

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

O., dnia 23 marca 2022 r.

Sąd Rejonowy (...) IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w następującym składzie:

Przewodniczący:SSR Grażyna Gizewska-Rozmus

Protokolant:Danuta Zakrzewska

po rozpoznaniu w dniu 23 marca 2022 r. (...)

na rozprawie sprawy z powództwa A. C.

przeciwko (...) Sp. z o.o. w P.

- o odszkodowanie

I zasądza od pozwanego (...) Sp. z o.o. w P. na rzecz powódki A. C. kwotę 11.056,05 (jedenaście tysięcy pięćdziesiąt sześć i 05/100) złotych tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 07 czerwca 2021 r. do dnia zapłaty,

II w pozostałym zakresie umarza postępowanie,

III zasądza od pozwanego na rzecz powódki kwotę 180 (sto osiemdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,

IV wyrokowi w punkcie pierwszym nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3.685,35 złotych (trzy tysiące sześćset osiemdziesiąt pięć i 35/100),

V nakazuje ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa – Sąd Rejonowy w (...) kwotę 750 złotych (siedemset pięćdziesiąt) tytułem nieopłaconych kosztów sądowych.

IV P 215/21

UZASADNIENIE

Powódka A. C. wniosła przeciwko (...) sp. z o.o. w P. pozew, w którym domagała się zasądzenia na jej rzecz od pozwanego kwoty 11 500 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia otrzymania pozwu do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za wypowiedzenie umowy o pracę z naruszeniem prawa.

Powódka jest pracownikiem, któremu powierzono proces i czynności związane z ustalaniem cen w markecie. Takich pracowników w całym kraju jest kilkudziesięciu (ponad 80 osób). Obecnie u pozwanej jest przeprowadzany proces nazwany zmianą procesu organizacji procesów zarządzania cenami, którego celem jest powierzenie prowadzenia tego procesu centralnej komórce zarządzania. Szczegóły tego procesu nie są powódce znane. Z jej wiedzy wynika, że w efekcie tego procesu jej dotychczasowe zadania będą realizowane przez wspomnianą komórkę, do której skierowano kilkanaście osób spośród wszystkich pracowników, takich jak powódka.

Powódka wskazała, iż pracodawca nie dochował wymogów wypowiedzenia, nie wskazał w sposób skonkretyzowany, jednoznaczny i pisemny kryteriów doboru pracownika. Powódce podano jedynie krótko, ustnie i chaotycznie, że brak jej wymaganych umiejętności i znajomości programów. W efekcie powódka może jedynie domyślać się jakimi

kryteriami posłużył się pracodawca. W przypadku skonkretyzowania przez pozwaną kryteriów doboru może zająć konieczność ustalenia, czy nie są one efektem wcześniejszego podjęcia przez pracodawcę działań charakteryzujących się nierównym traktowaniem pracowników. To z kolei może stać się przesłanką do zmiany podstawy prawnej roszczenia lub jej uzupełnienia, być może również wysokości dochodzonego roszczenia.

W odpowiedzi na pozew pozwany (...) sp. z o.o. w P. wniósł o oddalenie powództwa.

Wskazano, iż od początku maja 2021r. w pozwanej sieci rozpoczęto zmiany organizacyjne w zakresie wdrażania nowego projektu organizacji zarządzania cenami. Proces polegał na centralizacji procesów ustalania cen i powierzenia tego procesu Centralnej Komórcie Zarządzania cenami w Serwisach Wsparcia oraz powierzeniu spisu cen podmiotowi zewnętrznemu. Zgodnie z zarządzeniem z dnia 23.03.2021r. Dyrektora Z. (...) rozpoczęto proces tworzenia nowej struktury organizacyjnej obejmującej 2 stanowiska Koordynatorów ds. cen i 14 stanowisk Specjalistów ds. cen. Osoby na stanowiska specjalistów miały być wyłonione w drodze rekrutacji. Od 01.06.2021r. ceny przestały być spisywane i ustalane na poziomie sklepów. Wskazano możliwości dalszego zatrudnienia powódki oraz okoliczności wręczenia wypowiedzenia umowy o pracę. Opisano przebieg rekrutacji na nowo utworzone stanowiska pracy. Wskazano, że ocena pracowników polegała na przyznaniu punktów według tabeli kompetencji. Każda z kompetencji była oceniana przez przełożonego w sklepie albo przez Komórkę Centralną Cen, albo przez oba podmioty jednocześnie.

