

Udskriftsdato: 19. december 2025

KEN nr 10561 af 06/07/2015 (Gældende)

Afgørelse om, at en aftale om hviletid mellem en virksomhed og medarbejderne ikke er gyldig, og at der ikke kan dispenseres fra hviletidsreglerne

Ministerium: Beskæftigelsesministeriet

Journalnummer: Beskæftigelsesmin.,
Ankestyrelsen, j.nr. 2014-6060-66808 + 2014-6060-66815

Afgørelse om, at en aftale om hviletid mellem en virksomhed og medarbejderne ikke er gyldig, og at der ikke kan dispenseres fra hviletidsreglerne

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets afgørelse om, at en aftale om hviletid mellem en virksomhed og medarbejderne ikke er gyldig, og at der ikke kan dispenseres fra hviletidsreglerne.

Nævnet lagde vægt på, at aftalen ikke er indgået med en lønmodtagerorganisation, da den er indgået mellem virksomheden og medarbejderne.

Nævnet lagde desuden vægt på, at der ved arbejdet på virksomheden ikke er tale om sådanne særlige arbejdsformer, der gør en fravigelse af bestemmelserne om hvileperiode og hviledøgn nødvendig.

Nævnet lagde desuden vægt på, at arbejdets udførelse på virksomheden efter dets art ikke er uopsættelig, og at arbejdet ikke anses så uopsætteligt, at det generelt er nødvendigt med 24-timers vagter, samt at der ikke er tale om så særlige arbejdsformer, at en fravigelse er nødvendig, idet virksomhedens opgaver også vil kunne varetages, hvis de ansatte har kortere vagter.

[navn udeladt]

Arbejdsmiljøklagenævnet har på møde den 30. juni 2015 behandlet [navn udeladt]s klage over Arbejdstilsynets afgørelse af 2. oktober 2014 vedrørende [navn udeladt] om,

- at aftalen om hviletid af 15. februar 2014 mellem [navn udeladt] og medarbejderne ikke er gyldig, og
- at der ikke kan dispenseres fra hviletidsreglerne.

Nævnet traf følgende

A F G Ø R E L S E R

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholder Arbejdstilsynets afgørelse af 2. oktober 2014 om, at aftalen om hviletid mellem [navn udeladt] og medarbejderne af 15. februar 2014 ikke er gyldig.

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholder Arbejdstilsynets afgørelse af 2. oktober 2014 om, at der ikke kan dispenseres fra hviletidsreglerne.

B E G R U N D E L S E

Om aftalen mellem virksomheden og medarbejderne

Arbejdsmiljøklagenævnet vurderer, at aftalen mellem [navn udeladt] og medarbejderne ikke er gyldig.

Nævnet lægger vægt på, at aftalen ikke er indgået med en lønmodtagerorganisation, da den er indgået mellem [navn udeladt] og medarbejderne.

Det fremgår af arbejdsmiljøloven, at beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om, under hvilke vilkår reglerne om hviletid og fridøgn kan fraviges ved aftale.

Det fremgår af reglerne om hvileperiode og fridøgn, at vedkommende arbejdsgiverpart og lønmodtagerorganisation kan aftale, at reglerne om hvileperiode og fridøgn fraviges i videre omfang.

Det fremgår endvidere af reglerne om hvileperiode og fridøgn, at vedkommende arbejdsgiverpart og lønmodtagerorganisation kan aftale, at den daglige hvileperiode i et begrænset omfang kan udskydes eller nedsættes til 8 timer.

Det fremgår af reglerne om hvileperiode og fridøgn, at parterne endvidere kan aftale, at den daglige hvileperiode ved rådighedstjeneste kan udskydes eller nedsættes til 8 timer, og at hvileperioden kan ligge i rådighedstjenestetiden.

Det fremgår desuden af reglerne om hvileperiode og fridøgn, at parterne kan aftale, at det ugentlige fridøgn kan omlægges. Der må dog ikke være mere end 12 døgn mellem 2 fridøgn. Fridøgnene bør endvidere så vidt muligt lægges i sammenhæng og således, at mindst det ene døgn ligger i umiddelbar tilslutning til en daglig hvileperiode.

Arbejdsmiljøklagenævnets afgørelse er truffet af et enigt nævn.

Om dispensation fra hviletidsreglerne

Arbejdsmiljøklagenævnet finder, at arbejdet på [navn udeladt] ikke opfylder betingelserne for fravigelse af hviletidsbestemmelserne efter reglen om dispensation i reglerne om hvileperiode og fridøgn m.v.

