

Traktamenten m.m. i byggbranschen

Den här broschyren vänder sig i första hand till dig som är arbetsgivare inom bygg- och anläggningsbranschen samt till arbetsgivare i liknande branscher. Här kan du bl.a. läsa om vad som gäller vid utbetalning av traktamenten och andra kostnadsersättningar, vad en hemresa är och vad som gäller vid avbrott i tjänsteresa. Broschyren innehåller flera exempel samt ett förslag på vad en reseräkning bör innehålla.

Broschyren är ett komplement till den allmänna broschyren "Traktamenten och andra kostnadsersättningar" (SKV 354).

INNEHÅLL

Vad är traktamente?	2	Logiutgifter	9
Skattelagstiftningen jämförd med ett kollektivavtal	2	Tjänsteresa som varar längre än tre månader	10
Vanlig verksamhetsort	3	Reducerat traktamente	10
Tjänsteställe	4	Kostförmån	11
Tjänsteresa	6	Begreppet ort vid tillämpning av tremånadersregeln	11
Hemresor under pågående tjänsteresa	6	Avbrott i tjänsteresa	12
Gränsdragning mellan tjänsteresa och hemresa	7	Krav på underlag för utbetalning av skattefritt traktamente	13
Hemresor med arbetsgivarens bil	7	Reseräkning	13
Resor mellan tillfällig bostad och arbetsplats i samband med tjänsteresa	8	Kontrolluppgifter och deklaration	14
Traktamenten under arbetsfria dagar	8		

Vad är traktamente?

Enligt skattelagstiftningen har den anställda rätt till avdrag för ökade levnadskostnader under tjänsteresa. Det gäller ökade kostnader för mat, övernattnings- och smätgifter.

Rätten till avdrag förutsätter att det är en tjänsteresa med övernattningskostnad utanför den vanliga verksamhetsorten.

Ett traktamente är en **ersättning** som du som arbetsgivare kan betala ut till en anställd för hans **ökade levnadskostnader** under en tjänsteresa. Den anställda ska kompenseras för den **ökning** av levnadskostnader som han får under en tjänsteresa.

Ofta använder man för enkelhets skull begreppet "skattefritt traktamente". Traktamente är egentligen inte skattefritt, men om du som arbetsgivare betalar traktamente som motsvarar eller understiger de avdragsgilla maximibelopp respektive normalbelopp (fortsättningsvis kallade schablonbelopp) som finns, ska den anställda inte deklarerat traktamentet och inte heller göra avdrag för det.

För att du ska kunna betala ut skattefritt traktamente är du skyldig att ha underlag som innehåller uppgifter om att den anställda övernattnat utanför sin vanliga verksamhetsort.

Om den anställda fått ersättning för ökade utgifter för måltider och smätgifter, s.k. dagtraktamente, som motsvarar eller understiger avdragsgillt schablon-

belopp ska du genom en kryssmarkering på den anställdes kontrolluppgift upplysa om att du betalat ut traktamente (s.k. tyst kvittning).

Detsamma gäller om den anställda fått ersättning för övernattningskostnad enligt schablonbelopp, s.k. natttraktamente.

Du ska inte göra skatteavdrag eller betala arbetsgivaravgifter på skattefritt traktamente.

Ovanstående gäller dock inte om du betalar ut traktamenten till en anställd som beskattas enligt lagen om särskild inkomstskatt för utomlands bosatta (SINK). Den som SINK-beskattas kan aldrig få skattefria traktamenten.

Schablonbelopp för traktamenten vid inrikes resa 2009

Hel dag	210 kr
Halv dag	105 kr
Efter tre månader, hel dag	147 kr
Efter tre månader, halv dag	0 kr
Efter två år, hel dag	105 kr
Efter två år, halv dag	0 kr
Natttraktamente	105 kr

Skattelagstiftningen jämförd med ett kollektivavtal

Ett skattefritt traktamente kan endast betalas ut enligt reglerna i skattelagstiftningen. Det saknar betydelse vid den skattemässiga bedömningen att en anställd eventuellt kan få högre traktamente enligt kollektivavtalet. Vid bedömningen spelar det heller ingen roll att andra förutsättningar för att över huvud taget få traktamente eventuellt gäller enligt kollektivavtalet.

I skattelagstiftningen görs skillnad mellan dag- och natttraktamente. Ett dagtraktamente kan betalas för hel eller halv dag. För att räknas som hel dag ska resan påbörjas före kl. 12:00 och avslutas efter kl. 19:00.

I flertalet kollektivavtal används ofta inte begreppen dag- och natttraktamente, utan i dessa talar man enbart om traktamente (och då avses traktamente per helt dygn).

För att visa vilka skillnader som kan finnas mellan reglerna i skattelagstiftningen och reglerna i ett kollektivavtal finns här en jämförelse mellan vissa punkter i skattelagstiftningen och kollektivavtalet mellan Sveriges Byggindustrier och Svenska Byggnadsarbetareförbundet i dess nuvarande lydelse.

