

ЮРИДИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ СТАТЬИ 15 ЗАКОНА О ЗАЩИТЕ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

РАЗДЕЛ 1: РАЗЪЯСНЕНИЕ ПО СОДЕРЖАНИЮ СТАТЬИ

Перевод текста статьи:

Место и время выплаты заработной платы (Поправка № 28) 2014 г.

15. Заработная плата должна выплачиваться работнику на рабочем месте и не позднее двух часов после окончания работы; однако работникам второй или третьей смены, а также тем, кто прекратил трудовые отношения, разрешается выплачивать заработную плату в те часы, когда выплачивается заработная плата остальным работникам.

Заработная плата не должна выплачиваться в местах, где продаются алкогольные напитки, за исключением работников этих мест^{[1] [2]}.

Основной смысл и цель статьи:

Статья 15 Закона о защите заработной платы (רצח הגנת הן) регулирует два ключевых аспекта выплаты заработной платы работникам^[1]:

- 1. Место и время выплаты:** Закон устанавливает, что заработная плата должна выплачиваться непосредственно на рабочем месте и не позднее двух часов после окончания рабочего дня. Это правило обеспечивает своевременное получение работником заработанных средств в удобном для него месте^{[3] [2]}.
- 2. Запрет на выплату в определенных местах:** Закон запрещает выплачивать заработную плату в заведениях, где продаются алкогольные напитки (за исключением работников этих заведений). Данное положение направлено на защиту работников от потенциального давления или соблазна немедленно потратить полученную заработную плату на алкоголь^{[2] [4]}.

Эта статья влияет на следующие ключевые ситуации:

- Организацию процесса выплаты заработной платы на предприятиях^[3]
- Защиту работников от недобросовестных практик работодателей^[5]
- Обеспечение достойных условий получения заработной платы^[1]
- Предотвращение ситуаций, когда работник может быть подвержен давлению потратить заработную плату на алкоголь сразу после её получения^{[4] [6]}

РАЗДЕЛ 2: АНАЛИЗ СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ И ПРЕЦЕДЕНТЫ

Анализ судебной практики показывает, что статья 15 Закона о защите заработной платы рассматривалась в нескольких значимых судебных решениях ^[7] ^[8]:

1. Дело № 47715-09-14, Национальный трудовой суд (בית הדין הארצי לעבודה), 2017 г.

Ключевой принцип: Хотя данное дело напрямую не касалось статьи 15, суд установил важный принцип относительно бремени доказывания при нарушениях трудового законодательства. Суд постановил, что если работодатель не ведет надлежащий учет рабочего времени и выплат, бремя доказывания переходит на работодателя ^[7].

Это решение косвенно влияет на применение статьи 15, поскольку устанавливает, что при возникновении споров о месте и времени выплаты заработной платы, работодатель должен доказать соблюдение требований закона, если не ведется надлежащий учет ^[7] ^[9].

2. Дело № 5423-06-10, Окружной трудовой суд Тель-Авива, 2010 г.

Ключевой принцип: Суд подтвердил, что нарушение порядка выплаты заработной платы, включая место и время выплаты, может быть основанием для требования компенсации даже при отсутствии прямого материального ущерба для работника ^[10] ^[11].

Это решение усилило защитную функцию статьи 15, подчеркнув, что её нарушение само по себе является основанием для правовой защиты, независимо от наличия прямого финансового ущерба ^[11] ^[10].

3. Дело № 34754-03/11, Трудовой суд Хайфы, 2011 г.

Ключевой принцип: Суд постановил, что нарушения положений Закона о защите заработной платы, включая статью 15, должны рассматриваться с особой строгостью, поскольку они затрагивают фундаментальные права работников ^[12] ^[8].

В этом деле суд наложил значительный штраф на работодателя за нарушения закона, что подчеркивает серьезность, с которой судебная система относится к соблюдению правил выплаты заработной платы ^[12] ^[13].

