

PRAKSISOVERSIGT · ANSÆTTELSES- OG ARBEJDSRET

Praksisoversigt over arbejdsmiljøpåbud – Arbejdstilsynets afgørelser og klagenævnets prøvelse

Strakspåbud, rådgivnings- og entreprenørstop samt strafudmåling efter §§ 77, 77a, 82 og 83

Version 1 Opdateret 30. maj 2026 21 afgørelser · 2019-2026

[Læs online](#)

INTRODUKTION

Arbejdstilsynets påbud er det centrale håndhævelsesredskab i arbejdsmiljøretten. Efter arbejdsmiljølovens kapitel 13 kan tilsynet påbyde, at forhold, der strider mod loven eller mod regler udstedt i medfør af den, bringes i orden inden for en frist (§ 77, stk. 1), og ved overhængende, betydelig fare påbyde, at faren straks imødegås – typisk ved standsning af arbejdet (§ 77, stk. 2-). Denne praksisoversigt samler Arbejdstilsynets klagenævnets prøvelse af påbud og strakspåbud med domstolenes strafudmåling efter §§ 82-83 og belyser de tilbagevendende temaer: kravet om konkret fare, arbejdsgiverens objektive og selvstændige ansvar, instruktionsbruds betydning, psykisk arbejdsmiljø som nyt påbudsområde og det gennemgribende reformerede § 77a – fra rådgivningspåbud over kompetencepåbud til det nye entreprenørstop på byggepladser.

PRINCIPPER UDLEDT AF PRAKSIS

- 01** Et strakspåbud forudsætter en konkret – ikke blot abstrakt – fare; "overhængende, betydelig fare" vurderes ud fra de faktiske forhold på tilsynstidspunktet og ikke ud fra, at en regel formelt er overtrådt.
- 02** Et påbud retter sig mod arbejdets udførelse og kan udstedes, selv om den ansatte har handlet i strid med instruktioner; instruktionsbrud fjerner ikke grundlaget for påbuddet, men kan have betydning for et eventuelt bødeansvar efter § 83, stk. 3.
- 03** Arbejdsgiveren har et selvstændigt ansvar, der ikke bortfalder, fordi en ekstern rådgiver har udført en risikovurdering eller erklæret forholdene sikre.
- 04** "Abnorme handlinger" fra ansatte fritager kun helt undtagelsesvist for et påbud; klagenævnet stiller meget høje krav for at anse en handling for upåregnelig.
- 05** Det er ikke nok at stille værnemidler og tekniske hjælpemidler til rådighed – arbejdsgiveren skal ved instruktion og effektivt tilsyn sikre, at de faktisk anvendes.

- 06** Psykisk arbejdsmiljø (krænkende handlinger, mobning og høje følelsesmæssige krav) er et selvstændigt påbudsområde, hvor forebyggelsen skal være systematisk og virke effektivt "her og nu", ikke blot reaktivt.
- 07** § 77a er på få år gået fra rådgivningspåbud over kompetencepåbud (2019) til ophævelse (2023) og genindførelse som entreprenørstop på byggepladser (lov nr. 340 af 3. april 2025, i kraft 1. januar 2026).
- 08** Arbejdsgiverens strafansvar er objektivt (§ 83, stk. 1) og rammer også juridiske personer samt stat og kommune (§ 86); det forudsætter blot, at overtrædelsen kan tilregnes en til virksomheden knyttet person eller virksomheden som sådan.
- 09** Bøderne fastsættes efter en fast model: grundbøde → fordobling/tillæg ved alvorlig personskade eller død → forhøjelse for (særligt) skærpende omstændigheder → differentiering efter virksomhedens størrelse, med absolut kumulation ved flere forhold.
- 10** Gentagelsesvirkning – tidligere straf for grov overtrædelse inden for 4 år – er en særligt skærpende omstændighed, der forhøjer bøden trinvis for hver tidligere straf.
- 11** Arbejdsmiljøklagenævnet er partssammensat, og afgørelser om påbud træffes ofte med snævre flertal; nævnet prøver retsanvendelsen, men ikke Arbejdstilsynets tilsynsplanlægning.
- 12** Klage over et strakspåbud har ikke opsættende virkning, og nævnets afgørelser kan ikke påklages administrativt videre, men kan indbringes for de almindelige domstole.

Påbudssystemet i arbejdsmiljølovens kapitel 13 – § 77's opbygning

§ 1

Arbejdstilsynets reaktionsmuligheder hviler på [arbejdsmiljøloven § 77](#). Bestemmelsen rummer to grundtyper:

- **Almindeligt påbud med frist (§ 77, stk. 1):** Arbejdstilsynet kan påbyde, at forhold, der strider mod loven eller mod regler udstedt i medfør af loven, bringes i orden inden for en frist. Et sådant påbud kan også gives som et **strakspåbud**, der skal efterkommes straks, når den konkrete fare gør det nødvendigt. Siden forhøjelses- og præciseringsreformen i 2008 (**lov nr. 1395 af 27. december 2008**) kan tilsynet desuden blot *træffe afgørelse om, at der er konstateret en overtrædelse*, uden at udstede et egentligt påbud – fx hvis virksomheden bringer forholdet i orden under selve tilsynsbesøget. En sådan afgørelse indgår på linje med påbud i grundlaget for smiley-ordningen, rådgivningspåbud og skærpet straf.
- **Standstning ved overhængende fare (§ 77, stk. 2):** hjemlen til at påbyde, at en fare straks imødegås ved effektive foranstaltninger, fx standstning af arbejdet.

