

LITEWSKIE STÓWARZYSZENIE
OBRONY PRAW CZŁOWIEKADO KOMITETU PRAW CZŁOWIEKA
ORGANIZACJI NARODÓW ZJEDNOCZONYCH
DO RADY EUROPEJSKIEJ
DO MIĘDZYNARODOWEJ AMNESTII

Ostatnio w prasie światowej, telewizji i radiu zaczęły się szerzyć pogłoski i dezinformacja o wieźniach politycznych, rzekomo istniejących w Republice Litewskiej. W związku z takimi zarzutami są nawet oskarżeniami pod adresem Litwy zmuznieni jesteśmy oświadczyci, że z powodu nielegalnych działań armii byłego Związku Radzieckiego, instancji państwowych i społecznych (zwłaszcza KPZR i KGB) w przygotowaniu i zorganizowaniu stanu w dniach 12-13 stycznia 1991 r. w Republice Litewskiej (zginęło w wtedy 14 osób i ponad 600 zostało rannych) ministrowi uczestnicy tego puczu zostali zatrzymanymi i przystąpiono do rozpatrzenia ich spraw przez sąd.

Na przykład, Walerij Iwanow, były przywódca organizacji społecznej „Jedinstwo”, rzeczywście został aresztowany zgodnie z decyzją Prokuratury RL i oskarżony o to, że w tych styczniowych dniach wspólnie z jednostkami wojskowymi i KGB brał osobiste udział w zajmowaniu gmachu Litewskiego Radia i Telewizji (którego przyczyniono wiele szkód), a utworzony przez przyciężków w dniach 13-18 stycznia „Komitet oceniający narodowego” manował go komentandem tego gmachu. Za działalność polityczną przed tymi wydarzeniami jako lider organizacji „Jedinstwo” W. Iwanow nie jest oskarżany.

Inny przypadek: osoby aresztowane w związku z incydentem (wybuch granatu) 6 listopada 1991 r. na posterunku kontroli granicznej w Szumaku w rejonie wileńskim (Aleksander Bobyłow, Wiktor Ołow, Aleksander Smotkinow) oskarżone są o przestępstwa, które są objęte w ustawach Kodeksu Karnego Republiki Litewskiej (tj. bezprawne nabywanie i wykorzystanie broni palnej).

Dochodzenie we wszystkich sprawach prowadzi sędziowie śledczy Prokuratury Republiki Litewskiej, oskarżonych bronią przez nich samych wybrani adwokaci z Moskwy. O zakończeniu śledztwa i jego wynikach społeczeństwo zostanie poinformowane, sprawy karne będą rozpatrywane jawnie, a w toku rozpatrywania mogą uczestniczyć wszystkie zainteresowane osoby.

Ostro protestujemy przeciwko wypaczonej ocenie działań powyższych oraz im podobnych przestępców i wzywamy wszystkie zainteresowane organizacje obrony praw człowieka do przysłania swych przedstawicieli w celu zapoznania się z faktycznym przebiegiem spraw oraz udziału w samym procesie sądowym.

- W. Pełkus, honorowy przewodniczący Komitetu Stowarzyszenia A. Dumczisz, przewodniczący Komitetu, profesor Kowieńskiej Akademii Medycznej
- A. Swarneckas, ksiądz, mniszka, deputowany do RN, główny kapelan Wojska Litewskiego, były więzień polityczny
- J. Marcinkiewicz, poeta, akademik
- W. Martinkus, przewodniczący Związku Pisarzy Litwy
- A. Buracas, akademik
- A. Genuszias, profesor, członek Komitetu, członek prezydium Rady Litewskiego Związku Wiedzących Politycznych, były więzień polityczny
- M. Rastemyte, docent, wiceprzewodnicząca Komitetu Stowarzyszenia
- A. Stalkewiczius, lekarz, przewodniczący Wileńskiego Oddziału Stowarzyszenia
- W. Budnikas, wiceprzewodniczący Komitetu Stowarzyszenia
- A. Angulis, wiceprzewodniczący Komitetu Stowarzyszenia
- S. Kdelewiczius, członek Komitetu Stowarzyszenia, były więzień polityczny
- E. J. Kamandulis, sekretarz odpowiedzialny Komitetu Stowarzyszenia