Kollektivavtal	Skatteregler
Rätt till traktamente om a) övernattnig på förrättningsorten b) förrättningsorten är minst 7 mil från bostaden.	Skattefritt traktamente om a) resan är förenad med övernattnig b) minst 5 mil från både bostaden och tjänstestället.
Traktamentsersättning: 315 kr per dygn Halvdagstraktamente: endast för första och sista dagen på förrättningen vid utresa senare än kl. 12:00 respektive hemkomst före kl. 19:00.	Skattefritt heldagstraktamente: 210 kr Skattefritt halvdagstraktamente: 105 kr Skattefritt natttraktamente: 105 kr (om den anställde kan antas ha haft utgifter för logi men inte visat storleken på utgifterna). Halvdagstraktamente: reser kl. 12:00 eller senare, eller resan avslutas senast kl. 19:00.
Traktamente betalas ut under högst två år på samma förrättningsort; avtal om förlängning kan träffas. Traktamentsersättningen är 315 kr per dygn.	Tjänsteresa längre tid än tre månader på samma ort: skattefritt heldagstraktamente 147 kr Tjänsteresa längre tid än två år : skattefritt heldags-traktamentet 105 kr
Förrättningsort = geografiskt område inom en radie av 3,5 mil från första arbetsplatsen.	Ort = en kommun eller i vissa fall en församling eller en arbetsplats.
Under pågående förrättnig utbetalas traktamente för mellanliggande helg, söndag eller fredag (dock högst två traktamenten).	För skattefritt traktamente under arbetsfri dag under pågående tjänsteresa krävs att övernattnig ägt rum på arbetsorten (minst 5 mil från både bostaden och tjänstestället).

Vanlig verksamhetsort

Den vanliga verksamhetsorten omfattar vanligen två geografiska områden:

- Ett område inom 50 kilometer från den anställdes tjänsteställe.
och
- Ett område inom 50 kilometer från den anställdes bostad.

Avståndet ska beräknas för närmaste färdväg. För de flesta sammanfaller dessa områden delvis.

Den som har bostaden som tjänsteställe har bara *en* vanlig verksamhetsort.

För att du ska kunna betala ut skattefritt traktamente krävs att tjänsteresan och övernattningen har ägt rum utanför den vanliga verksamhetsorten. En tjänsteresa är en resa som den anställde gjort i sitt arbete.

Om du betalar ut traktamente för arbete inom den vanliga verksamhetsorten, ska du hantera betalningen som lön.

Exempel

Sofia är byggnadsarbetare och bor i Malmö. Hon arbetar i Göteborg. Under arbetsveckan övernattnar hon i Göteborg. Sofia får traktamente från arbetsgivaren för de dygn hon arbetar i Göteborg.

Under förutsättning att Sofias arbete pågår en begränsad tid på varje plats enligt vad som gäller vissa arbeten inom byggnads- och anläggningsbranschen utgör bostaden hennes tjänsteställe och vanliga verksamhetsort. När Sofia arbetar i Göteborg är hon på tjänsteresa. De dygn hon arbetar och övernattnar i Göteborg kan hon alltså få skattefritt traktamente.

Tjänsteställe

För att kunna bedöma om en anställd är på tjänsteresa behöver du först avgöra var den anställde har sitt tjänsteställe. Ofta är det ingen svårighet att bestämma var tjänstestället är, men i vissa fall måste man titta på hur den anställde arbetar under en längre tidsperiod.

Tjänstestället har betydelse för beskattningen när reseersättningar och traktamenten betalas ut. Du som arbetsgivare måste därför ha kunskap om de anställdas tjänsteställen för att kunna redovisa på rätt sätt.

Du kan inte själv bestämma tjänstestället genom att avtala att den anställde ska ha viss placeringsort. Det är det faktiska förhållandet som styr den skattemässiga bedömningen. En anställd kan bara ha ett tjänsteställe hos samma arbetsgivare. Det är därför viktigt för dig att veta var varje enskild anställd har sitt tjänsteställe. Det ska normalt avgöras för varje anställning eller uppdrag som redovisas under inkomst av tjänst.

Huvudregel

Tjänstestället är den plats där den anställde utför huvuddelen av sitt arbete. För anställda på kontor, butiker, fabriker och sjukhus etc. är *byggnaden* där huvuddelen av arbetet utförs tjänstestället.

Alternativregel

Utförs arbetet under förflyttning eller på arbetsplatser som hela tiden växlar, anses i regel *den plats* där den anställde hämtar och lämnar arbetsmaterial eller förbereder och avslutar sina arbetsuppgifter som tjänsteställe.

Undantagsregel

Om arbetet på varje arbetsplats pågår under en begränsad tid, enligt de villkor som gäller för vissa arbeten inom byggnads- och anläggningsbranschen och liknande branscher, anses bostaden som tjänsteställe.

Vilken regel gäller?

Titta alltid först på huvudregeln. Om den inte gäller går du vidare till alternativregeln. Om varken huvudregeln eller alternativregeln stämmer överens med den anställdes sätt att arbeta kan undantagsregeln komma ifråga.

Flera arbetsplatser, men bara ett tjänsteställe

Tjänstestället är i princip den plats där den anställde arbetar flest dagar.

Bedömningen av var en anställd har sitt tjänsteställe bör göras i ett längre tidsperspektiv. Vid ett tillfälligt byte av arbetsplats kvarstår normalt det ursprungliga tjänstestället om det tillfälliga arbetet är avsett att pågå under högst två år.

Exempel

Karin är anläggningsarbetare och arbetar ute på olika anläggningar största delen av året. Några månader under vintrarna arbetar hon stadigvarande vid arbetsgivarens verkstad.

Eftersom tjänstestället bör bedömas under en längre period ändras det inte av tillfälliga avbrott. Karin anses därför fortfarande ha sitt tjänsteställe i bostaden vilket innebär att resorna är tjänsteresor.

En anställd kan bara ha ett tjänsteställe hos samma arbetsgivare även om han stadigvarande arbetar på två olika platser.

Exempel

Lena är bosatt i Luleå. Hon arbetar stadigvarande i Piteå tre dagar i veckan och i Umeå två dagar i veckan för samma arbetsgivare. För Lena blir Piteå tjänsteställe.

