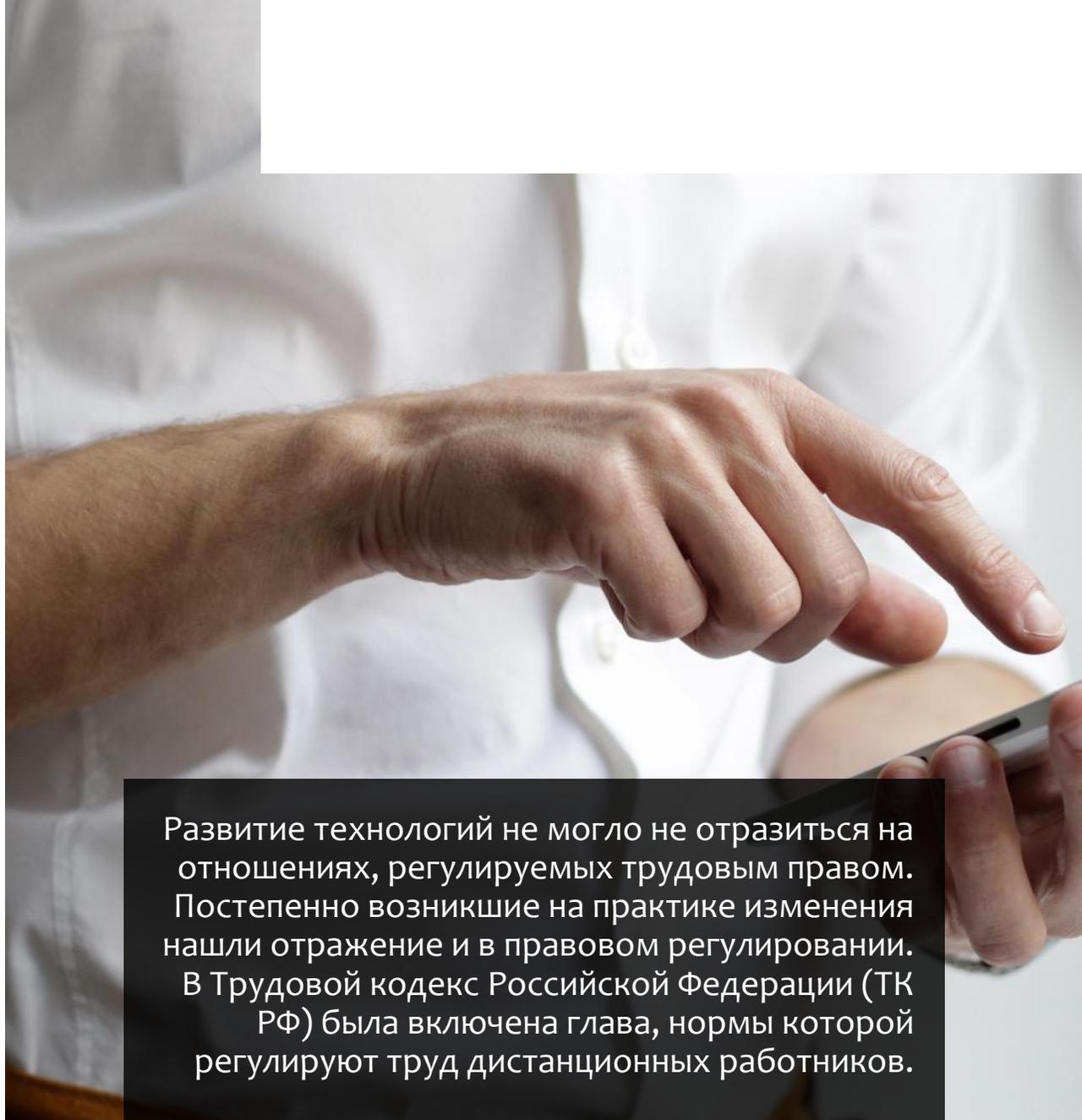


Презентация по дисциплине «Трудовое право»

На тему: «Заключение трудового договора о дистанционной работе с сотрудником, проживающим за рубежом»

Выполнила:
Студентка 2 курса 10
группы юридического
факультета
Аветисян Диана
Саргисовна

На сегодняшний день в правовой действительности прочно укоренилась тенденция увеличения доли связанных с трудом правоотношений, выстраиваемых без оборудования работодателем стационарных рабочих мест. Расширение постиндустриальных секторов экономики неизбежно приводит к тому, что всё более востребованными становятся различные виды удаленной работы, причем как в рамках гражданского правоотношения (разовое исполнение заказов через сеть «Интернет»: переводы текстов, разработка технической документации, веб-дизайн и т.п.), так и в рамках трудового правоотношения (выполнение регулярной работы на рабочем месте, находящемся вне территории или объектов, созданных и контролируемых работодателем).

