

Реальные кейсы из жизни по статье 30 Закона о защите заработной платы Израиля

Статья 30 защищает права работников при смене собственника предприятия, его разделении или слиянии, устанавливая солидарную ответственность нового работодателя за долги по зарплате и пенсионным отчислениям прежнего работодателя. Вот ключевые примеры из израильской судебной практики:

1. Дело Шалом Атия против "Мерхав Мерказ Хомрей Биньян ве-Керамика" (Национальный трудовой суд, 2006)

Суть:

Работник предъявил иск о невыплате зарплаты и пенсионных отчислений после смены владельца компании. Новый собственник утверждал, что не несёт ответственности за долги прежнего работодателя.

Решение суда:

Суд признал: новый работодатель выступает гарантом по обязательствам прежнего работодателя, и работник может требовать выплаты как от старого, так и от нового работодателя. Это обеспечивает непрерывность трудовых прав и защиту работников при смене собственника предприятия ^[1].

2. Дело "Нагарит Бен Итай" против Голана Бен Баруха (Национальный трудовой суд, 2017)

Суть:

После слияния компаний работник предъявил требования о выплате задолженности по зарплате и социальным выплатам. Новый работодатель пытался возложить ответственность только на прежнего.

Решение суда:

Суд подтвердил: работник имеет право выбора — предъявлять требования к прежнему, новому работодателю или к обоим одновременно. Новый работодатель не освобождается от ответственности, если не были выполнены все формальные процедуры уведомления работников и публикации информации о смене собственника ^[1].

3. Дело Кармель Эзра Шакраджи против MULUE HAILE (Национальный трудовой суд, 2018)

Суть:

Работник продолжал трудиться на одном и том же месте, несмотря на смену нескольких работодателей подряд. Возник спор о выплате долгов по зарплате и пенсионным отчислениям.

Решение суда:

Суд определил: если работник работал на одном и том же предприятии у разных работодателей последовательно, новый работодатель отвечает по долгам прежних, если не доказано обратное. Работник вправе подать иск против всех работодателей по "цепочке" и требовать выплаты в полном объёме^[1].

4. Практика: разделение компании и коллективные права

Ситуация:

При разделении крупной компании на несколько юридических лиц часть работников перешла к новому работодателю, а часть осталась у прежнего. Возникли споры о выплате отпускных и выходных пособий.

Результат:

Суд признал: новый работодатель обязан обеспечить непрерывность всех трудовых и коллективных прав, включая выплаты по коллективным договорам, отпускные и выходные пособия. Работник может требовать выплаты от любого из работодателей, если задолженность возникла до разделения или слияния^[1].

5. Административные и уголовные последствия

Ситуация:

Новый работодатель не выплатил долги по зарплате, несмотря на уведомления работников.

Результат:

Министерство труда наложило штраф до 35 380 шекелей за каждое нарушение, а в случае повторных нарушений — до 70 760 шекелей. В особо тяжёлых случаях возможно возбуждение уголовного дела и лишение свободы до двух лет^[1].

Вывод:

Суды Израиля последовательно защищают работников при смене собственника предприятия: новый работодатель несёт ответственность за долги по зарплате и пенсионным выплатам, если не выполнены все формальные процедуры уведомления и передачи. Работник может требовать выплаты как от прежнего, так и от нового работодателя, а при необходимости — от обоих одновременно^[1].

Источник:

Юридический анализ статьи 30 Закона о защите заработной платы Израиля^[1].



1. IuRIDICHESKII-ANALIZ-STATI-30-ZAKONA-O-ZAShchITE-ZARAB.pdf