

עת"א 39600/10/17 - אחמד מרואת נגד הממונה על עבודות שירות - מפקדת גוש צפון, מדינת ישראל

בית המשפט המחוזי בנצרת בשבתו כבית-משפט לעניינים מנהליים

עת"א 39600-10-17 מרואת נ' הממונה על עבודות שירות - מפקדת גוש צפון ואח'
בפני כבוד השופט יוסף בן-חמו
העותר אחמד מרואת
נגד המשיבים
1. הממונה על עבודות שירות - מפקדת גוש צפון
2. מדינת ישראל

פסק דין

בפני עתירה מנהלית נגד החלטת הממונה על עבודות השירות מיום 25/9/17, שדחתה את בקשתו של העותר - המרצה עונש מאסר של שישה חודשים בעבודות שירות החל מיום 03/09/17, לאשר יציאתו לחו"ל לפרק זמן קצר, על מנת להזמין ולייבא מכונת ייצור הדרושה לו, לצרכי עבודה במפעל אותו הוא מנהל והמעסיק 14 עובדים.

נימוקי הבקשה:

1. העותר מרצה עונש מאסר של 6 חודשים בדרך של עבודות שירות, שנגזרו עליו ביום 08/06/17, אותן החל לרצות ביום 03/09/17.
2. העותר הוא בעלים של מפעל שיש "שיש וליד" ובקיא בתפעול ובנושא מכונות החיתוך במפעל.
3. העותר רכש ביום 22/11/16, 2 מכונות חיתוך שיובאו מתורכיה, תמורת סך של כ- 284,140 ₪. עם הרכישה ניתנה לו אחריות צרכן למשך שנה.
4. כשהתקבלו המכונות במפעל, התברר, כי מידות המכונה אינן תואמות את המידות שהוזמנו וכן התגלו תקלות טכניות במכונה. לאחר פניות ומו"מ עם היצרן, נאמר לעותר, כי עליו להגיע אישית למפעל בעיר "בורסה" שבתורכיה בתוך תקופת שנת האחריות על מנת לבדוק ולאשר את המידות והתאמת המכונה החדשה שתסופק לו, בטרם שליחתה לארץ.
5. העותר טוען, כי מאז מעצרו לחקירה, בשנת 2015, במסגרת התיק הפלילי בו הורשע ונגזר דינו, היה

תלוי ועומד נגדו צו עיכוב יציאה מן הארץ, ולכן לא יצא קודם לתחילת ריצוי עבודות השירות מהארץ.

6. העותר פנה לממונה בבקשה שיאפשר לו יציאה לחו"ל, למפעל המייצר. בקשתו נדחתה, בנימוק "לא ניתן לאפשר לעובד שירות פעיל נסיעה לחו"ל בתקופת עבודות השירות, עם כל ההתחשבות וההבנה, לא מאשר".

7. העותר טוען, כי יציאתו לחו"ל חיונית למטרת ולצרכי המפעל המעסיק עשרה עובדים שפרנסתם ופרנסת משפחתם תלויה בו; מניעת האפשרות לצאת לחו"ל עלולה לגרום לנזק כספי כבד, לשיתוקו של המפעל ופגיעה אנושה בעסק ובפרנסת העובדים.

8. החוק והתקנות אינם שוללים אפשרות להתיר לאסיר המבצע עבודות שירות יציאה לחו"ל לפרק זמן קצר.

9. העותר מסכים למתן ערבויות ככל שיידרש ואף הציע ערבות של שני ערבים.

העותר צירף לעתירה תצהיר מפורט אליו צורפו מסמכים שונים התומכים בטענותיו בדבר מטרת היציאה לחו"ל.

מן הנספחים שצורפו עולה שהעותר פנה בתחילה לבית המשפט הפלילי שגזר את דינו, בבקשה לאשר לו את היציאה לחו"ל. המשיבה, בתשובתה לבקשה, התנגדה בטענה כי על העותר היה לפנות לממונה על עבודות השירות. בסופו של דבר, בדיון שנערך ביום 16/10/17, ולאחר ששמע העותר את הערות בית המשפט, חזר בו העותר מבקשתו שם ואכן פנה לממונה כפי שיעץ לו ב"כ המשיבה.

