



ТРУДОВОЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ

УДК 349.2

Крылосов Георгий Александрович

Гитенко Анна Михайловна

Уральский государственный юридический университет имени В.Ф. Яковлева

Институт юстиции

Россия, Екатеринбург

Krylovsov16fix@gmail.com

Gitenkoa@bk.ru

Krylovsov Georgiy

Gitenko Anna

Ural State Law University named after V. F. Yakovlev

Institute of Justice

Russia, Ekaterinburg

**КВАЛИФИКАЦИЯ ДОГОВОРА, ЗАКЛЮЧЕННОГО С
ДИСТАНЦИОННЫМ СОТРУДНИКОМ ЗА ГРАНИЦЕЙ**

Аннотация: в современных условиях расширились возможности российских граждан для осуществления трудовой деятельности за пределами нашей страны. Трудовая деятельность граждан РФ за пределами территории нашего государства может регулироваться как российским законодательством, так и правом страны трудоустройства – это определяется основаниями осуществления трудовой деятельности гражданина РФ за рубежом. Государство обязано защищать трудовые права гражданина, осуществляющим трудовую деятельность за пределами РФ. В статье приводится нормативное регулирование, касающееся дистанционных работников, трудящихся за рубежом, анализируется их статус как субъектов правоотношений.



Ключевые слова: дистанционный работник, трудовой договор, письмо Минтруда, работа за границей, гражданско-правовой договор, трудовые отношения.

QUALIFICATION OF AN AGREEMENT CONCLUDED WITH A REMOTE EMPLOYEE ABROAD

Annotation: in modern conditions, the opportunities of Russian citizens to work outside our country have expanded. The labor activity of citizens of the Russian Federation outside the territory of our state can be regulated by both Russian legislation and the law of the country of employment – this is determined by the grounds for the employment of a citizen of the Russian Federation abroad. The State is obliged to protect the labor rights of citizens engaged in labor activities outside the Russian Federation. The article provides regulatory regulation concerning remote workers working abroad, analyzes their status as subjects of legal relations.

Key words: remote worker, employment contract, letter from the Ministry of Labor, work abroad, civil law contract, labor relations.

Процессы глобализации прямо влияют на сферу трудовых отношений. На сегодняшний день уже не представляется необычной ситуация, при которой в штате организации присутствуют дистанционные работники, работники-иностранцы, дистанционные работники из-за рубежа. Если регулирование отношений с работниками-иностранцами и дистанционными работниками находит отражение в трудовом законодательстве, то отечественные дистанционные работники, исполняющие трудовые обязанности из другого государства, вызывают затруднения при оформлении трудовых отношений. Пандемия COVID-19 послужила инструментом ускоренного развития института дистанционного труда, что отразилось в нормах Трудового кодекса РФ (далее ТК РФ), в частности в главе 49.1. Структурный анализ современной отечественной



юридической литературы по проблеме дистанционной занятости показывает отсутствие научных трудов по проблеме. Наблюдается подмена понятий “дистанционного работника” и “надомника”, что не является правильным. Не сложилось и целостного понимания дистанционной работы, о чем говорит и отсутствие единообразного и точного определения данного понятия. В источниках используются различные термины: дистанционный труд, телеработа, работа на расстоянии, электронное надомничество и т.д.

Стоит упомянуть, что с 2021 года понятия “удаленная работа” и “дистанционная работа” являются равнозначными, в соответствии с ТК РФ. Широкое распространение мобильных телекоммуникационных средств, создание дистанционных рабочих мест, ведение территориально распределенного бизнеса, роботизация производств способствуют качественному развитию трудовых отношений, возникающих между работником и работодателем [1, с. 3]. Достаточно длительное время российские организации используют т.н. комбинированную удаленную работу, суть которой заключается в том, что часть трудовых обязанностей работник выполняет дистанционно, а другую часть – непосредственно на рабочем месте. Это вызывало определенные затруднения при ведении документооборота у работодателей. Помимо этого отсутствовала возможность выполнять работу дистанционно только в течение определенного промежутка времени. Теперь же выделяется несколько видов дистанционной работы. Дистанционная работа на постоянной основе – работник постоянно находится за пределами организации и он не имеет физического рабочего места. Временная дистанционная работа – некоторый промежуток времени сотрудник трудится удаленно, но после него снова приходит на стационарное рабочее место. Периодическая дистанционная работа (или же комбинированная) – в данном случае работник параллельно работает как удаленно, так и на стационарном рабочем месте; устанавливаются конкретные дни удаленной и стационарной работы.



