

Traktamenten m.m. i byggbranschen

Från och med inkomståret 2024

Den här broschyren vänder sig i första hand till dig som är arbetsgivare inom bygg- och anläggningsbranschen samt till arbetsgivare i liknande branscher, t.ex. VVS- och elbranschen. 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.

Det är viktigt att notera att de olika branschernas kollektivavtal inte alltid överensstämmer med reglerna i skattelagstiftningen.

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

Innehåll

Vad är traktamente?.....	3	Logiutgifter	12
Vanlig verksamhetsort.....	4	Fri kost under tjänsteresa	13
Tjänsteställe	4	Tjänsteresa som varar längre än tre månader.....	14
Skattelagstiftningen jämförd med kollektivavtal	8	Reducerat traktamente.....	14
Tjänsteresa	9	Begreppet ort vid tillämpning av tremånadersregeln	15
Tjänsteresa som pågår en längre tid	10	Avbrott i tjänsteresa	16
Resor mellan tillfällig bostad och arbetsplats i samband med tjänsteresa...	11	Underlag för utbetalning av skattefria ersättningar.....	17
Traktamenten under arbetsfria dagar	12	Arbetsgivardeklaration.....	18
Traktamenten vid sjukdom under tjänsteresa	12		

Vad är traktamente?

Traktamente är en kostnadsersättning som du som arbetsgivare kan betala ut till en anställd för dennes ökade levnadskostnader under en tjänsteresa. Det gäller ökade kostnader för mat, övernattningskostnader och småutgifter, dvs den fördyring som tjänsteresan medför.

Skattefritt traktamente

Grundregeln är att alla ersättningar som du som arbetsgivare betalar ut till en anställd för att täcka levnadskostnader under tjänsteresor är skattepliktiga. Traktamente kan under vissa förutsättningar betalas ut skattefritt. Det krävs då att din anställda gör en tjänsteresa med övernattningskostnader till en plats som ligger utanför den vanliga verksamhetsorten. För skattefrihet krävs dessutom att det utbetalda beloppet inte överstiger schablonbeloppen för traktamente som gäller vid inrikes respektive utrikes resa (olika för olika länder). I vissa fall ger avtal mellan arbetsmarknadens parter en anställd rätt till högre traktamenten än enligt de skattemässiga reglerna. Om det utbetalda beloppet är högre än fastställt schablonbelopp är den överskjutande delen skattepliktig lön.

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

Om den anställda fått ersättning för ökade utgifter för måltider och småutgifter, s.k. dagtraktamente, som motsvarar eller understiger avdragsgillt schablonbelopp redovisar du det genom en kryssmarkering i ruta 051 i arbetsgivardeklarationen.

Detsamma gäller om den anställda själv har ordnat sitt boende och fått ersättning för övernattningskostnad enligt schablonbelopp, s.k. nattractamente.

Observera att om du betalar ut traktamenten till en anställd som är bosatt i ett land utanför EES-området och som beskattas enligt lagen om särskild inkomstskatt för utomlands bosatta (SINK) ska du göra skatteavdrag och betala arbetsgivaravgifter på ersättningen.

Schablonbelopp för traktamenten vid inrikes resa	
Hel dag	290 kr
Halv dag	145 kr
Efter tre månader, hel dag	203 kr
Efter tre månader, halv dag	0 kr
Efter två år, hel dag	145 kr
Efter två år, halv dag	0 kr
Nattractamente	145 kr

Vanlig verksamhetsort

Den vanliga verksamhetsorten omfattar vanligen två geografiska områden:

- ett område inom 50 km från den anställdas tjänsteställe och
- ett område inom 50 km från den anställdas bostad.

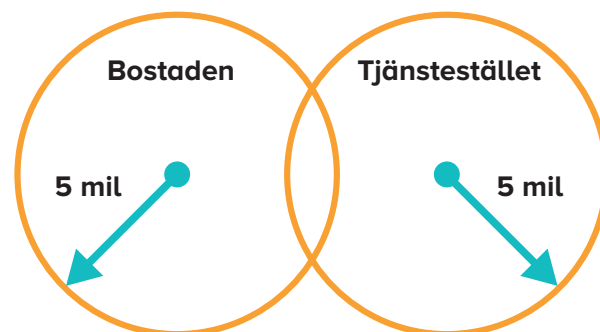
Avståndet ska beräknas för närmaste färdväg. För de flesta sammanfaller dessa områden delvis.

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 anställda gjort i sitt arbete.

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

Exempel på när de två geografiska områdena delvis sammanfaller



Tjänsteställe

För att kunna bedöma om en anställd är på tjänsteresa behöver du först avgöra var den anställda har sitt tjänsteställe. Tjänstestället har betydelse för beskattningen när reseersättningar och traktamenten betalas ut.

