

Sygn. akt VII Pa 46/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 8 lipca 2015 r.

Sąd Okręgowy w Lublinie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący – Sędzia SO Grażyna Cichosz /spr./

Sędziowie: SO Ewa Gulska

SO Maria Kaczmarek

Protokolant: st. sekr. sąd. Małgorzata Sobczuk

po rozpoznaniu w dniu 8 lipca 2015 r. w Lublinie

sprawy z powództwa S. K. (1)

przeciwko Wyższej Szkole (...) w L.

o odprawę pieniężną

na skutek apelacji pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego Lublin – Zachód w Lublinie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 17 lutego 2015 r., sygn. akt VII P 168/14

I. apelację oddala;

II. zasądza od pozwanego Wyższej Szkoły (...) w L. na rzecz powoda S. K. (1) kwotę (...) złotych tytułem zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego.

Sygn. akt VII Pa 46/15

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 17 lutego 2015 roku sygn. akt VII P 168/14 Sąd Rejonowy Lublin-Zachód w Lublinie w sprawie z powództwa S. K. (1) przeciwko Wyższej Szkole (...) w L. o odprawę:

I. zasądził od pozwanego Wyższej Szkoły (...) w L. na rzecz powoda S. K. (1) kwotę (...)zł z ustawowymi odsetkami od dnia 31 grudnia 2013 r. do dnia zapłaty;

II. zasądził od pozwanego Wyższej Szkoły (...) w L. na rzecz powoda S. K. (1) kwotę (...) zł tytułem zwrotu kosztów procesu;

III. nieuiszczone koszty sądowe przejął na rachunek Skarbu Państwa;

IV. wyrokowi w pkt. I-szym nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty (...)zł.

Powyższy wyrok został oparty na następujących ustaleniach faktycznych i rozważaniach prawnych:

Od 1 października 1999 r. S. K. (1) był pracownikiem Wyższej Szkoły (...) w L.. Był zatrudniony na umowę o pracę na czas nieokreślony, na początku na stanowisku profesora, a później profesora zwyczajnego. Do obowiązków S. K. (1) należało między innymi prowadzenie wykładów, ćwiczeń i seminariów na kierunku(...)

Studenci dobrze oceniali jakość prowadzonych przez S. K. (1) zajęcia. Taka ocena działalności dydaktycznej powodowała, że wśród słuchaczy Wyższej Szkoły (...) w L. były osoby, które chętnie zgłaszały się na prowadzone przez niego seminariach.

W roku 2012 pozwana uczelnia zaczęła wdrażać (...) oraz (...). Były to nowe zasady nauczania, wprowadzone przez akty powszechnie obowiązujące, zmuszające uczelnie do wprowadzenia bardziej praktycznych form (metod) nauczania. Chodziło o to aby student, po zakończeniu nauki posiadał odpowiedni poziom umiejętności praktycznych a nie tylko teoretycznych. W dniu 22 sierpnia 2012 r. rektor (...) w L. wydał Zarządzenie nr(...) w którym, wprowadził, począwszy od roku akademickiego 2012-2013, wytyczne w zakresie realizacji zajęć dydaktycznych na(...) Zarządzenie to wprowadzało zróżnicowane metody nauczania, ze zwróceniem uwagi na to, aby metody te inspirowały studenta do samodzielnego poszukiwania wiedzy. Jako przykładowe wymieniało dyskusje, prezentacje, pracę studentów na forum, wzajemne uczenie się i krytyczną analizę poglądów w ramach grupy, odgrywanie ról i ćwiczenia grupowe. Jednocześnie akt ten zachęcał studentów do korzystania z nowoczesnych form informatycznych, zaś rolę nauczyciela akademickiego było dawanie przykładu studentom w zakresie tego, jak należy korzystać z nowoczesnych form edukacji.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód znał te zasady i je stosował. Jego zajęcia były oparte głównie na dyskusji ze studentami. Były one ciekawe. Władze uczelni nie otrzymywały skarg ze strony studentów na jakość prowadzonych przez S. K. (1) zajęć, w szczególności, że są nieefektywne albo nudne.

