

Юридический анализ статей 26, 26а, 26б, 26в, 26г Закона о защите заработной платы (Израиль)

РАЗДЕЛ 1: РАЗЪЯСНЕНИЕ ПО СОДЕРЖАНИЮ СТАТЬИ

Перевод статей на русский язык

Статья 26 - Ответственность должностного лица в корпорации

(а) (отменен).

(б) Должностное лицо в корпорации обязано осуществлять надзор и делать все возможное для предотвращения нарушения согласно статье 25а корпорацией или ее работником; нарушивший это положение подлежит наказанию в размере половины штрафа, установленного за соответствующее нарушение ^[1].

(в) Если нарушение согласно статье 25а совершено корпорацией или ее работником, презумпция состоит в том, что должностное лицо в корпорации нарушило свою обязанность, упомянутую в подпункте (б), если только не доказало, что сделало все возможное для предотвращения нарушения ^[1].

(г) В данной статье "должностное лицо" - активный менеджер в корпорации, партнер, за исключением ограниченного партнера, или другое лицо, ответственное от имени корпорации за область, в которой было совершено нарушение ^[2].

Статья 26а - Юрисдикция и средства правовой защиты

(а) Трудовой суд имеет исключительную юрисдикцию для рассмотрения гражданского дела в связи с нарушением положений данного закона, и он может присудить компенсацию в размере, который сочтет уместным в обстоятельствах дела, в дополнение к любой другой компенсации или средству правовой защиты ^[3].

(б)(1) Если трудовой суд установил, что работодатель умышленно не предоставил работнику справку о заработной плате до срока, указанного в статье 24(г), вопреки положениям статьи 24(а), или что работодатель умышленно предоставил работнику справку о заработной плате, в которой не включены детали заработной платы, выплаченной работнику, полностью или частично, вопреки положениям статьи 24(б), он может присудить работнику компенсацию, не зависящую от ущерба (далее - примерная компенсация), за каждую справку о заработной плате, в отношении которой работодатель действовал таким образом ^[3].

(2) Если трудовой суд установил, что работодатель совершил нарушение, указанное в пункте (1), в течение по крайней мере двух месяцев в период 24 месяцев, презумпция

состоит в том, что работодатель совершил нарушение умышленно, если только работодатель не доказал обратное ^[3].

(3) Примерная компенсация, указанная в пункте (1), составляет сумму, не превышающую 5,000 новых шекелей, однако трудовой суд может, по особым причинам, которые будут зафиксированы, присудить компенсацию в другой сумме ^[4].

Статья 26г - Бремя доказательства

(а) В иске работника о выплате заработной платы, включая оплату сверхурочных часов или оплату работы в еженедельный день отдыха, где спорными являются рабочие часы, за которые требуется заработная плата, бремя доказательства лежит на работодателе доказать, что работник не находился в распоряжении для работы в течение спорных рабочих часов, если работодатель не представил записи посещаемости из журнала рабочих часов, поскольку он обязан его вести ^[5].

(б) Несмотря на сказанное в подпункте (а), если иск касался выплаты заработной платы за оплату сверхурочных часов, бремя доказательства на работодателе, как указано в том же подпункте, только за количество сверхурочных часов, не превышающее 15 сверхурочных часов в неделю или не превышающее шестидесяти сверхурочных часов в месяц ^[5].

Статья 26г - Компенсация за задержку заработной платы и уголовный процесс

(а) При вынесении решения о компенсации за задержку заработной платы работодателю согласно статье 17, трудовой суд может учесть, что работодатель был осужден за то же деяние или что на него был наложен денежный штраф согласно Закону о защите заработной платы (денежный штраф), 2009 ^[6].

Основной смысл и цель статей

Данные статьи представляют собой комплексную систему правовой защиты работников и регулирования ответственности в трудовых отношениях ^[1]. Основные цели включают:

1. **Персональная ответственность руководства:** Статья 26 устанавливает личную ответственность должностных лиц корпораций за соблюдение трудового законодательства, предотвращая сокрытие за "корпоративной завесой" ^[7].
2. **Исключительная юрисдикция трудовых судов:** Статья 26х закрепляет специализированную судебную систему для разрешения трудовых споров ^[8].
3. **Защита от недобросовестных работодателей:** Статьи предусматривают "примерную компенсацию" - штрафные санкции, не зависящие от фактического ущерба ^[9].
4. **Перераспределение бремени доказательства:** Статья 26г защищает работников, перекладывая бремя доказательства на работодателей в случаях отсутствия должного документооборота ^[10].