Nævnet lægger vægt på, at der ved arbejdet på [navn udeladt] ikke er tale om sådanne særlige arbejdsformer, der gør en fravigelse af bestemmelserne om hvileperiode og hviledøgn nødvendig, samt at arbejdets udførelse på [navn udeladt] efter dets art ikke er uopsættelig.

Nævnet lægger hertil vægt på, at arbejdet ikke anses så uopsætteligt, at det generelt er nødvendigt med 24-timers vagter, samt at der ikke er tale om så særlige arbejdsformer, at en fravigelse er nødvendig, idet institutionens opgaver også vil kunne varetages, hvis de ansatte har kortere vagter.

Nævnet lægger oplysningerne i virksomhedens ansøgning af 3. december 2013 om dispensation fra hviletidsreglerne til grund for afgørelsen.

Det fremgår af ansøgningen om dispensation, at botilbuddets målgruppe har brug for stabilitet, idet målgruppen består af personer over 18 år, som er diagnosticeret sindslidende, udviklingshæmmede eller hjerneskadede ofte med en dobbelt eller tredobbelt diagnose, hvor misbrug indgår.

Det fremgår endvidere af ansøgningen, at dispensationen er aktuel i weekender, hvor personalet møder ind lørdag kl. 07.30 til mandag kl. 07.45, da det giver mulighed for, at beboerne sammen med personalet kan komme på besøg hos deres familie, samt at der kan planlægges aktiviteter hen over weekenden.

Det fremgår desuden af ansøgningen, at dispensation ligeledes er aktuel ved beboernes ferie, som typisk har en varighed fra 3-7 døgn, samt at der i tilfælde af personalets sygdom eller personalets ferie vil kunne forekomme flere vagter i træk, hvor der tages hensyn til beboerens tryghed og stabilitet, ved det kendte personale.

Det fremgår endelig af ansøgningen, at medarbejderne hovedsageligt arbejder i døgnvagter, hvor de møder kl. 07.30 til 07.45 næste dag. Der er sovende nattevagt fra kl. 23.00.

Nævnet lægger endvidere til grund for afgørelsen, at virksomheden derudover ønsker forskellige regler om rådighedstjeneste fraveget. Nævnet henviser til den indgåede aftale mellem [navn udeladt] og medarbejderne.

Det fremgår af reglerne om hvileperiode og hviletid, at direktøren for Arbejdstilsynet inden for former for arbejde, som er omfattet af bilaget til bekendtgørelsen, kan tillade fravigelse fra reglerne om hviletid og fridøgn, når det er foreneligt med Rådets direktiv 93/104/EF om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden, og arbejdets udførelse efter dets art ikke kan opsættes, eller særlige arbejdsformer gør en fravigelse nødvendig.

Arbejdsmiljøklagenævnets afgørelse er truffet af et enigt nævn.

Bemærkninger til klagen

[navn udeladt] anfører i klagen, at en samlet gruppe af medarbejdere på en virksomhed kan opfylde bekendtgørelsens krav til en lønmodtagerorganisation.

[navn udeladt] anfører endvidere i klagen, at kravet om, at aftaler skal indgås med "lønmodtagerorganisationer", er usagligt. Kravet er stridende mod magtfordrejningslæren, og er reelt et udtryk for fagforeningsdiskrimination.

Arbejdsmiljøklagenævnet skal hertil bemærke, at nævnet henholder sig til Arbejdstilsynets udtalelse, hvori det fremgår, at arbejdsmiljølovgivningen gennemfører Europa-Parlamentets og Rådets direktiv om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden, for så vidt angår bestemmelser om daglig og ugentlig hvileperiode.

Det fremgår af Arbejdstidsdirektivets art. 18, at direktivet giver medlemsstater adgang til i overensstemmelse med national lovgivning og/eller praksis at tillade, at art. 3 (daglig hviletid), 4, 5 (ugentlig hviletid), 8 og 16 fraviges ved kollektive overenskomster eller aftaler mellem arbejdsmarkedets parter på et passende kollektivt niveau.

Baggrunden for hviletidsreglerne er beskyttelseshensynet til den ansatte. Kravet om, at der skal være tale om en lønmodtagerorganisation skal ses i lyset af, at der er tale om at fravige hviletidsreglerne via en aftale.

