



מייחלים לשובם
בשלום ובמהרה
של כל החטופים
והחיילים

עבודת לילה של נער בחופש הגדול

בהתאם לחוק עבודת הנוער, חל איסור על העסקת נער בלילה:

לגבי נער שחוק לימוד חובה חל עליו - חל איסור להעסיקו בין השעות 20:00 עד 8:00.

לגבי נער בן 16 שנים ומעלה, אשר חוק חינוך חובה אינו חל עליו - חל איסור להעסיקו בין השעות 22:00 עד 6:00.

חריג לכך: עבודת לילה בחופש הגדול

בתקופת חופשת לימודים רשמית, מעסיק רשאי להעסיק נער בן 16 שנים ומעלה עד השעה 1:00, ובלבד שאין למוחרת יום לימודים.

במקרה כזה, אם ההעסקה הסתיימה לאחר השעה 23:00, המעסיק מחויב להחזיר את הנער לביתו בסיום עבודתו של הנער, בעצמו או באמצעות מי מטעמו. נקבע כי יראו הפרש זמנים של יותר מחצי שעה מסיום עבודת הנער ועד ליציאתו לביתו כאי-החזרת הנער לביתו בסיום עבודתו.

חופשה שנתית לנער המועסק בחופש הגדול

האם נער המועסק בשכר שעתי בחודשים יולי ואוגוסט בלבד (תקופה אשר הוסכמה מראש), זכאי לפדיון חופשה בסיום העסקתו?

בהתאם לחוק חופשה שנתית, עובד שעתי/יומי העובד אצל מעסיק אחד או במקום עבודה אחד לפחות יום אחד אך פחות מ-75 ימים רצופים (בין בשנת עבודה אחת ובין בשתי שנות עבודה רצופות) - ואין ביניהם חוזה עבודה בכתב לתקופת עבודה רצופה העולה על 74 ימים - **ישלם לו המעסיק תמורת חופשה בגובה 4% לפחות משכר העבודה.**

לכן, נער המועסק בשכר שעתי לתקופה קצובה של חודשיים בלבד (כלומר פחות מ-75 ימים רצופים), יהיה זכאי בסיום העסקתו לתמורת חופשה בגובה 4% משכר העבודה שקיבל במשך תקופת העסקתו.

לדוגמה: הנער השתכר סה"כ 9,000 ₪ במהלך עבודתו בחופש הגדול. בסיום העסקתו יהיה על המעסיק לשלם לו תמורת חופשה בגובה 360 ₪ (9,000 ₪ * 4%).



בית הדין קבע כי על פי הלכת וינברגר, למערערת הייתה זכות לבקש מבית החולים להמשיך לעבוד לאחר הגיעה לגיל 67, ועל בית החולים היה לשקול את בקשתה בנפש חפצה ובתום לב, ולהחליט בה משיקולים ענייניים בלבד, תוך שמירה על עקרון השוויון והימנעות מכל הפליה, לרבות הפליה מחמת מין.

בית הדין קבע לא התקיים הליך ראוי בטרם התקבלה החלטתו של המנכ"ל לדחות את בקשתה של המערערת להמשיך לעבוד לאחר גיל פרישה:

ראשית, המנכ"ל העיד שניהל שיחות בעניין עם מנהל המחלקה ועם רופאים אחרים במחלקה, אך תוכנן של שיחות אלה, שבהן לטענתו הוא התבקש שלא להיענות לבקשתה של המערערת להמשיך לעבוד לאחר גיל פרישה, לא הובא לידיעתה של המערערת, ולא התאפשר לה להתמודד עם הטענות שהועלו בהן. גם בשיח שהתקיים בינו לבין המערערת לעניין המשך עבודתה לאחר גיל פרישה נזכר בדבריו על מנת שלא לפגוע בכבודה של המערערת. **התנהלות זו, גם אם נבעה מכוונה טובה שלא לפגוע במערערת, שללה ממנה את זכות הטיעון והאפשרות להתמודד עם טענות אלה.**

שנית, בעניין וינברגר פירט בית הדין את השיקולים שאותם על המעסיק לשקול בעת ההחלטה אם להיענות לבקשתו של העובד להמשיך לעבוד לאחר גיל פרישה. **בית החולים לא הציג כל ראיה ממנה עולה כי נשקלו שיקולים אלה.**

לפיכך, **נקבע כי בית החולים לא קיים את חובתו על פי הלכת וינברגר**, ולא קיים הליך ראוי לשקילת בקשתה של המערערת להמשיך לעבוד לאחר הגיעה לגיל פרישה. נקבע כי ההליך יוחזר לבית הדין האזורי לדיון בשאלת הסעדים הכספיים להם זכאית המערערת.

