

## התבטאויות על רקע לאומני בעבודה? אל תישאר אובד עצות

התבטאויות על רקע לאומני ברשתות החברתיות גורמת למעסיקים בעיה אמיתית, מעבר לדילמה המוסרית-האישית של כל מעסיק על פי לאומיותו, דתו ודעותיו. התבטאות עובדים ברשתות החברתיות מביאה למצב בעייתי ביותר בו המעסיקים ניצבים במרכז המתח בין חופש הביטוי מחד, לבין זכות המעסיק לשמור על קניינו- הוא עסקו. התבטאויות לאומניות מצד העובדים על גלי הרשתות החברתיות מתסיסה ויוצרת מתח רב מצד העובדים הניצבים בצידו השני של מתרס של ההתבטאויות וכך גם אצל לקוחות.

התסיסה בקרב העובדים מביאה לחוסר איזון במרקם היחסים בין העובדים מה שבפועל פוגע פגיעה ישירה בפיריון ומהווה בעיה בניהול העסק-כך למשל, עובד שנפגע מהתבטאויות פוגעניות של עובד אחר, יסרב להעביר עם אותו עובד משמרת.

לקוחות שנפגעו על רקע התבטאויות לאומניות של עובדים, יסרבו לעשות עסקים עם העסק בו הם עובדים. כך למשל, עובד שהתבטא כנגד חיילים וקצינים מקרב הדת הדרוזית, יביא לידי כך שצרכנים מהעדה הדרוזית יסרבו לפקוד את העסק.

כך יוצא שהתבטאויות לאומניות קיצוניות ופוגעניות (לעיתים על גבול ההסתה הפלילית ומעבר לכך) מצד עובדים, פוגעים פגיעה ישירה בעסק בו הם עובדים.

חופש הביטוי מעל הכל??

נשיא בית המשפט העליון בדימוס הפרופ' אהרון ברק אמר בפסק דין יצחק לאור ואח' נגד המועצה לביקורת סרטים ומחזות- "אין חופש ביטוי ללא דמוקרטיה, ואין דמוקרטיה ללא חופש הביטוי".

מחד עומד לו חופש הביטוי כבלתי ניתן לפגיעה, כמאין קודש קודשים שאל לו למישהו לפגוע בו, ומאידך, חוק יסוד כבוד האדם וחירותו הקובע במפורש כי "אין פוגעים בקניינו של אדם".

אין חולק כי למעסיק יש זכות עליונה השואבת את כוחה החוקי מחוק יסוד כבוד האדם וחירותו לשמור על קניינו, על עסקו. וחופש הביטוי אינו ערך רם ונשגב מקניינו של אדם. קל וחומר שחופש הביטוי מנוצל באופן בוטה לפגיעה ברגשות של מגזרים נרחבים באוכלוסייה.

בישראל קיימים חוקים המטילים מגבלות על חופש הביטוי. בחוק העונשין קיים איסור על ביטויי המרדה, איסור על ביטויי הסתה לגזענות, איסור פרסום והסתה לאלמות וטרור, ועוד. במצב בו יפרסם עובד בעמוד הפייסבוק שלו קריאה לציבור היהודי "לנקום בערבים", תוך פירוט הצעות קונקרטיות על דרכי הנקמה, או במקרה בו עובד ערבי יקרא לערביי ישראל לפגוע ביהודים כנקמה על הפגיעה בתושבי עזה, הרי שמדובר בהסתה לאלמות ולטרור המהווה עבירה פלילית. במקרים אלו על המעסיק לפנות למשטרה, להתלונן נגד העובד ולהותיר את הטיפול בתלונה לרשויות החוק. במידה והמעסיק יחליט לפטר את העובד על רקע דברי הסתה מובהקים, נדמה כי בית הדין לא יתערב בהחלטה.

# ZIVOR

זיו אור משרד עורכי דין

בפסיקת בתי הדין לעבודה בישראל נקבע כי זכות הקניין של המעסיק גוברת על זכות העובד במקום העבודה. זכות הקניין פירושה גם זכותו של המעסיק לשמור על המוניטין והשם הטוב של העסק. כך יכול להיות שביטוי ספציפי ואישי של עובד, בעמוד הפייסבוק הפרטי שלו, יפגע במעסיק לא רק בשל השקפות עולם אישיות מנוגדות, אלא גם במישור העסקי.

הצדקת הפיטורים של עובד מסוים תלויה בנסיבות המקרה, ועל המעסיק להוכיח שההתבטאויות פוגעות באופן ישיר במקום עבודתו, בתדמיתו או במחזור עסקיו.

ניהול עסק באופן מובנה המבוסס על נהלי יחסי עבודה, עשוי באופן משמעותי להפחית התנהלות בעייתית בעת תקופות משבר לאומיות בעוצמות שונות.

חובת השימוע המוטלת על המעביד, טרם החליט לפטר עובד מסוים, עומדת בעינה, כך גם בנסיבות בהן עובד התבטא על רקע לאומני באופן שפוגע במקום העבודה.

אך על המעסיקים לזכור, פיטורי עובד על רקע השקפותיו האישיות ודעותיו הפוליטיות הינה אסורה בתכלית. בית הדין לעבודה יזכה עובד בפיצוי במידה ויגיע למסקנה כי עובד פוטר רק בשל השקפת עולמו ודעותיו הפוליטיות.

חוק שוויון הזדמנויות בעבודה אוסר על המעביד גם לנקוט באיפה ואיפה בין עובדים שונים. לדוגמא, אם יפטר המעסיק רק עובד ערבי שהביע דעה קיצונית, ויתייחס בסלחנות לעובד יהודי שהביע דעה קיצונית, ניתן לטעון כנגדו טענת אפליה ולבקש את ביטול ההחלטה או פיצויי כספי בגין הפיטורים.

עם כן, המציאות מורכבת מעל ומעבר לכל הצעה או רעיון, אך אין זה אומר שמעסיקים חייבים להקריב את עסקם על מזבחי מקדש חופש הביטוי. מעסיק שנתקל בהתבטאויות קיצוניות מצד עובדים, התבטאויות שיש בהן כדי לפגוע במקום העבודה, עומדת לו הזכות לפעול למניעת הפגיעה בעסקו, והחובה להגן על העובדים הניצבים בצידו השני של מתרס ההתבטאויות.

הכותב הינו בעל ניסיון רב ומגוון בדיני עבודה ובייצוג מעבידים בבית הדין לעבודה.