Eftersom tjänstestället är Piteå är resorna dit resor till och från arbetet. De två dagar per vecka som Lena åker direkt till Umeå är resorna i stället tjänsteresor. Om Lena kör till Umeå via tjänstestället i Piteå börjar tjänsteresan i Piteå.

Om en anställd arbetar för två bolag inom samma koncern, t.ex. moderbolaget och ett dotterbolag och båda bolagen betalar ut lön, blir båda bolagen arbetsgivare. Den anställde har då två tjänsteställen.

Arbete under förflyttning eller på arbetsplatser som hela tiden växlar

Vissa anställda, t.ex. chaufförer, montörer och serviceingenjörer har vanligen inte någon fast arbetsplats. För dessa är tjänstestället i regel den plats där de hämtar och lämnar arbetsmaterial eller utför förberedande och avslutande arbetsuppgifter.

När den anställde regelbundet besöker arbetsgivarens lokaler men övrig tid arbetar under förflyttning eller på arbetsplatser som hela tiden växlar är som regel arbetsgivarens lokal tjänsteställe. Det gäller oavsett bransch, dvs. även inom bygg- och anläggningsbranschen.

Exempel

Åke är arbetsledare i ett byggföretag. Han har ett arbetsrum till sitt förfogande hos sin arbetsgivare. Han är också ute en hel del på byggarbetsplatserna, men utför administrativt arbete på sitt kontor. Åkes tjänsteställe är kontoret. Han har en anvisad arbetslokal som alltid står till hans förfogande även om byggprojektet hela tiden växlar. Han besöker också regelbundet denna lokal.

Exempel

Conny är anställd som maskinreparatör. Han har stort behov av en servicebil i sitt arbete. Så gott som varje morgon hämtar han servicebilen hos arbetsgivaren och ställer tillbaka den efter arbetsdagens slut. Någon gång per månad måste han övernatta på orter där han utför reparationer. Connys tjänsteställe är den plats där han hämtar och lämnar servicebilen.

Undantagsregeln – arbete under begränsad tid på varje plats

Om arbetet på varje arbetsplats pågår under en begränsad tid, enligt de villkor som gäller för vissa arbeten inom byggnads- och anläggningsbranschen eller liknande branscher, anses bostaden som tjänsteställe.

Regleringen som gäller för vissa anställda inom byggnads- och anläggningsbranschen är alltså ett undantag från vad som gäller för övriga anställda. För att undantaget ska vara tillämpligt måste uppställda krav vara uppfyllda. Om du som arbetsgivare betalar ut skattefritt traktamente måste du kunna visa att förutsättningarna för utbetalningen är uppfyllda.

Även om arbetet under längre tidsperioder förläggs inom ett visst begränsat geografiskt område är bostaden tjänstestället för anställda i bygg- och anläggningsbranschen under förutsättning att arbetet pågår under en begränsad tid på varje byggarbetsplats.

Exempel

Anna, Bosse och Christos är bosatta i Malmö, Gävle respektive Falun. De är anställda vid ett byggföretag som har sin verksamhet koncentrerad till Göteborgsområdet. Företagets arbete vid varje byggarbetsplats pågår under en begränsad tid och därför kan arbetsgivaren betala ut skattefria traktamenten till dem.

Exempel

Jari är byggnadsarbetare och bosatt i Norrland. Han söker och får jobb hos ett stort byggföretag i Skåne. Han behåller sin bostad i Norrland och bor i en tillfällig bostad i Skåne. Eftersom han arbetar på de villkor som gäller för anställda i byggbranschen är hans tjänsteställe bostaden i Norrland. Han omfattas av reglerna som gäller vid tjänsteresa och är berättigad till skattefria traktamenten. Den omständigheten att han själv sökt arbete på annan ort än bostadsorten saknar betydelse för rätten till skattefria traktamenten.

Exempel

Adam är bosatt i Polen men har en tillsvidareanställning hos ett svenskt byggföretag. Han arbetar på olika byggprojekt i Sverige. Adam har sin familjebostad kvar i Polen och under tiden arbetet pågår bor han på vandrarhem. Familjebostaden i Polen är hans tjänsteställe eftersom han arbetar under en begränsad tid på varje byggarbetsplats. Arbetsgivaren kan därför betala ut skattefria traktamenten.

Om en anställd till följd av ändrade arbetsuppgifter inte längre omfattas av undantagsreglerna för vissa arbeten inom byggnads- och anläggningsbranschen utan tillsvidare kommer att arbeta vid en fast arbetsplats ändras tjänstestället omedelbart. Det kan t.ex. gälla en byggnadsarbetare som blir arbetsledare och då får ett fast kontor som tjänsteställe.

Exempel

Peter är tillsvidareanställd byggnadsarbetare och jobbar under tio månader 50 mil från hemorten. Han har då tillfälligt boende. De sex sista månaderna av sin anställning ska han jobba med servicejobb. Peter utgår då från arbetsgivarens kontor som ligger 40 mil från hemorten. Han byter även till ett nytt tillfälligt boende. För att kunna bestämma tjänsteställe måste du avgöra om servicejobbet är ett "tillfälligt avbrott" eller "tillsvidareuppgift". Det gör du genom att anta vilka arbetsuppgifter Peter skulle ha fortsatt med om han hade haft kvar anställningen. Om det är ett "tillfälligt avbrott" förblir bostaden tjänsteställe, medan kontoret blir nytt tjänsteställe om servicejobbet är en "tillsvidareuppgift".

Tjänsteresa

En tjänsteresa är en resa som den anställde gör i sitt arbete. Den anställde ska alltså arbeta för arbetsgivarens räkning på en annan plats än sitt tjänsteställe.

