LIBERTATEA CONȘTIINȚEI, RELIGIEI ȘI GÂNDIRII LA LOCUL DE MUNCĂ

FREEDOM OF CONSCIENCE, RELIGION AND THOUGHT AT THE WORKPLACE

CZU: 342.731:331.105.24 **DOI:** https://doi.org/10.59295/ssdoed2024.58

Maria PÎSLARUC[1]

REZUMAT. *Diversitatea concepțiilor pe care indivizii le au în raport cu anumite aspecte ale vieții, impune necesitatea asigurării unui echilibru între interese, care uneori pot fi diametral opuse. Locul de muncă unește într-un spațiu comun, fie fizic, fie virtual, salariați cu diferite idei, concepții, religii, care trebuie să coexiste și să genereze un rezultat. Modul de gândire, credința, tradițiile, convingerile, etc. exprimate de către salariat la locul de muncă, indiscutabil determină anumite efecte în raport cu alți subiecți a raportului juridic de muncă, fiind necesară conturarea unor reguli sau evidențierea anumitor limite, pentru a asigura respectarea drepturilor și libertăților fundamentale a tuturor persoanelor.*

Cuvinte-cheie: *salariat, angajator, libertate, religie, gândire, discriminare, echilibru, loialitate, loc de muncă.*

ABSTRACT. *The diversity of conceptions that people have concerning certain aspects of life, imposes the need to ensure a balance between interests, which can sometimes be opposed. The workplace unites in a common space, whether physical or virtual, employees with different ideas, conceptions, and religions, which must coexist and generate a result. The way of thinking, faith, traditions, beliefs, etc. expressed by the employee at work, indisputably determines certain effects on other subjects of the legal employment relationship, it is necessary to outline some rules or highlight certain limits, to ensure respect for the fundamental rights and freedoms of all people.*

Keywords: *employee, employer, freedom, religion, thinking, discrimination, balance, loyalty, job.*

Pornim de la articolul 31 din Constituția Republicii Moldova, care prevede că libertatea conştiinţei este garantată. Ea trebuie să se manifeste în spirit de toleranţă şi de respect reciproc. Chiar dacă prima propoziţie este extrem de concisă, articolul reglementează libertatea conștiinței și a religiei pentru toate persoanele care se află sub jurisdicţia Republicii Moldova, fără discriminare, la nivel individual și colectiv.

Revendicarea libertăţii religiei este, fără îndoială, unul dintre cele mai importante elemente care au dus la depășirea concepţiilor medievale asupra lumii și dezvoltarea percepţiilor moderne asupra drepturilor fundamentale ale omului. [1, p.138]

Prin libertatea de gândire înțelegem dreptul de a-și forma anumite idei, viziuni și cunoștințe și de a le schimba, în mod liber și independent, iar libertatea de

[1] Maria PÎSLARUC, Universitatea de Stat din Moldova, ORCID ID: 0000-0003-1191-1232, masha.pyslaruc@gmail.com

conștiință presupune o parte componentă a libertății de gândire și constă în libertatea de a alege liber ideile morale bazate pe moralitate, ideologie și drept.

Libertatea conștiinței presupune posibilitatea recunoscută persoanei de a lua în mod independent decizii cu privire la respectarea oricăror principii morale și personale. Astfel, libertatea de conștiință permite fiecărei persoane să aleagă tipul adecvat de comportament social și atitudine față de lumea din jur. [2]

Conform poziției Comitetului Organizației Națiunilor Unite pentru drepturile omului, libertatea de conștiință nu presupune dreptul de a se eschiva de la executarea obligațiilor impuse de lege.

Libertatea de religie/convingeri este o parte componentă a libertății de gândire, și constă în libertatea de alege sau de a schimba religia/convingeri, fără presiuni și/sau condamnări din partea statului și a societății, în timp ce conceptul de religie înglobează atitudinea unei persoane față de ceea ce consideră sacru, sfânt, spiritual sau divin (creștinism, islam, budism, etc.). Convingerile includ în sine idei, valori și principii, în care omul are o încredere fermă și puternică (ateism, pacifism, vegetarianism, etc).

