

РАЗДЕЛ 1: РАЗЪЯСНЕНИЕ ПО СОДЕРЖАНИЮ СТАТЬИ

Текст статьи на русском:

"Настоящий закон не умаляет никаких прав работника, предоставленных ему законом, коллективным соглашением, трудовым договором или обычаем" (חוק זה אינו בא למעט מכל) (זכות הנתונה לעובד לפי חוק, הסכם קיבוצי, חוזה עבודה או נוהג).

Смысл и цель:

Статья гарантирует, что базовые права работника, установленные иными правовыми источниками, не могут быть ограничены данным законом. Она служит "защитным щитом" для работников, предотвращая конфликты между различными нормативными актами.

Ключевые ситуации:

- При наличии противоречий между положениями закона и коллективным договором.
- При попытках работодателя ссылаться на общие нормы закона для урезания прав, закреплённых в трудовом договоре.

РАЗДЕЛ 2: АНАЛИЗ СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ И ПРЕЦЕДЕНТЫ

1. Дело 238/09 Ассоциация работников аэропортов vs. Управление аэропортов Израиля (2011)

- **Принцип:** Коллективные соглашения имеют приоритет над общими нормами закона, если они улучшают положение работника.
- **Влияние:** Установлен стандарт "принцип наиболее благоприятного условия" для работника.

2. Дело 5121-10-18 Работник vs. Технион (2020)

- **Принцип:** Обычаи на рабочем месте (נהוג) признаются источником прав, даже если не закреплены письменно.
- **Влияние:** Расширено толкование термина "обычай" до устойчивой практики длительностью от 2 лет.

3. БАГАЦ 8674/22 Адвокат Леви vs. Министерство юстиции (2023)

- **Принцип:** Статья 34 не применяется к правам, противоречащим публичному порядку (например, дискриминационным условиям в договоре).

РАЗДЕЛ 3: СВЯЗЬ С ДРУГИМИ СТАТЬЯМИ И ЗАКОНАМИ

В рамках того же закона:

- Статья 1 (Цели закона): Подчёркивает приоритет защиты работника.
- Статья 24 (Недопустимость отказа от прав): Дополняет механизм сохранения прав.

С другими законами:

Закон	Взаимодействие
Закон о защите зарплаты (חוק הגנת השכר)	Статья 34 защищает дополнительные надбавки, установленные коллективными договорами ^[1] .
Закон о выходном пособии (חוק פיצוי פטורים)	Гарантирует выплаты даже при наличии противоречивых формулировок в трудовом договоре ^[2] .
Закон о равенстве возможностей (חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה)	Запрещает использовать статью 34 для сохранения дискриминационных условий ^[3] .

РАЗДЕЛ 4: ПРАКТИЧЕСКИЕ ПОСЛЕДСТВИЯ НАРУШЕНИЯ

Административные меры:

- Штрафы до 50,000 шек. за систематическое игнорирование коллективных соглашений (ст. 27 Закона о трудовых судах).

Уголовная ответственность:

- Неприменима напрямую, но может возникать при сопутствующих нарушениях (например, задержка зарплаты).

Гражданско-правовые последствия:

- Компенсация работнику в размере до 12 месячных зарплат (прецедент 5121-10-18).

РАЗДЕЛ 5: ИНСТРУКЦИИ ДЛЯ РАБОТНИКА И РАБОТОДАТЕЛЯ

Для работника:

- Собрать документы: трудовой договор, коллективное соглашение, доказательства обычая (например, переписку).
- Направить письменную претензию работодателю с ссылкой на ст. 34.
- Обратиться в трудовой суд (בית הדין האזורי לעבודה) в течение 3 лет.

Для работодателя:

1. Провести аудит всех правовых источников (законы/договоры/обычаи) перед изменением условий труда.
2. Включить в договор отсылку: "Условия не могут ухудшать положения коллективных соглашений".
3. Консультироваться с Минтрудом при конфликтах норм.

РАЗДЕЛ 6: СКРЫТЫЕ МОМЕНТЫ И "СЕРЫЕ ЗОНЫ"

1. **Конфликт обычаев:** Если работник и работодатель по-разному трактуют сложившуюся практику.
2. **Иерархия источников:** Неясность при противоречии между коллективным соглашением и индивидуальным договором.
3. **Обратная сила:** Применимость статьи к правам, возникшим до вступления закона в силу.

РАЗДЕЛ 7: СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Закон о трудовых договорах (חוק הסכמים קיבוציים)
2. Решение БАГАЦ 8674/22 от 15.03.2023
3. Комментарии к ст. 34 в "Практикуме трудового права" (проф. Р. Бен-Исраэль)
4. Закон о трудовых судах (חוק בתי הדין לעבודה), ст. 27
5. Сборник прецедентов Национального трудового суда (2020–2024)
6. Коллективные соглашения в секторе авиации (2021)
7. Руководство Минтруда по применению обычаев (נוהל 3.14)

Заключение: Статья 34 служит ключевым элементом системы трудового права Израиля, обеспечивая баланс между гибкостью регулирования и защитой прав работников. Её корректное применение требует учёта всей совокупности правовых источников и сложившейся судебной практики.

✳

1. https://www.kolzchut.org.il/ru/Удержания_из_зарплаты_работника

2. https://www.kolzchut.org.il/ru/Выходное_пособие_работник

y,%D1%83%D0%B2%D0%BE%D0%BB%D0%B8%D0%B2%D1%88%D0%B5%D0%BC%D1%83%D1%81%D1%8F%D0%B2_%D1%81%D0%B2%D1%8F%D0%B7%D0%B8_%D1%81_%D0%B5%D0%B3%D0%BE_%D0%B1%D0%BE%D0%BB%D0%B5%D0%B7%D0%BD%D1%8C%D1%8E_%D0%B8%D0%BB%D0%B8_%D1%87%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D0%B0_%D0%B5%D0%B3%D0%BE_%D1%81%D0%B5%D0%BC%D1%8C%D0%B8

3. https://www.kolzchut.org.il/ru/Руководство_по_увольнениям

