

**בעניין שבין:**

סאוסן חיפה ת.ז. 066492703  
 מרחוב מלכייט 1, דירה 8, חיפה  
 ע"י ב"כ ע"ד ניאת נסיך / ואו גרייר נסיך ואח'  
 מרחוב הסרג' 2, רושלים ת.ד 19919  
 טלפון : 02-6289369 , פקס : 02-6282650

**להלן: התביעה****נגד****תשע שבע שתים- לkidom עיתונאות אזרחית (ע"ר)****להלן: הנובעת****כתב תביעה**

מהות התביעה: החזרה לעבודה, כספית, לחילופון פיזי פיטורי ונזקם.

1. הנובעת תהיה מיוצגת בהליך זה על ידי באי כוח כמפורט לעיל, אשר כתובותם להמצאים כתבי בית דין הינה כמפורט לעיל.
2. כל טענה ואו פרט ואו עובדה הנטען בכתב תביעה זה, נטען בהם שלם ואו במצטבר ואו לחילופון, הכל לפי הקשר הדברים והדבוקם.

**מהות התביעה**

זהו תובעה להחזרת התביעה לעבודה, בתפקיד מנכ"לית הנובעת, לאחר שההובעת שופטרה שלא כדין מתפקידה בתאריך 11.12.2016, ולהוראות על תשלומים משכורתה בתקופה שבה פוטרה מעובדה ועד לחזרתה, וכן נזקיה בגין פיטוריה עד למועד חזרתה לעובדה.

לחילופין בלבד, היה ובית המשפט נכבד לא ייעתר ל התביעה להחזיר את התביעה לעובדה, יתבקש בית המשפט לפ███ לה פיזי פיטורי מוגדים, בגין פיטורין שלא כדין, וכן פיצוי בגין הנזקים שנגרמו לה כתוצאה מההרעיה המוחשית שחללה בתנאייה העובדה, בשל הפרת תנאי העבודה ובשל הפרת חוויה העובדה באופן שבו פוטרה לפני תום מועד העסקת המיעוד לחמש שנים לפחות.

**תמצית טענות התביעה**

בתמצית ניתן לאמר, כי התביעה פוטרה מעובודה כמנכ"לית של הנובעת שלא כדין וללא כל עילה או סיבה חוקית כדין, כאשר "חטאיה" היחיד היה בכך שהיא התלוננה ואף הגישה תלונה בכתב בגיןיחס משפיף, מעלב, מפלחה ואף גזעני שבסלה במסגרת עסקותה אל הנובעת בתקופה האחורונה של העסקה.

הביקורת לא יכולת לסבול יותר מה שהביא אותה להתלוון ותיחילה בעלפה בפני הממוניים והאחראים עליה בזעם, בהמשך אף להגש תלונה בכתב בעניין ביום 22.10.2016 תלונה שהוגשה בהתחלה לוועדת העומתת ובהמשך אף הועברה לאסיפה הכללית של העומתת.

.7 בעקבות תלונתה האמורה, ותחת שתיבדק תלונת התובעת וייפסק היחס המשפיר, המעליב והמעלה כלפיו, ועוד העומתה פעל לפיטורי התובעת בהליך מזרז, שתוצאתו הייתה ידועה מראש, והיא להביא לפיטוריה בכל מהירות.

.8 על כן, התובעת טוענת כי הפיטוריין היו פיטוריין בלתי חוקיים בעיליל, כאשר לא עמדה כל סיבה או עילה חוקית לפיטוריין, וזה גם שהליך הפיטוריין בעקבות הגשת תלונה על ידה כרוך בחפרה חמורה של הוראות חוק מס'ר וחוק עבודה, לרבות ולא רק, חוק הגנה על עובדים (חשיפת עבירות ופניה בטוחר המידות או במילול התקין), התשנ"ז-1997, חוק שוויון החודמניים בעבודה, התשמ"ח-1988, חוק שווי זכויות האישה, התשנ"א-1951, עליהם עמוד בחרוכם בהמשך.

.9 התובעת אף הגישה הליך סעדי זמני כדי למנוע פיטוריה מהעובדת, ובמסגרת הליך זה ניתן, בשלב זה, סעדי זמני האוסר על מינוי מנכ"ל חדש לעומותה.

.10 טענותיה של התובעת פוטרו בהרחבנה בתצהיר אשר מהוות חלק בלתי נפרד מההתביעה. תיק המוצגים אשר הוגש במסגרת הבקשה לسعد זמני מהוות גם תיק הנשפחים לתביעה העיקרית וההפניות היו אלו.

#### הצדדים להליך ורקע כללי

.11 הנتابעת הינה עומתה רשותה, ללא מטרת רווח, אשר עוסקת בעיתונות עצמאית, ונרשמה אצל רשם העומותות בשנת 2011.

**מצ"ב** העתק מתעדות הרישום של העומותה, **כנסוף 2** לתיק המוצגים שצורף בהליך הזמןי ואשר ההפנייה נעשית אלו.

.12 התובעת מפעילה שני אתרי חדשים, אתר 972+ בשפה האנגלית, ואטר שיחה מקומית בשפה העברית.

.13 התובעת כיהנה ומכהנת בתפקיד מנכ"לית הנتابעת מזה כשלשה וחצי, עד לפיטוריה שלא כדין שלושה ה- 11.12.2016.

**מצ"ב** העתק מכתב הפיטוריין, **כנסוף 1** לתיק המוצגים שצורף בהליך הזמןי. בתור מנכ"לית העומותה, היה בין תפקידה של התובעת, ניהול השוטף של העומותה לרבות צוות העובדים, ניהול אתרי התפתחות, גiros תרומות עבור העומותה.

#### רקע כללי והשתלשות העניינים

.15 התובעת הינה עיתונאית ופעילה זכויות אדם אשר מחזיקה בתנואר ראשון במדעי המדינה, מאוניברסיטת חיפה. התובעת התחלתה בעבר את דרכיה בדסק חדשות גרמנית בתל אביב, והמשיכה את דרכה העיתונאית בהפקת כתבות חדשות לSOCIALITIES זרות ומקומיות בסופן לכטבות שטח וכטבה עיתונאית.

.16. בנוסף לתובעת ניסיון בעבודה בעמותות קודמות בגין כספים, פיקוח וקידום פרויקטים.

.17. לפני כשלשה וחצי, הנتابעת חיפשה מנכ"לית לעומותה.

**מצ"ב** העתק חזודה על התפקיד, **כנסוף 3**.

.18. מינוי מנכ"ל חדש לעומותה, היה על רקע עזיבתו וסיום תפקידו של המנכ"ל הקודם של העומותה, שכיהן בתפקיד 5 שנים.

.19. מועמדים רבים הגיעו מועמדות לתפקיד המנכ"ל האמורה.

- .20. בסופו של יום, התובעת גברה על המועמדים האחרים, בשל CISOURIA וניסיונה.
- .21. בעת הראיון של התובעת, וכאשר התובעת שאלת על פשר החלפתו של המנהל הקודם, הוסבר לה כי מכ"ליהם מווישם מוחדר כל חמיש שנים, וכי המכ"ל הקודם מכהן כבר חמיש שנים, ולכן העסקתה תהייה לכל הפחות לתקופה של 5 שנים.
- .22. התובעת מונתה לתפקיד מנכ"לית העמותה החל ממועד 7/2015 ומאו היא מכהנת בתפקיד האמור.
- .23. במסגרת ניהול העמותה, התובעת ביצעה את תפקידה על הצד הטוב ביותר בכל שלל התפקידים שהוטלו עליה. היא פעלה לגיוס תרומות לעמותה והצליחה לשמר ולהעלוות את התרומות הקיימות ואף לגייס תרומות חדשות, והצליחה לסייע את השנה האחרונה אף ביתרת צוכות.
- .24. התובעת אף הכינה תוכנית לקידום העמותה בשנים הקרובות, עם ראייה לטוויה ארוך.
- .25. התובעת אף ייצגה את העמותה בכנסים ובפורומים שונים בארץ וב בחו"ל על הצד הטוב ביותר דבר שהביא לשיפור מעמדה וקשריה של העמותה עם גורמים רבים באופן העולה עם מטרות העמותה והיא מאמין בכך.
- .26. יתרה מזו. בעת כניסה התובעת לתפקיד, לעומת לא היה אישור ניהול תקין מרשם העמותות. לאחר מאבקים אינטנסיביים בנושא מצד התובעת, התובעת הצליחה לראשה במסגרת תפקידיה להציג אישור ניהול תקין לעמותה, בسبטמבר 2016, דבר שיוכלקדם אותה בתחוםים רבים, הן בנושאים המשך וחן מול התורמים השונים.
- .27. על כן, אפשר לסכם ולאמור, כי התובעת נירה את העמותה על הצד הטוב ביותר, ואף הראה לשיפור מעמדה וקשריה עם הגורמים השונים.
- .28. בכלל מקרה, כבר כאן המוקם להציג, כי מאז כניסה התובעת לתפקידיה לא נשלח אליה כל מכתב תלונה או תזרואה או נזיפה מצד הוועד המנהל של העמותה או כל גורם אחר, בגין פעילותה או מילוי תפקידיה כמנכ"לית התובעת אלא היא זכתה "לפידבק" מעודד ומעירץ מכל הגורמים איתם הייתה ביחס עבודה או קשרים של העמותה.
- .29. כך בין היתר, וכי לסביר את האוזן, בישיבת האסיפה השנתית של העמותה ביום 22.6.2016 הוסברו על ידי ועד העמותה עצמו ההצלחות והישגים חסורי התקדים של התובעת בפומבי בפני כל חבריו העמותה, שאוג, ליותר לצין, התובעת זכתה, בצעירותו, למחיות כפיים חמות מהnocחים.
- .30. לעומת זאת, כפי שנראה להלן, בעקבות העובדה שההתובעת החלה להתלוון אצל הממוניים עליה ובהמשך ואף הגישה תלונה בכתב ביום 22.10.2016 בגין יחס משפיל, מעילב ואף מפלה כלפי, ובתגובה להזדהה לתלונה, נהר לעברה "մבול" של תלונות שהוא אשר הוטחו כלפיה לראשונה במסמך זימנו לשימוש, ואשר מعلوم לא הופיע כלפיה בעבר, מתוך רצון למצויא יש מאין טענות כלפי התובעת ובכך להביא לפיטוריה בכל מחייב, כאשר שב, כל חטאיה של התובעת היה שהיא התלוינה בגין יחס משפל וمفלה.

