

Всесторонний юридический анализ статьи 12 Закона о защите заработной платы (28 'סמ תיקון) 2014-ת"ע

РАЗДЕЛ 1: РАЗЪЯСНЕНИЕ ПО СОДЕРЖАНИЮ СТАТЬИ

Перевод статьи на русский язык

Статья 12: Срок выплаты заработной платы лицу, которое прекратило быть трудоустроенным (Поправка № 28) 2014 год

"Если работник перестал быть трудоустроенным у своего работодателя, его заработная плата должна быть выплачена в срок, в который она выплачивалась бы согласно статьям 9, 10 или 11, если бы он продолжал работать" ^[1].

Основной смысл и цель статьи

Статья 12 Закона о защите заработной платы (הגנת השכר) устанавливает четкий принцип сохранения обычных сроков выплаты заработной платы даже после прекращения трудовых отношений ^[2]. Основная цель данной нормы заключается в защите работника от дискриминационной задержки выплат после увольнения или окончания трудового договора ^[3].

Ключевые ситуации, на которые влияет данная статья ^[4]:

- **Увольнение работника по инициативе работодателя** - обеспечивает получение последней зарплаты в обычные сроки
- **Увольнение по собственному желанию** - защищает от преднамеренной задержки окончательных расчетов
- **Окончание срочного трудового договора** - гарантирует своевременную выплату накопленной заработной платы
- **Сезонная работа** - обеспечивает соблюдение графика выплат при завершении сезона

Статья создает правовую основу для того, чтобы работодатель не мог использовать прекращение трудовых отношений как повод для изменения установленного порядка выплаты заработной платы ^[5].

РАЗДЕЛ 2: АНАЛИЗ СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ И ПРЕЦЕДЕНТЫ

Ключевые судебные решения

1. Дело 15-837/נו"ע (יר') (Трудовой суд Иерусалима)^[2]

Ключевой принцип: Суд установил, что статья 12 требует выплаты заработной платы уволенного работника в соответствии с теми же сроками, которые действовали бы при продолжении работы. Заработная плата считается просроченной (שכר מולן), если не выплачена до 9 числа месяца, следующего за месяцем выполнения работы.

2. Дело 39/99 ע"ע יהושע אסרף נ' מדינת ישראל (Верховный трудовой суд)^[6]

Ключевой принцип: Постановление подтвердило, что работодатель не может произвольно изменять установленные сроки выплаты заработной платы после прекращения трудовых отношений. Суд применил принципы Закона о неосновательном обогащении (חוק עשיית עושר ולא במשפט) для случаев переплаты заработной платы.

3. Дело 20-12-20470 בר"ע (Национальный трудовой суд)^[7]

Ключевой принцип: Суд рассмотрел вопросы соблюдения процедур при увольнении и подчеркнул важность соблюдения статьи 12 для предотвращения трудовых споров и обеспечения справедливых условий прекращения трудовых отношений.

Влияние судебной практики на применение статьи

Судебная практика значительно расширила понимание статьи 12, установив следующие принципы^[8]:

- **Автоматическое применение:** Статья применяется автоматически независимо от причины прекращения трудовых отношений
- **Недопустимость дискреции работодателя:** Работодатель не имеет права по своему усмотрению изменять сроки выплаты
- **Связь с компенсациями за просрочку:** Нарушение статьи 12 автоматически влечет применение статьи 17 о компенсациях за просрочку заработной платы

РАЗДЕЛ 3: СВЯЗЬ С ДРУГИМИ СТАТЬЯМИ И ЗАКОНАМИ

Связь с другими статьями Закона о защите заработной платы

Статья 9 - Срок выплаты месячной заработной платы (מועד לתשלום שכר חדשי)^{[5] [9]}

- Устанавливает, что месячная заработная плата выплачивается в конце месяца, за который она полагается
- Статья 12 прямо ссылается на статью 9, обеспечивая преемственность сроков выплаты

Статья 10 - Срок выплаты не месячной заработной платы (מועד לתשלום שכר שאינו שכר חדשי)^[10]

