

# СТАТЬЯ 24 ЗАКОНА О ЗАЩИТЕ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ: ВСЕСТОРОННИЙ ЮРИДИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ

## РАЗДЕЛ 1: РАЗЪЯСНЕНИЕ ПО СОДЕРЖАНИЮ СТАТЬИ

### Перевод статьи

**Статья 24 "Зарплатная ведомость и расчетный листок" (Поправка № 24) 2008 г. (Поправка № 28) 2014 г.**

24. (а) Работодатель обязан вести зарплатную ведомость (כרש סךנפ) и выдавать каждому работнику письменный расчетный листок (כרש תלוש); в настоящем законе:

"Зарплатная ведомость" - ведомость заработной платы, причитающейся работникам, и сведений о выплаченной им заработной плате;

"Расчетный листок" - запись данных из зарплатной ведомости с подробным описанием сведений о заработной плате, выплаченной работнику <sup>[1]</sup>.

(б) Сведения о заработной плате в зарплатной ведомости и в расчетном листке должны включать сведения, указанные в приложении <sup>[2]</sup>.

(в) Ведение записей в зарплатной ведомости и выдача расчетного листка работнику должны производиться не позднее определяющего дня <sup>[2]</sup>.

(г) Положения данной статьи не распространяются на физическое лицо в отношении работника, которого оно нанимает не в рамках своего бизнеса или профессии, за исключением случаев, когда министр промышленности, торговли и занятости с одобрения комитета по труду, благосостоянию и здравоохранению Кнессета установил иное в отношении категорий работодателей или работников и в соответствии с условиями и порядком, которые он установил <sup>[3]</sup>.

(д) Министр промышленности, торговли и занятости может, после консультации с организацией работников, представляющей наибольшее число работников в стране, и с организациями работодателей, которые, по мнению министра, являются представительными и заинтересованными в данном вопросе, и с одобрения комитета по труду, благосостоянию и здравоохранению Кнессета:

(1) изменить приложение постановлением;

(2) установить особые способы доставки расчетных листов для категорий работодателей или работников <sup>[4]</sup>.

## Основной смысл и цель статьи

Статья 24 Закона о защите заработной платы (חוק הגנת השכר) является краеугольным камнем трудового законодательства Израиля, устанавливающим фундаментальные обязательства работодателей по документированию и раскрытию информации о заработной плате <sup>[2] [5]</sup>.

Основная цель статьи состоит в обеспечении **прозрачности трудовых отношений** путем создания обязательной системы документооборота, которая защищает права работников на получение полной и точной информации о своих трудовых выплатах <sup>[6] [7]</sup>.

### Ключевые ситуации, на которые влияет статья:

1. **Трудовые споры о размере заработной платы** - расчетный листок служит основным доказательством в судебных разбирательствах <sup>[8] [9]</sup>
2. **Реализация социальных прав** - документы необходимы для получения пособий от Института национального страхования (המוסד לביטוח לאומי) <sup>[2] [6]</sup>
3. **Налоговое планирование** - точная отчетность о доходах и удержаниях <sup>[10]</sup>
4. **Мониторинг соблюдения трудового законодательства** - обеспечивает возможность контроля со стороны работников и государственных органов <sup>[11]</sup>

## РАЗДЕЛ 2: АНАЛИЗ СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ И ПРЕЦЕДЕНТЫ

### Национальный трудовой суд (בית הדין הארצי לעבודה)

#### 1. Дело №29268-06-16 "Аль-Зиадна против Малахи Б.М."

Национальный трудовой суд постановил, что работодатель обязан выплатить компенсацию за сверхурочные часы в размере около 120,000 шекелей водителю на основании нарушения обязанности ведения учета рабочего времени <sup>[8]</sup>.

**Ключевой принцип:** При отсутствии должного ведения записей рабочего времени бремя доказательства переходит на работодателя, и суд может принять версию работника о количестве отработанных часов.

#### 2. Дело о компенсации за непредоставление расчетных листов

Суд присудил работнику компенсацию в размере 15,000 шекелей за непредоставление расчетных листов в соответствии с законом <sup>[12]</sup>.

