

Traktamenten m.m. i byggbranschen

Från och med inkomståret 2018

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	Fri kost under tjänsteresa.....	12
Vanlig verksamhetsort.....	4	Tjänsteresa som varar längre än tre månader.....	13
Tjänsteställe.....	4	Reducerat traktamente.....	14
Skattelagstiftningen jämförd med kollektivavtal.....	8	Begreppet ort vid tillämpning av tremånadersregeln.....	14
Tjänsteresa.....	9	Avbrott i tjänsteresa.....	15
Tjänsteresa som pågår en längre tid.....	9	Krav på underlag för utbetalning av skattefritt traktamente.....	16
Resor mellan tillfällig bostad och arbetsplats i samband med tjänsteresa...	11	Kontrolluppgifter.....	17
Traktamenten under arbetsfria dagar.....	11	Arbetsgivardeklaration på individnivå.....	17
Traktamenten vid sjukdom under tjänsteresa.....	12		
Logiutgifter.....	12		

Vad är traktamente?

Grundregeln är att alla ersättningar som du som arbetsgivare betalar ut till en anställd för att täcka levnads-kostnader under tjänsteresa är skattepliktiga. Den anställda har dock rätt till avdrag för ökade levnads-kostnader och detta medges normalt enligt schablon. För att det ska vara enklare för dig och för den anställda medges en tyst kvittning om ersättningen från dig motsvarar schablonbeloppen. Den anställda ska då inte redovisa ersättningen i sin inkomstdeklaration, men han eller hon får heller inte göra något avdrag.

Traktamente är en kostnadsersättning som du som arbetsgivare kan betala ut till en anställd för dennes ökade levnads-kostnader under en tjänsteresa. Det gäller ökade kostnader för mat, övernattningskostnad och småutgifter. Den anställda kompenseras för den ökning av levnads-kostnader som han eller hon får under en tjänsteresa.

Traktamente kan under vissa förutsättningar betalas ut skattefritt. Det krävs då att den anställda gör en tjänsteresa med övernattningskostnad 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).

För att du som arbetsgivare 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 småutgifter, s.k. dagtraktamente, som motsvarar eller understiger avdragsgillt schablonbelopp ska du genom en kryssmarkering på den anställdes kontrolluppgift upplysa om detta.

Detsamma gäller om den anställda själv har ordnat sitt boende och 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 är bosatt i ett land utanför EES-området och som beskattas enligt lagen om särskild inkomstskatt för utomlands bosatta (SINK).

Schablonbelopp för traktamenten vid inrikes resa	
Hel dag	230 kr
Halv dag	115 kr
Efter tre månader, hel dag	161 kr
Efter tre månader, halv dag	0 kr
Efter två år, hel dag	115 kr
Efter två år, halv dag	0 kr
Natttraktamente	115 kr

Vanlig verksamhetsort

Den vanliga verksamhetsorten omfattar vanligen två geografiska områden:

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

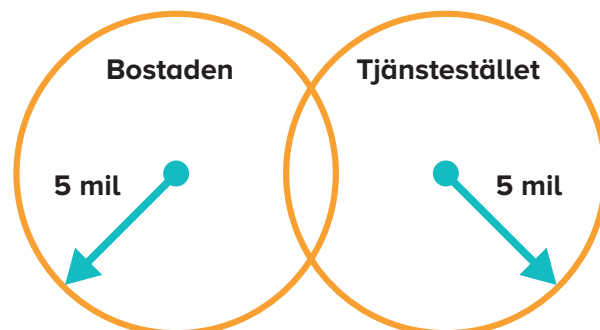
Avståndet ska beräknas för närmaste färdväg. För de flesta sammanfaller dessa områden delvis.

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 anställda gjort i sitt arbete.

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

Den vanliga verksamhetsorten enligt skattelagstiftningen



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 ha kunskap om var varje anställd har sitt tjänsteställe för att kunna redovisa på rätt sätt.

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

Det är de faktiska förhållandena, hur den anställda arbetar, som styr den skattemässiga bedömningen.

En anställd kan bara ha ett tjänsteställe hos en och samma arbetsgivare. Om någon däremot har två arbetsgivare har denne två tjänsteställen.

Vilken regel gäller?

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

Bedömningen av var en anställd med skiftande förhållande 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 anställdes förhållanden före och efter den aktuella anställningen påverkar inte bedömningen.

Huvudregel

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, och blir i dessa fall tillämplig främst för tidsbegränsat anställda, t.ex. vid projekt- eller provanställningar. Detta innebär att även en byggarbetsplats kan bli ett tjänsteställe.

