

Sygn. akt IV P 153/12

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 16 września 2013r.

Sąd Rejonowy w Kłodzku - Sąd Pracy

w składzie:

Przewodniczący SSR Andrzej Józefowski

Ławnicy Z. B., J. P.

Protokolant Małgorzata Sypek

po rozpoznaniu w dniu 16 września 2013r. w Kłodzku

sprawy z powództwa M. Z.

przeciwko U. G.w L.

o przywrócenie do pracy

I. oddała powództwo;

II. zasądza od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 60zł, tytułem zwrotu kosztów procesu.

Sygn. akt IV P 153/12

## UZASADNIENIE

Powód M. Z. domagał się przywrócenia do pracy u strony pozwanej w U. G.L..

W uzasadnieniu pozwu powód podał, że był zatrudniony u pozwanego pracodawcy na stanowisku młodszego strażnika na podstawie umowy o pracę, zawartej w dniu 28 marca 2012 r. na czas określony do dnia 27 września 2012 r.

Pismem z dnia 1 czerwca 2012 r., doręczonym powodowi w dniu 4 czerwca 2012 r., strona pozwana złożyła oświadczenie o rozwiązaniu z powodem stosunku pracy - w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Jako przyczynę wskazała "ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych spowodowane nieobecnością nieusprawiedliwioną na zajęciach szkoleniowych w dniach 1-10 maja 2012r., nie świadczeniem we wskazanym okresie pracy w U. G.L. i do chwili obecnej nie usprawiedliwienie nieobecności w pracy, nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy w dniu 15 kwietnia 2012 r. oraz w dniu 18 maja 2012 r. oraz przedłożenie pracodawcy rozliczenia niezgodnego z zaistniałym stanem faktycznym dokumentu w postaci delegacji służbowej, w której nie została zamieszczona informacja o nieobecności w trakcie szkolenia w okresie od 1 do 10 maja 2012 r.

W ocenie powoda przyczyna rozwiązania umowy o pracę nie znajduje oparcia w rzeczywistym stanie rzeczy.

Powód uczestniczył w szkoleniu dla strażników gminnych w G. w terminach od dnia 16 kwietnia 2012 r. do dnia 17 maja 2012 r., na które skierował go pracodawca. W trakcie wskazanego szkolenia, w dniu 28 kwietnia 2012 r., podczas zajęć, powód doznał urazu kręgosłupa. W dniu 30 kwietnia 2012 r. powód korzystał z pomocy lekarskiej. Z treści zaświadczenia lekarskiego, wystawionego przez dr n. med. M. J., wynika, że rozpoznano u powoda zmiany zwyrodnieniowe - zniekształcające kręgi odcinka piersiowo - lędźwiowego". W związku z postawioną diagnozą

powód otrzymał zwolnienie lekarskie na okres od dnia 1 do 9 maja 2012 r. Podobnie, w dniu 9 maja 2012 r. powód po raz kolejny korzystał z pomocy lekarskiej.

O niezdolności do wykonywania obowiązków służbowych powód informował Komendanta (...) w L. A. M. (1). Powód zgłosił się w tym czasie do kierownika kadr strony pozwanej z zapytaniem czy należy przesyłać zaświadczenia lekarskie, którymi dysponował, świadczące o niemożności wykonywania przez powoda pracy we wskazanym okresie, a osoba zajmująca to stanowisko poinformowała pracownika o braku takiej konieczności.

Dodatkowo, od maja 2012 r. powód - w związku z powyższym schorzeniem przebywał na kolejnych zwolnieniach lekarskich, które cyklicznie przysyłał na adres pracodawcy. Obecne zwolnienie lekarskie powoda zostało wystawione na okres od dnia 5 do 19 czerwca 2012 r., które - podobnie, jak wszystkie poprzednie - powód wysłał listem poleconym na adres pracodawcy.

