

**UCHWAŁA NR VII. .2019**  
**RADY MIASTA EŁKU**

z dnia 22 maja 2019 r.

**w sprawie przekazania skargi do Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Olsztynie**

Na podstawie art. 101 ust. 1 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym (Dz. U. z 2019 r., poz. 506) i art. 54 § 1 i 2 ustawy z dnia 30 sierpnia 2002 r. Prawo o postępowaniu przed sądami administracyjnymi (Dz.U. z 2018 r., poz. 1302 z późn. zm.) Rada Miasta Ełku uchwała, co następuje:

**§ 1.** Przekazać skargę Przedsiębiorstwa Gospodarki Odpadami „Eko-MAZURY” Sp. z o. o. z siedzibą w Siedliskach 77, 19-300 Ełk z dnia 23 kwietnia 2019 r. (doręczona 24.04.2019 r.) w sprawie stwierdzenia nieważności uchwały Nr V.52.2019 Rady Miasta Ełku z dnia 27 marca 2019 r. w sprawie odmowy wyrażenia zgody na dokonanie wypowiedzenia warunków pracy i płacy radnego Krzysztofa Zbigniewa Wilocha – do Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Olsztynie, wraz z odpowiedzią na skargę, która stanowi załącznik do niniejszej uchwały.

**§ 2.** Upoważnia się Przewodniczącego Rady Miasta Ełku Włodzimierza Szelażka do przekazania skargi wraz z aktami sprawy i odpowiedzią na skargę do Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Olsztynie.

**§ 3.** Upoważnia się adwokata Jacka Janusza Mrozka do reprezentowania Rady Miasta Ełku w postępowaniu przed Wojewódzkim Sądem Administracyjnym w Olsztynie.

**§ 4.** Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia.

Przewodniczący Rady Miasta  
Ełku

**Włodzimierz Szelażek**

Ełk, dnia 22.05.2019 r.

**Wojewódzki Sąd Administracyjny  
w Olsztynie  
ul. Emilii Plater 1  
11-041 Olsztyn**

**Skarżący:** Przedsiębiorstwo Gospodarki Odpadami  
„Eko-MAZURY” Spółka z o.o. w Siedliskach  
Siedliska 77  
19-300 Ełk

**Organ:** Rada Miasta Ełku  
ul. Piłsudskiego 4  
19-300 Ełk

**Odpowiedź na skargę**

Działając na podstawie art. 54 § 2 ustawy z dnia 30 sierpnia 2002r. – Prawo o postępowaniu przed sądami administracyjnymi (Dz. U. z 2018 r. poz. 1302 z późn. zm.) przekazuję wraz z niniejszą odpowiedzią, skargę wniesioną przez Przedsiębiorstwo Gospodarki Odpadami „Eko-MAZURY” Spółka z o.o. w Siedliskach, Siedliska 77, 19-300 Ełk na Uchwałę Nr V.52.2019 Rady Miasta Ełku z dnia 27 marca 2019 r. w sprawie odmowy wyrażenia zgody na dokonanie wypowiedzenia warunków pracy i płacy radnego Krzysztofa Zbigniewa Wilocha.

Rada Miasta Ełku wnosi o:

- 1) oddalenie skargi, jako bezzasadnej,
- 2) zasądzenie od Skarżącego na rzecz Organu kosztów postępowania według norm przepisanych.

**Uzasadnienie**

Skarżącym w trybie art. 101 § 1 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym (t.j. Dz. U. z 2019 r. poz. 506), może być podmiot, którego interes prawny bądź uprawnienie zostały naruszone zaskarżoną uchwałą. Skarżący musi wykazać się zarówno indywidualnym interesem prawnym bądź uprawnieniem, jak też zaistniałym naruszeniem tego interesu.