Tjänsteresan kan vara mycket kortvarig men kan också pågå under lång tid.

För att kunna betala ut skattefritt traktamente krävs det alltid minst en övernattning (kl. 00:00–06:00). Detta gäller både för den som har sin dygnsvila på natten och den som har den på dagen. Den anställde måste alltså vistas utanför den vanliga verksamhetsorten kl. 00:00–06:00. Det är dock ingenting som hindrar att han arbetar hela natten och sover under dagen.

Traktamenten som betalas ut vid s.k. endagsförrättning (utan övernattning) hanteras som vanlig lön skatte- och avgiftsmässigt. Det finns alltså ingen avdragsrätt för ökade levnadskostnader vid endagsförrättning. Däremot får den anställde dra av reskostnaderna vid en sådan förrättning.

Hemresor under pågående tjänsteresa

En anställd som på grund av tjänsteresa övernattar på en annan ort än den där han eller hans familj bor, får dra av för utgifter för hemresor, om avståndet mellan hemorten och arbetsorten är längre än 50 kilometer. Den anställde får avdrag för kostnader för högst en hemresa i veckan.

När en tjänsteresa pågår en längre tid är det vanligt att arbetsgivaren betalar den anställdes hemresor under arbetsfria dagar. Sådana resor är inte tjänsteresor. Det innebär att den ersättning, som du som arbetsgivare betalar, är lön. Lönen är skatte- och avgiftspliktig. Du kan betala ut skattefri ersättning endast för den första resan (inställelseresan) och för den sista resan hem vid en längre tjänsteresa.

Även för anställda i byggnads- och anläggningsbranschen är hemresor under pågående tjänsteresa att anse som just hemresor och inte som resor i tjänsten. Den anställde har därför rätt att i sin egen deklARATION yrka avdrag för kostnader för hemresor.

Skatteverket kan efter ansökan från dig besluta att skatteavdrag inte ska göras för förmån av fria hemresor med allmänna kommunikationer. Beslutet påverkar inte din skyldighet att betala arbetsgivaravgifter och lämna kontrolluppgift. Den anställde ska redovisa förmånen av fria hemresor i sin deklARATION och kan samtidigt yrka avdrag för kostnaden.

Fastän hemresan har beordrats av dig, t.ex. vid sjukdom eller semester, är det fråga om hemresa och inte tjänsteresa. Hemreseersättningen blir således skattepliktig om du står för kostnaden.

Gränsdragning mellan tjänsteresa och hemresa

För den anställda som växlar mellan att övernatta på arbetsorten och att dagpendla gäller olika regler:

- Den anställda övernattar på arbetsorten minst tre nätter under en arbetsvecka. Resan från arbetsorten till hemorten med återresa blir då som regel hemresa. Undantag gäller i förekommande fall för de dagar den anställda dagpendlar mellan bostaden och arbetsplatsen. Dagpendling anses generellt som tjänsteresor.
- Den anställda övernattar endast en eller två nätter på arbetsorten under arbetsveckan. Övrig tid dagpendlar han. Alla resor mellan bostaden och arbetsorten räknas som tjänsteresor.

Bedömning av resornas karaktär görs veckovis.

Exempel

Simon, Anders och Tomas ska tillfälligt arbeta på en byggarbetsplats tio mil från bostaden. De arbetar heltid kl. 8.00–17.00 under veckorna och har möjlighet att övernatta på arbetsorten. Arbetsgivaren betalar alla resor mellan bostaden och arbetsorten.

Simon väljer att övernatta på arbetsorten under veckorna och reser hem endast över helgerna. Den första resan till och den sista resan hem från arbetsorten är tjänsteresor. Övriga resor, dvs. resorna hem och åter till arbetsorten mellanliggande helger, är hemresor.

Anders övernattar måndagar, tisdagar och onsdagar varje vecka, dvs. tre nätter. Han dagpendlar på fredagar. Liksom för Simon är första och avslutande resan till arbetsorten en tjänsteresa. Dessutom är resan han gör varje fredag, då han dagpendlar, en tjänsteresa. Resan hem varje torsdag och resan tillbaka måndag morgon är en hemresa.

Tomas sover över på arbetsplatsen enbart på onsdagar. Övriga dagar dagpendlar han. Alla resor betraktas som tjänsteresor.

Hemresor med arbetsgivarens bil

Om en anställd använder din bil för hemresor utgör de privata resor och bedöms i första hand enligt reglerna för bilförmån. Det kan jämföras med när en anställd använt egen bil för hemresor. Då kan du inte betala ut skattefri bilersättning eftersom det är privata resor. Som tjänsteresa räknas bara resor som den anställda är beordrad att göra i sitt arbete.

När resor görs med *din bil av en anställd som inte har bilförmån* uppkommer därför frågan om resorna i sig kan föranleda att en skattepliktig bilförmån uppkommer. När det gäller privat användning av din bil sker ingen beskattning om användningen skett endast i ringa omfattning. Här avses primärt användning vid högst tio tillfällen och högst 100 mil per år. Har någon av gränserna passerats ska den anställda förmånsbeskattas.

Om den anställda har fri dispositionsrätt till din bil antas han ha en bilförmån. Du måste visa att bilför-

mån inte uppkommer för att han inte ska förmånsbeskattas. Detta gör du t.ex. med en körjournal.

Om den anställda har en bilförmån, men möjligheten att disponera bilen privat är starkt inskränkt, kan det finnas skäl att justera förmånsvärdet. Ett sådant skäl kan vara om resandet är begränsat till enbart hemresor.