כתב התשובה

10. המשיבה טוענת, כי על פי סעיף ז' לכללים, עליהם חתום העותר: "בתקופת ריצוי עבודות השירות לא תתאפשר כל יציאה מהארץ (אלא אם קיימת החלטת בית משפט) ...".

11. בהתאמה לחוק נקבע בנהלי שב"ס, כי עובדי שירות מנועים לצאת לחו"ל, אלא במקרים חריגים ובנסיבות מיוחדות, כגון: מוות קרבה ראשונה/טיפול רפואי דחוף וכד'. בקשת העותר איננה נכנסת לאותם מקרים חריגים ואיננה מצדיקה מתן אישור יציאה מן הארץ.

12. העותר לא הרים את הנטל לשכנע למה דווקא הוא צריך לצאת לחו"ל ולא יכול להסתמך על עמיתיו; (הכוונה לעובדים האחרים בחברה).

דין

לאחר שבחנתי את טענות הצדדים, אני סבור כי ההחלטה המנהלית איננה עומדת במבחן הביקורת השיפוטית ודינה בטלות. זאת משום שמתוכן ההחלטה עולה שהממונה סבר כי אין זה בסמכותו לאשר יציאה לחו"ל, אלא רק בית המשפט, אותה טעות שלה נתפסה גם ב"כ המשיבה בהפנותה לסעיף 7 לכללים ובציינה הוראת סעיף 7 תואמת את הוראות החוק וכי רק נהלים הם אלה המאפשרים לממונה, במקרים מיוחדים ויוצאי דופן, לאשר יציאה לחו"ל.

ההחלטה המנהלית

העותר פנה לממונה בבקשה מנהלית להתיר לו לצאת את הארץ לתקופה קצרה.

בתשובה לפנייה זו החליט הממונה ביום 25/9/17 :

" לא ניתן לאשר לעובד שירות פעיל נסיעה לחו"ל בתקופת עבודות שירות. עם כל ההתחשבות וההבנה לא מאשר".

זוהי ההחלטה המנהלית העומדת כעת בביקורת שיפוטית במסגרת העתירה שהוגשה.

הפעלת שיקול דעת מנהלי

רשות מנהלית מוגבלת בהפעלת שיקול דעתה על ידי הוראות הדין המחייבות וההלכות הכלליות של המשפט המנהלי. על הרשות המנהלית חלה החובה לפעול במסגרת סמכותה החוקית.

פעולות בניגוד להוראת הדין, להלכות ולנהלים המחייבים רשות מנהלית בעניין הפעלת שיקול הדעת המנהלי, הן בדרך כלל עילה לפסילת ההחלטה המנהלית (ראה בג"צ 4422/92 **שלמה עפרן נ' מדינת ישראל**, פד"י מיום 12/08/93).

כאשר ניתנה סמכות חוקית לרשות המנהלית להפעיל שיקול דעת, היא חייבת להפעיל את שיקול דעתה. קיים מתחם רחב של אפשרויות אשר כל אחת מהן הינה החלטה סבירה וראויה ובלבד שהיא נמצאת במתחם שיקול הדעת הניתן לרשות המנהלית. הימנעות מהפעלת שיקול דעת, אם בכוונת מכוון ואם מחמת טעות, יש בה כדי להצדיק את ביטול ההחלטה.

כמו כן, החלטה שאיננה מנומקת או שההנמקה איננה נראית על פניה כסבירה, גם היא תביא לביטול ההחלטה המנהלית.

הטעמים לקיומה של חובת ההנמקה הינם על מנת להבטיח את איכות ההחלטה המתקבלת והעדר השרירותיות

בקבלתה, כמו גם את היכולת להפעיל ביקורת שיפוטית בהקשר לאותה החלטה.

במקרה שלפנינו, טעה הגורם המנהלי בכך שיצא מתוך הנחה מוטעית, לפיה אין זה בסמכותו להפעיל שיקול דעת: "לא ניתן לאשר לעובד שירות פעיל נסיעה לחו"ל בתקופת עבודת שירות...".

נראה כי טעות זו נבעה מההסתמכות המוטעית על סעיף ז' ל"כללים והוראות לעובד שירות - תנאי ריצוי".

כללים אלה נקבעו מכוח הוראת סעיף 51ח(א) לחוק העונשין. על כללים אלה נדרש כל עובד שירות לחתום בפני הממונה בטרם תחילת ביצוע עבודת השירות.

