

Tjeneste i utlandet

Et veiledningsnotat om arbeidsregler, lønn, skatt, pensjon, trygd, avgifter og forsikringer for utestasjonerte.



Pinsebevegelsen

Tjeneste i utlandet

Veiledningsnotat om arbeidsregler, lønn, skatt, pensjon, trygd, avgifter og forsikringer for utestasjonerte

Siste versjon:

Dette notatet beskriver norske regler som gjelder utsendermenighet og misjonær med langtidstjeneste i utlandet. Vi har prøvd å ha en praktisk tilnærming til aktuelle problemstillinger. Både misjonæren (den ansatte) og menigheten eller utsenderorganisasjonen (arbeidsgiveren) har et selvstendig ansvar for å følge de regelverk og ordninger som gjelder når man bor og arbeider i utlandet.

Unnviker man å sette seg inn i reglene kan dette få direkte konsekvenser både for arbeidsgiver og den ansatte. For eksempel kan manglende tryggedekning, problemer med skattemyndigheter eller immigrasjonsmyndigheter både i misjonsland og hjemland avgrense eller avbryte tjenesten. Det vil i mange saker ikke være tilstrekkelig bare å forholde seg til hjemlandets regler, men man må også undersøke arbeidslandets regler.

Det skjer stadig endringer i regler og ordninger. Enhver er derfor ansvarlig for selv å oppdatere seg på hva som er gjeldende rett. Dette notatet må derfor ikke sees på som uttømmende eller fullstendig, særlig om det leses lenge etter utgivelsen. Veiledningsnotatet er en introduksjon og hjelp til å sette seg inn i emnene. Vi peker på generelle prinsipper og henviser til hvor man finner aktuelle instanser og regler. Vi gir også råd om ressurser. Til slutt i notatet følger vedlegg med utskrift av utvalgte forskrifter og regler som det henvises til i notatet.

Vi henviser for øvrig til Pinsebevegelsens **Håndbok for misjonstjeneste** som du kan kjøpe tilgang til på våre nettsider. Her finner du utfyllende informasjon om misjonærtjeneste og utsendelse.

INNHold:

KAP 1: INNLEDNING OM TJENESTE I UTLANDET

KAP 2: HOVEDPUNKTER FOR ARBEIDSGIVER

KAP 3: HOVEDPUNKTER FOR MISJONÆREN

KAP 4: LØNN OG LØNNSSATSER

KAP 5: SKATTEREGLER OG BEREGNINGER

KAP 6: TRYGDE- OG ARBEIDSGIVERAVGIFT

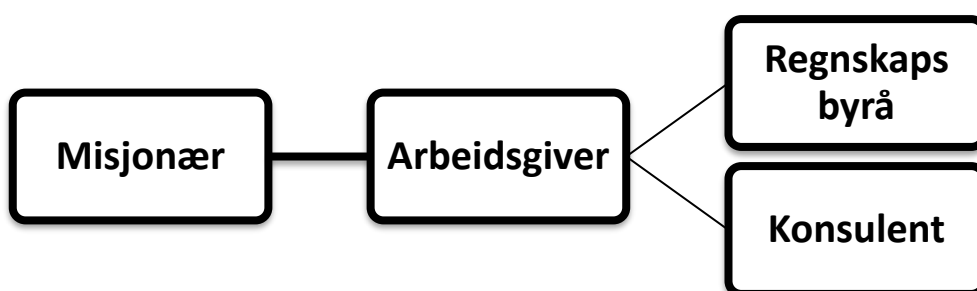
KAP 7: FORSIKRINGER - ULIKE TYPER

KAP 8: RESSURSER OG VEDLEGG

KAP 1: INNLEDNING OM TJENESTE I UTLANDET

Utgangspunktet for å vite hvilke regler og forskrifter som skal følges, er å ha en tydelig og avklart forståelse av hvem som er oppdragsgiver og hvilken struktur misjonæren skal arbeide i. Det må derfor først avklares om misjonæren er ansatt hos en norsk eller utenlandsk arbeidsgiver (søsterkirke) eller om misjonæren er frilans og selvstendig med eget ansvar for økonomi og offentlige registreringer.

En arbeidsgiver kan ikke delegere vekk sitt arbeidsgiveransvar, men kan knytte til seg eksterne rådgivere eller konsulenttjenester som bistår med å ivareta de oppgaver som påhviler en arbeidsgiver som har ansatte som tjenestegjør i utlandet.



Hvem er arbeidsgiveren?

Vi ser i utgangspunktet fem hovedmodeller for å avgjøre arbeidsgiver spørsmålet:

- A: Misjonæren er ansatt i en norsk menighet.** Menigheten er arbeidsgiver og utbetaler lønn og er ansvarlig for alle sosiale og personalmessige forhold. Utsendermenigheten kan ha støttemenigheter, misjonæren arbeider fritt eller i en kirke eller virksomhet ute.
- B: Misjonæren er ansatt i en norsk misjonsorganisasjon, stiftelse eller annen type selskap (AS) etablert i Norge.** Organisasjonen/selskapet utbetaler lønn og er ansvarlig for alle sosiale og personalmessige forhold
- C: Misjonæren er ansatt ute** i en søsterkirke, organisasjon (NGO) eller selskap som har hovedsete i misjonslandet eller et annet land som ikke er Norge. Misjonæren følger søsterkirkens og landets regler og lover for ansattes vilkår.
- D: Misjonæren er "telmaker",** dvs. er ansatt i en profan bedrift eller virksomhet i misjonslandet. I fritiden arbeider han/hun som misjonær. Dette gjelder særlig i land der misjon er forbudt eller det skjer forfølgelse.
- E: Misjonæren har ingen arbeidsgiver.** Misjonæren opererer selvstendig og har selv ansvar for å skaffe seg et økonomisk livsgrunnlag. Misjonæren har ingen rettslige forpliktelser overfor støttespillere og sponsorer, og denne må selv ordne registrering og skatteinnbetaling for økonomiske inntekter, trygde-medlemskap, immigrasjon osv.

