

УДК 34

DOI: 10.34670/AR.2023.77.21.034

## **Заключение трудовых договоров с дистанционными работниками, находящимися за пределами РФ**

**Вродливец Адам Александрович**

Студент,  
Дальневосточный федеральный университет,  
690922, Российская Федерация, Владивосток, о. Русский, п. Аякс, 10;  
e-mail: vrodlivetc.aa@students.dvfu.ru

**Макаревич Андрей Владимирович**

Студент,  
Дальневосточный федеральный университет,  
690922, Российская Федерация, Владивосток, о. Русский, п. Аякс, 10;  
e-mail: makarevich.avl@students.dvfu.ru

**Москвич Ульяна Владимировна**

Студент,  
Дальневосточный федеральный университет,  
690922, Российская Федерация, Владивосток, о. Русский, п. Аякс, 10;  
e-mail: Moskvich.uv@students.dvfu.ru

**Яковлев Денис Александрович**

Студент,  
Дальневосточный федеральный университет,  
690922, Российская Федерация, Владивосток, о. Русский, п. Аякс, 10;  
e-mail: yakovlev.da@students.dvfu.ru

### **Аннотация**

Данная научная статья исследует проблему, возникшую в связи с началом Специальной военной операции (СВО) и объявлением частичной мобилизации в Российской Федерации. Вследствие этого множество граждан России решили временно уехать за рубеж, с целью сохранить свою работу и перейти на дистанционный режим труда. Однако, в соответствии с общими правилами, сотрудник не может осуществлять трудовую деятельность в компании, находящейся на территории России, проживая при этом за пределами страны. Это обусловлено действующим законодательством, в частности статьей 13 Трудового кодекса Российской Федерации, которая устанавливает, что нормы трудового законодательства применяются только на территории РФ. Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации подчеркивает этот факт, включая в своем письме от 09.09.2022 года №14-2/ООГ-5755 рекомендацию о заключении с удаленными работниками, находящимися за рубежом, гражданско-правового договора, а не трудового

договора. Существует ряд проблем, которые стоят сегодня перед российским государством при реализации новой для себя форму занятости. Здесь важно учитывать, что необходимо корректировать не только законодательство, но и практику правоприменительного характера. Должна проводиться постоянная просветительская работа в отношении необходимых навыков и необходимых знаний, которые должны знать сами работники, работая на дистанционном режиме. Здесь важно сказать, что в определенных информационных памятках может содержаться информация о том, что, так или иначе, дистанционные работники должны знать свои права и настаивать на оформлении официальных трудовых отношений.

#### **Для цитирования в научных исследованиях**

Вродливец А.А., Макаревич А.В., Москвич У.В., Яковлев Д.А. Заключение трудовых договоров с дистанционными работниками, находящимися за пределами РФ // Вопросы российского и международного права. 2023. Том 13. № 5А. С. 270-278. DOI: 10.34670/AR.2023.77.21.034

#### **Ключевые слова**

Трудовой договор, дистанционные работники, заключение трудового договора, трудовые отношения, право, правовое регулирование.

## **Введение**

На сегодняшний день в рамках современного общества осуществляется во всех направлениях жизнедеятельности человека развитие цифровых технологий. Данное развитие затронуло также и экономику, что обусловило увеличение доли сотрудников, которые желают работать удаленно из дома. Именно цифровые технологии позволяют аккумулировать большое количество информации и, используя удаленный труд, предприниматели могут сократить расходы на содержание офисов. Также это оказывает влияние и на баланс сил на международной арене. Более развитые страны широко представлены в интернет-пространстве и хорошо владеют цифровыми технологиями, а развивающиеся страны в этом, безусловно, отстают [Жерукова, Бейтуганова, Шериева, 2022, 217]. Также это отставание может быть зафиксировано и в том, что у развивающихся стран нет каких-то механизмов правового регулирования цифровых отношений в трудовой сфере, которые заключаются с удаленными сотрудниками.