Alternativregel

Utförs arbetet under förflyttning eller på arbetsplatser som hela tiden växlar, anses i regel den plats där den anställda 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.

Huvudregeln – huvuddelen av arbetet

Tjänstestället är den plats där den anställde utför huvuddelen av sitt arbete.

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

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

Exempel – Projektanställning vid en byggarbetsplats

Anja har under flera år arbetat i byggbranschen på olika platser. Hon är nu projektanställd (tidsbegränsad anställning) för arbete på en byggarbetsplats vid en anläggning som beräknas ta runt tre år att färdigställa. Vid anläggningen finns arbetsbodar för omklädning, hygien och matraster. Anställningen upphör när anläggningen är klar. Anja besöker i princip aldrig arbetsgivarens lokaler utan pendlar dagligen från bostaden till anläggningen.

Anläggningen ses som tjänsteställe, då huvuddelen av arbetet i den aktuella anställningen utförs där. Den omständigheten att Anja i andra anställningar arbetat på andra byggplatser före och efter den aktuella anställningen medför inte att bostaden är tjänsteställe.

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 arbets- platser 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 (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 arbetsgivarens lokaler tjänsteställe. Det gäller oavsett bransch, dvs. även inom bygg- och anläggningsbranschen.

Exempel – Anställning med varierande arbetsplatser, besöker regelbundet arbets- givarens lokal

Bengt har anställning hos ett byggföretag och arbetar omväxlande på olika byggarbetsplatser, oftast på hemorten och inom den vanliga verksamhetsorten. Några gånger i veckan besöker Bengt arbetsgivarens lokaler med lager och kontor för att hämta material och delta på informationsmöten och liknande.

Arbetsgivarens lokaler är tjänsteställe, eftersom Bengt besöker dessa oftare än en gång per vecka.

Exempel – Anställning med varierande arbetsplatser, besöker regelbundet arbets- givarens lokal

Marta har under flera år arbetat i asfalteringsbranschen på olika platser. Hon är nu säsongsanställd över sommarhalvåret, dvs. har en tidsbegränsad anställning, för asfalteringsarbete åt en kommun. Arbetet utförs på olika platser inom kommunen och de enskilda asfalteringsuppdragen är korta. En arbetsbod ställs i början av säsongen upp centralt i förhållande till planerade arbeten och vid säsongens slut tas den bort. Marta besöker boden i princip dagligen för ombyte och även på lunch- och fikaraster de dagar detta lämpar sig utifrån avståndet till arbetsplatsen. Personalen använder en lätt lastbil för att transportera sig och utrustning från boden ut till arbetsplatserna.

Arbetsboden ses som tjänsteställe då Marta i sin aktuella anställning regelmässigt besöker boden oftare än en gång per vecka. Bodan är ett naturligt ställe för förberedelser och avslut av arbetsdagen. Vid bedömning av tjänsteställe bortser man således från förhållandena i tidigare anställningar.

Exempel – Anställning med varierande arbetsplatser, besöker regelbundet arbets- givarens lokal

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

Åkes tjänsteställe är arbetsgivarens lokal då han besöker denna mer än en gång i veckan.

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.

Här är bostaden tjänsteställe då arbetet utförs på skiftande platser och besök vid arbetsgivarens lokaler inte sker varje vecka.

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 blir kvar i Norrbotten så han har sin bostad kvar där och under arbetsveckorna i Skåne bor han därför i en tillfällig bostad. Jari arbetar på olika byggarbetsplatser och besöker aldrig arbetsgivarens lokal.

Jari arbetar på ett sådant sätt att något tjänsteställe varken kan fastställas utifrån huvudregeln eller alternativregeln, utan det blir familjebostaden i Norrbotten som blir hans tjänsteställe.

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.

Adam arbetar på ett sådant sätt att något tjänsteställe varken kan fastställas utifrån huvudregeln eller alternativregeln, utan det blir familjebostaden i Polen som blir hans tjänsteställe.

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. En gång i veckan besöker Sonja 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 vägarbetare med tillsvidareanställning och utför normalt 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.

Tjänstestället bör fortlöpande anses vara i bostaden, även under vintermånaderna, då det handlar om en tillfällig förändring av arbetsförhållandena.

Exempel – Stadigvarande förändring av arbetsuppgifter

Peter är tillsvidareanställd byggnadsarbetare och har hitintills arbetat kortare och längre perioder på olika byggarbetsplatser. Peter besöker aldrig arbetsgivarens lokaler och bostaden är tjänsteställe. 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.

Arbetsgivarens kontor blir nytt tjänsteställe.

