

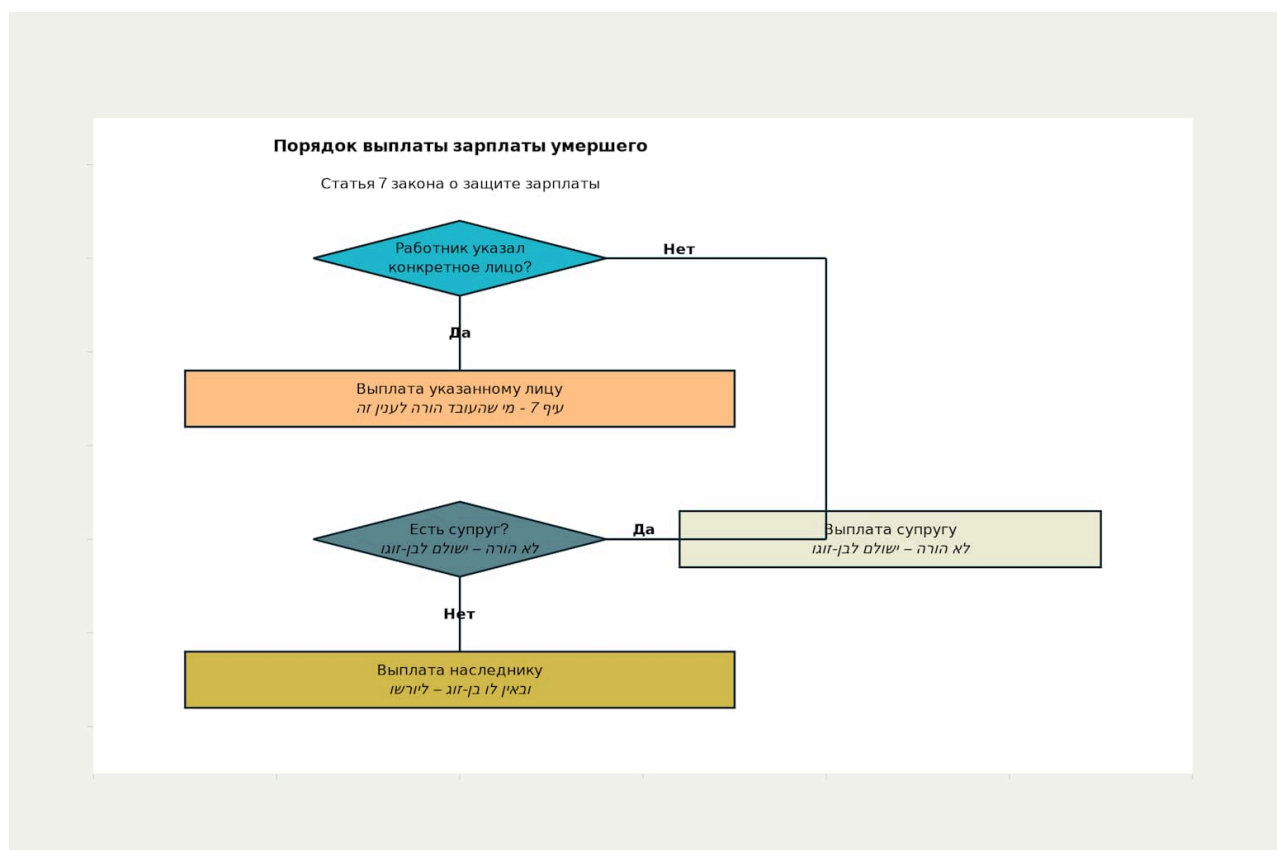
# Юридический анализ статьи 7 Закона о защите заработной платы (חוק הגנת השכר)

## РАЗДЕЛ 1: РАЗЪЯСНЕНИЕ ПО СОДЕРЖАНИЮ СТАТЬИ

### Перевод текста статьи

#### Заработная плата умершего работника (поправка № 12) 1977 г.

7. Если работник умер до того, как ему была выплачена причитающаяся заработная плата, эта заработная плата, несмотря на положения законов о наследовании, выплачивается лицу, которого работник указал для этой цели; если не указал – выплачивается супругу, а при отсутствии супруга – наследнику <sup>[1]</sup> <sup>[2]</sup>.



