ВАШ КОНСУЛЬТАНТ
420021, г. Казань,
ул. Татарстан, д. 22/41, 8 этаж
Телефон: 8(800)700-52-23, 8(843)515-20-20
Email: cons@vkons.ru Сайт: www.vkons.ru

Дистанционная работа за рубежом: нюансы оформления и налогообложения

В настоящее время присутствие сотрудников в офисе для многих компаний не является обязательным условием. Работники могут трудиться удаленно, в том числе находясь за границей. Компаниям надо обратить внимание на порядок оформления отношений с работниками, а также на правила налогообложения выплачиваемых сумм.

При этом мнения экспертов и чиновников по вопросу оформления трудовых отношений расходятся. Все это несет риски для компаний, чьи работники уехали или собираются переехать в другие страны и работать дистанционно.

В предложенном материале мы рассказали о нюансах оформления отношений с дистанционным сотрудником за рубежом и правилах налогообложения его доходов, полученных от российской компании.

Содержание материала:

1. Дистанционная работа за рубежом российского гражданина
2. Дистанционная работа за рубежом иностранца

Дистанционная работа за рубежом российского гражданина

Все большее количество сотрудников уходят на удаленный режим работы. Сегодня развитие информационных систем дает полную свободу передвижения, многие могут и хотят работать из заграницы. Причин этому явлению немало, однако, возникает вопрос: как все правильно организовать работодателю?

Не будем брать в расчет миграционные правила пребывания в иностранных государствах – этот вопрос очень объемный и подлежит рассмотрению по каждой стране отдельно, остановимся на основных вариантах организации работы из-за рубежа.

Удаленная работа или гражданско-правовой договор с работником, который изначально работал в России?

Дистанционная (удаленная) работа характеризуется тем, что работник осуществляет свои трудовые функции, находясь вне места расположения работодателя и коммуницирует с ним через Интернет. Следовательно, к конкретному городу и стране работник не привязан.

Для перевода на удаленную работу с обычной (например, офисной) работы необходимо издать приказ и заключить дополнительное соглашение к трудовому договору с согласия работника соответственно. Таким образом, даже фактически находясь в другой стране, на таких работников распространяются нормы трудового права России.

С процедурой перевода все предельно ясно, однако в рамках вопроса остановимся на тех положениях закона, которые, на наш взгляд, сложно или вовсе невозможно соблюсти работодателю при удаленной работе из-за рубежа.

Работодатели обязаны согласно ст. 312.7 ТК РФ:

- расследовать и учитывать несчастные случаи на производстве и факты профессиональных заболеваний;
- выполнять предписания должностных лиц ГИТ и других контролирующих органов, рассматривать представления органов общественного контроля в установленные сроки;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Минтруд в своем письме от 16.01.2017 г. N 14-2/ООГ-245 указывает, что заключение трудового договора о дистанционной работе с гражданином Российской Федерации, осуществляющими трудовую деятельность за пределами территории Российской Федерации, не предусмотрено, так как невозможно соблюсти все требования закона, которые указаны выше.

Хотя разъяснения носят только рекомендательный характер, не можем не согласиться с мнением контролирующего органа – для работника, изъявившего желание трудиться дистанционно, предпочтительней выбирать вариант гражданско-правовых отношений.

Однако единственно верного решения не существует, так как не исключены претензии трудовой инспекции относительно прикрытия трудовых отношений гражданским договором, если фактически явствуют трудовые взаимоотношения сторон.

Также в силу прямого указания в ст. 57 ТК РФ в дополнительном соглашении к трудовому договору о дистанционной работе необходимо указать место выполнения работы (населенный пункт иностранного государства), ведь от этого зависит необходимость удержания налогов работодателем. В условия гражданского договора такой пункт может быть добавлен по соглашению сторон в рамках п. 4 ст. 421 ГК РФ, что также необходимо в рамках налогообложения.