Om *flera* anställda använder en bil, som tillhör dig, för gemensamma hemresor och alla har samma rätt att nyttja bilen för hemresor ska alla beskattas för bilförmån. Förmånsvärdet för var och en kan justeras av Skatteverket efter ansökan av dig, så att förmånerna sammanlagt inte överstiger en hel bilförmån.

Om föraren beskattas för bilförmån kan inte passagerarna samtidigt beskattas för hemresor.

Exempel på hemresor med arbetsgivarens bil

1. Den anställda får använda arbetsgivarens bil i princip fritt, dvs. fri dispositionsrätt. Beskattning ska ske för bilförmån med möjlighet till justering t.ex. för lätt lastbil.
2. Arbetsgivaren ordnar hemtransport av de anställda genom att dessa samåker i arbetsgivarens bil. Alla blir hämtade och hemskjutsade. Ingen anställd disponerar alltså någon bil. De anställda beskattas då inte enligt reglerna för bilförmån utan för förmån motsvarande vad det skulle kosta om de ordnat resan själva. En jämförelse kan göras med kostnad för motsvarande sträcka med buss, tåg och/eller taxi i vissa fall.
3. Den anställda använder arbetsgivarens bil för hemresor och hämtar och lämnar samtidigt material för arbetsgivarens räkning. Sådana hemresor leder till en skattepliktig bilförmån om resorna inte sker endast ett fåtal gånger eller endast under kortare perioder.

Resor mellan tillfällig bostad och arbetsplats i samband med tjänsteresa

I samband med tjänsteresor med övernattnings på annan ort än hemorten kan den anställda ha utgifter för resa mellan den tillfälliga bostaden och arbetsplatsen.

Eftersom en tjänsteresa är en av arbetsgivaren beordrad resa till annan plats än tjänstestället, innebär

det att de resor som görs mellan en tillfällig bostad och arbetsplatsen ska ses som en del av själva tjänsteresan. Du kan betala resekostnadsersättning upp till schablonbeloppet för dessa resor utan att det leder till några konsekvenser i beskattningen.

Traktamenten under arbetsfria dagar

Enligt flera kollektivavtal är du som arbetsgivare skyldig att betala traktamente även om en anställd reser hem till bostaden under arbetsfria dagar.

Enligt skattereglerna är ett traktamente skattepliktigt om det betalas ut när övernattnings inte sker utanför den vanliga verksamhetsorten. Därför är det traktamente, som du betalar när en anställd reser hem till bostaden under arbetsfria dagar, skattepliktigt. Det

finns dock ett undantag från denna regel. Läs mer i avsnittet "Logiutgifter".

För att du ska kunna redovisa de traktamenten, som är utbetalda under arbetsfria dagar, som skattepliktiga respektive skattefria krävs följaktligen att du vet om den anställda har övernattnat på arbetsorten eller inte.

Logiutgifter

En anställd som under pågående tjänsteresa reser hem under arbetsfria dagar har inte pga. tjänsteresan någon ökning av utgifterna för måltider och småutgifter under den tid han vistas i hemmet. Något skattefritt dagtraktamente kan därför inte betalas ut under vistelsen i hemmet.

Den anställda kan däremot ha utgifter för logi, som beror på tjänsteresan, även för tid han inte är på arbetsorten. Detta gäller t.ex. om den anställda hyrt en bostad på månadsbasis eller om han ställt upp en husvagn på arbetsorten, som han har drifts- och kapitalkostnader samt eventuellt en uppställningsavgift för.

Kan den anställda visa vilken logiutgift han har haft under tjänsteresan har han rätt till avdrag med den faktiska utgiften.

Kan han inte visa hur stor utgiften är, men gör sannolikt att han har haft utgifter för logi, kan avdrag medges med nattschablonen. För att få rätt till avdragen bör dock den anställda intyga i en reseräkning att han haft utgifter för logi, trots att han rest hem under arbetsfria dagar. Du kan i dessa fall betala ut skattefritt traktamente som motsvarar den anställdes avdragsrätt (dvs. nattschablonen).

Ett exempel på när denna situation kan uppkomma är när den anställda bor i egen husvagn som står uppställd på arbetsorten även under arbetsfria dagar. Hela logikostnaden är kanske inte känd, även om han betalar för uppställningsplatsen till dig. Utöver kostnaden för uppställningsplatsen har ju den anställda också andra kostnader för husvagnen, t.ex. drifts- och kapitalkostnader. Om dessa är okända är den totala logikostnaden också okänd. Du kan då betala ut natttraktamente skattefritt enligt schablonen. Om den anställda kan visa de övriga kostnadernas storlek, och därmed också de sammanlagda kostnaderna för logi, har han rätt till avdrag med visat belopp. Du kan även då betala ut skattefri ersättning för högst motsvarande belopp.

Enligt huvudregeln har den anställda rätt till avdrag för den faktiska utgiften. Alternativregeln om rätt till avdrag med schablonbeloppet ses som en specialregel för det fall någon avdragsgill merkostnad inte kan visas. Har en anställd betalat t.ex. 50 kronor per natt för logi kan du betala endast 50 kronor i natttraktamente. Detta innebär att traktamentsbelopp överstigande 50 kronor är skattepliktigt.

Vid beräkning av de faktiska kostnaderna ska inte normala levnadskostnader räknas med, t.ex. kostnader för hygienartiklar och sänglinne. Dessa kostnader innebär inte en *ökning* av levnadskostnaderna. Merkostnader för exempelvis en husvagn är däremot kostnader som beror på behovet av logi under tjänsteresa och därför ska beaktas.

Om du tillhandahåller logi åt en anställd inom hans vanliga verksamhetsort uppstår normalt sett en skatte- och avgiftspliktig förmån. Det finns dock undantag.

