

ЮРИДИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ СТАТЬИ 30 ЗАКОНА О ЗАЩИТЕ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ИЗРАИЛЯ

РАЗДЕЛ 1: РАЗЪЯСНЕНИЕ ПО СОДЕРЖАНИЮ СТАТЬИ

Перевод текста статьи

Статья 30. Ответственность нового работодателя за долги предшественника (Поправка № 28) 2014 г.

(а) Если предприятие перешло из рук в руки, было разделено или объединено, новый работодатель также несет ответственность за выплату заработной платы и платежи в пенсионный фонд, причитающиеся от предыдущего работодателя. Однако новый работодатель вправе, посредством уведомления, опубликованного на предприятии и в прессе в порядке, установленном правилами, потребовать, чтобы такие требования о выплатах были представлены ему в течение трех месяцев со дня передачи, разделения или слияния, а если он опубликовал уведомление после этого дня – со дня публикации. Новый работодатель не будет нести ответственность за выплату требований, предъявленных ему по истечении указанного трехмесячного периода.

(б) Положения настоящей статьи не распространяются на передачу, разделение или слияние предприятия вследствие банкротства или ликвидации компании или кооператива из-за неспособности оплатить свои долги^{[1] [2]}.

Основной смысл и цель статьи

Статья 30 Закона о защите заработной платы (כספ תגלגל חוק) устанавливает механизм защиты прав работников при смене собственника предприятия, его разделении или слиянии с другим предприятием^[1]. Основная цель статьи – обеспечить непрерывность трудовых прав работников и гарантировать выплату заработной платы и пенсионных отчислений даже при смене работодателя^[3].

Ключевые ситуации, на которые влияет данная статья:

1. Продажа бизнеса новому владельцу
2. Разделение компании на несколько юридических лиц
3. Слияние компаний
4. Смена собственника при сохранении самого предприятия^{[1] [4]}

Статья создает правовую конструкцию, при которой новый работодатель становится своего рода поручителем (гарантом) по обязательствам предыдущего работодателя

перед работниками^[4]. Это означает, что работник может требовать выплаты задолженностей как от прежнего, так и от нового работодателя^{[4] [3]}.

РАЗДЕЛ 2: АНАЛИЗ СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ И ПРЕЦЕДЕНТЫ

Ключевые судебные решения

1. **Дело Шалом Атия против "Мерхав Мерказ Хомрей Биньян ве-Керамика" (ע"א (ארצי) 1503/02 שלום עטיה - מרחב מרכז חומרי בנין וקרימיקה בע"מ), 2006 г.**

Национальный трудовой суд установил, что цель статьи 30(а) Закона о защите заработной платы заключается в предоставлении защиты работнику путем создания "инфраструктуры прав, вытекающих не только из его отношений с конкретным работодателем, но и из его отношений с местом работы"^{[4] [5]}. Суд подчеркнул, что формулировка "ответственен также новый работодатель" и название статьи "Ответственность нового работодателя за долги предшественника" указывают на то, что новый работодатель выступает в качестве гаранта обязательств предыдущего работодателя^{[4] [6]}.

2. **Дело "Нагарит Бен Итай" против Голана Бен Баруха (בר"ע (ארצי) 40796-09-17 נגרי'ת בן גולן בן ברור - איתי בע"מ), 2017 г.**

В этом решении суд разъяснил, что действие статьи 30(а) при наличии указанных в ней обстоятельств заключается в предоставлении защиты работнику путем расширения круга возможных ответчиков – как предыдущего, так и нового работодателя^{[6] [5]}. Суд подтвердил, что работник имеет право выбирать, предъявлять ли требование к предыдущему или новому работодателю^[5].

3. **Дело Кармель Эзра Шакраджи против MULUE HAILE (ע"א (ארצי) 53000-12-17), 2018 г.**

Суд постановил, что если работник трудился в одном и том же месте работы последовательно у разных работодателей, то применяется статья 30 Закона о защите заработной платы. Если не выполнены условия, освобождающие нового работодателя от обязательств предыдущих работодателей, то их обязательства перед работником также возлагаются на нового работодателя^[5]. Суд также отметил, что работник может реализовать свое право и подать иск против всех своих работодателей как на основании ответственности каждого из них перед ним, так и на основании "цепочки" прав от работодателя к работодателю^[5].

