

הככל עובד העתונאי?

זכויות וחובות הבעלים של עתון ועיתונאים מכוח יחסי עבודה

אלישבע ברק

ולדאוג לכך שלצד השני יהיה סיפוק מעבודתו. כל זאת כמוכח במידה שהדבר אינו פוגע באינטרסים שלו עצמו. אם לא ידאג האחד לאינטרסים של השני בעבודה, יהפוך מקום העבודה, בו המעביד והעובד מבליים חלק ניכר מחייהם, למקום ללא סיפוק והנאה. ניהול עסק ועבודה בו אינם אך מקור לפרנסה. הם גם מקום למימוש האני של כל אחד מהצדדים ליחסי העבודה. על כל צד לממש את זכויותיו במידת האפשר מבלי לפגוע בזכויותיו של הצד השני.

חשוב לזכור שאין מדובר בצדדים הצרים זה לזה אלא בשני צדדים שמטרתם לעבוד זה בצד זה על מנת לפתח ולקדם את המפעל. עם זאת, לכל צד זכויות יסוד וכאשר הן מתנגשות זו בזו עלינו לאזן ביניהן.

האיזון הראוי בין זכויות האדם של כל אחד מהצדדים

ביחסי עבודה לכל צד זכויות משלו, חלקן מתנגשות זו בזו. לבעלים של מפעל (אני מתייחסת לכל מקום עבודה כאל "מפעל" במובנו הרחב) יש זכות הקניין. המפעל הוא קניינו וזוהי זכות חוקתית מכוח חוק יסוד: כבוד האדם וחירותו. למעביד עומדת לא רק זכות הקניין, יש לו גם זכות לחופש העיסוק. גם זו זכות חוקתית מכוח חוק יסוד: חופש העיסוק. כבעל זכות הקניין ותוך מתן משקל לזכותו לחופש עיסוק, יש למעביד הזכות לנהל את מפעלו כרצונו ועל פי שיקול דעתו. וזוהי הפררוגטיבה הניהולית שלו. מעבר לכך, בעיני יש למעביד גם חובה מוסרית לנהל את מפעלו כמיטב יכולתו. חובה זו של המעביד הוא חב קודם כל לעובדיו, המעוגיינים בהצלחת המפעל. הצלחתו של המפעל היא גם הצלחתם הם. בנוסף, חב המעביד לדעתי גם חובה מוסרית לציבור כולו. בעל מפעל הוא חוליה בשרשרת המפעל הלאומי.

בעשותו שימוש בפררוגטיבה הניהולית שלו נתונה למעביד הזכות להחליט על דרך העבודה, לשנות את קו הייצור, להורות לעובדים כיצד לפעול לפי קו הייצור החדש, לפתוח מהלקות חדשות ולסגור אחרות. אם ההתערבות אינה משנה מהותית את תנאי עבודתם של העובדים, לא תישמע טענתם כי נעשה שינוי חד צדדי בתנאי עבודתם.

עם זאת, הפררוגטיבה של המעביד אינה מוחלטת. היא אינה זכות העומדת בפני עצמה. מולה ניצבות זכויות אחרות. המעביד והנהלת מפעל אינם השחקנים היחידים במפעל. עמם ישנם עובדי המפעל. מעביד רשאי לפעול במסגרת הפררוגטיבה הניהולית שלו כל עוד זו אינה פוגעת פגיעה מעבר למידה בעובדים. עליו להביא בחשבון את זכויות עובדיו, זכויות מיוחדות למי שעובד. העובדים רשאים לנצל את זכויותיהם כל עוד פעילותם אינה מתנגשת בזכויותיו של המעביד, בדרך הניהול שלו. הבעיה מתעוררת כאשר הזכויות מתנגשות. לעובדים

רבות נכתב וגאמר על חופש העתונות, שהוא אחד ההיבטים של חופש הביטוי. אני מבקשת לבהות את חופש העתונות מתוך נקודת מבט נוספת: יחסי עבודה. כאשר אנו דנים ביחסי עתון-עתונאים אנו עוסקים ביחסים בין מעביד - הבעלים של עתון, לבין עובדיו העתונאים. בסוקרנו את היחסים הללו מנקודת מבט של יחסי עבודה, עלינו לבחון קודם כל את זכויותיו של כל אחד מהם, של העובד ושל המעביד. כאשר זכויות אלה מתנגשות יש, כבכל התנגשות בין זכויות אדם, למצוא את האיזון הראוי ביניהן.

אעמוד בקצרה על האיזונים הראויים בין זכויות העובד לאלה של המעביד בדרך כלל ואפנה למיוחד את זכויות העובדים והמעבידים כאשר מדובר בבעלים של עתון ועובדיו העתונאים.

המיידת יחסי עבודה

ליחסי עבודה יש גוון מיוחד במינו. אין אלה יחסים חוזיים רגילים, כגון יחסים מסחריים. מדובר ביחסים מיוחדים, יחסים מתמשכים. כריתת הסכם מסחרי וביצוע האמור בו, כגון מכירת טובין, מסיים בדרך כלל את היחסים בין הצדדים. כשמדובר ביחסי עבודה, כריתת הסכם, בכתב או בעל פה, אינה מסיימת את היחסים בין הצדדים. היחסים אך מתחילים. והם מתמשכים. לכך יש מספר השלכות:

- א. התוצאה הטבעית של התמשכות היחסים היא שהתניות של הסכם העבודה אינן קבועות. הן משתנות במשך חיי ההסכם, במשך קיום יחסי העבודה. עובד צובר ותק, שכרו עולה - ולו רק בגובה תוספות היוקר והשכר במשק. מיומנותו בדרך כלל גדלה עם חלוף הזמן והתבגרותו של העובד. העובד צובר ניסיון בעבודה ומתקדם בתפקידו. המיידת אם כן את יחסי העבודה הללו הוא היותם דינמיים וגמישים.
- ב. מאפיין נוסף, הקירבה המיוחדת בין שני הצדדים ליחסים אלה. הצדדים פועלים במשך קיום היחסים תוך קשר רצוף ביניהם.
- ג. קירבה זו והתמשכות היחסים דורשת תום לב ויחסי אמון מיוחדים. פירוש של דבר שעל כל אחד מהצדדים ליחסי העבודה להתחשב בצד השני, כפי שעל צדדים ליחסי משפחה או שותפות להתחשב זה בזה. מבחינות מסוימות ניתן להסתכל על מקום העבודה כעל מדינה כזויר אנפין. יש בה מעין "שלטון" של בעלי המפעל. לו הזכות הקניינית ולכן הפררוגטיבה להחליט באשר לדרך ניהולו של המפעל. לעובדים יש כוח העבודה. גם הם בעלי חובות וזכויות במפעל. יחסים אלה, מעצם טיבם, דורשים מידת תום לב, נאמנות והתחשבות מרבית זה בזה. על כל צד לעשות את המרוב, לא רק על מנת לא לעמוד בדרכו של השני, אלא גם על מנת לתמוך בצד השני



or her sense of identity, self-worth and emotional well-being. Accordingly, the conditions in which a person works are highly significant in shaping the whole compendium of psychological, emotional and physical elements of a person's dignity and self respect¹.