## **Основная часть**

В соответствии с положениями Трудового кодекса РФ люди могут осуществлять свою профессиональную деятельность из любого места, главное, чтобы их функциональные обязанности выполнялись. Работа, когда человек не находится в офисе, носит название дистанционной работы. Прежде всего, главное отличие состоит в режиме работы, а также в том порядке, как происходит документооборот с работодателем. В соответствии с определенным объемом работы дистанционные сотрудники могут обговорить условия своего режима работы. Допустим, такой сотрудник до обеда отдыхает, но после обеда он до позднего вечера выполняет свою работу. Также условия труда у таких людей другие, и они могут работать в комфорте, а

все документы отправлять по электронной почте. Данные сотрудники и в остальном ничем не отличаются от простых офисных сотрудников, потому что в отношении них применяются определенные трудовые нормы.

Для регулирования трудовых отношений большое значение имеют рекомендации Министерства труда Российской Федерации. Данный орган высказывает свое мнение по поводу того, что если подобный сотрудник осуществляет свою деятельность из другого иностранного государства, то тогда работодатель должен с ним заключить договор гражданско-правового характера. Потому что если будет заключен договор о дистанционной работе с тем субъектом, который трудится за рубежом, то это будет нарушением трудового законодательства. Также Министерство труда РФ, основываясь на положения ст. 13 Трудового кодекса РФ, заявляет о том, что все трудовые взаимоотношения, которые регулируются трудовым законодательством Российской Федерации, действуют только на территории Российской Федерации.

Осуществляется демонстрация опыта зарубежных стран в контексте того, что к дистанционной работе нужно относиться как к работе международного уровня. Потому что очень часто бывает, что работодатель и сотрудник не находится в одном государстве. Для того чтобы обезопасить себя и правильно оформить все документы в трудовом сотрудничестве с таким гражданином, который находится за пределами страны, на западе заключают локальные нормативные акты, а также осуществляют проведение дистанционных инструктажей и проводят также удаленные онлайн аттестации. Применение информационно-коммуникативных технологий способствуют формированию определенного контингента, который действует в условиях удаленной занятости, но они никак не оформляют трудовые договоры и также гражданско-правовые договоры.

В соответствии с этим можно сказать, что на территории Российской Федерации Минтруд регулирует трудовые отношения, заключенные с такими сотрудниками только через гражданско-правовой договор. Министерство труда РФ уже давно высказывает эту позицию, еще с 2015 года (письма от 7 августа 2015 г. № 17-3/В-410, от 5 ноября 2015 г. № 17-3/В-534, от 15 апреля 2016 г. № 17-3/ООГ-378, от 16 января 2017 г. № 14-2/ООГ-245). Эта точка зрения также высказывается Рострудом. Учитывая то, что существует несколько различных писем, которые выпускают трудовые ведомства, по сути, фактически никакого правового нормативного документа, который официально запрещает заключать данные трудовые договоры с дистанционными работниками, не существует на сегодняшний день. И нужно помнить, что письма Минтруда и Роструда носят рекомендательный характер, и их можно либо принимать к сведению, либо не принимать. Также нужно сказать, что существуют рекомендации, которые стараются учитывать работодатели для того, чтобы у них не было проблем с законом [Арсеньев, Плужников, 2022, 551]. Это делается потому, что, во-первых, организация хочет вести прозрачно свою деятельность, а во-вторых, для того чтобы более эффективно вести бизнес, ведь гражданско-правовые договоры более выгодны. У данных сотрудников не оформляются отпуска, больничные, поэтому за них не нужно платить какие-то взносы.

