

Исчерпывающий юридический анализ статьи 11 Закона о защите заработной платы (נגנת השכר)

РАЗДЕЛ 1: РАЗЪЯСНЕНИЕ ПО СОДЕРЖАНИЮ СТАТЬИ

Перевод статьи на русский язык

Статья 11. Срок выплаты сдельной заработной платы (поправка № 16) 1985 года:

"Заработная плата, выплачиваемая за выполнение определенной работы, выполнение которой длится более четырнадцати дней, должна быть выплачена в день завершения выполнения работы, если в течение выполнения работы выплачивались авансы согласно коллективному договору или трудовому договору. Если такие авансы не выплачивались, заработная плата рассматривается как оплачиваемая по количеству производства."^[1]

Основной смысл и цель статьи

Статья 11 Закона о защите заработной платы (1958-п"ש"י, נגנת השכר) регулирует особый вид трудовых отношений - работу по договору подряда или выполнение конкретных проектов, которые длятся более двух недель^[1]. Основная цель статьи заключается в защите работников от финансовых трудностей при выполнении долгосрочных проектов^[2].

Статья охватывает следующие ключевые ситуации:

- **Долгосрочные проекты:** Работы, выполнение которых превышает 14 дней^[1]
- **Сдельная оплата труда:** Оплата за конкретный результат работы, а не за отработанное время^[3]
- **Авансовые платежи:** Промежуточные выплаты в процессе выполнения работы^[4]
- **Альтернативная классификация:** Если авансы не выплачиваются, работа рассматривается как оплата по количеству производства^[5]

Статья направлена на предотвращение ситуаций, когда работники вынуждены ждать завершения всего проекта для получения оплаты, что может создать серьезные финансовые трудности^[6].

РАЗДЕЛ 2: АНАЛИЗ СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ И ПРЕЦЕДЕНТЫ

Ключевые судебные решения

Хотя конкретные прецеденты по статье 11 встречаются относительно редко в открытых источниках, судебная практика Национального трудового суда Израиля (בית הדין הלאומי לטובות) установила несколько важных принципов:

1. Принцип защиты работника от финансовых трудностей

Согласно решению Национального трудового суда 300162/96 י"ו, "не может быть принято, что работнику, получающему сдельную оплату, будет отказано в праве на минимальную заработную плату, обеспечивающую минимальное существование, поскольку из цели Закона о защите заработной платы следует, что каждый работник должен получать минимальную заработную плату в соответствии с объемом своей должности" ^[5].

2. Принцип обязательности авансовых платежей при коллективных договорах

Судебная практика показывает, что если коллективный договор или трудовой договор предусматривает выплату авансов, работодатель обязан их выплачивать ^[7]. Невыплата таких авансов может рассматриваться как нарушение трудового законодательства ^[6].

3. Классификация работы по количеству производства

В случае отсутствия авансовых платежей, суды последовательно применяют альтернативную классификацию согласно статье 10 Закона о защите заработной платы ^[5].

Влияние судебной практики на применение статьи

Судебная практика значительно расширила понимание статьи 11, особенно в части:

- Усиления защиты прав работников на получение регулярных выплат ^[8]
- Строгого толкования обязательств работодателя по выплате авансов ^[9]
- Недопустимости использования статьи для уклонения от выплаты минимальной заработной платы ^[10]

РАЗДЕЛ 3: СВЯЗЬ С ДРУГИМИ СТАТЬЯМИ И ЗАКОНАМИ

Связь с другими статьями Закона о защите заработной платы

Статья 9 - Срок выплаты месячной заработной платы

Статья 11 является специальной нормой по отношению к общему правилу статьи 9, которая устанавливает выплату заработной платы "по окончании месяца, за который она выплачивается" ^[11].

Статья 10 - Срок выплаты заработной платы, не являющейся месячной

Статья 11 тесно связана со статьей 10, которая регулирует оплату "на основе часа, дня, недели или по количеству производства" ^[11]. При отсутствии авансов работа автоматически переходит под действие статьи 10 ^[5].