Codul Muncii al Republicii Moldova la art. 5 reglementând principiile juridice aplicabile raporturilor juridice de muncă, reglementează egalitatea în drepturi şi în posibilităţi a salariaţilor. Principiul enunțat prinde contur în coraport cu prevederile art.8 din Codul Muncii al Republicii Moldova, potrivit căruia În cadrul raporturilor de muncă acţionează principiul egalităţii în drepturi a tuturor salariaţilor. Orice discriminare, directă sau indirectă, a salariatului pe criterii de sex, vârstă, rasă, culoare a pielii, etnie, religie, opţiune politică, origine socială, domiciliu, dizabilitate, infectare cu HIV/SIDA, apartenenţă sau activitate sindicală, precum şi pe alte criterii nelegate de calităţile sale profesionale, este interzisă. Conform aceluiași articol, nu va constitui discriminare setarea unor diferenţieri, excepţii, preferinţe sau drepturi ale salariaţilor, care sînt determinate de cerinţele specifice unei munci, stabilite de legislaţia în vigoare, sau de grija deosebită a statului faţă de persoanele care necesită o protecţie socială şi juridică sporită.

Obligațiile salariatului prevăzute la art.9 alin. (2), lit.d[1]) și d[2]) de a manifesta un comportament nediscriminatoriu în raport cu ceilalţi salariaţi şi cu angajatorul și să respecte dreptul la demnitate în muncă al celorlalţi salariaţi, se completează cu obligațiile angajatorului, reglementate la art. 10 alin. (2), privind asigurarea egalității de şanse și de tratament tuturor persoanelor la angajare potrivit profesiei, la orientare şi formare profesională, la promovare în serviciu, fără nici un fel de discriminare, aplicarea aceloraşi criterii de evaluare a calităţii muncii, de sancţionare şi de concediere, să asigure respectarea demnităţii în muncă a salariaţilor.

Potrivit noțiunilor generale definite de legislația muncii în vigoare, prin demnitate în muncă înțelegem, climat psihoemoţional confortabil în raporturile de muncă ce exclude orice formă de comportament verbal sau nonverbal din partea angajatorului sau a altor salariaţi care poate aduce atingere integrităţii morale şi psihice a salariatului.

Nu mai puțin prezintă interes din punct de vedere al reglementărilor, art. 9 din Convenția europeană pentru drepturile omului (în continuare Convenție), potrivit căruia orice persoană are dreptul la libertatea de gândire, de conștiință și de religie. Acest drept include libertatea de a-și schimba religia sau convingerea, precum și libertatea de a-și manifesta religia sau convingerea în mod individual sau în colectiv, în public sau în particular, prin cult, învățământ, practici și îndeplinirea ritualurilor.

Alineatul 2 al aceluiași articol stabilește că libertatea de a-și manifesta religia sau convingerile nu poate face obiectul altor restrângeri decât acelea care, prevăzute de lege, constituie măsuri necesare, într-o societate democratică, pentru siguranța publică, protecția ordinii, a sănătății sau a moralei publice ori pentru protejarea drepturilor și libertăților altora.

Art. 9 din Convenție este invocat adesea în coroborare cu art. 14 din aceeași Convenție, care interzice discriminarea bazată, printre altele, pe religie sau convingeri

Este important de subliniat faptul că limitările prevăzute la art.9 din Convenție se referă numai la dreptul de a manifesta o religie sau convingere, nu la dreptul de a avea una.

Regulile anumitor religii poate, în unele cazuri, riscă să între în conflict cu obligațiile profesionale ale susținătorilor acestora, angajatorul urmând să ia măsuri specifice pentru a le armoniza. Acțiunile angajatorului legate de încheierea, executarea sau încetarea contractului individual de muncă, cum ar fi aplicarea sancțiunii disciplinare, concedierea, nepromovarea salariatului, din cauza anumitor convingeri sau idei a salariatului, poate presupune încălcarea prevederilor art.9 din Convenția europeană pentru drepturile omului.