РАЗДЕЛ 2: АНАЛИЗ СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ И ПРЕЦЕДЕНТЫ

Ключевые судебные решения

1. Дело "Риеани" (29.3.2017, מ"מ 47715-09-14 ע"ד ריעני נ' אליאסי שיווק בע"מ)

Национальный трудовой суд установил четыре различных сценария применения статьи 26ב относительно сверхурочных часов ^[5]:

- Когда работник доказал конкретное количество сверхурочных часов
- Когда установлено, что работник работал сверхурочно, но точное количество неизвестно из-за отсутствия записей работодателя
- Когда доказательства неоднозначны (применяется презумпция)
- Когда суд установил отсутствие сверхурочной работы

2. Дело БАГАЦа об организации "Амит" (14.8.2001, 108263 פ"ב)

Верховный суд единогласно постановил девятью судьями, что организация "Амит" не является организацией работников согласно Закону о защите заработной платы ^[11]. Решение установило критерии признания организации работников и ограничило возможности централизованного сбора членских взносов.

3. Дело о хранителях (עולם הבודק)

Суд разрешил удержание из заработной платы охранника стоимости утерянного оборудования на основании специального положения в Законе об охранниках 1967 года, который позволяет взаимозачет обязательств ^[12].

Влияние судебной практики на толкование

Судебная практика существенно расширила толкование статей, особенно в отношении ^[10]:

- Минимального бремени доказательства для работников (достаточно аффидевита)
- Презумпций при отсутствии документооборота
- Критериев "умышленности" нарушений
- Размеров примерной компенсации

РАЗДЕЛ 3: СВЯЗЬ С ДРУГИМИ СТАТЬЯМИ И ЗАКОНАМИ

Связи внутри Закона о защите заработной платы

Тесно связанные статьи:

- **Статья 25(פ'ז)** - уголовные санкции, на которые ссылается статья 26 ^[13]
- **Статья 24** - обязанности по ведению справок о заработной плате ^[3]
- **Статья 17** - компенсация за задержку заработной платы ^[6]

- **Статья 5** - запрет на совокупную заработную плату ^[14]

Взаимодействие с другими трудовыми законами

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

Статья 26^ב прямо ссылается на определения из этого закона относительно сверхурочных часов и еженедельного отдыха ^[15].

2. Закон о минимальной заработной плате (תשמ"ז-1987 חוק שכר מינימום)

Нарушения минимальной заработной платы могут квалифицироваться как уголовные преступления, особенно при задержке выплат ^[16].

3. Закон о выходных пособиях (תשכ"ג-1963 חוק פיצויי פיטורים)

Обеспечивает дополнительную защиту работников при увольнении ^[17].

4. Закон об ежегодном отпуске (תש"א-1951 חוק חופשה שנתית)

Регулирует выплаты за отпуск, которые защищены статьей 26^[18] ^ב.

РАЗДЕЛ 4: ПРАКТИЧЕСКИЕ ПОСЛЕДСТВИЯ НАРУШЕНИЯ

Административные меры

Денежные штрафы (עיצומים כספיים):

- Легкие нарушения (один работник): до 5,000 ₪
- Средние нарушения (до 10 работников): 10,000-20,000 ₪
- Серьезные нарушения (свыше 10 работников или повторные): до 35,000 ₪ на каждого работника ^[19]

Специфические штрафы:

- Неподача справки о заработной плате: 2,500 ₪ (5,000 ₪ при повторном нарушении)
- Непредоставление сверхурочных: 7,000 ₪ (14,000 ₪ при повторном нарушении)
- Нарушение минимальной заработной платы: 5,000 ₪ (10,000 ₪ при повторном нарушении) ^[19]

Уголовная ответственность

Для должностных лиц (статья 26):

- Половина штрафа, установленного за основное нарушение ^[1]
- Презумпция виновности при совершении нарушения корпорацией ^[1]

За задержку заработной платы (статья 25^ב):

- Тюремное заключение до 6 месяцев или штраф
- Увеличенные санкции при отягчающих обстоятельствах ^[13]

Гражданско-правовые последствия

Примерная компенсация (статья 26к):

- До 5,000 ₴ за каждую неправильную справку о заработной плате
- Индексация суммы ежегодно ^[4]
- Дополнительно к любым другим компенсациям ^[9]

Компенсация за задержку заработной платы:

- Согласно статье 17 основного закона
- Возможность учета при уголовном наказании ^[6]

