



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 36064-09-16

ניתן ביום 03 יוני 2018

המערערים

1. ישראייר תעופה ותיירות בע"מ

2. דניאל פוגל

-

המשיבה

סיגל שמעון

בפני השופטת לאה גליקסמן, השופטת חני אופק גנדלר, השופט אילן סופר

נציג ציבור (מעסיקים) מר אהוד פלד

ב"כ המערערים - עו"ד רויטל חן

ב"כ המשיבה - עו"ד רון לוינטל

פסק דין¹

השופטת חני אופק גנדלר

1. לפנינו ערעור על פסק דינו של בית הדין האזורי בתל-אביב מיום 7.8.16 (השופטת רות צדיק ונציגי הציבור מר הרצל גבע ומר אהרון אזון ; סע"ש 42342-06-14), אשר קיבל את תביעת המשיבה (התובעת שם), וחייב את המערערים (הנתבעים שם) (להלן: **ישראייר ומר פוגל בהתאמה**) בתשלום פיצוי בגין הפרת הוראות **חוק איסור לשון הרע**, תשכ"ה-1965 (להלן: **החוק**) בסך 27,000 ש"ח ובהוצאות משפט בסך 6,000 ש"ח.

¹ פסק הדין ניתן במותב חסר בהתאם להחלטה בפרוטוקול הדיון מיום 13.3.18.



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 36064-09-16

רקע עובדתי

2. המשיבה עבדה בישראיר, חברה העוסקת בין היתר בממכר חבילות נופש ברחבי הארץ, כנציגת מכירות במוקד הזמנות פנים ארצי. זאת, החל מיום 27.3.12 ועד למועד פיטוריה ביום 28.6.14, בנסיבות שיתוארו להלן. מר פוגל היה מנהל מוקד ההזמנות בישראיר והממונה הישיר על המשיבה. במסגרת עבודתה בישראיר קיבלה המשיבה מעת לעת שוברים לחופשות על חשבון העבודה כהטבה בגין עמידה ביעדים וכתמריץ לקידום מכירות.

3. במהלך סוף השבוע (ימי חמישי עד שבת) בין הימים 15.5.14 – 17.5.14 התארכה המשיבה במלון "הוליטל לה פליה" באילת, במסגרת הטבה שקיבלה מישראיר. במהלך סוף שבוע זה, ביקשה המשיבה להיכנס לבריכות השחייה במלון דן ובמלון הרודס. הצדדים נחלקו אודות הפרטים העובדתיים הנוגעים לנסיבות בקשת המשיבה להיכנס לבריכות אלה ולהשתלשלות העניינים לאחר שובה של המשיבה מאילת.

לטענת ישראיר, ביום 16.5.14 נכנסה המשיבה למלון דן בליווי חברותיה לאחר שהציגה עצמה בפני אנשי הביטחון בשם של שניים מאורחי המלון ללא ידיעתם. ביום 17.5.14 ניסתה להיכנס לבריכת מלון דן בטענה שקרית כי הדבר אושר לה על ידי שירי מנהלת המכירות של המלון, עמה יש לה קשרי עבודה, ולאחר מכן פעלה באופן דומה במלון הרודס בציון שמו של יוחאי מנהל המכירות במלון זה.

המשיבה טענה מנגד, כי סברה שיתאפשר לה כנציגת מכירות בישראיר לשהות בבריכות בתי המלון דן והרודס, שכן מדובר ב"דבר טריוויאלי ונפוץ בין העובדים של חברות התיירות לבין עובדי המלונות" (סעיף 21 לתצהירה בתיק בית הדין האזורי), וכי הופתעה כאשר לאחר שהציגה עצמה כעובדת ישראיר, הדבר לא אושר לה. לטענתה, כניסתה לבריכת מלון דן היתה באישור אחד מהעובדים בבית המלון.

4. כמו כן, נתגלעה בבית הדין האזורי מחלוקת בין הצדדים אודות התנהלות המשיבה בעבודה לאחר שובה מהחופשה באילת. לטענת ישראיר, עם שובה של המשיבה מהחופשה יצרה קשר עם שירי מנהלת המכירות של מלון דן ונזפה בה על כך שלא



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 36064-09-16

אישרה את כניסתה לבריכה, וכאשר הגיע יוחאי מנהל המכירות של מלון הרודס למשרדי החברה, איימה עליו כי בשל כך שסרב להכניסה לבריכה, תעביר הזמנות ממלון הרודס למלון דן. המשיבה בתצהירה (סעיפים 26-27) הכחישה כי היה בשיחה "איום", כי אם "מורת רוח, אנושית, תמימה וטבעית, על המבוכה שקרתה כשבקרתי במקום".

בתצהירו בפני בית הדין קמא, פירט מר פוגל את הבדיקות שערך לחקירת האירוע, לפיהן שוחח עם גב' ליהי שונכר וגב' איזיבל פירקה, העובדות בישראייר, שלטענתו המשיבה שיתפה אותן באירוע מאילת ואשר העלו סיכום האירועים על הכתב בדוא"ל; מר יוחאי בניזרי, מנהל מכירות במלון הרודס; גב' שירי מועלם, מנהלת מכירות של מלון דן; והמשיבה.

נציין כי בית הדין האזורי לא קבע ממצאים במחלוקת האמורה, ונוכח המסקנה אליה הגענו אין צורך להידרש לה.

