

בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ע 38944-12-16

לפני:

סגנית הנשיאה, השופטת אריאלה גילצר – כץ

נציג ציבור (מעסיקים) מר גיל אלוני

נציג ציבור (עובדים) מר איסר באומל

Daniel Berhane Sium

התובע:

ע"י ב"כ: עו"ד ערן כהן

-

מרכז סיעודי - נאות השרון בע"מ ח"פ: 512585670

הנתבעת:

ע"י ב"כ: עו"ד גדי גליצקי

חקיקה שאוזכרה:

[חוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות, תשס"א-2001: סע' 4](#)[חוק שעות עבודה ומנוחה, תשי"א-1951](#)

מיני-רציו:

* ביה"ד פסק כי, שעות הפסקה של פחות מ-8 שעות ממשמרת למשמרת, אינן בהכרח שעות עבודה של אותו יום אשר מזכות את העובד בגמול שעות נוספות, ולכן כאשר התובע סיים את משמרת הבוקר ושב לעבוד במשמרת לילה, הוא אינו זכאי לגמול שעות נוספות בעבור משמרת הלילה. עם זאת, התובע זכאי לשעות נוספות בימים שבהם עבד משמרת בוקר וערב ויצא להפסקה בת שעה וחצי ביניהן; כן נפסק לתובע פיצוי בגין אי מתן הודעה לעובד, פיצוי בגין אי הפרשה לפנסיה, בקיזוז חלף הודעה מוקדמת שהיה על התובע ליתן לנתבעת בגין התפטרותו.

* עבודה – שעות עבודה ומנוחה – שעות נוספות

* עבודה – שעות עבודה ומנוחה – הפסקות

* עבודה – התפטרות – קיומה

* עבודה – התפטרות – הודעה מוקדמת

* עבודה – תנאי עבודה – הודעה בדבר תנאי עבודה

* עבודה – עובדים – זכויותיהם

* עבודה – שכר עבודה – זכויות נלוות

התובע עבד אצל הנתבעת במשך 21 חודשים, במשמרות. התובע עותר להפרשי שכר בגין עבודה בשעות נוספות; לפיצויי פיטורים ולחלופין להפרשות בעבור פיצויי פיטורים, לחלף הודעה מוקדמת, לפיצוי בגין

אי הפרשה לקרן פנסיה, לפדיון חופשה, לדמי חגים, לדמי הבראה ולפיצוי בגין אי מסירת הודעה על תנאי העסקה.

בית הדין האזורי לעבודה (סגנית הנשיאה א' גילצר-כץ ונציגי הציבור ג' אלוני, א' באומל) קיבל את התביעה בחלקה ופסק כי:

אשר לפיצויי פיטורים וחלף הודעה מוקדמת, התובע מסר לנתבעת מכתב התפטרות. התובע ביקש לסיים עבודתו אצל הנתבעת כיוון שעבד בעבודה נוספת והעדיף אותה על פני עבודתו בנתבעת. לא הוכח כי התובע עזב את עבודתו עקב צמצום היקף עבודתו ופגיעה בשכרו. הנתבעת חפצה בעבודתו של התובע בתקופת ההודעה המוקדמת בשל מצוקת כוח אדם. לפי חוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות, אין נפקות להודעת התפטרות בעל פה, ולכן הודעת ההתפטרות קמה ועומדת עם מתן הודעה בכתב. משהתובע לא השלים את תקופת ההודעה המוקדמת, עליו ליתן לנתבעת חלף הודעה מוקדמת בגין 11 ימי עבודה.

