

Skattemæssige forhold ved rejser (bortset fra kørsel)

15. april 2019



Er lønmodtager på rejse, kan arbejdsgiveren skattefrit dække lønmodtagerens udgifter til kost og logi samt småforbrødsudgifter. Arbejdsgiveren kan enten refundere de faktisk dokumenterede udgifter, som lønmodtageren har afholdt til kost, logi og småforbrødsudgifter under rejsen, eller udbetale en skattefri godtgørelse til lønmodtageren under brug af standardsatser.

Dækker arbejdsgiveren ikke lønmodtagerens rejseudgifter, kan lønmodtageren i stedet få fradrag herfor.

Hvornår er en lønmodtager på rejse?

En lønmodtager er på rejse, når:

- lønmodtageren på grund af afstanden mellem sin sædvanlige bopæl og et midlertidigt arbejdssted ikke har mulighed for at overnatte på sin sædvanlige bopæl (selvvalgt rejse), eller når
- lønmodtageren er midlertidigt udsendt af arbejdsgiveren til et andet arbejdssted end sin sædvanlige arbejdsplads, og dette medfører, at lønmodtageren ikke har mulighed for at overnatte på sin sædvanlige bopæl (tjenesterejse).

Foreligger der et midlertidigt arbejdssted?

Nogle arbejdspladser er efter sin art midlertidige, fordi arbejdsstedet løbende ændrer sig. Som eksempler herpå kan nævnes byggepladser, midlertidige arbejdssteder i forbindelse med tjenesterejser samt lastbilchaufførers arbejdssteder. En midlertidig arbejdsplads må maksimalt have en varighed på 12 måneder.

En fast arbejdsplads, hvor den ansatte møder ind hver dag, og som ikke ændrer sig med tiden, kan også være midlertidig, hvis der er tale om en tidsbegrænset ansættelse, herunder som led i sæsonarbejde. Ved vurderingen af om en arbejdsplads er midlertidig, vil man her se på lønmodtagerens ansættelses- og arbejdsforhold, tidsbegrænsningens længde og årsagen til tidsbegrænsningen samt mulighederne for en forlængelse af ansættelsesforholdet.

Er det muligt at overnatte på den sædvanlige bopæl?

Er der tale om en rejse til en midlertidig arbejdsplads, må det også vurderes, om lønmodtageren har haft mulighed for at overnatte på sin sædvanlige bopæl. Det er i den sammenhæng uden betydning, om det i forbindelse med arbejdet på den midlertidige arbejdsplads er mest belejligt for lønmodtageren at overnatte uden for sin sædvanlige bopæl eller ej. Det er et krav, at lønmodtageren faktisk har overnattet uden for sin sædvanlige bopæl.

Når der er tale om en "selvvalgt rejse" (jf. ovenfor), skal vurderingen af om lønmodtageren har overnatningsmulighed på bopælen tage udgangspunkt i den hurtigst mulige transportvej og -form mellem hjem og arbejde - og ikke den faktisk valgte transportvej eller -form.

Ved en lønmodtagers tjenesterejser skal der omvendt tages højde for arbejdsgiverens instrukser i relation til rejsen, herunder arbejdsgiverens valg af transportvej og -form.

Er afstanden mellem den sædvanlige bopæl og det midlertidige arbejdssted lang - men dog ikke så lang at det er fysisk umuligt at komme hjem og overnatte hver dag efter arbejde - beror det på en konkret vurdering af, om lønmodtageren som følge af andre forhold som eksempelvis arbejdstid og tilrettelæggelse af arbejdsforholdene, opfylder betingelserne for at være på rejse.

Er afstanden mellem den sædvanlige bopæl og det midlertidige arbejdssted kort, kan disse øvrige forhold som udgangspunkt ikke tillægges vægt, og lønmodtageren betragtes ikke som værende på rejse, medmindre det er umuligt for medarbejderen at forlade det midlertidige arbejdssted på grund af dennes forpligtelser over for arbejdsgiveren, for eksempel fordi lønmodtageren skal stå standby som tilkaldevagt og møde på arbejde hurtigt efter behov.

Følgende forhold indgår i vurderingen af, om det er muligt for en lønmodtager at overnatte på sin

sædvanlige bopæl:

- Transporttiden og afstanden mellem det midlertidige arbejdssted og den sædvanlige bopæl
- Arbejdsforholdene
- Arbejdstiden
- Ved tjenesterejser – arbejdsgiverens arbejdsmæssige begrundede instruktioner

Det antages som tommelfingerregel, at det ikke er muligt at overnatte hjemme, hvis arbejdsdagen inkl. transport overstiger 13 timer, jf. dog de individuelle forhold nævnt ovenfor.

