

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. 61-82
ISSN: 1644-9126
DOI: 10.5604/01.3001.0055.4565
<https://rocznikiadministracjiiprawa.publisherspanel.com>

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

WSTĘPNA OCENA «SKALI» ODSZKODOWANIA
ZA ZWOLNIENIE BEZ RZECZYWISTEGO I POWAŻNEGO
POWODU WPROWADZONEGO ROZPORZĄDZENIEM
NR 1387 Z DNIA 22 WRZEŚNIA 2017 R.¹

AN INITIAL ASSESSMENT OF THE 'SCALE'
OF COMPENSATION FOR DISMISSAL WITHOUT
REAL AND SERIOUS CAUSE INTRODUCED
BY ORDER NO. 1387 OF 22 SEPTEMBER 2017

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

Streszczenie: Celem niniejszego opracowania, które jest wynikiem trwających badań współfinansowanych przez DARES (centrum badawcze francuskiego Ministerstwa Pracy), jest dokonanie wstępnej oceny «skali» odszkodowań za zwolnienie bez rzeczywistego i poważnego powodu wprowadzonej w 2017 roku. Zapewnia bezprecedensową analizę statystyczną i procesową serii orzeczeń sądów apelacyjnych zebranych z bazy danych JuriCA, porównując okres przed i po wprowadzeniu skali. Podkreślono zarówno ogólny spadek

* 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

¹ Ten artykuł został pierwotnie opublikowany w języku francuskim w «Droit Social» w lutym 2022 r.

wypłacanych odszkodowań, jak i zróżnicowanie w zależności od cech pracowników, przy czym niektórzy tracili znacznie więcej niż inni w zakresie odszkodowań za rozwiązanie umowy o pracę bez rzeczywistego i poważnego powodu.

Słowa kluczowe: bezpodstawne zwolnienie, odszkodowanie, wysokość odszkodowania, staż pracy

Summary: The aim of this paper, which is the result of ongoing research co-financed by DARES (the research centre of the French Ministry of Labour), is to make an initial assessment of the 'scale' of compensation for dismissal without real and serious cause introduced in 2017. In an unprecedented way, from both a statistical and a litigation perspective, it analyses a series of appeal court rulings collected from the JuriCA database, comparing the period before the scale was introduced with the period after. It highlights both an overall fall in compensation paid and a differentiation according to the characteristics of the employees, with some 'losing out' much more than others in their compensation for termination deemed to be without real and serious cause.

Keywords: unfounded dismissal, compensation, amount of compensation, seniority

Résumé : Cet article, issu d'une recherche en cours cofinancée par la DARES, a pour objectif de dresser un premier bilan du « barème » d'indemnisation du licenciement sans cause réelle et sérieuse mis en place en 2017. De manière inédite, tant d'un point de vue statistique que contentieux, elle analyse une série d'arrêtés de cours d'appel recueillis dans la base de données JuriCA, en comparant la période précédant l'instauration du barème à celle qui lui succède. Elle met en évidence à la fois une baisse globale des indemnités versées et une différenciation selon les caractéristiques des salariés, certains « perdant » beaucoup plus que d'autres dans leurs indemnités pour licenciement jugé sans cause réelle et sérieuse.

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

W oczekiwaniu na decyzję Sądu Kasacyjnego w sprawie zasadności «skali»² odszkodowań za zwolnienia bez rzeczywistego i poważnego powodu wprowadzonej zarządzeniem nr 1387 z dnia 22 września 2017 r. oraz w następstwie opinii nr 15012 i 15013 z sesji plenarnej tego samego sądu, niezbędne wydaje się posiadanie empirycznych dowodów na stosowanie tej «skali» oraz na konsekwencje wywołane w zakresie dystrybucji i przewidywalności kwot odszkodowania za zwolnienie bez rzeczywistego i poważnego powodu (ILSCRS)³. W ramach trwającego projektu badawczego współfinansowanego przez DARES (departament statystyczny Ministerstwa Pracy) i sta-

² Używamy terminu «skala», który przyjął się w praktyce, chociaż zdajemy sobie sprawę, że odnosi się on do «zakresów» odszkodowań. V.E. Serverin, *Réparer les ruptures, l'indemnisation du licenciement dans tous ses états*, Dr. Soc 2021. 702.

³ Dr. soc. 2019. 792 opracowanie C. Nivard; tamże 799 opracowanie S. Robin-Olivier; tamże 803 opracowanie A. Bugada; ibid. 814, J. Mouly. Zespół badawczy składa się z: A. Etienneot, P. Etienneot, R. Marié, A.-L. Mazaud, K. Meiffret, J. Valentin; a także H. Hadj-Aïssa i L. Willocx (kontraktowi post-docs).

nowiącego część pracy zmobilizowanej przez Comité d'évaluation des ordonnances Travail (Komitet ds. Oceny Rozporządzeń dotyczących Pracy) koordynowany przez France Stratégie, powołano interdyscyplinarny zespół (prawo, ekonomia) w celu oceny głównych przepisów rozporządzenia nr 1387. Niniejsze badanie opiera się na wstępnych wynikach analizujących w szczególności skutki obowiązkowej skali – z górnym i dolnym pułapem – regulującej odszkodowania wypłacane przez sędziów w przypadku zwolnienia bez rzeczywistej i poważnej przyczyny, w zależności od stażu pracy pracownika i wielkości firmy (mniej lub więcej niż 11 pracowników)⁴.

Dzięki porozumieniu podpisanemu między Instytutem François Géný Uniwersytetu Lotaryńskiego a SDER (dział dokumentacji, badań i raportów) Sądu Kasacyjnego, dającym pełny dostęp do bazy danych JuriCA, baza danych orzeczeń Sądu Apelacyjnego (CA) została skompilowana przy użyciu trzech słów kluczowych (1235-3⁵;1235-3-1; 1235-5), łącząc pierwszą próbkę wyroków (N=192) stosujących starą ustawę o odszkodowaniu za zwolnienie bez prawdziwej i poważnej przyczyny oraz drugą próbkę wyroków (N=94), w których nowe prawo ma pierwszeństwo po 23 września 2017 roku⁶. Nawet jeśli utworzona w ten sposób baza orzeczeń ma względny zakres pod względem spraw, porównanie wyników dla okresu przed przedawnieniem z wcześniej przeprowadzonymi badaniami w tej kwestii upewnia nas co do wniosków, które można wyciągnąć w odniesieniu do nowych wyników dla okresu po przedawnieniu.

Korzystając z siatki kodowania w celu wyodrębnienia jak największej ilości informacji z zebranych wyroków na temat procedury, stron, metod rozwiązania i przyznanego odszkodowania, ta baza danych wyroków została wykorzystana do dwóch uzupełniających się i nakładających się analiz. Pierwszą z nich można określić jako statystyczną (I). Obejmuje ona zwrócenie uwagi na pierwsze dane liczbowe dostępne przed i po wprowadzeniu reformy, w szczególności na kwoty odszkodowań za zwolnienie bez rzeczywistego i poważnego powodu. Druga sekcja analizuje dynamikę sporów sądowych, porównując stosunkowo podobne sprawy przed i po reformie oraz pokazując bardzo różny wpływ nowych norm prawnych, w szczególności w za-

⁴ JuriCA to scentralizowana baza danych orzeczeń sądów apelacyjnych, której właścicielem jest Cour de cassation. Zwykle zawiera ona wszystkie wyroki wydane przez wszystkie sądy apelacyjne we Francji. Ponieważ nie jest ona anonimowa, sędziowie lub badacze mogą z niej korzystać wyłącznie na podstawie specjalnej umowy z SDER Cour de cassation, zob. na temat tej bazy danych: S. Bories, *JuriCA, un outil de communication et de recherche*, Dalloz actualité 16 marca 2011 r.; E. Serverin, *Plaidoyer pour l'exhaustivité des bases de données des décisions du fond*, Recueil Dalloz 2009. 2882.

