

Sygn. akt IV Pa 6/15

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

**Dnia 24 lutego 2015r.**

Sąd Okręgowy Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Zielonej Górze

w składzie:

**Przewodniczący: Sędzia SO Bogusław Łój spr**

**Sędziowie : Sędzia SO Grażyna Śliwa**

**Sędzia SO Rafał Skrzypczak**

Protokolant : st.sek.sąd.R. Duchnicka - Tylutka

po rozpoznaniu w dniu **10 lutego 2015r.w Zielonej Górze**

na rozprawie

sprawy z powództwa **M. D.**

przeciwko **Gimnazjum nr 1 w L.**

**o przywrócenie do pracy**

na skutek apelacji **powoda**

od wyroku Sądu Rejonowego Sądu Pracy w(...)

z dnia 22.10.2014r. ( Sygn. akt IV P 75 /14 )

I. oddala apelację,

II. zasądza od powoda na rzecz pozwanego kwotę 60 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą.

Sygn. akt IV P 6/15

## UZASADNIENIE

Pozwem wniesionym w dniu 13 czerwca 2014 r. skierowanym przeciwko Gimnazjum nr 1 im. K. J.powód M. D.wniósł o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia mu stosunku pracy dokonanego w dniu 9 czerwca 2014r. z naruszeniem art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela oraz o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów procesu według norm prawem przepisanych.

W odpowiedzi pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powoda na swoją rzecz kosztów postępowania.

Wyrokiem z dnia 22.10.2014 r. Sąd Rejonowy w Ż. IV Wydział Pracy zasądził od pozwanego Gimnazjum nr 1 w L.na rzecz powoda M. D.kwotę 3.292,58 złotych tytułem wynagrodzenia za okres wypowiedzenia – wrzesień 2014 r. z ustawowymi odsetkami od dnia 1 września 2014 r. do dnia zapłaty. W pozostałym zakresie powództwo oddalił. Zasądził przy tym od powoda na rzecz pozwanego kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów procesu – kosztów zastępstwa

procesowego, a także nakazał ściągnąć od powoda na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Żarach kwotę 30 zł tytułem należnej opłaty sądowej.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód M. D. był zatrudniony u pozwanego od 1 września 1999r. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, na stanowisku nauczyciela wychowania fizycznego, w pełnym wymiarze czasu. W dniu 3 października 2000r. powód uzyskał stopień nauczyciela mianowanego.

W okresie od 21 maja 2012r. do 20 maja 2013r. powód przebywał na urlopie dla poratowania zdrowia. W dniu 21 maja 2013r. pozwany powierzył powodowi na okres do 28 czerwca 2013r. obowiązki na stanowisku nauczyciela wychowawcy świetlicy szkolnej. W dniu 23 maja 2013r. powód otrzymał oświadczenie pozwanej o rozwiązaniu stosunku pracy z zachowaniem wypowiedzenia, w którym jako przyczynę wskazano: „zmiany organizacyjne polegające na zmniejszeniu ilości oddziałów, a tym samym zmniejszenie ilości godzin wychowania fizycznego w roku szkolnym 2013/2014”. Wyrokiem z dnia 30 sierpnia 2013r. sygn. akt IVP 101/13 Sąd Rejonowy w Ż. uznał dokonane wypowiedzenie za bezskuteczne. Powód do 15 listopada 2013r. przebywał na zwolnieniu lekarskim a następnie do 27 grudnia 2013r. na urlopie uzupełniającym. Od 7 stycznia 2014r. pozwana powierzyła powodowi do 27 czerwca 2014r. pracę w świetlicy szkolnej na stanowisku nauczyciela wychowawcy.