Статья 17 - Компенсация за задержку заработной платы

Нарушение сроков, установленных статьей 11, влечет применение компенсации за задержку заработной платы согласно статье 17 ^[8].

Связь с другими трудовыми законами

Закон о минимальной заработной плате (1987-ת"ת 1987, שכר מינימום, חוק)

Статья 11 не может использоваться для обхода требований о выплате минимальной заработной платы ^[11]. Работники имеют право на минимальную оплату независимо от формы трудовых отношений ^[12].

Закон о рабочем времени и отдыхе (1951-תש"א 1951, שעות עבודה ומנוחה, חוק)

При работе по сдельной оплате работодатели должны соблюдать ограничения рабочего времени ^[13] ^[14]. Статья 11 не освобождает от ведения учета рабочего времени ^[15].

Закон о компенсации при увольнении (1963-תשכ"ג 1963, פיצוי פיטורים, חוק)

Работники, работающие по статье 11, сохраняют право на компенсацию при увольнении, если выполняются условия трудовых отношений ^[16].

РАЗДЕЛ 4: ПРАКТИЧЕСКИЕ ПОСЛЕДСТВИЯ НАРУШЕНИЯ

Административные меры

Штрафы от Министерства труда

Согласно статье 25б Закона о защите заработной платы, нарушение сроков выплаты заработной платы влечет следующие санкции ^[15]:

- Штраф в размере половины суммы, установленной в статье 61(a)(2) Уголовного кодекса за несвоевременную выдачу справки о заработной плате ^[15]
- Штраф в размере половины суммы, установленной в статье 61(a)(3) Уголовного кодекса за неправомерные удержания ^[15]

Уголовная ответственность

Серьезные нарушения

При отягчающих обстоятельствах работодатель может быть приговорен к ^[15]:

- Тюремному заключению сроком до 6 месяцев или штрафу согласно статье 61(a)(3) Уголовного кодекса ^[6]

- Усиленной ответственности при повторных нарушениях в отношении нескольких работников^[15]

Гражданско-правовые последствия

Компенсация за задержку заработной платы

Работник имеет право на компенсацию согласно статье 17 Закона о защите заработной платы^[8]:

- 5% от задержанной суммы за первую неделю^[8]
- 10% от задержанной суммы за каждую последующую неделю^[8]
- Индексация согласно индексу потребительских цен плюс 20% годовых^[8]

Дополнительные компенсации

Трудовой суд может присудить дополнительные компенсации согласно статье 26а^[17]:

- Компенсации, не зависящие от ущерба, до 5,000 шекелей за нарушение^[17]
- Возможность увеличения суммы при особых обстоятельствах^[17]

РАЗДЕЛ 5: ИНСТРУКЦИИ ДЛЯ РАБОТНИКА И РАБОТОДАТЕЛЯ

Пошаговые действия для работника

Шаг 1: Документирование нарушения

- Сохранить копии трудового или коллективного договора^[18]
- Зафиксировать даты начала и окончания работы^[18]
- Собрать доказательства невыплаты обещанных авансов^[18]

Шаг 2: Обращение к работодателю

- Направить письменное требование о выплате заработной платы^[19]
- Указать конкретные суммы и сроки^[19]
- Сохранить доказательства направления требования^[19]

Шаг 3: Обращение в государственные органы

- Подать жалобу в Министерство труда по телефону *2570^[2]
- Обратиться в региональный трудовой суд для подачи иска^[18]
- При необходимости обратиться за юридической помощью^[18]

Шаг 4: Судебное разбирательство

- Подготовить все необходимые документы^[18]
- Воспользоваться процедурой ускоренного рассмотрения для исков до 39,500 шекелей^[18]

- Требовать компенсацию за задержку заработной платы^[8]

Рекомендации для работодателя

Превентивные меры

1. Четкое оформление договоров

- Подробно описать условия выплаты авансов в коллективном или трудовом договоре^[7]
- Установить конкретные сроки и суммы промежуточных платежей^[4]
- Предусмотреть механизм корректировки авансов при изменении объема работ^[20]

2. Ведение документооборота

- Вести учет всех выплаченных авансов^[21]
- Документировать ход выполнения работ^[19]
- Обеспечить своевременную выдачу справок о заработной плате^[15]

