

Комплексный юридический анализ статьи 25 Закона о защите заработной платы Израиля

РАЗДЕЛ 1: РАЗЪЯСНЕНИЕ ПО СОДЕРЖАНИЮ СТАТЬИ

Перевод текста статьи на русский язык

Статья 25 - Удержания из заработной платы

25. (а) Из заработной платы не подлежат удержанию никакие суммы, кроме следующих:

(1) Суммы, которые обязательны к удержанию или разрешены к удержанию согласно законодательству;

(2) Пожертвования, на удержание которых работник согласился письменно;

(3) Членские взносы в организацию работников, членом которой является работник, подлежащие удержанию из заработной платы согласно коллективному договору или трудовому договору, или на удержание которых работник согласился письменно, а также регулярные платежи комитету работников на предприятии;

(3а) Доплата к членским взносам, разрешенная к удержанию согласно пункту (3), предназначенная для финансирования партийной деятельности, за исключением случаев, когда работник письменно уведомил работодателя о своем возмущении против уплаты доплаты;

(3б) Взносы на профессионально-организационное обслуживание в пользу представительной организации по смыслу Закона о коллективных договорах 1957 года, подлежащие удержанию согласно коллективному договору или трудовому договору из заработной платы работника, не являющегося членом какой-либо организации работников, или на удержание которых работник согласился письменно;

(4) Сумма, наложенная в качестве дисциплинарного штрафа в соответствии с коллективным договором или согласно законодательству;

(5) Текущие платежи в пенсионные фонды, при условии, что платежи в пенсионный фонд, которые обязан платить только работник, не удерживаются из заработной платы работника, если он письменно уведомил работодателя о своем возмущении против их уплаты;

(6) Долг согласно письменному обязательству работника перед работодателем, при условии, что в счет такого долга не удерживается более четверти заработной платы;

(7) Авансы в счет заработной платы, если авансы не превышают заработную плату за три месяца; если авансы превышают заработную плату за три месяца - к излишку применяются положения пункта (6).

(б) Несмотря на сказанное в подпункте (а), если работник прекратил работу у работодателя, работодатель вправе удержать из последней заработной платы работника весь остаток долга, который работник ему должен, включая авансы.

Статья 25а - Передача удержанных сумм

(а) Сумма, удержанная в соответствии со статьей 25, передается работодателем тому, кому она предназначена, в течение 30 дней с даты, когда заработная плата, из которой произведено удержание, считается просроченной, если иное не установлено законодательством.

Статья 25б - Наказания

(а) Работодатель, совершивший одно из следующих действий, подлежит наказанию в размере половины штрафа, установленного в статье 61(а)(2) Уголовного кодекса 1977 года;

(б) Работодатель, удерживший суммы из заработной платы работника в нарушение положений статьи 25, подлежит наказанию в размере половины штрафа, установленного в статье 61(а)(3) Уголовного кодекса;

(г) Работодатель, удерживший суммы из заработной платы работника и не передавший их по назначению в нарушение положений статьи 25а, подлежит тюремному заключению на срок до двух лет или штрафу в пятикратном размере штрафа, установленного в статье 61(а)(4) Уголовного кодекса.

Основной смысл и цель статьи

Статья 25 Закона о защите заработной платы (כשרת הגנת פין) является краеугольным камнем трудового законодательства Израиля, устанавливающим строгую защиту заработной платы работников от произвольных удержаний ^{[1] [2]}. Основная цель статьи заключается в обеспечении того, чтобы работники получали свою заработную плату в полном объеме, за исключением строго определенных законом случаев ^{[3] [4]}.

Статья устанавливает **закрытый список** разрешенных удержаний, что означает, что любые удержания, не указанные в этом списке, являются незаконными ^{[2] [5]}. Это фундаментальный принцип израильского трудового права, направленный на защиту работников от злоупотреблений со стороны работодателей ^[6].

Ключевые ситуации, на которые влияет данная статья:

- Удержания обязательных налогов и социальных взносов
- Добровольные удержания с письменного согласия работника
- Удержания членских взносов в профсоюзы
- Удержания задолженности работника перед работодателем

- Дисциплинарные штрафы

РАЗДЕЛ 2: АНАЛИЗ СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ И ПРЕЦЕДЕНТЫ

Ключевые судебные решения

1. Дело "Комитет учителей сети Амаль против Рахель Остер" (189/09 у"у)

Это знаковое решение Национального трудового суда под председательством судьи Стива Адлера установило важные принципы относительно удержаний в пользу комитетов работников ^[7] ^[8]. Суд постановил, что легитимность удержаний в пользу комитета работников требует наличия нормативного источника для взимания взносов, а также доказательства статуса комитета как признанного представительной организацией органа ^[8] ^[9].