Økonomiske dokumenter og rutiner

Et viktig område ved forberedelse til misjonærtjeneste, er å gjøre seg kjent med det økonomiske rammeverket som til enhver tid gjelder. Arbeidsgiver og ansatt bør i fellesskap utarbeide følgende dokumenter:

- 1) Budsjett for livsgrunnlag for misjonæren og dennes familie (lønn)
- 2) Overgangsbudsjett før utreise (forberedelser, utdanning)
- 3) Overgangsbudsjett ved hjemkomst (avslutning, bonus)
- 4) Budsjett for utreisen og hjemreisen (transport, billetter)
- 5) Budsjett for etablering i misjonslandet, i forkant og ved ankomst
- 6) Driftsbudsjett for arbeidet

Budsjettene bør signeres av både arbeidsgiver og ansatt.

Pinsebevegelsen har utarbeidet en egen mal (Excel) til budsjett for livsgrunnlag. Se vedlegg til Håndbok for Misjonstjeneste.

Det bør lages **skriftlige rutiner** for hvordan økonomien skal håndteres. Ikke minst er det viktig for misjonæren å ha nøye **dokumentert** hva som er lønn, og hva som er drifts- og virksomhetsøkonomi. Dette fordi lønn skattelegges på misjonæren, mens virksomhets-økonomien blir eget skattesubjekt.

Det gjelder derfor å ha ryddige forhold som dokumenterer pengetransaksjoner og signering av utbetalinger. Ut- og innførsel av alle beløp til utlandet som er over **NOK 25.000** (norsk/utenlands valuta, sjekker eller andre betalingsmidler) er lovpålagt å **registrere/deklarere** (ingen kostnad) hos norske myndigheter. Ved vanlige banktransaksjoner skjer registreringen automatisk. Tar man beløpet fysisk med seg til eller fra Norge, deklarerer det ved innlevering av utfylt skjema **RD-0026B** ⁽¹⁾ Brudd på dette medfører straffegebyr på 20% av beløpet man har med seg.

Det anbefales at man skiller tydelig mellom pengeoverføringer til misjonæren personlig og til virksomheten (kirkearbeid, diakonale tiltak osv.)! Det anbefales derfor at det for misjonæren og virksomheten etableres ulike kontoer for privat- og arbeidsøkonomi.

Skriv logg for reisene

For ansatte i utlandet er det viktig å vite om at skattereglene og trygdereglene ikke er sammenfallende. Vi kan ha situasjoner der skatteplikten til Norge opprettholdes, men hvor man faller utenfor pliktig trygdemedlemskap og derav må søke om frivillig medlemskap.

Folketrygdens (NAV Internasjonalt) maksimalgrense for opphold i Norge er forskjellig fra antall dager som gjelder i skattesaker. Å ha norsk pass betyr ikke dermed at du kan kreve alle trygderettigheter i Norge!

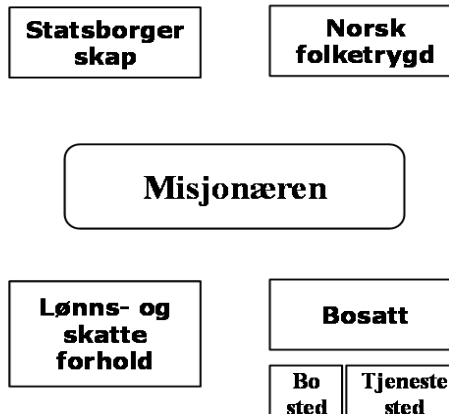
En meget viktig oppgave er å skrive logg for ut- og hjemreise, for når man faktisk passerer Norges riksgrense!

¹ Skjemaet RD-0026B, samt info om hvor det leveres, er elektronisk tilgjengelig på www.toll.no (forside-innførsel-reise til og fra Norge-valuta)

Dette er til stor hjelp når man skal utarbeide selvangivelse eller dokumentere sin tilstedeværelse eller reisemønster overfor myndighetene.

Vi har utarbeidet en egen mal for loggskrivning (Excel) som kan benyttes. Se vedlegg til Håndbok for Misjonstjeneste.

Arbeidsavtalen bør regulere at misjonæren skal føre logg som beskriver hvor misjonæren oppholder seg, og fremlegge loggen jevnlig.



KAP 2: HOVEDPUNKTER FOR ARBEIDSGIVER

En norsk arbeidsgiver som har arbeidstakere som tjenestegjør i utlandet må forholde seg både til norske regler samt regler i arbeidslandet. Det er ikke slik at pliktene til Norge bortfaller når den ansatte arbeider i utlandet. Tvert imot så vil dette ofte medføre at arbeidsgiver må skaffe seg kjennskap til arbeidslandet regler i tillegg til de norske reglene. Denne veiledningen er begrenset til å redegjøre for de norske forpliktelsene som påhviler en arbeidsgiver.