Влияние судебной практики на толкование и применение статьи

Судебная практика существенно расширила понимание статьи 30, установив следующие принципы:

1. Статья создает дополнительную защиту для работника, а не заменяет ответственность предыдущего работодателя^{[4] [6]}.
2. Работник имеет право выбора, к кому предъявлять требования – к предыдущему или новому работодателю, или к обоим одновременно^{[4] [5]}.
3. Концепция "места работы" имеет самостоятельное юридическое значение, отличное от понятия "работодатель"^[7]. Это означает, что права работника связаны не только с

конкретным работодателем, но и с самим местом работы^{[4] [7]}.

4. Суды подчеркивают, что статья 30 не освобождает предыдущего работодателя от его обязательств, а лишь добавляет ответственность нового работодателя^{[4] [5]}.
5. Для применения статьи 30 необходимо доказать факт передачи, разделения или слияния предприятия, а не просто смену работодателя^{[6] [5]}.

РАЗДЕЛ 3: СВЯЗЬ С ДРУГИМИ СТАТЬЯМИ И ЗАКОНАМИ

Связь с другими статьями Закона о защите заработной платы

Статья 30 тесно связана со следующими статьями Закона о защите заработной платы (חוק הגנת השכר):

1. **Статья 1** – определяет понятие "заработная плата", которое включает не только базовую зарплату, но и "выплаты за праздники, производительность труда и сверхурочные, а также другие выплаты, причитающиеся работнику в связи с его работой и в течение его работы"^{[1] [8]}. Это определение важно для понимания объема обязательств, которые переходят к новому работодателю согласно статье 30.
2. **Статья 19** – регулирует вопросы банкротства и ликвидации компании, что напрямую связано с исключениями, указанными в пункте (б) статьи 30^[8].
3. **Статья 19а** – определяет задолженность перед пенсионным фондом как задержанную заработную плату, что имеет значение для применения статьи 30 в части ответственности за выплаты в пенсионные фонды^[8].

Связь с другими законами о труде в Израиле

1. **Закон о коллективных договорах (חוק הסכמים קיבוציים), 1957 г., статья 18** – устанавливает, что при смене работодателей новый работодатель считается связанным коллективным договором^{[3] [9]}. Это положение дополняет статью 30 Закона о защите заработной платы, обеспечивая непрерывность не только индивидуальных трудовых прав, но и коллективных соглашений^{[3] [7]}.
2. **Закон о выходном пособии (חוק פיצוי פיטורים), 1963 г., статья 1** – определяет непрерывность трудового стажа при смене работодателя, что согласуется с принципом защиты прав работников при смене собственника предприятия, установленным в статье 30 Закона о защите заработной платы^[7].
3. **Закон о ежегодном отпуске (חוק חופשה שנתי), 1951 г., статья 3** – также поддерживает концепцию непрерывности трудовых отношений при смене работодателя^[7].
4. **Закон о минимальной заработной плате (חוק שכר מינימום), 1987 г.** – обязательства по выплате минимальной заработной платы также переходят к новому работодателю в соответствии со статьей 30 Закона о защите заработной платы^{[10] [11]}.

Синергия этих законов создает комплексную систему защиты прав работников при смене работодателя, обеспечивая непрерывность как индивидуальных трудовых прав, так и коллективных соглашений^{[3] [7]}.

РАЗДЕЛ 4: ПРАКТИЧЕСКИЕ ПОСЛЕДСТВИЯ НАРУШЕНИЯ

Административные меры

За нарушение положений статьи 30 Закона о защите заработной платы могут быть применены следующие административные санкции:

1. **Штрафы от Министерства труда** – в соответствии с Законом об усилении исполнения трудового законодательства (תקן להגברת האכיפה של דיני העבודה) от 2012 года, Министерство труда уполномочено налагать на работодателей денежные штрафы за нарушение положений Закона о защите заработной платы^{[12] [13]}.
2. **Размер штрафов** – за нарушение обязательств по выплате заработной платы и других платежей, предусмотренных статьей 30, штраф может составлять до 35,380 шекелей за каждое нарушение, а в случае повторного нарушения – до 70,760 шекелей^{[12] [13]}.
3. **Предписания об устранении нарушений** – инспекторы труда могут выдавать предписания об устранении нарушений с указанием конкретных сроков для исполнения^{[12] [14]}.