În cauza Kostetki vs Fosta Republica Iugoslava a Macedoniei, reclamantul lucrând la o companie de utilități publice, nu s-a prezentat la serviciu, în ciuda instrucțiunii superiorului său conform căreia niciun angajat nu i-a fost permis să-și ia zile libere timp de o săptămână din cauza volumului mare de muncă. [3] Reclamantul și-a justificat absența prin faptul că a celebrat o sărbătoare religioasă musulmană, care era o sărbătoare publică pentru cetățenii de credință musulmană în conformitate cu Constituția și legea respectivă. Urmare situației descrise, angajatorul a sancționat reclamantul, fapt cu care ultimul nu a fost de acord.

Jurisprudența Curții europene arată că, deși libertatea religioasă este în primul rând o chestiune de conștiință individuală, ea implică și, printre altele, libertatea de a-și manifesta religia nu numai în comunitate cu ceilalți, în public și în cercul celor a căror credință o împărtășește, dar și singur și în privat. Curtea a concluzionat că nu a existat o încălcare a articolului 9 din Convenție, dat fiind faptul că procedura a scos la iveală o ingerință în libertatea de religie a reclamantului, însă aceasta nu a fost disproporționată și poate fi considerată justificată deoarece este prevăzută de lege și necesară într-o societate democratică pentru apărarea drepturilor altora.

În cazul în care salariatul solicită o anumită scutire, nu este este considerat abuz sau în conflict cu libertatea de conștiință ca angajatorul să ceară un anumit nivel de

fundamentare, deoarece solicitarea în cauză se referă la un privilegiu sau un drept care nu este disponibil în mod obișnuit.

Jurisprudența Curții europene prezintă un interes deosebit deoarece conturează anumite limite în ceea ce privește exercitarea libertății de gândire, religie și conștiință a salariaților la locul de muncă și în afara acestuia.

În cazul Ivanova împotriva Bulgariei, reclamanta a fost concediată, pentru neândeplinirea cerințelor de studii și calificare profesională pentru postul de „șef de piscine", nefiindu-i totodată comunicate cerințele pe care ultima nu le îndeplinește. [4] Reclamanta a susținut că concedierea ei a fost direct legată de credințele ei religioase și refuzul ei de a demisiona, dat fiind faptul că anterior ar fi adeptă a unei mișcări religioase (cândva interzise în Bulgaria). Pe marginea speței descrise, Curtea europeană a constatat că încetarea raportului de muncă al reclamantei nu a fost pur și simplu rezultatul unei modificări justificate a cerințelor postului său, ci, de fapt, a avut loc din cauza convingerilor sale religioase și a apartenenței sale la o mișcare religioasă, constituind astfel o ingerință în dreptul său de a libertatea religioasă în contradicție cu articolul 9 din Convenția europeană pentru drepturilor omului.

Analiza normelor juridice și a jurisprudenței denotă faptul că trebuie să existe un echilibrul just care trebuie realizat între interesul general la locul de muncă și interesele individului, angajatorul beneficiind în orice caz de o marjă de apreciere.

Cert este faptul că angajatorul nu poate dicta ceea ce crede un salariat sau nu poate lua măsuri coercitive pentru a-l face să-și schimbe convingerile. Totodată, dreptul la libertatea religioasă, așa cum este înțeles de Convenție, exclude orice evaluare din partea statului a legitimității credințelor religioase sau a modului în care acestea sunt exprimate.

Unele măsuri adoptate în privința salariaților pot constitui o măsură necesară menită să păstreze credibilitatea unității per ansamblu, având în vedere în special natura postului pe care îl ocupa aceștia și gradul de fidelitate „datorat" locului de muncă.

