

Received: 14.05.2025
Accepted: 20.09.2025
Published: 30.10.2025

Roczniki Administracji i Prawa
Annals of The Administration and Law
2025, XXV, z. specjalny: s. 247-264
ISSN: 1644-9126
DOI: 10.5604/01.3001.0055.4579
<https://rocznikiadministracjiiprawa.publisherspanel.com>

Evelyne Serverin*
Nr ORCID: 0009-0009-4210-2869

WŁASNOŚĆ PRACOWNICZA W PERSPEKTYWIE SPORÓW SĄDOWYCH

EMPLOYEE OWNERSHIP IN A LITIGATION PERSPECTIVE

LE SALARIAT EN PERSPECTIVE CONTENTIEUSE

Streszczenie: Do jurysdykcji francuskich sądów pracy należy orzekanie w sprawach pracowniczych. Na przestrzeni ostatnich lat można odnotować gwałtowny spadek kierowanych do nich spraw, w tym spadek odwołań następujących po rozwiązaniu umowy o pracę. Nowy kierunek obserwowany w spadku dynamiki podejmowania działań może być związany z wprowadzonymi w ciągu ostatniej dekady zmianami prawnymi. Prowadzi to nieuchronnie do pytania, czy indywidualne prawo pracownicze jest zagrożone bezczynnością i zmniejszeniem aktywności w jego obszarze.

Słowa kluczowe: francuskie sądy pracy, nowe tendencje w sprawach pracowniczych, spadek ilości spraw

Summary: The competence of the French labour courts includes the adjudication of employment cases. Over the last few years, it is possible to note a sharp decrease in cases referred to them, including a decline in appeals following the termination of an employment contract. The new direction observed in the decline in the dynamics of taking action may be linked to the legal changes introduced over the last decade. This leads inevitably to the question of whether individual employment law is threatened by inaction and a decrease in activity in its field.

Keywords: French labour courts, new trends in labour cases, decline in caseload

* profesor; emerytowany dyrektor ds. badań w CNRS (Centre national de la recherche scientifique)/
Źródła finansowania publikacji: Akademia Humanitas; email: evelyne.serverin@cncrs.fr

Resumé : La compétence des conseils de prud'hommes français comprend le jugement des affaires relatives à l'emploi. Au cours des dernières années, il est possible de constater une forte diminution des affaires dont ils sont saisis, notamment une baisse des recours suite à la rupture d'un contrat de travail. La nouvelle orientation observée dans la baisse de la dynamique d'action peut être liée aux changements juridiques introduits au cours de la dernière décennie. Cela conduit inévitablement à la question de savoir si le droit individuel du travail est menacé par l'inaction et la baisse du contentieux.

Mots-clés: Conseils de prud'hommes français, nouvelles tendances en matière d'affaires prud'homales, baisse du contentieux

PREZENTACJA: FRANCUSKIE SĄDY WŁAŚCIWE DO ROZSTRZYGANIA SPORÓW PRACOWNICZYCH

We Francji zatrudnienie za wynagrodzeniem jest nadal dominującą formą zatrudnienia pracowników, a główną formą zatrudnienia jest umowa o pracę na czas nieokreślony. Pod koniec 2022 r. 20,9 mln osób było zatrudnionych w sektorze prywatnym, co stanowiło 69,2% wszystkich pracujących¹.

Zatrudnienie pracowników stale ewoluuje pod wpływem połączonych skutków zmian w sektorach biznesowych i zmian w ramach regulacyjnych, które nieustannie starają się dostosowywać. Spory sądowe w sprawach pracowniczych stanowią idealne obserwatorium do pomiaru napięć występujących w tej relacji. Nie będąc patologią, spory sądowe powinny być postrzegane jako instrument regulacji w dwóch aspektach: jako wiarygodne zagrożenie pomagają zapewnić stosowanie zasad; jako orzecznictwo sprawiają, że zasady są przewidywalne².

Cały łańcuch sądowniczy jest zaangażowany w ten proces regulacyjny – od sądów niższej instancji, z trybunałami przemysłowymi na czele, po sądy apelacyjne i Sąd Kasacyjny.

1. Trybunały przemysłowe (CPH) są głównym punktem wyjścia dla działań związanych z umowami o pracę. To wyspecjalizowane sądy składające się z sędziów niezawodowych w równej liczbie pracodawców i pracowników, podzielone na pięć autonomicznych sekcji (zarządzanie, przemysł, handel i usługi komercyjne, rolnictwo, różne rodzaje działalności). Właściwość sądu pracy reguluje artykuł L.1411-1 francuskiego kodeksu pracy (C.trav.): *Sąd pracy rozstrzyga w drodze postępowania pojednawczego wszelkie spory, które mogą powstać w związku z umową o pracę podlegającą przepisom niniejszego kodeksu, między pracodawcami lub ich przedstawicielami a zatrudnianymi przez nich pracownikami. Rozstrzyga on spory w przypadku niepowodzenia postępowania pojednawczego.* Geograficznie: *Co najmniej jeden trybunał pracy jest utworzony na obszarze właściwości każdego sądu sądowego. Jeśli istnieje je-*

¹ Insee références, Emploi, chômage, revenus du travail, Édition 2023. <https://www.insee.fr/fr/statistiques/7456867?sommaire=7456956>.

² E. Serverin, *Donner un sens aux litiges du travail*, «Économie et institutions» 2006, 9. s. 152, <http://journals.openedition.org/ei/393>.

den sąd pracy, jego właściwość obejmuje całą właściwość sądu sądowego. Ze względów geograficznych, ekonomicznych lub społecznych, kilka sądów przemysłowych może zostać utworzonych w ramach jurysdykcji sądu sądowego (art. L. 1422-1 C.trav.)³. We Francji kontynentalnej istnieje 211 takich rad, co oznacza spadek z 271 w 2008 roku.

2. Jurysdykcja ta nie obejmuje wszystkich sporów związanych z zatrudnieniem. Zgodnie z art. L.1411-4 kodeksu pracy, *sąd pracy nie jest właściwy do rozpatrywania sporów powierzonych innej jurysdykcji na mocy prawa, w szczególności na mocy kodeksu zabezpieczenia społecznego w sprawach wypadków przy pracy i chorób zawodowych*. Poza ochroną socjalną, która leży w gestii wyspecjalizowanych sądów i zespołów, te derogacyjne uprawnienia dotyczą głównie sądów powszechnych, które mają szeroką jurysdykcję w sprawach zbiorowych stosunków pracy, w kwestiach tak różnych jak wybory dotyczące reprezentatywności związków zawodowych (art. R. 2122-26 do R. 2122-32 Kodeksu pracy), spory zbiorowe (art. R. 2521-1 do R. 2525-2 Kodeksu pracy), powództwa grupowe w sprawach dyskryminacji (art. L. 1134-9 Kodeksu pracy) i prawo do strajku (art. L. 1134-3 Kodeksu pracy). C. trav.), sporów zbiorowych (art. R. 2521-1 do R.2525-2 C. trav.), pozwów grupowych w sprawach o dyskryminację (art. L.1134-9 C. trav. i L.1134-10 C. trav.), powoływanie ekspertów na wnioski komitetu społeczno-gospodarczego (art. L. 2315-78 i nast. C.trav.), a ostatnio reprezentowanie interesów niektórych pracowników podlegających kodeksowi pracy, takich jak pracownicy platform (art. L.7342-10 i L.7343-10 C.trav.). Sąd zachowuje również jurysdykcję w sprawach indywidualnych stosunków w zakresie umów o pracę na morzu między armatorami a marynarzami (art. R.211-3-5 COJ).

