

Удалённый сотрудник за границей: инструкция для работодателя

Квалифицированный россиянин уехал за границу, но желает продолжить сотрудничать со старым работодателем удалённо. Можно ли так устроить и как нужно для этого действовать руководителю? Давайте разберёмся.

Продолжение сотрудничества

Фирма может выбрать один из нескольких вариантов сохранения ценного работника в зависимости от того, какие риски и расходы она готова себе позволить.

Оформление отпуска, если работник уехал на время

Закон никак не ограничивает длительность отпуска без сохранения зарплаты. Согласно **статье 128** Трудового кодекса, этот срок устанавливается соглашением между работодателем и сотрудником. Что касается ежегодных оплачиваемых отпусков, то авансом они не выдаются, но прямых ограничений на их длительность тоже нет, если учесть дополнительные дни от работодателя (**статья 120** Трудового кодекса).

Фирма может оформить работнику отпуск на время его пребывания за границей и оплатить фактически сделанную работу постфактум в виде премий или матпомощи. Отдельные работодатели применяют такую схему, но она вступает в противоречие одному из базовых принципов трудового права, прописанному в **статье 2** Трудового кодекса: каждый сотрудник вправе получать зарплату вовремя и полностью, и работодателю следует обеспечить реализацию этого права.

Фирму могут привлечь к ответу за нарушение трудового законодательства и оштрафовать на сумму до 50 000 руб. (**статья 5.27 КоАП РФ**).

Оформление длительной загранкомандировки

Трудовой кодекс (**статья 166**) говорит, что продолжительность служебной поездки устанавливается работодателем самостоятельно.

То есть, руководство может оформить сотруднику длительную командировку за границу до его возвращения на обычное место работы. Проблема только в затратах, которые понесёт организация.

Затраты эти регламентируются Положением об особенностях направления работников в служебные командировки от 13.10.2008 № 749 (п. 12, 23). Согласно ему, работнику в загранкомандировке положено возмещение:

- затрат на дорогу и проживание
- суточных
- расходов на оформление документов для выезда, например, загранпаспорта и визы
- консульских и аэродромных сборов
- автомобильных сборов за право въезда в страну, транзит и т. п.
- медстраховки для визы
- прочих обязательных для такой поездки расходов

Средний доход, согласно **статье 167** Трудового кодекса, сохраняется за сотрудником на период зарубежной командировки. Это же касается и места работы.

Ещё одна проблема: если Ваш удалённый “командировочный” попадает под мобилизацию, то, получив повестку, фирма должна будет прервать командировку досрочно. Дело в том, что

длительность командировки прямо зависит от руководства фирмы, а оно должно обеспечить явку в военкомат работающих в компании призывников, согласно статье 9 Федерального закона от 26.02.97 № 31-ФЗ).

Перевод на удалённую работу

Это можно сделать легально, если работник сохранит постоянную российскую регистрацию, а непосредственно в трудовом договоре не акцентируется внимание на том, что сотрудник будет работать на территории другого государства. Допустим, используется такая формулировка: «Место выполнения трудовой функции сотрудник определяет самостоятельно».

По мнению Минтруда, нельзя нанимать сотрудников, живущих за границей (письмо Минтруда РФ от 09.09.2022 № 14-2/ООГ-5755). Положения отечественных законов о труде применимы исключительно на территории России, если другой вариант не прописан прямо в конкретном законе либо в международном договоре (статьи 10 и 13 Трудового кодекса). Необходимо соблюдать юрисдикцию, иначе Вы нарушите трудовое законодательство, что также карается штрафом до 50 000 руб. (**статья 5.27 КоАП РФ**).

У нас нет подтверждённых сведений о том, что какие-либо работодатели действительно привлекались к ответственности за удалённые договоры с жителями зарубежных стран, однако, практика в дальнейшем может и измениться. Минфин не видит нарушений в «удалёнке» из-за рубежа, но напоминает плательщикам о некоторых налоговых нюансах (письмо Минфина РФ от 18.07.2019 № 03-04-06/53227).

Как видите, возможность удалённо работать из-за границы **существует**.

Процедура перевода на «удалёнку»

Вам потребуется подписать дополнительное соглашение к трудовому договору с таким работником о дистанционном характере его работы. Для этого можно использовать и электронный документооборот, при этом нужна усиленная квалифицированная электронная подпись для фирмы и усиленная неквалифицированная ЭП для самого сотрудника (**статья 312.3 Трудового кодекса**).