Zdaniem powoda, nieprawdziwe i niczym nie poparte jest stwierdzenie, że powód rzekomo nie usprawiedliwiał nieobecności w pracy, skoro każdorazowo wysyłał na adres pracodawcy stosowne oświadczenia listem poleconym przed dniem niestawienia się w miejscu wykonywania obowiązków służbowych lub wręcz pytał właściwych osób - działających w imieniu pracodawcy czy przedstawienie takich zaświadczeń jest konieczne.

Za zupełnie bezzasadne należy uznać powoływanie się przez pracodawcę na rzekomy fakt nieobecności powoda w pracy w dniu 15 kwietnia 2012 r. z uwagi na przekroczenie przez pracodawcę miesięcznego terminu, o którym mowa w art. 52 § 2 k.p.

Strona pozwana U. G.w L. wniosła o oddalenie powództwa zarzucając, że w związku z koniecznością uzupełnienia kwalifikacji zawodowych powoda związanych z piastowanym stanowiskiem pracy powód został delegowany na szkolenie, które odbywało się w okresie od 16.04.2012 r. do 17.05.2012 r. na terenie G..

Po zakończeniu szkolenia powód przedstawił wypełniony druk delegacji - polecenie wyjazdu służbowego nr 58/2012 z dnia 10.04.2012 r. który to dokument zwrócił uwagę pracodawcy co do jego zgodności z rzeczywistym stanem rzeczy, w szczególności w zakresie daty rozpoczęcia podróży służbowej oraz jej zakończenia. Z tych przyczyn strona pozwana zwróciła się do ośrodka szkoleniowego o przekazanie informacji co do udziału powoda w szkoleniu uzyskując zwrotną informację, że powód nie uczestniczył w zajęciach w okresie od 01.05.2012 r. - 10.05.2012 r. i w tym czasie nie przebywał na terenie ośrodka szkoleniowego, zaś współmieszkańcom pokoju w dniu 30.04.2012 r. podał informacje, iż wraca do swojego miejsca zamieszkania w celu wyleczenia dolegliwości pleców.

W tym stanie rzeczy strona pozwana zwróciła się do przełożonego powoda o wyjaśnienie przyczyn nieobecności powoda w pracy w okresie od 01.05.2012 r. do 10.05.2012 r. i na tę okoliczność A. M.- Komendant (...) w L. złożył oświadczenie z którego wynika, iż powód nie informował go o swojej nieobecności na szkoleniu.

Mając powyższe na uwadze a także okoliczność, iż wobec stwierdzonych przez pracodawcę nieprawidłowości w przedłożonej przez powoda delegacji służbowej z której wynika, iż rozpoczął podróż na szkolenie w dniu 15.04.2012 r. we wczesnych godzinach rannych, podczas gdy aby dotrzeć do G. następnego dnia mógł ją rozpocząć w godzinach wieczornych, zaistniały przesłanki uzasadniające rozwiązanie z powodem umowy o pracę z winy pracownika w trybie natychmiastowym po myśli art. 52 § 1 pkt 1 kodeksu pracy ze względu na ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych, w szczególności ze względu na nieusprawiedliwioną nieobecność w pracy w okresie od 01.05 do 10.05.2012 r. , a więc w trakcie pobytu na szkoleniu opłaconym przez stronę pozwaną, a także wobec samowolnego wyjazdu z tego szkolenia, po czym nie zgłoszenia się do wykonywania zadań służbowych w miejscu zatrudnienia, a także w istocie próbę wyłudzenia od pracodawcy wynagrodzenia za pracę za okres zawinonego nie świadczenia pracy.

