

Når arbeidstakere jobber utenfor hjemlandet

Ulike lover og regler i de forskjellige landene kan gi betydelige konsekvenser både for arbeidsgiver og arbeidstaker. I artikkelen beskriver vi de mest sentrale punktene selskapene bør være klar over når arbeidstakere jobber utenfor sitt hjemland.

Artikkelen er forfattet av:



Advokat
Cathrine Bjerke Dalheim
Partner KPMG Law Advokat-
firma DA



Advokat
Gjertrud H. Behringer
KPMG Law Advokattfirma DA

I vår neste artikkel går vi nærmere inn på temaet internasjonale forretningsreiser.

Skatt

Personer som jobber midlertidig i utlandet, vil som hovedregel opprettholde sin skatteplikt til hjemlandet, men samtidig bli skattepliktig til arbeidslandet for den delen av inntekten som er opptjent i utlandet. Følgelig vil det oppstå en dobbeltbeskatningssituasjon som må løses. Dette gjøres normalt under henvisning til skatteavtalen mellom hjemlandet og arbeidslandet, eventuelt internrettslige bestemmelser som regulerer en dobbeltbeskatningssituasjon (kreditfradrag eller skattenedsettelse etter ettårsregelen).

De aller fleste skatteavtalene Norge har inngått, følger samme avtalemønster. For de fleste skatteavtalene er det viktig å understreke at det *ikke* alene er tilstrekkelig å oppholde seg mindre enn 183 dager i arbeidslandet i løpet av en 12 måneders periode for å unngå skatteplikt til arbeidslandet. I tillegg til kravet om mindre enn 183 oppholdsdager i arbeidslandet, kan lønnen ikke bli betalt av arbeidsgiver i arbeidslandet og heller ikke belastes norsk

arbeidsgivers faste driftssted i arbeidslandet. Det nevnes også at mange land, deriblant Norge, innfortolker en arbeidsinnleieregulering i skatteavtalen, som innebærer at dersom man anses som innleid arbeidskraft, så vil unntaket ikke under noen omstendighet komme til anvendelse. Med andre ord, arbeidslandet har rett til å beskatte lønnsinntekten dersom en person er arbeidsinnleid for å jobbe i Norge.

Vår anbefaling er at det forut for utenlandsoppholdet tas en gjennomgang av følgende:

- Forventet varighet på opphold i utlandet
- Hvilket selskap som skal betale lønn
- Hvilket selskap som skal bære kostnadene knyttet til utenlandsoppholdet
- Hvilket selskap som har nytte av det arbeidet som utføres under utenlandsoppholdet

Basert på den konklusjonen man kommer til, vil man kunne innrette seg etter de forpliktelsene som inntreffer både i hjemlandet og arbeidslandet, utarbeide fullstendig kostnadsestimat hvor det tas hensyn til alle faktorer, sette opp en prosedyre for korrekt lønnsinnberetning, koordinere forskuddstreksforpliktelser i begge land, samt koordinere slik at man unngår dobbeltbeskatning ved endelig ligning.

Trygd

Som hovedregel opphører medlemskapet i norsk folketrygd fra og med første arbeidsdag i utlandet, med mindre oppholdet i utlandet er ment å vare eller varer i mindre enn 12 måneder og personen er på norsk avlønning.

Likevel må søknad om fortsatt medlemskap i norsk folketrygd fremsettes til NAV Internasjonalt på særskilt søknadsskjema; NAV 02–08.05. Dette både for å være sikret full tryggedekning under utenlandsoppholdet, og for å unngå å betale trygde- og arbeidsgiveravgift i arbeidslandet (gjelder for land Norge har inngått trygdeavtale med: EU/EØS, Canada, USA, Australia mv).