⁵ Dokładne zapytanie brzmiało «1235-3 LUB 1235-3-1 LUB 1235-5», które odpowiadają jedynie numerom w Kodeksie pracy. Postanowiono wyeliminować literę «L», która zwykle poprzedza artykuły kodeksu, ponieważ jej użycie (dodanie kropki lub spacji) nie jest standaryzowane przez różne sądy apelacyjne.

⁶ S. Gerry-Vernières (red.), (2019), *La barémisation de la justice. Barémisation et contentieux du licenciement sans cause réelle et sérieuse, rapport końcowy z badań dla Mission de recherche Droit et Justice*, listopad; Dr. soc. 2019. 300 badanie N. Baruchel, E. Fain, S. Mraouahi, M. Picq, A. Talpain, C. Teman i C. Vavin; Bourreau-Dubois (dir.), (2019), *La barémisation de la justice : une approche par l'analyse économique du droit, rapport końcowy z badań, przeprowadzony przy wsparciu Mission de recherche Droit et Justice*, luty.

leżności od stażu pracy pracownika. Podejście to pokazuje również, że ogólnie rzecz biorąc, sądy apelacyjne stosują się do skali ustawowej, ale nadal istnieje mniejszość orzeczeń, z różnych powodów, które wykluczają pułapy (II).

ZMIANY W KWOTACH ODSZKODOWAŃ Z TYTUŁU ZWOLNIEŃ BEZ RZECZYWISTEJ I POWAŻNEJ PRZYCZYNY PRZED I PO WPROWADZENIU «SKALI» 2017: WSTĘPNA ANALIZA STATYSTYCZNA

Biorąc pod uwagę argument przedstawiony przez Radę Konstytucyjną w decyzji nr 2018-761 DC z dnia 21 marca 2018 r.⁷, zgodnie z którym «Z prac przygotowawczych jasno wynika, że kwoty te [maksymalne kwoty skali] zostały określone na podstawie «zaobserwowanych średnich» odszkodowań przyznanych przez sądy», przy czym nie wiadomo bardziej technicznie, w jaki sposób przetłumaczono to «na podstawie». Wstępne porównanie orzeczeń w próbie z okresu sprzed 23 września 2017 r. wydaje się interesujące, aby rzucić nieco światła na ten punkt (A). Następnie porównanie rozkładu kwot odszkodowania za zwolnienie bez rzeczywistej i poważnej przyczyny przed i po wprowadzeniu skali wskazuje na spadek kwot, szczególnie wyraźny w przypadku pracowników ze stażem pracy od 2 do 5 lat w momencie rozwiązywania umowy o pracę (B).

A. «Skala» z 2017 r. w porównaniu z poprzednimi przypadkami

Pojawiają się dwa główne wyniki: pierwszy pokazuje, zgodnie z badaniami przeprowadzonymi już w okresie poprzedzającym skalę, że większość odpraw bez rzeczywistej i poważnej przyczyny jest wyższa niż pułap wprowadzony w skali z 2017 r. (1); drugi ujawnia bardzo wyraźną skuteczność dolnej granicy sześciomiesięcznego wynagrodzenia, która obowiązywała przed wrześniem 2017 r. dla pracowników z co najmniej dwuletnim stażem pracy i którzy pracowali w firmie zatrudniającej co najmniej jedenastu pracowników (2).

1. Ponad połowa ILSCRS sprzed września 2017 r. znajduje się powyżej pułapu skali

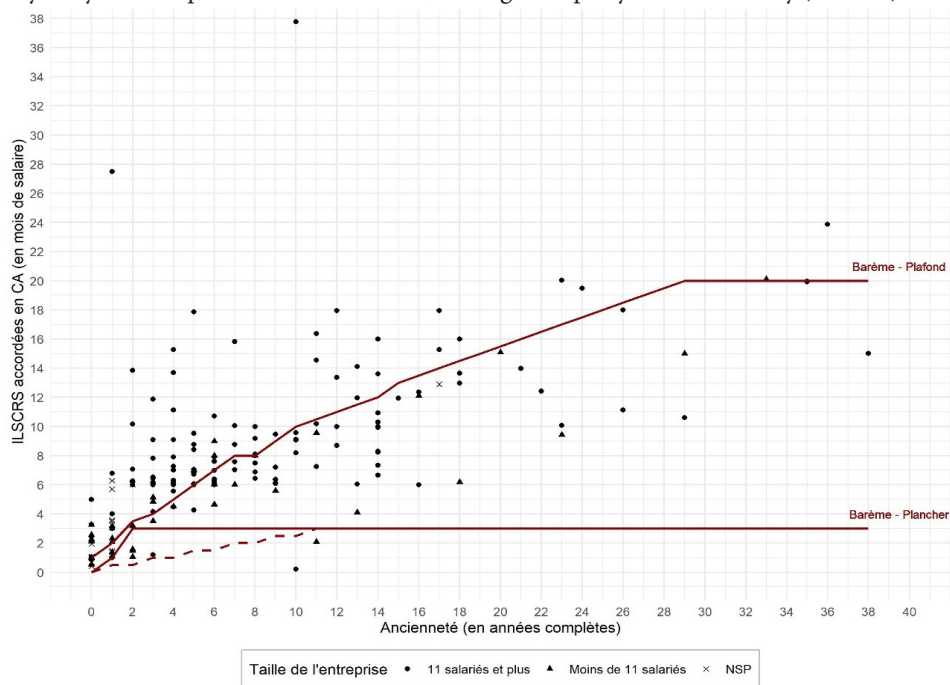
W pierwszej próbie, składającej się z orzeczeń CA wydanych w okresie poprzedzającym skalę, pracownicy, którzy wygrali apelację, tj. uznano, że nie zostali zwolnieni z prawdziwych i poważnych powodów, uzyskiwali średnio 7,9 miesięcznego wynagrodzenia brutto. Podczas gdy maksymalna kwota wynosi 37,8 miesięcznego wynagrodzenia, mediana, która dzieli próbę na dwie równe części, wynosi 6,5 mie-

⁷ Ze statystycznego punktu widzenia porównanie średnich i maksimów już teraz wydaje się stanowić problem: jeśli poprzednie średnie zostały przepisane w obecnej formie na maksymalne kwoty (pułapy), nowe średnie będą z konieczności niższe. Zob. też dr soc. 2018. 718 badanie przeprowadzone przez D. Baugarda i J. Morina.

sięcznego wynagrodzenia⁸. Ten początkowy ogólny wynik jest dość zbliżony do wyniku uzyskanego przez zespół badawczy z Grenoble Law School, chociaż średnia i mediana są nieco niższe w naszej próbie (7,9 vs. 8,8 w ich badaniu i 6,5 vs. 7,9).

Mówiąc dokładniej, jak te dodatki wypadają w porównaniu z pułapami i dolnymi granicami wprowadzonymi później wraz ze skalą z 2017 r.? Wykres 1 przedstawia kwoty ILSCRS w miesiącach wynagrodzenia uzyskanego w CA, zgodnie ze stażem pracy pracowników liczonym w pełnych latach (ponieważ skala ma zastosowanie do takich pełnych lat), przy czym dolne linie odpowiadają dolnym pułapom – linia przerywana wskazuje dolną granicę dla firm zatrudniających mniej niż 11 pracowników, która różni się od największych firm o stażu pracy do 11 lat – a górna linia górny pułap skali.

