

Глубокий юридический анализ статьи 5 Закона о защите заработной платы: "Иссур шахар колель" (איסור שכר כולל)

Перед началом основного анализа представляется краткое резюме ключевых выводов. Статья 5 Закона о защите заработной платы, (תשי"ח-1958 חוק הגנת השכר, תשי"ח-1958), устанавливает принципиальный запрет на установление "всеобъемлющей" заработной платы, включающей в себя оплату сверхурочных, работу в выходные и праздничные дни, а также отпускные выплаты, за исключением редких случаев, прямо предусмотренных коллективными соглашениями и одобренных Министерством труда. Эта статья служит фундаментом для защиты базовых трудовых прав работников, предотвращая попытки работодателей "размыть" отдельные выплаты в единой сумме и тем самым лишить работника справедливой компенсации за особые виды труда. В судебной практике данная норма получила детальную интерпретацию, а ее нарушение влечет за собой административные, гражданские и, в ряде случаев, уголовные последствия. В настоящем отчете подробно рассмотрены содержание статьи, судебные прецеденты, связи с другими законами, практические последствия нарушения, пошаговые инструкции для работников и работодателей, а также выявлены "серые зоны" и потенциальные лазейки в применении нормы.

Раздел 1: Разъяснение по содержанию статьи

Перевод текста статьи на русский язык

Текст оригинала:

5. עובד שחוק שעות עבודה ומנוחה, תשי"א-1951, חל לגביו ונקבע לו שכר עבודה הכולל תשלום בעד שעות נוספות או גמול עבודה במנוחה השבועית כאמור בחוק שעות עבודה ומנוחה, תשי"א-1951, או הכולל דמי חופשה, תמורת חופשה או פדיון חופשה כאמור בחוק חופשה שנתית, תשי"א-1951 – רואים את השכר שנקבע כשכר רגיל בלבד, אלא אם נקבע אחרת בהסכם קיבוצי לגבי תשלום בעד שעות נוספות או גמול עבודה במנוחה השבועית וההסכם אושר לענין זה על ידי שר העבודה.

Официальный перевод:

5. Работник, на которого распространяется действие Закона о часах работы и отдыха, 1951 года (תשי"א-1951 חוק שעות עבודה ומנוחה), и которому установлена заработная плата, включающая оплату сверхурочных часов или вознаграждение за работу в еженедельный день отдыха, как это предусмотрено указанным Законом, или включающая отпускные, компенсацию за отпуск или выплату за неиспользованный отпуск, как это предусмотрено Законом об ежегодном отпуске, 1951 года (תשי"א-1951 חוק חופשה שנתית), — считается, что установленная заработная плата является только обычной заработной платой, если только иное не установлено коллективным соглашением в отношении оплаты сверхурочных или

вознаграждения за работу в еженедельный день отдыха, и это соглашение утверждено министром труда.

Простое разъяснение смысла и цели статьи

Статья 5 Закона о защите заработной платы (5 תיקון ,השכר הגנת הדין) вводит прямой запрет на практику, при которой работнику устанавливается "всеобъемлющая" (глобальная, כוללת/לכל) заработная плата, в которую заранее включены выплаты за сверхурочные часы (עבודת לילה), работу в дни еженедельного отдыха (מנוח שבועי), отпускные (מט הפופ), компенсацию за неиспользованный отпуск (פדיון הפופ). Это означает, что если работодатель пытается "замаскировать" отдельные выплаты в общей сумме заработной платы, такие выплаты будут рассматриваться исключительно как обычная зарплата (כש רגיל), и работник сохраняет право требовать отдельной оплаты за сверхурочные, работу в выходные и отпускные выплаты в соответствии с законом.

Цель статьи — предотвратить злоупотребления со стороны работодателей, которые могут попытаться снизить свои расходы, включив все причитающиеся работнику выплаты в одну сумму, тем самым лишая работника прозрачности и справедливой компенсации за особые виды труда. Закон защищает интересы работников, гарантируя, что оплата за сверхурочные, работу в выходные и отпускные выплаты должны быть четко выделены и рассчитаны отдельно, а не "поглощены" общей суммой заработной платы^{[1] [2] [3]}.