#### הrukע לשכשוך הנובי

- .31. בשלב מסוים, בחודש יוני השנה 2016, עלה הצורך במינוי עורך פלسطיני או עורך ששפחת אמו ערבית לאຕרי החדש של העמותה, נוסף לחמש העורכים המקוריים שם דורי השפה האנגלית והערבית כשפת אם.
- .32. הרצון לשכור עורך חדש פלسطיני או שfat אם ערבית כאמור, נבע ממספר סיבות.
- .33. הראשונה, קידום מטרות העמותה ושיפור איכות התוכן העיתוני שמקורו בשפה הערבית. בעניין זה, כמו פרט לעיל, גם בתעודת הרישום של העמותה, אחת ממטרות

העומותה, הינה קידום תוכן עיתונאי עצמאי גם בשפה הערבית, כאשר בין מטרותיה "הקמת ערכז תקשורת בשפה הערבית, **הערבית** והאנגלית באמצעות בניית ארכיון בינלאומי, והסתירות בתקשורת הקיימת. פרסום דיווחים, כתבות ופרשניות, ומארזי דעה בעברית, **ערבית** ואנגלית, והפצתם".

34. חרב העבדה, כי אחד ממטרותיה של העומטה הינה גם קידום תוכן עיתונאי בשפה הערבית, הרי בעומטה, ובארץ החדשות שהיא מפעילה לא מועסק אף לא עובד שכיר ערבי או פלסטיני אחד, כאשר התובעה, שהיא מנכ"לית, הייתה העבדת הערבית-פלסטינית היחידה והראשונה בעומטה.

35. העדרם של עובדים שכירים, דורי שפט אס בשפה הערבית, הקשה על קידום מטרות העומטה ועל הפקט תוכן עיתונאי ראווי ממקור ראשון. שכן, היה צורך בתקשורת בשפה הערבית בשותח עם הגורמים המקומיים דורי השפה הערבית בהם עוסקת הספר, כדי להביאו סיפור עיתונאי ממקור ראשון לארץ החדשות של העומטה, דבר שלא יכול היה להתרחש כראוי בהיעדר עורכיים או עובדים שכירים דורי השפה הערבית.

36. כל העורכים המועסקים באarity החדשות של העומטה, היו דוברים השפה הערבית או האנגלית כשפת אס ולא היה בין אם אף דובר של השפה הערבית לשפט אס.

37. הסיבה השנייה, הינה תלונות שנשמעו על כך כי איתר החדשות מפעילה העומטה לא מושתנים בתקופת התגים היהודיים, לאור השובדה כי העורכים והעובדים בחופשת חג, דבר שיכול למזו ימודבר באitor חדש ישראלי בלבד ולא מעורב כפי מטרת העומטה. על כן, היו ניסיונות להcin תוכן מראש יוכנס לארצ' בתקופת התגים, ואולם ברור כי זה לא היה הפתרון האופטימאלי, אלא היה צריך בעורך ערבי שיכול לנוהל את האitor הדברים גם בתקופת התגים היהודיים.

38. השלישית, הלנתו של אחד העורכים של האitor אנגלית, מיליק עומר-מן, על עומס בעבודה, ובקשה כי ימונה עריך נסף לאטור, כאשר גם הוא העדי כי מינוי עריך כאמור, יהיה עריך דבר ערבית לשפט אס, כדי שיכול להביאו תוכן עיתונאי ממקור ראשון.

#### אישור מינוי עריך על ידי האסיפה הכללית

39. על כן, במסגרת היישבה של האסיפה הכללית של העומטה בתאריך 22.6.2016, שהיה למשווה ישבה של הבולגרים של איתר החדשות אשר חלקם ממששים גם חברי העומטה, עליה הצורך בשכירת עריך חדש "פלסטיני" לעומטה, והאסיפה הכללית של העומטה אישרה שכירת עריך/ת פלסטינית כאמור, כאשר עדמתה של מנכ"לית העומטה כי היא כי תבחן את החלופות הקיימות למילוי צורך זה.

#### מצ"ב העתק פרוטוקול היישבה של האסיפה הכללית, נספח 4.

#### אישור מינוי עריך על ידי הוועד

40. בעקבות החלטת האסיפה הכללית, התובעת הביאה את נושא מינוי עריך חדש כאמור בפני הוועד של העומטה, ומינוי עריך כאמור אוישר בישיבת הוועד מהתאריך 31/7/2016.

#### מצ"ב העתק פרוטוקול ישיבת הוועד, נספח 5.

41. בעקבות כך, פורסם מכוז למשוי עריך דובר ערבית כאמור.

#### מצ"ב העתק החודעה על המכוז, נספח 6.

42. גם האסיפה הכללית של העומטה עודכנה בישיבתה ביום 21.9.2016 דבר קידום נושא מינוי עריך פלסטיני.

#### מצ"ב סיכום פרוטוקול עדכון לאסיפה הכללית, מיום 22.9.2016, נספח 7.

43. בעקבות ההורדה על המכרז, ניגשו למכרז והגישו מועמדות מועמדים רבים, והותובעת כבר ערכה ראיונות עם המועמדים כאשר שלושה מועמדים הגיעו לשורת האחורונה, והותובעת הייתה אמורה להחליט מי מביניהם למנות.

44. עד להציג, כי הותובעת כבר פנתה לתורס למענק לשנת 2017, אשר בסבירות גבוהה מאוד הייתה נכוון לממן משכורת עורך כאמור.

45. ציין כי מענים לשנה הבאה, מוגשים בד"כ בחודשיים האחרונים של השנה הקודמת.

46. כפי שיובהיר בהמשך להלן, הлик גיש זה נעצר בעיצומו, בעקבות האיוועים שיפורט להלן, אשר במהלך ספוגה התובעת חס משפיל, מעלה ומפלת מהעומת ועובדת אחרת המועסקת על ידי העומת.

#### היחס המשפיל והמפלת כלפי הותובעת

47. כאמור, פרוטוקול הישיבה של האסיפה הכלכלית של העומת מתאריך 22.6.2016 שבו מדוין וושאני עורך פלסטיני לעומת, מופץ על ידי המנכ"לית וחברי העומת לבוגרים ובחרי האסיפה הכלכלית, כמו כל ישיבה, לשם אישור סופי של הפרוטוקול.

48. כאשר הופץ אותו פרוטוקול מיום 22.6.2016 של האסיפה הכלכלית, אחת מעובדות העומת השכירה, שהיא ערכת באתר החדשנות, יעל מרים שמה (להלן: "העובדת"), שלחה לחברי הצוות ולמנכ"לית בתאריך 1.7.2016 מכתב תגבה גזעני לגבי העיון של מינויו עורך "פלסטיני" לאחר החדשנות, תוך שהייה מזכירה לכולם, כי השכירה האחורונה של העומת, המנכ"לית, הייתה פלסטינית, והתלוננה על כך מדוע עניין זה לא הוזכר כלל מי שהעה רעיון זה.

#### מצ"ב העתק מכתב התגבה האמור, כנספה 8

49. המذובר היה במיל פוגעני כלפי הותובעת שricht של אפליה וגזענות נורמן. המשמעות של הדברים במייל הייתה במלחמות ותרפויות: "מה אנחנו צריכים עוד עובדת פלסטינית, די לנו שכבר העבודה האחורונה הינה פלסטינית". המذובר בהתייחסות גזענית שכן, עצם התייחסות הינה הערפה פוגענית וונבעת מגזענות ואפליה. כמו כן, עצם ההתייחסות למינוי עורךפלסטיני חדש, כאשר ההתנדבות מבוססת על התייחסות האתנית והלאומית של העורך, היינו פלסטיני, הינה התייחסות גזענית ומפלת.

50. ברור גם מהתגובה לעיל, כי הותובעת מתקשה לקבל כי המנכ"לית שלה הינה ערבית/פלסטינית ולא יהודיה או ישראלית ומתוקשה לקבל את הסMOVות שלה בסביבת העבודה. כך היא מתקשה גם לקבל צירוף של עובדים נוספים לארכון.

51. התובעת פנתה לוועד מאמצע אוגוסט לבבי התנהלות לא תקינה בסביבת העבודה מצד אותה עובדת ונינהה עמה ועם י"ר הוועד ישיבה על תרבות דיבור.

44. התובעת תטע, כי מנכ"ל אשר היה חשוי להתחנכות פוגענית כאמור מצד עובד, הנובעת מטעמים של אפליה וגזענות כאמור, לא היה מוכן לקבל חס פוגעני ומפלת כזה כלפיו.

45. העניין האמור המשיך להטריד את התובעת. וכך, כאשר אושר מינוי עורך פלסטיני על ידי הוועד, התובעת רצתה לעדכן את האסיפה הכלכלית של העומת בדבר קידום מינוי עורך כאמור.

46. ביום 21/9/2016 הייתה קבוצה ישיבה של האסיפה הכלכלית של העומת, והותובעת הייתה אמורה לעדכן את האסיפה בשיבתה זו.

47. בשל ההערה של העובדת בשעתו כלפי הותובעת וכגד מינוי עורך פלסטיני, התובעת בקשה להעלות את הנושא לדיןו בשיבתה השבועית של הצוות, שכן מדובר בארגון שעוסק בחופש

בieten ומטיף לערכים דמוקרטיים של כבוד האחר וכיבוד השונה, וכך היה חשוב לבן נושא זה ולהסרו אותו מהשולן.

