collective agreements, compensation scale, RCC, labor disputes, labor law

Resumé: La réforme du droit du travail de 2017 en France a impacté de manière significative la réglementation relative aux licenciements et aux accords collectifs. Une étude menée par la Dares et France Stratégie examine les effets du barème d'indemnisation des licenciements et du dispositif de rupture conventionnelle collective (RCC). L'introduction du barème d'indemnisation a limité le pouvoir discrétionnaire des juges, ce qui a entraîné une réduction des indemnités accordées, en particulier pour les salariés ayant une faible ancienneté, et une diminution des conflits du travail. Si la RCC a officiellement simplifié les procédures, dans la pratique, elle a accru la complexité de la réglementation, car les employeurs et les syndicats ont mis en place des garanties procédurales supplémentaires. Plutôt qu'une déréglementation, la réforme s'est traduite par une plus grande formalisation des dispositions légales visant à atténuer les risques de litiges.

Mots-cles: la réforme du droit du travail, le droit du travail, indemnisation du licenciement

WPROWADZENIE

Jak zmieniło się francuskie prawo pracy wraz z Rozporządzeniami o Pracy z 2017 r.¹? Czy jest prostsze, bardziej skomplikowane, bardziej proceduralne, czy wręcz przeciwnie – mniej proceduralne i mniej lub bardziej sporne? Próbując odpowiedzieć na te pytania, przynajmniej częściowo, proponujemy oprzeć się na zbiorowych badaniach finansowanych przez Dares i France Stratégie w latach 2020-2023, dotyczących trzech aspektów tych rozporządzeń: wprowadzenia skali odszkodowań za zwolnienie bez rzeczywistej i poważnej przyczyny oraz stworzenia dwóch przynajmniej częściowo nowych środków: układu zbiorowego pracy (RCC) i układów zbiorowych pracy (APC). Omówimy tutaj jedynie RCC i odszkodowanie za zwolnienie bez rzeczywistego i poważnego powodu². Z metodologicznego punktu widzenia, w przypadku odszkodowania za zwolnienie bez rzeczywistego i poważnego powodu, nasze badanie koncentrowało się na postępowaniach sądowych przed sądami apelacyjnymi, w celu oceny wpływu reformy

¹ Zarządzenia nr 2017-1385, 2017-1386, 2017-1387 i 2017-1388 z dnia 22 września 2017 r.

² Zob. podsumowanie wyników R. Dalmasso i C. Signoretto, *Une première évaluation du «barème» d'indemnités de licenciement sans cause réelle et sérieuse mis en place par l'ordonnance n° 1387 du 22 septembre 2017*, Droit social février 2022.

na odszkodowania faktycznie przyznane pracownikom. W odniesieniu do CCR i PCA, zdecydowaliśmy się pracować bezpośrednio na wybranych podpisanych umowach przekazanych przez Ministerstwo Pracy³.

Nie proponuje się tutaj powrotu do wniosków i wkładu tego badania, które można z większym pożytkiem skonsultować bezpośrednio na stronie internetowej France Stratégie. Postaramy się jednak sprawdzić, czy reforma z 2017 r. spowodowała wzrost lub spadek tzw. standardów proceduralnych.

Rozróżnienie między normami materialnymi i proceduralnymi jest zawsze trudne. Proponujemy najpierw, bez większych ambicji teoretycznych, podać definicję tych dwóch rodzajów norm i sposób ich rozróżnienia (I). Następnie pokażemy, w odniesieniu do prawa dotyczącego zwolnień, że nastąpiła niezaprzeczalna inflacja standardów proceduralnych w odniesieniu do rekompensat za zwolnienia bez rzeczywistej i poważnej przyczyny, i że powoduje to pewne skutki (II). W odniesieniu do CCR wykażemy, że w praktyce doszło do znacznej inflacji standardów proceduralnych podczas opracowywania porozumień między pracodawcami a związkami zawodowymi (III). Wreszcie, będziemy argumentować, że ten wzrost standardów proceduralnych ma jeden cel: unikanie sporów prawnych, nadając tym tekstom charakter «prodecyzyjny» (IV).

ROZRÓŻNIENIE MIĘDZY PRZEPISAMI MATERIALNYMI I PROCEDURALNYMI

Opozycja między treścią a procedurą może wydawać się naturalna, a nawet oczywista⁴. Ogólne prace na temat prawa pracy są zazwyczaj zaznajomione z tą opozycją, w szczególności w odniesieniu do zwolnień.

Jednakże, podczas gdy kwestia określenia (i *a fortiori* przydatności) standardu merytorycznego lub materialnego nie jest ogólnie podnoszona, nadal wydaje się, że istnieje pewna niepewność co do dokładnej definicji standardu proceduralnego.

Istota normy materialnej jest od razu widoczna. Podczas gdy istotne jest kwestionowanie treści tej zasady, jej znaczenia, jej ukrytych cech, jej szczególnych właściwości, a nawet jej niepewności, jej status jako zasady materialnej jest niepodważalny. Jako zasada, która dotyka istoty prawa, jej złożoność, zwłaszcza w prawie pracy, sprawia, że jest ona natychmiast zauważalna⁵. Normy materialnej nie można zdefiniować: jest ona natychmiast widoczna. I odwrotnie – norma proceduralna

³ Zobacz pełny raport na stronie: <https://www.strategie.gouv.fr/actualites/appele-projets-de-recherche-evaluation-ordonnances-22-septembre-2017-impact-nouvelles>.

