

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 funcție 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 daca aceste 6 zile libere urmeaza totuși a se recupera ori se acorda în plus față de restul zilelor de sarbatoare legala, creându-se astfel o diferență de tratament juridic, favorabila 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 interpretari, inclusiv în practica autoritaților.

La nivelul autoritaților cu competențe în domeniul relațiilor de munca au fost exprimate opinii diferite: (i) interpretarea potrivit careia cele 6 zile libere acordate salariaților de alta religie decât cea creștina **se cumuleaza** cu cele 17 zile de sarbatoare legala prevazute de lege, astfel încât acești salariați beneficiaza în total de 23 de zile libere aferente sarbatorilor legale, iar recuperarea celor 6 zile nu este reglementata de lege; (ii) interpretarea conform careia cele 6 zile libere acordate angajaților de alta religie decât cea creștina **nu se acorda suplimentar**, iar recuperarea acestora în cazul în care se acorda suplimentar celorlalte zile de sarbatoare legala nu este exclusa, deși legislația nu prevede obligația recuperarii. În acest context, având în vedere divergențele de interpretare, consideram ca ceea ce pare a fi mai degraba o lacuna legislativa își poate gasi justificarea în principii precum toleranța religioasa și poate fi încadrata în sfera masurilor pozitive prevazute de legislația privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare (i.e., „*Masurile luate de autoritatile publice sau de persoanele juridice de drept privat în favoarea unei persoane, unui grup de persoane sau a unei comunitati, vizând asigurarea dezvoltarii lor firesti si realizarea efectiva a egalitatii de sanse a acestora în raport cu celelalte persoane, grupuri de persoane sau comunitati, precum si masurile pozitive ce vizeaza protectia grupurilor defavorizate nu constituie discriminare în sensul prezentei ordonante*”).

III. CONCLUZII deschise

De lege ferenda, reglementarea existenta ar trebui clarificata printr-o intervenție legislativa față de interpretarile diferite care pot aparea în practica. Fața de cadrul legislativ existent, se ridica întrebarea cum trebuie sa procedeze angajatorii în absența unei interpretari unitare a acestor dispoziții, iar o abordare unitara nu este posibila față de neclaritatea existenta la nivel legislativ.

În practica, în funcție de interpretarea situațiilor de catre instanțe/autorități, angajatorii se pot afla în situația de a compensa eventuala munca prestata de angajații care aparțin unor alte culte religioase decât cele creștine în zilele libere aferente celor 3 sarbatori religioase anuale declarate astfel de catre cultele religioase legale de care aparțin sau, dupa caz, în zilele specifice sarbatorilor legale celebrate de cultul creștin-ortodox (o astfel de compensare ar presupune acordarea de timp liber corespunzator în urmatoarele 30 de zile; în cazul în care, din motive justificate, acordarea de timp liber nu este posibila, salariații ar trebui sa primeasca un spor la salariul de baza pentru orele prestate în acele zile). Riscurile juridice ar putea sa genereze în sarcina angajatorilor expunere financiara – i.e., despagubiri solicitate de angajați în instanța ori sancțiuni contravenționale în cazul nerespectarii prevederilor privind compensarea activității desfașurate în zilele de sarbatori legale. În vreme ce acordarea celor 6 zile de sarbatoare legala în mod suplimentar celorlalte zile de sarbatoare legala reglementate de lege ar fi o varianta juridica mai sigura, aceasta varianta ar putea crea dificultăți operaționale atunci când ar fi afectata continuitatea activității economice.

Angajatorii pot avea în vedere instituirea unei evidente interne a persoanelor care aparțin altor culte religioase legale, cu respectarea legislației privind protecția datelor cu caracter personal, și sa 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.