

# לשון הרע

דין אזורי לעבודה בירושלים  
בפני כב' השופט אייל אברהמי, סגן הנשיאה  
נציג ציבור מר הרולד בר

## הנתבע:

1. מכבי פארם

2. אליאס סבאג

ע"י ב"כ עוה"ד גלית בונה

## התובע:

פיני כהן

ע"י ב"כ עו"ד עמית גורביץ'

## פסק דין

רקע כללי

- האם פרסמה הנתבעת, מעבידתו של התובע, לשון הרע עליו? זוהי השאלה עליה עלינו לענות בתובענה זו.
- התובע עבד אצל הנתבעת מנובמבר 2004, ועד פיטוריו, ביום 21.5.09. התובע שימש "סייע ראשי" בבית המרקחת ברח' אגריפס השייך למכבי פארם ומספק תרופות למבוטחי קופ"ח מכבי. נתבע מס' 2 היה מנהל בית המרקחת מטעם הנתבעת 1.

טענות הצדדים

- התובע טוען כי הנתבעת יחסה לו במספר הזדמנויות גניבה של מד למדידת סוכר (להלן: מד סוכר) אותו ניפק למי שלא היה חבר בקופ"ח מכבי בניגוד להוראות. היה זה ביום 31.12.08 עת ניסה לנפק מד למדידת סוכר (להלן: האירוע). התובע ביקש שתיערך בדיקה בענין זה אך הנתבעת לא ערכה בדיקה וחרף זאת המשיכה לייחס לו הנפקת מד סוכר שלא בהתאם להוראות. בעקבות לשון הרע שפורסמה עליו פוטר, נפגע שמו והוא לא מצא עבודה בענף הרוקחות בו התמחה ונותר מספר חודשים ללא עבודה.
- לטענת הנתבעת, התובע לא צירף כדין מסמכים שפרסמה בהם לשון הרע ולכן דין התביעה להדחות. בכל אופן הדברים שנכתבו על ידה ביחס לתובע אינם מהווים לשון הרע. הדברים נכתבו בתום לב וכחלק מתלונה ובמסגרת הבעת דעה בענין שבו היה על הנתבע 2, כממונה על התובע מכוח יחסי העבודה, זכות וחובה לעשות כן, והפרסום היה מוצדק. לנוכח זאת עומדת לנתבעים ההגנה הקבועה בס' 15 (7) או 15 (8) לחוק איסור לשון הרע. בכל אופן התובע מצא עבודה ולמעשה לא נגרמו לו נזקים ובודאי לא בסכומים שתבע, שלא הוכחו.
- לפנינו העידו התובע מחד גיסא, ומנהל בית המרקחת ומנהלת משאבי אנוש של הנתבעת מאידך גיסא. התובענה החלה בבית משפט השלום והועברה לבית הדין לעבודה ביום 2.2.10.

## הכרעה

6. פרסום לשון הרע אסור על פי דין - חוק איסור לשון הרע תשכ"ה-1965 (להלן: החוק). בעקבות תיקון מס' 38 תשס"ט - 2009 תוקן סעיף 24 לחוק בית הדין, תשכ"ט-1969 לעבודה והסמכות לדון בתובענה זו, כאשר מתקיימים יחסי עובד ומעביד, הועברה לסמכותו הייחודית של בית הדין לעבודה.

איסור לשון הרע יש בו הגבלה על חופש הדיבור. יחד עם זאת כבודו של האדם כולל את צלם האנוש שבו ואת שמו הטוב כאחד. גם בחברה שבה חופש הביטוי הינו עקרון על, יש הכרח לשמור על כבודו של האדם ושמו הטוב, שלא יהיו למרמס. נכונים הדברים שבעתיים עת עוסקים אנו במקום עבודה בו חיים ביחד עובדים רבים, מנהלים ומעבידים. כדי לשמור על מרקם היחסים הנמשך, ראוי ונכון להגביל ולאסור פרסום לשון הרע. כך עשה המחוקק בחוק. כעת עלינו לקבוע את נקודת האיזון הארכימדית בין המעביד לעובד, בסוגיה עדינה זו. העברת סוגיה זו לטיפולו של בית הדין לעבודה מתחייבת מאופי הסוגיה וממומחיותו של בית הדין, עת הוא מאזן בין הצדדים לחוזה העבודה, שהינו חוזה בעל אופי מיוחד - חוזה יחס.

