
ТРУДОВОЕ ПРАВО И ПРАВО СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ

УДК 349.2

*М.Н. Бронникова**

ОСОБЕННОСТИ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ЭКСКЛЮЗИВНОЙ ТОРГОВОЙ КОМАНДЫ

В статье дается понятие эксклюзивной торговой команды и проводится анализ правового регулирования труда эксклюзивной торговой команды в аспекте его квалификации в качестве заемного или наемного труда.

Ключевые слова: эксклюзивная торговая команда, труд, наемный труд, заемный труд, интерес, управление, контроль за выполнением работы

Понятие «эксклюзивная торговая команда» широко используется в торговой деятельности. Деятельность эксклюзивной торговой команды (далее по тексту – ЭТК) заключается в оптовой продаже членами ЭТК товара определенного ассортимента одного производителя. Рассматриваемое понятие не имеет легального закрепления, в юридической литературе оно также практически не исследовано. Анализ судебной практики выявил две категории дел, прямо или косвенно связанных с деятельностью ЭТК, во-первых, споры, связанные с включением расходов на ЭТК в налогооблагаемую базу по налогу на прибыль, с начислением налога на добавленную стоимость на расходы по содержанию ЭТК (например, Постановление Двенадцатого арбитражного апелляционного суда от 28.12.2011 г. по делу № А12-11251/2011), во-вторых, споры, возникающие в связи с неоплатой услуг по организации ЭТК и расходов на содержание ЭТК (например, Постановление ФАС Северо-Западного округа от 04.06.2010 г. по делу № А26-8794/2009; Определение ВАС РФ от 10.03.2010 № ВАС-2262/10 по делу № А32-19827/2007-61/514; Постановление ФАС Северо-Кавказского округа от 06.11.2009 г. по делу № А32-19827/2007).

Суть деятельности ЭТК можно выявить в результате изучения материалов арбитражных дел. Так, например, в Постановлении ФАС Уральского округа от 17.09.2009 г. № Ф09-6969/09-С3 по делу № А60-354/2009-С1 было установлено, что между обществом «Алев» (поставщик) и обществом «ТД «Урал» (покупатель) было заключено дополнительное соглашение к договору поставки, в одном из пунктов которого было предусмотрено, что покупатель обязуется сформировать эксклюзив-

* © Бронникова М.Н., 2016

Бронникова Марина Николаевна (cl-su@mail.ru), кафедра гражданского и предпринимательского права, Самарский университет, 443086, Российская Федерация, г. Самара, Московское шоссе, 34.

ную команду торговых представителей для реализации продукции общества «Алев» в количестве пяти человек. Сотрудники эксклюзивной команды торговых представителей находятся в штате покупателя. Компенсация затрат покупателя на содержание выделенной команды производится поставщиком в рамках согласованного бюджета путем перечисления денежных средств на счет покупателя. Во исполнение этого условия дополнительного соглашения обществом «ТД «Урал» была сформирована эксклюзивная команда торговых представителей, что подтверждается трудовыми договорами, приказом о приеме на работу, приказами о переводе на другую работу, справками о доходах физических лиц Михайлова Д.В., Нестеренко В.В., Стихиной Н.Г., Филимоновой Л.М., Черепановой И.В., Лямшева А.В. Общество «Алев» ежемесячно в рамках согласованного бюджета (путем ежемесячного подписания двусторонних актов о предоставлении бонусов) производило компенсацию затрат на содержание команды; по обоюдному согласию сторон компенсация затрат на содержание команды представлялась путем списания дебиторской задолженности общества «ТД «Урал» перед обществом «Алев» за поставленные товары.

Изучение судебной практики показывает, что для труда ЭТК характерно следующее:

а) члены ЭТК принимаются на работу в штат дистрибьютора, с ними заключаются трудовые договоры (например, постановление Двенадцатого арбитражного апелляционного суда от 27.01.2012 г. по делу № А12-11251/2011);

б) трудовая функция члена ЭТК заключается в распространении продукции, изготовленной только определенной компанией (производителем), (например, Постановление ФАС Северо-Западного округа от 04.06.2010 г. по делу № А26-8794/2009);

в) оплату выполненной работы члену ЭТК производит работодатель (дистрибьютор), а расходы, понесенные работодателем на заработную плату, мобильную связь, горюче-смазочные материалы, полностью или частично впоследствии возмещает производитель товара (например, Постановление Девятого арбитражного апелляционного суда от 26.12.2014 г. по делу № А40-50214/14).