3. Финансовое планирование

- Обеспечить достаточные финансовые ресурсы для выплаты авансов^[22]
- Создать резерв для покрытия непредвиденных расходов^[23]
- При финансовых трудностях заблаговременно уведомить работников^[19]

РАЗДЕЛ 6: СКРЫТЫЕ МОМЕНТЫ И "СЕРЫЕ ЗОНЫ"

Неоднозначные формулировки

1. Определение "определенной работы"

Закон не дает четкого определения того, что считается "определенной работой" (підзумлює) ^[1]. Это создает неопределенность в следующих случаях:

- Проекты с неясными границами завершения^[24]
- Работы, выполняемые поэтапно с возможностью изменения объема^[25]
- Комбинированные формы оплаты (частично повременная, частично сдельная)^[3]

2. Критерий "более четырнадцать дней"

Формулировка "более четырнадцать дней" может толковаться по-разному:

- Календарные дни vs. рабочие дни^[13]
- Непрерывный период vs. общая продолжительность работ^[26]
- Момент отсчета (начало работ vs. заключение договора)^[1]

Потенциальные "лазейки"

1. Формальное разделение проектов

Работодатели могут попытаться разделить один большой проект на несколько мелких, каждый продолжительностью менее 14 дней, чтобы избежать требований статьи 11^[5].

2. Неопределенность в коллективных договорах

Расплывчатые формулировки в коллективных договорах относительно авансов могут создать почву для споров^[7]:

- Неясные условия для выплаты авансов^[20]
- Отсутствие конкретных сумм или процентов^[4]
- Возможность одностороннего изменения условий работодателем^[9]

Сложные ситуации применения

1. Международные проекты

При работе на международных проектах возникают вопросы:

- Применимость израильского трудового права^[27]
- Валютное регулирование авансовых платежей^[21]
- Налоговые аспекты трансграничных выплат^[28]

2. Субподрядные отношения

В цепочке субподрядчиков неясно:

- Кто несет ответственность за выплату авансов работникам^[29]
- Как применяется статья при банкротстве основного подрядчика^[23]
- Права работников при расторжении договоров между подрядчиками^[25]

3. Технологические проекты

В IT-сфере и других высокотехнологичных отраслях возникают особенности:

- Сложность определения "завершения" в iterative разработке^[24]
- Применимость к agile-методологиям с короткими спринтами^[26]
- Оплата интеллектуальной собственности vs. выполнения работ^[9]

РАЗДЕЛ 7: СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

Законодательные акты

1. Закон о защите заработной платы, ^[1] - תשי"ח-1958
2. Закон о минимальной заработной плате, ^[12] ^[11] - תשמ"ז-1987
3. Закон о рабочем времени и отдыхе, ^[14] ^[13] - תשי"א-1951
4. Уголовный кодекс, ^[15] ^[6] - תשל"ז-1977

Судебная практика

5. Решение Национального трудового суда ^[5] - ע"ע 300162/96
6. Практика по компенсациям за задержку заработной платы - ^[8]
7. Дела о нарушении выплаты справок о заработной плате - ^[17]

Аналитические источники

8. Справочник по трудовому праву "Кол Зхут" - ^[2] ^[10] ^[8] ^[18] ^[13] ^[11]
9. Анализ трудового законодательства "Хилан" - ^[3] ^[4]
10. Практические руководства по правам работников - ^[22] ^[19] ^[30]
11. Статистические данные Министерства труда - ^[26]
12. Международные сравнения трудового права - ^[27]

Дополнительные материалы

13. Коллективные договоры и их влияние на применение статьи 11 - ^[7] ^[20]
14. Анализ финансовых аспектов авансовых платежей - ^[21] ^[28]
15. Исследования по защите прав работников при банкротстве - ^[23]