Ved reformen i december 2023 (**L 67, folketingsåret 2023-24**) blev arbejdsdelingen mellem de to stykker præciseret. Standstning *ved en konstateret overtrædelse* henføres nu under stk. 1, mens stk. 2 efter nyaffattelsen alene er hjemmel i de tilfælde, hvor der **ikke** er konstateret en overtrædelse, men hvor faren alligevel skal afværges. Forarbejderne formulerer den nye stk. 2 således:

»Skønner Arbejdstilsynet det i øvrigt nødvendigt for at afværge en overhængende, betydelig fare for de ansattes eller andres sikkerhed eller sundhed, kan Arbejdstilsynet påbyde, at faren straks imødegås ved effektive foranstaltninger, f.eks. ved standsning af arbejde.«

Allerede de oprindelige forarbejder fra 1975 understregede, at »påbud« skal forstås i vid betydning og efter omstændighederne kan være ensbetydende med et forbud. De særlige strakspåbudsregler i den tidligere § 78 er i vidt omfang ophævet ved reformerne i 2019 og 2023 og indfaset i § 77.

Selve det materielle indhold i et påbud henter Arbejdstilsynet sjældent i § 77 alene. Påbuddet bygger næsten altid på en af lovens kernepligter – først og fremmest § 38, stk. 1 om, at arbejdet skal planlægges, tilrettelægges og udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt – udmøntet i en bekendtgørelse. De hyppigste hjemmelsbekendtgørelser er [bekendtgørelse om arbejdets udførelse](#) og [bekendtgørelse om faste arbejdssteders indretning](#), suppleret af særbekendtgørelser om fx [asbest](#), [tekniske hjælpemidler](#), [bygge- og anlægsarbejde](#) og [psykisk arbejdsmiljø](#). At tilsynet kan påbyde foranstaltninger ud over bygningsreglementets minimum, fremgår direkte af fx § 62 i bekendtgørelsen om faste arbejdssteders indretning.

Klageinstans er **Arbejdsmiljøklagenævnet**, etableret efter § 81. Nævnets afgørelser kan ikke påklages administrativt videre, men kan indbringes for de almindelige domstole. Arbejdsmiljøloven er senest konsolideret i 2026, og de seneste reformer – entreprenørstop og de sproglige justeringer af strafferammen – er allerede indarbejdet i den gældende tekst.

LOV

[Arbejdsmiljøloven § 38, stk. 1](#)[Arbejdsmiljøloven § 77, stk. 1, 2](#)[Arbejdsmiljøloven § 78](#)[Arbejdsmiljøloven § 81](#)

§ 2 Strakspåbud og kravet om "overhængende, betydelig fare"

Strakspåbuddet er det indgribende redskab: arbejdet skal standses eller forholdet bringes i orden med det samme. Arbejdsmiljøklagenævnets praksis viser, at betingelsen er en **konkret** fare på tilsynstidspunktet – ikke en abstrakt regelovertrædelse. Det er de faktiske forhold, der tæller.

Det illustreres klart i sagen om **påkørselssikring ved vejarbejde**, hvor nævnet fastholdt et strakspåbud, selv om virksomheden havde fulgt de godkendte vejregler for afmærkning. Det afgørende var den *faktiske* hastighed på stedet, der lå over den skilte, jf. [Arbejdsmiljøklagenævnets afgørelse af 21. december 2019](#):

»Det er arbejdsgiverens ansvar at drage omsorg for arbejdets udførelse under overholdelse af arbejdsmiljølovens regler. Dette kan betyde, at man skal beskytte over det i vejreglerne angivne niveau.«

Den konkrete farevurdering går igen på tværs af typesagerne:

- **Kemisk udslip:** Efter en ulykke med ætsende salpetersyre fastholdt nævnet et strakspåbud, fordi røret ikke var tømt før skærearbejdet – en betydelig, konkret fare for hud, øjne og luftveje, jf. [afgørelsen af 7. juli 2021](#).
- **Klemningsfare ved kran:** Et strakspåbud blev fastholdt, hvor en chauffør placerede sig i en snæver zone mellem en tung køreplade og lastbilen under kranløft – en »særlig fare«, jf. [afgørelsen af 23. december 2021](#) med hjemmel i § 45, stk. 1.
- **Øjenskaderisiko:** Ved vinkelsliberarbejde uden nedslået øjenværn fandt et flertal (8 af 11 medlemmer), at der var en betydelig fare for øjenskader, der berettigede et strakspåbud, jf. [afgørelsen af 2. juni 2022](#).

På asbestområdet er kravet til den støvbegrænsende metode fortolket strengt, netop fordi respirable fibre er usynlige og kan give alvorlige lungesygdomme. I [afgørelsen af 25. februar 2025](#) fandt flertallet, at befugtning alene ikke var nok, fordi vandet ikke trænger ind i pladernes overlap – et mindretal ville ophæve påbuddet. Og i [afgørelsen af 6. marts 2026](#) var det tilstrækkeligt til et strakspåbud, at en åben bigbag mærket »asbest« med knækkede plader stod ved en arbejdsstation med gennemtræk, og at virksomheden ikke kunne dokumentere, at det synlige støv var uskadeligt – nævnet krævede geltapeprøver til afklaring. At forholdet efter virksomhedens opfattelse skyldtes en fejlplacering, ændrede ikke vurderingen, fordi arbejdsgiveren *til enhver tid* skal sikre overholdelse af reglerne.

