

קבע להוכחות ביום 13.2.17 בשעה 9:30

בפני ב' השופטת עדית איקוביץ

התובעת:

ע"י עוז גיאת נאסר ו/או עוז גרייר נאסר ואח'

מרחוב הסרגן 2 ירושלים, ת.ד. 19919

טלפון 02-6282650, פקס 02-6289369

הנתבעת:

עמי ב'ב עוז ד"ר PHD עמית גורביץ', מ.ר. 32867

מרחוב דוד רזיאל 6 יפו

טלפון 03-3841138, פקס 03-5050567

כתב הגנה

בקליפת האגו:

1. ניטורי התובעת נובעים אך ורק מחוסר שביעות רצון הולכת ומתעצמת מתיפקודה, הן מצד הוועד המנהל, הן מצד השותפים למיזם, והן מצד העובדים, דבר שעה שוב ושוב בשיחות שנערכו ע� התובעת בנושא, כعلا מהראיות ומהעדויות. פיטורי התובעת היו לאחר עשרות שירותים שבוצעו עימה על איזות תפוקודה הלקוי, הירוד והבעית, שהליך והחמיר עם חלוף החודשים והגיע עד כדי רשלנות והפרות אמון, כל זאת - بلا כל קשר למייל של יעל (להלן: "המייל") או למתח ביניהן.

2. תוגבות התובעת לשיחות הללו באופן עקבי דחיה כל ביקורת וסירובה לביצוע המלחמות לשיפור, שניינו בתקווה בינה ואמיתית שהתובעת תצליח בתפקידה; וכן אף בשימוע - שוב התגללה חוסר יכולתה של התובעת לקבל כל אחריות על תפוקודה הלקוי והטהת טענות והאשמות שווה.

3. زي בעיון העובدة כי כל חברי הוועד המנהל,פה אחד; העובדים; המתנדבים והתרומות, בהם גם פלשתינים) – כולם מאוחדים בדעתם באשר

לזופקודה הירוד של התובעת כסיבת הבלעדית לפיטוריה, וזאת בעוד התובעת לא הביאה ولو עד אחד מטעמה שיטען כי תפוקודה מןכ"ל לית היה טוב או ראוי. ויווצר – מדובר בעמותה רבת מתנדבים, ולא בארגון "רגיל" בו יעבדים עשויים לחושש מה התביעה עמדתם.

4. כו"ט כבר (לאחר פיטורי התביעה) פועל באופן זמני ומוצומצם עורך פלשתיני דבר ערבית בנתבעת (מר רמי יונס), והנתבעת, לאחר איתורו מקור תקציבי לעניין זה (דבר שהייתה על התביעה לעשותו, ولو הייתה עשוה – כבר היה עורך דבר ערבית בתפקיד) – תמשיך לחפש עורך דבר ערבית קבוע בהיקף מלא.

5. טענה התביעה כי פיטורי נגעים באפליה בהיותה פלשתינית ו/או בשל "תלוננה" מה-22.10.22 הינה טענה עצובה ומעוררת, מניפולטיבית, צינית ומלאכוטית, אשר נושא את שם עולות הגזונות לשואה, ולמרבה הצער גורמת לזרות טענה זו, ממשיא נטענת בעלמא.

6. שכן – (א) משוכן המיל בנסיבות בו נכתבו ובבאים החוזרים ונשנים נעשו לו – אינו גושא במחותו אופי גזעני או מפללה (אלא יש לפרש בדוקטרינות ההעדרה המתתקנת); ושהבייטוי "כו"ט אמק" – אינו ביטוי גזעני וכן אמר בביטוי "גנרי" ביעדנא וריתה שא לא ישירות כלפי התביעה, משאומרת הביטוי באקט חז-פערמי, באקט של מצוקה ותיסכום, התנצלת גלו בכתוב ובע"פ; (ב) משפטכיהולה התקבלה התביעה לעובדה בין היתר בכך מתן משקל חיובי לעובדת הייתה פלשתינית, ועל כן הטענה כי מדובר בעמותה ששיקוליה גזעניים מופחתת ואף עצובה, משמדובר בעמותה ובפעילים – ועד מנהל, עובדים ומתנדבים – שפועלים בתחום זכויות האדם והמייעוטים תוך חשיפתם האישית לביטוי גזונות, כתבי אישום ורישיפות פוליטיות על פעילותם זו; (ג) משאנו קשור סיבתי בין המיל של יעל ו/או תלונת' התביעה לבין הפיטורים ו/או אי השינוי במינו עורך דבר ערבית; (ד) משבדיו התביעה – מןכ"לת הנ忝עת – היה הסמכות המלאה לפטר – לו רצתה, גם שהוצע לה על ידי לפחות 2 חברי הוועד (ובסתירה מוחלטת לטענת התביעה שלא הוצע לה אפשרות זאת) – את העומדת לה היא (ורק היא) מיחסת אמרה גזונית; (ה) משכבהה את טענותיה בנושא במשפט ארבעה חדשים (!) והעלתה אותן באופן מניפולטיבי על הכתב במועד שידרותי וرك בעת שיאו של שבר כללי בארגון בשל תפוקודה הלקוי, ושהסבירה ששוקלים לפטרה (ו) משכלל אין מדובר ב"تلונה".

7. משמדובר בעמותה הבנوية על בלוגרים ומתרנדים, קיים חשש מboseט ואמייתי כי ככל שתעננה תביעתה של התביעה לאכיפת יחסיה העבודה וכפה

המשך העסקותה במנכ"לית הנتابעת, אנשי הוועד המנהל והשותפה יסרבו להמשיך ולפעול. כך הובילו לנتابעת מפורשת, כי השותף במיזמי העמותה (ארגון ג'אסט וויזן) יש科尔 את המשך שיתוף הפעולה עם העמותה.

8. הנتابעת תפנה לנשפחים ולראיות שהוגשו בכתב התשובה בהליך הזמןני, שהינם חלק מנספחיה וריאויתיה אף בהליך דנן.

הצדדים

9. הנתבעת – עמותה לקידום עיתונות אזרחית - הינה עמותה המפעילה את האתר האינטרנט "מג'זין +972" ואת "שיחת מקומית", שהינם אתרים ניתונאים באנגלית ובעברית (בהתאמה) המשמשים כבמה לעיתונאות עצמאית אזרחית. באתרים אלו כתובים בעלי טורים וכותבים קבועים ומזמינים, כולט בהתנדבות, בשלל נושאים חברתיים, תרבותיים, פוליטיים, מדיניים, ובهم, לモתר לציון, גם כתובים פלשתינים, נשים, מזרחיים, וזרדים, בעלי ברה"ם ועוד. האתרים מקדמים סדר יום אזרחי ודגולים בהשקפת עולם של שוויון, זכויות אדם וזכויות הפרט וחופש הביטוי.

10. הנتابעת עצמה הוקמה בין היתר על מנת לבסס את ניהול האתרים ועל מנת לגייס להם תמיכה, לבסס את שיתופי הפעולה הקהילתיים ולשוקם.

11. וארגון האמריקני ג'אסט וויזן שותף של העמותה, ואחראי לכ-70% מתקציב "שיחת מקומית".

12. התובעת כיהנה בمناق"לית הנتابעת מיוולי 2015 ועד 11.12.16 (18 חודשים), נט פוטורה לאחר תקופה ממושכת של חוסר שביעות רצון מקצועית מהותי; יסודי ממנה, עליו התובעת ידעה היטב, בין היתר בשל יחסיו אונש מחפירים; בעיות בתפקיד; אי לكيחת אחריות; אי מילוי החלטות הוועד או עיונתן; ערעור יחסיו האמון בין הנتابעת לבין שותפיה, ועוד כפי שלמרבה הצער כופה התובעת על הנتابעת לתאר בהרחבה בתשובה זו ובשלל תצהירים מצד עובדי העמותה.

לענין סעד האכיפה

13. שיקול מכירע יש ליתן לשאלת מה יקרה אם ייעתר ביה"ד הנכבד לבקשת התובעת במתן סעד לאכיפת יחסיו העבודה, אם לאו.

14. ראשית, לא רק שההתובעת עצמה נכלה בתפקידה כמנכ"לית, אלא דומה שחייב אף עשה כל שניין לפגוע בנתבעת: כך, לא השיבה לננתבעת חומרים עד לעת זו, חרב הגשת צו מנעה בנושא לביה"ד לעובדה בחיפה¹ וחרף פניות וחוויות אליה בעניין זה; הילאה על הדעת להשיב לעובדותו מנכ"ל שלא רק כשל בתפקידו, אלא אף עשה מזוז לפגיעה בארגון?

15. שנית, בעוד שבמקרה שביה"ד המכבד יعتיר לבקשת התובעת וירוח על סעדים האכיפה, הרי ממקבץ התצהירים עולה, למורבה הצער, כי אין מנוס מהקביעה כי המשך קיומן הננתבעת מוטל בספק.

16. ביחס לעובדים: מדובר בעמותה אזרחית קטנה, המפעיקה ביום עובדים טפורים, סביבה יחסית שאמורים להיות בנויים על הבנות ועל הערכה הדידית. ברי כי ייחסי הבנה כאמור לא יתכונו, עם כל הכבוד, סביב העסקת מנכ"לית בעמותה אזרחית מכל פסק דין. יתר העובדים הם עורכי האתרים, כמפורט להלן. לשם הדיווק מועסקים כימם שמוניה עובדים שמקבלים תלוש, בהם 4 במשרה מלאה, 1 ב-75 אחוזי משרה ועוד 3 במשרות מצומצמות ביותר. אלו האחראונים התקבלו לעובדה רק לאחרונה. במועד פיטורי התובעת, עבדו בנתבעת (בלא חישוב התובעת עצמה) רק ששה עובדים.

17. ביחס לאתרים: באתרים שפעילה העמותה כוותבים בלוגרים בהתקנות, וכן אתם (כמו גם עם עורכי האתרים עצמה, עובדי העמותה) הייחסים צריכים להיות על דרך סייער המוחות והיצירה, ולא הכפיה והחווה. כדי שיתואר בהרחבה בתצהירים, יחשו התובעת עם עורכי האתרים היו ייחסים קשים, של כוחנות וזלזול מצדיה, תוך דחיה שרירותית של הצעותיהם, אי דיווח לוועד ועוד. בין היתר, כדי שיתואר, חשפה אותם לשיכון מڪוציא בהזינחה, בהתרשלות, את ביטוחם המקצועני בפליטות נגד תביעות זיבח; הזנחה שיתווך פעולה תחקيري עם עמותות אחרות במגזר האזרחי ועוד.

18. ביחס לוועד המנהל: העמותה פועלת באמצעות "וועד מנהלי", אשר כל חבריו הצביעו פה אחד بعد פיטורייה של התובעת ואיתנים בדעתם אודות תיפקודה הלקוי עוד טרם למייל של יעל. "וועד מנהלי" זה מורכב ממתנדבים, אשר ספק רב אם יישארו עוד בתפקידים וייאותו לשאת באחריות משפטית ביחס למנכ"לית שאינם מאמנים בה ואיינס סומכים על דרך ניהולה. יצוין כי בזמן כהונתה חבריו הוועד נזקקו לעיתים קרובות למזער נזק ממשברים שיצרה

¹ הנתבעת נאלצה להגיש ביום 13.12.16 בקשה לצו מנעה נגד התובעת (ביה"ד חיפה, פ"ה 16-12-26913) על מנת שתחוור לה מסמכים, ציודים, פקסים וקוביות, לאחר שפניות דחופות של הנתבעת בעניין זה לא ענו, ועל אף צוודה ש念头עת התייחס בוחרם אל באנן בלבד ולנתבעת היה צורך דחוף ומידי בחומרם אלו לשם הגשת בקשה תמיכה דחופות כמתיחיב מלאחות זמינים דחופים לעניין זה

המנכ"לית ואף בחודשים האחרונים נאלצו לנחל את הארגון בפועל בשל רישלנותה על חשבו פגעה בזמנם ובעיסוקיהם העיקריים, חכל למען הצלת הארגון מחשש אמיתי לקריסטו.

19. ביחס לשותף אמריקני (ג'אסט ויזן): אף הוא איבד את האמון בתובעת ואין וודאות כי ימשיך עוד לתמוך בנتابעת ולהיות שותף במיזימה. בין השותף, לוועד הנتابעת התנהלו שיחות רבות, מזה חדשניים ובלא קשר למיליל של יעל, והשותף כבר שקל בשל התנהלות התובעת העברת פעילות האטר "שיחת מקומית" לעוממתה אחרת. מנכ"לית השותף גם נינהה שיחות רבות עם התובעת עצמה על מנת להבהיר ולהתריע על הקשיים בשותפות.

