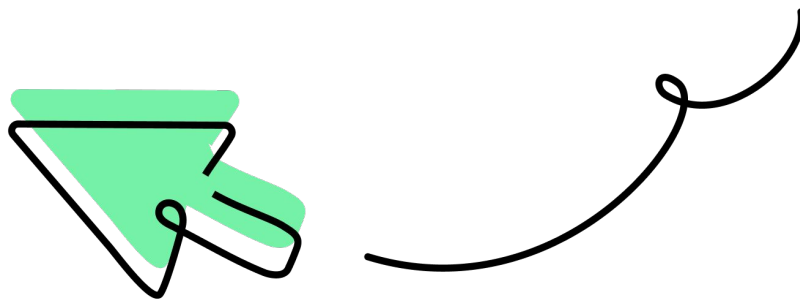


Культура работы на удаленке. Как работать
с сотрудниками из других стран

Работник переехал за границу: правила работы с персоналом



Познакомимся

Юлия Бусыгина

- Юрист по трудовому праву
- Эксперт по вопросам зарплаты и кадров, преподаватель направления «Кадры и HR» (Контур.Школа)

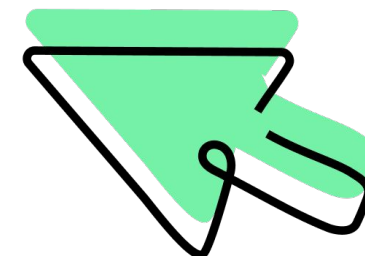


Бонус от Контур.Школы

Скидка **15%** на любой курс [направления «Кадры и HR»](#)
по промокоду **ХАНТФЛОУ15** (действует до 15 июня)

Возможно вам будут интересны следующие курсы:

- Трудовое право в управлении персоналом
- Оценка персонала: с чего начать и как внедрять
- Менеджер по подбору персонала



Как воспользоваться промокодом

1. Зарегистрируйтесь на сайте Контур.Школы (<https://school.kontur.ru/>)
2. Перейдите в направление «Кадры и HR» (<https://school.kontur.ru/courses/soon/discipline-staff>), выберите курс
3. Нажмите кнопку «Купить»
4. Введите промокод ХАНТФЛОУ15 в окне «Промокод» и нажмите «Применить»
5. Нажмите «Купить онлайн»

Смотрите бесплатные вебинары в Контур.Школе

1

июня

Основы правовой грамотности для HR-специалиста

Бесплатно

[Записаться](#)

8

июня

Отдел по работе с персоналом с нуля: как построить эффективную HR-функцию и команду

Бесплатно

[Записаться](#)

29

июня

Как построить эффективную воронку подбора для найма

Бесплатно

[Записаться](#)

Характеристика дистанционной работы

Дистанционной (удаленной) работой (далее – дистанционная работа, выполнение трудовой функции дистанционно) является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции **вне места нахождения работодателя**, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), **вне стационарного рабочего места**, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, **при условии использования** для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, **информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе сети «Интернет», и сетей связи общего пользования**

Часть 1 статьи 312.1 ТК РФ



Характеристика дистанционной работы

Дистанционная работа может выполняться:

- на постоянной основе – возможен переезд
 - в течении срока действия трудового договора
- временно
 - непрерывно в течение определенного трудовым договором срока, не превышающего 6 месяцев
 - периодически



Возможность заключения трудового договора

1. Трудовой кодекс РФ не содержит прямого запрета
2. Трудовой кодекс РФ не содержит правил указания места работы дистанционного работника
3. Позиция Минтруда: работник не может работать за границей
4. Позиция судов: дистанционные работники могут работать за границей



Позиция Минтруда

ТК РФ не предусматривает возможность заключения трудового договора о дистанционной работе с лицом, осуществляющим трудовую деятельность за пределами территории РФ, так как федеральные законы и иные нормативные правовые акты РФ, содержащие нормы трудового права, действуют только на территории РФ, обеспечение работодателем безопасных условий труда для дистанционных работников, работающих за пределами Российской Федерации, не представляется возможным

- Письмо Минтруда России от 16.01.2017 № 14-2/ООГ-245

Регулирование трудовых отношений, возникающих на территории иностранных государств, не регулируется ТК РФ

- Письмо Минтруда России от 15.02.2022 № 14-4/10/В-1848



Позиция Минтруда

Заключение трудового договора о дистанционной работе с гражданином для осуществления трудовой деятельности за пределами Российской Федерации не допускается

- Письмо Минтруда России от 09.09.2022 № 14-2/ООГ-5755



Позиция судов

«ТК РФ не предусматривает запрет на заключение трудового договора о дистанционной работе ... за пределами РФ»

- постановление АС Северо-Кавказского округа от 24.12.2020 № Ф08-10403/2020 по делу № А20-4914/2019

