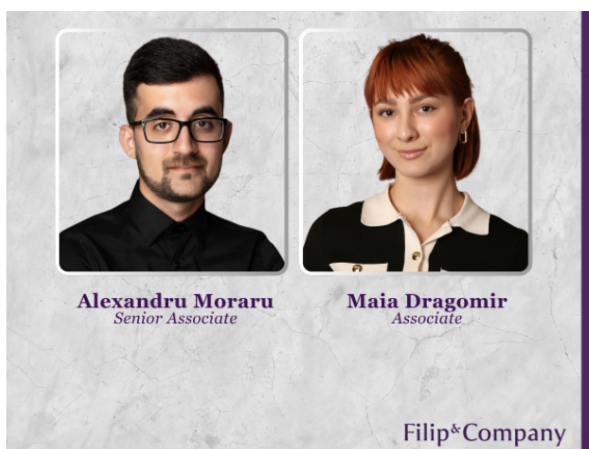


Acordarea zilelor de sarbatoare legala angajaților în funcție de religie – reglementare vs. provocari curente



Pe masura ce ne apropiem de sarbatorile pascale, într-o perioada încărcata de evaluari, planificari și concedii, claritatea și predictibilitatea devin esențiale pentru companii atât din perspectiva legislativa, cât și organizaționala. În aceasta perioada, companiile resimt o nevoie stringenta de reguli clare și proceduri bine definite pentru o organizare eficienta a activitații în contextul zilelor de sarbatoare legala.

Un subiect specific acestei perioade este acordarea zilelor de sarbatoare legala pentru salariații care aparțin unui cult religios creștin și celor care aparțin de alte culte religioase, în condițiile în care prevederile legale în materie sunt încă susceptibile de interpretari diferite.

I. Dispozițiile legale privind zilele de sarbatoare legala

În prezent, Codul muncii reglementeaza 17 zile de sarbatoare legala recunoscute la nivel național, dintre care cele care privesc sarbatori religioase au în vedere confesiunea creștin ortodoxa. Pentru **salariații de alta confesiune creștina**, zilele libere pentru Vinerea Mare, prima si a doua zi de Pasti, precum și prima si a doua zi de Rusalii se acorda **în functie de data la care sunt celebrate de acel cult**.

Daca anumiți salariații au beneficiat, prin **cumulare**, de zilele libere pentru aceste sarbatori atât la datele aplicabile conform legii cât și la cele stabilite pentru cultul religios legal, creștin, de care aparțin, **vor recupera zilele libere suplimentare** pe baza unui program stabilit de angajator. Aceasta prevedere a fost introdusa relativ recent în legislație, printr-o modificare a Codului muncii din anul 2020. Din expunerea de motive a acestei legi, reiese ca menirea modificarii legislative nu a fost de a crea un mecanism de recuperare aplicabil angajaților din toate confesiunile, ci doar de a reglementa, cu titlu special, situația angajaților care aparțin cultelor creștine.

Pentru **persoanele care aparțin de alte culte religioase decât cele creștine**, Codul muncii prevede dreptul de a beneficia de câte doua zile specifice de sarbatoare legala pentru fiecare dintre cele 3 sarbatori religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale pentru persoanele aparținând acestora. Aceste zile libere trebuie acordate salariaților în alte zile decât zilele de sarbatoare legala stabilite potrivit legii sau de concediu de odihna anual. Pentru claritate, discuția se rasfrânge numai asupra acelor culte recunoscute la nivel național, reglementate expres în Legea nr. 489/2006 privind libertatea religioasa și regimul general al cultelor.

Legislația nu clarifica însă ce se întâmpla atunci când acești salariați beneficiaza de cele 6 zile de sarbatoare legala pentru sarbatorile specifice cultului religios de care aparțin, dar și de zilele de sarbatoare legala cu ocazia sarbatorilor religioase prevazute în Codul muncii pentru angajații creștini ortodocși. În acest caz, spre deosebire de situația angajaților de alta confesiune creștina (alții decât cei ortodocși), legiuitorul nu a mai prevazut obligația de

a recupera zilele specifice de sarbatoare legala, acordate în alte perioade.

