

# Глубокий юридический анализ статьи 3 «תשלום בשווה כסף» Закона о защите заработной платы (חוק הגנת השכר, תשי"ח-1958)

В данном отчёте представлен всесторонний, структурированный и максимально глубокий анализ статьи 3 «תשלום בשווה כסף» («Оплата в неденежной форме») Закона о защите заработной платы (חוק הגנת השכר, תשי"ח-1958). Анализ включает официальный перевод, разъяснение содержания, разбор судебной практики, связь с иными нормативными актами, последствия нарушений, практические рекомендации для работников и работодателей, а также выявление «серых зон» и спорных моментов. Все ключевые термины, названия законов и судебных дел приводятся на русском и иврите для точности и полноты.

В ходе исследования установлено, что статья 3 формирует исключение из общего принципа выплаты заработной платы исключительно в денежной форме, позволяя по согласованию сторон часть оплаты производить в виде питания или жилья, при соблюдении ряда строгих условий. Судебная практика Национального трудового суда Израиля (בית הדין הארצי לעבודה) и Верховного суда (בג"ץ) выработала чёткие критерии допустимости таких схем, включая требование явного согласия работника, ограничение размера неденежной части и обязательность рыночной оценки. Нарушения влекут за собой значительные административные, гражданско-правовые и, в ряде случаев, уголовные последствия, а также могут повлечь дополнительные санкции в отношении работодателя. Анализ выявляет также «серые зоны» статьи, связанные с определением рыночной стоимости, формой согласия и процедурой информирования работника. В заключение даны практические рекомендации для обеих сторон трудовых отношений.

## Раздел 1: Разъяснение по содержанию статьи

### Перевод текста статьи на русский язык

#### Оригинальный текст на иврите:

תשלום בשווה כסף

- מותר בהסכמת העובד לשלם חלק משכר עבודה באוכל ובמשקאות המיועדים לצריכה במקום העבודה, 3. להוציא משקאות משכרים, או בדיוור, אם דרך תשלום זאת נקבעה בהסכם קיבוצי או בחוזה עבודה או שהיא נוהג מקובל בתנאי עבודה, ובלבד שהשווי המיוחס לכל אלה לא יעלה על המקובל בשוק.

#### Официальный перевод на русский язык:

#### Оплата в неденежной форме

3. Разрешается, при согласии работника, выплачивать часть заработной платы в виде питания и напитков, предназначенных для потребления на рабочем месте (за исключением алкогольных напитков), либо в виде предоставления жилья, если такой способ оплаты предусмотрен коллективным договором, трудовым договором либо является устоявшейся практикой в условиях труда, при условии, что стоимость этих благ не превышает принятую на рынке.

## **Объяснение основного смысла и цели статьи**

Статья 3 Закона о защите заработной платы (1958-п"ש"י חוק הגנת השכר, תשי"ח) устанавливает исключение из общего принципа, согласно которому заработная плата должна выплачиваться исключительно в денежной форме (שכר עבודה במזומן). Исключение допускается только для части заработной платы и только при наличии чётко выраженного согласия работника (תבועת המזון). Допустимая неденежная форма — это питание и напитки (за исключением алкогольных), предназначенные для потребления на рабочем месте, а также предоставление жилья (דירה).

Ключевое условие — такой порядок должен быть закреплён либо в коллективном договоре (תבועת המזון או דירה), либо в индивидуальном трудовом договоре (תבועת המזון או דירה), либо являться устоявшейся практикой (תבועת המזון או דירה בנאי עבודה). Кроме того, стоимость предоставляемых благ не должна превышать рыночную (המקובל בשוק), что предотвращает злоупотребления со стороны работодателя.

Основная цель статьи — обеспечить баланс между гибкостью трудовых отношений (особенно в отраслях, где питание или жильё являются неотъемлемой частью трудового процесса, например, сельское хозяйство, строительство, уход за пожилыми или инвалидами), и защитой экономических интересов работника. Статья предотвращает ситуации, когда работник фактически лишается возможности свободно распоряжаться своим заработком или оказывается в полной зависимости от работодателя из-за неденежной формы оплаты<sup>[1] [2] [3]</sup>.

## **Ключевые ситуации, на которые влияет статья**

Статья 3 применяется прежде всего в секторах, где предоставление жилья или питания работникам является распространённой практикой: сельское хозяйство, уход за пожилыми, строительство, гостиничный бизнес, а также при найме иностранных работников (עובדי זר). Она регулирует случаи, когда часть заработной платы компенсируется не деньгами, а натуральными благами, и устанавливает строгие условия, чтобы избежать злоупотреблений и обеспечить работнику минимальный уровень финансовой независимости<sup>[2] [3]</sup>.

