

## Om ofte stilte spørsmål

I denne spalten gjengis utvalgte spørsmål som er kommet til Revisorforeningens henvendelsessystem. Revisorforeningen har etter beste evne avgitt svar basert på de konkrete saksforhold, men påtar seg ikke rettslig ansvar for riktigheten, fullstendigheten eller anvendeligheten av de svar som er gjengitt.

### Hjemmekontor i Spania

**Kategori:** Skatt

**Spørsmål:** Nina bor og oppholder seg normalt i Norge. Hun arbeider for et norsk selskap. Under store deler av året har hun hatt hjemmekontor i Spania. Får dette konsekvenser for Ninas skattemessige forhold og for hennes arbeidsgiver?

**Svar:** Ja, og dette er (noe forenklet) de forholdene hun må vurdere:



#### Skatteplikt for Nina

Ettersom Nina fortsatt disponerer bolig i Norge og normalt oppholder seg her, vil hun nok fortsatt være skattepliktig til Norge for lønn opptjent under arbeidsoppholdet i Spania, jf. [skatteloven § 2-1 \(9\)](#).

Lønnsinntekt for arbeid utført i Spania, kan i utgangspunktet også skatlegges i Spania, jf. skatteavtalen artikkel 15. I så fall skal Norge som bostedsland avhjelpe dobbeltbeskatning ved å gi kredit i norsk skatt for skatt betalt i arbeidslandet, jf. skatteavtalen artikkel 24. Så lenge Nina fortsatt arbeider for en norsk arbeidsgiver, kan imidlertid ikke Spania skatlegge lønnsinntekten for arbeidet utført i Spania, forutsatt at oppholdet ikke overstiger 183 dager i

løpet av en tolv månedersperiode og den norske arbeidsgiveren ikke har etablert et fast driftssted (filial) i Spania, jf. skatteavtalen artikkel 15 pkt. 2.

Dersom Nina mot formodning skal anses som bosatt i Spania etter [skatteavtalen mellom Norge og Spania, jf. artikkel 4](#), vil lønnsinntekten for arbeid utført i Spania utelukkende være skattepliktig til Spania. Vi går ikke nærmere inn på problemstillingen.

#### Trygdetilhørighet for Nina

Det gjelder ulike bestemmelser for om du er utsendt medarbeider for en norsk arbeidsgiver eller om du reiser ut frivillig som Nina.

Vi anbefaler at spørsmålet rettes til fagmyndigheten (NAV). Se også info på nettsidene til NAV: [Hjemmekontor i et EØS-land eller Sveits – Arbeid i to eller flere land](#).

Selskapets plikt til lønnsrapportering og til å foreta forskuddstrekk

#### Lønnsrapportering

Plikt til å rapportere lønn følger av [skatteforvaltningsloven § 7-2](#). Ansatte med hjemmekontor i utlandet vil i utgangspunktet fortsatt være skattemessig bosatt i Norge. Lønnen skal rapporteres i a-melding.

Det er i [forskrift til skatteforvaltningsloven § 7-2-7](#) gitt nærmere regler for rapportering av lønn til personer som fast eller midlertidig oppholder seg i utlandet. Et av vilkårene for å unnlate rapportering, er at den ansatte arbeidstakeren ikke lenger er skattemessig bosatt i Norge etter norsk intern rett.

#### Forskuddstrekk

Arbeidsgiver har plikt til å foreta skatteprekk i skattepliktig lønn mv. om det ikke foreligger særskilt unntak, jf. [skattebetalingsloven § 5-4, jf. § 5-6](#).

#### Arbeidsgiveravgift

Den som plikter å rapportere lønn, plikter også å betale arbeidsgiveravgift, jf. [folketrygdloven § 23-2 første ledd](#).

Det er plikt til å betale norsk arbeidsgiveravgift, med mindre Nina er unntatt fra norsk trygd etter reglene i EØS-avtalen eller trygdeavtale med arbeidslandet. Se ovenfor om trygdetilhørighet. Det må i så fall undersøkes om det skal svares spansk arbeidsgiveravgift.

#### Foregående års regnskap ikke revidert

**Kategori:** Revisjon

**Spørsmål:** Vi ble i 2022 valgt som revisor for et foretak som fravalgte sin tidligere revisor i 2017, og foretaket hadde frem til 2021 ikke revisor. Hvordan skal vi forholde oss til at foregående års regnskap ikke er revidert i revisjonsberetningen?

**Svar:** Dersom foregående års regnskap ikke ble revidert, skal revisor angi i et avsnitt om andre forhold i revisjonsberetningen at de tilsvarende tallene ikke er revidert, jf. ISA 710 punkt 14 og [revisorloven § 9-7 annet ledd bokstav e](#).

Eksempel på omtale i revisjonsberetning om at foregående periodes regnskap ikke ble revidert:

#### Andre forhold

Avlagt årsregnskap for foregående periode er ikke revidert og sammenligningstallene er dermed ikke revidert. Dette forholdet har ingen betydning for vår konklusjon om årsregnskapet.

Se også eksempel P7 i [Revisorforeningens eksempelsamling med revisjonsberetninger](#).

Vi minner om at en slik uttalelse fritar ikke revisor for kravet om å innhente tilstrekkelig og hensiktsmessig revisjonsbevis for at inngående balanse ikke inneholder feilinformasjon som i vesentlig grad påvirker den aktuelle periodes regnskap.