Du som arbetsgivare måste därför bedöma var varje anställd har sitt tjänsteställe.

Du kan inte bestämma tjänstestället genom att avtala att den anställda ska ha viss placeringsort.

En anställd kan bara ha ett tjänsteställe hos en och samma arbetsgivare även om hen stadigvarande arbetar på flera olika orter. Om en anställd har två eller flera arbetsgivare har hen ett tjänsteställe för varje arbetsgivare.

Vilken regel gäller för att bestämma tjänstestället?

Börja alltid med huvudregeln. Om den inte är tillämplig går du vidare till alternativregeln. Om varken huvudregeln eller alternativregeln stämmer överens med den anställdas sätt att arbeta kan undantagsregeln komma ifråga.

Bedömningen av var en anställd har sitt tjänsteställe bör för tillsvidareanställda göras i ett längre tidsperspektiv. Normalt bör en tidshorisont på ca två år användas. Om det handlar om en tidsbegränsad anställning, t.ex. någon vecka eller ett år, görs bedömningen enbart för förhållandena under anställningen i fråga. Den anställdas förhållanden före och efter den aktuella anställningen påverkar inte bedömningen. En inledande provanställning som har påbörjats med avsikt att övergå i en tillsvidareanställning ska inte ses som en tidsbegränsad anställning vid bedömningen om var en anställd har sitt tjänsteställe.

En anställd kan få ett nytt tjänsteställe vid ändrade förhållanden, t.ex. vid stadigvarande byte av arbetsuppgifter eller arbetslokaler. I ett sådant fall byts tjänstestället omedelbart.

Huvudregeln – huvuddelen av arbetet

Tjänstestället är den plats där den anställda utför huvuddelen av sitt arbete. En sådan plats som kan utgöra tjänsteställe brukar traditionellt exemplifieras med fasta inrättningar som butik, fabrik, verkstad, kontor och sjukhus. Huvudregeln bör således tillämpas oavsett bransch, dvs. även för

anställda inom bygg- och anläggningsbranschen. Detta innebär att även en byggarbetsplats kan bli ett tjänsteställe.

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

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

Exempel – Tidsbegränsad anställning på en byggarbetsplats

Anja har under flera år arbetat i byggbranschen på olika platser. Hon har nu fått en tidsbegränsad anställning på en byggarbetsplats. När anläggningen är färdigställd upphör anställningen. Anja besöker i princip aldrig arbetsgivarens lokaler utan åker dagligen från bostaden till byggarbetsplatsen.

Eftersom Anja utför huvuddelen av sitt arbete i den aktuella anställningen vid byggarbetsplatsen är hennes tjänsteställe utifrån huvudregeln vid byggarbetsplatsen.

Att hon i andra anställningar har arbetat på andra byggarbetsplatser, både före och efter nuvarande anställningen, påverkar inte bedömningen.

Exempel – Två arbetsplatser

Lena är bosatt i Luleå. Hon arbetar stadigvarande i en verkstad i Piteå tre dagar i veckan och i en verkstad i Umeå två dagar i veckan för samma arbetsgivare. För Lena blir Piteå tjänsteställe, då hon arbetar flest dagar där.

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, för att hämta material, börjar tjänsteresan i Piteå.

Alternativregeln – 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 anställda regelbundet (mer än en gång i veckan) besöker arbetsgivarens lokaler men övrig tid arbetar under förflyttning eller på arbetsplatser som hela tiden växlar är som regel ändå arbets-

givarens lokaler tjänsteställe. Det gäller oavsett bransch, dvs. även inom bygg- och anläggningsbranschen.

Exempel – Anställning med varierande arbetsplatser, besöker regelbundet arbetsgivarens lokal

Bengt är tillsvidareanställd hos ett byggföretag och arbetar på olika byggarbetsplatser. Några gånger i veckan besöker Bengt arbetsgivarens lokaler där lager och kontor finns. Han hämtar material och deltar på informationsmöten.

Eftersom Bengt besöker arbetsgivarens lokaler mer än en gång per vecka har han utifrån alternativregeln sitt tjänsteställe i arbetsgivarens lokaler.

Exempel – Anställning med varierande arbetsplatser, besöker regelbundet arbetsgivarens lokal

Marta har i flera år arbetat med asfaltering på olika platser. Hon har nu en säsongsanställning (tidsbegränsad anställning) över sommarhalvåret för asfalteringsarbete åt en kommun.

Arbetet utförs på olika platser inom kommunen och varje enskilt asfalteringsuppdrag är kort. En arbetsbod ställs upp i början av säsongen och är centralt placerad i förhållande till uppdragen. Boden tas bort vid säsongens slut.

Marta besöker boden dagligen för ombyte och ofta även för lunch och fikaraster. Personalen använder en lätt lastbil för att transportera sig och utrustning från boden till de olika arbetsplatserna.