5. ביום 2.6.14 נמסר למשיבה מכתב זימון לשימוע; ביום 5.6.14 התקיימה ישיבת שימוע למשיבה; וביום 8.6.14 נמסרה לה הודעת פיטורים. באותו יום שלח מר פוגל הודעת דואר אלקטרוני למספר עובדי החברה, כשבנושא ההודעה נכתב "סיגל שמעון", ובתוכן ההודעה נכתב כך:

"שלום לכולם,

היום פוטרה סיגל שמעון מעבודתה בישראייר.

סיגל פוטרה בגלל בעיות משמעת חמורות ביותר שאין

להן מקום בארגון כמו שלנו.

סיגל השתמשה בשמות המקדמי מכירות (ללא

אישור שלהם) בכדי להשיג הטבות מבתי מלון באילת

(כמו כניסה לבריכה). כמו כן איימה שתעביר את

ההזמנות שלהם למלונות אחרים במידה ולא תקבל

את מבוקשה.

כל מי שפה שמייצג את ישראייר ואני יודע

שהאמינות שלכם הינה ללא רבב.

אני מקווה שזה המקרה הראשון והאחרון מסוגו.

בברכה,

דניאל פ."

(להלן: הודעת הדואר האלקטרוני או ההודעה).



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 36064-09-16

6. המשיבה הגישה לבית הדין האזורי תביעה כנגד ישראייר וכנגד מר פוגל לפיצוי בגין פרסום לשון הרע (סעיפים 1 – 3 לחוק) בשל הפצת הודעת דואר אלקטרוני זו, תוך ייחוס כוונת זדון המזכה בכפל פיצוי (סעיף 7 לחוק) בסך 140,000 ש"ח.

7. המערערים טענו כי אין בהודעת הדואר האלקטרוני משום לשון הרע אלא גינוי הכרחי של מעשיה שנועד להגן על טובת החברה. לחלופין טענו, כי ככל שיקבע שמדובר בפרסום לשון הרע - עומדת להם ההגנה על פי סעיפים 14 (אמת הפרסום), 15(2) (חובה חוקית, מוסרית או חברתית), 15(3) (הגנה על עניין אישי כשר של הנתבע), 15(7) (הבעת עמדה על התנהגותו של הנפגע כשהנתבע הוא ממונה עליו) ו- 15(10) (להכחיש או לגנות לשון הרע שפורסמה קודם לכן) לחוק. לחלופי חילופין, טענו כי בהתחשב במכלול הנסיבות, בהתנהגותה של המשיבה ובהיעדר כוונת זדון מצד המערערים, המשיבה אינה זכאית לפיצוי כלל.

פסק דינו של בית הדין קמא

8. בית הדין קמא קבע כי ההודעה שהופצה לעובדים בדואר האלקטרוני כללה מידע על המעשים המיוחסים למשיבה, ש"עלולים בוודאי היו להביא להשפלתה של התובעת, או לעשותה מטרה לשנאה, בוז או לעג מצד עמיתיה לעבודה ואף היו עלולים לפגוע במשרתה ומשכך הודעה זו טומנת בחובה יסודות של לשון הרע כמשמעותו בחוק".

9. כמו כן, נקבע על ידי בית הדין האזורי כי אין מחלוקת כי ההודעה נשלחה לכ- 11 אנשים, ואולם פוטנציאלית נחשפו אליה כ- 50 אנשים מעובדי החברה, באמצעות מערכת פנימית. משכך, התקיימו לגבי ההודעה כלל מרכיבי ה"פרסום" ו"לשון הרע" בהתאם להוראות החוק.

10. בית הדין קמא דחה את טענת ישראייר כי המשיבה עצמה פרסמה את הדברים, באשר שיחתה עם חברות מהעבודה על אודות האירועים לא מהווה פרסום הדברים כלשונם בהודעה.





בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 36064-09-16

11. בדונו בעניין הגנת סעיף 14 לחוק (אמת הפרסום), קבע בית הדין קמא כי המערערים "לא עמדו בנטל המוגבר המוטל עליהם להוכיח את כל המעשים החמורים המיוחסים לתובעת במייל זה. כמו כן, התרשמנו כי ההודעה נוסחה על ידי כותבה על דרך ההגזמה וברישול וזאת באופן שיש בו ליצור רושם של חומרה מוגברת שאינה עולה בקנה אחד עם העובדות" (סעיף 39. הדגשה במקור). כך למשל, הוכיחה ישראיר כי המשיבה השתמשה בשמו של יוחאי מנהל המכירות של מלון הרודס, אך לא הצליחה להוכיח זאת לגבי שירי מנהלת המכירות של מלון דן. כמו כן, השיחה של המשיבה עם יוחאי מנהל המכירות של מלון הרודס בה מיוחס לה כי איימה שתעביר הזמנות למלון אחר, נעשתה לאחר אותם מאורעות באילת ולא קודם להם כמו שמשמע מההודעה. משכך, מההודעה "משמע כי התובעת ביקשה לסחוט מיוחאי הטבות", אולם מאחר ושיחה זו נעשתה רק לאחר המאורעות "לא הגיוני לייחס לה את הדברים" (סעיף 49). משכך, "אנו סבורים כי על תוכן הודעת הדואר האלקטרוני לא חלה ההגנה שבסעיף 14 לחוק" (סעיף 51).

12. כמו כן, קבע בית הדין האזורי שלא חלה על ההודעה חלקה השני של ההגנה - "עניין ציבורי", באשר לא הוכח כי התעורר צורך לפרסם את דבר פיטוריה של המשיבה והסיבות לכך. גם טענת ישראיר כי לא היה מנוס מלפרסם את ההודעה בקרב עובדי המחלקה למען לא יישנו מעשים אלו בעתיד, אינה מצדיקה את פרסום שמה של המשיבה. וכך נאמר (סעיף 56):

"אנו סבורים כי על הנתבעים מוטלת הייתה החובה להשיג מטרה זו מבלי להלבין את פניה של התובעת ומבלי לחשוף את שמה ואת המעשים המיוחסים לה ואשר הובילו לפיטוריה, ב'כיכר העיר'".

