

מאי 2017

לכבוד  
לקוחותינו וידידינו,

ג.א.נ.,

**הנדון: האם ניתן לפטר עובד ללא עריכת שימוע בשל דברים מקוממים שנכתבו על ידו ברשת חברתית**  
(בעקבות פסק הדין בעניין: תמרה סיטי נ' פלאפון תקשורת בע"מ<sup>1</sup>)

1. דומה כי כיום רובם המכריע של המעסיקים מכירים את החובה המוטלת עליהם בנוגע לעריכת שימוע בטרם פיטורי עובד. אולם, מה הדין במקרים בהם "אשמתו" ו/או אי התאמתו של העובד ברורה וגלויה לעיני כל בהתאם לדברים שהוא עצמו פרסם ברשת החברתית? האם במקרה שכזה פטור המעסיק מעריכת שימוע, או שמא עליו לדקדק בכללים אשר נקבעו בפסיקה בכל הנוגע לנדון גם במקרה שכזה?
2. בסוגיה זו עוסק פסק הדין בעניינה של הגב' תמרה סיטי, אשר ניתן רק לאחרונה על ידי בית הדין האזורי לעבודה בירושלים (כב' השופט כאמל אבו קאעוד). הגב' סיטי הינה מי שהועסקה על ידי חברת פלאפון במשך כשנה וחצי. בסמוך לפיטוריה החליפה העובדת את תמונת הפרופיל שלה בחשבונה האישי ב"פייסבוק", בו הזדהתה כעובדת החברה, בתמונה של חברה, אשר נהרג מאש כוחות הבטחון לאחר שביצע פיגוע דקירה, עליה נכתב, בתרגום חופשי, "שבית את נפשי שהיד".
3. יום לאחר אירוע הדקירה והחלפת תמונת הפרופיל העובדת לא התייצבה לעבודה, והודיעה באמצעות מסרון לממונה עליה כי לא תגיע גם למחרת לעבודה, שכן חבר טוב שלה נפטר ומאחר והיא לא חושבת כי תצליח לתפקד.
4. בו ביום התבקשה הגב' סיטי להסיר את תמונת המפגע שהעלתה, והוזהרה שאם לא תעשה כן תפוטר לאחר. למחרת, משהפרסום לא הוסר העובדת אכן פוטרה לאלתר.
5. בתביעתה טענה העובדת, בין היתר, כי היא לא פרסמה את תמונת המפגע כאות הזדהות במעשה טרור, אלא שהיא הפגינה צער על מותו של חבר קרוב, כי היא לא כתבה דבר על התמונה, אלא שהיא העתיקה אותה כמות שהיא, כי היא פוטרה שלא כדין מאחר ולא נערך לה שימוע, כי נגרמה לה עוגמת נפש, וכי, בין היתר, נוכח האמור לעיל הינה זכאית לפיצוי מהחברה בסך של כ-165,000 ₪.
6. החברה המעסיקה טענה מנגד כי הגב' סיטי הביעה בעמוד הפייסבוק שלה, הפתוח לעיני כל, בו היא הזדהתה כעובדת החברה, תמיכה "ברורה" במחבל ובמעשה הטרור, כי פיטוריה נעשו כדין, ורק לאחר

<sup>1</sup> סע"ש 42715-12-15 תמרה סיטי נ' פלאפון תקשורת בע"מ, ניתן ביום 5.4.2017, פורסם בנבו;

שברור היה שאין בדעתה להסיר את הפרסום, כי בפרסום גרמה העובדת נזק "משמעותי" לחברה ועשויה היתה לגרום לה לנזק חמור עוד יותר לולא נקטה המעסיקה "בצעדי מנע", וכי תכלית השימוע התקיימה בעניינה באופן מלא.

7. לאחר שעדי הצדדים נשמעו עלה כי כל תקשורת הצדדים בזמן שבין הודעת העובדת על כך שלא תתייצב לעבודה בשל כך ש"חבר טוב שלה מת" ועד למועד פיטוריה התקיימה במסרונים בלבד. במסגרת תכתובת הצדדים העובדת אכן סירבה להסיר את תמונתו של המפגע ואולם הבהירה לממונה עליה כי תמחוק את דבר היותה עובדת החברה, כי אינה תומכת בדבר, כי בדף הפייסבוק שלה הינה רשאית לפרסם את שהיא רוצה וכי במעשיה לא עברה על שום איסור חוקי. על אף דברי העובדת, ומאחר והיא סרבה כאמור להסיר את תמונת המפגע מדף הפייסבוק שלה, היא פוטרה לאלתר מבלי שנערך לה שימוע.

8. בפסק דינו חוזר כב' השופט אבו קאעוד על הלכות היסוד לפיהן, בין היתר, תכליתה של חובת השימוע הינה לאפשר לעובד להתגונן מפני כוונת המעסיק העשויה לפגוע בו ולהביא לידי כך שתתקבל בעניינו החלטה עניינית, מושכלת ומבוררת, תוך מתן תשומת לב מלאה ומשקל ראוי לעמדותיו, כי מהזכות לשימוע נובעת החובה המוטלת על המעסיק – להציג בפני העובד את מלוא הטענות המופנות כלפיו, את השאלות שעלו בעניינו ואשר יש בהן כדי להשפיע על מקבל החלטה, כל זאת בפתיחות, בהגינות ובתום-לב מבלי להסתיר דבר מן העובד, כי חובתו של המעסיק ליתן דעתו לטיעונו של העובד ולשמוע אותם בלא פניות, בלב נקי ובנפש חפצה, בטרם שתתקבל ההחלטה הסופית בעניינו, וכי את השימוע יש לקיים באופן מהותי, ולא כטקס המתקיים בכדי לצאת ידי חובה.