Følgende forpliktelser må ivaretas:

- a) Registrere arbeidsforholdet hos norske myndigheter (Aa register)
- b) Månedlig beregne skattetrekk i henhold til skattekort
- c) Hver annen måned forestå betaling av skatt og arbeidsgiveravgift, herunder å sende inn terminoppgaver, utarbeide lønns- og trekkoppgave og sende inn årsoppgaver over arbeidsgiveravgift

I enkelte av disse sakene vil det være tilleggsoppgaver og/eller særordninger for ansatte som jobber i utlandet til sammenligning med ansatte som har arbeidsplass i Norge.

Registrering av arbeidsforholdet hos myndighetene er viktig for å beregne pensjonspoeng og andre ytelser gjennom folketrygden, for eksempel dagpenger og oppholds-tillatelse for utenlandsk ektefelle. Registrering av arbeidsforholdet i arbeidsgiver-registeret er en **plikt**, jf. folketrygdloven § 25-1 og forskrift 2008.08.18 nr. 942 om arbeidsgiver- og arbeidstakerregisteret (**Aa-registeret**). Det er et **krav** at en enhet er tildelt et **organisasjonsnummer** av Enhetsregisteret for at NAV Aa-registeret kan anse enheten som arbeidsgiver.

Arbeidsgiver defineres av myndighetene som "den som selv eller ved fullmektig utbetaler vederlag som skal innberettes til ligningsmyndighetene". Se *forskrift 2008.08.18 nr. 942 § 3*. At man slipper å betale arbeidsgiveravgift jmf. forskrift vedrørende misjonærer, endrer ikke dette punktet.

Aa-meldinger, melding til Arbeidsgiver- og arbeidstakerregisteret, som forvaltes av NAV, sendes inn via Altinn.no.

Arbeidsavtale I følge Arbeidsmiljøloven § 14-5 settes det krav om skriftlig arbeidsavtale mellom arbeidsgiver og ansatt. Her heter det:

(1) Det **skal inngås** skriftlig arbeidsavtale i alle arbeidsforhold. Arbeidsgiver skal utforme et utkast til arbeidsavtale i samsvar med § 14-6 og § 14-7 (sistnevnte når arbeidstaker arbeider i utlandet).

(2) I arbeidsforhold med en samlet varighet av **mer enn en måned** skal skriftlig arbeidsavtale foreligge **snarest mulig og senest en måned** etter at arbeidsforholdet begynte.

Vi har utarbeidet en **mal for arbeidsavtale** som finnes som vedlegg til Håndbok for misjonstjeneste. Arbeidsavtalen er et viktig redskap der man om mulig på forhånd avtaler alle økonomiske og praktiske forhold i ansettelsesforholdet. Avtalen må være signerte av begge parter.

Gode avtaler forebygger misforståelser og konflikter.

Rapporter Arbeidsgiver bør kreve at den ansatte skriver minimum en årlig detaljert rapport fra tjenesten. Den skal ikke være et nyhetsbrev for året, men ha form av å være en mer intern rapport med mest mulig kvantitative statistikker og beskrivelser. Arbeidsgiveren bør selv utforme hvilke punkter rapporten skal inneholde.

Personal Som arbeidsgiver har man et særskilt personalansvar for den ansatte og dens familie. HMS gjelder også i denne sammenhengen, og arbeidsgiveren må ha rutiner og dokumenter i orden.

KAP 3: HOVEDPUNKTER FOR MISJONÆREN

Misjonæren må selv sørge for å ordne følgende saker i et ansettelsesforhold:

1. **Arbeidsavtale:** Misjonæren skal signere arbeidsavtalen, der en gjenpart beholdes av arbeidsgiveren. Misjonæren bør sørge for at alle sider ved arbeidsforholdet er omtalt i avtalen som skal foreligge før arbeidsforholdet startes.
2. **Skattekort:** Arbeidsgiver henter skattekortet elektronisk på Altinn.no. Misjonæren er selv ansvarlig for å søke om nedsatt skattetrekk (skjema RF-1150B) og justere skattekortet (skjema RF-1102B eller på skatteetaten.no) slik at det er tilpasset den faktiske situasjonen. Eventuell søknad om nedsatt skattetrekk gjøres etter det har gått ett år (se ettårsregelen s. 9).
3. **Selvangivelsen:** Misjonæren har et selvstendig ansvar for å deklare all sin inntekt og formue til Norge, og må selv møte de tidsfrister som til enhver tid gjelder. Det kan godt tenkes at en skatteavtale eller andre regler begrenser Norges rett til å skattlegge formue og inntekt, men slikt krav må i tilfelle redegjøres for i den innsendte selvangivelsen. Om man for eksempel har innbetalt skatt i annet land, kan man sammen med selvangivelsen legge ved kopi av kvittering for betalt skatt i utlandet. Se også regler vedrørende land Norge har skatteavtaler med.

4. **Logg for reisedatoer:** En rekke forhold vedrørende trygd, skatt og forsikringer er avhengig av oppholdsperioder i Norge og utlandet. Det er da i de fleste tilfeller snakk om når man faktisk passerer Norges riksgrense. Det er til stor hjelp for en selv og arbeidsgiver at man fører en egen logg (oversikt) for når ut- og innreiser faktisk skjer. Dette gjelder alle reiser, uansett formål.

