

Arbejds miljø

Version 15. september 2021

18.08.2025: Afsnittet er under opdatering.

1. Overblik og tjekliste

Ved vurdering af tiltale spørgsmål i en sag om overtrædelse af arbejdsmiljøloven skal du bl.a. være opmærksom på følgende:

- I praksis rejses der alene tiltale for overtrædelse af klare og velkendte regler, og hvor overtrædelsen har indebåret en konkret sikkerheds- eller sundhedsfare, se [pkt. 3.2.](#)
- Arbejdsgiveren kan ifalde objektivet ansvar efter arbejdsmiljølovens § 83, stk. 1, se herom [pkt. 4.1.2.](#)
- Hvis der er spørgsmål om, hvorvidt arbejdsgiveren skal fritages for ansvar, jf. arbejdsmiljølovens § 83, stk. 3, bør du forelægge spørgsmålet for Arbejdstilsynet, inden du træffer afgørelse om tiltale spørgsmålet, se herom [pkt. 3.1.](#) og [pkt. 4.1.2.](#)
- Den ansattes strafansvar forudsætter i praksis, at den ansatte har handlet forsætligt eller groft uagtsomt, se herom [pkt. 3.2.](#) og [pkt. 4.2.](#)
- Først når du har taget stilling til arbejdsgivers straffrihed i medfør af arbejdsmiljølovens § 83, stk. 3, skal du overveje, om der er grundlag for at henvise den ansattes overtrædelse under strafskærpelsesbestemmelsen i arbejdsmiljølovens § 82, stk. 3, se [pkt. 3.2.](#) og [pkt. 4.2.1.](#)

Efter sagens afgørelse bør du bl.a. overveje:

- om Arbejdstilsynet skal underrettes om afgørelsen, se [pkt. 6.1.](#)

2. Politiets efterforskning og sagsbehandling

2.1. Arbejdstilsynets anmeldelse af sager om overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen

Anmeldelse af mulige overtrædelser af arbejdsmiljøloven vil ofte blive indgivet til politiet af Arbejdstilsynet på baggrund af et tilsynsbesøg eller lignende.

Arbejdstilsynets anmeldelse indeholder en beskrivelse af sagen, herunder de oplysninger, som Arbejdstilsynet har indhentet i forbindelse med tilsynsbesøget. Hvis Arbejdstilsynet vurderer, at sagen ikke er tilstrækkeligt oplyst, indeholder anmeldelsen en beskrivelse af, hvilke forhold der efter Arbejdstilsynets vurdering bør efterforskes til brug for en vurdering af, hvorvidt der skal rejses tiltale mod arbejdsgiveren og/eller den ansatte.

Arbejdstilsynet har udarbejdet orienteringsmateriale vedrørende visse ændringer af arbejdsmiljølovens bestemmelser om straf og vedlægger dette orienteringsmateriale sammen med anmeldelsen til politiet, såfremt det skønnes relevant.

3. Forberedelse

3.1. Før tiltalerejsning

I nogle sager kan der være spørgsmål om, hvorvidt arbejdsgiveren skal fritages for ansvar, jf. arbejdsmiljølovens § 83, stk. 3. Anklagemyndigheden bør i sådanne tilfælde forelægge sagen for Arbejdstilsynet, inden der træffes afgørelse om tiltalerspørgsmålet.

Se i øvrigt om arbejdsmiljølovens § 83, stk. 3, under pkt. 4.1.2.

Der henvises i øvrigt til Rigsadvokatmeddelelsen, afsnittet om Særlov – Samarbejdet med særmyndigheder i særlovssager.

3.2. Tiltalerejsning

Alle, der har pligter efter arbejdsmiljølovgivningen, kan straffes. Udover arbejdsgiveren og de ansatte kan også virksomhedsledere og arbejdsledere straffes for overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen.

I almindelighed rejses der kun tiltale for overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen, når der er tale om overtrædelse af klare og velkendte regler, hvor overtrædelsen indebærer en konkret sikkerheds- eller sundhedsfare.

Endvidere rejses der efter praksis kun tiltale mod den ansatte for forsætlige eller groft uagtsomme overtrædelser, og kun såfremt den ansatte inden for sit område havde mulighed for at udføre arbejdet på lovlig vis. Hvis den ansatte alene har udvist simpel uagtsomhed, rejses der kun tiltale mod arbejdsgiveren.

I de sager, hvor der er grundlag for at henføre den ansattes overtrædelse under strafskærpesbestemmelsen i arbejdsmiljølovens § 82, stk. 3, er det en betingelse, at arbejdsgiveren er straffri efter bestemmelsen i § 83, stk. 3.

Dette indebærer, at spørgsmålet om arbejdsgiverens strafansvar altid må afklares, før det vurderes, om der skal rejses tiltale mod den ansatte med påstand om skærpet straf efter § 82, stk. 3.

Kun i de tilfælde, hvor anklagemyndigheden skønner, at der ikke er grundlag for at rejse tiltale mod arbejdsgiveren, jf. arbejdsmiljølovens § 83, stk. 3, og § 86, 2. pkt., vil der således kunne rejses tiltale mod den ansatte med påstand om en skærpet bøde efter § 82, stk. 3. I de tilfælde, hvor der rejses tiltale mod arbejdsgiveren, vil der alene tillige kunne rejses tiltale mod den ansatte efter bestemmelsen i § 82, stk. 1, nr. 1.

Det fremgår af forarbejderne til lov nr. 1554 af 27. december 2019 (L 65 af 19. november 2019, de almindelige bemærkninger pkt. 2.7.1.2. og de specielle bemærkninger til § 82, stk. 2, nr. 37), at ansatte, der kommer til skade ved en arbejdsulykke, ikke straffes. Ansatte, der ved en overtrædelse er årsag til, at en kollega kommer til skade, straffes ligeledes ikke.

Om straffebestemmelserne se i øvrigt nedenfor pkt. 4.

4. Jura

4.1. Arbejdsgivers overtrædelse af arbejdsmiljøloven

Arbejdsgiveren er efter arbejdsmiljøloven hovedansvarlig for virksomhedens arbejdsmiljø. Arbejdsgiveren er efter lovens kapitel 4 ansvarlig for at planlægge og tilrettelægge arbejdet, således at

det kan udføres lovligt og sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt, ligesom arbejdsgiveren gennem tilstrækkelig instruktion og effektivt tilsyn er ansvarlig for, at arbejdet også rent faktisk udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Som arbejdsgiver anses i relation til strafansvaret ejere af enkeltmandsvirksomheder samt kollektive enheder (selskaber og lign.).