Impunerea angajaților obligații de loialitate și în cele din urmă, acordarea unei ponderi mai mari intereselor unității decât celor ale salariatului ar putea ridica în sine o problemă de intervenție în viața privată și drepturile fundamentale. Totuși, angajatorul trebuie să se asigure că nu impune obligații de loialitate inacceptabile angajaților săi.

În această ordine de idei, în cazul Obst contra Germaniei, Curtea a considerat că nu a fost încălcate prevederile art.8 din Convenție, atunci când directorul pentru Europa din cadrul Departamentului de Relații Publice al Bisericii lui Isus Hristos a Sfinților din Zilele din Urmă („Biserica Mormonă") din Germania, a fost concediat după ce acesta i-a dezvăluit superiorului său ierarhic faptul că are o relație extraconjugală. [5] În cazul descris mai sus, natura particulară a cerințelor profesionale impuse salariatului rezulta din faptul că acestea au fost stabilite de un angajator a cărui etică se bazează pe religie sau convingeri.

În acest sens, prezintă interes art. 4 din Directiva 2000/78/CE a Consiliului Uniunii Europene din 27.11.2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă, potrivit căruia statele membre pot să prevadă că un tratament diferențiat bazat pe o caracteristică legată să nu constituie o discriminare atunci când, având în vedere natura unei activități profesionale sau condițiile de exercitare a acesteia, caracteristica în cauză constituie o cerință profesională esențială și determinantă, astfel încât obiectivul să fie legitim, iar cerința să fie proporțională. Statele membre pot reglementa dispoziții în temeiul cărora, în cazul activităților profesionale ale bisericilor și ale altor organizații publice sau private a căror etică este bazată pe religie sau convingeri, un tratament diferențiat bazat pe religia sau convingerile unei persoane nu constituie o discriminare atunci când, prin natura acestor activități sau prin contextul în care sunt exercitate, religia sau convingerile constituie o cerință profesională esențială, legitimă și justificată în privința eticii organizației. Acest tratament diferențiat trebuie exercitat cu respectarea dispozițiilor și principiilor constituționale, precum și a principiilor generale de drept comunitar, și nu poate justifica o discriminare bazată pe un alt motiv.

Așadar, desprindem faptul că în anumite circumstanțe, angajatorul poate impune personalului care lucrează o atitudine de bună-credință și de loialitate față de etica organizației. [6]

Concluzia desprinsă *supra*, este susținută și de Convenția europeană a drepturilor omului, astfel încât un angajator a cărui etică se bazează pe religie sau pe o convingere filozofică poate impune cu siguranță angajaților săi obligații specifice de loialitate, însă la adoptarea unei decizii în privința salariatului bazată pe o încălcare a unei astfel de obligații nu poate fi examinată într-un mod limitat, fără a ține cont de natura funcției persoanei în cauză și fără o echilibrare efectivă a intereselor în joc care să aibă loc în lumina principiului proporţionalităţii.

Într-o altă speță examinată în cadrul forului european, obiect al cărei a fost nereînnoirea contractului de muncă al unei femei musulmane angajate ca asistent social în secția de psihiatrie a unui spital public francez, pe motivul refuzului acesteia, în urma unui avertisment, de a nu purta văl la locul de muncă, Curtea a concluzionat că nu există încălcarea prevederilor art.9 din Convenție. [7]

Îndatoririle deontologice ale unui funcționar care reprezintă statul pot afecta viața sa privată atunci când, datorită comportamentului său, chiar și în particular, funcționarul poate prejudicia imaginea sau reputația instituției pe care o reprezintă.

