

[Главная](#) > В хиджабе на работу?

В хиджабе на работу?|En voile au travail?

Автор: Татьяна Гирко, Берн-Женева, 25. 10. 2016.



(© Keystone)

Швейцарский суд встал на сторону мусульманки, уволенной из прачечной за то, что она отказывалась снять хиджаб.|

Le tribunal suisse a soutenu une musulmane licenciée de la blanchisserie pour avoir refusé d'enlever un foulard.

После расторжения трудового договора женщина, опираясь на поддержку Центрального исламского совета Швейцарии (CCIS), обратилась в суд региона Берн-Миттланд и выиграла дело против бывшего работодателя, сообщает швейцарская пресса.

По данным газет Le Matin Dimanche и SonntagsZeitung, опубликовавших детали истории 29-летней Абиды (имя изменено), сербка в течение шести лет трудилась в одной из бернских прачечных. Несколько штрихов позволяют дополнить ее портрет: муж – безработный, зарплата меньше 4000 франков в месяц. Время от времени женщина посещала мечеть, однако у работодателя не было к ней никаких претензий до того момента, как в начале 2015 года Абида пришла на работу к хиджабе. Покрыть голову традиционным мусульманским платком она решила впервые после восьми лет, проведенных в Швейцарии.

Руководство предупредило Абиду, что в соответствии с требованиями гигиены сотрудницы должны закалывать волосы, а ношение платка в прачечной запрещено. Отказавшаяся снимать хиджаб женщина несколько дней спустя была уволена. Компромиссное решение – ношение одноразовых платков или ежедневная стирка – работодателя не устроило.

В начале сентября бернская юстиция пришла к выводу, что увольнение сотрудницы, надевшей хиджаб на работу, было незаконным. Суд ссылается на свободу вероисповедания, гарантированную Конституцией, и положения Европейской конвенции по правам человека. По его мнению, работодателю не удалось доказать, что ношение платка противоречит обязанностям сотрудника, закрепленным в трудовом договоре. Согласно вынесенному вердикту, прачечная должна выплатить Абиде зарплату за три месяца и компенсацию в размере 8000 франков. Информагентство ATS сообщило, что работодатель принял это решение, однако подчеркнул, что женщина была уволена не из-за своей «этнической принадлежности», а исключительно по причине отказа соблюдать установленные в прачечной санитарные нормы.

По данным Le Matin Dimanche, это первое решение, касающееся практики ношения религиозных символов в негосударственных компаниях, принятое в Швейцарии за многие годы. Последний раз аналогичный вердикт был вынесен в 1990 году, когда компания уволила сотрудницу, носившую платок.

Это решение по-разному воспринимают в Швейцарии: мнения разделились даже внутри мусульманского сообщества. Представительница Центрального исламского совета Швейцарии Фера Улукай приветствует решение суда, рассчитывая, что оно придаст смелости мусульманкам, борющимся за защиту собственных прав. По ее данным, подобных случаев в Швейцарии немало. Аналогичного мнения придерживается и Федерация исламских организаций Швейцарии (FOIS), представитель которой Ондер Гюнес убежден: независимо от того, носят ли женщины хиджаб или мужчины кипу, на работе основное значение должна иметь их квалификация.

В свою очередь президент Форума за прогрессивный ислам Саида Келлер-Мессали не поддерживает решение суда. «Хиджаб – аксессуар исламистов», – считает она, подчеркивая, что его выбор не должен оказываться под защитой во имя религии, не являясь сам по себе религиозным требованием в исламе.

Независимый адвокат Филипп Эренстрем объяснил Нашей Газете.ch, что решение бернского суда не следует однозначно воспринимать как «зеленый свет» хиджабу и другой традиционной одежде в рабочей обстановке. Во-первых, правила ношения религиозных символов в Швейцарии отличаются в государственной сфере и в частном бизнесе. Так, учителя женеvских школ не могут приходить на уроки в хиджабе. Однако в коммерческих компаниях

подобных ограничений не существует, и основная норма, которой следует руководствоваться, заключается в соблюдении конституционного права на свободу вероисповедания. Тем не менее, отмечает Филипп Эренстрем, запрет на ношение определенной одежды может быть введен в связи с требованиями безопасности или гигиены (например, работникам, занятым на производственной линии, нельзя носить широкую одежду). Однако доказывать необходимость подобных ограничений работодателю придется в каждом конкретном случае, если сотрудник решит подать жалобу в суд, будучи уволенным за несоблюдение установленных норм. По всей видимости, на этот раз работодатель был не слишком убедителен.



Добавить комментарий

Пожалуйста, [войдите](#) или [зарегистрируйтесь](#) , чтобы отправить комментарий