Dersom et stønadstilfelle skulle inntreffe og det ikke er søkt om medlemskap, er det viktig å være oppmerksom på at medlem-



ALVORLIGE KONSEKVENSER: Dersom et stønadstilfelle skulle inntreffe og det ikke er søkt om medlemskap i norsk folketrygd, gis ikke medlemskap retrospektiv effekt på helse-delen og konsekvensene kan bli svært alvorlige.

skap ikke gis retrospektiv effekt på helse- delen og konsekvensene kan bli svært alvorlige. Søknad bør følgelig fremsettes før arbeidet i utlandet påbegynnes, i alle fall i de tilfellene hvor man i utgangspunktet faller utenfor medlemskap.

Satsene for medlemskap i folketrygden varierer, men dersom skattemessig bosted i Norge opprettholdes, vil satsen for fortsatt medlemskap ikke være høyere enn det man ville betalt om man utførte arbeidet i Norge.

For familie hvor medfølgende ektefelle ikke har inntekt, vil hele familien være berettiget til såkalt avledet medlemskap. Dette innebærer full dekning uten ekstra kostnad.

Forsikring

Under arbeid i utlandet er det vanlig at det tegnes tilleggsforsikringer for medarbeiderne. De mest vanlige forsikringene dekker helsetjenester, evakuering og utvidet dekning for eiendeler under reiser.

Disse forsikringene kan komme enten i tillegg til eller i stedet for trygdemedlemskap. Det er imidlertid viktig å være oppmerksom på at ingen forsikringer fullt ut kan likestilles med den dekningen man har gjennom norsk folketrygd, og dersom man velger å gå for forsikringsordninger alene, bør man ha tatt en full risikovurdering og orientere arbeidstakeren om mulige konsekvenser.

Pensjon

Opptjening av pensjonsrettigheter (alders-, uføre- og etterlattepensjon) under midlertidig arbeid i utlandet, er det også viktig å få avklart før utreise. En rekke norske bedrifter opprettholder medlemskap folketrygdens pensjonsdel for sine utsendte arbeidstakere. Dette betyr at opptjeningen vil fortsette i Norge selv om arbeidstakeren arbeider i utlandet. Medfølgende familiemedlemmer som ikke har pensjongivende inntekt, må det også tas hensyn til. I forbindelse med ny pensjonsreform og innføringen av alleårs-regelen, kan partneren miste pensjonsopptjening ved å følge med til utlandet. Mange norske bedrifter tilbyr

derfor denne gruppen en privat pensjonsplan og uførekapital.

Arbeidsrett

De ulike lands arbeidsrettsbestemmelser varierer, både i forhold til formalkrav til arbeidskontrakten og ufravikelige bestemmelser om feriepenger, arbeidstid, permisjon, oppsigelsesvern mv. I forkant av arbeidsoppholdet i utlandet, bør det tas en konkret vurdering av hjemlandets og arbeidslandets arbeidsrettslige bestemmelser. Etter denne gjennomgangen bør arbeidskontrakten harmoniseres, slik at arbeidslandenes ufravikelige bestemmelser reflekteres i kontrakten, samt at man eksplisitt bør bestemme hvilket lands rett som skal regulere arbeidsforholdet (lovvalg).

Etter norsk arbeidsmiljølov er det for utenlandsopphold med varighet på minst én måned et krav om at det skal utarbeides en utstasjoningskontrakt. Kontrakten skal som minimum angi varigheten av arbeidet som skal utføres i utlandet, hvilken valuta lønn skal utbetales i, eventuelle kontant- og naturalytelser knyttet til uten-



Har du planer om å starte regnskapsbyrå?

Nye utfordringer for revisjonsbransjen

Forslaget om oppheving av revisjonsplikten har ført til at en del revisorer også ønsker å ta ut autorisasjon som regnskapsfører. Dette gir mulighet for å tilby regnskapstjenester til kunder som evt. velger bort revisjon fom. 2011.

Hvilke løsninger bør revisor velge?

