



JUSTITSMINISTERIET

Folketinget  
Europaudvalget  
Christiansborg  
1240 København K  
DK Danmark

Dato: 24. marts 2020  
Kontor: EU-retskontoret  
Sagsbeh: Anna Munksgaard Juul  
Holm  
Sagsnr.: 2020-0032/06-0109  
Dok.: 1409173

Hermed sendes besvarelse af spørgsmål nr. 161 (Alm. del), som Folketingets Europaudvalg har stillet til justitsministeren den 25. februar 2020. Spørgsmålet er stillet efter ønske fra Morten Messerschmidt (DF).

Nick Hækkerup

/

Anders Lotterup

Slotsholmsgade 10  
1216 København K.

T +45 7226 8400  
F +45 3393 3510

[www.justitsministeriet.dk](http://www.justitsministeriet.dk)  
[jm@jm.dk](mailto:jm@jm.dk)

### Spørgsmål nr. 161 (Alm. del) fra Folketingets Europaudvalg:

”Mener Justitsministeriet, at der i TEUF art. 153, stk. 1, litra b er hjemmel til en fælles EU-reguleret mindsteløn, når det af bestemmelsen fremgår, at Unionen ”støtter og supplerer ... medlemsstaternes indsats ... [for så vidt angår] b) arbejdsvilkårene” og art. 153, stk. 5 klart understreger, at EU ikke kan vedtage direktiver vedrørende ”lønforhold, organisationsret, strejkeret eller ret til lockout”?”

### Svar:

Det fremgår af artikel 153, stk. 1, litra b, i Traktaten om Den Europæiske Unions Funktionsmåde (TEUF), at ”med henblik på at virkeliggøre de i artikel 151 fastlagte mål støtter og supplerer Unionen medlemsstaternes indsats på følgende områder: (...) arbejdsvilkårene.”

Det fremgår dog af artikel 153, stk. 5, at ”[b]estemmelserne i denne artikel gælder ikke lønforhold, organisationsret, strejkeret eller ret til lockout”. Der er således ikke hjemmel til udstedelse af bindende EU-retsakter om lønforhold.

EU-Domstolen har bekræftet dette i sin praksis, bl.a. i dom af 15. april 2008 i sag C-268/06, *Impact*, hvor Domstolen udtalte, at undtagelsen i (nu) TEUF artikel 153, stk. 5, ”skal forstås således, at den sigter til foranstaltninger, der – såsom en ensretning af alle eller en del af de bestanddele, der indgår i lønningerne og/eller deres niveau i medlemsstaterne, eller indførelsen af en mindsteløn på fællesskabsplan – indebærer, at fællesskabsretten direkte griber ind i fastsættelsen af lønningerne i Fællesskabet.” Det fremgår også, at ”[d]enne undtagelse kan imidlertid ikke udstrækkes til ethvert spørgsmål, der har en eller anden form for forbindelse med lønforhold, idet man ellers ville tømme visse af de områder, der er fastsat [i TEUF artikel 153, stk. 1,] for en stor del af deres indhold.”

Det er siden bekræftet i EU-Domstolens dom af 21. februar 2018 i sag C-518/15, *Nivilles*, at ”arbejdstagernes løn ... i henhold til artikel 153, stk. 5, TEUF, falder uden for Unionens kompetence.”

Undtagelsesbestemmelsen i TEUF artikel 153, stk. 5, forhindrer således Kommissionen i at foreslå EU-regler, der direkte griber ind i eller regulerer

lønninger i medlemsstaterne. Kommissionen er dog ikke, som det også følger af Domstolens dom i sag C-268/06, på forhånd forhindret i at foreslå EU-regler om ethvert spørgsmål, der har en eller anden form for forbindelse med ”lønforhold”. Domstolen gav som eksempel på EU-lovgivning, der er hjemmel til at vedtage i artikel 153, artikel 7 i arbejdstidsdirektivet (nu direktiv 2003/88/EF) om retten til årlig betalt ferie af mindst fire ugers varighed.

Der henvises til beskæftigelsesministerens svar af 21. februar 2020 på spørgsmål nr. 129 (Alm. del) fra Europaudvalget. Det fremgår heraf bl.a., at det endnu er uklart, om og hvordan Kommissionen vil anvende artikel 153 til indirekte at fremme, at arbejdstagere får en anstændig løn.