Likwidacja dotyczyła wszystkich stanowisk odpowiadających zakresowi obowiązków stanowiska, na którym zatrudniona była powódka. Kryteria doboru były stosowane zaś dopiero na etapie rekrutacji na nowo utworzone stanowiska pracy. Wzięcie udziału w rekrutacji było dobrowolne, każdy z pracowników mógł samodzielnie zdecydować o tym, czy wyraża wolę wzięcia udziału w rekrutacji.

Sąd ustalił, co następuje:

A. C. była zatrudniona w (...) sp. z o.o. w P. od 2014r. Ostatnio, na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony z dnia 30.12.2016r. na stanowisku Pracownik Działu Administracji. Do zadań powódki należało dokonywanie spisu cen w sklepie (...) w O. (2 razy w tygodniu), symulacje cen i dostosowywanie cen do rynku lokalnego- zmiana cen na podstawie uzyskanych danych dokonywana w programie. Powódka spisywała ceny u konkurencji, wprowadzała symulacje do systemu obowiązującego u pozwanego i dostosowywała ceny do konkurencji w ramach polityki cenowej sklepu. Każdego dnia powódka zajmowała się cenami pod względem prawidłowości marży, tercyła, ceny zakupu netto i innych algorytmów według harmonogramu ustalonego przez centralę. W ramach swoich obowiązków powódka kontaktowała się zarówno z centralą jak i współpracowała z przełożonymi w sklepie, w którym wykonywała swoje obowiązki. Kontakty z centralą odbywały się poprzez telekonferencje, maile oraz rozmowy telefoniczne.

(dowód: akta osobowe: umowa o pracę z 30.12.2016r. k. 20, z 01.10.2016r., z 01.01.2015r. k.11, z 01.10.2014r. k. 8; zeznania E. K.-Z. k. 120v-121v, przesłuchanie powódki k. 140v-142)

Od początku maja 2021r., w oparciu o zarządzenie Dyrektora Z. (...) sp. z o.o. w P. z dnia 23.03.2021r. w sprawie zmian organizacyjnych w zakresie procesów zarządzania cenami i związanej z nimi struktury organizacyjnej, w pozwanej sieci rozpoczęto zmiany organizacyjne w zakresie wdrażania nowego projektu organizacji zarządzania cenami. Zmiany obejmowały centralizację procesów ustalania cen i powierzenie tego procesu Centralnej Komórcie Zarządzania Cenami w Serwisach Wsparcia. Zarządzono zmiany struktury organizacyjnej polegające na centralizacji procesów ustalania cen i powierzeniu tego procesu w całości w zakresie nadzoru i zarządzania centralnej komórce zarządzania cenami w Serwisach Wsparcia w Dyrekcji I. od dnia 01.05.2021r. oraz powierzeniu firmie zewnętrznej spisu cen, z wyłączeniem tzw. „ Listy zakupów”, której spis wykonywany będzie wyłącznie w 7 ustalonych sklepach w maksymalnym wymiarze 10 godzin tygodniowo w każdym z nich od dnia 01.06.2021r. Z dniem podpisania zarządzenia rozpoczęto proces likwidacji wszystkich znajdujących się z strukturach sklepów stanowisk dotychczas obejmujących swym zakresem spis cen lub koordynację/ ustalanie cen dla sklepu. Z dniem 23.03.2021r. rozpoczęto także proces utworzenia nowej struktury organizacyjnej w centralnej komórce cen w Serwisach Wsparcia obejmującej: 2 stanowiska Koordynatorów ds. cen oraz podlegających Koordynatorom ds. cen 14 nowych stanowisk Specjalistów ds. cen, w których zakresie będzie ustalenie i kontrola cen dla wszystkich sklepów dla grupy produktowej, za którą będą odpowiedzialni. 11

