

[Печать](#)

Решение по гражданскому делу

[Информация по делу](#)

РЕШЕНИЕ

ИМЕНЕМ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

по делу №

ДД.ММ.ГГГГ года г. Самара

Промышленный районный суд г. Самары в составе:

председательствующего судьи Ланских С.Н.

с участием прокурора ФИО4

при секретаре ФИО5,

рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело по ФИО2 к Обществу с ограниченной ответственностью «<данные изъяты>» о признании приказа недействительным, восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда,

установил:

Истица ФИО2, в лице представителя по доверенности ФИО10, обратилась в суд с иском к ответчику. В обоснование исковых требований ссылаясь на то, что ДД.ММ.ГГГГ. между ФИО2 и ООО «<данные изъяты>» в лице главы филиала ООО «<данные изъяты>» в г. Самара ФИО6, действующей на основании доверенности от ДД.ММ.ГГГГ., был заключен трудовой договор №.

По условиям договора ФИО2 принималась на работу на должность продавца-кассира. Местом работы обозначен ТРЦ «<данные изъяты>» магазин «<данные изъяты>» в г. Самара. Договор заключался на неопределенный срок, датой начала работы считалось ДД.ММ.ГГГГ.

Головной офис организации ООО «<данные изъяты>» расположен по адресу: <адрес>. В г. Самара, где работала ФИО2, располагается филиал компании. За период трудовой деятельности истец была переведена в ТРК МК «<данные изъяты>» в магазин «<данные изъяты>».

В ДД.ММ.ГГГГ г. ФИО2 забеременела, о чем оповестила работодателя, предоставив справку.

ДД.ММ.ГГГГ. истце ответчиком было вручено уведомление о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией обособленного структурного подразделения, в соответствии со ст. 81 ТК РФ. На данном уведомлении истица сделала отметку о несогласии с данным увольнением.

ДД.ММ.ГГГГ ФИО2 предоставили к подписи приказ о прекращении (расторжении) трудового договора от ДД.ММ.ГГГГ. Не будучи знакомой с тонкостями законодательной базы в трудовых вопросах и спорах, истица подписала документ. Подписанием, однако, не выражала своего согласия с увольнением.

Фактической ликвидации не произошло, просто поменяли секцию на ТК «<данные изъяты>». Согласно выписке из единого государственного реестра юридических лиц, сведения о филиалах, либо представительствах ООО «<данные изъяты>» отсутствуют.

Трудовой договор был заключен в интересах ООО «<данные изъяты>», следовательно, увольнение истца, в соответствии с требованиями трудового законодательства, с учетом беременности, допустимо при ликвидации ООО «<данные изъяты>». Согласно выписке из ЕГРЮЛ ООО «<данные изъяты>» на стадии ликвидации не находится.

Действиями ответчика ФИО2 был причинен моральный вред, который она оценивает в <данные изъяты> руб. Будучи беременной, она испытала морально- нравственные страдания, связанные с неожиданной потерей работы, а соответственно потенциальной потерей всех положенных отчислений. Это не могло не сказаться негативным образом на моральном-психологическом состоянии женщины, что в свою очередь может негативно отразиться на здоровье ребенка. Что также приносит ей дополнительные волнения и страдания.

Истец просила: 1) признать увольнение ФИО2 незаконным, приказ № от ДД.ММ.ГГГГ недействительным; 2) восстановить ФИО2 на работе в ООО «<данные изъяты>»; 3) взыскать с ООО «<данные изъяты>» в пользу ФИО2 денежные выплаты за весь период с ДД.ММ.ГГГГ. по момент вынесения решения суда, не полученные в связи с не законным увольнением; 4) взыскать с ООО «<данные изъяты>» ООО в пользу ФИО2 компенсацию морального вреда в размере <данные изъяты> руб.; 5) взыскать с ООО «<данные изъяты>» в пользу ФИО2 расходы по оплате юридических услуг в размере <данные изъяты> руб.

В судебном заседании истец ФИО2 и ее представитель по доверенности ФИО10 порядке ст. 39 ГПК РФ уточнила иски требования, просила: 1) признать увольнение ФИО2 незаконным, приказ № от ДД.ММ.ГГГГ недействительным; 2) восстановить ФИО2 на работе в ООО «<данные изъяты>»; 3) взыскать с ООО «<данные изъяты>» ООО в пользу ФИО2 компенсацию морального вреда в размере <данные изъяты> руб.; 4) взыскать с ООО «<данные изъяты>» в пользу ФИО2 расходы по оплате юридических услуг в размере <данные изъяты> руб. От исковых требований в части взыскания с ООО «<данные изъяты>» денежных выплат за весь период ДД.ММ.ГГГГ. по момент вынесения решения суда, не полученные в связи с не законным увольнением отказалась в связи с отсутствием задолженности. Письменное заявление истца об отказе от исковых требований в части приобщено к материалам дела. Судом вынесено определение об отказе от части исковых требований и прекращения производства по делу. Доводы искового заявления полностью поддержали.