(תעסוקה של איש או אשה מהווה מרכיב יסודי בוהותם, הערכתם העצמית וקיומם הרגשי. בהתאם לכך, תנאי העבודה של כל אדם חשובים במידה רבה בעיצוב היסודות הפסיכולוגיים, הרגשיים והפיזיים של כבודו של האדם ושל הערכתו העצמית).

איני מבקשת לומר שמעביד אינו רשאי לשים סייגים לפעילות העובד בהתאם לצרכי מקום העבודה. כל שברצוני לומר הוא, שאנו דנים בזכויות העומדות זו מול זו. דרישת תום הלב ממעביד ומהעובד היא שכל אחד מהם יעשה שימוש בזכויותיו בתום לב ותוך התחשבות בזכויות הזולת. המטרה צריכה להיות שעובד ומעביד לא יהיו שני צדדים במערכה. הם שניים, העושים כל אחד במסגרת אפשרויותיו וזכויותיו את המרב על מנת לקדם את המפעל.

עמדתי על החשיבות לאפשר לכל עובד, לא רק לקבל שכר אלא גם לעסוק במיזמנות ולפתח את אישיותו באמצעותה. אך לא די בכך שמאפשרים לעובד לעסוק במיזמנות. יש גם גבולות לזכותו של המעביד להתערב בצורת ביצוע עבודתו של העובד. ניתן לפקח על דרך ההוראה הכללית של מורה, על שעות עבודתו, על תוכנית ההוראה בקווים כלליים. אך יש גבול למידת ההתערבות של מנהל בית ספר בדרך ההוראה. אין הוא רשאי, מעבר לתיחום הקווים הכלליים, להורות למורה כיצד בדיוק עליו ללמד. מנהל בית חולים

במפעל יש את כוח העבודה. זוהי זכות מעין קניינית. היא מקנה להם קשר, לא רק עם המעביד, אלא גם עם מקום העבודה. לעובדים יש הזכות לחופש העיסוק. זכותם לחופש העיסוק פירושה שיש להם החירות לנצל את כוח העבודה שלהם על מנת להתפרנס ולעשות לביתם. אך בכך לא די. זכותם לחופש העיסוק פירושה גם שיש להם הזכות לנצל את הפוטנציאל שלהם, לעסוק בשטח בו הם מיומנים. חופש העיסוק של עובדים אין פירושו רק קבלת שכר. חופש העיסוק של עובדים פירושו סיפוק בעבודה, ניצול המיומנות המיוחדת של עובדים, צבירת ניסיון תוך פיתוח מיומנות זו. זו לא רק זכות. על עובד מוטלת החובה לעסוק במיזמנותו ולפתחה ללא פגיעה ביכולת הניהול של מעבידו. עבודה בתחום מיומנותו ופיתוחה הן אם כן זכותו וחובתו של העובד. מאידך גיסא, למעביד

הזכות לנהל את עסקו כראות עיניו. הזכויות האמורות הן חירותיות. היינו, אין לזולת זכות לפגוע בהן, אך הן אינן זכויות מוחלטות. זכותו של האחד להרים את ידו מסתיימת בגובה האף של השני. אל לו לפגוע באפו של השני.

מדובר באיזונים בין זכויות של מעבידים לאלה של עובדים. האיזון נעשה בעזרת מבחן הפרופורציונליות, המידתיות.

מהי מידתיות זו? זכותו של מעביד להעביר עובד ממחלקה למחלקה, מתפקיד לתפקיד, לסגור מחלקות ולפתוח אחרות. אך צריך שההעברה תיעשה בצורה סבירה תוך איזון בין צורכי המפעל לצורכי העובדים. מעביד רשאי לסגור אגף במפעלו ולהעביר את מנהל האגף לניהול אגף אחר, אך אין מעביד רשאי להעביר מנהל אגף לתפקיד של פקיד מן השורה גם אם שכרו של אותו מנהל אגף לשעבר לא ישתנה. חלק ניכר מומנו של עובד עובר במקום העבודה. עליהן להעביר זמן זה תוך סיפוק. כך כל עובד. כך בוודאי עובד בעל מיומנות מיוחדת. מי שהיה במשך שנים רבות מורה מתחך של כיתה, אין להעבירו לתפקיד של מורה מחליף לעת מצוא, גם אם שכרו של אותו מורה לא ייפגע עקב כך. מורה מבקש גם סיפוק בעבודתו וקידום, לא נסיגה. רופא מנתח ימצא סיפוק בעבודתו כאשר הוא יטפל בחולים, יבצע ניתוחים ויקדם את מחקריו. אין לדרוש מרופא שישב באפס מעשה מבלי לטפל בחולים ולבצע ניתוחים גם אם שכרו לא ייפגע עקב כך. לא די בכך ששכרו של רופא לא ייפגע. תשלום שכר לרופא מבלי לאפשר לו לעסוק ברפואה ולנצל את מיומנותו, היא שימוש שלא בתום לב בפררוגטיבה הניהולית.

נשיא בית המשפט העליון הקנדי, Dickson, התייחס לכך כאשר דן בהגנה על חופש הביטוי של עובדים במאבקם המקצועי:

A person's employment is an essential component of his

לחופש ביטוי אלא גם לשם הגנה על הציבור, על מנת שניתן יהא לגלות אי-סדרים במקום העבודה. עמד על כך נשיא בית המשפט העליון מאיר שמגר בעניינו של גדעון ספירו.²

ספירו היה עובד מדינה שנכלל בשימת העובדים שעליהם חל האיטור האמור. הוא הועמד לדין משמעתי בגין פרסום כתבות בעיתונות המבקרים את מדיניות הממשלה. לביקורת לא היה כל קשר לעבודתו של גדעון ספירו. היא נגעה ליחסה של ישראל לפלסטינים, שעה שעבודתו היתה במרכז ההסברה. בית הדין המשמעתי עמד על הבעייתיות הנוצרת עקב עצם הגבלת חופש הביטוי של עובד מדינה החי ופועל בתוך מסגרת מדינית אשר חופש הביטוי הוא אחד מיוסודותיה. בית הדין עמד על כך שהאיטור חל בין הפרסום אשר עליו נסב הדיון קשור לתפקידו של העובד בשירות המדינה ובין אם לאו. בית הדין אימץ עקרונות שגובשו על ידי ועדה ציבורית בראשותו של השופט צבי ברנזון אשר דנה בסטנדרטים להתנהגותם של נושאי תפקידים ציבוריים. עם זאת מצא בית הדין למשמעת כי המערער עבר על סעיף 3(17) שבפרק על עבירות משמעת, שפיטה ועונשין בחוק שירות המדינה (משמעת), ה'תשכ"ג-1963 הקובע:

17. עובד מדינה שעשה בישראל או בחוץ לארץ אחת מאלה אשם בעבירת משמעת:

.....