3. Aby zmierzyć dynamikę przepisów prawa pracy, działalność sądów pracy jest idealnym obserwatorium⁴. Dlatego od ponad trzydziestu lat prowadzimy badania statystyczne, z których najnowsze obejmuje lata 2012-2022⁵. Wykorzystane zmienne pochodzą ze źródeł publicznych: Generalnego Rejestru Cywilnego dla sądów pracy, sądów powszechnych i sądów apelacyjnych; autonomicznego systemu statystycznego Sądu Kasacyjnego; serii z Ministerstwa Pracy dla wpisów do Pôle emploi. W naszej prezentacji sporów sądowych dotyczących zatrudnienia przyjrzymy się dynamice odwołań do sądów pracy (I), charakterystyce powodów (II) i rozpatrywaniu spraw (III), kończąc na omówieniu zagrożeń dla obrony praw związanych ze spadkiem działań prawnych.

I. OBECNA SYTUACJA: DZIAŁANIA

Analiza struktury powództw ujawnia trojakią tendencję: bardzo gwałtowny spadek liczby skierowań (A), częstość kwestionowania podstaw rozwiązania umowy (B) oraz spadek liczby odwołań po rozwiązaniu umowy (C).

³ Dekret nr 2008-514 z dnia 29 maja 2008 r. zmieniający siedzibę i właściwość sądów przemysłowych.

⁴ Lista publikacji statystycznych znajduje się w bibliografii.

⁵ C. Moreau, E. Serverin, *Les affaires prud'homales dans la chaîne judiciaire de 2004 à 2022*, Ministerstwo Sprawiedliwości, DACS-PEJC, 2024.

A. POSTĘPOWANIA PRZED SĄDAMI PRACY TRACĄ IMPET

Z łączną liczbą 100 863 nowych spraw w 2022 r., w tym 84 051 spraw merytorycznych, spory przed sądami pracy osiągnęły najniższy poziom od dekady. Stanowi on obecnie zaledwie połowę z 200 000 średnich rocznych spraw obserwowanych w poprzedniej dekadzie. Gwałtowny trend spadkowy rozpoczął się w 2016 r. i będzie trwał nieprzerwanie do 2022 r., zarówno w sprawach merytorycznych, jak i w postępowaniach uproszczonych (tabela 1).

Tabela 1. Tendencje w nowych sprawach przed sądami pracy

Année de saisine	Ensemble des demandes	Demandes introduites au fond	Demandes introduites en référé	Part des référés (%)
	(3) = (1+2)	(1)	(2)	(2) / (3) *100
2012	175 714	146 192	29 522	16,8
2013	206 039	177 356	29 192	14,2
2014	189 283	155 890	33 393	17,6
2015	184 992	151 631	33 361	18,0
2016	150 909	123 884	27 025	17,9
2017	127 387	107 096	20 291	15,9
2018	120 760	99 774	20 986	17,4
2019	119 478	99 686	19 792	16,6
2020	103 020	87 472	15 548	15,1
2021	103 940	88 980	14 960	14,4
2022	100 863	84 051	16 812	16,7

Source : RGC/SEM/SDSE

DACS-PEJC

B. SPÓR CO DO ISTOTY SPRAWY KONCENTRUJE SIĘ NA PRZYCZYNIE ROZWIĄZANIA UMOWY O PRACĘ

Jeśli chodzi o charakter spraw, gwałtowny spadek liczby wniosków co do istoty sprawy nie miał znaczącego wpływu na strukturę sporów, które koncentrują się wokół centralnej liczby: «zwykłych pracowników» (stanowiących 94,5% wniosków w 2012 r., 95,9% w 2022 r.), którzy kwestionują przyczynę rozwiązania umowy (83,8% w 2012 r., 81,5% w 2022 r.), przyczynę pozaekonomiczną w zdecydowanej większości przypadków (82,7% w 2012 r., 74,3% w 2022 r.) – tabela 2. Z drugiej strony, spadkowi liczby wniosków o zastosowanie środka tymczasowego towarzyszy zmiana struktury powodztw, odzwierciedlająca bardziej zróżnicowane wykorzystanie procedury, która staje się mniej popularna – tabela 3.

Tabela 2. Zmiany w charakterze spraw wnoszonych do sądów pracy

	2012		2014		2016		2018		2020		2022	
	Nie.	%	Nie.	%	Nie.	%	Nie.	%	Nie.	%	Nie.	%
Wnioski ogółem (A+B+C+D+E+F)	146 576	100,0	155 962	100,0	123 989	100,0	99 774	100,0	87 472	100,0	84 051	100,0
Roszczenia zgłaszane przez zwykłych pracowników (A=1+2+3)	138 542	94,5	148 578	95,3	118 959	95,9	95 269	95,5	83 447	95,4	80 626	95,9
Wnioski dotyczące przyczyn rozwiązania umowy o pracę (1=a+b+c+d+e)	122 861	83,8	133 887	85,8	107 776	86,9	83 233	83,4	70 926	81,1	68 507	81,5
Kwestionowanie przyczyn rozwiązania umowy o pracę - przyczyny pozaekonomiczne (a)	121 158	82,7	131 716	84,5	106 320	85,7	79 126	79,3	66 559	76,1	62 450	74,3
Kwestionowanie ekonomicznej przyczyny rozwiązania umowy o pracę (b)	1 703	1,2	2 171	1,4	1 456	1,2	1 775	1,8	1 227	1,4	1 656	2,0
Wniosek o rozwiązanie umowy o pracę (c)							1 241	1,2	1 680	1,9	2 029	2,4
Wniosek pracownika o rozwiązanie lub sądowe unieważnienie umowy o pracę (d)							1 091	1,1	1 457	1,7	1 840	2,2
Wniosek o unieważnienie rozwiązania umowy o pracę * (e)									3	0,0	532	0,6
Wnioski z innych powodów (2=f+g+h+i+j)	15 668	10,7	14 672	9,4	11 155	9,0	12 005	12,0	12 492	14,3	12 076	14,4
Roszczenia o zapłatę wynagrodzenia bez kwestionowania przyczyn rozwiązania umowy (f)	14 427	9,8	13 241	8,5	10 193	8,2	7 885	7,9	7 169	8,2	7 262	8,6