Zdaniem strony pozwanej nieobecność w pracy powoda, który przez okres 12 dni nie stawał się do pracy udzielając sobie samowolnie zwolnienia od pracy i to bez wiedzy i zgody pracodawcy daje samodzielną podstawę do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

Należy też podnieść, iż załączony przez powoda dokument w postaci zaświadczenia lekarskiego z 30.04.2012 nie stanowi zgodnie z obowiązującymi przepisami dokumentu uzasadniającego zwolnienia od pracy z przyczyn medycznych związanych ze stanem zdrowia pracownika. Powód w dniu 30.04.2012 r. przebywał jeszcze na terenie G. przez co zdaniem strony pozwanej niemożliwy pozostaje jego w zasadzie równoczesny pobyt w gabinecie lekarskim położonym we W..

Nie jest również prawdą, iż powód informował swojego przełożonego czy też pracownika U. G.w L. o zaistniałej u niego niezdolności do pracy zaś na pozwana po raz pierwszy otrzymała w/w zaświadczenie lekarskie wraz z pozwem.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny :

Powód M. Z. podjął pracę u strony pozwanej na podstawie umowy o pracę na czas określony od 28 03 2012 r. do 27 09 2012 r. na stanowisku młodszego strażnika gminnego.

( dowód : umowa o pracę k 32 , akta osobowe powoda )

Powód został skierowany przez stronę pozwaną do odbycia szkolenia podstawowego dla strażników miejskich w okresie od 16 kwietnia 2012 r. do 17 maja 2012 r. w Studium Szkolenia Specjalistycznego (...) w G.. Całkowity koszt szkolenia wynosił 2400 zł

( dowód : kopia karty zgłoszeniowej k 34, oferta szkolenia podstawowego strażników miejskich k 33 )

W okresie od 1 do 10 maja 2012 r. powód nie uczestniczył w zajęciach kursu w G. i nie przebywał na terenie ośrodka szkoleniowego nie powiadamiając kierownictwa szkolenia o swojej nieobecności i jej przyczynach. Powód powiadomił tylko współmieszkańców z pokoju, że wyjeżdża do miejsca zamieszkania w celu wyleczenia dolegliwości zdrowotnych.

( dowód : pismo do U. G.w L. z dnia 25 02 2012 r. k 36 )

Uczestnictwo w zajęciach kursu szkoleniowego, na który skierowano powoda było obowiązkowe, a zwolnienia z zajęć mógł udzielić Dyrektor Studium lub osoba przez niego upoważniona. W przypadku choroby uczestnik kursu jest kierowany do lekarza, a po powrocie winien przedstawić zwolnienie lekarskie .

( dowód : pismo Dyrektora Studium Szkolenia Specjalistycznego (...)w G. k 62 )

Powód nie powiadamiał pracodawcy o przerwie w odbywaniu szkolenia w G..

( dowód : oświadczenie Komendanta (...) A. M. k 37, zeznania świadków M. B., E. W. )

Powód w dniu 30 04 2012 r. uzyskał zaświadczenie lekarskie o zwolnieniu z zajęć szkolnych od 1 05 2012 r. do 9 05 2012 r. w związku ze zmianami zwyrodnieniowo-zniekształtującymi kręgosłupa piersiowo-ledźwiowego. Dnia 9 05 2012 r. powód zgłosił się do lekarza rodzinnego w K.. Powód korzystał ze zwolnienia od pracy w związku z chorobą od 5 06 2012 r. do 19 06 2012 r., a następnie od 20 06 2012 r. do 3 07 2012 r.

( dowód : kopie zaświadczeń lekarskich k 6 i 7 , kopia zwolnienia lekarskiego k 7 i 20 )

W dniu 21 05 2012 r. powód przedstawił delegację dotyczącą pobytu na szkoleniu w okresie od 16 04 2012 r. do 17 05 2012 r., w której nie wskazał nieobecności na szkoleniu w dnia od 1 05 2012 r. do 10 05 2012 r.

( dowód : kopia polecenia wyjazdu służbowego k 29-30 )

Pismem z dnia 1 06 2012 r. strona pozwana wręczyła powodowi pismo o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika z dniem 1 06 2012 r.