Minstegrensene for forskuddstrekk per oppgjørsperiode er kr 200 for trekkbeløp og kr 1.000 for trekkpliktige ytelser. **Skattefrie selskap, foreninger og institusjoner** kan la være å gjennomføre forskuddstrekk når samlet lønnsutbetaling til en person i løpet av inntektsåret ikke er over kr 6.000. **Private arbeidsgivere** kan la være å gjennomføre forskuddstrekk når samlet lønnsutbetaling til en person i løpet av inntektsåret ikke er over kr 6.000.

KAP 4: LØNN OG PENSJON

Arbeidsavtalen skal inneholde alle økonomiske forpliktelser om lønn og godtgjørelser for misjonæren som er arbeidstaker.

Lønnsatser

Pinsebevegelsen utarbeider anbefalte lønnsatser for misjonærer i det enkelte land. Disse finner du i vedleggene til Håndbok for misjonstjeneste. Les introduksjonen nøye. Her er det utfyllende kommentarer som gjelder konkrete prinsipper for lønnsforholdene.

For misjonærer som er ektepar, bør det inngås selvstendige arbeidsavtaler for begge personene. Hvis bare den ene ektefellen er engasjert i arbeidet, bør dette framkomme i dennes arbeidsavtale.

Utbetaling av feriepenger skal følge norsk ferielov. Om misjonæren skal ha en bonus ved hjemkomst, må dette framkomme i arbeidsavtalen og må behandles som lønn.

Pensjon

Pensjonspoeng beregnes ut fra bruttolønnen til misjonæren. For personer født senere enn 1963, er **hvert eneste inntektsår beregningsgrunnlaget** for pensjonen. Er du født før 1954 gjelder gamle regler for opptjening. Er du født i perioden 1954-1962, gjelder en kombinasjon av gamle og nye opptjeningsregler. Se for øvrig www.nav.no/pensjon for utfyllende informasjon. Man kan også der logge seg inn på nettjenesten **Din Pensjon** for oversikt over egen pensjonsopptjening.

Vi anbefaler at ingen nettolønn skal være lavere enn 1,5 G. Inntektsbeløpet over 1 G er grunnlaget for beregning av pensjonspoeng.

1 G pr 1. mai 2020: kr 101 351,-.

OTP: OTP innebærer at arbeidsgiver er forpliktet til å sette av **minimum 2 prosent av den ansattes bruttolønn** hver måned til pensjonssparing. Dette gjelder for lønn mellom 1 – 12 G. Loven gjelder om arbeidsgiveren enten har:

- a) minst to personer i foretaket som begge har en arbeidstid og lønn som utgjør 75 prosent eller mer av full stilling,
- b) minst én arbeidstaker uten eierinteresse i foretaket som har en arbeidstid og lønn i foretaket som utgjør 75 prosent eller mer av full stilling, eller
- c) personer i foretaket som hver har en arbeidstid og lønn som utgjør 20 prosent eller mer av full stilling, og som til sammen utfører arbeid som tilsvarer minst to årsverk.

Det betyr f.eks. at om en menighet ikke har noen ansatte, men blir utsender for en misjonær med minimum 75 prosents stilling, skal OTP avsettes i henhold til regelverket.

Se mer om pensjon under kapittel 7 Forsikringer.

KAP 5: SKATTEREGLER OG BEREGNINGER

Å betale skatt er ikke en frivillig sak, men er en plikt som er grundig regulert i norsk lovgivning. Misjonæren har et selvstendig ansvar for å gjøre eventuelle endringer i skattekortet slik at det gjenspeiler den faktiske situasjonen. Misjonæren må for eksempel selv søke om skattenedsettelse (se ettårs-regelen nedenfor) og be om å få justert skatteprosenten for trekk.

Med virkning fra **den 1. januar 2004** ble skatteloven endret på vesentlige områder som omfatter skattereglene ved arbeid i utlandet. Reglene rundt skattemessig emigrasjon ble endret samt at den gamle 1 års regelen ble endret. Fra og med 1. januar 2004 vil alle personer som er skattemessig bosatt i Norge være skattepliktig til Norge for sin "**globale inntekt**". Skatteplikten som bosatt kan opphøre ved emigrasjon. Skatt på inntekt herunder arbeidsinntekt, kan også helt eller delvis bortfalle med hjemmel i skatteavtale eller ved bruk av ny ettårsregel. Nedenfor vil vi gi en kort innføring i de forskjellige metoder slik at det er mulig å få en oversikt over de forskjellige alternativene.

Se for øvrig Skatteloven på lovdata.no og vedlegg 2.

Skattemessig emigrasjon

Lov om skatt av formue og inntekt (Skatteloven) regulerer i § 2-1 om en person er "bosatt i riket" og derved pliktig til å svare skatt. Man regnes som bosatt i riket når vedkommende:

- i en eller flere perioder oppholder seg mer enn **183 dager i riket** i løpet av enhver 12 måneders periode, eller
- i en eller flere perioder oppholder seg mer enn **270 dager i riket** i løpet av enhver 36 måneders periode,

men først i det inntektsåret oppholdet i riket overstiger antallet dager som nevnt i alternativene over.

Følgelig vil de fleste anses som bosatt i Norge. Spørsmålet som må avklares, er på hvilket tidspunkt man anses som emigrert når en flytter til utlandet.

Skattelovens §2-3 regulerer at for person som tar fast opphold i utlandet, opphører bostedet i riket for det inntektsåret det godtgjøres at personen ikke har

oppholdt seg i riket i en eller flere perioder som overstiger **61 dager i inntektsåret** og at personen eller dennes nærstående ikke har disponert **bolig i riket**. Bostedet opphører uansett ikke før det tidspunkt personen eller dennes nærstående ikke lenger disponerer bolig i riket.