Уголовная ответственность

В случаях серьезных нарушений может наступать уголовная ответственность:

1. **Лишение свободы** – за умышленное уклонение от выполнения обязательств по выплате заработной платы и других платежей может быть назначено наказание в виде лишения свободы сроком до двух лет^[13].
2. **Уголовные штрафы** – в размере до пятикратной суммы штрафа, предусмотренного статьей 61(а)(4) Уголовного кодекса (около 226,000 шекелей по состоянию на 2012 год)^[13].
3. **Отягчающие обстоятельства** – при наличии отягчающих обстоятельств срок лишения свободы может быть увеличен до 30 месяцев, а штраф – до шестикратной суммы, предусмотренной статьей 61(а)(4) Уголовного кодекса^[13].

Гражданско-правовые последствия

Работник может требовать следующие компенсации через гражданский иск:

1. **Выплата задолженности по заработной плате** – новый работодатель обязан выплатить всю задолженность по заработной плате, которая образовалась у предыдущего работодателя^{[1] [4]}.
2. **Выплата задолженности по отчислениям в пенсионные фонды** – включая все невыплаченные суммы, которые должны были быть перечислены в пенсионные фонды^{[1] [3]}.
3. **Компенсация за задержку выплаты заработной платы** – в соответствии со статьей 17 Закона о защите заработной платы, работник имеет право на компенсацию за задержку выплаты заработной платы^[8].

4. **Судебные издержки и гонорары адвокатов** – в случае успешного иска работника суд может обязать работодателя оплатить судебные издержки и гонорары адвокатов^[5]^[15].
5. **Солидарная ответственность** – суд может установить солидарную ответственность предыдущего и нового работодателей, что позволяет работнику требовать полную сумму от любого из них^[5].

РАЗДЕЛ 5: ИНСТРУКЦИИ ДЛЯ РАБОТНИКА И РАБОТОДАТЕЛЯ

План действий для работника

Если работник считает, что его права по статье 30 Закона о защите заработной платы нарушены, рекомендуется следовать этому пошаговому плану:

1. Сбор документации

- Собрать все документы, подтверждающие трудовые отношения с предыдущим работодателем (трудовой договор, расчетные листы, переписка)^[15] ^[16].
- Подготовить документы, подтверждающие факт передачи, разделения или слияния предприятия^[15].
- Рассчитать точную сумму задолженности по заработной плате и отчислениям в пенсионные фонды^[15] ^[16].

2. Обращение к новому работодателю

- Направить письменное требование новому работодателю о выплате задолженности^[15].
- Указать в требовании конкретные суммы и основания для их выплаты^[15] ^[16].
- Установить разумный срок для ответа (рекомендуется 14-30 дней)^[15].

3. Проверка публикации уведомления

- Проверить, публиковал ли новый работодатель уведомление о требовании предъявления претензий в течение трех месяцев^[1] ^[17].
- Если такое уведомление было опубликовано, убедиться, что требование предъявляется в установленный трехмесячный срок^[1] ^[3].

4. Подача жалобы в Министерство труда

- В случае отказа или отсутствия ответа от нового работодателя подать жалобу в Министерство труда^[14].
- Приложить к жалобе все собранные документы и доказательства^[14].
- Указать в жалобе как предыдущего, так и нового работодателя^[14].

5. Подготовка и подача иска в суд по трудовым спорам

- Если административные меры не привели к результату, подготовить исковое заявление в районный суд по трудовым спорам (בית הדין האזורי לעבודה)^[15] ^[16].

- Указать в иске как предыдущего, так и нового работодателя в качестве ответчиков^{[5] [15]}.
- Приложить к иску все доказательства, включая документы о трудовых отношениях, расчет задолженности и доказательства передачи предприятия^{[15] [16]}.
- Оплатить судебный сбор или подать заявление об освобождении от его уплаты^[16].