Работодатель также обязан подготовить локальный нормативный акт (ЛНА), регулирующий условия удалённой работы:

- как сотрудник взаимодействует с фирмой (**статья 312.3 Трудового кодекса**)
- в каком режиме он работает и отдыхает, в том числе уходит в отпуск (**статья 312.4 Трудового кодекса**)
- включается ли время взаимодействия работника с работодателем в его рабочее время (**статья 312.4 Трудового кодекса**)
- как определить сумму и порядок выплаты сотруднику компенсации за использование в процессе работы собственного имущества (**статья 312.6 Трудового кодекса**)
- какие гарантии предоставляются на время командировок (**статья 312.6 Трудового кодекса**)
- как проинструктировать сотрудника по охране труда, если фирма выделила ему оборудование для удалённой работы, допустим, ноутбук (**статья 312.7 Трудового кодекса**)

Можно не создавать отдельный ЛНА, а внести все вышеописанные условия непосредственно в трудовой договор. Но при наличии нескольких дистанционных работников стоит утвердить общий внутренний регламент.

Роструд опубликовал специальный чек-лист (приложение 25 к Приказу Роструда от 01.02.2022 № 20) для проверки выполнения требований к организации дистанционной работы в компании.

Расчёт компенсации за использование личного имущества

В обязанности работодателя входит обеспечение работника необходимым техническим оснащением: компьютером, ПО, канцтоварами, связью, в том числе интернетом. Если у фирмы нет такой возможности, то она платит сотруднику компенсацию за его личные траты на исполнение рабочих обязанностей (**статья 312.6** Трудового кодекса).

Работодатель устанавливает сам:

1. Список затрат «удалёнщика», подлежащих возмещению. Сюда могут входить: спецификация техники, объём сетевого трафика, амортизация имущества, стоимость услуг связи.
2. Сумму компенсации и способы её расчета.
3. Порядок и график её выплаты.
4. Список документов, доказывающих затраты сотрудника.

Компенсация должна быть **экономически обоснована** (письмо Минфина России от 06.11.2020 №03-04-06/96913). Документальное подтверждение понадобится не только для суммы затрат, но и для того факта, что деньги потратил именно сотрудник, чтобы выполнить свои служебные обязанности. Для этого необходимо подтвердить, что «дистанционщик», к примеру, работает с личного ноутбука и заключил договор с интернет-провайдером.

Заработная плата

Если на удалёнку переводится действующий работник, то сумму его зарплаты **следует сохранить** (**статья 312.5** Трудового кодекса). При наличии районного коэффициента (РК) смена места работы на другое государство или на формулировку «по месту фактического пребывания» приводит к тому, что надбавка перестанет действовать. Значит, зарплата снизится. В таких ситуациях работодатель вводит собственную надбавку, возмещая утрату РК. Благодаря этому доход работника не снижается, и нарушений ТК здесь нет.

Сотрудник сам решает, в какой банк ему будут переводить деньги. Можно добавить в трудовой договор пункт о выплате зарплаты не самому работнику, а, к примеру, его члену его семьи (**статья 136** Трудового кодекса).

Могут возникнуть проблемы с переводом денег в иностранный банк. В таких случаях можно договориться с сотрудником об их переводе на российскую карту. Единственное требование — письменное предупреждение работодателю от работника о смене кредитной организации минимум за 15 дней до следующей выплаты.

Платить следует **в рублях**. Расчёты в валюте допускаются только с представителями фирмы или с работниками её представительств за границей (статья 9 Федерального закона от 10.12.2003 № 173-ФЗ).

Налоговые правила

Если в трудовой договор дистанционного работника вписать другое государство как место жительства и выполнения служебных обязанностей, то закон это расценит как получение дохода за пределами России (пп. 6 п. 3 статьи 208 Налогового кодекса). Фирма не начисляет и не удерживает НДФЛ такому работнику. Другой вариант — «место работник выбирает самостоятельно» — предполагает удержание и уплату подоходного налога, потому что фирма не получила от сотрудника документов о переезде.

Нынешние законы не требуют работодателя сообщать налоговикам сведения о фактическом проживании своих работников.

Будучи налоговым резидентом России, работник сохраняет обязанность платить подоходный налог. Живя за границей **183 дня** или больше из 12 месяцев подряд, он станет нерезидентом

(**статья 207** Налогового кодекса) и перестанет уплачивать НДФЛ с зарплаты в российской фирме. Здесь кроется одна из причин, из-за которых ФНС подозрительно воспринимает договоры на удалённую работу из-за рубежа.