13. לעניין ההגנות המנויות בסעיף 15 לחוק להן טענו המערערים, המותנות בכך שהפרסום נעשה "בתום לב" - קבע בית הדין קמא כי לא קמה למערערים חזקת תום הלב שבסעיף 16 לחוק, וזאת בשל כך שהפרסום חרג מגדר הסביר באותן נסיבות, ומשכך הנטל עליהם להוכיח את תום ליבם. ואולם, "משקבענו כי הוכח שהודעת הדואר האלקטרוני לא הציגה תמונה עובדתית נכונה במלואה אלא נוסחה על דרך ההפרזה, תוך שימוש שלא לצורך בשמה של התובעת, אין מנוס מלקבוע כי



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 36064-09-16

הנתבעים פעלו בחוסר תום לב" (סעיף 65). משכך, נדחו טענות ההגנה מכח סעיף 15 לחוק.

14. עם זאת, דחה בית הדין את טענת המשיבה המייחסת למערערים כוונת זדון וקבע כי ההודעה "לא נוסחה כפי שנוסחה בשל כוונת מכוון לפגוע בתובעת אלא מתוך רישול וקלות דעת". משכך, ולאור מכלול הנסיבות – התנהלותה הקלוקלת של המשיבה אשר הוכח במקרה אחד שבו לא דברה אמת, וכי ההודעה פורסמה רק לאנשי המחלקה הרלוונטית בחברה, ושלא נגרם נזק ממשי למשיבה או פגיעה בפרנסתה בשל הפרסום – פסק בית הדין קמא פיצוי ללא הוכחת נזק בסך שך 27,000 ש"ח. כן פסק הוצאות משפט לטובת המשיבה בסך 6,000 ש"ח.

טענות הצדדים

15. המערערים טוענים שבנסיבות הענין לא מתקיים יסוד הפרסום וכי תוכן ההודעה אינו מהווה לשון הרע, שכן - בניגוד לקביעת בית הדין קמא – המשיבה עצמה היא שפרסמה את הדברים, עוד קודם משלוח ההודעה. לחלופין, טוענים המערערים כי בנסיבות אלו למשיבה אשם תורם מלא. כמו כן, טוענים הם כי חלה הגנת סעיף 14 או 15 לחוק. באשר להגנת סעיף 14 טוענים המערערים כי הקביעה שהוכח רק מקרה אחד הינה קביעה שגויה נוכח כלל העדויות. כמו כן, לטענתם הגנת סעיף 14 לא נשללת בשל כך שלא הוכחה אמיתותו של פרט לוואי, והפרט שנכתב בנוסח ההודעה לשון עתיד "תקבל" ולא בלשון עבר "קבלה" הינו שולי. בנוסף, נוכח התסיסה בקרב העובדים בשל פיטורי המשיבה, כפי שעולה מהעדויות ואף מדברי המשיבה עצמה, יש לומר כי קיים "עניין ציבורי" בדבר פיטוריה. אשר להגנת סעיף 15 טוענים המערערים כי זו אינה תלויה באמיתות הדברים שפורסמו כי אם בשאלה האם המפרסם נקט באמצעים סבירים על מנת לברר אם אמת בפרסום והאם האמין באמיתות הפרסום. במקרה זה, ערך מר פוגל בירור מקיף ביחס לאירועים והתבסס על מידע שנמסר מגורמים שונים. כמו כן, התוכן המדויק של דרישת תום הלב אינו אחיד אלא מושפע מהחלופות שבסעיף 15 לחוק, ואילו פסק הדין כלל לא דן בחלופות. זאת ועוד. קיימת למערערים החזקה שבסעיף 16 לחוק, באשר לשיטתם הפרסום לא חרג מגדר הסביר. לאור פרסום האירועים על ידי המשיבה עצמה שגויה



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 36064-09-16

הקביעה כי השימוש בשמה של המשיבה ופירוט המעשים המיוחסים לה חורג מגדר הסביר.

16. המשיבה סומכת ידיה על קביעותיו ומסקנותיו של בית הדין האזורי. לשיטתה, אין בעובדה כי שוחחה עם חברות על האירועים כדי לשמוט את יסוד הפרסום מהתביעה, והוכחו שני יסודות עילת לשון הרע כמובא בפסק הדין. לעומת זאת, נדחו כדין שני היסודות להגנה הקבועה בסעיף 14 לחוק. כן נשללו הגנות סעיף 15 לחוק כדין, באשר לאור פירוט המעשים אשר יוחסו לה בהודעה נקבע כי המערערים פעלו בחוסר תום לב, כמו גם שלפי סעיף 16(2) לחוק נשלל תום הלב מהמפרסם בשעה שהפרסום אינו אמת.

דיון והכרעה

17. לאחר שבחנו את טענות הצדדים בכתב, כמו גם את טענותיהם בפנינו, באנו לכלל מסקנה כי דין הערעור להידחות. להלן יובאו נימוקינו.

18. אנו סבורים כי הודעת הדואר האלקטרוני שנשלחה, ואשר צוטטה לעיל, מהווה "לשון הרע" כמשמעה בסעיף 1 לחוק.