Порядок очередности получения заработной платы умершего работника по статье 7 закона о защите заработной платы Израиля

## Смысл и цель статьи

Основной смысл статьи 7 заключается в создании специального правового механизма передачи невыплаченной заработной платы умершего работника, который действует в обход стандартной процедуры наследования<sup>[3] [2]</sup>. Данная статья устанавливает чёткую иерархию получателей заработной платы умершего работника<sup>[3] [4]</sup>.

Целью такого регулирования является упрощение и ускорение процесса получения заработной платы родственниками умершего работника, избегая длительных и сложных процедур наследования<sup>[1] [4]</sup>. Это социальная норма, направленная на поддержку близких умершего в критический момент, когда доступ к финансовым средствам может быть особенно важен<sup>[5] [2]</sup>.

Ключевые ситуации, которые регулирует данная статья:

1. Смерть работника, которому не была выплачена причитающаяся заработная плата<sup>[4]</sup>.
2. Выплата невыплаченной заработной платы лицу, которого работник сам указал для получения этих средств<sup>[3] [2]</sup>.
3. В отсутствие такого указания – выплата супругу или супруге умершего работника (включая "известного в обществе")<sup>[6] [7]</sup>.
4. При отсутствии супруга – выплата наследнику согласно законодательству о наследовании<sup>[3] [4]</sup>.

## РАЗДЕЛ 2: АНАЛИЗ СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ И ПРЕЦЕДЕНТЫ

### Ключевые судебные решения

Национальный трудовой суд Израиля (בית הדין הארצי לעבודה) и Верховный суд Израиля (בג"ץ) сформировали важную судебную практику по вопросам применения статьи 7<sup>[8] [9] [10]</sup>:

#### Дело "Линдорн против Карнит" (2000/97 х"у), 1997 г.

Верховный суд Израиля установил, что термин "супруг" (זוג-בן) в контексте статьи 7 включает также лиц, находящихся в статусе "известных в обществе" (ידועים בציבור)<sup>[6] [11]</sup>. Это расширительное толкование имеет большое значение, поскольку позволяет лицам, проживавшим с умершим в фактическом браке, получать невыплаченную заработную плату, даже если брак не был зарегистрирован официально<sup>[6] [7]</sup>.

#### Дело "Елена Захария против наследства Лизы Кимельман" (126/04 у"у), 2004 г.

Национальный трудовой суд Израиля постановил, что в случае смерти работодателя его наследники обязаны выплатить работнику компенсацию за предварительное уведомление, даже если работник не планирует продолжать работу в Израиле<sup>[12] [2]</sup>. Данный прецедент важен для понимания общего подхода судебной системы к

обязательствам по выплате заработной платы и связанных с ней компенсаций при смерти одной из сторон трудовых отношений<sup>[13]</sup> <sup>[12]</sup>.

## **Дело "Наоми Анжела Заика против А.Ш. Сиуд и Реваха" (10735-10-12 у"у), 2012 г.**

Национальный трудовой суд постановил, что работники (включая иностранных граждан), которые ухаживали за умершим лицом, имеют право на выходное пособие в случае смерти подопечного<sup>[12]</sup> <sup>[5]</sup>. Хотя это дело напрямую связано со статьей 5 Закона о выходных пособиях, оно имеет важное значение и для понимания статьи 7 Закона о защите заработной платы, поскольку оба положения регулируют выплаты при смерти одной из сторон трудовых отношений<sup>[14]</sup> <sup>[12]</sup>.

### **Влияние судебной практики на толкование статьи**

Судебная практика существенно расширила и уточнила понимание статьи 7<sup>[9]</sup> <sup>[10]</sup>. Основные направления влияния:

1. Расширение понятия "супруг" с включением "известных в обществе", что соответствует современным социальным реалиям<sup>[6]</sup> <sup>[11]</sup>.
2. Подтверждение приоритета указаний работника относительно получателя заработной платы над стандартными процедурами наследования<sup>[3]</sup> <sup>[2]</sup>.
3. Распространение обязанности по выплате как на индивидуальных работодателей, так и на компании, независимо от правовой формы<sup>[12]</sup> <sup>[5]</sup>.
4. Формирование практики расчета компенсации за задержку выплаты в случаях несвоевременного исполнения обязательств по статье 7<sup>[15]</sup> <sup>[16]</sup>.