Ejeren af en enkeltpersonsvirksomhed kan ifalde strafansvar efter den almindelige bestemmelse i arbejdsmiljølovens § 82, der gælder for alle fysiske personer, som har pligter efter loven.

Ejeren af en enkeltmandsvirksomhed kan endvidere som arbejdsgiver ifalde strafansvar efter bestemmelsen i arbejdsmiljølovens § 83, stk. 1, om objektivi individualansvar.

Endvidere gælder bestemmelsen i § 83, stk. 3, om straffrihed for arbejdsgiveren for enkeltmandsvirksomheder.

For arbejdsgivere, der driver virksomhed i selskabsform, gælder bestemmelsen i arbejdsmiljølovens § 86, som henviser til de almindelige regler om selskabsansvar i straffelovens 5. kapitel. Selskaber vil ligeledes kunne fritages for strafansvar, hvis betingelserne i arbejdsmiljølovens § 83, stk. 3, er opfyldt, jf. § 86, 2. pkt.

Arbejdsmiljølovens § 86 indebærer, at strafansvar for overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen også kan pålægges stat og kommune.

De nævnte straffebestemmelser suppleres af arbejdsmiljølovens § 84 om straf for overtrædelse af bestemmelser i forskrifter, der udstedes i henhold til loven.

Der henvises endvidere til Rigsadvokatmeddelelsen, afsnittet om strafansvar for juridiske personer

4.1.1. Arbejdsgivers overtrædelse af arbejdsmiljølovens § 82

Arbejdsmiljølovens § 82, stk. 1 og 2

Arbejdsgiverens overtrædelse af arbejdsmiljøloven straffes som udgangspunkt efter § 82, stk. 1, der omfatter stort set alle de materielle regler i arbejdsmiljøloven. Der er strafansvar for såvel uagtsomme som forsætlige overtrædelser. Overtrædelse af § 82, stk. 1, straffes med bøde eller fængsel indtil 1 år.

Hvis overtrædelsen har medført en ulykke med alvorlig personskade eller døden til følge, jf. § 82, stk. 2, kan straffen stige til fængsel indtil 2 år.

Begrebet ”alvorlig personskade” i § 82, stk. 2, omfatter f.eks. amputationer, knoglebrud, sårskader eller ætsninger på store dele af kroppen og forgiftninger. Skader som forstuvninger samt brud på fingre og tæer vil normalt ikke kunne betragtes som alvorlige personskader. Det tilkommer altid domstolene ved en konkret vurdering at fastslå, om en skade er en ”alvorlig personskade”.

Arbejdsmiljølovens § 82, stk. 4 og 5

Det skal ved straffastsættelsen betragtes som en skærpende omstændighed:

- at der er sket skade på liv eller helbred eller er opstået fare for det, uden at forholdet er omfattet af § 82, stk. 2, jf. § 82, stk. 4, nr. 1,

- at der tidligere er givet påbud efter § 77, stk. 1 eller 2, eller truffet andre afgørelser af Arbejdstilsynet om overtrædelse af loven om samme eller tilsvarende forhold, jf. § 82, stk. 4, nr. 2,
- at der ved overtrædelsen er opnået eller søgt opnået en økonomisk fordel for den pågældende selv eller andre, jf. § 82, stk. 4, nr. 3, eller
- at overtrædelsen er begået forsætligt eller ved grov uagtsomhed, jf. § 82, stk. 4, nr. 4.

Det skal herudover betragtes som en særligt skærpende omstændighed, at:

- at der for unge under 18 år er sket en ulykke med alvorlig personskade eller døden til følge, jf. § 82, stk. 5, nr. 1,
- at der for unge under 18 år er sket skade på liv eller helbred eller fremkaldt fare herfor, jf. § 82, stk. 5, nr. 2,
- at der for flere personer er sket skade på liv eller helbred eller opstået fare herfor, jf. § 82, stk. 5, nr. 3, *(Gælder kun for overtrædelser begået den 1. januar 2016 eller senere)* eller
- at den pågældende fysiske eller juridiske person inden for 4 år tidligere er straffet en eller flere gange for grov overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen, jf. § 82, stk. 5, nr. 4. *(Gælder kun for overtrædelser begået den 1. januar 2016 eller senere)*

Ved vurderingen af, om en virksomhed tidligere er straffet en eller flere gange for overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen, jf. § 82, stk. 5, nr. 4, er det afgjorte straffesager i den samlede juridiske enhed, der skal lægges til grund. Enhver tidligere grov overtrædelse, der har medført straf for overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen inden for 4 år forud for gerningstidspunktet for den aktuelle overtrædelse, tillægges gentagelsesvirkning ved bødens udmåling. Den tidligere sag skal således være afgjort ved bødevedtagelse eller endelig dom inden for 4 år fra gerningstidspunktet for den aktuelle overtrædelse.

Det er uden betydning, om de tidligere straffe vedrører samme, lignende eller helt andre overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen. Det afgørende er, at både den tidligere lovovertrædelse og den lovovertrædelse, der aktuelt er til pådømmelse, kan karakteriseres som en grov overtrædelse.

Grove overtrædelser er de sager, der omhandler direkte overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen. Sager om manglende efterkommelse af påbud er således ikke omfattet. De typiske områder for straffesager af grov karakter er eksempelvis:

- fare for nedstyrtning eller fare for gennemstyrtning,
- manglende afstivning ved opstilling af betonelementer,
- fare for sammenstyrtning og sammenskridning ved jordarbejde,
- arbejde med farlige stoffer og materialer uden sikkerhedsforanstaltninger,
- arbejde ved farlige tekniske hjælpemidler, hvor der ikke er truffet foranstaltninger til at hindre fare for klemning,
- berøring med de bevægelige maskindele eller andre farlige situationer, hvis der er foretaget indgreb i det tekniske hjælpemiddel, så sikkerhedsfunktionerne er sat ud af funktion,
- uforsvarlig stabling/læsning med risiko for sammenskridning,
- uforsvarligt personløft,
- fare for ætsning, brand, kvælning, forgiftning og eksplosion, og
- unges ulovlige arbejde.

Grove overtrædelser omhandler typisk overtrædelse af reglerne i § 38, stk. 1, om arbejdets udførelse, § 42, stk. 1, om arbejdsstedets indretning, § 45, stk. 1, om tekniske hjælpemidler mv., § 48, stk. 1, om stoffer og materialer, eller kapitel 10 om unges arbejde.

Opregningen i § 82, stk. 4 og 5, er i øvrigt ikke en udtømmende beskrivelse af, hvilke omstændigheder der skal tages i betragtning ved vurderingen af overtrædelsens grovhed.