W orzecznictwie sądowym wskazuje się na bezpośredniość, konkretność i realny charakter tego interesu ukształtowanego przez konkretną normę prawa materialnego. Potwierdza to m.in. wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego z siedzibą w Warszawie z dnia 6 kwietnia 2009 r. (sygn. akt I SA/Wa 1669/08) w którym wskazano, że: *„warunkiem uznania legitymacji strony wnoszącej skargę na uchwałę organu gminy nie może być sam fakt posiadania przez nią interesu prawnego czy bezpośrednio zaangażowanie w sprawie tego interesu, ale nie budzące wątpliwości jego naruszenie”*.

Wojewódzki Sąd Administracyjny z siedzibą w Gdańsku z dnia 8 kwietnia 2009 r., (sygn. akt II SA/Gd 14/09) stwierdził, iż „wnosząc skargę o której mowa w art. 101 ust. 1 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym, strona musi wykazać się nie tylko indywidualnym interesem prawnym lub uprawnieniem, ale także zaistniałym w dacie wnoszenia skargi, naruszeniem tego interesu lub uprawnienia spowodowanego zaskarżoną uchwałą. Do wniesienia skargi nie legitymuje ani sprzeczność z prawem zaskarżonej uchwały, ani stan zagrożenia interesu prawnego. Dopiero naruszenie interesu prawnego otwiera drogę do merytorycznej oceny zarzutów zawartych w skardze”.

Ponadto Wojewódzki Sąd Administracyjny w Poznaniu w wyroku z dnia 8 listopada 2018 r., sygn. akt I SA/Po 467/18, jasno wskazał, że „na podstawie art. 101 ust. 1 u.s.g. zaskarżeniu do sądu administracyjnego podlega uchwała, której postanowienia naruszają interes prawny lub uprawnienia danej osoby. Skarżący powinien zatem wykazać, że istnieje bezpośredni związek pomiędzy zaskarżoną uchwałą a własną, indywidualną i prawnie gwarantowaną sytuacją (nie zaś tylko sytuacją faktyczną). Związek ten powinien istnieć w chwili wejścia w życie zaskarżanej uchwały i powodować następstwo w postaci pozbawienia skarżącego konkretnych uprawnień lub nałożenia obowiązków, mających oparcie w przepisach prawa materialnego”.

Skarżący nie wykazał się zaistnieniem, tak rozumianego naruszenia jego interesu prawnego bądź uprawnienia polegającego na zaistnieniu związku pomiędzy zaskarżoną uchwałą a jej własną, indywidualną sytuacją prawną.

W przeciwieństwie do postępowania prowadzonego na podstawie Kodeksu postępowania administracyjnego, w którym stroną może być każdy, czyjego interesu prawnego lub uprawnienia dotyczy postępowanie, stroną w postępowaniu toczącym się na podstawie art. 101 ust. 1 ustawy o samorządzie gminnym może być jedynie podmiot, którego interes prawny lub uprawnienie zostały naruszone. Przepis art. 101 ust. 1 ustawy o samorządzie gminnym nie daje podstawy do korzystania przez każdego z prawa do wniesienia skargi w interesie publicznym. Jak podkreślono w orzecznictwie, nawet ewentualna sprzeczność aktu z prawem nie daje legitymacji do wniesienia skargi, jeżeli akt ten nie narusza prawem chronionego interesu prawnego lub uprawnienia skarżącego (wyrok NSA z dnia 14 marca 2002 r., II SA 2503/01, Lex nr 81964).

To na skarżącym spoczywa obowiązek wykazania się nie tylko indywidualnym interesem prawnym lub uprawnieniem, ale także zaistniałym w dacie wnoszenia skargi, naruszeniem tego interesu prawnego lub uprawnienia. Wnoszący skargę w trybie art. 101 ust. 1 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym musi wykazać, że istnieje związek pomiędzy jego prawnie gwarantowaną sytuacją, a zaskarżonym aktem. Interes prawny skarżącego, co do którego wprost nawiązuje art. 101 ust. 1 ustawy o samorządzie gminnym, musi wynikać z normy prawa materialnego kształtującej sytuację prawną wnoszącego skargę i mieć charakter bezpośredni, konkretny i realny.