Выплата заработной платы осуществляется в рублях по правилам ст. 136 ТК РФ. ФНС в письме от 04.04.2018 N ОА-4-17/6361@ указала на возможность выплаты зарплаты на счета граждан РФ, трудящихся за границей, открытых в иностранных банках, но дала четкий перечень лиц, которым это доступно. Это физические лица-резиденты, которые:

1. являются сотрудниками (работниками) официальных представительств Российской Федерации, представительств федеральных органов исполнительной власти (далее - ФОИВ) и представителей ФОИВ, находящихся за пределами территории Российской Федерации, а также представительств, филиалов государственных учреждений Российской Федерации, расположенных за пределами территории Российской Федерации; направлены ФОИВ за пределы территории Российской Федерации для оказания технического содействия и исполнения иных обязанностей;

2. являются военнослужащими и должностными лицами, уполномоченными направлять таких военнослужащих за пределы территории Российской Федерации, приняты соответствующие решения;

3. являются сотрудниками филиалов, представительства юридического лица - резидента, находящегося за пределами территории Российской Федерации.

Подводя итог, можем дополнительно указать, что гражданин, трудящийся вне территории РФ, обязательно должен учитывать внутренние правила миграционного учета в зарубежной стране. Следить за сроками пребывания в странах безвизового режима, а также сроками виз. И покинуть страну по истечению данных сроков, если его трудоустройство или иное законное продление срока нахождения невозможно.

Командировка за границу

Вариант оформления работы через командировку вполне допустим: с учетом производственных задач работодатель указывает только место, время и цель командировки в своем распоряжении. Указывать принимающую сторону в иностранном государстве не требуется, так как не всегда служебные командировки предусматривают возможность сотрудничества с определенными хозяйствующими субъектами. Данный вывод следует из совокупности ч. 1 ст. 166 ТК РФ и абз. 2 п. 3 Положения о служебных командировках. Фактический срок пребывания работника в командировке определяется по проездным документом, представляемым работником по возвращении из командировки (п. 7 Положения N 749). Однако полагаем, он нецелесообразен в экономическом смысле для работодателя ввиду следующего.

По общему правилу, все вопросы направления в командировку, в том числе и зарубежную, прописываются в ЛНА организации. По письменному решению работодателя работник (при отсутствии ограничений ст. 167 и ст. 259 ТК РФ) направляется на определенный срок выполнять работу вне места расположения работодателя. При этом работодатель самостоятельно определяет срок командировки с учетом объема, сложности и других особенностей служебного поручения (Постановление Правительства РФ от 13.10.2008 N 749 (ред. от 29.07.2015) "Об особенностях направления работников в служебные командировки").

В случае направления в служебную командировку работодатель обязан возмещать работнику (ст. 168):

- расходы на проезд;

- расходы на наем жилого помещения;
- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);
- иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя.

Также, например, выходные праздничные дни страны пребывания будут для таких сотрудников нерабочими. А еще работодатель должен учесть сроки возможного пребывания работника в иностранном государстве согласно местным правовым нормам.

Выплачивать суммы расходов, связанных с командированием работника в иностранное государство, допустимо также на счет, открытый в иностранном банке (ст. 12, Федеральный закон от 10.12.2003 N 173-ФЗ (ред. от 02.07.2021) "О валютном регулировании и валютном контроле").

Оформление отношений с гражданином РФ, постоянно проживающим на территории иностранного государства

На граждан РФ, постоянно проживающих за границей, в части их прав в отношениях с работодателем из России распространяются также правила гражданского и трудового законодательства нашей страны. Это означает, что, руководствуясь упомянутыми рекомендациями Минтруда, необходимо заключить с таким лицом гражданско-правовой договор с учетом оговорки о недопустимости подмены трудовых отношений гражданскими сделками.

НДФЛ с выплат дистанционному работнику – гражданину РФ

Если с гражданином РФ заключен дистанционной трудовой договор или договор ГПХ с рабочим местом за границей, то выплачиваемая ему заработная плата считается доходом, полученным от источников за пределами Российской Федерации (пп. 6 п. 3 ст. 208 НК РФ, Письма Минфина РФ от 20.01.2021 N 03-04-06/2495, от 16.10.2019 N 03-04-06/79311).

Начисление НДФЛ с выплат, полученных от источников за пределами РФ, зависит от налогового статуса сотрудника:

1. если работник является налоговым резидентом РФ, то такой доход признается

объектом обложения НДФЛ в Российской Федерации.

Однако у организации не возникает обязанностей налогового агента по НДФЛ. Дело в том, что в соответствии с пп. 3 п. 1 ст. 228 НК РФ физические лица - налоговые резиденты РФ, получающие доходы от источников, находящихся за пределами РФ, исчисляют, декларируют и уплачивают НДФЛ самостоятельно. То есть работник по окончании года самостоятельно подает 3-НДФЛ и уплачивает за себя налог;

2. если работник не является резидентом РФ, то такой доход не признается объектом обложения НДФЛ в РФ.

