



ב"ה, י"ד טבת תשע"ד

17 דצמבר 2013

תיק מס' 73122

## פסק דין ביניים

לביין	לביין	בעניין שבין
מנהל - נתבע 2	תאגיד - נתבעת 1	התובעת

### א. רקע

התובעת עבדה אצל נתבעת 1 כאחראית משמרת, והיתה אחראית על הפעלת המוקד הטלפוני של הנתבעת. לטענתה פוטרה במהלך הריון שלא כדין.

להלן העובדות המוסכמות:

בתאריך 10/07/2011 – התחילה התובעת לעבוד אצל נתבעת 1. תלוש השכר הראשון היה על חודש ספטמבר 2011. תלוש השכר האחרון היה על חודש מרץ 2012. בחודש חשוון תשע"ג התובעת יצאה ללימודים ולכן הפחיתה את היקף העבודה, אבל חזרה אחרי חודש להיקף הרגיל.

לפני פסח תשע"ג – בעקבות ויכוח של התובעת עם המנהלת הישירה, א', המנהלת הודיעה לה שהיא מפוטרת, והפנתה אותה למנהל, להלן נתבע 2.

בתאריך 19.04.12, כ"ז ניסן תשע"ב – יצא לתובעת מכתב בחתימת נתבע 2 ובו נכתב שהיא מוצאת לחל"ת, ואם לא ניתן לפטרה באותה עת, השכר ישולם עד לחזרתה לעבודה. מוזכר במכתב שהיא בהריון.

המשך האירועים על פי לוח הזמנים הוא:

22.04.12 – נפתח תיק בבי"ד לעבודה. לטענת הצדדים מכתב החל"ת הנ"ל נמסר לאחר פניית התובעת לביה"ד לעבודה. בתחילה הגישה התובעת כתב תביעה אחד ובהמשך שינתה אותו (לפרט זה אין משמעות בעניינינו).

15.05.12 – נתבעת 1 פנתה למשרד התמ"ת לצורך קבלת היתר לפיטורין. בהמשך התבקשה להגיש מסמכים נוספים.

05.07.12 – משרד התמ"ת החזיר את הבקשה כיון שלא הוגשו המסמכים הנדרשים.

01.08.12 – נתבעת 1 הגישה בקשה חדשה לקבלת היתר לפיטורין.

15.08.12 – התובעת הודיעה למשרד התמ"ת שהיא ילדה.

23.09.12 – משרד התמ"ת הודיע לנתבעת 1 כי לאחר הלידה לא ניתן לקבל היתר לפיטורין אלא במקרה חריג.



ינואר 2013 – התובעת החלה לעבוד במקום חדש בשכר גבוה יותר מאשר קבלה אצל הנתבעת.  
05.06.13 – התביעה בבית הדין לעבודה עוכבה לבקשת הצדדים, ובהסכמת הצדדים הועברה לבי"ד זה.

12.11.13 – הודעת בית הדין לעבודה על סגירת התיק שם.

ככלל, התובעת טוענת שפוטרה בניגוד לחוק עבודת נשים, ולכן היא זכאית לשכר ופיצוי כפי שיפורט להלן. לעומת זאת הנתבעת טוענת כי התובעת אינה זכאית לכל תשלום, כפי שיפורט להלן.  
כפי שנמסר לצדדים ע"י ביה"ד, פסק דין ביניים זה יעסוק בשאלות העקרוניות, קרי, מהן זכויותיה של התובעת. פסק הדין הסופי יעסוק בתחשיבים.

### ג. טענות התובעת

התובעת טוענת שעבדה כראוי כמנהלת משמרת. לטענתה בעקבות ויכוח נקודתי עם המנהלת, זו הודיעה לה שהיא מפטרת אותה למרות שהתובעת אמרה לה שהיא בהריון. בהמשך, נתבע 2 הוציא אותה לחל"ת ללא הסכמתה. התובעת ובי"כ טענו:

1. התובעת פוטרה ולא התפטרה, לטענתה נתבע 2 אמר לה שאין עבורה עבודה.
2. הנתבעים לא היו רשאים לפטר את התובעת בעת שהיתה בהריון.
3. הנתבעים לא קבלו אישור לפיטורין ממשרד התמ"ת.
4. ביה"ד איננו רשאי להתיר פיטורי עובדת בהריון כאשר הבקשה נדחתה ע"י משרד תמ"ת. ואין בהחלטת ביה"ד לעבודה להעביר את הנושא לבוררות משום מתן סמכות לביה"ד לדון בעניין.