Jako przyczynę rozwiązania umowy wskazano ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych spowodowanych nieobecnością nieusprawiedliwioną na zajęciach szkoleniowych w dniach 1-10 maja 2012 r. w Studium Szkolenia Specjalistycznego w G. - szkolenie podstawowe strażników gminnych jak również we wskazanym okresie nie świadczenie pracy w U. G. L. i do chwili obecnej nie usprawiedliwienie nieobecności w pracy, ponadto nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy w dniu 15.04.2012 r. oraz w dniu 18.05.2012 r. przed i po zakończeniu szkolenia podstawowego strażników gminnych a także przedłożenie Pracodawcy do rozliczenia niezgodnego z zaistniałym stanem faktycznym dokumentu w postaci delegacji służbowej, w której nie została zamieszczona informacja o nieobecności w trakcie szkolenia od 01.05-10.05.2012 r.

( dowód : pismo o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia k 5 )

Sąd zważył:

Pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika z powodu ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.), jeżeli na podstawie całokształtu okoliczności związanych z zachowaniem pracownika uzasadnione jest postawienie mu zarzutu winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 lipca 1999 r., I PKN 169/99 - OSNAPiUS z 2000 r. nr 20, poz. 746) i równocześnie zachowanie to spowodowało zagrożenie dla interesów pracodawcy lub ich naruszenie (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 sierpnia 1999 r., I PKN 188/99 - OSNAPiUS z 2000 r. nr 22, poz. 818).

Zgodnie z dyspozycją § 2 ust. 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy (Dz. U. Nr 60, poz. 281), które wydane zostało na podstawie upoważnienia ustawowego wynikającego z art. 2982 k.p., na pracownika ciąży obowiązek uprzedzenia pracodawcy "o przyczynie i przewidywanym okresie nieobecności w pracy, jeżeli przyczyna tej nieobecności jest z góry wiadoma lub możliwa do przewidzenia." Zarazem § 2 ust. 2 tego rozporządzenia stanowi, że: "W razie zaistnienia przyczyn uniemożliwiających stawienie się do pracy, pracownik jest obowiązany niezwłocznie zawiadomić pracodawcę o przyczynie swojej nieobecności i przewidywanym okresie jej trwania, nie później jednak niż w drugim dniu nieobecności w pracy. Jeżeli przepisy prawa pracy obowiązujące u danego pracodawcy nie określają sposobu zawiadomienia pracodawcy o przyczynie nieobecności pracownika w pracy, zawiadomienia tego pracownik dokonuje osobiście lub przez inną osobę telefonicznie lub za pośrednictwem innego środka łączności albo drogą pocztową, przy czym za datę zawiadomienia uważa się wtedy datę stempla pocztowego", zaś niedopełnienie tego obowiązku może być usprawiedliwione jedynie szczególnymi okolicznościami uniemożliwiającymi jego terminowe dopełnienie przez pracownika (§ 2 ust. 3 tego rozporządzenia).

Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z 19 sierpnia 1999 r., I PKN 188/99, OSNP 2000 Nr 22, poz. 818, w razie rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., ocena rodzaju i stopnia winy pracownika powinna być dokonana w stosunku do naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, jak i z uwzględnieniem zagrożenia lub naruszenia interesów pracodawcy. W wyroku z 9 lipca 2009 r., II PK 46/09, Lex 533035, Sąd Najwyższy wskazał, że w pojęciu "ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych" mieszczą się trzy elementy. Są to: bezprawność zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego), naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy, a także zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo. Rażący charakter przewinienia przejawia się zaś w wyjątkowo lekceważącym stosunku pracownika do jego obowiązków.

Jak wskazał Sąd Najwyższy, rażące niedbalstwo jako element ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.), jest postacią winy nieumyślnej, której nasilenie wyraża się w całkowitym ignorowaniu przez pracownika następstw jego działania, jeżeli rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko nakazują szczególną przezorność i ostrożność w działaniu (wyrok z dnia 11 września 2001 r., I PKN 634/00, OSNP 2003 Nr 16, poz. 381). Natomiast wina umyślna wyraża się w tym, że pracownik chce przez swoje zachowanie wyrządzić szkodę pracodawcy lub co najmniej świadomie się na to godzi.

