

# Глубокий юридический анализ статьи 6 закона "הגנת השכר" (Защита заработной платы) - ךך תשלום שכר (Способы выплаты заработной платы)

Данный анализ представляет исчерпывающее исследование статьи 6 закона о защите заработной платы Израиля, являющейся ключевым нормативным актом, регулирующим способы и механизмы выплаты трудового вознаграждения. Статья претерпела значительную эволюцию с момента первоначальной редакции 1964 года до последних изменений 2023 года, отражая адаптацию законодательства к современным экономическим реалиям и технологическим новшествам <sup>[1] [2] [3]</sup>.

## РАЗДЕЛ 1: РАЗЪЯСНЕНИЕ ПО СОДЕРЖАНИЮ СТАТЬИ

### Перевод текста статьи на русский язык

#### Статья 6 - Способы выплаты заработной платы

(א) Заработная плата должна выплачиваться работнику напрямую, однако разрешается выплата ему по его письменному указанию через его супруга, родителей, детей, коллег по работе, кибуц членом которого является работник, банковскую корпорацию, почтовый банк, платежную компанию, держателя лицензии на предоставление депозитно-кредитных услуг или держателя лицензии на предоставление платежных услуг стабильности, бюро труда, учрежденное согласно статье 23 закона о службе трудоустройства 1959 года, или любую корпорацию, одобренную для этого министром труда с согласия крупнейшей организации работников и с одобрения комитета труда Кнессета <sup>[1] [3]</sup>.

(ב) Заработная плата работника службы в исправительных работах согласно разделу 1'а главы 1' уголовного кодекса 1977 года выплачивается через службу тюрем или через службу трудоустройства <sup>[1] [3]</sup>.

### Основной смысл и цель статьи

Статья 6 устанавливает фундаментальный принцип непосредственности выплаты трудового вознаграждения, направленный на защиту работников от потенциального злоупотребления со стороны работодателей и третьих лиц <sup>[4] [5]</sup>. Основная цель статьи заключается в обеспечении того, чтобы заработная плата достигла работника в полном объеме и своевременно, минимизируя риски потери средств при использовании посредников <sup>[6] [7]</sup>.

## Способы выплаты зарплаты

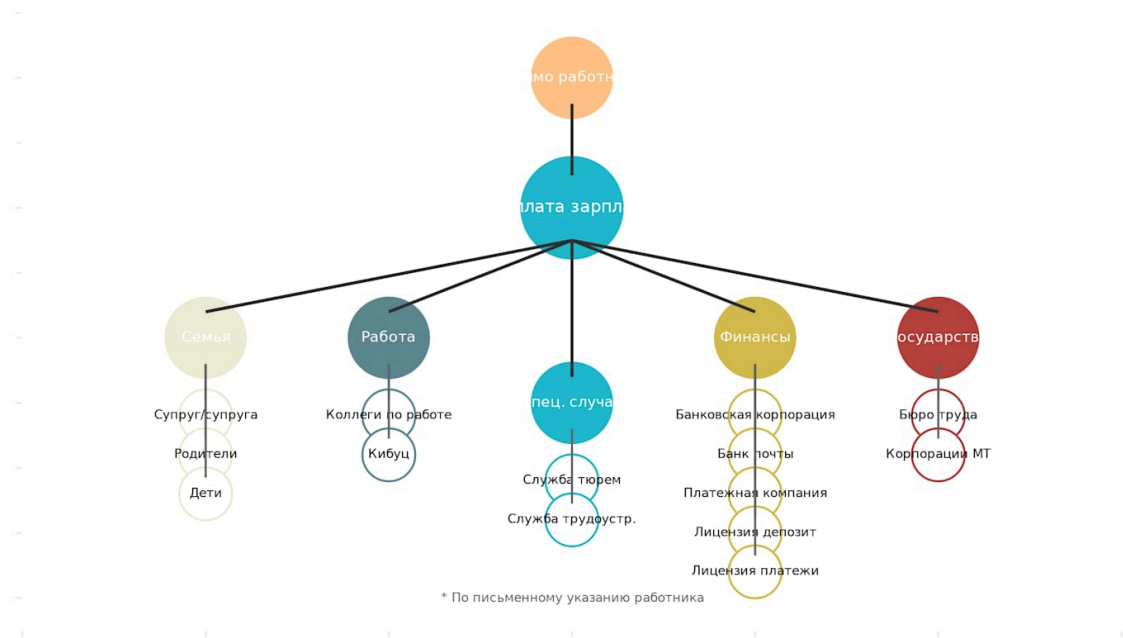


Схема способов выплаты заработной платы согласно статье 6 закона 5712/17

Статья влияет на следующие ключевые ситуации:

- **Банковские переводы заработной платы** - наиболее распространенный современный способ выплаты <sup>[1] [2]</sup>
- **Семейные трансферы** - когда работник по объективным причинам не может лично получить зарплату <sup>[3] [8]</sup>
- **Корпоративные выплаты** - через специализированные организации и фонды <sup>[1] [7]</sup>
- **Исправительные работы** - особый режим для заключенных <sup>[1] [9]</sup>

## РАЗДЕЛ 2: АНАЛИЗ СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ И ПРЕЦЕДЕНТЫ

### Ключевые судебные решения

Судебная практика по статье 6 развивалась в контексте более широких вопросов трудового права, особенно в связи с определением понятия "бен-зог" (אי-זוג - супруг/партнер) <sup>[10] [8] [11]</sup>.

**Дело "Никол Линдорн против Карнит" (2000/97 נ"ל)** - Верховный суд установил критерии признания лица "ידוע בציבור" (известным в обществе) как супруга для целей получения выплат <sup>[8] [11]</sup>. Хотя дело касалось компенсаций за ДТП, принципы определения семейных отношений применяются и к трудовому праву <sup>[11] [12]</sup>.

**Практика районных трудовых судов** показывает, что суды строго интерпретируют требование письменного указания работника <sup>[10] [13]</sup>. В решениях подчеркивается, что

устное согласие или молчаливое одобрение не являются достаточными основаниями для выплаты через посредников <sup>[14]</sup> <sup>[15]</sup>.

**Дела о злоупотреблениях работодателей** демонстрируют, что принуждение к использованию определенных способов выплаты рассматривается как нарушение статьи 6 <sup>[9]</sup> <sup>[16]</sup>. Суды последовательно защищают право работника на свободный выбор способа получения заработной платы <sup>[17]</sup> <sup>[14]</sup>.

### **Влияние судебной практики на толкование статьи**

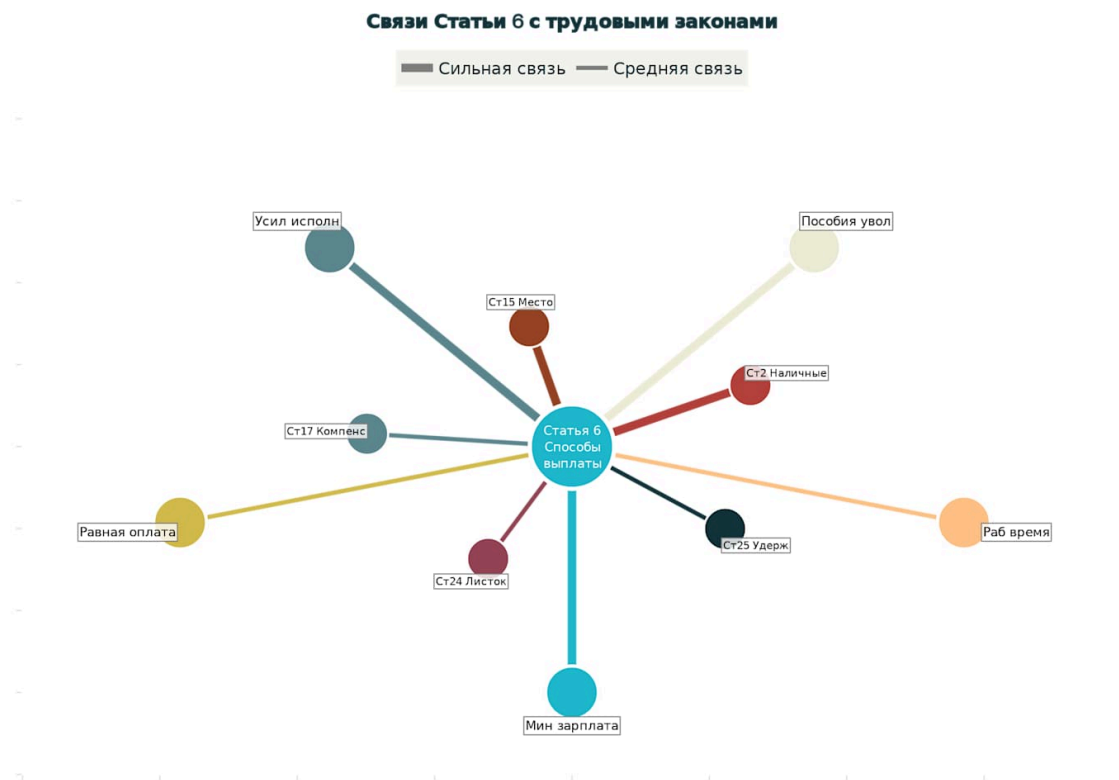
Судебная практика расширила понимание "письменного указания", включив в него электронные формы согласия при соблюдении требований аутентификации <sup>[13]</sup> <sup>[18]</sup>. Суды также установили, что работодатель несет бремя доказательства наличия действительного согласия работника на альтернативный способ выплаты <sup>[14]</sup> <sup>[19]</sup>.

