

Pośrednie zmuszanie do praktyk religijnych przez pracodawcę jest hańbiące

5 listopada 2016

Pośrednie zmuszanie do praktyk religijnych przez pracodawcę jest hańbiące i powinno być karane. Sytuacja, w której pracodawca oczekuje od pracowników zachowań polegających na wypełnianiu czynności religijnych – jest niedopuszczalna, zarówno w godzinach jak i poza godzinami pracy. Można jedynie wyobrazić sobie sytuację, gdzie dana organizacja jest od samego początku pomyślana jako organizacja mająca cele religijne. W tym przypadku, rzeczywiście pracodawca, może nie tylko oczekiwać, ale i wymagać od pracownika spełnienia określonych warunków, czy też określonego zachowania się w kontekście religijnym. Jednakże są to przypadki w istocie wysublimowane i ze względu na ich charakter, nie jest problemem kwestia odniesień religijnych, które wypełniają również pracownicy. Wówczas w warunkach zatrudnienia należy zawrzeć stosowne klauzule, żeby obie strony stosunku pracy miały pełną jasność, co do sytuacji w jakie mogą być wpisane.

Natomiast nie może być zgody na to, żeby np. w Spółkach działających publicznie na rynku, dochodziło do sytuacji, gdy np. nowy zarząd z nadania akcjonariuszy, czy też jednego akcjonariusza – publicznego – powodował zmianę w działaniu organizacji, poprzez wzbudzenie oczekiwań określonych zachowań pracowników w kontekście religijnym. Jest to po prostu niedopuszczalne – już poprzez samo oczekiwanie, nie mówimy nawet o nakazie formalnym, czy też przymusie sytuacyjnym. Pierwszy to po prostu polecenie pracodawcy do wzięcia udziału przez pracownika w czynnościach religijnych, a drugie to np. pośrednie wymuszenie współudziału pracownika, przez jego tolerowanie zachowań religijnych innych pracowników, pracodawcy lub osób trzecich zaproszonych przez pracodawcę do

zakładu pracy. Przykładowo wyobraźmy sobie jakieś obrządki na miejscu pracy, w których na widok oficjalnego przedstawiciela jednego z Kościołów lub Związków Wyznaniowych, część pracowników zaczyna wykonywać czynności religijne, a część nie. Każdy z takich przypadków jest zły i krzywdzący dla pracowników, ponieważ opiera się na elemencie dorozumianej zgody pracowników, na udział w czynnościach religijnych. Chociaż w istocie nikt ludzi się nie pyta o to, albowiem już samo takie pytanie jest trudne z punktu widzenia relacji pracownika i pracodawcy.

Oczywiście można uzasadniać, że wsparcie religijne jest istotne dla morale pracowników, podobnie jak np. organizacja imprez, na których pracownicy skaczą w przepaść przywiązani na uprząży – czy robią inne podobne idiotyzmy. W istocie jednak, wszelkie tego typu działania, to przymus – tym bardziej skandaliczny, że bardzo często pracodawcy wchodzą z butami w czas prywatny pracowników, domagając się od nich udziału w procesach w istocie nie mających żadnego przełożenia na procesy związane z działalnością operacyjną przedsiębiorstw. Podkreślmy ponownie, już samo oczekiwanie ze strony pracodawcy, że pracownik zaangażuje się w proces poza czynnościami operacyjnymi jest poważnym ograniczeniem praw człowieka. Ponieważ nie ma symetrii w relacji pracownik-pracodawca i pracownik może spodziewać się ostracyzmu, ze strony kadry kierowniczej (i kolegów), w przypadku gdy nie podejmie tematu lub zachowa się inaczej, niż „stado”.

W kraju tak biednym jak nasz, gdzie ludzie nie mają środków finansowych na życie i żyją z miesiąca na miesiąc de facto na łasce pracodawcy – wszystko, co jest w stosunkach na linii pracownik-pracodawca ma znaczenie. W swojej masie takie relacje przekładają się na bardzo istotne kwestie polityczne, ponieważ Związków Zawodowych prawie nie ma i nikt nie chroni pracownika w relacjach z jego pracodawcami. Z tych względów należy tak zmienić prawo pracy, a być może i zawrzeć stosowne zabezpieczenia w Konstytucji, żeby w ogóle wychodzenie poza

relacje pracownicze było obwarowane szeregiem zabezpieczeń prawnych, a powodowanie innych interakcji, niż te przy działalności operacyjnej w przedsiębiorstwie powinno być wyjątkowo ograniczane. Oczywiście ze szczególnym naciskiem na dwa rodzaje działań – po pierwsze tzw. imprezy integracyjne, a po drugie na ich szczególny rodzaj w postaci wszelakich obrządków religijnych. Po prostu trzeba prawnie wyeliminować możliwość wpływania pracodawcy na prywatne życie pracownika, w sposób inny, niż wynikający z konieczności dyspozycyjności przy okazji udziału pracownika, w działalności operacyjnej przedsiębiorstwa.

To samo powinno być w instytucjach państwowych tj. szkołach i we wszelakich służbach, zakładach karnych i oczywiście w wojsku. Chodzi o to, że pracodawca – przełożony, nie powinien utrudniać praktyk religijnych w tego typu strukturach, co więcej – może je nawet ułatwiać, jednakże nie może w żaden sposób doprowadzać do stygmatyzacji ludzi, którzy nie chcą brać udziału w czynnościach religijnych.

Państwo musi być dla wszystkich, a ten warunek spełnia tylko państwo świeckie. Uwaga, nie mówimy o zakazie przeprowadzania czynności religijnych, mówimy o powstrzymaniu się od nakazywania udziału w nich – osób, które mogą sobie tego nie życzyć. Już samo stwarzanie sytuacji dorozumianego oczekiwania pożądanых zachowań w tym zakresie powinno być ściśle normowane przez prawo. Obecny stan jest nieporozumieniem, w którym często dochodzi do nie uwzględnienia woli osób z różnych przyczyn niezainteresowanych w publicznej religijności.

Autorstwo: krakauer

Źródło: ObserwatorPolityczny.pl