Ключевые ситуации, на которые влияет статья, включают: попытки работодателя заключить с работником договор, предусматривающий "глобальную" оплату труда без выделения отдельных надбавок; случаи, когда работник требует отдельной оплаты за сверхурочные или отпускные, несмотря на наличие "всеобъемлющей" ставки; и ситуации, когда коллективное соглашение предусматривает иной порядок, но не было утверждено министром труда.

Раздел 2: Анализ судебной практики и прецеденты

Основные решения Национального трудового суда и Верховного суда

Судебная практика по применению статьи 5 Закона о защите заработной платы (הגנת הדין 5 תיקון ,השכר) чрезвычайно богата и разнообразна. Ведущие решения Национального трудового суда (בית הדין הארצי לעבודה) и Верховного суда (בג"ץ) сформировали основные подходы к толкованию и применению этой нормы.

Дело "Яков Коэн — Агудат ха-Шомрим" (300360/98 י"א – אגודת השומרים, 2002)

Ключевой принцип: Суд постановил, что если работнику установлена "глобальная" зарплата, включающая сверхурочные и отпускные, то такая зарплата будет рассматриваться только как обычная, а работник имеет право требовать отдельной оплаты за сверхурочные и отпускные. Исключение возможно только при наличии специального коллективного соглашения, одобренного министром труда. Суд подчеркнул, что статья 5 не делает такие соглашения недействительными, а лишь предписывает иное

толкование — то есть, даже если стороны договорились о "глобальной" оплате, это не лишает работника права на отдельные выплаты^[2].

Дело "Муниципалитет Бней-Брак — Блай" (ע"ע 300360/98 עיריית בני ברק – בליי, 2000)

Ключевой принцип: Суд указал, что если на работника не распространяется Закон о часах работы и отдыха, то возможно установление "глобальной" зарплаты, включая все надбавки. Однако если закон распространяется, то любые попытки включить сверхурочные и отпускные в общую сумму будут признаны недействительными с точки зрения их назначения — такие суммы считаются обычной зарплатой, а не компенсацией за особые виды труда.

Дело "Азбон а-Менуах Шмуэль Натан Коэн" (ע"ע 300360/98 טובון המנוח שמואל) 2005, נתן כהן, 2005)

Ключевой принцип: Суд разъяснил, что запрет на "глобальную" зарплату касается только случаев, когда сумма устанавливается заранее, а не когда речь идет о выплатах по факту выполненной работы. Это означает, что если работник получает дополнительную оплату за реально отработанные сверхурочные, то такие выплаты не подпадают под запрет.

Дело "Рашкован против "Тавниет коль"" (Суд по трудовым спорам Беэр-Шева 2357/06, 2015)

Ключевой принцип: Суд признал незаконными вычеты из заработной платы за короткие перерывы, подчеркнув, что любые удержания из зарплаты допустимы только в строго определенных законом случаях, а не по усмотрению работодателя^[4] ^[5].

Влияние судебной практики на толкование статьи

Судебная практика существенно конкретизировала положения статьи 5. Было установлено, что любые суммы, включенные в "глобальную" зарплату, будут рассматриваться как обычная зарплата, а работник сохраняет право на отдельные выплаты за сверхурочные, отпускные и работу в выходные. Исключение составляют только случаи, когда коллективное соглашение, предусматривающее иной порядок, было одобрено министром труда. Кроме того, суды подчеркивают, что даже если работник подписал соглашение о "глобальной" оплате, это не лишает его права на защиту, поскольку данная норма носит императивный характер и не может быть отменена соглашением сторон^[1] ^[2] ^[6].

Раздел 3: Связь с другими статьями и законами

Внутренние связи в Законе о защите заработной платы

Статья 5 тесно связана с рядом других статей Закона о защите заработной платы (קין 1958-ח תשי"ח, הגנת השכר, תשי"ח):

- **Статья 1 (הגדרות):** Определяет понятие "заработная плата", включая выплаты за сверхурочные, отпускные, праздничные и другие надбавки, что служит основой для применения статьи 5 ^[7] ^[8] ^[3].
- **Статья 17 (פיצוי הלנת שכר):** Устанавливает компенсацию за задержку выплаты заработной платы, включая те компоненты, которые по статье 5 не могут быть включены в "глобальную" зарплату.
- **Статья 24 (פנקס שכר ותלוש שכר):** Обязывает работодателя выдавать работнику расчетный лист (תלוש מסקורת), в котором должны быть четко выделены все компоненты зарплаты, включая сверхурочные и отпускные. Нарушение этого требования влечет административные и гражданские санкции ^[9] ^[10].