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

### **Связи внутри закона "הגנת השכר"**

Статья 6 тесно взаимосвязана с другими положениями закона о защите заработной платы <sup>[1]</sup> <sup>[6]</sup>:

- **Статья 2 (חובת תשלום במזומנים)** - устанавливает принцип выплаты наличными, дополняя механизмы статьи 6 <sup>[1]</sup> <sup>[5]</sup>
- **Статья 15 (מקום ושעות לתשלום השכר)** - определяет место и время выплаты, синергично взаимодействуя с способами выплаты <sup>[1]</sup> <sup>[4]</sup>
- **Статья 24 (פנקס שכר ותלוש שכר)** - требования к документообороту при выплате зарплаты <sup>[1]</sup> <sup>[20]</sup>
- **Статья 25 (ניכויים משכר עבודה)** - регулирует удержания, что влияет на фактические суммы к выплате <sup>[1]</sup> <sup>[21]</sup>



Связи статьи 6 закона הגנת השכר с другими трудовыми законами Израиля

## Связи с другими трудовыми законами

**Закон о минимальной заработной плате (חוק שכר מינימום)** - статья 6 обеспечивает механизмы доставки минимальной зарплаты работнику <sup>[21]</sup> <sup>[22]</sup>. Любые злоупотребления со способами выплаты, влияющие на получение минимальной зарплаты, рассматриваются как особо серьезные нарушения <sup>[21]</sup> <sup>[23]</sup>.

**Закон о рабочем времени и отдыхе (חוק שעות עבודה ומנוחה)** - принципы статьи 6 применяются к выплате компенсаций за сверхурочную работу и работу в выходные дни <sup>[24]</sup> <sup>[25]</sup>.

**Закон о пособиях по увольнению (חוק פיצויי פיטורים)** - способы выплаты пособий регулируются аналогичными принципами <sup>[26]</sup> <sup>[27]</sup>. Статья 6 прямо применяется к выплате פיצויי פיטורים через те же механизмы <sup>[1]</sup> <sup>[26]</sup>.

**Закон об усилении исполнения трудового законодательства (חוק להגברת האכיפה)** - устанавливает административные санкции за нарушения статьи 6 <sup>[28]</sup> <sup>[23]</sup>. Создает многоуровневую систему наказаний: предупреждение → административный штраф → уголовная ответственность <sup>[28]</sup> <sup>[16]</sup>.

## РАЗДЕЛ 4: ПРАКТИЧЕСКИЕ ПОСЛЕДСТВИЯ НАРУШЕНИЯ

### Административные меры

Согласно закону об усилении исполнения трудового законодательства, нарушения статьи 6 влекут ступенчатые административные санкции [\[28\]](#) [\[23\]](#):

- **Первое нарушение:** административное предупреждение [\[28\]](#) [\[20\]](#)
- **Повторные нарушения:** штрафы от 2,940 ₴ до 35,000 ₴ [\[28\]](#) [\[16\]](#)
- **Системные нарушения:** штрафы до 41,130 ₴ [\[16\]](#) [\[28\]](#)

Министерство экономики (ранее Министерство труда) уполномочено налагать эти санкции через специализированные подразделения по трудовой инспекции [\[28\]](#) [\[16\]](#).

### Уголовная ответственность

Хотя статья 6 сама по себе не предусматривает прямую уголовную ответственность, связанные нарушения могут повлечь уголовные санкции [\[16\]](#) [\[20\]](#):

- **Принуждение к определенному способу выплаты:** штраф согласно статье 61 Уголовного кодекса [\[16\]](#) [\[29\]](#)
- **Мошенничество при выплате зарплаты:** лишение свободы до 2 лет [\[16\]](#) [\[29\]](#)
- **Систематические нарушения в отягчающих обстоятельствах:** лишение свободы до 30 месяцев [\[16\]](#) [\[20\]](#)

### Гражданско-правовые последствия

Работники имеют право на возмещение ущерба и компенсации [\[14\]](#) [\[5\]](#):