Rysunek 1. Hipotetyczne zastosowanie skali do kwot ILSCRS w miesięcznych wynagrodzeniach uzyskanych w CA przed wrześniem 2017 r., według stażu pracy i wielkości firmy (N = 192)



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_actors_dans_un_contexte_de_reformes_legislatives#fullTextFileContent [dostęp: 14.07.2025].

⁸ S. Gerry-Vernières (red.), *La barémisation de la justice...*, s. 37.

Wydaje się, że większość świadczeń znajduje się powyżej nowego pułapu wprowadzonego przez skalę: dokładniej, 3 świadczenia znajdują się poniżej niego (na wykresie są to punkt w kształcie trójkąta dla stażu pracy wynoszącego 11 lat, punkt w kształcie okrągłym dla stażu pracy wynoszącego 10 lat i punkt w kształcie okrągłym dla stażu pracy wynoszącego 3 lata).

Po drugie, przypadki są prawie równomiernie rozłożone, z 84 nagrodami, czyli około 44% próby, mieszczącymi się w zakresie skali i 105 nagrodami, czyli około 55% próby, powyżej pułapu skali. Innymi słowy, gdyby skala została zastosowana w tych przypadkach, 55% pracowników byłoby uprawnionych do niższego odszkodowania, niż gdyby skala nie została zastosowana. Po raz kolejny wyniki te są dość spójne z wynikami opublikowanymi w poprzednich badaniach⁹: zespół prawa pracy na wydziale w Grenoble uzyskał odsetek odszkodowań, które były powyżej górnej granicy skali, podczas gdy zespół ekonomistów prawnych na wydziale w Nancy uzyskał odsetek 59%; ten ostatni wykazał również, że 31% otrzymanych odszkodowań mieściło się w zakresie skali, podczas gdy 10% było poniżej dolnej granicy, czyli więcej niż w naszej próbie przypadków.

Nowy pułap skali może zatem znacznie obniżyć odszkodowania za zwolnienia bez rzeczywistego i poważnego powodu, podczas gdy nowe pułapy dla pracowników ze stażem krótszym niż 2 lata i/lub pracujących w firmach zatrudniających mniej niż 11 pracowników nie wydają się zapewniać żadnych dodatkowych gwarancji w porównaniu z tym, co było już praktykowane przez sędziów.

2. Widoczny efekt minimalnego progu 6-miesięcznego wynagrodzenia w przypadku stażu pracy dłuższego niż 2 lata i w firmach zatrudniających co najmniej 11 pracowników

To fikcyjne zastosowanie skali z 2017 r. do kwot rekompensat przyznawanych przed jej wprowadzeniem można wyjaśnić poprzez rozróżnienie między stażem pracy pracowników a wielkością firmy. Zgodnie z tabelą 1 pracownicy ze stażem od 2 do 5 lat i pracujący w firmie zatrudniającej co najmniej 11 pracowników straciliby najwięcej po wprowadzeniu nowej skali: zdecydowana większość z nich (95%) otrzymałaby rekompensatę przekraczającą nowy pułap. Nie jest to zaskakujące, ponieważ nowy pułap jest niższy lub tylko równy (między 3,5 a 6-miesięcznym wynagrodzeniem) poprzedniej ustawowej dolnej granicy 6-miesięcznego wynagrodzenia dla pracowników ze stażem pracy powyżej 2 lat w firmach zatrudniających co najmniej 11 pracowników. Drugą kategorią pracowników, którzy szczególnie straciliby w związku z nowym pułapem, są osoby ze stażem pracy krótszym niż 2 lata w dniu zwolnienia: od 64% (firmy zatrudniające mniej

⁹ S. Gerry-Vernières (red.), *La barémisation de la justice...*, s. 57; S. Bourreau-Dubois, *La barémisation de la justice...*, s. 74. Wydaje się jednak, że wskazany próg nie jest rozróżniany w zależności od wielkości firmy w przypadku stażu pracy krótszego niż 11 lat, co może prowadzić do nieznacznego zawyżenia tego odsetka.

niż 11 pracowników) do 69% (firmy zatrudniające 11 lub więcej pracowników) otrzymało odszkodowanie przekraczające nowy pułap. Z drugiej strony, niezależnie od wielkości firmy, pracownicy z 10-letnim lub dłuższym stażem pracy byłiby najmniej dotknięci wprowadzeniem skali, ponieważ w firmach zatrudniających 11 lub więcej pracowników 66% z nich otrzymało rekompensatę w obecnym zakresie skali, przy czym odsetek ten osiągnął 80% w małych firmach. Również w tym przypadku wyniki te są w pełni zgodne z wnioskami z dwóch poprzednich badań.

Tabela 1. Porównanie ILSCRS uzyskanego w CA przed rozporządzeniami z 2017 r. z obowiązkową skalą, według stażu pracy i wielkości firmy

FIRMY ZATRUDNIAJĄCE 11 LUB WIĘCEJ PRACOWNIKÓW

	Mniej niż 2 lata	Od 2 do 5 lat	Od 5 do 10 lat	10 lat lub więcej	Łącznie
ILSCRS uzyskane w CA przed 23 września 2017 r. to:					
powyżej pułapu skali	9 (69%)	38 (95%)	20 (51%)	15 (32%)	82 (59%)
w zakresie skali	4 (31%)	1 (2%)	19 (49%)	31 (66%)	55 (40%)
poniżej podłogi wagi	0 (0%)	1 (2%)	0 (0%)	1 (2%)	2 (1%)
Łącznie	13 (100%)	40 (100%)	39 (100%)	47 (100%)	139 (100%)

FIRMY Z MNIEJ NIŻ 11 PRACOWNIKAMI (i te, których wielkość nie jest znana)

	Mniej niż 2 lata	Od 2 do 5 lat	Od 5 do 10 lat	10 lat lub więcej	Łącznie
ILSCRS uzyskane w CA przed 23 września 2017 r. to:					
powyżej pułapu skali	16 (64%)	3 (33%)	3 (33%)	1 (10%)	23 (43%)
w zakresie skali	9 (36%)	6 (67%)	6 (67%)	8 (80%)	24 (55%)
poniżej podłogi wagi	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	1 (11%)	1 (2%)
Łącznie	25 (100%)	9 (100%)	9 (100%)	10 (100%)	53 (100%)

Uwaga: 16 spraw dotyczących pracowników ze stażem pracy krótszym niż 2 lata zakończyło się wypłatą odszkodowania za zwolnienie bez uzasadnionej i poważnej przyczyny w wysokości przekraczającej pułap skali, tj. 64% wszystkich spraw dotyczących pracowników ze stażem pracy krótszym niż 2 lata.

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].

Dlatego też to pracownicy ze stażem krótszym niż 5 lat będą najbardziej dotknięci skalą, jeśli sądy uznają, że ich zwolnienie (lub inne naruszenie umowy) nie nastąpiło z rzeczywistych i poważnych powodów. Co dzieje się z nowszymi danymi, tj. orzeczeniami CA stosującymi skalę?

