

2.2.2. Lovforslaget

Formålet med lovforslaget er at styrke tilskyndelsen til at støtte det humanitære og almennyttige arbejde ved at lempe reglerne for fradrag for gaver til de velgørende foreninger m.v.

Lovforslaget går ud på, at skatteydere fra den 1. januar 2012 kan få fradrag for hele donationen, som den pågældende giver til en eller flere velgørende foreninger. Dog fortsat maksimalt for donationer op til 14.500 kr. (2010-niveau). Det vil således ikke længere være en betingelse, at donationen til en forening udgør mindst 500 kr., og skatteyderen vil få fradrag for hele det beløb, som i løbet af året bliver givet til velgørende formål. Det vil som hidtil være en betingelse for fradrag, at beløbene indberettes til SKAT.

Lovteknisk har det været nødvendigt at foreslå 2 ændringer til samme bestemmelse i loven, da der samtidig fra 2010 sker en justering af reguleringen af det maksimale fradragsberettigede gavebeløb, jf. de specielle bemærkninger til lovforslagets § 1, nr. 25.

2.3. Loft over fradrag i henhold til rejseregler

2.3.1. Gældende ret

Rejsereglerne går ud på, at lønmodtagere m.v., der i relation til arbejdet foretager en rejse, enten kan få dækket udgifterne hertil af arbejdsgiveren ved en skattefri godtgørelse eller kan foretage fradrag ved opgørelsen af den skattepligtige indkomst. Der kan enten ske godtgørelse/fradrag for faktiske rejseudgifter mod dokumentation eller ved anvendelse af standardsatser. For 2009 udgør standardsatserne efter reglerne 455 kr. pr. døgn for kost og småforbrødsudgifter og 195 kr. pr. døgn for logi, dvs. i alt 650 kr. pr. døgn. Standardsatserne er begrundet i administrative hensyn, således at lønmodtageren ikke nødvendigvis skal samle bilag for sine udgifter, hvilket f.eks. kan være besværligt, hvad angår kost og småforbrødsudgifter.

Det er en betingelse for at få udbetalt skattefri rejsegodtgørelse henholdsvis foretage fradrag, at rejsen har varet i mindst 24 timer, og at medarbejderen på grund af afstanden mellem den sædvanlige bopæl og et midlertidigt arbejdssted ikke har mulighed for at overnatte på den sædvanlige bopæl.

Lønmodtageren kan kun fratække de rejseudgifter, der sammen med andre fradragsberettigede udgifter ved det lønnede arbejde overstiger 5.500 kr. (2009). Fradraget er et ligningsmæssigt fradrag.

Rejsereglerne finder anvendelse, når en arbejdsgiver sender en medarbejder på tjenesterejse, men har siden den såkaldte Storebæltsdom i 1996 (Højesterets dom af 30. august 1996) og den opfølgende lovgivning herpå også kunnet anvendes af lønmodtagere,

som selv har valgt at rejse hen til den midlertidige arbejdsplads (selvvalgt rejse). I sidstnævnte tilfælde tager lønmodtageren typisk fradrag med standardsatserne ved indkomstopgørelsen.

Baggrunden for reglerne er, at lønmodtageren i en begrænset periode, dvs. under en rejse, har udgifter til kost og logi som følge af, at vedkommendes befinder sig på et midlertidigt arbejdssted under nye og anderledes forhold. Standardsatserne er de samme, hvad enten lønmodtageren får skattefri godtgørelse eller tager fradrag, men fradraget har en lavere skattemæssig værdi. Da der er tale om standardsatser vil disse i visse tilfælde overkompensere i forhold til de faktiske udgifter og i andre tilfælde underkompensere. I sidstnævnte tilfælde vil lønmodtageren dog i stedet have mulighed for at få dækket sine udgifter efter regning eller foretage fradrag for sine faktiske, dokumenterede udgifter.

Rejsereglerne gælder for alle lønmodtagere og for rejse i såvel Danmark som udlandet. Der gælder også de samme regler for en dansk håndværker som for en håndværker fra et andet land, der er skattepligtig til Danmark. En håndværker, der har sin sædvanlige bopæl i Jylland og arbejder midlertidigt på Sjælland, kan således anvende rejsereglerne på samme vis som en håndværker, der har sin sædvanlige bopæl i Polen og arbejder midlertidigt i Danmark.

Ved anvendelse af standardsatserne for kost kan et arbejdssted højst anses for midlertidigt i 12 måneder.

Tidsbegrænsningen på 12 måneder gælder dog ikke, når arbejdsstedet i takt med arbejdets udførelse eller færdiggørelse flyttes over en strækning på mindst 8 km, f.eks. ved anlæggelse af en ny motorvej.

Tilsvarende gælder tidsbegrænsningen ikke, hvis arbejdspladsen ikke er knyttet til en fast lokalitet, men hele tiden bevæger sig fra sted til sted. Det er f.eks. tilfældet for lønmodtagere, der transporterer varer, gods eller mennesker.

Tidsbegrænsningen på 12 måneder gælder for det enkelte arbejdssted. Der begynder derfor en ny 12 månedersperiode, når en person skifter til et nyt midlertidigt arbejdssted. Det betragtes som arbejdsstedsskifte, når lønmodtageren skifter til en ny, midlertidig arbejdsplads mindst 8 km ad normal transportvej fra den tidligere arbejdsplads, når der skiftes til et andet arbejdsprojekt eller ved arbejdsgiverskifte.

Hvis lønmodtageren vender tilbage til et tidligere midlertidigt arbejdssted, og det ikke var upåregneligt, er det en betingelse for arbejdsstedsskifte, at der er forløbet 20 arbejdsdage, siden den pågældende sidst har været på arbejdsstedet.