9. היות והטענה אשר הועלתה כנגד העובדת היתה חריגה בחומרתה (תמיכה באירוע טרור), נקבע על ידי בית הדין כי על המעסיק חלה חובה מוגברת לברר את העניין לאשורו, בטרם תתקבל החלטה סופית בעניינה. חלופת המסרונים, בין העובדת לבין מי שכלל לא היה מוסמך להחליט בנוגע לפיטוריה, מבלי שהיא מזומנת בצורה מסודרת לשיבת שימוע, מבלי שמפורטות בפניה באופן ברור טענות החברה כנגדה, מבלי ליתן לה זמן להיערך להצגת טענותיה, ומבלי שהלכה למעשה כלל לא ניתנת לה הזדמנות נאותה להתגונן מפני כוונת החברה לפטרה, אינה מקיימת את החובה המוטלת על המעסיק "לשמוע את העובד בנפש חפצה ובתום לב" בטרם החלטה על סיום עבודתו, קל וחומר שבנסיבות העניין, בהן כל אחד מהצדדים נתן פרוש שונה לחלוטין לאירועים ולהשתלשלות העניינים. במקרה שכזה, על המעסיק מוטלת ביתר שאת החובה לזמן את העובד לשימוע באופן מסודר, לפרט בפניו את מלוא הטענות המופנות כלפיו, לאפשר לו להעלות כל טענה ולי"סנגר" על עצמו, ורק לאחר מכן לאחר שקילת הדברים בתום לב ובפתיחות, לקבל החלטה עניינית בנוגע אליו.

10. נזכיר, והדברים עולים אף מפסק דינו של בית הדין, כי החברה לא חייבת היתה לקבל את טענותיה של העובדת, אלא שכאמור, החובה אשר חלה עליה היתה לאפשר לעובדת להתגונן באופן אפקטיבי מפני הכוונה העשויה לפגוע בה, היינו מפני הכוונה לפטרה, ולשקול את דבריה בתום לב. משמעות הדברים היא, שלו היתה החברה עורכת לעובדת שימוע כדין, ואפילו היתה מחליטה לבסוף על פיטוריה, ייתכן שכלל לא היתה קמה לעובדת עילת תביעה.

11. היות והחברה לא נהגה כך, נקבע על ידי בית הדין כי עליה לפצות את העובדת בגין פיטורים שלא כדין, **בסך של 30,000 ₪** (כחמישה וחצי חודשי עבודה), **בגין עוגמת הנפש אשר נגרמה לה בסך נוסף של 10,000 ₪**, בתוספת ל-5,000 ₪ שג בגין שכ"ט והוצאות משפט. זאת, כאמור, חרף הזדהותה של העובדת, לכאורה, עם המפגע וחרף פרסום הדברים מיד בסמוך לקרות האירוע החבלני.
12. ואם לחלק מן הקוראים נראית תוצאתו של פסק הדין שבנדון כמקוממת, נציין כי בפסק דין הקודם לו, חייב בית הדין האזורי לעבודה בתל אביב<sup>2</sup> מעסיקים, לפצות עובדת בגין פיטוריה שלא כדין ללא עריכת שימוע, בסך של כ-21,000 ₪ (כארבעה חודשי משכורת), זאת חרף כך **שפיטוריה נבעו מתכתובת בפייסבוק בה השתתפה אותה העובדת, ובה היא השתמשה בביטויים פוגעניים ביותר ואף בגידופים ודברי נאצה כנגד המעסיקים, המכפישים את שמם הטוב ושם עסקם בפרהסיה.**
13. מפסיקות בתי הדין שלעיל, עולה, שוב, כי על המעסיק חלה החובה לערוך, בתום לב ובנפש חפצה, הליך שימוע סדור לכל עובד שבכוונתו לסיים את העסקתו, קל וחומר כאשר הטעמים לכך חמורים, **וזאת אף אם לדעת המעסיק בידיו "ראיות" חד משמעיות המצדיקות את פיטורי העובד, ואף אם אלו ידועות לעובד משום שפורסמו על ידי העובד עצמו.**
14. משכך, נמליץ, כי גם במקרים בהם הנכס, ציבור המעסיקים, משוכנעים שלא יכול להיות כל חולק בדבר צדקת פיטורים, ואפילו מקום בו העובד הוא ש"יצר" לכך את ההצדקה וההנמקה, ש"תספרו עד עשר", ואחר כך תערכו בעניינו שימוע, כדין, במסגרתו תאפשרו לו להתגונן כראוי מפני כוונתכם ותשקלו את דבריו בהגינות, בפתיחות, ובנפש חפצה (בנוגע לפרסומי עובד ברשתות החברתיות ומשמעותם מבחינת יחסי העבודה נפנה אותכם גם לניוזלטור מחודש יולי 2015 – "על מערכת יחסי העבודה, הרשתות החברתיות והפייסבוק – הכל מותר?!", אותו תוכלו למצוא באתר המשרד, בעמ' העדכונים).
15. בכל שאלה או הבהרה בקשר לאמור בחוזר זה, או בכל מקרה בו עולה צורך בייעוץ פרטני, אנא אל תהססו ליצור עמנו קשר.
16. האמור בחוזר זה ניתן כמידע כללי בלבד, ואין להסתמך עליו בכל מקרה פרטני ללא ייעוץ משפטי נוסף.

**בכבוד רב ובברכה,**

עופר קצנשטיין, עו"ד      דליה אפרת-לוי, עו"ד

<sup>2</sup> ס"ע 29090-05-12 **אנה גורליק נ' איליה אנבינדר ואח'**, ניתן ביום 21.4.2014, פורסם בנבו;