

ЮРИДИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ СТАТЬИ 10 ЗАКОНА О ЗАЩИТЕ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

Сроки выплаты заработной платы работникам на несменной основе

РАЗДЕЛ 1: РАЗЪЯСНЕНИЕ ПО СОДЕРЖАНИЮ СТАТЬИ

Перевод статьи на русский язык

Статья 10. Срок выплаты заработной платы, не являющейся месячной (поправка № 16) 1985 г. (поправка № 28) 2014 г.

Заработная плата, выплачиваемая на основе часа, дня, недели или по количеству продукции, должна выплачиваться, если не установлен иной срок в коллективном договоре или трудовом договоре, по истечении половины месяца, в котором был занят работник; однако в отношении работника, заработная плата которого выплачивается на указанной основе, но который был занят в течение всего указанного месяца, применяется статья 9, если в течение месяца ему выплачивались авансы в соответствии с установленным в коллективном договоре или трудовом договоре^[1] ^[2].

Основной смысл и цель статьи

Статья 10 Закона о защите заработной платы (כרך הגנת השכר) устанавливает специальные правила выплаты заработной платы для работников, чья оплата труда не основана на месячном окладе^[3] ^[4]. Основная цель статьи - защитить права работников на своевременное получение заработной платы и обеспечить справедливый баланс между интересами работников и работодателей^[5].

Ключевые ситуации, на которые влияет статья:

- **Почасовые работники** - получающие оплату за фактически отработанные часы^[6]
- **Поденные работники** - получающие оплату за отработанные дни^[6]
- **Сдельщики** - получающие оплату за объем произведенной продукции^[4]
- **Краткосрочные проекты** - работники, занятые неполный месяц^[3]

Статья устанавливает два основных правила выплаты:

1. **Базовое правило:** выплата в середине месяца (15 число) для работников, занятых неполный месяц^[4]
2. **Исключение:** выплата в конце месяца для полностью занятых работников, получавших авансы^[3]

РАЗДЕЛ 2: АНАЛИЗ СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ И ПРЕЦЕДЕНТЫ

Ключевые судебные решения

1. Дело 41472-06-16 7"бу - Организация младшего академического персонала Хайфского университета против Хайфского университета (2018)

Ключевой принцип: Суд установил, что работодатель и работник могут договориться о "ином сроке" выплаты заработной платы, включая нестандартные периоды расчета (например, с 19 числа одного месяца по 18 число следующего), но такой срок не может превышать конец месяца, в котором выполнялась работа^[7] ^[8].

Влияние на практику: Это решение расширило понимание гибкости в установлении сроков выплаты заработной платы при соблюдении основных принципов защиты работников^[9].

2. Дело 300139/98 у"у - Местный совет Дир аль-Асад против Асади Назара (1998)

Ключевой принцип: Верховный суд постановил, что если последний день выплаты заработной платы (9 число месяца) приходится на день отдыха, работодатель обязан выплатить заработную плату до этого дня, а не позже^[10].

Влияние на практику: Этот прецедент исключил возможность использования выходных дней как оправдания для задержки выплаты заработной платы^[10].

Развитие судебной практики

Судебная практика последовательно развивала принципы толкования статьи 10 в направлении усиления защиты прав работников^[2] ^[11]. Суды установили, что:

- Согласие работника на получение заработной платы ниже установленного минимума недействительно^[12]
- Задержка выплаты заработной платы, когда речь идет о минимальной заработной плате, является уголовным преступлением^[13]
- Работодатели не могут произвольно изменять установленные сроки выплаты^[10]

РАЗДЕЛ 3: СВЯЗЬ С ДРУГИМИ СТАТЬЯМИ И ЗАКОНАМИ

Связи внутри Закона о защите заработной платы

Статья 9 - тесно связана со статьей 10, устанавливает сроки выплаты месячной заработной платы^[11]. Статья 10 прямо ссылается на статью 9 в исключительных случаях^[2].

Статья 17 - устанавливает компенсацию за задержку выплаты заработной платы, применяется при нарушении статьи 10^[14] ^[15].

