

ЮРИДИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ СТАТЬИ 28 И 28А ЗАКОНА О ЗАЩИТЕ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ИЗРАИЛЯ

РАЗДЕЛ 1: РАЗЪЯСНЕНИЕ ПО СОДЕРЖАНИЮ СТАТЬИ

Перевод текста статьи

Статья 28. Право на иск (Поправка № 11) 1976 г. (Поправка № 20) 2002 г. (Поправка № 28) 2014 г.

28. (а) Следующие лица имеют право подавать иск непосредственно против работодателя:

(1) Лицо, которому предназначена сумма, удержанная в соответствии со статьей 25;

(2) Пенсионный фонд – в отношении суммы, которую работодатель обязан выплатить ему согласно статье 19а, и в отношении компенсации за задержку выплаты заработной платы в связи с указанной суммой;

(Поправка № 17) 1987 г.

(3) Служба тюрем или Служба занятости – в отношении суммы, которую работодатель обязан выплатить работнику службы хозяйственных работ в соответствии с разделом Б'1 главы VI Уголовного кодекса 1977 года.

(Поправка № 20) 2002 г.

(б) Иск работника о выплате задержанной заработной платы или компенсации за задержку заработной платы может быть подан в суд по трудовым спорам также представительной профсоюзной организацией на данном рабочем месте, а при отсутствии такой организации – профсоюзной организацией, членом которой является работник.

Статья 28а. Защита работника (Поправка № 20) 2002 г. (Поправка № 28) 2014 г.

28а. Работодатель не должен ущемлять заработную плату работника, его продвижение по службе или условия труда, а также не должен увольнять его с работы из-за иска, поданного работником или профсоюзной организацией, как указано в статье 28(б), добросовестно, о выплате задержанной заработной платы или компенсации за задержку заработной платы, или из-за того, что работник добросовестно помогал другому работнику или профсоюзной организации в связи с таким иском^{[1] [2]}.

Основной смысл и цель статьи

Статья 28 Закона о защите заработной платы (כשרת הנגה 71n) устанавливает право определенных лиц и организаций подавать иски непосредственно против работодателя в случаях, связанных с невыплатой или задержкой заработной платы^[1]. Основная цель этой статьи – обеспечить эффективный механизм защиты прав работников на своевременное получение заработной платы и других выплат^[3].

Статья 28а дополняет эту защиту, запрещая работодателю предпринимать какие-либо негативные действия против работника (ухудшение условий труда, препятствие карьерному росту или увольнение), если работник или профсоюз подали иск о выплате задержанной заработной платы или компенсации за такую задержку^[4] ^[5].

Ключевые ситуации, на которые влияют эти статьи:

1. Защита работников, которые требуют выплаты задержанной заработной платы^[6]
2. Обеспечение права пенсионных фондов требовать от работодателей выплаты обязательных отчислений^[7]
3. Предоставление профсоюзам права представлять интересы работников в судебных спорах о заработной плате^[3]
4. Защита работников от преследований со стороны работодателя за подачу исков о задержке заработной платы^[4] ^[5]

РАЗДЕЛ 2: АНАЛИЗ СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ И ПРЕЦЕДЕНТЫ

Ключевые решения Национального трудового суда Израиля

1. Дело № 13652-10-13 (2014 г.)

Ключевой принцип: Суд установил, что увольнение работника из-за его обращения с требованием о выплате задержанной заработной платы является нарушением статьи 28а, и в таких случаях работник имеет право на специальную компенсацию, которая назначается судом по трудовым спорам^[4].

2. Дело "Кран Бинъян против Моше Козн" (1242/04 у"у)

Ключевой принцип: Национальный трудовой суд постановил, что компенсация за задержку заработной платы имеет двойную функцию: компенсировать работника за ущерб, причиненный задержкой выплаты, и служить сдерживающим фактором для работодателей^[8].

3. Дело о пенсионных отчислениях (2010 г.)

Ключевой принцип: Суд обязал пенсионные фонды активно предпринимать действия против работодателей, не перечисляющих обязательные платежи, и разъяснил порядок применения статьи 28 в отношении права работника обращаться как к работодателю, так и к пенсионному фонду^[9].

