

ИСЧЕРПЫВАЮЩИЙ ЮРИДИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ СТАТЬИ 20 ЗАКОНА О ЗАЩИТЕ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ: КОМПЕНСАЦИЯ ЗА ЗАДЕРЖКУ ВЫХОДНОГО ПОСОБИЯ (פיצויי הלנת פיצויי פיטורים)

РАЗДЕЛ 1: РАЗЪЯСНЕНИЕ ПО СОДЕРЖАНИЮ СТАТЬИ

Перевод статьи на русский язык

Статья 20. Компенсация за задержку выходного пособия (פיצויי הלנת פיצויי פיטורים)

(а) В данной статье "срок выплаты выходного пособия" (המועד לתשלום פיצויי פיטורים) в отношении работника или лица, имеющего право на выходное пособие от его имени — наиболее поздняя из следующих дат:

- (1) День прекращения трудовых отношений (יום הפסקת יחסי עבודה);
 - (2) Срок, установленный для выплаты выходного пособия согласно коллективному договору (הסכם קיבוצי), другому коллективному соглашению (הסדר קיבוצי אחר) или расширительному указу (צו הרחבה), применимому к работнику;
 - (3) Если установлено трудовым договором или другим соглашением право на выходное пособие сверх установленного законодательством, коллективным договором, другим коллективным соглашением или расширительным указом — день, установленный для выплаты выходного пособия согласно такому трудовому договору или соглашению, а если такой день не установлен и указанное право было установлено после дня прекращения трудовых отношений — день установления права;
 - (4) Если коллективным договором, другим коллективным соглашением или расширительным указом установлено право на выходное пособие после дня прекращения трудовых отношений и не установлен срок их выплаты — день установления права;
 - (5) Если право на выходное пособие обусловлено, согласно законодательному положению, выполнением условия работником после дня прекращения трудовых отношений или выполнением условия в течение определенного периода после указанного дня — день выполнения указанного условия или день окончания указанного периода, соответственно.
- (б) Выходное пособие считается задержанным, если оно не выплачено в течение 15 дней с установленного срока выплаты; компенсация за задержку выходного пособия составляет:
- (1) Если выходное пособие выплачено в период между шестнадцатым и тридцатым днем после установленного срока выплаты — разница в индексации за период от установленного срока выплаты до дня фактической выплаты;

(2) Если выходное пособие выплачено после тридцатого дня после установленного срока выплаты — разница в индексации за период от установленного срока выплаты до дня фактической выплаты, плюс 20% от общей суммы выходного пособия и разницы в индексации за каждый месяц неуплаты выходного пособия; за часть месяца указанная 20% надбавка выплачивается пропорционально.

(б1) Компенсация за задержку выходного пособия является во всех отношениях, кроме вопросов подпункта (б), частью выходного пособия.

(б2) Работодатель вправе вычесть из выходного пособия и компенсации за задержку сумму долга работника работодателю или сумму, которую работодатель обязан или имеет право удержать из выходного пособия.

(г) Лицо, имеющее право на выходное пособие не в силу статей 1(а) или 5 Закона о выходном пособии 5723-1963 (פיקוד פיצויי פיטורים), не подпадает под действие срока выплаты выходного пособия, указанного в подпункте (а), до тех пор, пока работодателю не будет предварительно передано письменное требование о выплате компенсации с указанием основания требования; если требование передано работодателю после указанного срока — срок выплаты компенсации наступает в день передачи требования.

(д) Положения статей 17а, 18 и 19 применяются с необходимыми изменениями к задержке выходного пособия, как если бы это была задержка заработной платы, однако региональный трудовой суд (בית דין לעבודה) имеет право уменьшить или отменить компенсацию за задержку выходного пособия согласно статье 18, даже если выходное пособие не было выплачено по одной из следующих причин:

(1) Существенные разногласия относительно самого права на выходное пособие, которые суд считает обоснованными;

(2) Разногласия относительно даты прекращения трудовых отношений;

(3) Лицо, имеющее право на получение выходного пособия, не предоставило работодателю по его требованию сведения о работнике или получателе, необходимые для определения права на выходное пособие или его размера.