(3) התנהג התנהגות שאינה הולמת את תפקידו כעובד המדינה או התנהג התנהגות העלולה לפגוע בתדמיתו או בשמו הטוב של שירות המדינה.

הנשיא מאיר שמגר, שדן בערעור על החלטת בית הדין למשמעת, בחן את פרשנותו של המונח "לבקר" שבחוק ואת היקפו של האיטור לאור תכלית החוק האטור, ותוך איוון תכלית האיטור לעומת חשיבותה ומעמדה של הזכות לחופש הביטוי, בעיקר של עובד. הוא עמד על כך שנקודת המוצא היא שיש להגן על חופש הביטוי של כל אדם. בעיקר יש חשיבות לחופש הביטוי של עובדים. מאידך יש להטיל מגבלות מסוימות על התבטאותו ברבים של עובד בכלל ועובד ציבור בפרט הנובעות מדרישת הנאמנות המיוחדת של עובד כלפי מעבידו. לאור התכלית יש לבחון את האיוון בין מערכת היחסים המיוחדת שבין עובד למעביד על חובות הנאמנות המיוחדות שמערכת זו יוצרת מחד גיסא, ואת חשיבותה של חירות הביטוי של עובד מאידך גיסא.

חירות הביטוי של עובד חשובה ראשית כל בתוך מקום העבודה פנימה. יש חשיבות לכך שעובד יוכל להביע דעה לגבי דרך ניהולו של המפעל ושיטות העבודה. יש לתת משקל לחופש הביטוי של עובד המביע את דעתו בפני מעבידו והמומונים עליו בנושאי העבודה בהם הוא מועסק. הדבר חשוב לעובד, למעביד ולציבור בכללותו. מנקודת מבטו של העובד, חשוב שהוא ירגיש שהוא מהווה חלק אינטגרלי מהמפעל. כך תגבר המוטיבציה שלו לעבוד. מנקודת מבטו של המעביד, טוב תמיד לשמוע דעות נוספות, ומנקודת מבטו של הציבור הרחב חשוב שעובד יוכל לבקר את מקום העבודה, למתוח עליו ביקורת ומעל לכל, שניהול כושל או אף שחיתויות במקום העבודה יקבלו ביטוי ויגיעו לידיעתו של הציבור.

לאור תכלית זו עלינו לפרש את החוק האוסר על עובדי ציבור, "לבקר את המדיניות של משרדיהם, של משרדים אחרים או של הממשלה, במסיבת עיתונאים, בראיון עיתונאי, בנאום במקום פומבי, בשידור, בעתון או בספר". האיוון הנכון בין איטור זה לחשיבותו של חופש הביטוי של עובדים הוא לפרש את החוק באופן שהביקורת לא תגרום נזק למעביד. בעניינו של גדעון ספירו - הוא עבד

רשאי להסדיר את התרנויות של הרופאים, את שעות העבודה, את מבנה המחלקות של בית החולים, אך אין הוא רשאי להיכנס לפרטי עיסוקם, לומר לרופא מנתח בדיוק מאיזה צד לנתח ובאילו כלים. אלה המיומנויות המיוחדות של המורה והרופא. אם המעביד אינו מרוצה מהם הוא רשאי לפטרם מנימוקים ענייניים.

מצד שני, גם עובד צריך שיעשה שימוש בזכותו לחופש עיסוק, לאוטונומיה של הרצון הפרטי שלו ולזכותו לעבוד, תוך התחשבות בזכויותיו של המעביד. הפרעה מכוונת למעביד וסירוב לביצוע כל עבודה כפי שנדרש על ידי המעביד ללא סיבה סבירה אינה ניצול נאות של זכויותיו של העובד.

עמדתי על כך שמקום העבודה הוא מבחינות מסוימות מעין מדינה בוער אנפין. ישנו מעין "שלטון" של הבעלים של המפעל. על הצדדים להפעיל זכויות אלו תוך החלה מסיימת של כללים מן המשפט המנהלי, כגון אי אפליה, יחס הוגן ואי משוא פנים.

הזכות לחופש הביטוי

למעבידים ולעובדים כמו גם לארגוני עובדים ומעבידים יש, בנוסף לזכות לאוטונומיה של הרצון הפרטי, לזכות הקניין ולזכות לחופש העיסוק, כמובן גם כל זכויות האדם האחרות. אחת החשובות בהן היא הזכות לחופש הביטוי. מעבר לחשיבות של זכות זו לכל אדם, יש לה חשיבות מיוחדת כשמדובר ביחסי עבודה. המחוקק הטיל הגבלות מסוימות על חופש הביטוי של עובדים. כך הטיל חוק שירות המדינה (סיוג פעילות מפלגתית ומגבית כספים), ה'תשי"ט 1959 בסעיף 5(1) שבו, איטור על עובדי מדינה מסוימים -

לבקר את המדיניות של משרדיהם, של משרדים אחרים או של הממשלה, במסיבת עיתונאים, בראיון עיתונאי, בנאום במקום פומבי, בשידור, בעתון או בספר.