W roku szkolnym 2013/2014 pozwana zatrudniała 7 nauczycieli wychowania fizycznego: M. G. (18 godzin wychowania fizycznego), J. B. (18 godzin wychowania fizycznego), J. G. (1) (18 godzin wychowania fizycznego), M. N. (14 godzin wychowania fizycznego i 4 godziny (...) dla bezpieczeństwa”), I. K. (1) (4 godziny wychowania fizycznego, 8 godzin muzyki, 4 godziny zajęć artystycznych, 2 godziny plastyki i 1 godzina z wychowawcą) oraz M. B. (20 godzin wychowania fizycznego, 1 godzina z wychowawcą). Powód po uznaniu wypowiedzenia z 23 maja 2013r. za bezskuteczne, od 7 stycznia 2014r. wykonywał pracę w świetlicy szkolnej.

W arkuszu organizacyjnym pozwanego na rok szkolny 2014/2015 przewidziano zmniejszenie liczby oddziałów z dotychczasowych 13 do 12 i w związku z tym liczby godzin wychowania fizycznego z 92 do 80.

Zarządzeniem nr (...) z 24.10.2013r. Dyrektor pozwanego wprowadził i określił kryteria wyselekcjonowania nauczyciela do zwolnienia z przyczyn organizacyjnych. Na podstawie ww. kryteriów pozwany dokonał oceny nauczycieli wychowania fizycznego. Pozwana przewidziała zatrudnienie 6 nauczycieli wychowania fizycznego: M. G. (18 godzin wychowania fizycznego), J. B. (14 godzin wychowania fizycznego), J. G. (1) (14 godzin wychowania fizycznego), M. N. (14 godzin wychowania fizycznego i 4 godziny (...) dla bezpieczeństwa”), I. K. (1) (6 godziny wychowania fizycznego, 5 godzin muzyki, 3 godziny zajęć artystycznych). Pozwana wytypowała do zwolnienia powoda.

Wszyscy nauczyciele wychowania fizycznego zatrudnieni u pozwanego w roku szkolnym 2013/2014 posiadali stopień awansu zawodowego - nauczyciel dyplomowany, za wyjątkiem J. B. i powoda, przy czym J. B. miał dłuższy staż pracy na stanowisku nauczyciela niż powód. Wszyscy nauczyciele wychowania fizycznego cechowali się wyższą od powoda oceną pracy nauczyciela – wyróżniająca (powód – dobrą), większymi osiągnięciami dydaktycznymi, dodatkowymi kwalifikacjami – uprawnieniami instruktorskimi w różnych dziedzinach sportowych, wyższym stopniem inicjatywności. W okresie ostatnich pięciu lat pracy powód miał najwyższy poziom absencji w pracy. M. G. jest radnym powiatowym, natomiast M. N. przewodniczącym Komisji Międzyzakładowej (...) w L..

W dniu 14 maja 2014r. pozwana zawiadomiła organizację związkową reprezentującą powoda – (...) o zamiarze rozwiązania z nim stosunku pracy, a następnie w dniu 21 maja 2014r. zawiadomienie uzupełniła. W dniu 28 maja 2014r. pozwana otrzymała odpowiedź. Od 27 maja 2014r. powód przebywał na zwolnieniu lekarskim. W dniu 28 maja 2013r. pozwana wysłała powodowi oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy z zachowaniem wypowiedzenia, w którym jako przyczynę wskazano: „zmiany organizacyjne na rok szkolny 2014/2015 powodujące zmniejszenie oddziałów” i skutkujące zmniejszeniem ilości godzin wychowania fizycznego z 92 na 80. Pozwany przedstawił w oświadczeniu wnioski analizy porównawczej wszystkich nauczycieli wychowania fizycznego. Doręczenie oświadczenia nastąpiło 9 czerwca 2014r.

Powód podjął czynności zmierzające do podjęcia służby w Narodowych Siłach Rezerwowych.