W judykaturze Sądu Najwyższego przyjmuje się, że nieobecność w pracy pracownika, który nie stawia się do pracy, samodzielnie "udzielając" sobie zwolnienia od pracy, na które pracodawca nie wyraził zgody, jest nieobecnością nieusprawiedliwioną, która może uzasadniać rozwiązanie stosunku pracy na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. (por. między innymi powołany wyżej wyrok II PK 117/04, a także wyrok z dnia 9 września 2004 r., I PK 396/03, OSNP 2005 nr 6, poz. 82 oraz z dnia 26 sierpnia 2008 r., II PK 26/08, OSNP 2010 nr 3-4, poz. 36 odnoszący się do obowiązku pracodawcy udzielenia urlopu "na żądanie" pracownika).

Warunkiem rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. jest jednak zarówno bezprawność działania lub zaniechania pracownika, rozumiana jako zachowanie naruszające jego obowiązki objęte treścią stosunku pracy, jak i stosunek psychiczny sprawcy do skutków swojego postępowania określony wolą i możliwością przewidywania (świadomością). Sama bezprawność zachowania pracownika nie wystarcza do przydania naruszeniu obowiązku pracowniczego charakteru ciężkiego. Według poglądów judykatury, do spełnienia tego warunku niezbędny jest znaczny stopień winy pracownika - wina umyślna lub rażące niedbalstwo (por. np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 lipca 1999 r., I PKN 169/99, OSNP 2000 nr 20, poz. 746, czy też wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 czerwca 2005 r., II PK 305/04, Monitor Prawa Pracy 2005 nr 12). O istnieniu tej winy wnioskuje się przy tym na podstawie całokształtu okoliczności związanych z zachowaniem pracownika. W doktrynie przyjmuje się, że jeżeli sprawca przewiduje wystąpienie szkodliwego skutku i celowo do niego zmierza lub co najmniej się nań godzi, można mu przypisać winę umyślną. Jeżeli natomiast przewiduje możliwość nastąpienia szkodliwego skutku, lecz bezpodstawnie przypuszcza, że zdoła go uniknąć, lub też, gdy nie przewiduje możliwości jego wystąpienia, choć może i powinien go przewidzieć, jego postępowaniu można przypisać winę nieumyślną w postaci lekkomyślności - w pierwszej sytuacji i niedbalstwa - w drugim wypadku. Rażące niedbalstwo mieszczące się - obok winy umyślnej - w pojęciu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych jest wyższym od niedbalstwa stopniem winy nieumyślnej. Niedbalstwo określa się jako niedołożenie należytej staranności ogólnie wymaganej w stosunkach danego rodzaju (art. 355 § 1 k.c.). Przez rażące niedbalstwo rozumie się natomiast niezachowanie minimalnych (elementarnych) zasad prawidłowego zachowania się w danej sytuacji. O przypisaniu pewnej osobie winy w tej postaci decyduje zatem zachowanie się przez nią w określonej sytuacji w sposób odbiegający od miernika staranności minimalnej.

W wyniku analizy zebranego w sprawie materiału dowodowego Sąd uznał, że pozwany pracodawca prawidłowo rozwiązał umowę o pracę z powodem bez zachowania okresu wypowiedzenia.

W pierwszej kolejności należy podkreślić, że przy ocenie postępowania powoda należy mieć na uwadze charakter powierzonych powodowi obowiązków strażnika gminnego, co zobowiązywało go do przejawienia szczególnej wrażliwości na przestrzeganie porządku prawnego.

