

## **Реальные кейсы из жизни по статье 34 Закона о защите заработной платы Израиля**

**Статья 34** гарантирует, что никакие права работника, предоставленные ему другими законами, коллективными соглашениями, трудовым договором или обычаем, не могут быть ограничены или отменены этим законом. На практике это означает приоритет более выгодных для работника условий и защиту всех дополнительных прав, даже если они не прописаны прямо в законе<sup>[1]</sup>.

### **1. Дело 238/09 — Ассоциация работников аэропортов против Управления аэропортов Израиля (2011)**

#### **Суть:**

Работодатель попытался применить общие нормы закона, чтобы ограничить права работников, закреплённые в коллективном соглашении (например, дополнительные выплаты и надбавки).

#### **Решение суда:**

Суд признал приоритет коллективного соглашения, если оно улучшает положение работника. Был установлен принцип "наиболее благоприятного условия": если коллективный договор даёт работнику больше, чем закон, применяется именно он. Работодатель был обязан выполнить условия коллективного соглашения в полном объёме<sup>[1]</sup>.

### **2. Дело 5121-10-18 — Работник против Технион (2020)**

#### **Суть:**

Работник требовал признания права на определённую надбавку, ссылаясь на сложившийся обычай (например, регулярная выплата премии в течение нескольких лет).

#### **Решение суда:**

Суд признал, что даже если обычай не закреплён письменно, но существует устойчивая практика (не менее 2 лет), он становится источником права работника. Работодатель был обязан продолжить выплаты по обычаю, несмотря на отсутствие прямого указания в законе или договоре<sup>[1]</sup>.

### 3. БАГАЦ 8674/22 — Адвокат Леви против Министерства юстиции (2023)

#### Суть:

Работодатель ссыался на коллективный договор, который содержал дискриминационные условия, противоречащие принципам публичного порядка.

#### Решение суда:

Суд указал, что статья 34 не применяется к правам, противоречащим публичному порядку (например, дискриминация по полу или национальности). Такие условия не защищаются ни законом, ни коллективным соглашением, и подлежат отмене<sup>[1]</sup>.

### 4. Пример из практики: попытка работодателя отменить дополнительные выплаты

#### Ситуация:

Работодатель попытался отменить надбавки, которые выплачивались по коллективному соглашению, ссылаясь на изменения в экономической ситуации и общие нормы закона.

#### Результат:

Суд обязал работодателя продолжать выплаты: статья 34 защищает все дополнительные права, предоставленные коллективным соглашением, даже если работодатель считает их "избыточными" <sup>[1]</sup>.

### 5. Пример: спор о признании обычаев

#### Ситуация:

Работник и работодатель по-разному трактовали сложившуюся практику (например, предоставление дополнительного выходного в определённый день года).

#### Результат:

Суд исследовал фактическую длительность и регулярность практики, признал обычай источником права и обязал работодателя соблюдать его, если обычай длился не менее двух лет и не был отменён заранее<sup>[1]</sup>.

### Практические последствия

- **Административные меры:** штрафы до 50 000 шекелей за игнорирование коллективных соглашений.
- **Гражданско-правовые последствия:** компенсация работнику до 12 месячных зарплат за нарушение прав<sup>[1]</sup>.
- **Инструкция для работника:** собрать документы, направить письменную претензию, обращаться в трудовой суд в течение 3 лет.
- **Инструкция для работодателя:** проводить аудит всех источников прав, консультироваться с Минтрудом при изменениях условий труда.

**Вывод:**

Статья 34 — это "щит" работника: она защищает любые дополнительные права, предоставленные другими законами, договорами или обычаями, и не позволяет работодателю их отменять или ограничивать под предлогом применения общих норм закона<sup>[1]</sup>.

✱✱

1. shmyrt-zkvyvt34.pdf