6. Участие в судебном процессе

- Подготовиться к представлению своей позиции в суде^[15].
- При необходимости привлечь свидетелей, которые могут подтвердить факт работы у предыдущего работодателя и факт передачи предприятия^[15].
- Рассмотреть возможность заключения мирового соглашения в ходе судебного процесса^[15].

Рекомендации для работодателя

Для соблюдения положений статьи 30 Закона о защите заработной платы новому работодателю рекомендуется:

1. Проведение комплексной проверки (due diligence) перед приобретением предприятия

- Проверить наличие задолженностей по заработной плате и отчислениям в пенсионные фонды у предыдущего работодателя^{[1] [3]}.
- Включить в договор купли-продажи положения о компенсации возможных требований работников^[3].
- Оценить потенциальные финансовые риски, связанные с требованиями работников^[3].

2. Публикация уведомления о требовании предъявления претензий

- Незамедлительно после приобретения предприятия опубликовать уведомление о требовании предъявления претензий в течение трех месяцев^{[1] [17]}.
- Уведомление должно быть опубликовано как на предприятии (на доске объявлений или в другом видном месте), так и в двух ежедневных газетах, выходящих в Израиле^[17].
- В уведомлении четко указать дату передачи, разделения или слияния предприятия и трехмесячный срок для предъявления требований^[17].

3. Создание системы учета и обработки требований работников

- Назначить ответственное лицо или отдел для приема и обработки требований работников^[3].
- Создать систему регистрации и учета поступающих требований^[3].
- Установить процедуру проверки обоснованности требований^[3].

4. Своевременное рассмотрение и удовлетворение обоснованных требований

- Оперативно рассматривать поступающие требования работников^[3].
- При наличии оснований удовлетворять требования без необходимости судебного разбирательства^{[3] [14]}.
- Вести документацию по всем рассмотренным требованиям и принятым решениям^[3].

5. Обеспечение непрерывности трудовых отношений

- Информировать работников о смене собственника предприятия и их правах^{[3] [18]}.
- Предоставить работникам письменное уведомление об условиях труда в соответствии с Законом об уведомлении работника (условия труда) (התנאים לעבודה) (לנא' עבודה)^[18].
- Обеспечить непрерывность отчислений в пенсионные фонды^{[3] [19]}.

6. Консультации с юристами, специализирующимися на трудовом праве

- Получить профессиональную юридическую консультацию по вопросам применения статьи 30^[3].
- Разработать стратегию минимизации рисков, связанных с требованиями работников^[3].
- При необходимости привлечь юристов для представления интересов в суде^[3].

РАЗДЕЛ 6: СКРЫТЫЕ МОМЕНТЫ И "СЕРЫЕ ЗОНЫ"

Неоднозначные формулировки и логические пробелы

1. Определение понятий "передача", "разделение" и "слияние" предприятия

- Закон не содержит четких определений этих понятий, что может создавать трудности при определении, произошла ли фактически передача предприятия в смысле статьи 30^{[1] [3]}.
- Неясно, распространяется ли статья на случаи частичной передачи активов или бизнес-процессов^[3].
- Отсутствует четкое разграничение между передачей предприятия и простой сменой подрядчика или поставщика услуг^[3].

2. Объем ответственности нового работодателя

- Статья не уточняет, распространяется ли ответственность нового работодателя на все виды выплат или только на заработную плату и отчисления в пенсионные фонды^{[1] [4]}.
- Неясно, включает ли понятие "заработная плата" в контексте статьи 30 такие выплаты, как компенсация за неиспользованный отпуск, выходное пособие и другие компенсационные выплаты^{[1] [4]}.
- Отсутствует указание на временные ограничения ответственности нового работодателя за долги предыдущего (кроме трехмесячного срока для предъявления требований)^{[1] [3]}.

