

ИНТЕРВЬЮ



«В суде и в открытом море находишься в руках Господа»

Томас Бранд, управляющий партнер компании «Бранд и партнеры», влюбился в Россию с первого взгляда еще ребенком. Он рассказал о том, что больше всего ценит в сотрудниках и какие решения были ошибками, хотя и не критичными.

ЮРИСТЫ-ПОЛИГЛОТЫ

— **Вы адвокат с большим стажем. До сих пор сохранили интерес к этой деятельности?**

— Адвокатом быть интересно. Тем более что наша компания известна в немецком бизнес-сообществе и у нас отличные клиенты.

— **Испытываете сложности с подбором юристов, которые знают языки?**

— Достаточно сложно найти тех, кто свободно общается на немецком языке. С английским такой проблемы нет.

— **Вы ищете готовых специалистов?**

— Да, со знанием языков и конкретной области права, например миграционного и трудового.

Несколько лет назад у меня был другой подход, и я взял юристов без знания немецкого языка. Это было ошибкой. Теперь все специалисты, включая ассистента и секретаря на ресепшен, отвечают нужным требованиям. Иначе страдает коммуникация.

— **В компании есть стажеры или внутреннее обучение?**

— Раньше у нас были практиканты: немецкие и российские юристы. Но это оказалось невыгодной для компании стратегией. Практи-

канта нужно занять и контролировать, а результат работы не всегда впечатляет. Они же только набираются опыта.

— **А что с обучением действующих юристов?**

— Они учатся постоянно. Например, эксперт по миграционному праву в прошлом году окончил программу LL.M. Берлинского университета. Налоговые консультанты также постоянно повышают квалификацию. Иначе мы рискуем дать неверный совет клиенту.

— **Вы тоже учитесь?**

— А как же! Не зная изменений, я не смогу представить клиенту наши услуги корректно.

ГРАНИЦЫ КОНТРОЛЯ

— **Можно сказать, что коллектив компании сформирован?**

— Да, у нас достаточно юристов, чтобы справиться со всеми запросами клиентов. У меня нет самоцели сделать компанию крупнее. Хочется добиться гармонии между работой и личной жизнью.

— **Такой баланс реален только для Вас или для юристов компании тоже?**

— Это касается всех сотрудников.

Компания «Бранд и партнеры»

Немецко-русская консалтинговая компания.

Основана в 2009 году в г. Москве.

Компания специализируется на гражданском, налоговом, корпоративном, процессуальном, трудовом и миграционном праве.

Основные клиенты — компании из Австрии и Германии, а также компании, занимающие лидирующие позиции на российском или мировом рынке.

Компания является членом Алльюрис, Альянса Международных бизнес-адвокатов и ЕВРОЮРИС, а также членом Российско-Германской внешнеторговой палаты.

— Вы контролируете, сколько сотрудники работают?

— Я люблю, когда люди берут на себя ответственность и могут самоорганизоваться. Но я не control freak и доверяю сотрудникам.

В то же время каждый должен отработать оплачиваемые часы. Для этого я прошу, чтобы коллеги приходили в офис не позже 10.00–10.30. При этом не важно, где и когда он работает: дома или в офисе. Главное — результат.

— О такой гибкости рабочего графика можно только мечтать.

— Да, сейчас в Германии много пишут, что режимы работы в юридических фирмах очень жесткие. Но мы уже давно изменили подход.

НЕМЕЦКОЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО**— Как заключают трудовой договор в Германии?**

— Он может быть заключен как в письменной, так и в устной форме.

— Фиксировать условия нужно?

— Если договор устный, работодатель обязан выдать работнику письменное подтверждение основных условий не позднее чем через месяц после начала работы. Иначе в случае обращения работника в суд для взыскания зарплаты доказывать другой размер заработка придется работодателю.

— С руководителем компании договор тоже заключают?

— В отличие от России, генеральный директор в Германии не считается работником. Поэтому большинство положений трудового законодательства на топ-менеджеров не распространяется. Договор с ними заключают, руководствуясь положениями Гражданского кодекса (BGB) о служебном договоре. Трудовой договор — его подвид.

— Получается, руководитель компании незащищен?