For person som har vært bosatt i riket i **minst ti år før det inntektsåret** vedkommende tar fast opphold i utlandet, opphører bosted i riket **etter utløpet av det tredje inntektsåret etter det inntektsåret vedkommende tar slikt fast opphold i utlandet**, men bare hvis det for hvert av de tre inntektsårene godtgjøres at personen ikke har oppholdt seg i riket i en eller flere perioder som overstiger 61 dager i inntektsåret og at personen eller dennes nærstående ikke har disponert bolig i riket.

Med nærstående menes en persons ektefelle, samboer eller mindreårige barn.

Med å disponere bolig menes å direkte eller indirekte eie, leie eller på annet grunnlag ha rett til å bruke bolig. Med **bolig** menes:

- boenhet med innlagt helårs vann og avløp, med mindre boenheten i henhold til reguleringsplan, kommuneplanens arealdel eller andre offentligrettslige regler på utflyttingstidspunktet ikke kan benyttes som bolig, og
- enhver boenhet som faktisk er benyttet som bolig.

Som bolig anses likevel ikke boenhet som er anskaffet minst fem år før det inntektsåret det tas opphold i utlandet og som i denne perioden ikke har vært benyttet som bolig av skattyteren eller dennes nærstående.

Som det fremkommer av ovennevnte oppstilling må en nærmest bryte forbindelsen med Norge idet en ikke har anledning til å disponere bolig, og har meget begrenset adgang til fysisk opphold i Norge. Videre vil emigrasjonsreglene først avhjelpe etter utløpet av det tredje året.

"Ettårs-regelen" - skattereduksjon

En person som har et arbeidsopphold i utlandet som varer sammenhengende i minst 12 måneder og arbeider i minimum 50% stilling, kan kreve en nedsettelse av skatten på den lønnsinntekt som opptjenes i utlandet. Se Skatteloven §2-1, 10. Skattnedsettelsen gjelder bare lønnsinntekt. Det har ingen betydning om inntekten er beskattet eller ikke i utlandet. Hvis personen utfører arbeid i Norge under et midlertidig opphold her, inngår den inntekten ikke i grunnlaget for skattnedsettelsen.

Lønn som faktisk utbetales av en privat arbeidsgiver, men av statlige midler øremerket til et bestemt antall personer til bestemte oppdrag, skal anses som lønn utbetalt fra den norske stat. Slik lønn som defineres gitt av den norske stat, kan det bare gis skattnedsettelse når arbeidsoppholdet har vært i et land som **Norge ikke har skatteavtale med**.

Det tillates **seks dagers opphold i Norge** i gjennomsnitt hver hele måned arbeidsoppholdet i utlandet varer, uten at utenlandsoppholdet regnes som avbrutt. For 12 måneder blir dette samlet **72 dager**. Det tillatte opphold i Norge kan tas ut samlet, men ikke som avslutning av utenlandsoppholdet. Tar man det ut samlet og bruker det til arbeid i Norge, vil det kunne føre til at det sammenhengende arbeidsoppholdet i utlandet sees som avbrutt, og man må begynne på en ny 12 måneders periode når man reiser ut igjen.

Oppholdet i utlandet **regnes fra første hele døgn** (00 – 24) utenfor Norge. Ved beregning av antall dager en person har oppholdt seg i Norge, skal hvert hele døgn eller del av et døgn han har oppholdt seg i Norge, regnes med. Dette innebærer at innreise- og utreisedagen regnes med i oppholdet i Norge.

Oppholdet i utlandet **må være et arbeidsopphold**. Det vil heller ikke være et arbeidsopphold når en person arbeider **mindre enn femti prosent** av full stilling. Det samme gjelder hvis en person mottar sykepenger eller foreldrepenger og han hadde forutsatt å motta slike ytelser under oppholdet i utlandet.

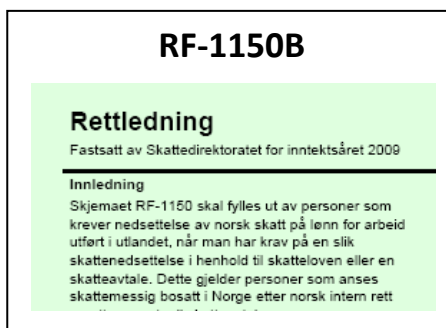
Gjennomføringen av skattnedsettelsen på lønnsinntekt skal skje etter den alternative fordelingsmetoden. Det innebærer at lønnsinntekten i utlandet skattlegges i Norge og at den samlede skatten settes ned med et beløp som tilsvarer den delen av den norske skatten som faller på lønnsinntekten i utlandet.

Ett-årsregelen har ingen betydning for plikten til å betale trygdeavgift.

Arbeidstakeren søker sitt ligningskontor om skattnedsettelse. Dette skal skje på eget skjema RF-1150. Skjemaet finner du på skatteetaten.no.

Pinse Misjon har utarbeidet mal for et brev som kan legges sammen med søknadsskjemaet.

Det vises for øvrig til fullstendig informasjon om skattnedsettelse og ettårsregelen på baksiden av skjemaet og på Skatteetaten.no.



