

[Печать](#)

Решение по гражданскому делу - апелляция

[Информация по делу](#)

## ВЕРХОВНЫЙ СУД РЕСПУБЛИКИ КРЫМ

Дело № 33-216/2020 председательствующий судья суда первой инстанции Киселев Е.М.

УИД 91RS0012-01-2018-003525-31

## АПЕЛЛЯЦИОННОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Республики Крым в составе:

председательствующего судьи Мотиной И.И.

судей Подлесной И.А., Шестаковой Н.В.

при секретаре Квита П.А.

рассмотрела 17 декабря 2020 года в открытом судебном заседании в г. Симферополе гражданское дело по иску Атаманенко Людмилы Андреевны к Товариществу собственников недвижимости «Орбита» о взыскании заработной платы, компенсации за неиспользованный отпуск, денежной компенсации за нарушение сроков выплаты заработной платы, о взыскании компенсации морального вреда,

по апелляционной жалобе представителя Товарищества собственников недвижимости «Орбита» на решение Керченского городского суда Республики Крым от 08 апреля 2019 года.

Заслушав доклад судьи Мотиной И.И., исследовав материалы дела, судебная коллегия Верховного Суда Республики Крым

## УСТАНОВИЛА:

Истец Атаманенко Л.А. обратилась в суд с иском к ТСН «Орбита» о взыскании заработной платы, компенсации за неиспользованный отпуск, денежной компенсации за нарушение сроков выплаты заработной платы, суммы индексации заработной платы, о взыскании компенсации морального вреда. С учетом уточнения иска просила признать увольнение незаконным, восстановить в должности, взыскать средний заработок за время вынужденного прогула, о взыскании заработной платы за период с 01.02.2018 года по 26.10.2018 года в размере 78948 рублей, в том числе НДФЛ 10263, 24 рублей, компенсации за задержку выплаты заработной платы - 7373,13 рублей, сумму индексации зарплаты в размере 726,05 рублей, в том числе НДФЛ 94,39 рублей, денежную компенсацию за неиспользованный отпуск за период с 01.03.2015 года по 26.10.2018 года в размере 49991,05 рублей, в том числе НДФЛ 6498,84 рублей, денежную компенсацию за задержку выплаты компенсации за неиспользованные дни отпуска - 2437,06 рублей, в том числе НДФЛ 316,82 рублей, компенсацию морального вреда в размере 200000,0 рублей.

Определением Керченского городского суда Республики Крым от 30.01.2019 года истцу было отказано в принятии уточненного искового заявления в части требований о признании увольнения незаконным, о восстановлении в должности, о взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда, связанного с незаконным увольнением. В остальной части уточненные требования были приняты к производству, рассмотрение дела продолжено.

В обоснование требований истец указал, что с 01.03.2015 года Атаманенко Л.А. работала у ответчика в должности бухгалтера, оклад составлял 7158 рублей, 06.05.2017 года в связи с изменением размера оклада был заключен новый трудовой договор №6, где должностной оклад составил 8901,0 рублей. Вместе с тем за период с 01.02.2018 года по день увольнения - 26.10.2018 года ответчик заработную плату не выплачивал, расчет при увольнении не произвел. Полагая свои трудовые права нарушенными, истец обратилась с иском в суд.

Решением Керченского городского суда Республики Крым от 08 апреля 2019 года иск Атаманенко Л.А. удовлетворен частично. Решением суда с ТСН «Орбита» в пользу Атаманенко Л.А. взыскана заработная плата за период с 01.02.2018 года по 26.10.2018 года в размере 78948 рублей, в том числе НДФЛ 10263, 24 рублей, компенсация за задержку выплаты заработной платы - 7373,13 рублей, индексация заработной платы 726,05 рублей, в том числе НДФЛ 94,39 рублей, компенсация за неиспользованный отпуск за период с 01.03.2015 года по 26.10.2018 года в размере 49991,05 рублей, в том числе НДФЛ 6498,84 рублей, денежная компенсация за задержку выплаты компенсации за неиспользованный отпуск - 2437,06 рублей, в том числе НДФЛ 316,82 рублей, а также компенсация морального вреда в размере 8901,0 рублей, а всего 148376,29 рублей, в удовлетворении остальной части требований отказано. Взыскана с ТСН «Орбита» госпошлина в доход государства 4289,51 рублей.