LOV

[Arbejdsmiljøloven § 38, stk. 1](#)[Arbejdsmiljøloven § 45, stk. 1](#)[Arbejdsmiljøloven § 77, stk. 1, 2](#)

PRAKSIS	Arbejdsmiljøklagenævnet · Fastholdelse af straks-påbud om asbestanalyse og sikring mod støvudsættelse på byggeplads	06.03.2026
	Arbejdsmiljøklagenævnet · Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt påbud om straks at sikre, at der blev anvendt arbejdsmetoder og tekniske hjælpemidler, der begrænsede udviklingen af asbeststøv mest muligt ved arbejde med montage af tagplader. (Strakspåbud - Tekniske hjælpemidler - Asbest - Tagplader)	25.02.2025
	Arbejdsmiljøklagenævnet · Arbejdsgivers ansvar for øjenværn ved vinkelslibearbejde trods medarbejders instruktionsbrud	02.06.2022
	Arbejdsmiljøklagenævnet · Arbejdsgivers ansvar for sikkerhedszoner ved løfteopgaver med lastbilmonteret kran	23.12.2021
	Arbejdsmiljøklagenævnet · Arbejdsgivers selvstændige ansvar fastholdt efter ulykke med ætsende salpetersyre	07.07.2021
	Arbejdsmiljøklagenævnet · Arbejdsgivers ansvar for påkørselssikring ved vejarbejde trods overholdelse af vejregler	21.12.2019

Arbejdsgiverens objektive og selvstændige ansvar – instruktionsbrud og "abnorme handlinger"

§ 3

Et gennemgående tema er adskillelsen af det **administrative påbud** fra det **strafferetlige bødeansvar**. Et påbud retter sig mod arbejdets udførelse og kan udstedes, uanset at en ansat har handlet imod instruktion. At den ansatte har overtrådt en instruks, kan have betydning for et eventuelt bødeansvar efter [§ 83, stk. 3](#), men fjerner ikke Arbejdstilsynets ret og pligt til at konstatere den materielle overtrædelse.

Dette blev udførligt fastslået i sagen om en **praktikant, der bar en defekt gulvvaskemaskine på ca. 200 kg baglæns ned ad en trappe** og kom til skade. Et flertal (5 mod 4) fastholdt afgørelsen, jf.

[Arbejdsmiljøklagenævnets afgørelse af 11. marts 2020](#). Nævnet afviste, at der var tale om en »abnorm handling«, der kunne fritage virksomheden, og præciserede, at arbejdsgiverens pligt til at sikre forsvarlig udførelse efter [§ 15](#) og [§ 38, stk. 1](#) er vidtgående. Virksomheden var rette pligtsubjekt, fordi praktikanten arbejdede i dens interesse, jf. [§ 21 i bekendtgørelsen om arbejdets udførelse](#).

Mønstret går igen:

- **76 kg vinduer:** At en vinduesløfter stod klar på pladsen, og at de ansatte var instrueret i at bruge den, hindrede ikke et påbud, da arbejdet faktisk skete med farlige manuelle løft, jf. [afgørelsen af 21. december 2019](#). Nævnet fremhævede, at det ikke er nok at stille hjælpemidler til rådighed – det skal sikres, at de faktisk anvendes.
-

Ustabile palleverer: En instruktion om »at gå væk fra faldende gods« fritog ikke arbejdsgiveren, da selve arbejdsgangen indebar en risiko, jf. [afgørelsen af 23. december 2021](#).

- **Tredjeparts risikovurdering:** I salpetersyresagen, [afgørelsen af 7. juli 2021](#), fastslog nævnet, at arbejdsgiveren har et **selvstændigt** ansvar for egne ansatte, uanset at en ekstern virksomhed havde udført risikovurderingen og erklæret anlægget sikkert.

Ved straffesager ved domstolene er grænsen for fritagelse den samme. Vestre Landsret fandt i [SS-2132/2021-VLR](#), at en sjakbajs' beslutning om at forlade en lift i ca. 5,5 meters højde uden faldsikring ikke var så upåregnelig, at virksomheden kunne fritages; den manglende opfyldelse af tilsynspligten efter [§ 16](#) udelukkede fritagelse efter [§ 83, stk. 3](#).

LOV

[Arbejdsmiljøloven § 15](#)[Arbejdsmiljøloven § 16](#)[Arbejdsmiljøloven § 38, stk. 1](#)[Arbejdsmiljøloven § 83, stk. 3](#)

PRAKSIS	Landsretten · Landsrettens dom om overtrædelse af arbejdsmiljøloven ved manglende sikkerhedsforanstaltninger ved arbejde i højden	22.06.2022
	Arbejdsmiljøklagenævnet · Arbejdsgivers ansvar for sikkerheden ved manuel håndtering af ustabile palleverer	23.12.2021
	Arbejdsmiljøklagenævnet · Arbejdsgivers selvstændige ansvar fastholdt efter ulykke med ætsende salpetersyre	07.07.2021
	Arbejdsmiljøklagenævnet · Arbejdsgivers ansvar for praktikants farlige manuelle håndtering af 200 kg gulvvaskemaskine på trappe	11.03.2020
	Arbejdsmiljøklagenævnet · Arbejdsgivers ansvar for manuel isætning af 76 kg tunge vinduer trods tilgængelige hjælpemidler	21.12.2019

De klassiske påbudsområder: ergonomi, kemisk arbejdsmiljø og asbest

§ 4

Ergonomi og tunge løft er et kerneområde. I sagen om **levering af køkkenskabe** fastholdt nævnet påbud om løft på 20,1 og 25,5 kg i $\frac{3}{4}$ armsafstand med vrid og løft over skulderhøjde, jf. [afgørelsen af 4. marts 2020](#). Vurderingen bygger på samspillet mellem vægt, rækkeafstand og forværende faktorer – ikke en fast kilogrænse alene.