Учитывая основные положения ст. 10, ст. 11 и ст.13 Трудового кодекса Российской Федерации, можно высказать такую точку зрения, что реализация трудовой деятельности в рамках трудового договора в иностранном государстве может быть оформлена, но данные договоры не будут регулироваться российским законодательством. Также можно сказать, что те международные договоры, которые заключены в Российской Федерации, могут подпадать под юрисдикцию российского законодательства. Можно подытожить, что необходимо заключать

трудоустройство удаленным работником в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (глава 49.1). Осуществлять применение российского трудового права к отношениям, возникающим в том случае, когда сотрудник будет трудиться на территории иностранного государства, можно в том случае, если в рамках договора Российской Федерации и этого государства разрешено данное взаимодействие.

В соответствии с положениями ст. 10 Трудового кодекса РФ юридическая сила международных договоров, которые заключены Российской Федерацией, более значима, чем местное законодательство. Для примера можно рассмотреть соглашения, заключенные между Российской Федерацией и Республикой Польша, где осуществляется регулирование трудовой деятельности в соответствии с тем, что государство гарантирует трудоустройство гражданам. Но это можно рассматривать в качестве исключения. В Российской Федерации существует также соглашение, которое заключили между собой две стороны, и его темой является трудовая деятельность в определенном комплексе государств. Однако среди большинства международных договоров, которые заключила Россия, существует определенная норма, обуславливающая применение права принимающей стороны. Так или иначе, работодатель обязан перед приемом сотрудника изучить договоры, которые заключала Россия и другие страны. Здесь важна страна, где на сегодняшний день прибывает сотрудник, из которой он будет вести свою деятельность. Это необходимо сделать для того, чтобы работодатель мог себя обезопасить и не нарушать закон.

В том случае если у работодателя сотрудник сотрудничал на удаленке, можно оформить трудовые отношения на срок до шести месяцев. Можно также применять комбинированный вариант, когда сотрудник может приходить периодически в офис для каких-то определенных задач. Также он может посещать офис, когда проводятся какие-то коллективные планерки и совещания, а также мозговые штурмы. Может быть определенный график, когда он приходит, или его могут вызывать на какое-то конкретное мероприятие или для какой-то конкретной работы. Именно трудовые отношения, которые оформляются в виде трудового договора, защищают и работника, и работодателя от нарушения законодательства. Но если все-таки гражданин работает за рубежом, и он не знает своих гражданских прав в этой стране, то возможно, что будет место для неформальной занятости и подмене каких-то определенных трудовых отношений на гражданско-правовые отношения.

Когда происходит оформление дополнительных соглашений к трудовому договору, то данные экземпляры можно оформлять как на бумажном носителе, так и в электронном виде [Циндяйкина, 2021, 220]. Подобные документы можно также отправлять по электронной почте, и для этого существует определенная система по электронному документообороту. Данные документы подписываются усиленной квалифицированной электронной подписью работодателя.

В Трудовом кодексе РФ четко зафиксирована процедура подписания всех документов, которые регулируют трудовые отношения. В том случае, когда компания обладает подтвержденной учетной записью и сотрудник обладает подтвержденной учетной записью на портале Госуслуг, можно также осуществлять подпись документа.

Основываясь на подписании дополнительного соглашения, происходит составление приказа о том, что используется форма Т-5 или другая любая форма, которую может установить работодатель. Данную форму, а также приказ, который ее утверждает, необходимо направить сотруднику, с которым заключаются трудовые отношения, по любому доступному каналу. Также сотрудник отправляет в ответ сканированную копию документа, где ставит свою подпись

и то, что он ознакомился с данным приказом.

Как правило, приказа достаточно, если осуществляется оформление того работника, который находится за границей. Необходимо учитывать все тонкости для того, чтобы понять каким, образом правильно оформить трудовые отношения.

Осуществлено снижение теоретических рисков, если все хорошо изучено и если сотрудник ознакомлен с инструкцией по охране труда и правилами ведения документооборота.