3. Процедура публикации уведомления

- Хотя существуют правила, устанавливающие порядок публикации уведомления (Правила о защите заработной платы (публикация уведомления о требованиях выплат от нового работодателя), 1963 г.), они не содержат детальных требований к содержанию такого уведомления^[17].
- Неясно, какие последствия наступают, если уведомление опубликовано с нарушением установленного порядка^[17].
- Отсутствуют четкие критерии для определения момента передачи предприятия, от которого отсчитывается трехмесячный срок^{[1] [17]}.

4. Исключения для случаев банкротства и ликвидации

- Пункт (б) статьи 30 исключает ее применение в случаях банкротства или ликвидации компании из-за неспособности оплатить свои долги, но не уточняет, как определять такую неспособность^{[1] [2]}.
- Неясно, применяется ли это исключение, если банкротство или ликвидация были инициированы по другим причинам, но фактически компания не могла оплатить свои долги^{[1] [2]}.
- Отсутствует регулирование ситуаций, когда передача предприятия происходит незадолго до банкротства или ликвидации^{[1] [2]}.

Спорные ситуации применения статьи

1. Определение "того же предприятия"

- Возникают сложности при определении, является ли новое юридическое лицо продолжением прежнего предприятия, особенно если произошли существенные изменения в структуре, персонале или бизнес-процессах^{[3] [7]}.
- Спорным может быть вопрос о том, считается ли передачей предприятия ситуация, когда новый работодатель приобретает только часть активов или бизнес-процессов предыдущего^[3].
- Неясно, как применять статью 30 в случаях, когда предприятие было закрыто на некоторое время перед передачей новому владельцу^[3].

2. Конфликт с договорными положениями

- Возникают споры, когда в договоре купли-продажи предприятия содержатся положения, исключающие ответственность нового владельца за долги предыдущего^[3].
- Неясно соотношение таких договорных положений с императивными нормами статьи 30^[3].
- Спорным является вопрос о том, может ли работник, не являющийся стороной договора купли-продажи, ссылаться на его положения или оспаривать их^[3].

3. Применение трехмесячного срока

- Возникают споры относительно начала течения трехмесячного срока, особенно если дата передачи предприятия не была четко определена или работники не

были своевременно уведомлены о смене собственника^{[1] [3]}.

- Неясно, может ли срок быть восстановлен, если работник по уважительным причинам не смог предъявить требование в установленный срок^{[1] [3]}.
- Спорным является вопрос о том, распространяется ли трехмесячный срок на требования, о которых работник не знал и не мог знать в момент передачи предприятия^{[1] [3]}.

4. Доказательство факта передачи предприятия

- Возникают сложности с доказыванием факта передачи предприятия, особенно если новый работодатель отрицает такую передачу или утверждает, что создал новое предприятие^{[3] [5]}.
- Неясно, какие доказательства достаточны для установления факта передачи предприятия в смысле статьи 30^{[3] [5]}.
- Спорным является вопрос о распределении бремени доказывания между работником и работодателем^{[3] [5]}.

5. Применение в случаях множественности работодателей

- Возникают сложности при определении ответственности в случаях, когда работник последовательно работал у нескольких работодателей в одном и том же месте работы^[5].
- Неясно, как распределяется ответственность между несколькими последовательными работодателями^[5].
- Спорным является вопрос о том, может ли последний работодатель быть привлечен к ответственности за долги всех предыдущих работодателей или только непосредственного предшественника^[5].

РАЗДЕЛ 7: СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Закон о защите заработной платы (חוק הגנת השכר), 1958 г.
2. Закон о коллективных договорах (חוק הסכמים קיבוציים), 1957 г.
3. Закон о выходном пособии (חוק פיצויי פיטורים), 1963 г.
4. Закон о ежегодном отпуске (חוק חופשה שנתית), 1951 г.
5. Закон о минимальной заработной плате (חוק שכר מינימום), 1987 г.
6. Статья "Ответственность нового работодателя за долги предшественника согласно статье 30 Закона о защите заработной платы" - сайт WorkRights.co.il
7. Статья "Статья 30 закона - ответственность нового работодателя за долги предшественника" - сайт Olam HaAvoda
8. Статья "Глава 39: Ответственность нового работодателя за долги предшественника - статья 30 закона" - сайт Otzar HaMishpat
9. Статья "Ответственность нового работодателя за долги предыдущего работодателя" - сайт Otorita-journal.net
10. Статья "Минимальная заработная плата" - сайт Kol Zchut