osób na stanowiska specjalistów ds. cen wyłonionych zostało w drodze rekrutacji wewnętrznej spośród pracowników w strukturach sklepów dotychczas koordynujących/ustalających ceny w poszczególnych sklepach. Stanowiska Koordynatorów funkcjonowały przed zmianami. Osoby na tych stanowiskach przed zmianami pośrednio nadzorowały pracę osób zajmujących się spisaniem i ustalaniem/koordynowaniem cen w poszczególnych lokalizacjach.

W ramach zmian przewidziano 7 stanowisk dla osób do spisu cen. Osoby te miały za zadanie spisywanie produktów z tzw. listy zakupów dwa razy w tygodniu w 7 lokalizacjach (O. nie był wskazany). Praca była wykonywana w wymiarze nie większym niż 10 godzin.

Jednocześnie, w związku z zaplanowaną zmianą, pracodawca przewidział dla pracowników zajmujących się procesem i czynnościami związanymi z ustalaniem cen i/lub spisaniem cen możliwość udziału w procesie związanym z dalszym zatrudnieniem:

- udział w rekrutacji wewnętrznej: dla osób ustalających ceny- możliwość dołączenia do ekip centralnych zarządzania cenami jako specjalista ds. cen (lokalizacja w sklepie) lub wobec osób spisujących ceny- możliwość poliwalencji, w ramach której 10 h w tygodniu zajmuje spis cen – dot. 7 lokalizacji,

-pracę dla firmy świadczącej usługi spisywania cen tj. formy zewnętrznej (w przypadku O. nie przewidywano spisów przez podmiot zewnętrzny),

- pozostanie w sklepie na innym stanowisku lub w innym sklepie,

-rozwiązanie umowy o pracę.

W związku z przeprowadzonymi zmianami organizacyjnymi zmiany w zakresie zarządzania cenami polegały na:

- w zakresie sposobu dokonywania spisów cen: firma zewnętrzna obecnie spisuje ceny konkurentów, oprócz tzw. listy zakupów, która nadal jest spisywana przez pozwanego (2 razy w tygodniu),

- spisy dotyczą 25 sklepów konkurencyjnych reprezentatywnych (nie we wszystkich lokalizacjach),

- cena jest ustalana dla wszystkich sklepów (a nie na poziomie sklepu) przez nowo stworzoną centralną komórkę cen.

Rekrutacja na nowe stanowiska specjalistów ds. cen obejmowała dwa etapy. Pierwszy polegał na przyznawaniu ocen według tabeli kompetencji. Oceniano: staż pracy, zdolności do współpracy w zespole, umiejętności komunikacji, predyspozycje do rozwoju, zaangażowanie w temacie cen, znajomość systemów do zarządzania cenami sprzedaży L., O.(...), O. v4, zdolności analityczne, kompetencje pracy w programie E..

W ramach pierwszego etapu rekrutacji powódka otrzymała 12 punktów. Do drugiego etapu przechodziły osoby, które uzyskały minimum 16 punktów. Stanowiska objęły osoby, które zdobyły po drugim etapie rekrutacji- 25 punktów.

Oceny dokonywał, w zależności od kryterium, albo przełożony w sklepie- kontroler zarządzania danego sklepu i/ lub dyrektor sklepu, albo Komórka Centralna Cen lub oba podmioty z uwagi na wagę poszczególnych ocen.

Dyrektor marketu w O. oraz menadżer kontroli zarządzania (bezpośrednia przełożona powódki), którzy przeprowadzili ocenę powódki, nie informowali pracownicy o kryteriach, według których była oceniana w ramach rekrutacji wewnętrznej. Nie przedstawiono powódce wyników ocen w ramach rekrutacji wystawionych przez przełożonych, jak i komórkę centralną.