חובת מעסיק לשקול את המשך העסקתו של עובד לאחר הגיעו לגיל פרישה

בית הדין הארצי לעבודה קיבל לאחרונה ערעור על פסק דינו של בית הדין האזורי, אשר דחה את תביעת המערערת (העובדת) לביטול החלטת המעסיק (בית החולים שערי צדק) להוצאתה הכפויה לגמלאות, ובגדרו נדחתה טענתה כי הוצאתה הכפויה לגמלאות הייתה נגועה בהפליה (ע"ע 24-03-35753, מיום 23/6/25).

המערערת, ילידת שנת 1953, היא מומחית ברפואה פנימית והמטולוגיה. **המערערת הועסקה בבית החולים במשך כ-28 שנים**, משנת 1992 ועד יום 31.12.2020.

ביום 3.6.2019 הודיע אגף משאבי אנוש בבית החולים למערערת כי **ביום 31.5.2020 היא עתידה להגיע לגיל פרישת חובה**, והומלץ לה להתחיל את היערכותה לפרישתה.

ביום 28.1.2020 פנתה המערערת למנכ"ל, על מנת לדון בהמשך העסקתה לאחר הגיעה לגיל 67. הפגישה התקיימה ביום 10.3.2020, ובה הודע למערערת כי **תקופת העסקתה תוארך עד לתום שנת 2020, ללא הארכה נוספת.**

לבקשת המערערת, התקיימה פגישה נוספת בינה לבין המנכ"ל בחודש אוקטובר 2020. **בפגישה זו המערערת הביעה את רצונה שלא לסיים את עבודתה ביום 31.12.2020, והמנכ"ל הודיע לה שההחלטה בעניין סיום העסקתה במועד זה היא סופית.**

לקריאת המאמר המלא לחצו כאן



נקבע כי בהתאם לתקנות למניעת הטרדה מינית (חובות מעסיק), מוטלת על הממונה מטעם המעסיק חובה להגיש למעסיק "סיכום בכתב של בירור התלונה בליווי המלצותיו המנומקות לגבי המשך הטיפול בה".

במקרה זה, אף אם בית הדין היה מניח לטובת המעסיקה, כי המעסיקה ביצעה בירור מלא של התלונה בהתאם לתקנות - וספק שאכן כך - הרי שאין מחלוקת כי לא נערך סיכום בכתב של תוצאות הבירור וההמלצות, ועפ"י ההלכה הפסוקה, המדובר בפגם מהותי, בין היתר בשל זכות העובדת המתלווננת לדעת בצורה מסודרת מה העלה הבירור, ומהן ההחלטות הניהולית שהתקבלו בעקבותיהן.

אשר לעצם הבירור, הרי משלא הוגש תיעוד בכתב אודותיו, ומשלא העיד הממונה ולא העידו מנהלים ועובדים אחרים עימם שוחחה המנהלת לטענתה, הרי שלא ניתן להסתפק בעדותה של המנהלת עצמה על כך שביצעה בירור מקיף ואמיתי, כפי טענתה.

משהוכח כי המעסיקה לא עמדה בחובותיה לפי החוק, היא אחראית בעצמה לפצות על העובדת בגין ההטרדה המינית שחוותה. בית הדין חייב את המעסיקה לשלם לעובדת פיצוי, הן בגין מעשה ההטרדה והן בשל הפרת חובותיה כמעסיקה, בסך כולל של 20,000 ₪.

לקריאת המאמר המלא לחצו כאן



מעסיקה חויבה בתשלום פיצוי לעובדת בשל טיפול לקוי בתלונה על הטרדה מינית

בפסק דין אשר ניתן לאחרונה ע"י בית הדין האזורי לעבודה, נדונה תביעת עובדת, אשר לטענתה, הוטרדה מינית על ידי מנהל התפעול של המסעדה, ותלונתה לא טופלה כנדרש על ידי מעסיקתה, ולכן היא תבעה פיצוי בהתאם לחוק למניעת הטרדה מינית (סע"ש 22-04-2864, מיום 11/5/25).

