

ИНТЕРВЬЮ



«Ни один трудовой конфликт на свете не стоит того, чтобы переступить через себя и перестать быть человеком»

Анна Иванова, руководитель практики трудового права адвокатского бюро «Егоров, Пугинский, Афанасьев и партнеры» (ЕПАМ) — крупнейшей юридической фирмы в СНГ, рассказала о непростых задачах, которые ставят перед ней иностранные и российские компании, а также поделилась секретами эффективной судебной тактики.

КАРЬЕРА

— **Анна, для вас работа в ЕПАМ — это работа мечты?**

— Для меня ЕПАМ — компания мечты, поскольку у меня есть амбициозные цели и я представляю их реализацию только в бюро. Оно дает мне возможность вести самые сложные и дерзкие проекты, о которых я не могла и мечтать в других компаниях. И я горжусь тем, что наши партнеры и руководители других практик также лучшие на рынке в своей специализации.

— **Как давно вы в ЕПАМ?**

— Уже более семи лет.

— **За это время вы неоднократно были отмечены различными юридическими рейтингами как лучший юрист по трудовому и миграционному праву. ЕПАМ всегда в первых рядах с практикой трудового права под вашим же руководством. Можете перечислить все «медали»?**

— Не смогу и даже не скажу, на каком я месте и в каком рейтинге. Зато могу перечислить все благодарности от клиентов и все дела, выиграв которые, я начала формировать практику по тому или иному вопросу. Но делать этого не буду, так как это адвокатская тайна.

— **Не все клиенты умеют быть благодарными. Или все?**

— У меня не было случаев, когда клиент был бы недоволен результатом. Важно управлять ожиданиями клиента. Иногда выигрыш спора в суде не означает победу. Есть же еще и исполнительное производство. Если рассказываешь клиенту, что выигранным судом он не решит свою проблему, то обговариваешь альтернативные сценарии, и клиент остается доволен. Это приходит с опытом.

— **Так как вы относитесь к рейтингам? Это больше про юриспруденцию или все-таки про маркетинг? Насколько это важный инструмент в современном юридическом бизнесе?**



Адвокатское бюро «Егоров, Пугинский, Афанасьев и партнеры»

Крупнейшая юридическая фирма в СНГ с офисами в России, на Украине, в Белоруссии и с ассоциированными офисами в Великобритании и США. Бюро оказывает юридическую поддержку национальному и иностранному бизнесу, органам власти, международным организациям и финансовым институтам на территории СНГ по широкому спектру правовых вопросов, включая разрешение споров в России и за рубежом, корпоративное право, слияния и поглощения, антимонопольную практику, практику недвижимости и строительства, налогообложения, семейного, трудового и миграционного права.

— Они дают хороший срез для первичного обзора рынка. Но выбор все равно делается, как правило, по рекомендации, особенно в трудовых спорах, которые важны для репутации компании. Есть уважаемые и высокопрофессиональные фирмы, которые в рейтингах не участвуют принципиально, поэтому я не могу сказать, что рейтинг дает всеобъемлющую картину. Отрадно, что все больше рейтингов обращают внимание преимущественно не на анкеты, которые пишут сами юристы, а на отзывы их клиентов. Это повышает объективность оценки.

— В каких отношениях вы с коллегами из других крупных юридических компаний? Возможна ли настоящая дружба между топовыми юристами в условиях жесткой конкуренции на рынке?

— Я в прекрасных отношениях с коллегами. У меня нет ни с кем натянутых отношений, но и дружбы тоже нет. В моем близком окружении юристов нет. Наверное, такое окружение выбрала я сама. Я никогда не обсуждаю рабочие вопросы с семьей и друзьями — им это неинтересно, а у меня нет никакого повода разглашать адвокатскую тайну.

ПРАКТИКА

— Что вам доставляет наибольшее удовольствие в работе?

— Суды, особенно при оглашении резолютивной части на словах «суд в составе... именем

Российской Федерации...». Ты стоишь, эти слова проходят сквозь тебя, стараешься угадать исход дела по используемым судьей падежам.

— А какие категории дел больше импонируют?

— Люблю большие и сложные проекты в сфере нарушения комплаенса, которые включают в себя служебное расследование, серьезную предварительную работу по трудовому и корпоративному праву, подготовку документов для разных сценариев увольнения, отточенную организацию действий. Например, если необходимо уволить по инициативе иностранного собственника недобросовестный топ-менеджмент в двух ООО и двух представительствах одной компании группы в разных частях страны. Сделать это почти одновременно и безупречно с точки зрения закона.

— Почему вы сосредоточились именно на трудовом и миграционном законодательстве?

— В 2006 году были внесены большие изменения в ТК. Я хоть и начинала с корпоративного права, но решила досконально разобраться с этим вопросом и сделала такую внутреннюю презентацию для коллег, что ею заинтересовались и сотрудники других бизнес-направлений компании, в которой я тогда работала, и клиенты. Так я занялась трудовым правом и мечтала заниматься спорами



Анна Иванова

HR MBA, руководитель практики трудового права

2005 год — с отличием окончила юридический факультет Северо-Западной академии государственной службы

С 2011 года — руководитель практики трудового права в ЕПАМ

2013 год — получила диплом по специальности HR MBA в Московской международной высшей школе бизнеса «МИРБИС»

2014 год — получила статус адвоката

с профсоюзами. И такая возможность появилась. До сих пор считаю, что 10 лет назад мне повезло быть причастной к самым интересным спорам в стране с участием профсоюзов.

— **Помните свой первый трудовой спор?**

— Да, он как раз был против профсоюза. Это было какое-то короткое заседание в Петроградском районном суде Санкт-Петербурга, но опытная судья, понимая, что я новичок, прикрикнула на меня, сидящую, так, что я до сих пор не позволяю себе ответить ни одного слова председательствующему сидя, даже короткое «да» или «нет».

— **А какой сейчас интересный проект у вас в работе?**

— Только что закончился проект, где германская компания в результате слияния получила филиал в Москве, работники которого решили не подчиняться новому руководству головной организации. Во главе бунта стоял директор филиала.

Мы были готовы действовать оперативно, организовать переговоры о выходе работников, советовали клиенту отозвать доверенность у главы филиала.

Но клиент решил избрать иную тактику, потерял время, в результате чего сотрудники филиала уволились, выписав себе огромные бонусы.

В итоге нам удалось пресечь половину слушав и уволить директора филиала по виновному основанию. Это показательный случай,

когда иностранная компания, не понимая рынка и не доверяя локальному адвокату, принимает решение по своему убеждению и терпит убытки.

— **Многие юристы из консалтинга говорят, что в трудовом праве денег не заработать и это бесперспективная отрасль. Вы согласны с подобным утверждением?**

— Мой пример не дает мне права согласиться с этим утверждением. Я бы сказала по-другому: трудовое право не является передовой отраслью права. Это правда. Поэтому всегда будет больше юристов у корпоративной, судебной-арбитражной или антимонопольной практики. Но трудовое право коварно. Если задето самолюбие руководителя, то он будет готов платить любые деньги, лишь бы отстоять свою правоту в споре с подчиненным. И моя задача здесь не только выиграть дело, но и убедить директора в том, что компания и руководитель должны тратить время на вопросы бизнеса, а не на борьбу с конкретным работником.

Я не поддерживаю использование инструментов трудового законодательства из мести. А еще часто бывает так, что после решенного в пользу компании трудового спора собственник компании начинает доверять тебе все, и это вырастает в другие масштабные поручения.

— **Приходилось ли решать трудовые споры в ЕПАМ?**



»» Ко мне на встречу едет потенциальный клиент, а я уже знаю, когда у него заседание, кто судья и кто оппонент, просто открыв сайт в интернете

— За все время моей работы в бюро у нас ни разу не было трудовых споров. У нас очень профессиональная администрация, в полном порядке трудовые документы, одобренные нашей практикой, мы всегда приходим к консенсусу в вопросах увольнения, если такие возникают. В этом смысле мы сапожники с самыми лучшими сапогами.

— **Безнадежные дела берете?**

— Я отказываюсь от безнадежных дел, если вижу существенные нарушения в процедуре. Например, сотруднику вынесли взыскание через два месяца после обнаружения. Или проведение сокращения штата без анализа преимущественного права, если имеются аналогичные должности.

Если есть хотя бы минимальный шанс выиграть дело или есть сложные конструкции по злоупотреблению правом в трудовых отношениях при отсутствии практики, то я всегда предупреждаю клиента о том, что судьи не склонны выносить сложные и революционные решения в первой инстанции, и оставляю выбор за доверителем.

— **У вас есть секретная судебная тактика? Что лично вам помогает выигрывать?**

— Я стала хорошим профессионалом во многом благодаря креативному подходу к судам. Своей команде я всегда говорю, что суд — это в первую очередь психология и только потом толкование норм материального и процессуального права.

В споре важны многие факторы, начиная от изучения практики конкретного судьи и региона, в котором ты судишься, и заканчивая внешним видом, наличием нескольких сценариев того, как пойдет дело.

Коллег из своей практики я учу четко разделять, что надо положить на бумагу, что сказать в объяснениях стороны по существу, как сформулировать вопросы оппоненту и в каком порядке их расположить, чтобы другой стороне было некомфортно отвечать.

Огромное внимание уделяю прениям. Креативным надо быть и в доказательствах. Если, например, это спор по отстранению работника по медицинским показаниям по результатам медосмотра, а работник считает, что с ним все хорошо, то законность отстранения надо доказывать не только нормативными актами, но и наглядными примерами.

— **Какими?**

— Например, можно купить в аптеке лекарство, продемонстрировать суду инструкцию по его применению в разделе «Побочное действие» и подкрепить свое выступление общемировой статистикой происшествий со смертельным исходом, когда они случались по вине лиц с подобным заболеванием. Иногда выиграть апелляцию и вернуть дело в первую инстанцию помогает эпиграф к возражениям, который говорит больше, чем все, что написано ниже. У меня бывало и такое.

— **До какой инстанции удавалось дойти?**

250 юристов работают в АБ «Егоров, Пугинский, Афанасьев и партнеры»

— До надзора. Мы стараемся писать «убойные» и очень четкие пояснения стороны, которые потом ложатся в основу решения и засиливаются в суде субъекта.

— **Вы работаете только в российской юрисдикции?**

— Я адвокат по российскому праву и не допущена к практике в другой стране. Если говорить о клиентах трудовой практики, то в основном это иностранные компании, поэтому ко мне на интервью попадают ребята, которые могут одинаково хорошо писать и на русском, и на английском.

— **С какими делами вы работаете чаще всего?**

— Увольнения, суды, профсоюзы.

— **Замечаете тенденцию к увеличению/уменьшению количества трудовых споров?**

— Есть тенденция к увеличению в связи с появлением альтернативной подсудности в трудовых спорах.

— **Раньше считалось, что ТК защищает права работников. Сейчас — что суды чаще встают на сторону работодателя. Разделяете такое мнение?**

— Это стереотип. Такой же, как и то, что закон требует писать заявление о приеме на работу. Если трудовой спор неочевиден, то выигрывает тот, кто более убедителен.

А это тот, кто блестяще подкован профессионально и креативен. Есть, конечно, категории людей, на чью сторону суд встанет даже при очевидном наличии вины. Например, беременные работницы. Мне такая логика непонятна. Беременная сотрудница должна так же добросовестно выполнять трудовую функцию, как и ее коллеги.

ИЗМЕНЕНИЯ

— **А по каким вопросам наблюдаете изменение позиции судов?**

— Наблюдаю изменение позиции по большим отступным. Работнику обещают 24 оклада при любом увольнении, расстаются, не выплачивают, и суды поддерживают такого работодателя со ссылками на теорию права.

— **Какие, на ваш взгляд, изменения в трудовом и миграционном законодательстве произошли в уходящем году, на которые стоит обратить внимание в первую очередь?**

— На мой взгляд, в трудовом законодательстве ничего значительного, кроме пенсионной реформы, не произошло. Я бы только отметила постановление Пленума ВС от 29.05.2018 № 15. В трудовом праве мало постановлений Пленума, все они очень важные, это хотя и о микропредприятиях, но тем не менее посвящено важнейшим вопросам признания отношений трудовыми.

7 офисов АБ «Егоров, Пугинский, Афанасьев и партнеры» — в 6 странах

— Какие изменения предстоят в 2019-м?

— Есть много трендовых законопроектов: защита семейных, решение точечных запросов из практики, регулирование медиа.

— Давайте обо всем по порядку.

— Что касается семейных: изменение определенных сторонами условий трудового договора в отношении беременной женщины либо женщины, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, по ст. 74 ТК при отсутствии согласия работника не допускается. Возможно, что-то похожее будут вводить и в отношении пенсионеров. Также работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до 12 лет, ежегодный оплачиваемый отпуск будет предоставляться по их желанию в удобное для них время.

— О каких точечных запросах идет речь?

— Есть большой проект по давней проблеме ненормированного рабочего дня. Предлагается внести изменения в ст. 101 ТК. Обязать работодателя включить в ПВТР перечень случаев, когда работники могут работать за пределами рабочего дня, вести точный учет часов работы за пределами рабочего дня. Другой законопроект предлагает установить минимальный размер компенсации морального вреда работникам. Дополнить планируется и ст. 81 ТК: работника можно будет уволить за появление на работе в состоянии опьянения и за пределами рабочего времени. Также может появиться новая статья, касающаяся

медосвидетельствования на состояние алкогольного опьянения: отказ от получения направления или отказ от самого освидетельствования, подтвержденные актом, будут рассматриваться как доказательство наличия состояния опьянения, позволяющее применить дисциплинарную ответственность. Есть проект закона «О правовом регулировании деятельности социальных сетей». Плюс предлагается внести в ст. 57 ТК, которая регламентирует содержание трудового договора, возможность ограничить или полностью запретить пользоваться соцсетями в рабочее время.

— С 16 января 2019 года работодатели, приглашающие на работу в РФ иностранца, должны будут заботиться о соблюдении им порядка пребывания в РФ и обеспечивать своевременный выезд за пределы РФ по истечении срока пребывания. Какие последствия ожируются в связи с новыми обязанностями?

— В 2019 году появится первая административная и судебная практика применения нововведений. Возможно, МВД выпустит разъяснения по отдельным аспектам привлечения работодателей к административной ответственности по указанному составу.

Также ожидается принятие постановления Правительства, раскрывающего содержание мер, которые должен будет принять работодатель, чтобы избежать привлечения к административной ответственности (на момент

»» До сих пор я не позволяю себе ответить ни одного слова председателствующему судья, даже короткое «да» или «нет»

интервью был подготовлен только проект постановления. — Примеч. ред.)

— А что бы вам хотелось изменить в трудовом законодательстве?

— Я бы хотела, чтобы оно развивалось в пользу диспозитивного метода регулирования, чтобы у сторон была возможность договариваться в трудовом договоре.

Хочу видеть в трудовом праве то, что эффективно работает по всему миру: возможность законного отстранения работника с сохранением заработка, если у компании есть для этого бизнес-основания.

Хочу иметь регулирование вопросов неконкурентности и непереманивания сотрудников. Хочу, чтобы стороны могли бы договариваться о постобязательствах, потому что в XXI веке отношения сторон не заканчиваются увольнением работника.

— А в миграционном законодательстве?

— В миграционном праве считаю необходимым отменить возможность запрета въезда иностранному гражданину, если у него имеются два и более административных нарушения за последние три года. На мой взгляд, это яркий пример того, когда наказание несоизмеримо правонарушению.

У меня были в практике случаи, когда в Россию не пускали иностранца, у которого было несколько нарушений правил дорожного движения. Хотя практика сейчас начала меняться в положительном для иностранцев направле-

нии, я считаю, что определенность должна быть закреплена на законодательном уровне.

— Вас устраивает сегодняшний уровень процессуального законодательства?

— Да. За более чем 10 лет моей судебной практики я вижу позитивные изменения во всем. Я помню, как в 2008 году у нас были такие здания судов, что мы сидели в шубах, писали в перчатках, а паста в ручке застывала. Мне нравится, какими стали решения: судьи проводят качественную аналитическую работу, уделяя в решениях больше места анализу, нежели цитированию закона. Мне нравится, как работает прогресс в судах. Ко мне на встречу едет потенциальный клиент, у которого есть трудовой спор, а я уже знаю, когда у него заседание, кто судья и кто оппонент, просто открыв интернет. А мои юристы уже смотрят практику этого судьи и его видение в разрешении тех или иных вопросов.

ПЕНСИОННАЯ РЕФОРМА

— Одна из самых обсуждаемых тем последних месяцев — пенсионная реформа. Как вы считаете, какие реальные негативные последствия она влечет для работодателя?

— Я не приветствую, что государство перекладывает ответственность по некоторым вопросам на работодателей. Было дано указание центрам занятости провести мониторинг работы лиц предпенсионного возраста. Неко-



»» Трудовое право коварно.
Если задето самолюбие руководителя, то он будет готов платить любые деньги, лишь бы отстоять свою правоту в споре с подчиненным

торые мои клиенты получили требования о предоставлении сведений на ежемесячной основе в строгие сроки с приложением определенной формы по заполнению. Зачем это было делать, если эти данные можно взять из персонифицированного учета?

— **Что думаете об уголовной ответственности работодателей за отказ в приеме на работу и увольнение работников предпенсионного возраста? Будут ли предлагаемые меры эффективными?**

— Думаю, что эта норма будет работать так же, как и ст. 145 УК. Когда появилась инициатива добавить в УК статью в отношении лиц предпенсионного возраста, то мы провели аналитическую работу по применению ст. 145 УК и убедились в том, что статья нерабочая. Скажите, ну какой работодатель письменно откажет беременной женщине в приеме на работу по мотиву беременности? Я таких не встречала.

— **Видите ли позитивные изменения для рынка труда в целом?**

— Рынок труда станет более конкурентным.

— **А для работников?**

— Нет.

ПЯТЬ ВОПРОСОВ О ЛИЧНОМ

— **Чем вы любите заниматься в свободное от работы время?**

— Я люблю музыку, играю на фортепиано. У меня дома стоит пианино 1935 года Ed Seiler от знаменитого русского актера Анатолия Кузнецова (товарищ Сухов). Когда я открываю крышку, то чувствую таинственный запах пыли и старины. Могу бродить по нотным листам и три, и четыре часа. Для меня это самый лучший отдых.

— **А чем не любите?**

— Не люблю заниматься домашними делами, да у меня и времени нет. Поэтому у меня есть такая помощь по хозяйству, что я могу не тратить время на рутинные дела. И я часто говорю возмущенным работникам, что если у вас есть няня или помощница по дому, то вы сами выступаете в роли работодателя, и относиться к ним надо так, как вы бы хотели, чтобы относился к вам ваш работодатель.

— **Легко ли удастся разграничивать карьеру и личную жизнь?**

— Я привыкла. У меня дома оборудован кабинет, в котором я могу начать работать так же быстро и комфортно, как в офисе. Когда я была в декретном отпуске, то ни дня работы не пропустила. Работа — это моя жизнь, такая же важная, как и семья. И еще я счастлива, что в семье нет юристов и можно быстро переключиться на другие вопросы.

— **Какие воспоминания, связанные с Новым годом, вы сохранили из детства?**

1993 год — год основания АБ «Егоров, Пугинский, Афанасьев и партнеры»

— Я начала ходить в канадскую школу в пять лет, мой отец работал в торговом представительстве СССР в Оттаве. Перед Новым годом учительница попросила нас нарисовать желаемый подарок от Деда Мороза. Я нарисовала бархатное платье с золотой розой. Мама сбилась с ног, но нашла точную копию и положила под елку. С тех пор я верю в чудеса.

— **Что хотели бы пожелать в наступающем 2019 году коллегам и читателям «ТС»?**

— Желаю им быть честными и порядочными в отношениях с работниками/работодателем. Ни один трудовой конфликт на свете не стоит того, чтобы переступить через себя и перестать быть человеком. ●