.48 והנה בישיבת הוצאות שהתקיימה ביום 21/09/2016 כאשר התובעת רצתה לפתח נושא זה לדין, כדי שערות פוגעיות כאלה לא יחוירו על עצם בסביבת העובה של הארגון, אותה עוזבת שב התגלה על התובעת בעיות, והטילה בבקשת שהיא "חוצפית" בפני כל צוות העובדים ועובה את הישיבה בהפגניות וחותסה והסתה כלפי התובעת. על כן, התובעת שוב ספגה יחס של אלימות מילולית מצד העובדים ופגעה בכבודה בפני כל העובדים. למעשה, כי התובעת עדכנית את הוועד בתרוחש והתלוננה על החיסכון כלפי.

.47 בעקבות כך, התובעת פנתה למנהל את ההחלטה של העובדים, מארגון גסט וייגן, שהוא ארגון שורה, ומהויה אחד התורמים של העמותה, כאשר אותה עבדת, גב' יעל מרום, שהיה עובדת שלא העמותה, נחשבת גם לעובדת של ארגון זה. על כן, התובעת רצתה כי המנהל השנייה תהיה מעורבת בעניין כדי להביא לפתרון הבעיה.

.48 ואכן בתאריך 29/09/2016 התקיימה ישיבה בין העובדים והמנהלת הנוספת לגבי סוחاذ. לאחר שהנושא הועלה על ידי התובעת, אותה עבדת, מסרה שאינה חזרה בה מה שאמרה, ואינה מתבינה במה אמרה, אלא היא "כן סופרת לראשים של פלסטינים בארה"ן ואין בעיה לספר ראשיהם של פלסטינים בארה"ן!!!". שוב מדבר בהבטאות גזעניות בנוגע לספרות ומין של אשימים לפי הגזע או הלואם שלהם, התבטיאות שנובעות מיחס של גזענות ואפליה כלפי הזולת.

#### מצ"ב פרוטוקול של אותה ישיבה, נספח 9

.49 יתרה מזו. בשל מסויים באויה פגישה, אותה עבדת אף התגלה על התובעת בעקבות מעilibות והחללה לקל את אמה של התובעת בכלל הכליה בכתוב בשפה העברית "Cors Amek" ור לנו שאנו נאלצים לשף את בית המשפט הנכבד בחוויה מבישה זו.

.50 על כן, התובעת ספגה יחס מעלב, משפיל, פוגعني, אלים, מפלה וגזעני מעובדת של הנتابעת, כאשר הדברים התרחשו ביוטר מהזמנות אחת.

.51 לעומת זאת, כי בעיות ההתנגדות והכעס של אותה עבדת, שהיא גם מעובדת של השותף גסט ויגן, העיבו על החיטים עם מנהלת השותף, ב' סוחاذ, שלא הצליחה לפתור את הבעיות. מה גם שאז היה ויכול בין התובעת לבין מנהלת השותף בוגע לחשודה של עובד נוסף, שהוא עבד של השותף ולא יעבד במשרה מלאה אצל הנהובעת אלא לכל היותר משרה ללקית, כאשר השותף גסט וייגן ביקש כי תלוש ממשכורת שלו יופק על ידי הנتابעת, ככלומר, סוג של העתקה פיקטיבית. התובעת סירבה בקשה זו, בהיותה בלתי חוקית, מה גם שהיא חששה כי הדבר יגרור אחריות בהיותה מנהלת העמותה, דבר שגורם לאכזבה מסוימת מצד מנהלת השותף גב' סוחاذ.

.52 למורת הויוכוח שהתנהל מול השותף, הדבר לא מנע מגיבושו של הסכם המשך השותפות 2.11.2016. התקציבית לשנה הבאה, כפי שהדבר עולה ממכתבו של השותף ממועדיק.

#### מצ"ב העתק המכtab, נספח 10

.53 היחס המשפיל מצד העובדת המשיך להטריד את התובעת. שכן, תחת שהענין יטופל במיוחד כאשר התובעת שותפה את המנהלת הנוספת, העניין לא נפתר באותה ישיבה.

.54 הווועד המנהל של העמותה (להלן: "הוואועד") עודכן בנוגע לפגישת האמורה. בעקבות האמור התקיימה ישיבה בפני הוועד, שבה נכח התובעת וגם נכח גב' סוחاذ, מארגון גסט וייגן.

#### מצ"ב פרוטוקול הישיבה ממועדיק 9.10.2016 נספח 11

.53 תחת שהוועד יגבה את התובעת, וכן עלייה, מפני אותו יחס פוגعني, משפיל, מפלה וגזעני כלפי התובעת, ומפני אותה אלימות מילולית שבה נקטה העבדת כלפי התובעת במספר

הזרדמניות, והוא ניסה להוביל למצב כי התובעת תודה שכ毕וכול מדובר בבעיה משני הצדדים, וניטה להזכיר את התובעת לחודות באחריות בעיה למורות שהיא לא נקתה בשום יחס לא ראוי כלפי אותה עובדת. לעומת זאת, ניסיון להאשים את הקורבן במעשים של המתעלל או הפוגע. כМОון שההתובעת לא הסכימה לקבל יחס כאמור.

.54. והוא גם לא הצליח לפרט את העובדות בעקבות אותן הפרות ממשמע ובעקבות התנהגות מבישה שוחרה על עצמה, והוא אף נתקה בקשה זו אינה יכולה להיות על הפרק, וביכם, התובעת, בתור מנהלת ערבה או פלטנית של עבדים יהודים או ישראלים, אינה מנהלת מן השורה או היא עם כל הכבוד "מנהל" סוג ב' שהוא צריכה לשם עאת ההעבות וההשללה שלא בפני העובדים ולסתום את הפה.

.55. התובעת המשיכה לسفוג את אותו יחס מעלייב כלפיה, מביל שנייתנו בידה הכלים כדי להגן על עצמה ועל כבודה מפני היחס המעליב והאלימות של העובדות כלפיה.

.56. הדבר היחיד שההתובעת יכולה לעשות, זה לנסות לשים את העובדות תחת מבחן לתקופה של שלשה חודשים, כדי לראות אם תל שיפור בהתנהגותה ויחסה כלפי התובעת, וכן אשורה תקופה כאמור.

.57. אלא שבקץ לא תמה ההתנהגות של הוועד כלפי התובעת. בשלב מסוים, ותחת לשים את אותה עובדה במקומה, ולדרישת מנתה בצדקה ווחרצת, להפסיק עם ההתנהגות המפלה, הפגועית והמשפלת והאלימה כלפי התובעת, והוא פנה לתובעת וביקש מנתה מותן "המליצה חמה מאוד" לעצור את תחילה מינוי העורך הפלסטיני.

#### מצ"ב העתק פנוי של הוועד מתאריך 18.10.2016, נספח 12.

.58. כאמור, למרות שהמיןוי אושר באסיפה הכללית, ולמרות שהמיןוי אושר על ידי הוועד, עתה לאחר שאחת העובדות מתולנת על מינוי כזה ומונגדת לו, מטעמים של השתייכות אתנית ולאומית של אותו עורך, ככלומר היווט פלטני, הוועד ביקש לעצור את המינוי, ככלומר הוא בעצמו גורר אותה התנהגות מפלה, התנהגות המבוססת על טעמים של אפליה וגזענות כלפי החלום שלו אותו עורך.

.59. ציין עוד, כי הוועד נתן בכל פעם אמתלה שונה לסיבת עצרת המינוי. פעם הטענה כי קיימות מוחיות בארגנו, דבר שאיןנו מכון, שכן מלבד אותה הארונו על זרועו עת, השווים, כולל האסיפה הכללית והוועד רצה ואישרה מינוי עורך פלטני. פעם אחרת, הטענה שלא מובהטת מקור תקציבי, וזאת שאף הוא עליה קודם לכך אישור המינוי על ידי הוועד והובחר כי ניתן להשיג מימון לתפקיד כאמור. ציין עוד, וכי שאון קודם, התובעת כבר פנתה לטרום למןוק לשנת 2017, אשר בסביבות גבוהה מאוד היה נכון לממן מושכרות עורך כאמור.

.60. על כן, מדובר היה בתירוצים תלושים מהמציאות, שככל מטרתם היה לחפות על היחס המפלה והגזעני שהעובדת הפגינה בהתנהגותה למינוי עורך כאמור, והוא נועד הלא בעקבותיה, ובכך אף הוא הפך לשוטף לאותו יחס מפלה.

.61. ציין כי באותו שלב, התובעת גם עמדה נוכח מול אוטם מועמדים ראויים שראויינה לצורך התקפידי, ואשר נאלצה להודיע להם כי התקפיד בוטל, ללא יכולת להסביר מדוע!!.

#### תלונות התובעת

.62. כאמור לעיל, מאז החל היחס המשפיל והמפלה כלפי התובעת, לרבות מה שהיא ספגה מאותה עובדת, התובעת התלוננה על כך תחילתה בעליה בפני הממונים עליה בוועד בהזרדמניות שונות, כך שהדברים שהתרחשו כלפי התובעת הובילו לידיית הוועד.

.63. הוועד לא התייחס ברצינות לתלונות המבוקשת בעליה בפניו, ולא נקט שום פעולה בעקבותיהם, אלא הוא דוקא ניסה להשתק את העניין ולטאטא אותו מתחת לשטייה, ואף דרש שהתובעת תודה באשמה עצמית בגין יחס כזה כלפיה!!!.

**הגשת תלונה בכתב ע"י התובעת בתאריך 22.10.2016**

.64 התובעת לא הסתפקה בהעלאת תלונותיה בעל פה בפני הוועד, אלא גם העלתה את תלונתה בכתב.