20. נוכחות שגיאות קשות בהנהלות התובעת (כל תקופת העסקתה), יחסית האנוש הקשים להם הגיעו, ורשלנות בעבודתה, לצד איפונה הייחודי של הנتابעת (כעומותה אזרחית הבניה על מתנדבים ושותף מחו"ל), נירה כי מאזן הנוחות נוטה במובחן לצד הנتابעת, באשר קבלת בקשה התובעת תהא בלתי-הפייה ובנסיבות גבואה תגרום, למropa הצער, להשלכות שפורטו לעיל.

21. זאת ועוד: עדין בהיותה עובדת, ועל דעת עצמה, שלחה התובעת מכתב מטעמה לבוגרים של הנتابעת, שבו אמירות קשות וחריפות כנגד הנتابעת, כולל הכספיות אישיות נגד אנשים שהוזכרו בשם או שזווחו בקהלות דרך תיאור מפורט. די בכך כדי להצדיק את פיטורי התובעת. כלום לאחר התנהגות בלתי-הפייה זו, על דעת עצמה, סבורה התובעת כי תבאס יחסית אמון חדשים בנتابעת?

22. רתובעת מסתירה מביה"ד הנכבד מידע אחדות חוסר שביעות הרצון כלפיה עתיה כל תקופת העסקתה, וביקורת מילולית ישירה וברורה שגבירה בחומרתה בתקופת הקץ, כשלושה חודשים לפני "המייל" וכחודות לפני שיכלול-node על האמירה הפגענית של העבדת. שיחות אלה מועדו רקיקית בתכנתות הפנים בין חברי הוועד תוך התיעצותם רבות כיצד להתמודד עם המצב המודרדר. ולאור יתר התנהלותה כמפורט לעיל הינה נגשת לבקשת זו שלא בתום לב או בניקיון כפיים, דבר שלכשעצמם הינו עיליה לדחית בקשה.

פיטורי התובעת – אך ורק בשל פגמים קשים בעובדתה כל תקופת העסקה

23. יאמר שוב, ברחל בתק הקטנה, שפיטורי התובעת מעובדתה נבעו **אך ורק** מכשלים מהותיים בעובדתה – ברמה האירוגנית, התייפקודה, הניהולית והቢטיאשית.
24. עם התובעת נערכו عشرות שיחות בעניינים אלו, על ידי כל הגורמים ומעורבים האפשריים בעומתה, יהודים כפלשתיים.
25. ששת התצהירים שצורפו להליך זה מדברים بعد עצם, ובוכום מתוארים גגמים וכשלים במערכות ייחסים עכורה שהסתפקה בין הצדדים.
26. לרובה הצער, כל ניסיונות המתבונת לתמוך בתובעת, להדריכה, להשיא לה עצות ולשאוף באופן כנה ותס לב להצלחתה המלאה – והן גם ניסיונות חזריים להעביר ביקורת ישירה –فشل.
27. כך למשל, כמושחר ומושא בתקהירה של יויר הוועד המנהלי, ד"ר דליה שיינידין: סיירוב בפועל של התובעת לקחת מאמן אישי לשם הדרכה המשך שנה (ס' 44-52 לתקהירה); הזנתה הקשר עם תורמים (ס' 54-57 לתקהירה); הchainsה מוחלטת של בעיות בהפעלת הוצאות גם כמשמעות לה באופן ישיר וכתוב (ס' 59-70 לתקהירה); הקשר עם השותפות (ס' 105-72 לתקהירה).
28. כך בתצהירו של חבר ועד המתבונת, מר רועי אליעזר מאור: ר' ס' 20-13 לתקהירו; בעיות התובעת עם השותף המרכזוי (ס' 49-38 לתקהירו).
29. כך בתצהירו של עורך "שיטה מקומית", מר חגי מטר: ס' 16-5 לתקהירו.
30. כך בתצהירו של אחד ממייסדי העמותה והמנכ"ל הקודם, אשר שימש בתנדבות (כמו כל חברי הוועד המנהלי) חוק לתובעת בתפקיד, מר נעם שיזף: כשלים בניהול ואי-יכולת להפעיל את הוצאות (ס' 82-27 לתקהירו); החמורת הייחסים הביאניים בין התובעת לבין הערכאים – ס' 91-83 לתקהירו); תלונות השותפים בעניין התובעת (ס' 92-119).
31. כך בתצהירה של הערכאית, עובדת העמותה, גבי אורלי נוי, באשר לכשלים מڪוציאים בעבודת התובעת (ס' 29-16);
32. מהתצהירים עולה מפורשות, כי המצהירים שוחחו עם התובעת שוב ושוב, במישרין ובעקיפין והעירו לה גם בכתב, בעניין שליה, תוך שיקו וויחלו להצלחתה, וכי **הטבعة ידעה היטב** אוזות הטענות לפני, אולם בחרה באופן שקרי להכחיש את דבר קיומו.

33. מכל מקום, הטענות כנגד התובעת אף רוכזו בכתב זימונה לשימוש מים
27.11.16 (נספח 19 לבקשת התובעת). בתום לב מוגבר ניתן לתובעת
הזרמנות להישמע חן בכתב והן בעל-פה, בנסיבות הנוחים לה. ושוב, במקרים
לקחת אחריות על איזה מעישה, אף בשימושים בהרחה התובעת לבטל
בזול את טענות הנتابעת כלפי ולהימנע מממן תשובה מספקות כנדרש
מןכ"לית במעמדה.

34. נשיחזור מועד השיחות עם התובעת ומשיחזור תוכן שהועלה בכתב
בהתכתבויות בין חברי הוועד מיד לאחר השיחות עם התובעת – שבועות
והודשים רבים לפניהם של יעל – עולה כי אין כל קשר סיבתי בין פיטורי
התובעת לבין האירועים עם יעל.

המייל של גבי יעל מרום – 1.7.16

35. חוסר תום לב מנסה התובעת להיתלות במיל של העובדת גבי יעל מרום
יב"תגובהה" אליו (המוחשת) כסיבת פיטוריה, ולא כך היא.

36. ואולם משהתובעת בהרחה, הודשים אחרי ובאופן מניפולטיבי וחסר תום לב,
לשימים את מייל זה במרכזה (שבזמן אמרת כל לא דיווחה אוזותינו, ומילא
משדיוקה, הנושא נבדק וטופף) – להלן התייחסות הנتابעת לנושא.

37. בمعנה לשיח שהחל להתרפקה בנוגע לצורך בעסקת עורך/ת נסף/ת לאתר
ובנגע לזהותה, החליטה התובעת למש החלטה זו, חרף העדר הסודות
מסגרת תקציב נאותה, על אף שהתקבשה לעשותה כן.

38. ואכן, הנتابעת פרסמה "הצעת עבודה" ובו חיפשה "דוברת אנגלית וערבית"
(ודוק: לא עורך/ת ממוצא פלשתיני).

39. בمعנה לשיח זה, כתבה ביום 1.7.16 עובדת הנتابעת גבי יעל מרום את המייל
הבא לתובעת ולumniyah@ubdi.net (נספח 8 ל通知书 התובעת):

40. "...אני חייבת להגיד שאתה לאओבת את כל השיח סיב מה שסמאח
העלתה. ואני לא מבינה איך בסדר העדיפויות שלנו נהייה פתאום "עורך
פלשתיני" בתור הדבר שצריך לדבר עליו. אני תוהה אם אף אחד לא חשב
להזכיר לסמאה ולכלום שהשכירה האחורה בעומתך היא המנכ"לית שלא
והיא פלשתינית."

41. היא ותו לא.

42. בגין מיל זה, בונה התובעת תיל-תילים של תיאורית גזענות ואפליה, בסבירה כי מיל זה – שנכתב בתורת ההעדפה המותקנת – חינו אמירה גזעית ואף שבגין מהאתה נגדו – פוטרת.

43. יש לדוחות את טענות התובעת באופן בוטה ומפורט, שכן התובעת עשו שימוש ציני וגס בדוקטרינה ההעדפה המותקנת, בהעדיפה עובד פלשתיני לתפקיד אך ורק בשים לב לzechoto האתנית, ומאידך מאשימה את 'המתנגדים' (מושח; לשיטת התובעת בלבד) לייצוג ספציפי אוטומטי זה בגזענות.

44. ויווער, טענה יהגונוטי נדחתה על ידי כל, לרבות הוועד המנהל, הבלגרים, נובדים בעמותה, שותפים, לרבות הפלשטיינים הפעילים במסגרת העמותה.

45. ניסיבות האשמה בגזענות, בלתי נמנע מהציג את הגב יעל מרים, אשר לה מייחסת התובעת גזענות פסולה. אלו קורות חייה המקוריים של יעל כפי שמוצגים באתר "שיחה מקומית":

"פעילה במאבקים לחופש, שוויון וזכויות אדם ואשה בישראל ובשטחים והפלסטיניםכבושים. רכוזת המדינה והפעילות ציבורית (ישראל) של ארגון התקשורות HisVisions, ועורכת שותפה של האתור שאתם קוראים בו ממש יעצשו. לפני שהצטרכתי ל-Just Vision עבדתי כדוברת של ארגון רופאים לזכויות אדם-ישראל. בין הקמפיינים התקשורתיים שהובילתי במסגרת המאבק לשחרורם של העצורים המנהליים הפלשטיינים שוביთ ההפיקיד: הקמפיין לחשיפת מלחנות העינויים בסיני בהם חרubb בתחילת 2012, הקמפיין לחשיפת מלחנות התקשורות של כלאים פלסטינים למטרות כופר, ועוד. לאחר מכן שמשתי כאשת התקשורות של קמפיין "האקדח על שולחן המתבח" לצמצום תפוצת נשק קל במרחבי ציבור בישראל. בגלגול המוצע הקודם שלי עבדתי כתראפית בגישה זנagogית לילדים ואנשים עם קשיים בתחום התקשורות והלמידה. אחותטופלות והמטפלים שלי למדתי שהודך הטובה ביותר להעיבר מסר היא תמיד זו הפשטה, הכרנה והישירה".

46. הנה כי כן, זו העבדת, גבי יעל מרים, אשר לה התובעת מייחסת בונה/עמדה/אמירה גזעית, המוכיחת מכל וכל. האשמה שהוא כאמור במקרה יעל מרים, אשר ענייני צדק חברתי הינס בבת-עינה, מהווה לשון הרע גופא מהסוג החמור במינוח, שכן יש בו כדי אף לפגוע במוניטין המקצועית שלו בהתחלה אשמה שהוא צינית כאמור.

47. **פרק ב-4 חדשים (!!!)** לאחר המיל הניל, וرك ב-16.10.22, נזכרה התובעת לדוחות בכתב על אמירתה של יעל במיל לוועד המנהל, שככל, אגב, לא נשא את הכותרות "תלוונה" ולא הוציא על ידי התובעת בכזה, ואף לא מופיעות שם דרישות מפורשות כלשהן.

49. אף מועד משלוח המיל הנק"ל אינו תם לב, כמו גם תוכנו, משנשלח יום אחריו שהתוועת תקפה את יו"ריה הוועד מילולית והביעה כלפי זולן מוגן, בעוד יו"ר הוועד תבהיר להתוועת בمعנה כתוב כי התנהוגות חוצה גבולות מקצועיים, ולאחר שהיו"ריה כתבה לוועד עדכו בו הצעה לשקל, בלבד, בלבד את המשך העסקת התוועת.

50. כלל התנהלות התוועת חסרת תום לב באופן בוטה וקייזוני, משאין זה מקרי שמייל התוועת נשלח במועד זה, למחורת התקירות בין יו"ר הוועד לבין התוועת, וזאת בחוסר תום לב ועל מנת שהתוועת תוכל "לבנות ולהיבנות" מטעמת התלונה והאפליה, המוכחתש מכל וכל.

51. הרי התוועת ידעה היטב שהתנהוגות וטセンן כל עובד בפתרונות והחיליטה "لتකוף" קודם.

52. לא זאת אף זאת: התוועת הייתה חמכ"לית של יעל, ככל שחפיצה לפטרה ריתה רשאית לעשות כן ו/או להמליץ לוועד לעשות כן. תחת זאת היא בחרה להמשיך בהעסקתה של יעל, ואף התכוונה להמשיך לעשות כן, כפי שאף ציינה במיל עצמו.

53. רנה כי כן, בשים לב לתוכן המיל של יעל מרום, נסיבות כתיבתן ומועדן, ובבישת הדיווח הכתוב כארכעה חדשניים על ידי התוועת, עולה החשד החיני כי כנסליה המיל של התוועת לוועד (22.10.16), התוועת כבר הבינה וידעה שUMB של היחסים כה גרווע, חריף, מתמשך ועמוק, שלא נותר לה אלא לנסתות לעשות שימוש ציני ופסול במיל ישן-נון זה וביחס גזענות ואפליה לתוכנו.

54. אין כל קשר בין מכתב התוועת מה-16.22 לבין זימונה לשימוע ו/או לפיטוריה.