Представитель ответчика ООО «<данные изъяты>» в судебное заседание не явился, о дате и времени слушания дела извещен надлежащим образом, о причинах неявки суду не сообщил, иски требования не признал по основаниям, подробно изложенным в письменных возражениях на иск.

Допрошенная в ходе рассмотрения дела по ходатайству стороны истца свидетель ФИО7 показала, что она работала в ООО «<данные изъяты>» управляющим магазина «<данные изъяты>», магазин располагался в ТРК МК «<данные изъяты>». Она ушла в декретный отпуск, вышла ДД.ММ.ГГГГ. В момент нахождения в декретном отпуске она была переведена на должность управляющего магазином, расположенным в ТЦ «<данные изъяты>» ДД.ММ.ГГГГ., а ДД.ММ.ГГГГ. была переведена обратно. На момент ухода в декретный отпуск, работало три магазина в ТЦ «<данные изъяты>», три магазина в ТЦ «<данные изъяты>», два магазина в ТЦ «<данные изъяты>». На данный момент она уволена в связи с сокращением штата. После того, как магазин в ТЦ «<данные изъяты>» был закрыт, ее ребенку еще не исполнилось трех лет, поэтому ее перевели в БЦ «<данные изъяты>», уволена ДД.ММ.ГГГГ. в связи с закрытием магазина.

Допрошенная в ходе рассмотрения дела свидетель ФИО8 показала, что знает ФИО2 по работе, работали вместе в ТРК МК «<данные изъяты>», она (свидетель) работала супервайзером с ДД.ММ.ГГГГ. по ДД.ММ.ГГГГ. Была уволена по сокращению штата, решением Красноглинского районного суда г.Самары восстановлена на работе. В настоящее время у ООО «<данные изъяты>» осталось примерно шесть-семь торговых точек. В ООО «<данные изъяты>» было сокращение численности штата. Уведомление о сокращении было выдано не только ей и ФИО2, их с ФИО2 сократили позже по ликвидации предприятия, в связи с тем, что при вручении первого уведомления они предоставили справку о беременности. С ДД.ММ.ГГГГ. магазин в ТРК МК «<данные изъяты>», где они работали, перестал работать. Они звонили в офис ООО «<данные изъяты>» в <адрес> и <адрес> спрашивали, где они будут работать. Ей (свидетелю) предложили написать заявление на отпуск. Через неделю после закрытия магазина они с ФИО2 пришли в офис, им казали, что ответа из Москвы нет.

Суд, выслушав пояснения лиц, участвующих в деле, допросив свидетелей, заслушав заключение прокурора, полагавшего иск о восстановлении на работе подлежащим удовлетворению, в

части взыскании компенсации морального вреда и расходов на оплату услуг представителя подлежащим удовлетворению частично, изучив материалы дела, приходит к следующему.

В силу п. 2 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае сокращения численности или штата работников организации.

По смыслу ч. ч. 3, 6 ст. 81 Трудового кодекса РФ увольнение по основанию, предусмотренному п. 2 или 3 ч. 1 настоящей статьи, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности.

По смыслу ч. ч. 1, 2 ст. 180 ТК РФ при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с ч. 3 ст. 81 настоящего Кодекса.

В п. 29 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 года N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" разъяснено, что в соответствии с ч. 3 ст. 81 Кодекса увольнение работника в связи с сокращением численности или штата работников организации допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья; при этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности, при решении вопроса о переводе работника на другую работу необходимо также учитывать реальную возможность работника выполнять предлагаемую ему работу с учетом его образования, квалификации, опыта работы; кроме того, расторжение трудового договора с работником по п. 2 ч. 1 ст. 81 Кодекса возможно при условии, что он не имел преимущественного права на оставление на работе (ст. 179 ТК РФ) и был предупрежден персонально и под роспись не менее чем за два месяца о предстоящем увольнении (ч. 2 ст. 180 ТК РФ).