Eftersom Marta i sin nuvarande anställning regelmässigt besöker boden oftare än en gång per vecka är Martas tjänsteställe i boden. Bodan är ett naturligt ställe för förberedelse och avslut av arbetsdagen.

Vid bedömningen bortser man från förhållandena i Martas tidigare anställningar.

Exempel – Anställning med varierande arbetsplatser, besöker regelbundet arbetsgivarens lokal

Åke är arbetsledare på ett byggföretag och är ofta ute på de olika byggarbetsplatserna. Ett par gånger i veckan besöker han arbetsgivarens lokal för att utföra administrativa arbetsuppgifter.

Eftersom Åke besöker arbetsgivarens lokaler mer än en gång per vecka så är hans tjänsteställe utifrån alternativregeln i arbetsgivarens lokaler.

Exempel – arbetar på olika byggarbetsplatser, hämtar dagligen firmabilen med utrustning i arbetsgivarens garage

Ali är tillsvidareanställd som snickare och arbetar på olika arbetsplatser. Ali besöker aldrig arbetsgivarens kontorslokaler. Däremot hämtar han en firmabil varje morgon i arbetsgivarens garage och när arbetsdagen är slut parkerar han bilen i garaget. Bilen är utrustad med det material och de verktyg som Ali behöver för sitt arbete.

Arbetsgivarens garage är Alis tjänsteställe eftersom det är där han hämtar och lämnar sitt arbetsmaterial. Det gäller oavsett om garaget ligger i anslutning till arbetsgivarens kontorslokaler eller på annan plats.

Exempel – Tillsvidareanställning i Sverige, familjebostad i utlandet

Adam är bosatt i Polen men har en tillsvidareanställning hos ett svenskt byggföretag. Han arbetar på olika byggprojekt i Sverige och besöker aldrig arbetsgivarens lokal. Adam har sin familjebostad kvar i Polen och under tiden arbetet pågår bor han på vandrarhem.

Eftersom Adam arbetar på skiftande byggarbetsplatser och aldrig besöker arbetsgivarens lokaler så ska hans tjänsteställe fastställas utifrån undantagsregeln. Adams tjänsteställe är i familjebostaden i Polen.

Undantagsregeln – arbete under begränsad tid på varje plats

Om ingen av de två föregående reglerna är tillämpliga, dvs. inget naturligt tjänsteställe kan pekats ut därför att arbetet utförs på skiftande platser och arbetsgivarens lokaler besöks sällan, kan bostaden utgöra tjänsteställe.

Exempel – Anställning med varierande byggarbetsplatser, besöker sällan arbetsgivarens lokaler

Carlos är tillsvidareanställd vid ett byggföretag och arbetar kortare perioder på olika byggarbetsplatser, både på hemorten och på andra orter. Endast 2-3 gånger i månaden besöker han arbetsgivarens lokaler, t.ex. för att hämta material eller delta på arbetsmöten.

Eftersom Carlos utför arbete på skiftande platser och inte besöker arbetsgivarens lokaler varje vecka är hans tjänsteställe utifrån undantagsregeln i bostaden.

Exempel – Tillsvidareanställning i Skåne, familjebostad i Norrbotten

Jari är byggnadsarbetare och bosatt i Norrbotten. Han söker och får en tillsvidareanställning hos ett stort byggföretag i Skåne. Jaris familj bor kvar i bostaden i Norrbotten. Under arbetsveckorna i Skåne bor han i en tillfällig bostad. Jari arbetar på olika byggarbetsplatser och besöker aldrig arbetsgivarens lokal.

Eftersom Jari arbetar på skiftande byggarbetsplatser och aldrig besöker arbetsgivarens lokaler ska hans tjänsteställe fastställas utifrån undantagsregeln. Jaris tjänsteställe är i familjebostaden i Norrbotten.

Tjänsteställe vid arbete på olika sätt

Exempel – Samma arbetsgivare, arbetar på olika sätt

Sven och Sonja är servicetekniker och är anställda av samma arbetsgivare. Sven åker alltid direkt från bostaden till de olika arbetsplatserna. Sonja åker en gång i veckan till arbetsgivarens lokaler för att hämta arbetsmaterial. Vid ett par tillfällen i månaden besöker Sven och Sonja arbetsgivarens lokaler för arbetsmöten.

Eftersom Sven endast besöker lokalerna vid ett par tillfällen i månaden är hans tjänsteställe bostaden. Till skillnad från Sven besöker Sonja arbetsgivarens lokaler även för att hämta arbetsmaterial. Detta innebär att Sonja besöker arbetsgivarens lokaler i genomsnitt mer än en gång i veckan. Sonja har därför sitt tjänsteställe i arbetsgivarens lokaler.

