

מנהל – הישמר בדברך !

מי מכם בעלי העסקים או מנהליהם לא נתקל במקרה בו נתגלו חוסרים במלאי או בכספי העסק ? כמה מכם לא ערכו בדיקה כזו או אחרת בנדון ו"גילו" את ה"חשוד" או ה"אשם" ? כמה מכם לא פעלו באופן מיידי לסילוק ה"עברייני" והודיעו אודות כך (במקרה הטוב - בדיסקרטיות, וללא חשיפת שמו) ליתר עובדיהם בכדי להביא לכדי סוף את חרושת השמועות ובכדי להשיב את השקט התעשייתי למפעלכם ? חשבתם שבכך הצלתם את העסק ? לא בטוח.

כל מי שעוסק בתחום דיני העבודה נתקל לא אחת במצבים בהם המעסיק, מטעמים שונים, מדווח לעובדיו, לדירקטוריון החברה, לחברת האבטחה אותה הוא מעסיק, לחברת הביטוח ואף לעיתונות על פיטורי/השעיית/הענשת עובד אשר "גנב", "מעל" או עבר עבירת משמעת אחרת, או רק נחשד בביצוע מעשים אלו. פעמים רבות המעביד נוקט בצעדים הללו באופן אינטואיטיבי, מתוך אמונה שלמה שהדבר הכרחי לצורך הצלת העסק, ולדאבונו (בדיעבד) ללא מחשבה נוספת וללא התייעצות.

כמובן שיהיו מנהלים אשר יקראו את האמור מעלה ויגידו "לי זה לא היה קורה" או "אני הייתי נוהג אחרת", ואולם דומה כי אם הם היו שמים עצמם בנעליו של המנהל המרומה, אף הם היו יכולים לראות את עצמם מאבדים שליטה ו"מביעים דעתם" בנוכחות אחרים על העובד החשוד, או אף נוקטים בצעדים שונים לצורך מיגור המעשים המזיקים, ובתוך כך פרסומו של המקרה ואת דבר לכידת ה"עברייני" בין עובדיהם. בעולם אוטופי ייתכן שבכך היה די בכדי למזער נזקים, ואולם מה לעשות שלעיתים החשוד הינו חף מפשע, או לחילופין שהפרסום אשר נעשה אודותיו אינו סביר נוכח המעשים המיוחסים לו. כפי שיובהר להלן, במקרים שכאלה, ולא רק כאלה, עשוי שכרו של המעסיק לצאת בהפסדו.

סעיף 1 לחוק איסור לשון הרע, התשכ"ה-1965 קובע כי לשון הרע היא דבר שפרסומו עלול, בין היתר, להשפיל אדם, לעשותו מטרף לשנאה בז או לעג, לבזותו בשל מעשים המיוחסים לו ולפגוע במשרתו ובמשלח ידו. ביישום את החוק קבעו בתי המשפט, לדוגמא, כי פרסום לפיו בכיר פוטר בשל דו"ח ביקורת קשה בו הואשם באי סדרים כספיים (בה בשעה שכלפי אותו המנהל הופנו טענות אחרות) מהווה לשון הרע, כך גם לגבי פרסום לפיו עובד (ללא ציון שמו) פוטר בשל חשד לגניבות, כך גם לגבי פרסום (שוב, ללא פרטים מזהים) לפיו אלמוני פוטר בשל תלונה על הטרדה מינית, כך גם לגבי פרסום חשד לפיו אדם החדיר סכינים לעוגות המיוצרות על ידי מעסיקו, וכך גם על תליית תמונה של עובד אשר פוטר בשל חשד למעורבות בגניבה, בביתן השמירה, כשלידה הכיתוב "מסוכן לציבור", מהווה לשון הרע.

הניסיון מלמד כי פעמים רבות סובר הממונה על העובד כי בכדי שאמירתו תחשב כלשון הרע, עליה להיות פוגענית, מעליבה ומבזה הרבה יותר מהדברים שנאמרו על ידו בספונטניות בזמן אמת. אמת, נכון הדבר כי השאלה האם יש באמירה מסויימת משום לשון הרע נבחנת באמות מידה אובייקטיביות, כלומר, בהתאם ל"תחושתו" של האדם הסביר, אשר אינו דווקא הפוגע או הנפגע, נוכח אותו הפרסום, ואולם עיון בפסיקה המתייחסת לסוגיות מסוג זה מעלה כי פעמים רבות "האדם הסביר" אינו רואה את הדברים עין בעין עם מנהל המפעל ולשיטתו אמירות המופנות כלפי עובד, כגון: "גנב", "מועל", "מטריד" וכדו' או אף כי העובד חשוד בכך, ואף אם אותו העובד אכן ביצע את המעשים המיוחסים לו, מהוות לשון הרע (כל זאת במובחן מן השאלה האם המעסיק יחוב בפיצויי כספי לעובד בגין כך).