В связи с вступлением в силу с 1 января 2016 года изменений в Трудовой кодекс РФ в части запрета использования заемного труда (ст. 56.1) представляется целесообразным определить, является ли труд членов ЭТК заемным или нет.

Ранее нами отмечалось, что в целях квалификации труда как заемного, необходимо определять следующие фактические обстоятельства:

- вид работы – трудовая функция,
- наличие распоряжения работодателя о выполнении работы:
- в интересах работодателя или иного лица,
- под управлением работодателя или иного лица, и
- под контролем работодателя или иного лица [1, с. 81].

Учитывая приведенные примеры из судебной практики, а также основываясь на знаниях по организации продаж [2], трудовая функция члена ЭТК заключается в оптовой продаже (распространении) товара. Как правило, оптовая продажа (распространение) товара состоит в постоянном поиске новых клиентов и заключении с ними договора поставки, регулярное личное посещение каждого клиента (торговой точки) с целью отслеживания наличия товара, выполнение норм мерчендайзинга и формирования заявки на очередную поставку, осуществление контроля за отправкой заказанного товара клиенту (в торговую точку), отслеживание задолженности по оплате полученного товара по клиентам.

Рассматривая второй критерий разграничения наемного и заемного труда: наличие распоряжения работодателя о том, в чьих интересах выполняется работа — в интересах работодателя или иного лица, кто управляет выполняемой работой, и кто ее контролирует, необходимо отметить следующее:

во-первых, поскольку член ЭТК реализует товар только определенного производителя, то очевидно, что в результате работы такого сотрудника повышаются продажи определенного товара, чем удовлетворяется потребность производителя в узнаваемости его продукции, повышении спроса и в конечном итоге в получении прибыли. Одновременно удовлетворяются финансовые потребности и дистрибьютора, т.к. чем больше товара реализует ЭТК, тем больший размер вознаграждения он получит. Отсюда следует, что членом ЭТК работа выполняется как в интересах работодателя, так и в интересах производителя реализуемого им товара;

во-вторых, несмотря на то, что члены ЭТК, как правило, включаются в штат дистрибьютора, но управление такими сотрудниками может быть организовано одновременно и дистрибьютором, и производителем, что определяется соглашением между ними. Управление в данном случае осуществляется как в виде приказов, распоряжений, протокола совещания/собрания, так и в устной форме, но преимущественно в форме постановке производителем плановых показателей, исчисляемых в количестве товара, который необходимо реализовать в конкретный временной интервал. При этом процесс достижения результата, в том числе детализация каждого этапа работы, выполняемой ежедневно, работник может определять для себя сам. Например, по делу общества «Калибр-Алко» (дистрибьютор) к обществу «Русский Алкоголь» (производитель) о взыскании убытков, судом было установлено, что по соглашению между сторонами («Особые условия») дистрибьютор обязался выполнять заявки на поставку товара в соответствии с указаниями ЭТК, обязался обеспечить доступ представителей ЭТК к информационной системе дистрибьютора, деятельность дистрибьютора, в том числе по объемам подлежащей закупке товара, была подконтрольна обществу «Русский Алкоголь», в том числе опосредованно через контроль за работой ЭТК, по сути, дистрибьютор действовал в рамках поручений общества «Русский Алкоголь» и не мог распоряжаться товаром самостоятельно в полном объеме (Постановление Девятого арбитражного апелляционного суда от 26.12.2014 г. № 09АП-52388/2014-ГК по делу № А40-50214/14);