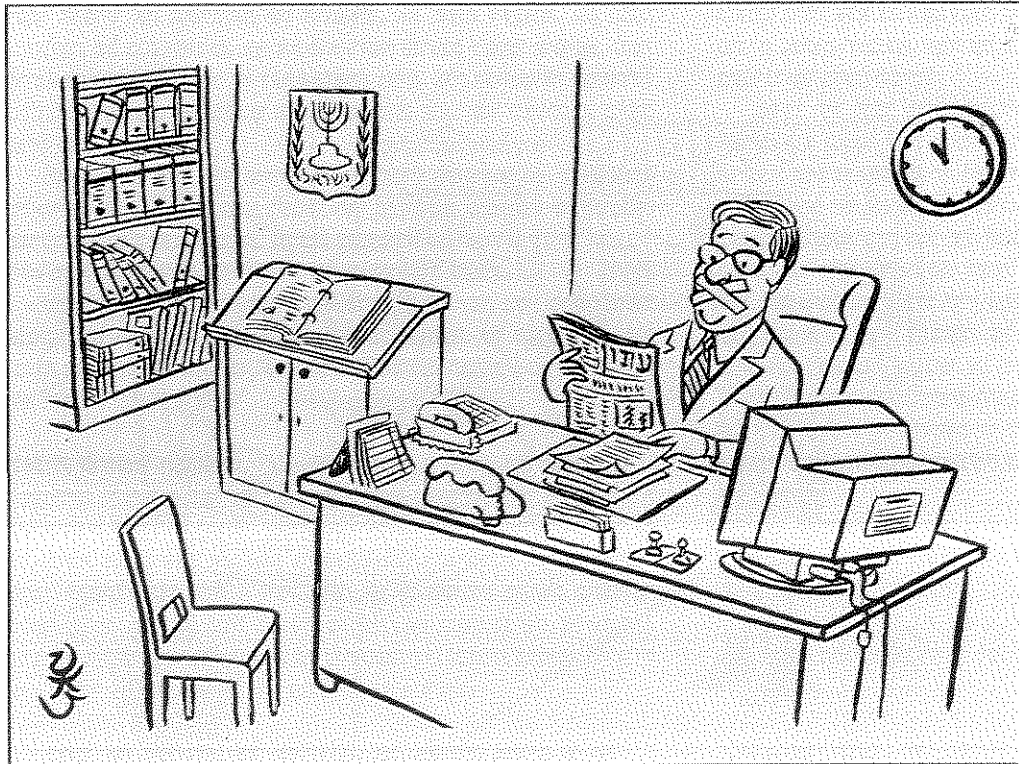
התקשי"ר, בסעיף 42.537, תורר על איטור זה:

(א) אסור על העובדים המנויים בפסקה 42.321 לבקר את הממשלה ומשרדיה ובכלל זה מדיניותם, במסיבת עיתונאים, בראיון עם עיתונאי, בנאום במקום פומבי, בשידור, בעתון או בספר; (חוק שירות המדינה (סיוג פעילות מפלגתית ומגבית כספים), תשי"ט-1959, ס'5(1); החלטת הממשלה, י"פ 701, תשי"ט, ע' 1904).

(ב) אסור על העובדים המנויים בפסקה 42.321 בתקשי"ר לבקר ממשלה שכינה בעבר או מדיניות קודמת של משרדי הממשלה, במסיבת עיתונאים, בראיון עיתונאי, בנאום במקום פומבי, בשידור, בעתון או בספר;

(ג) אסור על עובדים באיוו דרגה שהיא לבקר, בצורה מעליבה או פוגעת, את הממשלה המכהנת באותה עת ומשרדיה, ו/או כל ממשלה שכינה בעבר ו/או מדיניות קודמת של משרדי הממשלה.

ראוי לציין כי מגבלות אלו הוטלו בטרם חוקקו שני חוקי היסוד, חוק יסוד: כבוד האדם וחירותו וחוק יסוד: חופש העיסוק, המהווים את מגילת זכויות האדם שלנו. שאלה היא, אם כללים אלו היו עומדים היום על כנם נוכח חוקי יסוד אלה, שכן הם פוגעים בחופש הביטוי של העובד. מעבר לכך הם פוגעים באינטרס הציבורי שעובד יהא חופשי להתבטא, לא רק לשם הגנה על זכותו



במשרד כמנהל המחלקה לאירוה במרכז ההסברה וביקורתו בעתונות לא היתה ביקורת על הממשלה כמעבדתו אלא ביקורת על מדיניות כללית של המדינה כלפי ערביי ירושלים, כלפי פציפיסטים וכדומה. קשה לראות כיצד עשויה ביקורת זו לפגוע במעביד כאשר היא נאמרת על ידי מנהל מחלקת האירוה במשרד ההסברה. בשוקלו את האיוון בין חשיבות הופש הביטוי של עובד לנוק שביקורת עלולה לגרום למדינה כמעבדה, וכן את הפגיעה בעובד בעל ותק בעצם פיטוריו ובשלילת זכויות שצבר תוך כדי עבודתו, כגון פיצויי פיטורין ופנסיה, ביטל הנשיא שמגר את הסנקציה החמורה שהוטלה על העובד על ידי בית הדין למשמעת, לפיה הוא פוטר ונשללו ממנו פיצויי הפיטורים והפנסיה. הנשיא שמגר הטיל עליו סנקציה קלה יותר. וכך הוא ציין:

בצורה הדווקנית ביותר על המשמעת, מצפים להבעת הדעה של האיש החושב, המבטא את אחריותו על ידי גיבוש דעתו והבעתה. אולם, יחד עם זאת, כללי הארגון הטוב והמשמעת מחייבים, שהבעת הדעה של העובד תועלה באותם צינורות ארגוניים שנקבעו לכך.

התשובה לשאלה זו תהיה חיובית, קמה שאלה שנייה, והיא, מהי המידה ההכרחית של צמצום החירות.

בעיה תמורה מתעוררת לגבי עובדים המדווחים על שחיתויות במקום העבודה. עובדים אלה מסתכנים בפיטורין, עובדים רבים פוחדים לכן להתלונן. זוהי בעייתם של הקרויים בארצות הברית whistle blowers. בהכירו בחשיבות הופש הביטוי של עובד ובתרומתו לגילוי אי סדרים ואף שחיתויות במקום העבודה, הוסיף המחוקק הוראה לחוק מבקר המדינה, התשי"ח-1958 (נוסח משולב), סעיף 45א, שכותרתה היא

מחד גיסא עומד עניין ההעסקה, בעטיה מתפתחת הנטייה לעטוף את העובד באיציטלה של מי שנושא על גבו את האינטרס של המעביד, הפרטי או הציבורי, וכמי שמזדהה עמו ועם מטרותיו העקרוניות. ככל שמדובר במעביד ציבורי, 'מטרה', לעניין זה, פירושה, בין היתר, גם המדיניות, אשר עליה החליטו אלו שהוסמכו לכך כדין, כמקובל במשטר דמוקרטי.

"תלונה של עובד הציבור שחשף מעשי שחיתות", האומרת:

על אף האמור בסעיף 38(8), תלונה של עובד כאמור בסעיף 36(3), למעט שוטר, סוהר וחייל (להלן בפרק זה - העובד), על מעשה כאמור בסעיף 37 שעשה מי שממונה עליו בתגובה על כך שהוא הודיע בתום לב ועל פי נהלים תקינים על מעשי שחיתות שבוצעו בגוף שבו הוא עובד - תבורר לפי הוראות פרק זה, בכפוף לסעיפים 45 עד 45א...