Exempel – Upprepade förlängningar

Serviceteknikern Camilla är sedan 2012 tillsvidareanställd vid ett företag som har kunder på olika orter, bl.a. ett långtidsuppdrag vid en fabrik i Hudiksvall där en ny upphandling görs för varje halvår. Arbetsgivaren har fortlöpande kunnat förlänga avtalet på så sätt att Camilla sedan den 1 januari 2015 och fram till den 31 mars 2018 haft sin arbetsplats vid denna anläggning.

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 dock är klart att hon kommer att arbeta på samma arbetsplats längre tid än två år bör tjänstestället anses vara på arbetsplatsen i Hudiksvall, dvs. från den 1 januari 2017.

För att kunna bestämma tjänsteställe måste du alltså 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 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 nattractamente. 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 nattractamente, 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 respektive SEKO (Väg- och Banavtalet).

Kollektivavtal (Byggavtalet och Väg- och Banavtalet 2017)	Skatteregler
Rätt till traktamente om a) övernattningsort 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 övernattningsort b) minst 5 mil från både bostaden och tjänstestället.
Traktamentsersättning: 330 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: 230 kr Skattefritt halvdagstraktamente: 115 kr Skattefritt nattractamente: 115 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 330 kr per dygn.	Tjänsteresa längre tid än tre månader på samma ort: skattefritt heldagstraktamente 161 kr Tjänsteresa längre tid än två år : skattefritt heldagstraktamentet 115 kr Skattefritt nattractamente, hela tjänsteresan oavsett hur länge den varar: 115 kr (om den anställde 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 övernattningsort ägt rum på arbetsorten (minst 5 mil från både bostaden och tjänstestället).

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 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 anställde har varit utanför den vanliga verksamhetsorten och övernattat.

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

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

Bilersättning

När anställda gör tjänsteresor med egen bil kan du som arbetsgivare betala ut skattefri bilersättning med 18:50 kr per mil. Om du betalar ut högre ersättning ska du hantera den överskjutande delen som lön.

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

Det finns ingen begränsning när det gäller avståndet mellan bostaden och arbetsplatsen för att du ska kunna betala ut skattefri ersättning.

På kontrolluppgiften ska du redovisa bilersättning enligt schablon vid tjänsteresa med kryss i ruta 050. Eventuell överskjutande ersättning ska du redovisa som lön i ruta 011.

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

Allmänna kommunikationsmedel

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

Om den anställde har bostaden som tjänsteställe och dagligen reser med allmänna kommunikationer mellan bostaden och arbetsplatsen har du dock rätt att även utan kvitto ersätta den anställde för resekostnaden med högst kostnaden för ett regionalt periodkort/månadskort. Reser den anställde färre än 20 dagar under en månad kan du ersätta honom eller henne med en tjugondel av kostnaden för ett månadskort för varje dag han eller hon rest. Den anställde behöver inte kunna styrka sina dagliga resor med kvitto. Han eller hon ska dock lämna reseräkningar där det ska framgå på vilket sätt han eller hon 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 han eller hon eller dennes 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.

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 lämna kontrolluppgift. Den anställde 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 han eller hon 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 han eller hon ha en bilförmån. Du måste visa att bilförmån inte uppkommer för att han eller hon 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.
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 anställde 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 anställde har övernattnings på arbetsorten eller inte.

Traktamente vid sjukdom under tjänsteresa

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

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

Logiutgifter

Enligt huvudregeln har den anställde rätt till avdrag för den faktiska utgiften för logi. Om den anställde inte kan visa någon avdragsgill merkostnad har han eller hon rätt till avdrag med schablonbeloppet för natttraktamente (115 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 anställde för dennes verkliga logikostnad. Han eller hon ska då visa upp kvitto eller liknande. Om den anställde haft utgifter för logi men inte visat dem kan du betala ut skattefritt natttraktamente med ett halvt maximibelopp, dvs. 115 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 anställde vistas i hemmet. I vissa fall har den anställde fasta utgifter för sitt boende på arbetsorten som ska betalas även för tider då den anställde befinner sig i hemmet, t.ex. månadshyra för bostad eller uppställningsplats för husvagn. Då kan du som arbetsgivare ersätta den anställde för månadshyran eller uppställningsavgiften. Detta gäller under förutsättning att den anställde inte har kompenserats för kostnaderna på annat sätt, t.ex. med skattefria schablonersättning för de nätter som den anställde har övernattnat på arbetsorten. Om denna sammanlagda skattefria schablonersättning minst motsvarar de fasta utgifterna för logi, anses den anställde vara kompenserad.