Przed zmianami, zarządzanie cenami było zorganizowane w ten sposób, iż w każdym sklepie pracowała osoba, która dokonywała spisu cen w danej lokalizacji i ustalała ceny dla swojego sklepu. Jednocześnie współpracowała z pracownikami ze swojej lokalizacji. Praca odbywała się na poprzednim systemie L.. Jednak część osób pracowała już

na (...), co wynikało z poprzedzającej omawiane zmiany decyzji zarządu. W O. w czasie zmian w zakresie zarządzania cenami system O. nie był wprowadzony.

Po zmianie struktury zarządzania cenami nowe stanowisko specjalisty ds. cen wymaga współpracy z osobami z różnych lokalizacji oraz komunikacji zdalnej, w tym z przełożonymi. Ponad to, pracownicy na ww. stanowisku pracują obecnie na systemie O., w kolejnych jego nowych wersjach.

Tzw. lista zakupowa dotyczy produktów o charakterze podstawowym. Spis pozostałych produktów dotyczy produktów wszystkich.

Powódka odbyła szkolenie z obsługi systemu O. 2.

(dowód: zarządzenie z 23.03.2021r. k. 34, prezentacja multimedialna k. 35–37v, zestawienia k. 38-43, zeznania(...) k. 81v-84, K. P. k. 84v-86, S. K. k. 118-120, E. K.-Z. k. 120v-121v, (...) M. k. 138-140, przesłuchanie A.C. k. 140v-142 w zw. z k. 80v-81)

W dniu 05.05.2021r. powódka otrzymała wypowiedzenie umowy o pracę z przyczyn niedotyczących pracownika z zastosowaniem skróconego okresu wypowiedzenia do 1 miesiąca, który upłynie w dniu 30.06.2021r. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano zmianę organizacji procesów zarządzania cenami i związanej z nimi struktury organizacyjnej polegającej w szczególności na centralizacji procesów ustalania cen i powierzenia tego procesu w całości centralnej komórce zarządzania cenami w Serwisach Wsparcia oraz powierzeniu spisu cen podmiotowi zewnętrznemu, co skutkuje koniecznością likwidacji wszystkich znajdujących się w strukturach sklepów, stanowisk dotychczas obejmujących swym zakresem spis cen lub koordynację/ ustalanie cen dla sklepu, w tym także stanowiska zajmowanego przez powódkę.

Podczas wręczania wypowiedzenia nie wskazano jakimi kryteriami kierował się pozwany w związku z rozwiązaniem umowy o pracę powódce.

(dowód: wypowiedzenie k. 8, zeznania S. K. k. 118-120, E. K.-Z. k. 120v-121v, przesłuchanie powódki k. 140v-142 w zw. z k. 80v-81)

Sąd zważył, co następuje:

Roszczenie powódki, w ocenie Sądu, zasługuje na uwzględnienie.

Powódka wniosła o zasądzenie na jej rzecz odszkodowania w związku z wadliwie dokonany wypowiedzeniem umowy o pracę z przyczyn leżących po stronie pracodawcy. Wskazała, że pozwany, wbrew ciążącemu na nim obowiązкови, nie podał kryteriów, które zastosował celem wyboru pracownicy do zwolnienia.

Należy podkreślić, iż okoliczności faktyczne sprawy zostały ustalone przez Sąd na podstawie zeznań złożonych przez słuchanych świadków oraz przesłuchania powódki, a także dokumentów złożonych do akt. Okoliczności wynikające z przedstawionych dowodów dają podstawy do poczynienia niezbędnych ustaleń. Jednocześnie przeprowadzone dowody nie budzą wątpliwości co do swej wiarygodności. Należy zauważyć, iż słuchane osoby przedstawiały informacje, które były im znane, w tym z uwzględnieniem perspektywy zajmowanego w spółce stanowiska.

Zwolnienia z przyczyn leżących po stronie pracodawcy reguluje ustawa z dnia 13.03.2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Kwestię zwolnień indywidualnych normuje art. 10 ust. 1 przedmiotowej ustawy. Zgodnie z jego treścią przepisy art. 5 ust. 3-6 i art. 8 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników stosuje się odpowiednio w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron, a zwolnienia w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników niż określona w art. 1.