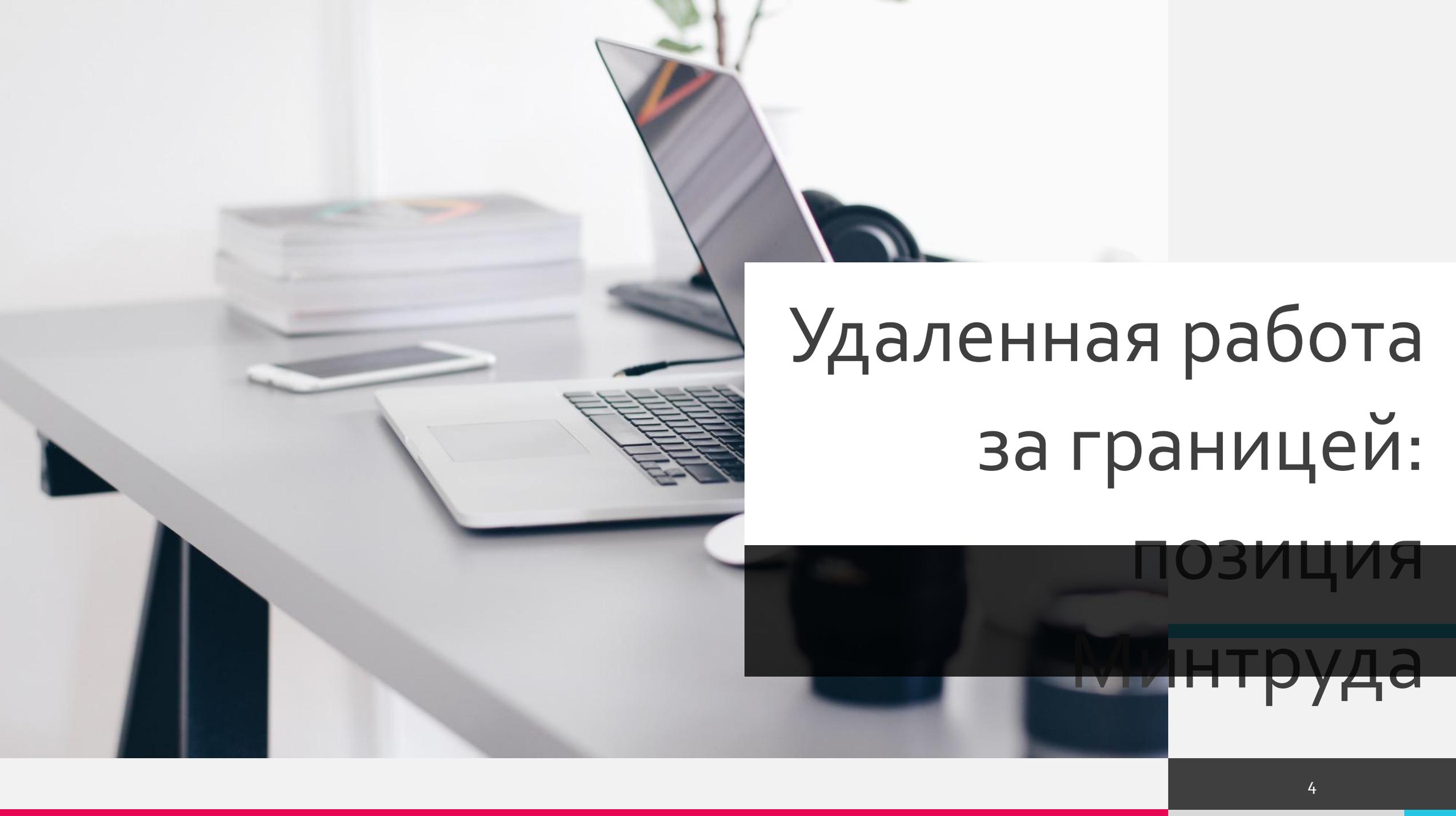


Развитие технологий не могло не отразиться на отношениях, регулируемых трудовым правом. Постепенно возникшие на практике изменения нашли отражение и в правовом регулировании. В Трудовой кодекс Российской Федерации (ТК РФ) была включена глава, нормы которой регулируют труд дистанционных работников.

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.