Exempel

Bengt är byggnadsarbetare och bosatt i Göteborg. Han arbetar med att montera en telemast på en ö i skärgården. Ön är belägen fyra mil från Bengts bostad, som också är hans tjänsteställe. Bengt körs ut till ön i båt på måndag morgon och hämtas igen på fredag eftermiddag. Under veckorna övernattar Bengt i en bod som hans arbetsgivare har satt upp på ön.

Övernattningen sker inom Bengts vanliga verksamhetsort men är motiverad av tjänsteutövningen. Övernattningen innebär dock inte någon inbesparad levnadskostnad för Bengt och ska därmed inte förmånsbeskattas. Skattefritt traktamente kan dock inte betalas ut, eftersom övernattningen sker inom den vanliga verksamhetsorten.

Tjänsteresa som varar längre än tre månader

När arbete utanför den vanliga verksamhetsorten varit förlagt till samma ort under mer än tre månader i en följd ändras reglerna för avdrag för ökade levnadskostnader. Rätten till avdrag bedöms enligt bestämmelserna om tillfälligt arbete. Detta innebär att det för avdragsrätt efter tremånadsperiodens utgång inte är tillräckligt att konstatera att det alltså är en tjänsteresa. Även de förutsättningar som gäller för avdragsrätt vid tillfälligt arbete måste vara uppfyllda.

I bl.a. följande fall finns rätt till avdrag för ökade levnadskostnader enligt reglerna för tillfälligt arbete.

- Arbetet avser en kortare tid.
- Arbetet är inte kortvarigt men är ändå tidsbegränsat till sin natur.

Arbeten inom byggbranschen är exempel på arbeten som är tidsbegränsade till sin natur. När själva byggprojektet är avslutat upphör arbetet. Avdrag kan då ges även om projektet pågår längre tid än två år.

Tunnelbygget genom Hallandsåsen är ett exempel på ett avgränsat byggprojekt, som typiskt sett är tidsbegränsat till sin natur trots att det pågår under flera år. När bygget är klart är arbetet avslutat. Detta innebär att du som arbetsgivare normalt kan fortsätta att betala ut skattefria traktamenten under hela byggtiden.

Reducerat traktamente

Efter tre månader kan du som arbetsgivare betala ut högst 70 procent av schablonbeloppet per hel dag skattefritt (147 kronor). Efter två år uppgår det skattefria traktamentet till 50 procent av schablonbeloppet per hel dag (105 kronor).

Traktamenten som betalas ut för halva dagar är skattepliktiga om tjänsteresan har varat i mer än tre månader på samma ort. Efter tre månader kan du således bara betala ut skattefritt traktamente för hel dag.

Om traktamente betalas ut med högre belopp än de fastställda schablonbeloppen ska du göra skatteavdrag och betala arbetsgivaravgifter på det överskjutande beloppet, som jämförs med lön.

Om du som arbetsgivare betalar den anställdes måltider ska det skattefria traktamentet reduceras. Det gäller även om den anställda betalat en del av måltiden själv.

Skattefritt traktamente	210 kr	147 kr (Efter 3 månader)	105 kr (Efter 2 år)
<i>Reducering för</i>	<i>Reducering med</i>	<i>Reducering med</i>	<i>Reducering med</i>
Frukost, lunch och middag	189 kr	132 kr	95 kr
Lunch och middag	147 kr	103 kr	74 kr
Lunch eller middag	74 kr	51 kr	37 kr
Frukost	42 kr	29 kr	21 kr

Kostförmån

Om du bekostar den anställdes måltider har den anställda också fått en skattepliktig kostförmån som ska värderas enligt schablon.

Förmånsbeskattning sker inte för hotellfrukost och kost på allmänna transportmedel om kosten obliga-

toriskt ingår i priset för övernattningen eller transporten.

Schablonbeloppen för kostförmån uppgår till 74 kronor för lunch respektive middag och till 37 kronor för frukost.

Begreppet ort vid tillämpning av tremånadersregeln

Det är inte tillräckligt att arbetet utförts på annan plats för att byte av ort ska anses ha skett. Ett byte av nattlogi, som beror på det nya arbetets förläggning, måste också ha skett.

Någon bestämd avståndsregel finns inte. Om byte av ort har ägt rum eller inte måste bedömas i det enskilda fallet. Följande bör tjäna som vägledning.

- Inom tätbebyggt område kan en kommun ses som en och samma ort.
- Inom en glesbygd, där en kommun kan omfatta ett mycket vidsträckt område, kan en församling ses som ort.
- I de fall arbetsplatsen är ett specifikt område som t.ex. en anläggning helt utan anknytning till ett visst samhälle eller annan bebyggelse, kan själva arbetsplatsen ses som en ort.

För att en ny tremånadersperiod ska börja löpa krävs att

- arbetet förläggs till en annan kommun, församling eller specifikt område
och
- byte av nattlogi till ny ort sker på grund av byte av arbetets förläggning.

Exempel: Ny tremånadersperiod börjar

Jan är byggnadsarbetare och bor i Stockholm. Han arbetar i Burlövs kommun, där han också övernattar i sin husvagn. Efter fyra månader börjar Jan arbeta på en annan byggarbetsplats. Den nya arbetsplatsen ligger i Malmö kommun, 3 kilometer från den förra arbetsplatsen. Jan flyttar också sin husvagn till den nya arbetsplatsen.

Jan har bytt både arbetsort och övernattningsort och kan därför få reducerat traktamente vid arbetet i Malmö.