Ostatecznie w roku szkolnym 2014/2015 zostało utworzonych u pozwanego 14 oddziałów, a liczba godzin wychowania fizycznego wynosi 84. I. K. (2) uzyskała urlop dla poratowania zdrowia. Pozostałym nauczycielom wychowania fizycznego pozwana przydzieliła: J. B. 16 godzin wychowania fizycznego i 2 godziny zajęć sportowych, M. G. i J. G. (2) po 18 godzin wychowania fizycznego, M. N. 14 godzin wychowania fizycznego i 4 godziny (...) dla bezpieczeństwa”, M. W. 18 godzin wychowania fizycznego i 1 godzinę z wychowawcą.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy zważył, że w pozwanej szkole zaistniały podstawy uzasadniające rozwiązanie z powodem stosunku pracy. Były to zmiany organizacyjne. W istocie bowiem od kilku lat postępował w pozwanym gimnazjum proces ograniczania liczby oddziałów, a tym samym liczby godzin przedmiotu nauczanego przez powoda – wychowania fizycznego. Już w roku szkolnym 2013/2014 pozwana nie dysponowała taką ilością godzin w ramach tego przedmiotu, aby zapewnić zatrudnienie siedmiu nauczycielom wychowania fizycznego zatrudnienie w pełnym wymiarze zajęć. Jak wynika z uzasadnienia wyroku Sądu Rejonowego w Żarach z 30 sierpnia 2013r. (sygn. akt IVP 101/13) wypowiedzenie dokonane powodowi 23 maja 2013r. zostało uznane za bezskuteczne nie z powodu naruszenia przepisów art. 20 ust.1 pkt 2 ww. ustawy Karta Nauczyciela, czy braku obiektywizmu i dyskryminacji powoda przy wskazaniu go do zwolnienia, lecz z powodu niedotrzymania przez pozwaną szkołę formalnego obowiązku wskazanego w art. 20 ust. 5a i 5b ww. ustawy.

Sąd I instancji podkreślił, że szkoła biorąc pod uwagę datę wskazaną w art. 20 ust.3 ww. ustawy musi podejmować decyzje kadrowe na podstawie informacji posiadanych przed 31 maja danego roku, na ich podstawie tworząc arkusz organizacyjny na kolejny rok szkolny. Biorąc pod uwagę dotychczasowe doświadczenia, pozwany miał podstawy do przyjęcia dalszego zmniejszania się liczby nowoprzyjętych uczniów, a w konsekwencji oddziałów i godzin nauki w poszczególnych przedmiotach.

Tym samym fakt, iż ostatecznie nie doszło do zmniejszenia liczby oddziałów u pozwanego nie zmienia oceny zasadności decyzji pozwanego o zwolnieniu nauczyciela wychowania fizycznego podjętej w maju 2014r., tym bardziej, że pomimo zwiększenia liczby oddziałów doszło do faktycznego zmniejszenia liczby godzin wychowania fizycznego z 92 do 84. Pozwana zatem faktycznie nie miała możliwości zatrudniania w roku szkolnym 2014/2015 sześciu czy też siedmiu nauczycieli wychowania fizycznego w pełnym wymiarze zajęć. Żaden z piątki pozostałych u pozwanego nauczycieli wychowania fizycznego, obecnie zatrudnionych, nie ma ponadwymiarowych godzin pracy. Wszyscy są zatrudnieni na minimalnej liczbie godzin umożliwiającej ich zatrudnianie w pełnym wymiarze godzin (za wyjątkiem M. W., która ma przydzielone 19 godzin, w tym 18 wychowania fizycznego). W ocenie Sądu I instancji decyzja pozwanego była zatem zgodna z przepisami art. 20 ust. 1 pkt 2 ww. ustawy i uzasadniona.

W ocenie Sądu Rejonowego dokonany przez pozwanego wybór nauczyciela wychowania fizycznego nie był ani dowolny, ani dla powoda dyskryminujący. Pozwana dokonała analizy pracy nauczycieli pod kątem kryteriów przyjętych zarządzeniem Dyrektora pozwanego z 24 października 2013r., które nie budziły wątpliwości Sądu odnośnie ich obiektywności i celowości.