התובעת הגישה מכתבים מאת א' ב' ו-ג'.

לאור כל זאת, התובעת דורשת לקבל את המגיע לה ע"פ חוק, ע"פ הפירוט הבא:

עילה	סכום
150% שכר עבור 14 חודשים (3 חודשים עד הלידה, 6 חודשי חופשת לידה, 3 יום נוספים)	28,371 ₪
פיצויי פיטורין	2,589 ₪
פיצויים עבור פיטורין שלא כדין, ועבור הפרת חובת השוויון (הסכום תוקן במכתב מיום 29.09.13)	40,000 ₪
חופשה	689 ₪



הבראה	556 ₪
פנסיה	2,876 ₪
החזר עבור התביעה בבית המשפט	800 ₪

ג.

#### טענות הנתבעת

טענות הנתבעת הוצגו ע"י נתבע 2 וע"י ב"כ:

א. הנתבעים היו רשאים לפטר את התובעת מהסיבות הבאות:

1. הסיבה לפיטורין לא היתה ההריון, אלא שהתובעת לא עבדה כראוי (הוגש תמליל שיחה עם עובדת אנונימית).
  2. התובעת המרידה את העובדות שהיו תחת אחריותה.
  3. התפוקה של המשמרות שלה היתה נמוכה.
  4. התובעת גרמה נזקים לנתבעת.
  5. התובעת קיבלה התראות על עבודתה הבעייתית ע"י המנהלת הישירה שלה, א'.
  6. התובעת רקמה קנוניה כדי להביא לפיטוריה בזמן הריון כדי לגרוף כספים.
  7. הפיטורין נעשו בינסיבות חמורות של צמצום כוח אדם ופגיעה חמורה במקום העבודה. עם התובעת פוטרו עובדות נוספות, והסיבה לפיטורין לא היתה ההריון.
- ב. התובעת התפטרה ולא פוטרה. היא הוצאה לחל"ת ונכתב לה שאם היא זכאית לשכר היא תקבל אותו, כך שמעולם היא לא פוטרה.
- ג. הבקשה למשרד התמ"ת נדחתה בגלל סחבת של משרד התמ"ת עד ללידתה של התובעת ואז הבקשה התייתרה, אבל בסמכות ביה"ד לבקר את החלטת משרד התמ"ת, כיון שקיבל את סמכותו מביה"ד לעבודה.
- ד. התובעת לא עבדה 6 חודשים רצופים, בגלל שיצאה ללימודים בחשוון.
- כאמור, הנתבעים הגישו דף מודפס ובו תמלול לכאורה של דברי עובדת שאומרת שהעבודה במשמרת של התובעת היתה לקויה ולא יעילה.
- כמו כן הגישו הנתבעים פס"ד מביה"ד האזורי לעבודה בתל אביב (ס"ע 11-10-11957) בו נדון לקמן.
- הנתבעים טענו שנגרמו להם נזקים בסך 10,000 ש"ח.



#### ד. תוקפו של חוק עבודת נשים על פי ההלכה

לפני הדיון בטענות הקונקרטיות של הצדדים יש להקדים ולדון במעמדו של חוק עבודת נשים ע"פ ההלכה.

שאלה זו נדונה כבר לפני בתי הדין של "ארץ חמדה - גזית" במספר מקרים. ובהם נקבע כי "יש לראות בהסדרי חוקת העבודה לפחות מנהג המדינה, וכן תקנת הקהל שהרי חוקים אלו הם מנהגות ראויים והגונים".<sup>1</sup>

באופן ספציפי בנוגע לחוק הנוגע לפיטורי עובדת בהריון קבע ביה"ד בצפת:

החוק הנ"ל מטרתו להגן על זכויות אשה הרה, ולכן הוא נראה לנו תואם לחלוטין את רוח התורה והמסורת היהודית הרואה בלידה ובפרייון ערכים נעלים. פגיעה בנשים הרות תמעט הילודה מציאות שאינה יכולה להתקבל על דעת התורה. ולכן נראה שאם היה כח וסמכות לפוסקי ההלכה הם עצמם היו מתקנים חוק ברוח דומה. ודומה שעל חוק זה גם כן היה אומר החתם סופר את דבריו אשר נאמרו במקורם ביחס לחוק מסחרי מסוים (שו"ת חתם סופר חו"מ סי' מד):