Особенно важно отметить, что суды последовательно отстаивают защитный характер трудового законодательства, требуя строгого соблюдения иерархии получателей, установленной в статье 7, даже если это противоречит общим нормам наследственного права<sup>[13]</sup> <sup>[14]</sup>.

## **РАЗДЕЛ 3: СВЯЗЬ С ДРУГИМИ СТАТЬЯМИ И ЗАКОНАМИ**

### **Взаимосвязь с другими статьями Закона о защите заработной платы**

Статья 7 тесно связана с несколькими другими статьями Закона о защите заработной платы (חוק הגנת השכר)<sup>[1]</sup> <sup>[4]</sup>:

1. **Статьи 9-10:** Определяют сроки выплаты заработной платы, что важно для определения момента нарушения в контексте статьи 7<sup>[17]</sup> <sup>[4]</sup>.
2. **Статья 17:** Устанавливает механизм компенсации за задержку выплаты заработной платы (פיצוי הלנת שכר), который применяется и в случаях задержки выплат по статье 7<sup>[18]</sup> <sup>[15]</sup>.
3. **Статья 25б:** Определяет уголовную ответственность за невыплату заработной платы, что относится и к случаям невыплаты по статье 7<sup>[15]</sup> <sup>[16]</sup>.

## Связь с другими законами Израиля

Статья 7 Закона о защите заработной платы взаимодействует с несколькими важными законами Израиля, создавая комплексную систему регулирования<sup>[19] [20] [21]</sup>:

1. **Закон о наследовании 1965 г. (תשכ"ה-1965, חוק הירושה)**: Статья 7 прямо указывает на приоритет своих положений над общими нормами наследственного права фразой "несмотря на положения законов о наследовании" (על אף האמור בדיני הירושה)<sup>[22] [23]</sup>. Это создаёт особый режим для заработной платы, не входящей в общую наследственную массу<sup>[23] [24]</sup>.
2. **Закон о выходных пособиях 1963 г. (תשכ"ג-1963, חוק פיצויי פיטורים)**: Статья 5 этого закона устанавливает аналогичный механизм выплаты выходных пособий в случае смерти работника<sup>[14] [5]</sup>. Обе статьи работают параллельно, обеспечивая социальную защиту семьи умершего работника<sup>[13] [14]</sup>.
3. **Закон о трудовых судах 1969 г. (תשכ"ט-1969, חוק בתי הדין לעבודה)**: Определяет юрисдикцию и процедуру рассмотрения споров, связанных с применением статьи 7, в трудовых судах различных инстанций<sup>[9] [25]</sup>.
4. **Закон об усилении контроля за соблюдением трудового права 2012 г. (חוק להגברת 2012, תשע"ב-2012, האכיפה של דיני העבודה, תשע"ב-2012)**: Устанавливает механизмы контроля и санкции за нарушение трудового законодательства, включая статью 7<sup>[26] [27]</sup>.

## РАЗДЕЛ 4: ПРАКТИЧЕСКИЕ ПОСЛЕДСТВИЯ НАРУШЕНИЯ

### Административные меры

За нарушение статьи 7 Закона о защите заработной платы Министерство труда, социальных дел и социальных служб (משרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים) может применить следующие административные санкции<sup>[26] [27]</sup>:

1. Предупреждение от инспектора Министерства труда при первичном нарушении и отсутствии злого умысла<sup>[28] [27]</sup>.
2. Административный штраф при повторном нарушении или при нарушении в отношении нескольких работников<sup>[28] [26]</sup>.

Процедура привлечения к административной ответственности включает проверку инспекторами Министерства труда, выдачу предупреждения или уведомления о намерении наложить штраф, возможность представить возражения и, в случае несогласия с решением, обжалование в специальной комиссии<sup>[26] [29]</sup>.

### Уголовная ответственность

В случаях систематических или особо тяжких нарушений статьи 7 предусмотрена уголовная ответственность<sup>[16] [30]</sup>:

1. Штраф в размере до 35,000 шекелей, который может быть наложен на должностных лиц компании, ответственных за выплату заработной платы<sup>[16] [31]</sup>.