Nævnet er enig i Arbejdstilsynets vurdering om, at aftaleparten på lønmodtagerside skal have evne og vilje til at sikre, at adgangen til at fravige hviletidsreglerne ikke misbruges, samt at en lønmodtagerorganisation med tilstrækkelig gennemslagskraft kan sikre, at fravigelserne af reglerne sker sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarligt og på et betryggende grundlag.

[navn udeladt] anfører i klagen, at den omtalte betingelse om, at aftaler skal indgås med en lønmodtagerorganisation, ikke har hjemmel i arbejdsmiljøloven.

Nævnet skal hertil bemærke, at det følger af arbejdsmiljøloven, at der kan fastsættes regler om, under hvilke vilkår 11-timers reglen kan fraviges ved aftale.

Det er således nævnets opfattelse, at der er fornøden hjemmel til betingelsen om, at den ene aftalepart skal være en lønmodtagerorganisation i forbindelse med indgåelse af aftale om fravigelse af hviletidsbestemmelserne.

[navn udeladt] anfører yderligere i klagen, at aftalen i det væsentligste ikke indholdsmæssigt er anderledes end tilsvarende aftaler inden for branchen. Aftalen skal derfor godkendes, idet der udelukkende er meddelt afslag med den begrundelse, at aftalen ikke er underskrevet af en anerkendt lønmodtagerorganisation.

Nævnet skal hertil bemærke, at nævnet henholder sig til Arbejdstilsynets brev af 19. december 2013, hvori det fremgår, at det er Arbejdstilsynets faste praksis, at dispensation alene gives i særlige situationer, der dækker enkeltstående tilfælde.

[navn udeladt] anfører i klagen, at virksomhedens arbejde er omfattet af bilagets punkt 3, litra a, om "kontinuerlige ydelser", når der er tale om arbejde på bl.a. "døgninstitutioner". [navn udeladt]s pædagogiske arbejde nødvendiggør, at der kan arbejdes med beboerne i en døgnrytme. Dette er helt normalt og gængs arbejdsform inden for branchen.

Nævnet skal hertil bemærke, at nævnet er enig i, at arbejdet på [navn udeladt] er omfattet af bilagets pkt. 3, litra a til bekendtgørelsen (former for arbejde, hvor der kan ske fravigelse af bekendtgørelsens §§ 3 og 4).

Nævnet er dog af den opfattelse, at de almindelige betingelser om, at arbejdets udførelse efter dets art ikke kan opsættes, eller at særlige arbejdsformer gør en fravigelse nødvendig, ikke er opfyldt.

[navn udeladt] har ved brev af 11. februar 2015 anmodet om, at dom fra Højesteret af 4. februar 2015 indgår i nævnets vurdering, idet sagen støtter opfattelsen af, at begrebet "lønmodtagerorganisation" skal opfattes bredt, og at foreningsfriheden sikrer, at der skal være vid adgang til indgåelse af kollektive aftaler, og at dette også kan ske ved mindre organisationer.

Nævnet skal hertil bemærke, at muligheden for at fravige hviletidsbestemmelserne ved indgåelse af aftaler skal ses i lyset af arbejdstidsdirektivet art. 18, hvorefter aftaler kan indgås mellem arbejdsmarkedets parter på et passende kollektivt niveau. Nævnet finder, at virksomhedens aftale med virksomhedens medarbejdere ikke opfylder kravet til ”passende kollektivt niveau”.

[navn udeladt] anfører i brev af 14. april 2015, at Arbejds milj øklagen ævnets fagforeningsudpegede medlemmer er inhabile.

Nævnet skal hertil bemærke, at reglerne om habilitetskrav har baggrund i et krav om saglig forvaltning. I forvaltningsretten sondres mellem speciel inhabilitet og generel inhabilitet.

Generelle habilitetskrav drejer sig om betingelserne for at beklæde hvervet, i dette tilfælde forudsætningen for at være medlem af Arbejds milj øklagen ævnet. Hertil skal nævnet henvise til arbejds milj ølovens § 81a, stk. 1-4.

Specielle habilitetskrav fremgår af forvaltningslovens § 3, og omhandler blandt andet særlig personlig eller økonomisk interesse i sagens udfald.

Nævnet finder, at de enkelte nævnsmedlemmer ikke anses at have særlig personlig eller økonomisk interesse i afgørelsens udfald.