Roszczenia o zapłatę roszczeń placowych w przypadku braku naruszenia umowy (g)	623	0,4	731	0,5	452	0,4	1 659	1,7	2 379	2,7	2 113	2,5
Wniosek o zmianę zaszerzowania umowy o pracę (h)						0,0	1 803	1,8	2 249	2,6	1 921	2,3
Wnioski o dostarczenie dokumentów (i)	246	0,2	273	0,2	204	0,2	354	0,4	304	0,3	417	0,5
Wnioski o anulowanie kary dyscyplinarnej (j)	372	0,3	427	0,3	306	0,2	304	0,3	391	0,4	363	0,4
Inne wnioski zwykłych pracowników (z)	13	0,0	19	0,0	28	0,0	31	0,0	29	0,0	43	0,1
Roszczenia pracowników chronionych (B)	128	0,1	163	0,1	132	0,1	243	0,2	190	0,2	287	0,3
Wnioski od praktykantów (C)	195	0,1	183	0,1	111	0,1	54	0,1	63	0,1	154	0,2
Wnioski składane przez pracodawcę lub mistrza szkolącego (D)	1 744	1,2	1 619	1,0	1 211	1,0	1 025	1,0	832	1,0	1 092	1,3
Roszczenia zgłoszone w postępowaniu SRLJ** (E)	5 700	3,9	4 110	2,6	3 116	2,5	2 436	2,4	2 202	2,5	1 363	1,6
Inne żądania (F)	267	0,2	1 309	0,8	460	0,4	747	0,7	738	0,8	529	0,6

* Kody utworzone pod koniec 2017 r.,

** Kody utworzone pod koniec 2019 r.,

*** upadłość, zarząd komisaryczny i przymusowa likwidacja

Źródło: RGC/SEM/SDSE DACS-PEJC.

Tabela 3. Zmiany w charakterze postępowań uproszczonych wnoszonych do sądów pracy

	2012		2014		2016		2018		2020		2022	
	Nie.	%	Nie.	%	Nie.	%	Nie.	%	Nie.	%	Nie.	%
Wnioski ogółem (A+B+C+D+E+F)	29 016	100,0	34 814	100,0	25 703	100,0	20 986	100,0	15 548	100,0	16 812	100,0
Roszczenia zgłaszane przez zwykłych pracowników (A=1+2+3)	28 341	97,7	33 926	97,4	24 635	95,8	19 149	91,2	14 552	93,6	15 866	94,4
Wnioski dotyczące przyczyn rozwiązania umowy o pracę (1=a+b+c+d+e)	15 133	52,2	18 296	52,6	14 007	54,5	10 813	51,5	8 476	54,5	7 559	45,0
<i>Kwestionowanie przyczyn rozwiązania umowy o pracę - przyczyny pozaekonomiczne (a)</i>	15 088	52,0	18 259	52,4	13 964	54,3	10 726	51,1	8 377	53,9	7 416	44,1
<i>Kwestionowanie ekonomicznej przyczyny rozwiązania umowy o pracę (b)</i>	45	0,2	37	0,1	43	0,2	16	0,1	30	0,2	34	0,2
<i>Wniosek o rozwiązanie umowy o pracę (c)</i>							15	0,1	25	0,2	27	0,2
<i>Wniosek pracownika o rozwiązanie lub sądowe unieważnienie umowy o pracę (d)</i>							56	0,3	44	0,3	74	0,4
<i>Wniosek o unieważnienie rozwiązania umowy o pracę * (e)</i>									0	0,0	8	0,0
Wnioski z innych powodów (2=f+g+h+i+j)	13 199	45,5	15 629	44,9	10 623	41,3	8 324	39,7	5 971	38,4	7 933	47,2

Roszczenia o zapłatę wynagrodzenia bez kwestionowania przyczyny rozwiązania umowy (f)	11 535	39,8	13 630	39,2	9 129	35,5	6 475	30,9	4 058	26,1	5 110	30,4
Roszczenia o zapłatę roszczeń płacowych w przypadku braku naruszenia umowy (g)	87	0,3	186	0,5	82	0,3	594	2,8	733	4,7	1 173	7,0
Wniosek o zmianę zaszerzgowania umowy o pracę (h)						0,0	23	0,1	41	0,3	42	0,2
Wnioski o dostarczenie dokumentów (i)	1 543	5,3	1 753	5,0	1 367	5,3	1 211	5,8	1 119	7,2	1 567	9,3
Wnioski o anulowanie kary dyscyplinarnej (j)	34	0,1	60	0,2	45	0,2	21	0,1	20	0,1	41	0,2
Inne wnioski zwykłych pracowników (3)	9	0,0	1	0,0	5	0,0	12	0,1	105	0,7	374	2,2
Roszczenia pracowników chronionych (B)	31	0,1	37	0,1	30	0,1	58	0,3	23	0,1	24	0,1
Wnioski od praktykantów (C)	38	0,1	54	0,2	64	0,2	90	0,4	39	0,3	84	0,5
Wnioski składane przez pracodawcę lub mistrza szkolącego (D)	517	1,8	646	1,9	754	2,9	1 263	6,0	669	4,3	602	3,6
Roszczenia zgłoszone w postępowaniu SRLJ** (E)	45	0,2	94	0,3	157	0,6	62	0,3	47	0,3	47	0,3
Inne żądania (F)	44	0,2	57	0,2	63	0,2	364	1,7	218	1,4	189	1,1

* Kody utworzone pod koniec 2017 r.

** Kody utworzone pod koniec 2019 r.

*** upadłość, zarząd komisaryczny i przymusowa likwidacja

Źródło: RGC/SEM/SDSE DACS-PEJ/C.

C. SPADEK LICZBY ODWOŁAŃ PO ZWOLNIENIU Z PRACY

Koncentracja pozwów dotyczących przyczyn zwolnienia oznacza, że spory sądowe są bliższe liczbie pracowników dotkniętych zwolnieniem z inicjatywy pracodawcy. W ciągu ostatnich dziesięciu lat nastąpił spadek liczby zwolnionych pracowników zarejestrowanych w Pôle emploi, a od 2016 r. spadek liczby odwołań od zwolnień z przyczyn osobistych, związany z reformą procedur odwoławczych dekretem z dnia 20 maja 2016 r. (tabela 4). Spadek ten był kontynuowany i nasilił się, osiągając w 2022 r. 17,7 punktu procentowego mniej niż w 2015 r., przy wskaźniku odwołań wynoszącym 15,6%. Ten gwałtowny spadek skłonności do podejmowania działań, w połączeniu z tendencją spadkową liczby zwolnień, spowodował automatyczne zmniejszenie liczby odwołań od przyczyn rozwiązania stosunku pracy wnoszonych do sądów pracy.