אשר לדרכי הבעת לשון הרע נציין כי לעיתים הפרסום עשוי להיות במישרין ובשלמות ולעיתים לשון הרע "היא וההתייחסותה לאדם הטוען שנפגע בה משתמעת מן הפרסום או מנסיבות חיצוניות או מקצתן מזה ומקצתן מזה" (סעיף 3 לחוק איסור לשון הרע). משמע, פרסום לשון הרע הנוקב בשמו של הנפגע, אותו נכנה פרסום פרסונלי, כמו גם פרסום לשון הרע על מי ששמו אינו מאוזכר אך הוא ניתן לזיהוי על נקלה מתוך הפרסום או הנסיבות – מהווים עוולה (ולעניין היות פרסום אנונימי פרסום לשון הרע ראו: ע"ע (ארצי) 26439-10-16 **שוקרון – הלפרין** (27.11.17) (להלן: **ענין שוקרון**)). יחד עם זאת, הגם שפרסום לשון רע במישרין או במשתמע עשויים להוות התנהגות מעוולת הרי שההגנה הניתנת לפרסומים השונים



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 36064-09-16

מכוח סעיף 14 לחוק או 15 – הכוללים מושגי שסתום של "ענין לציבור" או "תום לב" - עשויה להיות שונה, כפי שנרחיב להלן.

בענייננו, מייחס הפרסום למשיבה תוך ציון שמה "עבירות משמעת חמורות" ובאופן עקיף חוסר אמינות. פרסום פרסונלי זה מהווה לשון הרע, שכן יש בו כדי "לבזות אדם בשל מעשים, התנהגות או תכונות המיוחסים לו" (כאמור בסעיף 1(2) לחוק).

19. משלוח הודעת הדואר האלקטרוני מהווה "פרסום" כאמור בסעיף 2(ב) לחוק. אף אם יש מחלוקת לגבי היקף תפוצתה הרי שאין חולק כי היא נשלחה לאחד עשר אנשים זולת המשיבה. בהתאם לסעיף 2(ב) לחוק בכך נתקיים יסוד הפרסום.

הטענה כי אין המדובר ב"פרסום" כיוון שהדברים פורסמו קודם לכן על ידי המשיבה – אינה יכולה לעמוד מבחינה עובדתית או משפטית. מבחינה עובדתית, אף אם סיפור המסגרת סופר טרם משלוח ההודעה על ידי המשיבה לחברותיה ובהתאם לנקודת ראותה הרי שבכך לא סגי. הראיה הנדרשת היא לכך שיסוד לשון הרע (קרי עבירת משמעת חמורה הכוללת מרכיב של אי אמינות) סופר על ידי המערערת עצמה. מבחינה עובדתית קשה להלום כי המשיבה בשיחותיה הציגה עצמה כמי שבצעה עבירת משמעת חמורה, ומכל מקום, עובדה ממוקדת זו לא הוכחה. מבחינה משפטית, אף אם היה מוכח פרסום קודם של לשון הרע על ידי הנפגע (מעבר לסיפור המסגרת) הרי שהמיקום הגאומטרי לבחינת השלכותיה של טענה זו הוא במסגרת החסינות לפרסום בסעיף 13 לחוק, ככל שמתקיימת הגנה כזו, או ההגנות הקבועות בסעיפים 14 ו 15 לחוק. במילים אחרות, העובדה שאדם מפרסם פרסום חוזר של לשון הרע עשויה להעניק הגנה לפרסום הפוגעני, אך אין בכך לשלול את אופיו הפוגעני כפרסום.

20. האם עומדת לפרסום הגנתו של סעיף 14 לחוק, שזו לשונו :

"במשפט פלילי או אזרחי בשל לשון הרע תהא זאת הגנה טובה שהדבר שפורסם היה אמת והיה בפרסום ענין ציבורי; הגנה זו לא תישלל בשל כך בלבד שלא הוכחה אמיתותו של פרט לוואי שאין בו פגיעה של ממש".





בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 36064-09-16

מוכנים אנו להניח – מבלי להכריע – כי עיקר הפרסום מושא הערעור היה אמת וכי הפרטים בהם לא היה הפרסום מדויק הינם פרטי לוואי, שעל פי לשון סעיף 14 לחוק אינם שוללים את אמיתותו. עדין סבורים אנו כי לא מתקיים הרכיב "ענין ציבורי".

בהתאם להלכה הפסוקה יסוד ה"ענין לציבור" ייבחן ביחס לפרסום בכללותו, ומבלי לפצלו לחלקים שונים. מסקנה זו עולה בראש ובראשונה מההיסטוריה החקיקתית, שכן בנוסחו המקורי של סעיף 14 לחוק נאמר "והיה בפרסום ענין לציבור ובלבד שהפרסום לא חרג מתחום הדרוש לאותו ענין". הסייג לפיו הפרסום לא חרג מתחום הדרוש לאותו ענין הושמט בתיקון משנת 1967, ועל כך נאמר כי "ביטול הסייג מצביע על מגמת המחוקק, לצמצם את תכולת התנאי של 'ענין לציבור', ולהרחיב את גדרו של 'הענין הציבורי' " (תא (ב"ש) 503/85 **יוסף מדינה נ' חיים יבין** (28.1.86)). בע"א 751/10 **פלוגי נ' ד"ר אילנה דיין- אורבך** (8.2.12) (להלן: **ענין דיין**) נאמר באופן מפורש כך (ההדגשה שלנו):

"בית המשפט קמא ציין כי לשיטתו צריך העניין הציבורי להתעורר "דווקא במסרים שהועברו על אודות התובע". על אמירה זו אני חולק. **ראשית**, חשיבות הדיון הציבורי הנוגע לסוגיות ציבוריות מחייבת כי נפרש את התנאי של "ענין ציבורי" על דרך ההרחבה (ענין מדינה נ' יבין, בעמ' 432). **נקודת האיזון הראויה היא, על כן, כי הענין הציבורי ייבחן ביחס לפרסום כולו, ולא ביחס לכל משפט או אמירה שבו**".