איסור לשון הרע מופיע כבר במקרא (בספר ויקרא י"ט, ט"ז), שנאמר: "לא תלך רכיל בעמך, לא תעמוד על דם רעך, אני השם". מהצמדת שני האיסורים זה לזה דרשו חז"ל כי המלבין פני חברו ברבים כאילו שופך דמים (בבלי בבא מציע דף נח עמ' ב). הרמב"ם בהלכות דעות בספר היד החזקה, פרק ז' הלכות א'-ב', אומר בענין איסור לשון הרע ורכילות את הדברים הבאים:

"המרגל בחברו עובר בלא תעשה, שנאמר: "לא תלך רכיל בעמך" ואע"פ שאין לוקין על דבר זה, עוון גדול הוא, וגורם להרוג נפשות רבות... לכך נסמך לו לא תעמוד על דם רעך... איזהו רכיל? זה שטוען דברים והולך מזה לזה... אע"פ שהוא אמת, הרי זה מחריב את העולם. יש עוון גדול מזה עד מאוד, והוא בכלל לאו זה, והוא לשון הרע, והוא המספר בגנות אף על פי שאומר אמת. אבל האומר שקר, נקרא מוציא שם רע על חברו"

## המסמכים בהם פורסם לשון הרע

7. לטענת התובע, נתבע מס' 2 האשימו בגניבה של מד למדידת סוכר במכתב מיום 6.1.09 (שצורף כנספח ג' לכתב התביעה, להלן: מכתב המנהל). לא זו אף זו, הוא הואשם פעם נוספת, במכתב מיום 26.2.09 (נספח ד' לכתב התביעה, להלן: תרשומת השיחה), באירוע שבו ניסה "לסדר" מד סוכר למי שאינו חבר מכבי, בניגוד לנהלים. מעשה זה יש בו, כך נטען, משום חוסר אמינות. הנתבעת המשיכה והוציאה את דיבתו במהלך השימוע, בפני ועדת השימוע (כאמור בנספח ב' לכתב התביעה, להלן: פרוטוקול ועדת השימוע). להלן נפרט מה נאמר בשלושת המסמכים האמורים ונבאר את הקשר הדברים.

8. התובע שימש כסייע ראשי בבית המרקחת. במסגרת תפקידו זה הוא אמר היה לדאוג לאספקה של המוצרים הנמכרים בבית המרקחת. עליו הוטל לוודא שיש כמויות מתאימות ובמידת הצורך לערוך הזמנות בהיקפים מתאימים. תחתיו עבדו שלושה-ארבעה סייעים אחרים עליהם הוא היה ממונה כסייע ראשי של בית המרקחת. התובע על פי דין מנוע מלספק תרופות לחולים. מכירת תרופות כמו גם מוצרים מבית המרקחת נעשית על ידי הרוקחים או מי שמוסמך לכך.

ביום האירוע 31.12.08, הגיע לסניף מר בנימין, נהג "פרומדיקו" המספקת מוצרים לבית המרקחת. הנהג התעניין, עבור אשתו / גרושתו, במד למדידת סוכר הנמכר בבית המרקחת. מכשיר זה מסופק בבית המרקחת רק ללקוחות קופ"ח מכבי. אשתו / גרושתו של הנהג, כמו הנהג, לא היו מבוטחים של קופ"ח מכבי וממילא אי אפשר היה לספק להם את המכשיר. לטענת הנתבע 2, מנהל בית המרקחת מר סבאג, אותה עת חסר בבית המרקחת מכשיר אחד, ולאחר מכן מצאו שחסרים שני מכשירים. מר סבאג קיים שיחה עם הנתבע שאת פרטיה הוא העלה על הכתב במכתב המנהל (נספח ג' לכתב התביעה), נושא תאריך 6.1.09, שאת העתקו שלח לארבעה אנשים הקשורים לבית המרקחת.

