

# הרב צבי ברזדומן

ראב"ד ביתר עילית

אב"ד 'האמת והשלום' ו'נתיבות חיים'  
ראש כולל ובית הוראה 'שערי מישור'

רח' אבינדב 3 ירושלים ת"ד

תאריך: בס"ד, אדר ה'תשפ"ו



## חוות דעת

בענין השאלה שהועלתה על ידכם, האם אשה עובדת שבעלה הינו אברך כולל, יכולה לנצל את ימי המחלה המגיעים לה לצורך שהיה עם ילד חולה.

השאלה נוצרה מחמת העובדה, שמשמעות החוק הנותן זכות לניצול ימי מחלה לצורך שהות עם הילד החולה, הינו רק במקרה שגם ההורה השני עובד, ואולם כאשר ההורה השני אינו עובד, אין ההורה העובד יכול לנצל ימי מחלה לצורך כך.<sup>1</sup>

מתוך כך, עולה לכאן, כי כאשר הבעל הינו אברך, שעפ"י חוקי המדינה, נראה שהוא אינו נחשב כ"עובד" כמשמעותו בחוק, [מכיון שהוא מקבל מילגה ולא שכר], א"כ האשה אינה יכולה להשתמש בימי המחלה שלה לצורך זה, מה שיביא לכך, שהבעל יאלץ להשאר בבית עם הילד החולה.

למרות החשיבות הברורה והעצומה של לימוד התורה של האברך, הרי מכיון וזכות זו של העובדים לימי מחלה, אינה נובעת מזכות הלכתית<sup>2</sup>, אלא מקורה בחוקי העבודה של המדינה, שאמנם הם עצמם אינם מחייבים עפ"י הדין, אלא שהמעסיקים מקבלים על עצמם חוקים אלו ביחסיהם עם העובדים, ולכן זה מחייב עפ"י די"ת, כמו"כ גם אם המעסיקים לא קיבלו חיובים אלו במפורש, כללים אלו מחייבים את המעסיקים מכח המנהג שנוצר ע"י החוק, והמנהג הרי מחייב כמפורש בכל הפוסקים<sup>3</sup>, א"כ לכאן, אין אפשרות לסטות מהתנאים שנקבעו, גם במקרה שאלו אינם מוצדקים והוגנים עפ"י השקפת התורה והיהדות.

דבר זה כמובן גורם לדילמה לא פשוטה, כי היא כאילו מחייבת, שהאברך יתבטל מלימודו, לצורך עבודתה של האשה, כאשר בעצם מטרת עבודתה היא, הלימוד של בעלה.

ומסקנת הדברים לענ"ד הוא, כי ברוב רובם של המקרים, מותר לאשה שבעלה אברך להשתמש בימי מחלה, לצורך שהיה עם הילד, ומשום כמה טעמים שנעלה כאן בתמצות, ואריכות הדברים ומסקנת ההלכה, בהמשך.

<sup>1</sup> וכך נאמר בחוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת ילד)

עובד שעמו ילד שלא מלאו לו 16 שנים, זכאי לזקוף בשל מחלת ילדו, על חשבון תקופת המחלה הצבורה שלו, ימי היעדרות במספר ובתנאים אם התקיים אחד מאלה:

(א) בן זוגו הוא עובד ולא נעדר מעבודתו מכוח זכאותו כאמור, או שכן זוגו הוא עובד עצמאי שלא נעדר מעסקו

או שעסק במשלח ידי בימי היעדרות העובד עד 8 ימים בשנה.

(ב) הילד נמצא בהחזקתו הבלעדית של העובד, או שהעובד הוא הורה יחיד של הילד עד 16 ימים בשנה.

<sup>2</sup> אמנם כשהפועל עצמו חלה, תוסי' בקידושין י"ז א' כ' די"א דכמו דעבד עברי שחלה שלוש שנים ועבד שלוש שנים, מקבל כל שכרו, גם פועל שחלה דינו כן, אולם התוסי' וכל הראשונים חלקו על זה, והכי קיי"ל בפוסקים. וכ"כ הרמ"א בסי' שלי"ג סעי' ה'.