Ключевой принцип: Удержания в пользу комитетов работников должны основываться на четком правовом основании и признании комитета представительной организацией ^[8].

2. Дело "Йоав Кохана против Страховой компании Маоз" (1137/04 у"у)

Национальный трудовой суд установил, что работодатель может взыскать с работника расходы на профессиональное обучение, если работник нарушил свои обязательства по продолжению работы после обучения ^[10]. Суд подчеркнул, что нет препятствий для заключения соглашений о возмещении расходов на обучение при досрочном увольнении работника ^[11].

Ключевой принцип: Удержания в счет возмещения расходов на обучение допустимы при наличии письменного обязательства работника ^[10].

3. Дело "Авраам Марковиц против Аккорд Инжиниринг" (1260/00 у"у)

Суд установил правила зачета переплаченной заработной платы, постановив, что зачет должен производиться близко к моменту переплаты ^[11] ^[12]. Это решение подчеркнуло важность своевременности в вопросах удержаний ^[12].

Ключевой принцип: Зачет переплаченных сумм должен осуществляться своевременно и с соблюдением процедурных требований ^[12].

Влияние судебной практики на применение статьи

Судебная практика значительно расширила понимание статьи 25, установив следующие важные принципы:

- **Принцип строгого толкования:** Суды последовательно применяют строгое толкование списка разрешенных удержаний, не допуская расширительного толкования ^[6] ^[8]
- **Требование письменного согласия:** Особое внимание уделяется форме и содержанию письменного согласия работника на удержания ^[9]

- **Защита от злоупотреблений:** Суды активно защищают работников от попыток работодателей обойти ограничения закона ^[3] ^[5]

РАЗДЕЛ 3: СВЯЗЬ С ДРУГИМИ СТАТЬЯМИ И ЗАКОНАМИ

Связь с другими статьями Закона о защите заработной платы

Статья 25 тесно связана с несколькими ключевыми статьями того же закона:

Статья 24 - Регулирует обязанность ведения ведомости заработной платы и выдачи расчетных листков ^[1]. Все удержания по статье 25 должны быть отражены в расчетном листке.

Статья 25а - Устанавливает обязанность работодателя передавать удержанные суммы по назначению в течение 30 дней ^[13]. Это критически важно для обеспечения того, чтобы удержанные средства действительно поступали получателям.

Статья 17 - Регулирует компенсацию за задержку заработной платы ^[14]. При неправомерных удержаниях работник может требовать компенсацию как за задержанную заработную плату.

Связь с другими трудовыми законами

Закон о коллективных договорах (חוק הסכמים קיבוציים) 1957 года

Статья 25(3б) прямо ссылается на этот закон при регулировании взносов на профессионально-организационное обслуживание ^[15] ^[16]. Закон определяет понятие "представительная организация" и устанавливает процедуры для взимания взносов с работников, не являющихся членами профсоюзов ^[17] ^[18].

Закон о рабочем времени и отдыхе (חוק שעות עבודה ומנוחה)

Хотя прямой связи нет, этот закон важен при расчете удержаний за сверхурочную работу и определении базы для расчета четверти заработной платы согласно статье 25(6) ^[19].

Закон о выходном пособии (חוק פיצויי פיטורים) 1963 года

При увольнении работника статья 25(б) позволяет удерживать всю задолженность из последней заработной платы, что может повлиять на расчет выходного пособия ^[20].

Закон об усилении применения трудового законодательства 2011 года

Этот закон ввел систему административных штрафов за нарушения трудового законодательства, включая неправомерные удержания ^[21] ^[22] ^[23].

РАЗДЕЛ 4: ПРАКТИЧЕСКИЕ ПОСЛЕДСТВИЯ НАРУШЕНИЯ

Административные меры

Система административных штрафов (תשלום עבירות)

Министерство экономики и промышленности уполномочено налагать административные штрафы за нарушения статьи 25 ^[22] ^[23]. Система предусматривает три уровня нарушений:

- **Первый уровень:** Нарушения процедурного характера
- **Второй уровень:** Нарушения существенных прав работников
- **Третий уровень:** Серьезные нарушения, включая неправомерные удержания ^[23]

Снижение размера штрафа

Размер административного штрафа может быть снижен на 20-50% при предоставлении заключения уполномоченного аудитора заработной платы о прекращении и исправлении нарушения ^[23].