Se i det hele Der kan endvidere henvises til forarbejderne til lov nr. 1869 af 29. december 2015 (L 31 af 29. oktober 2015, de almindelige bemærkninger pkt. 2.3.3.2. og de specielle bemærkninger til § 1, nr. 7.) og forarbejderne til lov nr. 1554 af 27. december 2019 (L 65 af 19. november 2019, de almindelige bemærkninger pkt. 2.7 og de specielle bemærkninger til § 1, nr. 37 og 38).

4.1.2. Arbejdsgivers overtrædelse af arbejdsmiljølovens § 83

Arbejdsgiveren kan endvidere straffes, hvis denne forsømmer sine pligter i forbindelse med at sikre en sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlig arbejdsplads, jf. arbejdsmiljølovens § 83, stk. 1.

Straffeansvaret, jf. § 83, stk. 1, er et objektivt ansvar, hvor der kan pålægges bødeansvar for visse overtrædelser af loven, selv om overtrædelsen ikke kan tilregnes arbejdsgiveren som forsætlig eller uagtsom. Strafansvaret er betinget af, at en eller flere personer inden for virksomheden uagtsomt eller forsætligt har overtrådt arbejdsmiljølovgivningen, eller at overtrædelsen er begået af virksomheden som sådan. Det er ikke en betingelse, at en bestemt person kan gøres ansvarlig for den pågældende overtrædelse. Anonyme eller kumulerede overtrædelser er således også omfattet af strafansvaret.

Arbejdsmiljølovens § 83, stk. 3, er en undtagelse til hovedreglen i § 83, stk. 1, om det objektive ansvar. Bestemmelsen begrænser arbejdsgiverens ansvar for visse overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen, som begås af de ansatte.

Bestemmelsen indebærer, at arbejdsgiverens strafansvar efter arbejdsmiljølovens § 83, stk. 1, ikke anvendes for særligt opregnede overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen, begået af virksomhedens ansatte. Det er et krav for anvendelse af § 83, stk. 3, at arbejdsgiveren har opfyldt alle sine pligter i henhold til arbejdsmiljølovens kapitel 4, og den ansatte på trods heraf udfører arbejdet i strid med arbejdsmiljølovgivningen. Bestemmelsen forudsætter, at arbejdet på overtrædelsestidspunktet kunne have været udført lovligt og sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt i overensstemmelse med arbejdsmiljøreglerne.

Derudover skal arbejdsgiveren fyldestgørende have instrueret den ansatte, herunder om anvendelse af en eventuel sikkerhedsforanstaltning. Endvidere skal arbejdsgiveren have ført effektivt tilsyn med arbejdet.

Endelig forudsætter bestemmelsen, at virksomheden skal have stillet det pågældende sikkerhedsudstyr eller personlige værnemidler m.v. til rådighed for de ansatte i virksomheden. Det indebærer, at udstyret passer eller kan tilpasses den enkelte ansatte, at udstyret ikke er i stykker, at udstyret er til stede på arbejdspladsen m.v., at beskyttelsesudstyr eller sikkerhedsforanstaltninger er tilgængelige, korrekt monteret, funktionsdygtige m.v., og at nødvendige udsagningsanlæg m.v. er etableret og fuldt forsvarlige at anvende.

Herudover skal den ansatte ved arbejdets udførelse have tilsidesat arbejdsgiverens instruktioner, f.eks. ved at undlade at bruge det sikkerhedsudstyr m.v., der var stillet til rådighed og var til stede for arbejdet.

Anvendelsesområdet for § 83, stk. 3, om fritagelse af arbejdsgiveren for strafansvaret er således begrænset til de særligt opregnede overtrædelser, der er nævnt i arbejdsmiljølovens § 82, stk. 3, om skærpelse af straffen for de ansatte. Det er ikke en betingelse for anvendelse af § 83, stk. 3, at den ansatte har handlet forsætligt eller groft uagtsomt. Den ansattes simpelt uagtsomme overtrædelser er

også omfattet, ligesom anonyme og kumulerede overtrædelser efter forarbejderne er omfattet. I disse sidstnævnte tilfælde kan resultatet blive, at der hverken rejses tiltale mod arbejdsgiveren eller den ansatte, idet der efter praksis ikke rejses tiltale mod ansatte for simpelt uagtsomme overtrædelser.

Ved vurderingen af, om arbejdsgiveren har opfyldt sine pligter efter arbejdsmiljølovens kapitel 4 og dermed eventuelt skal fritages for strafferetligt ansvar, vil der ifølge Arbejdstilsynet bl.a. kunne lægges vægt på følgende:

- om arbejdsgiveren har sørget for, at de konkrete arbejdsforhold er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige,
- om arbejdsgiveren har planlagt og tilrettelagt arbejdet, så det kan udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt,
- om det nødvendige og egnede sikkerhedsudstyr er udleveret og til stede og lever op til reglerne om indretning og brug,
- om arbejdsgiveren har instrueret sine ansatte i, hvordan det konkrete arbejde kan udføres forsvarligt,
- om arbejdsgiveren har ført effektivt tilsyn med, at arbejdet faktisk udføres forsvarligt,
- om arbejdsgiveren har udarbejdet en arbejdspladsvurdering,
- om arbejdsgiveren har sikret sig, at virksomhedens sikkerhedsarbejde fungerer, herunder om virksomheden har en sikkerhedsorganisation, såfremt dette er påkrævet.

Bestemmelsen i § 83, stk. 3, gælder ikke for overtrædelser, som kun arbejdsgiveren er ansvarlig for, f.eks. overtrædelser vedrørende arbejdets planlægning eller tilrettelæggelse. Bestemmelsen gælder heller ikke, hvis arbejdsgiveren selv udfører det pågældende arbejde, der indebærer en overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen.

4.2. Den ansattes overtrædelser af arbejdsmiljøloven

Ansatte har efter arbejdsmiljølovens § 28 en strafbelagt pligt til at medvirke til, at arbejdsgivere kan overholde arbejdsmiljøloven. Dette indebærer, at de ansatte skal bidrage til, at arbejdsforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige inden for deres arbejdsområde, herunder at de foranstaltninger, der træffes for at fremme sikkerhed og sundhed, virker efter deres hensigt.

De ansatte kan ligesom arbejdsgiveren ifalde strafansvar efter den almindelige bestemmelse i arbejdsmiljølovens § 82, hvis de ikke lever op til ansvaret efter § 28, og overtrædelserne kan tilregnes de pågældende som groft uagtsom eller forsætlig.