Tjänsteställe vid förändringar

En anställd kan få ett nytt tjänsteställe vid ändrade förhållanden, t.ex. vid stadigvarande byte av arbetsuppgifter eller arbetslokaler. I ett sådant fall byts tjänstestället omedelbart.

Bedömningen av var en anställd, med skiftande förhållande, 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 – Tillfällig förändring

Jorma är tillsvidareanställd som vägarbetare. Han utför normalt sina tillfälliga arbeten vid olika arbetsplatser på olika orter och besöker sällan arbetsgivarens lokaler. Jorma har tjänsteställe i bostaden. Under ett par månader på vintern arbetar han på grund av väderförhållandena tillfälligt i arbetsgivarens lokaler.

Eftersom det handlar om tillfälligt förändrade arbetsförhållanden så bör hans tjänsteställe fortsatt vara i bostaden även under vintermånaderna.

Exempel – Stadigvarande förändring av arbetsuppgifter

Peter är tillsvidareanställd som byggnadsarbetare. Han har arbetat kortare och längre perioder på olika byggarbetsplatser. Peter besöker aldrig arbetsgivarens lokaler och hans tjänsteställe är i bostaden. Efter en tid byter Peter arbetsuppgifter och ska istället stadigvarande arbeta som servicetekniker med tillfälliga jobb hos olika kunder. Peter utgår varje dag från arbetsgivarens kontor.

Eftersom Peter stadigvarande bytt arbetsuppgifter så ändras hans tjänsteställe till arbetsgivarens kontor.

Exempel – Upprepade förlängningar

Camilla är tillsvidareanställd som servicetekniker sedan 2019 på ett företag som har kunder på olika orter. Företaget har bland annat ett långtidsuppdrag vid en fabrik i Hudiksvall där de gör en ny upphandling varje halvår.

Arbetsgivaren har fortlöpande förlängt avtalet så att Camilla haft sin arbetsplats på den anläggningen från 1 januari 2021 fram till 31 december 2023. Camilla har under en längre sammanhängande period arbetat vid samma fasta arbetsplats. Det har från början varit ovisst hur länge hon kommer att arbeta där.

När det är klart att hon kommer att arbeta på samma arbetsplats längre tid än två år bör tjänstestället anses vara på arbetsplatsen i Hudiksvall. Det vill säga från den 1 januari 2023.

För att kunna bestämma tjänsteställe måste du avgöra om de nya arbetsuppgifterna innebär ett tillfälligt avbrott i det nuvarande jobbet eller om det är en stadigvarande förändring.

Skattelagstiftningen jämförd med kollektivavtal

För att ett traktamente ska kunna betalas ut skattefritt måste detta vara möjligt enligt reglerna i skattelagstiftningen. Det saknar betydelse vid den skattemässiga bedömningen att en anställd kan få högre traktamente 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 avresedagen respektive avslutas efter kl. 19:00 hemresedagen.

I flera 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 Byggföretagen och Svenska Byggnadsarbetareförbundet respektive SEKO (Väg- och Banavtalet).

Kollektivavtal (Byggavtalet och Väg- och Banavtalet 2023)	Skatteregler
Rätt till traktamente om a) övernattnig på förrättningsorten b) förrättningsorten är minst 7 mil från bostaden. Förrättningsorten = geografiskt område inom en radie av 3,5 mil från första arbetsplatsen.	Skattefritt traktamente om a) resan är förenad med övernattnig b) minst 5 mil från både bostaden och tjänstestället.
Traktamentsersättning: 435 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: 290 kr Skattefritt halvdagstraktamente: 145 kr Skattefritt natttraktamente: 145 kr (om den anställda 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 435 kr per dygn.	Tjänsteresa längre tid än tre månader på samma ort: skattefritt heldagstraktamente 203 kr Tjänsteresa längre tid än två år : skattefritt heldagstraktamentet 145 kr Skattefritt natttraktamente, hela tjänsteresan oavsett hur länge den varar: 145 kr (om den anställda kan antas ha utgifter för logi men inte visat storleken på utgifterna) Traktamenten som betalas ut för halva dagar är skattepliktiga om tjänsteresan har varat i mer än tre månader på samma ort.
Under pågående förrättning utbetalas traktamente för mellanliggande semester, helg, söndag eller fridag (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).

Förtydligande av skillnader i kollektivavtal jämfört med skattelagstiftningen

Om du enligt kollektivavtal är skyldig att betala traktamente även om en anställd reser hem till

bostaden under arbetsfria dagar blir traktamentet skattepliktigt.

Det beror på att enligt skattereglerna är ett traktamente skattepliktigt om det betalas ut när övernattning inte sker utanför den vanliga verksamhetsorten.