- Регулирует выплату почасовой, дневной заработной платы или оплаты по результатам работы
- Предусматривает выплату в середине месяца для частично отработанного времени

Статья 11 - Срок выплаты сдельной заработной платы (מועד לתשלום שכר קיבולת) ^[11]

- Устанавливает особые правила для сдельной оплаты труда
- Статья 12 обеспечивает применение этих правил даже после увольнения

Статья 17 - Компенсация за просрочку заработной платы (פיצוי הלנת שכר) ^{[12] [13]}

- Тесно связана со статьей 12, поскольку нарушение сроков выплаты влечет обязанность выплаты компенсации в размере 5% за первую неделю просрочки и 10% за каждую последующую неделю ^{[14] [15]}

Связь с другими законами о труде

Закон о минимальной заработной плате (חוק שכר מינימום) ^[16]

- Просрочка выплаты минимальной заработной платы составляет уголовное преступление
- Статья 12 обеспечивает своевременную выплату минимальной зарплаты при увольнении

Закон о рабочем времени и отдыхе (חוק שעות עבודה ומנוחה) ^[17]

- Регулирует оплату сверхурочных часов, которая также подпадает под действие статьи 12
- Обеспечивает своевременную выплату компенсации за переработки при увольнении

Закон о предварительном уведомлении об увольнении (חוק הודעה מוקדמת לפיטורים וולהתפטרות) ^[18]

- Устанавливает сроки уведомления об увольнении
- Статья 12 гарантирует, что заработная плата за период уведомления выплачивается своевременно

Закон о выходных пособиях (חוק פיצויי פיטורים) ^[19]

- Статья 12 не распространяется на выходные пособия, но обеспечивает своевременную выплату текущей заработной платы

РАЗДЕЛ 4: ПРАКТИЧЕСКИЕ ПОСЛЕДСТВИЯ НАРУШЕНИЯ

Административные меры

Штрафы от Министерства экономики и промышленности ^[20] :

- Административные штрафы могут достигать сотен тысяч шекелей в зависимости от тяжести нарушения

- Размер штрафа зависит от количества пострадавших работников и масштаба нарушения
- Работодателю предоставляется возможность ответить на обвинения до принятия окончательного решения

Процедура наложения штрафов:

- Инспекция труда проводит расследование нарушения
- Работодатель получает уведомление о намерении наложить штраф
- Предоставляется возможность представить возражения
- Принимается окончательное решение о размере штрафа

Уголовная ответственность

Особые случаи уголовной ответственности^[16]:

- Просрочка выплаты минимальной заработной платы является уголовным преступлением
- Наказание включает штраф и возможное тюремное заключение
- Повторные нарушения влекут более строгие санкции

Гражданско-правовые последствия

Компенсации за просрочку заработной платы (פיצויי הלנת שכר)^{[14] [15]}:

- **5% от просроченной суммы** за первую неделю просрочки
- **10% от просроченной суммы** за каждую последующую неделю
- Альтернативно: индексация на основе роста индекса потребительских цен плюс 20% годовых

Дополнительные компенсации:

- Суд может присудить дополнительные компенсации за моральный ущерб
- Возмещение судебных расходов и гонораров адвокатов
- В исключительных случаях - штрафные санкции (פיצויים לדוגמה)

Ответственность должностных лиц корпораций^[11]:

- Личная ответственность директоров и менеджеров за нарушения
- Возможность привлечения к солидарной ответственности с компанией

РАЗДЕЛ 5: ИНСТРУКЦИИ ДЛЯ РАБОТНИКА И РАБОТОДАТЕЛЯ

Пошаговый план действий для работника

Шаг 1: Документирование нарушения

- Сохраните все документы, подтверждающие трудовые отношения
- Зафиксируйте дату прекращения работы и ожидаемую дату выплаты заработной платы
- Ведите записи всех обращений к работодателю по поводу невыплаченной зарплаты

Шаг 2: Обращение к работодателю

- Направьте письменное требование о выплате заработной платы
- Укажите конкретные суммы и сроки, предусмотренные статьями 9, 10 или 11
- Сохраните копии всех обращений и ответов работодателя