4.2.1. Skærpet ansvar for den ansatte efter arbejdsmiljølovens § 82, stk. 3

Arbejdsmiljølovens § 82, stk. 3, vedrører skærpet straf for visse overtrædelser begået af de ansatte.

Ifølge § 82, stk. 3, skal det betragtes som en skærpende omstændighed ved straffens udmåling, såfremt den ansatte forsætligt eller groft uagtsomt overtræder de krav, der er nævnt i bestemmelsen. Det er en betingelse, at arbejdsgiveren har opfyldt alle sine forpligtelser efter lovens kapitel 4 og således er straffri efter bestemmelsen i § 83, stk. 3.

Anvendelsesområdet for § 82, stk. 3, vedrører overtrædelser af arbejdsmiljølovens § 28 sammenholdt med de overtrædelser, der er angivet i bestemmelsen. Det er navnlig overtrædelser af

arbejdsmiljølovens § 38 om arbejdets udførelse, § 45 om anvendelse af tekniske hjælpemidler og § 48 om anvendelse af farlige stoffer og materialer.

Det er en betingelse for anvendelse af strafskærpelsen over for ansatte, at arbejdsgiveren har opfyldt alle sine forpligtelser i arbejdsmiljølovens kapitel 4.

Der kan efter § 82, stk. 3, rejses tiltale mod ansatte, der forsætligt eller groft uagtsomt har overtrådt arbejdsmiljølovens regler om anvendelse af personlige værnemidler, anvendelse af udsagningsforanstaltninger, anvendelse af beskyttelsesudstyr eller sikkerhedsforanstaltninger, forsvarlige arbejdsmetoder eller krav om certifikater til kran og gaffeltruck.

§ 82, stk. 3, nr. 1, omfatter tilfælde, hvor den ansatte ikke anvender hjelm, sikkerhedssko, beskyttelsesbriller, sikkerhedslinje eller handsker m.v., hvor der er pligt hertil efter arbejdsmiljølovgivningen. Anvendelse af bestemmelsen forudsætter, at værnemidlerne er stillet til rådighed for de ansatte, at udstyret passer til eller kan tilpasses den enkelte ansatte, at udstyret ikke er i stykker, at udstyret er til stede på arbejdspladsen m.v.

§ 82, stk. 3, nr. 2, omfatter manglende brug af etableret procesventilation (punktudsugning), eller hvis udsugningen sættes ud af funktion. Anvendelse af bestemmelsen forudsætter, at udsagningsanlægget m.v. er etableret og fuldt forsvarligt at anvende.

§ 82, stk. 3, nr. 3, omfatter situationer, hvor beskyttelsesudstyr sættes ud af funktion, afmonteres eller på anden måde ikke anvendes, herunder sikkerhedsforanstaltninger, der bliver afbrudt, ændret eller flyttet, eller ikke bliver sat på plads. Anvendelse af bestemmelsen forudsætter, at beskyttelsesudstyr eller sikkerhedsforanstaltninger er tilgængelige, korrekt monteret, funktionsdygtige m.v.

§ 82, stk. 3, nr. 4, omfatter åbenbart uforsvarlige arbejdsmetoder, hvor ansatte tilsidesætter krav om anvendelse af forsvarlige arbejdsmetoder, i medfør navnlig af reglerne om arbejdets udførelse, anvendelse af tekniske hjælpemidler, herunder at tekniske hjælpemidler anvendes efter deres hensigt og anvendelse af stoffer og materialer, der er foreskrevet med henblik på at sikre, at det pågældende arbejde kan udføres arbejdsmiljømæssigt forsvarligt. Overtrædelserne kan angå følgende tilfælde:

- Uforsvarlig gaffeltruckkørsel, hvor den ansatte har certifikat.
- Manuel håndtering af tunge byrder, hvor tekniske hjælpemidler forefindes.
- Uforsvarlig stabling/læsning, således at der opstår risiko for væltning.
- Uforsvarlige personløft med kran, hvor den ansatte har certifikat.
- Forkert anvendt anhugningsgrej, f.eks. tovstroppe i stedet for kæder.
- Overbelastning af elevator.
- Anvendelse af teknisk hjælpemiddel, der er uegnet til arbejdet.
- Risiko for sammenstyrtning ved jordarbejde som følge af manglende afstivning, manglende anlæg m.v.
- Overtrædelser af forbud, eksempelvis forbud mod brug af byggehejs til persontransport.
- Svejsearbejde på lukkede tønder, som indeholder rester af antændelige væsker.
- Arbejde uden at elektrisk spænding er afbrudt.
- Uforsvarligt arbejde med stoffer og materialer, der f.eks. har høj akut giftighed.

Anvendelse af bestemmelsen forudsætter, at den ansatte er blevet instrueret om den korrekte forsvarlige arbejdsmetode.

§ 82, stk. 3, nr. 5, omfatter tilfælde, hvor ansatte fører gaffeltruck eller kran uden at være i besiddelse af lovpligtigt gaffeltruckfører- eller kranførercertifikat. Anvendelse af bestemmelsen forudsætter, at ansatte udtrykkeligt er blevet instrueret om ikke at føre gaffeltruck eller kran uden certifikat.

5. Straf og andre retsfølger

Overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen kan straffes med bøde eller fængsel indtil 2 år. I praksis er udgangspunktet ved overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen en bødestraf.

Ved lov nr. 1869 af 29. december 2015 om ændring af lov om arbejdsmiljø blev straffebestemmelserne om skærpende og særligt skærpende omstændigheder ændret. Det er ved ændringen forudsat, at bødeniveauet skal forhøjes, at området for særligt skærpende omstændigheder udvides, og at det fremover skal være den samlede forhøjede bøde – efter tillæg for skærpende og særligt skærpende omstændigheder – der skal differentieres efter virksomhedens størrelse.

Loven, der trådte i kraft den 1. januar 2016, finder alene anvendelse ved overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen begået den 1. januar 2016 eller senere.

Endvidere blev bøderne for overtrædelser af arbejdsmiljøloven skærpet yderligere med vedtagelsen af lov nr. 1554 af 27. december 2019 om ændring af lov om arbejdsmiljø og lov om arbejdsskadesikring i følgende tilfælde:

- Når en overtrædelse har medført en ulykke med alvorlig personskade eller døden til følge, jf. § 82, stk. 2.
- Når en arbejdsgiver eller andre, der har pligter efter arbejdsmiljøloven, inden for en 4 års periode tidligere er straffet en eller flere gange for en grov overtrædelse af arbejdsmiljøloven, jf. § 82, stk. 5, nr. 4.

