

# Глубокий юридический анализ статьи 4 «איסור הגבלות» (תיקון מס' 28) תשע"ד-2014 защита заработной платы (חוק הגנת השכר, תשי"ח-1958)

В данном отчете представлен всесторонний и детализированный анализ статьи 4 «איסור הגבלות» (с учетом изменений по תשע"ד-2014 28 מס' תיקון) Закона о защите заработной платы (חוק הגנת השכר, תשי"ח-1958). Особое внимание уделяется содержанию и целям статьи, судебной практике, связям с иными нормативными актами, практическим последствиям нарушения, а также рекомендациям для работников и работодателей. Отдельный раздел посвящен анализу спорных и неочевидных аспектов применения статьи. Анализ построен на основе действующего законодательства, судебных решений, официальных разъяснений и экспертных публикаций, с обязательным дублированием ключевых терминов и названий на иврите для максимальной точности.

## Краткое резюме основных выводов

Статья 4 «איסור הגבלות» (תיקון מס' 28) תשע"ד-2014 Закона о защите заработной платы (חוק הגנת השכר, תשי"ח-1958) закрепляет фундаментальный принцип свободы распоряжения заработной платой работником и запрещает работодателю навязывать приобретение товаров или услуг у себя или аффилированных лиц, а также каким-либо образом ограничивать использование работником своей зарплаты. Исключения допускаются только в ограниченных обстоятельствах, при этом любые предоставляемые работодателем товары или услуги должны реализовываться по справедливой цене, согласованной с представительством работников. Нарушение данной нормы влечет за собой административные, гражданско-правовые и в ряде случаев уголовные последствия, что подтверждается как законодательством, так и судебной практикой. Статья тесно связана с иными положениями Закона о защите заработной платы и другими ключевыми трудовыми законами Израиля, формируя целостную систему защиты экономических прав работника. Анализ выявляет и некоторые «серые зоны» в применении статьи, требующие внимательного подхода как со стороны работников, так и работодателей.

## Раздел 1: Разъяснение по содержанию статьи

## Перевод текста статьи на русский язык

### Статья 4. Запрет ограничений (28 'on ןן״ת) 2014-ת"ושל

**(а)** Работодатель не вправе обязывать работника приобретать товары у него самого, у лиц, связанных с ним или с его предприятием, либо пользоваться их услугами, а также каким-либо иным образом ограничивать право работника распоряжаться своей заработной платой.

**(б)** В случае, если на рабочем месте работник не может приобрести необходимые ему товары или получить необходимые услуги, и работодатель предоставляет их самостоятельно или через связанных с ним лиц или предприятие, такие товары и услуги должны предоставляться работнику по справедливой цене, не включающей прибыль; если же такие товары или услуги предоставляются по инициативе работодателя третьим лицом, они также должны предоставляться по справедливой цене. Цена на такие товары и услуги подлежит согласованию с профсоюзным комитетом предприятия, а в случае разногласий — устанавливается лицом, уполномоченным на то министром труда.

### Объяснение основного смысла и цели статьи

Данная статья направлена на защиту фундаментального права работника свободно распоряжаться заработной платой (התבוע כרש) по своему усмотрению. Законодатель запрещает работодателю (העובד) использовать свое положение для навязывания работнику (העובד) обязательств по приобретению товаров или услуг у самого работодателя, связанных с ним лиц или предприятий. Это положение исключает возможность злоупотребления работодателем своей властью, когда работник, в силу зависимости, вынужден приобретать товары или услуги по завышенным ценам или в ущерб своим интересам<sup>[1] [2]</sup>.

Запрет распространяется не только на прямое навязывание покупки товаров или услуг, но и на любые иные способы ограничения права работника использовать свою зарплату. Это включает, например, попытки работодателя ограничить работника в выборе, куда тратить заработанные средства, или создавать условия, при которых работник вынужден расходовать зарплату на нужды, определяемые работодателем.