Z racji charakteru wykładowego przedmiotu powód nie stosował multimedialnych form prezentacji – nie korzystał z tablicy multimedialnej i projektora. Uważał on, że studenci socjologii więcej wyniosą, gdy będą brać udział w dyskusji, niż gdy wyuczą się formułek wyświetlanych na tablicy. Przed rozwiązaniem umowy o pracę władze uczelni nigdy nie stawiały mu zarzutu, że nie stosuje tych pomocy naukowych, były tylko rozmowy o konieczności wdrażania (...).

W dniu 11 lipca 2012 r. S. K. (1) zawarł z pracodawcą porozumienie zmieniające jego warunki pracy i płacy. Polegało ono na obniżeniu mu wynagrodzenia. Decyzja ta nie wynikała ze złej oceny pracy powoda, lecz była związana z rezygnacją z niektórych zajęć. Tak to zostało przedstawione S. K. (1). Po zmianie miał otrzymywać wynagrodzenie w wysokości (...)zł brutto, oraz obniżono mu wymiar godzin dydaktycznych ze 140 na 120. S. K. (2) zgodził się na to, bo rozumiał potrzeby uczelni.

W dniu 26 października 2012 r. G. W. (1) pełniący funkcję Kanclerza Wyższej Szkoły (...) w L. złożył S. K. (1) wypowiedzenie umowy o pracę. Pracodawca wskazał, że trzy miesięczne wypowiedzenie odniesie skutek na koniec semestru zimowego w roku akademickim 2012/2013. Podstawą decyzji, wskazaną w treści wypowiedzenia, było przekształcenie modelu kształcenia w (...) z ogólnie-akademickiego (teoretycznego) na praktyczny i w związku z tym brak posiadania przez powoda kompetencji istotnych z punktu widzenia realizowanych przez uczelnię celów kształcenia, które w przyjętej formule wynikają z (...)oraz (...) a nie mają odzwierciedlenia w posiadanych tytułach i stopniach naukowych.

Przeciętne trzymiesięczne wynagrodzenie S. K. (1) wynosiło, przed wypowiedzeniem mu umowy o pracę (...) zł. Po rozwiązaniu umowy, pismem z dnia 23 kwietnia 2013 r. uczelnia wyraziła zgodę na wypłatę powodowi kwoty(...) zł za 43 godziny zrealizowanych zajęć wykładowych i 5 godzin seminarium. Odmówiła natomiast wypłaty odprawy, uznając, że wypowiedzenie umowy o pracę nie wynikało z likwidacji jego stanowiska pracy. W wypłaconej kwocie (...) zł nie zawierała się żadna należność z tytułu odprawy a pobranie tej kwoty nie było zrzeczeniem się odprawy przez S. K. (1).

Sąd Rejonowy wskazał, że podstawą roszczeń powoda są przepisy ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników

(Dz.U.2003.90.844 ze zm.). Powołana ustawa- zwana ustawą o zwolnieniach grupowych -ma zastosowanie do wszystkich osób posiadających status pracownika w rozumieniu art. 2 k.p. Nie ma przy tym znaczenia, na podstawie jakiej umowy pracownik świadczy pracę (np. terminowej, w celu przygotowania zawodowego), czy świadczy pracę w pełnym wymiarze czasu pracy, czy też w ograniczonym.

Zgodnie z treścią art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U.03.90.844 ze zm.) przepisy art. 5 ust. 3-7 i art. 8 tej ustawy 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 tej ustawy.

Podstawową przesłanką stosowania ustawy o zwolnieniach grupowych jest konieczność rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Sąd Rejonowy wskazał, że w uproszczeniu można przyjąć, iż są to przyczyny dotyczące pośrednio bądź bezpośrednio pracodawcy. Mogą mieć one zróżnicowany charakter, począwszy od ekonomiczno-finansowych, poprzez organizacyjno-strukturalne, skończywszy na technologiczno-ekologicznych.

Zgodnie z powołanym art. 10 ustawy o zwolnieniach grupowych przepisy ustawy mają zastosowanie, gdy przyczyny niedotyczące pracowników stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron.

