

Кто и почему скрывает, что работает из-за границы, и стоит ли это делать

 forbes.ru/svoi-biznes/481905-kto-i-pocemu-skryvaet-cto-rabotaet-iz-za-granicy-i-stoit-li-eto-delat

Надежда Румак



Фото Jaap Arriens / NurPhoto via Getty Images

Трудовые будни в путешествиях

Пандемия перевернула рынок труда, позволив всем работать откуда угодно. Но коронавирус в 2022 году, кажется, сдал свои позиции — с точки зрения эпидемиологической безопасности в офисы возвращаться уже можно. Однако сотрудники, привыкшие работать с тропических пляжей и из парижских кафе, не торопятся воспользоваться этой возможностью. Теперь, когда работодатели вызывают сотрудников в офис, они ищут и находят способы уклониться от этих требований.

По данным глобальной мобильной компании [Toria](#), около 66% сотрудников в США не сообщают своим работодателям, что работают за пределами своего штата или страны. По данным другого [исследования](#), в котором участвовали люди из 27 стран, четверть от работающих удаленно сказали, что скорее уволятся, чем согласятся вернуться на фултайм в офисы.

[Bloomberg](#) рассказывает, что привыкшие к свободе передвижения люди настолько не хотят отказываться от возможности совмещать работу с путешествиями, что готовы идти на разнообразные ухищрения, чтобы скрыть от работодателей свое местонахождение. Чтобы избежать риска дополнительного налогообложения или штрафов за то, что сотрудник работает в другой стране без соответствующего

разрешения, а также из соображений кибербезопасности многие компании запрещают сотрудникам работать из-за границы. Чтобы обойти этот запрет, герои заметки Bloomberg демонстрируют чудеса изобретательности и выносливости: используют VPN и виртуальные фоны в Zoom, просыпаются глубокой ночью, чтобы поучаствовать в конференц-коле, находясь в другом часовом поясе, постоянно следят за сводками погоды (чтобы рассказать начальнику, как счищают снег с крыльца в Хьюстоне, когда на самом деле находятся в солнечном Дубае).

Некоторые не рассказывают, где находятся, даже не из-за прямых запретов, а потому, что опасаются, что если руководители узнают об их перемещениях, то решат, что работу они делают спустя рукава. Любители совмещать путешествия с работой при этом уверяют, что это не соответствует действительности и из любой точки Земли они выкладываются на все сто.

Как минимум 30 стран с 2020 года ввели специальную визу кочевника, и это тоже делает возможность работать из других стран более привлекательной. Для резидентов стран с дорогой арендой недвижимости переезд — это часто еще и способ сэкономить. «Если работа сделана, то какая разница, где ты находишься?» — считают удаленщики. Их начальники и работодатели с этим согласны не всегда.

[Материал по теме](#) >

Коворкинг в киргизском доме отдыха

Российские работодатели в 2022 году тоже столкнулись с тем, что их сотрудники предпочитают работать из-за границы, правда, это желание не во всех случаях связано с любовью к путешествиям. По данным рекрутинговой компании Ancor, особенно часто в последнее время хотят скрыть свое местоположение соискатели-мужчины. Согласно октябрьскому исследованию «Компании в условиях оттока сотрудников», российские работодатели с недавних пор регулярно сталкиваются с определенным обманом.

«Часто в своих резюме на сайтах поиска работы и в начале общения с рекрутером кандидаты заявляют, что «находятся в Москве и при необходимости готовы к очной работе в офисе», — говорит директор по продажам и маркетингу Ancor Наталья Щербакова. — Но потом выясняется, что они проживают за границей и могут работать исключительно удаленно. О подобных случаях заявили не менее 5% представителей компаний. Важно отметить, что отдельного вопроса на эту тему не было и респонденты отмечали тренд в разделе «дополнительная информация». Следовательно, реальное количество компаний, столкнувшихся с этой ситуацией, может быть на порядок больше».

Хедхантер Алена Владимирская выделяет несколько типов компаний: у первых удаленка невозможна из-за специфики работы, вторые не научились вести бизнес удаленно и вызвали всех обратно в офис, а у третьих удаленка разрешена и активно используется. По ее наблюдениям, как правило, это IT-компании, а также

компании из сферы онлайн-образования или медиа. По мнению Владимирской, скрыть от работодателя, что ты на дистанционной работе в другой стране, невозможно: «Если ты удаленно работаешь в другой стране, то возникают некоторые ограничения. Например, нужно работать в том же часовом поясе, что и твоя компания. Кроме того, тебе придется решать вопросы с налоговой, если налоговое резидентство сменится из-за долгого проживания за границей».