Но, скорее всего, в этом случае работнику придется заплатить налог в стране проживания по законодательству иностранного государства, так как он наверняка будет налоговым резидентом этого государства.

Статус резидента для целей налогообложения в каждой стране определяется по своим правилам. При расчете НДФЛ с доходов физлиц, работающих в иностранном государстве, нужно учитывать нормы международных соглашений об избежании двойного налогообложения между РФ и этим иностранным государством (если они заключены), так как они имеют приоритет над нормами НК РФ (ст. 7 НК РФ; Письма Минфина от 30.07.2020 N 03-04-06/66831, от 26.08.2019 N 03-04-05/65362).

В случае если изначально был заключен договор (трудовой или ГПХ) о дистанционной работе на территории РФ, а потом работник уехал жить и работать за границу, то нужно учесть некоторые особенности.

До тех пор пока сотрудник на основании договора удаленно выполняет свои обязанности на территории РФ, организация является налоговым агентом. Соответственно, удерживает НДФЛ и подает по сотруднику 6-НДФЛ.

После того как работник уехал за границу жить и работать и внесены изменения в договор (в частности, место удаленной работы изменили на конкретное иностранное государство), у организации прекращаются обязательства налогового агента по НДФЛ.

С месяца, в котором организация узнала, что сотрудник фактически выполняет трудовые обязанности либо оказывает услуги, выполняет работы по ГПД за границей, вознаграждение по ГПД и зарплата уже относятся к доходам от источников за пределами РФ. И работодатель не должен исчислять и удерживать с этих доходов НДФЛ и подавать 6-НДФЛ (Письма Минфина от 04.03.2022 N 03-04-06/15886, от 30.07.2020 N 03-04-

06/66831, от 16.10.2019 N 03-04-06/79311, от 26.08.2019 N 03-04-05/65362).

Обращаем внимание, что к доходам от источников за пределами РФ Минфин относит также выплачиваемые работнику средний заработок за период ежегодного отпуска, средний заработок за период командировок и премии (единовременные, квартальные и годовые) (Письма Минфина от 30.07.2020 N 03-04-06/66831, от 16.10.2019 N 03-04-06/79311, от 03.09.2019 N 03-04-06/67598, от 26.08.2019 N 03-04-05/65362, от 18.07.2019 N 03-04-06/53227).

А далее необходимость уплаты работником НДФЛ с этих доходов зависит от того, какой налоговый статус будет у него по окончании календарного года:

- если работник останется резидентом РФ, ему придется самому исчислить и уплатить НДФЛ с сумм, полученных от российского работодателя. То есть по окончании года подать в ИФНС декларацию 3-НДФЛ (подп. 3 п. 1 ст. 228 НК РФ).

- если работник станет нерезидентом РФ, тогда с полученных от российского работодателя доходов он не должен будет платить НДФЛ в России. Но нужно будет изучить нормы международного законодательства для исполнения своих налоговых обязательств на территории той страны, где он работает.

Обратите внимание!

Напомним, что ответственность за исчисление, удержание и перечисление НДФЛ, включая и правильность определения налогового статуса получателя дохода, несет налоговый агент (Письмо ФНС России от 22.05.2018 N БС-4-11/9701@). То есть работодатель должен устанавливать налоговое резидентство сотрудника, работающего удаленно, на каждую дату выплаты дохода.

Часто происходит так, что работники уезжают за границу, не уведомив об этом работодателя. Обязать сотрудника сообщить о своем выезде за границу работодатель не вправе. Но прежде всего сам работник заинтересован в том, чтобы сообщить о своем переезде на длительное время за границу.

Если работник по итогам года будет иметь статус резидента РФ, то, по большому счету, не имеет значения, кто заплатит НДФЛ в бюджет: работодатель или сам работник. Если это обнаружат налоговики, вряд ли они будут предъявлять претензии работодателю и

работнику.

Но если по итогам года работник стал нерезидентом РФ, то с доходов, полученных за период нахождения за границей, НДФЛ в российский бюджет платить не надо будет. Объясните это сотруднику, чтобы он своевременно сообщил работодателю о выезде за границу.

Важно!