Вместе с тем, статья предусматривает исключение для случаев, когда на рабочем месте невозможно приобрести необходимые товары или услуги иначе, чем у работодателя или связанных с ним лиц. В таких случаях работодатель обязан реализовывать их по справедливой цене, не включающей прибыль, и только при согласовании с представительством работников (התבועה תי). В случае разногласий по цене, решение принимает уполномоченное лицо, назначенное министром труда (שר העבודה)<sup>[1]</sup>.

Ключевые ситуации, на которые влияет статья:

- Принуждение работника приобретать продукты, питание, спецодежду, инструменты, жилье или иные услуги у работодателя или связанных с ним лиц.
- Введение внутренних правил, ограничивающих свободу распоряжения зарплатой (например, обязательная покупка продукции компании).

- Организация «закрытых» магазинов или столовых, где работник может тратить зарплату только внутри предприятия.
- Установление «зарплатных» схем, при которых часть зарплаты выплачивается в виде товаров или услуг, а не в денежной форме, без письменного согласия работника и вне рамок, установленных законом.

Таким образом, статья служит важнейшей гарантией экономической независимости работника и препятствует корпоративному принуждению, формируя баланс интересов сторон трудовых отношений<sup>[1] [2]</sup>.

## Раздел 2: Анализ судебной практики и прецеденты

### Основные судебные решения по статье 4 «איסור הגבלות»

Судебная практика по применению статьи 4 Закона о защите заработной платы (קוק הגנת השכר) формировалась на протяжении десятилетий и включает как решения Национального трудового суда (בית הדין הארצי לעבודה), так и Верховного суда (בג"ץ). Ниже приведены ключевые прецеденты и их правовые принципы.

#### 1. Дело Национального трудового суда: Дело № (1972) 32/3/ב — Марлен Фроймович против Дана Бар Адона

**Ключевой принцип:** Суд подчеркнул, что законы о защите работника (קוק הגנת השכר) имеют императивный характер и не допускают отказа от прав работника даже по соглашению сторон. Суд указал на необходимость строгого соблюдения работодателями положений закона, включая запрет на навязывание работнику приобретения товаров или услуг у работодателя или связанных с ним лиц. Было отмечено, что любые попытки работодателя обойти этот запрет, например, через внутренние положения или коллективные соглашения, будут признаны недействительными<sup>[3]</sup>.

**Влияние на толкование:** Судебная практика закрепила, что любые схемы, ограничивающие свободу распоряжения зарплатой, должны рассматриваться как нарушение закона, даже если работник формально дал согласие под давлением обстоятельств.

#### 2. Верховный суд (БАГАЦ): Решение по делу (2011) 1758/11 י"ב

**Ключевой принцип:** Верховный суд рассмотрел вопрос о допустимости установления работодателем ограничений, связанных с использованием работником своей зарплаты. Суд подтвердил, что любые ограничения должны быть строго обоснованы и соответствовать принципу соразмерности. В частности, суд указал, что даже если работодатель действует из соображений экономической целесообразности, приоритет отдается свободе работника распоряжаться своим доходом<sup>[4]</sup>.

**Влияние на толкование:** Решение Верховного суда усилило защиту работника и подтвердило, что любые ограничения, не предусмотренные законом, будут признаны недействительными.

### 3. Дело Национального трудового суда: פלוני אלמוני — (2019) 56218-06-17 ע"ד מאבטחי השרים

**Ключевой принцип:** Суд рассмотрел ситуацию, когда работодатель пытался навязать работникам приобретение определенных услуг через аффилированные структуры. Суд признал такие действия нарушением статьи 4 и подчеркнул, что даже косвенное давление или создание условий, вынуждающих работника к покупке, противоречат закону<sup>[5]</sup>.

**Влияние на толкование:** Судебная практика расширила понятие «ограничения» и включила в него не только прямое принуждение, но и любые косвенные меры, ведущие к ущемлению свободы распоряжения зарплатой.