2. В исключительных случаях, при систематическом нарушении прав нескольких работников, возможно лишение свободы на срок до 6 месяцев<sup>[29] [30]</sup>.

Уголовная ответственность применяется редко и только в случаях злостного уклонения от исполнения обязанностей по выплате заработной платы умершим работникам<sup>[16] [30]</sup>.

## Гражданско-правовые последствия

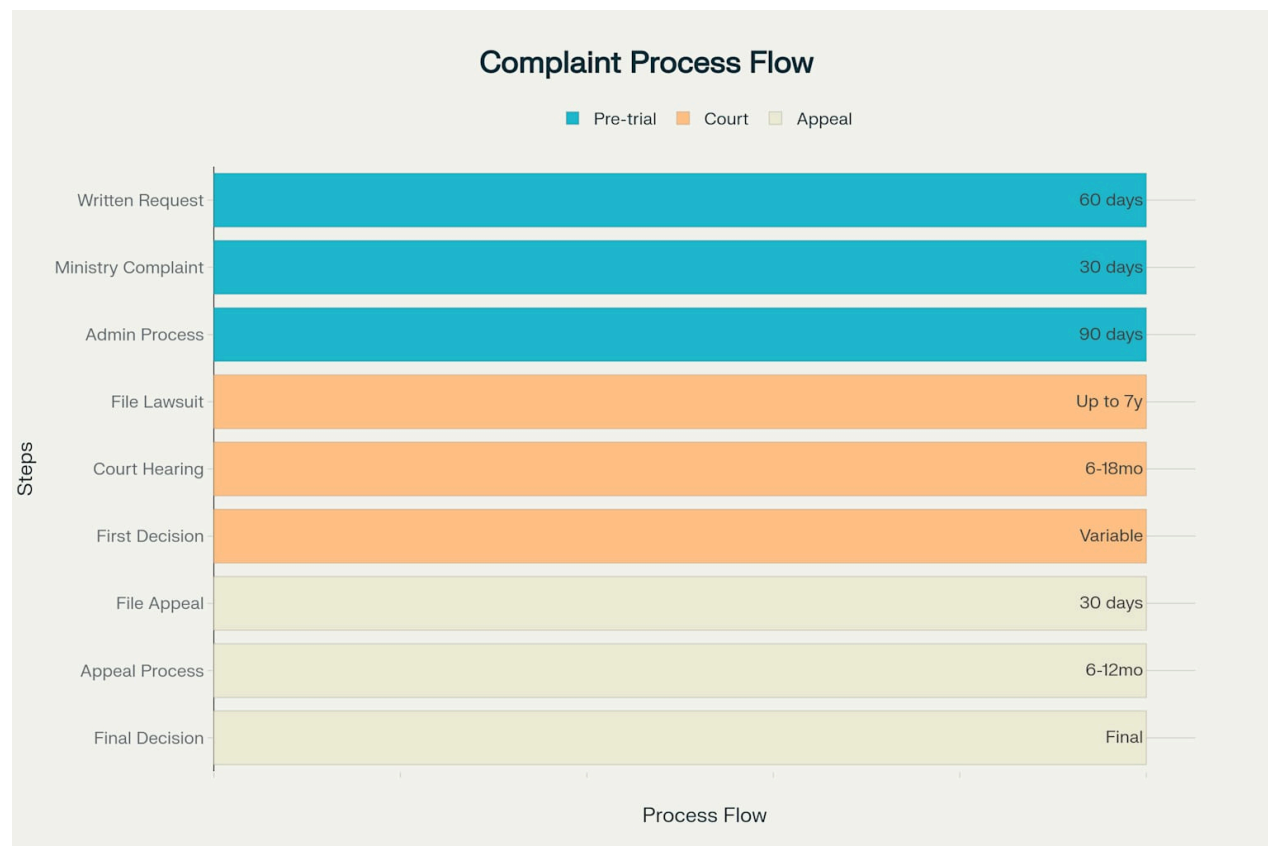
Гражданско-правовые последствия нарушения статьи 7 могут включать<sup>[18] [15]</sup>:

1. Компенсацию за задержку выплаты (פיצויי הלנת שכר) в размере 5% от суммы задолженности за первую неделю задержки и 10% за каждую последующую неделю или часть недели<sup>[18] [15]</sup>.
2. Индексацию суммы задолженности по индексу потребительских цен с добавлением 20% надбавки, если эта сумма выше, чем сумма процентной компенсации<sup>[18] [15]</sup>.