Pomimo tego, iż powód przebywał na szkoleniu opłacanym ze środków pracodawcy, nie sposób przyjąć aby w tym czasie jego obowiązki pracownicze zostały zawieszane. Identycznie, jak w trakcie wykonywania pracy, powód zobowiązany był do przestrzegania zobowiązania do świadczenia pracy w wyznaczonym czasie, a w razie nieobecności - do jej usprawiedliwienia - według wyżej wskazanych zasad. Opuszczenie przez powoda kursu szkoleniowego w ostatnim dniu kwietnia 2012r. można zakwalifikować jako samowolne opuszczenie stanowiska pracy. Postępowanie powoda było bezprawne i spowodowane umyślnie.

Następne dni nieobecności powoda na tym szkoleniu nie sposób uznać za usprawiedliwione, gdyż powód nie uzyskał zgody na opuszczenie kursu, nie uzyskał porady lekarskiej w miejscu odbywania kursu, a zaświadczenie lekarskie uzyskane przez powoda nie jest tożsame z zaświadczeniem o zwolnieniu pracownika od pracy.

Przesłuchany w charakterze świadka dyrektor Studium Szkolenia Specjalistycznego w G. jednoznacznie stwierdził, że powód opuścił w nocy ośrodek nikomu nie zgłaszając tego faktu, nikomu nie zgłaszał jakiegokolwiek urazu kręgosłupa i nikt nie udzielił mu zezwolenia na opuszczenie ośrodka. Dyrektor ośrodka przypadkowo odkrył w dniu 3 maja 2012r., że powód jest nieobecny.

Po powrocie powód także nie usprawiedliwił swojej nieobecności; wyjaśniał jedynie, że odczuwał straszne bóle kręgosłupa i udał się do lekarza w miejscu zamieszkania. Słuchacze kursu byli poinformowani o tym, że w nagłych przypadkach mogą zgłaszać się do miejsca zamieszkania dyrektora Studium Szkoleniowego. Dyrektor studium podkreślił nadto, że w wyniku nie usprawiedliwionej nieobecności powód powinien zostać usunięty ze szkolenia - do czego jednak nie doszło. Nie ulega jednak wątpliwości, że swoim postępowaniem powód naraził stronę pozwaną na szkodę, gdyż usunięcie go z kursu nie zwalniało pracodawcy z obowiązku zapłaty za kurs.

W opisanej sytuacji powód winien nadto zawiadomić o przerwaniu uczestnictwa w kursie pracodawcę, czego jednak też zaniechał. Powód nie tylko nie poinformował pracodawcy o nieobecności w trakcie szkolenia w momencie, kiedy był nieobecny na szkoleniu, lecz informację o tym zataił także po swoim powrocie, a delegację służbową przedłożył wypełnioną w taki sposób, jak gdyby nie miał przerwy w szkoleniu. Tym samym pozwany pracodawca nie uzyskał od powoda informacji, że samowolnie opuścił on szkolenie i dopiero z pism ze Studium Szkoleniowego uzyskał potwierdzenie, że powód przez blisko 1/3 szkolenia nie brał w nim udziału. Postępowanie powoda należy zatem ocenić jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.

Nie jest prawdą, aby powód zawiadamiał pracowników strony pozwanej o swojej nieobecności na kursie i jej przyczynie.

Zeznania świadków W. W., M.K. B.i E. W. zasługują na wiarę jako zgodne i znajdujące potwierdzenie w pozostałym materiale dowodowym.

Sąd nie dał wiary zeznaniom świadka A. M. (1), bowiem pozostają w sprzeczności z pozostałym materiałem dowodowym, w tym przede wszystkim zeznaniami świadków M. K. B.i E. W. , a w szczególności z wcześniejszym pisemnym oświadczeniem złożonym przez tego świadka w dniu 1 06 2012 r.

O kosztach procesu orzeczono zgodnie z regułą z art. 98 k.p.c. i § 11 pkt 1 ppkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. Nr 163, poz. 1349 z późn. zm.).

Biorąc pod uwagę powyższe przesłanki orzeczono jak w sentencji.