11. Статья "Непрерывность прав при смене работодателей" - сайт WorkRights.co.il
12. Статья "Ответственность работодателей в сфере трудового права" - сайт Michpal Yeda
13. Статья "Поправка к закону о минимальной заработной плате" - сайт Bizportal.co.il
14. Закон о защите заработной платы, полный текст - сайт Nevo.co.il
15. Статья "Закон о защите заработной платы статья 30" - сайт Din Rega
16. Статья "Права работников - дело № 53000-12-17 Кармель Эзра Шакраджи против MULUE HAILE" - юридический блог
17. Статья "Сохранение непрерывности прав при смене работодателей" - сайт юридической фирмы Erez Cohen & Co.
18. Закон о минимальной заработной плате, полный текст - сайт Nevo.co.il
19. Закон о минимальной заработной плате, 1987 г. - PDF документ с сайта Кнессета
20. Закон о минимальной заработной плате, 1987 г. - PDF документ с сайта HMaof.org.il
21. Закон о минимальной заработной плате - Wikisource
22. Статья "Денежные штрафы для работодателей" - сайт BSachar.co.il
23. Статья "Закон о защите заработной платы (поправка 24), 2008 г." - сайт юридической фирмы MP-Law
24. Статья "Подача иска о выплате заработной платы, выходного пособия или других социальных прав в районный суд по трудовым спорам" - сайт Kol Zchut
25. Статья "Уведомление об условиях труда" - сайт Kol Zchut
26. Статья "Подача искового заявления о выплате выходного пособия, заработной платы или социальных прав" - сайт Gov.il
27. Статья "Переход между работами - три важных момента, которые нужно знать" - сайт Altschuler Shaham
28. Судебное решение по делу Шалом Атия - сайт Takdin.co.il
29. Закон о коллективных договорах, полный текст - сайт Nevo.co.il
30. Закон о коллективных договорах - PDF документ с сайта HMaof.org.il
31. Правила о защите заработной платы (публикация уведомления о требованиях выплат от нового работодателя), 1963 г. - сайт Nevo.co.il
32. Статья "Жалоба на работодателя в Министерство труда" - сайт Law-Net.co.il
33. Закон о коллективных договорах - PDF документ с сайта Кнессета

1. <http://www.workrights.co.il/ערכות-מעסיק-חדש>
2. <http://olam-haavoda.co.il/article/לחוק-ערכות-מעסיק-חדש-לחוב-קודמו>
3. <http://www.workrights.co.il/רצף-זכויות>
4. <http://otorita-journal.net/ערכות-מעסיק-חדש-לחובות-המעסיק-הקודם>
5. <http://4ulaw.blogspot.com/2018/06/53000-12-17-mulue-haile.html>

6. <https://www.dinrega.com/gs/30> חוק הגנת השכר סעיף
7. <https://erezlaw.co.il/4> מאמרים-דיני-עבודה/שמירת-רצף-הזכויות-בחילופי-מעבידים-
8. https://www.nevo.co.il/law_html/law01/090_001.htm
9. https://www.nevo.co.il/law_html/law00/71743.htm
10. <https://www.kolzhut.org.il/he> שכר מינימום/
11. https://www.nevo.co.il/law_html/law00/98675.htm
12. <https://www.bsachar.co.il/> עיצומים-כספיים/
13. <https://www.mp-law.co.il/newpage5497d972>
14. <https://www.law-net.co.il/> משרד-העבודה-תלונה-על-מעסיק/
15. <https://www.kolzhut.org.il/he> הגשת תביעה לתשלום שכר עבוד/ <https://www.kolzhut.org.il/he> 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
16. https://www.gov.il/he/service/claim_employee_dismissal_compensation_or_social_rights
17. https://www.nevo.co.il/law_html/law00/71691.htm
18. <https://www.kolzhut.org.il/he> הודעה על תנאי העבודה/
19. <https://www.as-invest.co.il/magazine/> חיסכון-ארוך-טווח/מעבר-בין-עבודות-שלושה-דברים-שחשוב-לדעת/