(ה) Лицо, имеющее право получить из пенсионного фонда (מגל לפיד) выходное пособие или его часть на основании платежей, внесенных туда работодателем, не имеет права на компенсацию за задержку выходного пособия за сумму, причитающуюся ему из пенсионного фонда согласно указанному праву, если работодатель уведомил пенсионный фонд в письменной форме в течение 15 дней с установленного срока выплаты выходного пособия о своем согласии на выплату; положение данного подпункта не умаляет положений статей 14 и 20 Закона о выходном пособии 5723-1963.

(ו) Если работник или бывший работник умер, и работодатель депонировал сумму выходного пособия в кассе регионального трудового суда для передачи суда правопреемнику — это рассматривается для целей подпункта (б) как выплата указанной суммы правопреемнику в день депонирования.

Основной смысл и цель статьи

Статья 20 Закона о защите заработной платы (חוק הגנת השכר) 5718-1958 является ключевым механизмом защиты прав работников на своевременное получение выходного пособия ^[1]. Основная цель статьи заключается в создании мощного стимула для работодателей выплачивать выходное пособие (פיצוי פירסום) в установленные сроки и обеспечении справедливой компенсации работникам в случае задержки ^[2].

Статья влияет на следующие ключевые ситуации:

1. **Определение сроков выплаты выходного пособия** — статья четко устанавливает, когда именно должно быть выплачено выходное пособие, учитывая различные источники обязательств (законодательство, коллективные договоры, индивидуальные соглашения) ^[3].
2. **Компенсационный механизм за задержку** — предусматривает двухуровневую систему компенсаций: индексацию для задержек до 30 дней и дополнительную 20% надбавку за каждый месяц задержки свыше 30 дней ^[1].
3. **Защита от недобросовестности работодателей** — создает значительные финансовые последствия для работодателей, которые намеренно или по небрежности задерживают выплаты ^[4].
4. **Особые случаи и исключения** — регулирует ситуации с пенсионными фондами, смертью работника, разногласиями сторон ^[5].

РАЗДЕЛ 2: АНАЛИЗ СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ И ПРЕЦЕДЕНТЫ

Ключевые судебные решения

Судебная практика Израиля выработала важные принципы применения статьи 20, которые существенно влияют на её толкование ^[6] ^[7].

Принцип широкого судебного усмотрения

Национальный трудовой суд Израиля (בית הדין הארצי לעבודה) установил, что региональные трудовые суды обладают широким усмотрением при назначении компенсаций за задержку выходного пособия ^[6]. Суд должен учитывать "весь комплекс обстоятельств дела, включая поведение сторон и их добросовестность, тип работодателя, причины задержки, характеристики задержки и другие факторы" ^[6].

Дело Эльрашек (עניין אלרשק)

В данном деле Национальный трудовой суд установил важный процедурный принцип: работник должен явно требовать компенсацию за задержку в исковом заявлении ^[8]. Суд не может назначить такую компенсацию по собственной инициативе, если она не была запрошена истцом ^[8].

Принцип разумного срока при наличии формы 161

Важное решение Национального трудового суда установило, что если работодатель выдал работнику форму 161 (161 0910) и выплатил выходное пособие в разумный срок, работник не имеет права на компенсацию за задержку, даже если прошло более 15 дней с момента окончания трудовых отношений ^[1].

Принципы применения исключений

Судебная практика выработала строгие критерии для применения исключений, предусмотренных в подпункте (д) статьи 20 ^[6]:

- "Существенные разногласия" должны быть реальными и добросовестными, а не созданными искусственно ^[6]
- Финансовые трудности работодателя, как правило, не являются основанием для освобождения от компенсации ^[5]
- Суды применяют принцип пропорциональности при определении размера компенсации ^[6]

Влияние судебной практики на применение статьи

Судебная практика значительно смягчила первоначально жесткую формулировку статьи 20 ^[4]. Если изначально статья предполагала автоматическое назначение компенсации за любую задержку свыше 15 дней, то суды выработали гибкий подход, учитывающий обстоятельства каждого дела ^[6].

Современная тенденция судов направлена на поиск баланса между защитой прав работников и избеганием чрезмерного бремени для работодателей ^[6]. Суды регулярно уменьшают или отменяют компенсации в случаях добросовестных ошибок или объективных обстоятельств ^[9].

