

Forretningsreiser til utlandet:

Viktige forpliktelser for arbeidsgiver

I kjølvannet av finanskrisen kutter mange bedrifter kostnader ved å redusere stasjonering av ansatte gjennom bruk av såkalte utvidede forretningsreiser. Få selskaper har gode nok rutiner for å ivareta ansatte på reiser i utlandet, uavhengig av om reisen er lang- eller kortvarig. Kravene skjerpes nasjonalt og internasjonalt.

Artikkelen er forfattet av:



Advokat
Cathrine Bjerke Dalheim
Partner KPMG Law
Advokatfirma DA



Advokat
Per Tore Kraby Lock
KPMG Law Advokatfirma DA

Faller mellom to stoler

Arbeidstakere som arbeider i utlandet i mer enn 30 dager, men mindre enn 183 dager pr. kalenderår betegnes internasjonalt som EBTs; «extended business travellers». Praktis er ulik i norske selskaper spesielt med hensyn til maksimumsgrensene; enkelte selskaper kopler eksempelvis grensen opp mot skatteavtaler (183 dager), bedriftens tjenestereiseforsikring (45 dager) eller mot visa waiver-avtaler Norge har inngått med andre land (90 dager).

Mange selskaper har inngående regulert hvorledes selskapets utestasjonerte skal håndteres. Det utarbeides stasjons-

policy, stasjonskontrakter og gjerne skatte- og rådgivningstjenester til selskapet og til den utsendte arbeidstaker. Få norske selskaper har imidlertid tenkt på risiko og etablert system rundt forretningsreisende.

KPMGs Extended business Traveller Survey fra 2008 viser trendene innenfor dette feltet.

Få oversikt – start med en risikovurdering

Utgangspunktet i norsk rett er at forretningsreisende omfattes av de samme HMS-krav som til enhver tid gjelder arbeidstakere i Norge og som er nedfelt i arbeidsmiljølovens §§ 3–1 og 3–2 samt internkontrollforskriften. Dessverre mangler svært mange bedrifter rutiner som sikrer at disse kravene oppfylles når de ansatte er på reise. I tillegg til HMS-kravene i norsk internrett, har det internasjonalt etablert seg et generelt aktsomhetskrav, såkalt «Duty of Care», som innebærer at arbeidsgiver har juridisk og moralsk forpliktelse (Corporate Social Responsibility) til å utvise aktsomhet overfor sine ansatte, slik at risiko for skade reduseres. Mange land har lovhjemlet aktsomhetskravet i interne erstatningsregler, og i Norge kan prinsippet best sees i lys av det ulovfestede uaktsomhetsansvaret som er etablert i norsk rett.

Duty of care er det sentrale begrepet som bedriftene ofte glemmer i relasjon til tjenestereiser. De fleste arbeidsgivere kjenner HMS-kravene i Norge, og vet at de er ansvarlige for sine ansattes helse og sikkerhet, og at det innebærer en forpliktelse til å gjennomføre praktiske tiltak for å unngå mulige farer. Med ansatte som har hele verden som arbeidsområde, innebærer både HMS-reglene og Duty of Care langt mer enn de ordinære forholdsreglene i hjemlandet. Risikoen for en ansatt på reise er mye større, og aktsomhetsansvaret skjerpes tilsvarende.

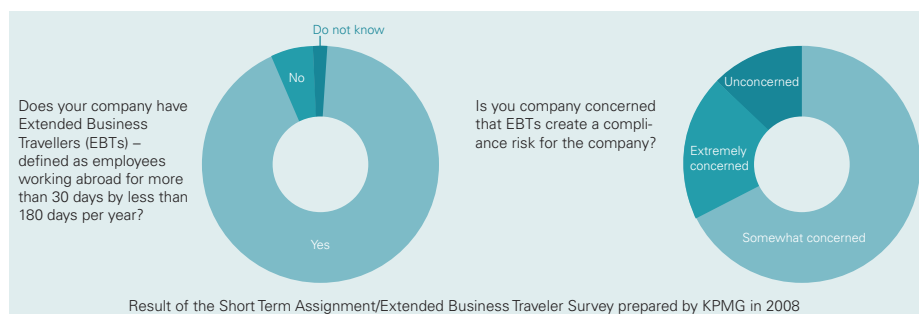
Norsk arbeidsmiljølov stiller krav til systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid for arbeidstakere på forretningsreiser i utlandet. Dette innebærer at arbeidsgiver skal vurdere risikoforholdene ved tjenestereiser i utlandet, og iverksette tiltak for å redusere eventuell risiko.