Шаг 3: Подача жалобы в инспекцию труда

- Обратитесь в отдел принуждения к исполнению трудового законодательства Министерства экономики
- Предоставьте все документы и доказательства нарушения
- Получите номер жалобы для отслеживания рассмотрения

Шаг 4: Подача иска в трудовой суд

- При отсутствии результата от административных мер подайте иск в региональный трудовой суд
- Требуйте выплату просроченной заработной платы и компенсации согласно статье 17
- Рассмотрите возможность требования дополнительных компенсаций

Шаг 5: Исполнение судебного решения

- При получении положительного решения суда обеспечьте его исполнение
- При необходимости обратитесь к судебному исполнителю
- Контролируйте полноту выплаты всех присужденных сумм

Рекомендации для работодателя

Превентивные меры:

- Установите четкие внутренние процедуры расчета с увольняющимися работниками
- Обеспечьте автоматическое применение обычных сроков выплаты заработной платы
- Проведите обучение HR-отдела требованиям статьи 12

Операционные процедуры:

- Рассчитывайте окончательные выплаты не позднее обычного дня выплаты зарплаты
- Документируйте все выплаты и предоставляйте работнику соответствующие справки
- Не связывайте сроки выплаты заработной платы с другими процедурами увольнения

Управление рисками:

- Регулярно проверяйте соблюдение сроков выплат при увольнениях
- Поддерживайте достаточную ликвидность для своевременных расчетов
- Консультируйтесь с юристами по трудовому праву при сложных случаях

РАЗДЕЛ 6: СКРЫТЫЕ МОМЕНТЫ И "СЕРЫЕ ЗОНЫ"

Неоднозначные формулировки

Проблема определения "обычного срока выплаты" ^[21]:

- Статья не уточняет, как определять применимый срок при изменении условий оплаты труда незадолго до увольнения
- Неясно, какой срок применять при переходе с месячной на почасовую оплату в последний период работы

Вопросы толкования "прекращения трудоустройства":

- Статья не содержит определения момента прекращения трудовых отношений
- Спорные случаи: отпуск без сохранения заработной платы, временное отстранение, длительная болезнь

Потенциальные "лазейки"

Манипулирование сроками увольнения:

- Работодатели могут попытаться изменить обычные сроки выплаты незадолго до увольнения
- Использование "добровольного" согласия работника на изменение условий выплаты ^[22]

Технические способы обхода ^[23]:

- Создание фиктивных компонентов заработной платы с разными сроками выплаты
- Перевод части заработной платы в категорию "бонусов" или "премий" с отложенной выплатой

Сложные ситуации применения

Банкротство работодателя ^[24]:

- При ликвидации компании статья 12 может конфликтовать с порядком удовлетворения требований кредиторов
- Приоритет выплаты заработной платы ограничен максимальными суммами

Коллективные увольнения:

- При массовых увольнениях возможны технические сложности с соблюдением обычных сроков
- Необходимость согласования с требованиями других законов о массовых увольнениях

Международные аспекты:

- Применение статьи к работникам-иностранцам с особым статусом
- Соотношение с международными трудовыми договорами Израиля

Правовые пробелы

Отсутствие санкций за несущественные нарушения сроков:

- Закон не предусматривает градации ответственности в зависимости от срока просрочки
- Одинаковое наказание за просрочку на один день и на месяц

Недостаточная координация с другими законами:

- Возможные противоречия с требованиями налогового законодательства
- Неясность приоритетов при конфликте с другими обязательствами работодателя

РАЗДЕЛ 7: СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

Законодательные акты

1. Закон о защите заработной платы, 1958-п"ש - Нево
2. Закон о защите заработной платы - Колзхут
3. Закон о предварительном уведомлении об увольнении, 2001-א"ש - Нево

Судебная практика

4. Решение трудового суда Иерусалима 15-837/נו"ע (י'ר) - Нево
5. Решение Национального трудового суда 20-12-20470 בר"ע - Нево

Специализированная литература и аналитические материалы

6. Сроки выплаты заработной платы - Колзхут
7. Поправки к Закону о защите заработной платы - Хилан
8. Компенсации за просрочку заработной платы - Колзхут
9. Минимальная заработная плата - Колзхут
10. Штрафы против работодателей - Лаор

