

# Юридический анализ статьи 2 Закона о защите зарплаты Израиля: Обязанность выплачивать заработную плату наличными

Статья 2 Закона о защите зарплаты (הגנת השכר) представляет собой фундаментальную норму израильского трудового права, устанавливающую базовые принципы выплаты заработной платы работникам <sup>[1]</sup>. Данная статья, с учетом поправок №30 (2018) и №28 (2014), регулирует не только способы выплаты зарплаты, но и защищает права работников в случае нарушения установленных процедур <sup>[2]</sup>. Анализ показывает, что эта норма тесно интегрирована с современным израильским законодательством о сокращении использования наличных денег, создавая сложную правовую конструкцию, требующую детального изучения <sup>[3] [4]</sup>.

## РАЗДЕЛ 1: РАЗЪЯСНЕНИЕ ПО СОДЕРЖАНИЮ СТАТЬИ

### Перевод статьи на русский язык

#### Статья 2. Обязанность выплачивать наличными (поправка №30) 2018

(а) Заработная плата выплачивается наличными, однако разрешается выплачивать ее чеком или почтовым переводом, если такой способ выплаты установлен коллективным договором или трудовым договором, или работник согласился на это иным способом, при условии, что работник может получить от получателя погашение чека или почтового перевода в сроки, установленные в статьях 9-14, в зависимости от обстоятельств; положения данного подпункта не умаляют запретов, установленных в статьях 2 и 4 Закона о сокращении использования наличных, 2018 <sup>[1]</sup>.

(поправка №28) 2014

(б) Если чек или почтовый перевод были предъявлены к погашению в течение двух месяцев после их передачи работнику и не были оплачены, не принимается довод работодателя о том, что платеж можно было получить в более ранний или поздний срок <sup>[1]</sup>.

### Основной смысл и цель статьи

Статья 2 устанавливает **принцип денежной выплаты заработной платы** (עקרון תשלום השכר במזומן) как основной способ расчета с работниками в Израиле <sup>[2]</sup>. Основная цель данной нормы заключается в защите экономических интересов наемных работников путем обеспечения немедленного доступа к заработанным средствам <sup>[5]</sup>.

Ключевые ситуации, на которые влияет данная статья:

- **Определение допустимых способов выплаты зарплаты:** наличные, чеки, банковские переводы <sup>[6]</sup>
- **Регулирование согласия работника** на альтернативные способы оплаты <sup>[2]</sup>
- **Установление временных рамок** для погашения чеков и переводов <sup>[1]</sup>
- **Защита от недобросовестных практик работодателей**, пытающихся уклониться от своевременной выплаты <sup>[7]</sup>

## РАЗДЕЛ 2: АНАЛИЗ СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ И ПРЕЦЕДЕНТЫ

### Ключевые судебные решения

**Дело עזרי ציון נ' המוסד לביטוח לאומי** (Институт национального страхования против Эзры Циона), решение №26-0/17, Национальный трудовой суд <sup>[2]</sup>. Данное решение установило важный принцип ответственности работодателя за обеспечение фактической возможности погашения чеков работниками в установленные законом сроки.

**Дело ע"ע 1242/04 עיריית לוד נ' אבלין דהן** (Муниципалитет Лода против Авлин Дахан), Национальный трудовой суд <sup>[7]</sup>. Суд постановил, что финансовые трудности работодателя, как правило, не являются обстоятельством, освобождающим от полной выплаты компенсации за просрочку зарплаты, за исключением случаев, когда это может привести к полному банкротству предприятия.

### Влияние судебной практики на толкование

Судебная практика существенно расширила понимание обязанностей работодателя по обеспечению реальной доступности выплачиваемых средств <sup>[8]</sup>. Суды установили, что недостаточно просто выдать чек работнику - необходимо обеспечить техническую возможность его погашения в банковские часы и в соответствии с графиком работы финансовых учреждений <sup>[9]</sup>.

## РАЗДЕЛ 3: СВЯЗЬ С ДРУГИМИ СТАТЬЯМИ И ЗАКОНАМИ

### Связь внутри Закона о защите зарплаты

Статья 2 тесно связана с **статьями 9-14**, определяющими сроки выплаты заработной платы <sup>[1]</sup>. Также существует прямая связь со **статьей 17**, устанавливающей компенсацию за просрочку выплат (פיצויי הלנת שכר) <sup>[5]</sup>.