La fel, a fost cristalizat faptul că necesitatea ca un angajat să își informeze angajatorul în prealabil cu privire la cerințele sale dictate de religia/convingerile sale, pe care dorește să o invoce pentru a solicita un privilegiu, nu poate fi echivalată cu o obligație de a-și dezvălui convingerile. [8, p.36]

Un aspect nu mai puțin important aferent exercitării libertăților analizate, se referă la consecințele încetării raportului de muncă cu angajații din domenii de ac-

tivitate care implică componenta de conștiință sau religie. Salariatul concediat de un angajator al cultelor religioase, fiind în același timp adept la cultul religios în cauză, ar avea posibilități mai limitate de a găsi un nou loc de muncă, atunci când angajatorul ocupă efectiv o poziție predominantă într-un anumit sector de activitate și beneficiază de anumite derogări de la legislația generală sau atunci când pregătirea salariatului concediat este de o natură specială, astfel încât îi va fi dificil sau chiar imposibil să găsească un nou post.

În societățile democratice, în care mai multe religii coexistă în cadrul unei și aceleiași populații, poate fi necesar să se pună restricții asupra unor libertăți pentru a reconcilia interesele diferitelor grupuri sau subiecți ai diferitor raporturi juridice (cum ar fi în cazul raporturilor juridice de muncă, salariați și angajator) și pentru a se asigura că convingerile fiecăruia sunt respectate.

Salariatul semnând contractul individual de muncă, acceptă o ,,datorie de loialitate" față de angajator care are impact într-o anumită măsură asupra dreptului la respectarea vieții sale private. Astfel de limitări contractuale nu sunt contrare dispozițiilor legale, dacă sunt liber acceptate, dar în același timp nu presupun un angajament personal neechivoc de a trăi restrictiv, în detrimentul propriu. O asemenea abordare ar afecta însăși esența dreptului la respectarea vieții private al angajatului.

În același timp, respectul datorat drepturilor și libertăților salariaților la locul de muncă, nu exclud posibilitatea de a sancționa salariații (având în vedere impactul serviciului acestora) ca urmare a apartenenței lor la partide politice sau grupuri cu idei rasiste sau xenofobe ori la secte care stabilesc o legătură de solidaritate rigidă și indisolubilă între membrii lor sau care urmăresc o ideologie contrară normelor democrației.

Referințe bibliografice:

1. Negru B., Osmochescu N., Smochină A., Gurin C., Creangă I., Popa V., Cobăneanu S., Zaporojan V., Țurcan S., Șterbeț V., Armeanic A., Pulbere D. *Constituția Republicii Moldova. Comentariu*. Editura ARC.
2. Libertatea de gândire, de conștiință și de religie/convingeri a persoanelor cu dizabilități. [Accesat 14.06.2022]. Disponibil: https://cdpd.md/libertatea-de-gandire-de-constiinta-si-de-religie-convingeri-a-persoanelor-cu-dizabilitati/
3. HUDOC. [Accesat 14.06.2022]. Disponibil: https://hudoc.echr.coe.int/fre#{%22itemid%22:[%22001-73343%22
4. Ivanova v. Bulgaria. [Accesat 14.06.2022]. Disponibil: https://www.refworld.org/cases,ECHR,4642ecdd2.html
5. Obst v. Germany. [Accesat 14.06.2022]. Disponibil: https://www.lawpluralism.unimib.it/en/oggetti/681-obst-v-germany-no-425-03-e-ct-hr-fifth-section-23-september-2010

6. Schuth v. Germany. [Accesat 14.06.2022]. Disponibil:https://www.lawpluralism.unimib.it/en/oggetti/686-schuth-v-germany-no-1620-03-e-ct-hr-fifth-section-23-september-2010
7. Ebrahimian v. France. [Accesat 14.06.2022]. Disponibil: https://www.lawpluralism.unimib.it/en/oggetti/227-ebrahimian-v-france-no-64846-11-e-ct-hr-fifth-section-26-november-2015
8. Ghid privind art. 9 din Convenția europeană a drepturilor omului. Libertatea de gândire, de conștiință și de religie. Actualizat la 30 aprilie 2019. Consiliul Europei / Curtea Europeană a Drepturilor Omului, 2019.