אשר לשעות נוספות, השאלה היא האם כאשר עבד התובע בשתי משמרות (משמרת כפולה) באותו יום, זכאי הוא לגמול שעות נוספות, והאם יש לראות את שתי המשמרות כיום עבודה רציף. לפי הפסקה, שעות הפסקה של פחות מ-8 שעות ממשמרת למשמרת, אינן בהכרח שעות עבודה של אותו יום אשר מזכות את העובד בגמול שעות נוספות. לפיכך, כאשר התובע סיים את משמרת הבוקר בשעה 13:30 ושב לעבוד במשמרת לילה בשעה 22:00, הוא אינו זכאי לגמול שעות נוספות בעבור משמרת הלילה, ובוודאי שהתובע אינו זכאי לגמול שעות נוספות לאחר השעה 24:00 של היום שבו ביצע משמרת בוקר. בנוסף, לנתבעת עמדה זכות לקזז חצי שעה של הפסקה מידי יום. עם זאת, התובע זכאי לשעות נוספות בימים שבהם עבד משמרת בוקר וערב ויצא להפסקה בת שעה וחצי בין משמרות אלו. לא הוכח כי הפסקה זו בת שעה וחצי הייתה פיקטיבית וכי התובע לא היה חופשי לעיסוקיו. בנוסף, התובע הועסק באופן קבוע ביום המנוחה השבועי, ולעיתים 7 ימים בשבוע. משכך על הנתבעת לשלם לתובע גמול שעות נוספות בהתאם לתחשיב הנתבעת.

אשר לפנסיה, הנתבעת לא הייתה מחויבת להפריש לתובע כספים לפנסיה בחצי השנה הראשונה לעבודתו. חובתה של הנתבעת להפריש כספים לפנסיה היא על בסיס שכר היסוד של התובע הכולל ימי מחלה, חגים וימי חופשה. לפיכך, על הנתבעת לשלם לתובע פיצוי בגין אי הפרשה לפנסיה ופיצוי בגין אי הפרשה לפיצויי פיטורים; כן זכאי התובע להפרשי דמי הבראה, ולפיצוי בסך של 2,000 ₪ בגין אי מסירת הודעה על תנאי העסקה בשפתו של התובע; אשר לדמי חופשה, לא נותרו לתובע ימי חופשה לניצול; אשר לדמי חגים, התובע קיבל גמול חג באופן מלא ובהתאם לחוק.

פסק דין

התובע עבד במשמרות. האם כאשר עבד התובע ב-2 משמרות (משמרת כפולה) באותו יום, זכאי הוא לגמול שעות נוספות, והאם יש לראות את 2 המשמרות כיום עבודה רציף – זוהי הסוגיה העומדת לפתחנו.

העובדות כפי שעלו מחומר הראיות וטענות הצדדים:

1. התובע עבד אצל הנתבעת מיום 5.8.14 ועד לסוף חודש 4/16 (21 חודשים) ולטענת הנתבעת עד ליום 14.4.16.
2. התובע עבד במשמרות: משמרת בוקר (6:00 – 13:30), משמרת ערב (15:00 – 20:00) ומשמרת לילה (22:30 – 7:00).
3. התובע הטביע אצבע עם כניסתו ויציאתו מהעבודה. דוחות הנוכחות אותנטיים.
4. לתובע נמסרו כדין תלושי שכר.

טענות התובע:

1. התובע עותר להפרשי שכר בגין עבודה בשעות נוספות. הנתבעת ניכתה שלא כדין הפסקות (שעה וחצי – שעתיים וחצי) (11,525 ₪).
2. התובע לא הוצב למשמרות. לפיכך, פוטר הלכה למעשה על מנת להעניש אותו כי לא הסכים לבצע משמרות נוספות. התובע עותר לפיצויי פיטורים (7,840 ₪) ולחלופין להפרשות בעבור פיצויי פיטורים (5,022 ₪). כמו כן נתבעים רכיבים נוספים: חלף הודעה מוקדמת (2,787 ₪), פיצוי בגין אי הפרשה לקרן פנסיה (5,022 ₪), פדיון חופשה (1,384 ₪), דמי חגים (625 ₪), דמי הבראה (3,055 ₪) ופיצוי בגין אי מסירת הודעה על תנאי העסקה (5,000 ₪).

טענות הנתבעת:

1. לטענת הנתבעת התובע נטש את העבודה. ביום 8.4.16 הגיע התובע לנתבעת ומסר מכתב התפטרות.
2. התובע עבד במשרה נוספת אצל מעסיק אחר.
3. לטענת הנתבעת, חישובי התובע שגויים שכן בחצי השנה הראשונה לא הייתה הנתבעת מחויבת להפריש כספים לקרן פנסיה.
4. התובע קיבל דמי חופשה אך הנתבעת נותרה חייבת סך של 534 ₪. כמו כן התובע קיבל דמי הבראה והחוב שנתר הוא 813 ₪.
5. הנתבעת עותרת לחלף הודעה מוקדמת (2,787 ₪).