РАЗДЕЛ 5: ИНСТРУКЦИИ ДЛЯ РАБОТНИКА И РАБОТОДАТЕЛЯ

Пошаговый план для работника

При нарушении прав на справку о заработной плате:

1. Документирование нарушения

- Сохранить все полученные справки о заработной плате
- Зафиксировать даты получения/неполучения справок
- Документировать недостающую информацию ^[3]

2. Обращение к работодателю

- Направить письменное требование о предоставлении корректных справок
- Установить разумный срок для исправления ^[3]

3. Обращение в трудовую инспекцию

- Подать жалобу в Министерство труда
- Предоставить документальные доказательства ^[19]

4. Судебное разбирательство

- Подача иска в трудовой суд
- Требование примерной компенсации до 5,000 ₴ за каждое нарушение
- Возможность получения дополнительных компенсаций ^[9]

При спорах о сверхурочных часах:

1. Минимальное доказательство

- Подготовить аффидевит с указанием сверхурочных часов
- Описать обычный режим работы ^[20]

2. Использование презумпции

- Если работодатель не ведет записи посещаемости, бремя доказательства переходит к нему

- Максимальная презумпция: 15 часов в неделю или 60 часов в месяц ^[5]

Рекомендации для работодателя

Предотвращение нарушений статьи 26:

1. Назначение ответственных лиц

- Четко определить должностных лиц, ответственных за соблюдение трудового законодательства
- Обеспечить их соответствующую подготовку ^[7]

2. Система внутреннего контроля

- Установить процедуры мониторинга соблюдения требований
- Регулярные аудиты трудовых практик ^[1]

3. Документирование усилий

- Ведение записей о принятых мерах по предотвращению нарушений
- Создание доказательной базы для защиты от презумпции ^[1]

Соблюдение требований статьи 26к:

1. Корректные справки о заработной плате

- Включение всех обязательных компонентов согласно статье 24
- Своевременная выдача справок ^[2]

2. Цифровые решения

- Использование электронных систем для выдачи справок при согласии работника
- Соблюдение требований безопасности ^[21]

Соблюдение требований статьи 26з:

1. Обязательное ведение записей

- Журналы рабочего времени согласно Закону о рабочем времени и отдыхе
- Записи посещаемости для всех работников ^[5]

2. Системы учета времени

- Электронные системы контроля доступа
- Регулярное обновление и обслуживание систем ^[10]

РАЗДЕЛ 6: СКРЫТЫЕ МОМЕНТЫ И "СЕРЫЕ ЗОНЫ"

Неоднозначные формулировки

1. Определение "активного менеджера" (מנהל פעיל)

Закон не дает четкого определения того, кто считается "активным менеджером", что может привести к спорам о том, на кого распространяется ответственность согласно статье 26 ^[2].

2. "Все возможное" (כל שניתן)

Формулировка обязанности должностного лица "делать все возможное" для предотвращения нарушений является субъективной и может толковаться по-разному ^[1].

3. Критерий "умышленности" (בידוע)

Статья 26х требует доказательства умышленности нарушений для примерной компенсации, но критерии определения умысла остаются размытыми ^[3].

Потенциальные "лазейки"

1. Ограничение презумпции сверхурочных

Презумпция статьи 26б ограничена 15 часами в неделю или 60 часами в месяц, что может не покрывать реальные сверхурочные в некоторых отраслях ^[5].

2. Исключение групповых исков

Статья 26х(б)(4) исключает возможность получения примерной компенсации в рамках групповых исков, что может ограничить защиту работников ^[3].

3. Взаимозачет санкций

Статья 26г позволяет судам учитывать различные санкции, что может привести к снижению общего наказания ^[6].

Сложные ситуации применения

1. Смешанные нарушения

Когда одно действие нарушает несколько статей, неясно, как применять различные санкции одновременно ^[13].

2. Международные корпорации

Вопросы юрисдикции и ответственности материнских компаний за действия местных дочерних предприятий ^[22].

3. Субподрядчики и агентства по найму

Распределение ответственности между различными работодателями в сложных трудовых отношениях ^[23].

4. Технологические изменения

Применение требований к ведению записей в эпоху удаленной работы и гибких графиков ^[21].

