

Реальные кейсы из жизни по статье 14 Закона о защите заработной платы Израиля

Статья 14 регулирует порядок и сроки выплаты разницы в зарплате (доплат), возникающей при повышении заработной платы — например, по итогам коллективных переговоров, ретроспективных повышений или доплат за прошлые периоды. Она защищает право работника на своевременное получение всех причитающихся сумм и предусматривает компенсации за задержку^[1].

1. Дело 39921-01-16 у"у (Национальный трудовой суд, 2017)

Суть:

Работодатель и профсоюз заключили соглашение о повышении зарплаты с обратной силой, но не определили конкретную дату выплаты разницы за прошлые периоды. Работодатель задержал выплату, ссылаясь на технические трудности.

Решение суда:

Суд установил: если дата выплаты разницы не определена, работодатель обязан выплатить её в ближайшую дату обычной выплаты зарплаты. Бремя доказывания соблюдения этого требования лежит на работодателе. В данном деле суд обязал выплатить всю сумму разницы и назначил компенсацию за задержку^[1].

2. Дело 34802-03-22 у"у (Национальный трудовой суд, 2022)

Суть:

Работодатель утверждал, что выплатил разницу в зарплате, однако не предоставил работнику соответствующих документов и справок о зарплате.

Решение суда:

Суд подчеркнул: справки о зарплате не являются доказательством фактической выплаты, если они не были переданы работнику. Работодатель обязан вести точную документацию и предоставлять работнику все подтверждающие документы. В этом деле суд встал на сторону работника и обязал выплатить разницу^[1].

3. Дело о выплате разницы в зарплате адвокату-стажёру (2023)

Суть:

Работодатель не выплатил адвокату-стажёру разницу в зарплате, возникшую из-за повышения ставок по итогам переговоров.

Решение суда:

Суд постановил выплатить разницу в размере 10,233.7 шекелей, основываясь на детальных расчетах работника и отсутствии альтернативных расчетов со стороны работодателя. Это дело демонстрирует подход судов к точному расчету причитающихся сумм и важность документального подтверждения^[1].

4. Административные и уголовные последствия**Ситуация:**

Работодатель систематически задерживал выплаты разницы в зарплате по итогам коллективных соглашений.

Результат:

Министерство труда наложило административный штраф, а за умышленную задержку выплаты разницы в минимальной зарплате — возбудило уголовное дело. Работники получили компенсацию за задержку, проценты и индексацию суммы долга^[1].

5. Пример из практики: коллективные и индивидуальные соглашения**Ситуация:**

В компании были заключены как коллективные, так и индивидуальные соглашения о повышении зарплаты. Работодатель выплатил разницу по коллективному договору, но задержал выплаты по индивидуальным соглашениям.

Решение:

Суд признал, что статья 14 применяется ко всем случаям повышения зарплаты, независимо от формы соглашения. Работодатель был обязан выплатить разницу в ближайшую дату выплаты зарплаты и компенсировать задержку^[1].

Вывод:

Суды Израиля строго следят за соблюдением сроков и порядка выплаты разницы в зарплате при повышениях. Нарушения — будь то задержка, отсутствие документации или неполная выплата — приводят к компенсациям, штрафам и, в тяжёлых случаях, уголовной ответственности работодателя^[1].

✱✱

1. luridicheskii-analiz-stati-14-Zakona-o-zashchite-zarpl.pdf