.65 בעניין זה, כאשר הוועד נגרר ליחס המשפיל והמפללה ואף עצר את המינוי של עורך פלסטיני או שיפת אמו ערבית, הרי בנסיבות זו במיוחד הגשו מים עד נסח מבחינת התובעת. שכן, לא רק שהיא ספגה יחס מעילב, פוגעני, משפיל, מפללה מצד אותה עובדת, אשר כלל אלימות מילולית וכן קללות חמורות, ולא רק שהוועד ניסה להשתיק את העניין ולטאטא אותו מתחת לשטיח למרות תלונותיה בפניו, ואך לדרכו שהמנהלת תודה באשמה עצמית בגין יחס כזה כלפיו, עתה הוועד בעצמו נגרר אחורי אותה התנהגות מפללה ופוגענית, ועוצר את המינוי של העורך הפלסטיני על רקע היוטו פלסטיני כאמור.

.66 בעקבות כך, התובעת העלתה את תלונותיה, שחלקו כבר הוועד קודםפני הגורמים, על הכתב, וביום 22.10.2016 אף הגישה תלונה בכתב נגד אותו יחס ואotta התנהלות משפילה ומפללה, אותה הנישה לוועד ובמה שקוררה גם לאסיפה הכללית של העמותה, ואשר במסגרת העלתה את תלונותיה, מה גם שעיקר תלונותיה הובאו בפני הוועד כבר קודם כן בעל פה ועוד לפני אותה תלונה בכתב.

**מצ"ב העתק התלונה בשפה האנגלית, נספח 13.**

**מצ"ב העתק תרגום של התלונה בשפה העברית, נספח 14.**

.67 במסורת התלונה התובעת שבבה ושטחה את עיקר טענותיה והציגה חלק מההשפה, הפעילה והaphaelה אותה חוותה, וגם היחס המשפיל של הוועד כלפיו סיממו היה בהיגרות אחרות אותה התנהגות מפללה ועצירת מינוי העורך הפלסטיני.

**תקפאת עבדות התובעת**

.68 תחת שהטלונה תיבדק כראוי, ויערך חשבון נפש, והוא יבחן את היחס המשפיל והמעילב כלפי התובעת בתקופה האחורה ויפעל באופן מיידי לתקן המצב, הרי הוועד החל בהליך מזורז לפיטורי התובעת, בשל כך שהיא העזה להתלון.

.69 והנה כי כן, ביום 3.11.2016 כלומר כ- 10 ימים לאחר הגשת התלונה, הוועד שלח מכתב בהלו לתובעת, שבו הוא הודיע לה שהוא מקפיד את כל תפקידיה וסמכויותיה הארגוניות והתקציביות בעמותה, למעט תשלומים לספקים ועובדים.

**מצ"ב העתק מכתב ההקפה מיום 3.11.2016, נספח 15.**

**מצ"ב תשובה התובעת מיום 4.11.2016 למכתב ההקפה נספח 16.**

.70 בכך הוועד, רוקן את התקפיך של התובעת מכל תוכן, ולמעשה מודבר היה בסוג של פיטורין בפועל,טרם נאמרה המילה פיטורין באופן رسمي, ללא שערוך לתובעת שום שימוש באותו שלב.

.71 הוועד גם הצהיר שכוכנותו להביא מעריך חיצוני לתובעת. למורת האמור, התובעת הסכימה לקבל מעריך חיצוני כאמור, אף בבקשת מצוות לשטף עמו פעולה. ואולם בסופו של יום לא הובא שום מעריך שיעירך את עבודתת של התובעת.

.72 בהמשך, ובתאריך 10.11.2016 הוועד שלח מכתב סותר נוסף, שהוא כביכול מבקש מהתובעת לחזור לעובודה ושהוא יזמין אותה לשימוש פיטוריים.

**מצ"ב העתק המכתב הנוסף, נספח 17.**

.73 התובעת, שלחה יומם למחמת מכתב תגבה לבקשה, וביקשה שיבחר, אם הוא מבטל את מכתב ההקפה מיום 3.11.2016 ואם לאו, כדי שתוכל לדעת אם היא יכולה למלא סמכויותיה ולהמשיך לעבוד.

**מצ"ב העתק המכתב של התביעה מותאריך 11.11.2016, נספח 18.**

.74 הוועד לא ענה למכתב זה כלל ועicker.

.75 במקביל, החל הוועד משגר אירומים כלפי התביעה דורך מקרים, כי במידה והיא לא תסכים להתפטר מתקפה, הרי ייאנו לה רע, וכי הארגון ישורף לה את השם, כך שלא תוכל לעבוד בעתיד במקומות עובדה אחר כלשהו, וכן עדיף לה להגיע להבנה עם הוועד על סיום העסקתה.

.76 בנוסף, המנכ"ל הקומות של העמותה, נעם שיזף, שהוא אחד ממייסדי ועדין חבר בעמותה ומצא ביחסים קרובים עם הוועד של העמותה, אף פנה לאחواتה של התביעה, וביקש ממנו שתבהיר ל התביעה, כי אין לה סיכוי להמשיך לעבוד בעמותה אחריו שהגישה את מכתב התלונה האמור.

**זימון לשימושו ופיטורי**

.77 במקביל, הוועד שכר שירותו של עווייד, והחל בתהליך מזור לפיטורי התביעה, כדי שהברירים יראו כי נעשו באופן מסודר כלפי חוץ, למרות שהחלה פטר את התביעה כבר נגמלה בלבד הוועד לאחר הגשת התלונה על דיה, ומהלכים שנעשו אחר כך היו למראות עין בלבד וכי לא צאת ידי חובה.

.78 ואכן, בთאריך 27.11.2016 נשלח מכתב זימון לשימושו ל辩护, שבו שטו הוועד את טענותיו כביבול כלפי התביעה, במסגרת לא פחות מ 54 סעיפים.

**מצ"ב העתק המכתב נספח 19.**

.79 עיוון במכבת האמור, מראה מיד, כי נעשה על ידי הוועד, מאUCH כביר כדי להציג טרנויות ותלונות כלפי התביעה, יש מהין, כדי להציג מחדך מחדך פיטורי שלא כדי, ולתרוץ אותו בסיבות ואמתות אחרות, כאשר הסיבה האמיתית לפיטורי הינה התלונה שההטבעה הגישה בוגע ליחס המשיפל והמלפה אותה ספנה בתקופה האחרונה לעובדה.

.80 לא זאת אף זאת. חשוב להזכיר, כי לפני מכתב הזימון לשימושו האמור, התביעה לא קיילה בשום שלב מכתב תלונה או נזיפה או הזראה על התנהלותו כלשהי מצדנה בניהול העמותה או עייינה, אלא התביעה נירה את העמותה על הצד הטוב ביותר. על כן, לא בדורו, אין נוצר, אישון לילא, אותו מבול של "תלונות" וטרוניות כלפי התביעה, הנפרש על פני 54 סעיפים?! אםפה היו מוחבות כל אותן טענות או תלונות קדומות, ומדווען ציו ונולדו בדיקן לאחר שההטבעה הגישה תלונה בוגע ליחס כלפה בעבורה.

.81 עוד לציין, כי הוועד דרש כי התביעה תשיב על תלונות אלה באופן מיידי ותוך מספר ימים, כאשר מקירiat התלונות, והואמן בו נסח המכתב, היה ברור, כי הוועד כבר חרך את גורלה של התביעה לפיטוריון, וכי למעשה השימושינו היו משחק מכור מראש ונודע לפחות חוזת של מהלך חוקי, כאשר בפועל המהלך לא נועד לשמעו את התביעה אלא לפטר אותה ולהתגונן בטענה של קיומ שימוש.

.82 בא כוח התביעה, שלח מכתב תשובה ראשוני למכבת הזימון לשימושו, בו הבHIR בין היתר כי המהלך שנעשה עם התביעה הוא בלתי חוקי ובעקבות תלונה שהגישה, ודרש כי יתקיים גם שימוש בעל פה, ודרש לבטל את ההגבלות שהוטלו על התביעה.

**מצ"ב מכתב עווייד נاصر מיום 28.11.2016, נספח 20.**

.83 באשר לטענות במכבת הזימון לשימוש עצמו, הרי מדובר בטענות סרק, שאין להו בסיס או אחר, וההטבעה השיבה לוועד על כל אחת ואחת מטלונות אלה בכתב, לפי מספר הסעיפים של התלונות.

**מצ"ב העתק מכתב התשובה של התביעה מיום 4.12.2016, נספח 21.**

.84 גם במכבת הזימון לשימוש האמור, מצד אחד הוועד בישר מההטבעה לחזור לעובדה, ומנגד הוא לא ביטל את מכתב ההקפה מתאריך 3.11.2016 אלא אף הוסיף עליו בסעיף

למכتب כי אסור לתובעת ליזור קשר עם עובדים או תורמים או צדדים שלישיים, כך שברור שהוועד ניסה להתלבט במקשת, כאשרה ביד אחת לדרש ממנה לחזור לעבודה, וביד השניה לקשר את זיהה מאחורי גבה, על ידי הגבלת סמכותית, באופן שאינה יכולה למלא את תפקידיה בשום צורה.

בעקבות ניסיון זה להתלבט בתובעת, ולהגביל את סמכותיה בעובדה, לפני שהיא פוטרה .  
בכל, בא כוח של התובעת דרש מהוועד לבטל את ההגבלות האמורות לאלה.

#### מצ"ב מכתב הוועד מיום 29.11.2016 כנספח 22.

#### מצ"ב מכתב תשובה של בא כוח התובעת למכתב לעיל, מיום 20.12.2016 כנספח 23.

בעקבות כך, רק ביום 5.12.2016 הבHIR הוועד, כי למעשה מבוטלות כל ההגבלות שהוטלו על התובעת, אף שהוא ניסה להתחמק מעובודה כי הטיל הגבלות אלה על התובעת קודם לכן. אלא שהמכתבים הקודמים שלו בעניין זה מדברים בעד עצם.