I Duett Økonomisystem har vi i over 20 år levert smarte løsninger for regnskapsbransjen. Duett har elegante selvbetjeningsløsninger for en fleksibel arbeidsdeling mellom kunde og regnskapsfører. Mengden manuelt arbeid for regnskapsfører blir redusert til et minimum, og kunden blir også mer fornøyd.

Duett - for både revisjons- og regnskapsvirksomhet

I tillegg til bransjeløsningen for regnskapsførere, inneholder Duett også en spesielløsning for revisorer. Fokuset her er effektiv timefangst, timebudsjettering og fakturering i en helintegret økonomiløsning. Slik kan samme programvare løse behovet for alle deres ansatte/selskaper, uansett om de driver med revisjon eller regnskapsføring. En felles løsning er kostnadseffektivt.

Daldata As - din totalleverandør

I tillegg til Duett Økonomisystem leverer vi markedsledende løsninger for lønn, reiseregninger, oppslagsverk og hjemmesider. Vi tilbyr IT-drift av alle dine programmer, slik at du kan jobbe på kontoret, fra hjemmekontor eller ute hos klientene med sikker og stabil pålogging.



Med Daldata som samarbeidspartner reduserer du antall leverandører og kontaktpunkter vesentlig.

Vi tar ansvar for din totale IT-løsning slik at du kan konsentrere deg om din kjernevirksomhet.

Ønsker du mer informasjon?

Kontakt oss på tlf. 62 48 26 00, E-post daldata@daldata.no eller se www.daldata.no for mer informasjon om hva vi kan tilby deg.

Daldata leverer smarte IKT-produkter og tjenester som er gull verdt for kundene. Vi er en solid samarbeidspartner med høy kunnskap og lang erfaring. Bli en vinner sammen med oss - velg løsninger og kompetanse fra Daldata!



Arbeidsrett

landsarbeidet, samt eventuelle vilkår for arbeidstakerens hjemreise. Frist for å utarbeide tilleggskontrakt er én måned etter at arbeidsoppholdet i utlandet begynte.

I tillegg til de ovennevnte punktene, er det viktig å ha et avklart forhold til hvilken juridisk enhet som skal anses å være arbeidsgiver under arbeidsoppholdet, herunder hvilket selskap som skal ha instruksjonsmyndighet og bære risikoen for arbeidsresultatet. I tillegg til det rent arbeidsrettslige, vil dette også kunne ha betydning for hvorvidt arbeidstakerens aktivitet i arbeidslandet medfører en risiko for etablering av skattepliktig virksomhet i arbeidslandet for hjemlandets arbeidsgiver.

Feriepenger

Norsk ferietid og feriepengesystem står i særstilling og det er svært viktig at rettigheter til ferietid og feriepenger reguleres spesifikt i tilleggskontrakten, både for nordmenn som jobber utenfor Norge, og for utlendinger som jobber midlertidig i Norge. Arbeidsgiver vil ha bevisbyrden for hva som er avtalt, og det er derfor viktig å dokumentere hva som er avtalt, samt at arbeidstaker har fått utførlig forklart konsekvensene av reguleringene. Norsk ferielov inneholder ufravikelige minimumsbestemmelser, hvilket innebærer at det kun er adgang til å avtale avvikende ordninger, dersom disse gir *bedre* rettigheter for den ansatte enn det som følger av loven.

Særlige utfordringer oppstår når den ansatte er på nettolønn under utenlandsoppholdet.

Nettolønn

Mange internasjonale selskaper som sender arbeidstakere utenlands, tilbyr sine ansatte nettolønnsavtaler. Disse avtalene garanterer den ansatte et nettobeløp, hvor arbeidsgiveren bærer kostnadene knyttet til skatt og trygdeavgift både i arbeidslandet og hjemlandet. Fordelene med en nettolønnsavtale, er at den ansatte har en garanti og forutsigbarhet i forhold til inntekt under utenlandsoppholdet, og at eventuelle endringer i skattesatser og regelverk for øvrig, ikke vil ha negative konsekvenser for ham eller henne.