Важно! Резидентство не меняется автоматически.

Для смены резидентства сотруднику следует:

- подписать дополнительное соглашение к трудовому договору, указав там страну проживания
- написать заявление о статусе налогового нерезидента, дополнив его копией заграничного паспорта с отчётливыми пометками о пересечении границы

После возвращения на родину резидентский статус также не изменится сам. Снова потребуется уведомлять своего работодателя.

Минфин выпустил **разъяснения от 27.07.2022** с предложением поправок в Налоговый кодекс. Согласно им, удалённую работу из другой страны на российскую фирму следует считать доходом, полученным из источника в России. А тогда фирме придётся начислять и удерживать НДФЛ с сотрудников-резидентов по ставке **13-15%**, а с сотрудников-нерезидентов — уже **30%**. На данный момент такая поправка ещё не утверждена.

Охрана дистанционного труда

Большая часть обязанностей по созданию безопасных условий труда (**статья 214** Трудового кодекса) снимается с работодателя, когда речь идёт об удалённой работе. Несколько обязанностей всё же сохраняется:

- страховать дистанционного работника от травматизма по статье 5 Федерального закона от 24.07.98 № 125-ФЗ
- расследовать несчастные случаи, профессиональные болезни и микротравмы
- выполнять требования Роструда и иных уполномоченных надзорных госструктур
- рассматривать представления со стороны профсоюза

Кроме того, работодатель должен будет инструктировать сотрудника по безопасному пользованию оборудованием, выданным вместо возмещения расходов (**статья 312.7** Трудового кодекса).

В этом заключается одна из причин негативного отношения Минтруда к договорам на удалённую работу с сотрудниками из других государств. По мнению ведомства, положения об охране труда станут невыполнимыми. Допустим, работодатель не сможет расследовать несчастный случай на территории другой страны, если эта страна не относится к **ЕАЭС**. А такие страны — это только Беларусь, Казахстан, Киргизия и Армения. Несчастные случаи, произошедшие с сотрудником в одном из этих государств, расследовать можно по Соглашению от 31 мая 2013 года (Федеральный закон от 04.11.2014 № 321-ФЗ). Но удалённый работник может проживать и в любой другой части мира.

Больничные

Удалённого работника, как и других, в обязательном порядке следует страховать на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, согласно Федеральному закону от 16.07.99 № 165-ФЗ. Однако, чтобы декрет или больничный удалось оплатить, следует заменить зарубежные медицинские документы на отечественный листок нетрудоспособности, который оформляется в соответствии с Приказом Минздрава России от 23.11.2021 № 1089н.

Для больничного от иностранной клиники потребуется легализация, перевод на русский язык и нотариальное заверение этого перевода, которые необходимо предъявить на рассмотрение медкомиссии в лицензированном российском медицинском учреждении.

Внимание! Предупредите удалённого сотрудника обо всём

необходимом для получения выплат при заболевании или травме.

Воинский учёт и снятие с него

Переход на «удалёнку» — не увольнение. При переезде сотрудника за границу снятие его с воинского учёта возможно только, когда он получит статус «постоянно проживающего за пределами РФ» (статья 8 Федерального закона 28.03.98 № 53-ФЗ). Данный статус предполагает, что гражданин **снят с регистрационного учёта в России** и имеет разрешение на постоянное проживание, к примеру, вид на жительство, в другой стране.

Если ничего, кроме места пребывания, не поменялось, то нужно уведомить о переезде военкомат, в котором сотрудник стоял на учёте. Эта процедура регламентирована приложением 13 к Методическим рекомендациям по воинскому учёту от 11.07.2017:

1. Заполнение и передача сотруднику любым возможным путём листка сообщения об изменении данных о лицах, состоящих на воинском учёте. Считается, что работник должен будет отнести этот листок в военкомат самостоятельно.
2. Внесение изменений в личную карточку по форме №10 (п. 29 МР).
3. Отправка в военкомат данных о таких переменах. Это надо сделать в двухнедельный срок. Бланк дан в приложении 13 к МР. Если не получилось отдать листок работнику, то в данном документе нужно описать причину.

Вести воинский учёт на «удалёнщика» надо так же, как на обычных штатных работников. Отличие только одно: не получится вручить сотруднику повестку в военкомат под личную подпись. Получив повестку на адрес компании, надо будет отослать её отправителю с сопроводительным письмом. В этом письме сообщить, что личное вручение повестки не представляется возможным из-за удалённого характера работы сотрудника.

Читайте также Календарь бухгалтера: декабрь 2022 года