

גיליון אוקטובר 2015

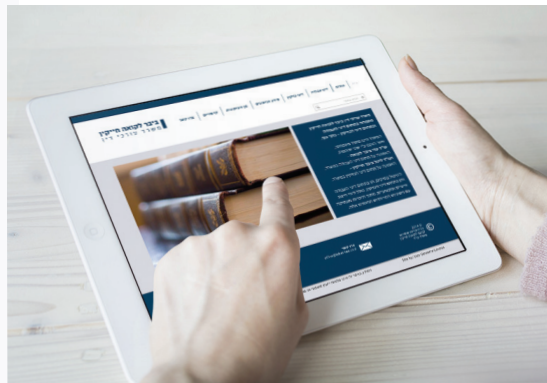
## פיטורי עובד בשל התבטאות בפייסבוק

לאחרונה שבה ועולה השאלה האם מעסיק רשאי לפטר עובד בשל התבטאות בפייסבוק אשר אינה עולה בקנה אחד עם השקפת המעסיק.

הסוגיה עלתה לאחרונה כאשר פוטרו עובדים אשר פרסמו סטטוסים בפייסבוק בהם הביעו תמיכה במחבלים.

חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, תשמ"ח-1988, אוסר על הפלייה בין עובדים, בין היתר מחמת השקפתם. כמו כן, לזכות העובד עומדת גם זכות היסוד לחופש ביטוי. לאור האמור, מעסיק המפטר עובד בשל סטטוס בפייסבוק המביע את השקפת העובד, חשוף לתביעה של העובד בעילת הפליה אסורה ופיטורים שלא כדין.

יש לציין כי יתכן שבנסיבות מסוימות בהם נגרם נזק של ממש למעסיק הפיטורים יוכרו כמוצדקים ואולם יש לבחון היטב את נסיבותיו של כל מקרה ומקרה. עוד יצוין, כי בכל מקרה העובד זכאי להליך פיטורים כדין, לרבות לשיחת שימוע.



בהחלטת בית הדין נקבע כי המעסיק מחוייב להעסיק את העובד ולהמנע מלהפלותו, גם אם השקפת עולמו של העובד אינה מקובלת עליו, פוגעת בו או אף מעליבה אותו. זאת לנוכח מעמדם ומשמעותם של עקרון השוויון ואיסור האפליה, המשקפים את העקרונות שבחוק היסוד: כבוד האדם וחירותו.

בית הדין קבע כי הקישור אליו הפנתה העובדת את חבריה בפייסבוק, הינו לכל היותר הבעת דעה, שאינה אלא בבחינת "השקפה" כהגדרת חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה. בית הדין לא קיבל את טענת המעסיקה כי אין מדובר ב"השקפה" אלא ב"הסתה" וקבע כי העובדת העבירה את הקישור לחבריה ולא יותר מכך וכי לא נטען כי הוסיפה אמירה משלה, בוודאי לא כזו היכולה להוות קריאה למרי, בבחינת הסתה אוכלוסייה מסוימת לבצע דבר מה.

בית הדין התייחס גם לעובדה כי מדובר במסמך שלא נערך ע"י העובדת, כי אם נמצא ברשת האינטרנט, וכל שעשתה העובדת היה להפנות את חבריה לעיין בו; וכן התייחס לכך כי נערכו למסמך 14,303 שיתופים, כדוגמת זה אותו ערכה העובדת.

לאור האמור, קבע בית הדין כי יש להחיל על המקרה את הוראות חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, ומכאן כי העובדת מוגנת מפיטורים, ככל שאלה נובעים מהשקפתה.

עוד הוסיף בית הדין כי אם לדעת המעסיקה המדובר בהסתה, במעשה המהווה לכאורה עבירה פלילית, פתוחה הדרך בפניה לפנות בתלונה למשטרה, לצורך בירור העניין, אולם אין פירושו של דבר כי המעסיקה יכולה ליטול לעצמה את תפקיד החוקה, השופט והמוציא אל הפועל.

בית הדין הורה למעסיקה להחזיר את העובדת לעבודתה, לאלתה, ולהמשיך ולהעסיק אותה, עד להכרעה בתביעה בתיק העיקרי. ביום 27.8.14 הגישה המעסיקה הודעה לבית הדין, שלפיה היא מבטלת באופן סופי את הודעת הפיטורים שניתנה לעובדת.

ביום 26/8/14 ניתנה החלטה של בית הדין האזורי לעבודה בבקשה לקבלת צו זמני, אשר הוגשה ע"י עובדת אשר פוטרה בשל שיתוף בפייסבוק. העובדת עתרה לקבלת צו זמני אשר ימנע את פיטוריה ויחייב את המעסיקה להמשיך ולהעסיקה, עד להכרעה בתביעה אשר תוגש על ידה.

באותו המקרה, ביצעה העובדת בחודש 7/2014 שיתוף בעמוד הפייסבוק שלה, המפנה את חבריה אל קישור באינטרנט, בו תמונות של יהודים בתקופת השואה לצד תמונות של פלסטינים, תחת הכותרת:

"Similarities between Jewish Holocaust and Palestinian Genocide [photos]"

עובדה זו הגיעה לידיעת מעסיקתה, אשר הזמינה אותה לשימוע בשל כך. בשימוע, הבהירה העובדת כי היתה בסערת רגשות, התנצלה וציינה כי הסירה את השיתוף זה מכבר, לאחר שהבינה כי עלול לפגוע בחלק מחבריה בפייסבוק. ברם, המעסיקה הבהירה לעובדת כי התנצלותה אינה מתקבלת והודיעה לה על פיטוריה.

יובהר כי האמור לעיל אינו מהווה ייעוץ משפטי או תחליף לייעוץ משפטי ואינו מהווה המלצה לנקיטת הליכים כאלה או אחרים או להימנעות מהם.