W kwestii wykładni sformułowania "wyłączny powód" pełną aktualność zachowuje wyrok z dnia 10 października 1990 r. (I PR 319/90, OSNCP 1992, z. 11, poz. 204), w którym Sąd Najwyższy trafnie przyjął, iż "Sformułowanie zawarte w art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz. U. z 1990 r. Nr 4, poz. 19 ze zm.), że przyczyny wymienione w art. 1 ust. 1 tej ustawy «stanowią wyłączny powód uzasadniający rozwiązanie stosunku pracy» należy rozumieć jako sytuację, w której bez zaistnienia tych przyczyn nie zostałyby podjęta przez kierownika zakładu pracy indywidualna decyzja o zwolnieniu. Powyższe oznacza, że oprócz tych przyczyn mogą występować inne jeszcze okoliczności wpływające na rozwiązanie umowy o pracę z konkretnym pracownikiem (np. niewłaściwe wykonywanie obowiązków pracowniczych, niska wydajność pracy, naruszenie dyscypliny pracy czy długotrwała, usprawiedliwiona nieobecność w pracy), które jednak same w sobie - bez występowania przyczyn wymienionych w art. 1 ust. 1 cyt. ustawy - nie doprowadziłyby do podjęcia decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy.

Sąd Rejonowy zwrócił uwagę, że w analizowanym stanie faktycznym bezspornym jest, iż pozwana Wyższa Szkoła (...) dokonywała w roku 2012 zmian modelu nauczania z teoretycznego na bardziej praktyczny. Była to decyzja organizacyjna, leżąca po stronie pracodawcy. Gdyby nie powyższe zmiany, powód w dalszym ciągu pracowałby na pozwanej uczelni. Nawet gdyby przyjąć (czego pozwany w sprawie nie udowodnił), że S. K. (1) nie dostosował się do nowych wymogów, wynikających z (...)oraz Zarządzenia nr (...), nie zmieniałoby to przyczyny wypowiedzenia. Jeżeli utrata określonych uprawnień czy kwalifikacji wynika ze zmian organizacyjnych pracodawcy, to nie można racjonalnie przyjąć, że pracownik współprzyczynił się do rozwiązania umowy. Na marginesie tylko należy wskazać, że zdaniem Sądu Rejonowego, powód realizował swoje zajęcia zgodnie z wymogami, określonymi zarządzeniem nr (...) gdyż prowadził je w formie dyskusji i poprzez pracę w grupie. Powyższe zarządzenie nie zobowiązuje do stosowania form multimedialnych, ale jedynie do dawania przykładu studentom i do zachęcania ich w tym kierunku. Pozwany nie wykazał, aby studenci mieli jakiegokolwiek zastrzeżenia do powoda w tym zakresie. Nie sposób też nie zauważyć, że wieloletnie doświadczenie zawodowe i dorobek naukowy S. K. (1) nie może być zniweczony tylko przez to, że nie przedstawiał go w formie tablicy multimedialnej.

Powyższe potwierdził sam pozwany pracodawca, proponując mu ponownie zatrudnienie od 1 października 2014 r. (tylko z niższym uposażeniem).

Zgodnie z treścią art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U.03.90.844 ze zm.) pracownikowi, który w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości:

- 1) jednomiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 2 lata;
- 2) dwumiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy od 2 do 8 lat;
- 3) trzymiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy ponad 8 lat.

Sąd Rejonowy uznał, że biorąc pod uwagę staż pracy powoda (od 1 października 1999 r. do dnia 31 stycznia 2013 r.) przysługuje mu odprawa w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia i zasądził od pozwanego na rzecz powoda żadaną kwotę należności głównej w wysokości (...)zł.

