

יולי 2014

בין הסתה להשתקה: התמודדות עם התבטאויות קשות באינטרנט

לצד חגיגת חופש הביטוי שמתקיימת באינטרנט, גם בימים כתיקונם הוא משמש זירה לביטויי שנאה והסתה. בעת מלחמה, היצרים מתלהטים והדיון הווירטואלי הופך קיצוני ומשתלח עוד יותר.

ואכן, בימים האחרונים נודע על סנקציות שונות, שננקטו נגד עובדות ועובדים, במגזר הציבורי ובמגזר הפרטי בשל ביטויים ברשת – החל בשיחות ברור, עבור בהשעיה ועד לפיטורין. צעדים משמעותיים ננקטו נגד סטודנטים, לרבות סילוק ממוסד הלימודים; ובחלק מהמקרים, הובילו התבטאויות שונות אף לזימונים לחקירות פליליות ולמעצרים.

חופש הביטוי והאינטרנט

לשיח באינטרנט מאפיינים מיוחדים, ואלה אחראים במידה רבה להקצנת הדיון שמתנהל בו. כידוע, המקלדת סובלת הכול, ולעתים אנשים כותבים דברים שלא היו מרשים לעצמם להעלות על הכתב או אפילו לומר בעל-פה. גולשת נתקלת בתמונה או בכתבה שמעוררת אצלה כעס או צער וכהרף עין שולחת את ידה למקלדת ומשרבטת את התגובה הראשונה שעולה על דעתה או מקישה כלאחר יד "לייק".

אצל חלק מהמשתתפות והמשתתפים בשיחות בפייסבוק נוצרת אשליה, כאילו הם מנהלים שיחה פרטית עם קבוצת חברים. חלק מהאנשים לא מודעים לפומביות של הרשת החברתית ולכושר התיעוד שהיא מאפשרת, כך שהתבטאויותיהם עשויות להישמר ולהגיע למקומות שלחלוטין לא התכוונו שיגיעו אליהם – למעסיק למשל.

תופעות אלה מועצמות באמצעות אתרים העוקבים אחר התבטאויות ברשת ומדווחים עליהן – למקומות עבודה, למוסדות לימודים וכיו"ב.

גבולות חופש הביטוי: מתי ביטוי הופך לאסור

חופש הביטוי – זכות יסוד שבלעדיה אי אפשר לקיים חברה דמוקרטית – מגן גם על ביטויים פוגעניים, מעליבים, מכעיסים ואף מקוממים. הגנה רחבה זו חיונית כדי לאפשר דיון ציבורי ער בנושאים שבמחלוקת, ולמנוע התפתחותה של "משטרת מחשבות".

מתי הופך ביטוי לאסור? התשובה לא תמיד חדה וברורה, אך ניתן לשרטט כמה קווים מנחים.

מבחינת החוק הפלילי, קיימים שני סוגים של ביטויים אסורים שרלוואנטיים במיוחד לזירת האינטרנט:

- הסתה לאלימות (לדוגמה: "נפגשים היום בשמונה בכיכר הבימה, יהיו שם שמאלנים וערבים, תביאו אבנים ואלות, נראה להם מה זה"; "להגיע לכניסה לכפר, כל יהודי שמנסה להיכנס מקבל אבן בחלון.")

- הסתה לגזענות (לדוגמה: "כל הערבים טרוריסטים, שימותו כולם הם והילדים שלהם"; "היהודים הם רוצחי ילדים, צריך לגרש את כולם מפה.")

גם אם ביטוי נכנס לכאורה לאיסור על הסתה לגזענות או הסתה לאלימות, הדין הפלילי דורש מבחנים נוספים ומחמירים כדי להצדיק העמדה לדין בגינם – למשל הסיכוי שביטוי יגרום בפועל לאלימות – וזאת על מנת להגן ככל האפשר על חופש הביטוי. ובכל מקרה, המשטרה והיועץ המשפטי לממשלה הם הגורמים שמוסמכים לפעול נגד ביטוי שחשוד כפלילי, ולכן אם עולה חשד כזה, הדבר הנכון לעשות הוא להגיש תלונה למשטרה ולא לפעול באופן עצמאי.

חשוב להדגיש שהחוק אינו אוסר על ביטויים לא-פטריוטיים או שמבטאים חוסר נאמנות למדינה או חוסר הזדהות איתה. **ביקורת על רשויות המדינה, כמו הממשלה או הצבא, גם אם היא קיצונית וסרת טעם, מוגנת בדרך כלל על-ידי חופש הביטוי** (דוגמא: "רוצחי ילדים"; ציור של ראש הממשלה בדמות ערפד). גם הבעת שמחה על מוות של אחרים – דוחה ומזעזעת ככל שתהיה – אינה הסתה לגזענות או לאלימות ואיננה אסורה.

מתי מותר ומתי אסור לנקוט בצעדים נגד אדם בעקבות התבטאות

מעבר לביטויים שהם אסורים לפי החוק הפלילי, ישנם מצבים שבהם ביטוי עלול לעמוד בסתירה עם התפקיד שאדם ממלא, או עם הארגון שאיתו הוא מזוהה (מי שנותן שירות לציבור למשל, או מזוהה עם רשות ציבורית). כיצד יש לנהוג במצבים כאלה?