Не согласившись с указанным решением суда, представитель ответчика подал апелляционную жалобу, в которой просит решение суда отменить и принять новое об отказе в удовлетворении требований. Доводы жалобы аналогичны возражениям на исковое заявление.

В судебном заседании судебной коллегии с использованием системы видеоконференц-связи истец Атаманенко Л.А. и ее представитель Котов Д.Е. возражали против доводов апелляционной жалобы, просили решение суда оставить без изменения, апелляционную жалобу без удовлетворения.

Представитель ответчика – Рачковская Н.И. в судебном заседании поддержала доводы апелляционной жалобы.

Заслушав доклад судьи, изучив материалы дела, доводы апелляционной жалобы, выслушав пояснения сторон, судебная коллегия приходит к следующему.

В соответствии с положениями абзаца 5 части 1 статьи 21 Трудового кодекса Российской Федерации работник имеет право на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы; на работодателя возлагается обязанность выплачивать в полном размере причитающуюся работнику заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудового кодекса Российской Федерации, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором (абзац 7 части 2 статьи 22 ТК РФ).

Согласно ч. 1 ст. 56 Трудового кодекса Российской Федерации трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

В соответствии со ст. 135 Трудового кодекса Российской Федерации заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда.

В силу ст. 129 Трудового кодекса Российской Федерации заработной платой (оплата труда работника) является вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и

на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

В соответствии со ст. 136 Трудового кодекса Российской Федерации Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

Согласно ч. 4 ст. 84.1 и ч. 1 ст. 140 Трудового кодекса Российской Федерации при прекращении трудового договора работодатель обязан произвести расчет с работником и выплатить все причитающиеся ему суммы в день увольнения, а если работник в этот день не работал, то не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

В силу ст. 236 Трудового кодекса Российской Федерации при нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной стопятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

Как установлено судом и следует из материалов дела, приказом № 2 от 01.03.2015 года Атаманенко Л.А. принята в ТСН «Орбита» на работу по совместительству бухгалтером, с должностным окладом в размере 7158 рублей. 06.05.2017 года стороны заключили трудовой договор № 6 о принятии Атаманенко Л.А. на основную работу, на должность бухгалтера с заработной платой в 8901,0 рублей в месяц.

Приказом № 1 от 26.10.2018 года Атаманенко Л.А. уволена с должности в соответствии с п. 3 ч. 1 ст. 83 Трудового кодекса Российской Федерации (неизбрание на должность), однако расчет при увольнении с истцом произведен не был.

Согласно табелям учета рабочего времени за период с 01.01.2018 года по 26.10.2018 года, истец выполняла свои трудовые обязанности в соответствии с условиями трудового договора – по 8 часов в день, при пятидневной рабочей неделе. Данные таблицы подписаны председателем правления, бухгалтером, скреплены печатью ТСН «Орбита».

Указанная заработная плата в силу положений части шестой ст. 136 Трудового кодекса Российской Федерации должна выплачиваться не реже чем каждые полмесяца в даты, установленные правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором (часть третья ст. 136 Трудового кодекса Российской Федерации).

Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором (часть пятая ст. 136 Трудового кодекса Российской Федерации).

Работодатель обязан: соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров; предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором; обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда; обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей; обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности; выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с настоящим Кодексом, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами и т.д. (ст. 22 Трудового кодекса РФ).

Согласно ст. 56 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации каждая сторона должна доказать те обстоятельства, на которые она ссылается как на основания своих требований и возражений, если иное не предусмотрено федеральным законом. Суд определяет, какие обстоятельства имеют значение для дела, какой стороне надлежит их доказывать, выносит обстоятельства на обсуждение, даже если стороны на какие-либо из них не ссылались.

В силу требований ст. 60 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации обстоятельства дела, которые в соответствии с законом должны быть подтверждены определенными средствами доказывания, не могут подтверждаться никакими другими доказательствами.

