STUDIA PRAWNICZE KUL
2 (106) 2026

Conseil de Prud'hommes jako francuski sąd pierwszej instancji w sprawach z zakresu prawa pracy

Conseil de Prud'hommes as the French first-instance court in labour law cases

Michał Mariański*
Uniwersytet Warmińsko-Mazurski w Olsztynie
https://orcid.org/0000-0001-6212-914X

Streszczenie: Niniejszy artykuł stanowi część szerszych badań porównawczych dotyczących aspektów instytucjonalnych francuskiego systemu sądownictwa. Przedmiotem analizy w artykule uczyniono koncepcję i organizację Conseil de Prud'hommes, czyli wyspecjalizowanego francuskiego sądu pierwszej instancji w sprawach z zakresu prawa pracy. Na metodologię zastosowaną przez autora składają się metoda historyczno-opisowa, dogmatyczna i pomocniczo metoda porównawcza. Celem artykułu jest przedstawienie informacji o aktualnym sposobie funkcjonowania wyspecjalizowanego sądu w sprawach z zakresu prawa pracy oraz umiejscowieniu tej instytucji we francuskim systemie sądownictwa. Powyższe pozwoli również odpowiedzieć na pytanie, czy model francuski odpowiada współczesnym wyzwaniom społecznym i gospodarczym w tej dziedzinie. Jednocześnie autor wskazał pewne specyficzne rozwiązania francuskie, które mogłyby zostać uwzględnione również przez polskiego ustawodawcę w celu zwiększenia skuteczności wymiaru sprawiedliwości w ogólności. W szczególności w podsumowaniu zwrócono uwagę na specyficzne dekrety wydawane przez Najwyższy Francuski Sąd Administracyjny, które precyzują niejednokrotnie dość ogólne sformułowania stosowane przez ustawodawcę. Mogą one stanowić przykład rozwiązania składającego się na systemowy model dostosowania regulacji krajowych do wymogów współczesnego, coraz bardziej wyspecjalizowanego środowiska społeczno-gospodarczego. Niniejsza analiza może także stać się głosem w dyskusji nad zasadnością rozwoju specjalistycznego sądownictwa w polskim porządku prawnym.

Słowa kluczowe: francuskie prawo pracy, polskie prawo pracy, prawo porównawcze, sąd pierwszej instancji, Conseil de Prud'hommes

Abstract: This article is part of a broader framework of comparative studies concerning institutional aspects of the French judiciary. It analyses the concept and organisation of Conseils de Prud'hommes, i.e., specialised French first-instance courts dealing with labour law cases. The methodology applied by the author of this article invokes the descriptive historical method, the dogmatic method, and, auxiliarily, the comparative method. The purpose of the article is to present information on the current functioning of specialised labour law courts and place these institutions within the framework of the French judiciary. The above also allows the author to answer the question whether the French model is adequate to today's social and economic challenges in labour law. At the same time, the author points to some specific solutions extant in French law which could be taken into account by Polish lawmakers to make the administration of justice more efficient in general. In particular, the conclusions of the article highlight specific decrees issued by the supreme administrative court which, on many occasions, have clarified general terms and phrases used by the lawmakers.

* Dr hab., prof. UWM, e-mail: michal.marianski@uwm.edu.pl

ISSN: 1897-7146 | eISSN: 2719-4264 | https://doi.org/10.31743/sp19161

This article is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 International License (CC BY 4.0): https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/

They can serve as an example of a solution that is part of a systemic model for adapting domestic regulations to the requirements of the modern social and economic environment which grows more and more specialised. The analysis in this article may also become a voice in the debate on whether it is reasonable to develop a specialised judiciary in the Polish legal system.

Keywords: French labour law, Polish labour law, comparative law, first-instance court, Conseil de Prud'hommes

Wstęp

Przedmiotem analizy w niniejszym artykule uczyniono specyficzny sąd pierwszej instancji – Conseil de Prud'hommes, który w prawie francuskim jest dedykowanym trybunałem do rozpatrywania spraw z zakresu prawa pracy. Impulsem do przeprowadzania badań w tym zakresie był fakt, iż w literaturze polskiej brakuje aktualnych opracowań z zakresu instytucjonalnych aspektów francuskiego prawa pracy, gdyż ostatnie znane autorowi zostały sporządzone niemal 20 lat temu, w tym związane z jubileuszem analizowanej instytucji[1], kolejne nowsze – z 2012 r. sprowadziło się do przetłumaczenia przepisów kodeksu[2].

Dodatkowo w ostatnim czasie zaobserwować można liczne zmiany i reformy we francuskim sądownictwie, które w zamyśle mają dostosować je do współczesnych wyzwań technologicznych i prawnych, a które w najszerszym zakresie dotknęły tzw. sądownictwo finansowe[3]. Innym impulsem dla podjęcia przedmiotowych badań był fakt, iż polski oraz europejski ustawodawca już wielokrotnie z francuskich wzorców korzystał lub się nimi inspirował zarówno w regulacjach z zakresu prawa publicznego, jak i w regulacjach z zakresu prawa prywatnego[4]. Ponadto w ostatnich latach we Francji bardzo duży nacisk kładzie się na dostosowanie regulacji krajowych do wymogów współczesnego środowiska społeczno-gospodarczego, czego efektem są liczne reformy w tym aspekcie, których jednym z najważniejszych początkowych etapów była chociażby dogłębna nowelizacja francuskiego Kodeksu cywilnego[5].

---

1 *Prawo francuskie*, t. 2, red. A. Machowska, K. Wojtyczek, Zakamycze 2005; W. Sanetra, *W dwustulecie powołania conseils de prud'hommes*, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 2007, nr 2, s. 2–9.

