DOI 10.47643/1815-1337_2020_11_60

ТРУД РОССИЙСКИХ ГРАЖДАН ЗА РУБЕЖОМ ПО ТРУДОВОМУ ДОГОВОРУ С РОССИЙСКИМ РАБОТОДАТЕЛЕМ (КОМАНДИРОВАНИЕ ЗА ГРАНИЦУ)

АДРИАНОВСКАЯ Татьяна Леонидовна,
кандидат юридических наук, доцент, доцент кафедры земельного, трудового и экологического права Кубанского государственного аграрного университета им. И.Т. Трубилина, г. Краснодар.
E-mail: mesmai@mail.ru;

БАЙДИН Павел Николаевич,
магистрант юридического факультета Кубанского государственного аграрного университета имени И.Т. Трубилина, г. Краснодар.
E-mail: chedgos@yandex.ru

Краткая аннотация: *в статье рассматриваются некоторые особенности правового регулирования труда российских работников, направленных в командировку за границу. Авторы обращают внимание на трудовой статус данных работников, исследуют их права и обязанности, связанные с возмещением расходов на командировку, показывают отличие загранкомандировки от командировки по территории России.*

Abstract: *the article discusses some features of the legal regulation of labor of Russian employees sent on a business trip abroad. The authors pay attention to the labor status of these employees, examine their rights and obligations related to reimbursement of travel expenses, and show the difference between a business trip abroad and a business trip on the territory of Russia.*

Ключевые слова: *командировка, работник, работодатель, расходы, суточные, проезд, трудовой договор, валюта, заграница.*

Keywords: *business trip, employee, employer, expenses, daily allowance, travel, employment contract, currency, abroad.*

В современном российском законодательстве не содержится разделения таких понятий как «командировка» и «зарубежная командировка», что вызывает некоторые трудности правоприменения [1, с.101-109].

Из содержания ст. 166 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ) следует, что командировкой считается поездка работника, которая осуществляется, во-первых, по распоряжению его работодателя и во-вторых, служебное поручение выполняется работником вне места его постоянной работы.

Имеются такие виды работ, которые носят разъездной характер, либо осуществляются в пути. Они не считаются командировками и имеют иной режим правового регулирования.

Российский гражданин, приехавший работать в другую страну сталкивается с другими правилами регулирования труда. Если в стране пребывания имеются ограничения для занятия той или иной профессией, эти правила распространяются на российского работника и они должны учитываться самим работником и его работодателем. Наличие иных правил и требований, а также ограничений не должны делать хуже положение командированного работника в сравнении с гражданами страны пребывания.

В данном случае можно говорить о наличии двух коллизионных принципов: закона страны предприятия (страны, куда командирован работник) и закон места работы (постоянного места работы в российской организации). Обязательно надо различать при этом правовое положение командированного работника и правовое положение гражданина РФ, который заключил трудовой контракт с зарубежной фирмой и работает по контракту за рубежом.

Труд граждан России на территории иностранных государств возможен в самых различных вариантах. Граждане, заключившие трудовой контракт с зарубежной фирмой тоже могут направляться этой фирмой в командировки в другие страны. В этом случае их труд будет регулироваться законодательством страны, в которой они заключали трудовой контракт, хотя возможны исключения из этого правила. Трудовые правоотношения в указанном случае возникают именно в силу заключения трудовых контрактов. В отличие от командированных работников, контракт, заключенный гражданином РФ с иностранной фирмой предполагает иной трудоправовой статус такого работника.

Данный статус требует с одной стороны, чтобы им была оказана помощь и определенное содействия со стороны российских государственных органов в заключении трудовых контрактов, а с другой стороны, необходимо принимать меры по недопущению неравноправных, а порою и кабальных договоров, которые возможны, если помощь оказывают посреднические коммерческие фирмы как иностранные, так и российские.

При командировках за рубеж, правоотношения возникают в России и регулируются российским трудовым законодательством. Российские граждане посылаются работодателем в служебные командировки, например, для участия в строительстве различных предприятий, их монтаже, для того, чтобы оказать техническую помощь и т.д. В этих случаях к командированным работникам применяются не только общие нормы трудового законодательства, но и специальные правила, необходимость которых обусловлена спецификой условий конкретного вида труда.

