



GRATA
INTERNATIONAL

Local Knowledge
for Global Business

www.gratanet.com

Дистанционная работа в России (включая дистанционную работу иностранных работников)

В конце 2020 года трудовое законодательство Российской Федерации пополнилось новой редакцией Главы 49.1 Трудового кодекса Российской Федерации, регламентирующей особенности труда дистанционных сотрудников.

С началом пандемии новой коронавирусной инфекции по всему миру был пересмотрен и переосмыслен подход к трудовым отношениям и системе управления человеческими ресурсами, вскрылись недостатки штатной работы сотрудников, работавших непосредственно в офисах, пробелы в регулировании труда дистанционных сотрудников, и конечно же плюсы и минусы дистанционной работы.

Востребованность дистанционной работы открыла новые возможности бизнесу и расширила работодателям границы рынка труда, которые ранее были ограничены территорией нахождения работодателя и радиусом 100 км.

У компаний появилась возможность привлекать высококвалифицированных специалистов не только из других регионов страны, но и из других стран, без дополнительных затрат на переезд и проживание так нужного сотрудника и специалиста.

Однако в практике встал вопрос применимости трудового права России к отношениям с иностранными сотрудниками, осуществляющими свою деятельность дистанционно, но за пределами Российской Федерации.

По мнению большинства, основанному на положениях статьи 11 Трудового кодекса Российской Федерации, согласно которой на территории Российской Федерации правила, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, распространяются на трудовые отношения с участием иностранных граждан, лиц без гражданства, организаций, созданных или учрежденных иностранными гражданами, лицами без гражданства либо с их участием, международных организаций и иностранных юридических лиц, если иное не предусмотрено настоящим [Кодексом](#), другими федеральными законами или международным договором Российской Федерации, заключение трудового договора с работником, фактически находящимся за рубежом, и намеренным выполнять свою функцию за пределами РФ, невозможно.

Такие отношения возможно оформить только договором гражданско-правового характера.

Аналогичная позиция была высказана и Министерством труда России в своем письме № 14-2/ООГ-10811 от 07 декабря 2016 года, согласно которой 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. Таким образом, по мнению ведомства, сотрудничество с такими гражданами следует осуществлять в рамках гражданско-правовых отношений.

Однако обратимся к содержанию Главы 49.1 Трудового кодекса Российской Федерации в редакции, действующей с 01 января 2021 года.

Абзацем первым статьи 312.1 Трудового кодекса Российской Федерации предусмотрено, что 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.

При этом учитывая положения статьи 312.2 Трудового кодекса Российской Федерации, определяющие, что трудовой договор с дистанционным работником могут заключаться путем обмена между работником (лицом, поступающим на работу) и работодателем электронными документами в порядке, предусмотренном [частью первой статьи 312.3](#) настоящего Кодекса, т.е. путем обмена электронными документами с использованием усиленных квалифицированных электронных подписей, можно говорить о том, что действующее трудовое законодательство Российской Федерации, не содержит запрета на привлечение иностранных сотрудников к выполнению определенной трудовой функции для российской компании, без учета положений статьи 11 Трудового кодекса Российской Федерации и установленных данной нормой ограничений.

Таким образом в данном вопросе возникает некая коллизия права, в силу которой с одной стороны есть ограничение по территории Российской Федерации, а с другой, с учетом специфики дистанционной работы, такое ограничение, в данном случае не действует.

Справедливости ради надо отметить, что к трудовым договорам на таких сотрудников, тем не менее распространяются определенные правила, установленные национальным законодательством Российской Федерации:

- ▶ У иностранного работника, не являющегося резидентом в понимании налогообложения, должен быть открыт счет в российском банке, на который будет перечисляться заработная плата;
- ▶ Сам трудовой договор должен быть подчинен Российскому трудовому праву;
- ▶ Размер заработной платы, в любом случае должен быть установлен и выплачиваться в рублёвом эквиваленте, даже если стороны, при его заключении согласовали заработную плату в иностранной валюте;

При соблюдении данных правил такой договор будет считаться законным и обоснованным.

Что же касается вопроса о соблюдении требований охраны труда, то с появлением требований статьи 312.7 Трудового кодекса Российской Федерации, обязанность работодателя в данном вопросе свелась к ознакомлению работниками с действующими положениями в данной сфере, обязанности социального страхования работника, обязанности расследовать несчастные случаи на производстве и исполнять предписания органов власти.

Иные требования закона, в настоящий момент в отношении дистанционных сотрудников не действуют.

Безусловно с вопросом расследования несчастных случаев и обязательного страхования таких работников будет масса вопросов к порядку их реализации, особенно если работник находится на территории иного государства, однако, на наш взгляд, в данном случае существует возможность применения соответствующих положений, регулирующих труд журналистов и дипломатических сотрудников в совокупности с принципом аналогии (закона).

Именно нормативные акты, регламентирующие труд данных сотрудников, предусматривают порядок расследования несчастных случаев, произошедших на территории иностранных государств.

Безусловно в данном случае работодателю потребует формирование локального акта, определяющего соответствующие особенности для сотрудников, осуществляющих труд на дистанционной основе за пределами Российской Федерации.

Относительно вопроса о наличии на стороне работодателя обязанности по уведомлению миграционную службу о приеме и/или увольнении иностранных сотрудников, то в случае привлечения такого сотрудника на дистанционной основе, такая обязанность отпадает, поскольку сотрудник и работодатель находятся в разных регионах, в то время, как обязанность по уведомлению о трудоустройстве в силу действующего законодательства возникает только в случае, если работник принимается на работу в регионе присутствия работодателя.

Таким образом полагаем, что вступившие в законную силу изменения действующего трудового законодательства Российской Федерации, в данном случае расширяют возможности работодателей России по привлечению высококвалифицированных кадров из других стран, при условии соблюдения определенных условий.

Автор: Михаил Герман, Партнер, GRATA International

Специализации

[ТРУДОВОЕ ПРАВО](#)

Регионы

РОССИЯ