

ש"1 ישנם קשיים רבים שעלולים לעלות בהעסקתה ומפיטוריה של עובדת ובניהם כאשר ניכרת אפליה בין נשים וגברים ע"י המעסיק וככל שהפיטורין נובעים מהיות העובדת אישה, ולא מצרכים אובייקטיביים לגיטימיים אחרים (כדוגמת צרכים כלכליים כשהמעסיק לא יכול לממן החזקת העובדת, או כשביצועיה האישיים אינם מספקים בכדי להותירה במקום העבודה). אפליה היא כל יחס שונה המבוסס על הבדל בלתי-רלוונטי שפוגע ב"הזדמנות" או בתנאים שצריכים להינתן באופן שווה לכל העובדים עפ"י יכולותיהם האישיות (**פס"ד ועד אנשי צוות דיילי אויר ואל-על**). אדגיש כי אשאל שאלות שנוגעות הן לעניין העסקתה והן לעניין פיטוריה של העובדת, שכן העובדת עלולה להלין ולתבוע את המעסיק משיקולי אפליה רבים שאף קדמו לפיטורין, כשהפיטורין היוו זרז לעצם נכונותה של העובדת להלין על המעסיק, במטרה להגדיל את הפיצויים שיינתנו לה או לחילופין להחזירה למקום העבודה (תוך תיקון אי-שוויון נוסף שחוותה). בנוסף, ייתכן כי פיטורי העובדת אינם כורכים באפליית, אך מנוגדים לחוק. השאלות:

(1) האם העובדת בהריון / עובדת טיפולי פוריות / בתקופת לידה והורות? המחוקק הגביל את המעסיק מלפטור עובדת המצויה באחד ממצבים אלו (**ס'9 לחוק עבו** **1.1 שים**). אם התשובה חיובית, ברי כי פיטורי העובדת ללא אישור של השר הרלוונטי לאישור פיטורין במצבה הינם מנוגדים לחוק, זאת אף אם לטענת המעסיק עילת הפיטורין אינה עצם היותה שרויה במצב זה. במצב כגון דא, המעסיק יהא חשוף לחיוב בפיצויים ללא הוכחת נזק של ממון כמו גם צו מניעה או צו עשה (היינו, מניעת פיטוריה או השבתה למשרתה בהתאמה) ככל שמצא בהמ"ש שהענקת פיצויים בלבד לא תהיה צודקת ולאחר ששקל את השיקולים המנויים בחוק (**ס'13 לחוק**). בנוסף, לפיטורין מעין אלו ישנן השלכות עונשיות בכפוף לאמור בס'14 לחוק (קנס או מאסר 6 חודשים). אם התשובה שלילית, עלינו להמשיך לבדוק האם יש בנמצא עילות אפליה נוספות כנגד המעסיק.

(2) האם האדם שהמעסיק מתכנן לאייש את משרתה באמצעותו הוא גבר? אם כן, הדבר עלול להעיד על אפליית העובדת, ככל שזו תביא ראשית ראויה לקיומה של אפליה מעין זו. המבחן הוא אינו הכוונה של המעסיק להפלות, אלא מדובר במבחן אובייקטיבי לקיום התנהגות פסולה (**שרון פלוטניק**). כלומר, ככל שהעובדת תוכיח כי כישוריו של הגבר הם כמו שלה, ואין שונות רלוונטית ביניהם או דרישה אינהרנטית לתפקיד שתצדיק את החלפתה בו, הרי שהרימה את הנטל הנדרש להוכחת אפליית בניגוד לס'2(א) לחוק **שוויון הזדמנויות בעבודה**). אז, יעבור הנטל אל המעסיק המבקש לפטור (**ס'9**). ככל שלא ירים את נטל ההוכחה, עלול בהמ"ש להשיט על המעסיק תשלום פיצויים ללא הוכחת נזק של ממון לעובדת כמו גם צו מניעה או צו עשה (היינו, מניעת פיטוריה או השבתה למשרתה בהתאמה) ככל שמצא בהמ"ש שהענקת פיצויים בלבד לא תהיה צודקת ולאחר ששקל את השיקולים המנויים בחוק (**ס'10 לחוק**). בנוסף, לפיטורין מעין אלו ישנן השלכות עונשיות בכפוף לאמור בס'15 לחוק (כפל קנס).