Даже если командировка за границу имеет длительный срок, правовое положение командированного работника следует отличать от труда граждан РФ в российских учреждениях, которые находятся за границей.

Главная особенность и главное отличие командировки состоит в том, что за работником на весь период командировки сохраняется должность, которую он занимал и его зара-

ботная плата по месту основной работы в организации, которая находится в России.

Отправляя работника в командировку за границу, работодатель должен понимать, что возможны некоторые трудности и осложнения, с которыми он может столкнуться [2, с.29-40].

Например, работник, который является должником (по алиментам, по возмещению причиненного вреда и др.), если сумма его долга более чем 30000 рублей [3], может быть ограничен в его праве на выезд, правда, временно.

Имеется нормативный акт, который регулирует вопросы, касающиеся порядка направления в командировки на территории РФ а также на территории иностранных государств. Это Постановление Правительства РФ от 13.10.2008 N 749 [4], которым утверждено Положение об особенностях направления работников в служебные командировки (далее- Положение).

Распоряжение о направлении в загранкомандировку отдает работодатель. Он издает приказ о направлении в командировку, но оформление командировочного удостоверения не является обязательным (п.15 Положения). Имеются исключения из данного правила. Например, это случаи направления в командировку в государства СНГ, с которыми государством заключено межправительственное соглашение.

При направлении в служебную командировку по общим правилам, как следует из ч.1 ст.168 ТК РФ на работодателя ложится обязанность возместить работнику следующие расходы: по проезду; по найму на период командировки жилого помещения; различные дополнительные расходы, которые могут быть связаны с проживанием вне места постоянного жительства работника (суточные);иные расходы, если работник их произвел с разрешения или с ведома работодателя.

Указанные требования касаются в полной мере работником, которых направляют на работу за границу.

Командировка за границу может быть очень короткой. Работник, побывав на территории иностранного государства, может возвратиться в Россию в тот же день. В подобных случаях суточные выплачиваются в размере 50% от нормы, то есть от тех расходов, которые предусмотрены для выплаты суточных, в соответствии с коллективным договором или локальными нормативными актами (п.20 Положения).

Различный порядок и размеры расходов на загранкомандировку, которые подлежат возмещению, установлены для организаций различных форм собственности. Так, в коммерческих организациях и на частных предприятиях размеры расходов на загранкомандировку определяются в коллективном договоре или локальных нормативных актах только если иные правила и размеры расходов не установлены в действующем законодательстве (ч.4 ст.168 ТК РФ)

Иной порядок установлен в отношении работников, которые заключили трудовой договор и работают в федеральных государственных органах, государственных внебюджетных фондах РФ, а также это касается работников федеральных государственных учреждений. Для них размеры расходов устанавливаются в централизованном порядке, нормативными актами Правительства РФ.

Аналогичный порядок установлен для работников государственных органов и учреждений субъектов РФ, тех, кто работает в органах местного самоуправления или в муниципальных учреждениях. Размеры расходов на командировку за границу для них определяется нормативными правовыми актами органов государственной власти субъектов РФ или органов местного самоуправления (ч.ч.2,3 ст.168 ТК РФ).

Иные расходы, подлежащие возмещению, могут быть связаны с оформлением загранпаспорта, получением визы, с оплатой обязательных консульских сборов, оформлением медицинской страховки, которая является обязательной, и др. Отдельно необходимо отметить расходы, связанные с обменом иностранной валюты, так как аванс при командировке работник, как правило, получает в рублях, а курсы валют в современных условиях меняются практически ежедневно.

Размер суточных зависит от двух факторов, как минимум: организации, которая направляет в загранкомандировку и от страны, куда направляют работника. Командировка может быть связана с работой (или с посещением) нескольких разных стран. Маршрут следования работника частично проходит по территории РФ, частично по территории другой страны (стран). Размер суточных в таких случаях должен варьироваться. Критерием, влияющим на размер суточных будет факт пересечения границы. Так, на территории России будет размер суточных, который установлен в локальных актах организации или в Постановлении Правительства РФ.