SKUTECZNE OBNIŻENIE ODSZKODOWANIA ZA ZWOLNIENIE BEZ RZECZYWISTEGO I POWAŻNEGO POWODU, SZCZEGÓLNICIE WIDOCZNE W PRZYPADKU PRACOWNIKÓW O STOSUNKOWO NIEWIELKIM STAŻU PRACY

Rozporządzenie nr 1387 z dnia 22 września 2017 r. w sprawie przewidywalności i bezpieczeństwa stosunków pracy miało na celu „zapewnienie bezpieczeństwa i wiarygodności potencjalnych sporów”, ponieważ „niepewność co do kosztów potencjalnego rozwiązania zniechęcała do zatrudniania” (przesłuchanie M. Pénicaud w Komisji Spraw Społecznych Zgromadzenia Narodowego)¹⁰. Oczekuje się zatem zmniejszenia dysproporcji między odszkodowaniami otrzymywanymi przez pracowników lub, innymi słowy, zmniejszenia wahań kosztów nieuzasadnionego zwolnienia ponoszonych przez pracodawców. Czy w rzeczywistości nastąpiła zmiana w dystrybucji odszkodowań za zwolnienie bez rzeczywistej lub poważnej przyczyny w tym kierunku (1)? I czy zmiany te są jednolite w zależności od cech pracowników i przedsiębiorstw (2)?

1. Ścisłejszy rozkład ILSGRS po skali

W porównaniu z okresem przed wprowadzeniem zakazu¹¹ (patrz tabela 2), średnia rekompensata za zwolnienie bez uzasadnionej i poważnej przyczyny wydaje się być nieco niższa w okresie po wprowadzeniu zakazu: 6,6 miesięcznego wynagrodzenia w porównaniu z 7,9; wynik ten potwierdzają odpowiednie mediany (6-miesięczne wynagrodzenie w porównaniu z 6,5 wcześniej). Następnie obserwujemy, że minimalne wynagrodzenie jest wyższe (0,6 miesięcznego wynagrodzenia w porównaniu z 0,2 miesięcznego wynagrodzenia w okresie przed wprowadzeniem programu), podczas gdy maksymalne wynagrodzenie jest niższe (20 miesięcznego wynagrodzenia w porównaniu z 37,8 miesięcznego wynagrodzenia w okresie przed wprowadzeniem programu),

¹⁰ Sprawozdanie w imieniu Komisji Spraw Społecznych w sprawie projektu ustawy ratyfikującej różne rozporządzenia przyjęte na podstawie ustawy nr 2017-1340 z dnia 15 września 2017 r. w sprawie uprawnień do podejmowania środków w celu wzmocnienia dialogu społecznego, autorstwa Laurenta Pietraszewskiego, nr 369, Zgromadzenie Narodowe, s. 18.

¹¹ Jednakże, na podstawie 95% przedziału ufności, «prawdziwa» średnia wszystkich przestojów CA wynosiłaby od 5,6 do 7,5 miesięcznego wynagrodzenia; w związku z tym pokrywałaby się ona nieznacznie z «prawdziwą» średnią pierwszej próby przed badaniem, która wynosiła od 7,1 do 8,6 miesięcznego wynagrodzenia, więc nie możemy z całą pewnością stwierdzić, że istnieje znacząca różnica między tymi średnimi.

co jest zgodne z dolnymi i górnymi pułapami wprowadzonymi wraz z obowiązkową skalą, co w konsekwencji zmniejsza zakres obserwowanych wartości (różnica między maksymalnym a minimalnym wynagrodzeniem). Wreszcie, odchylenie standardowe, które mierzy rozproszenie obserwowanych wartości wokół średniej, również nieznacznie spadło: podczas gdy średnio odszkodowanie za zwolnienie bez prawdziwej i poważnej przyczyny odbiega o mniej więcej 5,4 miesiąca od średniej obserwowanej przed wprowadzeniem skali, odchylenie standardowe wynosi obecnie tylko 4,8 miesiąca od średniej obserwowanej po wprowadzeniu skali. Jeśli jednak weźmiemy pod uwagę fakt, że średnia spadła między tymi dwoma okresami, miary względnego rozproszenia (współczynnik zmienności i współczynnik międzykwartyłowy) kwalifikują te początkowe wyniki, ponieważ tym razem są one równe lub wyższe po wprowadzeniu skali niż wcześniej. Innymi słowy, biorąc pod uwagę nowy rozkład kwot odszkodowań po wprowadzeniu skali, nie jest do końca jasne, czy cel przewidywalności odszkodowania należnego od pracodawcy w przypadku zwolnienia bez rzeczywistych i poważnych powodów został w pełni osiągnięty, nawet jeśli zakres wartości, jakie takie odszkodowanie może przyjąć, jest mniejszy.

Tabela 2. Rozkład ILSCRS w miesiącach wynagrodzenia, w zależności od okresu przed lub po wprowadzeniu skali w 2017 r.

	<i>Przed skalowaniem</i>	<i>Po skalowaniu</i>
WSKAŹNIKI DYSTRYBUCJI		
Średnia	7,9	6,6
Mediana	6,5	6,0
Minimum	0,2	0,6
Maksimum	37,8	20,0
1st kwartył (Q1)	5,0	3,0
3. kwartył (Q3)	10,0	9,5
WSKAŹNIKI ROZPROSZENIA (BEZWZGLĘDNE LUB WZGLĘDNE)		
Zakres (maks.-min.)	37,6	19,4
Zakres międzykwartyłowy (Q3-Q1)	5,0	6,5
Odchylenie standardowe	5,4	4,8
Współczynnik zmienności	0,7	0,7
Względny współczynnik międzykwartyłowy	0,8	1,1
Liczba obserwacji	192	94

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].

2. Znacznie większe różnice w przypadku stażu pracy wynoszącego od 2 do 5 lat

Rozkład ILSCRS w miesięcznych wynagrodzeniach według dwóch głównych kryteriów ustalania tych odszkodowań – wielkości firmy i stażu pracy – mógł ulec zmianie w wyniku wprowadzenia skali. W odniesieniu do wielkości firmy, oprócz faktu, że wynagrodzenie jest wyższe w firmach zatrudniających 11 lub więcej pracowników niż w mniejszych firmach, średnie i mediana wynagrodzenia w miesiącach spadły bardziej w firmach zatrudniających 11 lub więcej pracowników niż w mniejszych firmach. Ponieważ bardziej prawdopodobne było uzyskanie szczególnie wysokiej kwoty rekompensaty w tych większych firmach, to pracodawcy w tych firmach odnoszą największe korzyści z wprowadzenia limitu, o czym świadczy spadek zakresu obserwowanych wartości. Jednak w przypadku innych wskaźników bezwzględnego lub względnego rozproszenia, to pracodawcy w małych firmach wydają się mieć lepszą przewidywalność kosztów nieuzasadnionego zwolnienia.

Tabela 3. Rozkład miesięcznego wynagrodzenia ILSCRS w zależności od wielkości firmy, zgodnie z okresem przed lub po wprowadzeniu skali płac w 2017 r.

Wielkość firmy	Brakujące informacje		Mniej niż 11 pracowników		11 lub więcej pracowników	
	Przed skalowaniem	Po skalowaniu	Przed skalowaniem	Po skalowaniu	Przed skalowaniem	Po skalowaniu
WSKAŹNIKI DYSTRYBUCJI						
Średnia	4,0	3,4	5,0	4,2	9,1	7,6
Mediana	3,5	2,7	3,4	3,3	7,5	6,8
Minimum	0,4	0,6	0,5	0,7	0,2	1,0
Maksimum	12,9	9,2	20,1	11,7	37,8	20,0
1. kwartyl (Q1)	1,4	1,5	2,1	2,0	6,1	3,9
3. kwartyl (Q3)	6,0	4,7	6,4	5,5	10,8	10,7
WSKAŹNIKI ROZPROSZENIA (BEZWZGLĘDNE I WZGLĘDNE)						
Zakres (maks.-min.)	12,5	8,6	19,6	11,0	37,6	19,0
Zakres międzykwartyłowy (Q3-Q1)	4,6	3,2	4,3	3,5	4,8	6,8
Odchylenie standardowe	3,5	2,7	4,5	3,2	5,3	5,0
Współczynnik zmienności	0,9	0,8	0,9	0,8	0,6	0,7
Względny współczynnik międzykwartyłowy	1,3	1,2	1,3	1,1	0,6	1,0

Liczba obserwacji	13	11	40	15	139	68
-------------------	----	----	----	----	-----	----

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].