Tjänsteresa

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

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

För att kunna betala ut skattefritt traktamente krävs att den anställda har varit utanför den vanliga verksamhetsorten och övernattnat.

Om tjänsteresan gått till plats utanför den vanliga verksamhetsorten och omfattat tiden 00–06, anses det vara en övernattning även om den anställda har arbetat under natten.

Traktamenten som betalas ut vid s.k. endagsförrättning (utan övernattning) hanteras som vanlig lön skatte- och avgiftsmässigt. Det finns alltså ingen avdragsrätt för ökade levnads-kostnader vid endagsförrättning.

Bilersättning

När anställda gör tjänsteresor med egen bil kan du som arbetsgivare betala ut skattefri bilersättning med 25 kr per mil. Med egen bil avses en bil som inte arbetsgivaren tillhandahåller, dvs en bil som den anställda äger, lånar, hyr eller leasar.

Om en anställd använder sin förmånsbil för tjänsteresor kan du betala ut 9,50 kr per mil för elbil och 12 kr per mil för övriga drivmedel. En förutsättning för att betala ut skattefri bilersättning är att den anställda betalat samtliga drivmedelsutgifter för tjänsteresor.

Om du enligt kollektivavtal är skyldig att betala ut högre ersättning ska du hantera den överskjutande delen som lön. Den anställda ska kunna styrka körsträckan med t.ex. reseräkning eller löpande förd körjournal.

Ersättningar för resor till och från arbetet är lön. Betalar du ut ersättning till den som har bostaden som tjänsteställe för hans resor mellan bostaden och platsen där hen utför arbetet räknas det däremot som ersättning för tjänsteresa.

I arbetsgivardeklarationen ska du redovisa bilersättning med ett kryss i ruta 050. Eventuell överskjutande ersättning ska du redovisa som lön i ruta 011.

Om den anställda har betalat väg-, bro-, trängsel- eller färjeavgift eller parkeringskostnader i tjänsten har du rätt att skattefritt ersätta den anställda för dessa kostnader. Du bör spara den anställdas kvitton som verifikationer.

Allmänna kommunikationsmedel

För att du som arbetsgivare ska kunna betala ut ersättning för den anställdas kostnad för tjänsteresor med allmänna kommunikationer måste den anställda normalt kunna styrka kostnaden med kvitto.

Om den anställda har bostaden som tjänsteställe och dagligen reser med allmänna kommunikationer mellan bostaden och arbetsplatsen har du dock rätt att även utan kvitto ersätta den anställda för resekostnaden med högst kostnaden för ett regionalt periodkort/månadskort. Reser den anställda färre än 20 dagar under en månad kan du ersätta hen med en tjugondel av kostnaden för ett månadskort för varje dag hen rest. Den anställda behöver inte kunna styrka sina dagliga resor med kvitto. Hen ska dock lämna rese-räkningar där det ska framgå på vilket sätt hen rest mellan bostaden och arbetsplatsen och mellan vilka adresser resorna har gjorts.

Tjänsteresa som pågår en längre tid

Hemresor under pågående tjänsteresa

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

När en tjänsteresa pågår en längre tid är det vanligt att arbetsgivaren betalar den anställdas 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 (inställeseresan) 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.

Även om hemresan har beordrats av dig, t.ex. vid sjukdom eller semester, är det fråga om hemresa och inte tjänsteresa. Hemreseersättningen blir således avgifts- och skattepliktig om du betalar resan.

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 redovisa ersättningen i arbetsgivardeklarationen. Den anställda ska redovisa förmånen av fria hemresor i sin deklaration och kan samtidigt yrka avdrag för kostnaden.

Gränsdragning mellan tjänsteresa och hemresa

Om en anställd har bostaden som tjänsteställe och under en pågående tjänsteresa växlar mellan att övernatta på arbetsorten och att dagpendla gäller olika regler beroende på hur många nätter hen övernattar på arbetsorten varje vecka:

- 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 arbetsorten. 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. Den anställda övernattar då till övervägande del på hemorten.

Bedömning av resornas karaktär görs veckovis.

Exempel

Simon, Anders och Tomas är tillsvidareanställda och ska tillfälligt arbeta på en byggarbetsplats tio mil från bostaden. Alla tre har tjänsteställe i bostaden. De arbetar heltid, måndag–fredag, 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 måndag–torsdag 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

De hemresor som anställd gör med företagets bil är privata resor. De ska i första hand bedömas 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.

När resor görs med **företagets bil av en anställd som inte har bilförmån** måste du därför fråga dig om de här resorna kan innebära att en skattepliktig bilförmån uppkommer. När det gäller privat användning av företagets bil sker ingen beskattning om användningen skett endast i ringa omfattning. Med ringa omfattning avses användning vid högst tio tillfällen och högst 100 mil per år. Har någon av gränserna passerats ska den anställda förmånsbeskattas. Det kan också bli aktuellt med förmån av fritt drivmedel och förmån av fri trängselskatt och infrastrukturavgifter.