Если в период командировки произошла задержка в пути, которая носила вынужденный характер, суточные выплачиваются за время задержки по решению работодателя либо по решению представителя нанимателя (уполномоченного им лица), если будут представлены документы, подтверждающие факт вынужденной задержки [5].

Например, при служебной командировке с территории Российской Федерации на территории иностранных государств установлены такие размеры суточных (в долларах США): Германия- 65, Дания – 790, Египет – 60, Индия – 62, Китай – 67 [5].

ТК РФ не устанавливает обязательного требования устанавливать размер суточных в локальных нормативных актах или в коллективном договоре, но если работодатель их установил, то целесообразно указывать их размер и валюту (рубли, доллары, евро).

Действующее законодательство допускает возможность выплаты суточных в иностранной валюте, так как нет прямого запрета.

Законодательство не устанавливает ограничений относительно продолжительности загранкомандировки. Не установлено и лимита суточных, которые выплачиваются за весь период командировки за границу. Это приводит к тому, что частные фирмы могут выплачивать весьма значительные суммы, в то время как размер выплат для работников государственных учреждений, устанавливаемы Правительством, может быть значительно скромнее.

Командированному за границу работнику должны быть возмещены расходы на проезд (п.22, 12 Положения).

Это расходы на проезд по территории РФ транспортом общего пользования до станции, пристани, аэропорта и обратно, если они расположены за чертой населенного пункта. Необходимо предъявлять документы (билеты), подтверждающие эти расходы. Возмещению подлежит также страховой взнос на обязательное личное страхование пассажиров на транспорте. Возмещаются расходы по по оформлению проездных документов и по предоставлению постельных принадлежностей в поездах. Для работников, которые направлены в загранкомандировку кроме перечисленного, дополнительно возмещаются расходы на оформление заграничного паспорта, визы и др.

Еще одно принципиальное отличие загранкомандировки от обычной командировки состоит в оплате расходов и выдаче аванса в иностранной валюте в соответствии с Федеральным законом от 10.12.2003 N 173-ФЗ [6]. Выплата аванса, как и возмещение расходов в валюте не считается нарушением правил о валютных операциях. Тем не менее, на практике возникают различные споры, связанные с валютными выплатами при загранкомандировках. Например, работник получил аванс в долларах, но в командировку не поехал. В этом случае он должен вернуть аванс также в долларах. Если деньги были потрачены, то работник должен либо покупать валюту, либо возвращать неизрасходованный аванс в рублях по курсу. Так как курс постоянно меняется, то встает вопрос, какой курс валюты следует учитывать: курс на момент получения аванса или на момент его возврата? Курс надо определять на основании документов, например, справки о покупке валюты, которую должен предоставить работник. ФНС России разъяснила [7], что при отсутствии подтверждающих документов о покупке валюты, курс валюты учитывается по первичным документам о расходах.

Все понесенные расходы при загранкомандировке или их часть могут возмещаться принимающей стороной, если имеется договор между ней и работодателем. Такой порядок не противоречит действующему законодательству РФ, но на работодателе остается обязанность, касающаяся оформления командировки, выплате командировочных расходов (п. п. 7,10,11 Положения).

Данный порядок, при всей его привлекательности, имеет и оборотную сторону. Работник, который обеспечивается на личные расходы иностранной валютой за счет принимающей стороны, не будет получать суточные от своего работодателя. На практике бывают случаи, когда принимающая сторона не дает работнику, находящемуся в загранкомандировке валюты на его личные расходы, но обеспечивает его питанием за свой счет. В подобном случае работник будет получать от работодателя суточные, но не полностью, а 30% (включая надбавки) (п. 7 Постановления N 812). Надо отметить, что эти правила касаются только работников, которые работают в бюджетных организациях.

Если принимающая сторона предоставляет работнику не только питание, но и обеспечивает его жильем, ему будут выплачиваться суточные в размере, который зафиксирован в локальном нормативном акте его организации-работодателя. Здесь надо учитывать целевое назначение суточных. Это возмещение работнику работнику дополнительных расходов, связанных с проживанием, а не расходов на проживание.