РАЗДЕЛ 3: СВЯЗЬ С ДРУГИМИ СТАТЬЯМИ И ЗАКОНАМИ

Связи внутри Закона о защите заработной платы

Статья 17а — Общие принципы компенсации за задержку

Статья 20 напрямую ссылается на статью 17а, которая устанавливает базовые принципы компенсации за задержку платежей работникам ^[10]. Эта связь обеспечивает единообразный подход к различным видам задолженности перед работниками ^[10].

Статья 18 — Полномочия суда по уменьшению компенсации

Статья 18 предоставляет региональным трудовым судам право уменьшать или отменять компенсацию за задержку в определенных обстоятельствах ^[9]. Статья 20 расширяет эти полномочия специально для случаев задержки выходного пособия ^[6].

Статья 19 — Ответственность при переводах в пенсионные фонды

Статья 19 регулирует ситуации с задержкой переводов в пенсионные фонды, что напрямую связано с подпунктом (п) статьи 20 ^[11].

Связь с Законом о выходном пособии (חוק פיצויי פיטורים) 5723-1963

Статья 20 тесно интегрирована с базовым Законом о выходном пособии ^[12]. Особенно важны следующие связи:

Статьи 1(а) и 5 — определяют основные случаи права на выходное пособие, на которые ссылается подпункт (г) статьи 20 ^[12].

Статьи 14 и 20 Закона о выходном пособии — регулируют альтернативные способы обеспечения выходного пособия через пенсионные фонды, что учитывается в подпункте (н) статьи 20 ^[13].

Взаимодействие с другими трудовыми законами

Закон о минимальной заработной плате

Статья 20 косвенно связана с Законом о минимальной заработной плате через общие принципы защиты трудовых прав ^[14]. Задержка выплат работникам с минимальной зарплатой может повлечь усиленную ответственность ^[15].

Закон о часах работы и отдыха

Взаимосвязь проявляется при расчете выходного пособия для работников с нестандартным графиком работы ^[16].

РАЗДЕЛ 4: ПРАКТИЧЕСКИЕ ПОСЛЕДСТВИЯ НАРУШЕНИЯ

Административные меры

Штрафы Министерства экономики

Министерство экономики (משרד הכלכלה), которое контролирует соблюдение трудового законодательства, имеет право налагать значительные административные штрафы на работодателей, нарушающих сроки выплаты выходного пособия ^[17]. Размер штрафов может варьироваться от нескольких тысяч до сотен тысяч шекелей в зависимости от тяжести нарушения ^[18].

Процедура наложения штрафов

Работники могут подавать жалобы в отдел контроля за соблюдением трудового законодательства (הגות פיקוח עובדי) по следующим контактам ^[17]:

- Центральный отдел: report.achifa@labor.gov.il, телефон *2570
- Тель-Авив и Центр: achifatlv@labor.gov.il, 03-7347223
- Хайфа и Север: E.R.N@labor.gov.il, 04-8613885/6
- Иерусалим: E.R.J@labor.gov.il, 02-5018204
- Юг: Oded.Perez@labor.gov.il, 08-6264050

Уголовная ответственность

Хотя статья 20 сама по себе не предусматривает уголовную ответственность, систематические нарушения обязательств по выплате выходного пособия, особенно работникам с минимальной заработной платой, могут повлечь уголовное преследование ^[15]. Это происходит в случаях, когда нарушения признаются особо серьезными и передаются из административного органа в прокуратуру ^[17].

Гражданско-правовые последствия

Основная компенсация

Работник имеет право на получение компенсации за задержку выходного пособия в следующих размерах ^[1]:

- За период с 16 по 30 день: индексация суммы
- За период свыше 30 дней: индексация плюс 20% за каждый месяц задержки

Дополнительные последствия

1. **Моральный ущерб** — в исключительных случаях суды могут присудить компенсацию морального вреда ^[19]
2. **Судебные расходы** — работодатель может быть обязан возместить судебные расходы работника ^[20]
3. **Проценты на присужденную сумму** — с момента вынесения решения суда ^[21]