Întrebarea care se pune în acest caz este dacă aceste 6 zile libere urmează totuși a se recupera ori se acordă în plus față de restul zilelor de sarbatoare legala, creându-se astfel o diferență de tratament juridic, favorabilă angajaților care nu sunt creștini.

II. REGIMUL CELOR 6 ZILE LIBERE ACORDATE SALARIAȚILOR care aparțin unor alte culte religioase decât cele creștine

Pe fondul absenței unei practici cristalizate a instanțelor pe subiect și având în vedere normele legale aplicabile expuse anterior, subiectul este susceptibil de diferite interpretări, inclusiv în practica autorităților.

La nivelul autorităților cu competențe în domeniul relațiilor de muncă au fost exprimate opinii diferite: (i) interpretarea potrivit căreia cele 6 zile libere acordate salariaților de altă religie decât cea creștină **se cumulează** cu cele 17 zile de sarbatoare legală prevăzute de lege, astfel încât acești salariați beneficiază în total de 23 de zile libere aferente sarbătorilor legale, iar recuperarea celor 6 zile nu este reglementată de lege; (ii) interpretarea conform căreia cele 6 zile libere acordate angajaților de altă religie decât cea creștină **nu se acordă suplimentar**, iar recuperarea acestora în cazul în care se acordă suplimentar celorlalte zile de sarbatoare legală nu este exclusă, deși legislația nu prevede obligația recuperării. În acest context, având în vedere divergențele de interpretare, considerăm că ceea ce pare a fi mai degrabă o lacună legislativă își poate găsi justificarea în principii precum toleranța religioasă și poate fi încadrată în sfera măsurilor pozitive prevăzute de legislația privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare (i.e., „*Măsurile luate de autoritățile publice sau de persoanele juridice de drept privat în favoarea unei persoane, unui grup de persoane sau a unei comunități, vizând asigurarea dezvoltării lor firești și realizarea efectivă a egalității de șanse a acestora în raport cu celelalte persoane, grupuri de persoane sau comunități, precum și măsurile pozitive ce vizează protecția grupurilor defavorizate nu constituie discriminare în sensul prezentei ordonanțe*”).

III. CONCLUZII deschise

De lege ferenda, reglementarea existentă ar trebui clarificată printr-o intervenție legislativă față de interpretările diferite care pot apărea în practică. Față de cadrul legislativ existent, se ridică întrebarea cum trebuie să procedeze angajatorii în absența unei interpretări unitare a acestor dispoziții, iar o abordare unitară nu este posibilă față de neclaritatea existentă la nivel legislativ.

În practică, în funcție de interpretarea situațiilor de către instanțe/autorități, angajatorii se pot afla în situația de a compensa eventuala muncă prestată de angajații care aparțin unor alte culte religioase decât cele creștine în zilele libere aferente celor 3 sarbători religioase anuale declarate astfel de către cultele religioase legale de care aparțin sau, după caz, în zilele specifice sarbătorilor legale celebrate de cultul creștin-ortodox (o astfel de compensare ar presupune acordarea de timp liber corespunzător în următoarele 30 de zile; în cazul în care, din motive justificate, acordarea de timp liber nu este posibilă, salariații ar trebui să primească un spor la salariul de bază pentru orele prestate în acele zile). Riscurile juridice ar putea să genereze în sarcina angajatorilor expunere financiară – i.e., despăgubiri solicitate de angajați în instanță ori sancțiuni contravenționale în cazul nerespectării prevederilor privind compensarea activității desfășurate în zilele de sarbători legale. În vreme ce acordarea celor 6 zile de sarbatoare legală în mod suplimentar celorlalte zile de sarbatoare legală reglementate de lege ar fi o variantă juridică mai sigură, aceasta variantă ar putea crea dificultăți operaționale atunci când ar fi afectată continuitatea activității economice.

Angajatorii pot avea în vedere instituirea unei evidențe interne a persoanelor care aparțin altor culte religioase legale, cu respectarea legislației privind protecția datelor cu caracter personal, și să evalueze modalitatea în care pot acorda zilele de sarbatoare legale specifice pentru aceste persoane (în natura sau, în condițiile legii, prin spor la

salariu când exista motive justificate), pentru a atenua riscurile de natura contravențională și civilă.