### Связь с другими законами трудового права

**Закон о сокращении использования наличных** (חוק לצמצום השימוש במזומן, תשע"ח-2018) создает ограничения на выплату крупных сумм наличными - свыше 11,000 шекелей для коммерческих операций <sup>[3]</sup> <sup>[4]</sup>. Это требует от работодателей балансировать между требованиями статьи 2 о выплате наличными и ограничениями нового законодательства.

**Закон о минимальной заработной плате** (חוק שכר מינימום, תשמ"ז-1987) усиливает защиту при просрочке выплат, предоставляя трудовым судам право увеличивать размер

компенсации <sup>[10]</sup>.

## РАЗДЕЛ 4: ПРАКТИЧЕСКИЕ ПОСЛЕДСТВИЯ НАРУШЕНИЯ

### Система санкций за нарушение статьи 2

**Административные санкции** накладываются Министерством экономики и промышленности через систему трудовых инспекторов <sup>[11]</sup> <sup>[12]</sup>. Размер административных штрафов может достигать 35,380 шекелей за нарушение обязанности своевременной выплаты зарплаты <sup>[13]</sup>.

**Уголовная ответственность** предусмотрена статьей 25б(б1)(1) Закона о защите зарплаты и включает возможность лишения свободы до 6 месяцев или штраф до 35,000 шекелей <sup>[7]</sup> <sup>[14]</sup>. Просрочка выплаты зарплаты квалифицируется как уголовное преступление, подчеркивая серьезность данного нарушения в израильском праве.

**Гражданско-правовые последствия** включают обязательную выплату компенсации работнику в размере 5% за первую неделю просрочки и 10% за каждую последующую неделю, либо индексацию с надбавкой 20% - применяется наиболее выгодный для работника вариант <sup>[5]</sup> <sup>[7]</sup>.

