

בעניין:

ע"י ב"כ עו"ד הדר פלד-טל מ"ר 24782
מר' קרן היסוד 18 קרית ביאליק 2710402
טל' 077-4013411 פקס 077-4702705

התובעת

- נגד -

נטו משווקים פיננסים סוכנות לביטוח פנסיוני בע"מ

ח"פ 513210674

הנתבעת

רח' בעלי מלאכה 18 חיפה 3223016

מהות התביעה: פיטורים שלא כדין, הפרת חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, אפליה מחמת גיל, הפרשי שכר, הפרשי פדיון חופשה, הפרשי הבראה, הפרשי פיצויי פיטורים, פיצוי בגין חוסר תום לב ועגמת נפש.
סכום התביעה: ₪ 337,006

כ ת ב ה ת ב י ע ה

א. פתח דבר

1. התובעת תהיה מיוצגת בתובענה זו ע"י באת-כוחה עו"ד הדר פלד-טל אשר כתובת משרדה תשמש מען להמצאת כתבי בי-דין ומסמכים עבורה.
2. כל הטענות בכתב תביעה זה להלן נטענות בהשלמה או לחילופין, הכול כפי שמחייב הקשר הדברים והדבקים.
3. התובעת הינה מנהלת חשבונות מדופלמת במקצועה והיא הועסקה ע"י הנתבעת החל מיום 2/4/2006 ועד לפיטוריה ביום 9/8/2020, סה"כ כ- 14.33 שנים.
4. משרתה של התובעת הייתה משרה שעתית; מתכונת עבודתה הייתה של 6 ימי בשבוע, 8 שעות בימים א' – ה' ועוד 3-4 שעות בימי ו'. התובעת תקדים ותטען כי לפי 1/1/2019 לא שולם לה גמול עבודה בשעות נוספות.
5. התובעת תוסיף ותטען כי החל משנת 2019 חדלה לעבוד בימי שישי, לאחר שגם העובדים האחרים חדלו לעבוד בימי שישי והדבר נעשה בסיכום עם המנכ"ל ואחד הבעלים של הנתבעת, מר אילן בן ישי (להלן: "מר בן ישי"), שכן לא היה צורך בכך וגם לא השתלם לעשות זאת מחמת המרחק הרב וזמן הנסיעה הגבוה ממקום מגוריה של התובעת למקום העבודה והוצאות הנסיעה הגבוהות.
6. שכרה של התובעת היה שכר שעתית לכל אורך שנות עבודתה. השכר האחרון עמד על 90 ₪ לשעה. שכרה הקובע של התובעת לצורך חישוב פיצויי פיטורים עומד על 15,416 ₪ (להלן: "השכר הקובע").
- מצ"ב תלושי השכר לשנים 2019-2020 **מסומנים א'** ומהווים חלק בלתי נפרד מכתב התביעה.
7. התובעת תקדים ותטען כי פיטוריה נעשו לאחר תקופת מחלה ממושכת, בחוסר תום לב מוחלט ותוך אפליה בוטה כלפי התובעת מחמת גילה ומצבה הבריאותי.

ב. הרקע העובדתי

8. התובעת התקבלה לעבודה ע"י מר בן ישי, כמנהלת חשבונות לשתי חברות: חברת נטו שרותי יעוץ ומיסוי בע"מ והנתבעת (בשמה הקודם דאז – נטו סוכנויות חברה לביטוח בע"מ).
9. התובעת תטען כי במהלך שנות עבודתה נוספו עוד חברות לטיפול (נטו זכויות בע"מ, נטוביט סוכנות לביטוח בע"מ, נטוביט שיווק ופיננסים בע"מ, נטוביט אחזקות בע"מ) והיא טיפלה בהן לאורך שנות עבודתה ללא שינוי מהותי בשכרה. כמו-כן נוסף לה כובע של חשבת השכר בכל החברות, ללא תוספת לשכר.

10. **אי מסירת הודעה על תנאי העסקה**: לתובעת מעולם לא נערך הסכם עבודה ולא נמסרה לה הודעה בכתב על תנאי העסקה וגם לא נמסרו לה הודעות על שינויים בתנאי העסקה; מעולם לא הוגדרו לה גודרי תפקידה וסמכויותיה ואחריותה, וכך גם לא תנאי שכרה ותנאי עבודתה, וגם לא כל השינויים שחלו בתנאי עבודתה. כל זה, למרות שהתובעת פנתה למר בן ישי מספר רב של פעמים בעניין זה לאורך השנים.

11. עד 31/12/15 שולם שכרה של התובעת, כמו שכרם של עובדים אחרים, ע"י חברת נטו שרותי יעוץ ומיסוי בע"מ; החל מ- 1/1/16 קיבלה התובעת תלושי שכר מהנתבעת. זאת, למרות שמקום עבודתה ותפקידה כלל לא השתנו. החל מ- 1.7.2007 הפסיקה הנתבעת לתקופה של מספר שנים לשלם שכר וכל העובדים קיבלו שכר מחב' נטו שרותי יעוץ ומיסוי; גם כשהנתבעת שבה לשלם שכר לחלק מהעובדים, המשיכה התובעת לקבל שכרה מחברת נטו שרותי יעוץ ומיסוי למרות שנתנה שרותי הנה"ח לעוד שלוש חברות מלבד הנתבעת (נטו שירותי יעוץ ומיסוי + נטו זכויות רפואיות + נטוביט), עד לסגירת הפעילות העסקית של נטו שרותי יעוץ ומיסוי ב- 31/12/15.

12. התובעת המשיכה לתת שירותי הנה"ח גם לשלוש חברות "נטוביט" עד סוף שנת 2017, שאז הופרדה פעילותן מפעילותה של הנתבעת, והנתבעת עברה למשכנה החדש בו היא נמצאת עד היום, ברח' בעלי מלאכה 18 בחיפה.

ג. **העסקת התובעת בעבודה מלאה בזמן אשפוזה ומחלתה**

13. ביום 14/3/2020 אושפזה התובעת בבית"ח הלל יפה בחדרה בחשד לאירוע תת מוחי. התובעת שוחררה לביתה ביום 26/3/20 ומאז שהתה בחופשת מחלה ממושכת עד 31/10/20. מצ"ב סיכום אשפוז מיום 26/3/20 **מסומן ב'**, וכן אישורי מחלה מיום 14/3/20 עד ליום 31/10/20 **מסומנים ג'** ומהווים חלק בלתי נפרד מכתב התביעה.

14. ביום 22/3/2020 בעוד התובעת מאושפזת במצב קשה מאוד בבית החולים, פנה אליה מר בן ישי בבקשה להנחות אותו כיצד יש להעביר טופסי 100 למל"ל עבור עובדים שהוצאו לחל"ת (לנוכח התפרצות הקורונה). התובעת הנחתה את מר בן ישי ושלחה לו טופס 100 לדוגמא.

15. ביום 23/3/2020 כשהיא עדיין באשפוז, פנה אליה מר בן ישי שתטפל בהכנת דוח המע"מ. התובעת הסכימה לעזור והובטח לה שישלח אליה מחשב נישא ("לפטופ") לבית"ח לשם טיפול במע"מ.

16. לאחר תכתובת ארוכה ב"ווצאפ", בניסיון לשלוח את ה"לפטופ" אל מיטת חוליה של התובעת ע"י העברתו אליה עם בני משפחתה שאולי יגיע לבקרה (- מה שהיה בלתי אפשרי בגלל הקורונה, המחשב נשלח לבית"ח עם שליח ואף לווח בהתבטאות חצופה מצד מר בן ישי (כאשר השליח חיפש מי שייקח את המחשב למחלקה): **"באנו במיוחד אליך, תנסי לפתור את הבעיה, תפתרי את הבעיה עשינו כל מה שביקשת"** (ראה להלן בנספח ד'1 להלן בתאריך זה), כאילו שהתובעת הייתה זו ש'דרשה' את ה"לפטופ" על מנת לעבוד ממיטת חוליה...

17. למחרת, 24/3/2020, נמסר המחשב הנישא בדלפק המחלקה תוך שצויין בפני התובעת כי המחשב הינו מתנה מהנתבעת לכבוד חג הפסח. התובעת נאלצה להתקין את תוכנת ההפעלה ותוכנות ה'אופיס' שכן המחשב היה ללא מערכת הפעלה וללא תוכנות שהתובעת עבדה איתן, וכן להתחבר למייל - משימה קשה באותו הזמן, בשעה שהתובעת התקשתה בתפקוד הפיזי ובראייה שנפגעה כתוצאה ממצבה הבריאותי. באותה שעה אפילו ישיבה הייתה קשה לה משום שסבלה מחוסר איזון וסחרחורות קשות, וגם לא יכלה לדבר.

18. כמו כן נדרשה התובעת להכין 12 שקים עבור תשלום למשרד עוה"ד של הנתבעת (את השיקים שולחים להדפסה מרחוק מהמחשב למדפסת שבמשרד). ראה להלן בנספח ה'1 בתאריך זה.

19. בימים 25-26/3/2020 **בעודה מאושפזת בבית"ח וממשיכה לעבוד עם ה"לפטופ" ממיטת חוליה**, הנחית עליה מר בן ישי טיפול בחברה נוספת, חברה חדשה בשם גולדן הולדינגס, ללא תוספת תשלום. **כל זה, בזמן שהתובעת שוכבת ממיטת חוליה בבית החולים ומבלי להתחשב בכושר עבודתה הירוד עד מאוד ובמצבה הבריאותי.**

20. במהלך 25/3/20 ו- 26/3/2020 הכינה התובעת את דוחות המע"מ לשתי החברות (תוך שהקימה את כל מערך כרטסות הנה"ח ל"גולדן הולדינגס" ממש 'מאפס'), והודפס שיק למע"מ של הנתבעת. בדיעבד התברר כי לחברת "גולדן הולדינגס" טרם נפתח תיק במע"מ ובמס הכנסה וכי התובעת עבדה לחינם ומאמציה היו מיותרים.

