

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 kompenserende 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 kompenserende 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

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 summert 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 skjønnsmessige 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.