⁴ F. Carinci, R. De Luca Tamajo, P. Tosi, T. Treu, *Diritto del lavoro, Il rapporto di lavoro subordinato*, Torino, ed. UTET, 2000. Autorzy analizują ogólne zasady (*principi generali*) zwolnień grupowych (s. 428), by na końcu sekcji przeanalizować procedurę (*procedura*) (s. 434). Zob. także: A. Mazeaud, *Droit du travail*, Montchrestien, coll. Domat Droit privé, 5th ed. 2006. Autor analizuje ekonomiczne podstawy zwolnienia (s. 430), a następnie ekonomiczny proces zwolnienia (s. 444).

⁵ G. Cornu, *Vocabulaire juridique*, PUF, wydanie 8, 2000. Droit substantiel: «fundamentalny»; który wpływa na istotę prawa. Ant. *proceduralny*. Synonim prawa materialnego.

rodzi niepewność⁶. Jeśli jest postrzegana jako przeciwieństwo normy substancjalnej, ta ostatnia może być tylko powierzchowna: butelka, ale nie upojenie, forma, ale nie treść. Ta ścisła opozycja czyni procedurę nieinteresującą. W tym ujęciu procedura jest dodatkiem do prawa materialnego, z pewnością niezbędnym, ale tylko służebnym, wręcz służalczym. Ta wstępna definicja prawa proceduralnego jest szczególnie uboga. Jest to prawo wtórne, kształtowanie prawa pierwotnego, prawo akcesoryjne i warunkowe do prawa podstawowego, prawo proceduralistów, jednym słowem – prawo drobne⁷. Wszyscy wielcy autorzy procedury cywilnej od stulecia starają się zwalczać te założenia. Prawo procesowe nie może być zatem zredukowane do tego drugorzędnego poglądu. Jego definicja jest bogatsza, a użyteczność głębsza⁸.

Współczesna francuska doktryna prawna również otwarcie opowiada się za procedurą cywilną⁹. Guinchard i Vincent stwierdzają, że istnieją ogólne zasady postępowania składające się z szeregu praw podstawowych wyraźnie wymienionych we współczesnym prawie pozytywnym¹⁰. Autorzy stwierdzają, że «wysoki stopień abstrakcyjności niektórych pojęć, w połączeniu z wymogami praktyki sądowej, nie powinien zniechęcać tych, którzy chcą je studiować, ani tych, którzy będą musieli je stosować i przestrzegać, ponieważ na swój sposób przyczyniają się one do ochrony naszych praw podstawowych».

Ta niewątpliwa istota normy proceduralnej rodzi jednak pytanie o rozróżnienie między normami materialnymi i proceduralnymi. Czy takie rozróżnienie jest nadal zasadne? Pierwsza odpowiedź wydaje się przecząca. Opozycja między prawem formalnym

⁶ G. Cornu, *Vocabulaire juridique...*, odnośnie do przymiotnika *proceduralny*: «który odnosi się do procedury. Używany w przeciwieństwie do *substantiel*, *matériel*, *fondamental* w celu scharakteryzowania reguły proceduralnej».

⁷ Najbardziej klasyczna doktryna, zob. H. Vizioz, *Etudes de procédures I, observations sur l'étude de la procédure civile*, ed. De Boccard, 1931, s. 9: «Nie zamierzamy powtarzać zarzutu, który był już tyle razy bezskutecznie podnoszony. Możemy jedynie odnotować taką uporczywą niechęć i dostrzec w niej oznaki pewnych wad redystrybucyjnych. Ale czy wpływają one na procedurę lub sposób, w jaki badanie jest rozumiane? Alternatywa ma daleko idące konsekwencje. Jeśli to sam przedmiot jest zbuntowany, można go po prostu pozostawić smutnemu losowi. Z drugiej strony, jeśli jest to kwestia złej koncepcji, wada metody, bez wątpienia istnieje sposób, aby temu zaradzić. Zob. także R. Morel, *Traité élémentaire de procédure civile*, red. Sirey, wyd. 2, 1949, s. 6: «Nie można przecenić znaczącej roli, jaką odgrywa procedura. Zapewnia ona poszanowanie i egzekwowanie praw: z tego powodu jest czynnikiem porządku i pokoju społecznego; daje wszystkim poczucie bezpieczeństwa i zaufania do prawa; pozwala uniknąć zakłóceń i przemocy, które są nieuniknione w społeczeństwie, w którym władza publiczna nie jest wystarczająco silna, aby sama zapewnić ochronę naruszonych praw».

⁸ Z aczerpnięte z wyrażenia S. Guincharda i J. Vincenta, *Procédure civile*, Dalloz, Précis series, 27 wyd., 2003, s. 1.

⁹ S. Guinchard, J. Vincent *Procédure civile...*, s. 76 i 483 i nast.