21. להלן מצורפים העתקי התכתבויות הווצאפ בין התובעת לבין מר אילן בן ישי מאותה תקופה, **מסומנים ד'1 – ד'2** ומהווים חלק בלתי נפרד מכתב התביעה. ניתן ללמוד מהן היטב על האינטנסיביות של ההתכתבות ועל היקף המשימות שהתובעת נדרשה לעשות מבית החולים.

כמו"כ מצ"ב העתקי התכתבויות הוצאפ בין התובעת לבין גב' מירב חרמוני המנהלת האדמיניסטרטיבית של המשרד (להלן: "גב' חרמוני"), **מסומנים ה'1 – ה'2** ומהווים חלק בלתי נפרד מכתב התביעה. גם מתכתבות אלה ניתן ללמוד על היקף העבודה שנעשתה ע"י התובעת והאינטנסיביות בה היא נדרשה לעבוד. יש לציין כי בחלק מהזמן השתמשה התובעת במכשיר של בן זוגה, משה נעים, ולא ממכשירה שלה שכן המכשיר שלה ניזוק והושבת עד שהתובעת רכשה מכשיר חדש.

22. ביום **26/3/2020** שוחררה התובעת מאשפוז לאחר שאובחנה גם דלקת בעורקים הראשיים והתובעת הייתה מיועדת להגיע לשיקום ופיזיותרפיה במרכז לשיקום (דבר לא יצא אל הפועל בגלל מגפת הקורונה); מאז, התובעת לא שבה לעבודה ועד עצם היום הזה היא שוהה בביתה כשהיא מקבלת טיפול ביולוגי.

23. יש לציין שהתובעת סבלה מקושי בדיבור ולא הייתה מסוגלת לדבר אלא למשך מספר דקות בודדות. דיבור ממושך גרם לה להרגשה רעה עד כדי צורך בשכיבה ומנוחה במיטה. התובעת אף ציינה זאת בפני מר בן ישי בוצאפ ביום **29/3/2020** (ראה **בנספח ד'1** לעיל בתאריך זה).

24. ביום **29/3/2020** פנה מר בן ישי אל התובעת כי תטפל בהעברות לקופות הגמל של העובדים, וכן שתכין לו שיקים לחברת "ב.מ.טק" לפי פירוט ששלח לה וכן שקים עבור חברת טרילנד לפי חשבוניות שהועברו אליה בוצאפ. ראה **בנספח ד'1** לעיל בתאריך זה.

25. באותו יום אף נשלחה אל התובעת מדפסת לעבודה מהבית. מצ"ב תכתובות ווצאפ עם איש המחשבים מר אפי יאנה (להלן: "מר יאנה"), **מסומנות ו'1-ו'2** כחלק בלתי נפרד מהתביעה.

26. ביום **30/3/2020** שלחה התובעת במייל קובץ מס"ב לקופות גמל. לאחר מכן פנה אליה מר בן ישי שתוציא חשבוניות עבור השותף השני, מר עידן כץ, ולדאוג לשלוח אותן למשרד רוח"ח שלו. התובעת טיפלה בכך וגם העבירה קבצי התשלום לקופות הגמל. ראה **בנספח ד'1** הנ"ל.

27. בימים **1/4/2020** נשלחו אל התובעת במייל ובוצאפ חשבוניות ספקים שהיה צריך להזין במערכת הנה"ח. מצ"ב התכתבויות של קבוצת הוצאפ המכונה "מחלקת שכר" והמשמשת להעברת תשלומיהם של הסוכנים וחשבוניותיהם ולעיתים גם חשבוניות של ספקים אחרים, **מסומנת ז'1** ומהווה חלק בלתי נפרד מכתב התביעה, וראה שם בתאריך זה.

28. בתחילת חודש **4/2020** נשלחו לתובעת כל דוחות הנוכחות והמסמכים הדרושים להכנת משכורות עבור כ- 150 עובדים. ביום **5/4/2020** בשעה **23:00** או בסמוך לכך נשלחה לתובעת רשימת בונוסים לעובדים שיצאו לחל"ת (עקב התפרצות הקורונה), ממש "בדקה התשעים" והתובעת נאלצה לעבוד שעות ארוכות, מרובות ומאומצות, עד שעות מאוחרות בלילה, בכדי לסיים את הכנת התלושים בתוספת מרכיב הבונוסים לעובדים שיצאו לחל"ת. ראה לעיל בשיחות הוצאפ הנ"ל. ראה **בנספח ד'1** בתאריך **6/4/20** וכן בהתכתבות ווצאפ עם מר טל חי עזרא (אחראי מח' שכר סוכנים) בתאריך **5/4/20**, מצ"ב מסומן **נספח ח'1** ומהווה חלק בלתי נפרד מכתב התביעה.

29. ביום **6/4/20**, עד שעה **23:19** עוד עבדה התובעת מול מר בן ישי, כפי שניתן לראות מנספח ד'1. באותו ערב בשעה **21:53** מר בן ישי שלח לתובעת הודעה שהועברה מנמען אחר: "**מקווה מאוד [שם] תשלם הכל. הכנתי לה דוחות של שכר שכירים אבל היא לא עונה בוצאפ של הבן זוג שלה. כנ"ל לבונוסים של החלת. מחר אלך למשרד לבדוק עובד עובד כדי שלא יהיו טעויות**". מהודעה זו השתמע כאילו התובעת לא מבצעת את העבודה ומר בן ישי שאל אותה אם היא תספיק להכין את המשכורות ולהכניס למשכורות את כל הבונוסים שהוחלט לשלם לעובדים. כשהתובעת שאלה את מר בן ישי מי כתב לו את ההודעה הנ"ל, השיב: "**מה זה משנה, הכי חשוב בריאותך**". **ולאחר מכן המשיך לדחוק בה ולהאיץ בה לעשות את עבודתה למרות השעה המאוחרת ולמרות הקושי והמאמץ הרב שזה הצריך ממנה.** ראה **בנספח ד'1** בתאריך זה משעה **21:53** עד **23:19**.

30. התובעת העירה למר בן ישי כי זה לא הגיוני ולא הוגן לדרוש ממנה, במצבה, לעשות מאמץ ענק כזה לסיים את כל המשכורות ולהציג מצג כאילו היא לא עושה את העבודה; היא הבהירה כי היא עושה מאמץ לסיים את כל המשכורות באותו יום ולשלוח את התלושים לכל העובדים, ומר בן ישי השיב לה כי הוא "מעריך מאוד את המאמץ". **ראה בנספח ד'1 ביום 6/4/20 בשעה 22:13.**

31. ביום **7/4/2020** הסתיימה הכנת השכר, לא לפני שהועלו בפני התובעת טענות על טעויות בשכר, אשר כלל לא נבדקו וכלל לא אירעו. **ראה בהתכתבות הוצאפ נספח ד'1 בשעה 9:48 עד 10:57.**

32. ביום **10/4/2020** בשעה **8:46** פנה מר בן ישי לתובעת: "**בוקר טוב [שם] אני מקווה ששלומך משתפר**" ומייד שלח קובץ של תיקונים לתלושי השכר ודרש ממנה לבצע את התיקונים של התלושים (ראה **בנספח ד'1** בתאריך זה). התובעת בדקה ותיקנה את כל מה שנתבקשה לתקן.

33. עד ליום 26/4/2020 טיפלה התובעת בהקלדת חשבוניות ספקים שנשלחו אליה במייל ובהוצאת חשבוניות ללקוחות על פי דפי בנק, לרבות ביצוע התאמות בנקים וספקים ולקוחות וטיפול בבעיות שונות של סוכנים ועובדים בכדי שהכול יהיה מוכן לדוח המע"מ של חודש מרץ ובחלקו גם של חודש אפריל. למרות חג הפסח שחל באותם ימים וכן חול המועד, ולמרות מחלתה של התובעת, היא המשיכה לבצע את העבודה במלואה מהבית. ראה **בנספח ד'2** וכן **בנספח ז'1**.

34. ביום 22/4/2020 התנהלה שיחה בין התובעת לבין מר בן ישי בנוסח הבא:

מצ"ב העתק תכתובת הוצאפ בקבוצה' בה חברים התובעת, מר בן ישי וגב' חרמוני, **מסומן ט'** ומהווה חלק בלתי נפרד מכתב התביעה.

35. מתכתובת זו עולה בבירור כי כאשר מר בן ישי הזדקק לתובעת ובהעדר מחליף שיעשה את עבודתה במקומה, הוא ידע היטב לדרוש ממנה לבצע את העבודה ממיטת חוליה ואף להטיח בה: **"יש לך אחריות"**, **"לא נשלם חשבוניות? לא נשלם לספקים? לא נשלם משכורות?"** כדי לגרום לה להרגיש אשמה בכך שאין מישהו אחר שיכול לבצע את משימותיה.

36. התובעת ניסתה להסביר למר בן ישי כי היא איננה חשה בטוב וכי היא עובדת מעבר ליכולותיה וכי היא סובלת מסחרחורות רבות ולא יכולה לעבוד כל הזמן מול המחשב אלא לסירוגין ובהפסקות. הדבר כלל לא הפריע למר בן ישי להטיח בה: **"את יכולה להוציא 2 חשבוניות? יכולת להוציא כבר מזמן במקום כל ההתכתבות הזאת"** ואף לציין בפניה **"אני את הלקח שלי למדתי"**.

37. בין התאריכים 27-30/4/2020 פנה מר בן ישי לתובעת בקשר לתשלום ניכויים של חברת "גולדן הולדינגס" ושתטפל בענייני מע"מ וניכוי במקור מספקים. לאחר הכנת הדיווחים והדוחות התברר לתובעת שחברת "גולדן הולדינגס" מדווחת מע"מ דו-חודשי וכי התיק במס הכנסה טרם נפתח. התובעת הודיעה על-כך למר בן ישי, וכמו-כן הכינה תשלומים לספקים (ראה בנספח ה'1 הנ"ל בתאריכים 27/4/2020 – 30/4/2020 ובנספח ד'2 בתאריך 27/4/20).