Powód jako jeden z dwóch – obok J. B. - nauczycieli wychowania fizycznego, posiadał niższy od pozostałych stopień awansu zawodowego nauczycieli - stopień nauczyciela mianowanego. Posiadał przy tym krótszy od J. B. staż pracy i gorszą ocenę. Niewątpliwie posiadał również gorsze od pozostałych nauczycieli wychowania fizycznego osiągnięcia w zakresie doskonalenia zawodowego, oceny pracy (ocena dobra, podczas gdy pozostali – wyróżniająca), uzyskiwanych nagród i wyróżnień. Jednocześnie znacznie częściej korzystał ze zwolnień lekarskich czy urlopu dla poratowania zdrowia, co mogło mieć wpływ na dezorganizację pracy pozwanej szkoły. Tym samym niezasadne były zarzuty powoda o jego dyskryminowaniu, czy szykanowaniu. Niewątpliwie trudna sytuacja osobista powoda nie może być wyłączną podstawą pozostawienia do w zatrudnieniu kosztem innego nauczyciela, posiadającego wyższy stopień awansu zawodowego, wyższą ocenę pracy zawodowej, szersze kwalifikacje, aktywniejszego i bardziej dyspozycyjnego.

Zasadny był natomiast zarzut naruszenia przez pozwaną przepisów art. 20 ust. 3 ww. ustawy. Nie ulega bowiem wątpliwości, że pozwana złożyła powodowi oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy z naruszeniem terminu wskazanego w ww. przepisie. Nie usprawiedliwia tego fakt konieczności uzupełnienia zawiadomienia skierowanego do organizacji związkowej, czy nieobecności powoda spowodowanej chorobą. Pozwana sama wskazała, że informowała powoda o braku godzin już 29 kwietnia 2014r. Nie było zatem przeszkód, aby podjąć niezbędne działania w celu skutecznego doręczenia oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy przed 31 maja 2014r. Nie ulega zatem odpowiedzialność pozwanego za naruszenie ww. przepisów.

Mając na uwadze wyrok Sądu Najwyższego z 2 lipca 2009r. w sprawie sygn. akt III PK 20/09 (publ. w: OSNP 2011/5-6/68) Sąd Rejonowy orzekł, jak w punkcie I wyroku zasądzać na rzecz powoda kwotę 3292,58 zł tytułem wynagrodzenia za okres wypowiedzenia – wrzesień 2014r. wraz z odsetkami ustawowymi od 1.09.2014r. do dnia zapłaty.

Kierując się przepisami ustawy art. 118a ust. 1, a także art. 59b ust.1-3 ww. ustawy z dnia 21 listopada 1967r. o powszechnym obowiązku obrony Rzeczypospolitej Polskiej (Dz.U. z 2012.461 j.t.) jako nieuzasadnione Sąd I instancji uznał twierdzenia powoda o objęciu ochroną jego stosunku pracy w związku z podjęciem starań o podjęcie służby w ramach Narodowych Sił Rezerwowych.

Sąd Rejonowy zważył przy tym, że stosunek pracy powoda przed zawarciem kontraktu i uzyskaniem przydziału kryzysowego nie podlega ochronie. Powód do zakończenia okresu wypowiedzenia nie przedłożył kontraktu, ani przydziału kryzysowego. O udzieleniu takiego przydziału nie został również poinformowany pozwany pracodawca pomimo wskazania takiego obowiązku w §4 ust.1 rozporządzenia Ministra obrony Narodowej z 7.04.2010r. w sprawie przydziałów kryzysowych (Dz.U. z 2010r., nr 76, poz.497 ze zm.). Wobec powyższego należało uznać twierdzenia powoda o ochronie jego stosunku pracy za nieuzasadnione.