W pierwszej kolejności należy podkreślić, co nie było kwestionowane przez stronę powodową, iż w pozwanej spółce doszło do zmian organizacyjnych skutkujących zwolnieniami pracowników. Zmiany objęły proces zarządzania cenami w zakresie ustalania i spisu cen. Zgodzić się również należy z pozwaną, iż „kwestia, czy występuje potrzeba dokonania przez pracodawcę zmian organizacyjnych, w tym likwidacji stanowiska pracy, należy do autonomii zarządczej pracodawcy i nie podlega ocenie sądu pracy.” (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 14.03.2018r. II PK 123/17).

Nie mniej jednak, przedmiotem niniejszego postępowania było zagadnienie czy zmiany organizacyjne wprowadzone u pracodawcy uzasadniają twierdzenie powódki, iż nabór na nowo utworzone stanowiska wymagał wskazania pracownikom zwalnianym kryteriów, według których doszło do wyboru osób na stanowiska specjalistów ds. cen.

Jak słusznie zauważa strona powodowa w przypadku likwidacji jednego lub kilku stanowisk spośród większej liczby stanowisk takich samych lub podobnych, niezbędne jest wskazanie kryteriów doboru danej osoby do zwolnienia. W omawianej sytuacji doszło do formalnego zlikwidowania dotychczasowych struktur zajmujących się spisywaniem i ustalaniem cen. Jednakże dotychczasowe zadania powódki oraz nowo utworzonej komórki dotyczą spisywania cen, ustalania i koordynowania cen. Przy czym obecnie, ustalanie cen jest dokonywane centralnie, a w spółce pozostało spisywanie produktów z tzw. listy zakupów (co wcześniej również było wykonywane przez pracowników spółki) jednakże w 7 wskazanych lokalizacjach. Jedynie spis cen konkurentów jest dokonywany przez firmę zewnętrzną w wybranych lokalizacjach. Dlatego też należy stwierdzić, iż zadania, oprócz częściowego spisywania cen, pozostały w ramach struktur pozwanego. Co jednak istotne, na stanowiskach specjalistów ds. cen zatrudniono osoby dotychczas wykonujące takie same zadania jak powódka. Jak przyznała podczas przesłuchania powódka i znalazło to potwierdzenie w zeznaniach S. K. i E. K.- Z. pracownica zajmowała się spisywaniem cen u konkurencji, wprowadzaniem symulacji do systemu obowiązującego u pozwanego i dostosowywaniem ceny do konkurencji w ramach polityki cenowej sklepu.

Wprost do tej kwestii odnosi się prezentacja dołączona do odpowiedzi na pozew, gdzie w części pt. „ Kogo dotyczy ta zmiana” (k. 36) przewidziano, iż bezpośrednio dotyczy osób ustalających ceny: wybrane osoby staną się specjalistami d.s. cen, nowe stanowisko oznacza:

-specjalizację w grupach produktowych oraz ustalanie cen dla wszystkich sklepów wszystkich formatów, zarówno zintegrowanych jak i franczyzowych.

Dla osób spisujących ceny oznacza, iż proces spisów cenowych jest przekazany firmom zewnętrznym (nie dotyczy „ listy zakupów” spisywanej wewnątrznie w spółce w 7 miastach przez siedem osób w wymiarze nie większym niż 10 godzin tygodniowo).

W związku ze zmianą organizacyjną w zakresie spisu i ustalania cen przeprowadzono rekrutację wewnętrzną spośród osób zajmujących się ustalaniem cen.