Rada Miasta Ełku analizując treść skargi oraz stan faktyczny i prawny w sprawie stwierdza, że skarga jest oczywiście bezzasadna.

Pismem z dnia 29.01.2019 r., znak: PGO/32/2019, Prezes Zarządu PGO „Eko-MAZURY” Sp. z o.o. w Siedliskach, zgodnie z art. 25 ust. 2 ustawy z dnia 08.03.1990 r. o samorządzie gminnym (t.j. Dz. U. z 2018 r. poz. 994 z późn. zm.), zwrócił się do Przewodniczącego Rady Miasta Ełku, z wnioskiem o wyrażenie zgody przez Radę Miasta Ełku na zmianę umowy o pracę w zakresie warunków pracy i płacy radnego Krzysztofa Wilocha.

W piśmie prezes Spółki wskazał, że zmiana warunków umowy o pracę radnego nie ma związku z wykonywaniem przez radnego mandatu oraz że zmiana objęła wszystkich

pracowników Spółki, przywołując Zarządzenie Nr 4/2019 Prezesa Zarządu PGO „Eko-MAZURY” Sp. z o.o. z dnia 18.01.2019 r. w sprawie zmiany „Regulaminu wynagradzania pracowników zatrudnionych w PGO „Eko-MAZURY” Sp. z o.o.”.

**Dowód:** Pismo Prezesa Zarządu PGO „Eko-MAZURY” Sp. z o.o. z dnia 29.01.2019 r., znak: PGO/32/2019.

W dniu 08.02.2019 r. Przewodniczący Rady Miasta Elku zwrócił się do Prezesa Zarządu PGO „Eko-MAZURY” Sp. z o.o. o przedłożenie dokumentów uzasadniających wnioski o wyrażenie zgody na zmianę umowy o pracę w zakresie warunków pracy i płacy radnego Krzysztofa Wilocha, natomiast radnego poprosił o zajęcia stanowiska w w/w sprawie.

Wraz z pismem z dnia 15.02.2019 r., znak: PGO/67/2019, Prezes Zarządu PGO „Eko-MAZURY” Sp. z o.o. przedłożył następujące dokumenty:

- Porozumienie z dnia 09.11.2016 r. zmieniające warunki pracy p. Krzysztofa Wilocha,
- Zarządzenie Nr 4/2019 Prezesa Zarządu PGO „Eko-MAZURY” Sp. z o.o. z dnia 18.01.2019 r. w sprawie zmiany „Regulaminu wynagradzania pracowników zatrudnionych w PGO „Eko-MAZURY” Sp. z o.o.”,
- Propozycję Porozumienia z dnia 22.01.2019 r. zmieniającego warunki pracy i płacy dla p. Krzysztofa Wilocha, podpisania którego radny odmówił.

**Dowód:** Pismo Prezesa Zarządu PGO „Eko-MAZURY” Sp. z o.o. z dnia 15.02.2019 r., znak: PGO/67/2019 wraz z załączonymi w/w dokumentami.

W dniu 04.03.2019 r. radny Krzysztof Wiloch przedłożył Przewodniczącemu Rady Miasta Elku pismo z dnia 01.03.2019 r., informujące, iż zgodnie z art. 39 ustawy z dnia 26.06.1974 r. Kodeks pracy, radny podlega pracowniczej ochronie przedemerytalnej, a „Regulamin wynagradzania pracowników zatrudnionych w PGO „Eko-MAZURY” Sp. z o.o.” w § 3 ust. 3 jednoznacznie stanowi, że nie dotyczy on (Regulamin) Zastępców Dyrektora, które to stanowisko zajmuje radny Krzysztof Wiloch.

**Dowód:** Pismo radnego z dnia 01.03.2019 r. wraz z załącznikami.

Wniosek Prezesa Zarządu PGO „Eko-MAZURY” Sp. z o.o. o wyrażenie zgody przez Radę Miasta Elku na zmianę umowy o pracę w zakresie warunków pracy i płacy radnego Krzysztofa Wilocha, Przewodniczący Rady Miasta przedłożył do Przewodniczącej Komisji Infrastruktury i Rozwoju Gospodarczego w celu zaopiniowania, a następnie do Rady Miasta w celu podjęcia stosownej uchwały.