#### מצ"ב מכתב ביטול ההגבלות, כנספח 24.

בעקבות מכתב זה, התובעת חזרה לעבודה מלאה כבר באותו יום, ויצרה קשר עם כל הגורמים, והודיעה על כך לוועד בכתב.

#### מצ"ב מכתב התובעת מתאריך 5.12.2016 כנספח 25.

#### משמעות בעלפה לمراجعة עין בלבד

בהתחלה הוועד ביקש להשתתק בשימוש בכתב, כדי לזרז את הליך פיטורי התובעת.

אלא שהتובעת עמדה על כך כי יתקיים בנוסך שימוש בעלפה.

ואכן ביום 7.12.2016 התקיים במשרד בא כוח הנتابעת, שימוש לתובעת, שבו נחו שניים מחברי הוועד ועו"ד של הנتابעת, ונכח התובעת ובאה כוחה ביחד עם אחותה. מהלכו של שימוש זה הוקלט על ידי הצדדים.

#### מצ"ב דיסק העתק החקלה של השימוש, כנספח 26 שיועבר לבית המשפט בעת הדיון.

התובעת סקרה וציפתה, כי חברי הוועד או עורך הדין מטעם, פנו לתובעת שאלות בנוגע לתשובות שהשיכה בכתב למכתב היומו לשימוש, וכיogen בפניה טענות או עובדות סותרות, ואולם לא הוגה לתובעת שום שאלה, אלא אך נזקן לה ולבא כוחה להתייחס לטענות, מבלי שהייתה שום התייחסות עניינית או תשובה לטענות שלהם.

#### מכתב הפיטורי

ביום ה- 11.12.2016 נשלח לתובעת מכתב פיטורי, לקוני ביתר, ללא כל הנמקה או הסבר רציני, שבו הוועד לתובעת על הפסקת עבודתה "ולאחר שלא הצגת בשימוש מענה של ממש לטענות שהועל...". כך נטען, מבלי שהציגה בכתב זה שום התייחסות לתובעת של התובעת לטענות שהועלו כלפי הועבבדה בכתב וחן בעלפה.

#### העתק המכתב צורף לעיל כנספח 1.

על פי המכתב האמור, הפיטורי נכנסם לתוכף **בופן מיידי**, כלומר אפילו הוועדה מוקדמת כהמשך עבודה בפועל לא יותר לתובעת.

בעקבות הפיטורי התובעת פנתה מיד בבקשת לסייע זמני מבית משפט וככז זה.

## טענות התובעת

### א) פיטוריון שלא כדין

95. התובעת תטען, כי עד הרגע לא הוצאה לה החלטה ערכוה כדין, מפרוטוקול ישיבת הוועד המורה על פיטוריה, ולא ברור אם מן הבדיקה הפורמלית התקבלה החלטה כזו כדין ובההתאם לתקנון העמותה.

96. בכל מקרה, התובעת תטען, כי פיטוריה היו **שלא כדין**, פיטוריון בלתי חוקיים בכלל, ובניגוד לחוק ולפסיקה וכי בפועל לא **תתקיימה קיימת כל עילה או סיבה מוצדקת לפיטוריה**. על כן, יתבקש בית המשפט הנכבד לקבוע ולהצהיר, כי פיטורי התובעת היו **שלא כדין**.

97. התובעת תטען, כי פיטוריה נבעו משיוקלים זרים, אשר עיקריהם היה בכך שהחלה להתלוון, על היחס המשפחתי והמשפלה לכפיה ובמבחן אף הגישה תלונה בכתב בגין חיסכון המפללה, הפוגעני והמשפלי אותה חווותה בעמותה בתקופה האחרונה של העמותה.

98. התובעת תטען, כי התנהלות הוועד של הנتابעת איננה עולה בקנה אחד עם ארגון המקדים זכויות אדם, החותר לשינויים ומוקדם עקרון חופש הביטוי, עקרונות עליהם מוצהר בפומבי לקהליה הקוראת את האתרים השיעיכים לעמותה.

### ב) הנتابעת פועלת ב嚷ג'ו להוראות התקנון שלא

99. התובעת תוסיף ותטען, כי הוועד של הנتابעת פועל למעשה ב嚷ג'ו בנסיבות ב嚷ג'ו בנסיבות בניגוד לערכים לפיהם הוקמה העמותה, ב嚷ג'ו לתקנון העמותה, ובניגוד להחלטות האסיפה הכללית.

100. התובעת תטען, כי גם במעשה פיטוריה כי הוועד המנהל של העמותה פועל ב嚷ג'ו למטרות העמותה, בניגוד לתקנות הוקמה העמותה, בניגוד להחלטות האסיפה הכללית. כך בין היתר, כאשר הוא הורה על הפטסת מינוי עורך פלسطיני, מטעמי אפליה כאמור, הרי הוא פועל ב嚷ג'ו גמור להחלטה של האסיפה הכללית אשר אישרה מינוי עורך כאמור.

101. התובעת תטען, כי גם מטעמה אלה יש לקבוע, כי פיטוריון נעשו שלא כדין ובניגוד למטרות או הוראות תקנות הוקמה העמותה והחלטותיה.

### ג) שימוש שלא כדין למראיות עין בלבד

102. התובעת תטען, כי הליך השימוש שנעשה לה, היה הליך פיקטיבי כדי לצאת ידי חובה, ולמריאות עין בלבד כדי להוכיחו לפיטוריון בסות חוקית ולהציגם כך בבית המשפט.

103. בהतאמם לפסיקה :

"**זכות הטיעון** איננה מטבח לשון, אין לראות בה "טקס" גרידא, שיש לקיימו, מצוות אנשים מלבדה, **בדין יצאאת חובה**. זכות הטיעון נמנית על זכויות היסוד של שיטותנו המשפטית ומטרתה להביא לידי כך שתתקבל החלטה עצינית, מושכלת וمبرורת, תוך מתן תשומת לב מלאה ומשקל ראוי לעמדותיו ולענינו של מי שעולול להיפגע מן ההחלטה" (ראו לעניין זה ע"י 1027/01 ד"ר יוסי גוטמן - המכלה האקדמית עמק יזרעאל, פ"ד"ע לה, עמ' 448). [בג"ץ 78 ריבקה גינגולד נ' בית הדין הארץ לעברה ואח', פ"ד ליה (2), 649].

104. במסגרת תיק ס"ע 11-06-20300, קבע בית הדין כי נפל פגמים חמורים בהליך פיטוריון של התובע, לרבות בהליך השימוש כאשר לא הייתה מצד המuszיק **תהייחשות עניינית לטענות שהעליה התובע במתלהך השימוש**.

105. כאמור לעיל, במקרה הנוכחי, הנتابעת לא התייחסה במכבת הפייסון ככל ועיקר, לתענות התובעת בשימוש, אשר כאמור השיבה והתייחסה לכל הטענות שהועלו לפני, הפריכה אותן אחת לאחת, והראתה כי אין נוכחות ואין מהות שום עילה לפיטוריון.

106. התובעת תטען, כי הлик השימוש היה הлик למראת עין, שנועד רק להציג כלפי חוץ חזות של הлик פיטורי ראווי, כאשר בפועל החלה פטירת את התובעת נגמלה בלבו של הועד הרבה לפני השימוש, בעקבות התלונות שהחלה להעלות בפיו ובעקבות התלונה בכתב בהמשך, ואשר לא היו לרוחו של הועד, וכן הлик השימוש היה בוגר "משחק מכור מראש", הлик פיקטיבי למראת עין בלבד. לעומת זאת, כי למרות שהתובעת השיבה בכתב ובעל פה לכל טענות שהועלו נגדה, הרי הן בנסיבות השימוש שהתקיים, בעל פה, וכן במסגרת מכתב הפיטורי לא הייתה כל התיחסות לשאולת התובעת, מלבד טענה כללית כי "ולאför של לא הצגת בשימוש מעלה של ממש לטענות שהועלו...". מבלי להתייחס כלל לתשובותיה של התובעת. אלא, שהתובעת התיחסה לכל הטענות שהועלו נגדה במכבת הזימון לשימוש, אחת לאחר, וברור ממכבת הזימון לשימוש, כי אין כל עילה של ממש לפיטורי אלא המזמין בניסיון חסרedom לב להמציא עילות יש לאין כדי להצדיק בכוח פיטורי שלא כדין.

107. כאן מקום להדגיש, כי מאז נכנסה התובעת לתפקידה לא נשלח אליה כל מכתב תלונה או חומרה או נזיפה מצד הוועד המנהל של העמותה או כל גורם אחר, בגין פעילותה או מילוי תפקידיה מןכ"ל התובעת אלא היא גותה "לפודבק" מעודד ומעירץ מכל הגוממים איתם הייתה ביחסי עבודה או קשרים של העמותה.

108. לעומת זאת, מודחים לראות איך, בעקבות תלונה שהתובעת הגישה ביום 22.10.2016 בגין יחס משפיל, מעיליב ואף מפלח, ובתגובה לאותה התלונה, נהר לעברה "מוביל" של תלונות שהוא אשור הוטחו כלפיו כתגובה לרשותה במכתב זימון לשימוש, ואשר מעולם לא הופנו כלפיו בעבר. ברור כי טענות אלה שהומצאו בדייבד, נעודו למצואו יש מאין טענות כלפי התובעת ובכך להביא לפיטורייה בכל מחיר, כאשר שוב, כל חטא של התובעת היה שהיא הילינה בגין אותן יחס משפיל ומפלח.