Jeśli chodzi o staż pracy pracowników, średnia i mediana odszkodowań dla każdego przedziału stażu pracy są niższe niż te obserwowane przed wprowadzeniem skali z 2017 r., przy czym największa różnica między tymi dwoma okresami dotyczy stażu pracy od 2 do 5 lat. Po raz kolejny można to wyjaśnić faktem, że pułap skali jest niższy niż poprzedni pułap 6 miesięcy, mimo że dotyczył on tylko pracowników zatrudnionych w firmach zatrudniających co najmniej 11 pracowników. W przypadku pracowników z najmniejszym stażem pracy (mniej niż 2 lata), podczas gdy minimalne odszkodowanie nieznacznie wzrosło, wprowadzenie pułapu miało silny wpływ na rozproszenie wszystkich obserwowanych odszkodowań. W przypadku pracowników z dłuższym stażem (ponad 10 lat), mimo że wszystkie wskaźniki rozkładu (z wyjątkiem minimalnego) również spadły, wpływ skali jest bardziej umiarkowany, ponieważ wysokość pułapów ustalonych przez ustawodawcę może w rzeczywistości prowadzić sędziów do przyznawania bardziej znaczących odszkodowań, a tym samym być w stanie lepiej naprawić szkody poniesione przez pracownika.

Tabela 4. Rozkład miesięcznego wynagrodzenia ILSCRS według 4 przedziałów stażu pracy, w zależności od okresu przed lub po wprowadzeniu skali z 2017 r.

Staż pracy	Mniej niż 2 lata		Od 2 do 5 lat		Od 5 do 10 lat		Ponad 10 lat	
	<i>Przed skalkowaniem</i>	<i>Po skalkowaniu</i>	<i>Przed skalkowaniem</i>	<i>Po skalkowaniu</i>	<i>Przed skalkowaniem</i>	<i>Po skalkowaniu</i>	<i>Przed skalkowaniem</i>	<i>Po skalkowaniu</i>
WSKAŹNIKI DYSTRYBUCJI								
Średnia	3,0	1,5	6,5	3,5	7,6	5,8	12,5	10,5
Mediana	2,1	1,0	6,0	3,2	7,0	6,0	12,0	10,2
Minimum	0,4	0,6	1,1	0,7	4,3	2,3	0,2	2,2
Maksimum	27,5	2,7	15,3	7,4	17,9	9,4	37,8	20,0
1. kwartyl (Q1)	1,0	1,0	6,0	2,0	6,2	5,1	9,1	7,0
3. kwartyl (Q3)	3,2	2,0	7,0	4,4	8,2	6,6	15,1	13,0
WSKAŹNIKI ROZPROSZENIA (BEZWZGLĘDNE I WZGLĘDNE)								
Zakres (maks.-min.)	27,1	2,1	14,2	6,7	13,6	7,1	37,6	17,8

Zakres międzykwartylowy (Q3-Q1)	2,2	1,0	1,0	2,4	2,0	1,5	6,0	6,0
Odchylenie standardowe	4,4	0,6	2,9	2,0	2,4	1,6	5,8	4,7
Współczynnik zmienności	1,47	0,4	0,4	0,6	0,3	0,3	0,5	0,4
Względny współczynnik międzykwartylowy	1,0	1,0	0,2	0,8	0,3	0,3	0,5	0,6
Liczba obserwacji	38	16	49	17	48	23	57	38

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].

ROZWÓJ SYTUACJI W SPORACH DOTYCZĄCYCH ZWOLNIEŃ BEZ RZECZYWISTYCH POWAŻNYCH POWODÓW: WSTĘPNE PODEJŚCIE DO POSTĘPOWANIA SĄDOWEGO

Po tym wstępnym podejściu statystycznym istotne jest przyjęcie bardziej kontrowersyjnego podejścia z dwóch punktów widzenia. Po pierwsze, przyglądamy się zachowaniu sądów odwoławczych w odniesieniu do zgodności z nowymi limitami wyznaczonymi przez przedziały kompensacyjne (A). Po drugie, porównujemy decyzje, które są jak najbardziej zbliżone pod względem ich cech faktycznych, zarówno przed, jak i po wprowadzeniu rozporządzeń, w celu podkreślenia wpływu nowych norm prawnych na odszkodowania dla określonych grup pracowników (B).

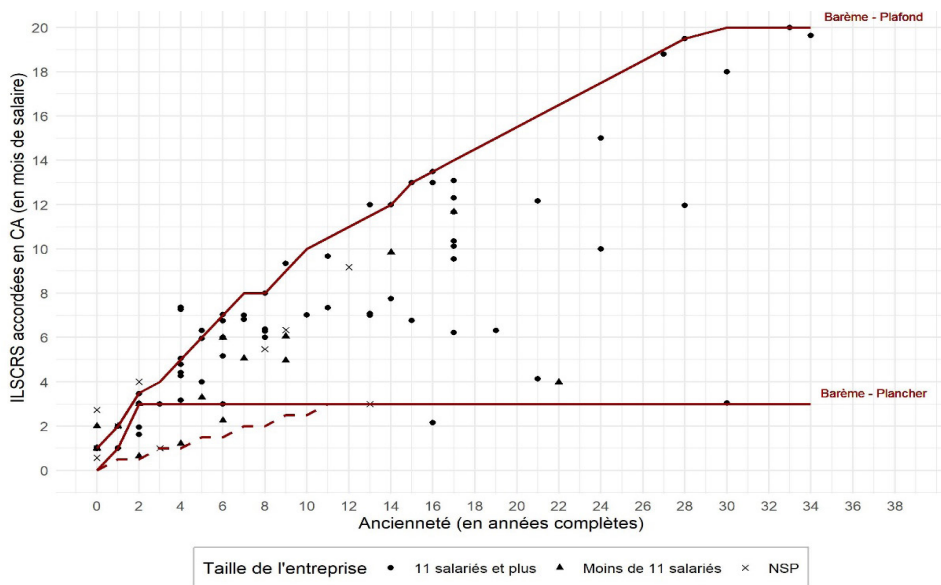
A. Sądy odwoławcze i zgodność z pułapami odszkodowań

Chociaż sądy apelacyjne zasadniczo stosują się do nowych limitów określonych w przepisach (1), szereg wyroków pokazuje jednak, że nadal istnieją kontrowersje prawne dotyczące stosowania skali (2).

1. Ogólne zastosowanie skali, ale około 10% przypadków wykracza poza pułap

Pomimo obowiązkowego wdrożenia skali od września 2017 r. niektóre sądy pracy, a następnie sądy apelacyjne zdecydowały się jej nie stosować, a Sąd Kasacyjny, który na razie wydał jedynie opinię, ma wydać ostateczne orzeczenie w nadchodzących tygodniach lub miesiącach w momencie pisania tego tekstu. Na rysunku 2 przedstawiono różne odszkodowania zaobserwowane od września 2017 r. w zależności od stażu pracy pracowników w pełnych latach, w celu porównania ich z pułapami i piętrami skali.

Rysunek 2. Porównanie kwot ILSCRS w miesięcznych wynagrodzeniach uzyskanych w CA na pułapach i piętrach skali, w zależności od stażu pracy i wielkości firmy (N=94)



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].