На основании ч. ч. 1, 2 ст. 82 Трудового кодекса РФ при принятии решения о сокращении численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Из материалов дела следует, что истица состояла в трудовых отношениях с ответчиком: ДД.ММ.ГГГГ. между ООО «<данные изъяты>» и ФИО9 был заключен трудовой договор №, согласно которому ФИО9 принята на работу на должность продавца-кассира в «<данные изъяты>» ТРЦ «<данные изъяты>», на неопределенный срок с испытательным сроком три месяца

Согласно дополнительному соглашению от ДД.ММ.ГГГГ. к трудовому договору от ДД.ММ.ГГГГ. №, заключенному ООО «<данные изъяты>» и ФИО9, с ДД.ММ.ГГГГ. временный перевод на должность управляющего магазином категории с III магазина «<данные изъяты>», расположенного в ТРК «<данные изъяты>», является постоянным.

ДД.ММ.ГГГГ. ФИО9 вручено уведомление о предстоящем увольнении в связи с прекращением деятельности обособленного структурного подразделения. ФИО9 на уведомлении сделана отметка «С уведомлением не согласна, в связи с предоставленной справкой о беременности ДД.ММ.ГГГГ»

Согласно приказу № от ДД.ММ.ГГГГ. ООО «<данные изъяты>» в связи с окончанием срока действия договоров аренды помещений, расположенных в ТРК «<данные изъяты>», закрыты магазины «<данные изъяты>», магазин «<данные изъяты>», магазин «<данные изъяты>».

На основании приказа от ДД.ММ.ГГГГ. ФИО2 уволена по пункту 1 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ (ликвидация организации либо прекращение деятельности индивидуального предпринимателя).

На момент уведомления об увольнении истец имела беременность, что подтверждается ответом ГБУЗ Самарская городская поликлиника № Промышленного района» от ДД.ММ.ГГГГ. на запрос суда.

Часть 1 ст.261 Трудового кодекса РФ устанавливает, что расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременной женщиной не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем.

В силу разъяснений, содержащихся в п.24-25 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1 "О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних», в случае прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации, расположенного в другой местности, расторжение трудового договора с беременной женщиной этого подразделения производится по правилам, предусмотренным для случаев ликвидации организации (часть четвертая статьи 81 ТК РФ), если иное не предусмотрено коллективным договором, соглашением, трудовым договором.

Если ко времени рассмотрения судом спора об увольнении беременной женщины по инициативе работодателя организация ликвидирована либо индивидуальный предприниматель прекратил свою деятельность в установленном законом порядке, суд признает увольнение незаконным, изменяет формулировку основания увольнения на увольнение в связи с ликвидацией организации либо прекращением деятельности в качестве индивидуального предпринимателя и дату увольнения на дату внесения записи о ликвидации юридического лица в единый государственный реестр юридических лиц или на дату исключения индивидуального предпринимателя из единого государственного реестра индивидуальных предпринимателей, а в случае прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации - на дату государственной регистрации изменений учредительных документов организации (пункт 3 статьи 23, пункт 3 статьи 52, пункт 8 статьи 63 Гражданского кодекса Российской Федерации).

Учитывая, что увольнение беременной женщины по инициативе работодателя запрещается, отсутствие у работодателя сведений о ее беременности не является основанием для отказа в удовлетворении иска о восстановлении на работе.

В п. 28 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" разъяснено, что основанием для увольнения работников по п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ может служить решение о ликвидации юридического лица, то есть решение о прекращении его деятельности без перехода прав и обязанностей в порядке правопреемства к другим лицам, принятое в установленном законом порядке (ст. 61 ГК РФ).

Ликвидация юридического лица считается завершенной, а юридическое лицо - прекратившим существование после внесения сведений о его прекращении в единый государственный реестр юридических лиц в порядке, установленном законом о государственной регистрации юридических лиц (п. 9 ст. 63 ГК РФ)

Частью 4 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации, предусмотрено, что в случае прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации, расположенного в другой местности, расторжение трудовых договоров с работниками этого подразделения производится по правилам, предусмотренным для случаев ликвидации организации.

Под обособленным структурным подразделением следует понимать любое территориально обособленное от организации подразделение, по месту нахождения которого оборудованы стационарные рабочие места на срок более одного месяца.

Создание рабочих мест является определяющим критерием для признания подразделения обособленным.

Под рабочим местом понимается место, где работник должен находиться в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя (ч. 6 ст. 209 Трудового кодекса Российской Федерации).

Не имеет юридического значения, отражено или не отражено создание обособленного подразделения в учредительных или иных организационно-распорядительных документах (приказах, распоряжениях) организации. Не имеет значения также объем полномочий, которыми это обособленное подразделение наделено (абз. 20 п. 2 ст. 11 Налогового кодекса Российской Федерации).