Таким образом, из содержания указанных норм права в их системной взаимосвязи следует, что по делам рассматриваемой категории работник обязан доказать только факт наличия трудовых правоотношений между сторонами в определенный период, а факт своевременной и полной выплаты работнику заработной платы и всех причитающихся ему сумм при увольнении (в том числе компенсации за неиспользованный отпуск и процентов за нарушение сроков выплаты заработной платы), либо факт наличия обстоятельств освобождающих работодателя от указанных выплат, должен доказать именно работодатель, причем только определенными средствами доказывания - платежными ведомостями с личной подписью работника или платежными поручениями о зачислении денежных средств на личный банковский счет работника.

Ответчиком не представлено суду доказательств начисления и выплаты истцу заработной платы за спорный период, а также доказательств расчета с истцом при увольнении.

В силу п. 1 ст. 226 Налогового кодекса Российской Федерации российские организации, от которых или в результате отношений с которыми налогоплательщик получил доходы (налоговые агенты), обязаны исчислить, удержать у налогоплательщика и уплатить сумму налога, исчисленную в соответствии со ст. 224 данного Кодекса с учетом особенностей, предусмотренных ст. 226 Налогового кодекса Российской Федерации.

Поскольку суд не является налоговым агентом, в трудовом и налоговом законодательстве не содержится норм, предусматривающих возможность вынесения судом решения о взыскании с гражданина сумм подоходного налога при рассмотрении дела по его иску о взыскании заработной платы, то сумма задолженности по заработной плате подлежит взысканию без вычета подоходного налога. Удержание подоходного налога в соответствии с действующим законодательством должно производиться при исполнении решения суда.

В связи с этим суд первой инстанции пришел к обоснованному выводу о взыскании задолженности по заработной плате с 01.02.2018 года по 26.10.2018 года с учетом суммы индексации и суммы НДФЛ.

Установив наличие задолженности по заработной плате, суд правомерно применил к взысканной денежной сумме положения ст. 236 Трудового кодекса Российской Федерации, взыскав с ответчика в пользу истца денежную компенсацию за задержку ее выплаты за период с 01.03.2018 года по 30.01.2019 года в размере 7373,13 рублей.

Согласно ч. 1 ст. 115 Трудового кодекса Российской Федерации ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

В силу ч. 1 ст. 127 Трудового кодекса Российской Федерации при увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

В силу требований ч. 1 ст. 56 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, исходя из юридически значимых обстоятельств, необходимых установлению при разрешении спора, обязанность по доказыванию факта выплаты работнику всех причитающихся при увольнении сумм, в том числе предусмотренных ст. 127 Трудового кодекса Российской Федерации, лежит на работодателе, которым каких-либо доказательств, отвечающих требованиям относимости, допустимости, достоверности, подтверждающих обстоятельства реализации истцом права на отпуск при нахождении с ответчиком в трудовых отношениях, не представлено.

В соответствии со ст. 139 Трудового кодекса Российской Федерации средний дневной заработок для выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,3 (среднемесячное число календарных дней). При этом особенности порядка исчисления средней заработной платы установлены Положением, утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года N 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы".

Производя расчет компенсации за неиспользованный отпуск, судебная коллегия, полагает возможным согласиться с произведенным истцом расчетом среднедневного заработка, размер которого составляет 485,35 рублей.

Указанный расчет в полной мере соответствует требованиям ст. 139 Трудового кодекса Российской Федерации, Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 N 922.

Установив обстоятельства невыполнения работодателем требований ст. ст. HYPERLINK consultantplus://offline/ref=C7B1E020CA034C3314BFD463BD20877D97EAB84CF1156F56DB27079C90E459ABC7268BD41D0774F43F06A0E248285884AFDE127, 140 Трудового кодекса Российской Федерации по выплате истцу компенсации за неиспользованные дни отпуска при нахождении с ответчиком в трудовых отношениях за период выполнения работы по трудовому договору от 01.03.2015 года и от 06.05.2017 года (всего 103 дня неиспользованного отпуска), суд первой инстанции обоснованно взыскал сумму компенсации в размере 49991,05 рублей, в том числе, НДФЛ – 6498,84 рублей, денежную компенсацию за задержку выплаты компенсации за неиспользованные дни отпуска - 2437,06 рублей, в том числе НДФЛ - 316,82 рублей.

В соответствии со ст. 237 Трудового кодекса Российской Федерации моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон или судом, независимо от подлежащего возмещению имущественного вреда.

