



Rådet for  
Den Europæiske Union

Bruxelles, den 3. oktober 2022  
(OR. en)

---

---

Interinstitutionel sag:  
2020/0310(COD)

---

---

12616/22  
ADD 1 REV 2

CODEC 1328  
SOC 503  
EMPL 344

#### **I/A-PUNKTSNOTE**

---

fra: Generalsekretariatet for Rådet  
til: De Faste Repræsentanters Komité/Rådet

---

Vedr.: Udkast til EUROPA-PARLAMENTETS OG RÅDETS DIREKTIV om  
passende mindstelønninger i Den Europæiske Union (**førstebehandling**)  
– Vedtagelse af den lovgivningsmæssige retsakt  
= Erklæringer

---

#### **Erklæring fra Bulgarien**

Republikken Bulgarien lægger stor vægt på fremme og beskyttelse af menneskerettighederne.  
Landet er og vil fortsat være tro mod sine menneskerettighedsforpligtelser.

Den bulgarske forfatningsdomstol vedtog i 2018 en afgørelse, hvori det fastslås, at Europarådets konvention til forebyggelse og bekæmpelse af vold mod kvinder og vold i hjemmet ("Istanbulkonventionen") fremmer juridiske begreber vedrørende begrebet "køn", som er uforenelige med de grundlæggende principper i den bulgarske forfatning. Desuden præciserede forfatningsdomstolen i 2021 yderligere, at begrebet "køn", der anvendes i forfatningen, inden for rammerne af den nationale retsorden kun kan forstås i biologisk forstand (mænd og kvinder).

I erkendelse af spørgsmålets betydning modsætter Republikken Bulgarien sig ikke at vedtage udkastet til direktiv om mindsteløn. I overensstemmelse med ovennævnte afgørelser fra forfatningsdomstolen **erklærer den imidlertid, at Republikken Bulgarien for så vidt angår henvisningen til "oplysninger opdelt efter køn" i direktivets artikel 10, stk. 2, kun vil indsamle og indgive oplysninger opdelt efter biologisk køn (mand/kvinde).**

### **Erklæring fra Danmark**

Arbejdsmarkedets parter er ansvarlige for lønfastsættelsen i Danmark, og det er vigtigt at bevare deres autonomi i denne henseende. På denne baggrund er Danmark principielt imod at indføre bindende regler på EU-plan vedrørende mindsteløn. Danmark har derfor konsekvent modsat sig direktivet om passende mindstelønninger i Den Europæiske Union.

Vi værdsætter de bestræbelser, som de formandskaber, der har været involveret i forhandlingerne om direktivet i Rådet, har gjort for at imødekomme bekymringer. Danmark kan dog af princip ikke støtte direktivet om passende mindstelønninger i Den Europæiske Union.

Danmark er helt enig i, at alle arbejdstagere i Den Europæiske Union bør kunne leve et anstændigt liv for deres løn, når de arbejder på fuld tid. Opfyldelsen af dette mål skal ske under hensyntagen til, at lønfastsættelse er en national kompetence, og med respekt for arbejdsmarkedsparternes autonomi.

### **Erklæring fra Ungarn**

Den ungarske regering er fast besluttet på at sikre, at det nationale system for fastsættelse af mindsteløn fungerer hensigtsmæssigt og effektivt. Siden 2010 er den ungarske mindsteløn mere end fordoblet og blev fastsat efter høring af arbejdsmarkedets parter. Dette viser blandt andet klart, at regeringen er fast besluttet på at hæve levestandarden for alle. Som følge af en aftale undertegnet af regeringen og arbejdsmarkedets parter blev den nationale mindsteløn i Ungarn yderligere forhøjet med 20 % fra den 1. januar 2022, hvilket var den højeste stigning i EU.

Ungarn minder om, at lønregulering, herunder fastsættelse af mindstelønninger, klart henhører under medlemsstaternes enekompetence som fastsat i artikel 153, stk. 5, i TEUF og er et væsentligt redskab i den nationale økonomiske politik.