### Når forrige revisor ikke svarer

**Kategori:** revisjon

**Spørsmål:** Jeg har mottatt forespørsel om å påta meg et revisjonsoppdrag. I den forbindelse har jeg bedt om uttalelse fra forrige revisor om hvorvidt det foreligger forhold som tilsier at jeg ikke bør påta meg oppdraget. Forrige revisor har ikke besvart min henvendelse,

på tross av at jeg har purret flere ganger. Hva bør jeg gjøre i en slik situasjon?

**Svar:** Dersom det ikke mottas svar fra forrige revisor, må revisor utføre kompensierende handlinger. Revisor kan for eksempel be selskapet om kopi av nummererte brev og undersøke årsaken til at selskapet ønsker å engasjere ny revisor. For øvrig må revisor innhente den informasjonen som anses nødvendig ut fra omstendighetene, for å vurdere om revisjonsoppdraget er noe revisor kan eller ønsker å påta seg.

Ny revisor må dokumentere hva som er gjort for å forsøke å komme i kontakt med forrige revisor, og hva som er

utført av kompensierende handlinger for å sikre at det er forsvarlig å akseptere revisjonsoppdraget.

Forrige revisors plikt til å besvare henvendelsen, gjelder uavhengig av om forrige revisor har fratrudd eller om det er et ordinært revisorskifte.

Manglende svar fra forrige revisor er i strid med revisorloven § 9-2 første ledd og det internasjonale etiske regelverket punkt R320.7. Revisor kan vurdere å varsle Finanstilsynet om forholdet.

## Spør om arbeidsrett



Håkon Andreassen vil i denne spalten svare på spørsmål knyttet til arbeidsrett.

Andreassen er advokat og partner i Advokatfirmaet Storeng, Beck & Due Lund (SBDL) AS. Han rådgir norske og utenlandske virksomheter, offentlige organer og kommuner, arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoner, på individuell og kollektiv arbeidsrett, og prosederer saker for alminnelige domstoler og Arbeidsretten. Han er ofte benyttet som foreleser. Ev. spørsmål kan sendes: [hakon.andreassen@sbdl.no](mailto:hakon.andreassen@sbdl.no)

### Hjemmearbeid og nye regler fra 1. juli

**Spørsmål:** Jeg driver en virksomhet og har med tiden vurdert å gå med på en større andel hjemmekontor. Jeg har skjont at det finnes egne regler for dette, og at reglene har blitt endret mens jeg har summet meg. Hva er status?

**Svar:** Det er riktig at det finnes egne regler for dette. Som andre arbeidsforhold reguleres hjemmearbeid i all hovedsak av arbeidsmiljøloven, men det er laget en egen forskrift som regulerer enkelte aspekter ved hjemmearbeid som skiller seg litt ut fra det vanlige. Disse reglene er nå vedtatt endret, og endringene trer i kraft fra 1. juli 2022.

For at disse spesialreglene skal komme til anvendelse, forutsettes det at hjemmearbeidet ikke er kortvarig. Dette er samme skjønsmessige begrensning som i tidligere forskrift, og den innebærer nok som et utgangspunkt at bare noen få dagers arbeid vil falle utenfor forskriften. I tillegg må hjemmearbeidet ikke være sporadisk – skjer det oftere enn bare av og til, kommer forskriften

til anvendelse. Med tanke på hvordan du ordlegger deg i spørsmålet, bør du legge til grunn at forskriften vil gjelde.

En noenlunde fast ordning om hjemmekontor krever fortsatt enighet med den ansatte. Enigheten skal nedfelles i en skriftlig avtale om hjemmearbeid som i alle fall skal omfatte omfanget av hjemmearbeidet, arbeidstid for hjemmearbeidet, arbeidstakers tilgjengelighet for arbeidsgiver, ev. tidsbegrensning og/eller oppsigelsesadgang/prøvetid for avtalen om hjemmearbeid, hva som gjelder for eiendomsrett, drift og vedlikehold av utstyr, og bestemmelser om saksbehandling, taushetsplikt og oppbevaring av dokumenter.

Etter de siste endringene skal enighet og avtale erstattes med informasjon og drøftelse med tillitsvalgte av de samme punktene, hvis hjemmearbeid skyldes pålegg eller anbefalinger fra myndighetene, slik som de siste årene under pandemien. For ditt tilfelle virker det som avtale blir nødvendig, slik samfunnet ser ut nå.

De spesielle bestemmelsene om arbeidsmiljø i arbeidstakers hjem vil i det vesentlige bli videreført, men heretter er også hensynet til det psykososiale arbeidsmiljøet inkludert. Det medfører at kravene til kontakt og kommunikasjon med andre arbeidstakere i virksomheten også gjelder på hjemmekontor. De spesielle kravene og hensynene som gjør seg gjeldende ved hjemmekontor, må hensyntas i virksomhetens systematiske internkontroll- og arbeidsmiljøarbeid. Arbeidstaker har på sin side en plikt til å medvirke og gjennomføre slike tiltak som arbeidsgiver iverksetter.

Spesialtilpasningen av et svært sentralt forhold som arbeidstid, er derimot fjernet for hjemmearbeid etter den oppdaterte forskriften. Heretter gjelder det ikke lenger unntak fra de generelle og sentrale arbeidstidsbestemmelsene, snarere gjelder disse nå fullt ut også for hjemmearbeid. Jeg vil oppfordre deg til å ta en ekstra runde med de oppdaterte kravene, slik at dere er innforstått med hvilke forventninger som heretter stilles til arbeidsgiver.