Минфин подготовил законопроект, который направлен на повышение эффективности налоговой системы. Проект размещен на официальном сайте проектов НПА. В законопроекте предлагается закрепить, что вознаграждения, которые российская компания выплачивает своему сотруднику, работающему за рубежом, будут относиться «к доходам от российских источников». Если поправки будут приняты, то компания будет удерживать 13 или 15% налога с доходов резидента и 30% — нерезидента.

Страховые взносы с выплат дистанционному работнику – гражданину РФ

Согласно пп. 1 п. 1 ст. 420 НК РФ, объектом обложения страховыми взносами для организаций признаются выплаты и иные вознаграждения в пользу физических лиц, подлежащих обязательному социальному страхованию в соответствии с федеральными законами о конкретных видах обязательного социального страхования (за исключением вознаграждений, выплачиваемых лицам, указанным в пп. 2 п. 1 ст. 419 НК РФ), в частности в рамках трудовых отношений и гражданско-правовых договоров, предметом которых являются выполнение работ, оказание услуг.

То есть уплата страховых взносов не зависит от того, является ли дистанционный работник резидентом или нерезидентом, а также от количества дней пребывания в Российской Федерации.

Граждане РФ, с которыми заключены трудовые договоры, являются застрахованными лицами по всем видам обязательного страхования. И место фактического выполнения работы значения в данном случае не имеет. Следовательно, с выплат сотруднику, работающему за границей, в рамках трудового договора надо исчислять и уплачивать в общем порядке все виды взносов - на ОПС, ОМС, ВНиМ и на травматизм (статьи 5, 20.1 Закона N 125-ФЗ, Письмо Минфина России от 14.04.2021 N 03-04-06/27827, Письмо

Минфина от 22.02.2017 N 03-04-06/10460).

Также гражданин РФ, работая удаленно на территории иностранного государства, имеет право на оплату больничного листа.

Работник может оформить больничный на территории другой страны, но, чтобы получить пособие обязательно должен быть листок нетрудоспособности, выданный российским медицинским учреждением. Замена иностранных медицинских документов на листок нетрудоспособности российского образца возможна при выполнении следующих условий:

- медицинские документы, выданные за границей, должны быть легализированы;
- должен быть нотариально заверенный перевод документов на русский язык;
- записи в них должны подтверждать временную нетрудоспособность гражданина.

Сама процедура непростая, но право на пособие у удаленного работника-гражданина РФ сохраняется.

Если же гражданин РФ за границей выполняет работы (оказывает услуги) по ГПД, то с выплачиваемого ему вознаграждения нужно начислить взносы только на ОПС и ОМС.

Взносы на травматизм начисляются только при условии, что обязанность их уплаты прямо указана в ГПД. Взносы на ВНиМ начислять не надо (статьи 5, 20.1 Закона N 125-ФЗ, Письмо Минфина от 09.08.2017 N 03-15-06/51036).

Даже есть сотрудник получит двойное гражданство, порядок начисления взносов не изменится, так как приобретение гражданином РФ иного гражданства не влечет за собой прекращение гражданства РФ (ч. 2 ст. 6 Федерального закона N 62-ФЗ). И физическое лицо, имеющее гражданство РФ и иностранного государства, в общем случае рассматривается в РФ только как гражданин РФ.

Таким образом, доходы работника-«удаленщика» облагаются в обычном порядке без учета места нахождения сотрудника и перечисляются по месту учета организации (п. 11 ст. 431 НК РФ).

Итак, как видим из норм налогового законодательства, при заключении договора ГПХ компания может сэкономить на уплате страховых взносов в ФСС и выплате пособий.

Дистанционная работа за рубежом иностранца

Вопрос возможности и порядка оформления трудовых отношений с иностранными работниками, особенно постоянно проживающими за рубежом, всегда вызывал трудности у работодателя. В связи с последними законодательными изменениями, данная тема остается актуальной и сейчас. Обратимся к основным вопросам, которые могут возникнуть в процессе оформления таких работников.

Можно ли заключить трудовой договор о дистанционной работе с иностранным гражданином?

