תאריך: \_\_\_\_\_\_\_

לכבוד **מבלי לפגוע בזכויות**

במסירה אישית

**הנדון: התראה לפני נקיטת הליכים – מר \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

הריני לפנות אלייך בשם מרשי, מר \_\_\_\_\_\_\_\_\_ ת.ז. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ בגין התעמרות בסיום עבודה, פגיעה בכבודו כאדם וכעובד ובגין פיטורים שלא כדין בסמוך ממש לפני קבלת קביעות; זאת כמפורט כדלקמן:

1. מרשי עבד בחברתכם, מיום \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ ועד לפיטוריו שלא כדין ביום \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ ובסה"כ כ- 7.5 שנים בתפקיד \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.
2. לציין כי נותרו למרשי חמישה חודשים בלבד להשלים על מנת לעלות לוועדה אשר תקבע האם יקבל קביעות או לא.
3. עניינו של מרשי החל ביום \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ כאשר \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
4. בלי שום התראה מוקדמת, מנהל מנהלו האישי, מר \_\_\_\_\_\_\_\_\_ החל להשתולל ולצעוק על מרשי בצורה בוטה ומזלזלת, "קום מפה, עוף מפה, צא מפה" ועוד מילים שהאוזן לא יכולה לסבול.
5. לא זו בלבד, אלא שמר \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ תפס בחוזקה בכתפו של מרשי וניסה בכוח" להעיף" אותו מהכיסא עליו ישב. מרשי המבוהל, קם מיד והתרחק מהמקום על מנת לא להיגרר לפרובוקציה מצידו של מר \_\_\_\_\_\_\_\_\_ כשהוא מושפל ומבוזה בפני כמעט כל עמיתיו.
6. להתנהגות אלימה ובריונית זו, היו עדים רבים כאמור.
7. מיד לאחר המקרה, פנה מרשי ל \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, ושיתף אותו בפרטי המקרה. לתומו חשב כי יקבל ממנו מענה הולם. אלא שההיפך הוא הנכון, בתגובה ענה לו ניסים כי לא יוכל להמשיך לעבוד תחת מר \_\_\_\_\_\_\_\_ ועליו לעבור לעבוד באתר אחר.
8. מרשי טען שאין הוא צריך להיענש על מעשה בריוני של מנהלו ואינו מוכן לעבור לאזור המרוחק ממקום מגוריו ובעצם להרע את תנאי העסקתו.
9. או אז, הודע למרשי כי יקבל זימון לשימוע לפני פיטורים והציב למרשי 3 אפשרויות עד למועד השימוע: לצאת לחופשת מחלה, לצאת לחופשה, או \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_. בעצת נציג מהוועד האזורי החליט מרשי \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.
10. באופן מפתיע, עוד באותו היום קיבל מרשי זימון לשימוע.
11. יומיים לאחר מכן, נפגע מרשי בתאונת עבודה.
12. נפילה זו הייתה אנושה עד כדי כך שהותירה את מרשי נכה ומוגבל ב-20% המוכרים בביטוח לאומי.
13. ......
14. כאילו אין די באטימות שליוותה את מרשי עדה כה, בעוד מרשי נמצא בחופשת מחלה ומעכל את נזקי התאונה, קיבל הודעת וואטסאפ ובה דרישה להחזיר באופן מיידי את רכב החברה.
15. מרשי בתגובה הסביר שמדובר ברכב צמוד, חלק מתנאי העבודה שלו ומשמש אותו גם בחופשה וגם במחלה, ובוודאי בעודו נזקק לרכב לצורכי שיקום והבראה, טיפולים רפואיים ופיזיותרפיה.
16. בתגובה ישירה לכך, באותו יום ממש, הוסר מרשי מקבוצת הוואטסאפ קבוצה בה נמצאים כל חבריו למחלקה של מרשי ובה משתפים חומרים מקצועיים, ניהול שוטף של הצוות וזהו בעצם מרכז התקשורת ביניהם ומרכז קבלת הנחיות מההנהלה.
17. מרשי הכאוב והפגוע קיבל את ההודעה שהוסר מקבוצת הוואטסאפ כעלבון אישי וכפיטורים בפועל. מעולם לא הוצא אף עובד מהקבוצה פרט כאשר סיים את עבודתו. תחושה זו גברה כאשר החלו חבריו לעבודה לצלצל ולשאול האם פוטר?.
18. מבלי להתחשב במצבו הרפואי ובמצוקתו הנפשית של מרשי, מבלי לראות את מרשי כעובד וכאדם, לא הטרחתם עצמכם להודיע למרשי בצורה מכובדת והרחקתם אותו בדרך משפילה מחבריו לעבודה וממרכז חייו – העבודה.
19. כך ובמקביל, כל הטיפול בטפסי הביטוח לאומי התעכב בשל התנהלות מזלזלת זו שלכם. מרשי לא קיבל את כספו בזמן ונאלץ לרדוף אחריכם על מנת שתמלאו עבורו ט250. לביטוח לאומי. זו חובתכם לסייע ולא רשות – אך בחרתם להמשיך ולהתנהל בבריונות ובדווקנות.
20. מעבר לכל תחושת ההשפלה המלווה הליכי פיטורין, ככל שיהיו, הרי שהתנהלות חברתכם בטיפול במרשי, הייתה זלזול מתמשך, הערמת קשיים מקשיים שונים וכל זה בכדי למנוע ממנו להיות מוכר בתאונת עבודה בביטוח לאומי ובעצם למנוע ממנו לקבל את דמי הפגיעה מביטוח לאומי.