Nævnet finder desuden, at det forhold, at nævnsmedlemmerne repræsenterer hver deres faglige organisation, som kan have en politisk interesse i sagens udfald, medfører ikke inhabilitet, da alene interesse ikke kan anses som en ”særlig” interesse.

[navn udeladt] anfører endvidere, at nævnet skal forlægge EU-Domstolen et præjudicielt spørgsmål om fortolkningen af ”passende kollektivt niveau”, og et præjudicielt spørgsmål om fortolkningen af ”passende kollektivt niveau” er i overensstemmelse med foreningsfriheden.

Nævnet skal hertil bemærke, at nævnet ikke finder, at det er uklart, at virksomhedens aftale med virksomhedens medarbejdere ikke opfylder hviletidsreglernes krav til ”passende kollektivt niveau”, hvorfor nævnet ikke finder det nødvendigt at forelægge spørgsmålet for EU-Domstolen.

R E G L E R

Arbejds milj øklagen ævnet henviser til

- o § 50, § 51, § 55, § 77, stk. 1, og § 81a, i Arbejds milj øloven, jf. Beskæftigelsesministeriets lovbekendtgørelse nr. 1072 af 7. september 2010.
- o § 3, § 4, § 5, § 19, § 20, § 21, 33, i Beskæftigelsesministeriets bekendtgørelse nr. 324 af 23. maj 2002 om hvileperiode og fridøgn.
- o § 3, i Forvaltningsloven, jf. lovbekendtgørelse nr. 988 af 9. oktober 2012.

Reglerne kan læses på de følgende sider.

O P L Y S N I N G E R N E I S A G E N

Sagen er afgjort på grundlag af de akter, som klagenævnet har modtaget fra Arbejdstilsynet, samt [navn udeladt]s skrivelser af 15. januar 2015, 11. februar 2015 og 14. april 2015, og Arbejdstilsynets breve af 23. januar 2015 og 18. marts 2015.

På klagenævnets vegne

[navn udeladt]

Kopi til

– [navn udeladt]

Regler

Arbejdsmiljøloven, jf. lovbekendtgørelse nr. 1072 af 7. september 2010

...

Kapitel 9

Hvileperiode og fridøgn

§ 50. Arbejdstiden skal tilrettelægges således, at de ansatte får en hvileperiode på mindst 11 sammenhængende timer inden for hver periode på 24 timer.

Stk. 2. Hvileperioden kan nedsættes til 8 timer ved holdskifte i virksomheder, der arbejder i holddrift, når det ikke er muligt at holde den daglige eller ugentlige hviletid mellem afslutningen af det ene holds arbejde og begyndelsen af det andet holds arbejde, og landbrugsarbejde indtil 30 dage i et kalenderår.

Stk. 3. Lastning og losning, der fortrinsvis udføres af løsarbejdere, samt nødvendige arbejder i tilslutning hertil omfattes ikke af stk. 1 og 2. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om en mindste hvileperiode, inden de pågældende ansatte atter beskæftiges efter udført overarbejde.

§ 51. Inden for hver periode på 7 døgn skal de ansatte have et ugentligt fridøgn, der skal ligge i umiddelbar tilslutning til en daglig hvileperiode. Det ugentlige fridøgn skal så vidt muligt falde på søndage og så vidt muligt samtidig for alle, der er ansat i virksomheden.

Stk. 2. Reglen i stk. 1, 2. pkt., gælder ikke for landbrug og gartneri.

Stk. 3. Ved arbejde med pasning af mennesker, dyr og planter samt ved arbejde, der er nødvendigt for at bevare værdier, kan det ugentlige fridøgn udskydes og erstattes af tilsvarende frihed senere, når det er nødvendigt af beskyttelseshensyn eller for at sikre kontinuerlige ydelser eller vedvarende produktion. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler herom.

...

§ 55. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om, under hvilke vilkår §§ 50 og 51 kan fraviges ved aftale.

...

Kapitel 13

Arbejdstilsynet

...

§ 77. Arbejdstilsynet kan træffe afgørelse om forhold, der strider mod loven eller mod regler eller afgørelser i medfør af loven, og kan herunder påbyde, at forholdene bringes i orden straks eller inden en frist.

...

Kapitel 14

Klageadgang

...

§ 81 a. Arbejds miljøklagenævnet består af en formand og af følgende beskikkede medlemmer:

1. Tre medlemmer indstillet af Landsorganisationen i Danmark.
2. Et medlem indstillet af Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd.
3. Et medlem indstillet af Akademikernes Centralorganisation.