С одной стороны, в силу ст. 312.1 ТК РФ дистанционной (удаленной) работой является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции **вне местонахождения работодателя** <…> **при условии использования** для выполнения данной трудовой функции **информационно-телекоммуникационных сетей**, в том числе Интернета, и сетей связи общего пользования. Исходя из этой формулировки, **дистанционный работник может трудиться в любой точке мира.**

Вместе с тем, в отношении работодателя действует норма о выполнении им ряда обязанностей по обеспечению дистанционным работникам безопасных условий труда (ст. 312.7 ТК РФ). **В частности, работодатели должны:**

- осуществлять расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- выполнять предписания должностных лиц ГИТ и других контролирующих органов, рассматривать представления органов общественного контроля в установленные законодательством сроки;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

С другой стороны, Минтруд в своих разъяснениях неоднократно указывал, что **заключать трудовой договор о дистанционной работе** с гражданином РФ, иностранным гражданином или лицом без гражданства, осуществляющими трудовую деятельность **за пределами территории РФ, не представляется возможным.**

При этом Минтруд ссылается на нормы Трудового кодекса об обеспечении

дистанционным работникам безопасных условий труда и на ст. 13 ТК РФ, согласно которой федеральные законы и иные нормативно-правовые акты РФ, содержащие нормы трудового права, действуют только на территории РФ. Вместо трудовых договоров рекомендуется заключать с иностранцами и гражданами РФ, работающими за границей, **гражданско-правовые договоры на оказание услуг.**

Например:

- *{Вопрос: О заключении договора о дистанционной работе с гражданином РФ, проживающим в Чехии и планирующим получить там гражданство. (Письмо Минтруда России от 16.01.2017 N 14-2/ООГ-245) {КонсультантПлюс}}*
- *{Вопрос: О возможности заключения трудового договора о дистанционной работе с иностранными гражданами для осуществления трудовой деятельности за пределами РФ. (Письмо Минтруда России от 15.02.2022 N 14-4/10/В-1848) {КонсультантПлюс}}*

Вместе с тем, разъяснения и письма Минтруда не являются официальными нормативно-правовыми актами, а **прямого запрета на заключение трудового договора о дистанционной работе с физическим лицом, находящимся за пределами Российской Федерации, не установлено**. Данная позиция подтверждается также и в судебной практике, например, в Санкт-Петербургском городском суде рассматривался спор о защите прав и интересов работника, в котором суд признал, что гражданин, проживая в США, не лишен права на трудоустройство на дистанционную работу к работодателю, расположенному в РФ.

Таким образом, **заключение трудового договора с иностранным работником, проживающим за рубежом, не запрещено**. Работодателю при этом предстоит разрешить ряд процессуальных вопросов: прием документов без физического присутствия работника, электронная подпись кадровых документов, контроль рабочего времени, оплата труда и другое.

Может ли иностранный гражданин, работая дистанционно за рубежом, сохранить

действительные разрешительные документы для потенциального возврата на территорию РФ?

Начать следует с того, что разрешительные документы требуются иностранному гражданину, только для осуществления деятельности на территории РФ и не нужны, если он физически будет находиться за ее пределами.

Без потери статуса и аннулирования разрешительных документов срок пребывания иностранцев за пределами РФ:

- иностранный работник **с видом на жительство в РФ** - не более шести месяцев суммарно в течение календарного года, за исключением случаев отсутствия возможности покинуть территорию иностранного государства по обстоятельствам, связанным с необходимостью экстренного лечения, тяжелой болезнью данного иностранного гражданина или со смертью его близкого родственника, проживавшего на момент смерти в иностранном государстве, а также случаев нахождения иностранного гражданина за пределами Российской Федерации в связи со служебной необходимостью;
- иностранец **с разрешением на временное проживание** – не более шести месяцев суммарно в течение календарного года, за исключением случаев отсутствия возможности покинуть территорию иностранного государства по обстоятельствам, связанным с необходимостью экстренного лечения, тяжелой болезнью данного иностранного гражданина или со смертью его близкого родственника, проживавшего на момент смерти в иностранном государстве, а также случаев нахождения иностранного гражданина за пределами Российской Федерации в связи со служебной необходимостью.

Также может быть аннулировано и разрешение на работу может, если иностранец выехал из РФ в иностранное государство для постоянного проживания или находится за пределами РФ более шести месяцев. Это следует из пп. 8, 9 п. 9 ст. 18 Закона N 115-ФЗ.

Почему, кроме возможности дальнейшей работы иностранца в России, это еще важно? Если иностранному работнику, с которым вы заключили трудовой договор, **аннулируют разрешительные документы, трудовой договор с ним необходимо будет прекратить по ст. 327.6 Трудового кодекса РФ.**

Нужно ли указывать место работы в трудовом договоре с дистанционным иностранным работником?