Статья 18 - предоставляет судам право снижать или отменять компенсацию в случае добросовестной ошибки работодателя^[16] ^[17].

Связи с другими трудовыми законами

Закон о минимальной заработной плате (חוק שכר מינימום) 1987 г.

- Статья 10 должна применяться в сочетании с требованиями минимальной заработной платы^[18] ^[12]
- Задержка выплаты минимальной заработной платы является двойным нарушением^[13]

Закон о рабочем времени и отдыхе (חוק שעות עבודה ומנוחה) 1951 г.

- Определяет рамки для расчета почасовой оплаты труда^[19] ^[20]
- Устанавливает правила оплаты сверхурочных часов^[6]

Закон о выходном пособии (חוק פיצויי פיטורים) 1963 г.

- Статья 10 влияет на сроки выплаты выходного пособия для почасовых работников^[21] ^[22]

РАЗДЕЛ 4: ПРАКТИЧЕСКИЕ ПОСЛЕДСТВИЯ НАРУШЕНИЯ

Административные меры

Штрафы от Министерства труда:

- Министерство труда имеет право налагать административные штрафы на работодателей за нарушение сроков выплаты заработной платы^[13]
- Размер штрафов определяется в соответствии с Законом об административных правонарушениях^[13]

Уголовная ответственность

Состав преступления:

- Задержка выплаты заработной платы составляет уголовное преступление согласно статье 256(б1)(1) Закона о защите заработной платы^[16]
- Максимальное наказание: лишение свободы на 6 месяцев или штраф согласно статье 61(а)(3) Уголовного кодекса^[16]

Особая ответственность за минимальную заработную плату:

- Задержка выплаты минимальной заработной платы является отдельным уголовным преступлением^[13]
- Применяется принцип двойной ответственности: за задержку выплаты и за невыплату минимальной заработной платы^[13]

Гражданско-правовые последствия

Компенсация за задержку выплаты заработной платы (статья 17):

Расчет компенсации производится по наибольшей из двух формул:

1. Процентная компенсация:

- 5% от задержанной суммы за первую неделю^[14]
- 10% за каждую последующую неделю или ее часть^[14]

2. Индексация плюс штраф:

- Индексация на инфляцию с момента задержки до фактической выплаты^[14]
- Плюс 20% от общей суммы (заработная плата + индексация) за каждый месяц задержки^[14]

Сроки подачи требований:

- 60 дней с момента получения задержанной заработной платы^[23]
- До 1 года, если заработная плата не выплачена вообще^[23]
- До 3 лет при систематических нарушениях (3 случая задержки в течение 12 месяцев)^[23]

РАЗДЕЛ 5: ИНСТРУКЦИИ ДЛЯ РАБОТНИКА И РАБОТОДАТЕЛЯ

Пошаговый план действий для работника

Шаг 1: Документирование нарушения

- Зафиксировать дату, когда должна была быть выплачена заработная плата согласно статье 10^[4]
- Сохранить копии трудового договора и расчетных листов^[24]
- Документировать все коммуникации с работодателем^[25]

Шаг 2: Обращение к работодателю

- Направить письменное требование о выплате заработной платы^[5]
- Указать конкретные суммы и сроки задержки^[5]
- Установить разумный срок для исправления нарушения^[5]

Шаг 3: Обращение в государственные органы

- Подать жалобу в Отдел по принуждению к исполнению трудового законодательства Министерства труда^[5]
- При необходимости обратиться в полицию для возбуждения уголовного дела^[16]

Шаг 4: Подача иска в трудовой суд

- Подать иск в Региональный трудовой суд в течение установленных сроков^[23]

- Требовать выплаты задержанной заработной платы и компенсации^[14]
- При необходимости получить юридическую помощь^[16]

Рекомендации для работодателя

Организационные меры:

1. Создание надежной системы расчета заработной платы

- Внедрить автоматизированную систему учета рабочего времени^[26]
- Установить четкие процедуры для расчета почасовой и сдельной оплаты^[4]
- Назначить ответственного за соблюдение сроков выплаты^[27]