Wyjaśniamy nowe ustawy Republiki Litewskiej

Rozwiązanie umowy o pracę



Kontynuujemy podjęty temat umowy o pracę. Dzisiaj będziemy mówili o tym, kiedy następuje jej rozwiązanie. Oto konkretna sytuacja życiowa. Irena P., pracująca jako metodystka w jednej z bibliotek rejonu wileńskiego, a obecnie będąca na urlopie macierzyńskim (dziecko u. kończyło 2 lata) otrzymała ostatnio oficjalne zawiadomienie, że w związku z redukcją liczby pracowników, przewiduje się ją zwolnić. Zapytuje więc, czy administracja ma prawo tak postąpić, tym bardziej, że spośród trzech pracowników biblioteki, tylko ona studuje zaocznie bibliotekarstwo, podczas gdy dwie pozostałe osoby nie mają wykształcenia zawodowego i go nie zdobywają.

Ustawa Republiki Litewskiej o umowie o pracę przewiduje 15 uzasadnień, na których podstawie może być rozwiązana umowa o pracę; na podstawie porozumienia stron, po upływie terminu umowy, na podstawie podania pracownika, w razie odmowy pracownika przeniesienia do pracy razem z przedsiębiorstwem do innej miejscowości i in. Wśród tych punktów jako najbardziej rozpowszechnione jest rozwiązanie umowy o pracę z inicjatywą pracodawcy, tyle nie w dowolnych, a jedynie w ściśle określonych przypadkach (artykuł 29), między innymi, w razie redukcji liczby pracowników. Są tu jednak gwarancje chroniące ludzi pracy. Otóż istnieje zakaz zwalniania pracowników w okresie tymczasowej niezdolności ich do pracy, to znaczy choroby, a także podczas urlopu: dorocznego, macierzyńskiego, twórczym itd. Jeżeli pracodawca jednak uczynił to, to zwolnienie nie jest ważne. Co innego, jeżeli musiał ze względów od niego niezależnych zwolnić osobę z pracy, wówczas dniem rozwiązania umowy będzie pierwszy dzień roboczy po urlopie lub po powrocie z chorobowego. Pracownikowi, którego zwolniono nieprawie nie wypłaca się zarobek w podwójnym wymiarze. Dodatkową gwarancją dla członków związku zawodowego jest to, że pracodawca powinien obowiązkowo uzyskać zgodę organu związkowego. Może to być przewidziane w umowie zbiorowej konkretnego przedsiębiorstwa. Nieprzebranie tej zasady pociąga przywrócenie pracownika do pracy w trybie sądowym.

Jak jest tryb rozwiązania umowy o pracę z inicjatywą pracodawcy? Podstawowym wymogiem jest pisemne zawiadomienie pracownika na dwa miesiące przed zwolnieniem. Niektóre jednak kategorie pracowników powinny być uprzedzone o wypowiedzeniu pisemnie o cztery miesiące wcześniej. Są to ci, którym do uzyskania emerytury z tytułu starości w pełnym wymiarze pozostało nie więcej niż 5 lat; nieletni — w wieku do lat 18, inwalidzi, kobiety, wychowujące dzieci w wieku do lat 14, młodziutki, wychowujący bez matki, dzieci do

tego samego wieku. Umowa zbiorowa przedsiębiorstwa może ustalić dłuższe terminy wypowiedzenia. Prócz tego ustawa broni kobiety w ciąży i matki, wychowujące dzieci w wieku do lat 3. Pracodawcy zarówno państwowemu, jak i prywatnemu zabrania się zwalniania ich. Jeżeli nie ma matki, to również nie wolno zwolnić czy zredukować ojca albo opiekuna, wychowującego dziecko w tym samym wieku. Jedyne m. na wywodzić pracę, jeśli ktoś zawni, na przykład, był pijany w godzinach roboczych, kradł mienie przedsiębiorstwa itp. Powyższe gwarancje nie są stosowane tylko w jednym przypadku: w razie likwidacji przedsiębiorstwa.

Kto ma obecnie pierwszeństwo pozostania w pracy podczas redukcji? Od 1 marca 1992 roku ustalono, że prawo pozostania w pracy mają te osoby, które doznają tu kalectwa produkcyjnego lub zapadły na chorobę zawodową. Innym takie prawo może być zapewnione jedynie w umowie zbiorowej konkretnego przedsiębiorstwa.

Rozpatrzmy kilka sytuacji życiowych.

„Dostawiam kilka dni temu, mleko i jeszcze dwóch pracowników naszego oddziału zwolniono. Niby w związku z redukcją. Ale były to tylko pozory, natomiast nikt nie potrafił powiedzieć dokładnie, dlaczego. Jak mam postąpić? Stanisław W., Wilno”.