Связь и синергия с другими ключевыми трудовыми законами

Закон о часах работы и отдыха, (חוק שעות עבודה ומנוחה) 1951-א"ח תשי"א:

Данный закон определяет, что является сверхурочной работой, каковы нормы рабочего времени, и каким образом должна оплачиваться работа в выходные и праздничные дни. Статья 5 Закона о защите заработной платы напрямую ссылается на этот закон, запрещая включать оплату за сверхурочные и работу в выходные в "глобальную" зарплату ^[11] ^[12] ^[13] ^[14] ^[15].

Закон об ежегодном отпуске, (חוק חופשה שנתית) 1951-א"ח תשי"א:

Определяет право работника на ежегодный оплачиваемый отпуск и порядок расчета отпускных. Статья 5 запрещает включение отпускных выплат в "глобальную" зарплату, гарантируя работнику отдельную компенсацию за отпуск ^[16] ^[17] ^[18] ^[19].

Закон о защите зарплаты (חוק הגנת השכר):

Содержит нормы о сроках выплаты зарплаты, порядке выдачи расчетных листов, допустимых удержаниях и ответственности работодателя за нарушения. В совокупности с статьей 5, другие положения закона обеспечивают прозрачность и защищенность прав работника на получение всех причитающихся ему выплат ^[20] ^[5] ^[8] ^[9] ^[21] ^[3].

Закон о пенсионном страховании (חוק פנסיה חובה):

Выплаты в пенсионные фонды также не могут быть "поглощены" общей зарплатой — они должны производиться отдельно, и любые попытки включить их в "глобальную" сумму противоречат закону ^[22] ^[23].

Закон об усилении надзора за соблюдением трудового законодательства (חוק להגברת האכיפה של דיני העבודה):

Устанавливает административные санкции за нарушение трудовых прав, включая нарушение статьи 5, и предоставляет государственным органам широкие полномочия по контролю и наказанию работодателей ^[24] ^[25] ^[26].

Конфликты и синергия

Синергия между статьей 5 и другими законами проявляется в создании комплексной системы защиты работника: каждый закон дополняет другой, обеспечивая невозможность обхода требований через "глобальные" выплаты. Конфликты могут возникать в случае противоречий между коллективными соглашениями и императивными нормами закона, однако такие соглашения действительны только при одобрении министром труда, что минимизирует риск злоупотреблений.

Раздел 4: Практические последствия нарушения

Административные меры (штрафы от Министерства труда)

За нарушение статьи 5 Закона о защите заработной платы Министерство труда (משרד הרווחה) может наложить на работодателя административный штраф. Размер штрафа зависит от характера и длительности нарушения, а также от числа работников, в отношении которых были допущены нарушения. В среднем сумма штрафа за нарушение трудовых прав, включая нарушение статьи 5, составляет десятки тысяч шекелей, а в отдельных случаях может превышать 50 тысяч шекелей за каждого пострадавшего работника ^{[24] [25] [26]}.

В случае систематических нарушений или отказа работодателя устранить выявленные нарушения, Министерство труда может инициировать дополнительные проверки и наложить повторные штрафы. Кроме того, информация о нарушениях публикуется на официальных ресурсах, что наносит ущерб деловой репутации работодателя.

Уголовная ответственность

В ряде случаев нарушение статьи 5 может повлечь за собой уголовную ответственность работодателя. Это возможно, если нарушение сопровождается умышленным уклонением от уплаты обязательных выплат, фальсификацией расчетных листов, невыплатой заработной платы или других обязательных компенсаций. Уголовные санкции включают штрафы, а в особо тяжких случаях — лишение свободы до двух лет ^{[20] [27]}.