### **Apelację od powyższego wyroku wniósł powód, zaskarżając go w części oddalającej powództwo.**

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił:

- naruszenie art. 118a ust. 1 ustawy z dnia 21.11.1967 r. o powszechnym obowiązku obrony Rzeczypospolitej Polskiej (t.j. Dz. U. z 2012 r. poz. 461 z późn. zm.), gdyż powód posiada zawarty kontrakt na wykonywanie obowiązków w ramach Narodowych Sił Rezerwowych i kartę przydziału kryzysowego z dnia 28.11.2014 r. a to powoduje, że zarówno wypowiedzenie, jak i rozwiązanie z nim stosunku pracy jest niedopuszczalne,
- naruszenie art. 20 ust. 3 Karty Nauczyciela przez przyjęcie dopuszczalności rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem zatrudnionym na podstawie mianowania w innym terminie niż koniec roku szkolnego.

Wskazując na powyższe zarzuty apelacji powód wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku w części oddalającej powództwo i przywrócenia powoda do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy oraz zasądzenie na jego rzecz zwrotu kosztów procesu według norm przepisanych, względnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania wraz ze stosownym orzeczeniem co do zwrotu kosztów procesu według norm przepisanych.

W odpowiedzi na apelację pozwany wniósł o jej oddalenie oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania apelacyjnego według norm przepisanych lub według zestawienia kosztów.

### **Sąd Okręgowy zważył co następuje:**

Apelacja powoda okazała się niezasadna.

We wniesionej apelacji powód nie kwestionuje zasadności wypowiedzenia umowy o pracę, zarzucając jedynie niewłaściwe przyjęcie przez Sąd terminu upływu okresu wypowiedzenia tj. na dzień 30 września 2014 r. oraz istnienie ochrony powoda w trybie art. 118 ust. 1 ustawy o powszechnym obowiązku obrony Rzeczypospolitej Polskiej.

Analizując zgromadzony w sprawie materiał dowodowy, należy zważyć, że Sąd Rejonowy wszechstronnie przeprowadził prawidłowe i wystarczające dla rozstrzygnięcia postępowanie dowodowe oraz ustalił szczegółowy stan faktyczny

Sąd II instancji w konsekwencji w pełni podziela ustalenia faktyczne Sądu I instancji, przyjmując je za integralną część swojego uzasadnienia.

Sąd Okręgowy nie podziela jednak zważeń prawnych Sądu Rejonowego w przedmiocie skróconego okresu wypowiedzenia i przyjęcie w konsekwencji, że stosunek pracy łączący strony ustał z dniem 30.09.2014r.

Pozwany nie miał woli skrócenia powodowi okresu wypowiedzenia stosunku pracy, a więc stanowisko Sądu Rejonowego w tym zakresie pozbawione jest podstaw faktycznych i prawnych.

Wola pozwanego było rozwiązane z powodem stosunku pracy za trzymiesięcznym wypowiedzeniem upływającym w dniu 31.08.2014r. i wynika to wprost z treści wypowiedzenia.

Ostatecznie jednak, w ocenie Sądu Okręgowego, wypowiedzenie powodowi stosunku pracy nie naruszyło prawa.

Należy bowiem zauważyć, co pominął Sąd Rejonowy w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, że zgodnie z treścią art. 61 kc, stosowanego w sposób odpowiedni na mocy art. 300kp, oświadczenie woli które ma być złożone innej osobie, jest złożone z chwilą, gdy doszło do niej w taki sposób, że mogła zapoznać się z jego treścią.

I ustalenie tej „chwili” jest zasadniczym problemem przedmiotowego sporu.