Решения Верховного суда (БАГАЦ)

1. Дело № 1898/06 "Министерство внутренних дел против Национального трудового суда" (2008 г.)

Ключевой принцип: Верховный суд рассмотрел вопрос о юрисдикции трудовых судов в отношении исков о заработной плате. Хотя дело касалось выборных должностных лиц, суд подтвердил широкую юрисдикцию трудовых судов в вопросах, связанных с заработной платой, что укрепило применение статьи 28^[10].

2. Дело № 2852/16 "Меонот Йеладим бе-Исраэль против Национального трудового суда"

Ключевой принцип: Верховный суд подтвердил исключительную юрисдикцию трудовых судов в вопросах, связанных с трудовыми отношениями, включая иски о задержке заработной платы, что усилило значение статьи 28 Закона о защите заработной платы^[11].

Влияние судебной практики на толкование и применение статьи

Судебная практика значительно расширила и уточнила применение статей 28 и 28а:

1. Установлен принцип, что защита от преследований распространяется не только на самого работника, подавшего иск, но и на работников, помогавших другим в подаче исков^{[4] [12]}.
2. Суды подтвердили, что профсоюзные организации имеют самостоятельное право подавать иски от имени работников, даже если сам работник не инициировал процесс^[6].
3. Судебная практика установила, что пенсионные фонды обязаны активно защищать права работников на пенсионные отчисления, используя право на иск, предоставленное статьей 28^{[9] [13]}.
4. Суды расширили понимание "преследования" по статье 28а, включив в него не только увольнение, но и любые действия, ухудшающие положение работника^{[4] [5]}.

РАЗДЕЛ 3: СВЯЗЬ С ДРУГИМИ СТАТЬЯМИ И ЗАКОНАМИ

Связь с другими статьями Закона о защите заработной платы

Статья 28 тесно связана со следующими статьями того же закона:

1. **Статья 25** – регулирует удержания из заработной платы. Статья 28(а)(1) прямо ссылается на нее, предоставляя право иска лицам, которым предназначены удержанные суммы^[14].
2. **Статья 19а** – определяет обязательства работодателя перед пенсионными фондами и устанавливает, что невыплаченные взносы в пенсионные фонды считаются задержанной заработной платой. Статья 28(а)(2) дает пенсионным фондам право подавать иски в отношении этих сумм^{[9] [13] [15]}.

3. **Статья 17** – устанавливает компенсацию за задержку заработной платы. Статья 28(б) позволяет профсоюзам подавать иски о такой компенсации^{[16] [8]}.
4. **Статья 25б** – устанавливает уголовную ответственность за нарушения закона, включая задержку заработной платы, что дополняет гражданско-правовую защиту, предусмотренную статьей 28^[17].

Связь с другими законами о труде в Израиле

1. Закон о трудовых судах (חוק בית הדין לעבודה), 1969 г.

Статья 28 Закона о защите заработной платы взаимодействует с положениями Закона о трудовых судах, который устанавливает юрисдикцию трудовых судов для рассмотрения исков, связанных с трудовыми отношениями. Это обеспечивает специализированный форум для рассмотрения исков, поданных в соответствии со статьей 28^{[11] [10]}.

2. Закон о рабочем времени и отдыхе (חוק שעות עבודה ומנוחה), 1951 г.

Хотя статья 28 Закона о защите заработной платы напрямую не ссылается на Закон о рабочем времени и отдыхе, существует функциональная связь, поскольку оплата сверхурочных часов является частью заработной платы, и иски о невыплате такой оплаты могут подаваться в соответствии со статьей 28^[18].

3. Закон о выходном пособии (חוק פיצויי פיטורים), 1963 г.

Статья 28 Закона о выходном пособии (не путать с рассматриваемой статьей) позволяет включать выходное пособие в заработную плату при определенных условиях. Это создает интересную параллель с рассматриваемой статьей 28 Закона о защите заработной платы, поскольку оба положения касаются защиты финансовых прав работников^{[19] [20]}.

4. Закон о минимальной заработной плате (חוק שכר מינימום), 1987 г.