(3) האם שכרה ותנאיה של העובדת פחות טובים משכרו ותנאיו של עובד במשרה זהה? יש גישה שאומרת שפערי השכר בין נשים לגברים נובעים מכך שכסף פחות חשוב להן מלגברים במובן של happiness, כלומר שהן מחפשות דברים אחרים ממקום העבודה. בנוסף, עולה הטענה כי נשים ניחנות בחוסר בטחון והערכה עצמאית, אשר מונעים מהן להתעמת עם מעסיקיהן כדי להביא להשוואת התנאים. **גישות** **1.3** לא מתקבלות בשיח המשפטי הקלאסי, בטענה שמדובר במדרון חלקלק. אמנם, יש גישות שטוענות כי השוק מתקן את עצמו ואין צורך בהתערבות המדינה (אלן פרידמן), שכן התערבותה עלולה אף להעמיק את הפגיעה באנשים עליהם היא מנסה להגן (למשל, ההתאמות שהחוק עושה עבור אימהות מוסיף למעשה למעסיק מעין "פרמיה" להעסקתן), אך המדינה מצאה לנכון להגן על נשים לעניין השכר בין היתר אמצעות **חוק שכר שווה לעובדת ולעובד**, כאשר מדובר בחוק קוגנטי אז לא ניתן להתנות עליו כמו גם באמצעות הפסיקה. אם התשובה תהא חיובית ואכן יש פערי שכר משמעותיים כאמור, דיי בכך כדי להעביר את נטל ההוכחה למעסיק (**פס"ד אורית גורן**) שהפער נובע משיקולים לגיטימיים ענייניים. אך, כשמדובר בעובדים המבצעים עבודה שוות ערך (**ס'3 לחוק**), ברי כי לא ניתן להצדיק את הפער והדבר לא עומד בדרישות **ס'2 לחוק**. במצב כגון דא, יחויב המעסיק בפיצויים ללא הוכחת נזק לפי **ס'4(ב) לחוק**. אם התשובה תהא שלילית מוגן המעסיק יהיה מוגן מפני תביעה בגין אפליה על בסיס שכר בין עובד לעובדת.

(4) האם העובדת הייתה חברה בארגון עובדים? האם מדובר בהיקף פיטורין רחב? אם כן, יש לבדוק כי הפיטורין נעשו בהתאם לקבוע הסכם. ככל שלא, הרי שמדובר בסכסוך משפטי. במצב כזה עלינו לוודא כי הפיטורין לא בוצעו כחלק מהליך פיטורין נרחב בו אחוז גדול מהפיטורין היה של עובדים המאוגדים בארגון עובדים (**פס"ד דלק**), מחשש לפגיעה בזכותם להתארגנות קבועה בס'33 לחוק **הסכמים קיבוציים**, כמו גם להיווצרות של chilling affect אשר יחליש את כוחם והאפקטיביות של ארגוני העובדים. עובדי ארגוני העובדים לרוב הם העובדים היקרים, מה שאומר שלרוב יש להם מטרה על הגב כאשר שולף המעסיק את ה"גיוקר" של צמצום כלכלי, שכן אז ביה"ד לרוב ייסוג ולא יתערב. במקרה שמדובר בפיטורין בהיקף רחב של עובדים בארגון עובדים, אין צורך להראות כוונה לפגוע בארגון העובדים כדי להסיק פגיעה בחופש ההתארגנות, אלא דיי להראות חשש מאפקט מקרר כאמור, זאת על ידי כך שנראה התפלגות שונה לחלוטין **1.4** של עובדים מאוגדים לעומת אלו הלא מאוגדים. ככל שהפיטורין נבעו מהיות העובדת חברה בארגון עובדים, יהיה חשוף המעסיק לחיוב בתרופות המנויות בס'33 לחוק **הסכמים קיבוציים**, כמו גם להשלכות העונשיות המנויות בס'33 לחוק. במקרים חריגים יכול ארגון העובדים להטיל ווטו על פיטורי העובדת.