עדויות:

שמענו את עדות התובע ומטעם הנתבעת העיד מר אברהם מאיר שוחט, נציג הנתבעת.

הכרעה :

לאחר ששמענו את העדויות, עיינו מסמכים שהוגשו ובחנו את טענות הצדדים, באנו לכלל מסקנה כי דין התביעה להתקבל בחלקה.

פיצויי פיטורים וחלף הודעה מוקדמת :

1. כעולה מהעדויות, התובע מסר לנתבעת מכתב התפטרות (נספח א' לתצהיר הנתבעת). התובע ביקש לסיים עבודתו אצל הנתבעת כיוון שעבד בעבודה נוספת והעדיף את העבודה בבית הקפה על פני עבודתו בנתבעת :

"אני כתבתי את המכתב במחשב, הלכתי לאינטרנט בת"א, איפה שתחנה מרכזית ישנה.

מישהו עזר לי לרשום את המכתב, חברים.

עבדתי בעוד מקום עבודה בלנדזור. עבדתי שם בערב."

(עמ' 1 לפי שורות 13-15 לעדות התובע)

2. מכתב ההתפטרות נמסר לנתבעת ביום 8.4.16 :

ש. איפה שרשום 8.4.16 זה הכתב שלך?

ת. כן.

ש. איפה שרשום 22.3.16 זה כתב שלך?

ת. כן.

ש. איפה שרשום 30 days זה תיקון שלך?

ת. כן.

ש. איפה שכתוב 21.4 זה שלך?

ת. כן.

ש. מתי נתת את המכתב הזה?

ת. ב-8."

(עמ' 6 לפי שורות 12-21 וכן עמ' 7 לפי שורות 4-5)

3. כעולה ממכתב ההתפטרות, התובע התחייב לעבוד עד ליום 21.4.16. למרות התחייבותו, עבד התובע רק עד ליום 14.4.16 (נספח ב' לתצהיר הנתבעת).

4. התובע לא עזב את עבודתו עקב צמצום היקף עבודתו, שכן טענה זו היא בניגוד לתלושי השכר ודוחות הנוכחות :

ש. מפנה לסעיף 10, תסביר לי איך בסוף שנת 2015 אתה יודע שיש לך פחות שעות

בחודש ינואר, פברואר, מרץ בשנת 2016 ?

ת. אני זוכר הוריד לי את השעות, ביקשתי והוא הסכים איתי."

(עמ' 8 לפי שורות 2-4 לעדות התובע)

5. בסעיף 10 לתצהירו הצהיר התובע כי לקראת סוף שנת 2015, באופן חד צדדי ובלי שהתובע הסכים, שיבצה אותו הנתבעת לפחות משמרות ושעות בסידור העבודה, דבר שפגע בשכר שלו. אולם מחקירתו התחוויר שהעד לא מבין כלל את טענתו זו. לפיכך קבע בית הדין שסי' 10 ימחק מהתצהיר.

6. על פי [חוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות](#), תשס"א-2001 (להלן: "החוק"), אין נפקות להודעת התפטרות בעל פה ולכן, הודעת ההתפטרות קמה ועומדת עם מתן הודעה בכתב:

- 2" (א) מעסיק המבקש לפטר עובד ייתן לו הודעה מוקדמת לפיטורים, לפי הוראות חוק זה.
- (ב) עובד המבקש להתפטר מעבודתו ייתן למעסיקו הודעה מוקדמת להתפטרות, לפי הוראות חוק זה.
- (ג) הודעה כאמור בסעיף זה תינתן בכתב ותציין את יום הוצאת ההודעה ואת יום הכניסה לתוקף של הפיטורים או ההתפטרות, לפי הענין, והכל בהתאם להוראות חוק זה."

7. על פי [סעיף 4](#) לחוק הנ"ל, בעבור 20 חודשים היה מחוייב התובע ליתן 18 ימי הודעה מוקדמת. לפיכך היה על התובע ליתן הודעה מוקדמת עד ליום 26.4.16. התובע עבד רק עד ליום 14.4.16.