"התיקון שתקנו שרי הקומידאט, שאיננו נגד דין תורה אלא כתורה עשו. ואילו באו לפנינו... היינו גם כן מתקנים כן... דלא יתרבו הסרסורים יותר ממה שהיה ראוי..."<sup>2</sup>

כלומר, כיון שהחוק מממש את הערך החשוב של הורות ומאפשר לנשים ללדת במהלך העבודה יש לו תוקף הלכתי. לאור קביעה זו עקרונית זו, נדון בפרטי המקרה שלפנינו.

ראשית לכל, להלן הסעיף בחוק עבודת נשים שרלבנטי למקרה שלפנינו:

9 (א) לא יפטר מעביד עובדת שהיא בהריון וטרם יצאה לחופשת לידה אלא בהיתר מאת שר העבודה והרווחה, ולא יתיר השר פיטורים כאמור אם הפיטורים הם, לדעתו, בקשר להריון; הוראות סעיף קטן זה יחולו הן על עובדת קבועה והן על עובדת ארעית או זמנית ובלבד שהעובדת עבדה אצל אותו מעביד או באותו מקום עבודה ששה חדשים לפחות.

#### ה. כמה חודשים עבדה התובעת

כאמור ע"פ החוק, לא ניתן לפטר עובדת במהלך ההיריון אם עבדה ששה חודשים לפחות.

הנתבעים טענו כי התובעת לא עבדה 6 חודשים רצופים, כיון שיצאה ללימודים בחודש חשוון תשע"ב, ולכן ניתן היה לפטר אותה גם במהלך ההיריון.

<sup>1</sup> בבית הדין ברמת גן, תיק מס' 71070, בפני הדיינים: הרב יעקב אריאל, הרב שלמה אישון, הרב אהרן כ"ץ, עמ' 5, ראו בקישור: <http://eretzhemdah.org/Data/UploadedFiles/SitePages/725-sFileRedir.pdf>.

<sup>2</sup> בבית הדין בצפת, תיק מס' 72034, בפני הדיינים: הרב בנייה ברונר, הרב אורי סדן, הרב יהודה דהן, עמ' 4, ראו בקישור: <http://eretzhemdah.org/Data/UploadedFiles/SitePages/739-sFileRedir.pdf>.



טענה עובדתית זו איננה נכונה, וטוב היה אילו כלל לא נאמרה. התובעת קבלה תלושי שכר על שבעה חודשים, החל מספטמבר 2011 ועד מרץ 2012.

### 1. האם התובעת פוטרה או התפטרה

הנתבעים טענו כי התובעת התפטרה ולא פוטרה. לטענתם, התובעת הוצאה לחל"ת והיא שהחליטה להתפטר. גם טענה זו תמוהה ביותר.

יציאה לחופשה ללא תשלום היא צעד שלכל היותר העובד יכול להחליט עליו, ובוודאי שהמעסיק אינו יכול לכפות אותו על העובד. וכי יעלה על הדעת שהמעסיק יכול לחייב את העובד לא לקבל שכר מבלי לפטר אותו?

בוודאי שעל פי החוק<sup>3</sup> מדובר ב"הרעת תנאים" קיצונית שדינה כפיטורין,<sup>4</sup> וזהו גם המנהג.

### 2. חוקיות פיטורי התובעת במהלך היריון

ביה"ד קובע כי הפיטורין של העובדת במהלך ההיריון אינם חוקיים, מכמה סיבות:

#### ז(1) היעדר אישור ממשרד התמ"ת

ע"פ חוק עבודת נשים שצוטט לעיל על מנת לפטר עובדת בהיריון יש לקבל אישור של משרד התמ"ת. בתחילה הנתבעת טענה בבית הדין שכלל לא פנתה לתמ"ת, ואח"כ חזרה בה והודתה כי פנתה, ואף העבירה את מכתב התשובה האחרון שקבלה ממשרד התמ"ת בתאריך 23.09.12.