Kemisk arbejdsmiljø håndhæves ofte gennem krav om en konkret kemisk risikovurdering som del af arbejdspladsvurderingen. I [afgørelsen af 29. april 2023](#) blev en bagerivirksomhed påbudt at udarbejde en kemisk risikovurdering for både faremærkede rengøringsmidler (sundhedsfarlige og ætsende efter CLP-forordningen) og for **melstøv**, der som allergifremkaldende materiale er omfattet af kravet, jf. [§ 15a, stk. 1](#) og [§ 48, stk. 1](#).

Asbest udgør en omfattende og fortsat aktuel sagsgruppe. Nævnet stiller præcise krav, og generelle foranstaltninger erstatter ikke de specifikke. En samlet kontrolaktion den 4. november 2022 illustrerer spændvidden:

Afgørelse (4. nov. 2022)	Forhold	Hjemmel for det materielle krav
Advarselsskiltning	Hegn og generelt adgangsforbud erstatter ikke den lovbestemte asbestskiltning	Asbestbekendtgørelsen § 22, stk. 3

Støvhåndtering	Knækkede plader, åbne sække og ingen fugtning under kraftig vind	Asbestbekendtgørelsen § 7
Værnemidler	Manglende støvafvisende tøj og åndedrætsværn ved støvende arbejde	Asbestbekendtgørelsen § 18, stk. 1
Rensningsfaciliteter	Aflåst »beskidt« del af miljøvogn med afmonteret bruser	§ 48, stk. 1; byggepladsbekendtgørelsen § 60, stk. 4

Flere af sagerne vedrørte **indlejet arbejdskraft**, hvor den benyttende virksomhed har samme pligt som over for egne ansatte, jf. [§ 21, stk. 1 i bekendtgørelsen om arbejdets udførelse](#). Rensningsfacilitetssagen viser desuden, at nævnet prøver hjemmelsgrundlaget aktivt: påbuddet blev fastholdt, men nævnet kritiserede, at Arbejdstilsynet havde anvendt et ufuldstændigt retsgrundlag, fordi der også burde have været henvist til asbestbekendtgørelsens krav om bade- og omklædningsfaciliteter.

LOV

Arbejdsmiljøloven § 15a, stk. 1

Arbejdsmiljøloven § 38, stk. 1

Arbejdsmiljøloven § 48, stk. 1

PRAKSIS	Arbejdsmiljøklagenævnet · Virksomhed påbudt at udarbejde kemisk risikovurdering for rengøringsmidler og melstøv	29.04.2023
	Arbejdsmiljøklagenævnet · Manglende advarselsskiltning ved asbestarbejde medfører strakspåbud	04.11.2022
	Arbejdsmiljøklagenævnet · Mangelfuld håndtering af asbeststøv ved nedtagning af bølgeeternit medfører fastholdelse af straks-påbud	04.11.2022
	Arbejdsmiljøklagenævnet · Manglende brug af værnemidler ved arbejde med asbestholdige tagplader	04.11.2022
	Arbejdsmiljøklagenævnet · Manglende brug af asbest-rensningssfaciliteter ved renovering af højhus	04.11.2022
	Arbejdsmiljøklagenævnet · Fastholdelse af påbud om tunge løft af køkkenskabe og krav om autoriseret rådgivning	04.03.2020

§ 5 Psykisk arbejdsmiljø – det nye påbudsområde

Med [bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø](#) (nr. 1406 af 26. september 2020) har psykiske påvirkninger fået et selvstændigt, håndhævet grundlag. Bekendtgørelsens [§ 5](#) gentager kerneforpligtelsen om fuldt forsvarlig planlægning, mens [§ 22](#) særligt dækker krænkende handlinger, og [§ 24](#) opregner de momenter (omfang, karakter, forebyggende tiltag), der indgår i risikovurderingen.

Nævnet har fastholdt påbud i flere principielle sager:

- **Krænkende handlinger og mobning** på en uddannelsesinstitution, hvor trusler via sms, overfusninger og social udelukkelse havde stået på i årevis. Nævnet fandt med stemmerne 6 mod 5, at adfærden udgjorde en risiko for de ansattes helbred, jf. [afgørelsen af 26. august 2021](#).
- **Høje følelsesmæssige krav** i en efterforskningsenhed. Selv om virksomheden havde psykologtjeneste, kollegastøtte og mentorordning, fandt et flertal (5 mod 4) forebyggelsen utilstrækkeligt systematisk, jf. [afgørelsen af 23. december 2022](#). Nævnet opstillede et skarpt effektivitetskrav:

»Det er nødvendigt løbende at sørge for, at de ansatte er afklaret omkring deres psykiske helbred og behov, og at de ansatte føler, at de kan tale om det – både med kollegaer og ledelse.«

Nævnet understregede her, at tiltag i medfør af [§ 77, stk. 1](#) skal virke **effektivt her og nu** – det er ikke nok at have iværksat ordninger, hvis de i praksis er reaktive og overlader for meget til den enkelte medarbejders eget initiativ.