Судебная практика в целом повлияла на толкование и применение статьи 15 следующим образом:

- Усилила защитную функцию статьи в пользу работников ^[7] ^[9]
- Установила высокие стандарты ответственности для работодателей ^[8] ^[12]
- Подтвердила важность соблюдения как временных, так и пространственных аспектов выплаты заработной платы ^[10] ^[11]

РАЗДЕЛ 3: СВЯЗЬ С ДРУГИМИ СТАТЬЯМИ И ЗАКОНАМИ

Связь с другими статьями Закона о защите заработной платы:

Статья 15 тесно связана со следующими статьями того же закона^{[1] [5]}:

1. **Статья 9** (מועד לתשלום שכר חודשי): Устанавливает сроки выплаты ежемесячной заработной платы. В то время как статья 15 определяет место и время выплаты в течение дня, статья 9 устанавливает календарные даты, к которым должна быть произведена выплата^{[3] [14]}.
2. **Статья 10** (מועד לתשלום שכר שאינו שכר חודשי): Регулирует сроки выплаты заработной платы, которая рассчитывается не на ежемесячной основе. Эта статья дополняет статью 15, создавая комплексную систему регулирования времени выплат^{[14] [15]}.
3. **Статья 17** (פיצוי הלנת שכר): Устанавливает компенсацию за задержку выплаты заработной платы. Статья 15 определяет, когда должна производиться выплата, а статья 17 устанавливает последствия несоблюдения этих сроков^{[16] [17]}.
4. **Статья 25б** (עונשין): Определяет уголовные санкции за нарушение положений закона, включая статью 15^{[16] [18]}.
5. **Статья 3** (תשלום בשווה כסף): Регулирует выплату части заработной платы в натуральной форме, что дополняет положения статьи 15 о месте выплаты^{[6] [4]}.

Связь с другими законами о труде в Израиле:

1. **Закон о рабочем времени и отдыхе** (חוק שעות עבודה ומנוחה): Статья 15 Закона о защите заработной платы дополняет этот закон, обеспечивая, чтобы работники получали оплату своевременно после окончания рабочего времени^{[19] [7]}.
2. **Закон о минимальной заработной плате** (חוק שכר מינימום): Статья 15 обеспечивает механизм своевременной выплаты минимальной заработной платы, гарантированной этим законом^{[20] [14]}.
3. **Закон об усилении правоприменения трудового законодательства** (החוק להגברת האכיפה של דיני העבודה): Этот закон усиливает механизмы обеспечения соблюдения статьи 15 через систему административных штрафов и санкций^{[21] [13]}.
4. **Закон о трудовых судах** (חוק בית הדין לעבודה): Обеспечивает судебный механизм для рассмотрения споров, связанных с нарушением статьи 15^{[22] [23]}.

Синергия между статьей 15 и другими законодательными актами создает комплексную систему защиты прав работников на своевременное и надлежащее получение заработной платы, охватывая различные аспекты трудовых отношений^{[5] [24]}.

РАЗДЕЛ 4: ПРАКТИЧЕСКИЕ ПОСЛЕДСТВИЯ НАРУШЕНИЯ

Административные меры:

1. **Штрафы от Министерства труда:** За нарушение статьи 15 Закона о защите заработной платы работодатель может быть подвергнут административному штрафу. Согласно Закону об усилении правоприменения трудового законодательства, размер штрафа может составлять до 35,380 шекелей за серьезные нарушения^{[13] [21]}.
2. **Предписания об устранении нарушений:** Инспекция труда может выдать работодателю предписание об устранении нарушений с указанием конкретных сроков^{[21] [12]}.
3. **Административные предупреждения:** За менее серьезные нарушения или нарушения, совершенные впервые, могут выноситься административные предупреждения^{[13] [16]}.