РАЗДЕЛ 5: ИНСТРУКЦИИ ДЛЯ РАБОТНИКА И РАБОТОДАТЕЛЯ

Пошаговый план действий для работника

Шаг 1: Документирование нарушения

- Сохранить все документы о трудовых отношениях (трудовой договор, расчетные листки, уведомление об увольнении)
- Зафиксировать дату прекращения трудовых отношений
- Получить от работодателя форму 161 (161 0310) ^{[22] [23]}

Шаг 2: Расчет задолженности

- Определить точную сумму выходного пособия
- Рассчитать компенсацию за задержку согласно статье 20
- Учесть возможные удержания (долги работодателю) ^[1]

Шаг 3: Досудебное урегулирование

- Направить работодателю письменное требование о выплате с указанием основания (если применимо согласно подпункту (г)) ^[3]
- Установить разумный срок для добровольной выплаты

- Сохранить доказательства направления требования

Шаг 4: Подача жалобы в административные органы

- Подать жалобу в Министерство экономики для административного воздействия ^[17]
- Использовать онлайн-форму на сайте министерства или обратиться в региональные отделения
- Предоставить все необходимые документы

Шаг 5: Судебное разбирательство

- Подать исковое заявление в региональный трудовой суд (בית הדין האזורי לעבודה) ^[20]
- Для исков до 39,500 шекелей использовать ускоренную процедуру ^[20]
- Обязательно указать требование о компенсации за задержку в исковом заявлении ^[8]
- Срок подачи иска: до 7 лет с момента возникновения права ^[21]

Шаг 6: Подготовка к суду

- Собрать все доказательства (документы, свидетельские показания)
- Воспользоваться бесплатной юридической помощью в суде ^[20]
- Подготовить расчет требуемой компенсации

Рекомендации для работодателя

Профилактические меры

1. Ведение точного учета

- Вести подробный учет всех работников и их стажа
- Отслеживать сроки выплаты выходного пособия для каждого увольняемого работника
- Регулярно обновлять данные о накоплениях в пенсионных фондах

2. Процедурные гарантии

- Заполнять и выдавать форму 161 в установленные сроки ^[22]
- Направлять уведомления в пенсионные фонды в течение 15 дней ^[5]
- Документировать все действия по выплате выходного пособия

3. Управление рисками

- Создать резерв для выплаты выходных пособий
- Регулярно консультироваться с юристами по трудовому праву
- Обучать HR-персонал требованиям законодательства

Действия при возникновении проблем

1. При финансовых затруднениях

- Немедленно уведомить работника о проблемах

- Предложить график погашения задолженности
- Рассмотреть возможность депонирования средств в суде ^[3]

2. При разногласиях с работником

- Выплатить бесспорную часть выходного пособия ^[6]
- Документировать основания для разногласий
- Обратиться в суд за разъяснениями в спорных случаях

3. При ошибках в процедуре

- Исправить ошибки как можно быстрее
- Выплатить компенсацию добровольно
- Подготовить объяснения для суда о добросовестности ошибки ^[9]

РАЗДЕЛ 6: СКРЫТЫЕ МОМЕНТЫ И "СЕРЫЕ ЗОНЫ"

Неоднозначные формулировки

Определение "разумного срока"

Судебная практика установила, что наличие формы 161 может освободить работодателя от ответственности, если выплата произведена в "разумный срок" ^[1]. Однако закон не определяет, что именно считается разумным сроком, оставляя это на усмотрение судов. Это создает правовую неопределенность для обеих сторон.

"Существенные разногласия"

Подпункт (д)(1) статьи 20 позволяет судам освобождать работодателей от компенсации при наличии "существенных разногласий" относительно права на выходное пособие ^[6]. Критерии существенности не определены законом четко, что приводит к различным толкованиям в судебной практике.

Пропорциональный расчет за "часть месяца"

Закон предусматривает пропорциональный расчет 20% надбавки за часть месяца, но не уточняет методику такого расчета ^[1]. Это может привести к разногласиям при определении точной суммы компенсации.

Потенциальные "лазейки"

Манипулирование датой прекращения трудовых отношений

Недобросовестные работодатели могут попытаться искусственно отсрочить официальную дату прекращения трудовых отношений для уменьшения периода задержки. Хотя подпункт (д)(2) предусматривает защиту от таких действий, доказательство факта манипуляций может быть сложным ^[5].