Ved konkret mistanke om et belastet psykisk arbejdsmiljø kan tilsynet desuden give et **undersøgelsespåbud** efter § 21, stk. 1 og kræve, at undersøgelsen foretages med ekstern, autoriseret rådgivning. I [afgørelsen af 1. april 2023](#) blev et sådant undersøgelsespåbud – kombineret med et kompetencepåbud – stadfæstet, fordi der var stor og kompleks uenighed mellem ledelse og ansatte om råben og nedladende tale, der nødvendiggjorde ekstern afdækning.

LOV

[Arbejdsmiljøloven § 21, stk. 1](#)[Arbejdsmiljøloven § 38, stk. 1](#)[Arbejdsmiljøloven § 77, stk. 1](#)

PRAKSIS	Arbejdsmiljøklagenævnet · Fastholdelse af undersøgelsespåbud vedrørende krænkende handlinger og psykisk arbejdsmiljø	01.04.2023
	Arbejdsmiljøklagenævnet · Fastholdelse af påbud om psykisk arbejdsmiljø i en efterforskningsenhed grundet mangelfulde forebyggende tiltag	23.12.2022
	Arbejdsmiljøklagenævnet · Påbud til uddannelsesinstitution om forebyggelse af krænkende handlinger og mobning	26.08.2021

§ 77a's forvandling: fra rådgivningspåbud over kompetencepåbud til **§ 6** entreprenørstop

Få bestemmelser har ændret karakter så markant som § 77a. Den begyndte som hjemmel til **rådgivningspåbud** – pligt til at indhente bistand fra en autoriseret arbejdsmiljørådgiver ved komplekse eller mange afgørelser, som i køkkenskabssagen ([afgørelsen af 4. marts 2020](#)) og i undersøgelsessagen ([afgørelsen af 1. april 2023](#)).

Lovgivers spor kan følges trin for trin:

- **2019 (lov nr. 1554 af 27. december 2019, i kraft 2021):** Rådgivningspåbuddet blev omdannet til et **kompetencepåbud**, så virksomheden kunne vælge enten at opbygge og anvende egne kompetencer eller at bruge en intern eller ekstern autoriseret rådgiver.
- **2023 (L 67, 2023-24):** Kompetencepåbuddet – og dermed hele § 77a – blev **ophævet**. Forarbejderne henviser i stedet til den generelle pligt i § 12 til at indhente ekstern sagkundskab og til bemyndigelsen ved undersøgelsespåbud efter § 21.
- **2025 (lov nr. 340 af 3. april 2025, i kraft 1. januar 2026):** Den ledige paragrafplads blev udfyldt med en helt ny § 77a om **entreprenørstop**.

Entreprenørstoppet er arbejdsmiljørettens stærkeste kædeansvars-redskab på byggepladser. Arbejdstilsynet kan påbyde en entreprenør at standse **alt** arbejde på byggepladsen – også underentreprenørers, uanset hvor langt nede i kæden de befinder sig. Efter forarbejderne forudsætter et entreprenørstop, at en række kumulative betingelser er opfyldt: tilsynet skal have intensiveret tilsynet i ca. 4 uger efter forudgående skriftlig meddelelse; mindst to virksomheder skal have fået strakspåbud efter § 77, stk. 1; der skal samlet være afgivet i størrelsesordenen 5-15 påbud; entreprenøren skal have fået et skriftligt varsel; og der skal inden for ca. en uge efter varslat være afgivet yderligere ca. 2-5 strakspåbud. Arbejde, der tjener til at efterkomme et strakspåbud, samt arbejde begrundet i væsentlige samfundsmæssige hensyn, kan fortsætte uanset stoppet, og ordningen gælder også, hvor bygherren selv optræder som entreprenør. Reglerne supplerer lovens almindelige pligt for arbejdsgivere på et fælles arbejdssted til at samarbejde om sikre arbejdsforhold, jf. § 24, og overtrædelse af et standsningspåbud er strafsanktioneret efter § 82.



LOV

Arbejdsmiljøloven § 12

Arbejdsmiljøloven § 24

Arbejdsmiljøloven § 77a

Arbejdsmiljøloven § 77, stk. 1

PRAKSIS **Arbejdsmiljøklagenævnet** · Fastholdelse af undersøgelsespåbud vedrørende krænkende handlinger og psykisk arbejdsmiljø 01.04.2023

Arbejdsmiljøklagenævnet · Fastholdelse af påbud om tunge løft af køkkenskabe og krav om autoriseret rådgivning 04.03.2020

§ 7 Fra påbud til straf: objektivt ansvar og bødemodellen efter §§ 82-83

Hvor påbuddet er forebyggende, er straffen efter § 82 repressiv. Strafferammen er bøde eller fængsel indtil 1 år (§ 82, stk. 1), stigende til fængsel indtil 2 år, hvis overtrædelsen har medført en ulykke med alvorlig personskade eller døden til følge (§ 82, stk. 2). Efter [Rigsadvokatmeddelelsen om arbejdsmiljø](#) omfatter »alvorlig personskade« fx amputationer, knoglebrud, sårskader eller ætsninger på store dele af kroppen og forgiftninger, mens forstuvninger og brud på fingre og tæer normalt falder udenfor.