## РАЗДЕЛ 5: ИНСТРУКЦИИ ДЛЯ РАБОТНИКА И РАБОТОДАТЕЛЯ

### Пошаговые действия для работника

## Действия при нарушении ст.2 Закона о защите зарплаты

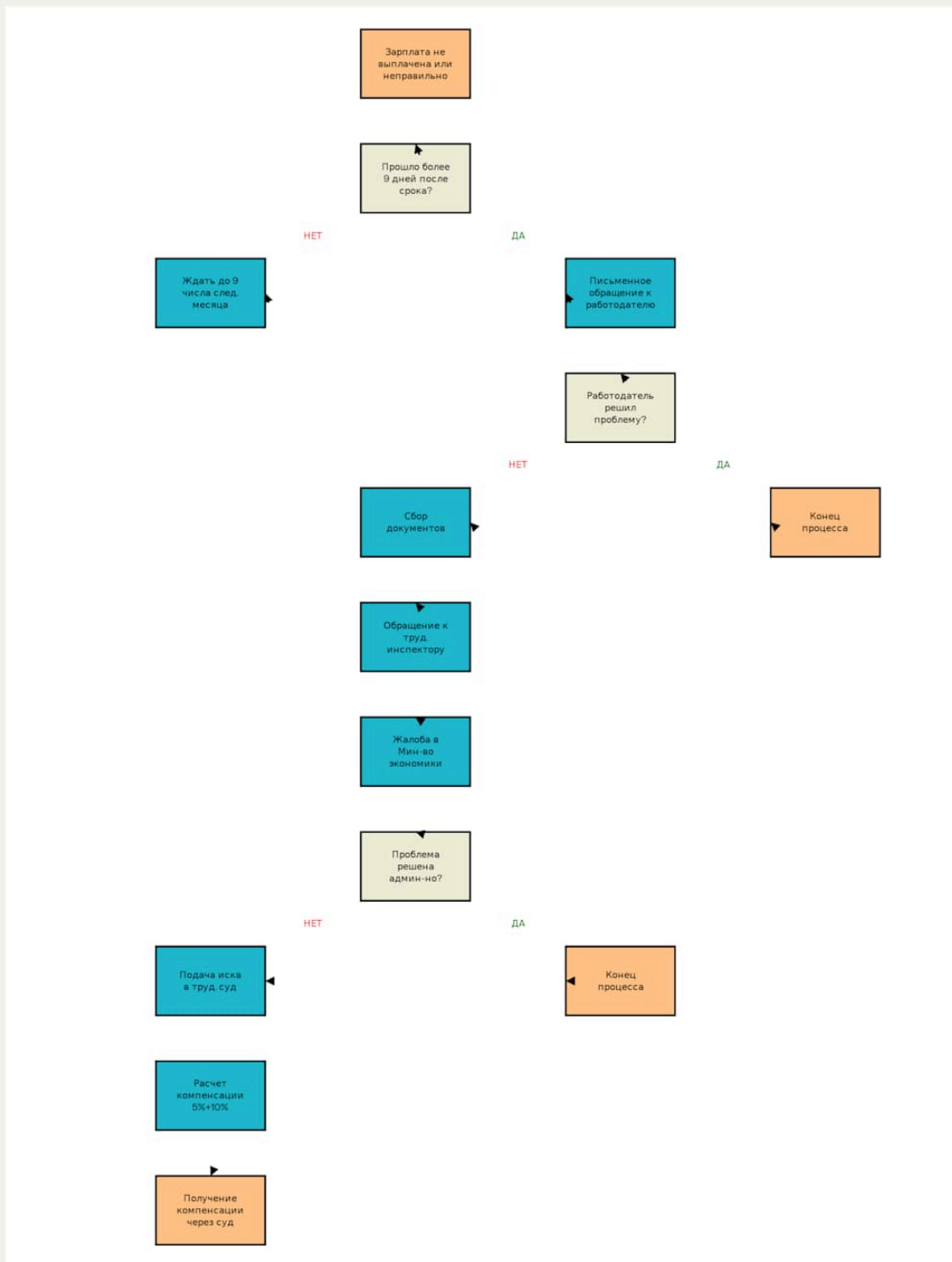


Схема действий работника при нарушении статьи 2 Закона о защите зарплаты Израиля

Работник, столкнувшийся с нарушением своих прав по статье 2, должен следовать четкому алгоритму действий, начиная с ожидания истечения 9-дневного льготного периода <sup>[15]</sup>. Критически важно сохранять всю документацию и своевременно

обращаться в компетентные органы, поскольку сроки исковой давности по трудовым спорам ограничены <sup>[14]</sup>.

## Рекомендации для работодателя

Работодателям следует разработать четкие внутренние процедуры, обеспечивающие соблюдение требований статьи 2 <sup>[6]</sup>. Особое внимание необходимо уделить получению письменного согласия работников на альтернативные способы выплаты и обеспечению технической возможности погашения чеков в установленные сроки <sup>[16]</sup>.

## РАЗДЕЛ 6: СКРЫТЫЕ МОМЕНТЫ И "СЕРЫЕ ЗОНЫ"

### Проблематичные аспекты применения

Наиболее сложные ситуации возникают при пересечении требований статьи 2 с ограничениями Закона о сокращении использования наличных <sup>[17]</sup>. Работодатели оказываются в затруднительном положении, когда должны выплачивать крупные суммы (свыше 11,000 шекелей) наличными согласно статье 2, но это противоречит ограничениям нового законодательства.

**Неопределенность в отношении смешанных способов оплаты** создает правовые риски, поскольку закон не регулирует детально ситуации частичного согласия работника на различные способы выплаты <sup>[18]</sup>. Также проблематичными являются случаи технических сбоев в банковской системе, когда границы ответственности работодателя остаются неясными.

**Вопросы международных переводов и валютных операций** не получили достаточного освещения в законодательстве, что создает сложности для международных компаний, работающих в Израиле <sup>[19]</sup>.

## РАЗДЕЛ 7: СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

### Законодательные акты

- Закон о защите зарплаты, תשי"ח-1958 (חוק הגנת השכר) <sup>[1]</sup> <sup>[2]</sup>
- Закон о сокращении использования наличных, התשע"ח-2018 (חוק לצמצום השימוש במזומן) <sup>[3]</sup> <sup>[4]</sup>
- Закон о минимальной заработной плате, תשמ"ז-1987 (חוק שכר מינימום) <sup>[10]</sup>
- Закон об организации трудового надзора, תשי"ד-1954 (חוק ארגון הפיקוח על העבודה) <sup>[12]</sup>

### Судебная практика

- דיון (ארצי) לו/0-26 המוסד לביטוח לאומי נ' עזרא ציון <sup>[2]</sup>
- ע"ע 1242/04 עיריית לוד נ' אבלין דהן יו"ר ארגון עובדי לוד ואח' <sup>[7]</sup>

## Аналитические материалы и источники

- Портал "Коль Зхут" - Министерство юстиции Израйля <sup>[5]</sup> <sup>[15]</sup>
- Отчет Государственного контролера по акции трудового законодательства <sup>[11]</sup>
- Материалы Ассоциации адвокатов Израйля по трудовому праву <sup>[20]</sup> <sup>[14]</sup>
- Аналитические материалы БДО Израиль по вопросам трудового права <sup>[17]</sup>