סעיף 51ח(א) קובע, כי "עובד שירות יבצע עבודת השירות שהוטלו עליו ויציית לכללים ולהוראות שקבעו הממונה, רכז עבודת השירות ומפקח לפי העניין, בכל הקשור לעבודת השירות".

סעיף ז' לכללים שנקבעו מכח הוראות סעיף 51ח(א) קובע :

"בתקופת ריצוי עבודת שירות לא תתאפשר יציאה מהארץ (אלא אם קיימת החלטת בית משפט)...".

כלל זה שגוי ועומד בניגוד מפורש לחקיקה ראשית ולחקיקת משנה, כפי שיפורט להלן.

בניגוד לאמור בכללים ובניגוד להחלטה המוטעית של הממונה שהסתמך בהחלטתו על כלל ז', הרי שהמחוקק כן **הסמיך מפורשות** את הממונה (ולא את בית המשפט) להחליט בעניין ביטול עיכוב יציאה מן הארץ של עובד שירות, בתקופת ביצוע עבודת השירות.

סעיף 51.ח.1 לחוק העונשין קובע:

"עובד שירות לא יצא מהארץ במהלך תקופת עבודת השירות, אלא באישור הממונה".

המחוקק העניק, אם כן, לממונה סמכות ושיקול דעת ליתן אישור לעובד שירות לצאת מהארץ בתקופת עבודת שירות לפרק זמן קצוב.

משלא הפעיל הממונה את שיקול הדעת שניתן לו, מחמת שטעה וסבר שהוא איננו מוסמך ואין לו שיקול דעת לבטל צו עיכוב יציאה מן הארץ, הרי שדין ההחלטה להתבטל.

מתוכן החלטת הממונה ניתן להבין, כי לולא טעה הממונה בסברו שהוא איננו מוסמך להפעיל שיקול דעת, לא מן הנמנע שהוא היה מאשר את היציאה לחו"ל בנסיבות מקרה זה; זאת ניתן ללמוד מהסיפא של ההחלטה "**...עם כל ההתחשבות וההבנה**".

מהוראת החוק ברור שישנם מקרים בהם יופעל שיקול דעת ויתכנו מקרים שהממונה יאשר יציאה לחו"ל לעובד שירות.

סעיף 10 לתקנות העונשין, (נשיאת מאסר בעבודות שירות) תשע"ב-2011, מסמיך את : הממונה, רכז עבודות השירות או המפקח, לאשר או להורות לעובד שירות להיעדר מעבודת השירות ובלבד שעובד השירות ישלים את שעות יומי היעדרות, בכל אחד מהמקרים המפורטים בחמש החלופות שבסעיף המאפשרות שיקול דעת לאשר היעדרות. ארבע מהחלופות הן פרטניות ודווקניות (אבל, שביתה או השבתה, הפסקה זמנית בעבודה מטעם מקום העבודה, ימים בהם היקף העבודה במקום העבודה נמוך משש שעות) וכן סעיף "סל" המפורט בס"ק (2):

"מסיבה מיוחדת אחרת ובלבד שהיעדרות לא תעלה על 10 ימים רצופים. התקיימו תנאים מיוחדים המצדיקים הארכת תקופת היעדרות מעבר ל-10 ימים, מתן האישור בסמכות הממונה, ובלבד שהתקופה האמורה לא תעלה על 45 יום".

הנה כי כן, לממונה ניתנה סמכות מכוח הוראת חוק מפורשת וחקיקת משנה, כאמור. הנוהל הפנימי כפוף וחייב להיות תואם את הוראת החוק וחקיקת המשנה.

נדמה כי ניתן ללמוד מה הן אותן "נסיבות מיוחדות" שבהתקיימן יאשר לעובד שירות להיעדר מהעבודה, מעניין דומה הקיים לגבי אסירים - מתן חופשה חריגה (שהוא למעשה אישור להיעדרות מהמאסר). "**פקנ"צ החופשות" 04.40.00** - **חופשות לאסירים**, מאפשר לנציב בתי הסוהר או למפקד המחוז, לפי העניין, שיקול דעת לאשר חופשה מטעמים מיוחדים לאסירים, ובכללם אסירים שאינם זכאים להשתלב בסבב חופשות, ובכלל זה אסירים המשתייכים לקבוצת אסירים שמסוכנתם ברורה ואף מובהקת, כגון אסירים ביטחוניים - בכפוף לתנאים מסוימים, אסירי עולם שעונשם לא נקצב, אסירי עולם שעונשם נקצב, אך טרם החלו חופשה ראשונה וקבוצות אסירים נוספות המנויות בס"ק 1 עד 7 של סעיף ו' לפרק ב' של "פקנ"צ החופשות".