מכתב המנהל

9. בשל חשיבות מכתב המנהל (נספח ג') ראוי להביאו במלואו חרף אורכו:

הנדון: שיחה עם פיני כהן - סייע ראשי מיום 31.12.08.

רקע: פיני סייע ראשי באגריפס, השיחה זומנה עקב אירוע חריג בבית המרקחת

פיני הוא סייע ראשי בבית המרקחת, שבתחום סמכותו נופל המלאי וניהול המלאי, יום לפני השיחה (ב-30.12.08) שמעתי את נהג חברת פרומדיקו מבקש מפיני ש"יארגן" לו מכשיר מד סוכר, ושמעתי את פיני אומר לו אין בעיה. כשניגשתי לפיני להבין מה קורה ולהסביר לו שאסור לנו "לארגן" או לנפק כל מוצר מבית המרקחת שלא על פי חוק אמר לי שהוא יודע וסתם הנהג "נודניק" הוא לא יתן לו אפילו הוא לא חבר מכבי בכלל.

יום למחרת כשהנהג הגיע שמעתי מהחדר שלי את פיני מדבר איתו וכשיצאתי החוצה לראות מה קורה ראיתי את פיני באחת מעמדות הניפוק מחזיק מכשיר מדידת סוכר Freestyle באמצע ניפוק במחשב. כשהנהג עומד לידו עם ארנק שלוף. ברגע שהבחינו בי (דבר שהלחיץ את פיני) מיד יצא מהמכירה.

יש לציין שטכנית אפשר לבצע מכירה של ציוד ומכשור על סמך מרשם שלא קיים בפועל, ובמכשירי מדידת סוכר אפשר לנפק ללקוחות על סמך החלפת מכשיר באפס תשלום, דבר שהוא עבירה על החוק אם לא לפי הנהלים.

לאחר המקרה הזה עשיתי ספירת מלאי לסוג הספציפי הזה של מדי הסוכר והיה לי חוסר של שני מכשירים, ז"א שבפועל חסרים לי 2 מכשירים ממה שמופיע במחשב, עד לפני יומיים היה חסר רק מכשיר אחד.

לאחר התייעצות עם חנה פאר ושלמה ריפשוט, זימנתי את פיני לשיחה על מנת לברר את הנושא. תגובתו היתה שהוא ניסה לבדוק על שם גרושתו של הנהג את המחיר (את המחירים של המכשירים ובמיוחד המכשיר הזה כולנו זוכרים ללא שום צורך בבדיקה) וכששאלתי אותו למה הארנק של הנהג היה בחוץ פיני ענה לי שרצה לפרוט כסף.

הסברתי לפיני שלא מקובל עלי בשום פנים ואופן ניפוק לא על פי חוק לשום מוצר מבית המרקחת, ומתן "מתנה" מבלי להקליד במחשב נחשב בעיני כגניבה. אנחנו בית מרקחת שחוזה הרבה היעלמויות מוזרות אם זה כסף או תרופות ומכשירים. פיני הוא הסייע הראשי שאחראי על המלאי ועל ההזמנות האחרות, יש לו נגישות לכספים ולתקציבים של בית המרקחת, ואם בו אני לא יכול לתת אמון אז הוא לא ימשיך לתפקד בבית המרקחת.

חד משמעית אני לא מתכוון להעסיק מישהו בבית המרקחת אם יש לי ספק באמינות שלו כי אמינות היא הדבר החשוב ביותר ובמיוחד בבית המרקחת שלנו עם העבר שלו.