Istotna jest bowiem pierwsza z przewidzianych przez pracodawcę możliwości, a mianowicie udziału w rekrutacji wewnętrznej na nowo utworzone stanowiska pracy. Należy podkreślić, iż stworzono 14 stanowisk specjalistów ds. cen, na których zatrudniono osoby zajmujące się u pozwanego spisami cen, ustalaniem/koordynacją cen. Takie zadania wykonywała także powódka. W związku z tym, po uzyskaniu informacji od przełożonych podjęła decyzję udziału w rekrutacji. Nie znane jej jednak były kryteria, według których dokonywali oceny pracowników bezpośredni przełożeni oraz osoby z centralnej komórki zarządzania ceną. Powódka nie przeszła I etapu rekrutacji. W związku z brakiem wyrażenia przez pracownicę zgody na objęcia stanowiska odbiegającego od dotychczasowych jej zadań dokonano rozwiązania umowy o pracę z przyczyn leżących po stronie pracodawcy. Nie proponowano A.C. pracy w firmie zewnętrznej ponieważ w O. nie przewidziano dokonywania spisów.

Należy podkreślić, że ani na etapie oceny przez bezpośrednich przełożonych w sklepie, ani po nadesłaniu wyników rekrutacji nie przekazano A. C. informacji o przyjętych kryteriach dokonanej oceny, ani jej wynikach. S. K. i E. K.-Z. wskazali, że nie przekazano im, aby takie informacje zostały przedstawione pracownikowi. Przeciwnie twierdził D.

M.. Nie mniej jednak zeznania tego świadka w omawianym zakresie odbiegają od zeznań bezpośrednich przełożonych A.C. oraz samej powódki. Zeznania S. K. i E. K.-Z. są tożsame co do braku podstaw do przekazania kryteriów, według których dokonywano rekrutacji. Wprost świadkowie wskazali, że nie mieli informacji, aby przekazać powódce dane na temat kryteriów oceny. Dodatkowo S. K. wskazał, że nie znał oceny kompetencji powódki dokonanej przez komórkę centralną.

Należy wskazać także fakt, iż rekrutacja na nowo tworzone stanowiska ds. cen prowadzona była tylko spośród osób dotychczas zajmujących się zagadnieniami spisywania i ustalania cen. Warto zauważyć, że prezentacja dotycząca zmian wprost wskazywała na zmiany jakie będą odnosiły się do tych grup pracowników. Pracodawca przewidział dla pracowników zajmujących się procesem i czynnościami związanymi z ustalaniem cen i/lub spisywaniem cen możliwość udziału w procesie związanym z dalszym zatrudnieniem i udział w rekrutacji wewnętrznej: dla osób ustalających ceny- możliwość dołączenia do ekip centralnych zarządzania cenami jako specjalista ds. cen (lokalizacja w sklepie) lub wobec osób spisujących ceny- możliwość poliwalencji, w ramach której 10 h w tygodniu zajmuje spis cen – dot. 7 lokalizacji. Rzeczywiście rekrutacja taka została przeprowadzona. W jej wyniku powódka nie zakwalifikowała się do dalszego etapu oraz nie otrzymała nowego stanowiska pracy. Jednakże nowo utworzone stanowiska zostały obsadzone pracownikami dotychczas zajmującymi się procesem zarządzania cenami w swoich lokalizacjach. Pozostałe osoby po braku pozytywnego wyniku w ramach rekrutacji wewnętrznej lub rezygnacji z uczestnictwa w niej mogły ubiegać się o pracę dla firmy świadczącej usługi spisywania cen tj. formy zewnętrznej (w przypadku O. nie przewidywano spisów przez podmiot zewnętrzny w związku z tym ta opcja nie dotyczyła powódki). W razie braku przejścia do firmy zewnętrznej osoby mogły pozostać w sklepie na innym stanowisku lub w innym sklepie, bądź -rozwiązać umowę o pracę. Co istotne, w zarządzeniu Dyrektora Z. z dnia 23.03.2021r. w punkcie 3 wskazano wprost, iż osoby na stanowiska specjalistów ds. cen wyłonione zostaną w drodze rekrutacji wewnętrznej spośród pracowników w strukturach sklepów dotychczas koordynujących/ustalających ceny w poszczególnych sklepach.

Fakt rekrutacji do nowej struktury tylko spośród pracowników zajmujących się spisywaniem i ustalaniem cen świadczy o potrzebie posiadania kwalifikacji wynikających z zajmowania ww. stanowisk. Stanowił także wybór pracodawcy spośród pracowników zatrudnionych na takich samych lub tożsamyh stanowiskach (biorąc pod uwagę zakres obowiązków).

