

arbejdsgiver i samme projekt for, at afstandskriteriet anses for opfyldt.

Det blev endvidere tilkendegivet, at hvis der påbegyndes nyt arbejde for *samme arbejdsgiver i et andet projekt*, må dette betragtes som et nyt arbejdssted.

Endeligt blev det tilkendegivet, at hvis der påbegyndes arbejde for *ny arbejdsgiver*, betragtes dette altid som et nyt arbejdssted, også selvom arbejdet foregår på samme geografiske sted.

Det foreslås, at de ovennævnte tilkendegivelser præciseres således, at et arbejdsstedsskifte anses for foretaget:

- a) når der skiftes til en ny arbejdsplads mindst 8 km ad normal transportvej fra den tidligere arbejdsplads,
- b) når der skiftes til et andet arbejdsprojekt eller
- c) ved arbejdsgiverskifte.

3. Arbejdsstedsskifte i forbindelse med tilbagevenden til tidligere, midlertidige arbejdsplads

Når lønmodtageren afbryder arbejdet på arbejdssted 1 for at påbegynde nyt arbejde på arbejdssted 2, og senere vender tilbage til arbejdssted 1, er det relevant at vurdere, om 12 måneders reglen er afbrudt.

Ferie, fridage, tjenesterejser samt sygdom vil heller ikke her afbryde 12 måneders reglen.

Det blev tilkendegivet, at arbejdsophold på et andet arbejdssted på mere end 28 kalenderdage vil være en afbrydelse af tidsbegrænsningsreglen. Det foreslås, at de 28 kalenderdage (inkl. weekender) ændres til 20 arbejdsdage.

Eksempler:

1. Arbejdsforholdet på arbejdssted 1 vil være afbrudt, hvis den ansatte påbegynder arbejde for ny arbejdsgiver eller på et nyt projekt for samme arbejdsgiver, og dette arbejde har en tidsmæssig udstrækning på mere end 20 arbejdsdage. Hvis den ansatte efter den 20. arbejdsdag vender tilbage til arbejdssted 1, påbegyndes en ny 12 måneders periode.

2. Hvis den ansatte påbegynder arbejde andetsteds (mindst 8 km væk) for samme arbejdsgiver på samme projekt, vil arbejdsforholdet på arbejdssted 1 være afbrudt, hvis arbejdet på arbejdsplads 2 har en tidsmæssig udstrækning på mere end 20 arbejdsdage.

Arbejdes der 20 arbejdsdage og derunder på arbejdssted 2, vil dette således *normalt* medføre, at arbejdsforholdet på arbejdssted 1 reelt ikke anses for afbrudt, hvilket medfører, at perioden på arbejdssted 2 skal medregnes ved beregningen af afbrydelsesreglen i forhold til arbejdssted 1.

Eksempel: En ansat har arbejdet fra 1/4 til 15/5 på arbejdssted 1. Dernæst skiftes der til arbejdssted 2,

hvor der arbejdes i 18 arbejdsdage. Fra og med den 11/6 arbejdes der igen på arbejdssted 1. Da perioden på arbejdssted 2 ikke overskrider 20 arbejdsdage, skal perioden, dvs. 26 kalenderdage, medregnes til perioden på arbejdssted 1.

Der kan dog i visse situationer ske afbrydelse, selvom fraværet er 20 arbejdsdage eller mindre. Dette vil være tilfældet, hvis genoptagelsen af arbejdsforholdet på arbejdssted 1 ikke var påregnelig. Dette kunne eksempelvis være tilfældet, hvis den pågældende medarbejder - efter afleveringsforretning på arbejdsplads 1 og påbegyndelsen af arbejde på arbejdsplads 2 - p.g.a. arbejdsgiverens garantiforpligtigelse bliver sendt tilbage til arbejdsplads 1 for at udføre udbedringsarbejde.

Til § 9 A, stk. 7-10

Lønmodtagere kan ifølge stk. 7, i det omfang rejseudgifterne ikke godtgøres af arbejdsgiveren, fradrage udokumenterede rejseudgifter ved indkomstopgørelsen med standardsatserne i § 9 A, stk. 2-3, eller fradrage de faktiske, dokumenterede udgifter. Hvis der foretages fradrag med de faktiske udgifter til kost, skal fradraget ikke reduceres med værdien af et sparet hjemmeforbrug. Dette er en følge af skattefritagelsen for sparet hjemmeforbrug til kost på tjenesterejser.

Lønmodtagere, der rejser i Danmark eller i udlandet, ved udlæg efter regning, kan i følge bestemmelsen foretage fradrag med indtil 25 pct. af standardsatzen til fortæring, i det omfang arbejdsgiveren ikke udbetaler 25 pct. godtgørelsen.

Fradrag for rejseudgifter er omfattet af fradragsbegrænsningen i ligningslovens § 9, stk. 1, hvorefter lønmodtagere kun kan fradrage udgifter i forbindelse med udførelsen af det indtægtsgivende arbejde i det omfang, de samlede udgifter overstiger et grundbeløb på 4.300 kr. (2000-niveau).

Ifølge *stk. 8* kan selvstændigt erhvervsdrivende, der på grund af afstanden mellem bopæl og et midlertidigt arbejdssted i udlandet ikke har mulighed for at overnatte på den sædvanlige bopæl, vælge at foretage fradrag med de i § 9 A, stk. 2-3, fastsatte satser i stedet for de faktiske udgifter. Bestemmelsen er en videreførelse fra det nuværende regelsæt.

I *stk. 9* bestemmes det, at reglerne om lønmodtagers skattefrie rejsegodtgørelser finder tilsvarende anvendelse på rejsegodtgørelser, der udbetales til medlemmer af eller medhjælpere for bestyrelser, udvalg, kommissioner, råd og lignende. Dette svarer til de nuværende regler med den tilføjelse, at de medlemmer eller medhjælpere, som rejser efter regning, får adgang til skattefrit at modtage en skattefri godtgørelse