<sup>3</sup> המקור שהמנהג מחייב לענין פועלים הוא בב"מ פג ב', הכל כמנהג המדינה. והרשב"א בח"ב סימן רסח כ' דמאחר שפשט הענין כן ביניהם כל העושה שם סתם על דרך המנהג הפשוט הוא עושה, ואף על פי שלא כתב ולא התנה הרי הוא כמתנה וכו'. ובשו"ע סי' שלי"א השוכר פועלים ינהג בהם כמנהג המדינה, ועוד רבות בש"ס ופוסקים. וכ"ה לענין מקח וממכר, ברמב"ם בפכ"ו ממכירה הלכה ז-ח, ולענין שותפין המבואר בב"ב ב', ובשו"ע סי' קע"ו סעי' י', ולענין קנינים בב"מ ע"ד א'. ובשו"ע בסי' ר"א סעי' א', ועוד רבות.

שלשת הטעמים להתיר הם :

[א] הנוהג – המנהג המקובל המחייב עפ"י ההלכה.

[ב] ידיעת המעסיקים והתעלמותם.

[ג] תצהיר העובד.

וכפי שאלו יפורטו להלן בהרחבה.

#### **א. הנוהג**

הנוהג המקובל ברובם המוחלט של מקומות העבודה הוא, לא לדקדק בתנאי זה של עבודת הבעל. ובודאי שאלו אינם עוסקים בחקירת העובדת לפשר עבודת הבעל, והאם אכן ביום זה הבעל נמצא בעבודה.

ולמעשה, בפועל, המציאות היא, כי בחלק גדול מההיעדרות של עובדים לצורך טיפול בילד חולה, העובד אינו עומד בתנאי החוק "היבש", שאכן בן הזוג נמצא בעבודה באותו הזמן.

נוהג זה, כי לא מקובל להיכנס לתת סעיף הזה של עיסוק הבעל. אושר לנו ע"י כמה מחשבי השכר הגדולים במשק. ראה להלן ציטוט מדבריהם.

ולהלן, יוסבר מה הטעם להתנהלות זו של המעבידים, למרות שיש בזה עלות כלכלית.

#### **המנהג מחייב עפ"י דין**

כידוע, שבהתנהלות בין עובד למעביד, המנהג מחייב עפ"י דין, ולמעשה רוב רובם של תנאי העבודה שמחייבים את המעסיקים והעובדים עפ"י דין, מבוססים על המנהג, כפי שצוין לעיל בהערה.

ולכן, כיון שהמנהג והנוהג הוא להחשיב לצורך זה אברך כעובד, או שאין הקפדה על קיום תנאי זה של בן זוג עובד, הרי אף אם מבחינה חוקית לא ניתן לנצל את ימי המחלה, מכח המנהג יש לעובד זכות לקבל ימי מחלה לילד, גם כשהבעל אברך, וגם אם לפי החוק היבש לא קיימת זכות כזו.<sup>4</sup>

#### **ב. ידיעת המעסיקים והתעלמותם**

למעשה המעסיקים וחשבי השכר מכירים ויודעים את הדרישה הזאת בחוק, והם גם יודעים ע"י טופס 101 שהעובדים ממלאים מידי שנה, כי בן הזוג הינו אברך<sup>5</sup>, ולמרות זאת הם מתעלמים מכך.

ולמעשה, קיימת בכך הוכחה ברורה, כי המעסיקים מסכימים ולו בדיעבד, לניצול זה של ימי המחלה גם במקרים אלו.<sup>6</sup>

#### **ג. תצהיר מחלה**

למעשה על כל עובד שמבקש לנצל ימי מחלה, לצורך שהיה עם ילד חולה, להגיש תצהיר בו עליו לפרט בין היתר:

פרטי בן הזוג שם פרטי ומשפחה, פרטי המעביד של בן הזוג שם פרטי ומשפחה, שם בית העסק או מקום העבודה של הבעל, מספר הימים שבהם נעדרו בני הזוג מעבודתם בשל מחלת ילדיהם במשך שנה זו, או לחילופין, בן הזוג לא נעדר מעבודה בימי ההיעדרות המפורטים בפסקה, חתימת העובד, חתימת בן הזוג.

כך שהמעביד או נציגו בהחלט מודעים לטיב עיסוקו ומלאכתו של הבעל.

גם במקרה שמקום עבודה אינו דורש תצהיר, יש לראות זאת כויתור על דרישות החוק בנוגע לבן הזוג.