Заключение трудового договора по дистанционной работе тоже имеет свою специфику. Такой договор и дополнительное к нему соглашение могут заключаться при обмене электронными документами при обязательном использовании усиленной квалифицированной и усиленной неквалифицированной электронной подписи. Экземпляр договора на бумаге высылается работнику только по его письменному заявлению. Документы, необходимые для устройства на работу также могут быть высланы в электронном виде. Ознакомление сотрудника с локальными нормативными актами организации может проходить путем обмена электронными документами.

На сегодняшний день, наблюдается крупный отток дистанционных работников, в основном из сферы цифровых технологий и IT - технологий [2], а это значит, что возникает острая необходимость в регулировании отношений между зарубежными работниками и отечественными работодателями, и наоборот, с учётом гарантий всех трудовых и не только прав. Ведь если не уделить должного внимания правовому регулированию в указанной области, то экономика может претерпеть значительные убытки.

В трудовом законодательстве России деятельность дистанционных работников регулируется ст. 312.1 ТК РФ. В ней сказано, что при удаленной деятельности работников работодатель не контролирует место работы – будь то территория РФ или территория иностранного государства. Здесь же говорится о том, что “дистанционники” подпадают под действие ТК РФ и иных подзаконных актов, содержащих нормы трудового права. Помимо прочего, на таких работников распространяются требования охраны труда и социального страхования. Также в отношении них распространяется и ст. 81 ТК РФ, закрепляющая основания для увольнения по инициативе работодателя. Отсюда следует, что с дистанционным работником, есть все законные основания заключить трудовой договор [3, с. 157]. Несмотря на это, в настоящий момент в



отечественном законодательстве отсутствуют специальные нормы, применимые к вопросу регулирования дистанционной работы, осуществляемой за пределами РФ. Отдельного упоминания стоит добавленная в 2020 году ст. 312.6 ТК РФ, которая значительно сократилась перечень обязанностей работодателя в части предоставления безопасных условий труда названной категории работников. К примеру, в обязанности работодателя входит учёт и расследование несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учёт и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений; выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов; обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и т.д. [11, с. 79].

Но что делать с дистанционными работниками, находящимися за границей? Минтруда высказалось по этому поводу в 2015 году. Министерство считает, что трудовое законодательство не содержит норм о заключении трудового договора с дистанционным работником, находящимся на территории иностранного государства, по той причине, что федеральные законы и иные нормативные акты, в области условий труда и его охраны, действуют только на территории РФ. Минтруд объясняет это тем, что, во – первых, по статье 13 ТК РФ трудовое законодательство действует только на территории Российской Федерации. За рубежом, где находится удаленный сотрудник, оно не распространяется, во – вторых, если произойдет несчастный случай, работодатель не сможет расследовать его по ст. 312.3 ТК РФ. Значит, работодатель заведомо не может выполнить одно из условий трудового договора. Отсюда, по их мнению, возможно заключение только гражданско-правового договора [3, с. 157]. В недавних актах Минтруда отражается прежняя



позиция. В одном из писем говорится, что трудовые отношения с лицами, проживающими за рубежом, несут существенные риски для российского рынка труда [4]. В разъяснении от 15 февраля 2022 г. Минтруда указало на тот факт, что порядок вступления в трудовые отношения регулируется законодательством того государства, в котором работник намеревается осуществлять трудовую деятельность [5].

Закон РФ "О занятости населения в Российской Федерации" в ст. 10 закрепляется право российских граждан на поиск работы и трудоустройство за пределами территории Российской Федерации [6]. При этом право граждан РФ свободно выезжать за пределы России и беспрепятственно возвращаться в Россию закреплено в ст. 27 Конституции РФ. Реализация этого права обеспечивается и международно-правовыми нормами, и национальным законодательством, в частности Федеральным законом «О порядке выезда из Российской Федерации и въезда в Российскую Федерацию». Трудовой кодекс РФ не содержит прямого запрета заключать трудовой договор, если сотрудник работает за границей [7]. Но здесь снова выявляется расхождение с позицией Минтруда, который считает, что с такими работниками можно работать только по гражданско-правовому договору.

Трудовой договор отличается от гражданско - правового договора, и о некоторых особенностях трудового договора стоит упомянуть. Во-первых, Минтруд считает, что Трудовой кодекс не предусматривает возможности заключения трудового договора с дистанционным работником за границей [8]. Соответственно, все такие договоры, с точки зрения Минтруда РФ, являются заключенными незаконно. Во-вторых, некоторые авторы считают, что за рубежом невозможно организовать безопасные условия и охрану труда работников, так как провести расследование в общем порядке будет сложно, ведь работник находится за пределами РФ. В-третьих, несмотря на то, что работник фактически находится не под контролем работодателя, с юридической точки



зрения работодатель должен предусмотреть соответствующие трудовому законодательству гарантии и льготы, а это довольно затруднительно для работодателя.