כל זאת טוב ויפה במישור אחד (ויש שיגידו במישור התיאורטי), ואולם בחיי המעשה כל מנהל יודע היטב שלא יהיה זה אפשרי לנהל עסק מבלי שיהא בכוח המעביד לערוך בדיקות, הליכים משמעותיים שסופם לעיתים בפיטורי עובד, ולעיתים גם לפירסום את הדבר בין עובדי המפעל ובין אחרים למען "יראו ויראו" ולצורך נטרול תסיסה במקום העבודה וחזרה לשגרה. עיון בפסקי הדין אותם סקרנו קודם לכן, מלמד כי גם בתי המשפט ערים לקושי שבדבר ומשכך, במקרים המתאימים, אין הם מהססים להפעיל את ההגנות הקבועות בחוק איסור לשון הרע (המוכרות שבהן הינן הגנות "אמת דיברתי" ו"תום הלב") ולקבוע כי אף שפורסמה לשון הרע על העובד - התובע, הרי שאין הוא זכאי בשל כך לפיצויי כספי. מאידך, מאותם פסקי הדין ממש עולה כי אין די בהעלאת טענות ההגנה שבנדון על ידי המעסיק - הנתבע כאילו היו מטה קסם אשר יביא לדחיית התביעה, אלא שעליו להוכיח כי המדובר במקרה בו יש לעשות בהן שימוש. כך קבע בית משפט השלום בנצרת כי מעביד אשר ציטט במסגרת ישיבת שימוע מתוך דו"ח בדיקת פוליגרף, על נכונותו לא חלק העובד, חוסה בגדרי הגנת "אמת הפרסום" וכי בוודאי שיש בדברים שפורסמו משום עניין ציבורי. מאידך, קבע בית המשפט המחוזי בת"א כי מעביד אשר מסר מידע לעיתון, אשר חלקו לא היה נכון, מתוך מטרה שאותו המידע יפורסם, אינו זכאי ליהנות מהגנת אמת דיברתי (לה טען) וחייבו לפצות את העובד בסכום של 350,000 ₪. מעביד אחר אשר תלה בביתן השומרים, לצד תמונות של מבוקשי פח"ע, את תמונת עובדו לשעבר בו חשד במעורבות בגניבה (אם כי לא בגניבה עצמה), כשלידה הכיתוב "מסוכן לציבור" חוייב בפיצויי כספי בסך של 75,000 ₪, תוך שנקבע כי לא עומדת לו הגנת "תום הלב".

ומה מוסר ההשכל ! ראשית, כמו בכל עניין הקשור בתחום יחסי העבודה – גם במקרים כגון אלו יש חשיבות רבה ביותר לשמירת כבודו של העובד, קל וחומר שבמצבים בהם לא הוכחו המעשים המיוחסים לו. שנית וכנגזרת מכך, יש לחשוב היטב כיצד ולמי מועברת האינפורמציה הקשורה באותו העובד. כאמור שונה המצב מהעברת המידע באופן דיסקרטי במסגרת הליך שימוע, לבין העברת האינפורמציה כדברי רכיל. שלישית, יש להיצמד לעובדות. עובד החשוד בדבר מה הוא עדיין בגדר חשוד בלבד ובפרסום הדבר באופן שונה לא תעמוד למעביד טענת אמת הפרסום. רביעית, אם כבר הוחלט לפרסם, הרי שיש לעשות זאת באופן מידתי וסביר. כך, דומה כי ניתן להותיר בידי מאבטחי המפעל תמונה מוקטנת של עובד חשוד (ובמיוחד כשהם מכירים אותו), חלף הצבת תמונה גדולה הגלויה לעיניי כל. חמישית, על הפרסום להשיג מטרה לגיטימית כלשהי ובוודאי שלא ימצא כל צידוק לפרסום שכל מטרתו הינה נקמות. שישית, אם כבר נעשה פרסום פוגעני והעובד מבקש לחדול ממנו, עדיף לתת את הדעת על בקשתו, שכן תהא לדבר משמעות כספית במידה ובית המשפט יפסוק כי המדובר אכן בפרסום לשון הרע. הנה כי כן, יצאנו למדים כי אף אם המעביד מרגיש עצמו מרומה ופגוע מעובדו ואף אם "ברור" לו לאן יש להפנות את האצבע המאשימה, הרי שגם בנושא זה עליו לנהוג בתום לב תוך בחינת מכלול הניסיונות, לרבות אינטרס העובד לשמירה על שמו הטוב.

בטרם סיום הדברים נבהיר כי חרף כך שבתי הדין לעבודה הם המוסמכים לדון בענייני שבין מעביד לעובדו, הרי שאין הם הערכאה המוסמכת לדון בתביעות הקשורות בלשון הרע, ותביעות מסוג זה נדונות בבתי המשפט האזרחיים. משכך, לא פעם ולא פעמיים בתי הדין לעבודה מוחקים מכתבי תביעה הנדונים בפניהם סעדים הקשורים בלשון הרע או שהם מורים לתובעים לתקן את תביעתם על דרך השמטת הסעדים הללו והגשת תביעה מתאימה לבית המשפט המתאים. בכך, לדעתי (עליה ארחיב בהודמנות אחרת), בחלק לא מבוטל מן הפעמים יש משום יתרון דווקא למעביד.

יחד עם זאת, כמו שכתבתי בתחילת דברי, לעיתים עדיף למעסיק לנשום עמוק, לספור עד עשר, להתייעץ, ורק אח"כ להחליט מה לומר, למי, מתי ובאיזה אופן ...

הכותב הינו שותף במשרד עורכי הדין קצנשטיין, אפרת – לוי

<http://www.hrm.co.il> | Powered by Tafnit Websystems 972-54-4780798