במכתב הנ"ל נכתב שהנתבעת הגישה בקשה להיתר פיטורין בתאריך 15.05.12. משרד התמ"ת פנה לנתבעת פעמיים להשלמת מסמכים (בתאריך 16.05.12 יום לאחר הגשת הבקשה; ובתאריך 27.06.12) ולא נענה. בתאריך 05.07.12 הבקשה הוחזרה. בתאריך 01.08.12 הוגשה בקשה חדשה. במכתב מיום 23.09.12 כותבת גב' שרית יהודאי כי התובעת הודיעה שילדה בתאריך 15.08.12 ולכן לא ניתן לדון בעניין. כמו כן, החוק קובע שניתן לפטר עובדת בחופשת לידה רק אם המעסיק הוגדר כפושט רגל מה שלא התקיים במקרה זה.

כנגד זה טענו הנתבעים כי משרד התמ"ת נקט סחבת ודרש מהם מסמכים שאין להם ולא היו אמורים להיות להם.

טענת הסחבת אינה מתקבלת – ממכתבה של גב' שרית יהודאי עולה שמשרד התמ"ת ביקש את השלמת המסמכים יום לאחר הגשת הבקשה הראשונה, ודווקא הנתבעת היא שנמנעה מלהשיב.

<sup>3</sup> סעיף 11 (א) לחוק פיצויי פיטורין תשכ"ג-1963.

<sup>4</sup> לצורך ההשוואה ראו פסק דין ס"ע 14119-06-09 שבו נקבע (פסקה 27) כי גם הוצאה לחופשה כפויה בתשלום היא בגדר פיטורין, ואכמ"ל.



הטענה שנדרשו מסמכים שלא היו אמורים להיות נדחית אף היא – ראשית, הנתבעת חזרה והגישה את הבקשה פעם נוספת בתאריך 01.08.12, ומכאן שהניחה שבידה כל המסמכים הנדרשים. שאם לא כן, לשם מה להגיש בקשה נוספת כאשר לכאורה לא ניתן לעמוד בדרישות של משרד התמ"ת? שנית, חזקתו של פקיד מדינה שהוא עובד כראוי, ומי שטוען אחרת צריך להוכיח זאת. לאור זאת, ביה"ד מתקשה לקבל את הטענה שמשרד התמ"ת התנכל לנתבעת שלפנינו.

הנתבעת טרחה והגישה לעיונו של ביה"ד פס"ד של ביה"ד לעבודה וגם בו נכתב בבירור (פסקה 30): "לא ניתן לפטר עובדת בהיריון ללא היתר מאת השר", אלא שבמקרה הנדון שם העובדת לא הודיעה למעסיק שהיא בהיריון אלא רק שנה לאחר הפיטורין ולכן התביעה שלה נדחתה.

**לסיכום, הנתבעת לא טיפלה כראוי בהגשת הבקשה למשרד התמ"ת במועד ולכן החמיצה את האפשרות לקבל אישור לפיטורין.**

**ז(2) הטענה כי הפיטורין לא היו מחמת ההיריון**

כאמור חוק עבודת נשים קובע: "ולא יתיר השר פיטורים כאמור אם הפיטורים הם, לדעתו, בקשר להיריון". אולם, נטל הראייה להוכחת היעדר הקשר לפיטורין מוטל על המעסיק.

הנתבעים התבקשו להוכיח את טענתם כי התובעת לא עבדה כראוי והתפוקה של המשמרות עליהם היתה אחראית היתה נמוכה.

את הטענה השניה הנתבעים כלל לא הוכיחו ולא הומצאו לכך כל אסמכתאות למרות בקשת בית הדין. את הטענה הראשונה תמכו הנתבעים בתמלול שיחה עם אחת העובדות. מסירת שמה של העובדת לביה"ד הותנה בכך שהצד השני לא יידע על כך. ביה"ד כמובן אינו מאפשר זאת – אין מקבלים עדים אלא לפני בעל הדין (שו"ע חו"מ כח, טו). יתירה מזו, הטענות של העובדת על שיחות בטלות במהלך העבודה, מהוות עילה לפיטורין אם יש לכך השפעה על התפוקה. כאמור הנתבעת התבקשה להוכיח כי התפוקה של המשמרות של התובעת היתה נמוכה – ולא עשתה זאת.

גם התובעת הביאה מכתבים מהם עולה שעבדה כראוי. ביה"ד אינו מייחס משמעות ראייתית למכתבים ללא עדות של הכותבים על פי הכלל "מפיהם [של העדים] ולא מפי כתבם" (גיטין עא, א; שו"ע חו"מ כח, יא).