Статья 8 Закона о минимальной заработной плате предусматривает увеличенную компенсацию за задержку выплаты минимальной заработной платы, что дополняет защиту, предоставляемую статьей 28 Закона о защите заработной платы^{[8] [21]}.

РАЗДЕЛ 4: ПРАКТИЧЕСКИЕ ПОСЛЕДСТВИЯ НАРУШЕНИЯ

Административные меры

1. Штрафы от Министерства труда

За нарушение статьи 28а (преследование работника за подачу иска о задержке заработной платы) работодатель может быть подвергнут административным штрафам, налагаемым инспекторами труда Министерства труда^[22].

2. Предписания об устранении нарушений

Министерство труда может выдавать предписания работодателям о прекращении дискриминационных практик в отношении работников, подавших иски о задержке заработной платы^[12].

Уголовная ответственность

1. Штрафы

Согласно статье 25б Закона о защите заработной платы, за задержку выплаты заработной платы работодатель может быть подвергнут штрафу в соответствии с разделом 61(а)(3) Уголовного кодекса Израиля, который может достигать 35 000 шекелей^{[17] [23]}.

2. Лишение свободы

За злостное нарушение закона, включая преследование работников за подачу исков о задержке заработной платы, работодатель может быть приговорен к лишению свободы на срок до шести месяцев^{[17] [23]}.

3. Уголовное преследование

Уголовное преследование может быть инициировано, если с момента, когда заработная плата считается задержанной, прошло 90 дней, и она все еще не выплачена. Преследование осуществляется в соответствии с процедурой, утвержденной Генеральным прокурором^[17].

Гражданско-правовые последствия

1. Компенсация работнику

Работник, подвергшийся дискриминации или уволенный в нарушение статьи 28а, имеет право на компенсацию ущерба, включая потерянную заработную плату и моральный вред^[4].

2. Восстановление на работе

Суд по трудовым спорам может вынести решение о восстановлении работника на работе, если он был уволен в нарушение статьи 28а^{[4] [5]}.

3. Компенсация за задержку заработной платы

Помимо выплаты задержанной заработной платы, работодатель обязан выплатить компенсацию за задержку, которая рассчитывается по формуле, установленной в статье 17 Закона о защите заработной платы^{[16] [8]}.

4. Судебные издержки

Работодатель, проигравший дело в суде, обычно обязан оплатить судебные издержки и гонорары адвокатов работника^[8].

РАЗДЕЛ 5: ИНСТРУКЦИИ ДЛЯ РАБОТНИКА И РАБОТОДАТЕЛЯ

План действий для работника, чьи права нарушены

Шаг 1: Документирование нарушения

- Соберите все доказательства задержки заработной платы (трудовой договор, расчетные листы, банковские выписки)^[16]
- Задokumentируйте любые действия работодателя, которые могут считаться преследованием (письма, электронные сообщения, свидетельские показания коллег)^{[4] [12]}

Шаг 2: Обращение к работодателю

- Направьте письменное требование работодателю о выплате задержанной заработной платы с указанием конкретных сумм и сроков^[8]
- Сохраните копию требования и доказательство его вручения работодателю^[24]

Шаг 3: Обращение в профсоюз (если применимо)

- Если вы являетесь членом профсоюза, обратитесь к представителю профсоюза с просьбой о помощи^[6]
- Профсоюз может подать иск от вашего имени в соответствии со статьей 28(б)^[3] ^[6]

Шаг 4: Подготовка и подача иска

- Подготовьте исковое заявление в региональный суд по трудовым спорам (בית הדין האזורי לעבודה)^[24]
- Укажите в иске все требования: выплату задержанной заработной платы, компенсацию за задержку, компенсацию за преследование (если применимо)^[24] ^[16]
- Приложите все собранные доказательства^[24]

Шаг 5: Участие в судебном процессе

- Будьте готовы представить свою позицию в суде^[24]
- При необходимости привлечите свидетелей, которые могут подтвердить факты преследования^[4]

Шаг 6: Исполнение судебного решения

- После получения положительного решения суда, если работодатель не выполняет его добровольно, обратитесь в службу судебных приставов для принудительного исполнения^[24]