Exempel: Ny tremånadersperiod börjar inte

Kalle är byggnadsarbetare och har bostaden i Falun. Han arbetar hela tiden i Stockholmsområdet och byter arbetsplats varje gång ett byggprojekt blir färdigt. Han övernattar dock på samma ställe hela tiden.

Eftersom Kalle inte har bytt övernattningsort reduceras hans traktamente efter 3 månader respektive 2 år.

Avbrott i tjänsteresa

En tjänsteresa anses pågå i en följd om den inte bryts av uppehåll som beror på att arbetet förläggs till en annan ort under minst fyra veckor.

Avbrott som beror på en personlig anledning, dvs. sjukdom, semester, tjänstledighet, föräldraledighet och liknande, innebär att avbrottet kan vara hur länge som helst utan att tjänsteresan anses vara bruten. Tremånadersperioden, dvs. den tid som du som arbetsgivare kan betala ut fullt traktamente förlängs med tiden för avbrottet. Traktamente får då inte ha

betalats ut under avbrottet, som ska ha skett under dagar när den anställda skulle ha arbetat. Tremånadersperioden bör således inte förlängas med t.ex. i perioden ingående lördagar och söndagar för den som normalt arbetar måndag–fredag.

Vid uppehåll i en tjänsteresa för att göra en ny tjänsteresa till annan ort, får tremånadersperioden för den första tjänsteresan förlängas i motsvarande mån. Den omständigheten att traktamente betalas för den nya tjänsteresan innebär inget hinder för en förlängning.

Exempel: Tremånadersperioden förlängs

1. Anja är byggnadsarbetare och bor i Växjö. Hon arbetar med ett större husbygge i Norrköping där hon övernattar under arbetsveckan. När Anja har arbetat nio veckor tar hon semester i tre veckor. Hon får inte traktamente under denna tid. Tremånadersperioden förlängs med tre veckor.
2. Bertil är byggnadsarbetare och bosatt i Halmstad. Han arbetar med Citytunneln i Malmö. Efter en månad i Malmö blir Bertil sjuk i fem veckor och får stanna hemma. Han får inte traktamente under denna tid. Tremånadersperioden förlängs med fem veckor.
3. Carl är byggnadsarbetare och bor i Umeå. Han ska arbeta fem månader på ett bygge i Kiruna. När han har arbetat två månader utnyttjar han sin rätt till föräldraledighet under fyra veckor. Han får inte traktamente under denna tid. Tremånadersperioden förlängs med fyra veckor när han återvänder till arbetet i Kiruna.
4. David bor i Örebro och arbetar som byggnadsarbetare med utbyggnaden av hamnen i Hudiksvall under ett år. Efter en månad i Hudiksvall blir

en kollega sjuk och David får rycka in och arbeta på ett husbygge i Örebro. Arbetet i Örebro pågår i tre veckor och under den tiden får David inget traktamente. Därefter återvänder han till arbetet i Hudiksvall. Tremånadersperioden förlängs med tre veckor.

5. Erik är byggnadsarbetare och bor i Kalmar. Han ska arbeta på ett vägbygge i Göteborg. Arbetet börjar den 1 december. Den 1–21 januari måste han arbeta i Halmstad på ett annat bygge. Därefter återgår han till arbetet i Göteborg. Redan den 10 februari måste han återigen rycka in på ett annat bygge. Denna gång i Helsingborg. Efter två veckor är han tillbaka i Göteborg. Arbetet i Göteborg avslutas den 30 juni.

Erik får traktamenten under tjänstgöringarna i Halmstad och Helsingborg.

Tiden i Halmstad och Helsingborg räknas inte in i tremånadersperioden eftersom Erik då gjorde uppehåll i tjänsteresan till Göteborg och var på nya tjänsteresor. Traktamentet reduceras därför först fr.o.m. den 5 april.

Exempel: Tremånadersperioden förlängs inte

Frank bor i Karlstad och arbetar på ett bygge i Falun under fyra månader. Varje helg åker Frank hem till sin

bostad. Traktamentet reduceras efter tre månader.

Exempel: Avbrott medför ny tjänsteresa

1. Göran bor i Göteborg och får ett byggjobb i Malmö. Arbetet påbörjas den 1 april och avslutas den 15 juni. Direkt därefter börjar Göran på ett nytt byggjobb i Helsingborg och arbetar där under tiden 16 juni–31 juli. När detta är klart återvänder han till Malmö för ett nytt arbete.
Eftersom den första vistelsen i Malmö avbryts i mer än fyra veckor, börjar en ny tremånadersperiod att löpa den 1 augusti när Göran återvänder till Malmö. Göran är berättigad till fullt traktamente hela tiden.
2. Hanna bor i Västerås. Hon har fått ett byggjobb i Jönköping. Det beräknas pågå i fyra månader.

Efter två månader i Jönköping måste Hanna resa till Växjö för två månaders arbete. Därefter återvänder hon till Jönköping för att arbeta de två sista månaderna.

Efter de två första månaderna i Jönköping avbryts tjänsteresan och den första delen av denna anses avslutad, eftersom Hanna därefter befinner sig på annan ort (Växjö) under mer än fyra veckor. När Hanna återkommer till sitt tidigare jobb i Jönköping börjar en ny tremånadersperiod att löpa. Hanna är berättigad till fullt traktamente hela tiden.

Krav på underlag för utbetalning av skattefritt traktamente

Du är skyldig att se till att reseräkningar och tidrapporter är utformade på lämpligt sätt och att de är fullständigt ifyllda. Detta krävs för att reseräkningen och tidrapporten ska kunna utgöra ett bra underlag.