2. Соблюдение законодательных требований

- Выплачивать заработную плату почасовым/поденным работникам до 15 числа месяца^[4]
- Для работников, занятых полный месяц с авансами, выплачивать до конца месяца^[3]
- Не использовать выходные дни как основание для задержки выплат^[10]

3. Документооборот и учет

- Ведение точного учета отработанного времени каждого работника^[24]
- Своевременное оформление расчетных листов^[24]
- Сохранение документов, подтверждающих выплату заработной платы^[25]

4. Превентивные меры

- Регулярный мониторинг соблюдения сроков выплаты^[27]
- Обучение персонала отдела кадров требованиям трудового законодательства^[27]
- Создание резервного фонда для обеспечения своевременных выплат^[28]

РАЗДЕЛ 6: СКРЫТЫЕ МОМЕНТЫ И "СЕРЫЕ ЗОНЫ"

Неоднозначные формулировки

1. Понятие "половина месяца"

Статья 10 использует формулировку "שתיים עשרה ימים" (по истечении половины месяца), что может толковаться по-разному^[4]:

- Буквальное толкование: 15-16 число месяца
- Практическое толкование: середина календарного месяца
- Гибкое толкование: учет количества рабочих дней в месяце

2. Определение "полной занятости в месяце"

Неясно, что считается "полной занятостью" для почасовых работников^[6]:

- Работа во все рабочие дни месяца?
- Работа определенного количества часов?
- Работа в течение всего календарного месяца?

Потенциальные "лазейки"

1. Манипуляции с договорами

Работодатели могут злоупотреблять правом устанавливать "иной срок" в трудовых договорах^[7]:

- Установление чрезмерно длительных периодов выплаты
- Создание сложных схем расчета заработной платы
- Использование формальных коллективных договоров для обхода закона

2. Вопросы с авансами

Статья требует выплаты авансов для применения исключения, но не определяет^[3]:

- Минимальный размер аванса
- Сроки выплаты авансов
- Форму документирования авансов

Спорные ситуации

1. Смешанные формы оплаты труда

Работники, получающие частично фиксированную, частично переменную оплату^[2]:

- К какой части применять статью 10?
- Как рассчитывать сроки для разных компонентов заработной платы?

2. Работа в разных календарных месяцах

Для работников, чей расчетный период пересекает границы календарных месяцев^[9]:

- Какой месяц считать базовым для расчета срока выплаты?
- Как применять правило "половины месяца"?

3. Коллективные договоры и индивидуальные соглашения

Противоречия между коллективными договорами и индивидуальными трудовыми договорами^[7]:

- Какой документ имеет приоритет?
- Как разрешать конфликты между разными источниками права?

4. Технические сбои и форс-мажор

Статья не учитывает современные реалии^[29]:

- Технические сбои в банковских системах
- Кибератаки на платежные системы
- Стихийные бедствия, препятствующие выплате

5. Международные работники и валютные операции

Особые сложности для международных компаний^[27]:

- Валютное законодательство
- Международные банковские переводы
- Налоговые аспекты трансграничных выплат

РАЗДЕЛ 7: СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

Законодательные акты

1. Закон о защите заработной платы 1958 г. - Нево ^[1]
2. Закон о минимальной заработной плате 1987 г. - Нево ^[18]
3. Закон о трудовых судах 1969 г. - Нево ^[30]

Судебная практика

4. Дело 41472-06-16 7"бу - Организация младшего академического персонала Хайфского университета ^[8]
5. Статья о сроках выплаты заработной платы ^[10]

Аналитические материалы

6. Комментарий к статье 10 Закона о защите заработной платы - Оцар Мишпат ^[2]
7. Права работников - Коль Захут ^[4]
8. Задержка заработной платы - Зхуют Овдим ^[5]

Практические руководства

9. Защитника заработной платы - Седер Дин ^[31]
10. Компенсация за задержку заработной платы - Оцар Мишпат ^[14]
11. Часто задаваемые вопросы о задержке заработной платы - Зхуют Овдим ^[16]