- **Прямой ущерб** от неправильной выплаты зарплаты [\[14\]](#) [\[17\]](#)
- **Компенсация морального вреда** до 5,000 ₴ [\[14\]](#) [\[5\]](#)
- **Возмещение расходов** на судебные процедуры [\[14\]](#) [\[15\]](#)
- **Компенсация за просрочку выплаты** согласно статье 17 закона [\[17\]](#) [\[14\]](#)

## РАЗДЕЛ 5: ИНСТРУКЦИИ ДЛЯ РАБОТНИКА И РАБОТОДАТЕЛЯ

Детальные пошаговые инструкции для работников и работодателей представлены в специально разработанном руководстве, которое включает практические рекомендации по документированию нарушений, обращению в соответствующие инстанции, и превентивным мерам для работодателей.

### Краткие рекомендации для работников

При подозрении на нарушение статьи 6 работник должен:

1. Документировать все случаи неправильной выплаты зарплаты [\[15\]](#) [\[13\]](#)
2. Направить письменное требование работодателю об исправлении нарушений [\[15\]](#) [\[17\]](#)

3. Обратиться в трудовую инспекцию при отсутствии реакции работодателя <sup>[28]</sup> <sup>[15]</sup>
4. Подать иск в районный трудовой суд для получения компенсации <sup>[14]</sup> <sup>[15]</sup>

## Основные обязанности работодателей

Работодатели обязаны:

1. Получать письменное согласие работника на альтернативные способы выплаты <sup>[1]</sup> <sup>[13]</sup>
2. Использовать только разрешенных законом посредников <sup>[1]</sup> <sup>[3]</sup>
3. Вести точную документацию всех выплат зарплаты <sup>[13]</sup> <sup>[20]</sup>
4. Регулярно обновлять процедуры в соответствии с изменениями законодательства <sup>[18]</sup> <sup>[28]</sup>

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

### Неоднозначные формулировки

**Понятие "коллега по работе" (החבר בעבודה)** не имеет четкого законодательного определения <sup>[1]</sup> <sup>[3]</sup>. Это создает правовую неопределенность относительно того, кто может считаться коллегой: только сотрудники того же работодателя, или более широкий круг лиц <sup>[13]</sup> <sup>[19]</sup>.

**Критерии одобрения корпораций министром труда** не детализированы в законе <sup>[1]</sup> <sup>[18]</sup>. Процедура получения такого одобрения остается непрозрачной, что создает барьеры для инновационных платежных решений <sup>[18]</sup> <sup>[28]</sup>.

### Потенциальные "лазейки"

**Электронные согласия** - закон не регулирует детально процедуры получения электронного согласия работника, что может использоваться недобросовестными работодателями <sup>[13]</sup> <sup>[18]</sup>. Отсутствие стандартов цифровой подписи создает риски злоупотреблений <sup>[20]</sup> <sup>[18]</sup>.

**Временные ограничения** на действие письменных указаний не установлены <sup>[1]</sup> <sup>[13]</sup>. Работодатели могут продолжать использовать устаревшие указания работников, даже если обстоятельства изменились <sup>[13]</sup> <sup>[14]</sup>.

### Спорные ситуации

**Выплаты работникам кибуцов** вызывают сложности при определении статуса получателя <sup>[1]</sup> <sup>[8]</sup>. Не всегда очевидно, является ли лицо действительным членом кибуца на момент выплаты <sup>[8]</sup> <sup>[11]</sup>.

**Международные переводы** зарплаты работникам-нерезидентам создают коллизии между требованиями статьи 6 и валютным законодательством <sup>[1]</sup> <sup>[18]</sup>. Банковские ограничения могут противоречить выбору работника относительно способа получения зарплаты <sup>[18]</sup> <sup>[22]</sup>.

## РАЗДЕЛ 7: СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

### Законодательные акты

- Закон о защите заработной платы, תשי"ח-1958 (חוק הגנת השכר) <sup>[11]</sup>
- Закон об усилении исполнения трудового законодательства, התשע"ב-2011 <sup>[23] [28]</sup>
- Закон о минимальной заработной плате, תשמ"ז-1987 <sup>[22] [21]</sup>
- Закон о рабочем времени и отдыхе, תשי"א-1951 <sup>[25] [24]</sup>
- Закон о пособиях по увольнению, תשכ"ג-1963 <sup>[27] [26]</sup>

### Судебные решения

- ע"א 2000/97 ניקול לינדורן נגד קרנית <sup>[11] [8]</sup>
- Решения районных трудовых судов по применению статьи 6 <sup>[10] [13] [14]</sup>

