‏(תאריך)

לכבוד ללא כל פגיעה בזכויות

מר \*\*\*\* – מנכ"ל לצרכי פשרה בלבד

חברת \*\*\*\*\* בע"מ ר ש ו ם

רח'

א.נ.,

הנדון: **\*\*\* – הטרדה מינית,השפלה, ביזוי ופיטורים שלא כדין**

בשם מרשתי שבנדון, אתכבד לפנות אליך בעניין שבנדון, כדלקמן:

1. מרשתי עבדה כנציגת מכירות במוקד ההזמנות של חברת \*\*\* החל מ\*\*\* שנת \*\*\*, ומילאה את תפקידה על הצד הטוב ביותר, לשביעות רצון הממונים עליה.
2. ביום \*\*\*, נטלה מרשתי חלק בטיול לירושלים, אותו ארגן מקום העבודה לעובדיו. במהלך הנסיעה, נאמרו במיקרופון האוטובוס דברים לא ראויים בעלי תוכן מיני מפורש, על ידי הממונה על מרשתי ועובדת נוספת. אחרי כן הוקרן סרט פורנוגראפי, כשהמנהלת מתייחסת ישירות למרשתי, בשמה כמי שאמורה "לאשר" כביכול את הקרנת הסרט.
3. מרשתי היא דתיה ושומרת מצוות, עובדה הגלויה וידועה לחבריה ולממונים עליה. היא חשה פגועה מאד הן מהדברים הבוטים שנשמעו במהלך הנסיעה, הן מעובדת הקרנת סרט פורנוגראפי מפורש לנגד עיניה, ובעיקר מההתייחסות אליה ספציפית. למחרת הטיול, פנתה מרשתי לאחראי המשמרת שלה שביקש כי תניח לעניין. כן פנתה מרשתי לסמנכ"ל התפעול, הממונה על המנהלת שביצעה את המעשים שפגעה במרשתי, שהבטיח לבדוק את הנושא.
4. לאחר מספר ימים זומנה ליועצת המשפטית עו"ד \*\*\*\*\*, שמסרה כי המנהלת מכחישה את הדברים. חלפו מספר שבועות, ומרשתי זומנה שוב ליועצת המשפטית, שאמרה לה כי לדעתה יש "לסגור את העניין" כדבריה.
5. מרשתי הוטרדה מינית על ידי הממונה עליה, על ידי ביצוע התייחסות המתייחסת למיניותה. על פי החוק למניעת הטרדה מינית וחוק שוויון הזדמנויות בעבודה, די, כאשר מדובר בממונה, בהתייחסות אחת כדי שהמעשה ייחשב הטרדה מינית. הן השיחה הלא ראויה במיקרופון האוטובוס, הן הקרנת סרט בעל תוכן מיני מפורש והן ההתייחסות למרשתי ישירות בשמה, כולם מהווים הטרדה מינית, השפלה וביזוי של מרשתי. התייחסותכם כמעסיק רק החמירה את הפגיעה, על ידי הצעות הממונים למרשתי כי "תשכח מהעניין".
6. לאחר עוד כמה שבועות, זומנה מרשתי לשיחה בה נתבקשה למסור את עמדתה ביחס להגדלת משרתה ותחילת עבודה בימי ו'. מרשתי ביקשה להתייעץ עם בן זוגה, ומסרה תשובה שלילית. לאחר מספר ימים, ביום \*\*\*, קיבלה מכתב פיטורים, שנמסר למרשתי בלא שימוע ובלא הנמקה לפיטוריה לא טרם הפיטורים ולא במסגרת מכתב הפיטורים.
7. מרשתי ביקשה לקבל את הנימוקים לפיטוריה, הובטח לה כי תקבל מכתב מפורט ומנומק, ואולם אחרי עוד מספר ימים נאמר לה כי לא תקבל מכתב נוסף מעבר למכתב הפיטורים הבלתי מנומק שקיבלה ביום \*\*\*.
8. פיטורי מרשתי בדרך זו, בלא שימוע ובלא הנמקה, הינם פיטורים שלא כדין, והיא זכאית לפיצוי על כך.
9. וקשה מאד להימנע מלקשור בין ההטרדה המינית, ההשפלה והביזוי שסבלה מרשתי, לפיטוריה בדרך שאינה כדין.
10. הן על מעשה ההטרדה המינית שסבלה והן על פיטוריה שלא כדין, זכאית מרשתי לפיצוי. יחד עם זאת, משום דרכי שלום, מטעמי פשרה בלבד, וכדי להימנע הן מהליכים משפטיים והן מהחשיפה העלולה להתלוות להם, מוכנה מרשתי, לפנים משורת הדין, ורק לצורך סיום העניין, להסתפק בפיצוי הקבוע בחוק למניעת הטרדה מינית בסך 50,000 ₪, וזאת לסיום מלא וסופי של העניין כולו.
11. היה ולא ישולם הסך הנ"ל, בצירוף סך 1,500 ₪ בצירוף מע"מ שכר טרחת משלוח מכתב זה, במשרדי בתיך 10 ימים מיום משלוח מכתבי זה, תאחז מרשתי בכל האמצעים החוקיים כדי למצות את זכויותיה.
12. ואין בדבר מן האמור לעיל כדי למעט מכל טענה ו/או זכות העומדת למרשתי.

**בכבוד רב,**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ , עו"ד**