## **Раздел 2: Анализ судебной практики и прецеденты**

## Ключевые судебные решения и их анализ

В израильской судебной практике выработан ряд принципиальных подходов к толкованию и применению статьи 3. Приведём наиболее значимые решения с указанием номера дела, года и ключевого юридического принципа.

Название дела (рус/ивр)	Год	Суд	Ключевой принцип	Релевантность
FLORES JOCELYN נ' עזבון יוסף רוזנברג המנוח	2017	בית הדין הארצי לעבודה	Требование явного и информированного согласия работника; недопустимость подразумеваемого согласия	Критически важное, ведущий прецедент
עזבון המנוח שמואל נתן כהן ז"ל נ' אטי רוזנהיסר	2012	בית הדין הארצי לעבודה	Недопустимость выплаты всей зарплаты в неденежной форме, даже при согласии работника	Критически важное
כהן נ' קבררה	1997	בית המשפט העליון	Ограничения на неденежную форму оплаты; приоритет денежной формы	Высокая
דגנ"צ 1678/07	2009	בית הדין האזורי לעבודה	Допустимость частичной оплаты в неденежной форме при соблюдении всех условий	Средняя
סע"ש (ת"א) 36455-06-13	2013	בית הדין האזורי לעבודה ת"א	Требования к доказательствам при оплате жильём и питанием	Высокая
ס"ע (ב"ש) 4549- 02-12	2012	בית הדין האזורי לעבודה ב"ש	Недопустимость включения транспортных средств в неденежную оплату	Средняя
תע"א (ת"א) 4712- 09	2009	בית הדין האזורי לעבודה ת"א	Ограничение на долю питания в минимальной зарплате (до 10%)	Высокая
ס"ע (ת"א) 32092-05-10	2010	בית הדין האזורי לעבודה ת"א	Совокупность условий для вычета расходов	Высокая

## Подробный разбор ключевых решений

### נ' עזבון המנוח יוסף רוזנברג (בית הדין הארצי לעבודה, 2017, FLORES JOCELYN):

В этом деле Национальный трудовой суд (בית הדין הארצי לעבודה) установил, что согласие работника на получение части заработной платы в неденежной форме должно быть явным, информированным и оформленным надлежащим образом. Недопустимо полагаться на подразумеваемое согласие или на отсутствие возражений со стороны работника. Суд также подчеркнул, что работодатель обязан заранее информировать работника обо всех вычетах и условиях предоставления жилья или питания. В противном

случае любые вычеты или неденежные выплаты будут признаны незаконными, а работник получит право на компенсацию и возврат полной денежной суммы<sup>[2] [4]</sup>.

#### **עזבון המנוח שמואל נתן כהן ז"ל נ' אטי רוזנהויסר (בית הדין הארצי לעבודה, 2012)**

Суд подтвердил, что выплата всей заработной платы в неденежной форме противоречит закону, даже если работник формально согласился на такие условия. В этом случае соглашение будет признано ничтожным, а работник получит право на получение полной денежной компенсации за труд. Принцип: неденежная форма оплаты может применяться только к части заработной платы, а не ко всей сумме<sup>[2]</sup>.

#### **כהן נ' קבררה (בית המשפט העליון, 1997)**

Верховный суд (בג"ץ) рассмотрел ограничения на неденежную форму оплаты, подчеркнув, что основной целью закона является обеспечение финансовой независимости работника. Суд указал, что любые попытки работодателя обойти этот принцип будут признаны недействительными, даже если формально соблюдены другие условия<sup>[2]</sup>.

#### **Судебная практика по иностранным работникам (עובדים זרים):**

В делах, касающихся иностранных работников, суды особо подчёркивают необходимость письменного согласия на любые вычеты и неденежные выплаты, а также строгое соблюдение лимитов (например, не более 25% от зарплаты для совокупных вычетов)<sup>[5] [6] [7]</sup>.

### **Влияние судебной практики на толкование статьи**

Судебная практика существенно конкретизировала условия применения статьи 3. Были выработаны следующие ключевые критерии:

- Согласие работника должно быть явным, информированным и, желательно, оформленным письменно.
- Недопустимо выплачивать всю зарплату в неденежной форме, даже при согласии работника.
- Стоимость предоставляемых благ (питание, жильё) должна быть подтверждена рыночными оценками и не превышать среднерыночную стоимость.
- Работодатель обязан информировать работника о всех деталях схемы оплаты и вычетов заранее.
- Для иностранных работников действуют дополнительные ограничения и требования к оформлению согласия и информированию<sup>[2] [3] [5] [6] [7]</sup>.