השופט פוגלמן בענין דיין הוסיף והעיר כי:

"כפי שנקבע לא אחת בפסיקתנו, פרסום שיש בו 'ענין ציבורי' אין פירושו כל פרסום שמעניין את הציבור, אלא 'ענין' שידעתו ברבים רלוונטית להגשמת מטרה ציבורית או שיש לציבור תועלת בידעה לגביו, אם לצורך גיבוש דעתו בעניינים ציבוריים ואם לשם שיפור אורחות חייו' (ע"א 1104/00 **אפל נ' חסון** (10.1.02)). לטעמי, כדי לזכות בהגנת 'חובת הפרסום', אין להסתפק בענין ציבורי גרידא, אלא ראוי לתחום את ההגנה לענין ציבורי משמעותי. לשון אחר – חובת פרסום, שהגנה מפני



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 36064-09-16

לשון הרע בצידה, תקום למפרסם רק כאשר מדובר בעניין שחשיבותו הציבורית רבה. אינני מוצא להגדיר בנקודת הזמן הנוכחית, את היקף פרישת המדויק של התיבה 'עניין ציבורי משמעותי', כמו גם את היקף פרישת המדויק של התנאים הנוספים לתחולתה של ההגנה, ואלה יותוו בפסיקת בתי המשפט".

על פסק הדין בערעור בעניין דיין נערך דיון נוסף, כשתוצאת פסק הדין לא השתנתה במסגרתו ולא היתה בו התייחסות לאמור לעיל (דנ"א 2121/12).

21. מכאן נפנה לבחון אם קיים "עניין ציבורי" בפרסום וזאת ביחס לפרסום בכללותו. בעניין דיין דן בית המשפט העליון בכתבה ששודרה בתוכנית עובדה כלפי סרן ר'. בית המשפט העליון במסגרת ניתוח הרכיב של "עניין לציבור" התייחס להשמטת שמו מהכתבה וקבע כי נוכח כך עבר מוקד העניין ממנו אל השאלות העקרוניות שהועלו בכתבה. וכך נאמר (סעיף 103 לפסק הדין):

"אין לשכוח כי בכתבה לא הוזכר שמו המלא של ר', פניו טושטשו, ופרטי מידע העשויים להוביל לחשיפת זהותו בקרב הציבור הרחב הוסוו. סביר להניח כי חלק מקרוביו, מחבריו ליחידה, וממפקדיו זיהו אותו על סמך המידע שנכלל בכתבה וגם פגיעה זו – בקרב הסביבה הקרובה – פגיעה היא (ראו גם עניין בכרי, בפס' 34). אולם, לעניין שאלת קיומו של 'עניין ציבורי' בפרסום, מסיטה העובדה שלא פורסם שמו המלא של ר' את מוקד העניין ממנו ואל עבר השאלות העקרוניות הנדונות בכתבה".

במקרה דנן פרסום לשון הרע היה ישיר ופרסונלי. שמה הפרטי של המשיבה ושם משפחתה אוזכרו בנושא ההודעה, ובהמשך אוזכר שמה בגוף ההודעה שלוש פעמים. גם תוכן ההודעה עוסק בחלק משמעותי במקרה הספציפי של המשיבה, תוך אזכור שמה, ורק לקראת סופו מוסקת מסקנה כללית יותר. לטעמינו, אופן פרסום זה – על דרך ההיפוך מעניין דיין – הסיט את מוקד הפרסום בכללותו מגופו של ענין לגופו של אדם, ואין המדובר עוד בהדגמת מדיניות כללית באמצעות מקרה פרטני. פרסום פרסונלי מסוג זה לא בהכרח יהא בעל "עניין ציבורי" ביחסי עבודה. לעניין זה יפים גם הדברים שנאמרו בע"ע (ארצי) 46548-09-12 לירן אבידן - פלאפון תקשורת בע"מ (31.3.15) (להלן: ענין פלאפון). וכך נאמר:



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 36064-09-16

"איננו סבורים כי ניתן לקבוע כלל גורף לפיו לציבור עובדים במקום עבודה יש 'עניין' – כמשמעותו בסעיף 14 לחוק איסור לשון הרע - בנסיבות הפיטורים של חבר לעבודה. גם אם קיים עניין רכילותי טבעי בכך, וגם אם העניין עשוי לחרוג מרכילות גרידא שכן יש בכך כדי ללמד על דרך התנהלותו של המעסיק - אנו סבורים כי זכותו של העובד בו מדובר לשם טוב ולפרטיות אינה מצדיקה כי יוכר באופן אוטומטי 'עניין ציבורי' כאמור. עם זאת, הדבר תלוי בנסיבותיו של כל מקרה וקיימות גם נסיבות בהן תהא הצדקה להכיר ב'עניין ציבורי' לציבור העובדים במקום העבודה, או חלקו, ביחס לעילות פיטוריו של עובד אחר (דוגמת הרגעת העובדים באשר לביטחון התעסוקתי שלהם – Gonzales v. Avon Products (Inc., 648 F. Supp. 1404 (D. Del. 1986)).

