

"אילוף הסוררת" בעידן הדיגיטלי – על מיילים לעובדים ולשון הרע/ עו"ד שירה זקן פורת

עובד מפוטר על רקע עבירות משמעת והמעסיק, כדי לוודא שהאירועים לא חוזרים על עצמם אצל עובדים אחרים, מיידע בנושא את כל העובדים באמצעות הודעת דואר אלקטרוני בתפוצה המשרדית. האם יכול העובד שפוטר לטעון שמדובר בלשון הרע?

לשון הרע מוגדרת בדין הישראלי כפרסום לכל אדם (מעבר לנפגע), בין בעל פה ובין בכתב, של דבר העלול להשפיל את הנפגע בעיני הבריות או לעשותו מטרה לשנאה, לבוז או ללעג מצדם; לבזות אדם בשל מעשים, התנהגות או תכונות המיוחסים לו; לפגוע באדם במשרתו, בעסקו, במשלח ידו או במקצועו; או לבזות אדם בשל גזעו, מוצאו, דתו, מקום מגוריו, גילו, מינו, נטייתו המינית או מוגבלותו.

במספר מקרים שהגיעו לדיון משפטי, נקבע שבנסיבות בהן יש צורך ליתן הסבר לפיטורים לחברי צוות של עובד שפוטר על מנת לעצור תסיסה שהתעוררה ואף להרגיע עובדים באשר לביטחון התעסוקתי שלהם, יש מקום לפרסם את סיבות סיום ההעסקה. עם זאת, במקרה שנדון ביוני, 2018, בבית הדין הארצי לעבודה דובר על ממונה ששלח הודעת דואר אלקטרונית בעניין פיטורי עובדת למספר עובדים, כאשר במסגרת ההודעה ציין את שם העובדת ופירוט של עבירות משמעת חמורות, לרבות רמיזה לחוסר אמינות. בית הדין קבע, כי אופן הפרסום וציון שמה המלא של העובדת הסיט את מוקד הפרסום בכללותו מגופו של עניין לגופו של אדם ולכן אין המדובר בהדגמת מדיניות כללית של מעסיק באמצעות מקרה פרטי. מקבלי ההודעה לא התבקשו בהודעה לשמור על דיסקרטיות ולהימנע מלהעביר את ההודעה לאחרים. השילוב בין המיקוד הפרסונלי בזהות העובד לשם העברת המסר העקרוני לעובדי החברה לבין תפוצתו הפוטנציאלית של הפרסום והעובדה שנעשה בכתב חרג, לגישת בית הדין, ממבחן המידתיות ולא היה מוצדק, ללא קשר האם היה אמת בדברים שפורסמו.

באותו מקרה מצא גם בית הדין להעיר, כי בעידן הדיגיטלי חובת הזהירות ביחס למסרים המועברים לעובדים באמצעות הדואר האלקטרוני או יישומים דומים הינה מוגברת, הן בשל הסיכון בהעברת מסרים בדרך זו באופן המעצים את הפגיעה בנפגע והן באשר פרסום מסוג זה הוא לרוב יזום ובכתב, להבדיל משיחה ספונטנית בעל פה. פרסום מסוג זה הינו בעל אפשרות לברירה קפדנית של מיילים והיוועצות לגבי נוסחו כמו גם הקפדה על דיוק הפרסומים המייחסים לעובד.

כך, חשוב מאוד כי מעסיקים ייוועצו בעורך דין הבקיא בתחום בשאלה האם מקום בו הם רוצים לקדם מסר עקרוני צופה פני עתיד בחברה עליהם לנהל שיחות בעל פה או בכתב עם עובדים וככל שנבחר להעלות את הדברים על הכתב. בוודאי שכדאי לאשר מול עורך הדין גם את אופן ניסוח ההודעה ורשימת נמעניה.

* עו"ד שירה זקן פורת הינה עורכת דין במשרד אפיק ושות' (www.afiklaw.com) ועוסקת בעיקר בתחום העסקאות הבינלאומיות, מיזוגים ורכישות, תאגידים, דיני עבודה וליטיגציה מסחרית. אין בסקירה כללית זו משום ייעוץ משפטי כלשהו ומומלץ להיוועץ בעורך דין המתמחה בתחום זה בטרם קבלת כל החלטה בנושאים המתוארים בסקירה זו.

"Taming of the Shrew" in the Digital Age-Employer Emails and Defamation/Shira Zaken Porat, Adv.*

An employee is dismissed due to disciplinary issues. The employer, in order to ensure that the events do not repeat themselves, informs all employees by e-mail of the matter. The employer does that in a broad office distribution to the rest of the employees in order to promote proper work discipline in the workplace. Can the dismissed employee contend defamation?

Defamation is defined under Israeli law as an act of publication to any person (other than the victim), whether orally or in writing, of any thing that may humiliate a person in the eyes of people or to make such person a target of hatred, contempt or ridicule; may degrade a person for acts, behavior or characters attributed to the victim; may harm a person in position, occupation or profession; or may degrade a person because of race, origin, religion, place of residence, age, gender, sexual orientation or disability.

In a number of cases that were brought before the courts it was held that in circumstances where it is necessary to provide an explanation for the dismissal of an employee in order to stop the unrest that has arisen and to reassure employees regarding their employment security, the reasons for termination of employment may be published. However, in a case discussed in June, 2018, in the Israeli National Labor Court, a person in charge of a dismissed employee sent an e-mail regarding the dismissal to a number of employees, stating the employee's name and elaborating about the dismissed employee severe disciplinary offenses and lack of credibility. The recipients of the message were not requested to maintain discretion and refrain from forwarding the message to others. The combination of the personal focus on the employee's identity in order to convey the message to the other employees of the company, the potential distribution of the publication and the fact that it was done in writing was held to be deviating from the test of proportionality and was not justified, regardless of whether the publication was true.

The Court noted that in the digital era, the obligation to be cautious about messages transmitted to employees via e-mail or similar applications is increased, both because of the risk of transmitting messages in such a way as to increase the harm to the victim and because such a publication is usually pre-planned and in writing, unlike a spontaneous conversation. A publication of this type gives the ability to carefully select words and consult as to the wording as well as ensuring accuracy of the publications attributed to the employee.

Thus, it is crucial that employers consult with a lawyer knowledgeable in the field as to whether in case they want to promote a forward-looking message in the company they should have oral or written conversations with employees. It is certainly advisable to confirm with a lawyer the manner in which the message is formulated and the list of its recipients.

*Advocate Shira Zaken Porat is an attorney at the law office of Afik & Co., Attorneys and Notary (www.afiklaw.com) whose main practice areas are international transactions, mergers and acquisitions, corporate law, labor law and litigation. Nothing herein should be treated as a legal advice and all issues must be reviewed on a case-by-case basis. For additional details: +972-3-6093609 or at the e-mail: afiklaw@afiklaw.com