

Udarbejdet af Emilie Gjerløff Werther, politisk rådgiver, ewe@dm.dk, 29 11 47 35 &
Cecilie Nielsen, presserådgiver, cni@dm.dk, 29 64 79 89

oktober 2026

Dårligt psykisk arbejdsmiljø skal straffes med bøder

Selvom arbejdsmiljølovgivningen i dag ligestiller det fysiske og det psykiske arbejdsmiljø, viser praksis, at denne ligestilling langt fra er realiseret på arbejdspladserne.

Arbejdstilsynets egne undersøgelser viser, at det psykiske arbejdsmiljø fortsat er det område, som virksomhederne har mindst fokus på. Blandt DM's medlemmer mener kun 27 pct., at der gøres nok for at forebygge stress på deres arbejdsplads.

Der skal mere end en gulerod til, hvis vi vil forbedre det psykiske arbejdsmiljø i Danmark. Der er også brug for pisk, så de mange gode ambitioner hos arbejdsgiverne bliver til handling.

Tilsynet følger ikke stigningen i arbejdsrelateret stress

Ifølge Arbejdstilsynet havde hver sjette arbejdende dansker i 2025 symptomer på stress, og 9 ud af 10 peger på arbejdet som hel eller delvis årsag. På fire år er antallet af lønmodtagere med stress steget med knap 70.000 personerⁱⁱ. Og stress er langt fra den eneste udfordring i det psykiske arbejdsmiljø. Mere end hver fjerde lønmodtager er udsat for dårlig ledelse, mens knap hver tiende har været udsat for mobning på arbejdspladsenⁱⁱⁱ.

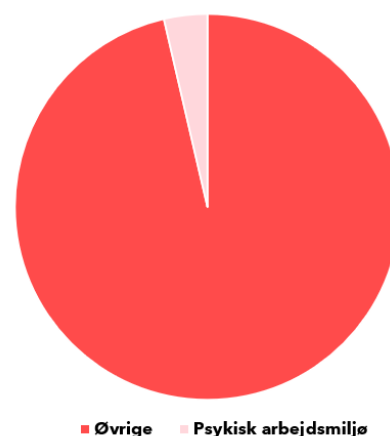
Alligevel følger tilsynet ikke med. I 2025 gav Arbejdstilsynet 18.158 reaktioner til arbejdspladser. Heraf var kun 685 relateret til psykisk arbejdsmiljø^{iv}. Det er mindre end 4 pct.

I forhold til bøder er der også tydelig forskel på, hvordan reglerne om psykisk og fysisk arbejdsmiljø håndhæves. I 2025 blev der udstedt 597 bøder for overtrædelse af arbejdsmiljøloven, og den gennemsnitlige bødestørrelse var 61.492 kr.^v Heraf var 0 af dem for psykisk arbejdsmiljø.

Det skyldes, at Arbejdstilsynet ikke har hjemmel til at udstede administrative bøder for overtrædelse af reglerne om psykisk arbejdsmiljø^{vi}. Arbejdstilsynet har i stedet mulighed for at indstille til politiet, at der skal rejses en straffesag.

I praksis betyder det, at Arbejdstilsynet reelt kun indstiller sager om trusler og vold, når det kommer til psykisk arbejdsmiljø.

Reaktioner fra Arbejdstilsynet i 2025



Arbejdstilsynet kan altså ikke udstede bøder, når det psykiske arbejdsmiljø sætter medarbejdere i risiko for stress, depression og angst. Arbejdsgiverne går fri.

DM foreslår: Større bøder for dårligt psykisk arbejdsmiljø

Hvis det psykiske arbejdsmiljø i Danmark skal forbedres, skal Arbejdstilsynet have langt bedre mulighed for at håndhæve reglerne.

For det første skal Arbejdstilsynets indsats ift. psykisk arbejdsmiljø styrkes med 50 mio. kr. årligt i varig bevilling. De tilsynsførende skal være mere til stede på arbejdspladser, hvor der er risiko for udfordringer med det psykiske arbejdsmiljø.