For å oppfylle disse kravene er det nødvendig med grundig planlegging, gode prosesser og rutiner. Et godt utgangspunkt er å foreta en risikovurdering for å kartlegge risikoene for den forretningsreisende.

En risikovurdering behøver ikke å være komplisert. En enkel risikovurdering kan gjøres i fire trinn:

- Trinn 1: Finn farekildene
- Trinn 2: Hva kan skje og hvor sannsynlig er det?
- Trinn 3: Hva kan vi gjøre for å hindre det?
- Trinn 4: Tiltak og implementering

Arbeidstilsynet har utarbeidet et risikovurderingsskjema samt en handlingsplan som kan benyttes av selskaper også på dette området.



Hjelpemidlene er lett tilgjengelige på: www.arbeidstilsynet.no >HMS >Risiko-vurdering.

Arbeidet bør dokumenteres i bedriftens internkontrollforskrift slik at Arbeidstilsynet, bedriftens internrevisjon, fagforeninger og andre aktører kan gjennomgå og kontrollere bedriftens preventive tiltak.

Terror og tsunami

Krigen i Libya og jordskjelvet i Japan i 2011 er situasjoner som viser hvor ulike scenarier arbeidsgivere må være forberedt på å håndtere for sine ansatte. Ved forretningsreiser er det arbeidsgiver som har ansvaret, og som blir erstatningspliktig hvis ikke den ansatte har blitt ivaretatt forsvarlig. Det er foreløpig lite rettspraksis i Norge omkring disse problemstillingene, men internasjonalt er det flere dommer som illustrerer arbeidsgivers duty of care-forpliktelser. En fransk dom fattet av Saint-Lô Tribunal des affaires de sécurité sociale kan illustrere: Saken gjaldt en ansatt som arbeidet midlertidig for en fransk arbeidsgiver i Karachi, Pakistan. Arbeidstakeren ble drept av en selvmordsbomber. Det franske selskapet ble holdt erstatningsansvarlig da de hadde opptrådt uaktsomt ved ikke å ha tatt tilstrekkelige forholdsregler, tatt i betraktning sikkerhetssituasjonen i Pakistan.

Terror og naturkatastrofer er noe av bakgrunnen for Stortingsmelding nr. 12 (2010–2011) fra Utenriksdepartementet som anbefaler at alle nordmenn som reiser utenfor Europa og Nord-Amerika, registrerer seg på deres nye tjeneste reiseregistrering.no. Fordelen ved å registrere den forretningsreisende, er at det gjør det lettere for Utenriks-tjenesten å få kontakt med den ansatte i tilfelle noe alvorlig skulle skje i besøkslandet. I en krisesituasjon vil utenriks-tjenesten forsøke å oppnå kontakt med vedkommende via e-post, SMS eller telefon dersom relevant informasjon legges inn. I tillegg gjør

tjenesten det mulig for ambassaden å sende den ansatte informasjon på e-post om lokale aktiviteter, reiseråd mv. Norske selskaper bør i sin tiltaksplan bygge inn at enten selskapet eller den ansatte registrerer seg ved forretningsreiser i utlandet.

I meldingen påpekes det også at bedriften må være forberedt på ulike risikoer, ikke bare sikkerhetssituasjonen i de ulike landene. En undersøkelse av Synovate for Glaxo-Smith-Kline viste for eksempel at 58 prosent av de spurte bedriftene ikke hadde fastlagte rutiner for reisevaksinering, mens 63 prosent aldri hadde gjennomført en risikovurdering for å kartlegge om de ansatte kunne bli utsatt for smittsomme sykdommer i forbindelse med tjenestereisen.