העובדת הועסקה במסעדה כמלצרית וכאחראית משמרת במשך קצת למעלה משישה חודשים. לטענת העובדת, ביום עבודתו הראשון של מנהל התפעול במסעדה, הוא הטריד אותה מינית באמצעות מגע. לטענתה, היא פנתה באופן מיידי לממונה עליה והתלוננה על כך, אך הממונה הגיב בזלזול, לא עשה דבר, ולאחר מספר ימים הוא אף פיטר אותה ללא שימוע.

בית הדין קבע כי אירוע ההטרדה הוכח, ואף הוכח שהעובדת התלוננה על כך בפני מעסיקתה.

המעסיקה טענה כי פעלה בצורה אמיתית וכנה לבירור התלונה, והכל בהתאם להוראות תקנות למניעת הטרדה מינית (חובות מעסיק), וכי מיד לאחר שקיבלה את פרטי התלונה ביצעה בירור מקיף, ובכלל זה ביצעה בירור עם פלוני, מי שנטען כנגדו שהטריד את העובדת, עם הממונה המנהל ועם שאר המנהלים בסניף, ועם איש המחשבים, ומסקנתה היתה כי לא היה בסיס לתלונה. המנהלת הודתה כי לא ביצעה כל תיעוד לבירור התלונה, אך טענה שהדבר נובע מגודלו של העסק.

בית הדין קבע כי המעסיקה לא עמדה במלוא החובות שהיו מוטלות עליה כמעסיק בכל הנוגע לבירור תלונת העובדת.



התובעת עתרה לחיוב המעסיקה בתשלום פיצוי, בטענה כי לא התקבלה לעבודה מחמת הריונה, בניגוד לחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה.

בית הדין קבע כי אין חולק שהתובעת זומנה לראיון ובעקבותיו נקבע לה, לכל הפחות, מועד תחילת הכשרה לתפקיד. משכך, הוכח שהתובעת נמצאה מתאימה על ידי הנתבעת לכל הפחות להתחיל את ההכשרה לתפקיד. **בנסיבות אלו, עובר הנטל אל כתפי הנתבעת להוכיח שביטול זימון התובעת להכשרה שנועדה להתקיים ביום 16.8.2020, לא היה מחמת הריונה.**

בית הדין התייחס לסמיכות הזמנים בין ההודעה על ההריון לבין ההודעה על ביטול ההכשרה. נקבע כי **בנסיבות אלו, יש חשיבות רבה לביסוס טענתה של המעסיקה כי ביטול ההכשרה נעשה מטעמים שאינם קשורים בהריון התובעת וכי הנתבעת לא הציגה ראיה לכך.**

נקבע כי לא הוכחה הסיבה לביטול ההכשרה של התובעת ומשכך, הנתבעת לא הרימה את הנטל להוכיח כי הסיבה לביטול ההכשרה של התובעת ביום 16.8.2020 היתה סיבה לגיטימית שאינה קשורה להריונה.

בית הדין קבע כי התובעת לא החלה לעבוד אצל הנתבעת מחמת הריונה וחייב את הנתבעת לשלם לתובעת פיצוי בסך 50,000 ש"ח.

פיצוי בסך 50,000 ש"ח למועמדת לעבודה בגין אי קבלתה לעבודה מחמת הריונה

בפסק דין אשר ניתן לאחרונה ע"י בית הדין האזורי לעבודה, נדונה תביעה של מועמדת לעבודה בגין אי קבלתה מחמת הריונה (סע"ש 9464-09-20, מיום 17/6/25).

ביום 12.8.2020 התייצבה התובעת לראיון עבודה אצל הבעלים ומנהל החברה הנתבעת, אלמוג. במהלך הריאיון הציג בפניה אלמוג את תנאי העבודה והסביר לה על התפקיד. **בסיום הריאיון סוכם כי ביום 16.8.2020 תתייצב התובעת לעבודה.**

ביום 15.8.2020 בשעות הערב שלחה התובעת לאלמוג מסרון ובו הודיעה על הריונה. התובעת התקשרה אל אלמוג ללא מענה ובהמשך הערב הוא חזר אליה. **באותה שיחה הודיע אלמוג לתובעת שהקורס לא יפתח לאחר שמועמדת אחרת, שהייתה אמורה להשתתף בו, הודיעה על ביטול.**

לאחר השיחה הטלפונית שלחה העובדת לאלמוג מסרון נוסף, בו ציינה שלא נאמר לה בראיון שיש קורס מקדים לתפקיד, אלא רק האזנות. אלמוג השיב לה: "בגדול אני אומר לכל אחד שיש הדרכה/קורס בערך שעה ואז שעה שעה וחצי האזנות ואז מתחילים לעבוד".