¹⁰ S. Guinchard i J. Vincent, *Procédure civile...*, s. 2. Zob. także, dla wcześniejszego porównywalnego spostrzeżenia: R. Morel, *Traité élémentaire de procédure civile*, Paris, éd. Sirey, 2nd ed. 1949, s. 4: «Prawo proceduralne obejmuje zasady merytoryczne i formalne (...). Liczba i znaczenie kwestii materialnych odnoszących się do procedury były zbyt często pomijane ze względu na znaczną rolę, jaką w tej dziedzinie odgrywają zasady formalne».

i materialnym traci wszelkie znaczenie, gdy zaakceptujemy istnienie ogólnych zasad proceduralnych, a nawet istnienie istoty w pewnej liczbie zasad proceduralnych. A. Nasi, włoski profesor procedury cywilnej, zauważa stopień, w jakim to rozróżnienie stało się sztuczne, biorąc pod uwagę, że procedura nabrała cech prawa materialnego¹¹: *tutti i concetti fondamentali della scienza del diritto, come quelli di norma giuridica, fatto e atto giuridico, rapporto giuridico, diritto soggettivo, obbligo, e così via, sono stati elaborati partendo esclusivamente dalle norme sostanziali e sono stati trapianti pedissequamente nella ricostruzione scientifica delle norme processuali*. Brak rozróżnienia między tymi dwoma rodzajami norm miałby jednak tę zdecydowaną wadę, że nie pozwalałby już na wyraźne rozróżnienie między nimi, a dokładniej, nie byłby już w stanie precyzyjnie scharakteryzować specyfiki normy proceduralnej w stosunku do normy materialnej.

Niektórzy włoscy autorzy pozostają zaangażowani w oddzielanie norm materialnych i procesualnych, rekonstruując to rozróżnienie między normami pierwotnymi i wtórnymi¹². E. Fazzalari stwierdza¹³: *Ecco così profilarsi una prima distinzione fra norme di primo grado, le quali mirano a realizzare un primo assetto di una società, e norme di secondo grado, le quali realizzano una più efficiente organizzazione sociale, perché sono poste in previsione della possibile violazione delle prime*” (Nie jest prawdą, że przy założeniu, że te normy mogą zostać naruszone, pierwsze normy nie mogą być uważane za prawidłowe (...))¹⁴. Z drugiej strony jest historycznie pewne, że w przypadku, gdy rozporządzenie giuridico obejmuje również normy drugiego stopnia, to majątek spółki jest w większym stopniu gwarantowany).

To rozróżnienie między normami pierwszego i drugiego stopnia, lub normami pierwotnymi i wtórnymi, zostało faktycznie odnalezione u H.L.A. Harta. Definiuje on pojęcie zasady pierwotnej w następujący sposób: «Można sobie wyobrazić społeczeństwo pozbawione prawodawstwa, sądów lub władz publicznych jakiegokolwiek rodzaju (...)». Struktura społeczna tego typu jest ogólnie określana jako zwyczajowa; nie będziemy jednak używać tego terminu, ponieważ często sugeruje on, że zasady zwyczajowe są bardzo stare i wspierane przez mniejszą presję społeczną niż inne zasady¹⁵.

¹¹ A. Nasi, *Lezioni di diritto processuale civile*, Pescara, ed. Libreria dell'università editrice, 2000, s. 21: «Wszystkie podstawowe pojęcia nauk prawnych, takie jak norma prawna, fakt prawny i czynność prawna, stosunek prawny, prawo podmiotowe, obowiązek i tak dalej, zostały opracowane wyłącznie na podstawie normy materialnej i zostały wiernie przeniesione do naukowej rekonstrukcji norm procesowych».

¹² E. Fazzalari, *Istituzioni di diritto processuale*, ed. CEDAM, 1992.

¹³ E. Fazzalari, *Istituzioni di diritto processuale...*, s. 93: «Można dokonać wstępnego rozróżnienia między normami pierwszego stopnia, które mają na celu osiągnięcie pierwszego porządku (lub organizacji) społeczeństwa, a normami drugiego stopnia, które osiągają bardziej efektywną organizację społeczną, ponieważ są ustanawiane w oczekiwaniu na możliwe naruszenie pierwszego».

¹⁴ E. Fazzalari, *Istituzioni di diritto processuale...*, s. 93: «Nie jest prawdą, że w przypadku braku tych norm, które są niejako naprawcze, pierwsze normy nie mogą być uważane za normy prawne (...). Jest jednak historycznie pewne, że gdy porządek prawny zawiera normy drugiego stopnia, porządek społeczny jest lepiej zagwarantowany».

¹⁵ H.L.A. Hart, *The Concept of Law*, przeł. M. Van De Kerchove, J. Van Drooghenbroeck i R. Celis, wyd. Facultés Universitaires Saint Louis, 1976, s. 116 i nast.

Aby uniknąć tych implikacji, będziemy odnosić się do takiej struktury społecznej jako struktury pierwotnych reguł zobowiązań. Autor identyfikuje trzy wady systemu prawnego składającego się wyłącznie z reguł pierwotnych: niepewność tych reguł, ich statyczny charakter i ich nieskuteczność. W konsekwencji H.L.A. Hart utrzymuje, że system prawny musi stworzyć drugi rodzaj reguł, znanych jako reguły wtórne, które możemy określić jako proceduralne: «Remedium na każdą z tych trzech głównych wad, nieodłącznie związanych z tą najbardziej elementarną formą struktury społecznej, polega na uzupełnieniu pierwotnych reguł obowiązku regułami wtórnymi, które stanowią reguły innego rodzaju. Wprowadzenie remedium na każdą z tych wad może być samo w sobie postrzegane jako krok od świata przed-prawnego do świata prawnego; każde remedium zawiera wiele elementów, które pozwalają prawu filtrować i jest pewne, że te remedia są wystarczające same w sobie, aby przekształcić reżim reguł pierwotnych w to, co jest bezsprzecznie systemem prawnym».