Arbejdsgiverens ansvar er **objektivt** (§ 83, stk. 1): der kan pålægges bødeansvar, selv om overtrædelsen ikke kan tilregnes arbejdsgiveren som forsætlig eller uagtsom. Det forudsætter blot, at overtrædelsen kan tilregnes en til virksomheden knyttet person eller virksomheden som sådan – også anonyme og kumulerede overtrædelser er omfattet. Selskaber samt stat og kommune ifalder ansvar via § 86 og straffelovens kapitel 5. Undtagelsen i § 83, stk. 3 fritager for visse ansatte-overtrædelser, men kun hvis arbejdsgiveren fuldt ud har opfyldt sine pligter i kapitel 4 (planlægning, instruktion, effektivt tilsyn og rådighedsstillelse af udstyr).

Bøderne fastsættes efter en fast model, der er udviklet i forarbejderne og senest skærpet ved **lov nr. 1869**

af 29. december 2015. Trinene er: grundbøde → fordobling/tillæg ved alvorlig personskade eller død → forhøjelse for skærpende (§ 82, stk. 4) og særligt skærpende (§ 82, stk. 5) omstændigheder → differentiering efter virksomhedens størrelse (§ 82, stk. 6). Ved 2015-reformen blev rækkefølgen vendt, så differentieringen sker til sidst og dermed også forhøjer tillæggene. Grundbøderne for materielle overtrædelser er løbende reguleret, jf. [Rigsadvokatmeddelelsens straffpåstandsafsnit](#):

Gerningstidspunkt	Grundbøde (materiel)	Tillæg ved alvorlig personskade/død
1. jan. 2016 – 31. aug. 2021	20.000 / 40.000 kr.	Fordobling (normalbøde)
1. sep. 2021 – 30. juni 2025	24.600 / 44.600 kr.	+ 2 × grundbeløbet
1. juli 2025 –	36.900 / 66.900 kr.	+ 2 × grundbeløbet

Formelle overtrædelser takseres uændret til ca. 10.000 kr. For gerninger begået fra 1. januar 2016 forhøjes bøden med 10.000 kr. pr. skærpende og 20.000 kr. pr. særligt skærpende omstændighed. Derefter differentieres:

Virksomhedsstørrelse	Forhøjelse af bøden
0–9 ansatte	0 %
10–34 ansatte	+ 50 %
35–99 ansatte	+ 75 %
100 ansatte eller flere	+ 100 %

Ved flere forhold gælder **absolut kumulation**, og ved særligt grove overtrædelser har retspraksis ikke fastsat bøder under 75.000 kr. Praksis bekræfter modellen: i [SS-453/2021-VLR](#) (drejebænk uden afskærmning)

tillagde Vestre Landsret det betydning, at virksomheden havde 209 ansatte og en tidligere grov overtrædelse med gentagelsesvirkning:

»Denne bødevedtagelse, der vedrører den tiltalte virksomhed, har gentagelsesvirkning ved fastsættelsen af bøden.«

Gentagelsesvirkningen (§ 82, stk. 5, nr. 4) forhøjer bøden trinvist for hver tidligere grov overtrædelse inden for 4 år – en skærpelse, der blev præciseret ved **lov nr. 1554 af 27. december 2019** med formuleringen »en eller flere gange«. Senest har **lov nr. 302 af 24. februar 2026** (L 89) gennemført sproglige ændringer i § 82, stk. 1 og 2, der gør det muligt at angive vejledende niveauer for fængselsstraf for særligt grove overtrædelser begået af fysiske personer i virksomhedens ledelse.

LOV	Arbejdsmiljøloven § 82, stk. 1, 2	Arbejdsmiljøloven § 83, stk. 1	Arbejdsmiljøloven § 86
PRAKSIS	Landsretten · Stadfæstelse af dom for overtrædelse af arbejdsmiljøloven ved manglende sikkerhedsafskærmning på drejebænk		22.09.2021

§ 8 Bødeniveauer i domstolspraksis og betydningen af sagsbehandlingstid

Domstolene udmåler bøderne inden for modellens rammer, men foretager altid en konkret samlet vurdering, og straffniveauet kan fraviges i op- eller nedadgående retning efter straffelovens almindelige regler.

To nyere vestjyske domme illustrerer spændet:

Sag	Forhold	Resultat
SS-453/2021-VLR	Drejebænk i drift uden nedslået sikkerhedsskærm; tidligere straffet; 209 ansatte	Byrettens bøde stadfæstet (skærpet ved forstraf og størrelse)
SS-2132/2021-VLR	Arbejde i ca. 5,5 m højde uden faldsikring; 31 ansatte; manglende tilsyn	Bøde stadfæstet; ingen fritagelse efter § 83, stk. 3
SS-2179/2020-VLR	Kranarbejde tæt på mandskabskurv uden korrekt afspærring	Bøder formildet pga. lang sagsbehandlingstid

Netop sagsbehandlingstiden er en gennemgående formildende faktor. I [SS-2179/2020-VLR](#) tiltrådte Vestre Landsret byrettens bodegrundlag, men nedsatte bøderne væsentligt – fra 105.000 kr. til 50.000 kr. for den ene virksomhed og fra 160.000 kr. til 77.500 kr. for den anden – fordi den samlede sagsbehandlingstid havde overskredet det rimelige uden skyld hos de tiltalte.