38. בין התאריכים 1-10/5/2020 שוב נעשתה העברת חומר למשכורות, והתובעת הכינה את תלושי השכר, הקלידה חשבוניות ספקים למערכת החשבשבת, הנפיקה חשבוניות ללקוחות בשתי החברות והכינה את כל הדרוש לדיווח המע"מ. ראה **בנספח ד'2 ו- ה'2** הנ"ל בתאריכים אלה.

39. ביום 7/5/2020 נתבקשה התובעת ע"י מר יאנה למסור את מס' הלקוח ב"מיכפל" בטענה שעליו להתקין את תוכנת השכר על מחשב חדש של מר בן ישי. ראה **בנספח ו'1** הנ"ל בתאריך זה.

40. ביום 11/5/2020 נתבקשה התובעת ע"י מר בן ישי לבצע בדחיפות גיבוי של "החשבשבת" בקובץ אחיד לכל השנים, עבור רוה"ח, מה שנראה לה על פניו כצעד חריג ויוצא דופן שכן רו"ח שהועסק עד סוף 2019 כבר דיווח לרשויות את שנת המס 2018. ראה **בנספח ד'2** בתאריך זה.

41. בהמשך ועד ליום 31/5/2020 המשיכה התובעת בעבודתה השוטפת מביתה, בזמן שהיא חולה, כאילו היא נמצאת במשרד, והדבר משתקף היטב מתקשורת הוצאפ בינה לבין המשרד באותה תקופה, ומעצם העובדה שכל עבודת הנה"ח השוטפת של הנתבעת וכל משימות הנה"ח שהיו צריכות להתבצע בוצעו ע"י לא אחר מאשר התובעת.

42. ביום 16/5/2020 הודיע מר בן ישי לתובעת, טלפונית, כי קיבלו מנה"ח חדש לעבודה, מר מורי חן (להלן: **"מר חן"**) "שיסייע לה", וכי מר חן לא יודע לעבוד עם תוכנות "חשבשבת" ו"מיכפל" (שתי התוכנות העיקריות בהן השתמשה התובעת) ודרש כי התובעת תלמד את מנהל החשבונות החדש להשתמש בתוכנות אלו.

43. התובעת לא הסכימה לכך שכן לא היה זה מתפקידה וכן לא היה כל מקום לדרוש ממנה לעשות זאת בזמן מחלתה מביתה; התובעת עדיין התקשתה לדבר למשך פרקי זמן ממושכים וקולה היה צרוד וחלש. ובכלל, היא לא הבינה כיצד מנהל החשבונות החדש יוכל לסייע לה אם אינו מכיר את התוכנות עמן יש לעבוד ואינו מכיר את החברה ולא יודע כיצד להכין את תלושי השכר.

מצ"ב תכתובת הוצאפ בין התובעת לבין מר חן **מסומנת י'** ומהווה חלק בלתי נפרד מכתב התביעה. ראה בתאריך 19/5/2020 בנספח זה. מצ"ב תכתובת בקבוצת "הוצאפ" בה חברים התובעת, מר בן ישי ומר חן, **מסומנת י"א** ומהווה חלק בלתי נפרד מכתב התביעה.

44. מאותו מועד ואילך החלו תקלות חוזרות ונשנות במחשב. כל אימת שהתובעת לא הסכימה ללמד את מר חן הלה היה סוגר לה את תוכנת ההתקשרות מרחוק (team viewer); מר חן ניסה לעבוד על המחשב של התובעת במשרד וגרם לתקלות ופעמים רבות אף סגר לה את המחשב כאשר הלך לביתו, כך שהיא לא יכלה להמשיך לעבוד מרחוק בשעות הערב; כמו כן הוא גרם ל"נפילה" של תוכנת השכר "מיכפל" ולתקלה שהצריכה התערבות של טכנאי של בית התוכנה. ראה בנספח י"א הנ"ל בתאריכים 7/6/20 וכן ראה מיילים מיום 17/5/20, 1/6/20, 2/6/20 מצ"ב **מסומנים י"ב** ומהווים חלק בלתי נפרד מכתב התביעה.

45. **בין 14/6/2020-1** ביצעה התובעת הכנת שכר העובדים, העברות של משכורות לעובדים והעברות של הפקדות הפנסיה, וכן עבודה שוטפת על הנה"ח כאשר כל הזמן הזה היא ממשיכה להתריע בפני מר בן ישי כי הוא לא פתח לה הרשאות בבנק לאומי לתשלום ניכויים בבנק לאומי (ממנו אמורים לשלם למוסדות כגון ביטוח לאומי, מע"מ ומס הכנסה); הוא מצידו טען "יש לך הרשאה להכול" אבל למעשה לא טיפל בהרשאה (והתובעת פירשה זאת ככוונה מסתמנת להכשיל אותה בעבודתה שכן היא הכינה את כל הדוחות למוסדות אך לא יכלה להעביר את התשלומים בהעדר הרשאה לכך). ראה בנספח ד'2 הנ"ל בתאריכים אלה.

46. **ב- 15/6/2020** התובעת פנתה שוב למר בן ישי בעניין הטיפול בהרשאה בבנק לאומי לשם העברת תשלומי המוסדות והניכויים, והתשובה שקיבלה ממנו הייתה כי הוא מעוניין שמר חן יבצע את הדיווחים והתשלומים ולא היא. הוא גם דרש ממנה לכתוב למר חן מייל ולהגיד לו שהוא יבצע את ההעברות וכן להראות לו כיצד יש לבצע את הדיווח. ראה בנספח ד'2 הנ"ל בתאריך זה.

47. מיום זה ואילך התובעת עוד דיווחה והעבירה תשלומים לקופות הגמל של העובדים ופתרה עוד מספר בעיות של העובדים, לערך עד ליום 17.6.2020; כמו כן היא סיפקה לנתבעת, לפי דרישותיו של מר בן ישי, עוד שני דוחות.

48. ביום **16/6/2020** התובעת נותקה מהתקשורת עם המחשב שלה בעבודה אבל המשיכה לתת מענה לכל דרישה שהגיעה מהנתבעת או ממר בן ישי. בכל פעם שפנו אליה נאלצה התובעת לבקש לחבר אותה מחדש לתוכנת העבודה מרחוק (Team viewer).

49. **ב- 28/6/2020** התובעת שאלה את מר בן ישי מי אמור לטפל בהכנת המשכורות של אותו חודש, ומר בן ישי הודיע לה כי מר חן יטפל בכול. ראה בנספח ד'2 בתאריך זה. כמו"כ הוא ביקש ממנה להעביר למר חן את החומר להכנת השכר ולהעביר לר"ח את דוחות המיסים ששודרו על-ידה (ראה בנספח ד'2 בתאריך זה). ביום **29/6/2020** התובעת עדיין סיפקה עבודה לחברה, והעבירה דוחות חיוב סוכנים ודיווח מיסים (טופס 856/126 שנת), ראה בנספח ד'2 בתאריך זה, וכן בנספח י' בתאריך 12/8/20 שם אישרה התובעת כי שלחה את הטפסים לר"ח דין.

50. **ב- 12/7/20** מר יאנה פנה לתובעת וביקש ממנה את הסיסמא למחשב שלה; הדבר היה נראה חשוד בעיניה שכן לא נאמר לה לאיזה צורך הדבר, והתובעת חושדת שהדבר נעשה כדי לחטט במחשב שלה תוך פגיעה בפרטיותה ולחפש אחר דברים בהם ניתן יהיה להאשים אותה.

מצ"ב לדוגמא, **מסומן י"ג** ומהווה חלק בלתי נפרד מכתב התביעה, מייל שנשלח ע"י מר חן מתיבת המייל של התובעת מה שכמובן מהווה הוכחה כי מר חן נכנס לתיבת המייל של התובעת ללא ידיעתה, ללא רשותה וללא הסכמתה, והיא אף דרשה ממנו לחדול מכך.

ד. פיטוריה של התובעת

51. באותו שלב, התובעת החלה לחשוש למקום עבודתה והחלה להרגיש כי המשך עבודתה אינו מובטח לה עוד, ולכן שאלה את מר בן ישי מתי תוכל להגיע לשיחה עמו בעניין חזרתה לעבודה. תשובתו: "**מתי שתבריא, זה הכי חשוב**" (ראה בנספח ד'2 ביום **28/6/2020** **שעה 9:52**). התובעת, אשר עדיין הייתה בחופשת מחלה, החליטה לחכות עוד קצת ולתת לעצמה עוד זמן החלמה.

52. התובעת החלה להבין כי היא הפכה למיותרת וכי מר בן ישי בעצם ניצל אותה לעשות כמעט את כל העבודה בהנה"ח בעודה חולה, מבית החולים ומהבית וברגע שקיבל אישור ממר חן כי הוא יכול לנהל את העבודה ללא עזרתה, הוא פשוט זנח אותה לאנחות. כל זה, בעודו ממשיך לגנוב את דעתה בהבטחה שמר חן הוא רק מנהל חשבונות זמני, ממש עד לרגע האחרון (עד לשימוע השלישי שנערך יומיים לפני הודעת הפיטורים המידיים שלה, כפי שסופר להלן).

53. בפועל, הסתבר לתובעת כי מר בן ישי לא התכוון להחזיר אותה לעבודה שכן לא היה זקוק לה יותר; הרי קודם לכן, כשהיה זקוק לה, ממש דרש ממנה לעבוד מביתה גם כשהייתה חולה ואילו כעת, כשכבר לא היה זקוק לה והיא זו שביקשה לחזור לעבודה (בכל מתכונת שהייתה מאושרת ע"י מר בן ישי, עבודה מהבית או עבודה

מהמשרד או שילוב לסירוגין של עבודה מהבית ומהמשרד עד שתוכל לשוב לעבוד במתכונת מלאה), שינה תשובותיו וענה לה: **"מתי שתבטיח"**.