Forhøjelsen af bødeniveauet i de nævnte tilfælde gælder for overtrædelser begået den 1. januar 2020 eller senere.

Der er endvidere med vedtagelsen af lov nr. 1554 af 27. december 2019 sket en forhøjelse af grundbøden for materielle overtrædelser begået den 1. september 2021 og senere, jf. § 82, stk. 1, og § 83, stk. 1. Der henvises i den forbindelse til forarbejderne til lov nr. 1554 af 27. december 2019 (L 65 af 19. november 2019), de almindelige bemærkninger pkt. 2.7.4.1 og de specielle bemærkninger til § 1, nr. 36).

Pkt. 5.1. omhandler strafpåstande i sager om arbejdsgivers overtrædelse af arbejdsmiljøloven begået den 1. januar 2016 eller senere.

Pkt. 5.2. omhandler strafpåstande i sager om ansattes overtrædelser af arbejdsmiljøloven.

5.1. Strafpåstande i sager om arbejdsgivers overtrædelse af arbejdsmiljøloven begået den 1. januar 2016 eller senere

Der har i praksis blandt andet gennem tilkendegivelser i forarbejder til arbejdsmiljøloven udviklet sig et fast bødeniveau i sager om arbejdsgiverens overtrædelse af arbejdsmiljølovens § 82.

Bøder for overtrædelse af arbejdsmiljølovens § 82, stk. 1, fastsættes som udgangspunkt til en grundbøde afhængigt af, om der er tale om en formel overtrædelse eller materiel overtrædelse.

Hvis overtrædelsen er begået i perioden mellem den 1. januar 2016 og den 31. december 2019 og har medført alvorlig personskade eller døden til følge, jf. arbejdsmiljølovens § 82, stk. 2, skal grundbøden som udgangspunkt fordobles (normalbøde).

Hvis lovovertrædelsen er begået i perioden mellem den 1. januar 2020 og den 31. august 2021 og har medført alvorlig personskade eller døden til følge, skal grundbøden forhøjes med et tillæg på 2 gange grundbeløbet. Bøden skal således forhøjes:

- med et tillæg på i alt 40.000 kr. (2 gange 20.000 kr.) ved overtrædelser, hvor grundbøden udgør 20.000 kr.
- med et tillæg på i alt 80.000 kr. (2 gange 40.000) ved overtrædelser, hvor grundbøden udgør 40.000 kr.

Hvis lovovertrædelsen er begået den 1. september 2021 eller senere og har medført alvorlig personskade eller døden til følge, skal grundbøden ligeledes forhøjes med et tillæg på 2 gange grundbeløbet. Grundbøden er fra den 1. september 2021 forhøjet, hvorfor bøderne herefter skal forhøjes således:

- med et tillæg på i alt 49.200 kr. (2 gange 24.600 kr.) ved overtrædelser, hvor grundbøden udgør 24.600 kr.
- med et tillæg på i alt 89.200 kr. (2 gange 44.600) ved overtrædelser, hvor grundbøden udgør 44.600 kr.

Se nærmere om beregning af henholdsvis grundbøden og normalbøden nedenfor under pkt. 5.1.1.

Hvis der ved overtrædelsen har været skærpende og/eller særligt skærpende omstændigheder, jf. arbejds miljølovens § 82, stk. 4 og 5, skal grundbøden/normalbøden forhøjes yderligere, uanset om der er tale om strafudmåling efter § 82, stk. 1, eller § 82, stk. 2. Se nærmere herom i pkt. 5.1.2.

Endelig skal der ved bødefastsættelsen ske differentiering efter virksomhedens størrelse, det vil sige antal ansatte. Differentieringen sker efter, at grundbøden/normalbøden er blevet forhøjet på baggrund af eventuelle skærpende eller særligt skærpende omstændigheder, jf. § 82, stk. 6.

Det er udgangspunktet, at der skal ske absolut kumulation, når en virksomhed har flere overtrædelser til samtidig pådømmelse. Det betyder, at der ved udmålingen af den samlede bøde som udgangspunkt skal ske fuldstændig sammenlægning af bøderne for hvert af forholdene. Det gælder også, hvor bøderne eventuelt er blevet forhøjet på baggrund af skærpende eller særligt skærpende omstændigheder og differentieret som følge af virksomhedens størrelse.

Dette fremgår af forarbejderne til lov nr. 1869 af 29. december 2015 (L 31 af 29. oktober 2015, de specielle bemærkninger til § 1, nr. 7), hvor det endvidere fremgår, at der ved særligt grove overtrædelser fortsat skal være mulighed for at idømme bøder, der falder uden for det sædvanlige bødeniveau for materielle overtrædelser, der er fastsat i retspraksis.

Spørgsmålet om, hvilken straf der skal udmåles i den konkrete sag, beror altid på domstolens samlede vurdering af de foreliggende omstændigheder i den enkelte sag. Det angivne straffniveau nedenfor vil kunne fraviges i op- eller nedgående retning, hvis der i den konkrete sag foreligger andre skærpende eller formildende omstændigheder, jf. de almindelige regler om straffens fastsættelse i straffelovens kapitel 10.

Se nærmere om udregning af bøderne i skemaerne under pkt. 5.1.1.

5.1.1. Bødeniveauet i sager uden skærpende eller særligt skærpende omstændigheder

Bøden i sager uden skærpende eller særligt skærpende omstændigheder beregnes først som en grundbøde/normalbøde. Herefter skal der ved nærmere angivne overtrædelser ske differentiering af bøden.

Beregning af grundbøde/normalbøde

Formelle overtrædelser

Arbejdsgiverens formelle overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen, dvs. overtrædelser af mere ordensmæssig karakter, hvor der ikke har været sikkerheds- eller sundhedsfare, f.eks. manglende arbejdspladsvurdering eller arbejdsmiljøorganisation, skal som udgangspunkt straffes med en bøde på **10.000 kr.** Dette er udgangspunktet for bødens størrelse uanset virksomhedens størrelse. Der kan f.eks. henvises til U 2002.1617V, hvor bøden for en formel overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen er fastsat til 10.000 kr.

Materielle overtrædelser

Arbejdsgiverens materielle overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen, dvs. overtrædelser, der indebærer en direkte risiko for sikkerhed og sundhed, f.eks. svejsning uden brug af udsugning eller arbejde i højden uden sikring mod faren for nedstyrtning, skal som udgangspunkt straffes med en grundbøde på **20.000 kr.** efter § 82, stk. 1 og § 83, stk. 1. Dette niveau blev fastslået i Højesterets domme af 3. november 1999, som er gengivet i U 2000.293H og U2000.295H. Herefter skal der tages hensyn til virksomhedens størrelse efter § 82, stk. 6, jf. skema 1 nedenfor.