בפועל התובעת לא החלה בעבודתה במעסיקה.

לקריאת המאמר המלא לחצו כאן





לאחר סיום יחסי העבודה, מנהלה הישיר של העובדת הודיעה לה שהוחלט שלא לשלם את הבונוס לעובדים שאינם עובדים בחברה. נוכח האמור העובדת לא קיבלה תשלום נוסף בגין הבונוס.

בית הדין קבע כי הנטל להוכיח שהתגבשו התנאים לתשלום הבונוס מוטל על העובדת.

נקבע כי העובדת לא עמדה בנטל ההוכחה להראות, כי התקיימו התנאים המזכים אותה בקבלת בונוס. גם אם מדובר בבונוס שהוא לשיטת העובדת בגין הישגי העבר, זכותו של המעסיק לקבוע, כי הבונוס ישולם בחלקים, וכן לקבוע כי מי שאינו עובד בחברה לא יקבל את הבונוס, כולו או חלקו. החלטה זו היא במסגרת הפרוגטיבה של המעסיק כחלק מניהול עסקו ואין הצדקה להתערב בה.

נדחתה תביעת עובדת לתשלום בונוס לאחר סיום העסקתה

בפסק דין אשר ניתן לאחרונה ע"י בית הדין האזורי לעבודה, נדונה תביעת עובדת לתשלום בונוס לאחר סיום העסקתה (ס"ע 37898-06-22, מיום 18/6/25).

בנספח להסכם ההעסקה של העובדת נקבע: "בונוס - מעת לעת, תשקול החברה להעניק לעובד בונוס, הבונוס יהיה נתון לשיקול דעת בלעדי של החברה ומותנה בהמלצת הממונים על העובד. למען הסר ספק, הבונוס אינו מהווה חלק מהמשכורת לשום צורך שהוא, לרבות לצורך פיצויי פיטורים והסדרים פנסיוניים".

ביום 16.3.22 קיבלה העובדת מכתב המודיע לה על הענקת בונוס בסך 80,000 ₪. בהודעת הבונוס צוין, כי תשלום הבונוס כפוף ל"השלמה" עם בעלי מניות ללבנטיים ואישורם הסופי.

ביום 24.3.22 העובדת הודיעה על התפטרותה בכתב תוך מתן הודעה מוקדמת בת חודש עד ליום 24.4.22. בהמשך ולאחר הודעת ההתפטרות, קיבלה העובדת הודעה המציינת שהוחלט לשלם את הבונוס בשני תשלומים. ביום 14.4.22 שולם לעובדת סך 40,000 ₪ בגין הבונוס.

BONUS

לקריאת המאמר המלא לחצו כאן

האמור במדור דיני עבודה בגיליון מתייחס לחוקי המגן ולפסיקה. על מנת לקבוע את חובות המעסיק בכל מקרה ומקרה, יש לבחון האם במקום העבודה חלים הסכמים קיבוציים / צווי הרחבה / הסכמים אישיים / נוהג, ואת השלכותיהם.

לשאלות / הבהרות

ניתן לפנות לעורכת מדור דיני עבודה בגיליון

עו"ד ונוטריונית עדי ביבר לקואה

בטל': 03-5588244, בדוא"ל: adi@biber-law.co.il





הגשת תביעה להכרה

לצורך הכרה כנפגע פעולת איבה יש להגיש תביעה למוסד לביטוח לאומי בצירוף: טופס תביעה מלא ומסמכים רפואיים רלוונטיים, עדויות ותיעוד על נסיבות האירוע, אישורים המוכיחים נוכחות פיזית באזור הפגיעה בזמן האירוע - למשל אישורי מד"א, חדר מיון, צילומי מיקום או עדויות, קבלות על הוצאות רפואיות שכבר שולמו.