Особенности труда дистанционных работников урегулированы в гл. 49.1 ТК РФ:

- работа вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя (ст. 312.1);
- использование для выполнения трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети «Интернет» (ст. 312.1);
- по общему правилу режим рабочего времени и времени отдыха дистанционного работника устанавливается им по своему усмотрению. Иное может быть урегулировано в трудовом договоре (ст. 312.4);
- выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.(ст. 312.5).



Удаленная работа за границей:

ПОЗИЦИЯ
Минтруда

Минтруда РФ «против» дистанционной работы за пределами РФ

Министерство труда РФ в нескольких письмах* указывает на то, что Трудовой кодекс РФ не предусматривает возможность заключения трудового договора о дистанционной работе с гражданином Российской Федерации, с иностранным гражданином или лицом без гражданства, осуществляющим трудовую деятельность за пределами РФ.

* Письма Минтруда РФ от 15.04.2016 № 17-3/ООГ-578 и от 16.01.2017 № 14-2/ООГ-245 и др.

Если работник находится за границей и постоянно выполняет там свои трудовые обязанности, Минтруд РФ считает, что с ним нужно заключать не трудовой договор с условием о дистанционной работе, а **договор гражданско-правового характера**.

В нескольких письмах министерство объясняет этот подход так:

- Нормативные правовые акты РФ, регулирующие трудовые отношения, действуют только на территории России. [ст. 13 ТК РФ](#)
- Работодатель не может обеспечить расследование несчастных случаев на производстве, как обязывает его [ст. 312.3 ТК РФ](#), если работник находится за границей.

Вопрос: О возможности заключения трудового договора о дистанционной работе с гражданином РФ, с иностранным гражданином или лицом без гражданства, осуществляющими трудовую деятельность за пределами РФ.

Ответ: Департамент оплаты труда, трудовых отношений и социального партнерства Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации рассмотрел обращение и сообщает.

В соответствии с Положением о Министерстве труда и социальной защиты Российской Федерации, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 19 июня 2012 г. N 610, Минтруд России дает разъяснения по вопросам, отнесенным к его компетенции, в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

Мнение Минтруда России по вопросам, содержащимся в обращении, не является разъяснением и нормативным правовым актом.

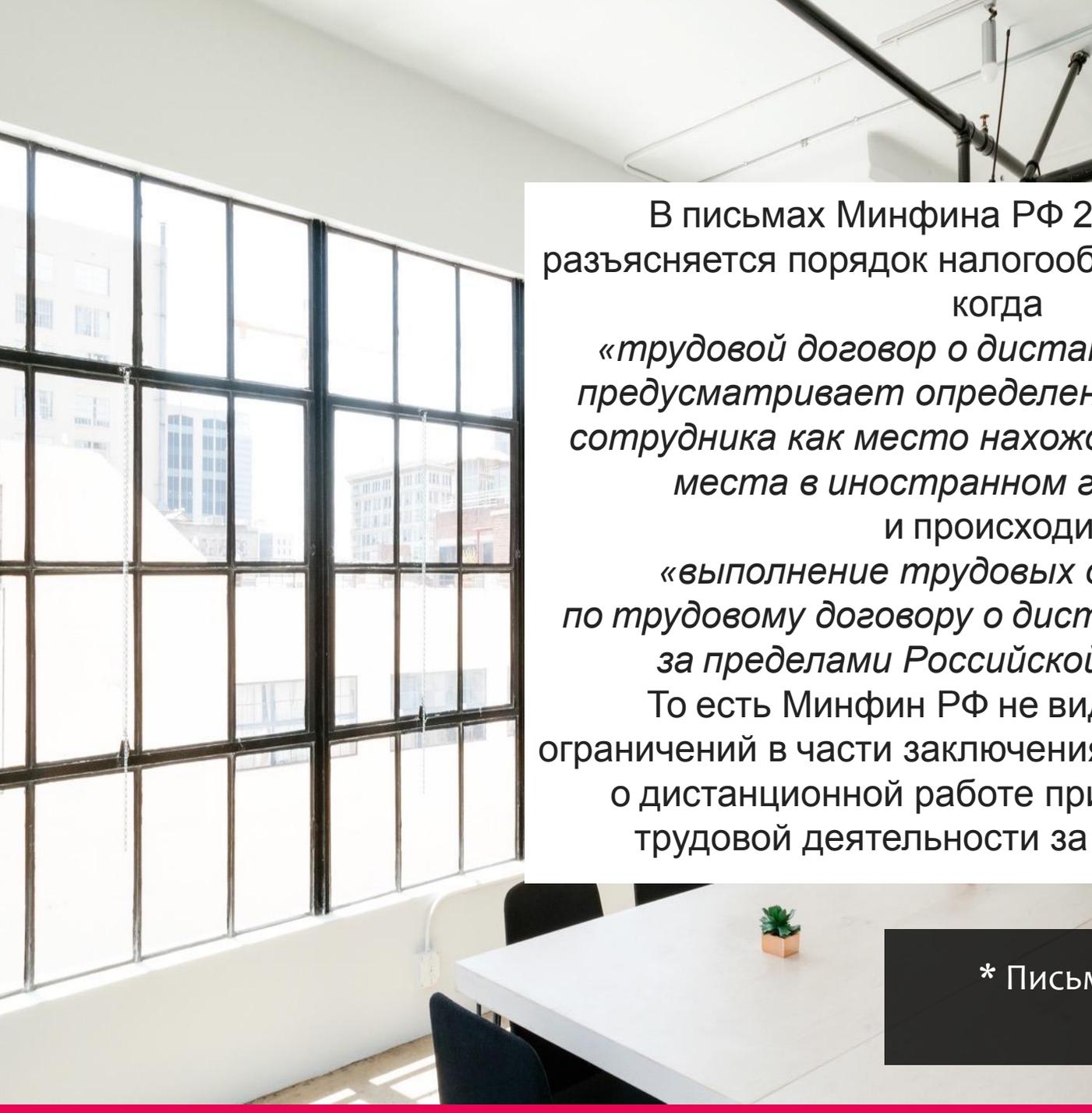
Трудовой кодекс Российской Федерации (далее - Кодекс) не предусматривает возможность заключения трудового договора о дистанционной работе с гражданином Российской Федерации, с иностранным гражданином или лицом без гражданства, осуществляющими трудовую деятельность за пределами территории Российской Федерации, так как, учитывая положения статьи 312.3 Кодекса об обязанности работодателя обеспечить безопасные условия и охрану труда дистанционных работников, а также положения статьи 13 Кодекса о том, что федеральные законы и иные нормативные правовые акты Российской Федерации, содержащие нормы трудового права, действуют только на территории Российской Федерации, обеспечение работодателем безопасных условий труда для дистанционных работников, работающих за пределами Российской Федерации, не представляется возможным.