Tabela 4. Wskaźnik kwestionowania zwolnień z przyczyn ekonomicznych i osobistych w latach 2012-2022

	Rejestracja w Pôle emploi* (francuska agencja zatrudnienia)					Odwołanie do CPH** (sądu odwoławczego)			
	Zarejestrowani po zwolnieniu (w tys.)	Zarejestrowani po zwolnieniu z przyczyn osobistych (w tys.)	Zarejestrowane po rozwiązaniu umowy (w tys.)	Zarejestrowani po zerwaniu umowy na czas nieokreślony (w tys.) „inne przypadki” (1)	Wszyscy zarejestrowani po zerwaniu umowy na czas nieokreślony	Roszczenia związane z rozwią- zaniem umowy o pracę z przy- czyn ekonomicznych	Odszetek odwołań od zwolnień z przyczyn ekonomicznych (%)	Wnioski dotyczące rozwiązania umowy o pracę z przyczyn osobistych	Odszetek odwołań w przypadku zwolnień z przyczyn osobistych (%)
	(1)	(2)	(3)	(4)	(1) +(2) +(3) +(4)	(5)	(5) / (1)	(6)	(6) / (2)
2012	140,4	459,2	274,0	2313,9	3187,5	2 497	1,8	134 117	29,2
2013	142,2	459,5	286,4	2368,1	3256,2	2 775	2,0	152 966	33,3
2014	148,5	432,9	308,4	2456,4	3346,2	2 243	1,5	145 587	33,6
2015	144,7	420,2	321,4	2478,5	3364,8	1 845	1,3	139 743	33,3
2016	147,2	413,9	381,4	2340,8	3283,3	1 514	1,0	117 936	28,5
2017	125,7	409,1	395,4	2192,1	3122,3	1 353	1,1	100 943	24,7
2018	111,8	424,0	412,2	2014,4	2962,4	1 791	1,6	89 852	21,2
2019	103,2	430,0	421,3	2054,8	3009,3	1 324	1,3	85 654	19,9
2020	118,7	403,9	416,6	1822,2	2761,4	1 257	1,1	74 936	18,6
2021	109,9	411,8	434,4	1971,0	2927,1	2 116	1,9	74 170	18,0
2022	90,0	449,0	469,4	1958,0	2966,4	1 690	1,9	69 866	15,6

* Źródło: Ministerstwo Pracy/DARES.

** Źródło: RGC/SEM/SDSE DACS-PEJC.

II. PRZEGLĄD: PROFILE KANDYDATÓW

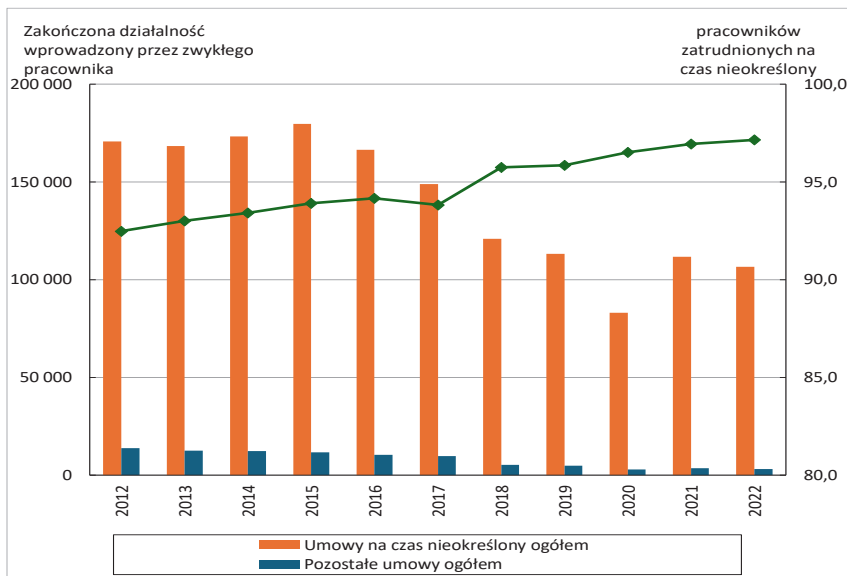
Analiza cech kandydatów jeszcze bardziej skupia się na pracownikach należących do najbardziej uprzywilejowanych kategorii, tj. pracowników z umowami na czas nieokreślony (A), starszych pracowników (B) i pracowników sekcji zarządzania (C).

A. ROSNĄCY ODSETEK UMÓW NA CZAS NIEOKREŚLONY

Zmienna «rodzaj umowy», która jest podawana dla zakończonych spraw, ma około dziesięciu kategorii, obejmujących wszystkie możliwe formy podporządkowanych stosunków pracy. Jednak to umowy na czas nieokreślony stanowią większość spraw, w proporcjach, które stale rosły w ciągu ostatniej dekady (z 92,5% w 2012 r. do 97,1% w 2022 r.); rysunek 1.

Jest to zgodne z charakterem sporów, które koncentrują się na kwestionowaniu przez pracownika podstaw wypowiedzenia. Umowy na czas nieokreślony niosą ze sobą obietnicę trwania, w przeciwieństwie do umów takich jak umowy na czas określony, tymczasowe i sezonowe, w których czas trwania jest z definicji zapisany w umowie. Interes we wniesieniu powództwa do sądu pracy nie jest oczywiście taki sam dla wszystkich umów i to raczej w postępowaniu karnym powinniśmy szukać sporów dotyczących niepewnych umów⁶.

Rysunek 1. Rodzaj umowy



Źródło: opracowanie własne.

⁶ E. Serverin, *Les comptes de la justice pénale du travail*, *Le Droit Ouvrier*, Doctrine, czerwiec 2020, nr 863. s. 1-14.