**Ключевой принцип:** Нарушение обязанности по предоставлению расчетных листов влечет за собой компенсацию независимо от размера фактического ущерба (פיצויים שאינם תלויים בנזק).

#### 3. Дело о работнике кухни - 188,000 шекелей компенсации

Суд присудил работнику кухни около 188,000 шекелей за сверхурочные часы, несмотря на то, что показания работника были признаны проблематичными, поскольку работодатель не вел учет рабочего времени <sup>[9]</sup>.

**Ключевой принцип:** "Из-за сомнения" (רפוב לממ) - когда ни одна из версий не является предпочтительной из-за отсутствия записей, работник имеет право на ограниченную компенсацию.

## **Верховный суд (בג"ץ)**

### **1. БАГАЦ - Дело об организации "Амит"**

Верховный суд единогласно постановил, что организация "Амит" не является организацией работников согласно Закону о защите заработной платы <sup>[13]</sup>.

**Ключевой принцип:** Установлены критерии признания организации работников, включая демократичность, независимость и представительность.

## **Влияние судебной практики на применение статьи**

Судебная практика существенно расширила защитные функции статьи 24, установив принцип **переноса бремени доказательства** на работодателя в случаях недобросовестного ведения документации <sup>[14]</sup>. Это создало мощный стимул для работодателей к соблюдению требований закона и обеспечило дополнительную защиту прав работников.

## **РАЗДЕЛ 3: СВЯЗЬ С ДРУГИМИ СТАТЬЯМИ И ЗАКОНАМИ**

### **Связь внутри Закона о защите заработной платы**

**Статья 25** - устанавливает правила удержаний из заработной платы, которые должны отражаться в расчетном листке <sup>[15]</sup>

**Статья 25к** - регулирует обязанность перевода удержанных сумм соответствующим организациям в течение 30 дней <sup>[16]</sup>

**Статья 25д** - устанавливает уголовную ответственность за нарушения, включая непредоставление расчетных листов <sup>[17]</sup>

**Статья 26к** - предусматривает компенсацию до 5,000 шекелей за каждый расчетный листок при нарушении требований <sup>[1] [2]</sup>

### **Связь с другими законами о труде**

#### **1. Закон о рабочем времени и отдыхе (חוק שעות עבודה ומנוחה) 1951 г.**

Статья 25 этого закона устанавливает обязанность ведения учета рабочего времени, что напрямую связано с содержанием расчетного листка <sup>[18] [14]</sup>. Пункт 4(4) приложения к статье 24 требует указания часов работы с особым упоминанием работников, подпадающих под статью 30(а)(6) Закона о рабочем времени <sup>[10]</sup>.

#### **2. Закон о минимальной заработной плате (חוק שכר מינימום) 1987 г.**

Пункт 9 приложения требует обязательного указания размера минимальной заработной платы в расчетном листке <sup>[19]</sup>. Текущий минимум составляет 6,247.67 шекелей в месяц и 34.32 шекелей в час с 01.04.2025 <sup>[19]</sup>.

### **3. Закон о выходных пособиях (חוק פיצויי פיטורים)**

Информация в расчетных листках критически важна для расчета выходных пособий, особенно при применении статьи 14 закона о замещении выходных пособий пенсионными накоплениями <sup>[20]</sup> <sup>[21]</sup>.

### **4. Закон о больничных пособиях (חוק דמי מחלה) 1976 г.**

Статья 8 этого закона освобождает от указания накопленного периода болезни в случае страхования работодателем <sup>[10]</sup>.