«Дистанционной признают работу, которую работник может выполнять вне стационарного рабочего места (например, дома, в транспорте, в кафе, в другом городе, за границей и т.д.), получая от работодателя задания с помощью сети Интернет и других информационных и телекоммуникационных технологий»

- решение Гагаринского районного суда города Севастополь от 06.11.2019 № 2-2027/2019



Риски работодателей

- Административная ответственность за нарушение трудового законодательства и правил охраны труда
- Нарушение миграционного законодательства
- Нарушение налогового законодательства



Аргументы работодателя

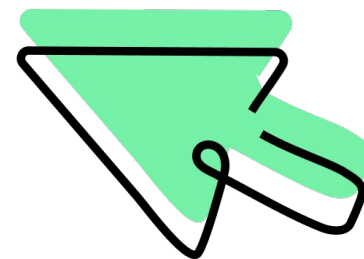
1. ТК РФ не содержит прямого запрета на заключение трудового договора о дистанционной работе с гражданином для осуществления трудовой деятельности за пределами РФ
2. Налоги исчисляются и уплачиваются в соответствии с НК РФ
3. Организация не подменяет трудовые отношения гражданско-правовыми
4. Организация не уходит от обязанности исчислять и уплачивать налоги



Перевод работника на дистанционную работу

Действия:

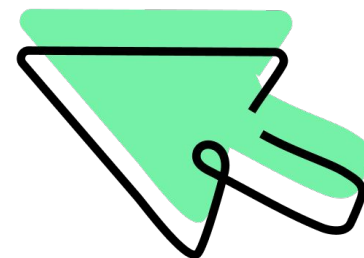
- Работник пишет заявление о переводе его на «удаленку»
- Оформляется и подписывается дополнительное соглашение к трудовому договору
 - подписывается текущей датой, но в соглашении можно указать, что оно распространяется на отношения с даты, с которой работник фактически начал работать дистанционно
- Отчетность ЕФС-1 с подразделом 1.1 сдавать не требуется



Пример формулировок в трудовом договоре

1.1. Место работы Работника — ООО «Горизонт», г. Пермь.

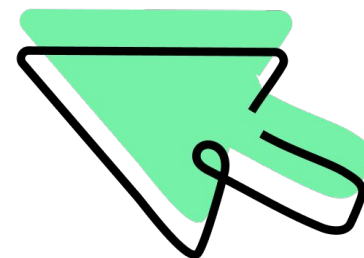
1.2. Работник осуществляет трудовую функцию вне места нахождения работодателя или объекта, прямо или косвенно находящегося под его контролем.



В трудовом договоре следует отразить

Характеристики и особенности дистанционного труда:

- каналы и способы связи с работодателем
- методы контроля за деятельностью работника
- рабочее время в соответствии с часовым поясом, в котором находится работник
- можно прописать условие, что работнику возмещаются расходы, которые он несет в связи с дистанционной работой только на территории РФ

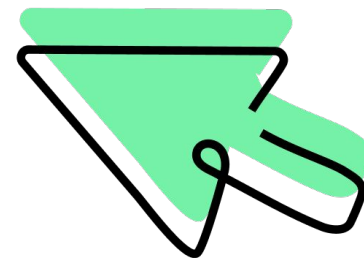


Прием на работу дистанционно

- через почту или курьерскую службу
- через систему ЭКДО (у работодателя должна быть УКЭП, у работника – УКЭП или УНЭП)

Необходимые действия:

1. Работник присылает работодателю необходимые документы
2. Работодатель отправляет работнику трудовой договор
3. Работник подписывает трудовой договор и отправляет его обратно работодателю
4. Работодатель может потребовать прислать нотариально заверенные копии документов работника, а работник – оформленный на бумаге трудовой договор
5. Работодатель вносит запись в трудовую книжку, если дистанционный работник принесет ее или пришлет по почте

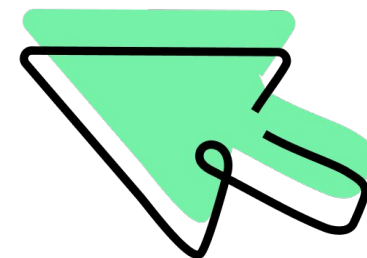


Возмещение расходов

Особенности возмещения расходов на интернет, связь, электроэнергию, амортизацию техники

Необходимо учитывать:

1. Порядок выплаты компенсации должен быть предусмотрен в ЛНА или трудовом договоре
2. Размер компенсации должен быть целесообразным и установлен в конкретном размере



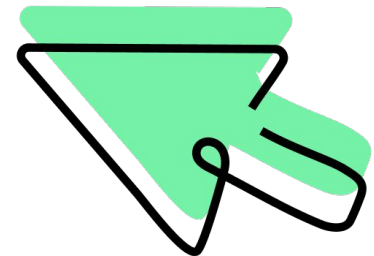
Возмещение расходов

Необходимо учитывать:

3. Дистанционный работник вправе с согласия или ведома работодателя и в его интересах использовать для выполнения трудовой функции принадлежащие работнику или арендованные им оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации и иные средства (ч.2 ст.312.6 ТК РФ)

Во взыскании компенсации работнику могут отказать, если он использовал личное имущество по собственной инициативе

- решение Бутырского районного суда г. Москвы от 02.12.2021 по делу № 2-4746/202



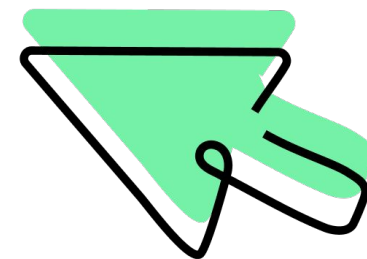
Судебная практика

Работница обратилась в суд с иском о взыскании задолженностей по оплате труда, компенсации морального вреда

Работница считает, что ей выплачивалась компенсация в несоизмеримом размере

Суд оставил иск без удовлетворения

Решение Ленинского районного суда г. Владивостока Приморского края от 16.11.2021 по делу № 2-4580/2021

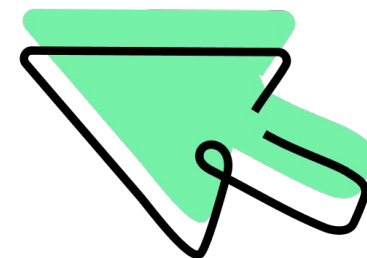


Работодатель не согласен на переезд работника

Основания увольнения, предусмотренные ТК РФ

- по инициативе работодателя в случае, если в период выполнения трудовой функции дистанционно работник без уважительной причины не взаимодействует с работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции, более 2-х рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса работодателя
 - исключение - случай, когда более длительный срок для взаимодействия с работодателем не установлен порядком взаимодействия работодателя и работника
- в случае изменения работником местности выполнения трудовой функции, если это влечет невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору на прежних условиях

Статья 312.8 ТК РФ

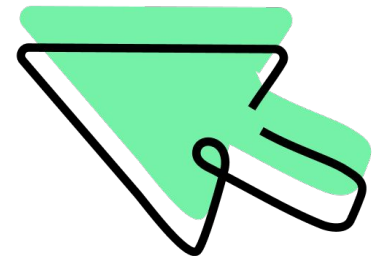


Работник не выходит на связь

Если работник не выходит на связь более 2-х дней нужно проверить:

- имеются ли у работника уважительные причины
- можно ли подтвердить документально неуважительные причины невыхода работника на связь
- соблюдена ли процедура привлечения к дисциплинарной ответственности, запрашивались ли у работника объяснения

Часть 1 статья 312.8 ТК РФ



Невозможность выполнения трудовой функции за границей

Невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору на прежних условиях (случаи):

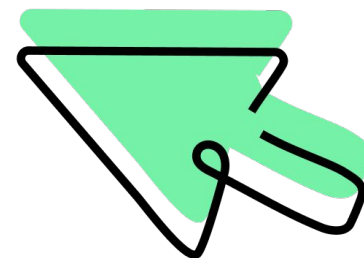
- часовой пояс, в котором находится работник, не позволяет взаимодействовать с работодателем
- работник может выполнять свои трудовые функции только в соответствующем регионе РФ

Часть 2 статьи 312.8 ТК РФ

Необходимо проверить:

Указана ли в трудовом договоре местность выполнения работы

Дистанционная работа выполняется на постоянной основе

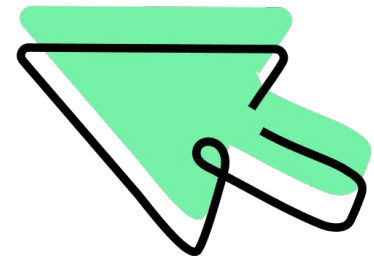


Судебная практика

Работник переехал на Бали, не предупредив об этом работодателя, вследствие чего был уволен

Суд восстановил работника ввиду отсутствия доказательств со стороны работодателя о том, что изменение работником местности выполнения трудовой функции повлекло за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору на прежних условиях

Решение Ступинского городского суда МО от 01.12.2022 по делу № 2-2051/2022



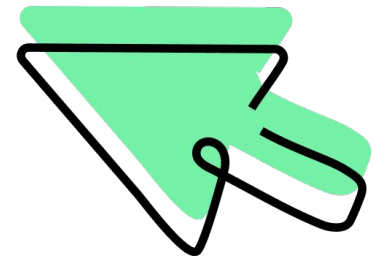
Судебная практика

Дистанционный работник уехал работать во Вьетнам, в связи с чем работодатель уволил его за прогул, мотивируя тем, что работник за рубежом не может выполнять свои трудовые обязанности

