



Дистанционные работники за рубежом – особенности оформления документации

Анна Резникова

Руководитель практики трудового и миграционного права Konsu

СОДЕРЖАНИЕ



1. Как продолжить трудовые отношения с работниками, которые переехали за границу?
2. Как вести документооборот с работниками, работающими за рубежом?
3. Что делать, если работник не сообщил, что переехал за границу?
4. Порядок налогообложения за работника, работающего за рубежом с 2024

1. КАК ПРОДОЛЖИТЬ ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ С РАБОТНИКАМИ, КОТОРЫЕ ПЕРЕЕХАЛИ ЗА ГРАНИЦУ?



Согласно [ст. 312.1 ТК РФ](#) – закон не запрещает дистанционно трудиться за границей. Однако [ст. 13 ТК РФ](#) ограничивает действие трудового договора только в пределах РФ.

Если дистанционный работник находится за границей, работодатель не может обеспечить расследование несчастных случаев на производстве, произошедших с данным работником, как обязывает его ст. 312.7 ТК РФ. По мнению Минтруда такие условия ТД считаются незаконными.

Подобные разъяснения приведены сразу в нескольких письмах Минтруда России: от 09.09.2022 N 14-2/ООГ-5755, от 15.02.2022 N 14-4/10/В-1848, от 17.02.2016 N 14-2/В-125. **Минтруд России предлагает заключать с такими лицами не трудовой договор, а договор гражданско-правового характера.**

Минфин России и ФНС России наоборот считают возможным заключение такого ТД за пределами РФ (письма Минфина России от 14.04.2021 N 03-04-06/27827, от 18.07.2019 N 03-04-06/53227 и ФНС России от 15.07.2021 N БС-4-11/9947@).

1. КАК ПРОДОЛЖИТЬ ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ С РАБОТНИКАМИ, КОТОРЫЕ ПЕРЕЕХАЛИ ЗА ГРАНИЦУ?



Суды тоже допускают заключение трудового договора с дистанционными работниками, которые трудятся за границей.

В [постановлении Арбитражного суда Северо-Кавказского округа от 24.12.2020 N Ф08-10403/2020 по делу N А20-4914/2019](#): «Трудовой кодекс Российской Федерации не предусматривает запрет на заключение трудового договора о дистанционной работе с иностранным гражданином, осуществляющим трудовую деятельность за пределами территории Российской Федерации».

[Санкт-Петербургский городской суд в Апелляционном определении от 02.06.2020 N 33-8432/2020 по делу N 2-5677/2019](#) разъяснил, что Трудовым кодексом предусмотрена возможность дистанционной работы и гражданин, проживая в США, не лишен права на трудоустройство на дистанционную работу к работодателю, расположенному в РФ.

1. КАК ПРОДОЛЖИТЬ ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ С РАБОТНИКАМИ, КОТОРЫЕ ПЕРЕЕХАЛИ ЗА ГРАНИЦУ?



Есть два варианта трудовых отношений с работником, который собирается дистанционно работать за границей РФ:

1. Продолжать взаимодействовать по трудовому договору в дистанционном формате;
2. Заключение договор гражданско-правового характера (ГПХ).

1. Если принято решение ничего не менять и работать по трудовому договору, нужно перевести работника на дистанционный формат работы путем заключения ДС к ТД.

Этот вариант Министерство труда не запрещает, но и не приветствует, т.к. работодатель не может обеспечить за границей безопасные условия труда, социальное страхование – если он заключает трудовой договор, то нарушает требования закона ([ст. 312.3 ТК РФ](#) и [ст. 13 ТК РФ](#)).

1. КАК ПРОДОЛЖИТЬ ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ С РАБОТНИКАМИ, КОТОРЫЕ ПЕРЕЕХАЛИ ЗА ГРАНИЦУ?



В ТД или ДС помимо условий, необходимых для дистанционной работы, особый акцент нужно сделать **на описании места работы:**

Согласно Руководству по соблюдению обязательных требований трудового законодательства (утв. Приказом Роструда от 11.11.2022 N 253) предусмотрено, **что место исполнения обязанностей по договору работник выбирает самостоятельно.**

Это условие можно отразить непосредственно в ТД. Считается, что его доходы, выплаченные российской организацией, должны признаваться полученными от источников в РФ (пп. 6 п. 1 ст. 208, ст. 209 Налогового кодекса РФ), т.е. место работы – РФ.

1. КАК ПРОДОЛЖИТЬ ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ С РАБОТНИКАМИ, КОТОРЫЕ ПЕРЕЕХАЛИ ЗА ГРАНИЦУ?



2. Если компания заключает договор гражданско-правового характера

Этот вариант подойдет для тех, кто уже выполняет работы на этом договоре – в документах ничего менять не нужно.