Уголовная ответственность:

1. **Штрафы в уголовном порядке:** Согласно статье 25б Закона о защите заработной платы, нарушение положений закона, включая статью 15, может повлечь уголовный штраф в размере половины штрафа, предусмотренного статьей 61(а)(3) Уголовного кодекса Израиля^{[18] [16]}.
2. **Лишение свободы:** В случаях серьезных или систематических нарушений предусмотрено наказание в виде лишения свободы на срок до шести месяцев^{[18] [16]}.
3. **Уголовная ответственность должностных лиц:** Руководители и ответственные лица компании могут нести личную уголовную ответственность за нарушение статьи 15, если не предприняли все необходимые меры для предотвращения нарушения^{[18] [25]}.

Гражданско-правовые последствия:

1. **Компенсация работнику:** Работник имеет право требовать компенсацию за нарушение его прав, связанных с местом и временем выплаты заработной платы^{[8] [10]}.
2. **Компенсация за задержку выплаты:** Если нарушение статьи 15 привело к задержке выплаты заработной платы, работник имеет право на компенсацию за задержку согласно статье 17 Закона о защите заработной платы. Эта компенсация может быть значительной и рассчитывается по формуле: 5% за первую неделю задержки и 10% за каждую последующую неделю или 20% в месяц плюс индексация^{[17] [16]}.
3. **Возмещение сопутствующих расходов:** Работник может требовать возмещения дополнительных расходов, понесенных в результате нарушения статьи 15 (например, транспортные расходы для получения заработной платы в неположенном месте)^{[11] [10]}.
4. **Расторжение трудового договора с сохранением прав:** Систематическое нарушение статьи 15 может рассматриваться как существенное нарушение трудового договора, позволяющее работнику расторгнуть договор с сохранением всех прав, включая право на выходное пособие^{[26] [8]}.

РАЗДЕЛ 5: ИНСТРУКЦИИ ДЛЯ РАБОТНИКА И РАБОТОДАТЕЛЯ

План действий для работника при нарушении его прав:

1. Документирование нарушений:

- Ведите дневник с датами и обстоятельствами нарушений статьи 15^[7] ^[9]
- Сохраняйте все доказательства выплаты заработной платы в неположенном месте или в неположенное время (квитанции, свидетельские показания коллег)^[7]
^[10]

2. Обращение к работодателю:

- Направьте письменное обращение работодателю с указанием конкретных нарушений статьи 15^[9] ^[26]
- Укажите в обращении ссылку на закон и попросите устранить нарушения^[26] ^[16]
- Сохраните копию обращения и доказательство его вручения работодателю^[7] ^[9]

3. Обращение в профсоюз (если применимо):

- Если вы являетесь членом профсоюза, обратитесь к представителю профсоюза за помощью^[5] ^[26]
- Профсоюз может вести переговоры с работодателем от вашего имени или предоставить юридическую консультацию^[26] ^[27]

4. Подача жалобы в Министерство труда:

- Подайте официальную жалобу в Управление по соблюдению трудового законодательства (יחידת האכיפה של חוקי העבודה)^[16] ^[13]
- Предоставьте все собранные доказательства нарушений^[13] ^[28]
- Укажите в жалобе конкретные даты и обстоятельства нарушений^[16] ^[28]

5. Обращение в суд по трудовым спорам:

- Если предыдущие шаги не привели к результату, подготовьте исковое заявление в региональный трудовой суд (בית הדין האזורי לעבודה)^[23] ^[22]
- Рассмотрите возможность привлечения адвоката, специализирующегося на трудовом праве^[22] ^[10]
- В исковом заявлении требуйте компенсацию за нарушение ваших прав и устранение нарушений^[8] ^[10]

6. Апелляция (при необходимости):

- Если решение регионального трудового суда вас не удовлетворяет, вы имеете право подать апелляцию в Национальный трудовой суд (בית הדין הארצי לעבודה)^[7]
^[22]
- Срок подачи апелляции ограничен, обычно составляет 30 дней с момента получения решения^[23] ^[22]

Рекомендации для работодателя по соблюдению статьи 15:

1. Организация процесса выплаты заработной платы:

- Установите четкую процедуру выплаты заработной платы на рабочем месте^{[1] [3]}
- Обеспечьте выплату заработной платы не позднее двух часов после окончания рабочего дня^{[1] [2]}
- Для работников второй и третьей смены установите специальное время выплаты, совпадающее с выплатой основным работникам^{[1] [15]}

2. Выбор места выплаты:

- Определите подходящее место на территории предприятия для выплаты заработной платы^{[2] [4]}
- Убедитесь, что место выплаты не находится в помещении, где продаются алкогольные напитки^{[4] [29]}
- Если ваше предприятие связано с продажей алкоголя, выделите отдельное помещение для выплаты заработной платы работникам^{[6] [4]}

3. Документирование процесса:

- Ведите журнал выплаты заработной платы с указанием времени и места выплаты^{[7] [12]}
- Получайте подписи работников, подтверждающие получение заработной платы в установленное время и в установленном месте^{[7] [9]}
- Храните эту документацию не менее 7 лет^{[12] [13]}

4. Обучение персонала:

- Проведите инструктаж для сотрудников бухгалтерии и отдела кадров о требованиях статьи 15^{[21] [13]}
- Разработайте внутренние правила, соответствующие требованиям закона^{[12] [13]}
- Регулярно проверяйте соблюдение этих правил^{[21] [12]}

5. Особые случаи:

- Разработайте отдельную процедуру для выплаты заработной платы уволенным работникам^{[3] [15]}
- Учитывайте особенности выплаты заработной платы работникам, занятым в разных сменах^{[1] [15]}
- При использовании банковских переводов для выплаты заработной платы убедитесь, что они соответствуют требованиям закона^{[24] [10]}

6. Аудит и контроль:

- Регулярно проводите внутренний аудит процесса выплаты заработной платы^{[12] [13]}
- Оперативно устраняйте выявленные нарушения^{[21] [13]}
- Консультируйтесь с юристами по трудовому праву при возникновении сложных ситуаций^{[8] [12]}

РАЗДЕЛ 6: СКРЫТЫЕ МОМЕНТЫ И "СЕРЫЕ ЗОНЫ"

Неоднозначные формулировки и логические пробелы:

1. Определение "рабочего места":

- Статья не дает четкого определения понятия "рабочее место" (המקום העבודה). В современных условиях, особенно при удаленной работе или работе на объектах клиентов, может быть неясно, что именно считается рабочим местом^{[1] [26]}.
- Возникает вопрос: считается ли рабочим местом временный объект, где работник выполняет свои обязанности, или только постоянное место работы, указанное в трудовом договоре?^{[26] [10]}

2. Понятие "окончания работы":

- Формулировка "не позднее двух часов после окончания работы" (כל המאוחר שתיים לאחר גמר העבודה) не уточняет, что считается окончанием работы — окончание рабочего дня конкретного работника или окончание рабочего дня предприятия в целом^{[1] [7]}.
- Это создает неопределенность для работников с гибким графиком или для тех, кто заканчивает работу в разное время^{[7] [9]}.

3. Отсутствие регулирования электронных платежей:

- Статья была сформулирована до широкого распространения электронных платежей и банковских переводов. Она не содержит четких указаний относительно того, как применять требования о месте и времени выплаты к электронным переводам^{[24] [10]}.
- Неясно, считается ли временем выплаты момент инициирования перевода работодателем или момент фактического поступления средств на счет работника^{[24] [10]}.

4. Определение "места продажи алкогольных напитков":

- Статья запрещает выплату заработной платы "в местах, где продаются алкогольные напитки" (במקום בו נמכרים משקאות משכרים), но не уточняет, относится ли это только к специализированным алкогольным магазинам или также к ресторанам, кафе и другим заведениям, где алкоголь является лишь частью ассортимента^{[4] [29]}.
- Также неясно, распространяется ли запрет на все помещения таких заведений или только на те зоны, где непосредственно осуществляется продажа алкоголя^{[6] [4]}.

Спорные ситуации применения:

1. Выплата заработной платы через банковские переводы:

- Большинство работодателей сегодня выплачивают заработную плату через банковские переводы, что технически не соответствует требованию о выплате "на рабочем месте"^{[24] [10]}.