בפרק ח', סעיף לח'(2) לפקנ"צ החופשות, ישנה רשימה של 12 תנאים פרטניים שבהתקיימם ניתן לאפשר חופשה חריגה כגון ברית מילה, פידיון בן, נישואין, אבל, עלייה לרגל וכו'. בנוסף להם, קיים סעיף "סל" - ס"ק יג' המאפשר מתן חופשה חריגה, בהתקיים "**נסיבות הומניטריות חריגות ומיוחדות**".

בית המשפט העליון ברע"ב 3556/15 פלוני נ. מדינת ישראל, מפי כב' השופט הנדל, קובע כי המבחן על כל חלקיו - נסיבות, הומניטריות, חריגות ומיוחדות, כולל רק מקרה שמתעורר בבקשה מסוימת אך לא באחרות. במקרה שנדון שם, אישר בית המשפט העליון לאסיר עולם, בטרם נגזר עונשו, יציאה לחופשה חריגה על מנת להשתתף בתחרות אליפות ישראל לנוער שבנו נטל בו חלק.

הנה כי כן, גם אם נאמר שמצבו של עו"ש שווה למצבו של אסיר, עיננו הרואות, כי גם לאסירים ניתנת האפשרות במקרים חריגים ומיוחדים "להיעדר" מבית הסוהר, וזאת מבלי לפגוע בעיקרון החשוב של השוויוניות לאסירים.

אמנם במספר פסקי דין דחה בית המשפט העליון עתירה שהוגשה נגד הממונה אשר עשה שימוש בשיקול דעתו וסירב לאשר היעדרות מהעבודה לצורך יציאה לחו"ל, אך המקרים שנדונו שונים מן המקרה שבפנינו.

בבג"צ 10509/06 פרידמן נ. שב"ס, (החלטת כב' השופט גרוניס מיום 04/02/07), נדונה עתירתו של המבקש שהורשע בעבירות מס ונדון לשישה חודשי מאסר בדרך של עבודות שירות, העותר פנה לממונה לאפשר לו להיעדר מהעבודות למשך עשרה ימים למטרת נסיעה עסקית לחו"ל. הממונה סירב. העתירה נדחתה בנימוק שהמשך ניהולם של עסקים בארץ ובחו"ל אינו בא בגדר המקרים בהם יש לאפשר לעובד שירות להפסיק את עבודתו. בג"צ (סעיף 4 להחלטה) בדחותו את העתירה, קבע:

"... אכן מטבע הדברים פחותות המגבלות המוטלות על עובד שירות ביחס לאסיר רגיל, אולם עודנו אסיר הוא, המרצה את עונשו. אין מקום לאפשר לאסירים, בין אם מרצים הם את עונשם בין כתלי הכלא ובין אם בעבודת שירות, להפסיק את עונשם אך ורק מן הטעם שהתעורר להם צורך ענייני דחוף. אין זו כוונתו של סעיף 10(ב) לתקנות...".

במקרה שבפנינו, שם העותר דגש בפנייתו על קבלת האישור ליציאה לחו"ל. בבקשה שהגיש ביקש העותר לצאת לשישה ימים, לאחר מכן צמצם את בקשתו במסגרת העתירה ל-72 שעות, ובהמשך, במהלך הדיון בבית המשפט, צמצם העותר שוב את בקשתו והעמידה על אישור יציאה לחו"ל ל-48 שעות בלבד. (ראה פרוטוקול הדיון מיום 05/11/17, עמ' 1 שורה 16).

לאור העובדה, שעבודות השירות ככלל, וכפי שנקבע במקרה הספציפי של העותר, מתבצעות חמישה ימים בשבוע בימים א' עד ה', למשך 7 שעות יומיות (משעה 07.00 עד 14.00), הרי שאישור לעותר לצאת לחו"ל איננו כרוך בהכרח בהפסקת או בהיעדרות מעבודות השירות. שהרי מיום חמישי בשעה 14.00 עד ליום ראשון בשעה 07.00, תקופת זמן זו מספיקה, כנראה, לעותר כדי לפתור את הבעיה שנוצרה לו, מבלי להיעדר מהעבודה. במצב זה, הרציונל של ההתנגדות לאישור יציאה לחו"ל - משום החשיבות בביצוע עבודות השירות ברצף וללא הפסקה, איננו מתקיים כאן. ניתן לאשר יציאה לחו"ל והיציאה לא תגרום להיעדרות מהעבודה.