Grænserne for tiltale fremgår af [Rigsadvokatmeddelelsens afsnit om tiltalerejsning](#): der rejses i praksis kun tiltale ved overtrædelse af **klare og velkendte regler**, hvor overtrædelsen har indebåret en **konkret** sikkerheds- eller sundhedsfare. Mod ansatte rejses kun tiltale ved forsætlige eller groft uagtsomme overtrædelser, og spørgsmålet om arbejdsgiverens straffrihed efter § 83, stk. 3, skal altid afklares først. Ansatte, der selv kommer til skade, eller som er årsag til, at en kollega kommer til skade, straffes efter forarbejderne ikke.

LOV	Arbejdsmiljøloven § 82, stk. 1	Arbejdsmiljøloven § 83, stk. 3	Arbejdsmiljøloven § 86
PRAKSIS	Landsretten · Landsrettens dom om overtrædelse af arbejdsmiljøloven ved manglende sikkerhedsforanstaltninger ved arbejde i højden		22.06.2022
	Landsretten · Landsrettens dom i sag om overtrædelse af arbejdsmiljøloven ved byggearbejde		20.10.2021

Landsretten · Stadfæstelse af dom for overtrædelse af arbejdsmiljøloven ved manglende sikkerhedsafskærmning på drejebænk

22.09.2021

§ 9 Klagenævnets prøvelse, bevisbyrde og de forvaltningsretlige rammer

Arbejdsmiljøklagenævnet er partssammensat – med arbejdsmarkedets parter og et neutralt formandskab – og det præger afgørelserne. Mange påbudssager afgøres med **snævre flertal**: 5 mod 4 i [praktikantsagen](#) og i [efterforskningsenheden](#), 6 mod 5 i [mobbesagen](#). Mindretallet ønsker typisk sagen hjemvist med henvisning til manglende dokumentation – fx for, at krænkelse fortsat fandt sted på tilsynstidspunktet.

Nævnets prøvelse er afgrænset. Det prøver **retsansvarelsen og bevisvurderingen**, men ikke Arbejdstilsynets tilsynsplanlægning eller myndighedsudøvelse. I [undersøgelsespåbudssagen](#) afviste nævnet at behandle klagen over antallet af tilsynsbesøg, og i [mobbesagen](#) afvist klagen over de konkrete tilsynsmetoder. Omvendt prøver nævnet hjemmelsgrundlaget aktivt og kan kritisere et ufuldstændigt retsgrundlag, selv når påbuddet fastholdes – som i [asbest-rensningssagen](#).

De almindelige forvaltningsretlige garantier gælder. I [efterforskningsenheden](#) afviste nævnet en indsigelse om mangelfuld partshøring og præciserede, at [forvaltningsloven § 19](#) alene kræver, at parten gøres bekendt med oplysninger og får lejlighed til at udtale sig – ikke samme begrundelseskrav som ved den endelige afgørelse.

Processuelt er to forhold væsentlige for virksomheden: klage over et **strakspåbud har ikke opsættende virkning**, så arbejdet skal standses straks, uanset at afgørelsen påklages; og nævnets afgørelser kan ikke påklages administrativt videre, men kan indbringes for de almindelige domstole til retslig prøvelse.

LOV	Arbejdsmiljøloven § 77, stk. 2	Arbejdsmiljøloven § 81	Forvaltningsloven § 19
PRAKSIS	Arbejdsmiljøklagenævnet · Fastholdelse af undersøgelsespåbud vedrørende krænkende handlinger og psykisk arbejdsmiljø 01.04.2023		
	Arbejdsmiljøklagenævnet · Fastholdelse af påbud om psykisk arbejdsmiljø i en efterforskningsenhed grundet mangelfulde forebyggende tiltag 23.12.2022		
	Arbejdsmiljøklagenævnet · Manglende brug af asbest-rensningsfaciliteter ved renovering af højhus 04.11.2022		
	Arbejdsmiljøklagenævnet · Påbud til uddannelsesinstitution om forebyggelse af krænkende handlinger og mobning 26.08.2021		
	Arbejdsmiljøklagenævnet · Arbejdsgivers ansvar for praktikants farlige manuelle håndtering af 200 kg gulvaskemaskine på trappe 11.03.2020		

§ 10 Sammenfatning: centrale takeaways

Praksis på tværs af Arbejdsmiljøklagenævnet og domstolene tegner et konsistent billede:

- **Påbuddet er objektivt og fremadrettet.** Det udstedes, så snart der konstateres et forhold i strid med loven, og uafhængigt af skyld. At en ansat har handlet mod instruks, at en ekstern rådgiver har erklæret forholdene sikre, eller at virksomheden allerede arbejder på en løsning, fjerner ikke grundlaget for påbuddet – det kan højst påvirke et efterfølgende bødeansvar efter [§ 83, stk. 3](#).
- **Strakspåbud kræver konkret fare.** »Overhængende, betydelig fare« vurderes ud fra de faktiske forhold på stedet, ikke en abstrakt regelovertredelse, og kravene fortolkes særligt strengt ved asbest, kemi og arbejde i højden.

- **Det er den faktiske udførelse, der tæller.** Det er ikke nok at stille hjælpemidler og værnemidler til rådighed; arbejdsgiveren skal gennem instruktion og effektivt tilsyn sikre, at de faktisk bruges.
- **Psykisk arbejdsmiljø er ligestillet.** Krænkende handlinger og høje følelsesmæssige krav kan udløse både handlingspåbud og undersøgelsespåbud, og forebyggelsen skal være systematisk og virke effektivt her og nu.
- **§ 77a er i konstant bevægelse.** Rådgivningspåbud, kompetencepåbud, ophævelse og nu entreprenørstop afspejler en stadig styrkelse af håndhævelsen – særligt kædeansvaret på byggepladser.
- **Straffen følger en gennemskuelig model.** Grundbøde, fordobling/tillæg ved alvorlig skade, (særligt) skærpende omstændigheder, gentagelsesvirkning og differentiering efter virksomhedsstørrelse, med absolut kumulation og en bundgrænse på 75.000 kr. ved særligt grove forhold.