РАЗДЕЛ 7: СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

Законодательные акты

- [1] תשי"ח-1958 - חוק הגנת השכר, Закон о защите заработной платы,
[15] תשי"א-1951 - חוק שעות עבודה ומנוחה, Закон о рабочем времени и отдыхе,
[24] תשמ"ז-1987 - חוק שכר מינימום, Закон о минимальной заработной плате,
[17] תשכ"ג-1963 - חוק פיצויי פיטורים, Закон о выходных пособиях,
[18] תשי"א-1951 - חוק חופשה שנתית, Закон об ежегодном отпуске

Судебные решения

- [5] עע (ארצי) 47715-09-14 עוזי ריעני נ' אליאסי שיווק בע"מ (הלכת ריעני)
[11] בג"ץ - אירגון "עמית" איננו אירגון עובדים על פי חוק הגנת השכר
[9] תביעה לתשלום שכר, פיצויי הלנה ופיצויים לדוגמא - דין רגע

Регулятивные документы

- [21] תקנות הגנת השכר (דרכים מיוחדות למסירת תלושי שכר), התשע"ז-2017
[19] עיצומים כספיים למעסיקים - הפרת חוקי עבודה בישראל

Аналитические статьи

- [7] אחריות פלילית של נושאי משרה בהיבט של דיני העבודה
[10] היקף נטל ההוכחה בתביעה לתשלום גמול שעות נוספות
[22] האם ניתן לתבוע נושאי משרה או בעלי החברה המעסיקה

Профессиональные комментарии

- [25] פרק ל"ד: סמכות שיפוט ותרופות - סעיף 26א לחוק - אוצר המשפט
[13] פרק ל"ב: עונשין - סעיף 25ב לחוק - אוצר המשפט
[6] פרק ל"ו: פיצויי הלנת שכר והליך פלילי - סעיף 26ג לחוק

1. https://www.nevo.co.il/law_html/law01/090_001.htm
2. [הגנת-שכר](https://www.prisha.co.il/Article/הגנת-שכר)
3. [/סעיף-26א-לחוק-סמכות-שיפוט-ותרופות](https://olam-haavoda.co.il/article/סעיף-26א-לחוק-סמכות-שיפוט-ותרופות)
4. [למה-חשוב-להתנהל-על-פי-חוק-הגנת-השכר-ואיך](https://www.michpalyeda.co.il/למה-חשוב-להתנהל-על-פי-חוק-הגנת-השכר-ואיך)
5. [/סעיף-26ב-לחוק-נטל-ההוכחה](https://olam-haavoda.co.il/article/סעיף-26ב-לחוק-נטל-ההוכחה)
6. <https://www.ozarlaw.co.il/index2.php?id=29761&lang=HEB>
7. https://heshbonatun.co.il/pageBox.aspx?control=modulesElearning%2FarticleView_New&aid=1254
8. <https://www.ovdim.org.il/P35971/>
9. [תביעה לתשלום שכר, פיצויי הלנה ופיצויים לדוגמא](https://www.dinrega.com/gs/תביעה-לתשלום-שכר,-פיצויי-הלנה-ופיצויים-לדוגמא)
10. [נטל-הוכחה-שעות-נוספות](https://www.workrights.co.il/נטל-הוכחה-שעות-נוספות)
11. <https://www.globes.co.il/news/article.aspx?did=108263>

12. <https://olam-haavoda.co.il/article/ע-משכר-ניכיים-השכר-הגנת-לחוק-25ב>
13. <https://www.ozarlaw.co.il/index2.php?id=29757&lang=HEB>
14. <https://gavriel-law.co.il/הגנת-השכר/>
15. <https://www.kolzhut.org.il/he/עבודת-עבודה-ומנוחה>
16. <https://www.ovdim.org.il/הלנת-שכר-מינימום/>
17. <https://www.neto.work/פיוצוי-פיטורים/>
18. https://www.nevo.co.il/law_html/law00/71906.htm
19. <https://www.bsachar.co.il/עיצומים-כספיים/>
20. <https://www.kolzhut.org.il/he/כח-דוחות-לא-ערך-המעסיק-שעבד-בשעות-נספות-והמעסיק-לא-ערך-דוחות-נוכח>
!
21. https://he.wikisource.org/wiki/דרכים_מיוחדות_למסירת_תלושי_שכר/
22. <https://kh-law.co.il/האם-ניתן-לתבוע-נושאי-משרה-או-בעלי-החברה/>
23. https://www.nevo.co.il/law_html/law00/98675.htm
24. <https://www.kolzhut.org.il/he/שכר-מינימום/>
25. <https://www.ozar-law.co.il/index2.php?id=29759&lang=HEB>