Skatteavtaler - dobbel beskatning

Norge har inngått skatteavtaler med en rekke land. Skatteavtalens hensikt er å forebygge dobbeltbeskatning og avklare hvilket land som har rett til å skattlegge de forskjellige inntektene. Ofte vil en skatteavtale ha en særskilt artikkel som omhandler lønnsarbeid. Du finner den ofte benevnt som artikkel 15 eller 16. Dersom skatteavtalen er bygget opp etter OECD mønsteravtale vil en ofte se at både bostedsstat og arbeidsstat har rett til å skattlegge lønnsinntekten, men bostedsstaten vil måtte innrømme fradrag eller fordeling av skatt betalt i utlandet for å unngå dobbeltbeskatning.

Er oppholdet i utlandet kortere enn 183 dager vil en skatteavtale ofte gi Norge eksklusiv rett til å skattlegge lønnsinntekten, såfremt utgiften ikke belastes et fast sted arbeidsgiver har i utlandet.

Dersom familien flytter med til utlandet, og oppholdet har en varighet på mer enn 2 år og eventuell bolig i Norge leies ut på en kontrakt som ikke kan bringes løpende på opphør vil en kunne få aksept for å være skattemessig bosatt i utlandet. Dersom så er tilfelle, vil Norge kunne være avskåret fra å skattlegge lønnsinntekten. Når en har flere valgmuligheter (1-års regelen kontra skatteavtaler) vil det være fornuftig å bruke litt tid på å klarlegge hvilket alternativ som gir best uttelling.

På nettsiden til Finansdepartementet, se www.regjeringen.no, oppdateres oversikter for land som Norge har skatteavtaler med. Her kan man også **laste ned skatteavtalene** som gjelder for hvert land. Et viktig forhold man bør merke

seg er at skatteavtalene er ulike, og særlig i forhold til **hvordan man regner tidsgrensen på 183 dager**. Det er gjerne to hovedmodeller, enten pr inntektsår (jan-des) eller pr 12 måneders periode (fra dato til dato)! Dette står gjerne omtalt i artikkel 14 eller 15 i de respektive avtalene. For den første varianten med kalenderår kan det dermed ved utreise midt i et inntektsår bli ulike skatteforhold i utreiseåret og det første hele kalenderåret ute.

Skatt på utleie av bolig

Dersom misjonæren leier ut sin bolig i Norge mens man oppholder seg i utlandet, kan en slik disposisjon utløse skatt på leieinntektene. Leieinntekt vil være skattefritt når eieren benytter minst halvparten av boligen til eget bruk, regnet etter utleieverdien, og når hele eller større deler av boligen leies ut for inntil kr 20 000, jf, sktl. § 7-2 (1) bokstav b. Overskrides grensen på kr 20 000, skal boligen regnskapslignes for hele året. Også de leieinntektene som skriver seg fra en periode hvor boligen er utleid i mindre omfang, vil da være skattepliktige. Nærmere forhold om beskatning av bolig og fritidseiendom bør avklares med ligningskontoret.

Livsopphold

Skatteetaten gjorde i brev datert 29.05.15 en presisering vedrørende misjonærer som får **gaver til livsopphold fra privatpersoner**. Tittelen i brevet er "Skatteplikt for mottatte gaver til livsopphold – misjonærer/medarbeidere i ulønnet oppdrag".

I brevet heter det blant annet at *"Gaver utenfor arbeidsforhold er som hovedregel ikke skattepliktig inntekt. En gave kan likevel være så nært knyttet til en arbeidsinnsats at den skal skattlegges som lønnsinntekt. (...) Utgangspunktet er at gaver og pengestøtte fra andre enn nær familie anses å være gitt for å støtte det arbeidet som mottakeren utøver i organisasjonen. Gaver fra denne givergruppen må således normalt behandles som skattepliktig lønn"*.

Se hele brevet i **vedlegg 3**.

Naturalytelser gitt ved arbeid i utlandet

Ofte vil det forekomme at arbeidsgiver stiller til rådighet fri bolig og fri bil. I noen land må man også ha vakter og gartner ved boligen. Det finnes egne regler for hvordan disse ytelsene verdsettes ved arbeid i utlandet, og vi anbefaler arbeidsgiver å sette seg inn i gjeldende regelverk slik at det kan utføres en riktig innberetning på lønns- og trekkoppgaven.

Hvordan beregne skatteprosenten?

Man bør kunne beregne en antagelse av størrelsen på skattetrekket i samarbeid med det lokale ligningskontoret. Ved svar på selvangivelsen etter et år vil man kunne regulere kommende års skattetrekk. Vi har utarbeidet en mal for budsjett for misjonær og menighet som kan være til hjelp for å finne bruttolønn.

Elektronisk skattekort kan arbeidsgiver hente via Altinn.

Matt 22, 15-22; Jesus bekrefter at man skal betale skatt.

Rom 13, 1-7; Paulus om å oppfylle sine forpliktelser og betale skatt.

2. Kor 8, 16-21; vi skal gjøre rett for Herren og mennesker, unngå kritikk.

1. Peter 2, 13-15; vi skal underordne oss landets myndigheter.

KAP 6: TRYGDE- OG ARBEIDSGIVERAVGIFT

Trygdeavgiften

Det er ikke nødvendigvis sammenheng mellom skatteplikt til Norge og rett til medlemskap i norsk folketrygd. Dette betyr at en ikke må tro at en automatisk er medlem i norsk folketrygd så lenge man betaler skatt til Norge.