**מצ"ב כל המכתבים שהוא שלח ללא אחרת מאשרת רכזת משאבי אנוש, כנספח למכתבי זה.**

1. לו הייתם משערים בנפשכם רגע אחד מה היה קורה אילו הייתה נפגעת הכנסתכם רגע לפני תקופת הקיץ, בה הוצאות משק הבית גדלות בייחוד עם ילדים קטנים שעליכם לדאוג לקייטנות ופעילויות שונות לפני שבחרתם להתנהג בצורה אכזרית שכזו, האם הייתם נוהגים אחרת? למנוע מעובד שעד כה היה מוערך בידיכם, שעבד והשקיע את מיטב שנותיו המקצועיות בחברתכם, גדל בתוככם – הזו מטרתכם?
2. יש לציין כי מחלקת משאבי אנוש, בה כל דאלים גבר, מצטיינת ביחס מזלזל כמעט בכל הדרגות זאת לאור העובדה שאפילו רכזת משאבי אנוש, בחרה כאמור במפגיע להתעלם ממכתביו של מרשי לאורך כל התקופה ועד שניאותה לענות בגין שאלתו של מרשי על תלושי השכר, השיבה בזו הלשון: **" יש לי דברים יותר חשובים מאשר להתעסק בתלוש שלך**" ורק לאחר שבועיים שבה אליו עם תשובה.
3. מחלקת משאבי אנוש לרגע לא עצרה לבדוק את התנהלות אנשיה ואנשי הדרג המקצועי מול מרשי אלא שההיפך הוא הנכון, המשכתם בהתנהגות הדווקנית, הבריונית והמשפילה שלכם כך שביום \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_אפילו לא טרחתם להודיע רשמית למרשי אלא שלחתם את מזכירתו של \_\_\_\_\_\_ לשלוח לו וואטסאפ ובו איום, במידה ומרשי לא יחזיר את הרכב עד ליום המחרת, ישלחו אל מרשי שירותי גרירה על חשבונו ויקחו לו את הרכב.
4. מרשי השיב כי כל זמן שהוא עובד החברה והסכם העבודה שריר ותקף, אין בכוונתו להחזיר את הרכב ולוותר על תנאי העסקתו (רכב צמוד שהוא משלם עליו מס).
5. כגנבים במחתרת, בבוקר של יום \_\_\_\_\_\_\_\_\_הוריתם לאנשיכם לשלוח גרר, ומבלי להתקשר רגע לפני הגרירה, אולי בכל זאת ירצה לפנות את תכולת הרכב הפרטית שלו, אולי אפשר לחסוך את אי הנעימות, הגורר פשוט העלה את הרכב על הגרר והתכוון לנסוע.
6. רק לאחר צעקותיה של שכנתו של מרשי ירד מרשי למטה, ישב ברכב ולא נתן לגרור את הרכב עד שלא תגיע ניידת משטרה ותאפשר לו לפנות את הרכב מתכולתו – כיסאות תינוקות, ציוד אישי ועוד דברים אישיים בעלי ערך.
7. ילדיו של מרשי, שהיו בדרכם לגן יחד עם חבריהם שהינם שכנים של מרשי וראו את המתרחש, היו בסערת רגשות כשראו את אביהם נאבק שלא ייקחו את "הרכב של אבא" וראו את אביהם בליווי שוטרים על מנת לגונן על כיסאות הבטיחות שלהם וצעצועיהם ונחשפו לבריונות מצד אנשיך. לבסוף הרכב נלקח.
8. מדובר בהתנהגות משולחת רסן וברוטאלית כלפי עובד ומשפחתו, שלא יכירנו ביחסים שבין עובד למעסיק.
9. ימים מעטים לפני תום חופשת המחלה שלו, קיבל זימון לשימוע שני.
10. בזימון לשימוע, הועלו טענות מטענות שונות שמוטב ולא היו מועלות ועצם העלאתן מעלה שאלה בדבר אמינותן, כך לדוגמה, העליתם טענות כי ............. ברם בשיחת הערכה שנתית שנערכת לכל העובדים ובה הוא - הפלא ופלא - הוערך מרשי כעובד טוב מאוד, ויוזכר שוב שמדובר בעובד בעל וותק של 7.5 שנות עבודה.