Вместе с тем необходимо иметь в виду, что указанное в абзаце 20 п.2 ст.11 НК РФ, определено исключительно для целей законодательства о налогах и сборах понятие обособленного подразделения организации используется в ином значении, нежели для целей гражданского или трудового законодательства.

Согласно ст. 55 ГК РФ представительством является обособленное подразделение юридического лица, расположенное вне места его нахождения, которое представляет интересы юридического лица и осуществляет их защиту. Филиалом является обособленное подразделение юридического лица, расположенное вне места его нахождения и осуществляющее все его функции или их часть, в том числе функции представительства.

Абзац третий пункта 3 ст.55 ГК РФ (в редакции, действовавшей до 01.09.2014г.) определял, что представительства и филиалы должны быть указаны в учредительных документах создавшего их юридического лица.

Абзац третий пункта 3 ст.55 ГК РФ (в редакции, действующей после 01.09.2014г.) определяет, что представительства и филиалы должны быть указаны в едином государственном реестре юридических лиц.

Согласно правовой позиции изложенной в абз. 3 п. 16 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 года N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации", под структурными подразделениями следует понимать как филиалы, представительства, так и отделы, цеха, участки и т.д., а под другой местностью - местность за пределами административно-территориальных границ соответствующего населенного пункта.

В соответствии с определением Конституционного Суда РФ от 24.10.2013 N 1542-О, реализуя закрепленные Конституцией Российской Федерации (статья 34, часть 1; статья 35, часть 2) права, работодатель (юридическое лицо) в целях осуществления эффективной экономической деятельности и управления имуществом вправе самостоятельно, под свою ответственность принимать необходимые организационные решения, в частности о создании обособленных структурных подразделений для осуществления всех или части своих функций и прекращении их деятельности, а также кадровые решения (подбор, расстановка, увольнение персонала), соблюдая при этом в соответствии с требованиями статьи 37 Конституции Российской Федерации закрепленные трудовым законодательством гарантии трудовых прав работников, в том числе направленные против возможного произвольного увольнения.

Расторжение трудового договора с работниками, работающими в расположенном в другой местности обособленном структурном подразделении организации, осуществляется по правилам, предусмотренным для случаев ликвидации организации, только тогда, когда работодателем принято решение о прекращении деятельности такого структурного подразделения, поскольку это фактически означает прекращение деятельности самой организации в этой местности и, соответственно, делает невозможным перевод работников с их согласия на другую работу в ту же организацию в пределах той же местности (Определение Конституционного Суда Российской Федерации от 21 апреля 2005 года N 144-О).

С учетом приведенных разъяснений Конституционного Суда РФ увольнение работников по основаниям п. 1 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ возможно только при отсутствии у ответчика иных подразделений в г. Самаре. Истец и свидетели ссылаются на наличие у ответчика иных торговых точек в г. Самаре. Вместе с тем доказательства отсутствия у ответчика на момент увольнения иных подразделений (торговых точек) в г. Самаре, ООО «<данные изъяты>» суду не представлено. Как не представлено и доказательств предложения истцу в силу требований ч. 4 ст. 81 Трудового Кодекса РФ имеющихся на тот момент вакансий.

Из содержания трудового договора № от ДД.ММ.ГГГГ. и дополнительного соглашения к трудовому договору от ДД.ММ.ГГГГ., следует, что истица была принята на работу ООО «<данные изъяты>», а не в обособленное подразделение, переведена постоянно на должность управляющего магазином категории С III магазина «<данные изъяты>», расположенного по адресу г. <адрес>, в ТРК «<данные изъяты>».

В силу п. 28 Постановления Пленума Верховного Суда РФ N 2 от 17.03.2004 обстоятельством, имеющим значение для правильного разрешения исков о восстановлении на работе лиц, трудовой договор с которыми расторгнут в связи с ликвидацией организации либо прекращением деятельности индивидуальным предпринимателем (пункт 1 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ), обязанность доказать которое возлагается на ответчика, в частности, является действительное прекращение деятельности организации или индивидуальным предпринимателем.