Tak więc, z perspektywy Harta, normy wtórne lub proceduralne są rodzajem kuli dla norm pierwotnych (lub materialnych), odpowiedzialnych za ich uzupełnienie, uczynienie ich wyraźnymi, a przede wszystkim uczynienie ich skutecznymi. Nawet jeśli nie może być ona całkowicie doskonała i satysfakcjonująca, a być może jest otwarta na wyzwania, proponujemy zachować tę hartowską definicję norm materialnych i proceduralnych dla pełnej jasności.

NOWE STANDARDY PROCEDURALNE ZMIENIAJĄCE KWOTY ODSZKODOWAŃ ZA ZWOLNIENIA BEZ RZECZYWISTEGO I POWAŻNEGO POWODU

Jeśli chodzi o prawo dotyczące zwolnień, nasze badanie koncentrowało się na odszkodowaniu za zwolnienie bez rzeczywistego i poważnego powodu oraz na ustalaniu i stosowaniu wysokości tego odszkodowania przez sądy. Skoncentrujemy się zatem na nowelizacji artykułów L. 1235-3 i L.1235-5. Przed reformą, w odniesieniu do obliczania odszkodowania za zwolnienie bez rzeczywistej i poważnej przyczyny, ustawodawca pozostawiał sędziom szeroki margines swobody: w przypadku pracownika ze stażem pracy krótszym niż dwa lata lub pracującego w firmie, która zwykle zatrudnia mniej niż 11 pracowników, nie było ani dolnej, ani górnej granicy odszkodowania, a sędzia miał pełną swobodę w określaniu strat związanych z nieuzasadnioną utratą zatrudnienia. W przypadku pracowników ze stażem pracy dłuższym niż dwa lata i pracujących w firmie, która zwykle zatrudnia 11 lub więcej pracowników, ustawodawca po prostu stworzył dolną granicę odszkodowania odpowiadającą sześciomiesięcznemu wynagrodzeniu brutto.

Nowe brzmienie artykułu L.1235-3, które weszło w życie 24 września 2017 r., tworzy «skalę», a dokładniej zakres odszkodowań. Artykuł ten przewiduje obecnie, w zależności przede wszystkim od stażu pracy pracownika, a w drugiej ko-

lejności od wielkości przedsiębiorstwa, minimalną i maksymalną kwotę należną pracownikowi od pracodawcy w przypadku zwolnienia bez rzeczywistej i poważnej przyczyny. Standardy te są standardami wtórnymi w rozumieniu H.L.A. Harta. Mamy zatem ważniejsze ramy proceduralne dla określenia wysokości odszkodowania za zwolnienie bez rzeczywistego i poważnego powodu.




Ponieważ w tych standardach proceduralnych tkwi istota, środowisko prawnicze i gospodarcze szybko zrozumiało, że taka modyfikacja doprowadzi do praktycznej zmiany w odszkodowaniach wypłacanych przez sędziów¹⁶. Takie było nawet życzenie ówczesnego ministra pracy, który chciał uczynić odszkodowania przyznawane przez sądy pracy bardziej sprawiedliwymi i mniej niepewnymi.

Nasze badania, potwierdzające hipotezę o wpływie tych standardów proceduralnych na wypłacane odszkodowania, stanowiły pierwsze sporne badania na podstawie wyroków odwoławczych *juriCA*, najbardziej wyczerpującej bazy danych wyroków odwoławczych dostępnych wyłącznie na podstawie umowy badawczej z *Cour de cassation*.

Opublikowaliśmy już wyniki tej ankiety, a tutaj przedstawimy tylko krótkie podsumowanie. Pracowaliśmy na dwóch próbkach orzeczeń Sądu Apelacyjnego, jednej przed wprowadzeniem skali, drugiej po, i chociaż te dwie próbki są małe, zaobserwowaliśmy spadek średniej i zaostrzenie odszkodowania za zwolnienie bez rzeczywistego i poważnego powodu między tymi dwoma okresami. Jedynie minimalne odszkodowanie ogólnie wzrosło. Ponieważ staż pracy i wielkość firmy są dwoma kryteriami prawnymi stosowanymi przez sędziów do określenia wysokości odszkodowania, zaobserwowaliśmy również rosnący związek między odszkodowaniem za zwolnienie bez uzasadnionej przyczyny, wielkością firmy i stażem pracy. Poniżej znajduje się tabela podsumowująca rozkład odszkodowań za zwolnienie bez rzeczywistego i poważnego powodu w miesiącach wynagrodzenia, w zależności od okresu przed lub po skali 2017.