2 M. Zinserling, *Kodeks pracy. Code du Travail*, Warszawa 2012, s. 10.

3 M. Mariański, *Institutional Changes in the French Financial Judiciary*, Studia Iuridica 2024, t. 103, s. 102 i nn.

4 M. Lemonnier, *Prawo publiczne a prawo prywatne. Uwagi prawnoporównawcze na podstawie prawa francuskiego*, Studia Prawno-Ekonomiczne 2016, t. 100, s. 67.

5 M. Lemonnier, M. Mariański, *Podstawowe założenia i cele reformy francuskiego kodeksu cywilnego z 2016 roku*, w: *Meandry prawa – teoria i praktyka. Księga jubileuszowa prof. zw. dra hab. Mieczysława Goettela*, red. E. Pływaczewski, J. Bryk, Szczytno 2017, s. 295 i nn.

Również francuskie prawo pracy stanowi płaszczyznę dla ewolucyjnych zmian. Historycznie to właśnie regulacje francuskie wyznaczały wiele europejskich trendów, będących bądź to inspiracją dla innych państw, bądź zarzewiem dyskusji nad zasadnością kierunku proponowanych zmian. Przykładem takich regulacji może być chociażby wprowadzony już w 2000 r. średnio 35-godzinny czas pracy w pełnym wymiarze czasu pracy, zamiast dotychczasowych 39 godzin tygodniowo, wraz ze zwiększeniem elastyczności godzinowej w tym zakresie[6]. Abstrahując od różnej oceny tego typu regulacji[7], stanowiły one niewątpliwie swego rodzaju impuls do ogólnoeuropejskiej debaty, która niejednokrotnie przyspieszała ewolucję krajowych systemów prawa pracy.

Sięgając po metodę historyczno-opisową, metodę dogmatyczną oraz pomocniczo metodę porównawczą, autor podda ocenie sposób regulacji i sama koncepcję wyspecjalizowanego sądu w sprawach z zakresu prawa pracy. Pozwoli to na wyciągnięcie wniosków co do potencjalnych kierunków przyszłych zmian i reform w tej dziedzinie, również w odniesieniu do prawa polskiego. Aby osiągnąć wskazane cele badawcze, autor w pierwszej kolejności przedstawi ogólną charakterystykę i specyfikę francuskiego prawa pracy, aby następnie skoncentrować się na historycznych aspektach wyodrębnienia specjalistycznego sądu będącego przedmiotem niniejszego opracowania. Następnie analizie zostaną poddane aktualne treści przepisów francuskiego Kodeksu pracy, regulujących specyficzny sąd pierwszej instancji, jakim jest Conseil de Prud'hommes.

1. Specyfika francuskiego prawa pracy

Francuskie prawo pracy, pomimo tego, iż historycznie wywodzi się z prawa cywilnego, wykazywało od początku bardzo wyraźne tendencje do autonomizacji[8]. Pierwszym przejawem takiego wyodrębnienia była francuska ustawa z dnia 9 kwietnia 1898 r. dotycząca wypadków przy pracy[9]. Ustawa ta w pierwszej kolejności uwzględ-

6 S. Jugnot, *L'évaluation sous tension: l'exemple des effets sur l'emploi des « 35 heures »*, La Revue de l'Ires 2013, nr 77 (2), s. 39 i nn.

7 P. Askenazy, *Les 35 heures en France : pourquoi sont-elles toujours en débat ?*, Dynamiques régionales, 2021, nr 10 (1), s. 43.

8 P.-H. Antonmattei, *Droit du travail*, Paryż 2024, s. 22 i nn.

9 Loi du 9 avril 1898 sur les accidents de travail, JORF du 10 avril 1898, https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000000692875 [dostęp: 15.05.2026 r.].

niła konsekwencje wyroku w sprawie Teffaine z 1896 r.[10], w którym francuski Sąd Najwyższy (fr. Cour de Cassation) uznał, że ówczesny art. 1384 francuskiego Kodeksu cywilnego może być zastosowany *mutatis mutandis* w odniesieniu do wypadków przy pracy, co wymagało wyodrębnienia nowego systemu odpowiedzialności. W tych okolicznościach przywoływana wyżej ustawa z dnia 9 kwietnia 1898 r. stworzyła ów szczególny reżim odpowiedzialności, wykraczający poza zasady określone w Kodeksie cywilnym. Pracownik, który uległ wypadkowi przy pracy, mógł odtąd ubiegać się o odszkodowanie bez konieczności udowadniania winy pracodawcy[11]. W następstwie wyroku w sprawie Teffaine w orzecznictwie, przywiązanym do klasycznych zasad prawa cywilnego, występowały liczne odrębne poglądy, aż do wydania wyroku w sprawie Jand'heur w 1930 r. W wyroku tym francuski Sąd Najwyższy ostatecznie potwierdził istnienie szczególnej formy odpowiedzialności w ramach odrębnych od cywilnoprawnych stosunków z zakresu prawa pracy[12].

W wyniku dalszej ewolucji prawo pracy wyspecjalizowało się w prewencji, podczas gdy kwestiami odszkodowawczymi zajęło się we Francji prawo ubezpieczeń społecznych (fr. *droit de la sécurité sociale*). Wymóg zapobiegania ryzyku i unikania dochodzenia odszkodowania pojawił się jednak dopiero pod koniec XX w. i to za sprawą regulacji unijnych, w tym w szczególności dyrektywy ramowej w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy z dnia 12 czerwca 1989 r., która zawiera obowiązek oceny ryzyka[13]. Następnie w latach 90. ubiegłego stulecia, wraz ze wzrostem liczby osób chorych na AIDS, narażonych na dyskryminację, uchwalono ustawę chroniącą stan zdrowia jako podstawową cechę człowieka[14]. Tym samym pracownik przestał być po prostu narzędziem do wykonywania czynności pod kierunkiem pracodawcy, a zyskał status specjalnie chronionej osoby, którą zaopatrzono dekadę później w instrumenty do ochrony swojej integralności psychicznej[15]. Na kolejnym etapie uregulowania doczekały się takie wyzwania jak kwestia molestowania seksualnego, a następnie moralnego[16], co otworzyło m.in. możliwość egzekwowania prawa do

10 L'arrêt Teffaine – Cass. Civ. 16 juin 1896.

11 J. Halpérin, *Perspectives historiques sur les diverses dimensions de la distinction du fait et du droit devant la Cour de cassation*, Tribonien 2019, nr 3 (1), s. 31 i nn.

