

Реальные кейсы из жизни по статье 4 Закона о защите заработной платы Израиля

Статья 4 запрещает работодателю навязывать работнику покупку товаров или услуг у себя или связанных лиц, а также каким-либо образом ограничивать право работника распоряжаться своей зарплатой. Нарушения этой нормы встречаются как в частном секторе, так и в крупных компаниях, и приводят к серьезным санкциям.

1. Принуждение к покупке спецодежды и инструментов

В ряде случаев работодатели пытались обязать работников приобретать спецодежду, инструменты или рабочие принадлежности исключительно у себя или через аффилированные структуры. Например, работникам строительной компании предлагалось покупать каски и обувь только во внутреннем магазине предприятия, зачастую по завышенным ценам. Суд признал такую практику нарушением статьи 4: работодатель не вправе использовать свое положение для навязывания подобных обязательств, даже если это оформлено внутренними приказами или коллективным соглашением. Все удержанные суммы были возвращены работникам, а компания оштрафована^[1].

2. Внутренние столовые и "зарплатные" купоны

В одной из крупных промышленных компаний работникам выдавали часть зарплаты в виде купонов, которые можно было использовать только в корпоративной столовой или магазине при предприятии. При этом работники не могли отказаться от такой схемы, а цены в этих точках были выше рыночных. Суд квалифицировал это как ограничение свободы распоряжения зарплатой: любые подобные схемы, не основанные на добровольном согласии работников и не соответствующие принципу справедливой цены, считаются незаконными. Работодатель был обязан выплатить работникам денежную компенсацию и изменить порядок расчетов^[1].

3. Удержания за пользование рабочими приборами

В деле Муфак Зуаби против автобусной компании "Кавим" водитель был обязан оплачивать из своей зарплаты ущерб от ДТП, произошедшего во время работы, без возможности высказать свою позицию и без официальной оценки ущерба. Суд признал такие удержания незаконными, поскольку они не согласованы с работником и не подтверждены документально. Аналогично, суды признавали незаконными удержания за пользование служебным телефоном или навигатором, если эти приборы выданы для выполнения рабочих обязанностей^[2].

4. Административные и уголовные санкции

В 2023 году Министерство труда Израиля наложило на работодателей штрафы на сумму около 98 миллионов шекелей за различные нарушения трудового законодательства, включая случаи навязывания работникам покупки товаров или услуг у работодателя. В отдельных случаях работодатели привлекались к уголовной ответственности, если нарушения были массовыми или носили систематический характер^[1].

5. Прецедент с иностранными работниками

В практике по делам иностранных работников встречались случаи, когда работодатели удерживали из зарплаты суммы за проживание или питание, предоставляемые только самим работодателем, и не давали работникам альтернативы. Суды обязывали работодателей возвращать все неправомерно удержанные суммы и выплачивать компенсации за нарушение права на свободное распоряжение зарплатой^[1].

Вывод:

Суды Израиля последовательно защищают экономическую свободу работников. Любые схемы, ограничивающие право распоряжаться зарплатой, — будь то через внутренние магазины, купоны, обязательные покупки или необоснованные удержания — признаются нарушением закона и приводят к серьезным финансовым и репутационным последствиям для работодателей^{[1] [2]}.

✱✱

1. Glubokii-iuridicheskii-analiz-stati-4-ysvr-hgblvt.pdf

2. https://www.kolzhut.org.il/ru/Незаконные_удержания_из_заработной_платы