W porównaniu z rysunkiem 1 (fikcyjne zastosowanie skali dla ILSCRS z okresu przedordynacyjnego), obserwacja nie jest zaskakująca: jest znacznie mniej punktów – tj. obserwacji z naszej próby – powyżej pułapu¹². Mówiąc dokładniej, 9 wyroków przyznało ILSCRS powyżej pułapu skali, tj. około 10% próby; 20 wyroków – tj. 21% – przyznało dokładnie maksymalną kwotę przewidzianą w skali, 62 wyroki (66%) przyznały kwotę w przedziale (w tym równą dolnej granicy), a 3 wyroki (3%) przyznały kwotę ściśle poniżej dolnej granicy skali. Ogólnie rzecz biorąc, sądy apelacyjne wydają się przestrzegać nowych zasad dotyczących pułapów odszkodowań. Należy jednak zauważyć, że w większości tych spraw nie byliśmy w stanie znaleźć dokładnych roszczeń pracowników, a w szczególności tego, czy prosili oni sędziów o przekroczenie pułapu. «Legalistyczne» podejście powodów może zatem częściowo wyjaśniać przestrzeganie pułapu.

2. Przekroczenie pułapów lub pomieszanie motywacji

Interesujące jest przeanalizowanie przyczyn prawnych orzeczeń przekraczających pułapy przewidziane w art. L.1235-3, nawet jeśli stanowią one mniejszość w naszej próbie. Nie wyciągając oczywiście żadnych ogólnych wniosków, można

¹² Tak jest w dokładnie siedmiu przypadkach.

przypuszczać, że różnorodność możliwych uzasadnień tych orzeczeń wyraźnie ilustruje obecną niepewność prawną w tym obszarze.

Pierwszy rodzaj uzasadnienia polega na powołaniu się na prawo międzynarodowe, wspominając albo o Konwencji MOP nr 158, albo o Europejskiej Karcie Społecznej, albo o obu¹³. Na przykład w orzeczeniu Sądu Apelacyjnego w Paryżu z dnia 16 marca 2021 r. wyraźnie stwierdzono, że «biorąc pod uwagę specyficzną i szczególną sytuację pani D., która w dniu rozwiązania umowy o pracę miała 53 lata, a obecnie ma 56 lat, kwota przewidziana w art. L.1235-3 nie zapewnia odpowiedniego i właściwego odszkodowania za poniesioną szkodę, zgodnego z wymogami art. 10 Konwencji MOP nr 158». Niezależnie od tego, czy ktoś zgadza się ze szczególną interpretacją Konwencji MOP przez Trybunał, argument ten ma zaletę pewnego rygoru prawnego: prawo międzynarodowe, jeśli ma zastosowanie, ma pierwszeństwo przed prawem francuskim, a zatem pozwala na pominięcie pułapu.

Stosowany jest drugi rodzaj uzasadnienia: szczególny uszczerbek wynikający ze zwolnienia, który należy wziąć pod uwagę. W decyzji Sądu Apelacyjnego Saint-Denis de la Réunion z dnia 15 marca 2021 r. sędziowie wskazali, w swoich argumentach przemawiających za przyznaniem pracownikowi odszkodowania przekraczającego pułap, że przeniósł się on z Francji kontynentalnej na Reunion w celu znalezienia pracy, zanim został szybko zwolniony (mniej niż 6 miesięcy po zatrudnieniu): «W celu uwzględnienia szczególnego charakteru pana B., który opuścił Francję kontynentalną, aby osiedlić się na Reunion¹⁴, jego wiek (urodzony 3 sierpnia 1958 r.), a zatem jego trudności w znalezieniu pracy zarówno za granicą, jak i we Francji kontynentalnej, a także jego obowiązki rodzinne (dwoje dzieci), wyrok z dnia 18 czerwca 2019 r. powinien zostać uchylony, a on powinien otrzymać kwotę 9 000 euro tytułem odszkodowania za poniesioną szkodę». W tym rozumowaniu sędziowie uzasadniają zatem przyznanie kwoty przekraczającej pułap poprzez wyczerpujące obliczenie szkody poniesionej przez pracownika w wyniku nieuzasadnionej utraty pracy, bez odwoływania się do standardów międzynarodowych.

Inne przekroczenia skali zostały uzasadnione w bardziej zaskakujący sposób¹⁵. Po pierwsze, niektóre orzeczenia przekraczają skalę bez żadnego szczególnego uzasadnienia¹⁶. Inny wyrok wyraźnie stwierdza, że jest zgodny ze skalą, jednocześnie przekraczając ją o 0,5 miesiąca¹⁷. Ostatni wyrok, który jest jeszcze dziwniejszy, stosuje stare prawo do zwolnienia dokonanego w dniu 24 października 2017 r.

W każdym razie Sąd Kasacyjny zostanie wkrótce wezwany do ustalenia, czy możliwe jest przekroczenie pułapów, a jeśli tak, to w jakich okolicznościach. Niezależnie od rozwiązania prawnego, orzeczenie to będzie mile widziane w obliczu wielu argumentów przedstawianych obecnie w apelacji.

¹³ CA Paris, 11th Izba, 16 marca 2021 r., n RG 19/08721.

¹⁴ CA Saint-Denis de la Réunion, Wydział Społeczny, 15 marca 2021 r., nr RG 19/02145.

¹⁵ Na przykład CA Chambéry, Wydział Spraw Społecznych, 11 marca 2021 r., RG nr 19/01937; CA Versailles, 15. izba, 17 marca 2021 r., RG nr 19/02225.

¹⁶ CA Caen, Wydział Społeczny 1, 25 lutego 2021 r., nr RG 19/03476.

¹⁷ CA Paris, 11th Izba, 16 marca 2021 r., nr RG 19/08721.

B. Porównanie efektów skali dla grup pracowników o wspólnych cechach

Ponieważ sądy apelacyjne zasadniczo stosują się do przewidzianych zakresów odszkodowań, wydaje się właściwe podjęcie próby bardziej bezpośredniego i jakościowego porównania wyroków stosujących nowy standard z wcześniejszymi wyrokami, które go nie stosują, w celu zidentyfikowania grup pracowników szczególnie dotkniętych wprowadzeniem skali¹⁸.

Aby porównać podobne przypadki przed i po wprowadzeniu skali, zastosowano technikę dopasowywania do przypadków w dwóch próbach, przed i po skali, przy użyciu kryteriów, które musiały odpowiadać «dokładnie». Kryteria te były następujące: płeć pracownika, wielkość firmy, fakt, że zwolnienie nie było nieważne, staż pracy przez cały rok i przedział wynagrodzenia pracownika. Kryterium kategorii społeczno-zawodowej pracownika nie zostało wykorzystane, ponieważ zmienna ta nie była wystarczająco dobrze udokumentowana w badanych wyrokach, a ponadto kryterium wynagrodzenia często wydawało się bardziej istotne przy porównywaniu wyroków¹⁹. W oparciu o te 5 kryteriów porównawczych uzyskano 33 dopasowane grupy, obejmujące łącznie 102 przypadki.

Porównania te podkreślają dwie główne grupy pracowników: tych, którzy tracą bardzo dużo pod względem otrzymywanego wynagrodzenia po wprowadzeniu skali (1), oraz tych, którzy tracą, ale mniej znacząco (2).

1. «Wielcy przegrani» nowej skali

a) Pracownicy z co najmniej dwuletnim stażem pracy w firmie zatrudniającej 11 lub więcej pracowników

W przypadku tej grupy pracowników analiza koncentruje się na dwóch parach, z których każda obejmuje kilka przestojów przed wprowadzeniem skali i jeden przestój po jej wprowadzeniu. Jak pokazują dwie poniższe tabele, efekt pułapu jest tutaj bardzo znaczący.