For det andet skal Arbejdstilsynet have hjemmel til at give administrative bøder for dårligt psykisk arbejdsmiljø. Det vil sige uden et forudgående påbud. Der skal udarbejdes en tydelig vejledning om, hvilket grundlag bøder for psykisk arbejdsmiljø kan udstedes på.

For det tredje skal bøderne have en størrelse, der kan mærkes for arbejdsgiverne. Dårligt psykisk arbejdsmiljø skal udløse en bøde for en materiel overtrædelse af arbejdsmiljøloven. Dvs. en overtrædelse med direkte risiko for sikkerhed og sundhed, hvor grundbøden er 36.900 kr. eller 66.900 kr., afhængigt af hvor grov overtrædelsen er. Samtidig skal det være en skærpende omstændighed – som forhøjer grundbøden med 10.000 kr. – hvis det psykiske arbejdsmiljø har negative konsekvenser for flere medarbejders psykiske helbred på arbejdspladsen.

Det skal være dyrt at gamble med sine medarbejders psykiske arbejdsmiljø.

Konsekvenser

Med forslaget forventes en væsentlig stigning i antallet af bøder for psykisk arbejdsmiljø og en bødestørrelse på gennemsnitligt 60.000 kr. ligesom for øvrige arbejdsmiljøbøder. På sigt forventes forslaget at have en forebyggende effekt, da bøderne vil skabe et incitament for arbejdsgiverne til at forebygge bedre.

Tilsyn med psykisk arbejdsmiljø – herunder udstedelse af bøder – bør kunne finansieres inden for almindelige drift, da tilsyn er en kerneopgave for Arbejdstilsynet. Men i lyset af millionbesparelserne på Arbejdstilsynet i de seneste års finanslove, kan det ikke tages for givet. Derfor foreslås det, at der i den kommende Arbejdsmiljøaftale for 2027-2030 afsættes 50 mio. kr. årligt som varig bevilling til at styrke Arbejdstilsynets tilsyn med psykisk arbejdsmiljø.

Case**Dårligt psykisk arbejdsmiljø skal give bøder på 82.000 kr.**

På en virksomhed med 50 medarbejdere er én medarbejder sygemeldt med arbejdsrelateret stress, men flere medarbejdere giver udtryk for, at de er på vej mod en sygemelding, hvis ikke det psykiske arbejdsmiljø forbedres på virksomheden. På tilsynet vurderer Arbejdstilsynet, at virksomheden ikke i tilstrækkelig grad har forebygget og opstillet værn mod dårligt psykisk arbejdsmiljø.

Det udløser en bøde til arbejdsgiver på 82.000 kr.

Beregning:

Konstateringen af dårligt psykisk arbejdsmiljø og manglende forebyggelse udløser en grundbøde på 36.900 kr. Bødestørrelsen er på linje med de eksisterende regler om bøder for overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen.

Bøden skal forhøjes med 10.000 kr., da det er en skærpende omstændighed, at det psykiske arbejdsmiljø har negative konsekvenser for flere medarbejders psykiske helbred på arbejdspladsen. Samtidig forhøjes bøden afhængigt af virksomhedens størrelse. I tråd med de nuværende regler vil bøden forhøjes med 75 pct., fordi der er mellem 35-99 ansatte. Det giver en samlet bødestørrelse

ⁱ Kilde: [Arbejdstilsynet NOA-V 2024](#)

ⁱⁱ Kilde: Arbejdstilsynets NOA-L: 2021 og 2025

ⁱⁱⁱ [Arbejderbevægelsens Erhvervsråd 2025](#) og [Arbejdstilsynets NOA-L 2025](#)

^{iv} [Arbejdstilsynet, Tilsyn i tal 2025](#). Reaktionen indenfor psykisk arbejdsmiljø er fraregnet reaktioner for "Vold i arbejdstiden" og "Vold i og udenfor arbejdstid"

^v [Arbejdstilsynets årsrapport 2025](#)

^{vi} I sager om psykisk arbejdsmiljø kan Arbejdstilsynet ifølge [bekendtgørelsen](#) alene udstede bøder ved manglende efterkommelse af et påbud.