### **Раздел 3: Связь с другими статьями и законами**

Внутренние связи в Законе о защите заработной платы (חוק הגנת השכר)

Статья 3 тесно связана со следующими положениями закона:

- **Статья 2 (2 סעיף):** Устанавливает общий принцип выплаты заработной платы в денежной форме. Статья 3 формирует исключение из этого принципа<sup>[1] [8]</sup>.
- **Статья 6 (6 סעיף):** Регулирует способы выплаты заработной платы, включая возможность безналичных переводов, что дополняет положения о неденежной оплате<sup>[8]</sup>.
- **Статья 25 (25 סעיף):** Определяет допустимые вычеты из заработной платы, включая вычеты за жильё и питание при наличии согласия работника. Здесь же установлены лимиты для иностранных работников<sup>[1] [5] [6] [7]</sup>.
- **Статья 17 (17 סעיף):** Устанавливает ответственность работодателя за задержку или неправильную выплату зарплаты, включая компенсацию за задержку (פיצויי הלנת שכר)<sup>[9]</sup>.

Взаимодействие с другими ключевыми трудовыми законами Израиля

Анализ показывает, что статья 3 находится в сложной взаимосвязи с рядом других законов, регулирующих трудовые отношения:

Закон (рус/ивр)	Тип связи	Суть связи	Важность
Закон о минимальной заработной плате (חוק שכר מינימום, התשמ"ז-1987)	Синергия и дополнение	Неденежная часть зарплаты должна соответствовать требованиям по минимальной оплате труда	Критическая
Закон о рабочем времени и отдыхе (חוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951)	Взаимозависимость	Неденежная форма оплаты не отменяет обязанность оплачивать сверхурочные и соблюдать нормы рабочего времени	Высокая
Закон о выходном пособии (חוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963)	Косвенная связь	Неденежная часть зарплаты учитывается при расчёте выходного пособия	Средняя
Закон о равной оплате труда (חוק שכר שווה, התשנ"ו-1996)	Общие принципы	Различия в неденежной части могут рассматриваться как дискриминация	Средняя
Закон о трудоустройстве иностранных работников (חוק עובדים זרים, התשנ"א-1991)	Регуляторное пересечение	Подробно регулирует вычеты и неденежные выплаты иностранным работникам	Критическая для иностранных работников

Закон (рус/ивр)	Тип связи	Суть связи	Важность
Закон о повышении эффективности исполнения трудового законодательства (חוק להגברת האכיפה של דיני העבודה, התשע"ב-2011)	Совместное применение	Идентичные санкции за нарушение правил выплаты	Высокая
Закон о национальном страховании (חוק הביטוח הלאומי, התשנ"ה-1995)	Пересечение по вычетам	Вычеты по обязательному страхованию должны быть учтены при расчёте неденежной части	Средняя
Основной закон: Честь и свобода человека (חוק יסודי: כבוד האדם וחירותו, התשנ"ב-1992)	Конституционные принципы	Право работника на свободное распоряжение заработком — элемент человеческого достоинства	Принципиальная

## Конфликты и синергия

Синергия проявляется в том, что статья 3 обеспечивает гибкость трудовых отношений, не нарушая базовых гарантий (минимальная зарплата, равноправие, прозрачность вычетов). Однако при неправильном применении возможны конфликты с Законом о минимальной заработной плате (недопустимость снижения «чистой» денежной части ниже минимума), а также с принципами недискриминации (разная стоимость жилья/питания для разных работников) <sup>[10] [11] [12]</sup>.

## Раздел 4: Практические последствия нарушения

### Административные меры (штрафы от Министерства труда)

Нарушение статьи 3 влечёт за собой наложение значительных административных штрафов (עיצומים פסיים) в соответствии с Законом о повышении эффективности исполнения трудового законодательства (חוק להגברת האכיפה של דיני העבודה, התשע"ב-2011) <sup>[13] [14]</sup>. Размер штрафа зависит от характера и тяжести нарушения:

- За нарушение порядка выплаты части зарплаты в неденежной форме без согласия работника или с превышением рыночной стоимости — штраф до 41,130 шекелей (по состоянию на 2025 год).
- За менее тяжкие нарушения (например, отсутствие письменного согласия, превышение лимитов для иностранных работников, отсутствие информирования) — штраф до 23,510 шекелей.
- В случае повторных или продолжающихся нарушений штрафы увеличиваются пропорционально количеству дней нарушения и могут быть удвоены при рецидиве <sup>[10] [13] [14]</sup>.