54. בסה"כ התובעת עבדה מביתה, בתקופת מחלתה, 62 ימי עבודה מלאים. מצ"ב **מסומן י"ד** ומהווה חלק בלתי נפרד מכתב התביעה, פירוט שהתובעת שלחה למר בן ישי לאחר פטוריה, עת דרשה ממנו לשלם לה פיצוי בגובה שכר העבודה שהגיע לה עבור 62 ימי עבודה וזאת, אף מבלי להחשיב את השעות הנוספות עד שעות מאוחרות כדי לעמוד בדרישותיו של מר בן ישי.

55. ביום **1/7/2020** הוציאה השותפה, גב' קרין בוזלי, מייל לכלל העובדים בהודעה כי מר חן, מנהל החשבונות החדש, הוא מעתה מנהל החשבונות של הנתבעת. התובעת ראתה בהודעה זו כהודעה המבשרת רעות, על פיטוריה הממשמשים וקרבים. מצ"ב העתק הודעת המייל **מסומן ט"ו** ומהווה חלק בלתי נפרד מכתב התביעה.

56. במקביל, ביום **1/7/20** הורה מר בן ישי לגב' קרין בוזלי למחוק את התובעת מקבוצת הוואטסאפ של מחלקת שכר; ראה בנספח ז' ביום 1/7/20 שעה 9:24, הרבה לפני שהתובעת זומנה לשימוע. בפועל, התובעת הוסרה מקבוצה זו ע"י מר בן ישי ביום 16/7/20 דהיינו לפני שנערך לה שימוע. ראה בנספח ז' ביום 16/7/20 שעה 15:08.

57. ביום **12/7/20** הודיעה התובעת למר בן ישי על כוונתה לשוב לעבודה מחופשת המחלה החל מיום 16/7/20 או 19/7/20. ראה בנספח ד' בתאריך זה בשעה 10:58.

58. בתגובה מייד נשלחה אליה הזמנה לשימוע; מצ"ב העתקה **מסומן ט"ז** ומהווה חלק בלתי נפרד מכתב התביעה. בזימון נטען כי בשל מחלתה הממושכת של התובעת, הנתבעת נאלצה לקבל, באופן זמני, עובד אחר לתפקיד מנהל חשבונות ראשי של החברה וחשב שכר. עוד נטען שם כי תקופה ארוכה לפני יציאתה לחופשת מחלה היה חוסר שביעות רצון מתפקודה ונטענו שם ליקויים שונים בעבודתה. עוד נטען בפני התובעת כי היא סירבה לשתף פעולה עם מר חן ולא הסכימה לחפוף אותו בשום נושא והערימה קשיים שגרמו נזק לחברה ולתדמיתה.

59. התובעת הייתה המומה וכאובה מן הזימון לשימוע; לאחר 4 חודשים שבהם המשיכה ככל יכולתה ובמאמצים כפולים ומכופלים למרות מחלתה, לבצע את מלוא עבודתה ולתת מענה לכל בקשה ודרישה של הנתבעת הישר ממיטת חוליה בבית החולים ובמשך 3 חודשים לאחר מכן כששכבה חולה בביתה, היא לא ציפתה כי זה היחס שהיא תקבל לאחר כ-14 שנות עבודה נאמנות וכי הנתבעת תשפיל אותה בזימון לשימוע רצוף שקרים וכזבים.

60. התובעת תטען כי במשך כל תקופת מחלתה לא נשמעו כנגדה טענות כלשהן על חוסר שביעות רצון אלא להפך, הנתבעת באה בטענות על-כך שהתובעת איננה נענית באופן מידי לפניות כלפיה; פעם אחר פעם, הנתבעת דרשה כי התובעת תבצע משימות שונות על-אף שהיה ידוע שהיא חולה ואיננה מתפקדת במיטבה. התובעת נכנעה לדרישות ולרגשות האשם והאחריות שהורעפו עליה וניטעו בה, וביצעה את העבודה הכי טוב שיכלה, למרות שהייתה חולה, שכן נאמר לה שאין מי שיבצע את המשימות במקומה. מתוך לויאליות ומסירות למקום העבודה התובעת עבדה ממיטת חוליה במשך 4 חודשים אולם זו הייתה "התודה" שקיבלה מהנתבעת.

61. התובעת לא האמינה כי הנתבעת לא תחזיר אותה לעבודתה לאחר 4 חודשים שבהם עבדה ממיטת חוליה במסירות אין קץ ובאחריות רבה ולא האמינה שהיא מוזמנת לשימוע בטענות ובתואנות שווא כפי שהושמעו בפניה. הרי במשך כל הזמן הזה מר בן ישי המשיך לטעון בפניה כי היא מנהלת החשבונות הראשית של בחרה וכי מר חן הוא עובד זמני, שייתכן שיפטר אותה. רק בדיעבד הבינה התובעת כי מר בן ישי הוליך אותה שולל והציג בפניה מצג שווא מתמשך.

62. לא זו אף זו, הטענות שהועלו כלפי התובעת בזימון לשימוע כלל לא היו נכונות, שכן לא הייתה שום תלונה כלפיה בתקופה שקדמה למחלתה, בוודאי לא "מזה תקופה ארוכה" ולא לפני יציאתה לחופשת המחלה.

63. בתגובה לזימון לשימוע, התובעת פנתה למר בן ישי במכתב מאותו יום וציינה בפניו את הפתעתה ואת אכזבתה מן הזימון לשימוע וביקשה לקבל מסמכים שונים בכדי שתוכל להשיב ולהגיב לכל מה שנטען בפניה. מצ"ב מכתבה של התובעת מיום 16/7/20 **מסומן י"ז** ומהווה חלק בלתי נפרד מכתב התביעה.

64. בתגובה לפנייתה, כתב לה מר בן ישי כי הוא קיבל 'בפליאה' את מכתבה וכי היא 'ידעה' שבמשך תקופה ארוכה היה חוסר שביעות רצון מתפקודה ואף נערכו עמה 'שיחות רבות' בנושא. יחד עם זאת, כתב לה כי השימוע יידחה וכי היא מתבקשת להישאר בחופשה בתשלום בביתה עד שתעודכן במועד השימוע. מצ"ב תשובת מר בן ישי מיום 16/7/20 **מסומנות י"ח** כחלק בלתי נפרד מכתב התביעה. להסרת ספקות, התובעת מכחישה "שיחות רבות בנושא". הדבר לא היה ולא נברא.

65. מר בן ישי פנה אליה טלפונית והביע את צערו על-כך שיצטרכו להגיע לבית המשפט; הוא הציע לתובעת להגיע לשיחה "אחד על אחד" עימו במשרדו, כדי שיוכלו להגיע לפשרה ולסיים את יחסיהם בצורה יפה או כמו שאמר לה, "את יודעת שאני יודע לסגור יפה".

66. באותו יום, 16/7/20, התובעת גילתה כי היא נותקה מחשבון המייל שלה בנתבעת. מצ"ב צילומי הודעות מאתר Gmail מיום זה, על כניסה לא מזוהה לחשבון המייל שלה ועל שינוי הסיסמה בחשבון, **מסומנים י"ט** ומהווים חלק בלתי נפרד מכתב התביעה.

67. לבסוף נקבע מועד השימוע ל- יום ג' ה-21/7/20 ונערך ביום זה בנוכחותו של מר בן ישי. בשיחה נאמר לתובעת בפירוש שכל מה שכתוב במכתב הזימון לשימוע הינו **נוסח סטנדרטי** וכי זו לא הייתה כוונתו; מר בן ישי אף אמר לתובעת **כי מגיע לחברה להחליף את מנהל החשבונות וכי מנהל החשבונות החדש הוא הרבה יותר נמרץ והרבה יותר זמין**, והשיחה התנהלה סביב ניסיונו של מר בן ישי להגיע להסכמות עם התובעת על "דרישתה לפיצוי" בגין סיום עבודתה. התובעת דרשה פיצוי בגין 62 ימי עבודה שעבדה מהבית, וכן פיצויי הסתגלות של 12 משכורות, לאחר שהבהירה כי היא כבת 64 וגם אם תעבוד עד גיל 70 לא תהיה לה פנסיה של יותר מ-1,700 ₪.

68. השיחה הסתיימה בכך שמר בן ישי אמר לתובעת שעליו לבדוק את דרישותיה ולחזור אליה עם תשובות ואף הבהיר לה, בסוף השיחה, כי לא יהיה שימוע נוסף.

69. לתובעת לא נמסר פרוטוקול של השימוע.

70. ביום 26/7/2020 וב- 27/7/2020 התובעת פנתה למר בן ישי בכדי לברר אם יש תשובה בהמשך לשימוע שנערך לה. **ראה בנספח ד'2.**

71. למחרת, 27/7/2020 מר בן ישי ביקש שהתובעת תגיע שוב למשרדי החברה לשיחה עם השותפים הנוספים, מר עידן כץ וגב' קרין בוזלי; התובעת שאלה באיזה נושא אמורים לדון בשיחה עם קרין ועידן, כי אם בנושאים שנרשמו בהזמנה לשימוע אז היא מבקשת את המסמכים שביקשה במכתבה, ואם זה בנושא מה שדובר בשיחתם הקודמת היא תשמח להגיע לשיחה. מר בן ישי השיב לה כי "רצינו לשוחח איתך בנושא שביקשת" (ראה **בנספח ד'2** בתאריך זה בשעה 13:11 עד 13:42).

72. הפגישה נערכה ביום 30/7/2020; כאשר התובעת הגיעה לפגישה כמסוכם, התברר לה כי בניגוד למה שנמסר לה, היא בעצם הגיעה לשימוע נוסף בנוכחות השותפים, מר בן ישי ומר עידן כץ (הגב' בוזלי לא נכחה בשיחה). השיחה הפכה לשיחת האשמות חסרות בסיס בה ביקשה התובעת לזמן את "המתלוננים עליה" כדי להתעמת איתם והתשובה שניתנה לה הייתה: "כאשר נצטרך נביא אותם". אם לא די בכך, השותפים איימו עליה שיוציאו אותה לחל"ל וסיפרו לה שפיטרו שני עובדים בחברה אחרת בה הם שותפים, ללא כל פיצוי. השותפים טענו בפני התובעת כי לא מגיע לה תשלום על 62 ימי עבודה והפגישה לא הניבה שום תוצאה, בוודאי לא איזו פשרה על הפיצוי כפי שנאמר לה שידובר, שכן השותפים אפילו לא הסכימו לשלם לתובעת את מה שמגיע לה על פי חוק. לא למותר לציין כי התובעת "טורטרה" מביתה שבישוב חריש, למשרדי הנתבעת בחיפה, בתקופת הקורונה ובהיותה בתקופת מחלה, לשווא.