Wymaga również podkreślenia w kontekście dokonanych ustaleń i rozważań, iż komórka centralna, która przejęła zadania z zakresu zarządzania cenami przejęła kompetencje w zakresie ustalania i koordynacji cen. Są to zadania również wykonywane przez powódkę. Różnica dotyczy faktu, iż obecni specjaliści ds. cen zajmują się cenami z przydzielonego im zakresu obowiązków/przedziału towarów dla wszystkich sklepów, wszystkich formatów. Powódka zajmowała się natomiast ustalaniem i koordynacją cen dla wszystkich produktów w swojej lokalizacji. Dokonywała także w części spisu cen. Takie obowiązki miały także inne osoby, które przed zmianami zajmowały się spisem oraz ustalaniem i koordynacją cen. Jednocześnie wprowadzenie bezpośredniego nadzoru i zależności służbowej nad specjalistami ds. cen w osobach dwóch koordynatorów nie świadczy o diametralnej różnicy w zakresie uregulowania obecnych stanowisk. Obecnie funkcjonujący koordynatorzy są to dwie te same pracownice, które zajmował wcześniej stanowiska: A. S.- koordynatora ds. cenowych i K. P.- menadżer w komórce centralnej cen i koordynowały i organizowały pracę komórek w sklepach zajmujących się cenami. Dlatego też, wbrew twierdzeniom strony pozwanej, nie można uznać, aby nastąpiła istotna zmiana jakościowa w zakresie obowiązków dotychczasowych osób zajmujących się ustalaniem i nadzorowaniem cen w poszczególnych sklepach a obecnymi specjalistami ds. cen. Kwestia uregulowania nadzoru nad pracownikami stanowi kwestię wtórną, zależną również od decyzji pracodawcy.

W związku z tym, zdaniem Sądu, poprzez proces wewnętrznej rekrutacji doszło de facto do doboru pracowników, którzy pozostali w strukturze spółki. Pozostałe osoby zostały przewidziane docelowo do ewentualnego zwolnienia w wyniku zmian organizacyjnych w przypadku braku zaakceptowania propozycji pracodawcy nowych warunków zatrudnienia. Tym samym, proces wdrożony przez pozwaną spółkę stanowił próbę obejścia przepisów w zakresie prawidłowego wypowiedzenia pracownikom umów o pracę w przypadku zwolnień dokonywanych z przyczyn leżących po stronie pracodawcy. W tym wypadku spółka nie wskazała pracownicy kryteriów jakimi kierowano się przy doborze do zwolnienia. Jak wskazuje się bowiem w orzecznictwie Sądu Najwyższego „W oświadczeniu pracodawcy o

wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z powodu likwidacji jednego z analogicznych stanowisk pracy powinna być wskazana także przyczyna wyboru pracownika do zwolnienia z pracy (kryteria doboru) chyba, że jest oczywista lub znana pracownikowi (art. 30 § 4 k.p.).” (z dnia 10 września 2013 r. I PK 61/13).

Reasumując, Sąd uznał roszczenie powódki za uzasadnione i na podstawie art. 45 kp w zw. z art.47(1) kp zasądził na rzecz A.C. kwotę 11.056,05 zł tytułem żadanego odszkodowania. W związku z cofnięciem przez stronę powodową roszczenia ponad tę kwotę Sąd w punkcie II wyroku umorzył w części powództwo (art. 355 kpc).

O kosztach procesu orzeczono po myśli art. 98 kpc w zw. z par. 9 ust.1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22.10.2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych.

Na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy o kosztach w sprawach cywilnych - Sąd nakazał ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa kwotę 750 zł tytułem nieuiszczonych kosztów sądowych - opłata od pozwu w zakresie zasądzonego roszczenia.

W punkcie V wyroku orzeczono o klauzuli natychmiastowej wykonalności w oparciu o art. 4772 § 1 kpc.

SSR Grażyna Giżewska-Rozmus