(5) האם נערך הליך פיטורין תקין לעובדת? על המעסיק ליתן לעובדת הודעה מוקדמת על פיטוריה בהתאם ל**ס'2 לחוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות**, אחרת יהיה חייב המעסיק לשלם לעובדת פיצויים בסכום השווה לשכרה הרגיל בגין התקופה שלא ניתנה לה הודעה. בנוסף, עלינו לבדוק כי בוצע שימוע שכן זכות העובד לדעת מהן הטענות המועלות נגדו או לגביו וזכותו להתגונן ולהגן **2.1**. יתן, כמו גם להציג את הצד השני של הדברים מנקודת ראותו ולנסות לשכנע את המעסיק לשנות את דעתו **(פס"ד גוטרמן)**. זוהי זכות יסודית של כל עובד שמקורה בכללי הצדק הטבעיים ומטרתה להביא ל**2.2** תקבל החלטה עניינית. ככל שתופר זכות השימוע הרי שהפיטורין יהיו מנוגדים לדין, היות וחובה זו נובעת מחובת ההגינות ותוה"ל בהן חב המעסיק כלפי העובד שלו – לעובד ציפייה סבירה לדעת מדוע מפטרם אותו. עם זאת, אם יוכיח המעסיק כי אין טעם בקיום חובת השימוע שכן אין בה כדי לשנות את החלטה מאחר ויחסי העבודה נקבעו מראש לתקופה מוגבלת, ייתכן כי יוכל להימנע מקיומה **(ארז, גוטרמן)**.

(6) האם העובדת ביקשה לנצל את זכותה להתארגן? אם כן, והפיטורים באים בעקבות זאת, יש לידע את המעסיק כי נקבע להלכה שלא ניתן לפגוע בעובד שמנסה להתארגן ויש חובה להותירו במקום העבודה, זאת אף לפי **ס'33(א)(5) לחוק הסכמים קיבוציים**. במקרה דנן, חופש ההתארגנות גובר על זכות הקניין של המעסיק על עסקו, ולכן סעד האכיפה יהיה הסעד העיקרי בניגוד לסעד הפיצויים **(הורן נ' ליבוביץ)**. ככל שהפיטורין נבעו מרצונה של העובדת להתארגן, יהיה חשוף המעסיק לחיוב בתרופות המנויות ב**ס'33(א) לחוק הסכמים קיבוציים**, כמו גם להשלכות העונשיות המנויות ב**ס'33(ד) לחוק**. אם לא, על המעסיק להראות סיבה רלוונטית לפיטוריה.

(7) האם העובדת התלוננה או סייעה לעובד אחר להתלונן על שחיתות בעבודה? ס'2 לחוק הגנה על עובדים (חשיפת עבירות ופגיעה בטוהר המידות או במינהל התקין) קובע כי מעסיק לא יכול לפגוע בענייני עבודתו של עובד בשל כך שהגיש תלונה כאמור, ובין היתר הדבר מונע את פיטוריה. אם תשובה לשאלה חיובית, ברי כי פיטוריה יהיו בניגוד לחוק ובהמ"ש עלול לפסוק על המעסיק פיצויים ללא הוכחת נזק ואף להביא להחזרתה של העובדת למקום העבודה. עם זאת, יש הטוענים כי הדבר רע לעובד ואין לאפשר הו **2.3** בשל קיומם של "יחסים עכורים", שכן בטווח הארוך כלכלית הוא יפגע מכך שכן לא יקבל קידומים והטבות כפי שיכול היה לקבל לו לא היה מתלונן. (ניתן לראות מקרה דומה לכך ב**פס"ד הורן נ' ליבוביץ**).

ש'2 ככלל, לדידי, אכן ניתן לטעון כי ההיגד "בישראל קיים שינוי בדאגה של המדינה לזכויות העובדים כפי שהיא מתבטאת בדיני העבודה" הינו נכון (בהנחה שב"מדינה" מדובר על המחוקק ובהמ"ש כאחד). למעשה, ניתן להראות ירידה מסוימת בהגנה על העובד והטיית האיזון יותר ויותר לטובת המעסיק (אם כי לא מדובר בהעדפתו באופן מוחלט, אדרבה).