Имеются особенности правового регулирования труда за границей у некоторых категорий работников. Это работники, которые едут в развивающиеся страны (Азия, Африка, Латинская Америка и др.). Например, для оказания помощи в строительстве объектов (инженеры-строители, монтажники и др. специалисты). Их направляют в командировку российские организации, но трудовую функцию они осуществляют на предприятиях, управляемых местными властями страны пребывания, что определяет их специальный правовой статус. Находясь за границей, они должны соблюдать режим рабочего времени и времени отдыха тех организаций, на которых они работают. В их обязанности входит также соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, инструкций по безопасности, которые действуют на этих предприятиях и других требований. Трудовые отношения между такими работниками и местными организациями не возникают, так как работники уже связаны трудовыми правоотношениями с российской организацией, которая отправила их в командировку, со всеми вытекающими последствиями: выплата заработной платы, оплата отпуска и т.д.

В данном случае имеется несколько уровней договорных отношений. Так, заключаются различные межправительственные соглашения по вопросам экономического и технического сотрудничества. Это один уровень. Второй уровень – это соглашения между внешнеэкономическим объединениями и фирмами других стран, которые заключаются во исполнение межправительственных соглашений. Третий уровень – это трудовой договор российского работника с российской организацией.

В содержании контрактов, как правило, указывается, что организация страны-заказчика обязуется возмещать российской организации расходы на предоставленных специалистов (зарплату и др.).

На заказчика возлагаются также расходы по переезду

российских специалистов в страну, а затем обратно. В некоторых случаях возмещаются также расходы по переезду семьи работника, особенно в случаях длительных командировок. Если срок командировки превышает один год, то заказчик должен возместить расходы на выплату подъемного пособия работнику.

Особенностью данного вида командирования является также то, что им может предоставляться на период командировки жилье с необходимой обстановкой, а также транспорт для служебных целей. Специалистам полагается обеспечение медицинской помощью, а при необходимости, услугами переводчика.

Таким образом, можно сделать вывод, что труд работников, направленных в командировку за границу, регулируется нормами российского трудового законодательства с учетом специфики страны пребывания. При наличии коллизий законодательства России и страны пребывания следует руководствоваться общепринятым принципом о не ухудшении положения работника по сравнению с гражданами страны пребывания. Принятие в России единого кодифицированного нормативного акта было бы целесообразным и привело бы к унификации действующего законодательства по затронутым вопросам.

Библиография:

1. Доля Г. Споры по срокам и оплате зарубежных командировок // Трудовое право. 2018. № 2. С. 101 - 109.
2. Пластинина Н. Загранкомандировки. Поговорим о сложных моментах // Трудовое право. 2016. № 3. С. 29 - 40.
3. Об исполнительном производстве: Федеральный закон от 02.10.2007 № 229-ФЗ (ред. от 08.06.2020) // СЗ РФ. 2007. № 41. Ст. 4849.
4. Об особенностях направления работников в служебные командировки (вместе с «Положением об особенностях направления работников в служебные командировки»): Постановление Правительства РФ от 13.10.2008 № 749 (ред. от 29.07.2015) //СЗ РФ. 2008. № 42. Ст.4821.
5. О размере и порядке выплаты суточных в иностранной валюте и надбавок к суточным в иностранной валюте при служебных командировках на территории иностранных государств работников, заключивших трудовой договор о работе в федеральных государственных органах, работников государственных внебюджетных фондов Российской Федерации, федеральных государственных учреждений: Постановление Правительства РФ от 26.12.2005 № 812 (ред. от 19.07.2019) //СЗ РФ. 2006. № 2. Ст.187.
6. О валютном регулировании и валютном контроле: Федеральный закон от 10.12.2003 № 173-ФЗ (ред. от 31.07.2020) // СЗ РФ. 2003. № 50. Ст. 4859.
7. О порядке признания командировочных расходов, произведенных в зарубежных командировках: Письмо ФНС РФ от 21.03.2011 № КЕ-4-3/4408