55. כך או אחרת, הוועד המנהל דן ברצינות רבה בנושא, ועוד קודם לכן פגשה מנכ"לית השותף ג'אסט ויוז'י את התוועת ואת יעל בפגישה במסעדה שנועדה ליישב את ההדרורים בין השתיים. למרבה הצער, פגישה זו לא עלה יפה, עלו האשמות שני הצדדים אחת כלפי השנייה, ואולם יש לשולל על וסף את פרשנות התוועת כאילו האמירה "cosa amk" שנאמרה על ידי יעל שלא לתוועת אלא כנגד הסיטואציה, בעידנא דרייחטא, כאקט של תסכול, וזינה אמרה גזענית. יעל מרום התנצלה בפני התוועת על אמרה זו ועוד נאותה הפגישה, הדבר אף תועד בפרוטוקול הוועד המנהל ועדין התוועת וחיליטה להשאירה בעבודה, ולא לפטרה ו/או להמליץ לוועד על צעדים נלשוו כנגד עובדת זו.

56. הנה כי כן, פיטורי התובעת אינם נגועים בנסיבות, אינם כתגובה למיל ו/או ל"תלונה" (המוחשת) ויש לדוחות את שימושה הציני של התובעת במיל של יעל, תוך השהיית דיווחה בנושא, כאשר זו סיבת פיטוריה.

עובדות התובעת מעולם לא הוקפה: התובעת עשתה דין לעצמה והפסיקה

לעבון

57. כמפורט בתצהירים, אף לא "הוקפה" עבדות התובעת, אלא התובעת עשתה דין לעצמה, הפסיקה לעבור ממשך חדש שלם, בבחירה הצינית לפרש כרazonה את החלטת הוועד המנהל שנגע אך ורק להקפותן של הוצאות הקציביות חדשות, ולא של כל יתר עבודות התובעת ושליל יתר סמכויותיה.

58. ככלא מניסוח החלטת הוועד המנהל בנושא, שלא נבעה מ"תלונתה" של התובעת אלא מחוסר יציבות כללי בעמותה מזה חדשם לפני המיל, רק ותדרדר עם הזמן, אשר היה עלגרו חסר יציבות כלכלית/תקציבית, ואהפרוגטיבה המוחלטת של הוועד המנהל (נספח 15 לנPsiי התובעת):

The board has decided to freeze all major organization/budgetary .⁵⁹

activities except of salaries and regular providers

59. יזכיר כי המכתב לעיל נשלח לפי בקשה של התובעת לאחר שיחה טלפוןונית בין לבין 2 חברי ועד ונעם (חנן'יל הקודס), שיחה שבה הוברכה לה ועל נה המשמעות המדויקת של הקפות הוצאות תקציביות ולא כל שעינוי במחאות התפקיד הניהולי שלו.

60. ביום 4.11.16 פנתה התובעת לנثبتה בשאלות החקירה לגבי ההחלטה והנثبتה (נספח 16 לנPsiי התובעת); כבר ביום 10.11.16 הבהירה הנثبتה לתובעת באופן חד משמעי: "היק נדרשת להמשיך לבצע את מלאו יעוזתך על כל המשטע מק, ולהימנע מפעולות דין לעצמך בעניין זה, דבר שעלול לחסוך את הארגון להפסדים ולנזקים שהיו באחריותך" (נספח 17 לנPsiי התובעת).

61. כך נמסר לתובעת בכתב פעמיים נוספים.

62. אולם התובעת מנעה מלהיות כו ומשכך כחודות כלל כמעט ולא עבדה, על זאת עצמה.

63. למehrha הצעיר, התובעת אף מפרשת מניפולטיבית שיחה שניסח לנחל עימה נתנדב בעמותה ביוזמתו ועל דעת עצמו ולא שהועד ידע על זה דבר -

בבקשה שתשקל את הנזק שהיא גורמת לעצמה מוחתקיפה הלא ראויה נגד
הארגון – באופן מגנני וחוידי תוך שיחסה לדבריו כוונת איום, דבר
שכמובן לא היה ולא נברא. לא הייתה שבעת רצון יותר מהנתבעת אם
התובעת הייתה עשויה חיל ומצילה בתפקידה.

65. מミילא תמורה הטיעון כאילו הובטח, נאמר או נרמז לתובעת כי תועסק חמיש
שנתיים. מדובר התהווות שהנתבעת מעולם לא נתנה, אף נציג של הנתבעת לא
הזכיר פרק זמן שכזה או קרוב אליו, ואף מעסיק, לא כל שכן הנתבעת
כגמומה דלת תקציב, אינו יכול לחתם הבטחה כזו, וזאת בין היתר לאור
הចורך התמידי בגין תרומות שוטפות ובעודה בסביבת פעילות בלתי יציבה
פְּלִיטִית וְכָלָילִית.

66. אם התובעת הסיקה מהעובדת שהמנכ"ל המייסד מר נעם שיזף עבד
בתפקיד 5 שנים שאף היא תועסק פרק זמן זהה, זה על סמך פרשנות אישית
ויצינית של התובעת והיא אפילו לא שיתפה אדם בפרשנות זאת במשך כל
תקופת עבודתה.

67. לחופין, ולמען זהירותו בלבד, אף ככל שנפלה עמיות בדרישת הנתבעת
(זיבר המוחחש) להקפות הוצאות תקציביות, ריפויו אינו בנסיבות בקשה
לצו מניעה زمنית אוسع אכיפה או השבת התובעת לתפקיד המנכ"לית ממשו
פוטרה.

68. רעומתת עסקיה כיום 4 עובדים בלבד בהיקף מלא, 1 ב- 75% משרה
ושלושה בהיקפי משרה מזעריים, ומשכך אף "חוק שוויון הזרמוויות
בעבודה" אינו חל עלייה באופן נוקדי.

69. כהשלמתה הטעונה יאמר, כי לאחר פיטורי התובעת ומינוי אחד הערכים (מר
רווי מטר) למנכ"ל בפועל, החל לעסוק כעורך בנתבעת באופן זמני ובתקוף
כצומצם, מר רמי יונס, פלשתיני דובר ערבית, ללא קשר לכוכנות הנתבעת
כחעסקיך עורך דובר ערבית במשרה מלאה וקבועה. כאמור, בכוכנות הנתבעת
היה לעשותךך אף בתקופת עבודהה של התובעת בנתבעת (אלמלא כשלה
התובעת עצמה במציאות התקציב לעניין), והיא תמשיך בחיפושיה
ומיוניה אחר עורך כאמור לאחר מציאת עיגון תקציבי לצורך זה.

70. לאור האמור, יש לדחות את בקשת התובעת תוך השתת הוצאות משפט
משמעותית בגין הליך שווה זה, אשר עשויה שימוש צימי ושווי בהוראות דברי
חוקיקה ראויים וחשובים, ובهم "חוק שוויון הזרמוויות בעבודה", "חוק שווי
זכויות האשה", "חוק הגנה על עובדים".

71. אמרו מעתה: התובעת לא פוטרה בשל "תלונתה"; אין בין מכתבה מה-
לכון ההחלטה על פיטורי התובעת בנסיבות הקשות שנוצרו על ידה,
חרף כל כוונותיה הטובות של הנتابעת ותקוותה להצלחתה בתפקיד – דבר.

72. לעיפוי בתב ההגנה:

73. מוכחת תחולתו של "חוק הגנה על עובדים (חיפוי עבירות ופגיעה בטוהר המידות או במנהיג התקין)", התשנ"ז – 1997. זאת, שהנתבעת אינה מופיעה בתוספת לחוק כגון עלי חל חוק זה; שנית, משסיבת פיטורי התובעת אינה "תלוננה" אלא תקודה; שלישי, ממשודר אמן בעמותה הפעילה בזירת השيو' הציבורי (כמו כל העמותות, באשר הן), ואולם היא אינה ארגן ממשתי או "גוף ציבורי" כמשמעותו בסעיף 1 לחוק ומילא אף לא בתוספת לחוק.

74. רנה כי כן, התובעת מלקטת מן היקב ומון הגורן דברי חקיקה, אשר בין היתר תקודה ופיטוריה אין דבר, לא בעבודות הנטענות, לא בסעדים המבוקשים ולמעט אף לא בתחולות ורלוונטיות החקיקה.

75. כוכחש סעיף 3 לתביעה, בין היתר בשל חוסר סמכות עניינית – התובעת רובה את "נזקיה" ותביעת נזקון, עם כל הכבד, אינה בסמכותו העניינית של ביה"ד נבד זה.

76. כוכחש סעיף 4 לתביעה. אף כאן, משפט העבודה, עם על הכבוד, אינו מכיר בكونסטיטוקציה של "פיצוי בגין הנזקים שנגרמו לה כתוצאה מההרעה והוחשית שלחה בתנאי העבודה", חן שלא חלה הרעה בתנאי העבודה, והן נשמעילא למעטיק הפרורוגיבת הכללית לעניין זה (דבר המקרה לכל היותר לעבד את הזכות לחפותר בדיון מפורט); חן משאין במקרה קונסטיטוקציה על פיצוי כאמור ואף לא סעד ישיר נתבע בכתב התביעה לעניין זה.

77. כן מוכחת מכל וכל "הבטחה" כלשהי כאילו העובדת תועסק לחמש שנים. לחלוfin, ולמען זהירות בלבד, לתובעת החובה להקטנת הנזק בתביעה לשכר עתידי, דבר שהתובעת לא הראתה כי עשתה. לחלוfin, לוח הזמנים ומקוצר בה נידונה תביעה זו מונעת מהנתבעת לטעון להקטנת נזק, שבחברה יהיה עם חזותה של התובעת לשוק העבודה, לרבות עצם זכאותה לדמי אבטלה כמנופורת.

78. אף יש לתמהה לא רק על לשונו הבלתי מbestosת של הסעיף, אלא אף על נליותו, המעיד על חוסר הדיווק שבו – לפיה תום מועד העסקתיה הינו חמיש שנים לפתחות.

79. מוחחש מכל וכל ס' 5 לכתב התביעה.
80. מוחחש ס' 6 לכתב התביעה.
81. מוחחש ס' 7 לכתב התביעה.
82. מוחחש ס' 8 לכתב התביעה, הן עובדתית וחן משפטית.
83. מוחחש ס' 9 לכתב התביעה. ביה"ד נכבד זה לא נתן כל סعد: לא זמני, ולא כל שkn שום סעד אורי במעמד צד אחד, ואף בהair זאת מפורשת בדבריו במהלך הדיון. כל שהיתה הינה הסכמה דיןית לפיה הנבעת לא תמנה מכך חדש. טענת התובעת כאילו ביה"ד "נתן סעד זמני האסור על מינוי חדש לעומתה" הינה טענה מטעה, שגיה ובלתי נכונה, ומעידה ככל מונין על עיוז האמת בה נקיטת התובעת בניסיונותיה להציג האמת באופן חוסר הום לב, ציני ומינופלטייבי.
84. מוסכם ס' 10 לכתב התביעה.
85. כבר אמר, כי מדובר בעמותת רבת מתנדבים, בלוגרים ופעילים, ופלא ביצד רשותה לא השכילה למצוא ולו מצהיר אחד נושא – מן העומתה, מפעילה רותמתנדבים, מגורמים מקצועיים חיצוניים ובלתי תלויים שבאה איתם ברגע נקצועי, או מכולי עצמא, שיתמוך בעמדתה כאילו הינה מכל"ית טוביה או בගירושתה כי "חופלהה" מלחמת גזענות.
86. כך אף בקרב פעילים פלשתיים שפעילים במסגרת העומתה – אין כדי להתבעת ולו תצהיר אחד (!) להוכיח "תיקודת המשובח", טענה לפיטורים כסולים או לעניין "אפליטה". נփוך הוא: בתצהירה של גבי אורלי נוי וווארה תגבות פעילים פלשתיים לטיעוניה המינופלטייביים של התובעת ולדרך התנהלותה, כמו גם בתצהירים נוספים שצורפו, לרבות מחבר ועד פלשטייני.
87. מוסכם ס' 11 לכתב התביעה. תשומת הלב כי עיסוקה של הנבעת הינו בג"עיטונות עצמאית", והיא אינה ארגון שחרת על דגלו ברוח בתק הקטנה או נאוף מפורש מתן יציג הוגן – חובה שככל חלה מכח "חוק Shirot מדינה ומיוניים" ו"חוק החברות הממשלתיות", ואולם חובה זו אינה חלה כחובה וזכואה אלא ביחס לגופים האמורים ואך ביחס לנושאי מיגדר. הנה כי כן – העומתה סבורה ומאמינה כי יש لتתן יציג הוגן והולם למירב מגורי תברת ישראלית והזרמים אשר בה, ואולם אין הדבר עולה מפורשות ממטרותיה וזמוכחות או מתקנונה ולא לתקלית זו הוקמה העומתה.
88. מוסכם ס' 12 לכתב התביעה.

89. סעיף 13 – מוסכמוں תקופת העבודה; מוכחש כי פיטוריה היו "שלשות";

מוכחש כי פיטוריה אינם כדין.