משפט העבודה הישראלי החל מהתפיסה כי יש להגן ככל הניתן על זכויות העובדים. התפיסה ביחס לעובד הייתה שהוא טיפס מוחלט אשר אינו יכול לקבל החלטות ולהבין את מושג חופש הבחירה בדיני עבודה, אלא הוא כפוף למרותו של המעסיק המתוחכם שמנצל את אי ידיעתו ויכולתו של העובד להגן על עצמו. משום כך, ברור היה כי יש להתעלם מכל ההסכמות ביניהם ועל פי רוב לפעול לטובתו של העובד המנוצל, לכאורה. ביטוי לתפיסה זו ניתן לראות בעובדה שחקיקת המגן הינה חקיקה קוגנטית, אשר קמה מתוך התפיסה שקיים פער כוחות אינהרנטי בין המעסיק לעובד כאמור, עליו יש לגשר באמצעות פטרנליזם מסוים מצד המדינה. אך, לאורך השנים ניכרת בפסיקה "התרופות" מסוימת ביחס למוכנותו של בהמ"ש ליסוג בפני החקיקה ולתת יחס גם להתנהלותו של העובד במשוואת הכוחות הזו. כלומר, כיום בהמ"ש שינו גישה וגורסים כי פער הנאיביות שיוחס לעובדים נסגר, שכן אלו יודעים כעת להגן על עצמם. ביטוי לשינוי התפיסה ניתן לראות במסגרת התייחסות הפסיקה ליחסי העסקה משולשים, אותה אציג באמצעות דוגמאות (באמצעותן אסביר).

למעשה, השוק מצא דרך שלא לציית למגבלות שמלוות ביחסי העבודה, זאת באמצעות העסקת עובדים דרך קבלן כוח אדם שמבחינה מימונית אין איך לתבוע אותו ומבחינת מוניטין אין לו לכאורה מה להפסיד. זו דוגמה להתגברות השוק על המדינה. נדגיש כי הלכה למעשה, המדינה היא המפירה הגדולה ביותר של זכויות עבודה בארץ.

ביחסי העסקה משולשים ישנו קושי לזהות סיבה לגיטימית להעסקה באופן זה, כאשר אז אלו ייחשבו יחסי העסקה משולשים אותנטיים, שמטרתם אינה דווקא לפגוע בזכויות העובדים. תחילה, הפסיקה בתחום זה דרשה מעט מאוד מהמעסיקים על מנת להכשיר סוג העסקה זה, אז הגיע גל פסיקה ("הפסיקה הרועמת"), אשר היה גל לטובת העובדים שהלך ושינה כיוון עם נטייה לטובת המעסיקים:

(1) פס"ד כפר רות (1992) – בפס"ד זה בהמ"ש היה מאוד לוחמני ואגרסיבי לטובת העובד. עד לפסה"ד המצב היה שאם אדם לא הוכר כעובד של משתמש (יחסי העסקה משולשים מורכבים מקבלן-משתמש-עובד קבלן), אזי הוא לא זכאי פיצויים פיטורין ממנו (גם אם הקבלן ברח בלי לשלם לו). פסה"ד עיגן את החזקה לפיה נוצרים יחסי עבודה (להלן: יח"ע) בין המשתמש לבין העובד אף מכללא, והנטל הוא למעשה על המעסיק להפריך חזקה זו. כלומר, המשתמש נושא במלוא הנטל להוכיח כי ישנה התקשרות כפולה בין הקבלן לעובד ובין המשתמש לקבלן, בנוסף לכך שעליו להצביע על זהות המעסיק. בכך שינה פסה"ד את המגמה שהייתה נהוגה עד שנות ה-80 כאמור, שאפשר למעסיקים למעשה לשלול ולפגוע בזכויות העובדים.