- Судебная практика склоняется к тому, что банковские переводы допустимы, если они обеспечивают своевременное получение заработной платы работником, однако это создает правовую неопределенность^{[10] [11]}.

2. Удаленная работа:

- При удаленной работе понятие "рабочего места" становится размытым, что затрудняет буквальное применение статьи 15^{[7] [26]}.
- Закон не предусматривает специальных положений для работников, работающих удаленно или из дома^{[26] [10]}.

3. Многофункциональные заведения:

- В случае многофункциональных заведений (например, гостиниц с барами или супермаркетов, продающих алкоголь) может быть сложно определить, подпадает ли все заведение под запрет на выплату заработной платы или только его часть^{[4] [29]}.
- Закон не дает четких указаний по этому вопросу, что создает потенциальные конфликты^{[6] [4]}.

4. Работники с нестандартным графиком:

- Для работников с нестандартным графиком или работающих по вызову может быть сложно определить, что является "окончанием работы" и, соответственно, когда должна быть произведена выплата заработной платы^{[15] [7]}.
- Статья не учитывает современные формы занятости с гибким графиком^{[7] [9]}.

5. Конфликт с коллективными договорами:

- Статья не уточняет, могут ли коллективные договоры устанавливать иные правила выплаты заработной платы, отличные от предусмотренных законом^{[5] [26]}.
- Это создает потенциальные конфликты между законодательством и коллективными соглашениями^{[26] [27]}.

РАЗДЕЛ 7: СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Закон о защите заработной платы (חוק הגנת השכר), 1958 г., с поправками, включая поправку № 28 от 2014 г.
2. Закон о рабочем времени и отдыхе (חוק שעות עבודה ומנוחה), 1951 г.
3. Закон о минимальной заработной плате (חוק שכר מינימום), 1987 г.
4. Закон об усилении правоприменения трудового законодательства (החוק להגברת האכיפה של דיני העבודה), 2011 г.
5. Полный текст Закона о защите заработной платы на сайте Nevo.co.il
6. Закон о защите заработной платы на сайте Histadrut HaMa'of
7. Информация о сроках выплаты заработной платы на портале Kol Zchut
8. Закон о замене терминологии (תיקוני חקיקה), 2014 г.
9. Полный текст Закона о защите заработной платы с поправками

10. Руководство по Закону о защите заработной платы на сайте Olam HaAvoda
11. Информация о сроках выплаты заработной платы на сайте Minimum.org.il
12. Руководство по правам почасовых/поденных работников на портале Kol Zchut
13. Закон о защите заработной платы на сайте Hilan
14. Решение Национального трудового суда по делу № 47715-09-14 от 29.03.2017
15. Правила процедуры трудового суда ((תקנות בית הדין לעבודה (סדרי דין)), 1991 г.
16. Решение Национального трудового суда о штрафах за неправильное оформление расчетных листов
17. Закон о трудовых судах (חוק בית הדין לעבודה), 1969 г.
18. Анализ судебной практики по вопросам заработной платы
19. Решение по делу о невыплате сверхурочных, Окружной суд Беэр-Шевы
20. Решение Верховного суда по делу № 1758/11
21. Анализ правовых последствий оставления рабочего места
22. Информация о сроках выплаты заработной платы на сайте WorkRights.co.il
23. Документ о штрафах за нарушение трудового законодательства
24. Информация о поправке № 24 к Закону о защите заработной платы
25. Часто задаваемые вопросы о задержке выплаты заработной платы на сайте WorkRights.co.il
26. Информация о штрафах за неправильное оформление расчетных листов
27. Статья о выплате заработной платы в натуральной форме (статья 3 Закона)
28. Информация о санкциях за нарушение правил
29. Статья о Законе о защите заработной платы и способах избежать его нарушения
30. Полный текст Закона о защите заработной платы на сайте Wikisource
31. Информация об уголовных санкциях (статья 25б Закона)
32. Информация о компенсации за задержку выплаты заработной платы (статья 17 Закона)
33. Полный текст Закона о защите заработной платы на сайте Prisha.co.il
34. Закон о минимальной заработной плате на сайте Nevo.co.il
35. Информация о переводе удержанных сумм соответствующим органам
36. Постановление о спиртных напитках (производство и продажа)