8. שוכנענו כי הנתבעת חפצה בעבודתו של התובע בתקופת ההודעה המוקדמת בשל מצוקת כוח אדם. התובע הודה בכך:

- ש" ולמה תיקנת את ה- 30 days?
- ת. אני יכול לראות בבקשה (מעייין) זה 30.
- ש. למה תיקנת? בהתחלה היה רשום משהו אחר. הדפסת באינטרנט
- ת. חודש צריך לעבוד ביקשה אותי ועשיתי 30.
- ש. אז ביקשו ממך לתת עוד חודש?
- ת. כן. (עמ' 6 לפי שורות 24-28 וכן עמ' 7 שורה 1 לעדות התובע)

9. משהתובע לא השלים את תקופת ההודעה המוקדמת, עליו ליתן לנתבעת חלף הודעה מוקדמת על פי החישוב הבא:

$$11 \text{ ימים} \times 8 \text{ שעות} \times 25 = \text{לשעה} \times 144/186 = 1,703 \text{ ₪.}$$

שעות נוספות:

10. על מנת לבחון האם שולמו לתובע שעות נוספות כדן, נבחן לדוגמא את תלוש שכר לחודש 12/15 אל מול דו"ח נוכחות לחודש 12/15. עיון באלה מעלה כי שכר יסוד עמד על סך 4,028.75 ₪, אשר משקף 161 שעות רגילות כאמור בדו"ח הנוכחות.
11. בימים 22/15, 23/12, 25/12, 29/12 עבד התובע שעות נוספות. בסך הכל ביצע התובע 15 שעות נוספות, בחלוקה ל- 8 שעות נוספות של 125% ול-7 שעות נוספות של 150%. התובע היה אמור לקבל $=(1.5*25*7)+(25*1.25*8) = 512.5$ ₪ ובפועל קיבל התובע 25.5 שעות נוספות בתוספת של 30% בסך של 829.4 ₪.
12. בימים 5/12, 19/12, 26/12 עבד התובע שבתות בהיקף 6.5, 4, 10, בהתאמה. לפיכך זכאי התובע ל-18.5 שעות לפי 150% ועוד 2 שעות לפי 175% שהם $=(25*1.75*2)+(1.5*25*18.5) = 781.25$ ש"ח. לתובע שולמו 21.48 שעות לפי 150% שהם 805.5 ₪.
13. המסקנה העולה מהאמור שתלוש השכר אינו מדויק אך אינו מפלה לרעה בתחשיביו את התובע.
14. בנוסף, על פי פסיקת בית הדין הארצי ובית המשפט העליון, שעות הפסקה של פחות מ-8 שעות ממשמרת למשמרת, אינן בהכרח שעות עבודה של אותו יום אשר מזכות את העובד בגמול שעות נוספות:

"בא כח המשיב בתביעתו זו סומך טענתו על סעיף 21 לחוק שעות עבודה ומנוחה, תשי"א-1951 (להלן: החוק), הקובע בזו הלשון "בין יום עבודה למשנהו תחול הפסקה של 8 שעות לפחות". בית הדין הזה התייחס לפרשנותו של סעיף 21 לחוק כאמור וקבע כי אין לראות בשעות שעבד העובד במשמרת נוספת, גם אם לא חלה הפסקה של 8 שעות, כשעות נוספות. שכן, "סברה זו איננה עולה מהוראות סעיף 21 לחוק שעות עבודה ומנוחה, ועל כן אין לקבלה" (ע"ע (ארצי) 233/06 א.ג. נתניה בע"מ - טרנידר [פורסם בנבו] (16.12.2007)). לאמור נוסף את הטעמים הבאים:

- א. מקובל עלינו ההיקש שערכה המערערת מההלכה הנוגעת למנוחת הפיצוי בעניין דניאל כהן (ע"ע (ארצי) 300277/97, דניאל כהן - עיריית נהריה, [פורסם בנבו] פד"ע לז(1) 49 (2001)).
- ב. הזכאות לגמול עבור עבודה בשעות נוספות ניתנת מקום שעובד עבד ביום העבודה במספר שעות שעולות על התחום שנקבע לכך בחוק או מכוחו. לפיכך, השאלה שיש לשאול היא האם שעות

מסויימות הן בגדרו של יום העבודה הקודם או בגדרו של יום עבודה שונה. העובדה שבין יום עבודה למשנהו יש הפסקה שהיא פחות מ- 8 שעות, תוך הפרה של סעיף 21 לחוק, אינה מביאה בהכרח למסקנה שהשעות של המשמרת העוקבת הן בבחינת שעות עבודה באותו "יום עבודה" של המשמרת הקודמת ולכן מזכות בגמול עבודה בשעות נוספות.