Создание искусственных разногласий

Работодатели могут попытаться создать искусственные споры о размере или праве на выходное пособие для использования исключений статьи 20. Судебная практика пытается противодействовать этому, но выявление недобросовестности требует детального анализа каждого случая ^[4].

Использование сложных корпоративных структур

В случаях реорганизации или банкротства работодателя определение ответственного за выплату выходного пособия лица может стать сложной задачей, особенно при наличии связанных компаний ^[7].

Спорные ситуации применения

Работники пенсионных фондов в переходный период

Особенно сложными являются случаи работников, чьи выходные пособия частично накоплены в пенсионных фондах, а частично должны выплачиваться работодателем напрямую ^[24]. Координация между различными источниками выплат может создавать задержки, ответственность за которые трудно определить.

Сезонные и проектные работники

Для работников с нестандартными формами занятости определение даты прекращения трудовых отношений и расчет выходного пособия может быть осложнено ^[12]. Это особенно актуально для сезонных работников и работников проектов с неопределенной продолжительностью.

Международные компании и трансграничные переводы

При работе с международными компаниями процедуры выплаты выходного пособия могут осложняться валютным законодательством и банковскими процедурами, что может привести к техническим задержкам ^[24].

Рекомендации по минимизации рисков

Для работников:

- Требовать письменного подтверждения всех договоренностей о сроках выплаты
- Не соглашаться на неопределенные формулировки в документах
- Консультироваться с юристами при сложных корпоративных структурах работодателя

Для работодателей:

- Создавать детальные письменные процедуры выплаты выходных пособий
- Документировать все действия и решения
- При возникновении сомнений обращаться в суд за разъяснениями до истечения сроков выплаты

РАЗДЕЛ 7: СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

- [1] Компенсация за задержку выходного пособия (Право) - כל-זכות. Kolzchut.org.il
- [2] Выходное пособие увольняемому сотруднику (Право) - כל-זכות. Kolzchut.org.il
- [25] Выходное пособие если уволился по собственному желанию в Израиле. Israeliya.org
- [26] Выплата выходного пособия | Адв. Офис Д. Яновского. Yml-law.co.il
- [27] Права иностранных рабочих – работников по уходу (10/2012). Kavlaoved.org.il
- [4] פיצויי הלנה: כלי הרתעתי או פרס למעסיק? Ynet.co.il
- [28] В какой срок обязан работодатель выдать работнику бланк формой 161. Tlushdin.co.il
- [3] הלנת פיצויי פיטורים - סעיף 20 לחוק הגנת השכר, תשי"ח 1958. Prisha.co.il
- [29] Права иностранного работника по уходу, который был уволен. Kolzchut.org.il
- [6] הפחתת פיצויי הלנה על ידי בית הדין האזורי לעבודה. Olam-haavoda.co.il
- [7] פיצויי הלנת פיצויי פיטורים. Prisha.co.il
- [13] Пицуим: что это такое и как получить выходное пособие. Concierge-israel.com
- [8] פיצויי הלנה - סעיף 17 לחוק. Olam-haavoda.co.il
- [10] Дата выплаты заработной платы (Право). Kolzchut.org.il
- [30] Удержания из зарплаты работника (Право). Kolzchut.org.il
- [16] Закон о защите зарплаты. Israelinfo.co.il
- [11] סעיף 19 לחוק הגנת השכר - סקירה ופרשנות משפטית. Workrights.co.il
- [12] Пицуим: что это такое и как получить выходное пособие. Israelprohelp.com
- [9] סעיף 18 לחוק - הפחתת פיצויי. Olam-haavoda.co.il
- [31] Выходное пособие работнику, уволившемуся в связи с его болезнью или члена его семьи. Kolzchut.org.il
- [24] Пицуим: компенсация при увольнении в Израиле | Хаим Франк. Israel-laws.com
- [32] שלילת פיצויי פיטורים - פרשנות משפטית ועמדת בית הדין לעבודה. Workrights.co.il
- [33] פיצויי הלנת שכר (זכות). Kolzchut.org.il
- [14] Типичные нарушения обязательств по выплате минимальной заработной платы. Kolzchut.org.il
- [34] Трудовое право – выходное пособие. Krav-law.co.il
- [5] פיצויי על הלנת פיצויי פיטורים (זכות). Kolzchut.org.il