¹⁶ P. przesłuchanie minister pracy Muriel Penicaud, *Assemblée Nationale*, 9 listopada 2017 r. Cele ministra obejmowały «zabezpieczenie stosunków pracy oraz zaoferowanie pracownikom i przedsiębiorstwom – w szczególności VSE i MŚP – większej przewidywalności» lub «usunięcie niepewności obciążającej pracodawcę w związku z kosztami potencjalnego rozwiązania umowy o pracę oraz zagwarantowanie [...] większej sprawiedliwości dla pracowników poprzez ujednolicenie wypłacanych odszkodowań i odsetek».

Tabela 1. Rozkład odszkodowań za zwolnienie bez rzeczywistego i poważnego powodu

	Base ante-barème	Base post-barème	Evolution
INDICATEURS DE LA DISTRIBUTION			
Moyenne	7,9	6,6	
Médiane	6,5	6,0	\approx
Minimum	0,2	0,6	
Maximum	37,8	20,0	

Źródło: Relations de travail et d'emploi et comportements des acteurs dans un contexte de réformes législatives, https://www.researchgate.net/publication/373069722_Relations_de_travail_et_d%27emploi_et_comportements_des_acteurs_dans_un_contexte_de_reformes_legislatives#fullTextFileContent [dostęp: 14.07.2025].

Zauważamy jednak przede wszystkim, że po wprowadzeniu skali to pracownicy z najmniejszym stażem pracy (poniżej 5 lat) tracą najwięcej pod względem odszkodowania za nieuzasadnione zwolnienie. W przypadku pracowników ze stażem od 2 do 5 lat nie jest to zaskakujące, ponieważ wcześniej, jeśli byli zatrudnieni w firmie zatrudniającej co najmniej 11 pracowników, korzystali z sześciomiesięcznego progu odszkodowania; obecnie jednak ten sześciomiesięczny próg stał się pułapem osiąganym po 5 latach stażu pracy. Przed wprowadzeniem skali i dla tych pracowników (2-5 lat stażu pracy) wynagrodzenie było bardzo niskie i wynosiło około 6-7 miesięcy (6,5 średnio i 6 jako mediana). Po wprowadzeniu skali odszkodowania te całkowicie spadły, średnio o trzy miesiące i prawie tyle samo w przypadku mediany. W przypadku pracowników o niskim stażu procedura stworzona przez skalę ma zatem bezpośredni wpływ na zniechęcenie finansowe do podejmowania jakichkolwiek działań prawnych, ponieważ perspektywy zysków są niskie.

Na drugim końcu skali, pracownicy, którzy stracili najmniej, to ci z ponad 10-letnim stażem pracy. Podczas gdy ich średnie i mediany świadczeń również spadły, ich poziom pozostaje znaczny (około 10-miesięczne wynagrodzenie), a minimalne otrzymywane wynagrodzenie nieznacznie wzrosło. Jednak w przypadku tych pracowników, jeśli otrzymywali oni również wysokie wynagrodzenie, rekompensata w euro (a nie w miesięcznym wynagrodzeniu) pozostaje wysoka, co niezaprzeczalnie stanowi zachętę finansową do podjęcia kroków prawnych w celu zakwestionowania zwolnienia.

Nie mamy tu więc do czynienia z deproceduryzacją prawa dotyczącego zwolnień, ale wręcz przeciwnie – z nadmiarem standardów proceduralnych mających bezpośredni wpływ na wysokość faktycznie wypłacanych odszkodowań za zwolnienia bez rzeczywistej i poważnej przyczyny.

UKRYTE PROCEDURY W CCR

RCC, przewidziany w artykułach L.1237-17 i następnych francuskiego kodeksu pracy, jest nowym rodzajem zbiorowego rozwiązania umowy o pracę ze wspólnej inicjatywy pracownika i pracodawcy. Mówiąc dokładniej, jest to umowa zakładowa przewidująca i nadzorująca możliwość zwolnień grupowych pracowników, którzy dobrowolnie zgłaszają się do zwolnień w firmie, z wyłączeniem wszelkich zwolnień.

Artykuł L.1237-19 al.1 precyzuje ważną kwestię: umowa ta «może określać treść układu zbiorowego wykluczającego wszelkie zwolnienia, aby osiągnąć przypisane jej cele w zakresie redukcji zatrudnienia»¹⁷. Celem CCR jest zatem uniknięcie zwolnień z przyczyn ekonomicznych, przewidując tę nową formę rozwiązania umowy za pośrednictwem porozumienia zakładowego.

Mówiąc prościej, istnieją cztery istotne cechy CCR: opiera się na układzie zbiorowym, wymaga zatwierdzenia przez DREETS (właściwy organ administracji pracy), różni się od prawa dotyczącego zwolnień ekonomicznych, nie ma powodu ekonomicznego do uzasadnienia lub sprawdzenia, a w konsekwencji wyklucza całą procedurę zwolnień. Wreszcie, należy zauważyć, że po podpisaniu porozumienia, zgoda pracownika na odejście jest wymagana do rozwiązania umowy: nic nie może być narzucone pracownikowi.

Wyłączenie procedury zwolnień grupowych, w szczególności zwolnień grupowych, może umożliwić pójście w kierunku deproceduryzacji prawa i tym razem udowodnić, że organizatorzy konferencji mieli rację. W rzeczywistości, w przypadku CCR pracodawca ma znacznie mniej procedur do przestrzegania niż w przypadku zwolnień grupowych: w szczególności jest on zwolniony z jakiegokolwiek formy planu ochrony miejsc pracy, uzasadnienia wypowiedzeń i indywidualnej procedury zwolnień dla pracowników.