נקודת המוצא היא שלמעסיק אין דריסת רגל בחייו הפרטיים של המועסק והוא אינו רשאי לבלוש אחריו, ולא כל שכן – להטיל עליו סנקציות בשל התבטאויותיו או מעשיו מחוץ למקום העבודה. להוציא מקרים מיוחדים, כמו למשל עובדי מדינה, אין המעסיק יכול להגביל את חופש הביטוי של העובדים.

כל ניסיון של מעסיק (או של מוסד להשכלה גבוהה או של כל גוף אחר) להגביל מראש את ההתבטאויות של עובדיו הוא פסול. למעסיק אין כל סמכות למנוע מעובדיו להתבטא כרצונם בחייהם הפרטיים (ואף במקום העבודה, במגבלות מסוימות), והוא אף אינו אחראי להתבטאויות של עובדיו.

יחד עם זאת, המעסיק יכול לדרוש מהעובדים שלא יזהו את עצמם עם מקום העבודה בעת ובמקום שהם מביעים את דעותיהם האישיות.

יתר על כן, חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה אוסר על מעסיק להפלות עובד בשל השקפתו או השתייכותו המפלגתית.

לאיסור זה יש חריג בנסיבות נדירות יחסית, שבהן מדובר בביטויים שפוגעים ביכולתו של העובד למלא את תפקידו. למשל – מקרה של אישה שמבטאת דעות גזעניות, ובתפקידה היא אמורה לשרת ציבור הכולל את בני הקבוצה שלגביה ביטאה דעות גזעניות, עשוי להצדיק להעביר אותה מתפקידה. בכל מקרה, חייב להיות קשר הדוק וברור בין ההתבטאות – או ההשקפה שהיא מבטאת – לבין הפגיעה בתפקודה כעובדת. לא די בכך שההתבטאות מקוממת את המעסיק או את הלקוחות שלו, אם היא אינה קשורה לתפקוד העובד.

ברובם המכריע של המקרים, פיטורי עובדת (או כל סנקציה אחרת) בשל ביטוי שעשתה מחוץ למקום העבודה אינם חוקיים, והעובדת תוכל לפנות לבית הדין לעבודה ולבקש שזה יבטל את הפיטורין או יחייב את המעסיק לשלם לה פיצוי ראוי בשל פיטורין שלא כדין.

דרישה של צרכנים שדורשים ממעסיק למנוע מעובד להתבטא או לפטר עובדת בשל פוסט או "לייק" מהווה למעשה לחץ להפך את החוק. מעסיק שנתקל בלחץ מעין זה צריך להשיב באופן הברור ביותר, כי אין לו כל שליטה או אחריות לאופן שבו מתבטאים העובדים מחוץ למקום העבודה, וכי אסור לו לפטר עובד בשל ביטוי כזה.

גם מוסד לימודים אינו נושא באחריות להתבטאויות של סטודנטים או חברי סגל שלו. לכל אדם ניתנת הזכות להתבטא בחייו הפרטיים באופן חופשי לחלוטין.

על העובדים במגזר הציבורי (ממשלה, גופים ממשלתיים, רשויות מקומיות, רשויות אכיפת החוק וכו') חלות מגבלות מיוחדות, בשל כך שהם נתפסים כמזוהים עם השירות הציבורי, ומתוקף חוקים ותקנות מיוחדים החלים לגביהם. ניתן להעמיד לדין משמעותי עובדים המבצעים עבירת משמעת, כמו התנהגות שאינה הולמת את תפקידם או התנהגות העלולה לפגוע בתדמית או בשם הטוב של שירות המדינה או הגוף הציבורי שבו הם עובדים. יש הבדל מבחינת מידת ההקפדה בין עובדים בתפקידים שונים, ובפרט תפקידים בכירים או תפקידים שבהם אדם בא במגע עם הציבור שנגדו התבטא והוא אמור לתת לו שירות (רופא, שוטרת, פקידה בכירה וכדומה). ההליך המשמעותי אמור להתקיים לפי כללים מוגדרים ותוצאתו לרוב אינה פיטורין אלא נקיטת צעדים מתונים יותר, כמו נזיפה, השעיה לתקופה מסוימת, לעתים הפקעת משכורת או הורדה בדרגה.

בכל מקרה, ובכל סוג של עבודה או התקשרות חוזית – **לפני כל נקיטה בצעדים בגין התבטאות נדרש לקיים שימוע לעובד** (או לסטודנט, או לנותן השירותים). השימוע נועד כדי לברר את העובדות (האם אמנם ההתבטאות המיוחסת נכתבה על-ידי אותו עובד), וכן כדי לאפשר לעובד או לעובדת להתייחס ולהסביר את עצמם. השימוע מאפשר לברר את הדברים באווירה רגועה יותר, וצריך גם לאפשר לעובד או לעובדת להסביר אותם. דיני העבודה אוסרים על מעסיק לפטר עובד מבלי שקיים לו שימוע אמיתי.