עולה מיד השאלה הנגזרת, והיא, מה מעמדה וגורלה בהקשר זה של חירות הביטוי, ובין היתר, מדוע יאבד הציבור את הזכות לדעת, מהי השקפתו לאמיתה של מי שממלא פונקציה ציבורית, ויפיק מכך לקחים לטובת הציבור, ומדוע לא יוכל העובד להביע דעתו, אשר אליה הגיע לפי מיטב הכרתו ואשר לאורה המדיניות הננקטת על ידי הרשות הציבורית המעסיקה אותו היא מוטעת או אף מזיקה. אין ספק שמצפים לכך שהעובד יביע דעתו, בנושאי העבודה בהם הוא מועסק, ראשית כל בתוך המסגרת פנימה. עליו לפעול ולפנות בצינורות הארגוניים שנועדו לכך או שנובעים מן המבנה ההירארכי שבתוך הרשות הציבורית, ועליו להביא דעתו והשקפתו בענייני העבודה לידיעת הממונים עליו, כדי שהם, ודרכם הציבור כולו, יפיקו את התועלת הראויה מכך. מעובד הציבור נדרש האומץ להביע באוזני הממונים עליו את דעתו בענייני העבודה בהם הוא מועסק. גם במסגרות, הבנויות

סעיף 45ב. דן ב"תלונה שבירורה מצריך סיבה מיוחדת" וקובע:

מצא נציב תלונות הציבור שיש סיבה המצדיקה זאת, רשאי הוא לברר תלונה כאמור בסעיף 45א(1), אף אם העובד הודיע על מעשי שחיתות שלא על פי נהלים תקינים.

סעיף 145. קובע את ה"סעדים":

145. (א) נציב תלונות הציבור רשאי ליתן כל צו שימצא לנכון ולצורך, לרבות צו זמני, כדי להגן על זכויות העובד, בשים לב לתיפקודו הראוי של הגוף שבו הוא עובד.

(ב) היתה התלונה על כך שהעובד פוטר, רשאי נציב תלונות הציבור לצוות על ביטול הפיטורים או על מתן פיצויים מיוחדים לעובד, בכסף או בזכויות.

(ג) נציב תלונות הציבור רשאי לצוות על העברת העובד למשרה אחרת בשירות מעבידו.

צו לפי סעיף זה מחייב את מי שממונה על העובד ואת העובד עצמו, והמפר אותו עובר עבירת משמעת, ואולם אין באחריותם של אלה, בשל עבירת משמעת, כדי לגרוע מאחריותם הפלילית בשל הפרת אותו צו.

סעיף 145. מאפשר ליועץ המשפטי לממשלה או לממונה בגוף מבוקר "עיון מחדש" בהחלטת הנציב:

היועץ המשפטי לממשלה רשאי לבקש שהנציב יעיין מחדש בהחלטה שניתנה לפי סעיף 145. היתה התלונה של עובד המדינה, רשאי לבקש כך גם נציב שירות המדינה; היתה התלונה של מי שאינו עובד המדינה, רשאי לבקש כך גם העומד בראש הגוף המבוקר.

הגשת תלונה שלא בתום לב או מתוך קנטרנות, היא עבירת משמעת על פי סעיף 146. לחוק.

בשנת 1997 עיגן המחוקק עקרונות אלו ב"חוק הגנה על עובדים (חשיפת עבירות ופגיעה בטוהר המידות או במינהל התקין), התשנ"ז-1997". כיום שוקלת הכנסת להעביר את נטל ההוכחה למעביד. יהא עליו להוכיח שלא פיטר עובד בגלל חשיפת שהותיו.

המחוקק הכיר אם כן בחשיבותה של מגיעת ביטוי, של "סתירת פיות" במקום העבודה מנקודת המבט האישית של העובד ומנקודת המבט הציבורית. דרך דומה עשתה הפסיקה בארצות הברית. במאה ה-17 היתה זו בארצות הברית עבירה פלילית לבקר את הממשלה, עברנו כיברת דרך מאו. בפסק הדין של ה"ניו יורק טיימס" נגד סליבן ציין השופט Brennan את חשיבותה של הביקורת על הממשלה, העם הוא הריבון והממשלה היא אך נציגתו של הריבון. עליה מיטל התפקיד לשרת את העם. הוא עמד על כך שברגיל עובדים בלבד מסוגלים לספר ולבקר את הקורה במקום העבודה.

הפררוגטיבה הניהולית שונה לגבי סוגי מעבידים שונים

ברוננו בחובותיהם של מעבידים כלפי העובדים עלינו להבחין בין סוגי מעבידים שונים. על מעביד ציבורי הלוח הגבולות רבות יותר מאשר על מעביד פרטי. כל מעביד אינו רשאי להפלות בעבודה, הן מכוח החוק, הן מכוח חוקי היסוד. לכל מעביד הזכות לאוטונומיה של הרצון הפרטי. אצל מעביד פרטי עשויה, באיוון הכללי, לגבור האוטונומיה של הרצון הפרטי שלו. יהיה זה לגיטימי אם בעלת חנות לחזיות תבכר להעסיק נשים בלבד. האוטונומיה של הרצון שלה תגבר על חובתה שלא להפלות.

על מעביד ציבורי יחולו כללי המשפט המנהלי. הוא קיים על מנת לשרת את הציבור. לגביו יגבר האיסור להפלות, לשקול שיקולים זרים, לפעול תוך ניגוד אינטרסים. בין השנים ישנה קטגוריה שלישית של גופים פרטיים המספקים

שירותים לציבור. אנו מכנים אותם גופים דו מהותיים. כאלה הם הסוכנות היהודית, ההסתדרות הציבורית העולמית, האוניברסיטאות ובתי חולים. על גופים אלו חל המשפט הפרטי אך חלים גם כללים מסוימים מהמשפט הציבורי, אם לא מכוח המשפט הציבורי עצמו הרי מכוח עקרון תום הלב. חשיבות הדבר היא הן כלפי העובדים עצמם והן כלפי הציבור. כלפי העובדים אסור לדעת ליגוף כזה לשקול שיקולים הנגועים בניגוד עניינים, אסור לו להפלות ועליו לפעול על פי כללי הצדק הטבעי. עקרון תום הלב דורש מגוף הנותן שירותים לציבור להיות כפוף לכללים מסוימים של המשפט הציבורי. הסוכנות היהודית למשל הוקמה מכוח חוק ואין לה זכות קיום אלא לצורך המטרות שהציב לה החוק. מדובר בעזרה למדינה בקיבוץ גלויות, פיתוח הארץ ויישובה, קליטת העולים מהתפוצות ותיאום פעולותיהם בישראל של מוסדות ואיגודים יהודיים הפועלים בתחומים אלה.