Podsumowując, należy uznać, że pod względem proceduralnym CCR jest znacznie prostsze i bezpieczniejsze.

Jeśli chodzi o porozumienie zakładowe, istnieją tylko dość precyzyjne ramy określone w artykule L. 1237-19-1, określającym punkty, które bezwzględnie muszą być zawarte w porozumieniu, a w szczególności procedury i warunki informowania komitetu społeczno-gospodarczego; maksymalną liczbę przewidywanych odejść, związane z tym redukcje etatów oraz okres, w którym można

¹⁷ W wyroku wydanym w dniu 14 marca 2019 r. w sprawie *Téléperformance* Administracyjny Sąd Apelacyjny w Wersalu potwierdził autonomię procedury CCR, wskazując, że jej wdrożenie nie zależy od tego, czy istnieje przyczyna ekonomiczna, pod warunkiem że zobowiązanie do niedokonywania żadnych przymusowych zwolnień jest prawdziwe. Sąd wskazał również, że kontrola administracyjna jest określona przez prawo i powinna być stosowana precyzyjnie, bez dodawania dodatkowych warunków. CAA Versailles, 4th ch. 14 marca 2019 r., nr 18VE04158: JurisData nr 2019-004411. R. Dalmaso, *Rupture conventionnelle collective et procédure de licenciement économique collectif: une cohabitation à établir*, «Droit Ouvrier» 2019, s. 193-197.

zainicjować rozwiązanie umowy o pracę na podstawie porozumienia; warunki, które pracownik musi spełnić, aby z niego skorzystać; procedury przedstawiania i rozpatrywania wniosków pracowników o urlop, w tym warunki przekazywania pisemnej zgody pracownika na ustalenia określone w układzie zbiorowym; procedury zawierania indywidualnego porozumienia o rozwiązaniu umowy między pracodawcą a pracownikiem oraz korzystania przez strony z prawa do odstąpienia od umowy; procedury obliczania gwarantowanych pracownikowi odszkodowań z tytułu rozwiązania umowy, które nie mogą być niższe niż ustawowe odszkodowania należne w przypadku zwolnienia; kryteria podejmowania decyzji między potencjalnymi kandydatami do odejścia; środki mające na celu ułatwienie wsparcia i zewnętrznego przeszerogowania pracowników na równorzędne stanowiska oraz procedury monitorowania skutecznego wdrażania porozumienia w sprawie zbiorowego konwencyonalnego rozwiązania umowy.

Tekst nie precyzuje jednak punktów, które muszą być zawarte w porozumieniu, pozostawiając stronom wyjaśnienie i uzupełnienie, lub nie, wszystkich tych obowiązków. Formalizm proceduralny jest zatem znacznie prostszy niż w przypadku zwolnień grupowych, a w szczególności planu ochrony miejsc pracy.

W naszych badaniach staraliśmy się konkretnie określić negocjowane i omawiane punkty. DGEFP dała nam dostęp do CCR zatwierdzonych przez administrację. Wybraliśmy CBI dla 2019 r. z kilku powodów: przed Covid-19, aby ich wykorzystanie nie było stronnictwe z powodu pandemii, i wystarczająco po jej wejściu w życie, aby firmy «uporały się» z systemem (przypomnienie: weszła w życie 1 stycznia 2018 r.). Na rok 2019 mamy 123 dokumenty PDF, które mają reprezentować 123 różne umowy. Ostatecznie wybraliśmy 68 umów, ponieważ inne dostarczone dokumenty były zbędne lub niekompletne. Umowy te zostały przeczytane i zakodowane w celu zidentyfikowania głównych wynegocjowanych klauzul.

W szczególności zauważyliśmy, że strony (pracodawcy i związki zawodowe pracowników) najczęściej chcą uzupełnić i doprecyzować formalności dotyczące treści RCC przewidziane w art. L. 1237-19-1. Przykładowo – umowy często określają szczegółowe procedury informowania pracowników o istnieniu i treści ZUZP. Poza jakimkolwiek obowiązkiem prawnym, czytaliśmy umowy, które przewidują formalności związane z wywieszaniem umów, obowiązkowe wysyłanie spersonalizowanych wiadomości e-mail do pracowników, spotkania informacyjne, utworzenie dedykowanego portalu w Internecie, utworzenie «centrów mobilności», obowiązkowe przeprowadzanie indywidualnych rozmów informacyjnych itp. Wydaje się, że strony zrozumiały tutaj, że sukces CCR zależy ostatecznie od jakości dostarczanych informacji. Wydaje się, że strony zrozumiały tutaj, że sukces CCR zależy *ostatecznie* od akceptacji przez pracowników tej metody rozwiązania stosunku pracy i że konieczne jest pójście znacznie dalej niż obowiązki prawne w zakresie informowania pracowników. Jest to zatem pierwszy godny uwagi przypadek konwencyonalnej proceduralizacji CCR.