<sup>4</sup> כי הרי הולכים אחר המנהג אף אם הוא נגד הדין, וכפי האופנים שהבאנו.

וכן הדין דמתנה ע"מ שכתוב בתורה דבתנאי שבממון תנאו קיים, וכמש"כ הרמב"ם בשמיטה פ"ט ה"י וז"ל התנה עמו שלא ישמית הוא חוב זה ואפילו בשביעית תנאו קיים שכל תנאי שבממון קיים ע"כ.

<sup>5</sup> אם כי והמעסיקים הפרטיים עצמם לאו בהכרח רואים את טופס ה-101 של העובדים. כי זהו תפקיד חשבי העסק שלהם. (רו"ח ש. ק.)

<sup>6</sup> וישנם עשרות ראיות בש"ס, שאם ידע ושתק הוי הסכמה ומחילה, כמו בחזקת תשמישים, בשו"ע סי' קנ"ג סעי' ב', לראשונים דלא בעינן טענה, באונאה דאם שהה כדי שיראה לתגר או לקרובו אינו יכול לחזור בו, דהוי כמחל, וכן ביורד לשדה חבירו שלא ברשות, ומקיף וניקף ב"ב ג' א', ועוד רבות.

וגם לענין תנאי עבודת פועל, מצאנו כן בשו"ע סי' פ"א סעי' י"ז ובסי' שלו סעי' א'. וכן ברמ"א בסי' של"א א', וכן לענין חלה פועל בסי' של"ג סעי' ה', דאם שילם לו אינו צריך להשיב ועוד רבות.

## בירור הדברים

כדי לברר הדברים, נקדים כמה נקודות רלוונטיות:

- א. עפ"י חוקי העבודה, לכל עובד יש זכות להיעדרות מהעבודה במקרה של מחלה, בהיעדרות שכזו, העובד אף מקבל שכר, וזאת לפי הכללים שנקבעו.
  - ב. במסגרת זכות זו לימי מחלה לעובד, ניתנה גם זכות להורה עובד, לנצל שמונה מימי המחלה המגיעים לו, כדי לשהות עם ילדו החולה, כפוף להמצאת אישור מחלה מרופא, והצהרה של ההורה על מחלת הילד ופרטים נוספים, כפי שיפורט להלן.
  - ג. הורה המנצל את ימי המחלה המגיעים לו, מקבל שכר עפ"י הכללים שנקבעו בחוק, כדלהלן.
  - ד. הכללים קובעים, כי עבור יום המחלה הראשון לא ניתן שכר, עבור ימים 2-3 ניתן 50% מהשכר, ומהיום הרביעי ואילך מקבלים שכר מלא.
  - ה. הזכות לימי מחלה הוא 1.5 ימים לכל חודש, והם מצטברים.
  - ו. ישנם עובדים רבים, כדוגמת עובדי הוראה שמקבלים שכר מהמעביד כבר מהיום הראשון של ימי המחלה, כמו"כ ישנם שכירים רבים, אשר בהסכם האישי שלהם עם המעביד, ניתנה להם הטבה, בכך, שנקבע בהסכם כי הם יקבלו שכר מלא מיום המחלה הראשון.
  - ז. יצוין, כי השכר המשולם עבור ימי המחלה הינו ע"ח המעסיק, ורק במקרים של מחלה כמו מחמת תאונה, או מחלה מתמשכת, הביטוח הלאומי מממן את ימי המחלה.
- למעשה, בעיה זו של שימוש בימי המחלה לצורך שהות עם ילד חולה, כאשר העיסוק של בן הזוג הוא לימודים, עלתה כבר בשיח הציבור הכללי, וזאת לגבי המקרים שאחד ההורים לומד במוסד על-תיכוני, שלפי הכלל האמור, אין לבן הזוג זכות לממש את ימי המחלה הצבורים שלו, דבר שיכול לפגוע בלימודיו של בן הזוג.
- כדי לתקן עיוות זה, הוגשה הצעת חוק ע"י חכ"ם חרדים. לשינוי החוק, בהצעת התיקון נאמר, כי יש לקבוע כי גם כאשר ההורה השני נמצא בלימודים, כגון סטודנט, ולהבדיל אברך כולל שאינו עובד, יכול בן הזוג להיעדר מהעבודה לצורך טיפול בילד החולה, אולם ההצעה לשינוי זה לא התקדמה בגלל התנגדות.
- לצורך בירור ההלכה בזה, הננו להוסיף מספר נקודות וכדלהלן:

### **א. עבודת בן הזוג**

יש לציין כי תנאי זה שבן הזוג עובד, הנדרש לצורך ניצול ימי המחלה של בן הזוג השני, הינו קשיח לפי החוק היבש, והוא מתקיים דוקא אם אכן ביום זה על הבעל נמצא בעבודה.