מעבר לחובות הגופים הדו מהותיים כלפי עובדיהם שלא להפלות וכדומה, יש להם גם חובות מן המשפט הציבורי כלפי הציבור בכללותו. בית חולים למשל אינו חופשי להחליט שהוא מקבל לאשפוז יהודים בלבד ולא ערבים, דתיים בלבד ולא חילוניים. הסוכנות היהודית המופקדת על יישוב עולים אינה חופשית להחליט ליישב אתיופים בלבד ולא רוסים או להפך. לגוף הנותן שירות לציבור יש אחריות ציבורית, יש לו מחויבות לפעול בצורה הוגנת על פי התפקידים שהוטלו עליו או שהוא נטל על עצמו. מעביד דו מהותי חב אם כן חובות מן המשפט הציבורי הן כלפי עובדיו והן כלפי הציבור.

בעליו של עתון ועיתונאים

לאור הנאמר לעיל ננסה לבחון את היחסים בין הבעלים של עתון ועיתונאים, את מידת מחויבותם זה כלפי זה ואת מידת המחויבות של שניהם כלפי הציבור הרחב.

במבנה ההיררכי של עתון עומד הבעלים מחד. הוא המעביד. בדרך כלל הבעלים הוא גם המוציא לאור של העתון. לעתים הבעלים ממנה מוציא לאור אחר כנציגו בעתון. לצידם נמצאים העיתונאים - הם עובדיו של הבעלים ועליהם ממונה העורך.

לבעלים של עתון כמעביד יש הזכויות וחלות עליו החובות כלכל מעביד אחר. הוא בעל הקניין. כבעלים של עתון יש לו הפררוגטיבה כלכל מעביד אחר לנהל את העתון כראות עיניו, ולנהל את העובדים כראות עיניו, במגבלות שעמדתי עליהן, זכותו וחובתו לנהל את העתון בצורה הראויה. כלכל בעלים גם לו, בנוסף לזכות הקניינית, גם הזכות לחופש העיסוק והזכות לאוטונומיה של הרצון הפרטי. אך לבעלים של עתון זכות יסוד נוספת המהווה חלק אינטגרלי מהיותו בעלים של עתון, המהווה את מהותו ותכליתו של העתון. זו הזכות לחופש הביטוי, לחופש העתונות. זכותו זו של בעליו של עתון יש בה ייחוד. אין היא דומה לזכותו של כל מעביד לחופש הביטוי. היא לב לבו של עיסוקו כבעלים של עתון. זכותו של בעל עתון לחופש הביטוי והעתונות היא פררוגטיבה מיוחדת. מעבר לפררוגטיבה לנהל את עסקו בצורה הנראית לו ראויה, הוא רשאי לקבוע את צביונו החיצוני והתכני של העתון, את הקו הכללי, את העדפותיו הכלליות. אך ככל פררוגטיבה, אין היא מוחלטת. עליה להביא בחשבון זכויות של אחרים - העובדים והציבור הרחב.

גם לעיתונאים העובדים זכויות כלכל עובד אחר. יש להם הזכות לעבוד - זכות מעין קניינית למקום בעבודה - הזכות לחופש העיסוק, לאוטונומיה של הרצון הפרטי. אך לעיתונאים, כמו לבעלים של עתון, יש זכות נוספת המיוחדת לעבודתם הם ולמיומנותם המיוחדת - הזכות לחופש הביטוי והעתונות. כשם



שמיזמנותו ונשמתה של עבודת הרופא המנתח היא צורת הטיפול, ההחלטה אם לנתח אם לאו, הניתוח עצמו, ודרך הטיפול; כשם שנשמת עבודתו של מורה היא דרך ההוראה, הגישה הפדגוגית לתלמידים ומבנה השיעור, כך נשמתה של עבודת העורך והעתונאי היא חופש העתונות, הנגזרת מחירות הביטוי. זהו לב לבה של עבודתם.

מתנגשות אם כן כשמדובר בעתון זכויות לחופש ביטוי של הבעלים המעביד, העורך והעתונאים העובדים והזכות לחופש ביטוי של הציבור, היא זכותו לקבל מידע. אבחן את הזכויות החובות והאיזונים ביניהם של ממלאי התפקידים השונים הקשורים בעתון ובעתונות מתוך נקודות המבט עליהן עמדת.

האיזון בין חופש הביטוי של הצדדים

האיזון הראשון שיש לעשותו הוא האיזון בין זכויות המעביד, הבעלים והמו"ל, לזכויות העובדים - העורך

והעתונאים. בדוננו באיזון בין חירות הביטוי של הבעלים של עתון והמו"ל מטעמו לזו של העתונאים והעורך המופקד על עריכת הכתיבה שלהם, נקודת המוצא צריכה להיות שבעל זכות הקניין, הבעלים של העתון, חופשי לעצב את העתון באופן כללי. על כן, כשמדובר בעתון מפלגתי, כגון העתונים שהופיעו בארץ - הבוקר, חרות, על המשמר, למרחב, דבר - אך טבעי הוא שבעל העתון יבקש לתת לעתון צביון התואם את הקו של מפלגתו. אראה אחר כך שגם זכותו זו אינה בלתי מוגבלת, אך היא רחבה ביותר. הבעלים של עתון קובע אם כן את הקו הכללי שלו. השאלה היא עד היכן רשאית מעורבותו להגיע. מה מידת המעורבות שהוא רשאי ליטול לעצמו בכתיבה ובעריכה היוזימית. האם הוא רשאי לומר לעתונאים, לעורכי המשנה ולעורך הראשי, באילו ביטויים להשתמש, את מי לראיין ובעיקר, את מי לא לראיין. האם הוא רשאי לומר להם לראיין את אנשי מפלגתו, את אותם אנשים המסכימים עם הקו המדיני שלו, לא לראיין את בעלי הדעה הנוגדת, ולא לפרסם מידע מהימן אודות בעלי תפקידים מדיניים, גם אם המידע מוכח כנכון וזאת על מנת לא לפגוע ברגשותיהם. התערבות כזו של הבעלים של עתון והמו"ל אינה לגיטימית בעיניי והיא פוגעת בעבודה העתונאית. בעשותו כך, הוא פוגע בחופש העתונות של העתונאי, שהוא לב ליבה של עבודתו. הבעלים של עתון רשאי לדאוג שהעתון יהא מאוזן, שלא יכלול לשון הרע ופגיעה בביטחון המדינה. אך אין הוא רשאי לתדור לנשמתם של העתונאים, ליסוד כתיבתם העתונאית.

