

Arbetsrättsliga lagändringar 2025–2026: Vad arbetsgivare behöver veta

Under senare tid har lagstiftaren signalerat en tydlig ambition att underlätta sysselsättningen och arbetsgivarnas möjligheter att rekrytera personal. Mot bakgrund av snabbt skiftande kompetenskrav och ökad rörlighet har lagstiftaren presenterat flera lagändringar som syftar till att förenkla de formella processerna vid anställning och uppsägning. För arbetsgivare innebär detta nya möjligheter, men också risker som kräver strategisk planering av HR-processerna.

Denna artikel ger en översikt av de centrala lagändringarna samt praktiska rekommendationer för hur er organisation kan förbereda sig.

Heidi Furu, partner, advokat
heidi.furu@dkco-law.com

Heidi har bred kunskap i affärsrätt och biträder såväl företag som offentliga samfund. Heidis specialkunskap är arbetsrätt och bolagsrätt, men hon biträder även klienter vid tvister och processer samt vid förvaltningsrättsliga frågor. Heidi är även en väl anlitad och omtyckt föreläsare inom arbets- och bolagsrätt.





Samarbetslagen – snabbare och lättare

Samarbetslagens ändringar infördes i juli 2025. Lagen omfattar numera i regel enbart arbetsgivare med minst 50 anställda, en höjning från den tidigare tillämpningsgränsen om minst 20. Vissa undantag finns, men huvudregeln är att mindre arbetsgivare inte längre ska behöva förhandla på samma sätt som tidigare. Samtidigt infördes nya regler som försnabbar förfarandet. Om förhandlingarna gäller personalminskning eller väsentliga förändringar för personalen är förhandlingstiderna numera 3 veckor eller 7 dagar, jämfört 6 veckor eller 14 dagar som gällde tidigare. Även om förfarandets tidsfrister har förkortats gäller fortfarande samma ansvar och krav på förberedelser.

Företag med 45–55 anställda befinner sig i en kritisk övergångszon. För det fall att antalet anställda överskrider 50, behöver organisationen vara förberedd att tillämpa samarbetslagen. Det innebär att förändringar som påverkar personalen ska föregås av förhandlingar innan beslut fattas. Beslut, till exempel en omorganisering, får inte fattas innan man gett personalen möjlighet att höras. I bästa fall kan detta samtidigt tillföra värdefulla insikter till förfarandet.

Arbetsavtalslagens ändringar: Lättare uppsägning utan ”vägande skäl”

Vid årsskiftet infördes ändringar i arbetsavtalslagen vars syfte är att underlätta uppsägningar på personlig grund. Tidigare krävdes sakliga och vägande skäl, medan det numera räcker med enbart sakliga skäl. Rättsläget kring ”sakliga skäl” är ännu inte klarlagt i praxis. Genom att bibehålla dokumentationsrutiner i samma omfattning som tidigare säkerställer arbetsgivaren att uppsägningsgrunderna tål prövning enligt nuvarande rättspraxis. När rättsläget tydliggjorts med ny praxis kan en mer liberal linje övervägas, men i dagsläget bör inte alltför stora rutinändringar göras. Viktigt är att observera de faktorer som består, bland annat dokumentationskrav och helhetsbedömning.

En faktisk ändring är däremot lagändringen gällande arbetsgivarens omplaceringsskyldighet vid uppsägning på personlig grund. Omplaceringsskyldigheten finns numera enbart när en arbetstagare riskerar uppsägning till följd av att arbetstagarens personliga förutsättningar att klara av arbetet har förändrats. Detta innebär att arbetsgivaren fortfarande måste försöka omplacera vid uppsägning till följd av sjukdom eller olyckshändelse, men inte i samband med underprestation eller osakligt beteende. I praktiken har arbetsgivare haft begränsade möjligheter att omplacera någon som underpresterat eller betett sig osakligt, och numera finns inte heller någon sådan skyldighet i lag. Denna ändring kan därmed skapa smidigare uppsägningsförfaranden.

Medan lagändringarna ovan fokuserar på att förenkla uppsägningsprocesser, har lagstiftaren också vänt blicken mot anställningens början och hur bland annat visstidsavtal får användas vid den första anställningen.



Korta visstidsavtal: En ny trend?

En lagändring som syftar till att underlätta rekryteringar genom visstidsavtal har ännu inte trätt i kraft men förväntas göra det under våren 2026. Enligt förslaget ska arbetsgivaren inte behöva uppge någon grund för arbetstagarens första visstidsavtal, om avtalet gäller högst för ett år. Lagförslaget har mött på stor kritik eftersom det finns oro att det skulle skapa ett sämre anställningsskydd för nya arbetstagare, särskilt inom branscher med mindre kunskapskrävande uppgifter.

I samband med förslaget föreslås även att mindre arbetsgivare med färre än 50 anställda inte längre ska omfattas av skyldigheten att återanställa efter uppsägning av ekonomiska eller produktionsmässiga skäl. Enligt nuvarande lag måste den uppsagda arbetstagaren erbjudas återanställning ifall arbetsgivaren behöver bemanna samma eller motsvarande uppgift inom fyra eller sex månader. Ifall förslaget godkänns befrias alltså företag med under 50 anställda från denna skyldighet.

Vad innebär detta för er organisation?

Lagändringarna signalerar en trendförskjutning mot mer flexibla anställningsformer, men kräver samtidigt strategisk eftertanke:

1. **Granska era HR-processer nu** – Även om ni i dagsläget har under 50 anställda kan det vara klokt att behålla strukturerade och välfungerande dialogprocesser för att involvera personalen i de beslut som verksamheten förutsätter.
2. **Behåll dokumentationsrutiner** – Det nya rättsläget kring personliga uppsägningsgrunder kräver fortsatt noggrann dokumentation och att varningar ges.

Som en ansvarsfull arbetsgivare är det viktigt att ni avvaktar och följer med den utveckling som sker i praxis. På DKCO följer vi utvecklingen noga och kan hjälpa er att navigera dessa förändringar.

För mera information, kontakta: heidi.furu@dkco-law.com