Ponadto mamy proceduralny wymóg wyrażenia zgody przez pracowników. Swoboda wyrażenia zgody jest nieodłącznym elementem mechanizmu CCR, ponieważ opiera się on na akceptacji odejścia przez pracownika. Wszystkie porozumienia podkreślają – czasami nadmiarowo – dobrowolny charakter CCR dla pracownika. Większość porozumień świadczy o przywiązywaniu wagi do dobrowolnej zgody pracownika, która często wykracza poza wymogi prawne. Przykładowo – CCR może zawierać, jako załącznik do umowy, wzór i treść indywidualnego porozumienia o rozwiązaniu umowy i/lub prawo pracownika do odstąpienia od umowy, zgodnie z tym samym wzorem co indywidualne konwencjonalne porozumienie o rozwiązaniu umowy.

Wreszcie, w odniesieniu do środków wsparcia pracowników, istnieją również wyjaśnienia i uzupełnienia w porównaniu z tekstem prawnym, w szczególności dotyczące charakteru środków wsparcia, umożliwiając ukierunkowanie niektórych pracowników. Na przykład formuła obliczania rekompensaty wypłacanej pracownikom ubiegającym się o urlop ma kluczowe znaczenie dla atrakcyjności CCR. Odszkodowanie to jest często obliczane na podstawie wynagrodzenia i stażu pracy, co czyni CCR bardziej atrakcyjnym dla starszych pracowników i/lub tych z długim stażem pracy w firmie. Niektóre umowy koncentrują się również na szkoleniach zawodowych, VAE, wznowieniu studiów, a nawet środkach wsparcia związanych z zakładaniem działalności gospodarczej, co z drugiej strony umożliwia dotarcie do różnych, młodszych grup, oferując perspektywy przekwalifikowania.

Umowy zbiorowe nie mogą być zrozumiane bez przeczytania i przeanalizowania umów zakładowych, które je ustanawiają, ponieważ kodeks pracy jest niekompletny w wielu kwestiach. Procedury te, które są opcjonalne i wynikają z inicjatywy stron, zostały opracowane przez sygnatariuszy, aby uczynić wypowiedzenia bardziej bezpiecznymi, zrozumiałymi i akceptowalnymi dla pracowników, ale także w celu skierowania CCR do niektórych pracowników, i w taki sposób, aby z wyprzedzeniem jak najdokładniej określić profile odejścia. Te «dobrowolne» procedury odgrywają zatem kluczową rolę, co wyjaśnia długość trwania porozumień RCC.

WIĘCEJ PROCEDUR DLA MNIEJSZEJ LICZBY SĘDZIÓW

Musimy zatem z żalem obalić hipotezę o deproceduryzacji współczesnego prawa pracy, przynajmniej w odniesieniu do badanych aspektów rozporządzeń w sprawie pracy. Wręcz przeciwnie – zaobserwowaliśmy wzrost standardów proceduralnych. Ponieważ jednak standardy proceduralne mają znaczenie, musimy spróbować je zrozumieć. Po co tworzyć, czy to narzuconych, czy dobrowolnych, coraz więcej standardów proceduralnych?

W dwóch analizowanych tutaj kwestiach prawnych (odszkodowanie za zwolnienie bez rzeczywistego i poważnego powodu oraz CCR) normy te są w rzeczywistości czasami opisywane jako mające na celu «zabezpieczenie», co w rzeczywi-

stości ma na celu uniknięcie odwoływania się do sądów. Twierdzenie to zasługuje na dokładniejsze uzasadnienie.

W odniesieniu do odszkodowań za zwolnienie bez rzeczywistego i poważnego powodu, intencją ministra, jak stwierdzono powyżej, było uczynienie odszkodowań wypłacanych przez sądy bardziej sprawiedliwymi i przewidywalnymi oraz zwalczanie wszelkich dużych rozbieżności w Sądzie Pracy. Oficjalnym celem nigdy nie było zmniejszenie odszkodowania, ale uczynienie go bardziej przewidywalnym. Jeśli spojrzymy na reformę całościowo i nie będziemy rozróżniać poszczególnych kategorii pracowników, możemy zgodzić się z tym celem: z pewnością nastąpił niewielki spadek średniej i mediany wypłacanych odszkodowań, ale przede wszystkim zmniejszyła się liczba bardzo wysokich i bardzo niskich odszkodowań, dzięki skutecznemu działaniu mechanizmu dolnego i górnego pułapu.

Jeśli jednak weźmiemy pod uwagę kategorię pracowników, a w szczególności kategorię osób z niskim stażem pracy w tej samej firmie (mniej niż pięć lat), wpływ reformy z 2017 r. jest zupełnie inny: jeśli pracownik pracował w firmie zatrudniającej jedenastu lub więcej pracowników z dwuletnim stażem pracy, otrzymywał odszkodowanie w wysokości co najmniej sześciu miesięcy przed 2017 r., a znacznie mniej od tego czasu. Mówiąc inaczej, reforma skali odszkodowań za zwolnienie bez rzeczywistej i poważnej przyczyny stworzyła dużych przegranych (o niskim stażu pracy), którzy są finansowo zniechęceni do podejmowania kroków prawnych¹⁸. Dane te znajdują potwierdzenie we wszystkich statystykach dotyczących spraw przed sądami pracy, które pokazują spadek liczby wnoszonych spraw, stale rosnący wiek powodów oraz pewną formę «gentryfikacji» systemu sądownictwa pracy.