¹⁸ Innymi słowy, o tych samych cechach, a nawet o tej samej wartości zmiennej ciągłej: na przykład mężczyzna zatrudniony w firmie zatrudniającej mniej niż 11 pracowników, z 3-letnim stażem pracy i wynagrodzeniem niższym niż płaca minimalna (w tym przypadku 1550 euro brutto), którego zwolnienie zostało uznane za niemające rzeczywistej i poważnej przyczyny. Dopasowanie to przeprowadzono przy użyciu pakietu «MatchIt» oprogramowania statystycznego R, określając metodę «dokładną».

¹⁹ W każdej grupie występuje co najmniej jeden przestój, ale w rzeczywistości często kilka, w okresie przed programem, a przede wszystkim jeden lub rzadziej dwa przestoje w okresie po programie.

Tabela 5. Porównanie wyroku nr 44 (po przedawnieniu) z wyrokami nr 45, 154, 77, 11 (przed przedawnieniem)

Nie	Prawo właściwe	Sąd Apelacyjny	Rok zatrzymania	Wynagrodzenie brutto pracowników	Uzyskane przez ILSCRS	ILSCRS w miesięcznym wynagrodzeniu
11	Ante-barème	Paryż	2019	2 786 €	16 718 €	6,00
77	Ante-barème	Dijon	2019	2 246 €	13 478 €	6,00
154	Ante-barème	Rennes	2019	2 166 €	30 000 €	13,85
45	Ante-barème	Amiens	2020	2 209 €	13 255 €	6,00
44	Po skalowaniu	Angers	2021	2 462 €	4 000 €	1,63

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].

W tym pierwszym porównaniu pracowników (płci męskiej) z co najmniej dwuletnim stażem pracy i należących do spółek zatrudniających 11 lub więcej pracowników, miesięczne wynagrodzenia brutto wahały się od 2166 do 2786 euro w przypadkach przed skalą, podczas gdy wynagrodzenie w wyroku stosującym skalę (nr 44) wynosiło 2461 euro. Są one zatem w porównywalnym przedziale. Podczas gdy cechy zatrudnienia tych pracowników są zatem podobne (staż pracy, wielkość firmy, wynagrodzenie), różnice w odszkodowaniach za ich zwolnienie uznane za bez rzeczywistej i poważnej przyczyny są jednak znaczne: przy zastosowaniu starego prawa (orzeczenia 11, 77, 154 i 45) wszystkie przekraczają 6-miesięczne wynagrodzenie, a nawet mogą osiągnąć 13,85 miesięczne wynagrodzenie. I odwrotnie, w przypadku zastosowania skali, odszkodowanie jest równe 1,63 miesięcznego wynagrodzenia.

Tabela 6. Porównanie wyroku nr 45 (po przedawnieniu) z wyrokami nr 72, 181, 41, 43, 44, 46 (przed przedawnieniem)

Nie	Prawo właściwe	Sąd Apelacyjny	Rok zatrzymania	Wynagrodzenie brutto pracowników	Uzyskane przez ILSCRS	ILSCRS w miesięcznym wynagrodzeniu
72	Ante-barème	Rennes	2019	1 965 €	20 000 €	10,18
181	Ante-barème	Paryż	2019	1 603 €	10 000 €	6,24
41	Ante-barème	Amiens	2020	2 004 €	12 024 €	6,00
43	Ante-barème	Amiens	2020	1 924 €	11 550 €	6,00
44	Ante-barème	Amiens	2020	1 964 €	11 790 €	6,00
46	Ante-barème	Amiens	2020	2 063 €	12 380 €	6,00
45	Po skalowaniu	Angers	2021	2 052 €	4 000 €	1,95

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].

Drugie porównanie obejmuje profile mężczyzn o stosunkowo niskich wynagrodzeniach: pracownik, którego dotyczyło 45 orzeczenie (post-barème), zarabiał brutto 2052 euro miesięcznie, podczas gdy pracownicy, których dotyczyły orzeczenia ante-barème, zarabiali od 1603 do 2063 euro. Również w tym przypadku, przy porównywalnych cechach stanowiska, różnice w odszkodowaniach za zwolnienie bez rzeczywistego i poważnego powodu są znaczące: pracownik w Sądzie Apelacyjnym w Angers stosujący skalę otrzymuje odszkodowanie w wysokości 1,95 miesięcznego wynagrodzenia, czyli 4000 euro. Inne odszkodowania wynoszą 6-miesięczne wynagrodzenie i wahają się od 11 550 do 12 380 euro.

Różnice te są mniej spektakularne niż w poprzednim porównaniu, ale należy zauważyć, że pracownicy mają niższe wynagrodzenia. W przypadku tych pracowników i przy obecnych pułapach odszkodowań pojawia się pytanie o interes finansowy w podejmowaniu działań, biorąc pod uwagę kompromis między potencjalnym zyskiem, jeśli naruszenie umowy zostanie uznane za bez rzeczywistej i poważnej przyczyny, a kosztami, które należy ponieść w trakcie postępowania przed sądem pracy (w szczególności koszty zastępstwa procesowego).

b) Pracownicy z co najmniej trzyletnim stażem pracy w firmie zatrudniającej 11 lub pracowników

W tym porównaniu pracownicy to mężczyźni z co najmniej trzyletnim stażem pracy w firmach zatrudniających 11 lub więcej pracowników i wysokim poziomem wynagrodzenia.

Tabela 7. Porównanie orzeczenia 102 (po okresie rozliczeniowym) z orzeczeniami 18 i 159 (przed okresem rozliczeniowym)

Nie	Prawo właściwe	Sąd Apelacyjny	Rok zatrzymania	Wynagrodzenie brutto pracowników	Uzyskane przez ILSCRS	ILSCRS w miesięcznym wynagrodzeniu
18	Ante-barème	Wersal	2019	8 583 €	52 000 €	6,06
159	Ante-barème	Rennes	2019	12 070 €	73 000 €	6,05
102	Po skalowaniu	Besançon	2021	5 700 €	17 100 €	3,00

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].

Także i w tym przypadku pracownik, który przestał pracować w barze, otrzyma niższe wynagrodzenie niż pozostali: 3-miesięczną pensję, tj. 17 100 euro, podczas gdy pozostali otrzymają 6-miesięczną pensję, tj. od 52 000 euro do 73 000 euro.

W przypadku wysoko opłacanych pracowników obecny pułap ma zatem znaczący wpływ na wysokość otrzymywanego odszkodowania. Jednak w przypadku pracownika zamieszanego w aferę po barze, zarabiającego ponad 17 000 euro, nadal istnieje realny interes finansowy w podjęciu kroków prawnych.

c) Pracownicy z co najmniej czteroletnim stażem pracy w firmie zatrudniającej 11 lub więcej pracowników

Porównanie dotyczy pracowników płci męskiej z czteroletnim stażem pracy w firmach zatrudniających 11 lub więcej pracowników, którzy nadal otrzymują stosunkowo wysokie pensje, choć niższe niż w poprzednim porównaniu.

Tabela 8. Porównanie wyroku nr 3 (po przedawnieniu) z wyrokami nr 43, 44, 30, 58 i 68 (przed przedawnieniem)

Nie	Prawo właściwe	Sąd Apelacyjny	Rok zatrzymania	Wynagrodzenie brutto pracowników	Uzyskane przez ILSCRS	ILSCRS w miesięcznym wynagrodzeniu
43	Ante-barème	Wersal	2019	4 869 €	30 000 €	6,16
44	Ante-barème	Wersal	2019	7 346 €	45 000 €	6,13
30	Ante-barème	Tuluza	2020	8 210 €	65 000 €	7,92
58	Ante-barème	Paryż	2020	4 083 €	25 000 €	6,12
68	Ante-barème	Wersal	2020	6 404 €	38 430 €	6,00
3	Po skalowaniu	Nancy	2021	5 049 €	15 931 €	3,16

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].