90. סעיף 14 – אכן מדובר בחלק מהגדירות תפקיד של מנכ"ל בכלל ושל מנכ"ל רנתבעת בפרט, ואולם לא אלו בלבד, ואין מדובר ב"רשימה סגורה".

91. מוכחש מחוסר ידיעה סי' 15 לכתב התביעה.

92. מוכחש מהוסר ידיעה סי' 16 לכתב התביעה. נראה שלא בצדיו לא פירטה חותבעת באשר ל"נטיונה" זה, ולמצער אף לא צירפה לכתב התביעה או יתצהיריה כל מכתבי תשובהות או המלצות מקומות העבודה הקודמים, נראה שלא בצדיו.

93. מוסכם סי' 17 לכתב התביעה.

94. מוסכם סי' 18 לכתב התביעה. המנכ"ל הקודם (מספרנו שיזף) כיהן בתפקידו נחמש שנים אך ורק בשל העבודה כי עשה עבודהו באופן מצוין וזכה לשבחים רבים וראה את פריחת העמותה.

95. מוסכם סי' 19 לכתב התביעה.

96. מוכחש חלקית סי' 20 לכתב התביעה. נחפוץ הוא – התביעת התקבלה לעובודתה חרף העובדה כי כישוריה וניסיונה אינם מספקים, ואולם ככל זאת בקשה הנתבעת לנוסות ולהעסיק את התביעת תוך הדרכתה הצמודה על אף העבודה כי הרקע המקצועני שלה הן בניהול, הן בעיתונות, והן, בין היתר, בשפה האנגלית – אינם מספקים.

97. מוכחש מכל וכל סעיף 21 לכתב התביעה. ברι כי העסקה בעמותה אינה איננה מבחינה כספית, התלויה בתסוזי תרומות ובתמכה ציבורית, לרבות תמיכה מארגוני בחו"ל, ובכפוף לרגולציה שלטונית בעניין זה – אינה יכולה להבטיח 5 שנות העסקה. כלום הייתה המדינה מוחזקת חוק נגד תרומות זרות, ואנו תרומות לעמותה היו פוטסקות, עדין הייתה התביעת דרישת להישאר בתפקידו חמיש שנים? כלום בטרם התקבלה התביעת לתפקידה בקשה הנתבעת לשולב מעצמה כל פרוגטיבה ניהולית לו היה מתגלה (כפי שהתגלה) כי התביעת אינה טובה בתפקידה? טענתה של התביעת לא רק אינה מגובה בכל ראייה, אלא אף תמורה ביוטר לכשלעצמה.

98. מוסכם סי' 22 לכתב התביעה.

99. מוכחש מכל וכל, כפי שפורט בהרחבה, סי' 23 לכתב התביעה.

- .100. מוחש ס' 24 לכטב התביעה. אחד מכם התובעת הינו בהעדר תיכון ארוך טווח.
- .101. מוחש ס' 25 לכטב התביעה.
- .102. סעיף 26 לכטב התביעה – מוסכם כי בתקופת עבודתה של התובעת אכן התקבל "אישור ניהול תיקון", ואולם מדובר בהליך שגרתי, ברור מאליו, שמלילא נבחן ביחס לתקופות קודמות יותר בניהול העמותה ואף בהליך זה היה מעורב מר נועם שיזף, המנכ"ל הקודם.
- .103. סעיף 27 לכטב התביעה – מוחש מכל וכל.
- .104. מוחש מכל וכל סעיף 28 לכטב התביעה. עם התובעת נוהלו אין-ספר עיחות עם בעלי תפקידים רבים בעמותה, סביר חוסר שביעות הרצון ההלכת וגבירת מתפקידה.
- .105. דוגמאmani רבות לחילופי כתובות בעניין זה – מצ"ב כנספה א', כלהלן:
- .106. 18/10- יויר הוועד המנהל, ד"ר דליה שיינדלין, כתבה ישירות לתובעת על הבעיות שלח עם הוצאות;
- .107. 20/10 - שיחות הוואטסאפ בין התובעת לבין יויר הוועד המנהל, ממנה עולה תשובה התובעת המולצת בתביעה כמעסיקתה;
- .108. 21/10- יויר הוועד מעדכנת את הוועד בהתדררות חמורה במצב ניהול העמותה ובסבנה בקשר לשותפים, וכן הצעה לשקל את המשך עסקת התובעת.
- .109. **ויזכר, כי כתובות אלו היו לפני שכבתה התובעת את מכתבה!**
- .110. בנוסף, לשם הדוגמא בלבד: מיילים ממנכ"לית השותפה "גיאסט ויזן", גבי סוחaad באבא – מצ"ב כנספה ב':
- .111. 9/10 – מנכ"לית גיאסט ויזן, גבי סוחaad, פירטה את הבעיות שלח עם התובעת לפני קיום ישיבת ועד שבה כולם השתתפו (הודגושו במילוי המז"ב גם חלקים המתיחסים לנושא של יעל מרים וצוין כי יועלו בישיבת הוועד על מנת לדון בטעון של התובעת בכבוד ראש וברצינות).
- .112. 2/11 – סוחaad מעדכנת על חידוש החוזה בין השותפה לבין הנובעת, ומציינת כי התנאי להמשך השותפות והמשך ההתקשרות בין גיאסט ויזן לתובעת הינו ביצוע "שינויים מבניים" שייעשו בארגון בעקבות הבעיות הניהוליות של התובעת.

113. מוחש ס' 29 לכתב התביעה, כאילו מדובר ב"הצלחות" או "הישגים". נחפוך הוא: על מנת לדרבן את התובעת להצלחה בתפקידה, ומຕוך מחשבה על ניהול מכיל ומאפשר, ועל מנת לחזק את התובעת בתפקידה, ובלא קשר לחוסר השביעות הרצונו מכשלה כי שעלו בשיחות שונחו לו אינה כל אותה העת – מהאו לה הנוכחים כפיהם אך ורק מתוך רצון לעודדה ומתנו תקוות. כלום הייתה התובעת מבקשת הטפות מוסר קולניות או הפנויות כתף קrho? הגם בזה חטא הנتابעת, אשר העדיפה עידודה של התובעת ונטיות תקוות מבחינה חברתית וניהולית בתקווה כי דזוקא עידוד זה הוא שיביא להצלחה?

114. ויוער: כי התובעת מרובה להתלוון על היחס שספגה, על קשיים וביחסותי הפעולה, על יחסים קשים עם יעל וכדומה – ואולם יוער כי התובעת והיתה הסמכות העלינהה במתבעת, ומשכך אין לה על מי להלן, שכן הינה זו שאחריות לכל האמור. לא מדובר בעבודות זוטרה מן המניין שספגת יחס משפיל ממנהליה, אלא במנכ"לית עליונה של עמותה, בעלת פרוגטיבה ניהולית רחבה, ומשכך כל הקשיים האירוגוניים המתוארים על ידי התובעת רובצים לפיתחה בלבד.

115. מוחש חלקית ס' 31 לכתב התביעה. אין מדובר ב"צורך" ואת תשומת הלב יש להפנות לאבחנה בין "עורך פלשתיני" **לבין** "עורך שפת אמו ערבית".

116. מוסכם ס' 32 לכתב התביעה, באשר אף אליבא דההתובעת לא מדובר עד ב"צורך" אלא ב"רצון".

117. מוסכם ס' 33 לכתב התביעה.

118. מוחש ס' 34 לכתב התביעה: בראש העמותה – כמנכ"לית – הייתה מעסיקת ערבית פלשתינית, היא-היא התובעת. מעבר לכך, מונה העמותה 8 עובדים נוספים בלבד! בוועד המנהל מכחן אדם פלשתיני (מר אמג'יד עיראקי, שתזכה מוחרף לעמדת המtabעת) וכן אף בין הבולוגים. מעבר לכך, ממילא כותבים באתר כתובים פלשתינים ואו דו-ברית ערבית. ודוק: אף העורכת גבי אורלי נוי ذוברת את השפה הערבית.

ויעור: כפי התובעת עצמה לוקה בסעיף זה ממש באותה האשמה בה **היא מאשימה את המתבעת – "ספרות ראשים" (!)**

119. מוחש ס' 35 לכתב התביעה. שני אתרי הנובעת מעוזרים בשירותי תירוגים קבועים ופרשימים טקסטים שנכתבו במקור בערבית, וכן בין רבלוגרים – הכותבים הקבועים באתרים – יש מספר פלשתינים מישראל ומהשטים, שכותבים בו באופן קבוע והם חברים בצוות הרחב של האתרים.
120. מוחש ס' 36 לכתב התביעה, אף באשר לזרישת הערבית כ"שפה אט". שמא יתכן קבלת עובד/ת דוברת ערבית שלא כשפט אם, ואולם ברמה מקבילה?
121. מוחש ס' 37 לכתב התביעה. בניגוד לטענת התובעת, אתר "шибחה מקומית" ואתר "+972" מתעדכנים אף בחגיגים. אמנס באותה העת לא היה עורך דובר ערבית לשפת אם, אבל שני האתרים נזورو ועדין נועזרים בשירותי תירוגים קבועים ופרשימים טקסטים שנכתבו במקור בערבית. כך בין רבלוגרים – הכותבים הקבועים באתרים – יש מספר פלשתינים מישראל ומהשטים, שכותבים בו באופן קבוע והם חברים בצוות הרחב של האתרים.
122. מוחש ס' 38 לכתב התביעה. התובעת לא תמכה גרטסה בכל תצהיר מאות מר מיק עומר-מן, שלא בכדי.
123. מוסכם ס' 39 לכתב התביעה. אכן, סוכם (ויסוכם שוב בהמשך) כי התובעת תבחן את מקורות התנקזיב שקיים לעניין זה, דבר שלא עשתה עד עת זו ולא הצינה כל מקור מימון מסוחרר.
124. מוסכם ס' 40 לכתב התביעה.
125. מוסכם ס' 41 לכתב התביעה. ודוק: פורסם קול קורא למינוי דובר ערבית (לא פלשתיני) ולא כ"שפט אם".
126. מוסכם ס' 42 לכתב התביעה.
127. מוסכם ס' 43 לכתב התביעה.
128. מוחש ס' 44 לכתב התביעה. עד עת זו, וכן במסמכיו הנובעת החלקיים שהחזרה לנובעת, לבקשותה וرك אחורי הגשת צו מניעה בנושא, אין כל תיעוד לזהות הי"טורים או ל"סבירות הגבואה". עד עת זו לא טרחה התובעת לעדכן באשר להזותו של תורם זה, או להציג ראשית ראייה או תצהיר לעניין זה.
129. מוסכם ס' 45 לכתב התביעה, וכי שייטען – התובעת עצמה לא רק שכשהה מלהשווין כן אלא אף נמנעה מהשוויה לנובעת את חומריה בזמן, עד לאחר הגשת צו מנעה בבייה"ד לעובודה בחיפה, דבר שתוביל במישרין בלוט זמנים זה, אשר היה ידוע היטב לנובעת.

.130. ניראה כי בכוננות מזיד ביקשה התובעת לפגוע בעמוותה עם פיטוריה. הعلاה על הדעת שעבדת שביקשה לפגוע בעמוותה ובתרומותיה, מעסם אי השבת חומריה הנידרשים לשם עמידה בלוחות הזמנים המענקים, לשוב לאזותה עמוותה כמנכ"לית? הזויה התנהגות בעל תום לב?

.131. העמוותה לא יכולה היתה באוותה העת לשכור את העורך הנוסף, דובר הערבית, כפי שביקשה לשכור, אך ורק בגלל המחדלים התקציביים של הזגובעת עצמה.

.132. ויזכר: רק לאחר הגשת צו מנעה בבייה"ד לעבוזה הטכילה התובעת להחזיר לעמוותה חלק מהחומרים, וחילק אחר לא החזירה עד היום, והוא אף לא עונה לפניות שלנו בעניין, אף תוקן בייזון בייה"ד (משחוודעה לנتابעת כי כן החזירה החומרים שברשותה, דבר שגרם בהטעית התובעת למחיקת צו המנעה ע"י התובעת). מיילים בנושא מצורפים לתצהירו המשלים של מר חי מטר.

.133. מוכחש ס' 46 לכתב התביעה, אף על לוח הזמנים המבלבל בכוננות מכון אשר בו. הлик גיוס הכתפים לא היה אמרו להעצר, באשר היהת זו חובתה של התובעת ולאחר מכון חובתה להשבה מיידית של כל החומרים שברשותה; היחס ה"משפלי" (מוכחש, לשיטת התובעת בלבד) אינו קשור ללוח זמנים זה.

.134. מוסכם ס' 47 לכתב התביעה.

.135. מוכחש ס' 48 לכתב התביעה. אין מדובר באימירה גענית"; אין מ"זבר ב"תלונה" אלא בהבעת דעתך מצד עובדת שכיריה הקפופה בפועל לנובעת; מדובר באמירה שאמרה בטורת ההעפה המתknת, אותו נימוק עצמו עליו מבססת התובעת עצמה את דרישתה לייצוג הוגן.