Ponadto powód domagał się kwoty(...)zł tytułem skapitalizowanych odsetek liczonych od dnia 1 lutego 2013 r. do dnia poprzedzającego dzień wniesienia pozwu. Żądanie odsetek jest uzasadnione stosownie do treści przepisu art. 481 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p., i zgodnie z dyspozycją art. 359 § 1 k.c., jeżeli dłużnik opóźnia się ze spełnieniem świadczenia, wierzyciel może żądać odsetek za czas opóźnienia, choćby nie poniósł żadnej szkody i chociażby opóźnienie było następstwem okoliczności, za które dłużnik odpowiedzialności nie ponosi. Termin zapłaty odprawy wynika z określenia, iż przysługuje ona pracownikowi "w związku z rozwiązaniem stosunku pracy" (art. 8 ust. 1). Prawo do odprawy pracownik nabywa zatem z upływem ostatniego dnia trwania stosunku pracy. Z tego względu roszczenie o zasądzenie odsetek od dnia 1 lutego 2013 roku, do dnia 30 grudnia 2013 r. należało uznać za usprawiedliwione. Powód mógł dokonać kapitalizacji odsetek za opóźnienie. Od tak wskazanej kwoty skapitalizowanych odsetek mógł zgodnie z treścią art. 482 k.c. żądać kolejnych odsetek od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty. Na podstawie wskazanych wyżej przepisów, uznając żądanie odsetkowe za w pełni uzasadnione Sąd Rejonowy zasądził odsetki zgodnie z treścią żądania zawartego w pozwie.

O kosztach procesu orzeczono zgodnie z art. 98 kpc oraz § 6 ust. 4 i § 11 ust 1 pkt 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu z 28.09.2002r. Sąd więc w punkcie II wyroku zasądził od pozwanego Wyższej Szkoły (...) w L. na rzecz powoda S. K. (1) kwotę (...)zł tytułem zwrotu kosztów procesu.

Rozstrzygnięcie w przedmiocie nieuiszczonej opłaty od pozwu Sąd Rejonowy oparł na treści art. 113 ust. 4 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2005 r. nr 167 poz. 1398), nie obciążając opłatą pozwaną uczelni, z uwagi na charakter tej placówki.

W punkcie V sentencji wyroku Sąd Rejonowy na podstawie art. 477 2 § 1 k.p.c. nadał wyrokowi w punkcie I rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty(...) zł brutto, stanowiącej równowartość jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda.

Apelację od powyższego wyroku wniosła pozwana zaskarżając go w całości i zarzucając mu:

1. naruszenie norm prawa materialnego tj. art. 10 ust. 1 w związku z 5 ust. 3-7 i art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników poprzez jego zastosowanie i przyjęcie, że przyczyna rozwiązania umowy o pracę w przedmiotowej sytuacji leży po stronie pracodawcy, w sytuacji, gdy ze zgromadzonego materiału dowodowego w szczególności wyjaśnień powoda wynika, że wg niego przyczyną rozwiązania umowy o pracę były rzekome zatargi osobiste z ówczesną Rektorem Uczelni prof. dr hab. A. Z.;
2. naruszenie norm prawa procesowego, a mianowicie art. 233 §1 i 2 k.p.c. i art. 328 §2 k.p.c. poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów przeprowadzonych w sprawie, dokonanej wybiórczo, wbrew zasadom logiki i doświadczenia życiowego, polegającej na zupełnym pominięciu dla oceny bezzasadności powództwa, faktu

potwierdzenia przez powoda, że przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę w rzeczywistości były rzekome zatargi osobiste z rektorem (...), co skutkuje wykazaniem przez stronę powodową innych niż leżących po stronie pracodawcy podstaw wręzonego wypowiedzenia;

3. naruszenie norm prawa procesowego, a mianowicie art. 233 §1 k.p.c. poprzez brak wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego i dokonania jego oceny z pominięciem istotnej części tego materiału, tj. twierdzeń, które były przyznane przez pozwaną, że do władz uczelni docierały od studentów informacje odnośnie słabej jakości prowadzenia zajęć przez powoda oraz powtarzania tych samych treści na różnych przedmiotach i rodzajach zajęć, pomimo złożonych zeznań świadka A. Z. – ówczesnego rektora uczelni oraz pana G. W. (2) ówczesnego kanclerza uczelni, a przez to błędne przyjęcie, że przyczyna wypowiedzenia związana była ze zmianami organizacyjnymi u pracodawcy a nie brakiem realizacji oczekiwań pracodawcy;