- (2) **פס"ד דפנה לוי (1996)** – **לטובת העובד**. בפס"ד זה בהמ"ש (**השופט אלישבע ברק**) הביעה את דעתה הנחרצת לעניין השימוש ביחסי העסקה משולשים, כי היא רואה בזה עניין פסול. בפסה"ד נוצר מצב בו המשתמש הפסיק את עבודתה של עובדת הקבלן במפעלו, כאשר זו לכאורה הופנתה באמצעות קבלן כה"א אצלו היא מועסקת, לעבודה אחרת, ומסיבה זו היא אינה זכאית לדמי אבטלה במקום זאת. שם, בהמ"ש קבע כי יחסי העסקה המשולשים עושים דה-הונמינציה לעובדים ופוגעים בכבוד האדם שלהם, שמועברים כ"חפץ מיד ליד" ומונעים מהם לקחת פסק זמן ולחשוב על המשך הקריירה שלהם אם זה רצונם. מסיבה זו, השופטת קראה ליתן פרשנות תכליתית לנושא הביטוח הלאומי, כך שגם אדם שלא פוטר, אך עבר טלטלה המקבילה בחומרה לפיטורין זכאי לדמי אבטלה. בכך, ניתן לראות הגנה של בהמ"ש על זכויות העובדים ופרשנות החקיקה לטובתם, אף שלכאורה לשון החוק לא אפשרה זאת.
- (3) **דברת שוואב (2006)** – פסה"ד מסמל פסיקה שהולכת הרבה יותר **לקראת המעסיקים** הגדולים. בפס"ד זה קבע **השופט אדלר** כי אין צורך לבדוק האם מדובר ביחסי העסקה משולשים אותנטיים, וככל שעולה חשש מפני ניצול העובדת או פגיעה בזכויותיה הרי שיש אחריות משותפת למעסיקים – היינו, מעסיקים במשותף (המשתמש וחברת כוח האדם שהעסיקה אותה). כלומר, בהמ"ש קבע שעל המדינה לדעת כי כאשר היא משתמשת בעובדים דרך חברת כ"א היא לכל היותר לוקחת אחריות על התנאים שלהם והיא חייבת לבדוק שהקבלן נותן להם את כל הזכויות והתנאים שהובטחו להם מקום בו המעסיק העקרי לא יכול לשאת בהתחייבויותיו כלפי העובד. מדובר ברף מאוד נמוך לאחריות של המשתמש ובהעדפה של המעסיקים על פני העובדים, שכן כעת גם אם התקיימו כל המבחנים להיותו של משתמש מעביד של עובד הקבלן, כעת נקבע אם זו הייתה דרך העסקת העובד מלכתחילה כך זה יישאר, אף אם העובד נפגע מכך במהלך העסקתו שכן אולי היה מקבל שכר גבוה יותר אם היה מועסק ישירות על ידי המשתמש, וכל עוד הוא מקבל את כל מה שהתחייבו אליו אם המעסיק העיקרי (הקבלן) אין נושא בעול זה.
- (4) **זהר גולן נ' ORS (2010) – ס'12א(ד) לחוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם** קובע כי אם עובד קבלן מועסק אצל משתמש תקופה העולה על 9 חודשים (או 15 חודשים אם הותרה הארכת התקופה), הרי שרואים בו עובד של המשתמש בפועל. בעקבות כך נוצרה פרקטיקה בה משתמשים היו מפטרים עובדי קבלן בתום 9 חודשי העסקה אלו, על מנת לא לתת להם זכויות כעובדים, על מנת שלא יצברו וותק, ועל מנת שיוכל לשלם להם פחות מאשר לו היו מועסקים דרכו ישירות וכו'. בפסה"ד עלתה הטענה כי בפיטורי עובד קבלן מיד עם תום התקופה המותרת בחוק יש משום חוסר תום לב של המשתמש ולמעשה עובד הקבלן הינו עובד בפועל של המשתמש, כאשר בהעסקתו ביחסי העסקה משולשים מדובר בסוג של תכנון מס. בפס"ד זה החלה הפסיקה הפרשנית, אשר צידדה דווקא במעסיקים ולא בעובדים, שכן בהמ"ש (**ארד**) קבע כי החוק מתיר למעסיק בפועל שיקול דעת לסיים את ההתקשרות עם עובד הקבלן אפילו רק מהטעם שתמה התקופה, ללא קשר לשיקולים רלוונטיים אחרים לפיטורין ולתפקודו, וכי כל פרשנות אחרת תרוקן מתוכן את החוק. מנגד, ניתן לטעון כי כאשר רואים חזרתיות בהתנהגות זו אצל מעסיקים, ניתן להבין כי למעשה מדובר בניצול של העובדים, וזה חוסר תום לב להעסיק אותם בצורה כזו שכן זה נותן אופציה וודאית למעסיקים לנצל את המערכת באופן מתוחכם, בניגוד לאופציית ההעסקה האחרת, הלגיטימית יותר לכאורה, במסגרתה המעסיקים צריכים להיזהר מפני פיטורין מהסוג הזה – ללא כל סיבה לגיטימית. בכך ניתן כאמור לראות משום נסיגה מפני הדאגה לזכויות העובדים במשפט העבודה בישראל ונטייה יותר **לטובת המעסיקים**.
- (5) **יצחק חסידי (2011)** – **השופטת סיגל דוידוב מוטולה** קבעה סופית כי החזקה לטובת העובד שנקבעה בפס"ד כפר רות, לפיה ישנו קשר בין המשתמש בתוצר העבודה (היינו המשתמש בעובד קבלן) לבין עובד הקבלן ולו קשר מכללאל אלא אם המשתמש הוכיח אחרת, אינה רלוונטית עוד. למעשה, נקבע בפסה"ד כי אין חזקה המושכת לשום צד, אלא יש לבחון כל מקרה לגופו ולא לתת אופציה להתקשרות בדרך של מיקור חוץ לא אותנטית ונצלית. הנמקתה של השופטת התבססה על כך שמעמדו של עובד הקבלן התבצר בחקיקה ולכן אין עוד טעם בחזקה. בכך, למעשה נשלל מהעובדים ה"יתרון" שהיה להם על המעסיקים ככל שהיה נוגע לזהות המעסיק שלהם. זוהי פסיקה שנוטה יותר **לטובת המעסיקים** (אם כי היא למעשה קובעת מעין ניטרליות מסוימת, אשר בוחנת כאמור כל מקרה לגופו).
- (6) (לא קשור ליחסי העסקה משולשים) אוסיף, כי ניתן לראות דוגמה נוספת לשינוי בתפיסת הדאגה של המדינה לזכויות העובדים באופן מפורש בפס"ד **עזרא שמואלי** – שם נקבע (**ברק**) כי מקום בו התנהגות העובד לוקח בחוסר תום לב קיצוני, הרי זו עשויה לאיין את הפער ולהביא לנטילת ההגנה מהעובד. כלומר, ניתן להבין מפסה"ד את הרציונל בשינוי היחס לזכויות העובדים במדינה והוא כי העובדים עוד אינם נתפסים כחסרי אוניס שלא מבינים דבר, אלא ככאלו שיש להם אף יכולת לנצל, שלא בתום לב, את היתרון הרב שקיבלו לאורך השנים בפסיקה ובחקיקת משפט העבודה, ומשום כך נדרש כעת לאזן את המאזניים אף לכיוון המעסיקים – ואולי לכדי מצב בו המאזניים הם ניטרליים, מאוזנים, היות וההבנה של שני הצדדים את הדין וזכויותיהם זהה ואין עוד פערי כוחות שעל המדינה לגשר עליהם. אם כן, ברי כי אכן ישנו שינוי בדאגה של המדינה לזכויות העובדים כפי שהיא מתבטאת בדיני העבודה כפי שניתן לראות מהדוגמאות לעיל. תחילה נטה האיזון יותר לטובת העובדים (לאחר שתיעדף כנ"ל לחלוטין את המעסיקים במשך תקופה ארוכה), וכעת ניתן לומר כי ישנו אין (או כבר כמעט אין) פערי כוחות עליהם עלינו לגשר, וכי מסיבה זו הלכה הפסיקה והדין פחות ופחות לטובת העובד ויותר לטובת המעסיק.