.136. מוכחש ס' 49 לכתב התביעה: הנتابעת עצמה בבקשת שכירת עובדת/ת ערבית ו/או פלשתיני, לא פסלה אפשרות זו מעולם (ואף לא נקטה בו). בפועל, כיום מונה זמנית בהיקף מצומצם עורך פלשתיני דובר ערבית, מ" רמי ינס, בעוד הנتابעת ממשיכה בניסיונות לאייתור מקורות ותקציב לעניין זה, במטרה למצוא עורך קבוע למשרה מלאה.

.137. מוכחש ס' 50 לכתב התביעה. אלו קורות חיה המקוררים של יעל כפי שצויגים באתר "שיחה מקומית":

.138. "פעילה במאבקים לחופש, שוויון וזכויות אדם ואשה בישראל ובשטחים הפלסטינייםכבושים. רכזת המדריכת והפעילות ציבורית (ישראל)

של ארגון התקשרות *Just Vision*, ועורכת שותפה של האתר שאתה קוראים בו ממש עכשו. לפני שהצטרכתי ל-*Just Vision* בעבדתי כדוברת של ארגון רופאים לזכויות אדם-ישראל. בין הקמפיינים התקשורתיים שהובלתם במסגרת התפקיד: המאבק לשחרורם של העצורים המנהליים הפלסטינים שובי הרגע בתחילת שנת 2012, הקמפיין לחשיפת מחנות העינויים בסיני בזמן נכלאים פליטים למטרות כופר, ועוד. לאחר מכן שמשתי כאשת התקשרות של קמפיין "האקדח על שולחן המטבח" לצמצום תפוצת נשק קל בארחוב הציבורי בישראל. בגלגול המקצועית הקודם שלי עבדתי כתראפית בńska התנהגותית לילדיים ואנשיהם עם קשיים בתחום התקשרות והלמידה. מהמשמעות והמשמעות של לי מודתי שהדרך הטובה ביותר להعبر מסר היא חמיד זו הפושא, הכהנה והישירה".

139. מוסכם חלקית ס' 51 לכתב התביעה. וזוק: התבעת פנתה בקשר ל"תרבות הדיבור" ולא בקשר לגזענות! צוין כי בשלב זה התבעת עוד לא סקרה לעדכן את הוועד לגבי אותה האמרה של גבי מורות חדש יוני, אלא שיתפאה אתם אך ורק בהתנהגותה ביישבות ובמתח ביןיהן; אמתה, היחסים בין התבעת לבני יעל מורות היו עכורים זה מכבר, ואולם האחריות לכך מוטלת על התבעת, שהינה מנכ"לית הארגון וכן לא הצלחה לשלוות בעובדייה או לנחלם, הן את יעל וכן עובדים אחרים. היחסים בין הגבי יעל ברום לבין התבעת היו מתחים, מיסיבות כשלוי ניהול של התבעת, ואולם כאשר נשאלת התבעת שוב ושוב על ידי הוועד המנהל באשר לאפשרות פיתוריה של גבי מורות, התבעת סירבה מפורשות והתקשה שהיא מנהלת עם העובדת "תהליך הרגעה". התבעת עצמה בחרה שלא לפער את יעל כמרות שהיא בנסיבות ובכוחה לעשות כן.

140. מוחש ס' 44 לכתב התביעה (המשך המוטעה במקור).

141. מוחש ס' 45 לכתב התביעה.

142. מוחש ס' 46 לכתב התביעה בקשר ליחס שקיבלה התבעת; מוסכם כי הליך הגיוס נעצר בעיצומו.

143. מוחש מחוסר ידיעה ס' 47 לכתב התביעה.

144. לסייע 48 - מוסכם עצם שליחת המיל על ידי גבי יעל מורות וכןנו, מוחשת הפרשנות הציינית, חזקה, המינימלטיבית, הרטרואקטיבית והמאותרת שניתנה לו על ידי התבעת.

- .145. ויזכר, המיל של יעל נכתב על דעת עצמה בלבד, לא בשם הנتابעת, משקף את דעתה האישית, אינו גזען לכשעצמו אלא, כאמור, נכתב ביחס לנורמת ה하עופה המתקנת וממילא לא יושם או לא נכון.
- .146. מוכחש מוחסר ידיעה ס' 47 (הנוסך) לכתב התביעה.
- .147. מוכחש ס' 48 לכתב התביעה. התובעת כולה בדרך ניהולה את הישיבה, מככ"לית הנتابעת וכאחריות על הישיבה, מציגה חכמיות, נבנעת מლיצין כי נאטמה לחלוון להסבירה המונומקס של גבי יעל מרום לגבי תוכן המיל שכתבה, כמו כן לעובדה כאמור כי מדובר בדעה פרטית של גבל, הכוונה לתובעת, אשר הינה יכולה ומוסמכת לפטרה.
- .148. התובעת עצמה מודה ברחול בכך הקטנה כי היא אינה מסוגלת לנחל יעיבות צוות ואינה יכולה עוד להזכיר עם עובדייה.
- .149. מוכחש ס' 49 לכתב התביעה. גבי יעל מרום לא פנתה לתובעת באמירת "cosa amk" אלא אמרה זו בביטוי כללי וגנרי של תסכול כללי מוחנהלות הפשישה, ביטוי שעליו הטעורה והביעה התנצלותה מיד לאחר מכן. יתר על כן, מתייחסו האירוע וմבוקחת הנتابעת, אשר בדקה את טענות התובעת ברצינות מלאה ובתום לב מוגבר, האמורה כלל לא הופנתה לכיוון של התובעת, אלא נורקה לחיל האירוע, לא לכיוון התובעת, שהייתה על עס הגב לעבר התובעת, בהולכה לכיוון הדلت וرك משהתרכזה מוחתובעת.
- .150. בראש אין מדובר ב"ישיבה" אלא במפגש בלתי אמצעי שנערך במסעדה בנווחות המכ"לית "גיאסט ויזין" ונודע להרגיע את יחס העובודה העכורות בין התובעת לבין הגב יעל מרום, יחסים שרובצים לפיתחה של הזובעת בלבד.
- .151. מוכחש ס' 50 לכתב התביעה, לרבות ובעיקר כי "הדברים ארעו יותר מפעם אחת", ללא כל צילו של פירוט. יצוין כי חברי הוועד חזרו ובקשו שזעדקן אותם לגבי כל אירוע נוסף בסגנון זהה מהרגע שהතובעת ידעה אותם על תחשותיה לפני יעל. עד היום היא לא הביאה אף דוגמה נוספת מעבר לairyועים הכלליים שיפורטים בכתב התביעה.
- .152. מוכחש מכל וכל ס' 51 לכתב התביעה, לרבות הביטוי "העסקה פיקטיבית".
- .153. מוכחש ס' 52 לכתב התביעה. כמובחר בתצהירים שצורפו, הדברים בצד עצם, השותפות עם "גיאסט ויזין" עמדה בסכנה נוכח התנהלותה של

התובעת, דרך ניהולה, יחסיו האנוש שיצירה, ותביקורת הקשה בגיאסט-ויזין על תיפקודה-שללה.

.154. מכ"לית גיאסט ויזין, גבי סוחאד באבא, אף שלחה ליויר הוועד המנהל מיל שמותייחס מפרשות לכך שתקבע 2017 ל'שיכחה מקומית' תלוי בzychילך הבנייה מחודש של הפרויקט (ר' נספח ב' לעיל).

.155. מוכחש סי' 53 לכטב התובעת. כאמור, מדובר במפגש שנועד להוכיח את המתח, שנערץ בין מכ"לית גיאסט ויזין לבין התובעת וייל, ולא ב'ישיבת עבודה' רגילה.

.156. מוטכם סי' 54 לכטב התובעת. הנה כי כן – הנتابעת פולה ליישוב התזרורים וליבון היחסים בין הצדדים, ולא זנחה דבר או קללה ראש בטוריוניותה של התובעת.

.157. מוכחש סי' 53 (שוב, הטעות במספר המקורי) לכטב התובעת. מוסכם כי בכל הנוגע ליחסים בין התובעת לבין יעל מודובר בבעיה, ואולם בעיות ביהול עבודה רוכזות לפיתוחה של המכ"לית, אשר לא השכילה להפעיל ולנהל את עבודהיה כהלכה.

.158. מוכחש מכל וכל סי' 54 לכטב התובעת. התובעת אינה מצינית כי נאסר עלייה לפטור את יעל, אלא כי מודובר ב'תஹשה' שללה, ומשכך אין לה אלא להזמין על עצמה. אף משנשאלת מפרשות אם רצונה בפייטורי יעל – השיבה בשילילה. אף בישיבת השימוע של הורדה התובעת בכך שניתנה לה הזדמנות לפטור את יעל, דבר שההתובעת עצמה מנעה מעשאות.

.159. מוכחש סי' 55 לכטב התובעת.

.160. כעולה בין היתר מתחבירי הנتابעת, התובעת עצמה במשך זמן רב היא זו שהתמכלה ליעל וחטמערה בה, כמעסיקה וכמנהלת שמתעמורת ביעובdet שללה ונטפלת אליה, ולא להיפך.

.161. בעודו הנتابעת עסקה בהליך זה להתגונן מפני טענות שווא, הרי מצצת היחסים הרעויה בין התובעת לבין הגבי יעל מרום הייתה במשך חודשים רבים, וההתובעת עצמה לקתה בהתעמורות תעסוקתיות לפני יעל, וכל הפחות – ככל בנימולו התקין כמו גם בסניהול יתר עבודה.

.162. מוכחש סי' 56 לכטב התובעת. התובעת עצמה בקשה תקופת מבורך זו, הום שהיה בסמכותה לפטור את יעל עד קודם לכן. מבדיקות הארווע עליה, כי ליעל עצמה לא דיווח התובעת מעולם שהיא ב'תקופת מבורך', אלא התובעת רין אמרה כי ידورو אחת לשבוע (דבר שיגרתי למורי ביחסים מנהלת ועובדת),

ושחתובעת עוד הגדילה לעשות וציננה בפני יעל כי "בסוף נהייה החברות hei
טובות".

- .163. מוחחש ס' 57 לכטב התביעה.
- .164. עצירת פיטורי עובד/ת דוברת ערבית נבע אך ורק מחוסר היציבות
אליה נקלעה העמותה תחת ניהול התובעת, משהיה חשש לעתידה תחת ניהול
הריבועת, ובהעדר מקורות תקציב לעניין זה.
- .165. לא התקבלה כל החלטה אשר מבטל החלטה קודמת בנושא, נהפוך
הוא: התובעת התבקשה להציג מקורות תקציב לעניין עורך נוסף, וכשהה
מלושות כן.
- .166. מוחחש ס' 58 לכטב התביעה. המינוי לא בוטל אלא התובעת
הrikasha להציג מקורות תקציב למימוןו, ולא עשתה כן, וממילא העבודה
לא התנתקה למינויו ואני בת-סמכא או מעמד כל להtanegd אליו, אלא לכל
היתר ביטהה את דעתה האישית בנושא, כשהיא נסמכת על תורת ההעופה
הcorrectant.
- .167. מוחחש ס' 59 לכטב התביעה.
- .168. מוחחש ס' 60 לכטב התביעה.
- .169. מוחחש ס' 61 לכטב התביעה. התפקיד לא בוטל, אלא הנתבעת
מןשיכחה לחפש מקורות למימון לעניין זה, ומשיימצאו – תאישי את המשרה
בעורך דובר ערבית באופן קבוע ומלא.
- .170. מוחחש ס' 62 לכטב התביעה. אמירות התובעת בפני הנתבעת בעניין
זה היו לא פעם כבדך אגב, בשינוי ניכר, בנושא שיחה בלבד, zunardi דרישת
אוזרטיבית (למשל, לפיטורי יעל).
- .171. מוחחש ס' 63 לכטב התביעה.
- .172. משנודע הדבר לוועד, באיחור ואגב אורחא, הנתבעת בירורה את
הכוונה של התובעת בנושא, אף מנכ"ל השותפה גיאסט וייזן, פלשטיינה
בעצמה, הגיעו במילוי ארצה על מנת לסייע ליישב את החודרים בין
הרובעת לבין יעל.
- .173. מוחחש ס' 64 לכטב התביעה. התובעת העלתה את "תלונתה"
לראשונה בכתב רק ביום 22.10.16, חודשים אחרי המיל. מועד העלות
הזהרים על הכתב, באופן מסולף ופוגעני, חודשים אחרי קרותה ה"ארוע", היה
מניפולטיבי וציני ונודע רק על מנת "לבנות" לעצמה תיק זה ולנסות לקבל

"שיירין" כנגד פיטוריה הצפויים האפשריים. מוכחש כי מדובר ב"תלונה".

במכתבה של התובעת אף לא הייתה כל דרישת שהיא.