4. naruszenie norm prawa procesowego, a mianowicie art. 233 k.p.c. przez brak wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego i dokonania jego oceny z pominięciem istotnej części tego materiału dowodowego to jest zeznań świadków G. W. (2) oraz A. Z. władz uczelni, z których wynika, że powód był informowany przez pracodawcę podczas spotkań w trakcie trwania stosunku pracy odnośnie oczekiwań co do jakości świadczonej przez niego pracy tj. urozmaicenia zajęć i dostosowania go do młodego pokolenia, a w konsekwencji błędne ustalenie, że przyczyna leży po stronie pracodawcy i należy się w tych okolicznościach odprawa;

5. naruszenie norm prawa procesowego, a mianowicie art. 233 §1 k.p.c. poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów wyrażającej się w odmowie wiarygodności i mocy dowodowej zeznań świadka G. W. (2) na okoliczność realności i rzetelności przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, jedynie dlatego, iż stosowną informację o słabej jakości prowadzenia zajęć przez powoda otrzymał od rektora i dziekanów – samemu nie zgłębiając tych informacji, ufając współpracownikom, chociaż zeznania tego świadka są logiczne, wzajemnie się uzupełniają i nie stoją w sprzeczności z istotną częścią materiału dowodowego zebranego w sprawie, co w konsekwencji doprowadziło do błędnego ustalenia, że powód wcześniej nie otrzymał informacji o oczekiwaniach pracodawcy zaś skostniałe metody prowadzenia przez niego zajęć spotkały się z negatywną opinią studentów, którą przekazywali władzom uczelni prosząc o zachowanie anonimowości;

6. naruszenie przepisów postępowania, a mianowicie art. 328 §2 k.p.c. polegające na niewskazaniu w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku dowodów, na których sąd się oparł, rozstrzygając, o tym, że nie dał wiary zeznaniom świadka G. W. (2) w zakresie wiedzy świadka o negatywnych opiniach studentów odnośnie zajęć powoda, którym sąd odmówił wiarygodności i mocy dowodowej, a przez to uniemożliwiając wykazanie stronie pozwanej przyczynienia się powoda do wypowiedzenia umowy o pracę;

7. błąd w ustaleniach faktycznych polegający na niewłaściwym przyjęciu, iż pracodawca samodzielnie podjął decyzję o reorganizacji uczelni czy zmianach w zakresie procesu kształcenia studentów uczelni, w sytuacji, gdy to powszechnie obowiązujące przepisy prawa wskazane w toku sprawy nałożyły obowiązek upracticznienia zajęć oraz ich różnicowania na rektorów uczelni w Polsce, obciążając odpowiedzialnością, by uczelnie aspekt ten realizowały w rzeczywistości w ramach wewnętrznego systemu zarządzania jakością (w uczelni zarządzenie rektora w sprawie wytycznych dla wykładowców – w aktach sprawy), co skutkowało błędnym przyjęciem, że przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę związana była ze zmianami organizacyjnymi zapoczątkowanymi w uczelni z własnej inicjatywy;

8. błąd w ustaleniach faktycznych polegający na niewłaściwym przyjęciu, że powód jako pracownik nie przyczynił się do wręzonego mu wypowiedzenia umowy o pracę w sytuacji, gdy nie realizował w praktyce wytycznych dla wykładowców wprowadzonych zarządzeniem rektora uczelni poprzez upracticznianie zajęć oraz wprowadzanie multimedialnych metod pogłębiania wiedzy, co skutkowało niespełnieniem oczekiwań pracodawcy a przez to stanowiąc o rzetelności i realności przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę;

9. błąd w ustaleniach faktycznych polegający na przyjęciu, że gdyby nie zmiany organizacyjne w uczelni to nie istniałyby żadne inne obiektywne przesłanki wypowiedzenia umowy o pracę, podczas gdy ze zgromadzonego materiału dowodowego oraz zeznań świadków wynika, że powód pomimo świadomości oczekiwań pracodawcy, nie zrealizował

wytycznych pracodawcy co do sposobu świadczenia przez niego pracy, co skutkowało wypowiedzeniem umowy o pracę w oparciu o przyczynę realną i rzeczywistą, a zarazem dyplomatycznie ujmującą nieprzydatność powoda na dalszej drodze realizacji procesu kształcenia w uczelni przy jego negatywnym nastawieniu do zmian i nowych metod nauczania we współczesnym świecie.