וכפי שמשמע מהחוק, הרי במקרה שמדובר ביום חפשי של הבעל, או שהוא נמצא בחופשה, טיול, בחו"ל, בסידורים הכרחיים, לא מתקיים התנאי שבן הזוג עובד, ואז לא ניתן לנצל את ימי המחלה.

### **ב. הנוהג**

הנוהג המקובל ברוב רובם של מקומות העבודה הוא, לא לדקדק בתנאי זה של עבודת הבעל. וודאי שאלו אינם עוסקים בחקירת העובדת לפשר עבודת הבעל, והאם אכן ביום זה עליו לשהות בעבודה.

ואכן לשאלתינו, התקבלו מספר תשובות ממשרדי רו"ח בכירים בארץ בתחום זה:

תשובה:

"אמנם החוק כמצ"ב מתייחס אכן לבן זוג עובד. אבל לא מקובל לשלול ימי מחלה לילד בגין עיסוק הבעל".

בתשובה נוספת נאמר:

"המעסיקים משלמים כי לא מקובל להיכנס לתת סעיף זה של עיסוק הבעל".

עוד התקבלה תשובה בזה"ל:

"עוד לא שמענו על מעסיק שבודק מה הבעל של העובדת עושה, כתנאי לימי מחלת ילד. (ואם הוא סועד את אמו הזקנה כבן יחיד? ואם הוא בנסיעה חשובה לחו"ל? מעולם לא שמענו שעמדו על כך). הנוהג במדינה הוא בדיוק כמו המתואר, לתת ימי מחלת ילד לעובדת, ולא משנה מה עיסוק הבעל או מה עשה בימים אלו. כך שהחוק של 'רק אם בעלה עבד בפועל בימים אלו', הוא למעשה אות מתה, ואף אחד לא מדקדק ליישם אותו".

#### ג. הטעם לנוהג שהתמסד

הטעם לכך שמקומות העבודה אינם מדקדקים בענין, למרות ומדובר בהוצאה כספית משמעותית, הוא מחמת מספר סיבות, ונפרטם, מכיון ויש להם השלכה לקביעת ההלכה למעשה:

1. לדעת המעבידים, בסופו של חשבון, לא נגרם להם נזק כלכלי בשימוש בימי המחלה לצורך שהות עם ילד חולה, מכיון והם מודעים לכך, שמעטים מאוד הם העובדים שבסופו של דבר אינם מנצלים את ימי המחלה שלהם, בכל מיני אופנים כשרים ושאינם כשרים. כך, שהמעבידים אינם רואים תועלת במניעת ניצול ימי המחלה של העובד לצורך שהות עם ילד חולה, בפרט כי עובד שמשאיר ילד חולה בבית, עבודתו נפגעת.
2. משום ההתחשבות האנושית של המעבידים בכך, כי במקרים רבים, העובדה היא, שבכך שכן הזוג אינו עובד, אין בה כדי לפתור את הבעיה של השהות עם הילד החולה. כי במקרים רבים מאוד, ההורה השני אינו מתאים לטיפול בילד החולה, משום שאינו רגיל או אינו מסוגל לטפל בילדים, בפרט, כאשר הילד החולה הינו תינוק קטן שהאב אינו מסוגל לטפל בו.

#### ד. העובדות בפועל

בפועל, המציאות היא, כי בחלק גדול מההיעדרות של עובדים לצורך טיפול בילד חולה, העובד אינו עומד בתנאי החוק "היבש", שאכן בן הזוג נמצא בעבודה באותו הזמן. והחוק אינו נותן הנחות בכל המקרים הללו. וכפי שהסברנו, שלפי החוק, העובד אינו יכול לנצל את ימי המחלה, במקרה שההורה השני, אינו נמצא בפועל בעבודה, וכאמור. כמו"כ קיימים מקרים רבים שמדובר בהורים פרודים לגמרי או למחצה שליש או רביע, שהקשר בין הילד לאחד ההורים רופף.