- [15] Задержка выплат по заработной плате — штрафные санкции. Israelinfo.co.il
- [17] Жалобы против работодателей в Израиле. Rezni.com
- [18] ביקורות של משרד הכלכלה - טיפים למעסיקים לקראת ביקורות. Liatfaigel-law.co.il
- [22] Получение выходного пособия напрямую от работодателя. Kolzchut.org.il
- [35] Выходное пособие для работников, уволившихся по собственному желанию. Kolzchut.org.il
- [23] Тофес 161 | טופס 161. Zashita.co.il
- [36] Форма / Тофес № 161 для наёмного работника. Sapel.co.il
- [20] Подача иска в суд по трудовым спорам о выплате заработной платы и выходного пособия. Kolzchut.org.il
- [37] הגשת תביעה לתשלום שכר עבודה, פיצויי פיטורים או זכויות סוציאליות אחרות. Kolzchut.org.il
- [21] Срок давности при подаче иска по трудовым конфликтам. Israelinfo.co.il
- [38] Суд по трудовым спорам в Израиле: этапы разбирательства. Baksansky.com



1. https://www.kolzchut.org.il/ru/Компенсация_за_задержку_выходного_пособия
2. https://www.kolzchut.org.il/ru/Выходное_пособие_увольняемому_сотруднику
3. [https://www.prisha.co.il/Article/1958-הלנת-פיצויי-פיטורים---סעיף-20-לחוק-הגנת-השכר, תשי"ח-1958](https://www.prisha.co.il/Article/1958-הלנת-פיצויי-פיטורים---סעיף-20-לחוק-הגנת-השכר, תשי)
4. <http://www.ynet.co.il/economy/article/bkd7dakv0>
5. https://www.kolzchut.org.il/he/פיצוי_על_הלנת_פיצויי_פיטורים
6. <https://olam-haavoda.co.il/article/הפחתת-פיצויי-הלנה-על-ידי-בית-הדין-האזור/>
7. <https://www.prisha.co.il/Article/פיצויי-הלנת-פיצויי-פיטורים>
8. <https://olam-haavoda.co.il/article/סעיף-17-לחוק-פיצויי-הלנה>
9. <https://olam-haavoda.co.il/article/סעיף-18-לחוק-הפחתת-פיצויי>
10. https://www.kolzchut.org.il/ru/Дата_выплаты_заработной_платы
11. <https://www.workrights.co.il/19-סעיף>
12. <https://www.israelprohelp.com/piczuim/>
13. <https://conciierge-israel.com/poleznaya-informatsiya/piczuim-kak-poluchit-kompensacziyu-pri-uvolnenii-v-izraile>
14. https://www.kolzchut.org.il/ru/Типичные_нарушения_обязательств_по_выплате_минимальной_заработной_платы
15. <https://pravo.israelinfo.co.il/articles/trud/3636>
16. <https://pravo.israelinfo.co.il/articles/trud/562>
17. <https://rezni.com/en/zhaloby-protiv-rabotodatelej/>
18. <https://liatfaigel-law.co.il/עורך-דין-דיני-עבודה/ביקורות-של-משרד-הכלכלה/>