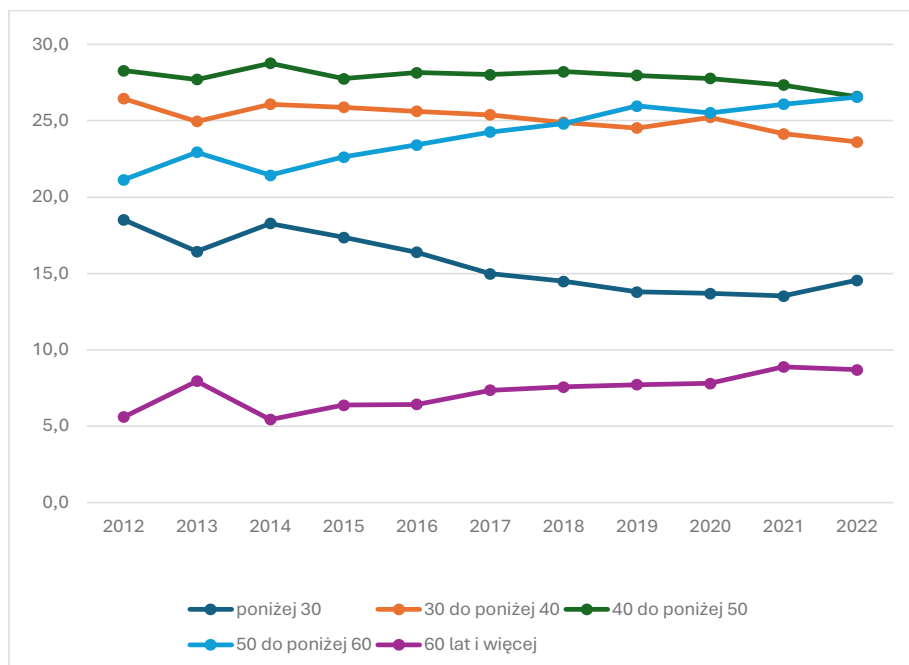
B. WIĘCEJ STARSZYCH PRACOWNIKÓW

W przypadku wszystkich spraw średni wiek osób składających pozwy w sądach pracy wzrastał nieznacznie, ale stale w ciągu ostatniej dekady, z 41 do 44 lat w latach 2012-2022.

Trend ten jest wynikiem dwojakiego rodzaju zmian. Z jednej strony odsetek ludności w wieku poniżej trzydziestu lat spadnie z 18,5% w 2012 r. do 14,5% w 2022 r. Z drugiej strony, starsza grupa wiekowa gwałtownie rośnie: grupa wiekowa 50-60 lat wzrosła z 21,1% do 26,6%, a grupa wiekowa 60+ z 5,6% do 8,7%, razem stanowiąc ponad jedną trzecią wnioskodawców (35,3%) w 2022 roku. Dwie pośrednie grupy wiekowe (od 30 do poniżej 50 lat) pozostają względnie stabilne. Grupa wiekowa 50-60 lat stale rośnie od 2014 r. i w 2022 r. zajmie pierwsze miejsce, *ex aequo* z grupą wiekową 40-50 lat (rysunek 2).

Rozwój ten doprowadził do odwrócenia hierarchii obserwowanej na początku poprzedniej dekady. W 2004 r. odsetek osób w wieku poniżej 30 lat wynosił 24,3%, podczas gdy grupa wiekowa 50-60 lat stanowiła jedynie 18,6% wnioskodawców⁷.

Rysunek 2. Wiek wnioskodawców



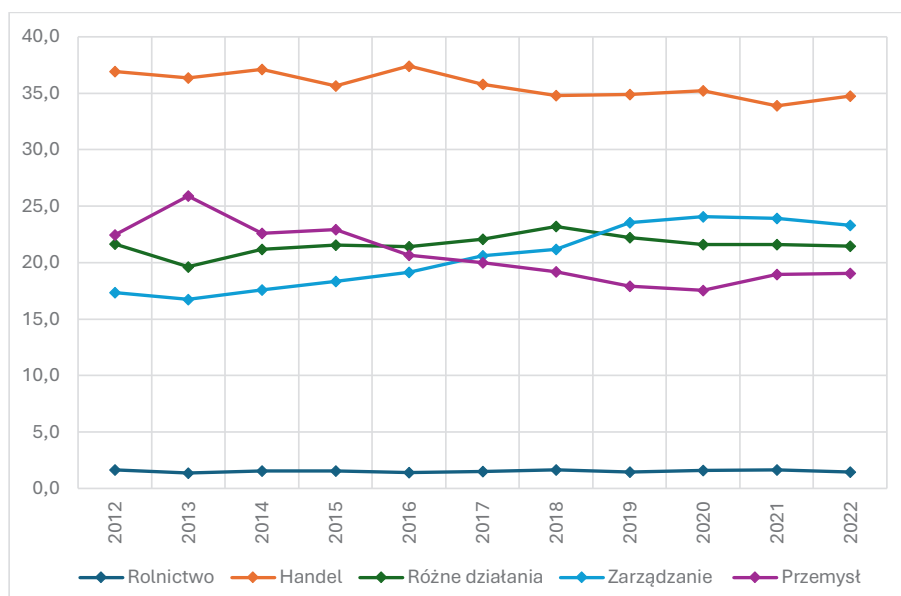
Źródło: opracowanie własne.

⁷ M. Guillonneau, E. Serverin, *Les affaires prud'homales dans la chaîne judiciaire de 2004 à 2018*, Ministerstwo Sprawiedliwości, DACS-PEJC, 2019 (tabela 13).

C. ROZWÓJ SEKCJI KADROWANIA

Na przestrzeni lat pośrednia hierarchia pięciu sekcji uległa znaczącym zmianom (rysunek 3). Na dwóch krańcach pozycje pozostają niezmienione: sekcja handlu pozostaje na szczycie, a sekcja rolnictwa zajmuje odległe piąte miejsce. Z drugiej strony hierarchia pozostałych trzech sekcji uległa odwróceniu: sekcja przemysłu spadła o dwa miejsca, spadając za sekcję działalności różnej w 2016 r., a następnie za sekcję zarządzania w 2017 r., i obecnie zajmuje czwarte miejsce. Sekcja zarządzania, która była na czwartym miejscu w 2012 r., awansowała na trzecie miejsce w 2017 r., a następnie na drugie miejsce w 2019 r., wyprzedzając sekcję działalności różnej.

Rysunek 3. Podział sekcji



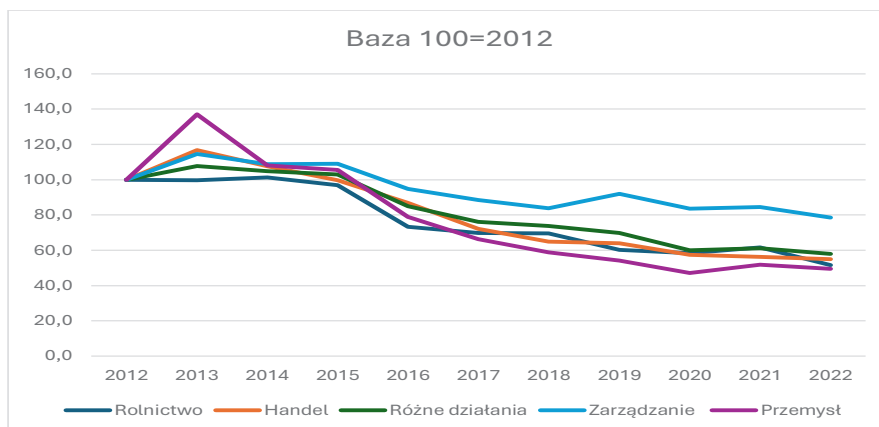
Źródło: opracowanie własne.