Рекомендации для работодателя

1. Своевременная выплата заработной платы

- Установите четкую систему расчета и выплаты заработной платы в установленные законом сроки^[3]
- Обеспечьте своевременное перечисление всех обязательных платежей в пенсионные фонды^[9] ^[13]

2. Надлежащее оформление удержаний

- Производите удержания из заработной платы только в случаях, предусмотренных законом^[14]
- Своевременно перечисляйте удержанные суммы по назначению^[17]

3. Недопущение дискриминации

- Разработайте внутреннюю политику, запрещающую любые формы преследования работников за подачу исков о задержке заработной платы^[4] ^[5]

- Проведите обучение руководителей по вопросам соблюдения трудового законодательства^[12]

4. Действия при получении иска

- При получении иска от работника или профсоюза тщательно изучите его обоснованность^[8]
- Если иск обоснован, рассмотрите возможность добровольного удовлетворения требований для минимизации дополнительных расходов^[8]
- Воздержитесь от любых действий, которые могут быть расценены как преследование работника^[4] ^[5]

5. Ведение надлежащей документации

- Храните все документы, связанные с выплатой заработной платы, не менее 7 лет^[16]
- Выдавайте работникам расчетные листы с подробной информацией о начислениях и удержаниях^[17]

6. Регулярный аудит соблюдения трудового законодательства

- Проводите периодический внутренний аудит для выявления и устранения возможных нарушений^[22]
- При необходимости консультируйтесь с юристами, специализирующимися на трудовом праве^[8]

РАЗДЕЛ 6: СКРЫТЫЕ МОМЕНТЫ И "СЕРЫЕ ЗОНЫ"

Неоднозначные формулировки и логические пробелы

1. Понятие "добросовестности" в статье 28а

Закон требует, чтобы иск работника или его помощь другому работнику были "добросовестными" (בט דלב), но не определяет критерии добросовестности. Это создает неопределенность в отношении того, какие действия работника защищены, а какие могут быть расценены как недобросовестные^[4] ^[5].

2. Отсутствие определения "преследования"

Хотя статья 28а запрещает ущемление заработной платы, продвижения по службе, условий труда и увольнение, она не содержит исчерпывающего перечня действий, которые могут считаться преследованием. Это оставляет открытым вопрос о том, какие еще действия работодателя могут нарушать эту статью^[4] ^[12].

3. Неопределенность в отношении бремени доказывания

Закон не уточняет, кто несет бремя доказывания причинно-следственной связи между подачей иска работником и последующими негативными действиями работодателя. Судебная практика склоняется к переносу бремени доказывания на работодателя, но это не закреплено явно в тексте статьи^[12].

4. Отсутствие конкретных сроков для профсоюзных исков

Статья 28(б) позволяет профсоюзам подавать иски от имени работников, но не устанавливает конкретных сроков для таких исков, что создает неопределенность в

отношении применения общих сроков исковой давности^[6].

Спорные ситуации применения

1. Косвенное преследование

Работодатель может не предпринимать прямых негативных действий против работника, подавшего иск, но создавать неблагоприятную рабочую атмосферу или оказывать психологическое давление. Такие формы косвенного преследования трудно доказать в суде^{[4] [12]}.

2. Конфликт с правом работодателя на реорганизацию

Если работодатель проводит реорганизацию, которая затрагивает работника, подавшего иск, возникает вопрос о том, является ли это законной реорганизацией или скрытым преследованием. Суды должны балансировать между защитой работника и признанием законных бизнес-интересов работодателя^[4].

3. Применение к временным работникам

Неясно, в полной ли мере статья 28а защищает временных работников или работников, нанятых через агентства по трудоустройству, особенно если формальным работодателем является агентство, а не компания, где фактически работает работник^[12].

4. Защита работников, помогающих другим

Статья 28а защищает работников, которые помогают другим работникам в подаче исков, но не определяет, какие действия считаются "помощью". Это создает неопределенность в отношении того, защищены ли, например, работники, просто предоставляющие информацию или моральную поддержку^{[4] [5]}.