בנוסף, יש לזכור, כי אמנם הושווה מצבו של עובד שירות לאסיר, אך ההשוואה היא רק לעניינים מסוימים ואין זהות מלאה ומחלטת בין עובד שירות לבין אסיר. כך למשל האפשרויות להיעדרות של עובד שירות מעבודה, כמפורט בתקנה 10 לתקנות העונשין, הן רבות ומגוונות יותר מאשר האפשרויות של אסיר, "להיעדר" מהמאסר.

במסגרת השיקולים שבית המשפט שוקל כאשר הוא נדרש לשאלה האם לאפשר לנאשם שנגזר דינו למאסר, לבצע את

המאסר בדרך של עבודות שירות, ישנו משקל חשוב להליך השיקומי. עבודות השירות ניתנות ככלל, מתוך שיקול שיקומי. בכך שונה עבודות השירות ממאסר בפועל.

ברע"ב 4982/14 **זולנוב נ. שב"ס**, קבע בית המשפט, כי ביצוע המאסר בדרך של עבודות שירות: **"הוא בבחינת פריבילגיה שיפוטית ואינו מובן מאליו, הוא נגזר לאחר בדיקת התאמה בעקבות החלטה שיפוטית ועל דרך הכלל-למען תכלית שיקומית, אך לעיתים גם בנסיבות חריגות אחרות..."**

וברע"ב 8056/15 **אליאור אומזגין נ. שב"ס**, (החלטת כב' השופט הנדל), נקבע כי ביצוע עבודות השירות הינה **"פריבילגיה המאזנת בין הצורך להטיל על הנאשם עונש של מאסר בפועל לבין הרצון לסייע בשיקומו, בנסיבות מתאימות"**.

במסגרת שיקולי השיקום ישנה חשיבות גם לשיקול כלכלי במובן זה שיש להשתדל להימנע מגרימת מצב בו יעמוד האסיר בפני שוקת שבורה מבחינה כלכלית, כיוון שהדבר נוגד באופן מהותי את השיקום יכול לפגוע בהליך השיקום באופן אנוש.

העותר הינו בעלים של עסק - מפעל שיש, (שיש וליד), המעסיק 14 עובדים המפרנסים משפחות.

המפעל רכש 2 מכוונות חיתוך שיש מתורכיה תמורת סך של 283,000 ₪ עם אחריות יצרן למשך שנה לתקינות המכונה. התברר כי המכוונות לא תקינות, התגלו תקלות טכניות. לאחר מו"מ ארוך הסכים המפעל לספק למפעל מכוונות חדשות ובלבד שהעותר יגיע בתוך תקופת שנת האחריות לתורכיה, יבדוק את התאמת המכוונות החדשות ואף ינסה אותן בטרם יסופקו לו, וזאת על מנת למנוע טענות בעתיד לגבי תקינות והתאמות המכוונות. תקופת האחריות מסתיימת לפני שהעותר יבצע את עבודות השירות על כן, הוא לא יכול להמתין ולדחות את הנסיעה עד לאחר שיסיים את עבודות השירות.

נגד העותר היה תלוי ועומד צו עיכוב יציאה מן הארץ מאז נעצר לחקירה במסגרת ההליך הפלילי בשנת 2015. במהלך כל תקופת ניהול משפטו לא יכול היה לצאת מן הארץ, משום שהיה תלוי ועומד כנגדו צו עיכוב היציאה מן הארץ.

במקורותינו ידועה ההלכה כי חל איסור מלאכה בימי חול המועד. אולם, במקרה של הפסד ממון רב התירו חכמים. מכאן ניתן ללמוד שלעיתים הפסד כלכלי ממשי יכול להצדיק חריגה משורת הדין והקלה באיסור.

אישור היציאה לחו"ל איננו כרוך בהכרח בהיעדרות מעבודות השירות ועל כן אין הצדקה ובכל מקרה לא נומק סירוב להיעתר לבקשה.