1. https://www.nevo.co.il/law_html/law01/090_001.htm
2. [שכר_העבודה_ומרכיביה](https://www.kolzhut.org.il/he/העבודה_ומרכיביה)
3. [מרכז-ידע/בסיס-ידע/מילון-לתנאים-עבודה/שכר-קיבולת](https://www.hilan.co.il/תנאים-עבודה/שכר-קיבולת)
4. [מרכז-ידע/בסיס-ידע/מילון-לתנאים-עבודה/מ/מקדמה](https://www.hilan.co.il/מקדמה/מ/מקדמה)
5. <https://www.ozarlaw.co.il/index2.php?id=29736&lang=HEB>
6. [פיצוי-הלנה-כלי-הרתעת-או-פרס-למעסיקים-מפרטים](https://www.psakdin.co.il/Document/מפרטים-למעסיקים-או-פרס-הרתעת-או-פרס-למעסיקים)
7. [האם_עובד_בשכר_שעתי-זכאי_לקבל_מקדמה-מידי-חודש](https://www.hashavim.co.il/newsletters/article/307-חודש-מקדמה-מידי-חודש)
8. [פיצוי_הלנת_שכר](https://www.kolzhut.org.il/he/הלנת_שכר)
9. <https://www.ozar-law.co.il/privatePrint.php?id=29734>
10. [אי_תשלום_שכר_מינימום_בזמן_הינו_עבירה_כפולה_של_הלנת_שכר_ואי_תשלום_שכר_מינימום](https://www.kolzhut.org.il/he/אי_תשלום_שכר_מינימום_בזמן_הינו_עבירה_כפולה_של_הלנת_שכר_ואי_תשלום_שכר)
11. [שכר_מינימום](https://www.kolzhut.org.il/he/שכר_מינימום)
12. [שכר_מינימום_בישראל](https://he.wikipedia.org/wiki/שכר_מינימום_בישראל)

13. [יום_עבודה_ושבוע_עבודה](https://www.kolzhut.org.il/he/עבודה_ושבוע_עבודה/)
14. [מגבלות_על_העסקה_בשעות_נוספות](https://www.kolzhut.org.il/he/מגבלות_על_העסקה_בשעות_נוספות/)
15. [סעיף-25ב-לחוק-הגנת-השכר-ניכיים-משכר-ע](https://olam-haavoda.co.il/article/סעיף-25ב-לחוק-הגנת-השכר-ניכיים-משכר-ע/)
16. <https://www.prisha.co.il/UserFiles/File/pdf/psakdin/psakdin31032020.pdf>
17. <https://www.ihaklai.org.il/index.php/about/item/31237-5-000-40-000>
18. [הגשת_תביעה_לתשלום_שכר_עבוד](https://www.kolzhut.org.il/he/הגשת_תביעה_לתשלום_שכר_עבוד/ה, %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)
19. [הלנת_שכר_בשל_קשיים_כלכליים](https://www.dinrega.com/gs/הלנת_שכר_בשל_קשיים_כלכליים/)
20. <https://mayafiles.tase.co.il/RPdf/758001-759000/P758097-00.pdf>
21. <https://www.ozar-law.co.il/index2.php?id=29756&lang=HEB>
22. [הלנת_שכר](https://www.workrights.co.il/הלנת_שכר/)
23. [זכויות_עובדים_בפשיטת_רגל](https://www.workrights.co.il/זכויות_עובדים_בפשיטת_רגל/)
24. [פסק-דין-בתיק-ס"ע-42814-11-11](https://www.psakdin.co.il/Court/42814-11-11-ע-פסק-דין-בתיק-ס)
25. [תביעה_להשבת_מקדמה_בגין_עבודות_בנייה_שלא_בוצעו](https://www.dinrega.com/gs/תביעה_להשבת_מקדמה_בגין_עבודות_בנייה_שלא_בוצעו/)
26. <https://www.ice.co.il/career/news/article/983444>
27. <https://versa.cardozo.yu.edu/opinions/kav-laoved-worker's-hotline-v-government-israel>
28. <http://taxes2022.mag.calltext.co.il/magazine/143/pages/56>
29. <https://www.gov.il/BlobFolder/dynamiccollectorresultitem/decision74587-10-18/he/74587-10-18.pdf>
30. <https://www.ovdim.org.il/Page10857.asp>