לאחר הגשת התביעה, המוסד לביטוח לאומי יעביר את התביעה והמסמכים לאישור הרשות המאשרת במשרד הביטחון, אשר מוסמכת להכיר בנפגעי איבה.

מענק או קצבת נכות

נפגע פעולות איבה שנקבעה לו נכות בשיעור של 10% ומעלה (זמנית או קבועה), זכאי למענק חד פעמי או לקצבה. במקרה של זכאות לקצבה בגין נכות בשיעור 20% ומעלה, יתקבלו גם הטבות משמעותיות נוספות.

חשוב לדעת, במקרה בו נותרה פגיעה בתחום הנפשי או הפיזי, מומלץ להיעזר בעו"ד המתמחה בתחום לצורך טיפול מול המוסד לביטוח לאומי בהגשת התביעות הרלוונטיות וייצוג בוועדות הרפואיות, תוך מקסום סיכויי ההצלחה.

כדאי לדעת - פניה למוסד לביטוח לאומי וייצוג בוועדה על ידי עו"ד המתמחה בתחום, מעלה משמעותית את סיכויי של הנפגע לקבל קצבה מקסימלית בגין מצבו.

נפגעתם בדרך לממד? ייתכן ואתם זכאים לפיצוי כנפגעי פעולת איבה

המלחמה עם איראן והמתקפה חסרת התקדים של מאות טילים ורקטות תפסו את כולנו בהפתעה. מעבר לנזקים הישירים - נפילות ופגיעות - רבים חוו פציעות בדרך למרחב המוגן, או נתקפו חרדה כתוצאה מהאזעקות והירי.

חשוב לדעת: פגיעות מסוג זה עשויות להיות מוכרות כפגיעות פעולת איבה, ולזכות את הנפגע בפיצוי מהמוסד לביטוח לאומי.

מי נחשב נפגע פעולת איבה?

המוסד לביטוח לאומי מכיר בכל פגיעה בגוף או בנפש כתוצאה ממעשה עויין ממניע לאומני - כמו ירי טילים, פיגוע או מתקפה צבאית מצד אויב - כפגיעת פעולות איבה. בכלל זה נכללות גם פגיעות כגון פציעה ישירה מנפילה או הדף, נפילה ופציעה בדרך למרחב מוגן, פגיעה נפשית או חרדה מתמשכת כתוצאה מהאירוע אשר הצריכו טיפול רפואי ועוד.

זכויות לנפגעי פעולת איבה

מי שהוכר כנפגע פעולת איבה זכאי למגוון הטבות וזכויות:

- מימון טיפולים רפואיים ופסיכולוגיים;
- החזר הוצאות על טיפולים, תרופות ונסיעות;
- מענק חד-פעמי או קצבה חודשית במקרים של נכות;
- סיוע בשיקום, טיפול בבית;
- קצבת תלויים במקרה של פטירה ועוד.

לשאלות / הבהרות

ניתן לפנות לעורכת מדור דיני ביטוח בגיליון

עו"ד לירון ביבר הררי

בטל': 03-5588244, בדוא"ל: liron@biber-law.co.il





חשוב לדעת, כי כל נפגע בתאונת דרכים זכאי לקבל פיצוי בגין נזקיו בתאונה, גם אם מדובר בנזקים אשר חלפו לאחר התאונה ולא הותירו נכות צמיתה, וזאת בהתאם לחוק הפיצויים לנפגעי תאונות דרכים.

יחד עם זאת, לנפגע בתאונת דרכים הממשיך לסבול מכאבים והגבלה חודשים רבים לאחר התאונה עשויה להיקבע נכות צמיתה; ובמקרה בו נקבעה נכות צמיתה - הפיצוי אותו יהיה זכאי הנפגע לקבל, יהיה משמעותי יותר וייקח בחשבון, בין היתר, את השפעת הנכות על עבודתו של הנפגע ותפקודו בכלל, את העזרה לה יידרש עקב פגיעתו, את ההוצאות הרפואיות שייגרמו לו ואת הכאב והסבל שנגרמו וייגרמו לו, עקב פגיעתו.

בכל מקרה בו ארעה תאונת דרכים ונגרמו נזקי גוף כתוצאה ממנה, מומלץ לפנות לעו"ד המתמחה בתחום לצורך מיצוי מלוא הזכויות.