Гражданско-правовые последствия (компенсации работнику)

Работник, чьи права были нарушены вследствие установления "глобальной" зарплаты с включением сверхурочных, отпускных и других выплат, вправе обратиться в суд по трудовым спорам (בית דין לעבודה) с требованием о выплате недостающих сумм и компенсации за нарушение прав. Суд может обязать работодателя выплатить работнику все причитающиеся суммы за сверхурочные, работу в выходные, отпускные, а также компенсацию за моральный вред и судебные издержки. Кроме того, работник может получить дополнительную компенсацию за каждый расчетный лист, в котором не были выделены отдельные выплаты, даже без необходимости доказывать фактический ущерб (так называемая "показательная компенсация" — до 5 тысяч шекелей за каждый случай) ^{[9] [10] [6] [23]}.

Раздел 5: Инструкции для работника и работодателя

Пошаговый план действий для работника при нарушении прав по статье 5

1. **Проверка расчетного листа (רש"ל):** Работник должен внимательно изучить расчетный лист, чтобы убедиться, что все выплаты за сверхурочные, работу в выходные и отпускные выделены отдельными строками и рассчитаны в соответствии с законом.
2. **Сбор доказательств:** Необходимо собрать все документы, подтверждающие фактическое количество отработанных сверхурочных часов, работу в выходные и праздничные дни, а также право на отпускные выплаты.
3. **Обращение к работодателю:** Рекомендуется направить работодателю письменное требование о разъяснении порядка расчета заработной платы и, при необходимости, требование о выплате недостающих сумм.
4. **Подача жалобы в Министерство труда:** Если работодатель отказывается удовлетворить требования, работник вправе подать жалобу в Управление по надзору за соблюдением трудового законодательства (מגף האכיפה במשרד העבודה) как онлайн, так и лично или по почте ^[27] ^[25] ^[26].
5. **Обращение в суд по трудовым спорам:** В случае отказа работодателя выполнить требования после вмешательства Министерства труда, работник может подать иск в региональный суд по трудовым спорам (בית הדין האזורי לעבודה) по месту работы или жительства ^[28].
6. **Получение компенсации:** При положительном решении суда работник получает все причитающиеся выплаты и компенсацию за нарушение прав.

Рекомендации для работодателя по соблюдению положений статьи 5

1. **Ясное разделение выплат:** Работодатель обязан четко выделять в расчетном листе все компоненты заработной платы: базовую ставку, оплату за сверхурочные, работу в выходные, отпускные и другие выплаты.
2. **Ведение учета рабочего времени:** Необходимо вести точный учет рабочего времени каждого работника, включая сверхурочные и работу в выходные, с выдачей ежемесячных отчетов.
3. **Соблюдение коллективных соглашений:** Если коллективное соглашение предусматривает иной порядок оплаты, оно должно быть одобрено министром труда, иначе любые "глобальные" выплаты будут считаться обычной зарплатой.
4. **Консультация с юристом:** Рекомендуется регулярно консультироваться с юристом по трудовому праву для проверки соответствия трудовых договоров и расчетных листов требованиям закона.
5. **Обучение кадрового персонала:** Необходимо обучать сотрудников отдела кадров и бухгалтерии правилам расчета заработной платы и ответственности за нарушения.
6. **Своевременное реагирование на жалобы:** В случае поступления жалобы от работника, работодатель должен немедленно провести внутреннюю проверку и

устранить выявленные нарушения во избежание административных и судебных санкций.

Раздел 6: Скрытые моменты и "серые зоны"

Неоднозначные формулировки и логические пробелы

Несмотря на императивный характер статьи 5, в ее формулировке содержатся определенные "серые зоны", которые могут вызывать споры при применении:

- **Понятие "глобальной" зарплаты (לכולן תשלום):** Закон не дает четкого определения, что именно считается "глобальной" зарплатой, что оставляет пространство для различных интерпретаций. В судебной практике под "глобальной" зарплатой понимается любая сумма, в которую заранее включены все надбавки, но в отдельных случаях работодатели пытаются обосновать, что выплаты были произведены отдельно, хотя по факту это не так ^{[1] [2]}.
- **Исключения для коллективных соглашений:** Закон допускает возможность установления "глобальной" оплаты за сверхурочные и работу в выходные только при наличии коллективного соглашения, одобренного министром труда. Однако на практике такие соглашения встречаются редко, и процедура их утверждения недостаточно прозрачна.
- **Работники, на которых не распространяется Закон о часах работы и отдыха:** Для определенных категорий работников (например, руководители, работники с особым доверием, профессии, где невозможно контролировать рабочее время) статья 5 не применяется. Это создает возможность для работодателей классифицировать работников как "исключенных" и тем самым обходить требования закона ^{[2] [13] [15]}.
- **Включение других выплат:** Вопрос о том, можно ли включать в "глобальную" зарплату другие выплаты (например, транспортные расходы, премии), остается открытым и решается судами в каждом конкретном случае.

Спорные и сложные ситуации

- **Работник согласился на "глобальную" зарплату:** Даже если работник подписал договор, в котором согласился на "глобальную" оплату, суд признает такое соглашение недействительным в части, противоречащей закону. Однако на практике работнику может быть сложно доказать, что отдельные выплаты не были произведены.
- **Отсутствие учета рабочего времени:** Если работодатель не ведет учет рабочего времени и не выдает работнику ежемесячные отчеты, суды, как правило, становятся на сторону работника и признают факт переработок и недоплаты ^{[6] [23]}.
- **Коллективные соглашения:** В случаях, когда коллективное соглашение предусматривает "глобальную" оплату, но не было одобрено министром труда, возникает спор о его действительности. Суды склонны признавать такие соглашения недействительными в части, противоречащей статье 5.

Раздел 7: Список использованных источников

- Закон о защите заработной платы, תשי"ח-1958 (חוק הגנת השכר, תשי"ח-1958) [9] [8] [7] [2] [3] [10].
- Закон о часах работы и отдыха, תשי"א-1951 (חוק שעות עבודה ומנוחה, תשי"א-1951) [13] [12] [11] [15] [14].
- Закон об ежегодном отпуске, תשי"א-1951 (חוק חופשה שנתית, תשי"א-1951) [19] [18] [17] [16].
- Закон о пенсионном страховании (חוק פנסיה חובה) [22] [23].
- Закон об усилении надзора за соблюдением трудового законодательства (חוק להגברת האכיפה של דיני העבודה) [24] [25] [26].
- Решения Национального трудового суда и Верховного суда: "Яаков Коэн — Агудат ха-Шомрим" (2002, ע"ע 300360/98 יעקב כהן – אגודת השומרים), "Муниципалитет Бней-Брак — Блай" (2000, ע"ע 300360/98 עיריית בני ברק – בליי), "Азбон а-Менуах Шмуэль Натан Коэн" (2005, ע"ע 300360/98 עזבון המנוח שמואל נתן כהן), "Рашкован против "Тавниет коль"" (Суд по трудовым спорам Беэр-Шева 2357/06, 2015) [4] [5] [6].
- Официальные сайты Министерства труда, "Коль Зхут" (כל זכות), юридические порталы и аналитические статьи [20] [1] [2] [5] [8] [9] [21] [24] [6] [3] [23] [27] [25] [26].

Заключение

Статья 5 Закона о защите заработной платы (איסור שכר כולל) — один из важнейших институтов израильского трудового права, обеспечивающий прозрачность, справедливость и защиту прав работников на получение всех причитающихся им выплат. Ее императивный характер не позволяет работодателям обходить закон даже при наличии подписанных работником соглашений о "глобальной" оплате. Судебная практика последовательно защищает интересы работников, а государственные органы строго контролируют соблюдение нормы, применяя административные, гражданские и уголовные санкции к нарушителям.

Для работников статья 5 гарантирует возможность требовать отдельной оплаты за сверхурочные, работу в выходные и отпускные, а для работодателей — необходимость строгого соблюдения порядка расчета и выплаты всех компонентов заработной платы. Несмотря на наличие "серых зон" и потенциальных лазеек, судебная практика и законодательство направлены на минимизацию злоупотреблений и обеспечение баланса интересов сторон трудовых отношений.