Ответчиком в подтверждение своих возражений на иск представлены незаверенные ксерокопии документов:

- уведомление ИФНС Кировского района г. Самары о постановке на учет в налоговом органе ДД.ММ.ГГГГ. юридического лица ООО «<данные изъяты>» по месту нахождения обособленного подразделения на территории РФ, номер № от ДД.ММ.ГГГГ., <адрес>

копию № от ДД.ММ.ГГГГ. о закрытии с ДД.ММ.ГГГГ. обособленного структурного подразделения ООО «<данные изъяты>», расположенных по адресу: <адрес> магазин «<данные изъяты>», магазин «<данные изъяты>»;

- сообщение об обособленном подразделении, через которое прекращается деятельность организации (которое закрывается организацией), поданное в ИФНС России № по <адрес> ДД.ММ.ГГГГ

- уведомление ИФНС РФ по Кировскому району от ДД.ММ.ГГГГ. о прекращении деятельности (закрытии) обособленного подразделения и снятия с учета ДД.ММ.ГГГГ. по месту нахождения обособленного подразделения.

В соответствии с п. 3.1 ч. 2 ст. 23 Налогового кодекса Российской Федерации, налогоплательщики обязаны сообщать в налоговый орган соответственно по месту нахождения организации, обо всех обособленных подразделениях российской организации на территории Российской Федерации, через которые прекращается деятельность этой организации (которые закрываются этой организацией).

Приложением N 4 к Приказу ФНС РФ от 09 июня 2011 года N ММВ-7-6/362@ утверждена форма N С-09-3-2 Сообщения об обособленных подразделениях российской организации на территории Российской Федерации, через которые прекращается деятельность организации (которые закрываются организацией).

Вместе с тем, согласно сведениям, содержащимся в Едином государственном реестре юридических лиц с официального сайта ФНС России по состоянию на ДД.ММ.ГГГГ., в отношении ООО «<данные изъяты>» отсутствуют сведения как о постановке обособленного структурного подразделения ООО «<данные изъяты>», расположенного по адресу: <адрес> магазин «<данные изъяты>», магазин «<данные изъяты>»; так и о прекращении деятельности указанного обособленного подразделения. Последняя запись датирована ДД.ММ.ГГГГ. МИФНС № по г. Москве о внесении изменений в ЕГРЮЛ сведений о регистрации юридического лица в исполнительном органе Фонда

социального страхования РФ. То есть на момент увольнения истца сведения в ЕГРЮЛ внесены не были.

В связи с чем суд приходит к выводу, что оснований для увольнения истца в связи с ликвидацией подразделения у ответчика не имелось, в период увольнения истец была беременна, в связи с чем приказ об увольнении издан работодателем в нарушение требований п.3 ч. 2 ст. 23 НК РФ свидетельствующих о ликвидации подразделения, приходит к выводу о незаконности увольнения ФИО2 по п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

В соответствии со ст. 237 ТК РФ и ст. 151 ГК РФ размер компенсации морального вреда, исходя из конкретных обстоятельств 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, суд определяет в сумме <данные изъяты> руб.

При определении размера возмещения расходов по оплате услуг представителя в силу ст.100 ГПК РФ, исходя из конкретных обстоятельств дела, принципа затратности, разумности и справедливости, учитывая участие представителя, определяет размер взыскания в сумме <данные изъяты> руб. (договор оказания юридических услуг от ДД.ММ.ГГГГ., корешок квитанции № от ДД.ММ.ГГГГ.).

В соответствии со ст.103 ГПК РФ и ст.333.19 НК РФ с ответчика в доход государства подлежит взысканию госпошлина в размере <данные изъяты> руб.в доход государства.

На основании изложенного, руководствуясь ст.ст.194-198 ГПК РФ

решил:

Исковые требования ФИО2 удовлетворить частично.

Признать незаконным приказ № от ДД.ММ.ГГГГ. ООО «<данные изъяты>» об увольнении ФИО2 по п.1 ч.1 ст.81 ТК РФ.

Восстановить ФИО2 на работе в должности управляющего магазином категории С III Общества с ограниченной ответственностью «<данные изъяты>» с ДД.ММ.ГГГГ

Взыскать с ООО «<данные изъяты>» в пользу ФИО2 компенсацию морального вреда <данные изъяты> руб. и расходы по оплате услуг представителя <данные изъяты> руб., а всего <данные изъяты>В остальной части иска отказать.

В силу ст.211 ГПК РФ решение в части восстановления ФИО2 на работе подлежит немедленному исполнению.

Взыскать с ООО «<данные изъяты>» госпошлину в доход государства в размере <данные изъяты>

Решение может быть обжаловано в апелляционном порядке в Самарский областной суд в течение месяца со дня составления судом решения в окончательной форме путем подачи жалобы через Промышленный районный суд г. Самары.

Решение в окончательной форме составлено ДД.ММ.ГГГГ.

Председательствующий: подпись С.Н. Ланских