73. באותו יום, 30/7/20, זומנה התובעת לשימוע שלישי; השימוע נקבע ליום ג' 4.8.2020 והתובעת ביקשה לדחותו ליום 6.8.2020 כדי שתספיק לאסוף מסמכים ולענות על טענות הנתבעת בזימון השלישי.

מצ"ב הזימון לשימוע השלישי **מסומן כ'** ומהווה חלק בלתי נפרד מכתב התביעה. במכתב זה פורטו האשמות חסרות שחר על נושאים שהיא כלל לא טיפלה בהם ולא הייתה אחראית להם או על נושאים קטנוניים שמעולם לא הוער לה עליהם קודם לכן ורובם גם היו לא נכונים או לא מדויקים.

74. השימוע השלישי נערך ביום חמישי ה-6/8/20; בשימוע התובעת השיבה לגופן של כל הטענות שהועלו בפניה והוכיחה שאין בהן אמת וכי הן התייחסו לתקופה בה הייתה חולה בביתה ולא הייתה במשרד. מר בן ישי אמר לה כי היא הייתה נאמנה לו והייתה עובדת מסורה ודייקנית במשך 14.5 שנים, תוך שהוא מוליך אותה שולל וגונב את דעתה באומרו כי מר חן הובא כעובד זמני וכי היא עדיין מנהלת החשבונות הראשית של החברה. ממש כך עד הדקה ה-90.

75. יש לציין, כי בכל פעם שהתובעת הגיעה למשרדי הנתבעת לצורך שיחת שימוע נוספת, היא התבקשה לסור לחדר הנה"ח והתבקשה, ברוב החוצפה, להדריך את מר חן למשל כיצד לחשב דמי הבראה לעובדים, או לעזור בבירור כלשהו עבור רואה החשבון למאזן ועוד כיו"ב.

76. בדיעבד הבינה התובעת שכל השימועים הללו נעשו בכוונה תחילה כדי לשבור את רוחה ולגרום לה לעוגמת נפש ולנסות ולגרוור אותה להתנהגות בוטה ולהתפרצות שתשרת את הנתבעת ותספק לה "סיבה" לפיטוריה ו"הוכחה" שהתנהגותה של התובעת היא זו שגרמה לפיטוריה, ובתוך כך, להגיע למצב שמר חן מאשר שהוא יכול לעשות את העבודה ללא עזרתה ותמיכתה של התובעת.

77. ביום 9/8/2020 נשלח לתובעת מכתב פיטורין בו צויין כי הפיטורין הם מיידים, דבר שלא נעשה לאף עובד בנתבעת במשך 14.5 שנות עבודתה של התובעת בנתבעת; מצ"ב העתק מכתב הפיטורים **מסומן כ"א** ומהווה חלק בלתי נפרד מכתב התביעה.

78. עד ליום 13/8/2020 מר בן ישי הוציא את התובעת מכל קבוצות הווצאפ.

79. לתובעת שולם חלף הודעה מוקדמת, דבר שבמשך שנים לא נעשה עם אף עובד אחר, ובפועל, פגע בהפרשות לפוליסת ביטוח מנהלים ולקרן ההשתלמות וכן בצבירת ותק לפיצויים וימי חופשה. כמו כן נרשם במכתב כי תאריך תחילת העבודה הינו 1.1.16 בעוד שבפועל התובעת הועסקה ע"י הנתבעת החל מ- 2.4.2006.

80. ב- 9/9/20 התובעת פנתה למר חן וביקשה שימלא עבורה את הטופס לתביעת דמי האבטלה וכן ביקשה לקבל את טופס ה- 161. ביום 10/9/20 היא ביקשה ממנו כי ישלח לה גם את התלוש של גמר החשבון (תלוש 8/2020).

81. לאחר שקיבלה את התלוש, התובעת פנתה למר חן בשאלות ובדרישת הסברים ולתשלום סכומי גמר חשבון אשר לא שולמו בתלוש, כגון מחיקת 70% מימי החופש הצבורים שהיו רשומים לה בתלוש ותשלום פידיון חופשה של כ- 11.38 ימים בלבד במקום 37.64 ימים שהיו צבורים עד 31/7/20; תשלום דמי הבראה בחסר; אי תשלום כל ימי העבודה מ- 1/8/20 ועד 9/8/20, לאחר שהתובעת הודיעה כי ברצונה לחזור לעבודה אך אולצה להמתין בביתה בשל דחיות השימועים ובשל זימונה 3 פעמים ל- 3 שימועים שונים; אי תשלום פיצוי בגין 62 ימי עבודה מהבית בתקופת מחלתה; וכן תשלום חלף הודעה מוקדמת במקום מתן הודעה מוקדמת בפועל כמו לכל עובד שפוטר. מצ"ב העתק ההתכתבות במייל בין התובעת לבין מר חן, **מסומן כ"ב** ומהווה חלק בלתי נפרד מכתב התביעה.

82. ביום 10/9/20, התובעת פנתה למר בן ישי כי יתקן את תאריך תחילת העבודה במכתב הפיטורים, ל- 2/4/2006 ולא 1/1/16 כפי שנרשם. אולם מר בן ישי התעלם מבקשותיה. התובעת פנתה אליו פעמיים נוספות בעניין זה בוצאפ ב- 10/9/20 וב- 13/9/20 וביקשה לתקן את תאריך תחילת ההעסקה ואת תקופת ההעסקה וכן ביקשה התייחסות למכתבה במייל מיום 10/9/20 אולם בתגובה, מר בן ישי חסם אותה בוצאפ ובכך נותק הקשר ביניהם. ראה **בנספח ד' 2** בתאריכים אלה. מצ"ב העתק המייל שנשלח ע"י התובעת **מסומן כ"ג** ומהווה חלק בלתי נפרד מכתב התביעה.

83. למרות מועד תחילת עבודתה של התובעת, בטופס ה-161 נרשם כי תאריך תחילת העבודה הינו 1/1/16 (המועד בו הועברה התובעת לקבל שכר מהנתבעת); מצ"ב טופס ה- 161 **מסומן כ"ד** ומהווה חלק בלתי נפרד מכתב התביעה. רישום זה הינו מוטעה ויש לתקנו למועד תחילת העבודה הנכון, אחרת הוא מייצר חבות במס על הכספים שבקופת הפנסיה בשעה שכספים אלה אינם חייבים במס.

84. התובעת תטען כי חישוב הפיצויים נעשה בחסר שכן השכר הקובע הינו 15,416 ש"ח לפי הכתוב בטופס והוותק הינו 4.603 שנים סה"כ 70,960 ₪; בפועל שולמו עפ"י האמור בטופס רק 67,508 ₪ והיתרה לתשלום הינה **3,452 ₪ בצירוף פיצויי הלנת פיצויי פיטורים.**

85. התובעת תטען כי הנתבעת נהגה בה בצורה לא אנושית, לא הגונה ולא הוגנת, וניצלה אותה בחוסר תום לב מוחלט בשעה שהייתה חולה, בתחילה מבית החולים ולאחר מכן תקופה ממושכות מביתה. למנהל הנתבעת לא הייתה שום בעייה לדרוש מהתובעת לעבוד ולבצע את משימותיה בתקופה זו בטענה ובתואנה שאין מישהו אחר שיבצע אותן ולהטיח בה כי "יש לה אחריות" כלפי החברה וכלפי העובדים. למנהל הנתבעת לא הייתה שום בעייה להטעות את התובעת ולהציג בפניה מצג שווא כאילו מר חן הובא "כדי לסייע לה באופן זמני", תוך שדרש ממנה לא רק לעשות את עבודתה בזמן מחלתה אלא גם ללמד את מר חן את העבודה וללמד אותו את התוכנות שאינו מכיר (!) ולעשות איתו חפיפה ממיתת חוליה, ומייד לאחר שמר חן אישר שהוא יכול לבצע את עבודתו לבדו – **להשליך אותה כחפץ שאין בו עוד כל צורך.**

86. מכאן התביעה.

ה. הטיעון המשפטי

87. **פיטורים שלא כדין ובחוסר תום לב מוחלט** - ראשית, התובעת תטען כי פיטוריה היו בגדר "מעשה גמור" עוד קודם למועד זימונה לשימוע הראשון; השימועים שנערכו לתובעת לא נערכו על מנת למלא את "זכות הטיעון"

כהווייתה, ואף לא נערכו בלב פתוח ובנפש חפצה, אלא יותר כשיחות שבהן ניסתה הנתבעת לנהל עם התובעת מו"מ על תנאי פרישתה, ותו לא.

88. התובעת תטען כי חוסר תום ליבה של הנתבעת עולה גם מן הזימונים לשימועים, בהם פורטו טענות חסרות שחר וחסרות בסיס, על דברים שלא היו ולא נבראו, על תקופות קודמות ועל אירועי עבר שאין חולק שהנתבעת המשיכה להעסיק את התובעת גם לאחריהם. "החייאתן" והעלאתן של טענות אלו, רק על מנת שישמשו כ"תירוץ" לפיטוריה של התובעת בשל מחלתה ובזמן מחלתה, נעשתה בחוסר תום לב מוחלט.