Исходя из смысла ст. 312.1 ТК РФ, место работы дистанционного работника может быть где угодно. Однако в трудовом договоре важно указать место работы, поскольку это напрямую влияет на построение трудовых отношений с работником.

Ранее в правовых разъяснениях к плюсам указания места работы относили: ясность с налогообложением - работодатель больше не будет налоговым агентом, возможность выплаты вознаграждения в валюте, а также отсутствие неожиданностей при расчете командировочных расходов, поскольку место нахождения дистанционного работника заранее известно.

К очевидным минусам относятся риски различного регулирования трудовых отношений в законодательстве России и страны нахождения работника, сложности в налогообложении.

На ком лежат обязанности по уплате и какой размер НДФЛ взымается с заработка дистанционного иностранного работника?

Если трудовой договор предусматривает определение места работы сотрудника как **место нахождения его рабочего места в иностранном государстве**, вознаграждение за выполнение трудовых обязанностей за пределами Российской Федерации по такому договору **относится к доходам от источников за пределами РФ.**

Если сотрудник организации – получатель указанных доходов признается налоговым резидентом Российской Федерации в соответствии со статьей 207 НК РФ, то физические лица исчисление, декларирование и уплату налога на доходы физических лиц **производят самостоятельно по завершении налогового периода.**

Доходы сотрудника организации, не признаваемого налоговым резидентом РФ в соответствии со статьей 207 НК РФ, полученные от источников за пределами РФ, не являются объектом обложения налогом на доходы физических лиц в Российской Федерации. См., например, *Письмо Минфина России от 14.04.2021 N 03-04-06/27827).*

Подлежит ли заработная плата такого дистанционного работника обложению страховыми взносами?

Иностранные граждане, работающие по трудовым договорам на территории иностранного государства и не проживающие (не пребывающие) на территории РФ, не

признаются застрахованными лицами в системе обязательного социального страхования в Российской Федерации. Выплаты по таким договорам в пользу иностранцев, работающих за пределами Российской Федерации, не облагаются страховыми взносами (Письма Минфина РФ от 31.03.2020 N 03-04-05/25515, от 17.09.2019 N 03-04-05/71504).

При этом есть мнение, что взносы на травматизм в отношении таких работников начислять необходимо. В соответствии с п. 2 ст. 5 Федерального закона от 24.07.1998 N 125-ФЗ его действие распространяется на иностранных граждан. При этом не указано, что исполнение трудовых обязанностей застрахованные граждане должны осуществлять именно на территории РФ. Следовательно, ничто не мешает работодателю производить уплату страховых взносов за иностранца - дистанционного работника (если работодатель боится претензий со стороны ФСС РФ).

Вопрос: Дистанционный работник находится за границей и имеет статус налогового нерезидента. Помимо заработной платы (оклада) ему выплачиваются квартальные и годовые премии, компенсируются расходы на аренду жилья (включая оплату Интернета), использование компьютера, медицинскую страховку. Облагаются ли эти выплаты НДФЛ?

Ответ: Если все перечисленные доходы, полученные дистанционным работником, не являющимся налоговым резидентом РФ, предусмотрены системой оплаты труда, то они считаются доходами, полученными от источников за пределами РФ и не облагаются НДФЛ на территории РФ. В противном случае часть из них считается доходами, полученными от источников в РФ, в отношении которых удерживается НДФЛ.

Дополнительные полезные материалы из СПС «КонсультантПлюс»:

- *Информация: Разъяснения особенностей налогообложения выплат дистанционным сотрудникам российских компаний, работающим за рубежом ("Официальный сайт Минфина России", 2022) {КонсультантПлюс}*
- *Статья: Дистанционная работа и работа в представительствах: нюансы обложения выплат НДФЛ (Нестеров С.Е.) ("Оплата труда: бухгалтерский учет и налогообложение", 2020, N 7) {КонсультантПлюс}*

- *Готовое решение: Как облагаются доходы сотрудника, работающего с удаленного рабочего места (КонсультантПлюс, 2022) {КонсультантПлюс}*
- *Статья: Можно ли работать дистанционно за рубежом? (Соболева Е.А.) ("Оплата труда: бухгалтерский учет и налогообложение", 2021, N 9) {КонсультантПлюс}*
- *Статья: Дистанционная работа: трансграничные трудовые отношения (Менкенов А.В.) ("Трудовое право в России и за рубежом", 2021, N 3) {КонсультантПлюс}*