Dersom en tar arbeid i utlandet, eller om oppholdet i utlandet er ment å vare mer enn 12 måneder, faller man ut av pliktig medlemskap i folketrygden fra dag én og mister dermed alle folketrygdens rettigheter! Man faller også ut av pliktig medlemskap i folketrygden om man arbeider frivillig og får lønnskompensasjon som for eksempel gratis kost eller losji, selv om oppholdet varer mindre enn 12 mnd.

Det finnes likevel muligheter for å søke om videre medlemskap i folketrygden gjennom Nav Medlemskap og Trygd. Dette må gjøres i god tid før utreise. I skrivende stund er behandlingstiden rundt 10-12 uker.

Er man arbeidstaker i EØS-land eller Sveits skal en være dekket av trygdeordningen i arbeidslandet. På visse vilkår kan en søke om unntak og opprettholde medlemskapet i folketrygden, forutsatt at arbeidsforholdet ikke skal vare over fem år.

Medlemskap er en forutsetning for helsedekning, forsikringer og trygdeordninger. Det er **meget viktig** å få godkjent medlemskapet innen utreise!

Det er også viktig å forlenge medlemskapet hvis man skal være ute lenger enn først antatt, det gjøres ved skriftlig henvendelse til NAV Medlemskap og Trygd. Likeledes er det viktig å melde fra hvis oppholdet blir kortere enn antatt.

For mer informasjon om pliktig og frivillig medlemskap i folketrygden se www.nav.no.

Når du skatter til Norge er det ligningskontoret som både fastsetter grunnlaget for trygdeavgiften og som via skatteseddelen utligner trygdeavgiften. Avgiften er en av forutsetningene for gyldig medlemskap i folketrygden.

For ansatte i utlandet er det enten ligningskontoret eller Nav som fastsetter avgiftens størrelse avhengig av om man skatter til Norge. Innbetalingen skjer gjerne samtidig med skattetrekket, alternativt ved at det utstedes krav om innbetaling fra Nav. Ligningskontoret kan besvare spørsmål om du betaler trygdeavgift sammen med skatten.

Hvert år lages det en **egen forskrift om avgifter til folketrygden for misjonærer** mv. som er opptatt i folketrygden i medhold av folketrygdloven § 2-8. For 2021 heter forskriften FOR 2020-12-21-3106. Det er **andre, lavere proSENTSATSER** for misjonærer enn for andre som arbeider i utlandet!

Se **vedlegg 4** for utklipp fra forskriften der avgiftsproSenter oppgis. TrygdeproSenterne vil gi grunnlagsbeløp i utarbeidingen av budsjett for livsoppholdet.

Arbeidsgiveravgiften

For utestasjonerte (misjonærer) som er ute i minst 2 år, skal det *ikke* betales arbeidsgiveravgift. Dette er i henhold til Lov om folketrygd, kapittel 23. Finansiering, § 23-2. Arbeidsgiveravgift, avsnitt 9:

*... Det skal heller ikke betales arbeidsgiveravgift av godtgjørelse for religiøst, humanitært eller filantropisk arbeid utført av person utstasjonert i utlandet av misjonsselskap, menighet eller humanitær organisasjon, når oppholdet i utlandet varer i **minst to år**. Departementet kan i forskrift avgrense avgiftsfritaket etter andre punktum og gi regler til utfylling og gjennomføring av det.*

Hele loven finnes også på lovdata.no.

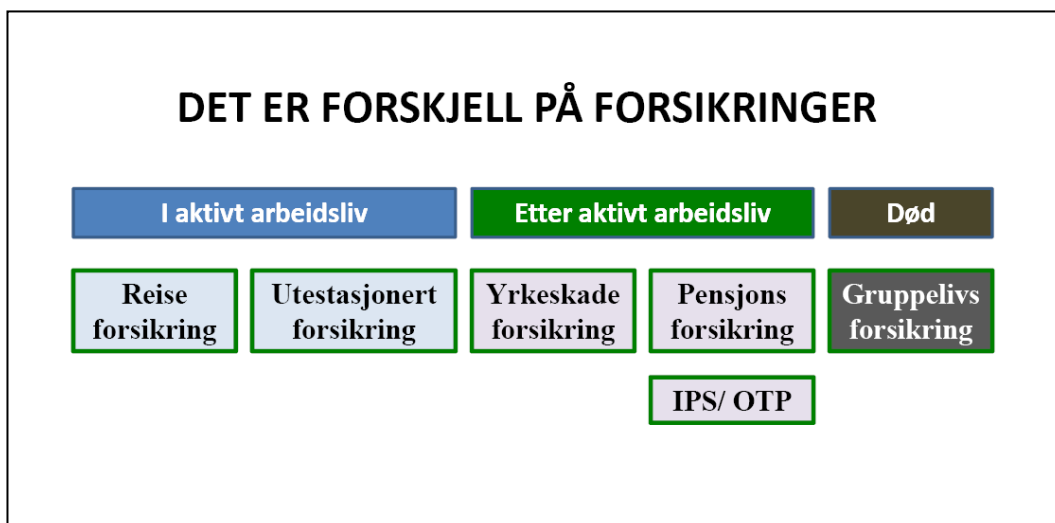
På lønnsoppgaven som arbeidsgiveren skal utarbeide **innen 20. januar**, skal lønnen innberettes på **kode 971** (nettolønn- arbeid i utlandet), og *ikke* 971-A! (Dersom bruttolønn ved arbeid i utlandet, kode 113 og ikke 113-A) Det forutsettes da at man faller innenfor særregler for misjonærer utsendt for en periode som overstiger 2 år.