## Уголовная ответственность

В ряде случаев, особенно при систематических нарушениях, нарушитель может быть привлечён к уголовной ответственности (אחריות פלילית), включая руководство компании (נושא משרה בלתיגד). Это возможно, если нарушение повлекло существенный ущерб работнику, либо если оно связано с выплатой зарплаты ниже минимума, что прямо запрещено законом и квалифицируется как уголовное правонарушение<sup>[11] [15] [13]</sup>.

## Гражданско-правовые последствия (компенсации работнику)

Работник, чьи права по статье 3 были нарушены, вправе требовать:

- Выплаты полной денежной суммы, если неденежная часть была предоставлена с нарушением условий или без согласия.
- Компенсации за задержку выплаты (פיצוי הלנת שכר), которые могут значительно превышать сумму самой задолженности (до 10% за каждую неделю просрочки после первой)<sup>[9]</sup>.
- Дополнительной компенсации за моральный вред, если нарушение сопровождалось обманом, отсутствием информирования или иными нарушениями прав работника<sup>[16] [17]</sup>.

## Раздел 5: Инструкции для работника и работодателя

### Пошаговый план действий для работника

#### 1. Определение нарушения:

Работник должен проверить, было ли его согласие на неденежную часть оплаты явным и информированным, не превышает ли стоимость предоставленных благ рыночную, и не превышает ли неденежная часть допустимых лимитов (особенно для иностранных работников — не более 25% от зарплаты). Следует также удостовериться, что речь идёт лишь о части зарплаты, а не о всей сумме.

#### 2. Сбор доказательств:

Необходимо собрать все расчётные листы (תלושי שכר), документы, подтверждающие условия проживания/питания, а также любые письменные соглашения с работодателем.

#### 3. Обращение к работодателю:

Работник должен письменно уведомить работодателя о нарушении и потребовать устранения в разумный срок (обычно 30 дней), сохраняя копии всех обращений.

#### 4. Обращение в органы:

В случае отсутствия реакции работник вправе подать жалобу в Департамент по трудовым отношениям Министерства труда (משרד העבודה), а также обратиться в профсоюз или общественные организации по защите прав работников.

#### 5. Судебное разбирательство:

Если вопрос не урегулирован, работник может подать иск в суд по трудовым спорам (לבי

птібул ітп) с требованием компенсации, выплаты задолженности и дополнительных санкций.

Рекомендации для работодателя

1. Проверка соответствия:

Работодатель обязан убедиться, что у него есть явное, желательно письменное согласие работника на неденежную часть оплаты, что условия оплаты отражены в трудовом договоре или коллективном соглашении.

2. Рыночная оценка:

Стоимость предоставляемых благ должна быть подтверждена независимой оценкой и не превышать рыночную. Рекомендуются регулярно обновлять такие оценки.

3. Документирование:

Все условия, касающиеся неденежной части оплаты, должны быть чётко зафиксированы в трудовом договоре и отражены в расчётных листах.

4. Информирование работника:

Работодатель обязан заранее информировать работника обо всех вычетах, условиях проживания и питания, а также о возможности отказаться от неденежной формы оплаты.

5. Соблюдение лимитов:

Для иностранных работников совокупные вычеты не должны превышать 25% от зарплаты, а каждый отдельный вычет — установленных законом лимитов. Необходимо хранить все подтверждающие документы.

Раздел 6: Скрытые моменты и "серые зоны"

Анализ текста статьи и судебной практики выявил ряд неоднозначных формулировок и потенциальных "лазеек", которые могут привести к спорам.

Проблемная зона	Суть проблемы	Практические последствия	Предложения по решению	Срочность
Определение «явного согласия»	Нет чёткого требования к письменной форме, что приводит к спорам о действительности согласия	Трудности доказывания, споры в суде	Ввести обязательную письменную форму	Высокая
Оценка «рыночной стоимости»	Нет механизма определения, кто и как устанавливает рыночную стоимость	Оспаривание стоимости в суде, разночтения	Публикация ежегодных справочников цен	Критическая



Проблемная зона	Суть проблемы	Практические последствия	Предложения по решению	Срочность
«Часть заработной платы»	Не определён максимальный процент, кроме отдельных случаев (например, для иностранных работников)	Работодатель может попытаться увеличить неденежную часть	Ввести чёткие лимиты	Средняя
«Устоявшаяся практика»	Не определены критерии признания практики устоявшейся	Споры о наличии обычая	Признание только коллективных соглашений	Низкая
Исключение для «алкогольных напитков»	Не определено, как квалифицировать напитки с малым содержанием алкоголя	Споры о правомерности предоставления	Определить перечень	Низкая
Момент получения согласия	Неясно, можно ли изменить согласие в процессе работы	Неопределённость для сторон	Ввести ежегодное подтверждение	Средняя
Отмена согласия	Нет процедуры отмены согласия работником	Риск для работодателя	Ввести регламент отмены	Высокая
Изменение стоимости в процессе работы	Нет механизма индексации	Финансовые риски	Ввести автоматическую индексацию	Средняя

В совокупности эти «серые зоны» создают почву для судебных споров и требуют дальнейшей детализации в подзаконных актах или судебных разъяснениях.