במסגרת העבודה השיפוטית הזדמן לי לדון בעשרות עתירות שעניינן עובדי שירות. לא זכור לי מקרה אחד בו סיים עובד שירות שעניינו נדון בהקשר כזה או אחר בבית משפט, שביצע את עבודות השירות בדיוק וברצף וללא כל היעדרות. לעיתים נמשכו עבודות השירות שבועות וחודשים ארוכים אחרי המועד בו אמורים היו להסתיים.

הגישה של הממונה, כפי שמצופה ממנו, היא לאפשר לעובדי השירות להשלים את עבודתם למרות היעדרויות כאלה ואחרות, כל זאת ברוח ההנחיה של בית המשפט העליון כדברי השופט הנדל, ברע"ב 4124/17 **חמיס טועמה נ. שב"ס**, החלטה מיום 02/07/17:

"הדבר לא ייחשב כתגלית אם אומר כי לא פעם ישנה נטייה של הממונה, ואף שבית המשפט, להעניק לאסיר שלא מילא אחר הוראות ותנאי עבודת השירות הזדמנות נוספת להמשיך לרצות את עונש המאסר בדרך זו ולא במתקן הכליאה. ההיגיון בגישה זו טמון בכך שמלכתחילה בית המשפט סבר שהדרך הראוי לרצות את עונש המאסר בפועל היא בעבודות שירות, ולאחר שמי שהורשע נמצא כשיר למסגרת זו, אין למהר לעבור למסלול הקשה יותר של מאסר מאחורי סורג ובריח, כמובן אין בכך כדי לסתור את המסקנה כי עבודות השירות אינן "תכנית כבקשתך" ודווקא על נאשם שזוכה לרצות את עונש מאסרו בדרך קלה יותר, לעשות כל מאמץ למלא אחר כל הוראות הממונה".

העותר מתייצב באופן סדיר לביצוע עבודות השירות, מאז החל, לא נטען כי הופר כלל או תנאי כלשהו. הוא מבצע את המוטל עליו, כאמור.

על כן, משום שעבודות השירות ניתנות משיקולי שיקום, יש בהחלט מקום לשקול בקשה בנימוק של "הפסד יוצא דופן ונזק כלכלי ואחר", כמפורט בבקשה.

סיכומו של דבר, הממונה טעה כשסבר שאין לו אפשרות להפעיל שיקול דעת להרשות יציאה לחו"ל במקרים המתאימים ועל כן הוא נמנע מלהפעיל את שיקול דעתו. זאת, למרות **"כל ההתחשבות וההבנה"** לנסיבות המפורטות בבקשה.

על כן, אני מורה על ביטול ההחלטה המנהלית.

כמו כן, אני קובע שהוראות סעיף ז' לכללים וההוראות לעובד שירות - תנאי ריצוי, שנקבעו מכוח סעיף 51.ח(א) לחוק העונשין, אין להן תוקף בהיותן נוגדות את הוראות החוק והתקנות. טוב יעשה הגורם הממונה על קביעת הכללים והתקנות אם ישנה את סעיף ז' באופן שיהא תואם את הוראות החוק. בכללים צריכה להיות הוראה מפורשת שלממונה יש שיקול דעת לאשר יציאה לחו"ל, וזאת בהתקיים התנאים כמפורט בסעיף 10 לתקנות. עובד שירות החותם ומתחייב לעבוד לפי הכללים צריך שיהיה מודע לזכותו זו.

הממונה יפעיל את שיקול דעתו להתיר את יציאתו של העותר לחו"ל, וודאי כאשר היציאה לחו"ל היא לתקופה שלא תגרום להיעדרות מהעבודה ולו ליום אחד, וזאת בכפוף לערבבויות לפי שיקול דעת הממונה.

גם אם הדבר יהא כרוך בהיעדרות של עד 48 שעות, הרי לאור הנסיבות, כפי שפורטו, היה מקום לאשר לעותר יציאה

להיעדרות של יום אחד מהעבודה, בשל הנסיבות המיוחדות והייחודיות של מקרה זה.

לבקשת ב"כ המשיב, אני מורה על עיכוב ביצוע ההחלטה ל - 14 ימים.

המזכירות תמציא העתק פסק הדין לצדדים.

ניתן היום, כ"ד חשוון תשע"ח, 13 נובמבר 2017, בהעדר הצדדים.