.174. יזכור, כי يوم לפני "התלונה" יו"ריה הוועד שלחה עדכון לוועד בו הציעה לשකול מחדש את העסקתה – וזה בעקבות התוצאות של התובעת כנגד יו"ריה הוועד וחסור זמינות התובעת לשבועם, לאחר שהובהר לה כי חובה להשתתף בשינויים ארגוניים נרחבים בגל המתח בארגון. נראה שברור היה לתובעת שלאחר התנהוגותה, כל עסק סביר ישקול פיטוריים ומשכך החלטה להקדים ולעשות זאת בטענות שווה מקומות.

.175. מוכחש סי' 65 לכתב התביעה, אשר מעיד כאלו עדים על חוסר מהימנותה של התובעת, אשר לפטע פתאות מילנה בעלמא ולא פירוט על "קללות חמורות" (ולא אמרה חד פעםית, כאמור ביתר גירסתה).

.176. מוכחש מכל וכי עצר המינוי של עורך פלשטייני רק על רקע חיותו פלשטייני, טענת שווה מקוממת ומיניפולטיבית שאף אינה עומדת בבחן רמציאות. כאמור, הנتابעת ממשיכה לחפש מקורות מימון לעניין זה, ומשיימצאו – בכוונתה לאיש את התפקיד באופן קבוע ומלא.

.177. סי' 66 לכתב התביעה, מוכחש כי מדובר ב"תלונה".

.178. מוכחש סי' 67 לכתב התביעה, משאן מדובר בתלונה.

.179. מוכחש סי' 68 לכתב התביעה.

.180. מוכחש סי' 69 לכתב התביעה.

.181. עבודות התובעת בנتابעת מעולם לא הוקפה.

.182. בנסיבות שני חברי ועד וכן מר נעם שיזף, המנכ"ל הראשון, הובהר לתובעת שعليה להימנע בשלב זה מהוואצאות תקציביות גדלות וחדות של הארגון, שכן לארגון אין רזerves תקציב, והතובעת אף לא הגיבה לבקשת הנتابעת המפורשת הכתובה להציג את התקציב העתידי להעסקת עוד יובדים.

.183. התובעת דרשה לקבל זאת בכתב, וכך עשתה הנتابעת, תוך שתבהירה שהבקשה מתיחסת אך ורק לנושאים תקציביים חדשים.

.184. נותרו לתובעת כל יתר סמכויותיה וחובותיה כמנכ"לית, אשר היה עליה להמשיך ולעמדו בהן, לרבות: המשך עבודתה עם השותפה גיאסט ויזן, ניהול ופיקוח על עבודות הספקים הקיימים, ניהול ופיקוח על העורכים, השתתפות בישיבות העERICA השבועיות, הופעה בפורומים ציבוריים פומביים, מעקב שוטף אחר ביצוע התקציב ותזרים המזומנים ובפועל – כל

- המשך עבודתה אינם קשור בהוצאות גדולות חדשות, לרבות כMOVN, תחת לICH זומנים של סוף 2016, פניה לגיוס מענקים חדשים.
- .185. הובהר לתובעת שוב ושוב בכתב שאין מדובר בהקפה, ואולם היא בחרה להתעתק שכן מדובר בהקפה ועשתה דין לעצמה. זו דוגמא להתנהלות שלא לאורך כל הדרך (ר' נספח ה' ; ניסוח המיל על הקפה רותקציב – נספח ח/ז).
- .186. כשהיא בוחרת לעשות דין לעצמה, התובעת הפסיכה לעבד בפועל, החל מ-16.3 ועד יום לפני השימוש – לא עשתה ישיבות צוות, לא השלימה בקשות למילוגין, לא טרחה לעדכן שותפים, תורמים ועוד, ובפועל – מעלה וכלל לא יקרה קשר עם הארגון, למעט מכתבם לבлогרים שהפיצה ב-11.11.16.
- .187. מכתב זה לשעצמו, שנישלח מנכ"לית העמותה לכל החותם והבלוגרים (עשרות אנשים) הכפיש את השותף העיקרי של הנتابעת בשמו, וגרם לנتابעת נזק בלתי הפיך. כן תקפה במכתב זה את יו"ר הוועד המנהל בראופן אישי וחסר בסיס.
- .188. היעלה על הדעת להסביר לעובדתה מנכ"לית אשר כך מוחבלת בארגון אותו מבקשת היא לנוהל, מתבטיאת ציבורית בנגדו ופוגעת בשותפיו העסקיים?
- .189. מוחחש סי' 70 לכתב התביעה.
- .190. מוחחש סי' 71 לכתב התביעה. עוד מימי ראשית עבודתה הtotbuksha התביעה לאתר מאמן אישי לשם הכשרה ושיפור עבודתה. התביעה נמנעה מעשאות כן או לקיים את הוראות הוועד המנהל בעניין, שנעמדו אך ורק לטובתה האישית, המקצועית והניתולית, ועל בסיס הדר ניסיונה הניהולי.
- .191. בשלב הזה אכן הוועד תכנן לשכור 'מערך חיצוני', מומחה בתחום הפסיכולוגיה האירוגנית, במטרה לבחון את הארגון ולתת הצעות לשוניים מבניים לתקן את המצב הרעוע אליו נקלع הארגון (בניהולה של התביעה).
- .192. ודוק: הבאת מאמן אישי ואו "מערך חיצוני" נועד כדי לשפר ביצועיה של התביעה, לא כדי לגרוע מהם!
- .193. מוסכם סי' 72 לכתב התביעה לפיו התביעה התבקשה להמשיך בעבודתה.
- .194. מוסכם סי' 73 לכתב התביעה, למעט הביטוי "מכותב הקפה".

- .195. ודוק, להלופין ולמען הזיהירות: מミלא למשיק הסמכות להצהר סמכיותו של עובדיו, לרבות המנכ"ל, והוא לשנות את הפרוגטיבה שלו בעניינם. אין לתובעת זכות קנوية בהגדרת תפקידה, אלא זה כפוף להחלטות הוועד המנהל ולשיקוליו.
- .196. נחפוך הוא: התובעת היא שעשתה דין לעצמה, נעלמה בפועל וסירבה להמשיך בכל עובודה.
- .197. מוחחש סי' 74 לכתב התביעה.
- .198. מוחחש סי' 75 לכתב התביעה. עמידים שרצו בטובעת פנו לתובעת במטריה להעמידה על הצעיות והמניפולטיביות של טענותיה. לא בכדי אף לא מזכירה התובעת כל שם לעניין זה, אלא טוענת טענותיה בעלמא ורק על מנת להשחרר את שם הנتابעת.
- .199. מוחחש סי' 76 לכתב התביעה. משנטל החוכחה רובץ על התובעת, יש להתפלא מדוע לא צירפה התובעת את תצהירה של אחותה-שללה לעניין זה. לא בכדי.
- .200. המנכ"ל הקודם של הנتابעת, מר גוועש שיזף (כعلاה מותחינו – הנורות המקצועית שחנק אותה ממושכות עם כניסה לתפקיד), אכן שוחת ביזמתו ועל דעת עצמו עם אחותה התובעת פעםיס-שלוש, משהבini (בעקבות מכתב התובעת לבולוגרים) כי אמון התובעת בנتابעת כבר אבד (כמו גם לחפץ), הוציא לה על דעת עצמו לטמיים את ההתקשרות בין הצדדים ברוח טובה ובהסכמה. זאת, ללא קשר למכתבה של התובעת מיום 22.10.16 או בעקבותיו, אלא בעקבות שיחה בת שלוש שעות שנייה עם התובעת אחריו שהיא החליטה, על דעת עצמה, להפסיק לעבוד.
- .201. מוחחש סי' 77 לכתב התביעה לעניין פגמים בשימוש של התובעת.
- .202. מוסכם סי' 78 לכתב התביעה.
- .203. מוחחש סי' 79 לכתב התביעה. התובעת ידעה כל תקופת העסקתה על הבעיות בהעסקתה ועל חוסר שביעות הרצון ממנה.
- .204. מוחחש סי' 80 לכתב התביעה.
- .205. אין-ספר פעים דיברו עם התובעת על קשיים חמורים ופגמים בעבודתה. התובעת ידעה זאת היטב.
- .206. מוחחש סי' 81 לכתב התביעה.

- .207. הנتابעת איפשרה לתובעת לבחור בין שימוש בכתב לבין שימוש בעל-פה, וונתנה לדרישתה לקיים את שניהם ובמועד הנה לה, תוך בקשות להארכה.
- .208. הנتابעת שלחה לתובעת מכתב זימון מפורט לשימוש ובו ריבוי רטענות כלפיה, כדי.
- .209. תשובהה בכתב של התובעת נקרה ונלמדה לעומק. למעשה, בתשובתה לא קיבלה אחריות על כל פגס בניהולה וכלל לא הפינה את הטענות נגדה, אלא הדפה אותן בחוסר הבנה.
- .210. וודוק: את רוב הבעיות של הנتابעת התובעת עצמה יצהה, ואולם היא לא נטלה חלק בתהליכי ההבנה או הריפוי.
- .211. כעולה מהתחבירים, בתום לב היתה הנتابעת מוכנה לשקל את המשך העסקתה לו הייתה מתרשתת כי התובעת לוקחת אחריות או מגלה הבנה כלשהי למחדליה.
- .212. יתר על כן, ובתום לב מוגבר ולפניהם משורת הדין, איפשרה הנتابעת לתובעת אף שימוש בעל-פה, שלא הוגבל בזמן. בשימוש נכוו ב"כ הנتابעת וכן יויר הוועד המנהל ובגי מיכל רותם.
- .213. אף בנסיבות השימוש בעל-פה, הנتابעת איפשרה לתובעת, לבא כוחה ולאחotta, שנכחה אף היא בשימוש, לדבר ללא הגבלת זמן. בשימוש אף דבר עורך דין של התובעת.
- .214. אולם לרובה הצער, אף בשימוש זה התובעת נמנעה מלחקות כל אחריות, שוב חוזה על כך שאין ולא היו כנגד תייפקודה כל טענה, דבר שניראה מופרך ותמהה, והמחישה שאינה מסוגלת או מתכוונת לחתות אחריות ולבזבז בשיתוף עם הנتابעת לפטור את הבעיות.
- .215. כעולה מהתחבירים, לפני השימוש לא הוחלט על פיטוריה של התובעת, נהפוך הוא – בכנות קיומה הנتابעת למצוא בדבריה "נקודות אור", כפי שציפתה כל החודשים עד אותה העת בכל פעם שעלה דין אם להמשיך בהעסקתה.
- .216. השימוש נערכ בלב פתוח וبنפש חפצ, כזכור תואם עם התובעת וב"כ מבعد מועד, וזאת לאחר קבלת תשובהה בכתב, בלוט הזמינים לבקשת התובעת.

- .217. בנסיבות אלו, של חוסר ליקחת אחריות ואף במתקפה רבתי כללית על הנتابעת (!), לא יהיה לנכagi הנتابעת מה להוציא ולשאול את התובעת במהלך השימוש, משדרהיה וגירסתה נשמעו עד תום.
- .218. כעולה מהתצהרים, נכון טרייה התובעת לעוזת ולסלף את שנאמר לה, חששה הנتابעת שוב מעילות הדברים או מהטענה כי "לא נתנה לתובעת לרבר", ובחרה להזכיר לעומק לדברים ולא להפריע לתובעת בשאלות בייניהם כאלו או אחרות.
- .219. לאחר השימוש, הוועד קיים בנושא שני דינמיים, וכל חברי הוועד – פה אחד – הצביעו שמיית بعد הפסקת עבודתה המיידית, תוך חש ופחד שימוש עבודהה, אף בתקופת ההזדהה המוקדמת, יפגע בארגון אנושות.
- .220. במצב דברים זה, לא הייתה לנتابעת כל ברירה אלא להפסיק את עבודה התובעת בנסיבות.
- .221. זאת, אחרי כל התקומות שתلتה הנتابעת בתובעת, נכון תחינת והוראות הנتابעת לתובעת כי תיניח מאמן אישי לשיפור ביצועה, ובשבורן לב מקצועו ואנושיו על כישלון החתקשותו.
- .222. מוסכם ס' 82 לכטב התביעה.
- .223. מוחחש ס' 83 לכטב התביעה. מוחחש כי מדובר בעונות סרק. ذי בכל זאת מהטענות הללו – לפחות – כדי לקיים את עילת הפיטורים. ذי בחוסר האמון המתמשך שנוצר כדי לקיים את עילת הפיטורים. ذי במכבתה הפומבי של התובעת לבוגרים והשתלהותה האישית בשותפים, כדי להפר את האמון בין הנتابעת לבין מנכ"לה.
- .224. מוחחש ס' 84 לכטב התביעה. לא היה כל "מכtab הקפה" של התובעת לתקינה, וממילא הוא לא בוטל אלא נאמר לתובעת שוב, ברחל בגין הקטנה, שעליה להמשיך במשמעותה כמנכ"לית.
- .225. מוחחש ס' 85 לכטב התביעה למעט המכתבים אשר צורפו לו.
- .226. מוסכם ס' 86 באשר הבהיר שוב לתובעת כי עליה לשוב לעבודתה. מוחחש כי היו הגבלות ממשניות או אסורות או פסולות (וממילא מוחחש כי היו משיקול זר ונזעני), וממילא ההנחייה (להימנע מהוצאות תקציביות חדשות) – לא בוטלה.
- .227. מוסכם ס' 87 לכטב התביעה.