### Аналитические материалы

- Портал "Кол Зхут" - комментарии к трудовому законодательству <sup>[4] [6] [21]</sup>
- Министерство экономики - инструкции по применению закона <sup>[28] [16]</sup>
- Специализированные юридические издания по трудовому праву <sup>[5] [20] [18]</sup>

### Практические руководства

- Руководство для работников и работодателей по соблюдению статьи 6
- Таблица санкций за нарушения трудового законодательства

Данный анализ представляет всестороннее исследование статьи 6 закона הגנת השכר, обеспечивая глубокое понимание ее применения в современной правовой практике Израиля и служа надежной основой для системы "Цифровой Адвокат".

✳

1. [https://www.nevo.co.il/law\\_html/law01/090\\_001.htm](https://www.nevo.co.il/law_html/law01/090_001.htm)
2. <https://www.prisha.co.il/Article/שכר-קובע-לתשלום-פיצויי-פיטורים-ושכר-קובע-לפטור-על-פיצויי-פיטורים>
3. <https://olam-haavoda.co.il/article/סעיף-6-לחוק-דרך-תשלום-שכר>
4. <https://www.kolzhut.org.il/he/מועד-תשלום-השכר>
5. <https://www.prisha.co.il/Article/הגנת-שכר>
6. <https://www.kolzhut.org.il/he/חוק-הגנת-השכר>
7. <https://www.neto.work/חוק-הגנת-השכר/>
8. <http://www.glima.info/verdicts/97020000.a09.htm>
9. <https://www.davar1.co.il/136929/>
10. <https://www.kolzhut.org.il/he/תעסוקה-וזכויות-עובדים/פסקי-דין>
11. <https://www.dinrega.com/gs/זכויות-ידועה-בציבור-לקבלת-פיצויים-בעקבות-מוות-בתאונה>

12. <https://www.nezikist.co.il/index.php/חדשות-משפטיות-למנויים-בלבד/2205-מה-המבחן-שיקבע-האם-בני-זוג-הינ/ם-ידועים-בציבור-לצורך-חישוב-שיטת-הידות.html>
13. [פסקי-דין/](https://www.workrights.co.il/פסקי-דין/)
14. [בית-הדין-לעבודה/](https://www.kolzhut.org.il/he/בית-הדין-לעבודה/)
15. [https://www.gov.il/he/service/labor\\_law\\_and\\_social\\_security\\_appeal\\_submission](https://www.gov.il/he/service/labor_law_and_social_security_appeal_submission)
16. <https://www.din.co.il/articles/12991/B-25892/>
17. [בגצ-דחה-את-עתירת-המדינה-על-פסק-דינו-של-ב/](https://www.fbclawyers.com/news/בגצ-דחה-את-עתירת-המדינה-על-פסק-דינו-של-ב/)
18. [https://www.nevo.co.il/law\\_html/law00/98555.htm](https://www.nevo.co.il/law_html/law00/98555.htm)
19. [תביעה-בימש-רגיל/](https://www.workrights.co.il/תביעה-בימש-רגיל/)
20. <https://www.dnk-cpa.co.il/dnk-cpa.co.il/originals/סנקציות-נגד-הפרת-דיני-העבודה.pdf>
21. [הפרות-טיפוסיות-של-חובת-תשלום-שכר-מינימום/](https://www.kolzhut.org.il/he/הפרות-טיפוסיות-של-חובת-תשלום-שכר-מינימום/)
22. <https://he.wikipedia.org/wiki/שכר-מינימום>
23. [חוק-להגברת-האכיפה-של-דיני-העבודה/](https://www.kolzhut.org.il/he/חוק-להגברת-האכיפה-של-דיני-העבודה/)
24. [חישוב-שעות-נוספות-בימי-מנוחה/](https://www.estyokev-law.co.il/חישוב-שעות-נוספות-בימי-מנוחה/)
25. [חוק-שעות-עבודה-ומנוחה-כל-מה-שצריך-לדעת/](https://www.bsachar.co.il/חוק-שעות-עבודה-ומנוחה-כל-מה-שצריך-לדעת/)
26. <https://www.histadrut.org/?categoryId=72168&itemId=153253>
27. [פיצוי-פיטורין/](https://workers.org.il/פיצוי-פיטורין/)
28. [הגברת-אכיפה/](https://www.workrights.co.il/הגברת-אכיפה/)
29. <https://www.court.gov.il/ngcs.web.site/homepage.aspx>