**МИНИСТЕРСТВО
ТРУДА И
СОЦИАЛЬНОЙ
ЗАЩИТЫ
РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ
ПИСЬМО
от 16
января
2017 г. N
14-2/ООГ-6**



ая

работа за
границей:
ПОЗИЦИЯ



В письмах Минфина РФ 2018 — 2019 гг.*
разъясняется порядок налогообложения в ситуации,
когда

*«трудовой договор о дистанционной работе
предусматривает определение места работы
сотрудника как место нахождения его рабочего
места в иностранном государстве»*

и происходит

*«выполнение трудовых обязанностей
по трудовому договору о дистанционной работе
за пределами Российской Федерации».*

То есть Минфин РФ не видит каких-либо
ограничений в части заключения трудового договора
о дистанционной работе при осуществлении
трудовой деятельности за пределами РФ.

* Письма Минфина РФ от 8.05.2019 № 03-04-05/33559,
от 1.08.2018 № 03-04-06/54321

В соответствии с положениями налогового законодательства плательщиками НДФЛ признаются физлица, являющиеся налоговыми резидентами РФ, а также физлица, получающие доходы от источников в России, не являющиеся налоговыми резидентами РФ ([п. 1 ст. 207 Налогового кодекса](#)).

Налоговыми резидентами признаются те лица, которые фактически находятся на территории России не менее 183 календарных дней в течение 12 следующих подряд месяцев. При этом, такой период не прерывается на периоды выезда физлица за пределы страны для краткосрочного (менее шести месяцев) лечения или обучения ([п. 2 ст. 207 НК РФ](#)).

Таким образом порядок уплаты налогов и страховых взносов за удаленщиков, работающих по трудовому договору из-за границы, зависит от:

- источника выплаты дохода;
- наличия статуса налогового резидента.

Наличие статуса налогового резидента	Источник дохода	Ставка НДФЛ
Дистанционный работник – резидент РФ	в РФ	13%
	за пределами РФ	30%
Дистанционный работник – нерезидент РФ	в РФ	30%
	за пределами РФ	НДФЛ не платится Налоги с дохода уплачиваются в соответствии с законодательством страны, в которой получен доход

Подводим итоги



- Единой позиции контролирующих ведомств по вопросу о возможности заключения трудового договора с дистанционным сотрудником, трудящимся из-за границы, нет.
- По мнению Минтруда, с удаленщиком, работающим за пределами РФ, можно заключить лишь договор ГПХ.
- Минфин допускает возможность оформления трудового договора с дистанционщиком, живущим и трудящимся за границей.

Спасибо за внимание !