11. בנוסף, נטען בזימון לשימוע, ...... ברם, מדובר היה בטענה בעלמא ללא אסמכתאות וללא ביסוס העובדות, ללא הפניה למקרה, ללא מתן דוגמאות וכד'.
12. במהלך השימוע וחרף ניסיונו של מרשי לקבל אוזן קשבת, נפלו דבריו על אוזניים ערלות. לא היה שם שום לב פתוח ובוודאי שלא נפש חפצה. כל טענותיו בדבר שנות הוותק שלו בחברה, התשבחות שקיבל על מקצועיותו, העלאות בשכרו, והטענות שהעלה כנגד עילות השימוע כמו שאינו עובד טוב, כישוריו ועוד – פשוט הושבו ריקם.
13. מרשי חש בזלזול ובחוסר הקשב.
14. יום לאחר מכן הודע לו כי פיטוריו ייכנסו לתוקף ביום \_\_\_\_\_\_\_\_\_ .
15. התנהלותכם ובייחוד התנהלות מחלקת משאבי אנוש בעניינו של מרשי, מעלה תמונה עגומה של בריונות, אלימות מילולית שבמקום שתיגדע - היא הלכה והתעצמה בכל דרגות העבודה עד שהגיעה לרמה של אלימות הן במשרד והן אח"כ בעת גרירת רכב לעובד במחלה עם תכולת הרכב, זלזול פוגע ומכוון, התעלמות מכוונת מכל דרישות בסיסיות של מרשי, פגיעה בזכויותיו כעובד במחלה, הערמת קשיים על מנת שלא יוכל לקבל את דמי הפגיעה, כל אילו ועוד כפי שפירטתי במכתבי זה מעידים על שכרון הכוח שצברתם במעמד הכיסא.
16. יחס מחלקת משאבי אנוש לעובדים שעתידם לא יזהיר בוועדת הקביעות, הינו כקליפת השום, יחס מזלזל ובריוני והכל כדי להראות לעובד את הדלת החוצה.
17. אין שום סיבה בעולם להתנהג כך לאדם ובייחוד לעובד שנתן את כל מרצו, עבד שנים רבות והיה לויאלי למערכת ורק כדי שביום וועדת הקביעות יימצא מתאים להמשיך ולהיות עובד החברה.
18. עבור מרשי, החברה הייתה בית, משפחה ולצערי בהתנהלותכם הראיתם לו ולשאר חבריו הצעירים לעבודה כיצד היא משפילה עובדים ורגע לפני הקביעות משליכה אותם מעליה....
19. פיטוריו גם הם מעידים על המשך התנהלותכם המזלזלת וכמו שטען מרשי מראש – המטרה סומנה ורק נשאר לירות את החץ.
20. **בטרם פניה לערכאות בנסיבות סיום העסקתו של מרשי, ולאור יחסכם המשפיל, הבריוני והאלים כלפיו מרשי, ההתעמרות במהלך הליך הפיטורים באופן מיותר והפיטורים חסרי השרירותיים וחסרי הבסיס – שניות ממש בטרם יקבל קביעות לאחר 7.5 שנות עבודה, דורש מרשי פיצוי כספי בסך 150,000 ₪ וכן השתתפות בהוצאות שכ"ט עו"ד.**
21. ככל שמענה למכתבי זה לא יתקבל תוך 14 ימים לכל היותר, איאלץ בלית כל ברירה אחרת, לפעול בכל דרך חוקית העומדת לרשותי לצורך מיצוי זכויותיו של מרשי.
22. אין באמור במכתבי זה או במה שלא נאמר בו בכדי למצות את טענות מרשי בעניין ו/או לגרוע מכל זכות ו/או סעד לו הוא זכאי על פי דין.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

בברכה,

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, עו"ד