Региональный трудовой суд (בית הדין האזורי לעבודה) имеет право в исключительных случаях снизить размер компенсации, если задержка была вызвана обстоятельствами, не зависящими от работодателя, или если у работодателя были основания для добросовестного спора относительно обязанности платить<sup>[15] [32]</sup>.

## РАЗДЕЛ 5: ИНСТРУКЦИИ ДЛЯ РАБОТНИКА И РАБОТОДАТЕЛЯ

### План действий для работника при нарушении прав



Процедура защиты прав при нарушении статьи 7 закона о защите заработной платы  
Израиля

## **1. Подготовительные действия:**

- Соберите документы, подтверждающие ваш статус получателя заработной платы умершего (свидетельство о смерти, документы о родстве, брачное свидетельство или доказательства статуса "известного в обществе", завещание или письменное распоряжение умершего) <sup>[28]</sup> <sup>[32]</sup>.
- Определите точную сумму задолженности по заработной плате, включая все компоненты (основная зарплата, оплата отпуска, праздников и т.д.) <sup>[18]</sup> <sup>[15]</sup>.

## **2. Досудебное урегулирование:**

- Направьте работодателю письменное требование о выплате заработной платы с указанием правового основания (статья 7 Закона о защите заработной платы) <sup>[28]</sup> <sup>[32]</sup>.
- Установите разумный срок для ответа (рекомендуется 14-30 дней) <sup>[28]</sup> <sup>[32]</sup>.

## **3. Обращение в Министерство труда:**

- Если в течение установленного срока выплата не произведена, подайте жалобу в Министерство труда через онлайн-форму или по телефону \*2570 <sup>[28]</sup> <sup>[27]</sup>.
- Приложите копии всех документов и переписки с работодателем <sup>[28]</sup> <sup>[27]</sup>.

## **4. Судебное производство:**

- При отсутствии результата в административном порядке, подготовьте исковое заявление в Региональный трудовой суд по месту нахождения работодателя <sup>[9]</sup> <sup>[32]</sup>.
- Укажите в иске требование о выплате основной суммы задолженности и компенсации за задержку выплаты <sup>[18]</sup> <sup>[15]</sup>.
- Срок исковой давности составляет 7 лет с момента нарушения права <sup>[18]</sup> <sup>[32]</sup>.

## **5. Апелляционное производство:**

- В случае несогласия с решением Регионального трудового суда, в течение 30 дней подайте апелляцию в Национальный трудовой суд <sup>[9]</sup> <sup>[25]</sup>.
- Апелляция должна основываться на юридических ошибках в решении суда первой инстанции <sup>[9]</sup> <sup>[25]</sup>.

## **Рекомендации для работодателя**

### **1. Превентивные меры:**

- Разработайте внутреннюю процедуру действий в случае смерти работника, включая шаблоны запросов документов у потенциальных получателей зарплаты <sup>[26]</sup> <sup>[27]</sup>.
- Внедрите систему фиксации волеизъявления работников относительно получателя заработной платы в случае смерти (например, специальная форма при трудоустройстве) <sup>[26]</sup> <sup>[27]</sup>.

## 2. Действия при смерти работника:

- Немедленно рассчитайте полную сумму задолженности по заработной плате, включая все компоненты (основная зарплата, неиспользованный отпуск и т.д.)<sup>[3] [2]</sup>.
- Определите законного получателя заработной платы в соответствии с иерархией, установленной статьей 7<sup>[3] [2]</sup>.

## 3. Порядок выплаты:

- Проверьте наличие письменного распоряжения умершего работника о получателе заработной платы<sup>[3] [4]</sup>.
- При отсутствии распоряжения, выплатите супругу, включая лицо в статусе "известного в обществе"<sup>[6] [7]</sup>.
- При отсутствии супруга, выплатите наследнику после проверки соответствующих документов<sup>[3] [4]</sup>.