### 4. Другие решения и общие принципы

Суды неоднократно подчеркивали, что статья 4 имеет целью не только защиту индивидуального работника, но и обеспечение справедливых и прозрачных трудовых отношений в целом. В случае возникновения споров по поводу справедливой цены на товары или услуги, суды исходят из принципа максимальной защиты интересов работника и требуют строгого документального подтверждения всех расчетов и согласований с профсоюзом<sup>[1] [2]</sup>.

## Раздел 3: Связь с другими статьями и законами

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

Статья 4 тесно связана с рядом других положений Закона о защите заработной платы, формируя единую систему защиты прав работника:

- **Статья 2: Обязанность выплаты зарплаты наличными (חובת תשלום במזומנים)** — закрепляет принцип выплаты зарплаты в денежной форме, что исключает возможность выплаты в виде товаров или услуг без письменного согласия работника и в рамках, установленных законом<sup>[6] [7]</sup>.
- **Статья 3: Выплата в натуральной форме (תשלום בשווה כסף)** — допускает частичную выплату зарплаты в виде товаров или услуг только при наличии письменного согласия работника и при условии, что стоимость таких выплат не превышает рыночную цену<sup>[7]</sup>.
- **Статья 5: Запрет на «общую зарплату» (איסור שכר כולל)** — запрещает включать в зарплату дополнительные выплаты (например, за сверхурочные или отпускные) без их отдельного указания, что также предотвращает злоупотребления при выплате зарплаты в виде товаров или услуг<sup>[2]</sup>.
- **Статья 25: Разрешенные удержания из зарплаты (ניכויים משכר עבודה)** — определяет исчерпывающий перечень удержаний, которые работодатель вправе производить из зарплаты работника, что исключает возможность удержаний в пользу покупки товаров или услуг у работодателя без письменного согласия работника<sup>[8] [9] [10]</sup>.

## Связи и конфликты с другими ключевыми трудовыми законами Израиля

- **Закон о минимальной заработной плате (1987-ת"ז, התשנ"ז, חוק שכר מינימום)** — гарантирует работнику получение не ниже установленного законом минимума в денежной форме, что исключает возможность выплаты минимальной зарплаты в виде товаров или услуг<sup>[11]</sup>.
- **Закон о рабочем времени и отдыхе (1951-תשי"א, חוק שעות עבודה ומנוחה)** — определяет правила оплаты сверхурочных и работы в выходные дни, что также связано с принципом прозрачности и недопустимости выплаты в натуральной форме без согласия работника<sup>[12] [13]</sup>.
- **Закон о выходном пособии (1963-תשכ"ג, חוק פיצויי פיטורים)** — предусматривает выплату выходного пособия в денежной форме, что исключает возможность «натуральных» расчетов без согласия работника.
- **Закон об усилении надзора за соблюдением трудового законодательства (חוק להגברת האכיפה של דיני העבודה, תשע"ב-2011)** — усиливает административную и уголовную ответственность работодателей за нарушение трудового законодательства, в том числе за нарушение статьи 4<sup>[14] [15] [16] [17] [18] [19]</sup>.
- **Закон о защите прав работников (חוק הגנת זכויות העובדים)** — формирует общую систему защиты трудовых прав, включая запрет на дискриминацию и принуждение.

В целом, статья 4 органично вписывается в систему трудового законодательства Израиля, обеспечивая согласованность и взаимное усиление правовых механизмов защиты работника<sup>[6] [20] [3] [21] [1] [7] [2]</sup>.

## Раздел 4: Практические последствия нарушения

Нарушение статьи 4 «איסור הגבלות» влечет за собой комплекс санкций, которые можно разделить на административные, уголовные и гражданско-правовые.