— Генеральные директора в Германии более защищены законом, чем российские. В России участники общества могут его уволить в любое время без объяснения причины. Руководитель получит компенсацию в размере минимум трехмесячной зарплаты.

В Германии за досрочное расторжение договора будут платить вознаграждение до конца предусмотренного договором срока. Например, вместо 5 лет руководитель отработал год. Значит, еще 4 года он будет получать деньги.

— Расходы, конечно, колоссальные.

— Работодатель не обязан платить компенсацию, только если была уважительная причина для расторжения договора. По этому поводу часто судятся и исход дела невозможно определить заранее. Как говорят немецкие адвокаты: «В суде и в открытом оре находишься в руках Господа».



Томас Бранд

немецкий адвокат, работает в Москве с 1999 года.

Доверенный адвокат австрийского ведомства по регулированию внешней торговли в Москве.

Более 15 лет консультирует иностранных инвесторов по вопросам инвестиций и транзакций, недвижимости, слияний и поглощений, а также по торговому праву совместных предприятий.

Возглавлял правовой комитет Российско-Германской внешнеторговой палаты.

— Как оформляют смену директора компании?

— Решением или протоколом.

— О смене директора нужно куда-то сообщать?

— В России есть ЕГРЮЛ, а в Германии — торговый реестр. Он содержит всю необходимую информацию о компании и ее представительных органах.

Реестр ведет участковый суд по месту нахождения общества. Участковый суд — суд первой инстанции.

Каждое расторжение договора по оригиналу или заверенной копии протокола регистрируют в торговом реестре. Там же фиксируют назначение временного (Notgeschäftsführer) и постоянного руководителей.

— Я слышала об особых представителях. Кто они?

— В Германии есть прокуристы, которые уполномочены представлять компанию. Это не генеральные директора, хотя в большинстве случаев выступают представителями только вместе с руководителем.

— А как в Германии отдыхают?

— Ежегодный отпуск 20 рабочих дней — при пятидневной рабочей неделе и 24 рабочих дня — при шестидневной. Нередко в коллективном или трудовом договоре оговаривается право на более продолжительный отпуск, 5–6 недель.

— Какие условия нужно выполнить?

— Проработать у работодателя в течение определенного периода времени. Отдельные категории работников имеют право на удлиненный отпуск по закону.

АДАПТАЦИЯ ДОГОВОРА

— Вернемся к деятельности в России. Кто Ваши клиенты?

— Российские и иностранные компании.

— По поводу чего обращаются российские работодатели?

— Основные запросы — вопросы трудоустройства иностранных работников. Например, просят оформить разрешение на работу и разработать трудовой договор. Компании также интересует, как уволить иностранца.

— С какими сложностями они сталкиваются?

— Например, существует проблема территориального действия разрешительных документов. Предположим, общество находится в Москве, там же действует разрешение на работу директора. Ему понадобится второе разрешение на работу, если общество захочет открыть филиал в Подмосковье.

Еще ситуация: генерального директора — гражданина Украины на patente нельзя направить в командировку в другой регион. Иначе он нарушит миграционное законодательство. Для поездки необходим патент

Что в немецком трудовом праве заменяет ТК РФ

1. Источники европейского права (в основном директивы)	5. Закон о защите от увольнений
2. Конституция	6. Закон о предоставлении отпуска*
3. Гражданский кодекс (BGB)	7. Решения Федерального суда по трудовым делам
4. Закон о минимальной зарплате	8. Законы земель Германии

* Список федеральных законов открытый.

в другом регионе, то есть там нужен новый работодатель. Иногда это кажется абсурдом.

— Иностранные клиенты — это...

— Подавляющее большинство — иностранные компании, которые представлены в России через представительства, филиалы или дочерние компании. У многих тут собственные производства или сбытовые компании.

— В чем их запрос?

— Адаптировать типовые договоры к требованиям российского трудового права. Буквально на прошлой неделе с такой просьбой обратился клиент, который передал контракт, составленный по законодательству США.

— Не проще ли составить новый договор?

— Я рекомендовал использовать сразу трудовой договор по ТК РФ, поскольку это менее затратно. Но клиент настаивал именно на адаптации американского шаблона.

— Что, на Ваш взгляд, трудное задание?