89. יתרה מכך, חוסר תום ליבה הבולט של הנתבעת עולה מכך שהיא הציגה בפני התובעת מצג שווה מתמשך, כאילו מר חן הוא "זמני" וכאילו הוא בא "לעזור" לה, ועד לרגע האחרון עוד נאמר לה שהיא מנהלת החשבונות הראשית של הנתבעת - כאשר כל זה לא היה אמת ולא הייתה כל כוונה להשאירה בתפקיד; הנתבעת התכוונה אך ורק לנצל את התובעת שתעשה את עבודתה ממיטת חוליה כל זמן שהיא חיפשה אחר מחליף, ואף ניצלה את התובעת כדי שתכשיר את המחליף ותעביר אליו את שרביט הנהלת החשבונות; ולמרות שהתובעת סירבה ללמד את מר חן את תוכנות ה"חשבשבת" וה"מיכפל" שכן אין זה מתפקידה ללמדו לעבוד על תוכנות אלה, מר חן היה יושב יום יום וצופה בעבודתה במסך המחשב המשותף בעת שהתובעת הייתה עובדת על המחשב שלה (ע"י השתלטות מרחוק בעזרת תוכנת Team Viewer). הנתבעת ניצלה את התובעת בציניות ובאכזריות עד תום, וברגע שמר חן היה ערוך להמשיך בעבודה ללא עזרת התובעת, התובעת "נזרקה" כאילו הייתה חפץ ישן שאין בו עוד כל צורך.

90. התובעת תטען כי ההחלטה לפטר אותה על סמך טענות סרק בדויות וזאת אך ורק על מנת 'להצדיק' את פיטוריה, מהווה הפרה קיצונית של חובת תום-הלב, הנאמנות וההוגנות של הנתבעת כלפי התובעת. מעשה זה עומד בסתירה מוחלטת לנורמות הבסיסיות של חובת תום הלב בדיני החוזים ומידת ההוגנות המצופה ביחסים בין בני אדם בכלל, ובפרט בין עובד ומעסיק. התובעת תטען כי לא הייתה שום הצדקה לפיטוריה, שכן היא תמיד ביצעה את עבודתה על הצד הטוב ביותר ומילאה אחר משימותיה בחריצות וברצון רב, לרבות ביצוע כל המשימות שהוטלו עליה בעת מחלתה בשעה שנטען בפניה שאין משהו אחר שיכול לבצען; זאת ועוד, מיותר לציין כי כיום, בשל גילה המבוגר של התובעת, קשה לה מאוד ואף בלתי אפשרי עבורה למצוא עבודה אחרת, דבר נוסף אשר מקשה עליה ומעצים את נזקיה ואת עגמת הנפש שנגרמה וממשיכה להיגרם לה בעקבות פיטוריה.

91. התובעת תטען כי על הנתבעת הייתה מוטלת חובה מוגברת, בוודאי לאור הוותק הרב שלה ושביעות הרצון ממנה נהנתה לאורך כל השנים וכן לאור גילה המבוגר ולאור מוגבלותה הפיזית בעת פיטוריה, לשמוע את התובעת בטרם פיטוריה ולהעניק לה את מלוא זכות הטיעון בלב פתוח ובנפש חפצה, בטרם תתגבש ההחלטה על פיטוריה. התובעת תטען כי בנסיבות בהן קויים שימוע למראית עין בלבד, תוך הישענות על סיבות שקריות ובלתי מוצדקות בעליל, ותוך גניבת דעתה של התובעת ויצירת מצג שווה כאילו המחליף מר חן הוא "זמני" בלבד, הרי שהנתבעת לא מילאה אחר חובה מוגברת זו.

92. אפלייה מחמת גיל: מר בן ישי אמר לתובעת במפורש כי הנתבעת רשאית להחליף מנהל חשבונות אחרי 14 שנה, וכי מנהל החשבונות החדש הינו הרבה יותר נמרץ והרבה יותר זמין; דהיינו: לנתבעת מותר להחליף ישן בחדש, כאילו התובעת הייתה חפץ בלוי ומקולקל שניתן להוציאו על מנת להחליפו בחפץ חדש ועדכני יותר. אמירה גילנית שכזו היא אמירה מעליבה, פוגעת ופוגענית מאין כמוה, במיוחד בשעה שלא עמד מאחוריה כלום, מלבד אפלייה חמורה מחמת גיל, שכן לנתבעת לא הייתה שום טענה אמיתית כנגד התובעת.

93. האמירה כי המחליף שלה נמרץ יותר וזמין יותר, הינה אמירה סטראוטיפית, גילנית ופוגענית, אשר מעידה כאלף עדים על אפליית של התובעת מחמת גילה המבוגר. עובד מבוגר הוא באופן סטראוטיפי עובד שאיבד את "נמרצותו" ואת "זמינותו" (בהיותו נוטה לחלות יותר מעובד צעיר – ועובדה היא שלא הועילו לתובעת המאמצים הרבים שעשתה כדי למלא את עבודתה ואת תפקידה ממיטת חוליה), וההעדפה המפורשת של הנתבעת כלפי עובד "נמרץ" ו"זמין" יותר כלשונה, הינה אפלייה בוטה מחמת גיל.

94. התובעת תטען כי אלמלא גילה המבוגר (64), היא לא הייתה מפורטת במועד שבו היא פוטרה. התובעת תוסיף ותטען, לחילופין או בנוסף, כי אפילו אם הייתה מידה כלשהי של אי-שביעות רצון מתפקודה (דבר המוכחש מכל וכל!), הרי שההחלטה לפטר נגועה ומוכתמת באפליה, באופן שעושה את פיטוריה לבלתי חוקיים.

95. נטל ההוכחה: לתובעת נאמר במפורש בשימוע הראשון כי הטיעונים שפורטו בפניה יסודם בטעות וכל השיחה נסבה סביב ניסיונם של הצדדים להגיע להסכמות על "מענק ההסתגלות" שישולם לה בד בבד עם פיטוריה; מעבר לכך, נאמר לה במפורש בשיחה זו כי הנתבעת מעדיפה את המחליף שהוא "נמרץ יותר וזמין יותר" ובמילים אחרות – צעיר יותר. התובעת תטען, אפוא, כי לא הייתה בהתנהגותה או במעשיה סיבה לפיטוריה וכי הנטל מוטל במלואו על כתפיה של הנתבעת להוכיח כי לא הפלתה אותה מחמת גיל.

96. התובעת תוסיף ותטען כי עצם העובדה שלא הייתה שום סיבה עניינית או מוצדקת לפיטוריה, מלמדת כי פיטוריה נעשו תוך אפליה בוטה מחמת גיל, המנוגדת לחוק שוויון הזדמנויות וכי נטל ההוכחה עובר לכתפי הנתבעת להוכיח כי לא הפלתה את התובעת מחמת גיל. יתרה מכך, עצם קיומו של הליך פיטורים בלתי תקין כאמור, מתיישב עם המסקנה כי הסיבה לפיטורים לא הייתה נעוצה בתפקודה של התובעת אלא בגילה.

97. התובעת תוסיף ותטען כי אפליה מחמת גיל איננה מצריכה כוונה תחילה דווקא, "לכוונה" או "רצון" אין כל רלבנטיות ודי בכך שהתוצאה היא תוצאה מפלה, מבחינה אובייקטיבית, על מנת לקבוע כי התקיימה אפליה מחמת גיל כלפיה. התובע תטען כי תוצאתה של ההחלטה לפטר אותה, בנסיבות העניין, אפילו הייתה עניינית (דבר המוכחש מכל וכל!!), ואפילו לא נלוותה אליה כוונה סובייקטיבית מפלה (דבר המוכחש אף הוא!!) – היא תוצאה מפלה.

98. יתרה מכך, התובעת תוסיף ותטען כי לפי הפסיקה נדרשת התייחסות חיובית לגילו של העובד בעת קבלת ההחלטה על סיום העסקה, ולא שלילית. העדר התייחסות לתרומתו של התובע למקום העבודה, לרבות הוותק הרב שצבר ומידת הצלחתו בתפקיד, מהווה הפליה על רקע גיל.

99. אלא שהנתבעת כלל לא התחשבה במצבה הכלכלי של התובעת ובכך שהתובעת בהכרח תישאר ללא עבודה וללא פרנסה עם פיטוריה בגילה המתקדם; מר בן ישי אמר לתובעת במפורש בשיחתם הראשונה כי הוא חשב שהיא בגיל שבו היא יכולה כבר לפרוש לפנסיה (כלומר שקל שיקול זה בין שיקוליו!), אולם התובעת הבהירה לו כי אם תפרוש עכשיו היא לא תקבל יותר מ-1,000 ₪ לחודש מקופת הפנסיה, וגם אם היא תעבוד עד גיל 70 היא לא תגיע אלא לרמת פנסיה של 1,700 ₪ לחודש. התובעת הבהירה כי כוחה עוד במותניה וכי היא נכונה ומוכנה לעבוד עוד מספר שנים כל עוד היא יכולה! שכן היא לא התכוונה שלא לחזור לעבודה, היא לא טיפוס שיושב בבית.

100. אולם הנתבעת כלל לא שקלה ולמצער לא שקלה נכונה את נסיבותיה האישיות של התובעת ואת הנזקים שייגרמו לה מפיטוריה. הנתבעת אפילו לא ניסתה להציע לתובעת ולבדוק או לשקול עמה חלופות אחרות לפיטוריה, כגון עבודה במשרה חלקית, או לתת לה פרק זמן נוסף לשוב לעבודה, להתאקלם מחדש בתפקיד לאחר היעדרות ממושכת ולהוכיח את נחיצותה ואת יכולותיה ואת ניסיונה וערכה לנתבעת. התנהלותה של הנתבעת, במיוחד בשעה שלא הייתה מחלוקת על מסירותה של התובעת ונאמנותה, ובמיוחד נוכח גילה המבוגר ונוכח הקושי למצוא מקום עבודה חדש ובמיוחד בעיתות "משבר הקורונה", לעומת הנזק האפסי ש(כלל לא) היה נגרם לנתבעת אילו הייתה ממשיכה להעסיק את התובעת (במקום עובד צעיר חדש), עולה כדי חוסר תום לב מוחלט ומלמד פעם נוספת על אפליית של התובעת. הימנעות הנתבעת מלשקול, בזמן אמת, את השפעת הפיטורים על התובעת נוכח גילה המתקדם, מהווה פגם בשיקול הדעת ומלמדת גם היא על אפליית מחמת גילה.