## **РАЗДЕЛ 4: ПРАКТИЧЕСКИЕ ПОСЛЕДСТВИЯ НАРУШЕНИЯ**

### **Административные меры**

**Министерство экономики и промышленности - Управление регулирования и обеспечения соблюдения трудового законодательства (מינהל הסדרה ואכיפת חוקי עבודה)**

1. **Административные штрафы** - до 35,750 шекелей за нарушения требований к расчетным листкам <sup>[22]</sup> <sup>[11]</sup>
2. **Обязательство о неповторении нарушений** - до 86,070 шекелей гарантийного обязательства на два года <sup>[22]</sup>
3. **Приостановление деятельности** - в крайних случаях систематических нарушений <sup>[11]</sup>

### **Уголовная ответственность**

**Статья 25ב Закона о защите заработной платы устанавливает:**

1. **Штраф** - до половины суммы, предусмотренной статьей 61(a)(2) Уголовного кодекса <sup>[17]</sup>
2. **Лишение свободы** - до двух лет за систематические нарушения <sup>[16]</sup>
3. **Ответственность должностных лиц** - руководители корпораций несут персональную ответственность <sup>[23]</sup> <sup>[22]</sup>

### **Гражданско-правовые последствия**

#### **1. Компенсация независимо от ущерба (פיצויים שאינם תלויים בנזק)**

- До 5,000 шекелей за каждый неправильно оформленный или непредоставленный расчетный листок <sup>[1]</sup> <sup>[2]</sup>
- Суд может присудить большую сумму при особых обстоятельствах <sup>[1]</sup>

#### **2. Презумпция "всеобъемлющей заработной платы"**

При непредоставлении расчетных листов суд может предположить, что работнику установлена незаконная "всеобъемлющая заработная плата" без отдельного учета социальных выплат <sup>[14]</sup>.

### **3. Перенос бремени доказательства**

В спорах о сверхурочных часах при отсутствии учета рабочего времени бремя доказательства переходит на работодателя <sup>[8] [9] [14]</sup>.

## **РАЗДЕЛ 5: ИНСТРУКЦИИ ДЛЯ РАБОТНИКА И РАБОТОДАТЕЛЯ**

### **Пошаговые действия для работника**

#### **1. Документирование нарушения**

- Зафиксировать даты непредоставления или неправильного оформления расчетных листов
- Сохранить все имеющиеся документы о заработной плате
- Сделать письменное требование к работодателю о предоставлении правильных расчетных листов <sup>[7]</sup>

#### **2. Обращение к работодателю**

- Направить письменную претензию с требованием исправить нарушения
- Установить разумный срок для исправления (обычно 14 дней)
- Сохранить доказательства отправки и получения претензии

#### **3. Обращение в государственные органы**

- Подать жалобу в Управление обеспечения соблюдения трудового законодательства по телефону \*2570 или через онлайн-форму <sup>[11]</sup>
- Предоставить всю имеющуюся документацию

#### **4. Судебное разбирательство**

- Подать иск в региональный трудовой суд по месту работы <sup>[24] [25]</sup>
- Для исков до 39,500 шекелей действует упрощенная процедура <sup>[24]</sup>
- Воспользоваться бесплатной юридической помощью в суде <sup>[25]</sup>

### **Рекомендации для работодателя**

#### **1. Организация системы учета**

- Внедрить автоматизированную систему расчета заработной платы <sup>[26]</sup>
- Обеспечить ведение детального учета рабочего времени <sup>[18] [14]</sup>
- Назначить ответственное лицо за соблюдение требований <sup>[22]</sup>

#### **2. Содержание расчетных листов**

- Включить все 9 обязательных разделов согласно приложению к статье 24 <sup>[10]</sup>
- Обеспечить точность всех данных и расчетов
- Указать текущие размеры минимальной заработной платы <sup>[19]</sup>

### 3. Процедуры выдачи

- Выдавать расчетные листки до 9 числа каждого месяца <sup>[2]</sup> <sup>[7]</sup>
- Вести учет выдачи с подписями работников
- Обеспечить возможность получения в электронном виде с согласия работника <sup>[4]</sup>

### 4. Обучение персонала

- Провести обучение сотрудников кадровой службы и бухгалтерии
- Регулярно обновлять знания об изменениях в законодательстве
- Создать внутренние процедуры контроля качества <sup>[22]</sup>

## РАЗДЕЛ 6: СКРЫТЫЕ МОМЕНТЫ И "СЕРЫЕ ЗОНЫ"

### Неоднозначные формулировки

#### 1. "Определяющий день" (היום הקובע)

Закон ссылается на "определяющий день", который определен в статье 1 как 9 число каждого месяца <sup>[2]</sup> <sup>[7]</sup>. Однако неясно, как это применяется при выплате заработной платы в разные даты месяца.