En dom fra England kan illustrere arbeidsgivers duty of care i denne situasjonen; Palfrey vs. Ark Offshore Limited [2001] WL. Saken gjaldt en ansatt i et UK-selskap som fikk malaria i forbindelse med en tjenestereise til Vest-Afrika. Den ansatte døde av malarisykdommen, og enken saksøkte selskapet med krav om erstatning for uaktsomhet. Sakens faktum viser at arbeidsgiver informerte ham om at han burde søke lege i forbindelse med relevante vaksiner før vedkommende forlot UK. Den ansatte fulgte ikke rådet, men domstolen tilkjente likevel enken erstatning med grunnlag i uaktsomhet/breach of duty of care, selv om avdøde var kjent med at han burde oppsøke lege. Dommens uttalte rettssetning var at arbeidsgiver ikke hadde gjort tilstrekkelige tiltak for å sikre at den ansatte var forsvarlig medisinsk ivaretatt under tjenestereisen. Det ble også vektlagt at bedriften ikke hadde offentlig informasjon tilgjengelig om medisinske farer forbundet med reiser til utlandet. Momentene i denne dommen vil også være relevante i en uaktsomhetsvurdering etter norsk rett.

Økonomisk risiko

I tillegg til HMS og aktsomhetskrav knytter det seg ofte en rekke andre utfordringer til tjenestereiser utenfor Norge, slik som skatteforhold, trygd, arbeidsrett, forsikring og visumforpliktelser.

Både selskapet og den ansatte kan risikere skatteplikt allerede fra første dag, selv om det i utgangspunktet er en tjenestereise. Videre kan den ansatte bli trygdepliktig og selskapet arbeidsgiveravgiftpliktig til besøkslandet i henhold til nye EØS-regler om trygd (direktiv 883/2004 som trer i kraft i løpet av året), eller ufrivillig bryte lover og regler på grunn av manglende kunnskap.

Figuren nedenfor illustrerer viktige økonomiske risikoer.

Mobilitetsrisiko i fokus

Med skjerpede krav er det grunn til å tro at flere vil ta denne risikoen på alvor. Problemstillingen rundt forretningsreisende har uansett fått økt oppmerksomhet den senere tid. KPMG har intervjuet skatteledere og HR-personer i store norske selskaper. Trenden er at forretningsreisende er et fokusområde, og at mange selskaper arbeider med en strategisk tilnærming til de ulike problemstillingene. Mange selskaper er i kontinuerlige prosesser med å redusere risiko knyttet til mobilitet og forretningsreiser. Å sikre konsistente løsninger er en av nøkkelutfordringene i selskaper med aktiviteter i mange land og høy reisefrekvens av ulik varighet. Selv om det er en utfordrende oppgave, kan det bli svært kostbart å la være.

Uavhengig av de enkelte lands Duty of Care-regler, finner vi også et større perspektiv: Professor i global HR Lisbeth Claus ved Atkinson School of management, University in Salem, Oregon, er blant dem som påpeker at økt fokus på selskapers sosiale ansvar er en trend som ikke bare innebærer miljøtiltak eller spon-sing av ideelle formål, men også at Duty of Care-prinsippet tas mer alvorlig. Med andre ord; arbeidsgivers ansvar blir stadig større.

	Employer	Employee
Liabilities	<p>Corporate tax liability</p> <ul style="list-style-type: none"> • Risk of creating a Permanent Establishment • Corporate tax return filing obligations <p>Indirect tax and duties</p> <ul style="list-style-type: none"> • Exposure to local VAT, GST, sales and use taxes • Recovering VAT across borders 	<p>Personal tax liability</p> <ul style="list-style-type: none"> • Subject to local tax liability • Applying double tax relief correctly <p>Social security liability</p> <ul style="list-style-type: none"> • Subject to local social security • Applying for home country coverage
Obligations	<p>Withholding and reporting obligations</p> <ul style="list-style-type: none"> • Accurate withholding of income tax and social security • Accurate and timely reporting 	<p>Visa, work permit etc</p> <ul style="list-style-type: none"> • Applying for necessary visa, work permits and other official documents