Arbejdsgiver refunderer omkostningerne

En arbejdsgiver kan refundere lønmodtagerens faktisk afholdte omkostninger til kost og logi samt småfornødenheder, hvis lønmodtageren afleverer de relevante bilag (udlæg efter regning).

Arbejdsgiveren kan også refundere de faktisk afholdte udgifter til kost, som en lønmodtager afholder i forbindelse med en erhvervsmæssig begrundet rejse af en varighed på under 24 timer. I stedet for at dække de faktisk afholdte omkostninger til kost, kan arbejdsgiveren vælge at stille fri kost til rådighed for lønmodtageren under rejsen.

Afleverer lønmodtageren ikke bilag for de faktisk afholdte omkostninger, kan arbejdsgiveren udbetale skattefri rejsegodtgørelse til lønmodtageren efter standardsatserne. Satserne gælder for rejser på over 24 timer med overnatning og med 1/24 heraf pr. påbegyndt time, som ligger i tilknytning til hele rejsedage.

I 2019 kan der udbetales godtgørelse efter følgende satser:

- 219 kr. for logi (214 kr. i 2018)
- 509 kr. for kost og småfornødenheder (498 kr. i 2018)

Får lønmodtageren dækket sine udgifter til kost som udlæg efter regning, kan vedkommende samtidig få udbetalt en skattefri godtgørelse for småfornødenheder på op til 25% af kostsatsen for den samlede rejse. Får lønmodtageren ikke denne skattefrie godtgørelse udbetalt, kan lønmodtageren i stedet fradrage 25% af satsen for kost og småfornødenheder i sin selvangivelse.

Arbejdsgiveren vil have fradrag for udgiften efter de almindelige regler herom.

Arbejdsgiver refunderer ikke omkostningerne

Hvis arbejdsgiveren ikke refunderer lønmodtagerens omkostninger eller udbetaler skattefri rejsegodtgørelse, kan lønmodtageren i stedet få fradrag efter standardsatserne angivet, forudsat at lønmodtageren opfylder ovennævnte betingelser for at være på rejse.

Særligt for selvstændigt erhvervsdrivende, som er på rejse

Selvstændige erhvervsdrivende karakteriseres ved at udøve virksomhed af økonomisk art for egen regning og risiko, og med formålet om at opnå et økonomisk overskud i forbindelse hermed (personlig

virksomhed).

Såfremt en selvstændig erhvervsdrivende foretager en erhvervmæssig begrundet rejse, og som følge af afstanden mellem det midlertidige arbejdssted og den sædvanlige bopæl ikke har mulighed for at overnatte på sin sædvanlige bopæl, opnår den selvstændige erhvervsdrivende fradrag for sine merudgifter til kost og logi under rejsen. Modsat lønmodtagere har selvstændige erhvervsdrivende ikke mulighed for at få udbetalt skattefri rejsegodtgørelse.

Den selvstændige erhvervsdrivende kan vælge at fradrage et beløb svarende til de ovennævnte standardsatser for kost og logi til lønmodtagere. Ved anvendelse af denne metode til beregning af fradrag for kost og logi skal den selvstændige erhvervsdrivende dog holde sig for øje, at fradraget på årsbasis maksimalt kan udgøre 28.000 kr. (i 2018: 27.400 kr.).

Den selvstændige erhvervsdrivende kan i stedet vælge at fradrage de faktisk afholdte udgifter i forbindelse med den erhvervmæssigt begrundede rejse. I dette tilfælde gælder der ikke en maksimal grænse for fradragets størrelse på årsbasis.

Modsat lønmodtagere har selvstændigt erhvervsdrivende ikke mulighed for at foretage fradrag for småforholdigheder med 25% af satsen for kost i forbindelse med erhvervmæssige rejser.

Særligt for hovedaktionærer, som er på rejse

En hovedaktionær, der er ansat i sit selskab, og som foretager erhvervmæssige rejser i selskabets interesse, behandles på samme måde som (andre) lønmodtagere.

Er en hovedaktionær ikke ansat i sit selskab, eller kan rejsen ikke karakteriseres som erhvervmæssig, vil selskabets afholdelse af udgifter forbundet med rejsen blive betragtet som maskeret udbytte til hovedaktionæren, som således vil være skattepligtig heraf.

Udover de generelle regler som omtales i denne artikel, findes der en række særregler, som ikke er omtalt.

<



Michael Mortensen

Partner, statsaut. revisor

42 14 74 36 · mmo@roesgaard.dk