Поговорим также об особенностях гражданско-правового договора. Прежде всего ликвидируется возможность контроля за деятельностью работника, возникает вероятность его халатное отношение к работе: неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей, которые предусматриваются трудовым договором, но для гражданско-правового договора не являются основными, так как главное по данному договору – результат, определенный заказчиком. Следующий момент, ответственность за прикрытие трудовых отношений гражданско – правовыми (административная ответственность по ст. 5.27 КоАП РФ). И наконец, невыгодное повышение налоговых отчислений работодателя за работника, так как их размер, в соответствии с налоговым законодательством нашей страны, повышается с 13% до 30%. В зависимости от налоговой юрисдикции работника применяются различные правила в бюджетной и налоговой сфере. К примеру, так, если работник валютный резидент РФ, то ему полагается зарплата в национальной российской валюте и только на российский счёт. А в случае, если работник желает получить заработную плату на иностранный счёт, то российский банк имеет право отказать в перечислении средств как и выплату в иностранной валюте.

У российских граждан наряду с самостоятельным поиском работы и трудоустройством за пределами территории РФ есть еще два канала трудоустройства за рубежом. Первый – в рамках соответствующих международных соглашений при содействии Управления по вопросам миграции МВД России. Второй – через посреднические организации. Что касается трудоустройства россиян через посреднические организации, то здесь основную роль играют частные агентства занятости. На таких граждан распространяются



трудовое законодательство страны приема, а также международные правила трудовой миграции, если, конечно, государство приема признает эти правила. Вместе с тем Россия не должна оставлять без внимания судьбу своих граждан, выехавших на работу за ее пределы: согласно ч.2 ст.61 Конституции РФ, Российская Федерация гарантирует своим гражданам защиту и покровительство за ее пределами.

Ответить на вопрос “какой же договор является наиболее правильным в данной ситуации?” в общем понимании невозможно. Каждый случай по-своему индивидуален. Затруднения в единообразной квалификации также обуславливается фактом недостаточно полного правового регулирования в этой области. Так, в постановлении Совета Федерации Федерального Собрания РФ от «О состоянии миграционной политики в Российской Федерации и путях ее совершенствования» речь идет о проблемах, связанных с приездом иностранцев на работу в Российскую Федерацию и о внутренней трудовой миграции [9]. О внешней же трудовой эмиграции сведений не содержится. В Концепции государственной миграционной политики Российской Федерации, разработанной на период до 2025 года, миграционные вопросы из России снова не нашли своего отражения, хотя она тоже является важной частью миграционной политики [10, с. 148-149].

Как отмечают специалисты в области миграции, нужны меры, стимулирующие возвращение в Россию максимально элементарные правила для тех, кто хочет возвратиться. В основном именно сложности в плане оформления соответствующих документов и преобладание запретительных мер служат препятствием для поездки в Россию. Именно поэтому предполагается, что необходимо продолжить работу по совершенствованию и развитию форм и методов государственного содействия в трудоустройстве российских граждан за границей, регулированию процессов вербовки и найма российских работников.



Список литературы:

1. Труд в эпоху цифровых технологий: трансформация производства, занятости, налогообложения, подготовки кадров и социальной защиты // Материалы Научно-методического семинара Аналитического управления. Совет Федерации, 24 марта 2016 года.
2. Глава Минцифры сообщил, что порядка 100 тыс. айтишников покинули РФ в этом году [Электронный ресурс] // URL: <https://www.interfax.ru/russia/877771> (дата обращения: 10.12.2023)
3. Нодари Дарчоевич Эриашвили, Александр Иванович Григорьев, Вера Алексеевна Мочалова. Дистанционная работа сотрудника за рубежом: с какими потенциальными налоговыми рисками может столкнуться работник и бизнес? // Вестник экономической безопасности. 2023. №3.
4. Письмо Министерства труда и социальной защиты от 09 января 2022 г. № 14-2/ООГ–5755.
5. Письмо Министерства труда и социальной защиты РФ от 15 февраля 2022 г. № 14-4/10/В-1848.
6. СЗ РФ. 1996. № 17. Ст. 1915.
7. СЗ РФ. 1996. № 34. Ст. 4029.
8. Письмо Министерства труда и социальной защиты РФ от 16 января 2017 г. № 14-2/ООГ-245
9. СЗ РФ. 2012. № 14. Ст. 1574
10. Скачкова Галина Семеновна Правовые основы регулирования труда граждан Российской Федерации за ее пределами // Труды Института государства и права РАН. 2012. №3.
11. Брызгалов Никита Вячеславович, Ефферин Алексей Константинович ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ДИСТАНЦИОННЫХ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ, ОСЛОЖНЁННЫХ ИНОСТРАННЫМ ЭЛЕМЕНТОМ // Вопросы российской юстиции. 2022. №21.