Трудовой кодекс РФ регулирует также и взаимоотношения между работодателем и дистанционным сотрудником, но только косвенно. Напрямую такое не прописано в кодексе. Однако работодатель может брать его за основу и, исходя из производственной необходимости, уже оформлять трудовые взаимоотношения как на территории Российской Федерации, так и за границей [Индьло, 2021, 168]. То, что Минтруд пишет, что за границей нельзя сотрудникам заключать трудовой договор, нигде не зафиксировано, в Трудовом кодексе РФ про это никаких упоминаний нет. Также не выявлено по этому вопросу никакой судебной практики, однако существуют какие-то определенные решения, которые указывают на то, что осуществлять работу можно за рубежом. Можно сказать, что суды руководствуются тем, что это не запрещено ТК РФ.

Если происходит определенная задержка для выдачи трудовой книжки, то возможно, что компания может это объяснить тем, что, допустим, если сотрудник живет в Соединенных Штатах Америки, то там трудовая книжка не применяется. Но судебная практика показала, что такое объяснение суд не устраивает. Потому что, прежде всего, работодатель является резидентом Российской Федерации и оформляет свои рабочие взаимоотношения тоже по законодательству Российской Федерации. Также можно сказать, что Трудовой кодекс РФ может отразить то, что дистанционная работа возможна. Поэтому, когда сотрудник проживает на территории Соединенных Штатов Америки, у него сохраняются все те же права, что и у сотрудников на территории Российской Федерации. Таким образом, с ним может быть заключен трудовой договор, и в соответствии с этим ему должна быть оформлена трудовая книжка, возможно, в электронном виде (апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 02.06.2020 по делу № 2–5677/2019).

Также суды иногда применяют такую практику, что Трудовой кодекс РФ прямо не прописывает запрещение того, что нельзя заключать трудовой договор с работником, который работает на дистанционной основе и является иностранным гражданином, к тому же он также работает за пределами Российской Федерации (кассационное постановление АС Северо-Кавказского округа от 24.12.2020 № А20-4914/2019).

Поэтому нельзя сказать, что есть какой-то прямой запрет на законодательном уровне, который бы запрещал осуществлять заключение трудовых договоров с дистанционными работниками, находящимися за пределами РФ.

Существуют определенные запреты на осуществление дистанционных отношений, которые заключаются с сотрудниками, находящимися за границей. Прежде всего, этот запрет не может предоставить свободу сторонам, которые заключают между собой трудовые отношения. Здесь можно говорить о некоторых положениях законодательства. Также трудовое законодательство, как правило, достаточно четко регулирует трудовые взаимоотношения и определяет такие рамки, где не должны нарушаться трудовые взаимоотношения ни одной из сторон. Поэтому трудовые отношения полностью регулируются трудовым законодательством, и это не дает свободы для развития именно дистанционной деятельности.

Также интересен тот факт, что, учитывая положения, которые отображены в статье 13

Трудового кодекса РФ, можно сказать, что регулируются отношения законодательством того государства, где находится сам сотрудник. Если сотрудник находится за рубежом, то, соответственно, и регулирование трудовых отношений тоже должно быть в юрисдикции той страны, где он находится [Валеева, 2023, 419].

### Заключение

В соответствии с этим можно сказать, что, конечно, существует ряд проблем, которые стоят сегодня перед российским государством при реализации новой для себя формы занятости. Здесь важно учитывать, что необходимо корректировать не только законодательство, но и практику правоприменительного характера. Должна проводиться постоянная просветительская работа в отношении необходимых навыков и необходимых знаний, которые должны знать сами работники, работая на дистанционном режиме. Здесь важно сказать, что в определенных информационных памятках может содержаться информация о том, что, так или иначе, дистанционные работники должны знать свои права и настаивать на оформлении официальных трудовых отношений. Потому что в основном молодые сотрудники, как правило, не зная своих прав, соглашались на неофициальное трудоустройство, а затем не могут получить никаких социальных гарантий, а также пособий, которые необходимы. Еще одним следствием такого неофициального трудоустройства является то, что у них не идут никакие отчисления в пенсионный фонд, в страховой фонд и так далее. Должно иметься понимание у работника, что оформление отношений без трудового договора или в соответствии с гражданско-правовым договором не предоставляет ему социальной защиты.