Om den anställda har fri dispositionsrätt till bilen antas hen ha en bilförmån. Du måste visa att bilförmån inte uppkommer för att hen inte ska förmånsbeskattas. Detta gör du som regel med en körjournal.

Om **flera** anställda använder företagets bil, för gemensamma hemresor och alla har samma rätt att nyttja bilen för hemresor, bör 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.

Exempel på hemresor med arbetsgivarens bil

1. Simon får använda arbetsgivarens lätta lastbil i princip fritt, dvs. fri dispositionsrätt. Beskattning ska ske för bilförmån med möjlighet till justering då det är en lätt lastbil.
2. Arbetsgivaren ordnar hemtransport av de anställda genom att dessa åker buss. Alla blir hämtade och hemskjutsade. De anställda beskattas 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. Marko, Jesper och Lisa samåker i arbetsgivarens bil för hemresor vid ledigheter. De tre turas om att parkera bilen hemma hos sig vid ledigheten. Om de inte har rätt att använda bilen privat under ledigheterna och heller inte gör det, ska de inte beskattas för bilförmån. I stället beskattas de för förmån av fria hemresor eftersom det jämföras som en hemtransport, som värderas efter vad motsvarande resa med buss, tåg och/eller taxi kostar.
4. Om de tre anställda i exempel 3 har fri dispositionsrätt till bilen och kan använda den för privatkörning när de har den hemma ska var och en beskattas för en tredjedels bilförmån. Arbetsgivaren kan ansöka om justering av bilförmånsvärdet på grund av delad dispositionsrätt.
5. Sara använder arbetsgivarens bil för hemresor (i mer än ringa omfattning) och hämtar och lämnar vid behov material för arbetsgivarens räkning. Sara beskattas för bilförmån. Det är bara i undantagsfall som det kan bli aktuellt att betrakta resan som en tjänsteresa.

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 till-

fällig 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 övernattning 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 övernattat på arbetsorten eller inte.

Traktamente vid sjukdom under tjänsteresa

Kan du betala ut skattefritt traktamente till en anställd om hen blir sjuk under tjänsteresan och tvingas stanna på arbetsorten?

Ja, det kan du. Den anställda anses fortfarande vara på tjänsteresa. Det blir en fråga mellan dig som arbetsgivare och den anställda i vilka situationer den anställda ska avbryta tjänsteresan och åka hem.

Logiutgifter

Enligt huvudregeln har den anställda rätt till avdrag för den faktiska utgiften för logi. Om den anställda inte kan visa någon avdragsgill merkostnad har hen rätt till avdrag med schablonbeloppet för natttraktamente (145 kr).

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.

Du kan skattefritt ersätta den anställda för dennes verkliga logikostnad. Hen ska då visa upp kvitto eller liknande. Om den anställda haft utgifter för logi men inte visat dem kan du betala ut skattefritt natttraktamente med ett halvt maximibelopp, dvs. 145 kr per natt.

Om du som arbetsgivare har ordnat logi för de anställda och tagit ut en kostnad för detta t.ex. 50 kronor per natt, kan du endast betala ut 50 kronor i skattefritt natttraktamente. Om du inte har tagit ut en kostnad för logi, kan du inte betala ut något skattefritt natttraktamente.

Logiutgifter under vistelse i hemmet

Tänk på att du inte kan betala ut skattefritt traktamente för den tid som den anställda vistas i hemmet. I vissa fall har den anställda fasta utgifter för sitt boende på arbetsorten som ska betalas även för tider då den anställda befinner sig i hemmet, t.ex. månadshyra för bostad eller uppställningsplats för husvagn. Då kan du som arbetsgivare ersätta den anställda för månadshyran eller uppställningsavgiften. Detta gäller under förutsättning att den anställda inte har kompenserats för kostnaderna på annat sätt, t.ex. med skattefri schablonersättning för de nätter som den anställda har övernattat på arbetsorten. Om denna sammanlagda skattefria schablonersättning minst motsvarar de fasta utgifterna för logi, anses den anställda vara kompenserad.

Logi inom den vanliga verksamhetsorten

Om du tillhandahåller logi åt en anställd inom hans vanliga verksamhetsort uppstår normalt sett en skatte- och avgiftspliktig förmån. Det finns dock undantag om övernattningen är motiverad av tjänsteutövningen och inte innebär någon inbesparad levnadskostnad.

Fri kost under tjänsteresa

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

Betalar du även ut traktamenten ska de också, i de flesta fall, minskas. Läs mer i tabellen under avsnittet ”Reducerat traktamente”.

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

obligatoriskt ingår i priset för övernattningen eller ransporten.