### Административные меры (штрафы от Министерства труда)

В соответствии с Законом об усилении надзора за соблюдением трудового законодательства (חוק להגברת האכיפה של דיני העבודה), Министерство труда (משרד העבודה) наделено полномочиями по административному надзору и наложению денежных санкций на работодателей, нарушающих статью 4:

- Размер административных штрафов может достигать десятков тысяч шекелей за каждое нарушение, в зависимости от характера и тяжести проступка<sup>[22] [23] [14] [15] [16] [17] [19]</sup>.
- В 2023 году Министерство труда наложило на работодателей штрафы на сумму около 98 миллионов шекелей за различные нарушения трудового законодательства, значительная часть которых связана с нарушениями Закона о защите заработной платы<sup>[22] [23]</sup>.
- Повторные или длительные нарушения могут привести к увеличению суммы штрафа или наложению дополнительных санкций.

## Уголовная ответственность (если применимо)

В случаях грубых или систематических нарушений, а также при наличии умысла на получение незаконной выгоды, работодатель может быть привлечен к уголовной ответственности:

- Закон предусматривает возможность возбуждения уголовного дела против работодателя за злостное нарушение трудовых прав, в том числе за принуждение работника к покупке товаров или услуг у работодателя <sup>[24] [25] [19]</sup>.
- Санкции могут включать лишение свободы на срок до 30 месяцев и/или штраф, увеличенный в несколько раз по сравнению с административным штрафом <sup>[24] [25] [19]</sup>.
- Уголовное преследование применяется, как правило, в случаях массовых или особо тяжких нарушений, а также при наличии жалоб со стороны работников.

## Гражданско-правовые последствия (компенсации работнику)

Работник, чьи права нарушены, вправе обратиться в суд по трудовым спорам (ידין לִבְטוּלָה) с иском о возмещении ущерба:

- Суд может обязать работодателя вернуть работнику все неправомерно удержанные суммы, а также выплатить компенсацию за моральный вред или ущерб, причиненный нарушением права на свободное распоряжение зарплатой <sup>[26] [27]</sup>.
- Размер компенсации определяется судом исходя из обстоятельств дела, степени вины работодателя и понесенного работником ущерба.
- В ряде случаев компенсация может быть увеличена с учетом необходимости превентивного воздействия на работодателя.

Таким образом, нарушение статьи 4 чревато для работодателя серьезными финансовыми, административными и, в отдельных случаях, уголовными последствиями, а для работника — возможностью восстановления нарушенных прав и получения компенсации <sup>[22] [23] [14] [15] [16] [17] [19]</sup>.

## Раздел 5: Инструкции для работника и работодателя

### Пошаговый план действий для работника

1. **Фиксация факта нарушения:** Работник должен зафиксировать все обстоятельства нарушения — письменные распоряжения, внутренние положения, переписку, чеки, квитанции и иные документы, подтверждающие принуждение к покупке товаров или услуг у работодателя или связанных с ним лиц.
2. **Обращение к профсоюзу или представительству работников (דירקציה תעסוקתית):** В случае наличия профсоюза рекомендуется обратиться за поддержкой и консультацией, а также для коллективного урегулирования спора.
3. **Подача жалобы в Министерство труда (משרד העבודה):** Работник вправе подать официальную жалобу в Управление по надзору за соблюдением трудового

законодательства (יחידת האכיפה של חוקי העבודה), приложив все имеющиеся доказательства<sup>[19]</sup>.

4. **Обращение за юридической помощью:** Рекомендуется обратиться к адвокату, специализирующемуся на трудовом праве, для оценки перспектив дела и подготовки иска в суд по трудовым спорам.
5. **Подача иска в суд по трудовым спорам (בית הדין לעבודה):** В случае отсутствия реакции со стороны работодателя или Министерства труда работник вправе подать иск о возмещении ущерба и компенсации за нарушение трудовых прав<sup>[28] [29]</sup>.

