

Byrådsavdeling for næring og eierskap Oslo  
kommune

Deres ref  
23/1712

Vår ref  
22/781-

Dato  
15. november 2023

## Svar på henvendelse om tarifflønn og alkoholoven

### 1. Bakgrunn

Helse- og omsorgsdepartementet viser til Oslo kommunes henvendelse datert 30. juni 2023 om tarifflønn og alkoholoven, samt etterfølgende møte 10. oktober 2023 om samme tema.

Oslo kommune ber i sitt brev om avklaringer rundt hvordan alkoholovens bestemmelser om skjenkebevilling skal tolkes opp mot kravet om allmenngjort tarifflønn. For det tilfelle at departementet skulle mene at alkoholoven åpner for å vektlegge allmenngjort tarifflønn i behandlingen av skjenkebevilling, ber Oslo kommune også om en avklaring om hvilke myndigheter som har hjemmel til å kontrollere dette. I tilfelle departementet skulle konkludere med at kommunen har hjemmel til å kontrollere allmenngjort tarifflønn, bes det også om en avklaring om hvordan dette skal organiseres og finansieres.

Vi vil i det følgende forsøke å klargjøre og presisere våre tidligere uttalelser om temaet. Vi bemerker imidlertid at departementet kun kan gi generell veiledning rundt vår tolkning av alkoholoven.

Vi bemerker at når vi i det følgende benytter begrepet «allmenngjort tarifflønn», så menes den minstelønn som gjelder for alle ansatte i overnattings-, serverings- og cateringbransjen fastsatt med hjemmel i allmenngjøringsloven – og som gjelder uavhengig av om de ansatte er fagorganisert eller har tariffavtale. Dette er også det som er ment i departementets tidligere uttalelser der begrepet er brukt.

### 2. Kommunens skjønnsutøvelse ved behandling av søknad om skjenkebevilling

Postadresse  
Postboks 8011 Dep  
0030 Oslo  
postmottak@hod.dep.no

Kontoradresse  
Teatergt. 9  
www.hod.dep.no

Telefon\*  
22 24 90 90  
Org.nr.  
983 887 406

Avdeling  
Folkehelseavdelingen

Saksbehandler  
Runa Kleiberg  
22 24 82 64

Som nevnt i vårt tidligere svar, er vi på generelt grunnlag av den oppfatning at alkoholloven ikke bør benyttes til å ivareta andre formål enn å begrense skadevirkningene av alkohol, herunder sikre ansvarlig salg og skjenking av alkoholholdig drikke. Det er derfor i utgangspunktet ikke adgang til å vektlegge brudd på kravet om allmenngjort lønn i vurderingen av hvorvidt det bør gis skjenkebevilling når dette vektlegges av rene arbeidspolitiske hensyn.

Det kan likevel tenkes tilfeller der det er grunnlag for å si at en virksomhets brudd på kravet til minstelønn får betydning for virksomhetens overholdelse av alkoholregelverket. I slike tilfeller kan en vektlegging av etterlevelse av kravet om allmenngjort tariffønn, likevel kunne anses relatert til alkohollovens formål og regelverk. Vi ser at et krav om minstelønn kan anses å bidra til økt etterlevelse av alkoholregelverket, for eksempel ved at de ansatte ikke i samme grad vil være avhengig av tips.

Etter § 1-7 a første ledd andre punktum kan det også vektlegges om bevillingssøker og personer som har vesentlig innflytelse på virksomheten er egnet til å ha bevilling. Bestemmelsens ordlyd åpner også for at det kan vektlegges en rekke andre forhold enn det som følger av en ren vandelsvurdering etter § 1-7b. Brudd på krav om minstelønn kan derfor være et moment også i vurderingen av egnethet etter denne bestemmelsen, men da som ett av flere momenter som indikerer useriøs og uforsvarlig drift. Som Oslo kommune selv viser til vil terskelen være høy, og det sentrale vurderingsmomentet vil være om personen ikke er skikket til å inneha bevilling etter en konkret vurdering i den enkelte sak.

På denne bakgrunn kan vi bekrefte at vi er enige med Oslo kommune i at allmenngjort tariffønn kan være ett av flere forhold som vektlegges i kommunenes vurdering av hvorvidt det skal gis bevilling etter alkoholloven § 1-7 a første ledd, forutsatt at dette har en klar alkoholpolitisk begrunnelse.

### **3. Adgangen til å sette vilkår knyttet til bevillingen**

Etter alkoholloven § 3-2 kan det settes vilkår for bevillingen i samsvar med alminnelige forvaltningsrettslige regler. Det følger av bestemmelsens forarbeider at det er et krav at vilkåret har saklig sammenheng med den begunstigelse som gis. Saklig sammenheng vil det bl.a. være dersom vilkåret bidrar til å fremme lovens formål, avverge skadevirkninger som tillatelsen kan få eller lette kontrollen med ordningen, jf. Ot.prp. nr. 7 (1996-1997) pkt. 4.4.1. Adgangen til å sette vilkår knyttet til bevillingen var tidligere begrenset til de vilkår som fulgte direkte av loven. Når det så ble foreslått å utvide vilkårsadgangen i samsvar med alminnelige forvaltningsrettslige regler, var dette bl.a. av hensyn til at kommunene skulle stå friere til å utforme sin alkoholpolitikk, jf. Ot.prop nr. 7 (1996-1997) s. 45. Etter departementets syn kan det på denne bakgrunn være anledning til å stille som vilkår for skjenkebevilling at de ansatte mottar allmenngjort tariffønn, forutsatt at dette kan anses å bidra til å fremme alkohollovens formål om å begrense de samfunnsmessige og individuelle skadene av alkoholbruk.