— Немецкие экспаты зачастую имеют немецкий трудовой договор. К нему заключается «соглашение о направлении за границу», по которому экспат отправляется в Россию на определенный срок. При этом по окончании работы ему гарантируют, например, восстановление на работе в немецкой компании. Бывает непросто синхронизировать оба договора, чтобы не возникло противоречий и не были нарушены нормы права.

ИНОСТРАННЫЕ ТОП-МЕНЕДЖЕРЫ

— Раз мы заговорили об экспатах, кто в России привлекает иностранных топ-менеджеров?

— Большинство экспатов работает в «дочках» иностранных компаний и лишь небольшая часть в чисто российских или совместных предприятиях. Но из-за экономического кризиса количество экспатов в России резко упало, например, в концерне «Volkswagen» минимум на 30%. В этот период мы увольняли для наших клиентов иностранных топ-менеджеров.

— Где работают иностранцы?

— Экспатов используют в телекоммуникационном бизнесе, автомобильной промышленности и других отраслях. Привлекает их опыт, также речь может идти о требованиях иностранных рынков капитала, если там перечислены российские компании.

Есть и другой нюанс. Внедряют стандарты головной компании в российской «дочке» один к одному или передают ей ноу-хау, как правило, только при участии иностранных топ-менеджеров. При условии, что они давно работали в головной компании.

— В чем еще интерес российских компаний?

— Иностранных менеджеров нанимают, если компания имеет конкретные инвестиционные стратегии за рубежом. Например, в Гер-

30% — на столько в России сократилось число экспатов из-за экономического кризиса

мании действуют около 1500 российских компаний. В России представлено более 5000 немецких компаний.

— **Топ-менеджер — это же не всегда непосредственный управленец.**

— Иностранцев часто назначают независимыми членами наблюдательных советов. Самый известный случай — недавнее выдвижение бывшего канцлера Германии Герхарда Шрёдера в совет директоров «Роснефти».

ОБЯЗАТЕЛЬНЫЕ И НЕДЕЙСТВУЮЩИЕ УСЛОВИЯ

— **Какие условия хотят видеть работодатели в трудовом договоре с иностранным работником?**

— В первую очередь российские работодатели заинтересованы в соблюдении миграционного законодательства. МВД проверяет трудовые договоры с иностранными топ-менеджерами. Если не включить в договор, например, реквизиты полиса ДМС, его могут не принять.

— **Семейное положение топ-менеджера учитывается?**

— Да, если он будет работать в России длительный срок. Тогда речь может идти о переезде вместе с семьей. Поэтому стороны зачастую договариваются о дополнительных компенсациях. Это может быть и аренда квар-

тиры, и оплата билетов, перевоза багажа, и возмещение расходов будущих поездок на родину.

— **В «ТС» писали, что в России не работают соглашения о неконкуренции. Вы согласны?**

— Почти во всех странах можно заключить соглашение о неконкуренции. Поэтому иностранные клиенты реагируют с непониманием, когда мы объясняем, что в России это не работает. На мой взгляд, ситуацию нужно менять, конечно же, учитывая свободу труда. Например, в Германии работнику полагается компенсация на срок ограничения конкуренции. Я нахожу это справедливым балансом интересов.

— **Но клиенты все равно заключают соглашения?**

— Да, несмотря на их недействительность. Это делается, чтобы установить, по крайней мере, психологическое препятствие. Мы всегда указываем, что подобные положения не имеют юридической силы и их может заметить ГИТ.

— **Исключения есть?**

— Для немецких экспатов в России. По немецкому законодательству соглашение о неконкуренции между экспатом и немецкой материнской компанией допустимо. Ограничение будет действовать в Германии с соответствующими последствиями за нарушение.

Социальные взносы в Германии*

1. Пенсионное обеспечение — 18,7%
2. Страхование на случай безработицы — 3%
3. Медицинское страхование — 14,6%
4. Страхование по уходу (инвалидность, старость) — 2,55%

* Общий платеж — около 40% от дохода. Работодатель и работник оплачивают взносы пополам.

МИГРАЦИОННЫЙ УЧЕТ В МВД

— **Вы предупреждаете клиентов о сложностях миграционного законодательства?**

— Да, в том числе и о миллионных штрафах.