## Рекомендации для работодателя по соблюдению статьи

1. **Запрет на любые формы принуждения:** Работодатель не должен включать в трудовые договоры или внутренние положения требования о покупке товаров или услуг у себя или аффилированных лиц.
2. **Прозрачность и добровольность:** Любые предложения по приобретению товаров или услуг должны быть строго добровольными, без давления или угроз санкций.
3. **Соблюдение процедуры в исключительных случаях:** Если работодатель вынужден предоставлять товары или услуги (например, в удаленных районах), цена должна быть справедливой, не включающей прибыль, и согласована с представительством работников.
4. **Документальное оформление:** Все согласования с профсоюзом, расчеты справедливых цен и иные документы должны храниться и быть доступны для проверки контролирующими органами.
5. **Постоянное обучение и информирование:** Руководство и сотрудники кадровых служб должны быть обучены положениям статьи 4 и смежных норм, чтобы избежать случайных нарушений.

Соблюдение этих рекомендаций позволит работодателю минимизировать риски и обеспечить прозрачные и справедливые трудовые отношения<sup>[2] [19]</sup>.

## Раздел 6: Скрытые моменты и «серые зоны»

### Неоднозначные формулировки и потенциальные «лазейки»

Анализ статьи 4 выявляет ряд спорных и неочевидных аспектов, которые могут быть использованы как работниками, так и работодателями:

- **Понятие «связанных лиц» (מי שקשור בו):** Закон не дает четкого определения, кто именно считается связанным лицом или предприятием. Это может привести к спорам о том, распространяется ли запрет на дочерние компании, подрядчиков, аффилированные структуры и т.д.
- **Критерии «справедливой цены» (מחיר הוגן):** Закон требует, чтобы товары и услуги предоставлялись по справедливой цене, не включающей прибыль, однако не определяет, как именно рассчитывается эта цена. В случае разногласий вопрос

решается через согласование с профсоюзом или уполномоченным лицом от министра труда, что может затягивать процесс и создавать почву для злоупотреблений.

- **Форма согласия работника:** Закон не всегда требует письменного согласия работника на приобретение товаров или услуг у работодателя, если речь идет о добровольных покупках. Это может привести к ситуациям, когда работодатель оказывает косвенное давление, не оставляя явных доказательств нарушения.
- **Исключительные случаи (отдаленные районы, специфические условия труда):** В ряде отраслей (например, сельское хозяйство, строительство в удаленных районах) работодатель объективно вынужден организовывать питание, жилье или транспорт для работников. Закон допускает такие ситуации, но требует особой процедуры согласования и контроля, что может быть сложно реализовать на практике.

## Спорные или сложные ситуации применения статьи

- **Внутренние магазины и столовые:** Если работодатель организует магазин или столовую на территории предприятия, работники вправе пользоваться ими только на добровольной основе и по справедливым ценам. Любое давление или создание условий, при которых работник вынужден пользоваться только внутренними сервисами, может быть признано нарушением.
- **Системы «зарплатных» карт или купонов:** Использование работодателем систем, при которых часть зарплаты выплачивается в виде купонов или карт, действующих только в определенных магазинах, может рассматриваться как ограничение права работника распоряжаться своей зарплатой.
- **Коллективные соглашения:** В ряде случаев профсоюзы могут соглашаться на определенные схемы предоставления товаров или услуг работникам. Однако такие соглашения не могут противоречить императивным нормам статьи 4 и должны быть максимально прозрачными.

В целом, применение статьи требует внимательного анализа каждой конкретной ситуации с учетом всех обстоятельств дела и судебной практики, а также постоянного мониторинга изменений в законодательстве и разъяснений Министерства труда <sup>[1]</sup> <sup>[2]</sup> <sup>[19]</sup>.