Материал по теме >

Те работодатели, которые удаленную работу за пределами России не разрешают, без труда отслеживают своих уехавших сотрудников — как правило, у них есть службы безопасности. Использование виртуального фона в Zoom или разговоры о погоде тут едва ли помогут. Олег (имя изменено) работал руководителем по продуктам «Цифровые коммуникации» в телеком-компании в удаленном режиме в России, а месяц назад после объявления частичной мобилизации уехал в Киргизию. Работодатель не приветствовал выезд сотрудников за границу, а отъезд Олега служба безопасности быстро отследила по его IP-адресу. Олегу предложили вернуться в Россию (этого требует внутреннее распоряжение компании) или уволиться.

Олег признает, что требование работодателя не лишено смысла: сотрудники телеком-компаний работают с базами данных, в том числе с абонентскими персональными данными. «Для служб безопасности риск разглашения персональных данных абонентов является критичным, — говорит Олег. — «Безопасники» считают, что при работе из-за границы этот риск сильно возрастает».

«Если доступ к удаленному рабочему столу спроектирован правильно — с двухфакторным доступом и прочее, то опасности нет. С точки зрения безопасности не имеет значения, с какого IP-адреса ты работаешь, — говорит руководитель экспертизы по сопровождению одного из крупных российских банков, отвечающий за безопасность, Владимир (имя изменено). — Тут риск скорее в том, что при массированных DDOS-атаках на ресурсы компании, которые в основном проводятся из-за рубежа, в первую очередь отсекают зарубежные IP-адреса и удаленный сотрудник не сможет работать».

По словам Владимирской, в России, как правило, компании уведомляют сотрудников, что удаленная работа невозможна, а тем, кто уехал из страны, предлагают вернуться в Россию или уволиться. Люди поступают исходя из своих интересов, жизненных ценностей и приоритетов.

Олегу не удалось договориться с работодателем об удаленной работе, хотя ему даже пытался помочь его непосредственный начальник. Теперь молодой человек будет увольняться и искать новую работу: не во всех российских компаниях действует

запрет на работу из другой страны. По словам Олега, в киргизском доме отдыха, в котором он сейчас живет, около 100 человек из России, все они работают удаленно и возвращаться в офис не планируют.

По данным Ansoor, на то, чтобы сотрудник работал удаленно из другой страны, соглашаются только 36% компаний. У стольких же (36%) нет готового решения для данной ситуации, 16% предпочитают завершить сотрудничество с уехавшим сотрудником, а 3% предоставляют уехавшим сотрудникам оплачиваемый или неоплачиваемый отпуск.

Сергей (имя изменено) — программист в IT-компании, которая к отъезду сотрудников отнеслась лояльно. Работодатель предложил сотрудникам два дальнейших сценария: переоформиться на зарубежное юридическое лицо или взять на себя уплату НДФЛ, который может повыситься из-за смены налогового резидентства. В последнем случае в договорных отношениях сотрудника и компании ничего не меняется.

«Можно быть вне России и сохранять работу, — говорит Сергей. — Я уже более года на удаленке, только раньше работал из дома, время от времени посещая офис, чтобы быть ближе к коллегам, а теперь — из Турции. Чтобы рабочий процесс не проседал, нужен только хороший интернет и синхронизация с коллегами по времени созвонов».

Еще один риск удаленной работы связан с возможными трудностями из-за более низкой скорости работы интернета в некоторых странах. Владислав работает в технической поддержке ресторанного программного обеспечения в компании, у которой есть офис в Казахстане. Его работодатель к отъезду сотрудников из России относится «более-менее лояльно»: часть офиса уже релоцировалась в Казахстан, а кто-то уехал в другие ближайšie к России страны. Вячеслав, который выбрал Киргизию, сокрушается: «Стоимость аренды жилья из-за наплыва россиян выросла, и я переехал в гостевой дом на Иссык-Куле, где номер стоит дешевле, но с интернетом беда». В таких случаях даже лояльные к отъезду сотрудников работодатели могут быть недовольны, что он сказывается на скорости их работы.

PR-специалистка Мария (имя изменено) переехала в Варшаву пять лет назад. Ее предыдущий работодатель, финтех-компания, переезду даже обрадовалась: Мария ездила представлять бизнес и налаживать контакты на все европейские конференции. Но на собеседованиях с новыми потенциальными работодателями она уже не афишировала реальное место жительства. С одной стороны, ей не хотелось, чтобы посторонние люди знали подробности личной жизни, а с другой — это могло, как она опасалась, помешать трудоустройству. «Все хотят, чтобы сотрудник хотя бы иногда ездил на совещания в офис», — объясняет Мария, которая пока фултайм в России не нашла и работает на фрилансе. Тем, кто нанимает ее для проектов, не так важно, где она находится физически.

Одна из причин, почему сотрудники, уезжая за границу, скрывают свое местонахождение, — это желание сохранить некий контроль над своей жизнью, считает психолог-консультант Любовь Репина. Люди, которые не планировали эмиграцию, но решили срочно уехать из России, переживают сильный стресс. «Человек в стрессе хочет обрести чувство безопасности любым способом», — говорит психолог.