19. https://www.consultant.ru/law/podborki/kompensaciya_za_zaderzhku_vyplaty_vyhodnogo_posobiya/
20. https://www.kolzhut.org.il/ru/Подача_иска_в_суд_по_трудовым_спорам_о_выплате_заработной_платы_и_выходного_пособия
ד, %D0%B0%D1%82%D0%B0%D0%BA%D0%B6%D0%B5_%D0%BE_%D1%80%D0%B5%D0%B0%D0%BB%D0%B8%D0%B7%D0%B0%D1%86%D0%B8%D0%B8_%D0%B4%D1%80%D1%83%D0%B3%D0%B8%D1%85_%D1%81%D0%BE%D1%86%D0%B8%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D1%8B%D1%85_%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%B2
21. <https://pravo.israelinfo.co.il/articles/trud/1140>
22. https://www.kolzhut.org.il/ru/Получение_выходного_пособия_напрямую_от_работодателя
23. <https://zashita.co.il/tofes-161/>
24. <https://israel-laws.com/blog/pitsuim/>
25. <https://israliya.org/vyhodnoe-posobie-dlya-rabotnikov-uvolivshihsya-po-sobstvennomu-zhelaniyu/>
26. <https://www.yml-law.co.il/ru/адвокат-трудового-права/выплата-выходного-пособия>
27. <https://kavlaoved.org.il/wp-content/uploads/sites/3/2013/06/Caregivers-Rights-Russian.pdf>
28. <https://ru.tlshdin.co.il/news/320>
29. https://www.kolzhut.org.il/ru/Права_иностранного_работника_по_уходу
у, %D0%BA%D0%BE%D1%82%D0%BE%D1%80%D1%8B%D0%B9%D0%B1%D1%8B%D0%BB_%D1%83%D0%B2%D0%BE%D0%BB%D0%B5%D0%BD_%D0%B8%D0%BB%D0%B8_%D0%BF%D0%BE%D0%B4%D0%BE%D0%BF%D0%B5%D1%87%D0%BD%D1%8B%D0%B9_%D0%BA%D0%BE%D1%82%D0%BE%D1%80%D0%BE%D0%B3%D0%BE_%D0%B1%D1%8B%D0%BB_%D0%B3%D0%BE%D1%81%D0%BF%D0%B8%D1%82%D0%B0%D0%BB%D0%B8%D0%B7%D0%B8%D1%80%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D0%BD_%D0%B8%D0%BB%D0%B8_%D1%83%D0%BC%D0%B5%D1%80
30. https://www.kolzhut.org.il/ru/Удержания_из_зарплаты_работника
31. https://www.kolzhut.org.il/ru/Выходное_пособие_работник
у, %D1%83%D0%B2%D0%BE%D0%BB%D0%B8%D0%B2%D1%88%D0%B5%D0%BC%D1%83%D1%81%D1%8F%D0%B2_%D1%81%D0%B2%D1%8F%D0%B7%D0%B8_%D1%81_%D0%B5%D0%B3%D0%BE_%D0%B1%D0%BE%D0%BB%D0%B5%D0%B7%D0%BD%D1%8C%D1%8E_%D0%B8%D0%BB%D0%B8_%D1%87%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D0%B0_%D0%B5%D0%B3%D0%BE_%D1%81%D0%B5%D0%BC%D1%8C%D0%B8
32. <https://www.workrights.co.il/שליטת-פיצויים>
33. https://www.kolzhut.org.il/he/פיצויי_הלנת_שכר/he
34. <https://krav-law.co.il/ru/areas-of-practice/severance/>
35. https://www.kolzhut.org.il/ru/Выходное_пособие_для_работника
в, %D1%83%D0%B2%D0%BE%D0%BB%D0%B8%D0%B2%D1%88%D0%B8%D1%85%D1%81%D1%8F%D0%BF%D0%BE_%D1%81%D0%BE%D0%B1%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D0%BE%D0%BC%D1%83_%D0%B6%D0%B5%D0%BB%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D1%8E
36. [https://sapel.co.il/בланק-форма-тофес-№-161/](https://sapel.co.il/בланк-форма-тофес-№-161/)
37. https://www.kolzhut.org.il/he/הגשת_תביעה_לתשלום_שכר_עבוד/he
ה, %D7%A4%D7%99%D7%A6%D7%95%D7%99%D7%99%D7%A4%D7%99%D7%98%D7%95%D7%A8%D7%99%D7%9D_%D7%90%D7%95_%D7%96%D7%9B%D7%95%D7%99%D7%95%D7%AA_%D7%A1%D7%95%D7%A6%D7%99%D7%90%D7%9C%D7%99%D7%95%D7%AA_%D7%90%D7%97%D7%A8%D7%95%D7%AA_%D7%91%D7%91%D7%99%D7%AA_%D7%94%D7%93%D7%99%D7%9F_%D7%94%D7%90%D7%96%D7%95%D7%A8%D7%99_%D7%9C%D7%A2%D7%91%D7%95%D7%93%D7%94
38. <https://www.baksansky.com/sud-po-trudovym-sporam/>