Доводы апелланта о том, что суд взыскал компенсацию морального вреда без наличия каких-либо доказательств причинения истцу морального вреда, судебная коллегия считает основанными на неправильном понимании норм трудового законодательства.

Статья 237 Трудового кодекса Российской Федерации направлена на создание правового механизма, обеспечивающего работнику компенсацию наряду с имущественными потерями, вызванными незаконными действиями или бездействием работодателя, физических и нравственных страданий, причиненных нарушением трудовых прав, а также судебную защиту права работника на компенсацию морального вреда.

При решении вопроса о взыскании компенсации морального вреда судом первой инстанции были правильно установлены фактические обстоятельства, свидетельствующие о правомерности заявленных требований, то есть факт невыплаты заработной платы истцу, нарушение ответчиком конституционного права на оплату труда, а также иные обстоятельства. Оснований для отказа в удовлетворении указанных требований у суда первой инстанции не имелось, поскольку при установлении неправомерных действий или бездействием работодателя по отношению к работнику, истец имеет право на компенсацию морального вреда.

Размер компенсации морального вреда определяется судом исходя из конкретных обстоятельств каждого дела с учетом объема и характера причиненных работнику нравственных или физических страданий, степени вины работодателя, иных заслуживающих внимания обстоятельств, а также требований разумности и справедливости (абзац четвертый пункта 63 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 года N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации").

Принимая во внимание, что ответчиком нарушены трудовые права истца в связи с несвоевременным производением расчета, суд первой инстанции в соответствии со статьей 237 Трудового кодекса Российской Федерации пришел к обоснованному выводу о взыскании с ответчика компенсации морального вреда, размер которой был определен с учетом характера и степени, причиненных истцу нравственных страданий, в сумме 8901,0 рублей.

Учитывая, что истец освобожден от уплаты государственной пошлины, с ответчика на основании ст. 103 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, суд первой инстанции обоснованно взыскал госпошлину пропорционально удовлетворенным требованиям -4289,51 рублей с ответчика в доход местного бюджета.

Судебная коллегия соглашается с выводами суда, основанными на установленных обстоятельствах, подтвержденных представленными доказательствами, которым судом дана надлежащая оценка в их совокупности в соответствии с требованиями ст. 67 Гражданского процессуального кодекса РФ.

Судебная коллегия отклоняет доводы апелляционной жалобы о том, что истец не может рассматриваться как работник ТСН «Орбита» поскольку трудовой договор противоречит Уставу ТСН «Орбита», так как от имени работодателя он был заключен председателем ТСН «Орбита», а не правлением Товарищества.

В соответствии с Уставом ТСН «Орбита» от 20.09.2014 года к компетенции правления Товарищества относится, в том числе, прием на работу в товарищество лиц по трудовому договору, их увольнение, поощрение и наложение на них взыскания, ведение учета работников.

Выполняя трудовые обязанности в ТСН «Орбита» в течение нескольких лет, Атаманенко Л.А. принимала участие в ежегодных общих собраниях товарищества, предоставляла отчеты общему собранию, следовательно, товариществу и правлению товарищества было известно о приеме на работу Атаманенко Л.А. в должности бухгалтера.

В тоже время ответчик не производил увольнение истца по нормам ст. 84 Трудового кодекса Российской Федерации (прекращение трудового договора вследствие нарушения правил его заключения).

Кроме того, по смыслу статей 15, 16, 56, 67 Трудового кодекса Российской Федерации в случае заключения трудового договора с работником наличие трудового правоотношений между сторонами презюмируется и, соответственно, трудовой договор считается заключенным, если работник приступил к выполнению своей трудовой функции с ведома и по поручению работодателя или его уполномоченного лица. В связи с этим доказательства отсутствия трудовых отношений должен представить работодатель. Таковых доказательств представлено не было.

Не нашла своего подтверждения ссылка ответчика на то, что табели учета рабочего времени, справки о задолженности и расчет задолженности являются подложными так как заверены подписью ФИО8, который не является председателем правления ТСН с 25.03.2018 года, а также заверены печатью товарищества, которая была заявлена как утерянная. В обоснование данного довода ответчик представил постановление об отказе в возбуждении уголовного дела от 08.08.2018 года, копию газеты «Керченский рабочий» от 12.07.2018 года №(22606), протоколы общего собрания ТСН «Орбита».