Суд первой инстанции не согласился с запретом на нахождение за пределами РФ во время работы, поскольку одна из особенностей дистанционного труда — исключение территориальной подчиненности работника работодателю

Суды признали увольнение незаконным по причине того, что работник работу выполнял и имел право работать из-за рубежа

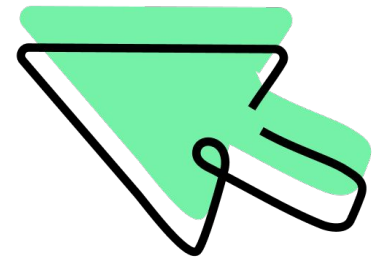
Решение Жигулевского городского суда Самарской области от 18.03.2021 по делу № 2-104/2021
Апелляционное определение Самарского областного суда от 20.07.2021 по делу № 33-8275/2021



Выплата зарплаты

Выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы

Статья 312.5 ТК РФ



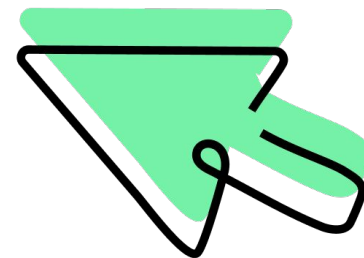
Налоговое резидентство РФ

Налоговый резидент – это любой человек, который находится на территории РФ 183 календарных дня и более в течение 12 следующих подряд месяцев

п. 2 ст. 207 НК РФ

Ставка НДФЛ с резидента РФ – 13% или 15%

Ставка НДФЛ с нерезидента РФ – 30%

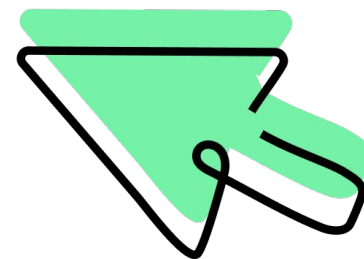


Налоговое резидентство РФ

Важно не то, что указано в трудовом договоре, а где дистанционный работник фактически находится

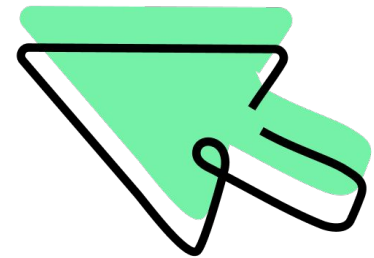
Если в трудовом договоре указано, что рабочее место находится за рубежом, то это доход от источника за пределами РФ

- Письмо Минфина России от 20.01.2021 № 03-04-06/2495



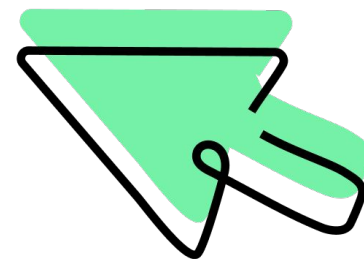
Налоговое резидентство РФ

- Налоговые резиденты получают доход от источника за пределами РФ
 - они самостоятельно платят НДФЛ путем подачи декларации
- Налоговые нерезиденты получают доход от источника за пределами РФ
 - они не платят НДФЛ в РФ



Статус налогоплательщика

- У резидента НДФЛ облагаются выплаты, полученные как в РФ, так и за ее пределами
- У нерезидента облагаются только доходы, полученные от источника в РФ

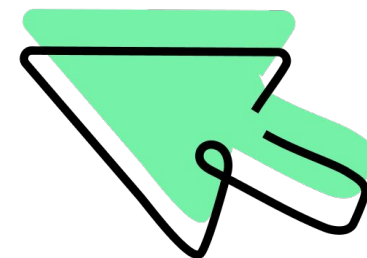


Определение статуса налогоплательщика

1. Следует отсчитать назад 12 месяцев от даты получения дохода
2. Следует подсчитать количество дней, в течение которых работник находился на территории РФ в течение 12 месяцев
 - данные дни не обязательно должны следовать друг за другом

В расчет количества дней включаются:

- дни приезда работника в РФ и отъезда
- время, когда работник находился за границей с целью краткосрочного лечения или обучения



Пример определения статуса налогоплательщика

Работник:

- с января по май работает на территории РФ
- с июня — за границей и пока имеет статус резидента РФ

Работник сам должен подать декларацию и уплатить НДФЛ по ставке 13 или 15% по окончании года

В декабре работник теряет статус резидента РФ

Работодатель, как налоговый агент, в декабре должен пересчитать доходы работника, выплаченные с января по май, по ставке 30%, так как доходы от источников в РФ получил работник, не являющийся в налоговом периоде резидентом РФ