Dersom det i bevillingsvedtaket er satt vilkår om at de ansatte skal ha allmenngjort lønn, vil brudd på dette vilkåret kunne være grunnlag for å få prikk etter prikktildelingssystemet i alkoholforskriften – på lik linje med brudd på øvrige vilkår i bevillingsvedtaket.

#### **4. Kravet til vandel, jf. § 1-7b**

Etter alkoholloven § 1-7b må bevillingshaver og personer som har vesentlig innflytelse på virksomheten, oppfylle nærmere bestemte krav til vandel. Vandelskravet er en forutsetning for at det kan gis skjenkebevilling etter § 1-7. Det kan på samme måte føre til inndragning etter § 1-8 dersom vandelskravet i § 1-7 b ikke lenger er oppfylt.

For at vilkårene i § 1-7 b kan anses oppfylt, må bevillingshaver og personer som har vesentlig innflytelse på virksomheten ha utvist uklanderlig vandel iht. alkohollovgivningen og bestemmelser i annen lovgivning som har sammenheng med alkohollovens formål, samt skatte-, avgifts- og regnskapslovgivningen. Spørsmålet blir dermed om «annen lovgivning som har sammenheng med alkohollovens formål» kan sies å omfatte arbeidsrettslige bestemmelser som allmenngjøringslovens krav til minstelønn.

Det følger av bestemmelsens forarbeider at Sosialdepartementet i høringsnotatet først hadde foreslått å utvide alkohollovens vandelsbestemmelse slik at den tematisk også ville omfatte de forhold som serveringsloven omfatter. I proposisjonen uttalte departementet imidlertid at man så at dette «vil kunne medføre en uhensiktsmessig utvidelse sett i forhold til alkohollovens virkeområde og formål», jf. Ot.prp.nr. 86 (2003-2004). På denne bakgrunn kom Sosialdepartementet til at det ikke var hensiktsmessig å opprettholde forslaget om at vandelsvurderingen etter alkoholloven tematisk skulle utvides til å omfatte «annen lovgivning som er uforenlig med driften av virksomheten», slik opprinnelig foreslått.

Sosialdepartementet vurderte altså den gang at det ikke var hensiktsmessig å utvide vandelsvurderingen til å omfatte annen lovgivning som er uforenlig med driften av virksomheten. Etter vårt syn taler dette for at man da heller ikke har ment at arbeidsrettslige forhold som brudd på bestemmelser om allmenngjort lønn skal inngå i vandelsvurderingen.

Videre følger det av de samme forarbeidene at:

*«skjønnsvurderingen etter § 1-7a er videre enn bestemmelsen etter § 1-7b. Etter § 1-7a kan det legges vekt på andre lovbrudd enn de som er relevante etter § 1-7b. Det vil eksempelvis kunne legges vekt på om bevillingssøker og andre personer som nevnt i § 1-7b tidligere har overtrådt diskrimineringsforbudet i straffeloven, eller om det tidligere har vært problemer med diskriminering ved utestedet.»*

Det følger av dette at vandelsvurderingen etter § 1-7b er ment å være smalere enn skjønnsvurderingen av om det bør gis bevilling etter § 1-7a. Sosialdepartementet nevner videre diskrimineringsforbudet som et eksempel på forhold som det vil være anledning til å legge vekt på i vurderingen etter 1-7a, men ikke i vurderingen etter 1-7b. At man har vurdert diskrimineringsrettslige forhold som noe som ikke skal kunne vektlegges i

vandelsvurderingen, taler etter vårt syn ytterligere for at man da heller ikke har ment at brudd på arbeidsrettslige forhold skal kunne vektlegges.

Departementet er på denne bakgrunn enig med Oslo kommune i at brudd på kravet om allmenngjort tarifflønn ikke er relevant å vektlegge i vandelsvurderingen etter § 1-7b.

### **5. Om kontrollmyndighet**

På spørsmålet om hvilken myndighet som har hjemmel til å kontrollere allmenngjort lønn, faller dette generelt inn under Arbeidstilsynets ansvarsområde. Departementet viser til at Arbeidstilsynet i brev 23. mai viser til at riktig tilnærming må være det etablerte samarbeidet mellom Arbeidstilsynet og Næringssetaten, slik at Arbeidstilsynet vurderer når brudd på allmenngjøringsforskriften foreligger og informerer Næringssetaten – som kan vektlegge bruddene ved vurdering av bevillingsspørsmål.

Med hilsen

Hege Christina Bredesen (e.f.)  
avdelingsdirektør

Runa Kleiberg  
seniorrådgiver

*Dokumentet er elektronisk signert og har derfor ikke håndskrevne signaturer*