## Раздел 7: Список использованных источников

1. Закон о защите заработной платы (1958-ח"ת, חוק הגנת השכר) — официальный текст и комментарии<sup>[6]</sup> <sup>[7]</sup> <sup>[2]</sup>.
2. Официальный сайт Министерства труда Израиля (משרד העבודה) и Управления по надзору за соблюдением трудового законодательства<sup>[19]</sup>.
3. Судебные решения Национального трудового суда (בית הדין הארצי לעבודה) и Верховного суда (בג"ץ)<sup>[3]</sup> <sup>[5]</sup> <sup>[4]</sup>.
4. Закон об усилении надзора за соблюдением трудового законодательства (חוק להגברת האכיפה של דיני העבודה, תשע"ב-2011)<sup>[14]</sup> <sup>[15]</sup> <sup>[16]</sup> <sup>[17]</sup> <sup>[18]</sup>.
5. Публикации и аналитические материалы ведущих юридических порталов Израиля: כל זכות, Hilan, Prisha, Workrights, Michpalyeda<sup>[20]</sup> <sup>[21]</sup> <sup>[1]</sup> <sup>[8]</sup> <sup>[30]</sup> <sup>[2]</sup> <sup>[10]</sup>.



6. Статьи и разъяснения адвокатов и экспертов по трудовому праву Израиля <sup>[9] [26] [11] [23]</sup>.

7. Практические руководства для работников и работодателей по вопросам трудового законодательства <sup>[12] [13] [31] [28] [29] [22] [27]</sup>.

## Заключение

Статья 4 «תשע"ד-2014 (28 תיקון מס')» Закона о защите заработной платы (קין 1958-п"ש, הגנת השכר) является краеугольным камнем системы защиты экономических прав работника в Израиле. Она формирует недвусмысленный запрет на любые формы корпоративного принуждения, связанные с расходованием заработной платы, и гарантирует работнику свободу распоряжения своими доходами. Судебная практика подтверждает императивный характер нормы и ее приоритет над любыми соглашениями сторон. Нарушение статьи влечет за собой серьезные административные, гражданско-правовые и, в ряде случаев, уголовные последствия, что подчеркивает важность ее соблюдения для всех участников трудовых отношений.

Для работников статья служит надежной гарантией экономической независимости, а для работодателей — четким ориентиром для построения прозрачных и справедливых трудовых отношений. Вместе с тем, наличие «серых зон» и спорных ситуаций требует постоянного внимания к деталям и готовности к диалогу между сторонами.

Рекомендуется регулярно отслеживать изменения в законодательстве и судебной практике, а также при необходимости обращаться за профессиональной юридической помощью.

Таким образом, статья 4 «תשע"ד-2014» — это не просто формальная норма, а действенный инструмент защиты человеческого достоинства, экономической свободы и справедливости в сфере труда в государстве Израиль.



1. <https://www.ozarlaw.co.il/index2.php?id=29729&lang=HEB>

2. <https://www.michpalyeda.co.il/wage-protection/>

3. [https://he.wikipedia.org/wiki/הגנת\\_השכר\\_חוק](https://he.wikipedia.org/wiki/הגנת_השכר_חוק)

4. <https://supremedecisions.court.gov.il/Home/Download?path=HebrewVerdicts\11%2F580%2F017%2Fn05&fileName=11017580.n05&type=4>

5. <https://www.gov.il/BlobFolder/dynamiccollectorresultitem/decision52547-06-17/he/ג'2056218-06-17%20%D7%A4%D7%9C%D7%95%D7%A0%D7%99%20%D7%90%D7%9C%D7%9E%D7%95%D7%A0%D7%99%20-%20%D7%9E%D7%90%D7%91%D7%98%D7%97%D7%99%20%D7%94%D7%A9%D7%A8%D7%99%D7%9D%20%D7%AA%D7%97%D7%95%D7%9C%D7%AA%20%D7%97%D7%95%D7%A7%20%D7%A9%D7%A2%D7%95%D7%AA%20%D7%A2%D7%91%D7%95%D7%93%D7%94%20%D7%95%D7%9E%D7%A0%D7%95%D7%97%D7%94.pdf.pdf>

6. [https://www.nevo.co.il/law\\_html/law01/090\\_001.htm](https://www.nevo.co.il/law_html/law01/090_001.htm)