Zarzucając powyższe pozwana wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa oraz kosztów postępowania według norm przepisanych za obydwie instancje, ewentualnie uchylenie wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja w sprawie nie zasługuje na uwzględnienie.

W pierwszej kolejności należy zauważyć, że w sprawie brak jest podstaw do uwzględnienia sięgającego dalej wniosku o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu. Zgodnie z obowiązującymi przepisami postępowania cywilnego możliwość uchylenia wyroku i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania ograniczona została do enumeratywnie wskazanych okoliczności, mianowicie może nastąpić to wyłącznie w razie stwierdzenia nieważności postępowania (art. 386 § 2 k.p.c.) lub w razie nierozpoznania istoty sprawy albo gdy wydanie wyroku wymaga przeprowadzenia postępowania dowodowego w całości (art. 386 § 4 k.p.c.). W rozpoznawanej sprawie żadna z powołanych przesłanek nie zachodzi, a nawet sama apelująca nie uzasadnia istnienia podstaw do uchylenia zaskarżonego wyroku.

Rozpoczynając rozważania w sprawie, należy stwierdzić, że Sąd Okręgowy w pełni podziela ustalenia faktyczne, poczynione przez Sąd Rejonowy i argumentację prawną przedstawioną w motywach zaskarżonego wyroku, co powoduje, iż nie zachodzi potrzeba ich szczegółowego powtarzania (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 22 kwietnia 1997 roku, II UKN 61/97, OSNAP 1998 nr 9, poz. 104, wyrok SN z dnia 12 stycznia 1999 roku, I PKN 521/98, OSNAP 2000, nr 4, poz. 143).

Zdaniem Sądu Okręgowego bezzasadny jest zarzut swobodnej oceny dowodów.

Wskazać należy, że w myśl przepisu art. 233 §1 kpc Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Zgodnie z poglądem wyrażonym przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 10 czerwca 1999 r. (II UKN 685/98, OSNP 2000/17/655) ramy swobodnej oceny dowodów wyznaczone są wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego oraz regułami logicznego myślenia, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i ważąc ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego.

Zdaniem Sądu Okręgowego ocena dowodów dokonana przez Sąd I instancji została dokonana w sposób odpowiadający przedstawionym wyżej kryteriom, a zarzuty skarżącej w tym zakresie są bezzasadne.

Sąd Rejonowy w uzasadnieniu wyroku bardzo dokładnie i wnikliwie przeanalizował zebrany materiał dowodowy. W żaden sposób nie można uznać, iż ocena dowodów jest, jak to widzi strona pozwana, oceną dowolną. Sąd Okręgowy w pełni akceptuje ustalony przez Sąd Rejonowy stan faktyczny i dokonaną ocenę prawną.

Jeżeli z określonego materiału dowodowego Sąd wyprowadza wnioski logiczne, poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to ocena sądu nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów (art. 233 § 1 kpc.) i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego, dawały się wysnuć wnioski odmienne. Tylko w przypadku, gdy brak jest logiki w wiązaniu wniosków z zebranymi dowodami lub, gdy wnioskowanie sądu wykracza poza schematy logiki formalnej albo, wbrew zasadom doświadczenia życiowego nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo skutkowych, przeprowadzona przez sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona (wyrok SN z dnia 27 września 2002 r., II CKN 817/00, LEX nr 56906).

Reasumując dowodzenie naruszenia przez sąd zasad swobodnej oceny dowodów nie może polegać na przedstawieniu przez, stronę alternatywnego stanu faktycznego, a tylko na podważeniu przesłanek tej oceny ze wykazaniem, że jest ona rażąco wadliwa lub oczywiście błędna - czego skarżąca we wniesionej apelacji nie uczyniła.

