

# Rejsebegrebet – skattefri rejsegodtgørelser

## Rejsereglerne generelt

De såkaldte rejseregler giver mulighed for, at arbejdsgivere kan udbetale skattefri rejsegodtgørelse til dækning af kost og logi, når en medarbejder arbejder på et midlertidigt arbejdssted, og ikke har mulighed for at overnatte på den sædvanlige bopæl på grund af afstanden mellem bopælen og det midlertidige arbejdssted.

Udbetaler arbejdsgiveren ikke skattefri rejsegodtgørelse, kan medarbejderen foretage et ligningsmæssigt fradrag på det beløb, der kunne have været udbetalt i skattefri rejsegodtgørelse.

## Midlertidigt arbejdssted

Et midlertidigt arbejdssted forudsætter en tidsbegrænsning. En sådan tidsbegrænsning er ikke objektivt defineret i hverken loven eller lovens forarbejder.

For visse typer af arbejde vil arbejdsstedet altid være midlertidigt, det gælder f.eks. bygge- og anlægsarbejder.

I andre tilfælde vil der skulle foretages en konkret vurdering af medarbejderens ansættelses- og arbejdsforhold.

En dansk fabrik ansætter en medarbejder, der bevarer sin sædvanlige bopæl i udlandet. Afstanden mellem den udenlandske bopæl og den danske fabrik er så lang, at medarbejderen ikke kan nå hjem og overnatte på bopælen i ugens løb.

Ansættelseskontrakten er tidsbegrænset til 12 måneder, og det lægges til grund, at der ikke på forhånd er aftalt mv. en forlængelse af kontrakten efter de 12 måneder.

Der er tale om et midlertidigt arbejdssted – rejsebegrebet er opfyldt. Dette gælder også, selv om der ved kontraktens udløb sker en forlængelse eksempelvis på yderligere 12 måneder. Der kan derfor udbetales skattefri rejsegodtgørelse (eller foretages fradrag) for kost og logi i de første 12 måneder. Herefter anses arbejdspladsen reelt ikke længere for midlertidig, og der kan derfor ikke udbetales skattefri godtgørelse til dækning af kost og logi (eller foretages fradrag). Dette skyldes, at arbejdet ikke i sig selv er af midlertidig karakter.

## Åremålsansættelser

Åremålsansættelser, f.eks. på 3 eller 5 år, betyder efter SKATs opfattelse ikke, at arbejdsstedet af denne grund er midlertidigt i relation til rejsebegrebet. Men hvis åremålsansættelsen skyldes, at medarbejderen skal udføre en konkret opgave, der skal være fuldført en for en given periode, f.eks. en kunstnerisk udsmykning af en koncertsal, vil der være tale om et midlertidigt arbejdssted.

Prøvetid på f.eks. 3 måneder anses også for midlertidig ansættelse i denne periode.

## Afstand mellem bopæl og et midlertidigt arbejdssted

Selv om et arbejdssted kan godkendes som midlertidigt, er det en betingelse for at få kunne udbetalt skattefri rejsegodtgørelse (eller foretage fradrag), at afstanden mellem bopælen og det midlertidige arbejdssted er så lang, at det ikke er muligt at overnatte på den sædvanlige bopæl.

Ved afgørelsen af om rejsebegrebet er opfyldt, ses ikke kun på afstanden mellem bopælen og arbejdsstedet, men tillige på den daglige arbejdstids længde. Fra praksis kan nævnes nogle afgørelser.

En metroarbejder var omfattet af rejser reglerne for de dage, hvor den daglige arbejdstid var på mere end 10 timer. Den gennemsnitlige arbejdstid var på ca. 11½ time, og den daglige transporttid på i alt ca. 3 timer.

En jord- og betonarbejder opfyldte rejsebegrebet, da den daglige arbejdstid udgjorde 12–13 timer og afstanden mellem bopæl og arbejdsplads var 76 km.

Skatterådet har i en konkret sag udtalt, at der kunne udbetales skattefri rejsegodtgørelse, hvis arbejdstiden var på 12 timer, afstanden mellem bopæl og arbejdsplads 70-90 km, og arbejdet fysisk hårdt. Det samme var tilfældet med en arbejdstid på mere end 10 timer og en afstand på minimum 100 km mellem bopæl og arbejdsplads. Også her var der tale om særdeles hårdt fysisk arbejde (40-70 grader), der krævede hviletid, bad, saltpiller mv. efter arbejdstids ophør.

Skatterådet har i en anden sag udtalt, at en daglig arbejdstid på 12 timer og en daglig transporttid på 2 timer (66 km hver vej) ikke var tilstrækkeligt til, at rejsebegrebet var opfyldt.

Hvad så med en person, der f.eks. bor på Bornholm, og bliver fastansat i en virksomhed i Nordsjælland, kan han anses for at være på rejse? Medarbejderen lejer en lejlighed i Nordsjælland. Han tager hjem (Bornholm) til ægtefælle og børn i weekender mv.

Umiddelbart er svaret nej, da der er tale om en fastansættelse. Men der må dog skelnes ud fra arbejdets karakter mv.

Er der tale om en ansættelse af en medarbejder inden for byggebranchen, der på grund af arbejdets karakter pr. definition har skiftende arbejdssteder, er det afstanden mellem Bornholm, og det enkelte arbejdssted, der skal bedømmes.

Er der derimod tale om en ansættelse på en virksomhed i Nordsjælland, hvor arbejdet som udgangspunkt udføres vil rejsebegrebet skulle bedømmes ud fra afstanden mellem lejligheden i Nordsjælland og det midlertidige arbejdssted, som medarbejderen eventuelt måtte blive udsendt til.