Art. 61 k.c. ma zastosowanie zarówno do oświadczeń woli składanych między obecnymi, jak i do oświadczeń woli składanych między nieobecnymi. W pierwszym przypadku oświadczenie woli jest składane w obecności adresata, najczęściej ustnie albo przez wręczenie mu pisma zawierającego oświadczenie woli, ale także telefonicznie lub przy użyciu wideofonu albo innego środka bezpośredniego porozumiewania się. W drugim przypadku oświadczenie woli jest wysyłane do adresata za pośrednictwem doręczyciela (kuriera, posłańca) lub poczty, telefaksu, internetu albo innego środka pośredniego porozumiewania się na odległość.

W przedmiotowej sprawie mamy do czynienia z oświadczeniem woli składanym między nieobecnymi.

Pozwany wysłał oświadczenie woli powodowi za pośrednictwem poczty z uwagi na fakt iż powód przebywał na zwolnieniu lekarskim.

Z teoretycznego punktu widzenia możliwe są różne sposoby wyznaczenia chwili, w której następuje skuteczne złożenie oświadczenia woli składanego innej osobie. Sformułowano w tej kwestii różne teorie, w szczególności:

- 1) teorię oświadczenia, która za rozstrzygający przyjmuje moment przejawienia woli;
- 2) teorię wysłania, zgodnie z którą złożenie oświadczenia woli następuje z chwilą wysłania (nadania) go do adresata;
- 3) teorię doręczenia, według której oświadczenie woli jest złożone z chwilą, gdy dotarło do adresata (zostało mu doręczone);
- 4) teorię zapoznania się, która za rozstrzygający przyjmuje moment zapoznania się adresata z doręczonym mu oświadczeniem woli (szerzej na temat wymienionych teorii zob. Z. Radwański (w:) System prawa prywatnego, t. 2, 2002, s. 297).

Z treści przepisu art. 61 wynika jednoznacznie, że polski ustawodawca opowiedział się za teorią doręczenia, a właściwie za tzw. kwalifikowaną teorią doręczenia, przyjmując, że oświadczenie woli, które ma być złożone innej osobie, jest

złożone z chwilą, gdy doszło do niej w taki sposób, że mogła zapoznać się z jego treścią (M. Wojewoda (w:) M. Pyziak-Szafnicka, Komentarz, 2009, s. 643 i n.).

Oświadczenia woli pomiędzy nieobecnyymi powinny być w zasadzie kierowane do miejsca zamieszkania lub siedziby adresata, chyba że wskazał on inny adres dla doręczeń. Oświadczenia wysłane do tych miejsc (lokali) uważa się za złożone nawet wówczas, gdy osoba ta pod tym adresem już nie przebywa, ale nie pozostawiła informacji o nowym miejscu swego pobytu. Przyjmuje się, że negatywne konsekwencje niemożności skomunikowania się z osobą w miejscach, w których kontakt ten według wszelkiego prawdopodobieństwa powinien być możliwy, obciążają tę osobę, gdyż powinna ona zadbać o zapewnienie możliwości porozumiewania się z nią, np. za pośrednictwem wskazanych przez nią osób lub przez poinformowanie o nowym adresie. W orzeczeniu z dnia 19 maja 1949 r. (C 429/49, PiP 1949, z. 8, s. 123) SN uznał, że jeżeli odbiorca oświadczenia woli pozostający w stałym stosunku prawnym ze składającym nie uprzedził go o zmianie swojego adresu, to ponosi ryzyko niezapoznania się z treścią oświadczenia woli skierowanego pod adres już nieaktualny (por. Z. Radwański (w:) System prawa prywatnego, t. 2, 2002, s. 302; J. Pokrzywniak, Oświadczenia i zawiadomienia, Mon. Praw. 2005, nr 4, s. 223 i n.; P. Machnikowski (w:) E. Gniewek, Komentarz, 2006, s. 144; M. Safjan (w:) K. Pietrzykowski, Komentarz, t. I, 2008, s. 347). Jednakże wysłanie pisma, zawierającego oświadczenie woli, pod adres stałego miejsca zamieszkania danej osoby nie czyni zadość wymogom zawartym w art. 61 k.c., jeżeli wysyłającemu znany był fakt czasowego zamieszkiwania tej osoby w innej miejscowości (por. wyr. SN z dnia 19 listopada 1976 r., I PR 125/76, Lex nr 14332).