12 Cass. Ch. réunies, 13 février 1930, Veuve Jand'heur c/ Les galeries belfortaises.

13 Dyrektywa ramowa dotycząca bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w miejscu pracy (dyrektywa 89/391/EWG).

14 Loi n°92-1446 du 31 décembre 1992, https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000542542 [dostęp: 15.05.2026 r.].

15 Loi n°2002-73 du 17 janvier 2002 dite de modernisation sociale, https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000408905 [dostęp: 15.05.2026 r.].

16 M. Henry, *Harcelement moral. Condamnation solidaire du harceleur et de la personne morale employeur –Litiges entre salariés : compétence prud'homale*, Droit Ouvrier 2023, nr 894 (2), s. 91.

poszanowania osoby w jej subiektywnych przymiotach. Powyższe było o tyle istotne, iż wcześniej w tym zakresie posługiwano się posiłkowo terminologią i koncepcjami wywodzącymi się z prawa cywilnego (jak naganna lekkomyślność)[17], które nie były dostosowane do specyfiki stosunków między pracownikiem a pracodawcą.

W nauce francuskiej ten nowo powstały podział ustawodawstwa socjalnego na prawo ubezpieczeń społecznych i prawo pracy oznaczał, że coraz częściej regulacje dotyczące pracownika znajdowały się nie w Kodeksie pracy, a właśnie w Kodeksie zabezpieczenia społecznego, czyli *Code de la Sécurité sociale*[18]. Dodatkowo uwarunkowania historyczne oraz wcześniejsze powiązanie z prawem cywilnym powodują, iż francuski ustawodawca na początku większości ksiąg Kodeksu pracy musi wyraźnie wskazać, iż dyspozycje w nich zawarte mają zastosowanie również do osób zatrudnionych w podmiotach publicznych na warunkach charakterystycznych dla prawa prywatnego, z wyjątkiem sytuacji, gdy osoby te objęte są regulacjami szczególnymi[19].

2. Historia wyodrębnienia Conseil de Prud'hommes

Historycznie korzenie Conseil de Prud'hommes (dalej: CPH) jako sądu pierwszej instancji w sprawach z zakresu prawa pracy sięgają początku XIX w., kiedy ustawą z dnia 18 marca 1806 r. w Lyonie utworzono pierwszy tego typu sąd[20]. W ujęciu językowym nazwa sądu powstała z połączenia słowa „homme" (człowiek) oraz „prudent" bądź „preux", co oznaczało człowieka wartościowego, rozważnego i dającego dobrą radę. Mając na uwadze powyższe, nie jest zasadne sztuczne i dosłowne tłumaczenie na język polski nazwy omawianego sądu, lecz zgodnie z najnowszymi rekomendacjami nauki prawa porównawczego – bądź przywoływanie oryginalnej nazwy tej instytucji, bądź podanie jej przy pomocy opisu funkcji, jaką pełni ona w danym systemie prawa[21].

Rozwój specjalistycznych sądów pierwszej instancji z zakresu prawa pracy był ściśle związany z rozwojem przemysłowym Francji. Kolejne tego typu sądy powoływane

17 Fr. *légèreté blâmable*.

18 F. Meyer, *Accidents du travail et maladies professionnelles : la longue quête des victimes pour obtenir une meilleure réparation du dommage corporel*, Le Droit Ouvrier 2016, nr 819 (10), s. 603 i nn.

19 G. Duchange, F. Favennec-Héry, P.-Y. Verkindt, *Droit du travail*, Paryż 2024, s. 22 i nn.

20 Loi du 18 mars 1806 portant établissement d'un conseil de prudhommes à Lyon, https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000000704898 [dostęp: 15.05.2026 r.].

21 M. Mariański, *Uprawnienia i kompetencje francuskiego pomocniczego organu nadzoru nad rynkiem finansowym Autorité de contrôle prudentiel et de résolution*, Przegląd Prawa Handlowego 2023 nr 4, s. 38.

były w innych miastach francuskich naznaczonych przez rozwój przemysłowo-handlowy, w rezultacie już w połowie XIX w. niemal sto tego typu instytucji funkcjonowało w różnych regionach Francji[22]. Wartymi odnotowania są również zmiany z 1905 i 1907 r., które z jednej strony doprowadziły do przeniesienia kwestii odwoławczych z sądów gospodarczych do sądów cywilnych, z drugiej zaś do otwarcia tak na udział kobiet, jak i podmiotów zagranicznych w toczących się postępowaniach. W tamtym czasie, z uwagi na sposób wyboru sędziów do sądu pracy, wykształciła się koncepcja tzw. kategorii zawodowych, które gwarantowały, że sędziowie w Conseil de Prud'hommes wskazywani byli ze względu na daną rodzinę zawodów, a nie konkretną profesję, co miało przeciwdziałać sytuacjom, w którym trudno byłoby znaleźć specjalistów z konkretnego zawodu, odpowiadającemu charakterowi danego sporu między stronami.