Из постановления об отказе в возбуждении уголовного дела от 08.08.2018 года следует, что по заявлению ФИО8, в котором он просил привлечь к ответственности Рачковскую Н.И. в связи с использованием поддельной печати ТСН.

При проверке данного заявления сотрудниками ОМВД России по г.Керчи было установлено, что ФИО8 является председателем правления ТСН «Орбита» с 2012 года, 25.03.2018 года инициативная группа провела общее собрание членов ТСН «Орбита» и избрала председателем правления Рачковскую Н.И. После собрания Рачковская Н. И. потребовала от ФИО9 передачи документов товарищества и печати ТСН «Орбита», однако ФИО8 отказался передавать Рачковской Н.И. документы и печать, полагая выборы нового председателя правления незаконными. В связи с тем, что печать ТСН

«Орбита» не была передана новому председателю правления, 01.07.2018 года на общем собрании ТСН «Орбита» приняло решение о признании печати, находящейся у ФИО8, утерянной и об изготовлении новой печати ТСН «Орбита», что подтверждается протоколом собрания. Об утрате печати ТСН «Орбита» была размещена информация в газете «Керченский рабочий» от 12.07.2018 года.

Так же между председателем ТСН ФИО8 и Рачковской Н.И. возник спор относительно выполнения своих полномочий и легитимности общего собрания ТСН «Орбита» по выбору нового председателя правления, об исключении записи из ЕГРЮЛ о председателе правления Рачковской Н.И., спор разрешался в судебном порядке. На дату выдачи ФИО8 таблицей учета рабочего времени и справок о расчете задолженности, спор между председателями правления товарищества в судебном порядке еще не был разрешен.

Кроме того, расчет задолженности по заработной плате производится судом с учетом размера заработной платы работника, отработанного периода и наличия доказательств произведенных работодателем выплат. Расчет задолженности по заработной плате, компенсации за неиспользованные дни отпуска, денежной компенсации за нарушение сроков выплаты заработной платы, суд первой инстанции произвел независимо от наличия либо отсутствия справок, подписанных ФИО8

Довод апелляционной жалобы о том, что истец, будучи бухгалтером, самостоятельно производила начисления заработной платы, но не представила доказательств не получения таковой, судебной коллегией также отклоняется, поскольку бремя доказывания выплаты заработной платы работнику, возложена на работодателя, таких доказательств ответчик суду не представил.

Доводы апелляционной жалобы о том, что расчет задолженности должен быть произведен с учетом условий трудового договора, предусматривающих оплату труда по совместительству по количеству отработанного времени, судебной коллегией отклонены, так как задолженность по заработной плате взыскана судом за период с 01.02.2018 года по 26.10.2018 года, когда трудовые отношения выполнялись истцом на основании трудового договора от 06.05.2017 года. Согласно данному договору Атаманенко Л.А. была принята на работу, которая являлась основным местом работы, работнику установлен 8-ми часовой рабочий день, с окладом 8901,0 рублей в месяц. Истец не заявлял требований о взыскании задолженности за период выполнения работы по трудовому договору с ТСН «Орбита» от 01.03.2015 года, где истец был принят на работу по совместительству, с продолжительностью ежедневной работы 4 часа, с должностным окладом в размере 7158,0 рублей, с оплатой пропорционально отработанному времени.

В связи с этим расчет задолженности по выплате заработной платы за спорный период произведен судом первой инстанции правильно.

Судебная коллегия полагает, что все обстоятельства, имеющие значение для дела, судом определены правильно, им дана надлежащая правовая оценка, нарушений норм материального и процессуального законодательства, влекущих отмену решения суда, не усматривается. Оснований для отмены решения по доводам апелляционной жалобы не имеется.

Руководствуясь статьями 327 - 329 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, судебная коллегия

#### ОПРЕДЕЛИЛА:

Решение Керченского городского суда Республики Крым от 08 апреля 2019 года оставить без изменения, апелляционную жалобу представителя Товарищества собственников недвижимости «Орбита», без удовлетворения.

Председательствующий И.И. Мотина

Судьи И.А. Подлесная

Н.В. Шестакова