Det er en utbredt oppfatning om at nettolønn er vesentlig dyrere enn bruttolønnsavtaler, men den totale kostnaden er utelukkende betinget av metoden man bruker for å komme frem til størrelsen på nettolønningen, samt også hvilke lønnskomponenter man inkluderer i utstasjonering-

pakken. Dette betyr at man i prinsippet kan oppnå samme forutsigbarhet og trygghet for den ansatte som reiser ut, uten at man ender opp med en høyere kostnad enn tilsiktet.

Compliance og kostnadskalkyler

Ønsket om og behovet for å benytte seg av arbeidskraft på tvers av landegrensene, er som oftest drevet av strategisk hensyn og/eller konkret prosjektbehov. Å kunne optimalisere bruk av tilgjengelige ressurser uavhengig av geografisk tilknytning, utnytte spisskompetanse globalt og tilby sine arbeidstakere utviklingsmuligheter vil være konkurransefortrinn i dagens globale verden.

Selskapene må imidlertid etablere en infrastruktur som er i stand til å fange opp arbeidstakere som arbeider midlertidig på tvers av landegrensene, slik at risiko knyttet til compliance reduseres eller elimineres. Videre er det viktig at utsendingskostnaden beregnes, slik at både arbeidsgiver hjemme og selskapet i utlandet er klar over de faktiske kostnadene. En slik kostnadskalkyle bør inneholde elementer som alle kontant- og naturalytelser, arbeidsgivers eventuelle ansvar for skatter og avgifter samt administrasjonskostnader. Det finnes tilgjengelig verktøy som enkelt kan estimere full kostnad for hele utsendingsperioden.

Beskatning av naturalytelser

Regelverket knyttet til beskatning av naturalytelser er ulikt fra land til land. For pendlere fra og til Norge vil det i flertallet av tilfellene være mulig for arbeidsgiver å dekke reiseutgifter og bolig uten at dette utløser skatteplikt. Det er imidlertid visse betingelser som må være oppfylt, og det er forskjeller avhengig av hvilket land man kommer fra.

Kulturell trening

Flere av de større selskapene tilbyr de ansatte kulturell trening før de skal reise til et fremmed land. Det forhold at den ansatte som skal utstasjoneres, kjenner til kultur og tradisjoner i arbeidsforholdet i arbeidslandet, vil i mange tilfeller være en viktig forutsetning for at utstasjoneringen skal være vellykket. Dersom den ansatte skal ha med familien til utlandet, er det viktig at hele familien så raskt som mulig kommer inn i et sosialt miljø i arbeidslandet, og kulturell trening vil derfor i mange tilfeller være en verdifull investering.



INVESTERING: Kulturell trening vil i mange tilfeller være en verdifull investering.

Policy

Selskaper med global virksomhet bør ha et overordnet rammeverk som regulerer betingelser de ansatte skal gis og ordninger de skal være omfattet av. Et grundig policydokument som regulerer hovedpunktene knyttet til et midlertidig utenlandsopphold, vil øke forutsigbarheten både for arbeidsgiver og arbeidstaker, samtidig som unødige diskusjoner underveis unngås.

Typiske punkter som reguleres i en policy er:

- Definisjoner av begreper i policydokumentet
- Rutiner for utvelgelse av ansatt som skal utstasjoneres
- Arbeidsgivertilknytning
- Lovvalg
- Fastsettelse av lønnsnivå
- Bonus og andre incentivordninger
- Naturalytelser (bolig, hjemreiser, bil, flyttekostnader, språkkurs, kulturell trening mv.)
- Skatt (nettolønn, bruttolønn, skatteutjevning)
- Trygdetilknytning, pensjon og forsikring
- Ferietid og feriepenger
- Negativ og/eller positiv kostnadsutjevning, cost of living, hardship, quality of living mv.
- Retningslinjer for:
 - Skatterådgivning/Selvangivelsesbistand
 - Opphør av utstasjonering
 - Repatriering og lønnsfastsettelse etter hjemkomst

Det er viktig at policydokumentet forankres i forretningsområdene som har ansvar for medarbeiderne som jobber på tvers av landegrensene, slik at reguleringene i policyen etterlevs.