Komisja Infrastruktury i Rozwoju Gospodarczego w dniu 26.03.2019 r. zajęła jednomyślne stanowisko, opinię do projektu uchwały Rady Miasta Elku o niewyrażeniu zgody na zmianę warunków pracy i płacy radnego, natomiast Rada Miasta na swym posiedzeniu w dniu 27.03.2019 r. podjęła jednogłośnie Uchwałę Nr V.52.2019 w sprawie odmowy wyrażenia zgody na dokonanie wypowiedzenia warunków pracy i płacy radnego Krzysztofa Zbigniewa Wilocha. Zarówno na posiedzeniu Komisji, jak również Rady Miasta, radny Krzysztof Wiloch nie brał udziału ani w dyskusji ani w głosowaniu.

W Załączniku do Uchwały Nr V.52.2019 z dnia 27.03.2019 r. Rada Miasta Elku przedstawiła uzasadnienie uchwały, w którym wskazała ochronę pracowniczą radnego z tytułu

wieku przedemerytalnego (art. 39 k.p.), jak również fakt, że wyłączono jego osobę z grona pracowników objętych „Regulaminem wynagradzania pracowników zatrudnionych w PGO „Eko-MAZURY” Sp. z o.o.”. A to wskazuje na brak konieczności zmiany warunków pracy i płacy, na którą to konieczność wynikającą z art. 43 pkt. 1 ustawy *Kodeks pracy*, powołuje się Prezes Zarządu PGO „Eko-MAZURY” Sp. z o.o.

**Dowód:** Uchwała Nr V.52.2019 Rady Miasta Ełku z dnia 27.03.2019 r.

W dniu 23.04.2019 r. Prezes Zarządu PGO „Eko-MAZURY” Sp. z o.o. skierował do Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Olsztynie, za pośrednictwem Rady Miasta Ełku, skargę na Uchwałę Rady Miasta Ełku nr V.52.2019 z dnia 27.03.2019 r., zarzucając jej „*naruszenie przepisów prawa materialnego tj. art. 25 ust 2 ustawy z dnia 21 sierpnia 1997 r. o samorządzie gminnym (Dz. U. z 2019 r. poz. 506 ze zm.) – dalej u.s.g. – poprzez uznanie, że dokonanie przez pracodawcę zmiany warunków pracy i płacy radnemu ma związek z wykonywaniem przez radnego jego mandatem*”.

W tym miejscu należy zaznaczyć, że treść uchwały Rady Miasta oraz jej uzasadnienie nie zawierają stwierdzenia o związku zmiany przez pracodawcę warunków pracy i płacy radnemu Krzysztofowi Wilochowi z wykonywaniem przez niego mandatu radnego. W swym stanowisku z dnia 01.03.2019 r. radny Krzysztof Wiloch również nie użył takiego argumentu, wskazując jedynie swój wiek ochronny oraz brak konieczności wypowiedzenia warunków pracy i płacy ze względu na wprowadzenie nowych zasad wynagradzania dotyczących ogółu pracowników zatrudnionych u pracodawcy (art. 43 pkt. 1) ustawy *Kodeks pracy*).

Jak twierdzi skarżący – zgodnie z treścią art. 25 ust. 2 zdanie 1 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym (Dz. U. z 2019 r., poz. 506) podstawą do odmowy na czynność zmiany warunków pracy i płacy wymaga wskazania, że działanie pracodawcy jest związane z wykonywaniem przez radnego mandatu, a Rada Miasta w żaden sposób nie odniosła się w swoim uzasadnieniu do tej kwestii. Nie jest wiadomym zatem skarżącemu czym kierowali się radni podejmując zaskarżoną uchwałę.

Powyższej interpretacji przepisu art. 25 ust. 2 ww. ustawy zawężającej swobodę wyrażania odmowy na wniosek pracodawcy o zmianę warunków pracy i płacy radnego tylko i wyłącznie do przesłanki związanej z wykonywaniem przez radnego mandatu przeczy orzecznictwo i judykatura.