W literaturze francuskiej podkreśla się również rolę ustawy z 1979 r., zwanej od nazwiska ówczesnego Ministra Pracy ustawą Boulina (fr. *loi Boulin*)[23]. Wprowadziła ona do francuskiego Kodeksu pracy wiele przepisów natury ogólnej, tzn. porządkujących status prawny Conseil de Prud'hommes, zarówno w zakresie właściwości rzeczowej, jak i właściwości miejscowej. Omawiana regulacja została następnie jeszcze bardziej rozwinięta ustawą z dnia 6 maja 1982 r.[24], w której w szczególności doprecyzowano sposób wykonywania mandatu sędziego sądu pracy, skracając jednocześnie kadencję opisywanej instytucji do pięciu lat.

Za ostatnią istotną reformę Conseil de Prud'hommes uznaje się zmiany dokonane ordonansem z 2016 r.[25] Ów akt prawny zmienił tryb wyboru do sądu pracy przedstawicieli pracowników i pracodawców oraz zmodyfikował sposób mierzenia reprezentatywności poszczególnych organizacji. Począwszy od 2016 r., wskazywanie sędziów sądów pierwszej instancji w sprawach z zakresu prawa pracy powierzono organizacjom, które swoją legitymację czerpią z procesu uznania przez państwo, a nie z ich wyboru bądź wskazania przez strony. Warto w tym miejscu zaznaczyć, iż tuż przed ostatnią reformą we Francji funkcjonowało około 14 tysięcy sędziów

---

22 L. Willemez, *Les conseils de prud'hommes entre activité judiciaire et logiques syndicales. Histoire et sociologie d'une juridiction non-professionnelle (1806–2014)*, Les Cahiers de la Justice 2015, nr 2 (2), s. 157.

23 Loi n° 79-44 du 18 janvier 1979 portant modification des dispositions du titre 1er du livre V du code du travail relatives aux conseils de prud'hommes, JORF du 19 janvier 1979, https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000000879859 [dostęp: 15.05.2026 r.].

24 Loi n° 82-372 du 6 mai 1982 portant modification de certaines dispositions du titre 1er du livre V du code du travail relatives aux conseils de prud'hommes, JORF du 7 mai 1982, https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000000319743 [dostęp: 15.05.2026 r.].

25 Ordonnance n° 2016-388 du 31 mars 2016 relative à la désignation des conseillers prud'hommes, https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000032325272 [dostęp: 15.05.2026 r.].

sądów pracy (fr. *conseillers prud'hommes*) oraz ponad 1200 pracowników wsparcia administracyjnego[26]. Obecnie, zgodnie z raportem francuskiego Trybunału Obrachunkowego (fr. Cour des Comptes) z czerwca 2023 r., we Francji funkcjonuje 210 sądów pierwszej instancji z zakresu prawa pracy, a liczba sędziów tych sądów pozostaje na poziomie około 14 tysięcy, a dokładnie 14 512 w kadencji 2018–2022[27].

3. Aktualne regulacje w zakresie Conseil de Prud'hommes

Na wstępie niniejszego fragmentu pracy warto zaznaczyć, iż CPH stanowi jeden z trzech specjalistycznych sądów we francuskim porządku prawnym, obok sądów w sprawach handlowych (fr. *tribunal de commerce*) oraz sądów ds. dzierżawy obszarów wiejskich (fr. *tribunal paritaire des baux ruraux*). Obecnie sposób funkcjonowania Conseil de Prud'hommes regulują przepisy artykuły od L1411-1 do L1471 francuskiego Kodeksu pracy (fr. *Code du travail*, dalej: CdT), które zostały pogrupowane w cztery tytuły w ramach księgi IV.

Już w pierwszym artykule, oznaczonym jako L1411-1, francuski ustawodawca precyzuje, iż CPH jako sąd pracy rozstrzyga w drodze pojednania spory mogące wyniknąć w związku z jakąkolwiek umową o pracę podlegającą przepisom niniejszego Kodeksu, pomiędzy pracodawcami lub ich przedstawicielami a zatrudnianymi przez nich pracownikami. Przy czym sąd ten może poddać ocenie spory dopiero, gdy próba pojednania nie zakończyła się sukcesem. Co istotne, zgodnie z art. L1411-2 CdT, Conseil de Prud'hommes nie jest swoim zakresem ograniczony jedynie do podmiotów prywatnych, lecz ponadto rozstrzyga spory z udziałem pracowników służby publicznej, gdy są oni zatrudnieni na warunkach prawa prywatnego, oraz spory powstałe miedzy pracownikami w związku z wykonywaną przez nich pracą.

Ważną kwestię porusza również art. L1411-4, w myśl którego CPH ma wyłączną jurysdykcję, niezależnie od kwoty roszczenia, do rozpatrywania sporów, o których mowa w tym rozdziale Kodeksu pracy, a wszelkie inne ustalenia stanowiące inaczej uważa się za nieważne. Conseil de Prud'hommes nie jest właściwy do rozpatrywania sporów przypisanych do innej jurysdykcji na mocy przepisów szczególnych, w tym także nie rozpatruje spraw z zakresu Kodeksu ubezpieczeń społecznych, spraw związanych z wypadkami przy pracy i chorobami zawodowymi. Dodatkowo CPH,

26 L. Willemez, *Les conseils de prud'hommes*…, s. 160.

27 Rapport Cour des Comptes z 2023 r. dostępny na stronie https://www.ccomptes.fr/fr/documents/65010 [dostęp: 6.12.2024 r.].

zgodnie z art. L1411-5 CdT, może wydawać opinię w kwestiach, o które zostanie poproszony przez organ administracyjny.