Материал по теме >

«Становятся менее лояльными»: почему IT-компании запрещают сотрудникам релокацию

Почему работодатели запрещают удаленную работу за пределами России

Работодатели не любят удаленку по нескольким причинам. Об экономических последствиях для дистанционных работников и их российских работодателей, являющихся налоговыми агентами, напоминает Сергей Кузнецов, руководитель направления претензионной и судебной работы DSL service. «Лица, переехавшие в другие государства, могут утратить статус налогового резидента, если будут находиться за пределами Российской Федерации больше 183 дней в течение 12 следующих подряд месяцев, — говорит Кузнецов. — Если работник утрачивает статус налогового резидента России, его доходы необходимо облагать по ставке не 13%, а 30%».

Основатель онлайн-сервиса для работы с удаленщиками EasyStaff Виталий Михайлов подчеркивает, что если сотрудник работает по трудовому контракту, то его налоговый статус имеет принципиальное значение: «Если у сотрудника сменился налоговый статус, а работодатель не изменил налоговую ставку, то ИФНС может его оштрафовать».

Если сотрудник скроет от работодателя свой отъезд за границу, то вопрос о том, кто будет являться виновным лицом при неуплате НДФЛ в размере 30% — сотрудник или работодатель, — остается открытым и, скорее всего, будет рассматриваться в зависимости от конкретной ситуации, говорит Кузнецов. По его словам, хотя именно сотрудник в такой ситуации является «единственным лицом, имеющим информацию и о времени его нахождения за пределами РФ», для работодателя «существует риск начисления штрафа за неполное удержание налога в случае выявления подобной ситуации».

Правда, есть шанс, что эта проблема может быть решена на законодательном уровне. Министр финансов Антон Силуанов склоняется к тому, чтобы сохранить НДФЛ на уровне 13% для россиян, которые уехали за рубеж, но продолжают удаленно вести бизнес в России или работать, так как их число значительно выросло. «С точки зрения налоговой справедливости мы предусматриваем подготовку соответствующих законодательных решений о том, чтобы, несмотря на

то, что человек ведет свой бизнес в России, находясь за рубежом, он все-таки платил соответственно и подоходный налог», — подчеркнул он, отметив также, что сейчас «далеко не самое подходящее время» для повышения налогов.

Еще одна причина, по которой работодатели стремятся вернуть сотрудников в Россию, — отсутствие регламентации такой работы в Трудовом кодексе. Несмотря на то что Роструд регулярно указывает на невозможность удаленного формата работы за границей, ссылаясь на федеральные законы и иные нормативные правовые акты, старший юрист Ancor Евгений Бережнов считает, что такая позиция не соответствует действительности. «Например, статья 59 ТК РФ прямо предусматривает возможность заключения срочного трудового договора при направлении работника на работу за границу, а Налоговый кодекс подробно регламентирует порядок уплаты НДФЛ при получении заработной платы за работу, которая осуществляется за пределами России, — говорит эксперт. — Что важно, Трудовой кодекс не запрещает дистанционную работу за границей».

Еще одна причина запрета работы за пределами России — невозможность обеспечить работникам безопасные условия труда. Это частый аргумент Минтруда, которым он обосновывает запрет удаленной работы в иностранном государстве. Виктория Вирта, руководитель портала профессионального развития «Лица», отмечает, что многие не знают, что согласно российскому трудовому законодательству работодатель несет ответственность за безопасные условия труда для сотрудника. «Именно поэтому удаленка так долго была нелегитимна и до сих пор вызывает множество вопросов и споров, — говорит эксперт. — Даже если прописать удаленное место работы в трудовом договоре с указанием адреса осуществления деятельности, то если, например, на сотрудника в рабочее время упал дома шкаф, работодатель должен нести за это ответственность, поскольку не обеспечил безопасные условия труда».

Некоторые компании, чтобы купировать эти риски, решают использовать совсем странный способ, рассказывает Виктория Вирта: «Сотрудника вынуждают оформить отпуск за свой счет, а платят ему за этот период в конверте. Работодатель спокоен — во время отпуска он за сотрудника ответственность не несет».

Бережнов согласен с Виртой. «Если сотрудник удаленно работает в России, каким образом работодатель может обеспечить ему безопасные условия труда? Проблема и в этом случае не исчезает. Работодателям проще не связываться с удаленщиками, чтобы не создавать для себя дополнительные риски», — резюмирует эксперт.

Виктория Вирта советует оформить с сотрудником, живущим постоянно или временно за границей, но являющимся гражданином России, договор ГПХ — он уже давно практически приравнивается к трудовому договору по выплатам за сотрудника в налоговую, но избавляет от ответственности за здоровье и жизнь.

«Если сотрудник хочет работать как самозанятый, с ним также можно заключить соответствующий договор, — продолжает Вирта. — Но в этом случае у него должны быть выплаты не только от одной компании, иначе налоговая приравняет это к трудовой деятельности без заключения трудового договора, начислит штрафы и заставит выплатить налоги».