

## Permittering- ett verktyg i tuffa tider?

Permittering är ett verktyg som kan hjälpa företag att hantera tillfälliga ekonomiska svårigheter utan att behöva säga upp personal. För små och medelstora företag (SME) kan detta vara avgörande för att överleva en konjunktursvacka eller en oväntad nedgång i efterfrågan. Men när är det lämpligt att permittera, och hur går man till väga?

## Vad är permittering?

Permittering innebär att arbetsgivaren tillfälligt befriar en anställd från arbetsplikt och lön, med möjlighet att återgå till arbetet när förutsättningarna förbättras. Den anställde är fortfarande anställd under permitteringen, och arbetsgivaren måste följa vissa regler och kollektivavtal.

## Vilken lag gäller?

I Sverige regleras permittering främst genom kollektivavtal. Det finns ingen särskild lag om permittering, men **medbestämmandelagen (MBL)** kräver att arbetsgivaren förhandlar med facket innan beslut tas (§§11–14). Även **lagen om anställningsskydd (LAS)** blir aktuell om permittering övergår i uppsägning.

## När kan man permittera?

Permittering får användas vid

- tillfälliga arbetsbrister
- omstruktureringar
- oväntade yttre händelser som påverkar verksamheten negativt

Det måste finnas sakliga och tillfälliga skäl.

## Går det att permittera på deltid?

Ja, det är möjligt att permittera anställda på deltid, t.ex. att en anställd arbetar 50 % och är permitterad resterande tid. Exakt vad som är tillåtet beror dock på det aktuella kollektivavtalet, så kontrollera alltid detaljerna där.

## Har anställda rätt till ersättning?

Vid permittering utan lön kan den anställde ha rätt till **ersättning från A-kassan**, förutsatt att personen uppfyller villkoren för arbetslöshetsförsäkring. Det är viktigt att den anställde anmäler sig hos Arbetsförmedlingen och söker ersättning enligt gällande regler.

## Så går det till

1. **Analys och planering**  
Bedöm behovet, utred alternativen och dokumentera orsakerna.
2. **Förhandling med facket**  
Om företaget har kollektivavtal krävs förhandling innan beslut.
3. **Information till anställda**  
Ge skriftligt besked om permitteringens omfattning, form (heltid/deltid), start- och slutdatum.
4. **Meddelande i tid**  
Vanligtvis gäller minst 2 veckors varsel tid innan permitteringen träder i kraft.

## **Exempel: Deltidspermittering i praktiken**

Ett mindre byggföretag med 15 anställda drabbades av leveransförseningar på grund av en extern kris. För att undvika uppsägningar valde man att permittera personalen på 40 % under tre månader, efter förhandling med facket. Medarbetarna arbetade då 3 dagar i veckan istället för 5, vilket hjälpte företaget att behålla personal och sänka kostnader tillfälligt.

## **Sammanfattning**

Permittering kan vara ett effektivt verktyg för SME-företag att hantera tillfälliga kriser utan att tappa värdefull kompetens. Förutsatt att det sker enligt gällande avtal och regler, och att anställda får rätt information om möjlig ersättning, kan det vara en hållbar lösning i svåra tider.

[Carina Scherdin](#)