Materielle overtrædelser, som har medført en ulykke med alvorlig personskade eller døden til følge

Er en arbejdsgivers materielle overtrædelser begået i perioden mellem den 1. januar 2016 og den 31. december 2019, og har overtrædelserne medført en ulykke med alvorlig personskade eller dødsfald til følge, skal grundbøden som udgangspunkt fordobles, dvs. fastsættes til **40.000 kr.**, hvorefter der skal tages hensyn til virksomhedens størrelse efter § 82, stk. 6, jf. skema 1 nedenfor.

Såfremt en materiel overtrædelse med alvorlig personskade eller døden til følge er begået i perioden mellem den 1. januar 2020 og den 31. august 2021, skal grundbøden på 20.000 kr. forhøjes med et **tillæg på 40.000 kr.** (2 gange 20.000 kr.), jf. skema 2 nedenfor.

Hvis en materiel overtrædelse med alvorlig personskade eller døden til følge er begået den 1. september 2021 eller senere, skal grundbøden på 24.600 kr. forhøjes med et **tillæg på 49.200 kr.** (2 gange 24.600 kr.), jf. skema 3 nedenfor.

Grove materielle overtrædelser

Arbejdsgiverens grove materielle overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen, dvs. overtrædelser, der indebærer, at faren for skade på liv eller helbred eller den mulige skadevirkning generelt er større end ved almindelige materielle overtrædelser, skal som udgangspunkt straffes med en grundbøde på **40.000 kr.**, hvorefter der skal tages hensyn til virksomhedens størrelse efter § 82, stk. 6, jf. skemaerne nedenfor. Der kan ifølge pkt. 2.7.1.1. i de almindelige bemærkninger til lov nr. 1554 af 27. december 2019 f.eks. være tale om nedbrydningsarbejde uden rette sikkerhedsudstyr, udgravningsarbejde uden tilstrækkelig sikring mod jordsammenstyrtning og arbejde, hvor der er eksplosionsfare, kvælningsfare, forgiftningsfare eller fare for ætsning.

Grove materielle overtrædelser, som har medført en ulykke med alvorlig personskade eller døden til følge

Er en arbejdsgivers grove, materielle overtrædelser begået i perioden mellem den 1. januar 2016 og den 31. december 2019, og har overtrædelserne medført en ulykke med alvorlig personskade eller

dødsfald til følge, jf. § 82, stk. 2, skal grundbøden på 40.000 kr. som udgangspunkt fordobles i forhold til bødeniveauet for overtrædelse af § 82, stk. 1. Det betyder, at bøden som udgangspunkt skal fastsættes til **80.000 kr.**, hvorefter der skal tages hensyn til virksomhedens størrelse efter § 82, stk. 6, jf. skema 1 nedenfor.

Såfremt en overtrædelse med alvorlig personskade eller døden til følge er begået i perioden mellem den 1. januar 2020 og den 31. august 2021, skal grundbøden på 40.000 kr. forhøjes med et tillæg på **80.000 kr.** (2 x 40.000 kr.), jf. skema 2 nedenfor.

Hvis en overtrædelse med alvorlig personskade eller døden til følge er begået den 1. september 2021 eller senere, skal grundbøden på 44.600 kr. forhøjes med et tillæg på **89.200 kr.** (2 x 44.600 kr.), jf. skema 3 nedenfor.

Differentiering af grundbøden/normalbøden, jf. § 82, stk. 6

Det fremgår af § 82, stk. 6, at der ved arbejdsgivers overtrædelse af arbejdsmiljølovens § 15, § 38, stk. 1, § 42, stk. 1, § 45, stk. 1, § 48, stk. 1, kapitel 9 eller kapitel 10, lægges vægt på virksomhedens størrelse. Tilsvarende gælder ved arbejdsgivers manglende efterkommelse af påbud efter § 77 eller § 77 a, stk. 1, der omhandler disse bestemmelser. Dette gælder dog kun, hvis der er tale om overtrædelse af materielle regler, dvs. overtrædelser, der indebærer en direkte risiko for arbejdsskader vedrørende det konkrete arbejde, f.eks. arbejde i højden uden rækværk eller manglende udsugning ved svejsning.

Ved differentiering af bøden efter virksomhedens størrelse, dvs. antallet af ansatte, sker der en opdeling af virksomhederne i små, mellemstore, store og helt store virksomheder.

Der lægges vægt på antallet af ansatte i hele virksomheden på overtrædelsestidspunktet. Det betyder, at selv om en arbejdsmiljøovertrædelse konstateres på f.eks. en byggeplads, hvor kun enkelte af virksomhedens ansatte arbejder, så er det antallet af ansatte i hele virksomheden, der lægges vægt på, når bøden skal fastsættes. Herudover vil en overtrædelse konstateret i f.eks. en forlystelsespark uden for sæsonen, hvor der kun er enkelte ansatte, ikke medføre en højere bøde, uanset at der på et andet tidspunkt af året er mange ansatte.

Med "virksomheden" forstås en juridisk enhed som defineret i lov om Det Centrale Virksomhedsregister (CVR). Der differentieres kun ved arbejdsgiverens overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen. Differentieringen af bøden omfatter således ikke bøder til ansatte, arbejdsledere, virksomhedsledere, bygherrer m.v.

Små virksomheder omfatter virksomheder med 0-9 ansatte. For små virksomheder skal der ikke ske en differentiering af grundbøden/normalbøden.

Mellemstore virksomheder omfatter virksomheder med 10-34 ansatte. Der skal for mellemstore virksomheder ske en forhøjelse af grundbøden/normalbøden med 50 pct.

Store virksomheder omfatter virksomheder med 35-99 ansatte. For store virksomheder skal der ske en forhøjelse af grundbøden/normalbøden med 75 pct.

Ved helt store virksomheder, der omfatter 100 ansatte eller flere, skal der ske en forhøjelse af grundbøden/normalbøden med 100 pct.

Læs nærmere herom i forarbejderne til lov nr. 1869 af 29. december 2015 (L 31 af 29. oktober 2015, pkt. 2.3.1.1 i de almindelige bemærkninger og de specielle bemærkninger til nr. 7.)

Skema 1: Bødeniveau for arbejdsgivere ved overtrædelser begået i perioden mellem den 1. januar 2016 og den 31. december 2019, hvor der ikke foreligger skærpende/særligt skærpende omstændigheder.