✱✱

2. <https://ozarlaw.co.il/index2.php?id=29737&lang=HEB>
3. [מועד_תשלום_השכר/he](https://www.kolzhut.org.il/he/מועד_תשלום_השכר/he)
4. [הגנת-שכר](https://www.prisha.co.il/Article/הגנת-שכר)
5. [סעיף-9-לחוק-מועד-לתשלום-שכר-חדשי/](https://olam-haavoda.co.il/article/סעיף-9-לחוק-מועד-לתשלום-שכר-חדשי/)
6. [טעות-שכר-החזר/](https://www.workrights.co.il/טעות-שכר-החזר/)
7. <https://www.gov.il/BlobFolder/dynamiccollectorresultitem/decision20470-12-20/he/20470-12-20.pdf>
8. <https://www.ihaklai.org.il/index.php/about/item/31237-5-000-40-000>
9. <https://ozarlaw.co.il/index2.php?id=29734&lang=HEB>
10. <https://www.ozar-law.co.il/index2.php?id=29735&lang=HEB>
11. [מרכז-ידע/חקיקה/דיני-עבודה/חוק-הגנת-השכר-חוק-הגנת-השכר-תשיח-1958/](https://www.hilan.co.il/1958-חוק-הגנת-השכר-הגנת-השכר-תשיח-1958/)
12. [סעיף-17-לחוק-פיצוי-הלנה/](https://olam-haavoda.co.il/article/סעיף-17-לחוק-פיצוי-הלנה/)
13. <https://ozarlaw.co.il/index2.php?id=29745&lang=HEB>
14. [פיצוי_הלנת_שכר/he](https://www.kolzhut.org.il/he/פיצוי_הלנת_שכר/he)
15. [הלנת_שכר/](https://www.workrights.co.il/הלנת_שכר/)
16. [שכר_מינימום/he](https://www.kolzhut.org.il/he/שכר_מינימום/he)
17. [חוק_שעות_עבודה_ומנוחה](https://he.wikipedia.org/wiki/שעות_עבודה_ומנוחה)
18. https://www.nevo.co.il/law_html/law00/71704.htm
19. [להתפטר_פיצוי_פיטורין/](https://www.workrights.co.il/להתפטר_פיצוי_פיטורין/)
20. [מתי-ניתן-להטיל-קנסות-על-מעסיק-2-](https://www.laorlaw-avoda.com/copy-of-2-מתי-ניתן-להטיל-קנסות-על-מעסיק-2-)
21. [עובדים_שעתיים_או_יומיים_שהסכימו_ששכרם_החודשי_ישולם_עבור_תקופות_חודשיות/he](https://www.kolzhut.org.il/he/עובדים_שעתיים_או_יומיים_שהסכימו_ששכרם_החודשי_ישולם_עבור_תקופות_חודשיות/he)
[ת_שאינן_חודש_קלנדר/he](https://www.kolzhut.org.il/he/ת_שאינן_חודש_קלנדר/he)
,%D7%99%D7%A7%D7%91%D7%9C%D7%95%D7%90%D7%AA_%D7%A9%D7%9B%D7%A8%D7%9D_%D7%9C%D7%9B%D7%9C_%D7%94%D7%9E%D7%90%D7%95%D7%97%D7%A8_%D7%91%D7%AA%D7%95%D7%9D_%D7%AA%D7%A7%D7%95%D7%A4%D7%AA_%D7%94%D7%97%D7%95%D7%93%D7%A9_%D7%94%D7%9E%D7%95%D7%A1%D7%9B%D7%9E%D7%AA
22. [מהם-חוקים-קוגנטיים-והאם-עובד-יכול-לוותר/](https://magen-sahar.co.il/מהם-חוקים-קוגנטיים-והאם-עובד-יכול-לוותר/)
23. [שכר-פיקטיבי/](https://www.workrights.co.il/שכר-פיקטיבי/)
24. [מעמד-בפירוק/](https://www.workrights.co.il/מעמד-בפירוק/)