в-третьих, осуществление контроля за работой членов ЭТК также осуществляет и работодатель (дистрибьютор), и производитель одновременно. Процедурный контроль за работой ЭТК, т.е. проверка нахождения работника на территории работодателя, в определенном помещении, где выполняются работы, в первую очередь возлагается на работодателя (дистрибьютора). Такая задача выполняется с помощью технических средств — программа GPS отслеживает движение члена ЭТК по заданному маршруту, компьютерная программа фиксирует прием электронной заявки торговой точки на покупку товара. Возможны и иные способы контроля за выполнением работы ЭТК. Например, Омским областным судом 29.01.2015 г. в апелляционном определении по делу № 33-419/2015 было установлено, что «каждый будний день торговые представители должны были прибыть в офис, получить товар со склада и накладные на него, после чего они отправлялись на заранее закрепленный участок в городе или районе области для реализации и рекламы товара. Отчет за полученный товар, а также выручку за него торговые представители представляли в офис на следующее утро». Проверка выполнения задания/поручения состоит в определении количества

товара, реализованного каждым членом ЭТК. Данные действия осуществляют также и работодатель, и производитель.

На наш взгляд, изложенное свидетельствует о том, что труд членов ЭТК отвечает как признакам заемного, так и признакам наемного труда, поскольку работа членами ЭТК выполняется в интересах, под управлением и контролем двух субъектов: и работодателя, и производителя товара. Отсюда следует, что, во-первых, предусмотренное в ст. 56.1 Трудового кодекса РФ понятие «заемный труд» не позволяет однозначно в каждом случае квалифицировать ту или иную работу как заемную, во-вторых, на примере ЭТК видно, что присутствие двух субъектов, прямо или косвенно влияющих на работу (труд) работника, не свидетельствует однозначно об использовании заемного труда.

В связи с этим, на наш взгляд, при установлении, что работа выполняется в интересах, под управлением и контролем как работодателя, так и других лиц, необходимо проверять наличие иных критериев, характерных для трудовых правоотношений, закрепленных в ст. 15 Трудового кодекса РФ, а именно: кто выплачивает заработную плату: работодатель или заказчик, по чьим правилам внутреннего трудового распорядка выполняется работа: утвержденным работодателем или заказчиком, распространяются ли на работника локальные акты заказчика.

Отвечая на поставленные вопросы применительно к работе ЭТК, можно утверждать, что если заработную плату выплачивает дистрибьютор, если член ЭТК подчиняется правилам внутреннего трудового распорядка дистрибьютора, если дистрибьютор проводит обучение ЭТК по охране труда, если член ЭТК при выполнении работы пользуется имуществом, предоставленным дистрибьютором, тогда, на наш взгляд, выполняемая членом ЭТК работа является наемным трудом, который использует дистрибьютор. Отсюда следует, что дальнейшее использование в торговой деятельности эксклюзивной торговой команды как способа продвижения товара на рынке согласуется с обновленным трудовым законодательством, несмотря на то, что управление и контроль за выполнением работы членом ЭТК осуществляет иное лицо, не являющегося его работодателем, но которое максимально заинтересовано в эффективности его труда.

Библиографический список

1. Бронникова М.Н. Наемный и заемный труд по законодательству Российской Федерации: проблемы квалификации // Юридический вестник Самарского университета. 2015. № 2. С. 80–86.
2. Егоров В.Ф. Организация торговли: учебник для вузов. СПб.: Питер, 2006. 352 с.

References

1. Bronnikova M.N. Naemnyi i zaemnyi trud po zakonodatel'stvu Rossiiskoi Federatsii: problemy kvalifikatsii [Wage and agency labor under the legislation of the Russian Federation: problems of qualification]. *Iuridicheskii vestnik Samarskogo universiteta* [Juridical Journal of Samara State University], 2015, no. 2, pp. 80–86 [in Russian].
2. Egorov V.F. Organizatsiia torgovli: Uchebnik dlia vuzov [Trade Organization: College Textbook]. SPb: Piter, 2006, 352 p. [in Russian].

*M.N. Bronnikova**

**FEATURES OF LEGAL REGULATION OF WORK
OF AN EXCLUSIVE SALES TEAM**

The article presents the concept of an exclusive sales team and an analysis of legal regulation of labor exclusive sales team in the aspect of his skills as a loan or wage labour.

Key words: exclusive business team, work, wage labor, agency labor, interest, management, progress control.

* *Bronnikova Marina Nikolaevna* (cl-su@mail.ru), Department of Civil and Entrepreneurial Law, Samara University, 34, Moskovskoye shosse, Samara, 443086, Russian Federation.