Vid utbetalning av traktamenten måste du som arbetsgivare förvissa dig om att övernattnings har skett utanför den vanliga verksamhetsorten för att kunna avstå från att göra skatteavdrag och för att inte behöva betala arbetsgivaravgifter. Detta gäller i synnerhet om du betalar ut traktamenten för arbetsfria dagar, t.ex. lördag och söndag. Du måste därför ha ett underlag som visar att den anställde har varit på tjänsteresa och övernattnat utanför den vanliga verksamhetsorten.

Man kan inte kräva att du kontrollerar var den anställde befinner sig under sin lediga tid. Däremot bör reseräkningen eller annat underlag vara utformad på sådant sätt att den anställde själv intygar att övernattnings har skett på arbetsorten.

Om du skulle ha kännedom om eller borde ha insett att den anställde har åkt hem under arbetsfri dag, ska

hela traktamentet redovisas som skatte- och avgiftspliktig ersättning. Detta kan t.ex. bli aktuellt om

- både hemreseersättning och traktamente betalas ut under arbetsfri dag
- traktamente betalas ut under sjuk- eller semesterperiod
- arbetsorten ligger på överkomligt pendlingsavstånd från den anställdes bostad och det är rimligt att anta att den anställde har åkt hem
- antalet traktamenten som arbetstagaren begär för en kalendermånad är lika med eller överstiger antalet dagar i månaden.

I sådana fall måste du ha ett underlag som klart och entydigt visar att övernattnings har skett utanför den vanliga verksamhetsorten. Om underlaget har brister kan det leda till att utbetalda traktamenten behandlas som kontant lön, trots att du uppger att du inte vet om den anställde har övernattnat på arbetsorten. Det är du som arbetsgivare, som ska visa att förutsättningarna för skattefritt traktamente är uppfyllda.

Reseräkning

All ersättning, som du betalar ut till en anställd, är lön enligt huvudregeln. Du ska därmed betala arbetsgivaravgifter på det utbetalade beloppet och hålla inne preliminärskatt.

Från denna huvudregel finns det undantag som bland annat gäller utbetalning av traktamenten som understiger eller motsvarar schablonbeloppet. Att reglerna om traktamenten utgör ett undantag från huvudregeln, medför att du är skyldig att förvissa dig om att förutsättningarna för att betala ut s.k. skattefritt traktamente verkligen föreligger.

Nedanstående uppgifter bör framgå av en reseräkning. För att du ska kunna avgöra om du kan betala ut skattefri ersättning måste du ha denna information.

Observera att sammanställningen är avgränsad till de uppgifter som är av betydelse för utbetalning av traktamenten inom byggbranschen vid tjänsteresor inom landet.

En reseräkning bör bl.a. innehålla uppgift om

- vem som har rest (namn och personnummer)
- bostadsadress (gata, postnummer och ort)
- arbetsort
- när resan påbörjades och avslutades, datum och klockslag
- anledning till tjänsteresan, t.ex. projektkod
- kommunikationsmedel (t.ex. egen bil)
- vid milersättning för egen bil ska antal körda kilometer framgå
- övernattnings har skett på arbetsorten (helst med adressuppgift)
- den anställde stannat kvar på arbetsorten arbetsfria dagar
- den anställde har haft utgifter för logi (även för tid när övernattnings inte har skett, men då den anställde har haft kostnader för exempelvis en uppställd husvagn under arbetsfria dagar då han har åkt hem)
- erhållna reseförskott
- fri kost.

Kontrolluppgifter och deklaration

Om den anställde fått ersättning för ökade utgifter för måltider och småutgifter, s.k. dagtraktamente, som uppgår till högst det schablonbelopp som får dras av, ska du som arbetsgivare genom en kryssmarkering i den anställdes kontrolluppgift upplysa om att traktamente har betalats ut.

Detsamma gäller om den anställde fått ersättning för övernattningskostnad, som högst uppgår till avdragsgillt schablonbelopp, eller för faktisk kostnad för övernattnig.

Traktamentsersättning och ersättning för logi som enbart redovisas med ett kryss i den anställdes kontrolluppgift, behöver inte redovisas av den anställde i hans deklaration.

Om du har betalat ut traktamente för en tjänsteresa som pågått längre än tre månader på en och samma ort, ska du ange detta med ett kryss i kontrolluppgiften. Eventuellt kan det i dessa fall bli aktuellt med reducerat traktamente.

Om du har betalat ut traktamente enligt schablon och tillhandahållit fri måltid, uppkommer en kostförmån samtidigt som det skattefria traktamentet ska reduceras.

När en anställd under pågående förrättning har rest hem under arbetsfria dagar och får traktamente, ska du jämställa traktamentsersättningen med lön och redovisa den i kontrolluppgiften.

När du betalar ut traktamentsersättningar som överstiger schablonbeloppen eller ersättning för logi som överstiger det faktiska utläggat, ska den överskjutande delen behandlas som lön. På denna del ska du göra skatteavdrag och betala arbetsgivaravgifter.

Traktamentsersättning och ersättning för utgifter för logi vid resa i tjänsten som inte varit förenad med övernattnig ska redovisas som lön.

Självbetjäning dygnet runt

Webbplats: skatteverket.se

Servicetelefon: 020-567 000

Personlig service

Ring Skatteupplysningen,
inom Sverige: 0771-567 567
från annat land: +46 8 564 851 60

Skatteupplysningens öppettider:
måndag–torsdag kl. 8–19, fredag kl. 8–16



SKV 353 utgåva 1. Utgiven i augusti 2009.

"Traktamenten m.m. i byggbranschen" har inte tryckts utan
finns bara som pdf-fil på www.skatteverket.se.