פיני מצידו הסביר לי שהוא יודע את כל מה שציינתי, הוא מוכן להישבע שלא ניסה למכור או לתת את המכשיר ושאין לו כל קשר לחוסר שנוצר במכשירים, וחשוב לו מאוד האמון שאני נותן בו.

לסיכום, בשיחה האחרונה שלי עם פיני קבענו שיחת בקרה בעוד כחודש, הסברתי לפיני שבכל מה שקשור לאמינות בעבודה אין מקום לסליחה.

העתקים: שלמה ריפשוטוס - סמנכ"ל מכבי פארם.

עדי עזר - מנהלת משאבי אנוש

נעמי צוקר - מנהלת מלאי ורכוש

חנה פאר - מנהלת אשכול י-ם

#### תרשומת שיחה

10. בנספח ד' לכתב התביעה נרשמה שיחה שנערכה ביום 26.2.09, ובה השתתפו חנה פאר, אליאס סבאג (נתבע 2), פיני כהן (התובע) וליוויה אברהם. הדברים שעלו בשיחה נרשמו על הכתב בנספח ד' ובסעיף 4 להם נרשם כדלקמן:

--- סוף עמוד 3 ---

אירוע חמור אחר הוא ניסיון לסדר מכשיר סוכר לנהג שאינו חבר מכבי ועוד יותר חמור שהנהג נתפס עומד ליד אחת הקופות - פיני טען שפרט לו כסף ושלא סידר שום דבר לנהג. "הנהג אינו חבר מכבי גם לא אשתו / גרושתו, ולמרות זאת פיני רק בדק לו כמה עולה המכשיר עם מרשם" יש פה עניין של אמינות.

#### פרוטוקול ועדת השימוע

11. לתובע נערך שימוע שבסופו הוא פוטר. בפרוטוקול וועדת השימוע נרשמו ביחס לאירוע מיום 31.12.08 עיקרי הדברים כפי שאלה הוצגו במכתבו של המנהל מיום 6.1.09 (נספח ג'). כן נרשם כי התובע הציג מכתב "הנחזה להיות" מכתבו של נהג חברת פרומדיקו המאשר את טענותיו של התובע ולפיהן לא קיבל מכשיר מד סוכר מהתובע. אכן נכון שהחזיק כסף בידו אותה עת, אך היה זה כסף שהתובע פרט לו לבקשתו. וועדת השימוע כותבת בפרוטוקול המלצותיה כי "פיני נחשד בניפוק מד סוכר למי שאינו חבר מכבי אך הואיל ופיני מכחיש זאת אין מקום לקבל טענה זו כחלק מהשיקולים של חברי הוועדה, כל עוד הטענה לא נבדקה לעומקו של ענין".

12. הבאנו, אפוא, באופן מלא את הדברים שנכתבו אודות התובע ע"י הנתבעת בשלושת המסמכים כאמור והופצו בקרב מספר אנשים, שקשורים לבית המרקחת.

13. כאן ראוי להקדים ולהתייחס לטענת הנתבעת לפיה אין להתייחס למסמכים כיוון שלא צורפו לתצהיר ולא הוגשו כדין. טענה זו יש לדחות. מדובר במסמכים מהותיים, שהוגשו ביחד עם כתב התביעה. הצדדים התייחסו אליהם בחקירות בבית הדין והם נזכרים בתצהיריהם באופן מפורט ובפרט בתצהירו של התובע (למשל, בסעיף 25 לו). בנסיבות אלה אין מקום לטענה הפרוצדוראלית, לפיה אין לקבל את מכתב המנהל הואיל ולא צורף לתצהיר. הוא הדין באשר לתרשומת השיחה (נספח ד') מיום 26.2.09, ולפרוטוקול ועדת השימוע (נספח ב').