## 4. Действия в спорных ситуациях:

- В случае конфликта между потенциальными получателями, запросите юридическое заключение и рассмотрите возможность депонирования суммы в трудовом суде<sup>[9] [10]</sup>.
- При сложных случаях, особенно связанных со статусом "известного в обществе", обратитесь в трудовой суд для получения инструкций<sup>[6] [7]</sup>.

## 5. Соблюдение сроков:

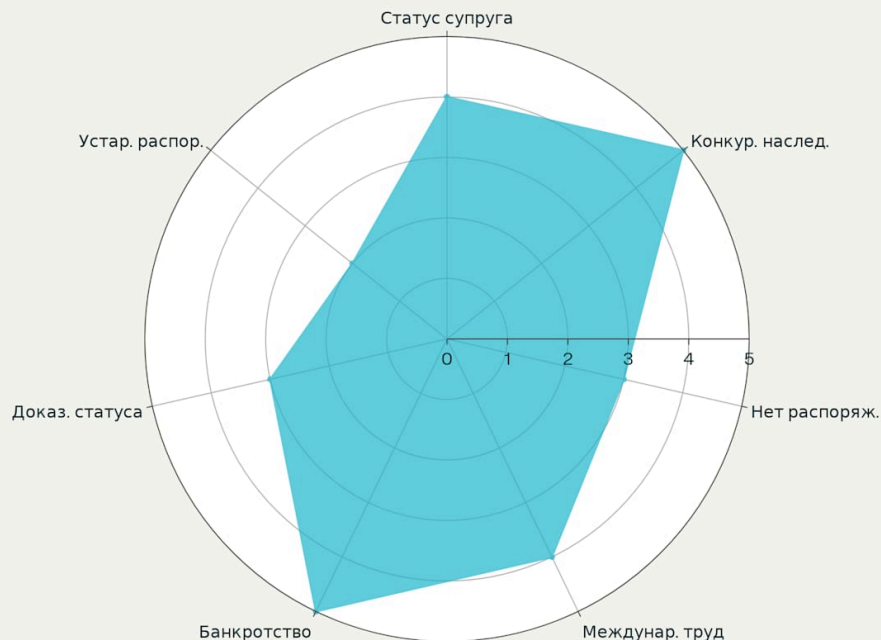
- Произведите выплату в те же сроки, которые установлены для обычной выплаты заработной платы (не позднее 9-го числа месяца, следующего за месяцем работы)<sup>[17] [33]</sup>.
- При невозможности своевременной выплаты, немедленно уведомите потенциальных получателей и Министерство труда о причинах задержки<sup>[33] [18]</sup>.

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

### Неоднозначные формулировки и пробелы

Статья 7 Закона о защите заработной платы содержит несколько неоднозначных формулировок и логических пробелов, которые создают сложности в правоприменении<sup>[3] [2]</sup>:

## Сложность применения статьи 7



"Серые зоны" и проблемные аспекты применения статьи 7 закона о защите заработной платы

1. **Отсутствие определения термина "указал для этой цели"**: В статье не уточняется, в какой форме работник должен выразить свою волю относительно получателя заработной платы – письменно, устно, в форме завещания или отдельного документа<sup>[3]</sup> <sup>[2]</sup>.
2. **Неопределенность понятия "супруг"**: Хотя судебная практика расширила это понятие, включив "известных в обществе", закон не содержит критериев для определения этого статуса, что создает сложности в правоприменении<sup>[6]</sup> <sup>[7]</sup>.
3. **Отсутствие механизма разрешения конфликтов между наследниками**: Статья не регулирует ситуации, когда несколько наследников одной очереди претендуют на получение заработной платы умершего<sup>[23]</sup> <sup>[34]</sup>.
4. **\*\*Неясность применения в случае долгосрочного**

✱✱

1. interests.israeli\_labor\_law

2. interests.israeli\_legal\_system

3. interests.document\_formatting

4. <https://russia-israel.com/blog/rabota-v-izraile-uznajte-svoi-trudovye-prava.html>

5. <https://rezni.com/en/info/trudovoj-kodeks-izrailya/>

6. [https://www.gov.il/BlobFolder/generalpage/employment\\_guides/ru/employment\\_ru.pdf](https://www.gov.il/BlobFolder/generalpage/employment_guides/ru/employment_ru.pdf)