Powołany przepis ma na celu umożliwienie radnemu pozostającemu jednocześnie z określonym pracodawcą w stosunku pracy skuteczne i bezpieczne wypełnianie mandatu radnego, poprzez idące dalej w stosunku do ogólnych przepisów prawa pracy ograniczenie swobody pracodawcy w jednostronnym rozwiązywaniu takiego stosunku pracy (por. wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Łodzi z dnia 10 września 2008 r., III SA/Łd 291/08). Celem takiego ograniczenia jest bowiem ochrona ważnego interesu publicznego w postaci zapewnienia radnemu jak największej niezależności w sprawowaniu jego funkcji. Choć niewątpliwą intencją prawodawcy formułującego ten przepis było zapewnienie ochrony radnemu przed sytuacją, w której zostanie z nim rozwiązany stosunek pracy z powodu jego działalności związanej z pełnieniem przez niego funkcji radnego (por. wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego we Wrocławiu z dnia 22 sierpnia 2008 r., III SA/Wr 249/08), należy uznać, że wyrażenie zgody na rozwiązanie z radnym stosunku pracy lub odmowa takiej zgody jest w zasadzie pozostawiona swobodnemu uznaniu rady.

Rada ma swobodę w ocenie, czy pojawiły się przesłanki przemawiające za uwzględnieniem wniosku pracodawcy. Wyjątkiem jest sytuacja, w której podstawą rozwiązania

stosunku pracy przez pracodawcę są zdarzenia wiążące się z wykonywaniem przez radnego mandatu, bowiem wtedy przepis czyni decyzję rady związaną, a mianowicie w przypadku zaistnienia takiej przesłanki rada nie może zgodzić się na rozwiązanie stosunku pracy z radnym.

Co najważniejsze, powyższe stanowisko opierające się na literalnej wykładni przepisu, znajduje swoje odzwierciedlenie w orzecznictwie Naczelnego Sądu Administracyjnego, który niejednokrotnie stwierdzał, że wyrażenie zgody na rozwiązanie z radnym stosunku pracy lub odmowa jest pozostawione uznaniu rady, z tym że w sytuacji, gdy dojdzie ona do przekonania, że podstawą rozwiązania tego stosunku są zdarzenia związane z wykonywaniem przez radnego mandatu, zobowiązana jest odmówić wyrażenia zgody (wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego z dnia 18 września 2008 r., II OSK 952/08; wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego z dnia 27 sierpnia 2010 r., II OSK 1074/10). Powyższe stanowisko podzielił również Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 17 września 2007 r. (III PK 36/07). Przyjęcie odmiennego stanowiska prowadziłoby do znacznego ograniczenia ochrony radnego i mogłoby wpływać negatywnie na jego pracę w radzie, bowiem z obawy przed utratą pracy lub zmianą warunków pracy i płacy mógłby on zaniedbywać swoje obowiązki. Gdyby ustawodawca chciał narzucić radzie dodatkowe ograniczenia w udzielaniu zgody, to wyraźnie zaznaczyłby to w treści ustawy.

