

נובמבר 2017

ללקוחותינו הנכבדים שלום רב,

הנדון: פרסום אודות נסיבות סיום העסקת עובד אפשרי, אך יש לעשותו בזהירות המתחייבת

1. אנו מבקשים להפנות תשומת לבכם לפסק דין שניתן בימים אלה על ידי בית הדין הארצי לעבודה.
 2. ראשיתו של סיפור המעשה בעובד שהועסק על ידי המרכז הרפואי רבין כטכנאי רנטגן במשך שבע עשרה שנים.
העובד פוטר מעבודתו בחודש נובמבר 2012 על רקע הוצאת חומר רדיואקטיבי ומסירתו לחברה מסחרית, ללא שקיבל את אישור מנהל המכון.
בראשית חודש דצמבר 2012 פורסמה בירחון היוצא מטעם המרכז הרפואי ואשר מופץ לכ-6,000 עובדיו בבתי החולים השונים ידיעה, שהופיעה בעמוד השער של הירחון במסגרת טורו האישי של ד"ר הלפרן, מנהל המרכז. הידיעה כללה את הפסקה הבאה:
"נאלצנו החודש לפטר עובד ותיק, אשר נתפס במעילה ובגנבת ציוד. הנושא אף הועבר לטיפול משטרת ישראל. ברצוני להדגיש כי נושא טוהר המידות עומד בסדר עדיפות גבוה. כל חריגה תטופל במלוא חומרת הדין".
 3. העובד הגיש תביעה לביטול פיטוריו. התביעה נדחתה אך נקבע בה שהוא פוטר בשל מעילה באמון בתפקיד ולא בשל גניבה.
 4. בסמוך לפיטוריו, הגיש התובע תביעה לבית הדין האזורי לעבודה בגין הפרסום בירחון בעילה של לשון הרע.
בית הדין האזורי קבע כי הפרסום היווה לשון הרע כמשמעותו בחוק, וזאת מאחר שייחוס ביצוע עבירה פלילית לאדם מהווה פרסום לשון הרע.
בית הדין קבע כי לא עומדת למרכז הרפואי הגנה של "אמת בפרסום", הקבועה בחוק איסור לשון הרע, שכן העובד אמנם נטל את החומר הרדיואקטיבי ללא הסכמת בית החולים, תוך הטעיה, אי אמירת אמת וניסיון למרמה, אך המרכז הרפואי לא הוכיח כי העובד גנב את החומר.
עם זאת, נקבע שעומדות למרכז הגנות אחרות מכוח החוק הנ"ל, שכן בנסיבות החמורות של המקרה היתה מוטלת על מנהל המרכז הרפואי חובה מוסרית לפעול כפי שפעל בהיותו הממונה על העובד ועל המרכז הרפואי.
- לשיטתו של בית הדין האזורי, הפרסום היה מידתי ונעשה בתום לב, תוך ששמו של העובד כלל לא פורסם.

לאור זאת, דחה בית הדין האזורי את תביעתו של העובד.

5. בבית הדין הארצי לעבודה התהפכו היוצרות¹.

נחום פינברג *
ארנה שר
קרן שליט
עמי שחר
סמדר קפלן
אפרת בירן
אורלי אבירם
יעקב מלישקביץ
ירון קרמר
מיכל פינברג-דורון **
אלון נוי
אוהד גלעד
דוד משה
נטלי קמחי
רוני איטח גנט
עדי גבאי
דניאל כוכבי
עודד מזרחי
יואב גרוס
נועה כוכבי
עירית באגון
עדי א"גס
דור פישר
ענת אלמוג-בוארון
אביעד אברגיל
מיכל שמיר
ברק גבעוני
מורן דור
מיכל לביא
אור איבשיץ
עדי גולן
שני יפת
שירלי רזניק-האוזר
שני הלצר
ירדן פריימן
* נוטריון
** תברה גם בלשכת עורכי הדין של ניו-יורק

6. ראשית, הדגיש בית הדין הארצי לעבודה כי על אף ששמו של העובד לא פורסם בידיעה, הרי שמאחר שמדובר במקום עבודה, העובד ניתן לזיהוי, ומכאן שלפרסום יש פוטנציאל של פוגעניות כלפיו.

שנית, בית הדין הארצי קיבל את עיקרון התכלית הלגיטימית של הפרסום, לפיו -

"מעסיק רשאי להביא לידיעת עובדים - לרבות באמצעות פרסום ברבים בעלון - את מדיניותו לענין הפרות משמעת חמורות במקום העבודה לרבות אלה הכרוכות בפגיעה בטוהר המידות. כמו כן, פרסום זה עשוי להיות אגב מקרה פרטני המדגים את המדיניות הכללית במקום העבודה. מידע מעין זה משרת את האינטרס הניהולי של המעסיק ואת אינטרס העובדים בידיעת התוצאות העלולות להיות למעשה מסוג זה".

7. עם זאת, קבע בית הדין הארצי כי תכלית זו כשלעצמה אינה "מחסנת" את כלל תכני הפרסום.

בראש הידיעה שפורסמה נאמר, כי העובד "נתפס במעילה וגניבת ציוד".

בית הדין הארצי ראה בביטוי זה ביטוי פוגעני, מאחר שהיה מדובר רק בחשד ראשוני. פלילות המעשה טרם הוכחה באותה עת ובסופו של יום לא הוכחה כלל.

זאת ועוד, מדובר היה בפרסום בעל תהודה רחבה שהופץ לכלל העובדים והוא נעשה בכתב, לאחר שהמרכז הרפואי ומנהלו יכלו לבחור ולשקול את מילותיהם בקפידה, להבדיל מאמירה ספונטנית.

8. לאור האמור לעיל, התקבל ערעורו של העובד ונקבע כי על המרכז הרפואי ומנהלו לפצותו בסך של 25,000 ש"ח. כן חויבו המרכז ומנהלו בתשלום הוצאות משפט בסך 10,000 ש"ח.

בברכה,

אפרת בירן, עו"ד

נ. פינברג ושות', עורכי-דין ונוטריון