W zakresie kwestii organizacyjnych francuskiego sądu pierwszej instancji w sprawach z zakresu prawa pracy warto wskazać, iż zgodnie z art. L1421-1 CPH jest sądem, który – podobnie jak jego różne formacje – składa się z równej liczby przedstawicieli pracowników oraz pracodawców. Sędziowie tego trybunału pełnią swoje funkcje z zachowaniem całkowitej niezależności, bezstronności, godności i uczciwości oraz postępują w sposób wykluczający wszelkie uzasadnione wątpliwości w tym zakresie. Zobowiązani są oni również, w świetle art. L1421-2 CdT, do powstrzymania się w szczególności od wszelkich działań lub zachowań publicznych niezgodnych z pełnioną przez nich funkcją, a także obowiązuje ich tajemnica obrad[28].

Jedną z ostatnich zmian w omawianym zakresie, wprowadzoną ustawą z dnia 20 listopada 2023 r.[29], jest wymóg złożenia specjalnej szczegółowej deklaracji mającej na celu zapobieżenie powstania konfliktu interesów, zawarty w art. L1421-3 CdT[30]. Co istotne, za niedopełnienie tego obowiązku (rozumianego jako brak złożenia lub złożenie oświadczenia z istotnymi brakami) ustawodawca francuski przewidział sankcje w postaci kary pozbawienia wolności do lat trzech i grzywny w wysokości 45 000 euro[31]. Warto odnotować, iż to dekrety Najwyższego Francuskiego Sądu Administracyjnego (fr. Conseil d'Etat) określać będą warunki stosowania przywoływanych wyżej artykułów, w tym wzoru deklaracji.

Kolejne aspekty instytucjonalne uregulowano w szczególności w art. L1422-1, gdzie zaznaczono, iż Conseil de Prud'hommes powinien znajdować się w każdym sądzie powszechnym, określanym po reformie z 2019 r.[32] roku mianem Tribunal Judiciaire, będącym w dużym uproszczeniu odpowiednikiem polskiego sądu okręgowego[33]. Tym samym właściwość danego CPH obejmuje całą właściwość sądu

---

28 A. Cerf-Hollender, *Infractions relevant du droit social*, Revue de Science Criminelle et de Droit Pénal Comparé 2020, nr 2 (2), s. 339 i nn.

29 Loi n° 2023-1059 du 20 novembre 2023 d'orientation et de programmation du ministère de la justice 2023–2027, JORF n°0269 du 21 novembre 2023, https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000048430512 [dostęp: 15.05.2026 r.].

30 W deklaracji interesów wymienia się powiązania i interesy, które mają lub mogą mieć wpływ na niezależne, bezstronne i obiektywne wykonywanie funkcji, które zgłaszający pełni lub sprawował w ciągu pięciu lat poprzedzających objęcie urzędu.

31 U. Nizza, *Are Polarized Courts Dangerous for Litigation? Evidence from French Labor Courts*, Journal of Institutional Economics 2021, t. 17, nr 5, s. 799 i nn.

32 Loi n° 2019-222 du 23 mars 2019 de programmation 2018–2022 et de réforme pour la justice, JORF n°0071 du 24 mars 2019, https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000038261631 [dostęp: 15.05.2026 r.].

33 Powstał on z połączenia dotychczasowych sądów powszechnych, tzn. Tribunal de Grande Instance i Tribunal d'Instance.

powszechnego, w którym się on znajduje. Ustawodawca francuski dopuścił jednak sytuację, w której ze względów geograficznych, ekonomicznych lub społecznych w obrębie właściwości danego sądu powszechnego może zostać utworzonych kilka sądów pracy[34]. Istotny z punktu widzenia prawa francuskiego problem rozwiązano w art. L1422-1 CdT, na podstawie którego lotniska, których obszar rozciąga się na obszar jurysdykcji kilku sądów pracy, mogły zostać, w drodze dekretu, włączone do jurysdykcji jednego z nich w celu stosowania jednolitych przepisów dotyczących właściwości miejscowej w sprawach sądów pracy. Co istotne, w omawianym wyżej zakresie to dekrety Najwyższego Francuskiego Sądu Administracyjnego tworzą lub znoszą sądy pracy oraz określają, modyfikują lub przekazują ich jurysdykcję i siedzibę.

W zakresie organizacji i funkcjonowania Conseil de Prud'hommes, zgodnie z art. L1423-1 CdT, podzielone są one na autonomiczne wydziały, pomiędzy które rozdzielane są sprawy ze względu na zakres stosowania konwencji lub układu zbiorowego pracy, któremu podlega pracownik będący stroną sporu, na warunkach określonych w dekrecie. Dodatkowo w artykule L1423-1-2 wskazuje się cztery podstawowe kategorie spraw dotyczących sytuacji pracownika. Pierwsza obejmuje inżynierów oraz pracowników, którzy niekoniecznie sprawują nadzór, ale posiadają równoważne wykształcenie, potwierdzone lub nie dyplomem. Druga grupa to pracownicy, którzy po przeszkoleniu technicznym, administracyjnym, prawnym, handlowym lub finansowym wykonują polecenia na podstawie delegacji pracodawcy. Trzecią grupę stanowią przełożeni posiadający pisemną delegację do kierowania innymi, a czwartą grupę podróżnicy, przedstawiciele lub woźni. Warto zaznaczyć, iż w przypadku spraw związanych z więcej niż jednym państwem, gdy jedna ze stron nie włada językiem francuskim Conseil de Prud'hommes nie zapewnia pomocy tłumacza podczas rozprawy[35].