#### ה. ידיעת המעסיקים והתעלמותם

למעשה המעסיקים וחשבי השכר מכירים ויודעים את הדרישה הזאת בחוק. הם גם יודעים מטופס 101 שהעובדים ממלאים מידי שנה, כי בן הזוג הינו אברך, ולמרות זאת הם מתעלמים מכך. מה שמהווה הוכחה ברורה, כי המעסיקים מסכימים ולו בדיעבד, לניצול זה של ימי המחלה במקרים אלו.

#### ו. תצהיר מחלה

כאמור, למעשה על כל עובד שמבקש לנצל ימי מחלה, לצורך שהיה עם ילד חולה, להגיש תצהיר בו עליו לפרט בין היתר:

1. פרטי בן הזוג שם פרטי ומשפחה
2. פרטי המעביד של בן הזוג שם פרטי ומשפחה
3. שם בית העסק או מקום העבודה

4. מספר הימים שבהם נעדרו בני הזוג מעבודתם בשל מחלת ילדיהם במשך שנה זו

5. בן הזוג לא נעדר מעבודה בימי ההיעדרות המפורטים בפסקה

6. חתימת העובד

7. חתימת בן הזוג

#### ז. התקנון לעובדי המדינה

כפי הנראה, בעיה זו שהעלנו, נפתרה מבחינה חוקית לגבי עובדי מדינה וכל אלו שכפופים לתקשי"ר<sup>7</sup>. בענין זה, קיים מכתב של נציב שרות המדינה בו הוא כותב כך:

**"הוחלט להכיר גם באברכים לומדי ישיבות כבני זוג עובדים לצורך ניצול מחלת ילד, ובימים אלו אנו פועלים לתיקון התקשי"ר בהתאם".**

#### ח. האם אברך מוגדר כ"עובד"

אברך שמקבל מילגה מהכולל, ולפעמים אף מדובר במילגה מכובדת, לכאוי היה ניתן לראות אותו כ"עובד", אולם כנראה שמבחינת חוקי המדינה, מכיון ומדובר במילגה, ולא נוצרים יחסי עובד מעביד, הרי אינו נחשב לעובד.

ואכן עפ"י החוק, מילגת כולל אינה נחשבת כהכנסה החייבת במס, וכך לענין תשלומי הביטוח הלאומי. בחו"ד שקיבלנו מרו"ח בכיר, הוא כותב כך:

**"למיטב ידיעתי, שאלה זו, אם אברך נחשב כעובד לא הועלתה בערכאות המשפטיות, ולדעתי בהחלט קיים ספק של מחצה על מחצה מה תהיה החלטה ככל שזה יגיע לפתחם".**

יש לציין, כי למעשה קיים נידון הלכתי, איך יש להתייחס עפ"י הדין למעמדו של האברך מול המוסד בו הוא לומד, ומול ראש הכולל והמנהל. האם יש לראות את המילגה, כתרומה ומתנה או כמשכורת, מה שיש ובוזה נפ"מ למעשה לגבי החיובים הכספיים, והארכנו בזה בתשובה הלכתית, ואכמ"ל<sup>8</sup>.

#### ט. עובד בהתנדבות

למעשה קיימים אנשים שעובדים בקביעות בהתנדבות, והשאלה אם אלו נחשבים כעובדים לצורך ענין זה.

לשאלתינו, התקבלה תשובת אחד מהמשרדים הבכירים בארץ בתחום זה:

**"לפי החוק היבש המצ"ב לא. אבל כל פרשנות תגיד שכן".**

#### י. עבודה בשחור

יש לציין כי אין בכללי חוק זה, התייחסות למצב שבו הזוג עובד בשחור, האם במקרה זה יש לראותו כ"עובד", כיון שסו"ס הינו עובד.

**לאחר העיון בזה הננו להעלות, את דעתנו בזה הלכה למעשה:**

<sup>7</sup> התקשי"ר הינו קובץ ההוראות והכללים המסדירים את ניהול שירות המדינה בישראל, המפרט את זכויותיהם וחובותיהם של עובדי המדינה, הוראות התקשי"ר חלים על עובדי מדינה במשרדי הממשלה ויחידות הסמך, עובדי מערכת הבריאות הממשלתית על עובדי מערכת הביטחון האזרחית ויש לו גם השפעה על עובדי הרשויות המקומיות, למרות שאינו חל עליהם במישרין.