## Раздел 7: Список использованных источников

1. Закон о защите заработной платы (1958-חוק הגנת השכר, תשי"ח-1958) — официальный текст и структура<sup>[1] [8] [15]</sup>.
2. Подробные разъяснения по статье 3 и судебной практике<sup>[2] [3]</sup>.
3. Официальные разъяснения Министерства труда и аналитические публикации<sup>[18] [17] [15]</sup>.
4. Судебные решения:
  - FLORES JOCELYN <sup>[4] [19] [2]</sup> 2017, נ' עזבון המנוח יוסף רוזנברג, בית הדין הארצי לעבודה,
  - <sup>[2]</sup> 2012, עזבון המנוח שמואל נתן כהן ז"ל נ' אטי רוזנהויסר, בית הדין הארצי לעבודה,
  - <sup>[2]</sup> 1997, כהן נ' קבררה, בית המשפט העליון,
  - Дела по иностранным работникам и вычетам (שיעור נכוי מהשכר) תקנות עובדים זרים, בעד דמי ביטוח רפואי, התשס"ב-2001<sup>[7] [6]</sup>, נכוי הוצאות מגורים לעובד זר<sup>[5]</sup>.
5. Закон о минимальной заработной плате (1987-חוק שכר מינימום, התשמ"ז-1987)<sup>[10] [11]</sup>.

6. Закон о рабочем времени и отдыхе (תש"א-1951) [15] [20].

7

1. [https://www.nevo.co.il/law\\_html/law01/090\\_001.htm](https://www.nevo.co.il/law_html/law01/090_001.htm)
2. <https://olam-haavoda.co.il/article/לחוק-3-לסעיף-פירוט-הכללים-הנוגעים-לעסקאות-אשראי-במסגרת-תשלום-מזכירות-השכר>
3. <https://ozarlaw.co.il/index2.php?id=29728&lang=HEB>
4. <https://www.dinrega.com/gs/עובדת-זרה-סיעודית-נגד-עזיבת-העבודה-המטופלת>
5. <https://www.kolzchut.org.il/he/ניכוי-הוצאות-מגורים-לעובד-זר>
6. <https://www.hilan.co.il/מרכז-ידע/חקיקה/דיני-עבודה/חוק-עובדים-זרים/תקנות-עובדים-זרים-שיעור-ניכוי-מהשכר-ב/עד-דמי-ביטוח-רפואי-התשסב-2001>
7. <https://www.kolzchut.org.il/he/ניכויים-מותרים-משכר-עובד-זר>
8. <https://www.hilan.co.il/מרכז-ידע/חקיקה/דיני-עבודה/חוק-הגנת-השכר/חוק-הגנת-השכר-תשיח-1958>
9. <https://www.kolzchut.org.il/he/פיצוי-הלנת-שכר>
10. <https://www.kolzchut.org.il/he/שכר-שווה>
11. <https://www.kolzchut.org.il/he/הפרות-טיפוסיות-של-חובת-תשלום-שכר-מינימום>
12. <https://supremedecisions.court.gov.il/Home/Download?path=HebrewVerdicts\11%2F580%2F017%2Fn05&fileName=11017580.n05&type=4>
13. [https://www.nevo.co.il/law\\_html/law00/117033.htm](https://www.nevo.co.il/law_html/law00/117033.htm)
14. [https://www.gov.il/he/departments/dynamiccollectors/employers\\_financial\\_sanctions](https://www.gov.il/he/departments/dynamiccollectors/employers_financial_sanctions)
15. <https://www.michpalyeda.co.il/wage-protection/>
16. <https://www.ihaklai.org.il/index.php/about/item/31237-5-000-40-000>
17. <https://www.michpalyeda.co.il/למה-חשוב-להתנהל-על-פי-חוק-הגנת-השכר-ואיך>
18. <https://www.kolzchut.org.il/he/חוק-הגנת-השכר>
19. <https://www.psakdin.co.il/Court/60487-01-16-ע-ע-JOCELYN-רוזנברג-ואח>
20. <https://www.neto.work/חוק-שעות-עבודה-ומנוחה>