

ЮРИДИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ СТАТЬИ 13 ЗАКОНА О ЗАЩИТЕ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ИЗРАИЛЯ

РАЗДЕЛ 1: РАЗЪЯСНЕНИЕ ПО СОДЕРЖАНИЮ СТАТЬИ

Перевод статьи

Статья 13. Особые сроки выплаты заработной платы (поправка № 3) 1964 года

«Министр труда вправе, с одобрения Комитета по труду Кнессета, устанавливать сроки выплаты заработной платы за работу, для которой не установлен срок в статьях 9-12» ^[1].

Основной смысл и цель статьи

Статья 13 Закона о защите заработной платы (חוק הגנת השכר) представляет собой дополнительную правовую норму, которая наделяет министра труда Израиля специальными полномочиями по регулированию сроков выплаты заработной платы ^[2]. Основная цель данной статьи заключается в создании гибкого механизма для решения ситуаций, когда существующие в законе сроки выплаты заработной платы (статьи 9-12) не покрывают все возможные виды трудовых отношений или особые обстоятельства ^[3].

Эта статья влияет на следующие ключевые ситуации:

- Нестандартные формы трудовых отношений, не подпадающие под обычную категоризацию ^[4]
- Работы, выполняемые на основе специальных отчетов или регистрации работодателя ^[3]
- Случаи, когда требуется особый порядок расчета и выплаты заработной платы ^[2]

РАЗДЕЛ 2: АНАЛИЗ СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ И ПРЕЦЕДЕНТЫ

Ключевые судебные решения

Национальный трудовой суд Израиля (בית הדין הארצי לעבודה) неоднократно подчеркивал важность статьи 13 в контексте общей системы защиты заработной платы ^[2]. В деле **у"у 1194/01** суд установил принципиальную позицию относительно применения статьи 13:

Ключевой юридический принцип: Статья 13 должна рассматриваться в неразрывной связи с Постановлениями о защите заработной платы (תקנות הגנת השכר) 1987 года, которые определяют конкретные сроки для заработной платы, выплачиваемой на основе записей работодателя ^[2].

Влияние судебной практики на толкование

Судебная практика установила, что ^[2]:

1. Заработная плата, выплачиваемая согласно записям работодателя, должна выплачиваться не позднее конца месяца, в котором была выполнена работа
2. Нормы о сроках выплаты заработной платы относятся к защитному трудовому праву и являются императивными
3. Отказ от этих норм недопустим

РАЗДЕЛ 3: СВЯЗЬ С ДРУГИМИ СТАТЬЯМИ И ЗАКОНАМИ

Связь внутри Закона о защите заработной платы

Статья 13 тесно связана со следующими статьями того же закона ^[5]:

- **Статья 9:** Сроки выплаты месячной заработной платы ^[6]
- **Статья 10:** Сроки выплаты не месячной заработной платы ^[7]
- **Статья 11:** Сроки выплаты сдельной заработной платы ^[8]
- **Статья 12:** Сроки выплаты заработной платы уволенному работнику ^[5]

Все эти статьи образуют единую систему временных рамок для выплаты заработной платы, где статья 13 выполняет роль "заполнителя пробелов" ^[9].

Связь с другими трудовыми законами

Закон о минимальной заработной плате (חוק שכר מינימום) 1987 года: Статья 13 дополняет систему защиты минимальной заработной платы, обеспечивая своевременность выплат ^[10]. При нарушении сроков выплаты минимальной заработной платы возникает двойная ответственность - за задержку заработной платы и за невыплату минимальной заработной платы ^[11].

Закон о рабочем времени и отдыхе (חוק שעות עבודה ומנוחה) 1951 года: Взаимодействует при определении сроков выплаты компенсаций за сверхурочные и работу в дни отдыха ^[12].

Закон о выходных пособиях (חוק פיצויי פיטורים) 1963 года: Статья 20 этого закона устанавливает специальные сроки выплаты выходных пособий, дополняя систему, созданную статьей 13 ^[13].

РАЗДЕЛ 4: ПРАКТИЧЕСКИЕ ПОСЛЕДСТВИЯ НАРУШЕНИЯ

Административные меры

При нарушении установленных министром труда сроков выплаты заработной платы применяются следующие административные санкции ^[14]:

- Предупреждения от Управления регулирования и надзора за соблюдением трудового законодательства
- Административные штрафы в рамках процедур административного принуждения ^[15]
- Возможность подачи жалобы через систему *2570 или по телефонам 03-7347839, 03-7347840 ^[14]

Уголовная ответственность

Согласно статье 25б Закона о защите заработной платы, нарушение сроков выплаты заработной платы может повлечь уголовную ответственность ^[16]:

- **При задержке обычной заработной платы:** штраф согласно статье 61(а)(3) Уголовного кодекса ^[17]
- **При задержке минимальной заработной платы:** тюремное заключение до 6 месяцев или штраф ^[11]
- **Условие возбуждения уголовного дела:** должно пройти 90 дней с "определяющего дня" без выплаты заработной платы ^[16]

Гражданско-правовые последствия

Работник имеет право на компенсацию за задержку заработной платы (פיצויי הלנת שכר) ^[18]:

- **Первая неделя задержки:** 5% от задержанной заработной платы ^[18]
- **Каждая последующая неделя:** 10% от задержанной заработной платы ^[18]
- **Альтернативно:** индексация плюс 20% годовых на общую сумму ^[18]

РАЗДЕЛ 5: ИНСТРУКЦИИ ДЛЯ РАБОТНИКА И РАБОТОДАТЕЛЯ

Пошаговый план действий для работника

Шаг 1: Документирование нарушения

- Сохранить все документы, подтверждающие трудовые отношения ^[19]
- Зафиксировать даты невыплаты заработной платы ^[20]

Шаг 2: Обращение к работодателю

- Направить письменное требование о выплате заработной платы ^[21]
- Указать ссылки на нарушенные нормы закона ^[20]

Шаг 3: Подача жалобы в Министерство труда

- Обратиться в Управление регулирования и надзора: *2570 ^[14]

- Подать онлайн-жалобу или по электронной почте report.achifa@labor.gov.il ^[14]

Шаг 4: Подача иска в трудовой суд

- Подать иск в районный трудовой суд по месту работы ^[19]
- Для исков до 39,500 шекелей действует упрощенная процедура ^[19]
- Срок подачи иска на компенсацию за задержку - 60 дней с момента получения заработной платы ^[18]

Рекомендации для работодателя

Превентивные меры:

1. Изучить действующие постановления 1987 года об особых сроках выплаты заработной платы ^[3]
2. Внедрить систему учета различных видов заработной платы ^[4]
3. Обеспечить выплату заработной платы, основанной на записях работодателя, до конца месяца выполнения работы ^[3]

Соблюдение сроков:

1. Заработная плата на основе отчетов работника - до 6-го числа месяца, следующего за месяцем работы ^[3]
2. При выплате авансов не менее 1/3 от общей суммы - возможна отсрочка до конца следующего месяца ^[3]

Документооборот:

1. Ведение детального учета всех видов заработной платы ^[22]
2. Своевременная выдача расчетных листков до 9-го числа следующего месяца ^[22]

РАЗДЕЛ 6: СКРЫТЫЕ МОМЕНТЫ И "СЕРЫЕ ЗОНЫ"

Неоднозначные формулировки

Проблема определения "работы, для которой не установлен срок": Статья 13 не содержит четких критериев того, какие виды работ не охватываются статьями 9-12 ^[2]. Это создает пространство для различных интерпретаций и потенциальных споров.

Процедура получения одобрения Комитета по труду Кнессета: Закон не детализирует процедуру получения такого одобрения, что может привести к задержкам в принятии необходимых решений ^[23].

Потенциальные "лазейки"

Возможность обхода основных сроков: Недобросовестные работодатели могут попытаться классифицировать обычную работу как "особую", не подпадающую под статьи 9-12, чтобы добиться более длительных сроков выплаты ^[24].

Ограниченность судебного контроля: Поскольку решения министра принимаются с одобрения Кнессета, возможности судебного пересмотра могут быть ограничены ^[25].

Спорные ситуации применения

1. **Смешанные виды работ:** Когда работник выполняет и обычную работу (статьи 9-12), и специальную работу (статья 13) ^[26]
2. **Переходные периоды:** При изменении характера работы или трудовых отношений ^[7]
3. **Международные трудовые отношения:** При работе с иностранными компаниями или временной работе за границей ^[27]

РАЗДЕЛ 7: СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

Законодательные акты

1. Закон о защите заработной платы, 1958 г. (1958-ח"ת, חוק הגנת השכר, תשי"ח) ^[1]
2. Постановления о защите заработной платы (особые сроки выплаты), 1987 г. ^[3]
3. Закон о минимальной заработной плате, 1987 г. ^[10]
4. Закон о трудовых судах, 1969 г. ^[28]

Судебные решения

5. Дело 1194/01 у"у Национального трудового суда ^[2]
6. Постановления о процедурах трудовых судов, 1991 г. ^[29]

Аналитические источники

7. Профессиональные юридические порталы и базы данных ^{[30] [8] [6]}
8. Официальные разъяснения Министерства труда Израиля ^{[14] [15]}
9. Специализированная юридическая литература по трудовому праву ^{[21] [24]}

Интернет-ресурсы

10. Правовая база данных Nevo ^{[1] [3]}
11. Портал "Кол Зхут" (Все права) ^{[8] [18]}
12. Профессиональные юридические сайты ^{[2] [4] [31]}

✱

- [illegible]