#### 2. Исключение для частных лиц

Статья 24(г) освобождает частных лиц от обязанности предоставлять расчетные листки работникам, не занятым в их бизнесе <sup>[3]</sup>. Границы понятия "бизнес или профессия" остаются спорными, особенно для домашней прислуги и семейных предприятий.

#### 3. "Особые способы доставки"

Министр может устанавливать особые способы доставки расчетных листов <sup>[4]</sup>, но критерии и процедуры для таких решений недостаточно определены.

### Потенциальные "лазейки"

#### 1. Электронная доставка

Хотя разрешена электронная доставка с согласия работника <sup>[4]</sup>, отсутствуют четкие требования к подтверждению получения, что может создать споры о факте доставки.

#### 2. Сложные структуры оплаты

При сложных схемах вознаграждения (бонусы, комиссионные, опционы) неясно, как именно должны отражаться все компоненты в расчетном листке.

#### 3. Работники, освобожденные от учета рабочего времени

Для работников, подпадающих под статью 30(а)(6) Закона о рабочем времени, требования к отражению рабочих часов менее строгие, что может создать возможности для злоупотреблений <sup>[10]</sup>.

## Спорные ситуации

### 1. Групповые расчетные листки

Неясно, допустимо ли предоставление общих расчетных листов для групп работников с одинаковыми условиями.

### 2. Ретроактивные изменения

Процедуры корректировки расчетных листов при обнаружении ошибок или изменении условий не детализированы.

### 3. Международные работники

Для работников, работающих частично за пределами Израиля, требования к отражению доходов и налогов остаются неопределенными.

## РАЗДЕЛ 7: СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

### Законодательные акты

1. Закон о защите заработной платы (חוק הגנת השכר), <sup>[23]</sup> 1958
2. Закон о рабочем времени и отдыхе (חוק שעות עבודה ומנוחה), <sup>[18]</sup> 1951
3. Закон о минимальной заработной плате (חוק שכר מינימום), <sup>[19]</sup> 1987

### Судебная практика

4. Дело №29268-06-16 "Аль-Зиадна против Малахи Б.М." <sup>[8]</sup>
5. Решение о компенсации 188,000 шекелей работнику кухни <sup>[9]</sup>
6. БАГАЦ - дело об организации "Амит" <sup>[13]</sup>

### Правительственные источники

7. Портал "Коль Захут" - официальная информация о трудовых правах <sup>[2]</sup> <sup>[6]</sup>
8. Министерство экономики - Управление обеспечения соблюдения трудового законодательства <sup>[11]</sup>

### Специализированные юридические ресурсы

9. Портал трудовых прав <sup>[5]</sup> <sup>[7]</sup>
10. Профессиональные юридические публикации <sup>[17]</sup> <sup>[22]</sup>
11. Аналитические материалы юридических фирм <sup>[27]</sup> <sup>[12]</sup>

✱

1. <https://pravo.israelinfo.co.il/articles/trud/2041?print>
2. [https://www.kolzchut.org.il/ru/Зарплатная\\_ведомость](https://www.kolzchut.org.il/ru/Зарплатная_ведомость)
3. <https://kav-lamaasik.co.il/לחוק-הגנת-השכר-תיקון-24>
4. <https://olam-haavoda.co.il/article/שכר-ותלוש-שכר-פנקס-לחוק-25-סעיף-25>