### Библиография

1. Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 02.06.2020 № 33-8432/2020 по делу № 2-5677/2019.
2. Арсеньев С.Ю., Плужников Д.А. Проблемы регулирования дистанционного труда иностранных работников // Грядущим поколениям завещаем: творить добро в защиту права. Оренбург, 2022. С. 549-555.
3. Валеева А.Г. Правовая неопределенность регулирования трансграничной дистанционной работы // Актуальные проблемы общества, экономики и права в контексте глобальных вызовов. СПб., 2023. С. 418-425.
4. Жерукова А.Б., Бейтуганова З.Х., Шериева А.А. Дистанционный труд: проблемы правового регулирования и перспективы развития // Вопросы российского и международного права. 2022. Т. 12. № 4А. С. 215-221.
5. Индыло А.Т. Особенности заключения трудового договора с иностранными гражданами // Государствоведение в XXI веке: эпоха вызовов и перемен. Ростов-на-Дону, 2021. С. 166-170.
6. Кассационное постановление АС Северо-Кавказского округа от 24.12.2020 № А20-4914/2019.
7. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020).
8. Письмо Министерства труда и социальной защиты РФ от 16 января 2017 г. № 14-2/ООГ-245 «О заключении трудового договора о дистанционной работе с гражданином РФ, проживающим (пребывающим) постоянно (времененно) за пределами РФ и планирующим получение гражданства Чехии».
9. Письмо Министерства труда и социальной защиты РФ от 5 ноября 2015 г. № 17-3/В-534 «О начислении страховых взносов в государственные внебюджетные фонды на выплаты, производимые в пользу гражданина Украины, заключившего с российской организацией трудовой договор о дистанционной работе за пределами территории РФ».
10. Письмо Министерства труда и социальной защиты РФ от 7 августа 2015 г. № 17-3/В-410 «О начислении страховых взносов в государственные внебюджетные фонды на выплаты, производимые в пользу гражданина Украины, заключившего трудовой договор о дистанционной работе за пределами территории Российской Федерации».
11. Письмо Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 сентября 2022 г. № 14-2/ООГ-5755 «Об оформлении с гражданином РФ трудовых отношений в целях осуществления дистанционной (удаленной) работы за границей».

12. Письмо Министерства труда РФ от 15 апреля 2016 г. № 17-3/ООГ-378 «О начислении страховых взносов в государственные внебюджетные фонды на выплаты, производимые в пользу работников – иностранных граждан, работающих за пределами РФ».
13. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 13.06.2023, с изм. от 15.06.2023).
14. Циндяйкина К.Ю. Право, подлежащее применению при направлении работников на работу за границу // Евразийский юридический журнал. 2021. № 9 (160). С. 219-221.

## **Conclusion of employment contracts with remote workers located outside the Russian Federation**

### **Adam A. Vrodlivets**

Student,  
Far Eastern Federal University,  
690922, 10, Ajax, Russky Island, Vladivostok, Russian Federation;  
e-mail: vrodlivetc.aa@students.dvfu.ru

### **Andrei V. Makarevich**

Student,  
Far Eastern Federal University,  
690922, 10, Ajax, Russky Island, Vladivostok, Russian Federation;  
e-mail: makarevich.avl@students.dvfu.ru

### **Ul'iana V. Moskvich**

Student,  
Far Eastern Federal University,  
690922, 10, Ajax, Russky Island, Vladivostok, Russian Federation;  
e-mail: Moskvich.uv@students.dvfu.ru

### **Denis A. Yakovlev**

Student,  
Far Eastern Federal University,  
690922, 10, Ajax, Russky Island, Vladivostok, Russian Federation;  
e-mail: yakovlev.da@students.dvfu.ru