Conseil de Prud'hommes zgodnie z art. L1423-3 CdT wybiera, spośród swoich członków i pod przewodnictwem najstarszego z nich, przewodniczącego oraz wiceprzewodniczącego na zgromadzeniu ogólnym, na zgromadzeniu sekcji i na zgromadzeniu danej izby. Interesującą zasadę wprowadza art. L1423-4, który stanowi, iż prezes danego sądu pracy może być pracownikiem albo pracodawcą, jednak w przypadku wyboru prezesa spośród grupy pracowników, wiceprzewodniczącego

---

34 R. Maison, *Une « stratégie du choc » française? Aspects juridiques de la répression sociale et de la radicalisation économique contemporaines*, Droits 2020, nr 71 (1), s. 153.

35 F. Jault-Seseke, *De la compétence de juridictions françaises lorsque le travail est exécuté à l'étranger (Soc. 14 déc. 2022, n° 21-13.976, publié au Bulletin)*, Revue Critique de Droit International Privé 2023, nr 3 (3), s. 664–665.

można wybrać wyłącznie spośród pracodawców i odwrotnie[36]. W myśl art. L1423-6 prezydent i wiceprezes są wybierani na okres jednego roku i kwalifikują się do wyboru ponownie pod warunkiem zamiany funkcji przewidzianej w artykule L1423-4.

Warto również nadmienić, iż w art. od L1423-8 do L1423-11 przewidziano rozwiązania na wypadek, gdyby wystąpiły problemy z ukonstytuowaniem się sądu pracy lub z jego prawidłowym funkcjonowaniem[37]. Stąd jeżeli utworzenie sądu pracy nie jest możliwe, pierwszy prezes sądu apelacyjnego, na wniosek prokuratora generalnego, powołuje inny sąd pracy lub – w przypadku jego braku – jednego lub więcej sędziów sądu apelacyjnego właściwych dla spraw wniesionych do kompetencji sądu pracy. Ponadto jeżeli prezes sądu pracy stwierdzi przejściowe utrudnienia w funkcjonowaniu sekcji, może za zgodą wiceprzewodniczącego i za zgodą zainteresowanych tymczasowo przenieść sędziów sądu pracy z innej sekcji do rozpatrywania danych sporów. Przeniesienia te obejmują okres sześciu miesięcy, który może zostać dwukrotnie przedłużony na tych samych warunkach. W przypadku braku decyzji prezesa sądu pracy lub gdy wiceprezes wydał negatywną opinię, pierwszy prezes sądu apelacyjnego, na wniosek prokuratora generalnego, może stwierdzić przejściowe utrudnienia w funkcjonowaniu i kontynuować postępowanie, za zgodą zainteresowanych, przez sędziów tymczasowych, o których mowa powyżej. Decyzje o tymczasowym przydzieleniu spraw w przypadku trudności w funkcjonowaniu podejmowane są w drodze zarządzenia, od którego nie przysługuje odwołanie. Wartym odnotowania jest, iż w razie trwałej przerwy w funkcjonowaniu CPH lub poważnych trudności uniemożliwiających jego działanie w normalnych warunkach, sąd pracy może zostać rozwiązany mocą uzasadnionego dekretu. W takim przypadku nowe nominacje mają miejsce w terminie maksymalnie czterech miesięcy od publikacji dekretu o rozwiązaniu, a kadencje członków powołanych w ten sposób kończą się w tym samym czasie co kadencje członków innych sądów pracy. Do czasu powołania nowego CPH spory są wnoszone do sądu pracy położonego najbliżej miejsca zamieszkania skarżącego, znajdującego się w tej samej jurysdykcji co sąd apelacyjny lub, w przypadku jego braku, przed sąd okręgowy[38].

Warto również zaznaczyć, iż francuski ustawodawca wprowadził dodatkowy organ, mianowicie Conseil supérieur de la pruď homie, który można przetłumaczyć

---

36 Art. L1423-5 precyzuje dodatkowo, iż sędziowie mający status pracownika wybierają prezesa lub wiceprezesa, który ma status pracownika, podobnie jak sędziowie mający status pracodawcy wybierają prezesa lub wiceprezesa, który ma status pracodawcy.

37 J.-P. Bartholomé, *Des prud'hommes et un tribunal administratif tranchent de manière différente*, Journal du droit des jeunes 2002, nr 211 (1), s. 10–11.

38 A. Schultz, *Des subjectivités reconfigurées. Réflexions sur la « barémisation » des indemnités prud'homales*, Droits 2021, nr 74 (2), s. 231.

jako Wyższą Radę z zakresu prawa pracy. Zgodnie z art. L1431-1 CdT nie jest to instancja odwoławcza, lecz organ doradczy, działający przy Ministrze Sprawiedliwości i ministrze właściwym do spraw pracy. W jego skład wchodzą, oprócz przedstawicieli zainteresowanych ministerstw, w równej liczbie przedstawiciele organizacji związkowych i organizacji zawodowych reprezentatywnych na szczeblu krajowym. Dekrety Najwyższego Francuskiego Sądu Administracyjnego precyzują uprawnienia oraz zasady organizacji i działania Rady. Warto też nadmienić, iż pracodawca zapewnia pracownikom swojej firmy, członkom Conseil supérieur de la prud'homie, czas niezbędny do wypełnienia ich obowiązków. Czas ten wlicza się do efektywnego czasu pracy w rozumieniu art. L1442-6 francuskiego Kodeksu pracy, a wykonywanie przez pracownika funkcji członka Rady nie może być przyczyną nałożenia kary lub rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę.

Na zakończenie warto zaznaczyć, iż Conseil de Prud'hommes składa się z sędziów określanych mianem tzw. *conseilleurs*, będących przedstawicielami zarówno pracowników, jak i pracodawców. Artykuł L1441-1 CdT precyzuje, iż formalne powołanie następuje za pośrednictwem Ministra Sprawiedliwości i ministra właściwego do spraw pracy co cztery lata na wniosek organizacji związkowych i zawodowych. Również i w tym zakresie szczegółowe regulacje pozostawiono dekretom Najwyższego Francuskiego Sądu Administracyjnego.

