

Den 20. maj 2021

Udtalelse vedrørende krav om mundbind trods fritagelse

Vi har i Frihedsbevægelsens Fællesråd bedt vores juridisk team om en generel udtalelse vedr. mundbindskrav for chauffører i persontransport sektoren som vi hermed viderebringer til Jer, eftersom det er Jer som varetager denne faggruppes interesser og rettigheder.

Udtalelsen er generel og tager som sit udgangspunkt afsæt i at fritagelse for mundbindskravet, er et udtryk for en underliggende sygdom, tilstand eller handicap, der stiller den handicappede medborger ringere end sine raske kolleger.

Det skal således bemærkes, at Danmark med sin tiltræden til Handicapkonventionen i 2009, anerkendte grundlæggende rettigheder til handicappede medborgere. Således udtrykt i artikel 27, om arbejde og beskæftigelse:

1. Deltagerstaterne anerkender retten for personer med handicap til at arbejde på lige fod med andre, hvilket omfatter retten til at kunne tjene til livets ophold ved beskæftigelse, som de selv frit vælger eller påtager sig på et arbejdsmarked og i et arbejdsmiljø, der er åbent, inkluderende og tilgængeligt for personer med handicap. Deltagerstaterne skal sikre og fremme virkeliggørelsen af retten til arbejde, herunder for personer, der får et handicap i forbindelse med deres beskæftigelse, ved at tage passende skridt, herunder gennem lovgivning, til bl.a.:

a) at forbyde diskrimination på grund af handicap i alle forhold vedrørende alle former for beskæftigelse, herunder betingelser for rekruttering, ansættelse og beskæftigelse, fortsat beskæftigelse, karrieremuligheder og sikre og sunde arbejdsforhold,

i) at sikre, at rimelig tilpasning ydes til personer med handicap på arbejdspladsen,

Ligeledes udtrykkes i EU's charter om grundlæggende menneskerettigheder, proklameret i 2000, artikel 26, om handicappede medborgere:

Unionen anerkender og respekterer retten for mennesker med handicap til at nyde godt af foranstaltninger, der skal sikre deres autonomi, deres sociale og erhvervsmæssige integration og deres deltagelse i samfundslivet.

I RÅDETS DIREKTIV 2000/78/EF af 27. november 2000 om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv, defineres i artikel 2 begrebet "forskelsbehandling".

1. I dette direktiv betyder princippet om ligebehandling, at ingen må udsættes for nogen form for direkte eller indirekte forskelsbehandling af nogen af de i artikel 1 anførte grunde.

Og i artikel 5 omtales de tilpasninger der i rimeligt omfang skal foretages for at den handicappede kan indgå i arbejdslivet på lige fod med sine raske kolleger.

Med henblik på at sikre, at princippet om ligebehandling af handicappede overholdes, foretages der tilpasninger i rimeligt omfang. Det betyder, at arbejdsgiveren skal træffe de foranstaltninger, der er hensigtsmæssige i

betragtning af de konkrete behov, for at give en handicappet adgang til beskæftigelse, til at udøve den eller have fremgang i den eller for at give vedkommende adgang til uddannelse, medmindre arbejdsgiveren derved pålægges en uforholdsmæssig stor byrde. Hvis denne byrde i tilstrækkeligt omfang lettes gennem foranstaltninger, der er normale elementer i den pågældende medlemsstats handicappolitik, anses den ikke for at være uforholdsmæssig stor.

Endelig skal vi påpege indarbejdningen af disse internationale trakter i "Lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v.", hvor § 1 definerer selve begrebet og § 2a beskæftiger sig med de foranstaltninger en arbejdsgiver skal tage i betragtning, for at en handicappet medborger kan udøve beskæftigelse.

§ 1. Ved forskelsbehandling forstås i denne lov enhver direkte eller indirekte forskelsbehandling på grund af race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering, alder, handicap eller national, social eller etnisk oprindelse.

Stk. 2. Der foreligger direkte forskelsbehandling, når en person på grund af race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering, alder, handicap eller national, social eller etnisk oprindelse behandles ringere end en anden bliver, er blevet eller ville blive behandlet i en tilsvarende situation.

§ 2 a. Arbejdsgiveren skal træffe de foranstaltninger, der er hensigtsmæssige i betragtning af de konkrete behov for at give en person med handicap adgang til beskæftigelse, til at udøve beskæftigelse eller have fremgang i beskæftigelse, eller for at give en person med handicap adgang til uddannelse. Dette gælder dog ikke, hvis arbejdsgiveren derved pålægges en uforholdsmæssig stor byrde. Lettes denne byrde i tilstrækkeligt omfang gennem offentlige foranstaltninger, anses byrden ikke for at være uforholdsmæssig stor.

Det er derfor teamets vurdering at den pågældende og nye bestemmelse strider mod ovenstående internationale traktater og EU-bestemmelser, hvorfor vi anbefaler at bestemmelsen enten trækkes tilbage, eller at der opsættes værnemiddel i køretøjet, uafhængig af chaufføren.

Vi gør afslutningsvis opmærksom på at EU-bestemmelser har vertikal direkte virkning.

Med venlig hilsen



Malue Montclairre
Formand
Frihedsbevægelsens Fællesråd