5. Применение к коллективным спорам

Неясно, как статья 28а применяется в контексте коллективных трудовых споров, когда многие работники одновременно выдвигают требования о выплате задержанной заработной платы^[6].

РАЗДЕЛ 7: СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Закон о защите заработной платы (חוק הגנת השכר), 1958 г. ^{[1] [2] [3]}
2. Закон о трудовых судах (חוק בית הדין לעבודה), 1969 г. ^{[11] [10]}
3. Закон о выходном пособии (חוק פיצויי פיטורים), 1963 г. ^{[19] [20]}
4. Закон о рабочем времени и отдыхе (חוק שעות עבודה ומנוחה), 1951 г. ^[18]
5. Закон о минимальной заработной плате (חוק שכר מינימום), 1987 г. ^[21]
6. Решение Национального трудового суда № 13652-10-13 (2014 г.) ^[4]
7. Решение Национального трудового суда "Кран Биньян против Моше Коэн" (у"у 1242/04) ^[8]
8. Решение Верховного суда № 1898/06 "Министерство внутренних дел против Национального трудового суда" (2008 г.) ^[10]
9. Решение Верховного суда № 2852/16 "Меонот Йелахим бе-Израэль против Национального трудового суда" ^[11]

10. Аналитическая статья "Право на иск - статья 28 Закона о защите заработной платы" (Озар ха-Мишпат) ^[7]
11. Аналитическая статья "Защита работника - статья 28а Закона о защите заработной платы" (Озар ха-Мишпат) ^[4]
12. Аналитическая статья "Долг перед пенсионным фондом как задержанная заработная плата - статья 19а Закона" (Олам ха-Авода) ^[13]
13. Аналитическая статья "Санкции за нарушение Закона о защите заработной платы" ^[22]
^[17]
14. Аналитическая статья "Задержка заработной платы работникам" (Кен-Дрор и Харель)
^[23]

**

1. https://www.nevo.co.il/law_html/law01/090_001.htm
2. https://he.wikisource.org/wiki/חוק_הגנת_השכר
3. <https://www.hilan.co.il/1958-הגנת-השכר-חוק-הגנת-השכר-תשיח-1958>
4. <https://ozarlaw.co.il/index2.php?id=29763&lang=HEB>
5. <https://www.prisha.co.il/Article/הלנת-שכר-הגבלת-פיטורין>
6. <https://olam-haavoda.co.il/article/סעיף-28א-לחוק-זכות-התביעה>
7. <https://www.ozar-law.co.il/index2.php?id=29762&lang=HEB>
8. <https://www.workrights.co.il/שות-הלנת-שכר>
9. <https://www.workrights.co.il/19-סעיף>
10. <http://www.glima.info/verdicts/06018980.z02.htm>
11. <https://www.dinrega.com/gs/סמכות-בית-הדין-הארצי-לעבודה-לבטל-פסק-בוררות>
12. <https://www.workrights.co.il/הגנה-על-עובדים>
13. <https://olam-haavoda.co.il/article/23610-2/>
14. <https://olam-haavoda.co.il/article/סעיף-25ב-לחוק-הגנת-השכר-ניכויים-משכר-ע>
15. <https://www.ozarlaw.co.il/index2.php?id=29750&lang=HEB>
16. <https://www.kolzchut.org.il/he/פיצוי-הלנת-שכר>
17. <https://www.ozarlaw.co.il/index2.php?id=29757&lang=HEB>
18. https://www.nevo.co.il/law_html/law00/5174.htm
19. <https://www.malam-payroll.com/שירות-מקוון-להגשת-בקשות-לפי-סעיף-28-לחוק>
20. <https://www.ovdim.org.il/פיצוי-פיטורין-בשכר>
21. https://www.nevo.co.il/law_html/law00/98675.htm
22. <https://www.dnk-cpa.co.il/dnk-cpa.co.il/originals/סנקציות-נגד-הפרת-דיני-העבודה.pdf>
23. <https://kdh-law.co.il/דיני-עבודה/הלנת-שכר-לעובדים>
24. https://www.gov.il/he/service/claim_employee_dismissal_compensation_or_social_rights