4. Et medlem indstillet af Dansk Arbejdsgiverforening.
5. Et medlem indstillet af Sammenslutningen af Landbrugets Arbejdsgiverforeninger og Landbrug og Fødevarer i fællesskab.
6. Et medlem indstillet af Finanssektorens Arbejdsgiverforening.
7. Et medlem indstillet af Kommunernes Landsforening, regionerne i forening samt Finansministeriet i fællesskab.
8. Et medlem indstillet af Ledernes Hovedorganisation.
9. Et medlem med særlig juridisk sagkundskab indstillet af Justitsministeriet.
10. Et medlem med særlig teknisk sagkundskab indstillet af Danmarks Tekniske Universitet.
11. Et medlem med særlig arbejdsmedicinsk sagkundskab indstillet af Ministeriet for sundhed og forebyggelse.

Stk. 2. Formanden skal være ansat i Ankestyrelsen og opfylde uddannelseskravet i § 51, stk. 2, i lov om retssikkerhed og administration på det sociale område.

Stk. 3. De beskikkede medlemmer samt stedfortrædere for disse udpeges af beskæftigelsesministeren for fire år ad gangen og kan genudpeges. Finder udpegning sted i løbet af en periode, gælder den kun til periodens udløb.

Stk. 4. Arbejdsmiljøklagenævnets afgørelser træffes af formanden og de i stk. 1, nr. 1-8, beskikkede medlemmer af nævnet eller deres stedfortrædere, jf. dog stk. 5. Afgørelser træffes ved stemmeflertal. Ved stemmelighed er formandens stemme afgørende. De enkelte beskikkede medlemmer kan møde med en eller flere bisiddere uden stemmeret.

Stk. 5. ...

...

Beskæftigelsesministeriets bekendtgørelse nr. 324 af 23. maj 2002 om hvileperiode og fridøgn m.v.

...

Kapitel 2

Hvileperiode og fridøgn

§ 3. Arbejdstiden skal tilrettelægges således, at de ansatte får en hvileperiode på mindst 11 sammenhængende timer inden for hver periode på 24 timer.

§ 4. Inden for hver periode på 7 døgn skal de ansatte have et ugentligt fridøgn, der skal ligge i umiddelbar tilslutning til en daglig hvileperiode. Det ugentlige fridøgn skal så vidt muligt falde på søndage og så vidt muligt samtidig for alle, der er ansat i virksomheden.

Stk. 2. Reglen i stk. 1, 2. pkt., gælder ikke for landbrug og gartneri.

...

§ 5. § 3 og § 4 kan fraviges i nødvendigt omfang, når naturomstændigheder, ulykker, maskinsammenbrud eller lignende uforudsete begivenheder forstyrrer eller har forstyrret den regelmæssige drift af virksomheden. Fravigelsen skal noteres i tilsynsbogen eller anden tilsvarende dokumentation.

...

Kapitel 5

Aftaler

§ 19. Vedkommende arbejdsgiverpart og lønmodtagerorganisation kan aftale, at den daglige hvileperiode i et begrænset omfang kan udskydes eller nedsættes til 8 timer.

Stk. 2. De i stk. 1 nævnte parter kan endvidere aftale, at den daglige hvileperiode ved rådighedstjeneste kan udskydes eller nedsættes til 8 timer, og at hvileperioden kan ligge i rådighedstjenestetiden.

§ 20. Vedkommende arbejdsgiverpart og lønmodtagerorganisation kan aftale, at det ugentlige fridøgn kan omlægges. Der må dog ikke være mere end 12 døgn mellem 2 fridøgn. Fridøgnene bør endvidere så vidt muligt lægges i sammenhæng og således, at mindst det ene døgn ligger i umiddelbar tilslutning til en daglig hvileperiode.

§ 21. Vedkommende arbejdsgiverpart og lønmodtagerorganisation kan aftale, at reglerne om hvileperiode og fridøgn fraviges i videre omfang end nævnt i §§ 19 og 20. Sådanne aftaler er kun gyldige, hvis de godkendes af direktøren for Arbejdstilsynet.

...

Kapitel 7

Administrative bestemmelser

Bemyndigelser og dispensationer

§ 33. Direktøren for Arbejdstilsynet kan inden for former for arbejde, som er omfattet af bilaget til bekendtgørelsen, tillade fravigelse fra § 3 og § 4, når det er foreneligt med Rådets direktiv 93/104/EF om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden, og

1. arbejdets udførelse efter dets art ikke kan opsættes, eller
2. særlige arbejdsformer gør en fravigelse nødvendig.