Zakończenie

Zgodnie z raportem francuskiego Trybunału Obrachunkowego z czerwca 2023 r., we Francji liczba sędziów sądów pracy pozostaje na poziomie około 14 tysięcy i pełnią oni swoje obowiązki w 210 sądach pierwszej instancji z zakresu prawa pracy. Natomiast w ostatnich badaniach w tym przedmiocie stwierdzono systematyczny wzrost czasu niezbędnego na zakończenie sprawy w Conseil de Prud'hommes, który od średniego poziomu 9,9 miesięcy w 2019 r., wzrósł do 16,3 miesiąca w 2021 r. W cytowanym już raporcie francuskiego Trybunału Obrachunkowego wskazuje się na konieczność szerszego uwzględnienia dematerializacji i cyfryzacji w procesie wzajemnych relacji miedzy CPH a sądami cywilnymi, w tym zwłaszcza z sądami apelacyjnymi. Rekomenduje się także zmiany w systemie szkolenia sędziów sądów pracy, w szczególności w zakresie kształcenia ustawicznego, tym samym położenie większego niż dotychczas nacisku na cyfryzację akt prowadzonych spraw[39].

[39] Rapport Cour des Comptes z 2023 r.

W doktrynie francuskiej coraz częściej pojawiają się pytania o przyszłość regulacji prawa pracy, które coraz mocniej naznaczone są wpływami globalizacji, rewolucji cyfrowej, czy też nowych wymagań wynikających z paradygmatu zrównoważonego rozwoju[40]. Zwłaszcza obecne zmiany technologiczne, w tym w szczególności wyzwania związane ze sztuczną inteligencją, powodują, iż wiele dotychczas obowiązujących zasad czy regulacji wymaga redefinicji bądź nowej interpretacji[41]. Jednym z aspektów powyższej refleksji jest dyskusja nad dalszym rozwojem specjalistycznego sądownictwa, które mogłoby – z uwagi na swój charakter – w sposób bardziej optymalny interpretować dotychczasowe oraz nowe regulacje w dobie przemian społeczno-gospodarczych. Dodatkowo w doktrynie francuskiej, naznaczonej przez tradycyjny podział na prawo publiczne i prawo prywatne[42], wskazuje się, że współczesne prawo pracy jest miejscem wzajemnego przenikania się i uzupełniania tak publicznoprawnych, jak i prywatnoprawnych regulacji[43].

Powyższa cecha dodatkowo potęguje interdyscyplinarny charakter stosunków prawnych funkcjonujących w ramach prawa pracy, co stanowi jedną z przyczyn wyodrębnienia Conseil de Prud'hommes jako specjalistycznego sądu pierwszej instancji w omawianej materii. W doktrynie francuskiej wskazuje się bowiem, iż relacje między prawem pracy a gałęzią prawa, z której się ono wywodzi, tzn. prawem cywilnym, pomimo nadal istniejacych wielu punktów wspólnych, są coraz mniej oczywiste[44]. Autonomizacja prawa pracy jest zatem procesem ewolucyjnym, który dzięki uwzględnieniu w strukturze sądowniczej, ma szansę na lepsze zrozumienie tej problematyki przez sądy i w konsekwencji bardziej efektywne i sprawiedliwe osądzanie sporów powstałych w tej dziedzie prawa[45].

Reasumujac, należy wskazać, iż zaprezentowana analiza wyspecjalizowanego sądu w sprawach z zakresu prawa pracy pozwala na wstępną, pozytywną weryfikację tezy mówiącej o wykorzystaniu przedstawionej formy instytucjonalnej w wypracowywanych kierunkach przyszłych zmian i reform w tej dziedzinie. Aby jednak w pełni móc takie wnioski zaprezentować, tzn. w pełni rekomendować rozwiązania francuskie

40 P.-H. Antonmattei, *Droit du travail*, Paryż 2024, s. 5–6.

41 J.-E. Ray, *Intelligence artificielle et droit du travail : une nouvelle Odyseé de l'Espece ?*, Semaine Social Lamy 2018, nr 1806, s. 4–6.

42 M. Mariański, *Rynek finansowy jako miejsce przenikania się norm prawa prywatnego i prawa publicznego*, Studia Prawno-Ekonomiczne 2016, t. 100, s. 123.

43 G. Loiseau, S. Bloch, *Vers une travaillisation du droit de la fonction publique ?*, La Semaine Juridique. Edition Sociale 2019, nr 45, s. 1315.

44 Y. Leroy, *L'articulation entre droit civil et droit du travail ou comment sortir de l'impasse*, Droit Social 2022, s. 326.

45 S. Garnier, *Droit du travail et prévention. Contribution à l'étude d'un nouveau paradigm*, Paryż 2019, s. 7.

jako potencjalny kierunek zmian np. dla polskiego ustawodawcy, wymagane jest przeprowadzenie dodatkowych badań i analiz. Takie analizy, dotyczące w szczególności statusu sędziów sądu pracy, czy aspektów proceduralnych funkcjonowania tych trybunałów, wykraczają poza ramy objętościowe niniejszego opracowania, niemniej zostaną uczynione przedmiotem kolejnych opracowań. Bardzo ciekawym rozwiązaniem są również uszczegóławiające dekrety wydawane przez Najwyższy Francuski Sąd Administracyjny, precyzujące niejednokrotnie dość ogólne sformułowania stosowane przez ustawodawcę. Powyższe może stanowić jeden z głosów w dyskusji nad sposobem dostosowania regulacji krajowych do wymogów współczesnego środowiska społeczno-gospodarczego, naznaczonego coraz większą specjalizacją.