במצב בו נטל הראייה מוטל על הנתבעים, וכאשר אף אחד מהצדדים לא הוכיח את טענותיו – ידה של התובעת על העליונה. יתירה מזו, בסעיף 9(ב) לחוק עבודת נשים נקבע שלא יינתן אישור רטרואקטיבי לפיטורין אלא במקרים חריגים המנויים שם. מקרה זה, גם ע"פ טענות הנתבעת אינו עומד בדרישות החוק, ולכן אין מקום למתן אישור רטרואקטיבי לפיטורין.

**לסיכום, הנתבעים לא הוכיחו כי הפיטורין היו שלא מחמת ההיריון, למרות שנטל הראייה מוטל עליהם.**

**לאור ההכרעות הקודמות אין צורך לדון בשאלה האם לביה"ד סמכות להכריע בשאלת פיטורי עובדת בהיריון, והמסקנה היא שהפיטורין היו שלא כדין.**



### ח. זכויות התובעת

לאור ההכרעה כי העובדת עבדה שבעה חודשים, ולמרות זו פוטרה ללא הצדקה או אישור במהלך היריון, הרי שהיא זכאית לשכר כפי שקובע החוק.

#### ח(1) שכר עבור החודשים בהם לא ניתן היה לפטר את העובדת

ע"פ החוק לא ניתן לפטר עובדת במהלך הריון, עד לאחר 60 יום מתום חופשת הלידה (סעיף 14 (א) 8), ולאחר מכן היא זכאית לתקופת הודעה מוקדמת.

החודש האחרון עליו העובדת קבלה שכר הוא חודש מרץ 2012.

לפיכך העובדת זכאית לשכר החל מתאריך 01.04.12 ועד לתאריך הלידה 15.08.12, סה"כ 4.5 חודשים. התובעת תבעה לקבל 150% משכרה, ע"פ החוק. בסעיף 13א(ב) לחוק עבודת נשים נקבע:

(1) מצא בית הדין האזורי לעבודה כי העובד או העובדת שהגישו תובענה, פוטרו בניגוד להוראות סעיף 9, יפסוק פיצויים שסכומם לא יפחת מ-150% מהשכר שהיה מגיע להם במהלך התקופה המזכה; ואולם רשאי בית הדין, מטעמים מיוחדים שיירשמו, לפסוק פיצויים בסכום אחר שיקבע...

לדעת הרוב בבית הדין כיון שלא הוכח כי הפיטורין היו בגלל ההיריון, וכן לא הוכח כי נגרם לתובעת נזק כתוצאה מאי העסקתה – מעבר להפסד השכר עצמו הרי שדי בכך שהעובדת תקבל 100% מהשכר ולא יותר. יתרה מזאת, היות שבפועל העובדת לא עבדה בתקופה בה היתה מפוטרת, הרי ראוי היה לתת לה שכר כפועל בטל בלבד שהוא פחות מ 100% מן השכר, ועל כן מבחינת בית הדין ניתן לראות את ההפרש שבין השכר כפועל בטל לבין 100% השכר אותו החוק מחייב לתת, כפיצוי שניתן לעובדת – אף שהחוק אינו רואה זאת כפיצוי.

לדעת המיעוט כיון שהנתבעת פעלה באופן בלתי סביר בטיפול שלה בפיטורי העובדת: הוציאה אותה לחל"ית ללא הסכמתה, טענה שהעובדת התפטרה כאשר בפועל היא פוטרה, לא הגישה את המסמכים הנדרשים למשרד התמ"ת, וכן על זה הדרך – הרי שיש לפסוק לתובעת את מלוא הפיצוי לו היא זכאית, קרי, 150% מהשכר הממוצע.

התובעת היתה זכאית לחופשת לידה במשך 14 שבועות (21.11.12), ואח"כ היה על המעסיק להחזיר אותה לעבודה למשך 60 ימים נוספים ולתת לה עוד 30 ימי הודעה מוקדמת לפני פיטורין.

אלא שהתובעת מצאה עבודה אחרת בתאריך 01.01.13, ובכך צמצמה את החיובים של המעסיק עד לתאריך זה בלבד. ומכאן שהתובעת זכאית לשכר עבור התקופה מסוף חופשת הלידה ועד 31.12.12.

לכאורה, השכר הממוצע של התובעת היה 2360 ש"ח. כדי לא להלין את שכרה של התובעת, תשלם התובעת מקדמה על חשבון השכר עבור 4.5 חודשי עבודה עד הלידה, סה"כ 16,520 ש"ח.