	Små virksomheder: 0-9 ansatte	Mellemstore virksomheder: 10-34 ansatte	Store virksomheder: 35-99 ansatte	Meget store virksomheder: 100 og flere ansatte
Formelle overtrædelser	10.000 kr.	10.000 kr.	10.000 kr.	10.000 kr.
Materielle overtrædelser	20.000 kr.	30.000 kr.	35.000 kr.	40.000 kr.
Materielle overtrædelser med alvorlig personskade eller dødsfald	40.000 kr.	60.000 kr.	70.000 kr.	80.000 kr.
Grove, materielle overtrædelser	40.000 kr.	60.000 kr.	70.000 kr.	80.000 kr.
Grove, materielle overtrædelser med alvorlig personskade eller dødsfald	80.000 kr.	120.000 kr.	140.000 kr.	160.000 kr.

Skema 2: Bødeniveau for arbejdsgivere ved overtrædelser begået i perioden mellem den 1. januar 2020 og den 31. august 2021, hvor der ikke foreligger skærpende/særligt skærpende omstændigheder.

Bøde	Små virksomheder: 0-9 ansatte	Mellemstore virksomheder: 10-34 ansatte	Store virksomheder: 35-99 ansatte	Meget store virksomheder: 100 og flere ansatte
Formelle overtrædelser	10.000 kr.	10.000 kr.	10.000 kr.	10.000 kr.
Materielle overtrædelser	20.000 kr.	30.000 kr.	35.000 kr.	40.000 kr.
Materielle overtrædelser med alvorlig personskade eller dødsfald	60.000 kr.	90.000 kr.	105.000 kr.	120.000 kr.
Grove, materielle overtrædelser	40.000 kr.	60.000 kr.	70.000 kr.	80.000 kr.
Grove, materielle overtrædelser med alvorlig personskade eller dødsfald	120.000 kr.	180.000 kr.	210.000 kr.	240.000 kr.

Skema 3: Bødeniveau for arbejdsgivere ved overtrædelser begået den 1. september 2021 eller senere, hvor der ikke foreligger skærpende/særligt skærpende omstændigheder.

Bøde	Små virksomheder: 0-9 ansatte	Mellemstore virksomheder: 10-34 ansatte	Store virksomheder: 35-99 ansatte	Meget store virksomheder: 100 og flere ansatte
Formelle overtrædelser	10.000 kr.	10.000 kr.	10.000 kr.	10.000 kr.
Materielle overtrædelser	24.600 kr.	36.900 kr.	43.050 kr.	49.200 kr.
Materielle overtrædelser med	73.800 kr.	110.700 kr.	129.150 kr.	147.600 kr.

alvorlig personskade eller dødsfald				
Grove, materielle overtrædelser	44.600 kr.	66.900 kr.	78.050 kr.	89.200 kr.
Grove, materielle overtrædelser med alvorlig personskade eller dødsfald	133.800 kr.	200.700 kr.	234.150 kr.	267.600 kr.

Se endvidere eksempler på udregninger i forarbejderne til lov nr. 1554 af 27. december 2019 ([L 65 af 19. november 2019](#), de almindelige bemærkninger pkt. 2.7.4.2.)

5.1.2. Bødeniveauet i sager med skærpende eller særligt skærpende omstændigheder

Bøden i sager med skærpende eller særligt skærpende omstændigheder beregnes først som en grundbøde/normalbøde. Derefter skal der ske forhøjelse af bøden for hver skærpende eller særligt skærpende omstændighed. Endelig skal der foretages en differentiering af bøden.

Der henvises til [pkt. 5.1.1.](#) for beregning af grundbøde/normalbøde.

Skærpende eller særligt skærpende omstændigheder

Efter beregning af grundbøden/normalbøden skal der ske forhøjelse af bøden, hvis der foreligger skærpende eller særligt skærpende omstændigheder.

Skærpende omstændigheder

Foreligger der skærpende omstændigheder, jf. arbejdsmiljølovens § 82, stk. 4, nr. 1-4, skal bøden som udgangspunkt forhøjes med **10.000 kr.** for hver skærpende omstændighed, uanset om der er tale om almindelige materielle eller grove materielle overtrædelser. Se nærmere om skærpende omstændigheder under [pkt. 4.1.1.](#)

Der kan henvises til forarbejderne til lov nr. 1869 af 29. december 2015 ([L 31 af 29. oktober 2015](#), de almindelige bemærkninger pkt. 2.3.3.1. samt de specielle bemærkninger til § 1, nr. 7) og forarbejderne til lov nr. 1554 af 27. december 2019 ([L 65 af 19. november 2019](#)), de almindelige bemærkninger pkt. 2.7.4.)

Særligt skærpende omstændigheder

Foreligger der særligt skærpende omstændigheder, jf. arbejdsmiljølovens § 82, stk. 5, nr. 1-4, skal bøden som udgangspunkt forhøjes med **20.000 kr.** for hver særligt skærpende omstændighed, uanset om der er tale om almindelige materielle eller grove materielle overtrædelser. Se nærmere om særligt skærpende omstændigheder under [pkt. 4.1.1.](#)

Der kan henvises til forarbejderne til lov nr. 1869 af 29. december 2015 ([L 31 af 29. oktober 2015](#), de almindelige bemærkninger pkt. 2.3.3.2. samt de specielle bemærkninger til § 1, nr. 7) og forarbejderne

til lov nr. 1554 af 27. december 2019 ([L 65 af 19. november 2019](#)), de almindelige bemærkninger pkt. 2.7.4.

Det følger af arbejdsmiljølovens § 82, stk. 5, nr. 4, at det er en særligt skærpende omstændighed, at den pågældende fysiske eller juridiske person inden for 4 år tidligere er straffet en eller flere gange for grov overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen. Se nærmere herom under [pkt. 4.1.1.](#)

Er overtrædelsen begået i perioden mellem den 1. januar 2016 og den 31. december 2019 er bødeforhøjelsen på baggrund af § 82, stk. 5, nr. 4, **20.000 kr.**, uanset antallet af tidligere straffe i perioden.

Er overtrædelsen begået den 1. januar 2020 eller senere er bødeforhøjelsen på baggrund af § 82, stk. 5, nr. 4, yderligere **10.000 kr.** for hver gang, arbejdsgiveren inden for 4 års perioden tidligere er straffet en eller flere gange for en grov overtrædelse af arbejdsmiljøloven.