Schablonbeloppen för kostförmån uppgår till 120 kr för lunch respektive middag och till 60 kr för frukost.

Reglerna om vad som gäller i olika fall när den anställda får kost under tjänsteresa kan sammanfattas enligt följande:

	Minskning av skattefritt traktamente	Förmånsbeskattning
Fri kost under tjänsteresa huvudregel	Ja	Ja
Hotellfrukost som ingår obligatoriskt i rumspriset	Ja	Nej
Kost på allmänna transportmedel som ingår obligatoriskt i priset	Nej	Nej
Extern representation	Ja	Nej
Intern representation	Ja	Nej

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, normalt ca 2 år.
- Arbetet är inte kortvarigt men är ändå tidsbegränsat till sin natur.

Typiska objekts- och projektarbeten inom byggnads- och anläggningsbranschen, som att bygga en bro, är exempel på arbete som är tidsbegränsade till sin natur. När bygget är klart är arbetet avslutat. Avdrag kan då ges även om projektet pågår längre tid än två år. Detta innebär att du som arbetsgivare normalt kan fortsätta att betala ut skattefria men reducerade traktamenten under hela byggtiden.

Reducerat traktamente

Det skattefria beloppet reduceras vid längre tjänsteresor, tre månader och längre, detta eftersom man antas anpassa sig efter kostnadsnivån på tjänsteorten.

Det innebär att du som arbetsgivare kan betala ut högst 70 procent av schablonbeloppet per hel dag skattefritt (203 kr). Efter två år uppgår det skattefria traktamentet till 50 procent av schablonbeloppet per hel dag (145 kr).

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 anställdas måltider ska det skattefria traktamentet reduceras. Det gäller även om den anställda betalar en del av måltiden själv.

Schablonavdrag för ökade utgifter för måltider och diverse småutgifter	Helt max.bel.	70 % av max.bel.	Halvt max.bel.	30 % av max.bel.
	290 kr	203 kr	145 kr	87 kr
Minskning för:				
Minskning bör ske med:				
Frukost, lunch och middag	261 kr	183 kr	131 kr	78 kr
Lunch och middag	203 kr	142 kr	102 kr	61 kr
Lunch/middag	102 kr	71 kr	51 kr	30 kr
Frukost	58 kr	41 kr	29 kr	17 kr

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 arbetar på ett sådant sätt att hans tjänsteställe är i bostaden i Stockholm. Han arbetar på en byggarbetsplats i Burlövs kommun norr om Malmö, där han också övernattar i sin husvagn. Efter fyra månader börjar Jan arbeta på en annan byggarbetsplats i Malmö kommun, 3 km från den förra arbetsplatsen. Jan flyttar också sin husvagn till den nya arbetsplatsen.

Då Jan har bytt arbetsort och som en följd även övernattningsort blir detta en ny tjänsteresa. Jan kan få oreducerat traktamente de tre första månaderna vid arbetet i Malmö.

Exempel: Ny tremånadersperiod börjar inte

Kalle är byggnadsarbetare och arbetar på ett sådant sätt att hans tjänsteställe blir i 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.

Beräkning av tremånadersperioden

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 omständighet, dvs. sjukdom, semester, tjänstledighet, föräldraledighet och liknande, bryter normalt inte en tjänsteresa. Tremånadersperioden, dvs. den tid som du som arbetsgivare kan betala ut fullt traktamente, förlängs med de dagar anställda skulle ha arbetat. Detta innebär att tremånadersperioden inte förlängs med de 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. Denna förlängning görs med det antal dagar som arbete har utförts på annan ort (den nya tjänsteresan). Den omständigheten att traktamente betalas för den nya tjänsteresan innebär inget hinder för en förlängning.

Exempel: Tremånadersperioden förlängs

1. Bertil är byggnadsarbetare och bosatt i Halmstad. Han arbetar med byggandet av en större väg i Malmö. Efter en månad i Malmö blir Bertil sjuk i fem veckor och får stanna hemma. Tremånadersperioden förlängs med de dagar som Bertil skulle ha arbetat, i det här fallet 25 dagar.
2. Erik är byggnadsarbetare och bor i Kalmar. Han ska arbeta på ett vägbygge i Göteborg och får traktamente. Arbetet börjar den 1 december. Under tre veckor i januari måste han arbeta i Kalmar på ett annat bygge. Därefter återgår han till arbetet i Göteborg. Redan den 1 mars måste han återigen rycka in på ett annat

bygge. Denna gång i Helsingborg. Efter tre veckor är han tillbaka i Göteborg. Arbetet i Göteborg avslutas den 30 juni. Erik arbetar måndag–fredag och får traktamenten under tjänstgöringen i Helsingborg men inte i Kalmar.