עבור חודשים אלה לא כולל תקופת חופשת הלידה התובעת זכאית גם לכל הזכויות הנלוות המחויבות ע"פ חוק: הבראה, פנסיה ע"פ חוק, ימי חופשה.



## ח(2) דמי לידה

סעיף 50 לחוק הביטוח הלאומי קובע:

50. (א) מבוטחת ששולמו בעדה דמי ביטוח משכרה כעובדת או ששילמה דמי ביטוח מהכנסתה כעובדת עצמאית (בסעיף זה - דמי ביטוח), תהיה זכאית לדמי לידה -

(1) בעד פרק זמן של 14 שבועות - אם שולמו דמי ביטוח בעד 10 חודשים מתוך 14 החודשים שקדמו ליום הקובע או בעד 15 חודשים מתוך 22 החודשים שקדמו ליום הקובע;

(2) בעד פרק זמן של 7 שבועות - אם שולמו דמי ביטוח בעד 6 חודשים מתוך 14 החודשים שקדמו ליום הקובע.

כאמור, התובעת עבדה 6 חודשים מתוך 14 חודשים שקודם ללידה, ולכן, היתה זכאית לדמי לידה עבור 7 שבועות.

ומכאן שהיא הפסידה דמי לידה עבור 7 שבועות נוספים בגלל שלא קבלה שכר מהנתבעת. בתי המשפט נוהגים לשלם פיצוי עבור תקופה זו. מבחינת ביה"ד פיצוי עבור תקופה זו הוא חלק מהתקנה המגנה על עובדת בהיריון. ולכן התובעת זכאית לקבל פיצוי על אובדן דמי לידה עבור 7 שבועות.

כמו כן, התובעת זכאית לפיצויי פיטורין.

התובעת איננה זכאית להחזר האגרה בבית המשפט - העובדה שהתובעת בחרה לפתוח שם תיק לפני התביעה בבית הדין איננה מזכה אותה בפיצוי כלשהוא.

לגבי החזר הוצאות בהליך זה יכריע ביה"ד בפסק הדין הסופי.

לגבי פיצויים על פיטורין שלא כדן אין מקום לחייב את הנתבעת כיון שלא עמדה בדרישות הפרוצדוראליות של החוק, ואף התובעת מעולם לא טענה שפוטרה בגלל ההיריון. יתירה מזו, לתובעת לא נגרם כל נזק מהפיטורין שלא כדן - פרט לאי קבלת השכר באותה תקופה, ולכן אין מקום לחייב את הנתבעת בפיצויים - מעבר לתשלום השכר ופיצויי הפיטורין המגיעים לה עפ"י חוק.

## ט. החלטה והוראות

1. התובעת פוטרה ללא אישור לפיכך הפיטורין היו שלא כדן.
2. התובעת זכאית לשכר עבור התקופות הבאות: מ- 01.04.12 עד 15.08.12; מ- 07.11.12 ועד 31.12.12. עבור תקופות אלה היא זכאית לשכר הממוצע שלה לאורך חודשי העבודה.
3. התובעת זכאית לזכויות הסוציאליות עבור התקופות האמורות.
4. התובעת זכאית לפיצוי על אובדן דמי לידה עבור 7 שבועות.
5. התובעת זכאית לפיצויי פיטורין.
6. התובעת אינה זכאית לפיצוי נוסף על עצם הפיטורין.





7. התובעת תגיש לביה"ד תוך 14 יום תחשיב של הסכומים המגיעים לה לאור החלטת ביה"ד.
  8. הנתבעת תגיב לחישוב של התובעת תוך 14 יום נוספים.
  9. לאחר מכן יקבל ביה"ד החלטה סופית בעניין.
  10. בנוסף הצדדים יטענו בנוגע להוצאות משפט.
  11. הנתבעת תשלם לתובעת כמקדמה 16,520 ש"ח עד לתאריך י"ד שבט תשע"ד, 15 לינואר 2014.
- פסק דין ניתן ביום י"ד טבת תשע"ד, 17 דצמבר 2013.

בזאת באנו על החתום

\_\_\_\_\_

הרב עדו רכניץ

\_\_\_\_\_

הרב יעקב אריאל, אב"ד

\_\_\_\_\_

הרב שלמה אישון