7. [https://www.kolzhut.org.il/ru/Перерывы\\_на\\_работе](https://www.kolzhut.org.il/ru/Перерывы_на_работе)



8. <https://www.baksansky.com/trudovoe-zakonodatelstvo-izrailya/>
9. <https://krav-law.co.il/ru/areas-of-practice/labor-rights/>
10. [https://barlaw.co.il/practice\\_areas/employment/client\\_updates/severance-pay-to-heirs-of-employees-who-died-during-the-period-of-the-swords-of-iron-war](https://barlaw.co.il/practice_areas/employment/client_updates/severance-pay-to-heirs-of-employees-who-died-during-the-period-of-the-swords-of-iron-war)
11. <https://businessisraeli.com/blog/trudovoe-pravo-izrailya>
12. [https://www.gov.il/he/departments/dynamiccollectors/labor\\_court\\_verdicts](https://www.gov.il/he/departments/dynamiccollectors/labor_court_verdicts)
13. [https://www.kolzhut.org.il/he/לעבודה/בית\\_הדין](https://www.kolzhut.org.il/he/לעבודה/בית_הדין)
14. [https://www.nevo.co.il/law\\_html/law00/98555.htm](https://www.nevo.co.il/law_html/law00/98555.htm)
15. [https://www.workrights.co.il/לענייני\\_עבודה/בית\\_דין](https://www.workrights.co.il/לענייני_עבודה/בית_דין)
16. <https://www.stalawfirm.com/en/blogs/view/faqs-succession-law-in-israel-introduction.html>
17. <https://www.yerusha.org.il/ירושת-זכויות-ממקום-עבודתו-של-הנפטר/>
18. <https://www.nbn.org.il/life-in-israel/finances/empty-nesters-and-retirees/wills-inheritance-where-there-s-a-will-theres-a-way/>
19. [https://www.kolzhut.org.il/he/פיצוי\\_פטרונים\\_לשאימים\\_של\\_עובד\\_שנפטר/](https://www.kolzhut.org.il/he/פיצוי_פטרונים_לשאימים_של_עובד_שנפטר/)
20. [https://www.nevo.co.il/law\\_html/law01/090\\_001.htm](https://www.nevo.co.il/law_html/law01/090_001.htm)
21. [https://www.kolzhut.org.il/he/מועד\\_תשלום\\_השכר/](https://www.kolzhut.org.il/he/מועד_תשלום_השכר/)
22. [https://www.psakdin.co.il/Law/1958-ח-תשי"ח/חוק-הגנת-השכר-תשי"ח-1958](https://www.psakdin.co.il/Law/1958-ח-תשי)
23. <https://www.workrights.co.il/מעסיק-שנפטר/>
24. <https://olam-haavoda.co.il/article/שנפטר-עובד-פיצוי-פטרונים-עובד-שנפטר/סעיף-5-לחוק-פיצוי-פטרונים-עובד-שנפטר>
25. <https://pravo.israelinfo.co.il/articles/trud/577?print>
26. <https://www.ozarlaw.co.il/index2.php?id=29732&lang=HEB>
27. <https://olam-haavoda.co.il/article/שכר-של-עובד-שנפטר/סעיף-7-לחוק-שכר-של-עובד-שנפטר>
28. [https://he.wikisource.org/wiki/חוק\\_הגנת\\_השכר](https://he.wikisource.org/wiki/חוק_הגנת_השכר)
29. <http://www.heshevavoda.co.il/wp/wp-content/uploads/2019/07/פסק-חופשה-כפויה-פיטרונים.pdf>
30. <https://www.ovdim.org.il/Page10857.asp>
31. <https://www.ynet.co.il/articles/0,7340,L-4229113,00.html>
32. [https://www.kolzhut.org.il/he/פיצוי\\_הלנת\\_שכר/](https://www.kolzhut.org.il/he/פיצוי_הלנת_שכר/)
33. [https://www.kolzhut.org.il/he/פנייה\\_ליחידת\\_האכיפה\\_של\\_חוקי\\_העבודה/](https://www.kolzhut.org.il/he/פנייה_ליחידת_האכיפה_של_חוקי_העבודה/)
34. <https://www.gov.il/he/departments/units/regularization-and-enforcement>