Pozwany wysłał pismo o rozwiązaniu umowy o pracę powodowi na jego adres zamieszkania, co jest okolicznością niesporną. Niespornym jest również - co wynika z treści oświadczenia samego powoda, złożonym na rozprawie w dniu 24.02.2015r., że w czasie zwolnienia lekarskiego nie przebywał w swoim miejscu zamieszkania.

Niekwestionowaną była również okoliczność, że powód nie zawiadomił swojego pracodawcy o zmianie miejsca pobytu, podnosząc że nie wiedział o takim obowiązku (vide: protokół rozprawy z dnia 24.02.2015r.).

Powód pomija jednak, że przedłożył pozwanemu zwolnienie lekarskie, w którego treści również nie wskazano innego miejsca pobytu w czasie zwolnienia lekarskiego. Oczywistym jest, że w treści zwolnienia lekarskiego należy wskazać miejsce pobytu chorego w czasie zwolnienia lekarskiego. Powód również nie potrafił wyjaśnić dlaczego nowego miejsca pobytu nie wskazał (vide protokół rozprawy z dnia 24.02.2015r.).

Tym samym skoro pozwany przesłał oświadczenie woli na adres powoda, to pierwszą „chwilą” w której powód mógł zapoznać się z treścią oświadczenia woli pozwanego był moment, w którym doręczyciel próbował doręczyć powodowi pismo, ale go nie zastał, czyli dzień 29.05.2014r., a kolejnymi „chwilami” były kolejne dni, w których pismo pozostawało do odbioru w Urzędzie Pocztowym (...).

Powód nie tylko nie wykazał, ale nawet nie zarzucił, iż przedmiotowego pisma nie mógł odebrać z obiektywnych, niezależnych od siebie powodów, a przecież to jego obciąża ciężar dowodu wykazania, że oświadczenie woli pozwanego doszło do niego w innym niż wynika z przedstawionych wyżej zważeń, czasie.

Obowiązkiem i rolą pracodawcy nie jest poszukiwanie pracownika. Skoro więc pozwany pracodawca wysłał swoje oświadczenie woli na znany sobie adres powoda to w ocenie Sądu Okręgowego w żadnym wypadku nie można przyjąć, jak uczynił to Sąd Rejonowy za powodem, że wypowiedzenie umowy o pracę powodowi nastąpiło 09.06.2014r.

W konsekwencji skoro pismo pozwanego o wypowiedzeniu powodowi stosunku pracy doszło do powoda w taki sposób, że mógł zapoznać się z jego treścią w miesiącu maju 2014r. to pozwany nie naruszył przepisów o wypowiedaniu umów o pracę.

Argumentacja powoda, że nie wiedział, że nie mógł się spodziewać pisma od pozwanego w okolicznościach sprawy nie wytrzymuje krytyki. Powód przynajmniej od maja 2013r. (rok wcześniej) miał świadomość, że to właśnie jemu może zostać wypowiedziany stosunek pracy.

W świetle wyżej przytoczonych zważeń, i w ich konsekwencji bez znaczenia pozwanego pozostaje zarzut powoda, że jego stosunek pracy podlega ochronie z uwagi na zawarcie kontraktu na wykonywanie obowiązków w ramach Narodowych Sił Rezerwowych i posiadaniem przydziału kryzysowego (k. 100-101 akt), gdyż kontrakt ten został zawarty już po ustaniu zatrudnienia powoda w pozwanej Szkole które nastąpiło z dniem 31.08.2014r. .

Biorąc pod uwagę powyższe zważenia należało na mocy art. 385kpc orzec jako w wyroku, przy czym orzeczenie o kosztach procesu uzasadnione jest treścią art. 98 kpc.