Tendencja w zakresie liczby pracowników w każdej sekcji również wykazuje swoją specyfikę (rysunek 4). Podczas gdy wszystkie sekcje doświadczają tendencji spadkowej od 2016 r., sekcja zarządzania odnotowała najmniej wyraźny spadek, co świadczy o większej zdolności menedżerów do pokonywania przeszkód proceduralnych napotkanych w tym okresie.

Zmiany te zmieniają równowagę między różnymi sekcjami, co mają skorygować plany modyfikacji ich uprawnień⁸. Jednak poza względami zarządczymi przekształcenia te mają znaczenie i odzwierciedlają zmiany w chęci działania pracowników objętych różnymi sekcjami.

⁸ Cour des Comptes, 2023, s. 80.

Rysunek 4. Zmiana w sekcjach (podstawa 100)



Źródło: opracowanie własne.

III. AKTUALNA SYTUACJA: PRZETWARZANIE SPRAW

Postępowanie w sprawach przed sądami pracy charakteryzuje się rosnącym profesjonalizmem, z powszechnym korzystaniem z usług prawników (A), praktycznie zanikiem osób o niskich dochodach, mierzonym korzystaniem z pomocy prawnej (B), oraz rosnącą złożonością, odzwierciedloną w stale rosnącym czasie rozpatrywania, pomimo gwałtownego spadku liczby odwołań (C).

A. REPREZENTACJA PRZEZ PRAWNIKA STAJE SIĘ CORAZ BARDZIEJ POWSZECHNA, ZARÓWNO DLA POWODÓW, JAK I POZWANYCH.

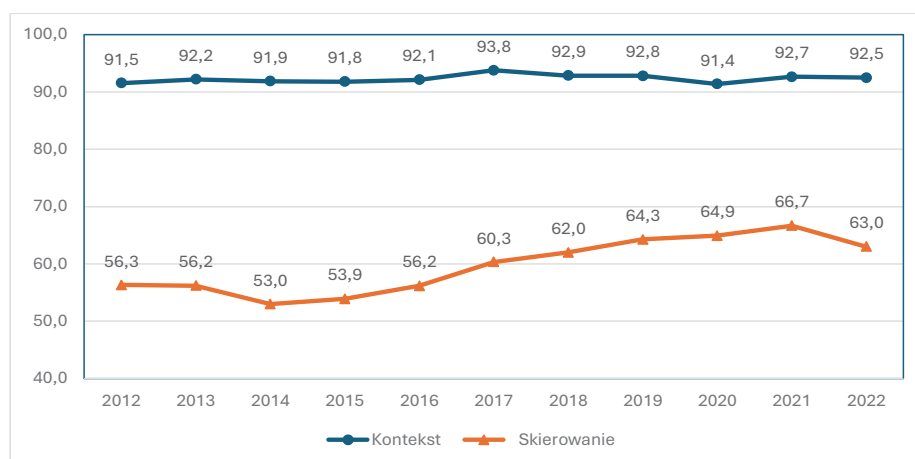
Artykuł R.1453-1 Kodeksu pracy⁹ stanowi, że strony mogą bronić się same lub korzystać z pomocy lub reprezentacji osób wymienionych w następnym artykule. W praktyce to właśnie ta druga opcja jest najczęściej wykorzystywana, zarówno w sprawach merytorycznych, jak i w postępowaniach uproszczonych, z korzyścią dla prawników, zarówno jako powodów (rysunek 5), jak i pozwanych (rysunek 6)¹⁰.

⁹ Artykuł R.1453-2 C. trav.: «Osobami uprawnionymi do pomocy lub reprezentowania stron są: 1° pracownicy lub pracodawcy należący do tej samej branży; 2° przedstawiciele związków zawodowych; 3° małżonek, partner w cywilnym pakcie solidarności lub konkubent; 4° prawnicy. Pracodawca może być również wspierany lub reprezentowany przez członka spółki lub zakładu. Jeśli przedstawiciel nie jest prawnikiem, musi przedstawić dowód specjalnego pełnomocnictwa. Przed urzędem ds. postępowania pojednawczego i przekazywania spraw dokument ten musi upoważniać przedstawiciela do prowadzenia postępowania pojednawczego w imieniu i na rzecz zleceniodawcy oraz do udziału w działaniach związanych z przekazywaniem spraw.

¹⁰ W 2004 r. odsetek pomocy/reprezentacji w sprawach merytorycznych wyniósł 83,8%.

Wydaje się, że w postępowaniach merytorycznych wskaźnik pomocy/reprezentacji powodów osiągnął w ostatnim okresie pułap, przy czym proporcje ustabilizowały się na poziomie nieco ponad 90%, tj. prawie 10% wyższym niż obserwowany na początku poprzedniej dekady¹¹. W podsumowaniu postępowań, w których odsetek pracowników korzystających z pomocy lub reprezentowanych był tradycyjnie niższy, wzrost ten jest kontynuowany. Podczas gdy w 2004 r. wynosił on 47,5%, od 2010 r. regularnie przekraczał 50%, a tendencja ta utrzymywała się w ciągu ostatniej dekady, aż do przekroczenia 60% od 2017 r.

Rysunek 5. Zmiany w rodzaju pomocy/reprezentacji powodów (zwykłych pracowników), którym udzielono pomocy lub których reprezentowano (sprawy zakończone, postępowania co do istoty sprawy i postępowania uproszczone)



Źródło: opracowanie własne.