ג. המחוקק לא קבע בצד הפרת הוראת סעיף 21 לחוק סעד כספי מפורש ובכך, לא ניתן להקנות סמכות לצקת סעד כספי בדמות של תשלום גמול שעות נוספות עבור שעות עבודה שלא מכח הוראת סעיף 16 לחוק. המחוקק קבע דרכי אכיפה להפרת הוראות החוק במישור הפלילי ובמישור המינהלי. נשאר בצריך עיון אם ניתן לחייב בסעד אחר בגין הפרת סעיף 21 לחוק. השאלה לא מתעוררת בהליך זה מאחר וסעד אחר לא נתבע.

(ע"ע [68015-03-17](#) חברת קבוצת השומרים שמירה וביטחון בע"מ – דמיטרי קלינין, [פורסם בנבו], 17 אפריל 2018).

[בג"ץ 4658/18](#) דימטרי קלינין נ' בית הדין הארצי לעבודה (ניתן ביום 26.6.18 – פורסם במאגרים האלקטרוניים [פורסם בנבו]) אימץ גישתו זו של בית הדין הארצי לעבודה.

15. אי לכך כאשר התובע סיים את משמרת הבוקר בשעה 13:30 ושב לעבוד במשמרת לילה בשעה 22:00, התובע אינו זכאי לגמול שעות נוספות בעבור משמרת הלילה ובוודאי שהתובע אינו זכאי לגמול שעות נוספות לאחר השעה 24:00 של היום שבו ביצע משמרת בוקר.

16. לפיכך איננו מקבלים את חישובי התובע.

17. לא זו אף זו, לנתבעת עמדה הזכות לקזז חצי שעה של הפסקה מידי יום. התובע בתחשיביו לא הפחית חצי שעה בעבור הפסקה.

18. עם זאת, התובע זכאי לשעות נוספות בימים שבהם עבד משמרת בוקר וערב ויצא להפסקה בת שעה וחצי בין משמרות אלו. לא הוכח ע"י התובע כי הפסקה זו הייתה פיקטיבית והוא לא היה חופשי לעיסוקיו.

19. עוד טוען התובע כי הוא הועסק באופן קבוע ביום המנוחה השבועי (15/6, 15/7, 15/8, 15/12) ולעיתים 7 ימים בשבוע (15/2, 15/8).

20. משכך על הנתבעת לשלם לתובע 972 ₪ בגין גמול שעות נוספות (ראו לעניין תחשיב שהוגש ע"י הנתבעת בסיכומיה).

פנסיה:

21. הנתבעת לא הייתה מחויבת להפריש לתובע כספים לפנסיה בחצי השנה הראשונה לעבודתו. כמו כן, חובתה של הנתבעת להפריש כספים לפנסיה היא על בסיס שכר היסוד של התובע הכולל ימי מחלה, חגים וימי חופשה. לפיכך, הננו מקבלים את תחשיבי הנתבעת שכן תחשיבי התובע התבססו על הפרשות כספים גם על בסיס גמול שעות נוספות.

22. על הנתבעת לשלם לתובע 3,123 ₪ פיצוי בגין אי הפרשה לפנסיה ופיצוי בגין אי הפרשה לפיצויי פיטורים בסך 3,123 ₪.

דמי חופשה:

23. צבירת ימי החופשה בתלושי השכר נעשתה על פי היקף משכורתו של התובע. התובע עבד עד 5 ימים בשבוע. התובע ערך תחשיבו לערך יום חופשה על פי 9 שעות עבודה והתובע לא עבד 9 שעות ביום. התובע קיבל דמי חופשה (בחודש 4/16 קיבל 1,041 ₪ ובחודש 11/15 קיבל 1,400 ₪). כעולה מתלוש השכר לחודש 4/2016, לא נותרו לתובע ימי חופשה לניצול (לאחר תשלום פדיון ימי חופשה). משכך, נדחה רכיב תביעה זה.

חגים:

24. נראה מתלושי השכר כי התובע קיבל גמול חג באופן מלא ובהתאם לחוק.