7. <https://www.prisha.co.il/Article/שכר-הגנת>

8. [https://www.kolzhut.org.il/he/מסכים\\_מסכים\\_עבודה/he](https://www.kolzhut.org.il/he/מסכים_מסכים_עבודה/he)
9. <https://blaerlaw.com/vychety-iz-zarabotnoj-platy/>
10. [https://www.kolzhut.org.il/ru/Удержания\\_из\\_зарплаты\\_работника](https://www.kolzhut.org.il/ru/Удержания_из_зарплаты_работника)
11. <https://ru.jshnitman.co.il/штраф-в-226-тыс-шек-за-нарушение-закона-о/>
12. [https://www.kolzhut.org.il/ru/Оплата\\_сверхурочных\\_часов\\_работы](https://www.kolzhut.org.il/ru/Оплата_сверхурочных_часов_работы)
13. [https://www.kolzhut.org.il/ru/Глобальная\\_надбавка\\_за\\_работу\\_в\\_сверхурочные\\_часы,%D1%81%D1%83%D0%B1%D0%B1%D0%BE%D1%82%D1%8B%D0%B8\\_%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%B7%D0%B4%D0%BD%D0%B8%D0%BA%D0%B8](https://www.kolzhut.org.il/ru/Глобальная_надбавка_за_работу_в_сверхурочные_часы,%D1%81%D1%83%D0%B1%D0%B1%D0%BE%D1%82%D1%8B%D0%B8_%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%B7%D0%B4%D0%BD%D0%B8%D0%BA%D0%B8)
14. [https://www.kolzhut.org.il/he/חוק\\_להגברת\\_האכיפה\\_של\\_דיני\\_העבודה/he](https://www.kolzhut.org.il/he/חוק_להגברת_האכיפה_של_דיני_העבודה/he)
15. [https://www.nevo.co.il/law\\_html/law00/117033.htm](https://www.nevo.co.il/law_html/law00/117033.htm)
16. <https://www.workrights.co.il/הגברת-אכיפה>
17. <https://www.gov.il/BlobFolder/dynamiccollectorresultitem/traf924/he/Law for Increasing the Enforcement of Labor Laws.pdf>
18. <https://pravo.israelinfo.co.il/articles/trud/2709>
19. [https://www.kolzhut.org.il/ru/Управление\\_по\\_надзору\\_за\\_соблюдением\\_трудового\\_законодательства](https://www.kolzhut.org.il/ru/Управление_по_надзору_за_соблюдением_трудового_законодательства)
20. [https://www.kolzhut.org.il/he/חוק\\_הגנת\\_השכר/he](https://www.kolzhut.org.il/he/חוק_הגנת_השכר/he)
21. <https://www.hilan.co.il/1958-הגנת-השכר-חוק-הגנת-השכר-תשיח-1958/>
22. <https://detaly.co.il/rabotodately-vyplatili-v-2023-godu-shtrafy-na-98-mln-shekelej-za-narushenie-prav-rabotnikov/>
23. <https://detaly.co.il/maj-trud-shtraf-rabotodatelyu-za-nesoblyudenie-prav-rabotnika/>
24. <https://www.mishpati.co.il/article/1026>
25. [https://www.workrights.co.il/הלנת\\_שכר](https://www.workrights.co.il/הלנת_שכר)
26. <https://blaerlaw.com/vidy-kompensaczii-ushherba/>
27. [https://www.kolzhut.org.il/he/פיצוי\\_הלנת\\_שכר/he](https://www.kolzhut.org.il/he/פיצוי_הלנת_שכר/he)
28. <https://rezni.com/en/info/trudovoj-kodeks-izrailya/>
29. <https://zm-law.co.il/delo-o-nezakonnom-uvolnenii-rabotnika-stoilo-rabotodatelyu-25-tysyach-shekelej/>
30. <https://www.michpalyeda.co.il/wage-protection-law/>
31. [https://www.kolzhut.org.il/ru/Оплата\\_отпусковых\\_дней](https://www.kolzhut.org.il/ru/Оплата_отпусковых_дней)