### **Abstract**

When the special бщдшефкн operation began and partial mobilization was announced, many Russians left abroad. Many of these citizens are trying to keep their jobs, and want to transfer to a remote mode. In accordance with the general rules, an employee cannot work in a company that is located on the territory of Russia while living abroad. This is due to the fact that according to Article 13 of the Labor Code of the Russian Federation, the norms of labor legislation of the Russian Federation are valid only on the territory of the Russian Federation. This has been repeatedly pointed out by the Ministry of Labor, including in a letter dated 09.09.2022 No. 14-2/OOG-5755. It

recommended concluding a civil contract with a remote worker abroad, not an employment contract. There are a number of problems that the Russian state faces today in the implementation of a new form of employment for itself. Here it is important to consider that it is necessary to adjust not only the legislation, but also the practice of law enforcement. There should be ongoing education about the necessary skills and the necessary knowledge that workers themselves need to know when working remotely. It is important to say here that certain information leaflets may contain information that, one way or another, remote workers should know their rights and insist on formalizing the employment relationship.

### For citation

Vrodlivets A.A., Makarevich A.V., Moskvich U.V., Yakovlev D.A. (2023) Zaklyuchenie trudovykh dogovorov s distantsionnymi rabotnikami, nakhodyashchimisya za predelami RF [Conclusion of employment contracts with remote workers located outside the Russian Federation]. *Voprosy rossiiskogo i mezhdunarodnogo prava* [Matters of Russian and International Law], 13 (5A), pp. 270-278. DOI: 10.34670/AR.2023.77.21.034

### Keywords

Employment contract, remote workers, conclusion of an employment contract, labor relations, law, legal regulation.

## References

1. Apellyatsionnoe opredelenie Sankt-Peterburgskogo gorodskogo suda ot 02.06.2020 № 33-8432/2020 po delu № 2-5677/2019 [Appeal ruling of the St. Petersburg City Court dated June 2, 2020 No. 33-8432/2020 in case No. 2-5677/2019].
2. Arsen'ev S.Yu., Pluzhnikov D.A. (2022) Problemy regulirovaniya distantsionnogo truda inostrannykh rabotnikov [Problems of regulation of remote work of foreign workers]. In: Gryadushchim pokoleniyam zaveshchaem: tvorit' dobro v zashchitu prava [We bequeath to future generations: to do good in defense of the law]. Orenburg.
3. Indylo A.T. (2021) Osobennosti zaklyucheniya trudovogo dogovora s inostrannymi grazhdanami [Features of concluding an employment contract with foreign citizens]. In: Gosudarstvovedenie v XXI veke: epokha vyzovov i peremen [State studies in the XXI century: the era of challenges and changes]. Rostov-on-Don.
4. Kassatsionnoe postanovlenie AS Severo-Kavkazskogo okruga ot 24.12.2020 № A20-4914/2019 [Cassation decision of the Arbitration Court of the North Caucasus District dated December 24, 2020 No. A20-4914/2019].
5. Konstitutsiya Rossiiskoi Federatsii (prinyata vsenarodnym golosovaniem 12.12.1993 s izmeneniyami, odobrennymi v khode obshcherossiiskogo golosovaniya 01.07.2020) [The Constitution of the Russian Federation (adopted by popular vote on 12/12/1993 with amendments approved during the nationwide vote on 07/01/2020)].
6. Pis'mo Ministerstva truda i sotsial'noi zashchity RF ot 16 yanvarya 2017 g. № 14-2/OOG-245 «O zaklyuchenii trudovogo dogovora o distantsionnoi rabote s grazhdaninom RF, prozhivayushchim (prebyvayushchim) postoyanno (vremenno) za predelami RF i planiruyushchim poluchenie grazhdanstva Chexkii» [Letter of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation dated January 16, 2017 No. 14-2 / OOG-245 "On concluding an employment contract on remote work with a citizen of the Russian Federation residing (staying) permanently (temporarily) outside the Russian Federation and planning to obtain citizenship of the Czech Republic"].
7. Pis'mo Ministerstva truda i sotsial'noi zashchity RF ot 5 noyabrya 2015 g. № 17-3/V-534 «O nachislenii strakhovykh vnosov v gosudarstvennye vnebyudzhethnye fondy na vyplaty, proizvodimye v pol'zu grazhdanina Ukrainy, zaklyuchivshogo s rossiiskoi organizatsiei trudovoi dogovor o distantsionnoi rabote za predelami territorii RF» [Letter of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation dated November 5, 2015 No. 17-3 / V-534 "On the calculation of insurance premiums to state non-budgetary funds for payments made in favor of a citizen of Ukraine who has concluded an employment contract with a Russian organization on remote work outside the territory of the Russian Federation"].
8. Pis'mo Ministerstva truda i sotsial'noi zashchity RF ot 7 avgusta 2015 g. № 17-3/V-410 «O nachislenii strakhovykh vnosov v gosudarstvennye vnebyudzhethnye fondy na vyplaty, proizvodimye v pol'zu grazhdanina Ukrainy, zaklyuchivshogo trudovoi dogovor o distantsionnoi rabote za predelami territorii Rossiiskoi Federatsii» [Letter of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation dated August 7, 2015 No. 17-3 / V-410 "On the