13. האם יש במכתב המנהל מיום 6.1.09 (נספח ג' לכתב התביעה), בתרשומת השיחה מיום 26.2.09 (נספח ד') או בפרוטוקול המלצות וועדת השימוע (נספח ב') משום לשון הרע על התובע? נדמה שעל כך נשיב בחיוב. אין חולק כי במכתב המנהל (נספח ג') מיוחס לתובע ניסיון למסור שלא בהתאם להוראות מד סוכר לאדם שאינו זכאי (מאחר ואינו חבר קופ"ח מכבי) לקבל מכשיר זה מבית המרקחת. אכן במכתב המנהל קרוי הענין "לארגן". מדובר בביטוי "מכובס" שמשמעו למעשה גניבה.

14. לסיכום חלק זה נאמר כי הנתבעת הוציאה לשון הרע בשלושת המסמכים האמורים במכתב המנהל מיום 6.1.09 (נספח ג') בתרשומת השיחה מיום 26.2.09 (נספח ד') ובפרוטוקול וועדת השימוע מיום 27.4.09 (נספח ב'). יחד עם זאת יש לבדוק האם עומדת לה הגנה, והאם מדובר בפרסום אסור של לשון הרע.

#### האם יש הגנה על הפרסום

15. נקדים ונאמר כי לדידנו אין מקום לחייב מעביד בכל מקרה להשלים עריכת חקירה ובדיקה ביחס לכל אירוע במקום העבודה. בהטלת חובה כזו בכל מקרה יהיה נטל גדול מידי על המעביד. ככלל, מעביד אינו משרד חקירות, ואין לו כלים ואמצעים לנהל חקירות מעמיקות.

במקרה דנן אכן לאור האירוע המטריד, שהיה ביום 31.12.08, זימן המנהל את התובע וערך עימו שיחה, שאותה העלה על הכתב במכתב המנהל כאמור. רישום הדברים שנערכו באותה

--- סוף עמוד 4 ---

שיחה, בה הועלו דברים קשים על ידי המנהל, לא נעשה בחוסר תום לב. זכותו וחובתו של ממונה לתעד את הדברים ולבקש הסבר במקרה מתאים, כפי שנעשה כאן. תיעוד זה צריך כמובן להעשות בתום לב. במקרה זה כאמור במכתב המנהל, הובאו גרסתו והסבריו של התובע בצורה רחבה. אין במכתב מסקנה של המנהל אלא רק את הדברים כפי שהוא ראה מחד גיסא ואת הסבריו של התובע מאידך גיסא. המנהל שלח את מכתבו ובו סיכום הדברים לממונים עליו. מדובר היה בארוע מטריד שהצדיק את רישום הדברים במכתב המנהל. כחודש וחצי לאחר מכן ביום 26.2.09, נערכה ישיבה עם התובע יחד עם המנהל והממונים עליו בה נטענו כלפי התובע טענות, בכמה עניינים, ביניהם ביחס לארוע מיום 31.12.08. זו הפעם הראשונה (26.2.09) בה התברר הענין במסגרת רחבה, בה היו גם התובע וגם המנהל נוכחים. באותה עת נשמע הסברו של התובע. אף כאן נערכה תרשומת. לא נתקבלה כל החלטה. גרסתו של התובע שנשמעה שוב בקשר לארוע המטריד לא נדחתה. אף הפעם בתרשומת השיחה (נספח ד' מיום 26.2.09) אין הכרעה האם מתקבלים הסבריו של התובע.

בסופו של דבר זומן התובע לוועדת שימוע. בסופה הומלץ לפטרו והוא אכן פוטר. בוועדת השימוע שהיתה מורכבת בין היתר מאלה שקיבלו את מכתב המנהל ו/או תרשומת השיחה, עלה ענין הארוע מיום 31.12.08, אך נרשם שם מפורשות שהארוע מיום 31.12.08 לא נלקח בחשבון בין שיקולי הוועדה, הואיל ולא נבדק כדבעי. גם כאן מדובר אפוא בהתייחסות הוגנת לארוע מיום 31.12.08.