22. יחד עם זאת, אין לטעמינו מקום למסקנה גורפת כי פרסום פרסונלי לעולם אינו יכול להיות בעל "עניין לציבור", כשבענין זה יש לבחון כל מקרה בהתאם לנסיבותיו לרבות אופן הפרסום, תכליתו, היקף הפרסום ושאר נסיבות הענין. כך למשל, בענין פלאפון קבע בית הדין כי דברי ממונה על עובדת שפוטרה במסגרת ישיבת צוות במשרדו, הכוללת עדכון חבריה לצוות בדבר פיטוריה, הצגת טענותיו לרבות כי העובדת שם לא הייתה לויאלית כלפיהם, פגעה בהם במתכוון וזלזלה בהם - זוכה להגנת סעיף 14. כך גם נפסק בענין פלאפון ביחס לדברים שנאמרו בהקשר לפיטורי אותה עובדת בישיבת צוות שנערכה עם כל עובדי משמרת הבוקר. במסגרת ישיבה זו דיווח הממונה פעם נוספת על פיטורי העובדת, תוך הבעת מורת רוח במילים בוטות מדרך התנהלותה בכלל וכלפי חבריה לצוות בפרט. בעניין פלאפון המסקנה בדבר קיומו של "עניין לציבור" התבססה על כך ש"בית הדין האזורי שוכנע עובדתית כי היה צורך ליתן הסבר לפיטורים לשאר חברי הצוות על מנת לעצור תסיסה שהחלה להתעורר; למנוע תחושות של ניכור ושרירותיות; וכן לכוון את התנהגותם של העובדים תוך הבהרת הצורך בקולגיאיות הדדית ובסדרי משמעת תקינים" (סעיף 30). ברוח זו ניתן גם להעלות על דעת כי התייעצות פנימית בין בעלי סמכות רלבנטיים במסגרת שקילת פיטורי עובד תכלול את שמו, ובהנחה וזו נעשתה בין מספר מצומצם של אנשים המצופים לשמור על דיסקרטיות – יהא ענין ציבורי בפרסום מוגבל זה על אף אופיו הפרסונלי.



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 36064-09-16

23. ענייננו שונה מעניין פלאפון שכן במקרה דנן לא השתכנע בית הדין האזורי עובדתית בנחיצות הסבר לפיטורים לצורך מניעת תסיסה בקרב המקבילים לה, כשלמעשה הטענה בדבר מניעת תסיסה הועלתה לראשונה בפנינו.

בהקשר זה קבע בית הדין האזורי בפסק דינו כי "כך, לא הוכח ואף לא נטען כי התעוררה תסיסה בחברה סביב פיטוריה של התובעת והיה צורך ליתן הסבר לפיטורים לשאר חברי הצוות על מנת לעצור תסיסה זו..." (סעיף 54).

אמנם, החברה תוקפת קביעה זו בערעור שלפנינו (סעיף 67), ואולם טענותיה לתסיסה מהסוג האמור - המצויות במישור העובדתי - לא נטענו בתצהיר העדות הראשית מטעם המערערת. המערערת מבקשת לסמוך טענותיה על דברי המשיבה במסגרת חקירתה הנגדית בדבר קיום אווירה קשה במקום העבודה, ואולם המשיבה תלתה את האווירה הקשה בכך שה"עובדים התלוננו על הרבה דברים", כגון כסאות שבורים ויחס מזלזל של אחראי המשמרת לעובדים, והכחישה כי אווירה זו היתה קשורה אליה (ראו עמ' 12-13 לפרוטוקול הדיון).

אבחנה נוספת היא בדרך הפרסום, היקפו ונסיבותיו. בענין פלאפון המדובר היה בפרסום בעל פה שהופנה לחבריה לצוות של העובדת במסגרת ישיבת צוות ונועד להסביר את סיבת פיטוריה תוך קביעת סדר העבודה והמשמעת הנדרשת. המדובר היה בפרסום בעל פה ממוקד ומוגבל, ואילו בענייננו הפרסום נעשה בכתב באמצעות תכתובת דואר אלקטרונית, אשר ניתנת לשרשור על נקלה ונמעניה אף לא התבקשו להימנע מכך. המדובר בפרסום בעל פוטנציאל תפוצה נרחב אף אם מספר העובדים אליהם מוענה ההודעה היה מוגבל. נוכח תפוצתו הנרחבת של הפרסום הכתוב הרי שנדרש ענין ציבורי שיהא בו להצדיק פרסום פרסונלי בדרך זו בהיקף זה ובנסיבות אלה, ונטל זה לא הורם.

טענה נוספת של החברה היא כי העובדה שהעובדת פרסמה קודם לכן את האירוע מנקודת ראותה בקרב חברותיה יוצרת ענין ציבורי בפרסום המאוחר מטעם החברה. מוכנים אנו להניח כי ייתכנו נסיבות בהן פרסום מוקדם מטעם הנפגע יוצר ענין ציבורי בפרסום המאוחר של המפרסם, וזאת ביחס לגרסתו ונקודת ראותו. יחד עם זאת, נדרשת לטעמינו זיקה בין הפרסום מטעם הנפגע לפרסום המאוחר נשוא





בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 36064-09-16

התובענה. בענייננו זיקה זו לא בוססה כדבעי, שכן פרסום למספר חברות מוגבל אינו יכול, כשלעצמו, לשמש וו לתלות עליו פרסום פרסונלי נרחב או למצער בעל פוטנציאל נרחב. נשוב ונזכיר כי טענת התסיסה לא נטענה ולא בוססה בבית הדין האזורי. בהעדר הלימה בין סדר הגודל של היקף הפרסום מטעם העובדת לבין סדר הגודל של היקף הפרסום מטעם החברה (ולכך מצטרף פוטנציאל תפוצתה הנרחב של ההודעה בדואר אלקטרוני) – סבורים אנו כי לא מתקיים רכיב הענין הציבורי.