101. פיטורים בניגוד לחוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות (להלן: "חוק שוויון זכויות"): התובעת טען כי פיטוריה נגועים באפליה המנוגדת לחוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, שכן התובעת פוטרה בשל מחלתה ובתקופת מחלתה. לתובעת נאמר במפורש כי הנתבעת מעדיפה את המחליף שלה שהוא יותר נמרץ ויותר זמין (או במילים אחרות: הוא לא רק יותר צעיר אלא הוא גם אינו חולה כמוה), והדבר הינו בגדר אפליה פסולה.

102. למרות שהתובעת המשיכה לעבוד ממיטת חוליה כפי שנדרשה ע"י הנתבעת, מנהל הנתבעת אמר לה במפורש: "אני את הלקח שלי למדתי" והביא לה מחליף שיתפוס את מקומה.

103. התובעת טען כי יחסו של מנהל הנתבעת אליה השתנה בשל ובעקבות המחלה וההגבלה בכושר עבודתה; התובעת פוטרה דווקא בתקופה עדינה ורגישה שבה היה על הנתבעת לגלות רגישות רבה למצבה הבריאותי ולאפשר לה להחלים ולהשתקם מן המחלה ולשוב לעבודה ולהשתלב בה לאחר שכושר עבודתה המלא ישוב אליה.

104. אלא ששום דבר מזה לא קרה; הנתבעת כלל לא חסה על התובעת ולא התחשבה בה ובכושר עבודתה הירוד; לא כאשר העסיקה אותה ודרשה ממנה לעשות את עבודתה ממיטתה בבית החולים ולאחר מכן ממיטתה בביתה, בעת שהייתה שרויה במחלה ובעת שכושר עבודתה היה ירוד ולקוי והרגשתה היומיומית גרועה ביותר, כשהיא נזקקת למנוחה ולתרופות מרובות; ולא כאשר פיטרה אותה שלא כדין ודווקא בתקופה שבה היה ברור ונעלה מכל ספק כי אין היא יכולה לצאת ולחפש עבודה אחרת, לאור מצבה הרפואי. עד עצם היום הזה התובעת גם לא חזרה לעבוד ולא מצאה עבודה אחרת.

105. הנתבעת החליטה לפטר את התובעת בניגוד לכל דין שכן העדיפה להיפטר ממנה עוד בטרם תשוב לעבודה (אפילו לא לעבודה חלקית), וזאת - בטרם תצטרך לבצע התאמות, עפ"י חוק, על מנת לאפשר לה עבודה במשרה חלקית עד שתוכל להבריא ולהתחזק ולשוב למשרה מלאה. הנתבעת העדיפה להעביר את תפקידה של התובעת

לידיו של המחליף, מר חן, תוך נישול התובעת ממקום עבודתה בו עבדה במשך כ- 14.5 שנים, והכול, תוך פגיעה אנושה בהשתכרותה ובפרנסתה של התובעת ותוך גרימת עגמת נפש רבה ומרובה.

106. התובעת תטען כי הדבר דומה לחובה המוטלת על מעסיק, להחזיר לעבודה עובדת שיצאה לחופשת לידה, לאחר תקופת היעדרות ממושכת, ולאפשר לה להשתלב בחזרה בעבודתה ובתפקידה בתום לב ובהגינות. **הנתבעת לא מילאה אחר חובה זו שכן היא לא איפשרה לתובעת לשוב מהעבודה לאחר מחלתה ולתפוס את מקום עבודתה אלא העדיפה להעביר אותו למחליף, בטענה של "זמינותו ונמרצותו" – טענות אשר אינן אלא אפלייה בוטה.**

107. **נטל ההוכחה:** התובעת תטען כי לא היו במעשיה או בהתנהגותה סיבה לפיטוריה וכל מה שנטען כלפיה היה גיבוב של תואנות שווא שקריות וכוזבות אשר "נולדו" במטרה לחפש ולמצוא סיבות לפיטוריה. התובעת תטען כי בנסיבות אלה הנטל, עפ"י סעי' 13 לחוק השוויון וסעי' 9(א)(2) לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה, הוא על כתפי הנתבעת להוכיח כי היא לא פיטרה את התובעת מחמת ו/או בשל מוגבלותה ותוך נקיטת אפליה המנוגדת לחוק.

108. **עגמת נפש בשל אי השבת התובעת לעבודה בפועל** – למרות שהתובעת הודיעה על רצונה לשוב בפועל לעבודה, הנתבעת סירבה להשיב אותה לעבודה במשך מספר שבועות בהם קיימה לה שלושה שימועים וכל הזמן דחתה את שובה לעבודה – וכל זה שלא כדין ובחוסר תום לב מוחלט. אם לא די בכך, הנתבעת גם לא שילמה לתובעת את שכרה בגין 9 ימים בחודש אוגוסט עד למועד שבו נמסר לה מכתב הפיטורים.

109. **התובעת תטען כי בסופו של יום, היא פוטרה מבלי שהתאפשר לה לחזור בפועל לעבודה,** ומבלי שניתנה לה אפשרות להיפרד מהעובדים איתם עבדה בנאמנות ובמסירות במשך כ- 14.5 שנים; בפועל, העובדים כלל לא ידעו שהיא ביקשה לחזור לעבודה ולא ידעו כי היא פוטרה. אף לא נפרדו ממנה בצורה מכובדת לאחר 14.5 שנות עבודה. העובדים כלל לא ידעו מה היו הסיבות והנסיבות שהביאו לכך שמר חן החליף אותה סופית ותפס את מקומה, אלא חלקם סברו שהיא חולה בצורה קשה כל-כך שאינה מאפשרת לה לחזור לעבודה.

110. התובעת תטען כי מצב דברים זה אינו תקין בעליל והוא גרם לה לעגמת נפש ולמפח נפש כפולים ומכופלים על-לא-עוול בכפה. התובעת תטען כי לא "הגיע לה" להיות מפוטרת אחרי שנים כה רבות, בצורה כזאת, מבלי להחזירה לעבודה בפועל ואף מבלי לאפשר לה להיפרד בצורה מכובדת מחבריה לעבודה.

111. **אי תשלום שכר עבור 62 ימי עבודה מהבית בזמן מחלה** – התובעת תטען כי אסור היה לנתבעת לדרוש ממנה לעבוד בתקופת מחלתה; הדבר מנוגד למושכלות יסוד בדיני עבודה ומהווה עזות מצח ודרישה מחוצפת וחסרת תום לב מאין כמות. להסרת ספקות, התובעת תטען כי היא עבדה ימי עבודה מלאים וגם שעות נוספות מהבית, לעיתים עד שעות מאוחרות מאוד על מנת להספיק ולעשות את כל המשימות והמטלות שהיה עליה לעשות, היא ולא אחר. כל עבודת הנה"ח בוצעה ע"י התובעת לפי דרישותיה ורצונותיה וצרכיה של הנתבעת, מבלי שהנתבעת התחשבה, אפילו לא לרגע אחד, במצבה הבריאותי של התובעת ומבלי שהציעה לה פיצוי כלשהו על המאמץ האדיר שנדרש ממנה דווקא בתקופת מחלתה ועל עגמת הנפש שנגרמה לה עקב כך.

112. התובעת תטען כי בד בבד עם זימונה לשימוע, היא דרשה מהנתבעת, לשלם לה פיצוי בגובה 62 ימי עבודה בהם עבדה מבית החולים (!) ומהבית כשהיא חולה ומתפקדת בקושי רב, וזאת בתמורה להיענותה ומסירותה המלאה ובתמורה לכך שביצעה את עבודתה מעל ומעבר ליכולותיה הבריאותיות ולכוחותיה בתקופת המחלה. הנתבעת סירבה לכך וטענה כי שולמו לה דמי מחלה וכי היא לא "עבדה" אלא רק "מידי פעם סייעה באופן נקודתי" (דבר המהווה שקר גס!!), וכן טענה כי לא מגיע לתובעת "תשלום כפול" מאחר וקיבלה את דמי המחלה במלואם.

113. אולם הטענה כאילו לא מגיע לתובעת "תשלום כפול" שכן היא לא יכולה "להרוויח פעמיים" אין בה כל ממש; **שכן מי שהרוויחה היא רק הנתבעת! הרי אלמלא העבידה את התובעת ממיטת חוליה הייתה צריכה לשלם לאדם אחר שיבצע את העבודה שבוצעה ע"י התובעת! הנתבעת "חסכה" את הכסף הזה על גבה ועל חשבונה של התובעת אשר נדרשה לבצע את העבודה ממיטת חוליה עד אמצע חודש 6/20.** עצם הדרישה התקיפה של הנתבעת כי התובעת תעבוד לאורך כל זמן מחלתה, הינה חסרת תום לב וניסיונה של הנתבעת לטעון כי "לא מגיע תשלום כפול" אף הוא אינו אלא **התעשרות שלא כדין על גבה ועל חשבונה של התובעת.**

114. **אי מסירת הודעה על תנאי העסקה** – לתובעת לא נמסרה הודעה על תנאי העסקה וגם לא נמסרה לא אף פעם הודעה על שינוי בתנאי העסקה; התובעת תטען כי עם קבלתה לעבודה היא פנתה וביקשה לערוך לה חוזה בכתב אך נדחתה בלך ושוב ע"י מר בן ישי, ולאחר מספר חודשים, כאשר התחילה לעבוד גם בימי שישי לדרישת מר בן ישי, שבה וביקשה להסדיר את תנאי עבודתה בכתב וכן לשלם לה על שעות נוספות. אולם באותה העת נאמר לה ע"י מנהל חברת נטו שרותי יעוץ ומיסוי, מר ירמי קורן, כי לא מגיע לה תשלום על שעות