צליפת שוט כתוצאה מתאונת דרכים

"צליפת שוט" נגרמת מתנועה מהירה של הצוואר קדימה ואחורה כמו תנועת שוט בעת הצלפה, וכתוצאה ממנה, עלולים להיווצר, בין היתר, כאבים והגבלה בטווח תנועות הצוואר, העורף והגב, כמו גם כאבי ראש, סחרחורות, תחושת נימול או שריפה באזור הצוואר, המקרינים גם לידיים.

רבות מתאונות הדרכים נגרמות עקב התנגשות של רכב אחד ברכב אחר שנסע לפניו; ו"צליפת שוט" היא פגיעה אופיינית לתאונות דרכים מסוג זה, בהן היושבים ברכב נהדפו עם גופם קדימה ואחורה עקב הפגיעה.

מומלץ, כי נפגעים בתאונות דרכים אשר ספגו פגיעה במנגנון "צליפת שוט" יפנו לבדיקה רפואית דחופה, על מנת לוודא שלא נגרם נזק משמעותי הדורש טיפול מדי ויפעלו לפי המלצות הרופאים.

בדרך כלל, הטיפולים הרפואיים אליהם יופנו נפגעי "צליפת שוט", אשר לא נגרמו להם נזקים משמעותיים (כדוגמת שברים בחוליות, חוסר תחושה, חולשת שרירים או שיתוק של הגפיים), יהיו, בין היתר, טיפולי פיזיותרפיה, תרופות נוגדות דלקת, טיפולים ברפואה משלימה והזרקות של משככי כאבים.

לרוב, התסמינים של "צליפת שוט" חולפים תוך זמן קצר - ימים, שבועות או חודשים; ואולם, ישנם מקרים, בהם התסמינים - או לפחות חלקם - אינם חולפים, והם מותירים נזק לצמיתות, אשר בא לידי ביטוי, בין היתר, בהגבלה קבועה בטווחי תנועות הצוואר והגב.

לשאלות / הבהרות

ניתן לפנות לעורכת מדור דיני נזיקין בגיליון

עו"ד ליטל ביבר חייקין

בטל': 03-5588244, בדוא"ל: lital@biber-law.co.il





ביבר לקואה חייקין הררי משרד עורכי דין ונוטריון

משרד עורכי דין ונוטריון ביבר לקואה חייקין הררי
הינו משרד משפחתי, המנוהל על ידי שלוש שותפות.
במשרד שלוש מחלקות:

מחלקת דיני עבודה

עו"ד ונוטריונית עדי ביבר לקואה, אמונה על תחום דיני העבודה במשרד עו"ד ונוטריון ביבר לקואה חייקין הררי, מייצגת ומלווה מעסיקים מזה למעלה מ-20 שנה.
מחלקת דיני העבודה במשרד כוללת ייעוץ למעסיקים; ייצוג מעסיקים בבתי הדין לעבודה, במשרד העבודה, בשימועים ובגישורים; הכנת הסכמי עבודה, חוות דעת משפטיות וכיוצ"ב.



adi@biber-law.co.il

מחלקת דיני נזיקין - נזקי גוף

עו"ד ליטל ביבר חייקין אמונה על תחום דיני הנזיקין במשרדנו. מחלקת הנזיקין במשרדנו כוללת ייצוג נפגעים בתחום דיני הנזיקין, לרבות: ייצוג נפגעים בתאונות דרכים; ייצוג נפגעים בשל מפגעים בטיחותיים ו/או רשלנות; ייצוג נפגעים בתאונות עבודה, לרבות ייצוג וליווי מול המוסד לביטוח לאומי; תביעות נגד חברות ביטוח.



lital@biber-law.co.il

מחלקת דיני ביטוח

עו"ד לירון ביבר הררי אמונה על תחום דיני הביטוח במשרד עו"ד ונוטריון ביבר לקואה חייקין הררי. מחלקת דיני הביטוח במשרד כוללת ייצוג מבטחים בתביעות ביטוח, לרבות: תביעות ביטוח סיעודי; תביעות אובדן כושר עבודה; תביעות מכוח פוליסות בריאות; תביעות ביטוחי חיים; תביעות ביטוח מחלות קשות וכיוצ"ב.



liron@biber-law.co.il

נשמח לעמוד לרשותכם!