Logi inom den vanliga verksamhetsorten

Om du tillhandahåller logi åt en anställd inom hans eller hennes 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 anställdes måltider har den anställde 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 transporten.

Schablonbeloppen för kostförmån uppgår till 94 kr för lunch respektive middag och till 47 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 alltjämt 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 (161 kr). Efter två år uppgår det skattefria traktamentet till 50 procent av schablonbeloppet per hel dag (115 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 jämfälls 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.

Schablonavdrag	Helt	70 % av	Halvt
för ökade utgifter	max.bel.	max.bel.	max.bel.
för måltider och diverse småutgifter	230 kr	161 kr	115 kr
Minskning för: Minskning bör ske med:			
Frukost, lunch och middag	207 kr	145 kr	104 kr
Lunch och middag	161 kr	113 kr	81 kr
Lunch/middag	81 kr	56 kr	40 kr
Frukost	46 kr	32 kr	23 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 oducerat 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.

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 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.

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 de 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 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 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 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 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 visar att övernattnings 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 skattefritt 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

Övernattnings

- övernattnings har skett på arbetsorten (adress)
- den anställde har haft utgifter för logi. Läs mer under "Logiutgifter" på sid 12.
- övernattnings har skett på arbetsorten arbetsfria dagar

Resekostnadsersättning

- vid ersättning för egen bil, antal körda kilometer
- utlägg för t.ex. tåg, flyg

Fria måltider

Erhållna reseförskott

Kontrolluppgifter

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 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 utläggget, 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 övernattning ska redovisas som lön.

Kryssmarkering

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 övernattning.

Traktamentsersättning och ersättning för logi som enbart redovisas med ett kryss i den anställdes kontrolluppgift, behöver inte redovisas av den anställde i hans eller hennes 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 ruta 053 eller 054 i kontrolluppgiften.

Eventuellt kan det i dessa fall bli aktuellt med reducerat traktamente. Dessutom ska du i vanlig ordning kryssa i ruta 051 eller 052.

Arbetsgivardeklaration på individnivå

Arbetsgivardeklaration på individnivå införs i två steg från den 1 juli 2018. Att redovisa på individnivå innebär att skatter och ersättningar redan från början kopplas till en specifik anställd. Redovisningen kommer att ersätta den årliga kontrolluppgiften.

1 juli 2018

Företag som har 16 eller fler anställda och ska föra personalliggare börjar redovisa lön och skatteavdrag månadsvis för varje anställd på ersättningar som utbetalas från 1 juli 2018. Branscherna som berörs är bygg samt även restaurang, tvätterier och frisör.

När det gäller byggverksamhet ska endast de företag som har SNI-kod F 41 "Byggnadsverksamhet, byggande av hus" redovisa på individnivå i arbetsgivardeklarationen från och med perioden juli 2018.

Observera att alla arbetsgivare ska lämna kontrolluppgift för hela inkomståret 2018. Det gäller även de som har lämnat arbetsgivardeklaration på individnivå sista halvåret under 2018.

1 januari 2019

Från och med 1 januari 2019 ska alla arbetsgivare oavsett bransch eller antal anställda lämna arbetsgivardeklaration på individnivå. Från inkomståret 2019 och framåt ska arbetsgivare därför inte längre lämna kontrolluppgift för ersättningar för arbete.

Skaffa e-legitimation?

En e-legitimation är en elektronisk identitetshandling, och en vanlig e-legitimation är BankID. En e-legitimation fungerar ungefär som ett körkort eller ett vanligt id-kort. Skillnaden är att du använder den när du ska göra ärenden elektroniskt, t.ex. betala räkningar eller använda tjänster hos myndigheter och kommuner.

På **www.skatteverket.se** kan du bland annat göra följande om du skaffar en e-legitimation:

- anmäla flyttning
- anmäla bankkonto för skatteåterbäring
- ansöka om skattejämkning (ändrad beräkning av preliminär skatt)
- lämna din inkomstdeklaration inklusive de flesta bilagor
- lägga till eller ändra uppgifter i inkomstdeklarationen
- låta ett deklarationsombud lämna de flesta av dina deklarerationer
- lämna kontrolluppgifter
- lämna moms- eller arbetsgivardeklarerationer
- lämna din preliminära inkomstdeklaration
- se saldot på ditt skattekonto
- se hur mycket rot- eller rutavdrag du utnyttjat (s.k. köparintyg)
- skriva ut personbevis.

Självbetjäning dygnet runt:

Webbplats: skatteverket.se,
Servicetelefon: 020-567 000

Personlig service:

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