<sup>8</sup> ורבו בזה הדברים בספרי הפוסקים האחרונים זצ"ל, ונפ"מ לגבי גדר ההתחייבות של מנהל הכולל, ולגבי ביומו תתן, ועוד רבות. ויש נפ"מ אם יש לכולל דרישות מיוחדות מהאברך, כפי שהארכנו במק"א, ואכ"מ.

## הלכה למעשה

### ניצול ימי המחלה לשהות עם הילד החולה

עובדת במקום עבודה יכולה לנצל ימי מחלה המוקנים לה בחוק, לצורך שהות עם ילד חולה, גם אם הבעל הינו אברך כולל, ואין צורך ליידע את המעביד על כך.

במקרה שמעביד מסוים, עומד על התנאי האמור בחוק, יש לעשות שאלת חכם.

**במקרים המסוימים דלהלן, קיימות סיבות נוספות, המתירות לנצל את ימי המחלה. גם למי שאינם מעוניינים להסתמך על המנהג, או שאין במקומם מנהג ברור.**

#### 1. עובדת שהגישה תצהיר

במקרה שהעובדת הגישה תצהיר בו נאמר במפורש כי בעלה אברך, הרי לכו"ע היא יכולה לנצל את ימי המחלה לצורך שהיה עם הילד.

#### 2. מקום עבודה שאינו דורש תצהיר

במקרה שמקום עבודה אינו דורש תצהיר, יש לראות זאת כויתור על דרישות החוק בנוגע לבן הזוג, ולכן ניתן לנצל את ימי המחלה.

#### 3. הסתמכות על ידיעת המעבידים

במקרה שהמעביד מודע לכך שהבעל הינו אברך, ולו מהגשת טופס 101, ולמרות זאת הוא מאשר ימי מחלה לשהות עם הילד. יש מקום לסמוך על כך, ולנצל את ימי המחלה.

#### 4. עובדי מדינה והעובדים לפי התקשי"ר

במקרה של עובדת שכפופה לכללי התקשי"ר, ובעלה הוא אברך, מזכותה לנצל את ימי המחלה המוקנים לה, לצורך הטיפול בילד חולה.

#### 5. עובדי הרשתות החרדיות

לגבי עובדי הרשתות החרדיות המתקצבות ע"י המדינה, גם העובדים שאינם נחשבים כעובדי מדינה לענין התקשי"ר, ברשתות אלו המנהג ברור, וניתן להשתמש בימי המחלה גם כשהבעל הינו אברך. יש להוסיף, כי ברשתות אלו, בעליהן של רוב העובדות הם אברכים, ובהחלט ברור שהמעסיקים מודעים לכך, שחלקם הגדול של הבעלים הם אברכים שתורתם אומנותם.

#### 6. המוסדות החרדים

גם בשאר המוסדות החרדים המנהג התפשט, במשך השנים שהאשה יכולה לנצל את ימי המחלה למרות שבעלה הינו אברך כולל, המנהג מחייב, וניתן להשתמש בימי המחלה גם כשהבעל הינו אברך. כאשר המוסד, מודיע כי הוא מקפיד על ענין זה, ומבקש להיות צמודים לחוק, יש לעשות שאלת חכם.

## שאלה נוספת

### לענין השאלה הנוספת שהועלתה:

האם אשה שאינה רוצה לנצל את ימי המחלה לצורך שהיה עם הילד, מחמת ההקפדה על כללי החוק, האם היא יכולה להשאר בבית עם הילד החולה על חשבונה, או שדרושה לכך הסכמת המעסיק.

### תשובה:

העובדת יכולה לעשות כן על חשבונה. מכמה טעמים:

א. כפי האמור, מעיקר הדין היא יכולה להשתמש בימי המחלה לשהיה עם הילד. ולכן ק"ו שהיא יכולה לקחת ימי חופשה על חשבונה.

ב. מצד הדין, פועל שחלה בנו, פטור מלהתייצב לעבודה, כמבואר בשו"ע, אע"פ שאינו אונס גמור, אריכות ההסבר ההלכתי במק"א.