Специализированные источники

12. Права почасовых/поденных работников - Коль Захут ^[6]
13. Нарушения минимальной заработной платы - Коль Захут ^[12]

✱✱

1. https://www.nevo.co.il/law_html/law01/090_001.htm
2. <https://www.ozar-law.co.il/index2.php?id=29735&lang=HEB>
3. https://www.workrights.co.il/מועד_תשלום_שכר
4. https://www.kolzhut.org.il/he/מועד_תשלום_השכר

5. <https://www.workrights.co.il/שכר/הלנת>
6. https://www.kolzhut.org.il/he/עובדים_שעתיים/יומיים
7. <https://www.heshbonatun.co.il/articleView.aspx?aid=617>
8. <https://he.afiklaw.com/caselaw/7559>
9. https://www.kolzhut.org.il/he/עובדים_שעתיים_או_יומיים_שהסכימו_ששכרם_החודשי_ישולם_עבור_תקופות_חודשיות/ת_שאינן_חודש_קלנדר_י_
%D7%99%D7%A7%D7%91%D7%9C%D7%95%D7%90%D7%AA_%D7%A9%D7%9B%D7%A8%D7%9D_%D7%9C%D7%9B%D7%9C_%D7%94%D7%9E%D7%90%D7%95%D7%97%D7%A8_%D7%91%D7%AA%D7%95%D7%9D_%D7%AA%D7%A7%D7%95%D7%A4%D7%AA_%D7%94%D7%97%D7%95%D7%93%D7%A9_%D7%94%D7%9E%D7%95%D7%A1%D7%9B%D7%9E%D7%AA
10. <https://www.tlushdin.co.il/מועד-תשלום-השכר-עבוד/>
11. <https://ozarlaw.co.il/index2.php?id=29726&lang=HEB>
12. https://www.kolzhut.org.il/he/מנימום_שכר_חובת_תשלום_שכר_מינימום
13. https://www.kolzhut.org.il/he/אי_תשלום_שכר_מינימום_בזמן_הינו_עבירה_כפולה_של_הלנת_שכר_ואי_תשלום_שכר/מינימום
14. <https://ozarlaw.co.il/index2.php?id=29745&lang=HEB>
15. <https://olam-haavoda.co.il/article/לחוק-פיצוי-הלנה/סעיף-17-לחוק-פיצוי-הלנה>
16. <https://www.workrights.co.il/שכר-הלנת-שכר>
17. <https://ozarlaw.co.il/index2.php?id=29747&lang=HEB>
18. https://www.nevo.co.il/law_html/law00/98675.htm
19. https://www.kolzhut.org.il/he/חוק_שעות_עבודה_ומנוחה
20. https://he.wikipedia.org/wiki/עבודת_ומנוחה
21. <https://www.estyokey-law.co.il/מועד-תשלום-פיצוי-פיטורין/>
22. <https://www.ovdim.org.il/מועד-פיצוי-פיטורים/>
23. https://www.kolzhut.org.il/he/פיצוי_הלנת_שכר
24. [https://www.hilan.co.il/1958-מרכז-ידע/חקיקה/דיני-עבודה/חוק-הגנת-השכר/חוק-הגנת-השכר-תשי"ח-1958](https://www.hilan.co.il/1958-מרכז-ידע/חקיקה/דיני-עבודה/חוק-הגנת-השכר/חוק-הגנת-השכר-תשי)
25. <https://www.psakdin.co.il/Court/4101-11-16-סע-ש-16-11-4101>
26. <https://www.timewatch.co.il/מועדים-לתשלום-שכר/>
27. <https://www.hilan.co.il/מרכז-ידע/בסיס-ידע/מילון-לתנאי-עבודה/מ/מועד-תשלום-השכר/>
28. <https://tzur-law.co.il/הלנת-שכר-במקום-העבודה/>
29. <https://yanovskylaw.co.il/הלנת-שכר/>
30. https://www.nevo.co.il/law_html/law01/042_001.htm
31. <https://www.sederdin.com/articles/holding-back-wages/>