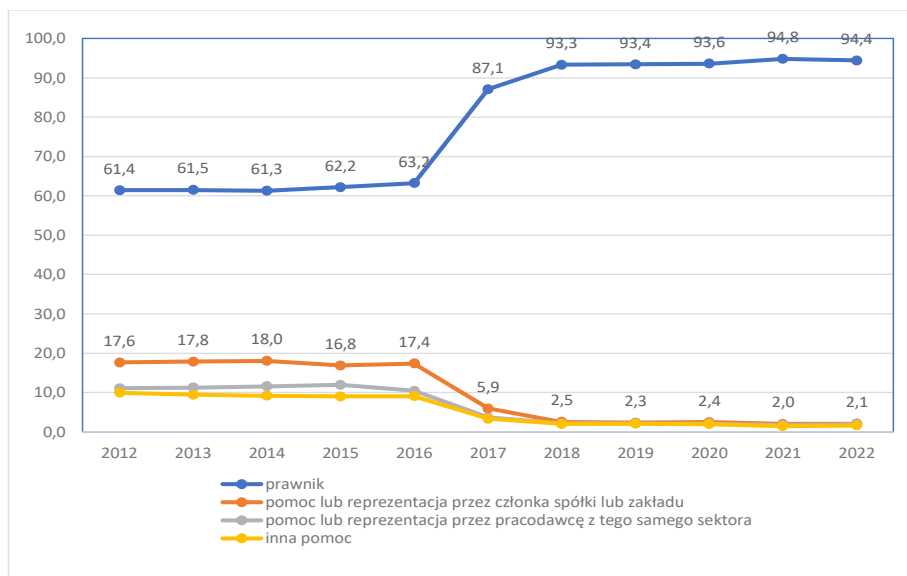
W przypadku pozwanych tendencje w zakresie wskaźników pomocy/reprezentacji są podobne jak w przypadku powodów, choć na niższych poziomach (rysunek 6). W postępowaniach merytorycznych zmiany są niewielkie, a wskaźniki wahają się w wąskim zakresie, od 84,2% (w 2012 r.) do 86,8% (w 2017 r.). W porównaniu z wnioskodawcami różnica pozostaje znaczna, średnio o prawie 6 punktów procentowych mniej w tym okresie. Innymi słowy, nadal istnieje deficyt obrony w zakresie pomocy/reprezentacji.

W postępowaniach uproszczonych stwierdzamy taką samą różnicę jak w przypadku powodów w odniesieniu do wniosków co do istoty sprawy, ale z nieco inną linią trendu. Podczas gdy w przypadku powodów w 2017 r. zaczęła pojawiać

¹¹ M. Guillonneau, E. Serverin, *Les affaires prud'homales dans la chaîne judiciaire de 2004 à 2018*, Ministerstwo Sprawiedliwości, DACS-PEJC, 2019.

się tendencja wzrostowa w kontekście reformy z 2016 r., nie było takiej tendencji w przypadku pozwanych, gdzie w 2022 r. nastąpił nawet gwałtowny spadek (50,9%), najniższy wskaźnik w tym okresie¹².

Rysunek 6. Zmiany w sposobie pomocy/reprezentacji oskarżonych (postępowania wszczęte przez zwykłych pracowników)



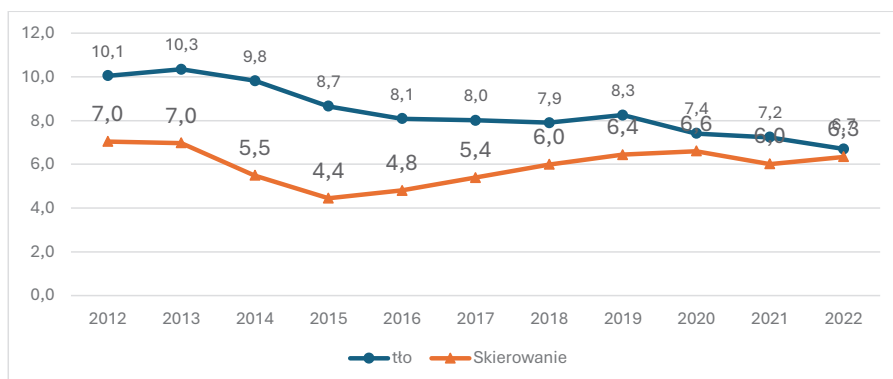
Źródło: opracowanie własne.

B. SPADEK MERYTORYCZNEJ POMOCY PRAWNEJ

Ponieważ pomoc prawna jest uzależniona od dochodów, stanowi wskaźnik zasobów dostępnych dla stron procesowych, w szczególności pracowników, którzy są niemal wyłącznymi powodami w postępowaniach przed sądami pracy. Jednakże, pomimo ciągłego wzrostu reprezentacji prawnej, odsetek osób korzystających z pomocy prawnej pozostaje bardzo niski, z kontrastującymi tendencjami w zależności od procedury (rysunek 7). Tendencja ta odzwierciedla pewną formę rezygnacji z postępowania przed sądem pracy ze strony pracowników o najniższych dochodach.

¹² Dekret nr 2020-1717 z dnia 28 grudnia 2020 r. wdrażający ustawę nr 91-647 z dnia 10 lipca 1991 r. Artykuł 3 tego dekretu stanowi, że wnioskodawcy muszą mieć referencyjny dochód podatkowy niższy niż 11 262 euro, aby kwalifikować się do pełnej pomocy prawnej, i niższy niż 16 890 euro w przypadku częściowej pomocy prawnej lub pomocy w zastępstwie prawnym. Pod uwagę brana jest również wartość majątku ruchomego, finansowego i nieruchomości (art. 5).

Rysunek 7. Przyznanie pomocy prawnej powodom (zwykłym pracownikom) według rodzaju postępowania (sprawy zakończone)



Źródło: opracowanie własne.

C. CZAS ROZPATRYWANIA WYDŁUŻA SIĘ

Podczas gdy liczba spraw nadal spada, czas ich rozpatrywania nadal się wydłuża, bardziej w postępowaniach głównych niż w postępowaniach uproszczonych, co jest kolejnym dowodem na rosnącą złożoność tych sporów¹³. Średni czas rozpatrywania *spraw merytorycznych* stale wzrastał, z 15,2 miesiąca w 2012 r., do 17,6 miesiąca w 2022 r., kontynuując trend obserwowany w poprzedniej dekadzie¹⁴ (Guillonueau, Serverin, 2019) (rysunek 8).

Oprócz wzrostu średniego czasu rozpatrywania spraw zwiększyła się dyspersja między czasem trwania najkrótszych i najdłuższych spraw¹⁵. Rozproszenie czasów przetwarzania jest mierzone za pomocą rozstępu międzykwartylowego. Zakres ten wzrósł o prawie 3 miesiące w tym okresie (12,6 miesiąca w 2012 r., 15,5 miesiąca w 2022 r.).

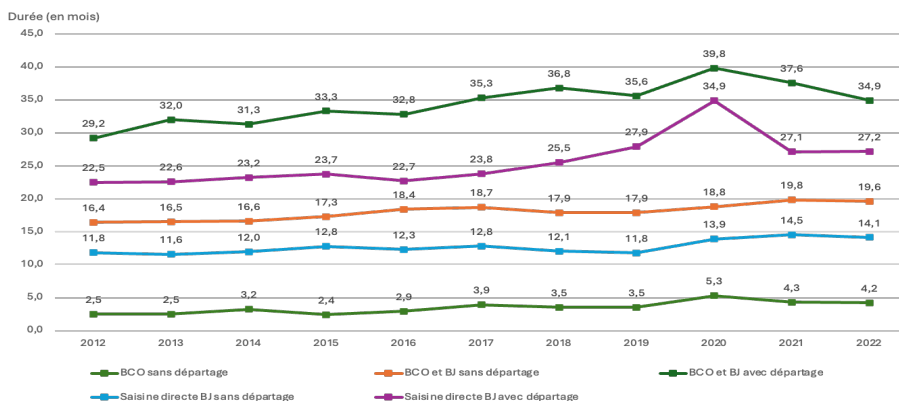
Poszerzenie tego przedziału jest związane głównie z wydłużeniem czasu rozpatrywania najdłuższych spraw. W 2012 r. jedna czwarta najdłuższych spraw została rozpatrzona w 20,5 miesiąca. W 2022 r. zajęłoby to 23,3 miesiąca, a najwyższy punkt osiągnięto w 2021 r. (24,8 miesiąca). Szczyt ten odpowiada bardzo gwałtownemu spadkowi liczby spraw zakończonych w 2020 r. w wyniku środków zdrowotnych związanych z COVID-19, które doprowadziły do odroczenia zamknięcia spraw, przyczyniając się w ten sposób do ich starzenia się.