- calculation of insurance premiums to state extra-budgetary funds for payments made in favor of a citizen of Ukraine who has entered into an employment contract for remote work outside the territory of the Russian Federation”].
9. Pis'mo Ministerstva truda i sotsial'noi zashchity RF ot 9 sentyabrya 2022 g. № 14-2/OOG-5755 «Ob oformlenii s grazhdaninom RF trudovykh otnoshenii v tselyakh osushchestvleniya distantsionnoi (udalennoi) raboty za granitsej» [Letter of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation dated September 9, 2022 No. 14-2 / OOG-5755 “On the registration of labor relations with a citizen of the Russian Federation in order to carry out remote (remote) work abroad”].
  10. Pis'mo Ministerstva truda RF ot 15 aprelya 2016 g. № 17-3/OOG-378 «O nachislenii strakhovykh vnosov v gosudarstvennye vnebyudzhetye fondy na vyplaty, proizvodimye v pol'zu rabotnikov – inostrannykh grazhdan, rabotayushchikh za predelami RF» [Letter of the Ministry of Labor of the Russian Federation dated April 15, 2016 No. 17-3/OOG-378 “On the calculation of insurance premiums to state non-budgetary funds for payments made in favor of employees - foreign citizens working outside the Russian Federation”].
  11. Trudovoi kodeks Rossiiskoi Federatsii ot 30.12.2001 № 197-FZ (red. ot 13.06.2023, s izm. ot 15.06.2023) [Labor Code of the Russian Federation of December 30, 2001 No. 197-FZ (as amended on June 13, 2023, as amended on June 15, 2023)].
  12. Tsindyaikina K.Yu. (2021) Pravo, podlezhashchee primeneniyu pri napravlenii rabotnikov na rabotu za granitsu [Law to be applied when sending employees to work abroad]. *Evraziiskii yuridicheskii zhurnal* [Eurasian Law Journal], 9 (160), pp. 219-221.
  13. Valeeva A.G. (2023) Pravovaya neopredelennost' regulirovaniya transgranichnoi distantsionnoi raboty [Legal uncertainty in the regulation of cross-border remote work]. In: *Aktual'nye problemy obshchestva, ekonomiki i prava v kontekste global'nykh vyzovov* [Actual problems of society, economics and law in the context of global challenges]. St. Petersburg.
  14. Zherukova A.B., Beituganova Z.Kh., Sherieva A.A. (2022) Distantsionnyi trud: problemy pravovogo regulirovaniya i perspektivy razvitiya [Remote labor: problems of legal regulation and prospects of development]. *Voprosy rossiiskogo i mezhdunarodnogo prava* [Matters of Russian and International Law], 12 (4A), pp. 215-221.