

מאי 2013

ללקוחותינו הנכבדים שלום רב,

הנדון: תביעות לשון הרע של עובדים כנגד מעבידיהם

בימים אלה ניתן פסק דין חדש בבית הדין האזורי לעבודה בירושלים, המחدد את הזהירות שעל המעביד לנקוט בתכתובות מול עובדיו, על מנת לא לחוב בפיצויים בגין הפרת חוק איסור לשון הרע.

בפסק הדין נבחנו ארבעה מכתבים ששלח מנהל בית אבות לאחות סיעודית שעבדה במוסד ואשר בעקבותיהם היא הגישה תביעה כנגד בית האבות וכנגד המנהל באופן אישי, בה טענה שהמכתבים היו פרסום של לשון הרע כנגדה. המכתבים הופצו עם רשימת מכותבים (עובדים אחרים במוסד ועו"ד המייצג את המוסד) ונמתחה בהם ביקורת על תפקודה של התובעת במקרים שונים תוך שהיא נזפת ומוזהרת כי באירוע המשמעותי הבא תפוטרו.

בית הדין קבע כי בכל ארבעה המכתבים מתקיים הן היסוד של "פרסום", שכן הופצו לאנשים אחרים בנוסף לעובדת, והן היסוד של "לשון הרע", שכן נאמרו במכתבים דברים העלולים לפגוע בשמה הטוב של האחות; ואולם אחרי קביעה זו מתמקד פסק הדין בהגנות להן טען המעסיק על פי חוק איסור לשון הרע: טענת "אמת דיברתי" והטענה כי פעל בתום לב ומתוך הצדקה.

הגנת "אמת דיברתי" דורשת, כתנאי נוסף לקיומה, יסוד של "עניין ציבורי" בפרסום. בית הדין קובע כי לגבי כל ארבעה המכתבים אכן הוכיח המעסיק שדיבר אמת, ואולם רק לגבי שלושה מתוכם מתקיים היסוד של "עניין ציבורי" והיסוד של תום לב.

בית הדין מוצא כי, עקרונית, ישנו עניין ציבורי בזרימה של מידע אודות תפקוד לקוי של עובד אל עובדים אחרים הממונים עליו. לכן הפניית שלושה מהמכתבים גם לממונים על התובעת, או ליועץ המשפטי בעניין בו נגרמה חשיפה של המוסד לתביעת צד ג' - עונה על דרישת העניין הציבורי ובכך מאפשרת קיומה של הגנת "אמת דיברתי".

המכתב הרביעי כלל שני חלקים: חלקו הראשון (והארוך) היה נזיפה והתראה לעובדת בשל אירוע מסוים, חלקו השני (והקצר) היה "רענון נהלים" באותו נושא. המכתב הופץ לממונה על התובעת וכן לכל האחיות במחלקה, ובית הדין קובע כי הופר בו האיזון הראוי בין עניינה של התובעת במניעת פרסום לשון הרע אודותיה לבין העניין הלגיטימי של המעביד בזרימת מידע לצורך הבטחת תפקוד תקין של המוסד על ידי הפקת לקחים מן האירוע. בית הדין מוצא כי אינטרס המעביד בהבטחת התפקוד התקין של המוסד היה יכול לבוא על סיפוקו באמצעים פוגעניים פחות כלפי התובעת, למשל: מכתב אישי לתובעת (עם העתק לממונה), ורענון לכלל הצוות תוך אזכור אפשרי של האירוע שקרה עם העובדת, אך ללא ציון שמה. בית הדין קובע כי **נדרשת מידתיות בפרסום גם במקרה בו תוכן הדברים אמת ויש עניין ציבורי בפרסומם**, וזאת מכוח חוק יסוד כבוד האדם וחירותו.

התובעת תבעה פיצוי 50,000 ש"ח (פיצוי ללא הוכחת נזק) בגין כל אחד מארבעת הפרסומים (ובסה"כ 200,000 ש"ח), אך בית הדין פסק לה פיצוי בגובה בסך 10,000 ש"ח בגין פרסום המכתב הרביעי בלבד.

נחום פינברג *

ארנה שר

קרן שליט

עמי שחר

סמדר קפלן

אפרת בירן

אורלי אבירם

יעקב מלישקביץ

ירון קרמר

מיכל פינברג-דורון **

אלון נוי

נעמה שבתאי בכר

אורית כוזם

אסף ארזי

דוד משה

גליה קלימון

אזהר גלעד

רוני איטח-גנט

נטלי קמחי

מאיה גבעון

עדי תורג'מן

ליאת כהן

אילה פלזנטל דברת

רוני יואלי פולק

חן גבאי

נעה מינדלין

טובה שרון

ג'ניה וולנסקי

רוני הרצל

אסף בקר

יעל רובינשטיין

שלומית שליט

דניאל כוכבי

* נוטריון

** חברה גם בלשכת עורכי הדין של ניו-יורק

מנדל ששון חוגי, דרך אבא הלל סילבר 12 (קומה 16), רמת-גן, 52506
Sason Hogi Tower, 12 Abba Hillel Silver Rd. (16th fl.), Ramat-Gan, 52506
טלפון (+972) 03-6138613 | תל. (+972) 03-6138614 | פקס (+972) 03-6138614
mail@feinberg-law.co.il | www.feinberg-law.co.il

נ. פינברג ושות' N. FEINBERG & CO.

עורכי דין law office **דיני עבודה** employment and labor law

אכן, במקרים רבים מכתבים ביקורתיים של מעסיק כלפי עובדו יכולים לעלות כדי "לשון הרע" כמשמעה בחוק. עם זאת, על מנת שתקום לעובד עילת תביעה על פי החוק נדרש גם אקט של "פרסום", קרי שהמכתב הופץ לנמען אחד לפחות בנוסף לעובד עצמו. המסקנה היא כי ההגנה המכסימלית למעביד במכתבים כאלה תהיה אם יוצאו לעובד בלבד, ללא רשימת מכתבים. גם במקרה שיש צורך ענייני להפיץ את המכתב לגורמים נוספים יש להקפיד שרשימת הגורמים הנוספים תהיה "מידתית", דהיינו שהמכתבים הם אכן גורמים שקיים צורך **אמיתי ומהותי** להעביר להם עותק מהמכתב, שכן הפצת המכתב לגורמים שאינם כאלה עלולה להחשב כפרסום לשון הרע שאינו מידתי אפילו אם הדברים הכתובים בו הינם אמת. אנו ממליצים לנקוט בעניין זה משנה זהירות וליטול עצה משפטית במקרה של ספק.

בכבוד רב,

יעקב מלישקביץ, עו"ד