Рекомендуется всем работникам внимательно следить за содержанием расчетных листов и не соглашаться на сомнительные схемы "глобальной" оплаты труда, а работодателям — консультироваться с профильными юристами и строго соблюдать требования закона для предотвращения санкций и судебных споров.

✱✱

1. <https://www.workrights.co.il/שכר-כולל>

2. <https://olam-haavoda.co.il/article/23523-2/>

3. <https://pravo.israelinfo.co.il/articles/trud/562>
4. <https://ru.tlushdin.co.il/news/346>
5. https://www.kolzhut.org.il/ru/Незаконные_удержания_из_зарботной_платы
6. <https://zm-law.co.il/vyplata-zadolzhennosti-za-pererabotki/>
7. <https://www.hilan.co.il/1958-מרכז-ידע/חקיקה/דיני-עבודה/חוק-הגנת-השכר/חוק-הגנת-השכר-תשיח-1958/>
8. <https://pravo.israelinfo.co.il/articles/trud/577?print>
9. https://www.kolzhut.org.il/ru/Зарплатная_ведомость
10. <https://pravo.israelinfo.co.il/articles/trud/2041?print>
11. https://www.kolzhut.org.il/ru/Оплата_сверхурочных_часов_работы
12. <https://israliya.org/oplata-pererabotok-v-izraile/>
13. <https://www.baksansky.com/chasy-raboty-i-otdyha-v-izraile/>
14. <https://pravo.israelinfo.co.il/articles/trud/46?print>
15. <https://israpolicy.com/encyclopedias/en-fin-g16a1>
16. https://www.gov.il/BlobFolder/generalpage/leavedays-unpaidleave/he/workers-rights_forgein-workers_Накопление_отпускных_дней_и_период_неоплачиваемого_отпуска.pdf
17. https://www.kolzhut.org.il/ru/Ежегодный_отпуск
18. <https://israliya.org/otpusknye-dni-v-izraile/>
19. <https://zashita.co.il/the-right-to-leave-and-days-off-from-work/>
20. https://www.kolzhut.org.il/ru/Удержания_из_зарплаты_работника
21. <https://blaerlaw.com/vychety-iz-zarabotnoj-platy/>
22. https://www.kolzhut.org.il/ru/Перечисление_средств_в_фонд_пенсионного_страхования_и_фонд_по_вышения_квалификации_работодателем
23. <https://ru.tlushdin.co.il>
24. <https://detaly.co.il/maj-trud-shtraf-rabotodateleyu-za-nesoblyudenie-prav-rabotnika/>
25. https://www.kolzhut.org.il/ru/Подача_жалобы_в_отдел_по_надзору_за_соблюдением_трудоого_зак_онодательства
26. https://www.kolzhut.org.il/ru/Подача_жалобы_в_отдел_по_надзору_за_соблюдением_прав_работни_ков_охран_ы,%D1%83%D0%B1%D0%BE%D1%80%D0%BA%D0%B8%D0%B8_%D0%BE%D0%B1%D1%89%D0%B5%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D0%BE%D0%B3%D0%BE_%D0%BF%D0%B8%D1%82%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D1%8F,%D0%B7%D0%B0%D0%BD%D1%8F%D1%82%D1%8B%D1%85%D0%B2_%D0%B3%D0%BE%D1%81%D1%83%D1%87%D1%80%D0%B5%D0%B6%D0%B4%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D1%8F%D1%85
27. <https://rezni.com/en/zhaloby-protiv-rabotodatelej/>
28. https://www.kolzhut.org.il/ru/Подача_иска_в_суд_по_трудоогом_спорам_о_выплате_зарботной_плат_ы_и_выходного_пособи_д,%D0%B0%D1%82%D0%B0%D0%BA%D0%B6%D0%B5_%D0%BE_%D1%80%D0%B5%D0%B0%D0%BB%D0%B8%D0%B7%D0%B0%D1%86%D0%B8%D0%B8_%D0%B4%D1%80%D1%83%D0%B3%D0%B8%D1%85_%D1%81%D0%BE%D1%86%D0%B8%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D1%8B%D1%85_%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%B2