

В каких случаях работник должен уведомлять работодателя о выезде за границу?

Законодательством РФ прямо не установлена обязанность работника коммерческой организации или ИП уведомлять работодателя о выезде за границу. Однако это надо сделать, если работник собирается работать за границей (т.е. меняется место работы), и следует - если он перестал быть налоговым резидентом РФ для целей НДФЛ. Также установлены ограничения при допуске к гостайне.

Законодательством РФ прямо не установлена обязанность работника коммерческой организации или индивидуального предпринимателя уведомлять работодателя о выезде за границу. Вопросы трудовой деятельности работников бюджетной сферы в данном материале не рассматриваются.

При этом необходимо учесть следующее.

Обязательными для включения в трудовой договор являются в том числе условия о месте работы, а в случае, когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности, - о месте работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения ([ч. 2 ст. 57 ТК РФ](#)).

Под местом работы понимается расположенная в определенной местности (населенном пункте) конкретная организация, ее представительство, филиал, иное обособленное структурное подразделение. В случае расположения организации и ее обособленного структурного подразделения в разных местностях место работы работника уточняется применительно к этому структурному подразделению ([разд. 1](#) Обзора практики рассмотрения судами дел, связанных с осуществлением гражданами трудовой деятельности в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, утв. Президиумом Верховного Суда РФ 26.02.2014).

Местом работы дистанционного работника является место его нахождения (место исполнения трудовых обязанностей). При этом представляется достаточным конкретизировать место работы до населенного пункта ([Письмо](#) Роструда от 15.07.2021 N ПГ/19582-6-1).

Если планируется, что работник будет выполнять трудовую функцию в ином месте, нежели место работы (в том числе за границей), необходимо оформление служебной командировки в соответствии с требованиями, установленными [Постановлением](#) Правительства РФ от 13.10.2008 N 749 "Об особенностях направления работников в служебные командировки" ([ст. 166](#), [ч. 3 ст. 312.6 ТК РФ](#)).

Таким образом, по нашему мнению, если дистанционный работник выезжает за границу и собирается там работать (т.е. меняется место работы), он должен уведомить об этом работодателя. Иначе это будет нарушением условий трудового договора.

Изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

Однако, по мнению Минтруда России, заключение трудового договора о дистанционной работе с гражданином для осуществления трудовой деятельности за пределами РФ не допускается. Сотрудничество с лицами в целях дистанционной работы за рубежом для российских организаций может осуществляться в рамках гражданско-правовых отношений. При этом следует учитывать запреты и ограничения, связанные с работой граждан других государств на территории соответствующего зарубежного государства (Письмо Минтруда России от 09.09.2022 N 14-2/ООГ-5755).

Выезд работника за границу также имеет значение для целей НДФЛ, в том числе для определения статуса налогового резидента РФ (п. 2 ст. 207 НК РФ).

Окончательный налоговый статус налогоплательщика, определяющий налогообложение его доходов, полученных за налоговый период, определяется по его итогам. Ответственность за правильность определения налогового статуса физических лиц - получателей доходов лежит на организации, являющейся налоговым агентом в отношении указанных доходов. В этих целях организация вправе запрашивать у физических лиц все необходимые документы (Письмо Минфина России от 21.06.2023 N 03-04-05/57598).

В случае если физическое лицо не представляет запрашиваемые документы, налоговый агент вправе применить к выплачиваемым этому физическому лицу доходам налоговую ставку и порядок расчета налоговой базы, предусмотренные для лиц, не являющихся налоговыми резидентами (Письмо Минфина России от 12.08.2013 N 03-04-06/32676).

При этом, если физическое лицо не является налоговым резидентом РФ и получает вознаграждение за выполнение трудовых или иных обязанностей, выполненную работу, оказанную услугу, совершение действия за пределами РФ, такие доходы не являются объектом обложения НДФЛ (пп. 6 п. 3 ст. 208, ст. 209 НК РФ).

Таким образом, несмотря на то, что работник не обязан сам уведомлять работодателя о своем налоговом статусе и, соответственно, выезде за границу, работодателю следует запросить соответствующие документы у работника. Также работнику следует рекомендовать представить такие сведения (уведомление) самостоятельно.

Следует также учесть, что право гражданина РФ на выезд из РФ может быть временно ограничено, в частности, при допуске к сведениям особой важности или совершенно секретным сведениям, отнесенным к государственной тайне, при соблюдении определенных условий (пп. 1 ст. 15 Федерального закона от 15.08.1996 N 114-ФЗ "О порядке выезда из Российской Федерации и въезда в Российскую Федерацию", ст. 24 Закона РФ от 21.07.1993 N 5485-1 "О государственной тайне"). В таком случае могут потребоваться уведомление и согласование с работодателем выезда за границу.

Д.А. Мыльников
Государственный советник
Российской Федерации
2 класса
Министерство труда и
социальной защиты
Российской Федерации