BØKER OG TIDSSKRIFTER FRA revisorforeningen.no



Abonnementsprisen for den årlige utgaven av Årsoppgjørsfacta er:

Medlem i Revisorforeningen
Kr 175,-

Ikke-medlem:
Kr 225,-

Årsoppgjørsfacta

Årsoppgjørsfacta omtaler de viktigste regnskaps- og skattereglene som du trenger å være kjent med i forbindelse med årsoppgjøret. Utgivelsesdato i 2012 er 16. januar.



Årsabonnement:
Kr 800,-

Revisjon og Regnskap

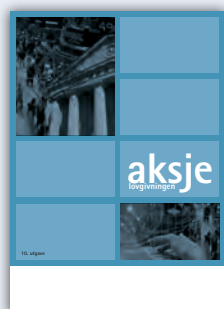
Revisjon og Regnskap er et ledende fagblad innen revisjon, regnskap, selskapsrett, skatt og avgift. Antall utgivelser i året: 8.



Kr 775,-

Verdivurdering – Teoretiske modeller og praktiske teknikker for å verdsette selskaper

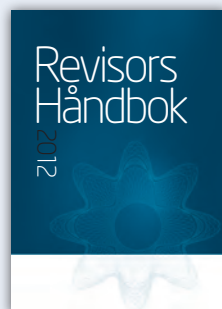
Boken gir en praktisk veiledning i å verdsette selskaper og eiendeler. Både verdsettelse for transaksjonsformål og de krav som stilles til verdsettelse for regnskapsmessige, skattemessige og selskapsrettslige formål, omhandles. Forfatterne arbeider med verddivurdering i Ernst & Young. November 2011.



Kr 310,-

Aksjelovgivningen

Boken gir en oversikt over hovedelementene i aksjelovgivningen av 13. juni 1997. Tiende utgave av boken er oppdatert med de nye minimumskravene til aksjekapital. Ventes januar/februar 2012.



Kr 895,-

Revisors Håndbok 2012

En samling av de viktigste lover, forskrifter, regler m.m. som gjelder for revisjon og regnskap. En lisens til tittelens eBook følger med papirutgaven. Januar 2012.



Kr 235,-

Merverdiavgift i regnskapet 2012

Et stikkordsbasert oppslagsverk og nyttig supplement til lov og forskrift, meldinger og uttalelser om merverdiavgift. Januar 2012.



Kr 360,-

Merverdiavgiftsloven – en presentasjon

Boken gir en praktisk og nyttig presentasjon av den nye merverdiavgiftsloven som trådte i kraft 1. januar 2010. Boken inneholder også lovspeil, lov og forskrift. Fjerde utgave er oppdatert pr. januar 2012.



Kr 295,-

Bygg og anlegg – regnskap, skatt og avgift

«Prosjektregnskap i bygge- og anleggsvirksomhet» av Tystad og Iversen (RR 7-2011) innleder denne regelverksamlingen, som omfatter reglene i bokføring, regnskap, skatt og avgift som er aktuelle for bygge- og anleggsbransjen. Annen utgave, november 2011.



Engelske oversettelser av norske lover

Aksjelovene (Norwegian Company Legislation)
Kr 520,-

Bokføringsreglene (Norwegian Bookkeeping Legislation)
Kr 430,-

Med trykt eksemplar følger en lisens til tittelens eBook.



Se hele boklisten og bestill på revisorforeningen.no

Alle priser er ekskl. frakt, eksp. omk. og mva.