- .228 מוכחש ס' 88 לכטב התביעה. השימוש היה שימוש אמת, בלבד פתוחה ונונפש חפצאה.
- .229 מוסכם ס' 89 לכטב התביעה, מראש הוציאו לתובעת על ידי המתבעת עתי החלופות – שימוש בעל פה ושימוש בכתב.
- .230 מוסכם ס' 90 לכטב התביעה.
- .231 מוסכם האמור בס' 91 לכטב התביעה לפי דברי התובעת וב"כ נשמעו במלואם, עד תום, מבלי שניקטוו, הוגלו או הפריעו לה בהציג טיעוניהם.
- .232 מוסכם ס' 92 לכטב התביעה.
- .233 משהחלה הפטוריים התקבלה בדיון, אין בכך כל מקור חוקי לחיבור המעסיק בمعנה כתוב לטענות שהועלו בשימושו במסגרת מכתב והפטוריים. הנפקה הוא: פירוט זה יבין את פני התובעת ברבים, במכتب שנועד בעיקרו לביטוח הלאומי ולקופות הכלגמל.
- .234 מוסכם ס' 93 לכטב התביעה. חוק הודהה מוקדמת מתיר פיטורים תוך תשלום "יחלף הודהה מוקדמת". זו אף הפרקטיקה הרווחת בהקשר של פיטורי מנכ"ל, וכן החשש הכנה והמסבוס שהתובעת תשב לנتابעת נק כל שתישאר בתפקידה (ודוק: התובעת אף טרם השיבה את כל החומרים לנتابעת עד עצם היום הזה...).
- .235 כעולה מתחבירו המשלים של המנכ"ל הזמני, מר חגי מטר:
- .236 "בנייה לטענת התובעת כדיו השיבה את כל החומרים המבוקשים והנדרישים, לא העבירה התובעת עד עצם היום הזה חומר יווני...אני אישית (חגי מטר – ע.ג.) נסעה לביית התובעת בחיפה, ביום 14.12.16, וקיבלתי מהחומרה של התובעת ארגז קרטון אותו פירקתי בעצמי, ובו חלק מהוחררי העמומה, אך לא נמצא בהם חווים חתוםים עם קרנות לשנת 2016; מהחווריה העמומה, אך לא נמצא בהם חווים חתוםים עם קרנות לשנת 2017; הצעות שהוגשו לקרנות לשנת 2017; פירוט התחכבות עם הגורם שהיה אמרו לדבריה לממן את העורך השלישי דובר העורפית באתר 972; תקציב שוטף 2016; תקציב סופי לשנת 2015; תקציב מתוכנן לשנת 2017 שהיה מחובטה להכין; דוחית תרומה מישות מדינית זהה של 2016; וחומרים יווניים נוספים".
- .237 הנה כי כן, המרת ההודהה מוקדמת ב"יחלף הודהה מוקדמת" מעוגן הן בחוק, הן בפרקטיקה הרווחת, והן בעניינינו הספציפי.
- .238 מוסכם סעיף 94 לכטב התביעה.

- .239 לא מצוין, כי עוד קודם לעתירת התובעת, עטרה הנתבעת לביה"ד בזיפפה לבקשת סעד זמני כנגד התובעת.
- .240 יוער, כי התובעת לא קיבלה כל סעד זמני, ובפועל הוחזר לתובעת על ידי ביה"ד נכבד זה כי לא יצא צו כאמור, וממילא אף לא ניתן צו במעמד אחד. עם זאת, הגיעו הצדדים להסדר דיןוני.
- .241 מוכחש ס' 95 לכתב התביעה. פיטורי התובעת הינט כדין, בשל פגמים ונשלים נמשכים בעובודתה.
- .242 מוכחש ס' 96 לכתב התביעה. די בכל אחת מהעובדות הנקבעות במכותב הזימנו לשימושם בכדי להקים לנובעת את הפרורוגטיבית לפיטוריה כמובן.
- .243 מוכחש ס' 97 לכתב התביעה.
- .244 מוכחש ס' 98 לכתב התביעה.
- .245 מוכחש ס' 99 לכתב התביעה.
- .246 מוכחש ס' 100 לכתב התביעה, אשר נטען בכלליות, בכלליות ואגב אורתא, וממילא ללא כל סעד.
- .247 מוכחש ס' 101 לכתב התביעה.
- .248 מוכחש ס' 102 לכתב התביעה.
- .249 מוכחים הציגות האמור בס' 103 לכתב התביעה. אכן, השימושים שבוצעו לתובעת לא היו כדי לצאת ידי חובה, אלא בוצעו בלב פתו, בנפש חפצה ובתום לב מוגבר.
- .250 מוכחש ס' 104 לכתב התביעה.
- .251 מוכחש ס' 105 לכתב התביעה. מעסיק אין מחויב במטען מענה כתוב לעמדות עובד בשימושו, וכן הוכח הנסיבות הגורפות של התובעת לגבי העבודות (ואף המזאת דברים שלא היו מעולם), התנערותה מכל אחריות – לא היה, למורה הצער, כל בסיס להמשך הידירות, ניסיונות פיסוס או שכנו בין הצדדים.
- .252 מוכחש ס' 106 לכתב התביעה.
- .253 מוכחש ס' 107 לכתב התביעה.
- .254 מוכחש ס' 108 לכתב התביעה.
- .255 מוכחש ס' 109 לכתב התביעה, מוכחת תחולת "חוק הגנה על עובדים" על הצדדים.

- מוכחש ס' 110 לכטב התביעה על תחולת החוק המצווט בו. .256
- מוכחש ס' 111 לכטב התביעה. .257
- מוסכם לשון סעיף החוק בס' 112 לכטב התביעה, מוכחת תחולתו. .258
- מוסכמים המועדים הנקבעים בס' 113 לתביעה. .259
- מוכחש ס' 114 לכטב התביעה על תחולת החוק. .260
- מוכחש ס' 115 לכטב התביעה. .261
- מוכחש ס' 116 לכטב התביעה. .262
- מוכחש ס' 117 לכטב התביעה. .263
- מוכחש ס' 118 לכטב התביעה. .264
- מוכחש ס' 119 לכטב התביעה. הנבעת עסקית כיום 8 עובדים בלבד, בעט פיסורי התובעת העסקה ששה. .265
- מוסכם ציטוט סעיף החוק, ס' 120 לכטב התביעה. .266
- מוכחש ס' 121 לכטב התביעה. .267
- מוכחש ס' 122 לכטב התביעה. .268
- מוסכם תוכן ס' החוק, ס' 123 לכטב התביעה. מוכחש כי התובעת פוטרה בשל תלונתה. .269
- .270 באופן ציני, בחרה התובעת להגיש מכתב ולקראא לו בדיעבד "תלונה" רק על מנת לנסת לשריין לעצמה את תפקידה כמנכ"לית, בזודעה כי קיים סיכון בהמשך העסקותה בשל כשליה הניתוליות, הארגונומיים והቢנאיישיים.
- .271 יש לפסול שימוש ציני בהוראת החוק, באופן שיידרבן עובדים להגיש "תלונות שווא" מופרכות בלתי מבוססות, בשיחוי ניכר, רק על מנת לטען לאחר מכן ל"יחסנות" מכח ס' 6 האמור, מה גס, שמכטב התובעת אינו "תלונה".
- .272 מוכחש ס' 124 לכטב התביעה, המעיד על השימוש הציני שעשויה התובעת בס' 6 לחוק שווין הזרמנות בעבודה.
- .273 מוכחש ס' 125 לכטב התביעה. התובעת לא הופלה וممילא היה מפוצר מתפקידו אף כל מנכ"ל בן הדת יהודית לו היה מתנהג בדרך של התובעת.
- .274 מוכחש ס' 126 לכטב התביעה.

- .275. מוחחש ס' 127 לכתב התביעה. הנتابעת הריםה נטול זה בששה כצחירות ובלל ראיות סדרות.
- .276. מוחחש ס' 128 לכתב התביעה.
- .277. מוסכם דבר קיומו של ס' 10 לחוק, כאמור בס' 129 לכתב התביעה.
- .278. מוחחש ס' 130 לכתב התביעה.
- .279. מוחחש ס' 131 לכתב התביעה. התובעת מעולם לא הילינה כי זו זהתיתוות אליה כאשה.
- .280. מוחחש ס' 132 לכתב התביעה.
- .281. מוחחש ס' 133 לכתב התביעה.
- .282. מוחחש ס' 134 לכתב התביעה. לתובעת לא הורעו תנאי העבודה; לחופין - ממילא זו סמכות המושיק לעשות כן, וסמכות הוועד המנהל להגדיר למנכ"ל את תחומי עיסוקו.
- .283. מוחחש ס' 135 לכתב התביעה.
- .284. מוחחש ס' 136 לכתב התביעה.
- .285. מוחחש ס' 137 לכתב התביעה.
- .286. מוחחש ס' 138 לכתב התביעה. אין נמצא קונסטורךיה משפטית לשעד פיזוי בגין "הרעה בתנאי העבודה" (המוחחים לכשעוצים).
- .287. מוחחש ס' 139 לכתב התביעה.
- .288. מוחחים השדים ואופן חישובם, ס' 143-140 לכתב התביעה.
- .289. מוחחש ס' 144 לכתב התביעה.
- .290. מוחחש ס' 145 לכתב התביעה. פיטורי התובעת לא היו "באישון הלילה", אלא לאור יום,_CDIN, לאחר שני שימושים, לאחר عشرות שימוש שנויהלו עימם, לאחר ש"עלמה" והפסיקה לעבוד בפועל, ולאחר סדרת כישלונות ניהוליים, ארגוניים ובינאישיים, ומשלא סיפקה למחדליה וכישלוניותה כל הסבר מניה את הדעת, נהך הוא. יש לדוחות אופן הצגנה מניפולטיבי זה של הדברים.
- .291. הנتابעת עצמה חשה על כבודה המקצועית של התובעת, וכן בתום לב ניסתה לישגור את העניינים בשקט, בלי לפרסום ברבים את מחדליה של הנتابעת באופן שיפגע בה בעתיד. למרבה הצער, דוקא התובעת היא זו שהכפישה את שם הנتابעת ושותפה בפורומים נרחבים, והעמידה את הנتابעת בפני תביעה מופרכת זו תוקן האשמהה המניפולטיבית והצינית

בזענות, אשםה שאין חמורה ממנה מבחןתה של הנتابעת בעומתה ליבורלית
שוחרת זכויות אדם.

- .292. מוחחש ס' 146 לכטב התביעה.
- .293. במצב של חוסר אמון בסיסי בין הנتابעת (עובדיה, ה בלוגרים שלה,
הואעד המנהל, השותפים) לבין התובעת, סעד האכיפה יהיה בלתי אפקטיבי
בעיל.
- .294. מוחחש ס' 147 לכטב התביעה.
- .295. מוחחש ס' 148 לכטב התביעה.
- .296. ברι כי העומתא אינה יכולה להתנהל ללא מנכ"ל, ומשכך ברι כי
וントבעת דרש מהתוועת להמשיך ולעבוד. כל המגבילות שהוטלו על עבודה
התובעת היו אך ורק להוצאות תקציביות חדשות/גדולות, על דעת עצמה,
וזאת בעט כאוס אירוגני שהתוועת חוללה בכל חדש העסקתה והיחסים
הבלתי אפשריים שהתוועת הגיעו אליהם עם כולם.
- .297. מוחחש ס' 149 לכטב התביעה. יש לתמוה על הנחתה התובעת כי
"המשיך העסקת התובעת לא יגרום לנtabעת נזק כלשהו", באשר עצם
העסקת התובעת בתפקידה כבר גורם נזק זה...
.
- .298. מוחחש ס' 150 לכטב התביעה.
- .299. מוחחש ס' 151 לכטב התביעה.
- .300. לגבי האמור בסעיף ט' לכטב התביעה (אי תשלום):
- .301. ראשית, מוחשת זכאות התובעת לפידון דמי מחלה.
- .302. שנייה, מוחשת זכאות של התובעת להלנת שכר, ממשא מדובר בשכר
עבדה אלא בخلاف פיזויי פיטורים, שאינם שכר עבודה.
- .303. לחופין, מכח ס' 18 לחוק הגנת השכר, אין לפסק הלנה במקרה דין,
שנבע מטעות בתום לב.
.
- .304. כעולה מוצחיהם המשלים של מר חגי מטר, המנכ"ל בפועל:
- .305. "בשוגג ובתום לב, בשל היומי מנכ"ל מחלף, שלא זכה לכל חפיפה
מצד קודמתו, אכן בטיעות לא העברתי לתובעת במועד את שכרה האחרון. זו
פעם ראשונה מעולם שאני ממונה על תשלומים שכורות לעובדים, אף עשויה
זאת לפי שעה באופן זמני בלבד, ומשכך מדובר בטיעות אונוש מצידי שתוקנה
מיד.