24. לאור האמור מתבקשת המסקנה כי לא קם "ענין ציבורי" בפרסום הפרסונלי מושא הערעור, וזאת בשים לב לכלל נסיבות הענין לרבות דרך הפרסום והיקפו.

25. האם בנסיבות הענין קמה הגנת תום הלב הקבועה בסעיף 15(2), 15(3) או 15(7) או 15(10) לחוק? נקודת המוצא, כפי שנקבעה בענין שוקרון, היא כי למעסיק עומדת הזכות להביא לידיעת ציבור העובדים את מדיניותו לענין הפרות משמעת חמורות. וכך נאמר (סעיף 6):

"6. לענין יישום הגנת תום הלב הקבועה בסעיף 15 לחוק הרי שמקובל עלינו העיקרון 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.

עד כאן לענין תכליתו הלגיטימית של הפרסום, ואולם תכלית לגיטימית זו, כשלעצמה, אינה מחסנת את כלל תכני הפרסום מפני בחינתם בראי יסודות סעיף 15 לחוק. למעשה, הפרסום נשוא התובענה מורכב מרישא וסיפא. הרישא מתארת תפיסת העובד במעילה וגניבת ציוד, ואילו הסיפא מתארת את העברת הנושא לטיפול המשטרה והמדיניות המחמירה שנוקטים המשיבים ביחס לנושא טוהר המידות. מוכנים אנו להניח כי ביחס לסיפא של הפרסום עומדת למשיבים הגנתו של סעיף 15 לחוק, שכן אין מחלוקת שהוגשה תלונה במשטרה וכי זו מדיניותה המחמירה של המשיבים, שלא נמצא בה פגם. גדר הספק הוא אם נפרסה הגנתו של סעיף 15 לחוק על הרישא של הפרסום לפיה 'המערער נתפס במעילה וגניבת ציוד'. פוגעניותו של רכיב זה בפרסום נובעת מייחוס



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 36064-09-16

מעשה פלילי, עת המדובר היה בחשד ראשוני ופליליותו של המעשה היתה נתונה בספק, ובדיעבד, ומבלי להפחית מחומרת המעשה, לא הוכח ביצוע העבירה הפלילית שעניינה גניבה.

במימד זה ברישא של הפרסום גלומה פוגעניות יתר, שספק אם מתקיימים לגביה יסודות סעיף 15, ובכל מקרה לא הוכח שפרסום רכיב זה, קרי הרישא בנוסחה זה, היה בתום לב, הנמדד על פי מבחן אובייקטיבי" (הדגשה במקור).

בנוסף, וכידוע, סטנדרט תום לב אינו אחיד, אלא עשוי להשתנות בין חלופותיו השונות של סעיף 15 בהתאם לנסיבות הענין. שוני זה יבוא לידי ביטוי במונחי השסתום שנקבעו בסעיף 16 לחוק. סעיף 16(א) קובע חזקת תום לב אם הפרסום "לא חרג מתחום הסביר באותן נסיבות" וסעיף 16(ב) קובע תנאים לחזקה בדבר היעדרו. מושגי השסתום מסייעים למונח "תום לב" לרכוש את משמעותו הקונקרטית, כשמשמעות זו עשויה להשתנות ביחס לאותה מערכת עובדות בראי חלופותיו השונות של סעיף 15 לחוק (ראו ענין פלאפון, סעיף 36 וההפניות שם, וכן ענין דיין פיסקה 113).

26. לטעמינו, כאמור לעיל, מוקד הפרסום בכללותו הוא במשיבה, ולא ההיבט העקרוני (אף אם יומחש באמצעות מקרה פרטני). במיקוד פרסונלי זה לא היה הכרח לשם העברת המסר העקרוני הצופה פני עתיד לעובדי החברה או לשם הגשמת תכלית לגיטימית המנויה בסעיף 15 לחוק. משכך, מתבקשת המסקנה כי השילוב בין המימד הפרסונלי ובין תפוצתו הפוטנציאלית הרחבה של הפרסום - אינו מידתי והוא חורג מהסביר על פי מבחן אובייקטיבי בנסיבות הענין. לענין היקף הפרסום כאבן בוחן למידתיותו נציין כי בענין פלאפון, שם חסה הפרסום בהגנת סעיף 15 לחוק, ניתן בין היתר משקל לכך שהמפרסם "אף לא ביצע את הפרסומים ברחבי החברה כולה, אלא הפנה את דבריו לצוות המסוים שתחת אחריותו". ואילו, בענין שוקרון, בו נקבע שלא חלה הגנת סעיף 15 לחוק, נבחנה החריגה מתחום הסביר גם בראי היקף הפרסום, כששם המדובר היה בפרסום אנונימי בעלון, וביחס לכך נאמר כי "החריגה מתחום הסביר מחוזקת נוכח כך שהמדובר בפרסום בעל תהודה רחבה לכלל העובדים, והוא נעשה בכתב להבדיל משיחה ספונטנית". בענייננו, המדובר בפרסום פרסונלי שנערך בכתב, לתפוצה מוגבלת, אך הוא ניתן לשרשור על נקלה, משנמעני הפרסום לא מצופים מתוקף תפקידם או בקשה מפורשת לשמור אותו



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 36064-09-16

בדיסקרטיות, ולכן פוטנציאל תפוצתו נרחב. משכך, גם לו נקבל את טענת המערערים כי מר פוגל ערך בירור מקיף על המאורעות וכי האמין באמיתות הדברים שפרסם, עדיין אין זה מהווה הצדקה לפרסום שמה של המשיבה ועוד בנושא ההודעה.