Wbrew zarzutom apelacji Sąd Rejonowy ocenił wszystkie zaoferowane przez strony dowody, dokładnie je omówił wskazał, którym dowodom dał wiarę a którym wiary odmówił prawidłowo uzasadniając przyczyny odmowy. Sąd Okręgowy w pełni akceptuje tę ocenę i uznaje ją za własną.

Należy podkreślić, że Sąd Rejonowy w sposób szczegółowy przeanalizował zgromadzone dowody w tym zeznania wszystkich świadków

Rację ma Sąd Rejonowy, iż wyłączną przyczyną rozwiązania umowy o pracę z powodem była dokonywana przez pozwaną w roku 2012 zmiana modelu nauczania z teoretycznego na bardziej praktyczny. Nie ma wątpliwości, iż była to decyzja organizacyjna, leżąca po stronie pracodawcy. Gdyby nie powyższe zmiany, powód w dalszym ciągu pracowałby na pozwanej uczelni. Powyższe dobitnie potwierdza fakt, iż pozwana po rozwiązaniu z powodem umowy o pracę ponownie zaproponowała mu zatrudnienie. Gdyby zatem przyjąć, jak chce pozwany, że przyczyną zwolnienia powoda z pracy było to, że nie realizował wytycznych pracodawcy co do sposobu świadczenia przez niego pracy oraz stosował „skostniałe metody prowadzenia przez niego zajęć” to pozwany nie zaproponowałby powodowi ponownie zatrudnienia.

W ocenie Sądu Okręgowego zgromadzony przez Sąd Rejonowy materiał dowodowy potwierdza, że wyłączną przyczyną wypowiedzenia powodowi umowy o pracę były przyczyny leżące po stronie pracodawcy.

Strona pozwana nie udowodniła w żaden sposób, że sposób prowadzenia zajęć przez powoda był słabej jakości, zajęcia były nudne oraz powtarzał te same treści na różnych przedmiotach i rodzajach zajęć, a także, że studenci źle oceniali zajęcia powoda, skarżyli się na powoda.

Strona powodowa w przeciwieństwie do pozwanego przedstawiła dowody w postaci zeznań świadków potwierdzające dobrą opinię powoda wśród studentów. Ponownie należy wskazać, że gdyby powód był takim złym pracownikiem to oczywiście jest, że pozwana nie zaproponowałaby mu ponownego zatrudnienia.

Wreszcie wbrew zarzutom apelacji świadek G. W. (2) ówczesny kanclerz uczelni, wręczający powodowi oświadczenie o wypowiedzeniu zeznał, że „ **to wypowiedzenie wynikało wyłącznie z powodu zmian, które były spowodowane czynnikami zewnętrznymi,**” także zeznania świadka A. Z. – ówczesnego rektora uczelni nie potwierdzają, że **wyłączną** przyczyną wypowiedzenia powodowi umowy o pracę był brak realizacji oczekiwań pracodawcy.

Należy za Sądem Rejonowym powtórzyć, że wyłączna przyczyna rozwiązania umowy o pracę to taka, bez zaistnienia której rozwiązanie umowy o pracę by nie nastąpiło. Zgromadzony materiał dowodowy potwierdził, że rzeczywistością i wyłączną przyczyną rozwiązania z powodem umowy o pracę była zmiana modelu nauczania z teoretycznego na bardziej praktyczny. Była to decyzja organizacyjna, leżąca po stronie pracodawcy. Gdyby nie powyższe zmiany, powód w dalszym ciągu pracowałby na pozwanej uczelni i jest to przyczyna leżąca po stronie pracodawcy.

Powyższe powoduje, iż Sąd Rejonowy prawidłowo zasądził na rzecz powoda odprawę pieniężną.

Mając na względzie powyższe uwagi, Sąd Okręgowy stwierdza, że wyrok Sądu Rejonowego jest trafny i nie został skutecznie podważony przez apelującego co uzasadnia oddalenie apelacji na podstawie powołanych przepisów oraz art. 385 k.p.c.

Koszty procesu uzasadnia art. 98 kpc w związku z art. 108 k.p.c oraz § 12ust. 1pkt 1rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu z 28.09.2002r