W myśl ustawy każdy ma prawo żądać od pracodawcy pisemnego uмотywowania powodów jego zwolnienia z pracy. Należy w terminie 10 dni od zwolnienia złożyć pismo z prośbą o wyjaśnienie przyczyn. Zwierchnik ma w terminie co najmniej 5 dni od otrzymania pisma powiadomić również w pisemnej formie o konkretnych powodach zwolnienia i wskazać, dlaczego właśnie on, a nie ktoś inny został zwolniony. Jeśli nie został spełniony ten wymóg, a pracownik oprotestuje zwolnienie w sądzie, to sąd ściągając z pracodawcy pieniądze odszkodowanie dla zwolnionego za 20 dni roboczych. Dzieje się tak nawet w przypadku, jeśli przez sąd nie zostało spełnione roszczenie o przywróceniu do pracy.

Czytelniczka Teresa Z. z Wilna pyta, w jakiej wysokości wypłaca się zasiłek osobom, zwalnianym w związku z redukcją i z jakich zarobków jest on naliczany? Teresę Z. interesuje też, czy powinno się wydać książeczkę pracy jej na ręce, a także, jak zasilek będzie wypłać, czy zasilek na dzieci, jeżeli jej mężowi również grozi redukcją?

W razie zwolnienia z pracy w związku z bankructwem przedsiębiorstwa lub jego likwidacją, a także, gdy następuje redukcja pracowników, odprawę, czyli ostatni zasiłek, wypłaca się w wyso-

kości dwumiesięcznego średniego zarobku, przy czym wysokość tej odprawy zwiększa się zależnie od nieprzerwanego stażu pracy w danym przedsiębiorstwie: ponad 5 lat — półtorakrotnie, ponad 10 lat — dwa razy i z górą 20 lat — trzykrotnie. Przedsiębiorstwo lub spółdzielnia powinny całkowicie rozliczyć się ze zwalnianym pracownikiem w dniu jego zwolnienia, to znaczy wydać mu książeczkę pracy z adnotacją o zwolnieniu i dokonać z nim ostatecznego rozliczenia. Jeżeli pracodawca z własnej winy opóźni rozliczenia, to pracownikowi wypłaca się średni zarobek za cały okres opóźnienia. Zasilek na dzieci, jak informowaliśmy poprzednio, wypłaca się w miejscu pracy matki. Jeżeli nie pracuje, to w miejscu zatrudnienia ojca. Jeżeli on nie ma pracy, wówczas zasiłek wypłaca filia urzędu ds. emerytur i zasiłków w miejscu zamieszkania.

Za ile dni naprzód pracownik powinien uprzedzić pracodawcę, że chce się zwolnić na własne żądanie?

Owszem, każdy ma prawo zwolnić się, uprzedzając o tym pisemnie pracodawcę, inaczej mówiąc składając podanie, nie później niż za 14 dni kalendarzowych. W umowie zbiorowej może być przewidziany też krótszy termin uprzedzenia. Po upływie tego terminu pracownik może nie przystępować do swych obowiązków, natomiast pracodawca ma załatwić zwolnienie. Z przyczyn poważnych (choroba, inwalidztwo pracownika i in.) umowa o pracę może być rozwiązana od tej daty, którą wskazał pracownik w podaniu.

Kto może przywrócić do pracy? Jeżeli osoba, nie zgodała się ze zwolnieniem, odwołaniem jej od obowiązków lub przeniesieniem się do innej pracy, to w ciągu miesiąca ma ona prawo zwrócić się do sądu. Jeżeli zaistnieje naruszenie ustawy, to sąd przywraca osobę do poprzedniej pracy. Wypłaca się pobory za cały okres wymuszonej nieobecności lub różnicę w zarobkach za okres, gdy pracownik wykonywał niższą płatną pracę. Mogą być przypadki, gdy bezprawnie zwolniona osoba obawia się, że zostaną jej stworzone niesprzyjające warunki w miejscu pracy, chociaż sąd przywrócił ją na poprzednie stanowisko. Sąd wówczas może na prośbę pracownika nie przywracać go na poprzednie miejsce, lecz przyznać mu kompensatę w wysokości do 12 średnich jego miesięcznych poborów.

Antoni KWIATKOWSKI
prawnik



Fot. S. Najmowicz