1. https://www.nevo.co.il/law_html/law01/090_001.htm
2. <https://www.michpalyeda.co.il/wp-content/uploads/2020/11/מחוק-הגנת-השכר.pdf>
3. <https://www.kolzchut.org.il/he/מועד-תשלום-השכר>
4. <https://www.prisha.co.il/Article/הגנת-שכר>

5. <https://olam-haavoda.co.il/article/מדריך-הגנת-השכר/>
6. <https://olam-haavoda.co.il/article/פירוט-הכללים-הנוגעים-לסעיף-3-לחוק>
7. https://www.kolzhut.org.il/he/שעבוד_בשעות_נוספות_והמעסיק_לא_ערך_דוחות_נכח
!
ת,%D7%A0%D7%98%D7%9C%D7%94%D7%A8%D7%90%D7%99%D7%94_%D7%A2%D7%95%D7%91%D7%A8_%D7%9C%D7%9E%D7%A2%D7%A1%D7%99%D7%A7_%D7%9C%D7%A9%D7%9B%D7%A0%D7%A2_%D7%A9%D7%94%D7%A2%D7%95%D7%91%D7%93_%D7%9C%D7%90_%D7%94%D7%95%D7%A2%D7%A1%D7%A7_%D7%91%D7%A9%D7%A2%D7%95%D7%AA_%D7%A0%D7%95%D7%A1%D7%A4%D7%95%D7%AA
8. <https://www.ihaklai.org.il/index.php/about/item/31237-5-000-40-000>
9. <https://www.ynet.co.il/economy/article/hko3j3qw5>
10. https://www.workrights.co.il/מועד_תשלום_שכר
11. <https://www.ozar-law.co.il/privatePrint.php?id=29734>
12. <https://www.timewatch.co.il/קנס-בסך-35750-ש-הוטל-על-מעסיק-שלא-רשם-את-הפרט>
13. <https://www.michpalyeda.co.il/למה-חשוב-להתנהל-על-פי-חוק-הגנת-השכר-ואיך/>
14. <https://minimum.org.il/encyclopedia/מועד-לתשלום-שכר-עבודה>
15. https://www.kolzhut.org.il/he/זכותו_עובדים_שעתיים_ויומיים
16. <https://www.workrights.co.il/שות-הלנת-שכר>
17. <https://ozarlaw.co.il/index2.php?id=29745&lang=HEB>
18. <https://www.ozarlaw.co.il/index2.php?id=29757&lang=HEB>
19. <https://www.gov.il/BlobFolder/policy/tashah2/he/tashah2.pdf>
20. https://www.nevo.co.il/law_html/law00/98675.htm
21. https://www.dnk-cpa.co.il/dnk-cpa.co.il/originals/סנקציות_נגד_הפרת_דיני_העבודה
22. https://www.gov.il/BlobFolder/generalpage/en_tr_01/he/lawregulation.pdf
23. https://www.nevo.co.il/law_html/law00/98555.htm
24. <https://www.hilan.co.il/1958-מרכז-ידע/חקיקה/דיני-עבודה/חוק-הגנת-השכר/חוק-הגנת-השכר-תשיח-1958/>
25. https://www.dinrega.com/gs/עילה_להטלת_סנקציות_על_הפרת_תקנון
26. <https://www.workrights.co.il/נטישה>
27. https://he.wikisource.org/wiki/חוק_הגנת_השכר
28. https://www.kolzhut.org.il/he/העברת_סכומים_שנזכו_משכר_העובד_אל_הגופים_שאליהם_הם_מיועדים
29. https://www.nevo.co.il/law_html/law01/294_001.htm