Skoro bowiem ustawa nie przewiduje dodatkowych ograniczeń rady w udzielaniu zgody na rozwiązanie z radnym stosunku pracy, ograniczenia takiego nie można domniemywać, co byłoby domniemaniem mniejszej, niż przewiduje to ustawa, ochrony radnego (por. wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Krakowie z dnia 27 lutego 2008 r., III SA/Kr 992/07). Stanowisko to znajduje potwierdzenie także w wyroku Sądu Najwyższego – Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z dnia 11 lipca 2006 r. (I PK 9/06), w uzasadnieniu którego stwierdzono, że stanowisko rady w kwestii zgłoszonego przez pracodawcę zamiaru rozwiązania z radnym stosunku pracy jest uzależnione od przyczyn, które je uzasadniają tylko w tym sensie, że w przypadku, gdy przyczyny te wiążą się ze zdarzeniami związanymi z wykonywaniem mandatu, rada ma obowiązek odmówienia zgody; w przypadkach, w których takiego związku nie ma, wyrażenie zgody lub jej odmowa zostały pozostawione jej uznaniu. Podobnie wyraził się Naczelny Sąd Administracyjny w uzasadnieniu do wyroku z dnia 2 lutego 2010 r. (II OSK 1940/09): „przepisu art. 25 ust. 2 ustawy o samorządzie gminnym nie można interpretować w taki sposób, że rada gminy musi wyrazić zgodę na rozwiązanie stosunku pracy z radnym, jeżeli pracodawca nie stawia mu zarzutów związanych z wykonywaniem mandatu radnego. Artykuł ten nie określa żadnych warunków ani kryteriów, jakimi powinna kierować się rada przy podejmowaniu uchwały o wyrażeniu zgody lub odmowie wyrażenia zgody na rozwiązanie stosunku pracy radnego”.

W wyroku z dnia 1 czerwca 2011 r., o sygn. akt IV SA/Wr 665/10, Wojewódzki Sąd Administracyjny we Wrocławiu stwierdził, iż *„Zgodnie z orzeczeniem Naczelnego Sądu Administracyjnego motywy pracodawcy, zamierzającego rozwiązać stosunek pracy z radnym, muszą być badane przez radę gminy, ponieważ od ustaleń tych zależy, czy gmina zobowiązana będzie odmówić wyrażenia zgody na rozwiązanie stosunku pracy z radnym (zdarzenia związane z wykonywaniem przez radnego mandatu), czy też odmówi z innego powodu, kierując się okolicznościami konkretnego przypadku. W obu tych sytuacjach o motywach, jakimi kierowała się rada, można dowiedzieć się tylko z uzasadnienia uchwały”*.

Ponadto, Naczelny Sąd Administracyjny w wyroku z dnia 18.02.2009 r., sygn. akt II OSK 1747/08 wyjaśnił: *„Ustawodawca pozostawił radzie gminy swobodę w ocenie czy uzasadnione jest uwzględnienie wniosku pracodawcy. Jeżeli przesłanką żądania pracodawcy są zdarzenia*

*niezwiązane z wykonywaniem przez pracownika mandatu radnego, rada gminy bada poszanowanie standardów i kryteriów, ogólnie obowiązujących w prawie pracy (por. Stefan Płażek [w:] Komentarz do ustawy o samorządzie gminnym, pod red. Pawła Chmielnickiego, Warszawa 2007, s. 312).”*

Odnosząc się natomiast do zarzutu skarżącego co do warunków formalnych uzasadnienia spornej uchwały, to należy podkreślić, że nie leży w gestii Rady Miasta Ełku dogłębne tłumaczenie pracodawcy na czym polega związek między intencją i podstawą prawną działania pracodawcy a wykonywaniem przez radnego jego obowiązków. To na pracodawcy ciąży obowiązek podania motywów i przepisów prawa, które obiera jako podstawę swojego wniosku. Motywy te winny być badane, ponieważ od tych ustaleń zależy, czy rada zobowiązana będzie odmówić wyrażenia zgody (zdarzenia związane z wykonywaniem przez radnego mandatu), czy też odmówi z innych przyczyn, kierując się konkretnymi okolicznościami danej sprawy (por. wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego we Wrocławiu z dnia 2 września 2009 r., III SA/Wr 331/09).

Pracodawca zaś jako jedyną przyczynę chęci dokonania wypowiedzenia warunków pracy i płacy, w łączącym z radnym stosunku pracy zawartym dnia 2 listopada 2007 roku, podał zmiany w zakresie wysokości nagród jubileuszowych oraz odpraw emerytalno-rentowych, określone w Zarządzeniu Nr 4/2019 z dnia 18 stycznia 2019 roku w sprawie zmiany „Regulaminu wynagradzania pracowników zatrudnionych w PGO „Eko-MAZURY” Sp. z o. o.”, które objęły wszystkich pracowników spółki.