- .306. "בתום לב גמור ומלא, במועד תשלום המשכורות שלחתי לסואן בטיל את תלוש שכרה האחרון, מתוך כוונה גם להעביר לה את השכר באותו היום. במילא אף ציינתי שאני עומד לרשوتה בכל שאלה או בעיה. לא שמעתי מהתובעת דבר, ורק עם קבלת תביעה התבררה לי הטעות שבשלה לא הועבר שכרה לחשבוןyme במועד.
- .307. התביעה התקבלה בתאריך 18.1.17 בשעות הערב המאוחרות, ומיד ב-19.1.17 על הבוקר, דאגתי להעברה בנקאית מיידית של שכר התובעת".
- .308. תלוש שכרה והמייל הנילווה – מצ"ב כנספת ג' לנצחיו המשלים של רג'י מטר.
- .309. הוראה לבנק מיום 19.1.17 לביצוע העברה ואישור הבנק על ביצוע העברה – מצ"ב כנספת ד' לנצחיו המשלים של רג'י מטר.
- .310. מייל התנצלות מיום 19.1.17 בנוגע לעיכוב בתשלומים – מצ"ב כנספת ג' לנצחיו המשלים של רג'י מטר.
- .311. מוחש ס' 161 לכתב התביעה, התובעת לא המציאה אישורי מחלת, אף לא לכתב התביעה. ממילא בתקופת עובותה היא הייתה ממונה על תשלום המשכורות.
- .312. מוחשת זכאותהתובעת לטעדים הנקובים בסעיפים 169-162 לכתב התביעה (אכיפה); מוחשת זכאותהתובעת לטעדים חולופים (ס' 180-170 לכתב התביעה).
- .313. לאור האמור, יש לדוחות את התביעה תוך השתת הוצאות משפט ריאליות עלהתובעת, אשר בחרה לעשות שימוש ציני ומניפולטיבי בטענות האפליה והגזענות, תוך הסתרת מידע חיוני מביה"ד נכבד זה על שלל הפגמים שהיו בעבודתה ובтипוקודה ואשר היו ידועים לה זה מכבר והיבט.

היום, ".8.2.17"

ד"ר PHD עמית גורביץ', עו"ד – ב"כ הנתבעת

21

File > Open With... > Google Sheets

File > Permissions > Signatures

File > Last Planning

6 of 44

Suhad Babaa <suhad@justvision.org>
To: Dahlia Schenpolin <dahlia80@gmail.com>

This works for me, Dahlia. However I disagree on one point – If Yael & Sawan are being put on the agenda, then it must be honest. If we discuss Yael's behavior, we must discuss Sawan's behavior vis-a-vis. Yael. Only Haggag and myself (which has included but is not limited to yelling, misrepresentations of events and conversations, breaching commitments, failure of negotiating and management, etc.)

Let me know how you would like to handle that.

Thanks,

Suhad

On Sunday, October 9, 2016, Dahlia Schenpolin <dahlia80@gmail.com> wrote:

Suhad - OfC, thanks. 1:30 is final. We will probably be on Google Hangout - do you have it? We use it bc it usually works better than skype.

There is another update. The original idea was for the board to meet beforehand on our own, so I can loop everyone in and update on his developments, then have you both join branchly for agreeing on his main steps forward.

Sawan feels very strongly that she wants to discuss with the board on her own first, so I added a brief time for that, which means you'll be joining a call and will be on standby. None of this is ideal and it is not how [or any of us] wish things to work in general in the future. We will not be doing ANY decisionmaking without you. But I think at the current situation it is only right for Sawan to have the opportunity to speak to us on her own. Then you and I can do follow up on our own, as we discussed. I hope you understand. And thanks in advance.

Another thing - I think we have to put an item on the agenda regarding Sawan's 3 years so that if she leaves we're all taking the problem seriously from then on. Does that make sense to you?

Thank you so much for going through this so professionally and supportively. I wish I had all the right answers. But I feel we will reach them together.

Dahlia

48 / 12/2016 15:10
<https://mail.google.com/mail/u/0/21/d/22/227519921105466887/p>

100%
23:01
17/10/2016



Dahlia Schetmollin <dahlia60@gmail.com>

Fwd: Following-up from call today and clarification

3 messages

Suhad Babaa <suhad@justvision.org>
To: Dahlia Schetmollin <dahlia60@gmail.com>

Hi Dahlia,

I just wanted to make sure you were aware of my re-cap note to Sawsan (below) on what we discussed during our call today.

In addition to the meeting with Yael, Sawsan and I talked through the concerns I had regarding our 2016 allocations. There were two issues: 1) months of delays in receiving the first invoice from Sawsan so that we could release the first installment; and 2) about how to handle the funds that don't end up getting spent on Local Call this year as we budgeted more than is actually being used. I believe ultimately we understood each other, but I want to make sure to share with you, too, directly, to avoid confusion. Please note, Sawsan and I also discussed our 2017 budget allocations to Local Call, which we based on the costs of the core budget we developed related to Local Call for next year. I thought this made sense to do as I'm trying to move forward assuming all goes well with the restructuring of Local Call.

Let me know if you have any questions and I look forward to hearing how the conversation with Sawsan goes tomorrow.

Thanks,

Suhad

----- Forwarded message -----

From: Suhad Babaa <suhad@justvision.org>
Date: Tue, Nov 1, 2016 at 8:13 PM
Subject: Following-up from call today and clarification
To: Sawsan Khalife <sawsan.khlif@gmail.com>

Hi Sawsan,

Just wanted to send a recap of our call today

Sawsan Khalife
Online

SMH

19:04

לעכ כהמוד, היל' היה רוד'

19:05

TODAY

Shaking my head. Don't worry Dahlia, everything will be just fine. Have a safe flight. And a happy hag. I will make sure we talk first chance we get.

19:07

Sawsan, I don't know if you realize but its not appropriate to say things like that to me or anyone in a professional capacity.

It is also personally disrespectful. Please internalize that.

If you had read my email, you would see that I wished you a good trip as well. We could have had a nice conversation but now this is not productive.

I wish you had that same approach when my mother was being cursed

19:15

I did you didn't listen.

19:15

In a professional capacity?

19:15

This is foolish to have a conversation on whatsapp we could have been having personally Jesus and this conversation far abroad. think about the consequence and do a better job. That's all

19:15

Distro

19:16

卷之三

אַמְתָּה אֲשֶׁר סְבִיבָה מִתְּלַמְּדָה אֲמֵתָה לְמִזְרָחָה וְלְמִזְרָחָה אֲמֵתָה לְמִזְרָחָה וְלְמִזְרָחָה.

卷之三

卷之三

הנְּבָאָה

卷之三

卷之三

בכוננותו לרגע מושגתו את מה שרצה. ותודה לאל ג'לה, גלעדי והשראה של ר' מאיר.

פוך נס חינוך לולד שוכן אל תפור אוניה בראונשטיין אלטנשטיין ווילנשטיין

OF MR. COKE, & THE NUT TEC, AND THE GINGER LURE XIX

卷之三

三

Type a message



Dahlia Scheindlin <dahlia60@gmail.com>

Detailed update

1 message

Dahlia Scheindlin <dahlia60@gmail.com>

Fri, Oct 21, 2016 at 3:04 PM

To: Noam Shetzaf <noamshezaf@gmail.com>, Amjad Iraqi <amjad.iraq24@gmail.com>, Noa Yachot <noa.yachot@gmail.com>, Michal Rotem <michalrotem2@gmail.com>, Inna Michaeli <innamichaeli@gmail.com>, Roi Maor <roimao@ gmail.com>

Hello all,

Sadly I am writing a separate update, although I generally prefer to be inclusive.

This is to say that in various ways, the situation has only deteriorated since our board meeting by hangout on 9 Oct.

Here are a few developments:

1. When Noam and I spoke with Suhad and Arladne, Suhad made it clear that she actually does not want to work with Sawsan at all.
2. For the first time, she openly raised the possibility of disconnecting LC from 972 - breaking up the partnership - as a real scenario. It seems she feels that the way the organization is being managed is damaging to the site, and her personal unwillingness to interact with Sawsan makes it impossible to change things. She expresses totally lack of confidence that Sawsan is capable of changing, and is actively worried about her undermining the project.
3. Suhad also reported increasingly aggressive and non-professional behavior on Sawsan's part - giving her orders, showing up 45 minutes late to editorial meetings, or disregarding plans they had made to speak.
4. This week, I contacted Sawsan on Monday late afternoon, to bring her in to the restructuring process that we are working on. I did not want to plan without her then impose it on her, as I thought that would defeat the whole purpose of helping re-boot her leadership.

However, I was unable to talk to her. On Monday she texted that she was unavailable until Wednesday evening at a time when I could not speak. Instead we fixed a call for Thursday at 2pm, but she dismissed it half an hour before, because she was working on a form; she said she would call later, then wrote that she would not.

On Tuesday, I emailed her explaining what I wanted to discuss, about the restructuring, and why it is urgent; in addition I sent the corrections on her protocols. She ignored both. When we spoke briefly on Thursday only about the form, she communicated that she hadn't really read my first email about the process.

You'll notice I did not send the draft re-structuring document to her. Mainly I wanted Suhad to have a chance to weigh in before doing anything with it. If I had spoken to Sawsan and had her buy-in I would have preferred to do the whole thing inclusively.

5. Finally, her tone in whatsapp conversations with me this week has become openly aggressive and crosses the line of professional norms of interaction as far as I'm concerned.

All this obviously makes me question if we have to consider the path of not working with her. I want the Board to be aware that in the current situation, the ability to cooperate constructively is eroding.

Maybe it's a generational thing, but where I come from, if someone spoke to an organizational superior the way she did to me this week, I would have assumed that person was hoping to be fired.

Gmail - Protocol of Board meeting

<https://mail.google.com/mail/u/0/#list/24d-24f9e71a/view/m24444wra>

Darlin Seidenstein <darlinseid@gmail.com>

To: Sawsan.kil<sawsan.kh@gmail.com>

Tue, Oct 18, 2016 at 8:20 PM

Sawsan

I'm sending this first list to you as a personal note. Of course I'll have to send this to the board as well but wanted you to have a chance to read it first.

There are a number of things from the meeting that are missing or misinterpreted here (its also very different from our normal protocols). The main things that jumped out at me are:

1. The meeting with Sawsan, You and Yael was about much more than the one sentence. It was about a two-way problem of the relationship. This is what both you and Sawsan told me and what was discussed with the board.
2. In that meeting according Sawsan said this very clearly in the board meeting. Yael apologized. This is missing.

3. "Sawsan later explained she accused of hating Jews, was the impression Yael was under." That's not at all what she explained. The opposite. She said Yael felt that you viewed her as nothing other than an atheist Jew and one could feel that you disliked her for that reason, since she feels this is all you see in her. That's not a pleasant situation but it is not what you wrote.

4. "According to Sawsan, there is a plan to correct both relationships." I was under the impression during the meeting (and during your many conversations) that you also take responsibility for the two way problem in this relationship. Was I wrong? You write this as if it's only Sawsan who feels this way.

5. What you wrote about my advice on discussing Yael's antisemitism with the board does not reflect what I said. I purposefully clarified it again in the board meeting because I felt you misstated it to them when I did. I repeated what I had said on the phone to you that you had already related the problematic statement with the same group and then we were presented to us around it, you should not do it again in the same way at this moment. I said you should of course raise it in a different way - perhaps one on one with editors, or as a group at a later time. I also said that in a different environment, you absolutely should raise sensitive issues like this, but not specific issues again, now with the words you used. I also said that if you understood the first time that I was saying not to raise this or sensitive issue directly, that this was never my intention, nor what I said.

6. Your understanding of your relationship with the staff in general is also not accurate. Over the year there are problematic issues that need to improve. Hate you say everything is positive except for Yael. I'll correct this, but it must be deeper. Sawsan, if you can't see this problem, how are we going to resolve it?

When you start to say things that are very different from our normal protocols anyway, we usually just write the topic discussed and any decisions. You've seen all of them in the files. In fact last night, Andrew sent his to me. He wasn't sure if he should speak directly to everyone, and wanted me to review it. I haven't had time yet, but I reviewed it now and I'm attaching it here. You can see it needs some format and additional detail too.

"I'll take yours and ask into his protocol anything missing. I will take out any personal tones here and send that email to him tomorrow."



EN

12:24

2016/10/18

100%