16. יש לזכור כי במקום עבודה מתנהלים באופן שוטף חיים שלמים. במסגרת זו, לא כל הערה, צריכה להיות בגדר פרסום אסור של לשון הרע. נראה שכאן, אף שמדובר בלשון הרע, הרי שהפרסום ייכנס לגדר ההגנות הקבועות בס' 15 לחוק.

17. האם עומדת לנתבעים הגנת תום הלב, הקבועה בסעיף 15 לחוק איסור לשון הרע? סעיף 15 קובע בתחילתו כי תהא זאת הגנה טובה לנתבע אם עשה את הפרסום בתום לב באחת מ-12 הניסיונות המנויות באותו סעיף. הנתבעים הפנו בעיקר לס"ק 15 (7) ו-15 (8) לחוק. אף אנו נתייחס לסעיפים אלה. בסעיף 15 (7) לחוק נקבע כי מדובר בפרסום שיש בו הבעת דעה על התנהגות בענין שבו הנתבע ממונה על הנפגע מכוח דין או חוזה והפרסום היה מוצדק ע"י היותו ממונה כאמור. תום הלב הוא התנאי הראשוני הקבוע בפתיח של סעיף 15. רק לאחר שהתמלא תנאי זה באים אנו לבדוק

האם התקיימה אחת מתוך 12 הנסיבות הקבועות בסעיף. במקרה זה צריך תום הלב להיבחן בהתאם לתום הלב הנדרש ביחסי עבודה. על תום הלב ביחסי עבודה נשתברו קולמוסין רבים ואין זה המקום להרחיב בענין. ברור שתום הלב שנדרש במערכת יחסי עבודה בחוזה יחס הינו עמוק ויסודי יותר והרי הוא בגדר "חובת נאמנות", כפי שנכתב בסעיף 7 להצעת חוק חוזה עבודה.

18. יש לראות את התמונה השלמה. היה ארוע מטריד ביום 31.12.08. מנהלו הישיר של התובע קיים עימו שיחה, שמע את הסבריו, והעלה הדברים על הכתב, במכתב המנהל. כחודש וחצי לאחר מכן נבדקו טענות נוספות כלפי התובע. נערכה ישיבה משותפת עימו ובה הועלה לראשונה, במסגרת רחבה (בה השתתפו לא רק התובע והמנהל) הארוע המטריד מיום 31.12.08. בענין הארוע המטריד לא היתה הכרעה והענין נשאר למעשה בתיקו (תשבי יתרץ קושיות ואיבעיות). לאחר כחודשיים עת דנו בפיטוריו בוועדת השימוע, נזכר העניין והוחלט שאין להביאו בחשבון בשיקולי הוועדה.