...

Bilag 1

Former for arbejde hvor der kan ske fravigelser fra § 3 eller § 4

Bilag til Beskæftigelsesministeriets bekendtgørelse nr. 324 af 23. maj 2002 om hvileperiode og fridøgn m.v.

1. Aktiviteter, der er kendetegnet ved afstand mellem arbejdstagerens arbejdssted og bopæl eller ved afstand mellem arbejdstagerens forskellige arbejdssteder.
2. Vagt-, overvågnings- og døgnaktiviteter, der er kendetegnet ved nødvendigheden af at beskytte goder og personer, fx når der er tale om vagter, portnere eller vagtselskaber.
3. Aktiviteter, der er kendetegnet ved nødvendigheden af at sikre kontinuerlige ydelser eller vedvarende produktion, fx når der er tale om
 - a) modtagelse, behandling og/eller pleje på hospitaler eller lignende institutioner, herunder aktiviteter, der udøves af læger under uddannelse, døgninstitutioner og plejehjem samt fængsler,
 - b) personale beskæftiget i havne eller lufthavne,
 - c) presse, radio, fjernsyn, filmproduktion, postvæsen og telekommunikation, ambulancetjeneste, brandvæsen og civilbeskyttelse,
 - d) gas-, vand- og elektricitetsforsyning, renovationsvæsen og forbrændingsanlæg,
 - e) industrier, hvis arbejdsproces af tekniske grunde ikke kan afbrydes,
 - f) forsknings- og udviklingsaktiviteter,
 - g) landbrug, skovbrug og gartneri,
 - h) arbejdstagere, der er beskæftiget med rutebefordring af passagerer i byer.
4. Aktiviteter, hvor der opstår forudsigeligt ekstraarbejde, fx inden for
 - a) landbrug, skovbrug og gartneri,
 - b) turisterhverv,

- c) postvæsen.
- 5. Følgende aktiviteter i jernbanetransportsektoren
 - a) lejlighedsvis aktiviteter,
 - b) aktiviteter, som udøves om bord på tog,
 - c) aktiviteter, der er forbundet med jernbanernes faste transporttider, og som skal sikre en flydende og planmæssig jernbanetrafik.
- 6. Aktiviteter, der er kendetegnet ved flere kortere arbejdsperioder i løbet af dagen, fx rengøringsarbejde.«
- ...

Forvaltningsloven, jf. lovbekendtgørelse nr. 988 af 9. oktober 2012.

...

Kapitel 2

Inhabilitet

- § 3. Den, der virker inden for den offentlige forvaltning, er inhabil i forhold til en bestemt sag, hvis
1. vedkommende selv har en særlig personlig eller økonomisk interesse i sagens udfald eller er eller tidligere i samme sag har været repræsentant for nogen, der har en sådan interesse,
 2. vedkommendes ægtefælle, beslægtede eller besvogrede i op- eller nedstigende linje eller i sidelinjen så nær som søskendebørn eller andre nærtstående har en særlig personlig eller økonomisk interesse i sagens udfald eller er repræsentant for nogen, der har en sådan interesse,
 3. vedkommende deltager i ledelsen af eller i øvrigt har en nær tilknytning til et selskab, en forening eller en anden privat juridisk person, der har en særlig interesse i sagens udfald,
 4. sagen vedrører klage over eller udøvelse af kontrol- eller tilsynsvirksomhed over for en anden offentlig myndighed, og vedkommende tidligere hos denne myndighed har medvirket ved den afgørelse eller ved gennemførelsen af de foranstaltninger, sagen angår, eller
 5. der i øvrigt foreligger omstændigheder, som er egnede til at vække tvivl om vedkommendes upartiskhed.

Stk. 2. Inhabilitet foreligger dog ikke, hvis der som følge af interessens karakter eller styrke, sagens karakter eller den pågældendes funktioner i forbindelse med sagsbehandlingen ikke kan antages at være fare for, at afgørelsen i sagen vil kunne blive påvirket af uvedkommende hensyn.

Stk. 3. Den, der er inhabil i forhold til en sag, må ikke træffe afgørelse, deltage i afgørelsen eller i øvrigt medvirke ved behandlingen af den pågældende sag.