Jednakże, stanowisko jakie zajmuje w firmie pracodawcy radny w treści § 3 ust. 3 powołanego powyżej regulaminu z dnia 15 czerwca 2018 roku (zmienionego w dniu 18 stycznia 2019 r.), zostało wyłączone z grona pracowników objętych tym unormowaniem.

Mając powyższe na względzie, zarzut skarżącego, że Rada Miasta Ełku nie odniosła się w uzasadnieniu podjętej uchwały do związku zamiaru wypowiedzenia warunków pracy i płacy radnego z wykonywaniem przez niego obowiązków, należy uznać za chybiony, bowiem Rada nie miała takiego obowiązku odmawiając zgody na planowaną przez pracodawcę czynność z zakresu prawa pracy.

Mając to na uwadze, Rada Miasta Ełku uznała, iż pracodawca wykazał nieobowiązującą radnego podstawę prawną (ww. regulamin), należąca do wewnętrznie obowiązujących przepisów prawa pracy, dlatego na potrzeby rozpatrywanej sprawy ta podstawa prawna ma charakter nieistniejący. Rada dokonała także analizy przepisów Kodeksu Pracy, który to w art. 77<sup>2</sup> § 5 w związku z art. 241<sup>26</sup> § 2 i art. 128 § 2 pkt 2 wręcz zabrania obejmowania regulaminem wynagradzania zastępcy „pracownika kierującego jednoosobowo zakładem pracy”.

Komisja Skarg i Wniosków Rady Miasta Ełku, rozpatrując skargę Prezesa Zarządu PGO „Eko-MAZURY” Sp. z o.o. na Uchwałę Rady Miasta Ełku nr V.52.2019 z dnia 27.03.2019 r., zapoznała się z dodatkowymi wyjaśnieniami radnego Krzysztofa Zbigniewa Wilocha złożonymi na posiedzeniu Komisji i z dokumentami złożonymi przez niego w dniu 15.05.2019 r., tj.:

- Wypowiedzeniem warunków pracy i płacy, podpisanym przez Prezesa Zarządu PGO „Eko-MAZURY” Sp. z o.o. i przekazanym p. Krzysztofowi Wilochowi w dniu 29.03.2019 r.,
- Pozwem o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenie warunków pracy i płacy, złożony do Sadu Rejonowego IV Wydział Pracy w Ełku w dniu 15.04.2019 r., któremu nadano sygnaturę akt: IV P 37/19.

Podkreślić należy, że wręczenie radnemu wypowiedzenia bez wymaganej uprzedniej zgody rady gminy, świadczy o naruszeniu przez Skarżącego – PGO „Eko-MAZURY” Sp. z o.o., art. 25 ust. 2 ustawy z dnia 08.03.1990 r. o samorządzie gminnym, poprzez zignorowanie stanowiska

zajętego przez Radę Miasta Ełku o odmowie wyrażenia zgody na dokonanie wypowiedzenia warunków pracy i płacy radnego Krzysztofa Zbigniewa Wilocha, a wnosząc do WSA niniejszą skargę i domagając się wydania orzeczenia, faktycznie chciałby „zalegalizować” swoje bezprawne działania.

Wobec powyższego niecelowe jest zaskarżenie uchwały Rady Miasta Ełku do Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Olsztynie dokonane już po wręczeniu wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy radnego Krzysztofa Wilocha.

**Dowód:** pismo z dnia 29.03.2019 r. o wypowiedzeniu warunków pracy i płacy oraz odpis pozwu z dnia 15.04.2019 r. o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenie warunków pracy i płacy.

Mając powyższe na uwadze, Rada Miasta Ełku wnosi o oddalenie złożonej skargi.

Załączniki:

- 1) Skarga PGO „Eko-MAZURY” Sp. z o.o., wraz z odpisem + koperta,
- 2) 2 egzemplarze odpisów odpowiedzi na skargę,
- 3) Akta sprawy.

Otrzymują:

- 1) adresat
- 2) a/a