А переводить штатных работников на договор ГПХ не стоит. Проверяющие органы могут квалифицировать это как подмену трудовых отношений и уход от социальных гарантий. Плюс – переквалификация ГПХ в ТД. В таком случае работодателю грозит **штраф**:

- Для ИП – от 5 000 до 10 000 руб.,
- Для юрлица – от 50 000 до 100 000 руб.,
- При повторном аналогичном нарушении: для должностных лиц – дисквалификацию на срок от 1 года до 3 лет, для юрлиц – штраф от 100 000 до 200 000 руб.

2. КАК ВЕСТИ ДОКУМЕНТООБОРОТ С РАБОТНИКАМИ, КОТОРЫЕ РАБОТАЮТ ЗА РУБЕЖОМ?



1. Для электронного документооборота работнику до отъезда нужно оформить заранее усиленную квалифицированную электронную подпись или усиленную неквалифицированную электронную подпись.
2. Для обмена оригиналами документов – договориться с работником по какому адресу лучше направлять документы: по адресу постоянной регистрации или другому адресу.

На заметку: отправлять бумажную трудовую книжку за пределы РФ нельзя (ст. 3 [Закона СССР от 24.06.1991 № 2261-1](#)). Можно договориться с работником, чтобы он оформил доверенность на родственников, и отправлять документ на указанный работником адрес. Если у работника бумажная трудовая книжка, лучше с его согласия перевести ее в электронный вариант.

3. ЧТО ДЕЛАТЬ, ЕСЛИ РАБОТНИК НЕ СООБЩИЛ, ЧТО ПЕРЕЕХАЛ ЗА ГРАНИЦУ?



За это можно уволить, если у работника (относится к постоянной дистанционной работе):

- В трудовом договоре указано место работы – конкретный населенный пункт (особенно, если за работы в этих местностях установлены районный коэффициент или северные надбавки);
- Нет возможности выполнять трудовые обязанности (ст. 312.8 ТК РФ) в другой местности (например, нет доступа к хорошей интернет-связи, телефонии или разные часовые пояса).

Чтобы предотвратить сложности, в ТД прописать обязанность работника сообщать информацию о смене места жительства и согласовывать ее с работодателем.

4. ПОРЯДОК НАЛОГООБЛОЖЕНИЯ ЗА РАБОТНИКА, РАБОТАЮЩЕГО ЗА РУБЕЖОМ С 2024



С 01.01.2024 с выплат дистанционному работнику по ТД, работающего на российскую компанию, нужно удерживать НДФЛ по [ставке 13% или 15%](#) независимо от статуса работника – резидент или нерезидент.

С выплат по ГПД, в котором указано место выполнения работы за границей, НДФЛ не исчисляется, т.к. РФ не признается местом получения дохода. С таких доходов работник-резидент НДФЛ должен уплатить сам, а нерезидент этот налог не платит. Это условие действует до 01.01.2025.

Страховые взносы и по трудовым договорам, и по ГПД начисляются [как обычно](#) ([ст. ст. 208, 224 НК РФ](#), [Письмо](#) Минфина от 14.03.2023 N 03-04-06/21160).

4. ПОРЯДОК НАЛОГООБЛОЖЕНИЯ ЗА РАБОТНИКА, РАБОТАЮЩЕГО ЗА РУБЕЖОМ С 2024



На заметку:

1. Иностранцы граждане, работающие по трудовым договорам за рубежом и не проживающие (не пребывающие) на территории РФ, не признаются застрахованными лицами в системе обязательного социального страхования в РФ. Выплаты по таким договорам, в т.ч. и ГПД, в пользу иностранцев, работающих за пределами РФ, не облагаются страховыми взносами (ст. 7 ФЗ от 15.12.2001 N 167-ФЗ "Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации", Письма Минфина РФ от 31.03.2020 N 03-04-05/25515, от 17.09.2019 N 03-04-05/71504).
2. Налоговый резидент – любой человек, который находится в России 183 календарных дня и более в течение 12 следующих подряд месяцев. Необязательно, чтобы эти дни непрерывно следовали друг за другом. Чтобы определить данный статус нужно:
 - Отсчитать 12 месяцев назад от даты получения дохода;
 - Посчитать, сколько дней физлицо находилось в России в течение предыдущих 12 месяцев.

СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!



konsugroup.com

Подписывайтесь
на нас в Telegram

- Бухгалтерия и финансы
- Право и налоги
- Зарплата и кадры
- Аудит
- IT решения



115114 Москва
1-й Дербеневский пер. 5
+7 495 788 00 05
konsugroup.com
info@konsugroup.com

196006 Санкт-Петербург
Лиговский проспект 266
+7 812 325 82 94

050010/A25D9D1 Алматы
пр. Достык 38

00210 Хельсинки
Италахденкату 15-17