בהינתן מכלול נסיבות אלה סברנו כי לא קמה הגנת סעיף 15 לחוק ביחס לפרסום פרסונלי זה.

27. העולה מן האמור הוא כי הפרסום נשוא הערעור מהווה לשון הרע, אשר מפאת אופיו הפרסונלי ופוטנציאל תפוצתו הנרחבת הוא אינו חוסה תחת הגנת סעיף 14 או 15 לחוק, וזאת אף אם נניח שתוכנו מדויק. משכך, דין הערעור על חיוב המערערים בלשון הרע – להידחות.

28. בטרם סיום נבקש לחזור ולהדגיש כי שעה שעוסקים אנו ביחסי עבודה, בהם יש להתחשב בחובות תום הלב המוגברות המוטלות על צדדים לחוזה עבודה, חובתם של שני הצדדים ליחסי העבודה - במסגרת חובתם לנהוג זה כלפי זה בהגינות ותום לב - להיזהר האחד בכבודו של משנהו, תוך הקפדה על מידתיות וסבירות. לענין זה יפים הדברים שנאמרו בענין פלאפון לפיהם (סעיף 36):

"כפי שהובהר לעיל, קיימת חשיבות לכך שמקום עבודה יהא נקי מחשש - מצד עובדים ומעסיקים כאחד - לומר את אשר על ליבם, בלא צנזורה עצמית ובלא עננה של חשש מתביעות תלויה מעליהם. מאידך, לא ניתן להתעלם מכך שדווקא במערכת של יחסי עבודה, פגיעה בשם הטוב עלולה להיות כואבת ומזיקה במיוחד. יש לשמור לפיכך על מידתיות הן בהתבטאויות, והן בפרשנות שתינתן לסעיפי החוק ודרך יישומם".

29. במבט צופה פני עתיד, נבקש להעיר כי בעידן הדיגיטלי חובת הזהירות ביחס למסרים המועברים לעובדים באמצעות הדואר האלקטרוני או יישומים דומים – מוגברת. חובת הזהירות המוגברת – בין שהיא תמצא משכן במסגרת יישומם המידתי של הרכיבים ה"ענין לציבור" או "תום הלב", הקבועים בסעיפים 14 ו 15 בהתאמה - מושתתת על שני טעמים:



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 36064-09-16

ראשית, בהעברת מסרים בדרך זו טמון הסיכון להעצמת הפגיעה בנפגע בשל פוטנציאל תפוצתן הפוטנציאלית הרחבה של הודעות מסוג זה באמצעות שרשרון. אמנם, כאמור לעיל, ייתכנו נסיבות בהן פרסום באמצעים דיגיטליים, אף אם הוא פרסונלי, יהא הכרחי בל יגונה, כגון במסגרת היועצות בדואר אלקטרוני בין נושאי משרה אם לפטר עובד על רקע מעשיו או מתן הערכת עובד. ואולם או אז יש להניח כי מקבל הפרסום מצופה לשמור עליו בדיסקרטיות מכוח חובתו המקצועית, ולכן פוטנציאל תפוצת הפרסום מוגבל ולא נרחב.

שנית, פרסום נרחב באמצעים דיגיטליים (כגון, כאשר המעסיק מבקש להדגים לעובדיו את מדיניותו הכללית לענין עבירות משמעת באמצעות מקרה פרטני) – הוא לרוב יזום ובכתב, וזאת להבדיל משיחה ספונטנית בעל פה. בפרסום כזה נוצר באופן טבעי חלון הזדמנויות לבחינת הדברים ולברירה קפדנית של המילים ושהות להיוועצות בנוגע לנוסח ההודעה, ולכן סכנת הגלישה ללשון הרע מבלי משים במסגרת שיחה דינמית – פוחתת. גם מטעם זה מוגברת חובת הזהירות.

30. מבלי להתיימר למצות את משמעותה של חובת הזהירות נציין יש להקפיד על דיוקם של פרסומים המייחסים לנפגע (אף אם שם הנפגע אינו נזכר אך הוא ניתן לזיהוי על נקלה) ביצוע עבירות פליליות או עבירות משמעת חמורות (ראו למשל ענין שוקרון שם יוחס לנפגע ביצוע עבירה פלילית כשלאחר בדיקה הסתבר כי מעשיו אינם בעלי אופי פלילי). כמו כן, יש לנקוט משנה זהירות בפרסומים פרסונליים המייחסים לנפגע ביצוע עבירה פלילית או משמעתית, אף אם אלה מדויקים, שכן ציון שמו של הנפגע עלול להסיט את מוקד הפרסום מהשאלות העקרוניות אליו, ואז יהא על המפרסם לשכנע בקיום ענין לציבור ובהתקיימות דרישת תום לב ביחס לפרסום פרסונלי שכזה וזאת בראי נסיבותיו המיוחדות של המקרה, ובכלל זה אופן הפרסום, היקפו הפוטנציאלי, תכליתו ועוד.



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 36064-09-16

31. **סוף דבר** - דין הערעור להידחות. המערערים יישאו בהוצאות המשיבה בסך 6,000 ש"ח, לתשלום תוך 30 יום מהיום שאם לא כן יישא הסכום ריבית כדין והפרשי הצמדה מהיום ועד התשלום בפועל.

ניתן היום, כ' סיוון תשע"ח (03 יוני 2018) בהעדר הצדדים ויישלח אליהם.

אילן סופר,
שופט

חני אופק-גנדלר,
שופטת

לאה גליקסמן,
שופטת, אב"ד

מר אהוד פלד,
נציג ציבור (מעסיקים)