— **Что вызывает неприятие у клиентов?**

— Удаленность миграционного центра в Москве. ВКС должны получать разрешения на работу лично, и они теряют рабочий день, чтобы сделать это.

Также недовольство вызвали летние сокращения сроков постановки на миграционный учет. Сделать это в течение суток было нереальным. По общему правилу для ВКС на это отводится 97 дней.

— **Приходилось подавать жалобу вышестоящему руководству МВД?**

— В этом году была неприятная ситуация, которая успешно разрешилась только после жалобы. Мы подали документы для продления визы нашего клиента, но из-за сбоя системы в базе отсутствовала информация о его миграционном учете. Инспектор не принимал оригинал отрывной части уведомления как доказательство. Наш клиент мог остаться без визы только из-за ошибки чиновников. Такого мы не могли допустить и обжаловали решение инспектора.

— **Есть отличия в работе ФМС и МВД?**

— Существенные, и не всегда в лучшую сторону. В ведомстве прошли сокращения,

и теперь вопросами трудовой миграции может заниматься бывший работник паспортного стола. Ему приходится консультироваться с руководством, а это затягивает сроки.

— **А сроки сжатые...**

— Да, и это основной минус для нас.

— **И это тоже часть вашей повседневной работы.**

— Да, но нас это не пугает. Если мы считаем, что решение чиновника незаконное, мы обращаемся в суд. Это принципиально. В то же время мы не хотим, чтобы клиент рисковал. Если компания может своими действиями что-то нарушить, с точки зрения МВД, то мы обязательно сообщим об этом клиенту.

— **Это оправдано?**

— Да, ведь речь не только о штрафах, но и других рисках. Например, иностранному менеджеру могут запретить въезд в Россию. И у нас были такие случаи.

Хотя по-настоящему сложные ситуации бывают редко. Мы тщательно прорабатываем детали и знаем, как работает МВД.

— **Как я поняла, обмен данными между подразделениями ведомства не всегда срабатывает.**

— Иногда подводят региональные базы данных. Помимо этого зачастую возникают проблемы, например, у работников — граждан Украины. У нас есть клиент — ВКС, которого

15 юристов, адвокатов и налоговых консультан- тов работает в компании

в поездках сопровождает супруга. На нее также распространяются льготы по сроку постановки на учет. Но в системе нельзя отметить, что она — сопровождающий член семьи ВКС.

— В системе супруга отмечена как простой иностранец?

— Да, и однажды клиент обратился к нам, поскольку супругу не пускали в Россию. В системе она числилась нарушительницей из-за несоблюдения срока постановки на миграционный учет.

— В Германии у работодателей аналогичные проблемы при найме иностранцев?

— Вовсе нет! Наоборот, получить разрешение на работу в Германии намного дольше и сложнее.

— Причина, наверное, в большом потоке людей.

— И в этом тоже, но не только. Сложности возникают и с высокопрофессиональными специалистами из других стран.

В России привлечение ВКС — очень хороший инструмент. Я сам ВКС, и раньше мне давали годовое разрешение на работу. Новая система значительно улучшила ситуацию. ●

ПЯТЬ ВОПРОСОВ О ЛИЧНОМ

— Ваши любимые композитор и музыкальное произведение?

— Рахманинов, Концерт для фортепьяно с оркестром № 2.

Люблю Верди, а еще AC/DC и рок-н-ролл. Но самая большая любовь — русские композиторы.

— Первые впечатления о России?

— Был ноябрь 1978 года. Мы ехали с родителями из Шереметьево по Ленинградскому шоссе, а вокруг мелькали деревянные дачи. Это была любовь с первого взгляда.

— Ваш отец работал в России?

— Да, он был корреспондентом немецкого телевидения. У него был интереснейший круг общения: политики, журналисты, художники, писатели...

— Под их влиянием не хотелось заняться чем-то, связанным с искусством?

— Изначально я планировал заняться журналистикой. Поступил на юридический факультет, и после первого экзамена нужно было выбрать между журналистикой и юриспруденцией. Я выбрал последнее.

— Учились на родине?

— Да, в начале 80-х годов семья вернулась в Германию, там я окончил школу, Боннский университет. Вернулся в Россию уже позже.