נוספות שכן היא לא ממלאת 186 שעות של תקן משרה מלאה; כאשר התובעת פנתה למר בן ישי ואמרה כי יש לערוך לה חוזה כתוב שיעגן את תנאי העסקתה ואת עניין השעות הנוספות שהתווסף לה בעבודה בימי ישי, מר בן ישי התכחש לעובדה כי סוכם מלכתחילה שהתובעת לא תעבוד בימי ו' ולמרות הכול לא נעשה החוזה המדובר. בכל פעם מחדש כשפנתה התובעת למר בן ישי, הלה היה דוחה אותה בתירוץ זה או אחר, וכך המשיכה לעבוד כאשר במהלך השנים נוספה לה עבודה וכאמור, נוספו לה מספר חברות ותפקידים. בסוף שנת 2015 כאשר חברת "נטו שרותי יעוץ ומיסוי" סגרה את שעריה, שוב פנתה התובעת למר בן ישי כי יש לערוך לה חוזה עבודה בכתב, וגם אז הבטיח מר בן ישי כי יערוך לה חוזה ושוב הדבר לא נעשה. בתחילת 2018 שוב פנתה התובעת למר בן ישי בעניין זה, ואף ציינה בפניו כי מדובר בהפרה של החוק, אולם ללא תוצאה. בספטמבר 2019 כאשר העלתה התובעת את בקשתה להעלאה בשכר (בתום 'שימוע' קנטרני שנערך לה באותה העת), שבה וציינה כי היא העובדת היחידה בנתבעת שאין לה חוזה עבודה כתוב ושהיא מצפה שיערך לה הסכם כתוב על פי החוק, ונענתה ע"י מר בן ישי כי היא תערוך את החוזה ותגיש לו. התובעת סירבה בטענה שאין זה מקובל עליה וכי יש בידי הנתבעת חוזה שנערך על ידי עו"ד ושהנתבעת היא זו שצריכה לערוך לה ולהגיש לה אותו. לבסוף, גם זה לא נעשה עד עצם יום פטוריה.

115. כך, בע"ע 10-154 שניידר נ' ניצנים אבטחה בע"מ, נקבע כי חובת מסירת ההודעה לעובד אינה עניין טכני, אלא מהווה חלק מהחובה לנהוג בתום לב ובדרך מקובלת ביחסי העבודה. מטרת חובה זו הינה ליידע את העובד באופן שקוף ומלא על כל תנאי עבודתו, ליתר אי הבנות או סימני שאלה ביחס לתנאי העבודה, ולמנוע מחלוקות משפטיות לגבי תנאי העבודה המוסכמים. מסירת הודעה בע"פ אינה מייצגת את החובה למסור הודעה בכתב וגם אינה הפרת החוק עשויה להעביר את נטל ההוכחה למעסיק, ככל שקיימת מחלוקת על תנאי העבודה. בנוסף, עצם הפרת החוק אפשר שתגרום לנזק לא ממוני שהעובד זכאי לפיצוי בגינו – מבלי שמוטלת עליו חובה להוכיח נזק ממוני או קונקרטי לצורך כך.

116. התובעת תטען כי הנתבעת בידעין נמנעה מלמסור לה הודעה בכתב על תנאי העסקתה במשך 14.5 שנים, על-כן יש להטיל עליה פיצוי מקסימלי בגין ההפרה ובגין הנזק הבלתי ממוני שנגרם עקב כך. בנוסף, יש להטיל את הנטל להוכיח עניינים השנויים במחלוקת אשר לא נמסרה לגביהם הודעה בכתב, על כתפיה של הנתבעת, על כל המשתמע מכך.

1. הסעדים הכספיים

117. פיצוי על פיטורים שלא כדין ובחוסר תום לב – התובעת מעמידה את תביעתה לפיצוי בגין פיטורים ללא שימוע כדין ובחוסר תום לב מוחלט, ע"ס 100,000 ₪.

118. תשלום פידיון חופשה בחסר – התובעת תטען כי כמות ימי החופשה שעמדו לזכותה בגמר עבודתה עמדה על 37.64 אולם במקום כמות זו נרשמו רק 11.38 ימי חופשה בתלוש גמר החשבון של חודש אוגוסט 2020. ההפרש לתשלום $26.26 * 765 = 20,089$ ₪.

119. ככל שתישמע הטענה כי נפלה טעות בצבירת ימי החופשה של התובעת, בשל חלקיות המשרה, הרי שלא נפלה כל טעות, שכן לפי הוותק שלה התובעת הגיעה בשנת 2017 לצבירה המקסימלית של 2 ימי חופשה (נטו) בחודש; התובעת תטען כי לא היה כל מקום לשנות ממספר ימי החופשה הנצברים מידי חודש מאחר והתובעת עבדה לפחות 200 ימים כל שנה.

120. תשלום דמי הבראה בחסר – התובעת תטען כי שולם סך של 2,770.74 ₪ בלבד עבור יתרה של 7.33 ימי הבראה אולם היה על הנתבעת לשלם לה יתרה של 8 ימי הבראה (המגיעה לה לאור הוותק של 14.5 שנות עבודה) ובסה"כ 3,024 ₪; ההפרש לתשלום הינו 250 ₪.

121. פיצוי בגין העסקת התובעת בזמן מחלתה מבית החולים ומביתה – התובעת מעמידה את דרישתה לפיצוי בגין המאמץ הכפול והמכופל אשר הנתבעת לא התביישה לדרוש ממנה בעת מחלתה, תוך העבדתה מבית החולים ומביתה, בזמן מחלתה, לפי 62 ימי עבודה סה"כ $62 * 765 = 47,430$ ₪;

122. אי תשלום שעות נוספות – שכרה של התובעת היה כאמור, שכר שעות; אולם רק בשלהי שנת 2018 הנתבעת החלה לשלם לה גמול על עבודה בשעות נוספות. לא למותר לציין כי התובעת פנתה בתחילת הדרך מספר פעמים למר בן ישי על-כך שהיא איננה מקבלת תשלום גמול שעות נוספות, אולם הלה היה משיב לה כי היא לא מגיעה להיקף משרה של משרה מלאה בת 186 שעות (כפי שהיה בזמנו) ולכן אינה זכאית לתשלום שעות נוספות. התובעת ידעה כי הדבר אינו תקין ואינו חוקי שכן יש לערוך את תחשיב השעות הנוספות באורח יומי ו/או שבועי ואף אמרה זאת למר בן ישי; אולם לאחר מספר פעמים שפנתה למר בן ישי וסורבה, התייאשה והפסיקה לדרוש את התשלום שכן לא היו לה כוחות להילחם על-כך.

123. רק בספטמבר 2018 החלה הנתבעת לשלם שעות נוספות לעובדים. לפיכך התובעת מעמידה את תביעתה לתשלום שעות נוספות בגין ינואר 2014 עד ספטמבר 2018, על דרך האומדן, ע"ס **18,900 ₪** (לפי ממוצע של 15 שעות בחודש * 12 חודשים * 5 שנים * 84 ₪ לשעה שכר ממוצע * 25%). סכום זה מחושב על-יסוד אומדן המוערך עפ"י ממוצע השעות הנוספות המופיע בתלושים של שנת 2019; התובעת שומרת על זכותה לתקן את תביעתה ברכיב זה לאחר שתקבל את דוחות הנוכחות בפועל ותוכל לחשב את כמות השעות הנוספות בפועל בתקופה זו.

124. **פיצוי על אפליה מחמת גיל** – התובעת מעמידה את תביעתה לפיצוי על אפליה מחמת גיל ע"ס **50,000 ₪**.

125. **פיצוי על הפרת חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות** – התובעת מעמידה את תביעתה לפיצוי על אפליה מחמת מחלה ועל הפרת חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות ע"ס **50,000 ₪**.

126. **פיצוי בגין עגמת נפש** – התובעת מעמידה את תביעתה לפיצוי בשל עגמת הנפש שנגרמה לה עקב אי-השבתה לעבודה בפועל ע"ס **25,000 ₪**.

127. **אי תשלום שכר עבור 9 ימים בחודש אוגוסט** – לתובעת לא שולם שכר עבור 9 ימים בחודש אוגוסט, עד למועד שבו נמסר לה על פיטוריה, ימים שבהם היא לא הוחזרה לעבודה אלא נדחתה ונדחתה ע"י הנתבעת בניגוד לכל דין. סה"כ 9 ימים * 765 ₪ = **6,885 ₪**.

128. **הפרש בתשלום פיצויי פיטורים** - **3,452 ₪** בצירוף פיצויי הלנת פיצויי פיטורים.

129. **פיצוי בגין אי מסירת הודעה על תנאי העסקה** – התובעת מעמידה תביעתה לפיצוי ברכיב זה ע"ס **15,000 ₪**.

ז. סוף דבר

130. אשר על-כן יתבקש ביה"ד לזמן את הנתבעת לדין ולחייבה לשלם לתובעת כדלקמן:

פיצוי על פיטורים שלא כדין ובחוסר תום לב	100,000 ₪
פיצוי בגין אפליה מחמת גיל	50,000 ₪
פיצוי בגין אפליה מחמת מחלה/ הפרת חוק שוויון זכויות	50,000 ₪
עגמת נפש	25,000 ₪
פיצוי בגין העסקה בזמן מחלה בגובה 62 ימי עבודה	47,430 ₪
פידיון חופשה	20,089 ₪
דמי הבראה	250 ₪
שעות נוספות	18,900 ₪
הפרש פיצויי פיטורים	3,452 ₪
הפרש בגין שכר חודש 8/20	6,885 ₪
פיצוי בגין אי מסירת הודעה על תנאי העסקה	15,000 ₪
=====	
סה"כ	337,006 ₪

131. עוד יתבקש ביה"ד הנכבד לחייב את הנתבעת בהפרשי הצמדה וריבית ו/או פיצויי הלנה לפי העניין וכן במלוא הוצאות המשפט בצירוף שכ"ט עו"ד ומע"מ כדין.

132. לביה"ד הנכבד הסמכות העניינית והמקומית לדון בתביעה.

הדר פלד-טל, עו"ד
ב"כ התובעת