Уголовная ответственность

Статья 25б устанавливает серьезные уголовные санкции:

За неправомерные удержания (статья 25б(б)):

- Штраф в размере половины суммы, установленной в статье 61(а)(3) Уголовного кодекса ^[1]

За непередачу удержанных сумм (статья 25б(г)):

- Лишение свободы до 2 лет ИЛИ
- Штраф в пятикратном размере от суммы, установленной в статье 61(а)(4) Уголовного кодекса ^[1]

Отягчающие обстоятельства (статья 25б(д)):

- Удвоение штрафа при наличии отягчающих обстоятельств
- Лишение свободы до 30 месяцев за непередачу удержанных сумм при отягчающих обстоятельствах ^[1]

Определение отягчающих обстоятельств:

- Умышленное получение выгоды или уклонение от платежей работнику
- Шесть и более обвинений в течение 12 месяцев в отношении минимум двух работников ^[1]

Гражданско-правовые последствия

Компенсация за задержку заработной платы

При неправомерных удержаниях работник имеет право на компенсацию в соответствии со статьей 17 Закона о защите заработной платы ^[14]. Компенсация рассчитывается исходя из валового размера заработной платы, если работодатель не докажет, что он перечислил разрешенные удержания по назначению ^[14].

Возврат неправомерно удержанных сумм

Работник имеет право на полное возмещение неправомерно удержанных сумм с процентами и индексацией ^[3] ^[5].

Правовые расходы

В случае успешного судебного разбирательства работник может взыскать судебные расходы и гонорар адвоката с работодателя ^[3].

РАЗДЕЛ 5: ИНСТРУКЦИИ ДЛЯ РАБОТНИКА И РАБОТОДАТЕЛЯ

Пошаговый план действий для работника

Шаг 1: Документирование нарушения

- Сохраните все расчетные листки с неправомерными удержаниями
- Ведите точный учет всех удержанных сумм с датами
- Сохраните копии трудового договора и других соглашений ^[3] ^[5]

Шаг 2: Письменное обращение к работодателю

- Направьте работодателю письменное требование о прекращении неправомерных удержаний
- Укажите конкретные нарушения статьи 25
- Потребуйте возврата неправомерно удержанных сумм
- Установите разумный срок для ответа (7-14 дней) ^[5]

Шаг 3: Обращение в Единицу исполнения трудового законодательства

- Подайте жалобу в Единицу исполнения (הפיקוח על העבודה) Министерства экономики
- Приложите документы, подтверждающие нарушения
- Жалоба может быть подана онлайн или лично ^[22]

Шаг 4: Обращение в трудовой суд

- При отсутствии ответа от работодателя подайте иск в районный трудовой суд
- Требуйте возврата удержанных сумм, компенсацию за задержку и правовые расходы
- Рассмотрите возможность подачи коллективного иска ^[3] ^[5]

Шаг 5: Обращение к профсоюзу

- Если вы член профсоюза, обратитесь за поддержкой в борьбе с нарушениями
- Профсоюз может предоставить правовую помощь и представительство ^[9]

Рекомендации для работодателя

Основные принципы соблюдения

1. Строгое следование закрытому списку

- Удерживайте только суммы, прямо разрешенные статьей 25
- При сомнениях обращайтесь за правовой консультацией
- Регулярно пересматривайте политику удержаний ^[2] ^[6]

2. Получение письменного согласия

- Для всех добровольных удержаний получайте четкое письменное согласие работника
- Согласие должно быть конкретным и понятным
- Уведомляйте работников о их праве отозвать согласие ^[4] ^[24]

3. Соблюдение ограничений по размеру

- Удержания по долгам не должны превышать 25% валовой заработной платы
- При увольнении можно удержать всю сумму задолженности
- Ведите точный учет всех удержаний ^[11] ^[24]

4. Своевременная передача средств

- Передавайте удержанные суммы получателям в течение 30 дней
- Ведите документооборот по всем переводам
- При задержках уведомляйте получателей о причинах ^[13]