W odniesieniu do CCR standardy proceduralne dobrowolnie stworzone przez strony podczas negocjacji umowy zakładowej również mają swój cel: uczynienie umowy tak bezpieczną, jak to tylko możliwe, poprzez zapewnienie, że pracownik w pełni rozumie i zgadza się na jej rozwiązanie oraz że nie ma żadnych sporów. Normy te zapewniają zatem bardziej subtelny mechanizm unikania odwoływania się do sądów. Niekompletne normy prawne mają jeden cel: być alternatywą dla masowych zwolnień. Wiemy jednak, że te ostatnie są sporne, zarówno na poziomie pracownika, który może zakwestionować swoje ekonomiczne zwolnienie przed trybunałem pracy, jak i na poziomie związku zawodowego lub CSE, które mogą zakwestionować zatwierdzenie lub zatwierdzenie procedury przez organy administracyjne. W związku z tym system CCR ma na celu zastąpienie zwolnień grupowych tam, gdzie jest to możliwe. W tym sensie jest to również legalny sposób na uniknięcie europejskich standardów dotyczących zwolnień, ponieważ CCR nie jest zwolnieniem. Jeśli jednak CCR ma być atrakcyjny w praktyce, musi być

¹⁸ E. Serverin, C. Moreau, *Les affaires prud'homales dans la chaîne judiciaire de 2012 à 2022*, Ministère de la Justice, Direction des affaires civiles et du sceau, lipiec 2024, https://www.justice.gouv.fr/sites/default/files/2024-07/etude_affaires%20prudhomales_mai_2024.pdf.

rzeczywiście bezsporny. Dlatego właśnie strony, niewątpliwie we wspólnym zamiarze, nie wahają się proceduralizować układów zbiorowych pracy za pomocą opcjonalnych standardów dotyczących wyboru pracowników, kryteriów selekcji, ich pełnego i kompletnego informowania itp. Rezultat jest przekonujący: pomimo znacznego sukcesu CCR, prawie nie ma sporów.

Tak więc zamiast hipotezy o «deproceduryzacji» prawa pracy, nasze badanie, które koncentrowało się na kilku ograniczonych standardach, pokazuje raczej wzrost wykorzystania standardów proceduralnych, prawnych lub konwencjonalnych, mających na celu uniknięcie działań prawnych. Cechy te oznaczają, że moglibyśmy opisać te normy jako «prodecyzyjne», w tym sensie, że mają one na celu zabezpieczenie aktu prawnego, takiego jak zwolnienie z pracy lub umowa spółki, a nawet rozwiązanie umowy za porozumieniem stron. Bezpieczeństwo to osiąga się poprzez zapewnienie praktycznego lub finansowego zniechęcenia do podejmowania działań prawnych. W rezultacie nasze obecne prawo pracy charakteryzuje się przede wszystkim stopniowym odchodzeniem od sądów, innymi słowy, powolną, łagodną, niemal «aksamitną śmiercią», pośród pewnej ogólnej obojętności.

Bibliografia

Literatura

Carinci F., De Luca Tamajo R., Tosi P., Treu T., *Diritto del lavoro, Il rapporto di lavoro subordinato*, Torino, ed. UTET, 2000

Cornu G., *Vocabulaire juridique*, PUF, wyd. 8, 2000.

Dalmasso R., Signoretto C., *Une première évaluation du «barème» d'indemnités de licenciement sans cause réelle et sérieuse mis en place par l'ordonnance n° 1387 du 22 septembre 2017*, Droit social février 2022.

Fazzalari E., *Istituzioni di diritto processuale*, ed. CEDAM, 1992.

Guinchard S., Vincent J., *Procédure civile, Dalloz, Précis series*, 27 wyd., 2003.

Hart H.L.A., *The Concept of Law*, wyd. Facultés Universitaires Saint Louis, 1976.

Mazeaud A., *Droit du travail, Montchrestien*, coll. Domat Droit privé, 5th ed. 2006.

Morel R., *Traité élémentaire de procédure civile*, Paris, éd. Sirey, 2nd ed. 1949.

Nasi A., *Lezioni di diritto processuale civile*, Pescara, ed. Libreria dell'università editrice, 2000.

Vizioz H., *Etudes de procédures I, observations sur l'étude de la procédure civile*, ed. De Boccard, 1931.

Pozostałe źródła

Przesłuchanie minister pracy Muriel Penicaud, Assemblée Nationale, 9 listopada 2017 r.

CAA Versailles, 4th ch. 14 marca 2019 r., nr 18VE04158: JurisData nr 2019-004411.

Dalmasso R., *Rupture conventionnelle collective et procédure de licenciement économique collectif: une cohabitation à établir*, Droit Ouvrier 2019.

Serverin E., Moreau C., *Les affaires prud'homales dans la chaîne judiciaire de 2012 à 2022*, Ministère de la Justice, Direction des affaires civiles et du sceau, lipiec 2024, https://www.justice.gouv.fr/sites/default/files/2024-07/etude_affaires%20prudhomales_mai_2024.pdf.

<https://www.strategie.gouv.fr/appels-projets-recherche/appel-projets-de-recherche-evaluer-effets-ordonnances-22-septembre-2017>.