109. התובעת תוסיף ותטען, הוסיפה וטענה, כי הлик הפיטורי מהוווה הפרה של מספר חוקי עבודה, אשר על חלקו נעמוד בין היתר להלן:

#### **ד) חוק הגנה על עובדים (חSHIPת עבירות ומגעה בטוחה המידות או בMINHEL התקין), התשנ"ז-1997**

110. התובעת תטען, כי היא זכיה להגנה על מתלוון מכוח הוראת סעיף 2 לחוק הגנה על עובדים חSHIPת עבירות ומגעה בטוחה המידות או בMINHEL התקין, התשנ"ז-1997, כאשר בהתאם לחוק אסור לעביד לפגוע בעובד או לפטרו בשל כך שהגיש תלונה נגד המUSIC או נגד העובד الآخر. וכך בعين זה, קובע סעיף 2 האמור:

##### **"2. הגנה על מתלוון**

(תיקונים: התשס"ב, התשס"ח, התשע"ד)  
(א) לא יפגע מusic בענייני עובdotו של עובד ולא יפטרו בשל כך שהגיש תלונה נגד MUSIC או נגד עובד אחר של אותו MUSIC, או שסייע לעובד אחר בקשר להגשת תלונה כאמור.

(ב) לא יפגע ממוונה מטעם המUSIC בענייני עבודה של עובד, ולא יגורום לפגעה בענייני עובdotו או לפיטוריו, בשל כך שהגיש תלונה נגד MUSIC או נגד עובד של אותו MUSIC, או שסייע לעובד אחר בקשר להגשת תלונה כאמור.

111. כך בדיק קריה בעניינו, כאשר התובעת פוטרה מעבודתה, בעקבות תלונות שהעלתה בעלפה ותלונה שהגישה בכתב כנגד הנהלת המUSIC והתנהלותו עובד אחר כפי שפורט לעיל, ולאחר שהגישה תלונה כאמור היא הוענשה בדרך של פיטורי.

112. כאן המקום להדגיש, בהתאם לסעיף 3א להגנת העובדים לעיל, הרי אם טרם חופה שנה ממועד הגשת התלונה, הרי הנט הוא על המUSIC להוכיח שהפיטורי היו כדין. וכל נקבע בעניין זה בסעיף 3א:

##### **3א. נטל הוחכה**

(תיקונים: התשס"ב, התשס"ח, התשע"ד)

בתובענה של עובד בשל הפרת הוראות סעיף 2, תהיה חובת הוכחה על הנתבע כי

**פעל שלא בגין להוראות הסעיף האמור, אם טרם חלה שנה מיום הגשת**

**התלונה על ידו או בסיעו כאמור בסעיף, ואם הוכחת העבד את כל אלה:**

(1) כי המployik פגע בענייני בבודתו או פיטורי אותו או כי הממוונה מטעם המployik

פגע בענייני עבודתו או גרם לפגיעה בענייני בודתו או לפיטורי, לפי העניין;

(2) כי לא הייתה בהתנגדותו או בעשייו סיבה למוגע בענייני עבודתו או לפיטורי,

ולענין פגעה בענייני עבודה שלגביהם נקבעו תנאים או כישורים - גם כי התקיימו

בו התנאים או הנסיבות האמורים".

113. במקרה הנכחי, לא רק שלא חלה שנה מיום הגשת התלונה, אלא פחות מחודש וחצי אחרי הגשת התלונה בכתב התובעת מצאה עצמה מופורת מהעובדת.

114. עוד להזכיר, כי בהתאם לסעיף 3 לחוק האמור, בית המשפט מוסמך ליתן צו מנעה או צו עשה לרבות צו המבטל את הפיטורין. בנוסף, בהתאם לחוק האמור, לא רק שבית המשפט מוסמך ליתן צו מנעה אלא הוא אף מוסמך לפסק פצויים לדוגמא בסכום של עד 500,000 ש"ח בגין הפרת החוק.

115. על כן, התובעת טועה, כי הופרו בכוונה חמורה וכוותיתיה והגנה המגיעה לה מכוח החוק להגנת עובדים לעיל האסור על פיטורי עובד שהתלון. התובעת טועה כי המקרה שלה הינו מקרה קלאי של עבירה על החוק האמור, שכן עשה עם התובעת מה שהחוק בדוק ביקש לאסור ולמנועו, והוא לאסר על פיטורי עובד שהתלון כפי שהתובעת עשתה. لكن, בית המשפט הנכבד לא ייתן יוז לpiteורי כאמור.

116. על כן, בית המשפט הנכבד מתבקש לקבוע ולהצהיר כי פיטורי התובעת נעשו שלא כדין ובניגוד לחוק לעיל, ולהורות על החזרת התובעת לעבודה.

117. לחילופין בלבד, היה ובית המשפט הנכבד לא יורה על החזרת התובעת לעבודה, מתבקש בית המשפט הנכבד לקבוע כי הפיטורין נעשן שלא כדין ובניגוד להוראות החוק לעיל, ולפיכך לפסק לה פיצויו הולם שלא יפותח מ- 200,000 ש"ח בגין הפרת החוק האמור.

118. להזכיר, כי בהתאם לחוק האמור, בית המשפט מוסמך לפסק פיצוי לדוגמא של עד 500,000 ש"ח ובקרה נקבע סכום גבוה זה, אלא מפני שההחוק רואה בחומרה רבה פיטורי עובד שהתלון ומכך הסכום הפיזי המגיעה.

#### (ה) חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988

119. התובעת טועה, כי התחנהות של התובעת כלפי ופייטורי בהמשך, מווהה הפרה של סעיף 2 לחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988, האסור על אפליה.

120. וכך קובע בין היתר סעיף 2 האמור:

##### **"2. איסור הפליה**

**[תקיונים: התשנ"ב, התשנ"ה, התשנ"ח, התשנ"ט, התשע"ה (מס' 2), התשע"ב, התשס"ד, התשס"ז, התשע"ד (מס' 2, התשע"ה]**

(א) לא יפליה מעסיק בין עובדיו או בין דורשי עבודה מחמת מינס, נטייתם המינית, מעמדם האישי, הרינו, טיפולו פוריות, טיפולו הפריה חוץ-גופית, היהומם הורים, גילם, גזע, דתם, **לאומיותם**, ארץ מוצאים, מקום מגוריים, השקפתם, מפלגותם או שירותם במילואים, קריאתם לשירות מילואים או שירותים צפוי בשירות מילואים כהגדרכטו בחוק השירות ביטחון [נוסח משולב], התשמ"ו-1986], לרבות מחותמת תדיורו או משכו, בכל אחד מלאה:

(1) קבלת עבודה;

(2) תנאי עבודה;

(3) קידום בעבודה;

(4) הכרה או השתלים מוקצועית;

**(5) פיטורים או פיצויי פיטורים;**

(6) הטבות ותשומות המיתנים לעובד בקשר לפרישה מעובדה.

"...

121. התובעת תטען, כי היא זכתה ליחס פוגעני ומפללה מצד הנتابעת, על רקע השתייכותה הלאומית והאתנית, בהיותה ערבייה פלסטינית. התובעת תטען, כי הנتابעת הרשותה קיומו של יחס גועני ומפללה כלפים בסביבת העבודה בהרבה בתנאי העבודה.

122. התובעת תטען, כי היא הייתה זכאית להזדמנויות שווה בעבודה, למלא את תפקידיה כמנכ"לית לא כל יחס מפללה לשתייכותה הלאומית או האתנית. אלא, שמה שקרה בפועל ביחסו לעובודה, ומה שחוותה התובעת תקופת האחורה של העבודה, דרך העורף על השתייכותה הלאומית מצד אותה עובדת, והיחס המפללה שנבע מכך, והעובדת כי הוועד גורר אחריה, וחותם להג על התובעת הוא פיטר אותה, הרי המודובר בהפרה חמורה לחוק האמור.

123. כאן המקום לציוון, כי בדומה לחוק הקודם, הרי גם החוק הנכוני, חוק שיויון הזדמנויות בעבודה, אוסר בסעיף 6 לחוק לפניו בעקבות מחמת כך שהגיש تلונה לעניין החוק האמור,قولמר תלונה בגין אפליה כאמור. וכך עניין זה קבוע סעיף 6:

#### "הגנה על מטלון"

[תיקון התשע"ד (מיס' 3)]

(א) לא יפגע מעסיק בעקבות בעניינים המנוונים בסעיף 2 מחמת תלונה או תביעה של העובד לנניין חוק זה או לעניין חוק שכר שהוא לעובdet ולעובד, התשנויו-1996, או מחמת שישע לעובdet אחר בקשר לתלונה או לתביעה לפי החוקים האמורים.

(ב) במשפט פלילי או אזרחי בשל הפרת סעיף קטן (א) תחא זו הגנה אם פועלם המעשיק ננקטה בשל תלונות שוא או סיוון לגבי תלונת שוא שנעשה בזדון ובידיעת שהتلונה היא תלונת שוא."

124. זה בדיק מה שעשתה התובעת, כאשר הגישה תלונה בגין ההשפהה ובגין האפליה שהיא עברה. אלא שהנתבעת תחת להן עלייה ולהמנעה מכל פגיעה בה בשל התלונה שהגישה, היא דוקא בחורה לפגוע בה בצרה החמורה על ידי פיטוריה, וזה בדיק מה שהחוק נועד לאסור. על כן, בית המשפט הנכבד מתבקש לקבוע, כי הפטורין נעשה שלא כדין ובאופן בלתי חוקי בכלל, גם בשים לב לחוק האמור.

125. התובעת תטען, כי היא תוהה, אילו היה נקט יחס מפללה, מזלול, מעלב, משפיל כזה כלפי מנכ"ל ישראלי או יהודי, מצד עובד או מצד הוועד, האם באוטו משב הוועד היה מביא לפיטורי המנכ"ל?!... בורור כי התשובה לכך הינה שלילית בהחלט, ובורור כי התובעת לא זכתה לכל הזדמנויות שווה בעבודה, אלא הנtabעת פגעה בעקרון השוויון בצרה החמורה ביותר.

126. התובעת תטען, כי האפליה שהיא חוותה, ננקטה גם כנגד ניסיונה לגיס עורך פלסטיני או עורך ששפחת אמו ערבית בהתאם להחלטות האסיפה הכלכלית והחללתה הוועד עצמו, כאשר עצירת הגיס נבעה מהתייחסות להשתיכותו הלאומית של העורך, قولמר היותו פלסטיני, וגם בכך התובעת חותם אפליה.