¹³ W 2004 r. średni czas rozpatrywania wniosku wynosił 12,3 miesiąca.

¹⁴ M. Guillonueau, E. Serverin, *Les affaires prud'homales dans la chaîne judiciaire de 2004 à 2018*, Ministerstwo Sprawiedliwości, DACS-PEJC, 2019

¹⁵ Przedział ten odpowiada różnicy między pierwszym kwartyłem (Q1: czas trwania, poniżej którego znajduje się jedna czwarta najszybszych przypadków) a trzecim kwartyłem (Q3: czas trwania, powyżej którego znajduje się jedna czwarta najdłuższych przypadków) Przedział międzykwartylowy jest miarą rozproszenia wartości wokół mediany. Jest on obliczany przez odjęcie Q1 od Q3.

Rysunek 8. Średni czas rozpatrywania spraw zakończonych co do istoty, według ścieżki proceduralnej (z wyłączeniem łączenia spraw i interpretacji)



Źródło: opracowanie własne.

WNIOSEK: INDYWIDUALNE PRAWO PRACY ZAGROŻONE BEZCZYNNOCIĄ

W ciągu ostatnich dziesięciu lat nastąpił spadek zarówno liczby pracowników zwalnianych z przyczyn osobistych, jak i z przyczyn ekonomicznych, a także spadek wskaźnika wykorzystania, przy czym każde z tych zjawisk ma różne przyczyny.

Spadek liczby zwolnień jest bezpośrednio związany ze wzrostem liczby odpraw umownych, wprowadzonych ustawą o modernizacji rynku pracy z dnia 25 czerwca 2008 r., która radykalnie zmieniła system rozwiązywania umów na czas nieokreślony. Ta forma zakończenia stosunku pracy na czas nieokreślony częściowo zastąpiła zwolnienia grupowe, których liczba systematycznie spada. Efekt ten był szczególnie widoczny w przypadku rejestracji po zwolnieniu z przyczyn ekonomicznych, które spadły z 247 300 w 2009 r. do 140 400 w 2012 r., osiągając najniższy poziom w 2022 r., przy 90 000 zwolnień. Liczba rejestracji po zwolnieniu z przyczyn osobistych również spadła, choć mniej znacząco (z 593 500 w 2009 r. do 459 200 w 2012 r., 409 100 w 2017 r. i 449 000 w 2022 r.).

Jeśli chodzi o wskaźnik kwestionowania zwolnień, tendencja jest cykliczna. W przypadku zwolnień z przyczyn ekonomicznych, wskaźniki te utrzymują się na bardzo niskim poziomie od 2004 r. (mniej niż 2% w całym okresie). Jednak wskaźnik odwołań od zwolnień z przyczyn osobistych wzrósł od 2009 r. (do 26,4%, w porównaniu z 20-22% w poprzednich latach), a wzrost ten utrzymywał się do 2015 r., kiedy to wskaźnik odwołań wyniósł 33,3%. Począwszy od 2016 r. trend ten uległ odwróceniu. Nastąpił spadek o prawie 5 punktów procentowych w porówna-

niu z 2015 r. (z 33,3% do 28,5%), który trwał i nasilał się, aż osiągnął 17,7 punktu procentowego mniej w 2022 r., przy wskaźniku 15,6%.

Wyjaśnieniem tego gwałtownego spadku skłonności do podejmowania działań, po kilku latach ciągłego wzrostu, mogą być zmiany w otoczeniu prawnym: reforma procedur wnoszenia spraw do sądów na mocy dekretu z dnia 20 maja 2016 r., która spowodowała spadek liczby odwołań, wprowadzenie ram odszkodowania za zwolnienie bez rzeczywistej i poważnej przyczyny na mocy zarządzenia nr 2017-1387 z dnia 22 września 2017 r. (art. L.1235-3). C. trav.), rewaloryzacja odpraw z tytułu zwolnień ustawowych na mocy dekretu 2017-1398 z dnia 25 września 2017 r.

Po sporach sądowych dotyczących wykonywania umów o pracę, teraz przyszyła kolej na spory dotyczące rozwiązywania umów o pracę, które stopniowo wycofują się z areny sądowej. I niekoniecznie jest to dobra wiadomość dla dynamiki indywidualnych praw pracowniczych.

Bibliografia

Carrasco V., Jeammaud A., *Stosunki pracy: 200 000 spraw cywilnych w 1990 r.*, «Infostat Justice» nr 27, styczeń 1992.

Cour des Comptes, *Les conseils de prud'hommes, Observations définitives*, S2023-0498, czerwiec 2023 r. Guillon M., Serverin E., *Les affaires prud'homales dans la chaîne judiciaire de 2004 à 2018*, Ministerstwo Sprawiedliwości, DACS-PEJC, 2019.

Insee références, *Emploi, chômage, revenus du travail*, Édition 2023. <https://www.insee.fr/fr/statistiques/7456867?sommaire=7456956>.

Moreau C., Serverin E., *Les affaires prud'homales dans la chaîne judiciaire de 2004 à 2022*, Ministerstwo Sprawiedliwości, DACS-PEJC, 2024.

Munoz Perez B., Serverin E., Vennin F., *La répartition prud'homale*, «Infostat Justice», nr 48, czerwiec 1997.

Munoz-Perez B., Serverin E., *Le droit du travail en perspective contentieuse, 1993-2004*, Ministerstwo Sprawiedliwości, DACS, 2005.

Munoz-Perez B., Serverin E., *L'exercice des voies de recours contre les décisions prud'homales*, «Infostat Justice», Ministerstwo Sprawiedliwości, nr 17, październik 1990.

Serverin E., *Donner un sens aux litiges du travail*, «Économie et institutions», 9, 2006, <http://journals.openedition.org/ei/393>.

Serverin E., *Les comptes de la justice pénale du travail*, «Le Droit Ouvrier, Doctrine», czerwiec 2020, nr 863.