5. Ведение документации

- Отражайте все удержания в расчетных листках
- Ведите детальные записи по каждому удержанию
- Сохраняйте документы в течение установленного срока ^[1]

6. Обучение персонала

- Обучайте сотрудников отдела кадров требованиям статьи 25
- Проводите регулярные проверки соблюдения процедур
- Назначьте ответственного за соблюдение трудового законодательства ^[23]

РАЗДЕЛ 6: СКРЫТЫЕ МОМЕНТЫ И "СЕРЫЕ ЗОНЫ"

Неоднозначные формулировки и проблемные области

1. Понятие "письменного согласия"

Закон требует письменного согласия работника для ряда удержаний, но не определяет четко, что именно составляет действительное согласие. Возникают вопросы:

- Можно ли включить общее согласие в трудовой договор?
- Какова степень детализации, необходимая для действительного согласия?
- Можно ли отозвать согласие, и если да, то как? [\[4\]](#) [\[24\]](#)

2. Определение "представительной организации"

Статья 25(3б) ссылается на "представительную организацию" по смыслу Закона о коллективных договорах, но на практике определение статуса такой организации может быть спорным, особенно в случаях смены представительства или споров о легитимности [\[15\]](#) [\[8\]](#).

3. Расчет "четверти заработной платы"

Ограничение в 25% применяется к "зарботной плате", но закон не уточняет:

- Применяется ли ограничение к валовой или чистой заработной плате?
- Включаются ли премии и надбавки в расчетную базу?
- Как рассчитывать при переменной заработной плате? [\[11\]](#) [\[24\]](#)

4. Момент возникновения права на удержание

Неясно, с какого момента работодатель получает право удерживать суммы при увольнении работника согласно статье 25(б). Спорные вопросы:

- Действует ли право с момента подачи заявления об увольнении?
- Можно ли удерживать спорные суммы?
- Как поступать при принудительном увольнении? [\[25\]](#)

Потенциальные "лазейки" и области злоупотреблений

1. Злоупотребление статусом "долга"

Работодатели могут пытаться квалифицировать различные требования как "долг" работника для обхода ограничений на удержания. Например:

- Ущерб имуществу компании
- Штрафы за нарушения трудовой дисциплины
- Возмещение расходов на форменную одежду [\[3\]](#) [\[5\]](#)

2. Принуждение к "добровольному" согласию

Работодатели могут оказывать давление на работников для получения согласия на удержания, особенно:

- При приеме на работу
- При угрозе увольнения
- При обещании повышения или премий ^[5]

3. Манипуляции с определением заработной платы

Для минимизации ограничений работодатели могут:

- Искусственно занижать официальную заработную плату
- Выплачивать часть вознаграждения как "возмещение расходов"
- Использовать сложные схемы оплаты труда ^[3]

Сложные ситуации применения

1. Работники с переменным доходом

Для работников с комиссионными или сдельной оплатой расчет ограничений по удержаниям становится сложным, особенно при сезонных колебаниях дохода ^[11].

2. Международные переводы

При работе с иностранными работниками могут возникать сложности с:

- Переводами в зарубежные фонды
- Валютным законодательством
- Двойным налогообложением ^[26]

3. Групповые удержания

При массовых удержаниях (например, для корпоративных мероприятий) требуется индивидуальное согласие каждого работника, что создает административные сложности ^[27].

4. Цифровые платформы и новые формы работы

Развитие гиг-экономики и цифровых платформ создает новые вызовы в применении статьи 25:

- Статус работников платформ
- Автоматические удержания через приложения
- Трансграничные платежи ^[28]

РАЗДЕЛ 7: СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

Законодательные акты

1. Закон о защите заработной платы, 1958 (1958-ח-התשי"ח, חוק הגנת השכר, ^[1])
2. Закон о коллективных договорах, 1957 (1957-ז-תשי"ז, חוק הסכמים קיבוציים, ^[15] ^[17])
3. Закон о рабочем времени и отдыхе (1919-ח, חוק שעות עבודה ומנוחה, ^[19])
4. Закон о выходном пособии, 1963 (1963-ג-תשכ"ג, חוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג-ג-1963, ^[20])
5. Закон об усилении применения трудового законодательства, 2011 (^[21])