127. עוד להציג ולצין, כי גם בהתאם לסעיף 9 לחוק האמור, נטל התופחה הוא על המעסיק שiocחיה שלא פעל בניגוד לאיסור על אפליה, אם הוכיח העובdet שלא הייתה בהתנהגותו או בנסיבות סיבה לפיטוריו. וכך קבוע בין היתר סעיף 9:

#### 9. נטל ההוכחה השוואת סעיף המעודכן התפתחות היסטורית

[תיקונים: התשנ"ה (מיס' 2), התשנ"ח (מיס' 2), התשנ"ע (מיס' 3), התשע"ד (מיס' 2)]

(א) בתגובהה של זורש העובdet או של עובד בשל הפרת הוראות סעיף 2, תהא חובת ההוכחה על המעסיק כי פעל שלא בניגוד להוראות סעיף 2 -

...

(1) ...  
(2) לעניין פיטורים מהעובדה - אם הוכיח העובdet שלא הייתה בהתנהגותו או בנסיבות סיבה לפיטוריו.

..."

128. ואכן, כפי כאמור לעיל, ובתצהיר שההתובעת הגישה בהליך הזמני, לא הייתה כל סיבה אמיתית לפיטורי, עבדה היא שלא נשלה לתובעת קודם לכך כשנה וחצי כל מכתב תלונה, אלא חטא היחד היה בכך שהتلוננות בגין היחס המפלגה והמבוזה כלפי הצד הננתבעת ובהמשך אף העיזה להעלות את תלונותיה על הכתב.

129. עוד לציין, כי גם מכוח סעיף 10 לחוק האמור מוסמך בית המשפט והכבד ליתן צו מניעה או צו עשה כנגד הפיטוריין. על כן, גם מכוח החוק האמור, יתבקש בית המשפט הנכבד להורות על החזרת התובעת לעבודתה.

### (ג) שווי זכויות האישה, התשי"א-1951

130. התובעת תוסיף ותטען, כי הופרו במקורה שלה, גם הוראות חוק שווי זכויות האישה, התשי"א-1951. שכן, בהתאם לסעיף 6 לחוק האמור:

"לכל אישה ואיש ذات שווה לקיים בכבוד אנושי, ובכלל זה לשוויון בתחוםי העבודה."

131. התובעת תטען, כי היה לא זכונה לזכות שווה לקיום בכבוד אנושי במקום העבודה, אלא להפקיד הבוגד שלה נורמל במקום העבודה בצוורה החמורה ביותר, דרך השפלה, העוררת פגנניות, מפלות וזעניות מבלי שאף גורם לנחלץ לעורתה או הגנה עליה.

132. הוראה נוספת אשר הופרה בצוורה החמורה בחוק האמור, הינה ההוראה המבטיחה הגנה מפני אלימות, כאשר נקבע בסעיף 6 לחוק שענינו, "הגנה מפני אלימות", כי "לכל אישה בגות להגנה מפני אלימות, חטודה מינית, ניגול מיני וסחר בוותה."

133. במקרה הנוכחי, התובעת הייתה שופפת לאלימות מילולית חמורה בסביבת העבודה, מצד עבדת מסויימת, אלימות שכלה עצקות, התקפות, העלבות, קללות, מבלי שהיה זכונה לכל הגנה מפני אלימות זו. להפק. תחת שההוא ישים גבול לאוותה עבדת, ויעניק הגנה לתובעת וימנע כל אלימות או פגעה בכבודה של התובעת, בסופו של יום הוא מצא לנכון דזוקא לפטר את התובעת ולהשאיר אותה עבדת. כך יצא, כי קורבן האלימות מצא את עצמו מחוץ לארגון, ואילו העובד האלים, המפלגה, והפוגע יצא נScar מהנהלו.

### (ד) הרעה מוחשית בתנאי העבודה

134. התובעת תוסיף ותטען, כי חלה הרעה מוחשית בתנאי העבודה בתקופה האחרונה של העבודה, כאשר היא הייתה שופפת לאלימות מילולית ופגעה בכבודה וייחס מפלת מצד אותה עבדת, מבלי שהוועד נחلى להגן עליה.

135. התובעת תטען, כי כתוצאה מהפיטוריין נפגעו זכויותיה בצוורה החמורה ביותר על לא עול בכפה ולא שהייתה כל סיבה או הצדקה לפיטוריון.

136. התובעת תטען, כי הפגיעה בכבודה ובזכויותיה היא כפולה ומכופלת, במיוחד בשים לבן שחייבת הtolוננה בגין היחס המשפיל, המפלגה והאלים כלפי, תחילתה בעלפה, ולאחר מכן אף בכתב, ותחות שהיא תזכה מהמעבד להגנה בגין תלונותיה, היא זכונה ליחס עד יותר משפל על ידי פיטוריה והוצאתה מהעבודה.

137. התובעת תטען, כי בטור בעלת תפקיד בכיר, מנ"לית עמותה, תפקד אליו הגעה בזכות ולא בחס德, ותפקיד שבו עשתה שעות ולילות כמעט יכולת יכולת כדי למלא אותו על הצד הטוב ביותר, לא הגיע לה כלל ועיקר אותו יחס משפיל, מעלה ופוגעני כפי שקרה.

138. התובעת תטען, כי מגע לה פגעי גם בגין אותה הרעה בתנאי העבודה.

### (ה) הפרת חוזה העבודה עם התובעת

139. התובעת תטען, כי כאשר התקבלה לעבודה, הסביר לי כי מדובר בתקופה של חמיש שנים לפחות, וזה התקופה שבה כיהן המנכ"ל הקודם.

140. התובעת טועה, כי סיום העבודה, ללא כל עילה או סיבה, לפני תום מועד חוזה העבודה עמה, מהוות הפרה חמורה של חוזה העבודה, אשר מזכה אותה בפיצוי, בסכום הנזק שנגרם לה כתוצאה מהפרת חוזה העבודה.

141. התובעת טועה, כי הנזק שלhalb כתוצאה מסיום העבודה הינו, המשכורת החודשית שהייתה מקבלת בסכום של 12,000 ₪ בrhoטו – 9500 ₪ עם כל החלטות הכרוכות בה.

142. התובעת הchallenge לעבוד בתאריך 1.7.2015 ולכן עד לתום מועד העתקתה הממועד שהוא נותרו 43 חודשים. על כן, שה'כ הנזק המינימלי שנגרם לתובעת הינו:

$$9,500 ₪ * 43 חודשים = 408,500 ₪.$$

143. על כן, יתבקש ביהמ"ש הנכבד לפסק את הסכום האמור לתובעת בתור פיצוי בגין הנזק שנגרם לה כתוצאה מהפרת חוזה העבודה.

144. התובעת תוסיף ותטע, כי אחרי כל מה שהשקיעה בעבודה, שיפרה וקידמה, הרי לסייע העתקתה לפני תום התקופה האמורה, הרי מלבד העבודה כי מדובר בהפרה של חוזה הובלה, הרי התובעת חששה נגדת ומונצלת והדבר פוגע בה בצוורה חמורה והתובעת מרגישה פגועה מאוד ונPsiית מיחס אליו זכותה מהנתבעה.

145. התובעת טועה, הפיטורין שלה באישוןليلיה כמי שקרה, בהליך מזמן תוך המצאת טענות שלא העלו קודם שייאין, יש בו משומות פגיעה חמורה בכבודה בפני הבריות, פגיעה חמורה בשמה הטוב בפני המקרים והאנשים אותם היא מתחשרת מדי יום בימי ופגעה חמורה בפועלה וב hasilים שלה במשך שנים בתחומים בהם עסקות, פגעה חמורה בדמתיה, ופגעה חמורה בקריירה שלה.

146. על כן, התובעת טועה, כי פיצוי כספי בלבד בגין פיטורין שלא כדיין, אין יכול להיות את הסעד הצדוק והחוגן בנסיבות העניין, אלא הסעד הנכון הצדוק היו החותמה למקום העובדה כפי המגב הקיים שהיה קודם לפיטורי, תוך תשלום מלאו הזכויות המגיעות לה ותוך תשלום פיצוי הולם בגין פיטוריה שלא כדיין.

147. התובעת תוסיף ותטע, כי גם מazon הנוחות נטויה לטובתה, שכן ברור כי הנזק אשר עלול להיגרם לה כתוצאה מפיטורי, עולה לאין שיעור על הנזק שעלול להיגרם לארגון.

148. עובדה היא, כי עד שבוע לפני הפיטורי, ולאחר שהארונו התחרט על כן, כי הקפיא את כל הסמכויות שלה בניגוד לחוק, הרי במכבתו מטארכ' 5.12.2016 הוא הביר כי כל הגבלות שהוטלו על התובעת קודם מבוטלות, ובקבות כך חרפה התובעת למלא את תפקידיה באופן מלא, וצרה קשר עם העובדים ועם כל הגורמים הרלוונטיים. על כן, אילו הייתה מותנדת להמשך עבודה והייתה מותירה את ההgelות שחתילה עלייה על כן, ואולם כאמור בסופו של יומם היא ביטה את כל ההgelות האמורות.

149. התובעת תוסיף ותטע, כי המשך העתקתה לא יגורם למתבעת למשבה נזק כלשהו, שכן כפי שההתובעת ניהלה את העמותה בצוורה הטובה ביותר ביחס לשנה וחצי, הרי כך היא תמשיך לעשות כן במידה וביהמ"ש הנכבד יורה על החזרתה לעובדה כפי שmobוקש.