\*\*\*

1. [https://www.nevo.co.il/law\\_html/law01/090\\_001.htm](https://www.nevo.co.il/law_html/law01/090_001.htm)
2. <https://olam-haavoda.co.il/article/סעיף-2-חובת-תשלום-במזומנים/>
3. [https://he.wikipedia.org/wiki/לצמצום\\_השימוש\\_במזומן\\_חוק](https://he.wikipedia.org/wiki/לצמצום_השימוש_במזומן_חוק)
4. <https://he.americanexpress.co.il/Magazine-amex/articles1/cash-law/>
5. [https://www.kolzhut.org.il/he/הלנת\\_שכר/](https://www.kolzhut.org.il/he/הלנת_שכר/)
6. <https://www.heshbonatun.co.il/articleView.aspx?aid=616>
7. <https://www.workrights.co.il/שות-הלנת-שכר/>
8. [https://www.dinrega.com/gs/הלנת\\_שכר\\_ברשויות\\_מקומיות\\_פרשנות\\_סעיף\\_2\\_לחוק\\_הגנת\\_השכר/](https://www.dinrega.com/gs/הלנת_שכר_ברשויות_מקומיות_פרשנות_סעיף_2_לחוק_הגנת_השכר/)
9. <https://www.psakim.org/Psakim/File/576>
10. [https://www.nevo.co.il/law\\_html/law00/98675.htm](https://www.nevo.co.il/law_html/law00/98675.htm)
11. <https://library.mevaker.gov.il/sites/DigitalLibrary/Pages/Reports/2374-53.aspx>
12. [https://www.nevo.co.il/law\\_html/law00/74395.htm](https://www.nevo.co.il/law_html/law00/74395.htm)
13. <https://www.timewatch.co.il/קנס-בסך-35750-ש-הוטל-על-מעסיק-שלא-רשם-את-הפרט/>
14. <https://www.orna-law.co.il/זכויות-העובד/הלנת-שכר/>
15. [https://www.kolzhut.org.il/he/הגשת\\_תביעה\\_לתשלום\\_שכר\\_עבוד/](https://www.kolzhut.org.il/he/הגשת_תביעה_לתשלום_שכר_עבוד/)  
[https://www.kolzhut.org.il/he/הגשת\\_תביעה\\_לתשלום\\_שכר\\_עבוד/%D7%A4%D7%99%D7%A6%D7%95%D7%99%D7%99%D7%A4%D7%99%D7%98%D7%95%D7%A8%D7%99%D7%9D\\_%D7%90%D7%95\\_%D7%96%D7%9B%D7%95%D7%99%D7%95%D7%AA\\_%D7%A1%D7%95%D7%A6%D7%99%D7%90%D7%9C%D7%99%D7%95%D7%AA\\_%D7%90%D7%97%D7%A8%D7%95%D7%AA\\_%D7%91%D7%91%D7%99%D7%AA\\_%D7%94%D7%93%D7%99%D7%9F\\_%D7%94%D7%90%D7%96%D7%95%D7%A8%D7%99\\_%D7%9C%D7%A2%D7%91%D7%95%D7%93%D7%94](https://www.kolzhut.org.il/he/הגשת_תביעה_לתשלום_שכר_עבוד/%D7%A4%D7%99%D7%A6%D7%95%D7%99%D7%99%D7%A4%D7%99%D7%98%D7%95%D7%A8%D7%99%D7%9D_%D7%90%D7%95_%D7%96%D7%9B%D7%95%D7%99%D7%95%D7%AA_%D7%A1%D7%95%D7%A6%D7%99%D7%90%D7%9C%D7%99%D7%95%D7%AA_%D7%90%D7%97%D7%A8%D7%95%D7%AA_%D7%91%D7%91%D7%99%D7%AA_%D7%94%D7%93%D7%99%D7%9F_%D7%94%D7%90%D7%96%D7%95%D7%A8%D7%99_%D7%9C%D7%A2%D7%91%D7%95%D7%93%D7%94)
16. <https://www.drlawfirm.co.il/כל-האמת-על-חוק-שיקים-למוטב-בלבד-וגם-הסב/>
17. <https://www.bdo.co.il/he-il/blogs-he/המדרוך-המלא/>
18. <https://www.toraland.org.il/מאמרים/כלכלה-ומשפט/משפט-התורה/תשלום-שכר-עבודה-בשיק/>
19. <https://www.loc.gov/item/global-legal-monitor/2018-03-27/israel-new-law-restricts-use-of-cash/>
20. <https://www.rmatalon.co.il/זכויות-עובדים-בהקפאת-הליכים-ובעת-פירוק/>