



Til

Folketingets Skatteudvalg

Hermed sendes svar på spørgsmål nr. 34 af 27. oktober 2008.  
(Alm. del).

Spørgsmålet er stillet efter ønske fra Lennart Damsbo-Andersen (S)

Kristian Jensen

/Tina R. Olsen

**Spørgsmål 34:**

"Ministeren bedes oplyse, om der eksisterer huller i lovgivningen, hvorved ansatte og arbejdsgivere kan omgå 12-måneders-reglen, jf. ligningslovens § 9A, og få godtgørelse for kost, logi o.lign. ud over de 12 måneder, selvom man er ansat fast på stationære arbejdspladser i bl.a. industri og fremstillingsvirksomheder?"

**Svar:**

SKAT har oplyst følgende:

"Ligningslovens § 9 A giver lønmodtagere adgang til at modtage en skattefri godtgørelse fra arbejdsgiveren eller alternativt tage fradrag ved indkomstopgørelsen for de merudgifter til kost og logi, de påføres, når de ved arbejde på et midlertidigt arbejdssted ikke har mulighed for at overnatte på deres sædvanlige bopæl på grund af afstanden herfra til det midlertidige arbejdssted.

Godtgørelsen eller fradraget kan enten foretages med de faktisk dokumenterede udgifter eller med standardsatser, som er fastsat i loven.

Af ligningslovens § 9 A, stk. 5 fremgår, at standardsatsen for kost kun kan anvendes de første 12 måneder lønmodtageren arbejder på et midlertidigt arbejdssted. Derimod er der ingen 12-måneders-begrænsning for anvendelsen af standardsatsen for logi.

I henhold til forarbejderne til ligningslovens § 9 A samt praksis på området, forudsætter "et midlertidigt arbejdssted" en vis tidsbegrænsning. Denne tidsbegrænsning er ikke objektivt defineret i hverken loven eller dens forarbejder, hvorfor dens udstrækning må afgøres konkret ude fra en samlet vurdering af lønmodtagerens ansættelses- og arbejdsforhold.

Indgår en medarbejder en midlertidig ansættelseskontrakt på 12 måneder, vil der efter SKATs opfattelse være tale om en midlertidig ansættelse, der vil være omfattet af rejsebegrebet i ligningslovens § 9 A. Indgår den pågældende medarbejder herefter en ny 12-måneders ansættelse, vil der skulle foretages en vurdering af, om arbejdsstedet i den konkrete situation stadig er reelt midlertidig. Det er f.eks. tilfældet, hvis der foreligger en arbejdsmæssig begrundelse for en midlertidig forlængelse af ansættelsesforholdet.

Et arbejdssted kan således være midlertidigt i et tidsrum på mere end 12 måneder, men efter de første 12 måneder på et midlertidigt arbejdssted, er skatteyderen henvist til at tage fradrag med de dokumenterede faktiske udgifter for kost. Der er som nævnt ingen 12-måneders-begrænsning for anvendelsen af standardfradraget for logi.

Hvis en lønmodtager skifter arbejdssted påbegyndes en nu 12-månedersperiode for fradrag med standardsatserne for kostudgifter.

Ligningslovens § 9 A, stk. 6 indeholder en særlig regel om arbejdsstedskefte. Reglen giver lønmodtageren mulighed for at vende tilbage til et midlertidigt arbejdssted og fortsat få skattefri godtgørelse for kost og logi. Det er dog en forudsætning, at lønmodtageren har arbejdet i mindst 20 arbejdsdage på et andet arbejdssted inden sin tilbagevenden til det første midlertidige arbejdssted.”