Ungarn anerkender og fremmer desuden ligestilling mellem mænd og kvinder i overensstemmelse med Ungarns grundlov, Den Europæiske Unions primære ret, principper og værdier samt forpligtelser og principper i henhold til folkeretten. Ligestilling mellem kvinder og mænd er nedfældet i Den Europæiske Unions traktater som en grundlæggende værdi. Ungarn fortolker i overensstemmelse med disse og med sin nationale lovgivning udtrykket "køn" som en henvisning til biologisk køn og dermed henvisningen til "oplysninger opdelt efter køn" i direktivtekstens artikel 10, stk. 2, som oplysninger opdelt efter biologisk køn (kvinder og mænd).

### **Erklæring fra Østrig**

Østrig støtter målet om passende mindstelønninger i Den Europæiske Union.

Østrig gentager, at den primære ret, den traktatbaserede kompetencefordeling mellem EU og dets medlemsstater samt nærhedsprincippet og proportionalitetsprincippet skal overholdes fuldt ud. Forskellige arbejdsmarkedsmodeller, arbejdsmarkedsparternes fulde autonomi og veletablerede ordninger for kollektiv forhandling skal bevares.

Østrig understreger, at i henhold til artikel 153, stk. 5, i traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde, navnlig med hensyn til arten af og grænserne for Unionens kompetence i denne henseende, kan Den Europæiske Union ikke gribe direkte ind i lønniveauet for ikke at påvirke medlemsstaternes kompetence og arbejdsmarkedsparternes autonomi på dette område. Der findes derfor kun retsgrundlag for et direktiv, der skaber en proceduremæssig ramme, som ikke kan forpligte medlemsstaterne til at give alle arbejdstagere adgang til mindstelønsbeskyttelse.

På baggrund af analysen i udtalelsen fra Rådets Juridiske Tjeneste fremhæver Østrig sin lønfastsættelsesmodel, som udelukkende bygger på kollektive overenskomster. Østrig er af den opfattelse, at det foreslåede direktiv ikke har til formål at ændre eller undergrave det østrigske lønfastsættelsessystem, og at det ikke vil påvirke medlemsstater med velfungerende ordninger for kollektiv forhandling.

Af disse grunde fortolker Østrig teksten således:

- Det foreslåede direktiv tildeler ikke arbejdstagere individuelle rettigheder.
- De forpligtelser vedrørende tilstrækkelighed, der følger af direktivet, er begrænset til lovbestemte mindstelønninger.
- I henhold til direktivet anses lønninger, der forhandles af arbejdsmarkedets parter, altid for at være passende.
- Direktivet tillader, men forpligter ikke medlemsstaterne til at indføre lovbestemte mindstelønninger.
- Direktivet tillader, men forpligter ikke medlemsstaterne til at indføre kollektive overenskomster på områder, hvor arbejdsmarkedets parter ikke er nået til enighed om en kollektiv overenskomst.

### **Erklæring fra Polen**

Ligestilling mellem kvinder og mænd er nedfældet i Den Europæiske Unions traktater som en grundlæggende værdi. Polen sikrer ligestilling mellem kvinder og mænd inden for rammerne af det polske nationale retssystem i overensstemmelse med internationale menneskerettighedstraktater og inden for rammerne af Den Europæiske Unions grundlæggende værdier og principper. Af disse grunde vil Polen fortolke udtrykket "ligestilling mellem kønnene" som ligestilling mellem kvinder og mænd og udtrykket "lønforskel mellem kønnene" som lønforskel mellem kvinder og mænd i overensstemmelse med artikel 2 og 3 i traktaten om Den Europæiske Union og artikel 8 og artikel 157, stk. 3, i traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde. Polen vil følgelig fortolke andre udtryk, der indeholder ordet "køn" (gender), som en henvisning til "køn" (sex) i overensstemmelse med artikel 10, artikel 19, stk. 1, og artikel 157, stk. 2 og 4, i traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde.