

ОАЭ: Знакомый бизнес в незнакомом правовом поле

08.10.2025

СТАТЬИ

ОАЭ

Несмотря на стремительно возросший с 2022 г. интерес к ОАЭ со стороны российских инвесторов и представителей бизнеса общее понимание ими правового регулирования в этой стране остается на невысоком уровне, что нередко влечет за собой принятие некорректных структурных решений. В статье рассматриваются основные вопросы, связанные с владением активами и коммерческой деятельностью в ОАЭ.

Выбор юрисдикции внутри ОАЭ

Выбор подходящей юрисдикции и понимание ее регуляторных особенностей — ключевой шаг при планировании деятельности в Эмиратах. Для ведения бизнеса в этой стране (в зависимости от его целей и интересов) компания может быть зарегистрирована на материковой части данного государства (mainland) либо в одной из свободных экономических зон (далее — СЭЗ). На сегодняшний день в ОАЭ имеется 46 СЭЗ. Такое разнообразие обусловлено в первую очередь отраслевой специализацией, а также созданием благоприятных условий для привлечения иностранных инвестиций в разные сферы благодаря освобождению от налогов, а также упрощенным процедурам регистрации и ведения бизнеса.

При выборе юрисдикции в ОАЭ прежде всего стоит ориентироваться на различия в регулировании корпоративных вопросов, доступные виды деятельности, действующие налоговые льготы и местоположение, если оно имеет значение для бизнеса.

Корпоративное регулирование и ограничение местоположения

Нормы корпоративного права закреплены в Законе о компаниях, который применяется практически ко всем коммерческим компаниям, зарегистрированным в ОАЭ (и на материковой части, и в СЭЗ), за некоторыми прямо перечисленными в нем исключениями.

Все СЭЗ условно подразделяются на финансовые и нефинансовые. Финансовые СЭЗ (DIFC, ADGM) — это самостоятельные правовые системы. В ADGM закреплено прямое применение норм английского права, регулирование DIFC основано на общем праве (common law).

Нефинансовые СЭЗ подчиняются в основном Закону о компаниях и иным законодательным актам федерального уровня, регулирующим корпоративное право на материковой части (с некоторыми особенностями локального регулирования СЭЗ). Уровень детализации корпоративного регулирования между СЭЗ существенно различается: одни позволяют имплементировать привычные корпоративные инструменты, такие как разные классы акций и многоуровневые системы корпоративного управления, другие устанавливают лишь базовые правила регистрации и существования компаний. При этом большая часть СЭЗ не имеет существенного корпоративного регулирования. Осуществляя выбор между такими зонами, зачастую стоит руководствоваться административными и операционными критериями: стоимостью, доступными видами деятельности, местоположением, уровнем диджитализации и скоростью обработки заявок.

Компании, учрежденные в СЭЗ, выводятся из-под действия Закона о компаниях только в том случае, если это напрямую предусмотрено внутренним регулированием соответствующей зоны. Однако положения указанного Закона в любом случае применяются, если деятельность компаний, зарегистрированных в одной из СЭЗ, выходит за ее пределы и затрагивает территорию mainland.

При регистрации юридического лица в mainland компания свободна в выборе адреса, который будет закреплен за ней в качестве места осуществления основной хозяйственной деятельности. В СЭЗ же компании ограничены территорией соответствующей зоны (за некоторыми исключениями). Так, в Meydan Free Zone (СЭЗ Meydan) есть возможность за отдельную плату получить NOC (No Objection Certificate — сертификат об отсутствии возражений), разрешающий арендовать офис в mainland и именно там закрепить место основной хозяйственной деятельности. Выбирая офис, нужно учитывать, что его площадь будет являться одним из ключевых факторов при получении визовых квот для оформления будущих сотрудников.

Виды деятельности

В ОАЭ любая коммерческая деятельность лицензируется: компании вправе осуществлять только те ее виды, которые указаны в их лицензии. При этом далеко не все виды деятельности можно совмещать в одной лицензии, а некоторые совмещать и вовсе не разрешено, и они могут быть указаны в лицензии исключительно как единственный вид деятельности. Есть виды деятельности, которые требуют дополнительного согласования профильных министерств и ведомств (например, медицина, охрана, транспорт).

Перечень доступных для включения в лицензию видов деятельности варьируется не только между материковой частью и свободными экономическими зонами, но и внутри самих зон, что в большинстве случаев диктуется их изначально заявленным профилем и отраслевой специализацией. Так, юридические услуги можно лицензировать в mainland, тогда как в большинстве СЭЗ они практически недоступны, при этом СЭЗ Dubai Internet City

специализируется на IT и телекоммуникациях, Dubai Healthcare City (DHCC) — на медицине, фармацевтике и т. д. Однако это не исключает наличия многопрофильных СЭЗ. Финансовые СЭЗ предлагают гораздо более широкий перечень разрешенных видов деятельности по сравнению с нефинансовыми. В этой связи выбор юрисдикции в ОАЭ всегда должен сопровождаться проверкой доступности в ней нужных видов деятельности.

В июле 2025 г. Совет свободных экономических зон Дубая (Dubai Free Zones Council, DFZC) официально объявил о запуске инициативы One Free Zone Passport (единой лицензии для всех свободных зон), позволяющей компаниям вести деятельность в нескольких свободных зонах по единой лицензии. Это открывает еще больше возможностей для бизнеса, устраняя необходимость получения лицензий для каждой зоны.

Виды юридических лиц

Закон о компаниях устанавливает виды юридических лиц, порядок их учреждения, деятельности и управления. В ОАЭ существуют следующие организационно-правовые формы компаний: Joint Liability Company, Limited Partnership Company, Limited Liability Company, Private Joint Stock Company, Public Joint Stock Company. У российских клиентов нередко возникает вопрос по поводу Mainland-лицензии с указанием Sole Establishment в строке «legal type». В ОАЭ Sole establishment не признается обособленным от своего учредителя юридическим лицом, поэтому в Законе о компаниях его нет. В финансовых зонах DIFC и ADGM помимо стандартных компаний с ограниченной ответственностью возможна регистрация различных партнерств (LLP, LP, General Partnership), филиалов иностранных компаний и специализированных структур (Restricted Scope Company (RSC) в ADGM, Prescribed Company (SPV) в DIFC.

Правовой режим этих форм (за некоторыми исключениями) соответствует признанным международным стандартам, включая ограничение ответственности участников, корпоративное управление и формы привлечения инвестиций. Компании в форме акционерных обществ встречаются в исключительных случаях (крупные корпорации,

инфраструктурные проекты, подготовка к IPO). На практике преобладают компании с ограниченной ответственностью (LLC).

Права участников компаний и основные корпоративные инструменты

У российских инвесторов наиболее востребована такая форма компании как LLC, где доля в уставном капитале предоставляет участнику стандартный набор корпоративных прав.

Согласно базовому правилу, закрепленному в Законе о компаниях, участник компании несет ответственность только в пределах своей доли. Исключением является случай намеренного нанесения им ущерба компании своими действиями (субсидиарная ответственность). В ОАЭ широко распространено заключение акционерных соглашений в отношении LLC. На практике многие акционерные соглашения заключаются по иностранному праву, чаще всего по английскому или по праву DIFC. Суды в Эмиратах, как правило, признают решения иностранных судов, однако для надежности ключевые положения акционерных соглашений рекомендуется закреплять и в уставе компании, а также минимизировать прямые противоречия между акционерными соглашениями и положениями Закона о компаниях.

Если акционерное соглашение регулируется правом ОАЭ, то нужно учитывать следующее:

- | право вето можно закрепить через повышение кворума или процентного показателя голосов;
- | обязательство голосовать определенным образом признается исполнимым;
- | lock-up (договорный запрет на продажу доли в течение определенного периода) суды могут рассматривать как ограничение прав акционеров, поэтому для обеспечения исполнимости его следует включать в устав;
- | tag-along (право миноритария присоединиться к продаже мажоритарием своей доли) и drag-along (право мажоритария обязать миноритария участвовать в продаже) имеют шанс

устоять в суде только в случае оформления их через опционные модели.

Несмотря на наличие в законодательстве ОАЭ общей нормы о возможности залога долей, на практике в mainland его публичная регистрация гарантированно влечет ограничение на распоряжение долями только при регистрации в пользу банка или иной кредитной организации. Это существенно снижает практическую ценность залога: у залогодержателя нет механизма прямого обращения взыскания на долю, и доступные средства защиты ограничиваются в основном требованием возмещения убытков.

Опционы прямо не урегулированы законодательством ОАЭ и структурируются как предварительный договор купли-продажи, включающий цену долей, срок и условия заключения основного договора, а также авансовый платеж или иную материальную выгоду для лица, предоставившего опцион.

Отдельно стоит отметить выкупные опционы на случай тупиковой ситуации (deadlock). Закон о компаниях обязывает прописывать в учредительных документах порядок разрешения корпоративных споров, что, на наш взгляд, не исключает возможности включения выкупных опционов в акционерные соглашения, но устоявшейся судебной практики по этому вопросу нет.

Номинальные директора

В ОАЭ институты номинальных директоров и акционеров законодательно не закреплены, однако по закону директор несет фидуциарную ответственность перед акционерами и обязан действовать исключительно в интересах компании. В силу закона акционерами и владельцами компаний считаются лица, указанные в соответствующих государственных реестрах. В связи с этим судебная перспектива признания обязательств номинального акционера в судах общей юрисдикции остается неопределенной.

На практике широко распространено применение трастовых соглашений и *nominee agreements*, урегулированных английским правом или правом DIFC, для оформления

отношений с номинальными акционерами. В DIFC уже сформировалась судебная практика, подтверждающая возможность привлечения номинального акционера к ответственности по таким инструментам в компаниях, зарегистрированных как в этой экономической зоне, так и за ее пределами.

Наличие в компании номинальных директоров и акционеров в ОАЭ сопряжено с правовыми рисками, особенно в mainland, где эти институты не урегулированы на законодательном уровне. Вместе с тем выбор финансовых СЭЗ (DIFC, ADGM), а также грамотное юридическое структурирование отношений и использование договорных инструментов позволяют существенно снизить данные риски.

Банковский счет

В основном банки следуют умеренно строгим процедурам комплаенс-проверки и не слишком требовательны в отношении предоставляемых документов. Компании с конечными бенефициарами — гражданами России нередко сталкиваются с дополнительными требованиями комплаенс-проверки: от акционеров-физических лиц могут потребовать наличия резидентства ОАЭ и подтверждения источников дохода за пределами России. В отсутствие санкционных рисков у бенефициарных владельцев открытие счета проходит довольно быстро и без затруднений.

Выбор права и суда

Компании в ОАЭ свободны как в выборе права, применимого к заключаемым ими коммерческим договорам, так и в определении юрисдикции. Если спор передается на рассмотрение судов общей юрисдикции в ОАЭ, разбирательство ведется на арабском языке, при этом представление интересов сторон может быть поручено только юристам, допущенным к практике в судах ОАЭ. Необходимо учитывать, что государственные суды ОАЭ не всегда признают обоснованным применение норм иностранного права, даже если оно формально указано в договоре.

Самой распространенной альтернативой судебному разбирательству в государственных судах является передача спора на рассмотрение в коммерческий арбитраж. Арбитражный центр DIAC (бывший DIFC-LCIA) чаще всего указывается в коммерческих контрактах ОАЭ. Его правила в редакции 2022 г. позволяют участникам устанавливать гибкие условия процедуры, включая выбор арбитров, языка и места разбирательства. Признание и исполнение решений коммерческого арбитража осуществляются государственными судами ОАЭ в порядке, установленном Гражданским процессуальным кодексом и международными договорами, участником которых является ОАЭ (включая Нью-Йоркскую конвенцию 1958 г.), и довольно легко реализуемы.

Налоговая система

Налоговая система ОАЭ ориентирована на международную прозрачность, соблюдение обязательств в рамках BEPS и одновременное сохранение конкурентоспособности. С момента внедрения корпоративного налога в 2023 г. юрисдикция последовательно приняла меры по обеспечению баланса между соответствием глобальным стандартам и сохранением привлекательных условий для международного бизнеса. Внедрение режима Qualified Free Zone Person, Small Business Relief, а также особого подхода к Семейным фондам позволило сохранить стимулы для инвесторов и удержать репутацию ОАЭ как структурной платформы для владения активами, трансграничного финансирования и наследственного планирования.

ОАЭ заключили более 135 соглашений об избежании двойного налогообложения. В феврале 2025 г. ими было подписано новое соглашение с Российской Федерацией, предусматривающее так называемое условие трех десятков, то есть пониженную ставку налогообложения (10%) для трех видов доходов: дивидендов, процентов и роялти. Одновременно действует стандартное требование к бенефициарному собственнику дохода: необходимо подтвердить, что фактический получатель дохода является резидентом страны, с которой заключено соглашение, и вправе распоряжаться таким доходом. ОАЭ имеют действующие полноценные налоговые соглашения со всеми странами ЕАЭС и СНГ (см. таблицу).

Налоговые ставки в Соглашениях с ОАЭ

Таким образом, корпоративная структура, созданная с участием компаний из ОАЭ, позволяет существенно снизить фискальную нагрузку на выплаты доходов из СНГ, особенно если используется холдинговая компания с подтвержденным резидентством в Эмиратах. Практика показывает, что налоговые органы стран СНГ тщательно проверяют substance компаний и исключают применение льгот при использовании промежуточных структур без substance.

Наличие сертификата налогового резидентства ОАЭ (Tax Residency Certificate, TRC), оформляемого через систему EmaraTax, остается обязательным условием для применения положений соглашений. В то же время с учетом изменений в международной и российской налоговой политике рекомендуется:

- | заботиться о подтверждении экономического присутствия компании в ОАЭ (офис, сотрудники, фактическое управление);
- | уделять внимание получению и продлению Tax Residency Certificate;
- | надлежащим образом оформлять необходимые документы, подтверждающие статус

бенефициарного собственника и соответствие структуры положениям СОИДН;

учитывать риски признания фонда или холдинга КИК и готовить отчетность в соответствии с российскими требованиями;

следить за изменением соглашений и административной практики как в ОАЭ, так и в стране налогового резидентства бенефициара.

Регулирование трудовых отношений в ОАЭ

Вопросы трудоустройства, отпусков и выплат при увольнении нередко становятся предметом споров в компаниях с российскими корнями. Основными документами, регулируемыми трудовые отношения в ОАЭ, являются Федеральный закон от 2021 г. № 33 (далее — Федеральный закон № 33), Постановление Кабинета министров № 1/2022 и ряд нормативных актов Министерства по делам человеческих ресурсов и эмиратизации (MoHRE). Компании, зарегистрированные в СЭЗ, также подпадают под их действие, однако в некоторых свободных зонах могут действовать собственные положения, как, например в DIFC и ADGM.

Процесс трудоустройства экспатов

Ключевым элементом процесса трудоустройства экспатов является оформление разрешения на работу. Если у потенциального сотрудника отсутствует резидентская виза, наряду с разрешением на работу работодатель обязан обеспечить ее получение. Если же на момент трудоустройства у работника уже есть виза, спонсируемая третьим лицом, например членом семьи, то при трудоустройстве потребуются либо отменить ее, либо предоставить No Objection Certificate (NOC) — документ, официально подтверждающий отсутствие возражений спонсора визы по поводу трудоустройства. Аналогичное требование предписано в случае работы по совместительству: для второй работы нужно предоставить NOC от основного работодателя. Лица, самостоятельно проспонсировавшие свои визы, могут быть ограничены в праве на трудоустройство в компании в ОАЭ. Так, инвесторы,

учредившие в Эмиратах собственные компании, и держатели золотых виз, приобретенных за инвестиции в недвижимость, не могут получить work permit, а следовательно, не могут быть легально трудоустроены.

Все расходы и издержки, связанные с наймом сотрудника и оформлением ему визы и разрешения на работу, несет работодатель. Особенностью трудового законодательства ОАЭ является классификация компаний в зависимости от степени их соответствия его требованиям и соблюдения политики MoHRE, включая обязательное участие в системе WPS (Wage Protection System) [\[1\]](#), а также программе эмиратизации, которая обязывает некоторые частные компании нанимать минимальное количество граждан ОАЭ пропорционально общей численности их персонала. Постановление Кабинета министров от 2022 г. № 18 делит компании на три категории: первая присваивается субъектам, демонстрирующим полное соблюдение законодательства, вторая — демонстрирующим частичное соблюдение, третья — допускающим нарушения. Принципиальным следствием данной классификации является различие в стоимости оформления разрешений на работу будущим сотрудникам.

Трудовой договор

Отношения сотрудника и работодателя в ОАЭ должны быть оформлены трудовым договором в письменной форме, который заключается на фиксированный срок — как правило, на один или два года (именно на эти периоды могут быть оформлены трудовые резидентские визы).

В случаях с экспатами трудовой договор составляется на двух языках: на государственном арабском и на языке, понятном обеим сторонам (в подавляющем большинстве случаев — английском).

В материковой части используется форма трудового договора, утвержденная MoHRE, а в СЭЗ — форма, утвержденная соответствующим регулятором конкретной зоны. Именно такой типовой договор подлежит регистрации в уполномоченном органе, что необходимо для оформления рабочей визы или получения разрешения на работу.

В статье 8 Федерального закона № 33 раскрыт перечень обязательных условий трудового договора. Как правило, только они могут быть внесены или скорректированы при его оформлении для получения разрешения на работу. При необходимости зафиксировать какие-либо индивидуальные условия (нестандартную структуру оплаты труда, опционы, KPI, особый график работы и пр.) может быть заключено отдельное дополнительное соглашение, которое (хотя и не всегда) подлежит обязательной регистрации в MoHRE / регуляторе соответствующей СЭЗ, но обладает юридической силой и по общему правилу подлежит защите в суде.

Минимальный размер оплаты труда в ОАЭ не предусмотрен, стороны могут согласовать любую сумму заработной платы. По закону заработная плата не облагается налогами и взносами, но при этом на работодателя возложена обязанность по обеспечению каждого сотрудника медицинским страхованием. Минимальные требования к объему страхового покрытия не установлены, поэтому он определяется работодателем по собственному усмотрению. Кроме того, в Федеральном законе от 2022 г. № 13 предусмотрено обязательное страхование сотрудников от потери работы (ILOE), взносы по которому должны уплачиваться ежегодно. Обязанность по оформлению данного вида страхования лежит на работнике.

Отпуска

Каждый работник имеет право на официальный отпуск с полной оплатой всех официальных праздничных дней, которые определяются постановлением Кабинета Министров. При этом, если праздничный день выпадает на выходной день, его перенос не осуществляется.

Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется не менее чем на 30 дней за каждый год

трудового стажа, если таковой составляет более шести месяцев и менее одного года (два дня за каждый месяц работы). Законом также установлено право на отпуск по беременности и родам продолжительностью 60 дней, из которых 45 полностью оплачиваются, а последующие 15 оплачиваются в размере половины от установленной заработной платы женщины. Отпуск по уходу за ребенком в соответствии с законодательством ОАЭ составляет пять рабочих дней, которые могут быть разбиты в течение шести месяцев, и его могут взять и мать, и отец.

Отпуск по болезни положен при условии предоставления работником медицинского заключения, выданного медицинским учреждением, имеющим лицензию в ОАЭ. Первые 15 дней болезни оплачиваются в полном объеме, следующие 30 — в размере 50%, дальнейшая оплата не предусмотрена.

Порядок увольнения

Помимо использования общепринятых оснований для расторжения трудового договора (истечения срока действия, банкротства, смерти работника, соглашения сторон) любая из сторон вправе расторгнуть трудовой договор, письменно уведомив об этом вторую сторону не менее чем за 30 дней до даты расторжения. Данный срок может быть увеличен по соглашению сторон.

По истечении одного года в соответствии со ст. 51 Федерального закона № 33 иностранный работник независимо от причин ухода из компании имеет право на получение выходного пособия, которое должно быть выплачено ему в течение 14 дней после увольнения. В случае расторжения трудового договора работодатель обязан оплатить расходы по возвращению работника в страну гражданства или в любое другое место, согласованное в рамках трудового договора. Это положение не применяется в случае, если сотрудник переходит на работу в другую компанию в ОАЭ или если трудовой договор был расторгнут в связи с неисполнением или нарушением им своих обязательств.

Наследство

Вместе с ростом популярности приобретения активов в ОАЭ, а также в связи с отсутствием доступа и доверия к ранее популярным юрисдикциям у многих российских инвесторов остро встал вопрос наследственного планирования и управления личными активами.

Наследственное планирование может осуществляться как непосредственно через нормы о наследовании и составлении завещания, так и через учреждение фонда (в ADGM, DIFC и RAK ICC) / траста (в ADGM, DIFC и mainland) с передачей активов в управление в пользу наследников. ОАЭ имеет законодательную базу и успешную практику применения данных норм, в частности для иностранцев. Нормы ОАЭ в отношении наследования отличаются в зависимости от вероисповедания (мусульмане и немусульмане) и наличия резидентства. В отношении мусульман действуют нормы шариата, в соответствии с которыми имущество умершего распределяется по общему правилу в установленной пропорции между наследниками-мусульманами.

Имущество немусульман-нерезидентов ОАЭ в случае их смерти будет распределено по иностранному праву, которым регулируется завещание, или по праву страны, где умерший являлся резидентом. В отношении недвижимости, расположенной на территории ОАЭ, будет превалировать право ОАЭ, что на практике может означать наследование согласно нормам шариата или нормам о наследовании для немусульман-резидентов, по усмотрению судьи.

В отношении немусульман-резидентов ОАЭ применяются положения законодательства о наследовании (в частности, завещание, составленное по законодательству ОАЭ) либо завещание, составленное в домашнем государстве и признанное в ОАЭ.

Местное законодательство позволяет составить завещание в ОАЭ (процедура отличается в зависимости от места составления). В отсутствие такового наследство распределяется по закону в порядке, более близком к нормам российского права о наследовании, нежели к нормам шариата (в частности, супруга получит половину наследства, а не 1/4 или 1/8, не

делается различие между детьми мужского и женского пола). При этом, если на момент смерти завещание в ОАЭ отсутствует, однако умерший составил его в домашнем государстве, то оно может быть признано в ОАЭ через ряд формальных процедур. Мы рекомендуем составлять завещание в ОАЭ, чтобы избежать длительной процедуры признания и исполнения завещания, составленного за рубежом, а также чтобы пресечь возможные споры наследников о применимости завещания, составленного в домашнем государстве, к имуществу, расположенному на территории ОАЭ.

[\[1\]](#) Не применяется к некоторым СЭЗ.



Станислав

Кравцов

управляющий партнер DSK Advisory и KnP Legal



Мария

Ищенко

юрист KnP Legal и DSK Advisory



Евгения

Астахова

юрист KnP Legal и DSK Advisory

СТАТЬИ

ОАЭ