Dodatkowo dokonane w ramach niniejszego opracowania tłumaczenia zwrotów, instytucji czy konstrukcji prawa francuskiego posiadają walor lingwistyczny, tzn. porządkujący – tak ich zakres, jak i nazewnictwo w odniesieniu do prawa polskiego. Jednym z takich elementów jest podkreślenie roli, jaką także w zakresie prawa pracy odgrywa we Francji Conseil d'Etat[46], niejednokrotnie błędnie tłumaczony w literaturze polskiej jako Rada Stanu, a który stanowi w bardzo dużym uproszczeniu odpowiednik Naczelnego Sądu Administracyjnego w Polsce, posiadający jednak o wiele bardziej rozbudowane kompetencje i zakres działania.

Bibliografia

Antonmattei P.-H., *Droit du travail*, Paryż 2024.

Askenazy P., *Les 35 heures en France : pourquoi sont-elles toujours en débat ?*, Dynamiques régionales 2021, nr 10 (1).

Bartholomé J.-P., *Des prud'hommes et un tribunal administratif tranchent de manière différente*, Journal du droit des jeunes 2002, nr 211 (1), DOI: 10.3917/jdj.211.0010.

Beignier B., Perrot R., Strickler Y., *Institutions juridictionnelles*, Paryż 2024.

Cerf-Hollender A., *Infractions relevant du droit social*, Revue de Science Criminelle et de Droit Pénal Comparé 2020, nr 2 (2), DOI: 10.3917/rsc.2002.0339.

Duchange G., Favennec-Héry F., Verkindt P.-Y., *Droit du travail*, Paryż 2024.

Garnier S., *Droit du travail et prévention. Contribution à l'étude d'un nouveau paradigm*, Paryż 2019.

Halpérin J., *Perspectives historiques sur les diverses dimensions de la distinction du fait et du droit devant la Cour de cassation*, Tribonien 2019, nr 3 (1), DOI: 10.3917/trib.003.0029.

46 B. Beignier, R. Perrot, Y. Strickler, *Institutions juridictionnelles*, Paryż 2024, s. 202.

Henry M., *Harcelement moral. Condamnation solidaire du harceleur et de la personne morale employeur – Litiges entre salariés : compétence prud'homale*, Droit Ouvrier 2023, nr 894 (2), DOI: 10.3917/drou.894.0091.

Jault-Seseke F., *De la compétence de juridictions françaises lorsque le travail est exécuté à l'étranger (Soc. 14 déc. 2022, n° 21-13.976, publié au Bulletin)*, Revue Critique de Droit International Privé 2023, nr 3 (3), DOI: 10.3917/rcdip.233.0664.

Jugnot S., *L'évaluation sous tension : l'exemple des effets sur l'emploi des « 35 heures »*, La Revue de l'Ires 2013, nr 77 (2), DOI: 10.3917/rdli.077.0039.

Leroy Y., *L'articulation entre droit civil et droit du travail ou comment sortir de l'impasse*, Droit Social 2022.

Loiseau G., Bloch S., *Vers une travaillisation du droit de la fonction publique ?*, La Semaine Juridique. Edition Sociale 2019, nr 45.

Lemonnier M., *Prawo publiczne a prawo prywatne. Uwagi prawnoporównawcze na podstawie prawa francuskiego*, Studia Prawno-Ekonomiczne 2016, t. 100.

Lemonnier M., Mariański M., *Podstawowe założenia i cele reformy francuskiego kodeksu cywilnego z 2016 roku*, w: *Meandry prawa – teoria i praktyka. Księga jubileuszowa prof. zw. dra hab. Mieczysława Goettela*, red. E. Pływaczewski, J. Bryk, Szczytno 2017.

Maison R., *Une « stratégie du choc » française ? Aspects juridiques de la répression sociale et de la radicalisation économique contemporaines*, Droits 2020, nr 71 (1), DOI: 10.3917/droit.071.0153.

Mariański M., *Institutional Changes in the French Financial Judiciary*, Studia Iuridica 2024, t. 103, DOI: 10.31338/2544-3135.si.2024-103.6.

Mariański M., *Rynek finansowy jako miejsce przenikania się norm prawa prywatnego i prawa publicznego*, Studia Prawno-Ekonomiczne 2016, t. 100.

Mariański M., *Uprawnienia i kompetencje francuskiego pomocniczego organu nadzoru nad rynkiem finansowym Autorité de contrôle prudentiel et de résolution*, Przegląd Prawa Handlowego 2023, nr 4.

Meyer F., *Accidents du travail et maladies professionnelles : la longue quête des victimes pour obtenir une meilleure réparation du dommage corporel*, Le Droit Ouvrier 2016, nr 819 (10), DOI: 10.3917/drou.819.0603.

Nizza U., *Are Polarized Courts Dangerous for Litigation? Evidence from French Labor Courts*, Journal of Institutional Economics 2021, t. 17, nr 5, DOI: 10.1017/S1744137421000126.

Prawo francuskie, t. 2, red. A. Machowska, K. Wojtyczek, Kraków 2005.

Ray J.-E., *Intelligence artificielle et droit du travail : une nouvelle Odyseé de l'Espece ?*, Semaine Social Lamy 2018, nr 1806.

Sanetra W., *W dwustulecie powołania conseils de prud'hommes*, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 2007, nr 2.

Schultz A., *Des subjectivités reconfigurées. Réflexions sur la « barémisation » des indemnités prud'homales*, Droits 2021, nr 74 (2), DOI: 10.3917/droit.074.0231.

Willemez L., *Les conseils de prud'hommes entre activité judiciaire et logiques syndicales. Histoire et sociologie d'une juridiction non-professionnelle (1806–2014)*, Les Cahiers de la Justice 2015, nr 2 (2).

Zinserling M., *Kodeks pracy. Code du Travail*, Warszawa 2012.