Uansett om man er pliktig til å betale arbeidsgiveravgiften eller ei, så skal man **alltid** føre opp misjonæren på **årsskjemaet (RF-1025B)**.

Arbeidsavtalens lengde bør vurderes i forhold til budsjettet for livsopphold. "Minst to år" betyr at avtalen bør være over to år, og ikke nøyaktig to år fra dato til dato. Om man avbryter arbeidsavtalen så arbeidsforholdet faktisk blir kortere enn to år, skal man betale arbeidsgiveravgift for hele perioden ansettelsesforholdet gjelder med tilbakevirkende kraft.

Med virkning **fra 1. januar 2007** var det ikke lenger noen særregler for ansatte over 62 år. Det skal dermed betales arbeidsgiveravgift for arbeidstakere som har fylt 62 år.

KAP 7: FORSIKRINGER - ULIKE TYPER



Som arbeidsgiver for ansatt misjonær er det ulike forsikringer som må ordnes og vurderes.

Yrkeskadeforsikring

Alle arbeidsgivere er **pålagt ved norsk lov** å tegne Yrkeskadeforsikring for **alle** sine ansatte, også de som arbeider i utlandet! Forsikringen gir rett til erstatning ved skader og sykdommer som arbeidstaker påføres under arbeid, på arbeidsstedet og i arbeidstiden. Forsikringen skal gjelde uavhengig om de ansatte jobber heltid eller deltid.

Denne forsikringen dekkes ikke gjennom andre forsikringer, men den må tegnes separat. Yrkeskadeforsikringen kan tegnes hos KNIF Trygghet Forsikring AS. (www.kniftrygghet.no)

Innskuddspensjon

Dette er en pensjonsavtale hvor det spares samme prosent av lønnen for alle ansatte. Minimumskravet til sparing er 2% av lønn mellom 1 og 12 G. Deltidsansatte får redusert innskuddet forholdsmessig. Innskuddspensjon er lovpålagt for arbeidsgiveren ved følgende tilfeller:

- Foretak som har minst to personer i foretaket med en arbeidstid og lønn som utgjør 75% eller mer av full stilling
- Foretak med minst en arbeidstaker som ikke har eierinteresser i foretaket, som har en arbeidstid og lønn som utgjør 75% eller mer av full stilling
- Foretak hvor personer i foretaket har en arbeidstid og lønn som utgjør 20% eller mer av full stilling, forutsatt at disse til sammen utfører arbeid som tilsvarer minst to årsverk.

Vi anbefaler at man tegner innskuddspensjon for misjonærene også om man kommer under de angitte grensene.

Forsikring for utestasjonerte

En vanlig reiseforsikring gjelder kun for 45 dager i utlandet.

KNIF Trygghet Forsikring AS tilbyr en kollektiv utestasjonert forsikring beregnet på misjonærer og andre med lengre uteopphold. Denne forsikringen kan tegnes gjennom Pinsebevegelsens kontor. Pakken inneholder forsikringer på følgende områder; *avbestillingsforsikring, innhenting og forsinkelse, reisegodsforsikring, innbo og løsøre på tjenestested, transportskader innbo og løsøre, sykeforsikring, ulykkesforsikring, ansvarsforsikring, rettshjelpsforsikring, tjenesteavbrudd, begravelse på tjenestestedet og evakuering*

Kontakt vårt kontor for mer informasjon eller innmelding i utestasjonert forsikring.

Gruppelivsforsikring

Gruppelivsforsikring kommer de nærmeste pårørende til gode. Misjonærer som ofte er i risikoområder, både for sykdom, overfall og ulykker, vil med denne forsikringen gi en økt økonomisk trygghet for familien ved uførhet og død. En gruppelivsforsikring innløses som en engangsutbetaling, enten til den ansatte ved arbeidsuførhet eller til etterlatte dersom den ansatte dør.

Arbeidsgiver kan tegne slik forsikring for sine ansatte. **Pinsebevegelsens Forkynner-Felleskap (PFF)** har for sine medlemmer en obligatorisk gruppelivsforsikring (for dem under 70 år). Om misjonæren er medlem i PFF, kan for eksempel arbeidsgiveren dekke andelen av medlemskontingenten som dekker gruppelivsforsikringen. Arbeidsgiveren er da pliktig til å innberette dette på lønns- og trekkoppgaven.

KAP 8: RESSURSER

Aktuelle nettsider:

www.lovdatab.no	regler og lover
www.nav.no	veiledning for arbeid i utlandet
www.skatteetaten.no	selvangivelse, arb.giv.avgift, skatteregler
www.skatt.no	skattebetalerforeningen
www.regjeringen.no	skatteavtaler med andre land
www.kniftrygghet.no	forsikringer
www.tent.no	teltmakermisjon
www.globalskolen.no	nettskole for norske barn i utlandet

Du finner mange relevante vedlegg til vår Håndbok for misjonstjeneste.

**Dette veiledningsnotatet "Tjeneste i utlandet" er utgitt av
Pinsebevegelsen i januar 2011 og sist oppdatert i januar 2021.**

Innholdet er utarbeidet av Pinsebevegelsens kontor.

Veiledningsnotatet inngår i **Pinsebevegelsens Håndbok for misjonstjeneste.**

Vi mener med dette at innholdet i notatet er kvalitetssikret, men påpeker som i innledningen at enhver har et selvstendig ansvar for å oppdatere seg, sette seg inn i og følge de regelverk og ordninger som gjelder.

Pinsebevegelsen © 2019

www.pirsebevegelsen.no