### **סיכום ביניים**

150. בהתאם להעבודות שפורטו לעיל, וכן בתצהירותה, של התובעת בהליך הזמן, עולה:

א. כי לא מתקיימת כל עילה מוצדקת לפיטורי;

ב. כי לפני משלוח מכתב הזמן ליפויו לפיטורי, וביחס לשנה וחצי שההתובעת מתפקדת כמו"לitis העמותה, היא לא קיבלה בשום שלב מכתב התראה או נזיפה או אזהרה או תלונה;

ג. כי בתגובה האחורה של העתקתה חלה הרעה חמורה ומהותית בתנאי העבודה, כאשר היא סבלה מיחס משפיר, מעלב, מפלה ואפ גזעני בסביבת העבודה, אשר

כל עיקות, הערות פוגניות על השתייכותה הלאומית, אלימות מילולית לרבות קללות חמורות שהטוחו לעברה מאתה העובdot, ללא שהועד המהלך של הנקבעת נחלץ לעוררה, כמפורט בהרבה בתצהיר.

ד. כי בעקבות אותו יחס משפיל, מעלה ומפללה, היא העלה תלוות בפני המmonsים עליה, תחילת בעל פה, ולאור מכך הישנה ביום 22.10.2016 תלונה בכתב לוועד אשר בהמשך אף העבירה לאסיפה הכללית של העמותה.

ה. כי בעקבות אותן תלונות, החל הוועד בהליך מזוזר לפיטוריה, כאשר בהתחלה טען כי רוצחה לעשות לה הערכה, דבר שלא נעשה על ידי בסופו של דבר. בהמשך, נהר לעבירה של התובעת "MBOLI" של תלונות חשות בסיס, אשר נולדו כדי להצדיק בדיעבד מהלך פיטורין בעקבות התלונה שהגישה.

ו. כי הליך השימוש שונאה לה, היה הליך שימוש לمراجعة עין בלבד, שכן ככל נועד להציג חזות של הליך פיטורין כדין, כאשר בפועל גורלה נחרץ הרבה לפני שיפורט לה שימוש כאמור, מיד לאחר הגשת התלונה על ידה.

ז. כי במסגרת הפיטורין הופרו זכויותיה של התובעת בהתאם לחוקים שונים.

151. לאור כל האמור לעיל, והמפורט בתביעה, يتבקש בית המשפט הנכבד כסעיף ראשון, להורות על החזרת התובעת לעובודה, ולהיפנו להוחרת על תלulos פיזי גובה לתובעת בגין פיטורין שלא כדין ובגן הפרת זכויותיה בהתאם לחוקים השונים, כפי שיפורט בסעדים בהמשך.

#### **ט) אי-תשלום משכורת התובעת והלנה שכיר ימי מחלת**

152. כאמור, הנקבעת פיטה את התובעת מהעובדת בתאריך 11.12.2016.

153. התובעת הודיעה כי תשלם לתובעת פיצויי פיטורין והודעה מוקדמות של חודש.

154. עד לרגע זה, ולמרות שאנו כבר בתאריך 18.1.2016, התובעת עדין לא שילמה לתובעת את משכורתה.

155. התובעת העבירה לתובעת תלוש משכורת לחודש 12/2016 בגין 11 ימים מחודש דצמבר וחודש הודעה מוקדמת בסכום של 16,808 ₪.

מצ"ב התלוש שהועבר לתובעת, כנספה אי לתביעה.

156. חרף האמור, הנקבעת לא שילמה את שכרה של התובעת עד היום.

157. התובעת, המذובר בהלנת שכר בלתי חוקית, זדוןית ומכוונת, שנענדה להפעיל לחץ על התובעת, ולהותירה לא מקרו פרנסה כלשהי בתקופת מדומים זו עד להכרעה בתביעה.

158. בהתאם לחוק הלוות שכר יש לשלם לתובעת, פיצוי הלנת שכר בשיעור של 5% בגין השבוע הראשון של ההלנה, ובשיעור של 10% בגין כל שבוע שלאחריו.

159. על כן, מאחר וחולף כבר שבוע ויום, הרי כבר מגיע הפיצוי בשיעור של 5%, שהוא בסכום של 840 ₪ בגין השכר שהולן.

160. לפיכך يتבקש בית המשפט הנכבד לפ██ק לתובעת את משכורת חדש דצמבר והודעה מוקדמת בהתאם לתלוש לעלי, בסכום של 16,808 ₪ בתוספת, 840 ₪ בגין הלנת שכר.

161. בנוסף, מגיעים לתובעת 22 ימים מחלת שלא שולמו לה. בית המשפט הנכבד מותבקש לפ██ק לתובעת בגין ימי מחלת סכום של:

$$9,020 \text{ ₪} = 22 * 410 \text{ ₪}$$

## סיכום הטעדים המבוקשים בתביעה

### א) סעדים ראשיים

162. ראשית, השעד העיקרי אליו עותרת התובעת, הינו לקבוע ולהצהיר כי פיטורי התובעת לא היו כדין, ולהורות החזרתת לעובדה, וכן מتابקש בית המשפט הנכבד להורות.
163. שנייה, בנוסף, יתבקש בית המשפט הנכבד לפסוק לה באותה מסוגת, פיצויים בגין פיטורין שלא כדין, וכן פיצויים בגין הפרות חוקי העבודה בסכום שלא יפחות מ- 200,000 ₪.
164. בעניין זה התובעת תטען, כי החזרתת לעובדה, אינה פוטרת את התובעת מתשלום בגין הנזקים שהוא גרמה לתובעת בהפסקת עבודה, ובגין פיטורין שלא כדין.
165. שלישיית, בנוסף, יתבקש בית המשפט הנכבד לפסוק לתובעת משכורת בסכום של 16,808 ₪ ועוד הלנת שכר בסכום של 840 ₪, והלנת שכר בגין כל חודש נסף שעד אליו תשלום המשכורת.
166. רביעית, בנוסף יתבקש בית המשפט הנכבד לפסוק לתובעת ימי מחלת בסכום של 9,020 ₪.
167. חמישית, להורות על תשלום משכורת התובעת ממועד פיטוריה ועד למועד החזרתת לעובדה, שכן התובעת היא האחראית בגין נזק זה שנגרם לתובעת.
168. על כן, התובעת תטען, כי שה"כ הסכומים המגיעים לתובעת, במסגרת הסעדים הראשיים הם בסכום כולל של – 226,668 ₪, זאת נסף על השעד העיקרי של החזרתת לעובדה.
169. **לחילופין ולמען הזירות בלבד, תעתרו התובעת לسعدים החלופיים הבאים, במידה ובית המשפט הנכבד לא יורה על החזרתת לעובדה.**

### ב) סעדים החלופיים

170. במידה ובית המשפט הנכבד לא יורה על החזרתת לעובדה, התובעת תטען כי היא זכאים לسعدים הבאים.
171. ראשית, פיצויים בגין פיטורין שלא כדין, בגובה של 10 משכורות, ובסכום כולל של :  $120,000 \text{ ₪} * 10 = 120,000 \text{ ₪}$ .
172. שנייה, פיצויים בגין הפרת חוקי העבודה, בפרט החוק האוסר על פיטורין עובד שהתלוון, בסכום של 200,000 ₪.
173. שלישיית, פיצויים בגין הנזק שנגרם לתובעת בגין הפרת חוזה העבודה בכך שפוטרה שלא כדין לפני תום חוזה העבודה שלו בסכום של 408,500 ₪.
174. רביעית, בנוסף, יתבקש בית המשפט הנכבד לפסוק לתובעת פיצויים בגין הלנת פיצויים פיטורין, וכן הלנת שכר בסכום של 840 ₪, והלנת שכר בגין כל חודש נסף שעד אליו תשלום המשכורת.
175. חמישית, יתבקש בית המשפט הנכבד לפסוק לתובעת פיצויים בגין הלנת פיצויים פיטורין, שכן למורת הפיטורין עד הרוגע לא שלמו לתובעת פיצויי פיטורין, דבר המזכה אותה בתשלום פיצויי הלנת פיצויי פיטורין בשיעור של 20% מסכום הפיצוי המגיע עבור כל חודש של איוור.
176. ששית, בנוסף יתבקש בית המשפט הנכבד לפסוק לתובעת ימי מחלת בסכום של 9,020 ₪.
177. על כן, שה"כ הפיצויים המגיעים לתובעים בהתאם לسعدים החלופיים :
- א. פיצויי פיטורין שלא כדין :  $120,000 \text{ ₪}$ .

ב. פיצויים בגין הפרת חוקי העבודה,  
 יחס משפטיל, מפלה והפגעה בתובעת : 200,000 ₪.  
 ג. משכורת : 16,808 ₪.  
 ד. הלנת שכר : 840 ₪.  
 ה. הלנת פיצויי פיטורין : 3,600 ₪.  
 ו. ימי מחלת : 9,020 ₪.  
**סה"כ : 355,268 ₪.**

על כן, התובעת טען, כי הסכום המגיע לה בהתאם לטעדים החלופיים, הינו בסכום של 178 ₪, זאת מבלי להחשב פיצוי אחר המגיע לתובעת, בגין הפרת חוזה העבודה.

179. חרף האמור, ובבלי לגרוע מזכויתיה או טענותיה, התובעת תעמיד את תביעתה החלופית בסכום כולל של 300,000 ₪.

180. לאור כל האמור, يتבקש בית המשפט לנבד:

א. לקבוע כי פיטורי התובעת היו שלא כדין ולהירות על החזרתה לעבודה באופן מיידי ועל תשלום פיצוי אליה בשיעור של 226,668 ₪, וכל סכום שmagiu לתובעת בהתאם לעתירתה בסעדים הראשיים לעיל.

ב. לחילופין בלבד, ובמידה וביהם"ש לא יורה על החזרתה לעבודה, לפ██וק לה פיצויי בסכום של 300,000 ₪ וכל סכום שmagiu לה בהתאם לטעדים אליה עתירה לעיל.

ג. לחייב את הנושא בתשלום הוצאות התובעת, לרבות שכ"ט ע"ד בתוספת מע"מ כחוק.



גיאת' ניסים, ע"ד  
ביב' התובעת.

היום : 18.1.2017