Судебные решения

6. ע"ע 189/09 הוועד הארצי למורי רשת עמל ואח' נגד רחל אוסטר ואח' ^[8] ^[7]
7. ע"ע 1137/04 יואב כהנא נגד מעוז חברה לביטוח בע"מ ^[10]
8. ע"ע 1260/00 אברהם מרקוביץ נגד אקורד הנדסה בע"מ ^[12]
9. 731/07 - Дело о расчете компенсации за задержку заработной платы ^[14]

Профессиональные источники и аналитические материалы

10. "Кол Захут" - Справочный портал по правам граждан ^[3] ^[4] ^[29] ^[14]
11. "Олам ха-Авода" - Специализированный портал по трудовому праву ^[2] ^[25]
12. Юридические фирмы и консультационные материалы ^[11] ^[5] ^[23] ^[30] ^[31]
13. Официальные публикации Министерства экономики и промышленности ^[22]

Международные источники

14. ILO Convention concerning the Protection of Wages ^[32]
15. Papaya Global - International employment compliance guide ^[28]

Данный анализ подготовлен на основе действующего законодательства и судебной практики Израиля по состоянию на июнь 2025 года. Рекомендуется регулярно проверять обновления законодательства и новые судебные решения.

✱✱

1. https://www.nevo.co.il/law_html/law01/090_001.htm
2. <https://olam-haavoda.co.il/article/עבודה-משכר-ניכויים-לחוק-25-סעיף-25>
3. <https://www.kolzhut.org.il/he/עבודה-משכר-אסורים-ניכויים>
4. <https://www.kolzhut.org.il/he/עבודה-משכר-ניכויים>
5. <https://www.ovedetzot.co.il/עבודה-משכר-אסורים-ניכויים>
6. <https://ozarlaw.co.il/index2.php?id=29755&lang=HEB>
7. <http://www.glima.info/verdicts/15-11-2010.pdf>
8. <https://www.globes.co.il/news/article.aspx?did=1000601211>

9. <https://www.bizportal.co.il/general/news/article/259365>
10. <https://www.psakdin.co.il/Document/תשלום-המעביד-תשלום>
11. <https://www.timewatch.co.il/ניכויים-מותרים-משכר-עבודה/>
12. <https://www.dinrega.com/gs/טענות-לקיזוז-בגין-שכר-עודף-והודעה-מוקדמת>
13. <https://www.ozar-law.co.il/index2.php?id=29756&lang=HEB>
14. <https://www.kolzhut.org.il/he/פיצוי-הלנת-שכר-מחושבים-מתוך-השכר-ברוטו-אלא-אם-המעסיק-הוכיח-שהעביר/את-הניכויים-המותרים-לייעודם>
15. <https://www.chamber.org.il/serviceslobby/legal/40723/>
16. <https://masada-law.co.il/דמי-טיפול-ארגוני-מדריך-משפטי-מעשי-למעס/>
17. https://www.nevo.co.il/law_html/law00/71747.htm
18. <https://masada-law.co.il/כל-מה-שצריך-לדעת-על-דמי-טיפול-ארגוני/>
19. https://he.wikipedia.org/wiki/חוק_שעות_עבודה_ומנוחה
20. https://he.wikipedia.org/wiki/חוק_פיצוי_פיטורים
21. [https://www.kolzhut.org.il/he/חוק_הגנת_השכר_\(עיצום_כספי\)](https://www.kolzhut.org.il/he/חוק_הגנת_השכר_(עיצום_כספי))
22. https://www.gov.il/he/departments/dynamiccollectors/employers_financial_sanctions
23. <https://www.ophirlaw.com/עיצום-כספי-מעסיקים-מה-עושים-אם-שלחו-מכת/>
24. <https://www.michpalyeda.co.il/ניכויים-מותרים-ואסורים-מתלוש-השכר/>
25. <https://olam-haavoda.co.il/article/סעיף-25ב-לחוק-הגנת-השכר-ניכויים-משכר-ע/>
26. <https://ktalegal.com/practice-areas/israel-immigration/the-law/>
27. <https://www.psakdin.co.il/Court/45485-01-16-ת-צ>
28. <https://www.papayaglobal.com/countrypedia/country/israel/>
29. https://www.kolzhut.org.il/he/מועד_תשלום_השכר
30. <https://www.heshbonatun.co.il/articleView.aspx?aid=347>
31. https://www.miro-law.com/article/20161115_223214?lang=en
32. <https://webapps.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc91/pdf/rep-iii-1b-4.pdf>