Det betyder, at hvis der er én tidligere straf, forhøjes bøden med **20.000 kr.**, og hvis der er to tidligere straffe forhøjes bøden med i alt **30.000 kr.** Er der tre tidligere straffe forhøjes bøden med i alt **40.000 kr.**, er der fire tidligere straffe forhøjes bøden med i alt **50.000 kr.** osv.

Der henvises til [forarbejderne til lov nr. 1554 af 27. december 2019](#), de almindelige bemærkninger, pkt. 2.7.4.3, og de specielle bemærkninger til nr. 38.

I de tilfælde, som ikke er omfattet af § 82, stk. 5, nr. 4, vil gentagelsesvirkning som skærpende omstændighed i almindelighed fortsat følge af straffelovens § 81, nr. 1.

Det bemærkes, at bøden skal differentieres efter tillæg for skærpende eller særligt skærpende omstændigheder. Der henvises i den forbindelse til [pkt. 2.3.1.1 i de almindelige bemærkninger og de specielle bemærkninger til nr. 7 til lov nr. 1869 af 29. december 2015 om ændring af lov om arbejdsmiljø](#). Der henvises i øvrigt til [pkt. 5.1.1.](#)

5.2. Strafpåstande i sager om ansattes overtrædelser af arbejdsmiljøloven

Den ansattes overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen straffes i almindelighed med en bøde på **1.000 kr.**

Hvis den ansattes adfærd er omfattet af strafskærpselsesbestemmelse i § 82, stk. 3, bør der udmåles en bøde i størrelsesordenen **2.500 kr.**

Det angivne vejledende bødeniveau vil ifølge forarbejderne kunne fraviges i op- eller nedadgående retning, hvis der i den konkrete sag foreligger særlige omstændigheder.

6. Efter dom

6.1. Underretning til Arbejdstilsynet

Snarest muligt efter afslutningen af en sag, der er rejst på foranledning af Arbejdstilsynet, eller hvor Arbejdstilsynet har afgivet en udtalelse, skal Arbejdstilsynet underrettes om sagens udfald.

Underretning skal gives i så god tid, at Arbejdstilsynet har lejlighed til at udtale sig om spørgsmålet om anke. Der henvises til den forbindelse endvidere til [Rigsadvokatmeddelelsen, samarbejdet med særmyndigheder i særlovssager](#).

6.2. Domme til Vidensbasen

Anklageren skal overveje, om dommen er egnet til at indgå i Anklagemyndighedens Vidensbase.

Vidensbasen skal dels indeholde afgørelser, som afspejler straffniveauet, praksis for rettighedsfrakendelse og andre retsfølger mv., dels afgørelser af mere principiel karakter, hvor der er taget stilling til et eller flere uafklarede spørgsmål i relation til bestemmelsernes anvendelsesområde, fortolkning mv.

En afgørelse kan også have generel betydning, hvis den f.eks. indeholder en sagkyndig erklæring eller anden faglig udtalelse, som vil være anvendelig i andre sager.

Domme til Vidensbasen sendes på mail til vidensenheden@ankl.dk med en kort begrundelse for indstillingen. Domme til Vidensbasen skal være endelige.

7. Love og forarbejder

Hovedlove:

- Lovbekendtgørelse nr. 674 af 25. maj 2020 om arbejdsmiljø
- Lovbekendtgørelse nr. 1072 af 7. september 2010 om arbejdsmiljøloven (HISTORISK)
- Lovbekendtgørelse nr. 268 af 18. marts 2005 om arbejdsmiljøloven (HISTORISK)

Relevante ændringslove og forarbejder:

- Lov nr. 379 af 10. juni 1997 om ændring af arbejdsmiljøloven (Gennemførelse af handlingsprogrammet, rent arbejdsmiljø år 2005 m.v.) ([L 259 af 7. maj 1997](#))
- Lov nr. 300 af 19. april 2006 om ændring af arbejdsmiljøloven (Begrænsning af arbejdsgiverens strafansvar og skærpelse af straffene for visse overtrædelser, der begås af ansatte m.v.) ([L 14 af 5. oktober 2005](#))
- Lov nr. 1395 af 27. december 2008 om ændring af arbejdsmiljøloven (Forhøjelse af bøder, justering af bygherrens pligter og præcisering af Arbejdstilsynets hjemmel til at træffe afgørelser m.v.) ([L 48 af 30. oktober 2008](#))
- Lov nr. 508 af 19. maj 2010 om ændring af arbejdsmiljøloven (Samarbejde om sikkerhed og sundhed m.v.) ([L 126 af 10. februar 2010](#))
- Lov nr. 597 af 14. juni 2011 om ændring af arbejdsmiljøloven (Risikobaseret tilsyn, differentieret bøder m.v.) ([L 177 af 30. marts 2011](#))
- Lov nr. 1869 af 29. december 2015 om ændring af arbejdsmiljøloven (Risikobaserede tilsyn, offentliggørelse af navne på virksomheder under skærpet tilsyn, skærpelse af straf og offentliggørelse af arbejdspladsvurdering vedrørende elektromagnetiske felter m.v.) ([L 31 af 29. oktober 2015](#))
- Lov nr. 1554 af 27. december 2019 om ændring af lov om arbejdsmiljø og lov om arbejdsskadesikring (Gennemførelse af aftale om en ny og forbedret arbejdsmiljøindsats og ordnede forhold på arbejdsmarkedet m.v.) ([L 65 af 19. november 2019](#))

Bekendtgørelser:

- Bekendtgørelse nr. 615 af 8. juni 2010 om anmeldelse af arbejdsulykker til Arbejdstilsynet

- Bekendtgørelse nr. 107 af 28. februar 2002 om arbejdsmiljølovgivningen, bødeforelæg ved overtrædelse
- Bekendtgørelse nr. 190 af 19. februar 2015 om indretning af trykbærende udstyr
- Bekendtgørelse nr. 1706 af 15. december 2010 om brug af personlige værnemidler
- Bekendtgørelse nr. 612 af 25. juni 2008 om indretning af tekniske hjælpemidler
- Bekendtgørelse nr. 1792 af 18. december 2015 om asbest
- Bekendtgørelse nr. 1516 af 16. december 2010 om bygge- og anlægsarbejde
- Bekendtgørelse nr. 1234 af 29. oktober 2018 om arbejdets udførelse
- Bekendtgørelse nr. 96 af 13. februar 2001 om faste arbejdssteders indretning
- Bekendtgørelse nr. 290 af 5. maj 1993 om skiftende arbejdssteders indretning
- Bekendtgørelse nr. 1793 af 18. december 2015 om arbejde med stoffer og materialer (kemiske agenser)