--- סוף עמוד 5 ---

ראוי שמעביד ינהל רישום מסודר של האירועים ובודאי כאשר מדובר באירוע מטריד. כאמור, תהיה זו הכבדה יתרה, על התנהלות המעסיק, אם בכל מקרה ידרש לערוך חקירה. למעביד אין בהכרח כלים לעריכת חקירה מעמיקה ואין להטיל עליו חובה כזו בכל מקרה. במקרה דנן החליט המעסיק שלא לנהל חקירה. העלאת סיפור הארוע, מיום 31.12.08 על הכתב על ידי המנהל ואח"כ על תרשומת השיחה שנערכה בין היתר בעקבות מכתב המנהל, היו מוצדקות, בשל כך שהיה מדובר באירוע מטריד. לארוע המטריד מיום 31.12.08 לא ניתן כל משקל כאמור בהמלצות ועדת השימוע. ניתן לאמר אפוא שהיתה הצדקה לרישום הדברים. האופן בו הם נרשמו, אשר כלל גם את הסבריו של הנאשם, היה סביר ומאוזן. מדובר אפוא בפרסום שהיה בו הבעת דעה על התנהגות התובע, בענין שבו המנהל היה ממונה על הנפגע, מכוח חוזה. "והפרסום אודות הארוע היה מוצדק על ידי היותו ממונה". הארוע כפי שראה אותו המנהל, צריך היה להעלותו על הכתב ונכון עשה המנהל שפנה "במכתב המנהל" למנהליו. אלה היו רשאים לברר הענין עם התובע ועשו כן, כאשר נערך בירור חלקי ביום 26.2.09. אכן לא נערכו חקירה ובדיקה מקיפות. בכל אופן היתה הנתבעת רשאית לערוך בדיקה, ולו גם חלקית, ולתעד הדברים בתרשומת השיחה. לסיכום חלקי נאמר כי הן מכתב המנהל והן תרשומת השיחה נכנסות להגדרת סעיף 15(7) לחוק והיו מוצדקות בנסיבות הענין. בעת השימוע ביקשו להעלות את מכלול הדברים המתייחסים לתובע. עם זאת, במהלך השימוע החליטה ועדת השימוע ובצדק שלא להתייחס לארוע מיום 31.12.08, הואיל וזה לא נבדק. אף רישום זה היה מוצדק בנסיבות הענין ונכנס אף הוא תחת כנפי ס' 15 (7) לחוק.

19. ניתן גם לומר ששלושת המסמכים, חוסים תחת ההגנה הקבועה בסעיף 15(8) הואיל והם בגדר "תלונה" שהוגשה על התובע בענין שבו מי שקיבל המסמכים היה ממונה על התובע מכוח חוזה. כל שלושת הפרסומים נעשו במסגרת תלונה ובדיקתה ובהיקף ותהודה מתאימים. לנוכח זאת אנו בדעה כי במקרה זה הפרסום של לשון הרע חוסה תחת ההגנות הקבועות בס' 15(7) ו/או 15(8) לחוק.

20. לא ניתן להתעלם מההקשר התעשייתי של התנהלות הצדדים. במקום עבודה יש בדרך כלל היררכיה. במסגרת זו המנהל היה הממונה על התובע והיה אחראי על כל מה שקורה בבית המרקחת. מטבע הדברים לממונה יש סמכות לקבוע הוראות ולהעיר לעובד על מעשים. יש עליו חובה לפקח על העובד. חוזה העבודה כולל כחלק ממנו את סמכותו של המעביד, לפקח על העובד וחובתו של העובד לציית. הממונה עשוי להעיר לעובד על התנהלות, וליתן לו הוראות. לא נוכל לקבל את הטענה שכל הערה או הוראה הינה בגדר פרסום לשון הרע אסור. דווקא מעבידים מתוקנים ומסודרים נוהגים לרשום ולתעד את הזכרון הארגוני ביחס לכל עובד. דרך זו אין בה פסול. יש לנהוג בדרך הממונה הסביר. אין להניח כבלים על ידיו של הממונה ולסכל את סדרי העבודה הרגילים. הפרקטיקה המקובלת וההקשר התעשייתי הינם ראויים ואין מקום במקרה זה לומר כי הענין אינו חוסה תחת ההגנה הקבועה בסעיף 15(7) ו 15(8) לחוק כאמור.

לנוכח כל האמור אנו קובעים כי אף שמדובר בלשון הרע, הרי שאין מדובר בפרסום אסור הואיל והוא חוסה במקרה דנן תחת ההגנות של ס' 15 לחוק. לנוכח זאת דין התביעה להדחות.

## סוף דבר

התביעה לפיצוי על פרסום לשון הרע אסורה נדחית.

בנסיבות הענין אין צו להוצאות.

ניתן להגיש ערעור לבית הדין הארצי לעבודה תוך 30 יום מהיום.

ניתן היום י"ז בחשוון 14/11/11 בהעדר הצדדים.

נציג ציבור,

מר הרולד בר

אייל אברהמי, שופט

סגן נשיא