אינדקס הערות

- 1.1 בחופשת לידה (תקופת לידה והורות) יש איסור קטגורי על פיטורים (לא הורדתי על הערה זו ניקוד).
- 1.2 יפה
- 1.3 ניתן להתנות על הקוגנטיות במצבים מסוימים וספציפיים שהותוו בפסיקה (1-)
- 1.4 באילו מקרים? אמירה פשטנית מדי (1-)
- 2.1 בשימוע המעסיק עוד לא מחליט אלא נמצא בעמדה של "שוקל" לסיים העסקה (לא הורדתי על הערה זו ניקוד)
- 2.2 יש לאזכר בעניין את ההלכה שנפסקה בפס"ד כפר מנדא (2-)
- 2.3 חסר: האם המעסיק מתכוון לשלם או שילם במהלך תקופת יחסי העבודה את כל הזכויות המגיעות לעובד בהתאם לדין או שיש צורך לבצע השלמות כלשהן, כמו השלמת שכר, פדיון ימי חופשה (בסוף העבודה), ועוד (4-).
- 3.1 למה תכנון מס?
- 3.2 זה נכון שהפסיקה איננה כפי שהייתה, והצגת זאת יפה, אבל גם היום יש פערים לא מבוטלים בין שני הצדדים. בכל מקרה, תשובה יפה, נהייתי לקרוא.