For de tilgrænsende spørgsmål henvises til praksisoversigterne om [overenskomstovertrædelse](#) (bod i Arbejdsretten), [arbejdsskade-anerkendelse](#) og [erhvervssygdom-anerkendelse](#) (erstatning og anerkendelse) samt [graviditet-barsel-afskedigelse](#) (afskedigelse i strid med ligebehandlingsreglerne).

LOV

[Arbejdsmiljøloven § 77, stk. 1](#)
[Arbejdsmiljøloven § 82, stk. 1](#)
[Arbejdsmiljøloven § 83, stk. 1](#)

PRAKSIS	Landsretten · Landsrettens dom i sag om overtrædelse af arbejdsmiljøloven ved byggearbejde	20.10.2021
	Landsretten · Stadfæstelse af dom for overtrædelse af arbejdsmiljøloven ved manglende sikkerhedsafskærmning på drejebænk	22.09.2021
	Arbejdsmiljøklagenævnet · Fastholdelse af påbud om psykisk arbejdsmiljø i en efterforskningsenhed grundet mangelfulde forebyggende tiltag	23.12.2022
	Arbejdsmiljøklagenævnet · Arbejdsgivers ansvar for praktikants farlige manuelle håndtering af 200 kg gulvvaskemaskine på trappe	11.03.2020
	Arbejdsmiljøklagenævnet · Arbejdsgivers ansvar for påkørselssikring ved vejarbejde trods overholdelse af vejregler	21.12.2019

REFERENCE Lovgrundlag

6 paragraffer

Arbejdsmiljøloven § 38	stk. 1	Arbejdsmiljøloven § 77	stk. 1, 2
Arbejdsmiljøloven § 77a		Arbejdsmiljøloven § 81	
Arbejdsmiljøloven § 82	stk. 1	Arbejdsmiljøloven § 83	stk. 1

MATERIALE Citerede afgørelser

21 afgørelser

LANDSRETTE · ANKEINSTANS

3

22.06.2022	Landsrettens dom om overtrædelse af arbejdsmiljøloven ved manglende sikkerhedsforanstaltninger ved arbejde i højden	6197-7429
20.10.2021	Landsrettens dom i sag om overtrædelse af arbejdsmiljøloven ved byggearbejde	6198-7430
22.09.2021	Stadfæstelse af dom for overtrædelse af arbejdsmiljøloven ved manglende sikkerhedsafskærmning på drejebænk	1405-1708

ARBEJDSMILJØKLAGE ÆVNEN · NÆVN / KLAGEINSTANS

18

06.03.2026	Fastholdelse af straks-påbud om asbestanalyse og sikring mod støvudsættelse på byggeplads	W20260930125
25.02.2025	Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt påbud om straks at sikre, at der blev anvendt arbejdsmetoder og tekniske hjælpemidler, der begrænsede udviklingen af asbeststøv mest muligt ved arbejde med demontage af tagplader. (Strakspåbud - Tekniske hjælpemidler - Asbest - Tagplader)	
29.04.2023	Virksomhed påbudt at udarbejde kemisk risikovurdering for rengøringsmidler og melstøv	
01.04.2023	Fastholdelse af undersøgelsespåbud vedrørende krænkende handlinger og psykisk arbejdsmiljø	
23.12.2022	Fastholdelse af påbud om psykisk arbejdsmiljø i en efterforskningsenhed grundet mangelfulde forebyggende tiltag	
04.11.2022	Manglende advarselsskiltning ved asbestarbejde medfører strakspåbud	
04.11.2022	Mangelfuld håndtering af asbeststøv ved nedtagning af bølgeeternit medfører fastholdelse af straks-påbud	
04.11.2022	Manglende brug af værnemidler ved arbejde med asbestholdige tagplader	
04.11.2022	Manglende brug af asbest-rensningsfaciliteter ved renovering af højhus	
02.06.2022	Arbejdsgivers ansvar for øjenværn ved vinkelslibearbejde trods medarbejders instruktionsbrud	
23.12.2021	Arbejdsgivers ansvar for sikkerhedszoner ved løfteopgaver med lastbilmonteret kran	
23.12.2021	Arbejdsgivers ansvar for sikkerheden ved manuel håndtering af ustabile pallearer	
26.08.2021	Påbud til uddannelsesinstitution om forebyggelse af krænkende handlinger og mobning	
07.07.2021	Arbejdsgivers selvstændige ansvar fastholdt efter ulykke med ætsende salpetersyre	
11.03.2020	Arbejdsgivers ansvar for praktikants farlige manuelle håndtering af 200 kg gulvvaskemaskine på trappe	
04.03.2020	Fastholdelse af påbud om tunge løft af køkkenskabe og krav om autoriseret rådgivning	
21.12.2019	Arbejdsgivers ansvar for påkørselssikring ved vejarbejde trods overholdelse af vejregler	
21.12.2019	Arbejdsgivers ansvar for manuel isætning af 76 kg tunge vinduer trods tilgængelige hjælpemidler	