Również w tym przypadku występuje efekt skali: pracownik w sprawie nr 3 Sądu Apelacyjnego w Nancy otrzymał jedynie 3,16 miesięcznego wynagrodzenia, czyli 15 931 euro, podczas gdy pozostali otrzymali od 6 do 7,9 miesięcznego wynagrodzenia za kwoty od 25 000 do 65 000 euro.

2. «Mali przegrani» nowej skali

Ogólnie rzecz biorąc, pracownicy najmniej dotknięci reformą mają albo wysoki, albo bardzo niski staż pracy.

a) Pracownicy z co najmniej sześciolletnim stażem pracy w firmie zatrudniającej 11 lub pracowników

Pracownicy płci męskiej zarabiali średnio od 2162 do 2800 euro brutto.

Tabela 9. Porównanie wyroku nr 78 (po przedawnieniu) z wyrokami nr 89, 111 i 164 (przed przedawnieniem)

Nie	Prawo właściwe	Sąd Apelacyjny	Rok zatrzymania	Wynagrodzenie brutto pracowników	Uzyskane przez ILSCRS	ILSCRS w miesięcznym wynagrodzeniu
89	Ante-barème	Chambéry	2019	2 656 €	17 000 €	6,40
111	Ante-barème	Wersal	2019	2 162 €	13 500 €	6,24
164	Ante-barème	Nîmes	2019	2 800 €	30 000 €	10,71
78	Po skalowaniu	Chambéry	2021	2 751 €	16 500 €	6,00

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].

Widzimy tutaj, że różnica między odszkodowaniem na podstawie starego i nowego prawa zmniejsza się. Wyrok stosujący skalę rekompensuje pracownikowi 6-miesięczne wynagrodzenie, tj. 16 500 euro. Pozostałe rekompensaty wahają się od 6,24 do 10,71 miesięcznego wynagrodzenia, przy czym najwyższa rekompensata sięga 30 000 euro.

Podczas gdy pracownik, do którego stosowana jest skala, z pewnością nadal często traci, różnica jest znacznie mniejsza niż w poprzednio badanych przypadkach.

b) Pracownicy ze stażem krótszym niż 2 lata: poziomy wynagrodzeń zbliżone, ale nadal niskie

Porównanie dotyczy pracowników płci męskiej z rocznym stażem pracy i wysokimi lub bardzo wysokimi wynagrodzeniami.

Tabela 10. Porównanie orzeczenia nr 27 (po przedawnieniu) z orzeczeniami nr 157 i 65 (przed przedawnieniem)

Nie	Prawo właściwe	Sąd Apelacyjny	Rok zatrzymania	Wynagrodzenie brutto pracowników	Uzyskane przez ILSCRS	ILSCRS w miesięcznym wynagrodzeniu
157	Ante-barème	Rennes	2019	3 988 €	12 000 €	3,01
65	Ante-barème	Wersal	2020	10 €	40 000 €	4,00
27	Po skalowaniu	Lyon	2021	8 000 €	16 000 €	2,00

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].

W tym przypadku pracownik, którego dotyczy nowe prawo, otrzymuje rekompensatę w wysokości 2-miesięcznego wynagrodzenia, czyli nieco mniej niż za 3 lub 4 miesiące oferowane pozostałym dwóm pracownikom. Tak więc w tych przypadkach, niezależnie od tego, czy ostatecznie zastosowane zostanie stare czy nowe prawo, rekompensata pozostanie w praktyce niska, nawet jeśli wynagrodzenie jest wysokie.

Możemy podsumować następujące punkty z tej podwójnej analizy statystycznej i prawnej. Zgodnie z intencją ustawodawcy nowy standard prawny zmodyfikował średnią i medianę kwot odszkodowania za zwolnienie bez rzeczywistego i poważnego powodu. Wprowadzenie nowych progów i pułapów zmniejsza możliwe różnice, co było jednym z celów ustawodawcy, i łagodzi ogólne kwoty wypłacane pracownikom, nawet jeśli hipoteza przewidywalności nie została w pełni potwierdzona przez nasze badanie. Stopień obniżenia wynagrodzenia nie różni się jednak w zależności od stażu pracy pracownika. Spadek średniego wynagrodzenia jest bardzo gwałtowny w przypadku pracowników średnich i dużych firm o stosunkowo niewielkim stażu pracy (od 2 do 5 lat), podczas gdy będzie on mniej wyraźny w przypadku pracowników o dłuższym stażu pracy. Analiza sporów sądowych, poprzez porównanie wyroków z pewną liczbą wspólnych cech pod względem ostatniej sytuacji zatrudnienia pracowników, w pełni potwierdza ten punkt i umożliwia zmierzenie jego zakresu w konkretnych warunkach. W przypadku pracowników najbardziej dotkniętych tym spadkiem ich interes finansowy w podejmowaniu kroków prawnych w celu uznania ich zwolnienia bez rzeczywistej i poważnej przyczyny staje się słaby lub nawet nie istnieje. A jednak pracownicy najbardziej dotknięci tym obniżeniem wynagrodzenia to często osoby o najniż-

szym stażu pracy i wynagrodzeniu w firmie. Istnieje ryzyko, że sądy pracy staną się sądami dla zamożniejszych pracowników z długim stażem pracy, a co za tym idzie – z pewnością dla starszych pracowników. W ostatecznym rozrachunku pracownicy ryzykują wykluczenie się z postępowania sądowego poprzez niepodejmowanie kroków prawnych.

Bibliografia

Literatura

Bories S., *JuriCA, un outil de communication et de recherche*, Dalloz actualité 16 marca 2011 r.

Bourreau-Dubois C. (red.), *La barémisation de la justice : une approche par l'analyse économique du droit, rapport końcowy z badań, przeprowadzony przy wsparciu Mission de recherche Droit et Justice*, luty 2019.

Gerry-Vernières S. (red.), *La barémisation de la justice. barémisation et contentieux du licenciement sans cause réelle et sérieuse, rapport końcowy z badań dla Mission de recherche Droit et Justice*, listopad; Dr. soc. 2019.

Serverin E., *Plaidoyer pour l'exhaustivité des bases de données des décisions du fond*, Recueil Dalloz 2009. 2882;

Serverin E., *Réparer les ruptures, l'indemnisation du licenciement dans tous ses états*, Dr. Soc 2021. 702;

Pozostałe źródła

Sprawozdanie w imieniu Komisji Spraw Społecznych w sprawie projektu ustawy ratyfikującej różne rozporządzenia przyjęte na podstawie ustawy nr 2017-1340 z dnia 15 września 2017 r. w sprawie uprawnień do podejmowania środków w celu wzmocnienia dialogu społecznego, autorstwa Laurenta Pietraszewskiego, nr 369, Zgromadzenie Narodowe.

CA Caen, Wydział Spraw Społecznych, sekcja 1, 25 lutego 2021 r., nr RG 19/03476.

CA Chambéry, Wydział Spraw Społecznych, 11 marca 2021 r., RG nr 19/01937.

CA Paris, 11 Wydział, 16 marca 2021 r., n RG 19/08721.

CA Saint-Denis de la Réunion, Wydział Spraw Społecznych, 15 marca 2021 r., nr RG 19/02145.

CA Versailles, 15 Wydział, 17 marca 2021 r., RG nr 19/02225.