Om Erik hade varit i Göteborg tre månader i följd hade traktamentet reducerats fr.o.m. 1 mars. Nu får Erik lägga till de dagar han har arbetat på andra orter under det totalt 6 veckorna vilket blir 30 dagar. Vilket då innebär att traktamentet ska reduceras fr.o.m 31 mars.

Exempel: Tremånadersperioden förlängs inte

Åsa bor i Växjö och arbetar på ett bygge i Helsingborg. Efter en månad lånas Åsa tillfälligt ut i fem veckor till ett annat bygge i Helsing-

borg. Hon övernattar dock på samma ställe hela tiden. 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 byter då även övernattningsort till Helsingborg. Göran arbetar i Helsingborg under tiden 16 juni–31 juli. När detta är klart återvänder han till Malmö för ett nytt arbete och byter då även övernattningsort till Malmö.
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.
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. När Hanna byter arbetsort byter hon även övernattningsort på samma sätt, dvs till Jönköping respektive Växjö.

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.

Underlag för utbetalning av skattefria ersättningar

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 de ska kunna utgöra ett bra underlag.

Vid utbetalning av traktamenten måste du som arbetsgivare förvissa dig om att övernattning har skett utanför den vanliga verksamhetsorten för att inte behöva göra skatteavdrag och 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 anställda har varit på tjänsteresa och övernattat utanför den vanliga verksamhetsorten.

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

Om du skulle ha kännedom om eller borde ha insett att den anställda har åkt hem dagligen eller under arbetsfria dagar, ska 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 anställdas bostad och det är rimligt att anta att den anställda 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 visar att övernattning har skett utanför den vanliga verksamhetsorten. Det är du som arbetsgivare, som ska visa att förutsättningarna för skattefritt traktamente är uppfyllda.

Reseräkning

Du är skyldig att förvissa dig om att det finns förutsättningar för att betala ut s.k. skattefritt traktamente och reseersättning.

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 och resekostnadsersättningar vid tjänsteresor inom landet.

Vem som har rest

- namn och personnummer
- bostadsadress
- arbetsort (adress)

Tjänsteresa/ Hemresa

- anledning till tjänsteresa t.ex. projektkod
- när resan påbörjades och avslutades, datum, klockslag, resmål
- ny tjänsteresa
- fortsättning på en pågående tjänsteresa som påbörjades (datum)
- avbrott under pågående tjänsteresa (anledning och längd på avbrott)
- hemresa

Övernattning

- övernattning har skett på arbetsorten (adress)
- den anställda har haft utgifter för logi. Läs mer under ”Logiutgifter” på sid 12.
- övernattning har skett på arbetsorten arbetsfria dagar

Resekostnadsersättning

- antal körda kilometer i tjänsten med egen bil
- antal körda kilometer i tjänsten med förmånsbil där anställd har betalat samtliga utgifter för drivmedel (läs mer om bilersättning på sidan 9)
- utlägg för t.ex. tåg, flyg

Fria måltider

- frukost/lunch/middag

Arbetsgivardeklaration

Arbetsgivardeklarationen består av två delar, en del där du redovisar uppgifter som berör dig som arbetsgivare (huvuduppgift) och en del där du redovisar uppgifter för respektive betalningsmottagare (individuppgift). Du som är utbetalare ska lämna arbetsgivardeklaration varje månad. Läs mer på www.skatteverket.se/agbeskrivning

Uppgift om arbetsplatsens adress

Arbetsgivaren ska lämna uppgift om arbetsplatsens adress om den anställda bara haft ett tjänsteställe under redovisningsperioden.

Det är uppgift om gatuadress och ort till den anställdes tjänsteställe som ska lämnas i ruta 245 respektive 246 i arbetsgivardeklarationen. Uppgifterna ska lämnas varje månad från och med redovisningsperioden januari 2023.

Skattepliktig ersättning

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 jämföra traktamentsersättningen med lön och redovisa den i arbetsgivardeklarationen.

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

Traktamentsersättning vid resa i tjänsten som inte har varit förenad med övernattnings ska redovisas som lön.

Kryssmarkering

Om du har betalat ut traktamentsersättning för resor i tjänsten (både inrikes- och utrikestraktamenten) som uppgår till högst det schablonbelopp som den anställda får dra av, ska du som arbetsgivare genom en kryssmarkering i ruta 051 i arbetsgivardeklarationen upplysa om att traktamente har betalats ut.

Detsamma gäller om den anställda fått ersättning för övernattningskostnad, som högst uppgår till avdragsgillt schablonbelopp.

Traktamentsersättning och ersättning för logi som enbart redovisas med ett kryss i arbetsgivardeklarationen, behöver inte redovisas av den anställda i hans deklamation.

Självbetjäning dygnet runt:

Webbplats: [skatteverket.se](https://www.skatteverket.se)

Personlig service:

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