25. התובע פירט 5 ימי חג שלטענתו הוא זכאי לגמול חג. אולם בדיקה מעלה כי טעות בידי התובע ונסביר.

ביום 24.05.2015 התובע לא עבד יום לפני ולפיכך הוא לא זכאי לגמול חג, אולם התובע קיבל גמול חג בחודש זה בסך 175 ₪.

ביום 14.09.15 - 15.09.15 התובע לא עבד יום לפני החג ובנוסף עבד במוצאי החג ביום 15.09.15. לפיכך, התובע אינו זכאי לגמול חג אולם למרות זאת הוא קיבל 2 ימי חג בסך 400 ₪.

ביום 23.09.2015 התובע לא עבד יום לפני (22.9.15), לפיכך הוא לא זכאי לגמול חג. למרות האמור, קיבל התובע תשלום בגין 2 ימי חג בסך 400 ₪.

ביום 5.10.2015 התובע היה זכאי לתשלום ליום חג והוא קיבל גמול חג בסך 200 ₪, כמפורט בתלוש השכר (ראו לעניין סעיף 14 לתצהיר הנתבעת).

26. לפיכך, נדחה רכיב תביעה זה.

דמי הבראה:

27. התובע זכאי ל- 5 ימי הבראה שנה ראשונה ו-4 ימי הבראה בעבור 8 חודשי עבודה בשנה השנייה ובסה"כ 9 ימי הבראה. התובע לא עבד במשרה מלאה, לכן זכאי התובע לדמי הבראה על בסיס 79% משרה ובסך הכול (9*378*0.79) ₪ 2,688. בסיס חישוביו של התובע נעשו גם על בסיס משרה חלקית (ראו לעניין זה הערת שוליים 18 לסיכומי התובע).

28. בחודש 4/2016 קיבל התובע 2,646 ₪ בגין דמי הבראה, לכן הנתבעת חבה לתובע סך של 42 ₪.

הודעה על תנאי העסקה:

29. התובע קיבל הודעה על תנאי העסקה בעברית:

"ש. לא הצלחתי בתצהיר שלכם התייחסות לכך, התובע אומר שניתנה לו בשפה העיברית ?

ת. כן. מוסבר להם כל המסמך להם, אם צריך בשפה שלהם או באנגלית. הם עוברים תהליך של שלושה ימים של הדרכה וחותמים על מסמכים שעברו הדרכה. זה תהליך ארוך עד שנכנסים לעבוד. גם בתנאי העסקה הוסבר להם בצורה מפורטת."

(עמ' 11 לפי שורות 5-8 לעדות אברהם מאיר שביט).

30. משלתובע לא ניתנה הודעה על תנאי העסקה בשפתו, הננו מחייבים את הנתבעת בסך 2,000 ₪.

סוף דבר:

31. הנתבעת תשלם לתובע את הסכומים הבאים:

פיצוי בגין אי מתן הודעה לעובד בסך 2,000 ₪.

דמי הבראה בסך 42 ₪.

פיצוי בגין אי הפרשה לפנסיה (גמל) בסך 3,123 ₪

פיצוי בגין אי הפרשה לפנסיה (פיצויי פיטורים) בסך 3,123 ₪

גמול שעות נוספות בסך 972 ₪

בקיצוץ חלף הודעה מוקדמת שהיה על התובע ליתן לנתבעת בסך 1,703 ₪.

כל הסכומים יישאו הפרשי הצמדה וריבית כחוק מיום 1.5.16 ועד התשלום בפועל.

32. הנתבעת תשלם לתובע שכ"ט עו"ד בסך 1,500 ₪ והוצאות משפט בסך 200 ₪.

זכות ערעור לצדדים לבית הדין הארצי לעבודה בירושלים, תוך 30 יום מיום קבלת פסק הדין.

ניתן היום, ה' חשון תשע"ט (14 אוקטובר 2018), בהעדר הצדדים ויישלח אליהם.

מר גיל אלוני,
נציג ציבור (מעסיקים)

אריאלה גילצר-כץ, שופטת
סגנית נשיאה

מר איסר באומל,
נציג ציבור (עובדים)

אריאלה גילצר כץ 54678313
נוסח מסמך זה כפוף לשינויי ניסוח ועריכה

[בעניין עריכה ושינויים במסמכי פסיקה, חקיקה ועוד באתר נבו – הקש כאן](#)