5. [תלוש-שכר-חובה/](https://www.workrights.co.il/תלוש-שכר-חובה/)
6. [תלוש\\_שכר/](https://www.kolzhut.org.il/he/שכר_תלוש_)
7. [סכסוכים-תלוש-שכר/](https://www.workrights.co.il/סכסוכים-תלוש-שכר/)
8. [אי-ניהול-פנקס-שעות/](https://www.workrights.co.il/אי-ניהול-פנקס-שעות/)
9. [זכה-בכ-188-אלף-שקל-עבור-שעות-נוספות-אף-שלא-הוכיח-שעבד-בפועל/](https://www.psakdin.co.il/Document/זכה-בכ-188-אלף-שקל-עבור-שעות-נוספות-אף-שלא-הוכיח-שעבד-בפועל/)
10. [החובה-למסור-תלוש-משכורת-והפרטים-שיש-לכ/](https://www.timewatch.co.il/החובה-למסור-תלוש-משכורת-והפרטים-שיש-לכ/)
11. [מינהל\\_הסדרה\\_ואכיפת\\_חוקי\\_עבודה/](https://www.kolzhut.org.il/he/מינהל_הסדרה_ואכיפת_חוקי_עבודה/)
12. [בית-הדין-לעבודה-פסק-פיצוי-בסך-15000-ש-בגין-א-](https://www.biber-law.co.il/work-laws/בית-הדין-לעבודה-פסק-פיצוי-בסך-15000-ש-בגין-א-)
13. <https://www.globes.co.il/news/article.aspx?did=108263>
14. [החובה-לרישום-שעות-העבודה-והמנוחה-ונטל/](https://www.timewatch.co.il/החובה-לרישום-שעות-העבודה-והמנוחה-ונטל/)
15. [ניכויים/](https://www.workrights.co.il/ניכויים/)
16. [העברת-סכומים-שנכסו-משכר-העובד-אל-הגופים-שאליהם-הם-מיועדים-](https://www.kolzhut.org.il/he/העברת-סכומים-שנכסו-משכר-העובד-אל-הגופים-שאליהם-הם-מיועדים-)
17. <https://www.ozarlaw.co.il/index2.php?id=29757&lang=HEB>
18. [חובת-המעסיק-לנהל-פנקס-שעות-עבודה/](https://www.barak-adv.co.il/חובת-המעסיק-לנהל-פנקס-שעות-עבודה/)
19. [שכר\\_מינימום/](https://www.kolzhut.org.il/he/שכר_מינימום/)
20. [חישוב-פפ-סעיף14/](https://www.workrights.co.il/חישוב-פפ-סעיף14/)
21. [חיסכון-ארוך-טווח-מה-ששלכם-שלכם-כך-תדעו-מה-מגיע-לכם-בעת-עזיבת-](https://www.as-invest.co.il/magazine/חיסכון-ארוך-טווח-מה-ששלכם-שלכם-כך-תדעו-מה-מגיע-לכם-בעת-עזיבת-)
22. [קנס-בסך-35750-ש-הוטל-על-מעסיק-שלא-רשם-את-הפרט/](https://www.timewatch.co.il/קנס-בסך-35750-ש-הוטל-על-מעסיק-שלא-רשם-את-הפרט/)
23. [https://www.nevo.co.il/law\\_html/law01/090\\_001.htm](https://www.nevo.co.il/law_html/law01/090_001.htm)
24. [הגשת\\_תביעה\\_לתשלום\\_שכר\\_עבוד/הגשת\\_תביעה\\_לתשלום\\_שכר\\_עבוד](https://www.kolzhut.org.il/he/הגשת_תביעה_לתשלום_שכר_עבוד/הגשת_תביעה_לתשלום_שכר_עבוד)
25. [https://www.gov.il/he/service/claim\\_employee\\_dismissal\\_compensation\\_or\\_social\\_rights](https://www.gov.il/he/service/claim_employee_dismissal_compensation_or_social_rights)
26. <https://synerion.co.il/bemis-case-study/>
27. [עורך-דין-דיני-עבודה/זכויות-בעבודה-משכורת-ותלוש-השכר/](https://liatfaigel-law.co.il/עורך-דין-דיני-עבודה/זכויות-בעבודה-משכורת-ותלוש-השכר/)