ברי שהבעלים והמו"ל של עתון רשאי לבחור את עובדיו, לפטר אותם, אם הדבר לא עומד בניגוד לחוק, להסכמים קיבוציים ולכללי מינהל ועבודה תקינים. אך כל עוד הם עובדים אצלו, אין הוא רשאי לתדור לנשמתם מעבר לקביעת קו כללי. נשמתה של העבודה העתונאית היא שיקול דעת בבחירת נושאי הכתיבה,

בצורת הכתיבה, בסגנון, בבחירת המרואיינים.

זה האיזון בין חופש הביטוי והעתונות של הבעלים המעביד לחופש הביטוי והעתונות של העורך והעתונאים העובדים.

חופש הביטוי של הציבור בחברה דמוקרטית

מעבר למחויבות של הבעלים של עתון והעתונאים שלא לפגוע זה בזכויותיו של זה, יש לשניהם מחויבות נוספת, וזו מחויבותם כלפי הציבור. עתון הוא אמנם עסק פרטי, אך הוא משרת את הציבור. הוא גוף דו מהותי. בתור שכוה יש לו מחויבות הנובעת מהמשפט הציבורי מכוח עקרון תום הלב. מחויבות זו חלה על מעביד כלפי עובדיו - אסור לו להפלות, לשקול שיקולים זרים וכדומה. מחויבות זו חלה גם כלפי הציבור הרחב. לעתונות ולתקשורת בחברה דמוקרטית יש תפקיד מרכזי. היא מעצבת את דעת הקהל. עליה לספק לציבור מגוון של דעות. עליה לאפשר שוק חופשי של דעות. תפקידה העיקרי של העתונות הוא מימוש זכות הציבור לדעת. במסגרת תפקידה זה עליה לספק לאזרח את מירב הידיעות החשובות. מעבר לכך עליה לאפשר לאזרח לבחור מתוך מגוון של דעות את הדעות הנראות לו לגיבוש עמדתו בשאלות מדיניות ותברתיות. על הבעלים של עתון ועל העורך והעתונאים מוטלת האחריות לאזן בין הידיעות ובין הכתבות באופן שלציבור תהא האפשרות לבחור ביניהן את הנראית לו ולעצב את דעתו שלו. הבעלים של עתון העומד על כך שעיתונו יהא חד צדדי ולא מאוזן, שתיכתבנה בו כתבות שהן לרווחו, ובעיקר שלא תיכתבנה בו כתבות הנוגדות את דעותיו הפרטיות, אינו מבצע בתום לב את תפקידו כלפי הציבור. וכך מגדיר דו"ח ועדת צדוק על תפקיד העתונות בחברה דמוקרטית:

בעלות צולבת

בעיה קשה ביותר, בעיקר בעידן זה בו בעלי הון מעטים רוכשים את השליטה על העתונות, היא הסכנה בקיום בעלות צולבת. בעלות צולבת פירושה ריכוז של בעלות בידים מועטות. זוהי בעיה כלל עולמית כיום, ובעיה המורה גם לישראל. היא מונעת תחרות בין העתונים השונים ומצמצמת את שוק הדעות בציבור. שאלה היא אם די בחוק ההגבלים העסקיים על מנת לגבור על בעיה זו או שדרושה חקיקה נוספת. נראה לי שלאור המצב אליו נקלעת העתונות כיום, דרושה חקיקה מיוחדת המגבילה בעלות צולבת.

תרופות וסעדים

לאחר שקבענו את חובותיו של הבעלים של עתון וחובת העובדים זה כלפי זה ושניהם, אך בעיקר הבעלים של עתון, כלפי הציבור, נשאלת השאלה אילו סעדים ניתן לפסוק בגין פגיעה בחופש העתונות על ידי הבעלים של עתון. דרך אחת היא שכאשר עתונאים, שהבעלים מגבילים את צעדיהם ואינו מאפשר להם לתת ביטוי נאות לדעותיהם וכתוצאה מכך הם מתפטרים, לראות בהתפטרותם פיטורים קונסטרוקטיביים. החוק מחייב תשלום פיצויי פיטורים לכל עובד שמפטר מהעבודה. החוק גם מחייב תשלום פיצויי פיטורים לעובד, שבמקום עבודתו נוצרו נסיבות כאלה שאין לצפות ממנו שימשיך לעבוד. אלה פיטורים קונסטרוקטיביים. כאשר הבעלים של העתון חודר לשיקול דעתו של העיתונאי בצורה קיצונית ולמעשה אינו מאפשר לו לעבוד בחופשיות בשטח העיתונאי, שהוא מיומנותו המיוחדת, יש לדעת לראות בהתפטרותו של העיתונאי בשל כך פיטורין קונסטרוקטיביים המזכים אותו בפיצויי פיטורין כאילו פוטר. כך פסקתי בעניין התפטרות של שלושים עתונאים מהג'רוסלם פוסט לאחר שהשליטה עברה לבעלי מניות חדשים, ובכך התחלפו הבעלים⁹. השליטה היתה קודם לכן בידי חברת משקיעי ישראל בע"מ - (I.C.C. - Israel Investors), שהפכה לחברת בת של קונצרן "כור" ובנק הפועלים בע"מ, כאשר מירב המניות היו בידי קונצרן "כור" ומיעוטן בידי בנק הפועלים. שני הגופים האחרים נהלו על ידי חברת העובדים. בגין מצב כלכלי קשה הוחלט למכור את העתון. ההתלבטות למי למכור היתה רבה מאחר שהעורכים והעתונאים היו מודאגים משינוי האווירה בעתון וביקשו לוודא שהקונה ישמר את המצב הקיים. לבסוף עברה השליטה מידי חברת משקיעי ישראל בע"מ לידי קבוצת הולנדית הקנדית, שיו"ר מועצת המנהלים שלה הוא קונרד בלייק. הבעלים החדשים והמור"ל שמונה מטעמו היו בעלי אוריינטציה ימנית מאוד שעה שהעורכים והעתונאים היו בעלי אוריינטציה שמאלית-סוציאליסטית. למרות זאת החליטו הצדדים לנסות ולעבוד ביחד. אלא שעם הזמן החל המור"ל מכתוב לעורכים ולעתונאים כיצד עליהם לפעול, את מי לראיין ואת מי לא לראיין. הוא חדר לפרטי פרטים ובכך הפך את האיזון העדין בין חופש הביטוי והעתונות של הבעלים לזה של העתונאים. כיוון שכך התפטרו שלושים עתונאים וביקשו לטעון שהם זכאים לפיצויי פיטורין באשר יש לראות בהתפטרותם פיטורין קונסטרוקטיביים. ואכן פסקתי כי כך הוא באשר נוצרו נסיבות בהן לא ניתן היה לצפות מהם להמשיך בעבודתם. בית הדין הארצי לעבודה סבר כי הזכות לחופש הביטוי והעתונות נתונה לבעלי של עתון בלבד, באשר הוא בעל הקניין. וכך ציין בית הדין הארצי לעבודה:

זכות הקניין וחופש הקניין, המעוגנים כיום בחוק יסודי: כבוד האדם וחירותו, מאפשרים לבעלים לנהל את עסקם כרצונם כל עוד אינם פוגעים בחוק או ב"זכות יסוד" מוגנת.

זיקתו של מעביד למפעלו, בין אם היא מכוח בעלות ובין אם

קיומה של עתונות חופשית, אחראית ומקצועית הוא אחד מן התנאים ההכרחיים לקיומה של שיטת ממשל דמוקרטית של ממש. אין חולק על כך שללא עתונות כזו, לא ייתכן לקיים שיטת ממשל המגלמת את העקרונות המוסריים של החופש האזרחי, האחריות המוסרית וההגיונות החברתית, כראוי לשיטת ממשל דמוקרטית. עתונות חופשית, אחראית ומקצועית מציינת את האזרח במכשיר שאין בלתו לגיהול חייו האזרחיים, כראוי, לפי טעמו ולפי צרכיו.¹⁰

עתונות חופשית משפרת את רמת הוויכוח הציבורי, שהיא בעלת חשיבות מרכזית בחברה דמוקרטית. היא גם עוזרת בשמירה על טוהר המידות. כשם שיש חשיבות לביקורת על המעביד במקום העבודה על מנת שבמקום העבודה ישלוט שלטון החוק, כך יש חשיבות לביקורת של עובד כלפי המדינה, על מנת שישלוט בה שלטון החוק.

חובה זו כלפי הציבור מגבילה את הבעלים של עתון באופן שאין הוא רשאי מהבחינה הציבורית לעמוד על כך שהעתון יהא חר צדדי ויבטא אך את דעותיו הוא. בעיני גם עתון מפלגתי, היינו, הנמצא בבעלותה של מפלגה פוליטית, אינו רשאי למנוע מהציבור חדשות ודעות שונות מזו של המפלגה, אך ברור שנקודת האיזון משתנה כשמדובר בעתון מפלגתי.

חופש העתונות מול הממשלה

חופש העתונות של בעליו של העתון ושל העתונאים פירושו גם איזון בין חופש זה לבין התערבות הממשלה. הממשלה היא נציגתו של הריבון, העם. היא נוטה תמיד לצמצם את הביקורת עליה. בעיקרון אין הממשלה רשאית, במצוות החירות העתונאית, להתערב במתפרסם בעתונים ולצנזר את הכתוב. קיומה של עתונות חופשית היא אחד התנאים ההכרחיים לקיומה של חברה דמוקרטית. רק במקרים מוגבלים במיוחד של ביטחון המדינה ולשון הרע ניתן להגביל את חופש העתונות. גם כשמדובר בלשון הרע, יתכן שמוצדק יותר לא להגביל את חופש העתונות ולאפשר לנפגע לתבוע לאחר מעשה. ועדת צדוק מציינת:

איום על יכולתה של העתונות למלא את תפקידיה, באופן חופשי, אחראי ומקצועי, הוא איום על יכולתם של האזרחים לתפקד לפי ראות עיניהם, במסגרת שיטת הממשל הדמוקרטית. הגנה על יכולתה של העתונות היא בראש וראשונה הגנה על האזרחים הזקוקים לה לשם ניהול החיים האזרחיים באופן התולם את שיטת הממשל הדמוקרטית.¹¹

על החשיבות של אי התערבות הממשלה אלא אם כן יש סיכון בודאות קרובה לפגיעה במדינה, עמד הנשיא אגרט בפרשת קול העם. הוא יצר נוסחת איזון לפיה יתערב השלטון בחופש הביטוי רק כאשר -

א. הפגיעה של הביטוי בשלום הציבור וביטחונו היא קשה, רצינית וחמורה. פגיעה זו חייבת לעלות על "רמת הסבולת" המקובלת בחברה דמוקרטית ולזעזע את סיפיה.

ב. ההסתברות להתרחשותה של פגיעה זו בשלום הציבור וביטחונו היא ברמה של ודאות קרובה.

צנזורה על עתונות צריכה להיות אם כן מוגבלת ביותר על מנת למנוע משטר של פחד מפני פרסום והגבלה על חופש העתונות. ברי שעל עתונות אחראית לרסן את עצמה.

בסיכום, נראה לי כי אין לקבל את גישתו של בית הדין הארצי לעבודה, שראה בקניין חוות הכלל. בית הדין הארצי סבר כי בעל הקניין או מי שמייצגו רשאי להכתיב לעתונאים את מי לראיין ואת מי לא לראיין, ואין עתונאי בתחום בו הוא כותב רשאי לסרב כלל. גישה זו מתעלמת מעצם מהות עבודת העתונאי ומנוסחת האיוון המתבקשת בכל דיון בזכויות חוקתיות מתנגשות. ההגנה צריך שתהא נמרצת יותר כשמדובר בכעלות צולבת.

* * *

דברים בכנס של הפרוורם למשפט וחברה של המכללה האקדמית נתניה, שהתקיים במעלה החמישה בימים 10-11 בדצמבר 1999. יושבי ראש הפרוורם: ד"ר הדרה בר-מור ופרופ' זאב סגל.

1. Reference Re Public Service Employee Relation Act (Alta.), [1987] 1 S.C.R. 313, at United Food and Commercial Workers, Local 1518 v. KMart Canada Ltd. and the Labor Relations Board of British Columbia, p. 368.

דברים אלו מובאים בהסכמה בפסק דין חדש בעניין חוקתיותו של חוק האוסר חלוקת כרוזות.

2. עש"מ 5/86, גרעון ספירו נ. נציב שירות המדינה, פ"ד מ(4), 227.

3. דין והשבון הוועדה הציבורית לחוק עתונות יו"ר - חיים צדוק, הגוש לשרי הפנים והמשפטים, 1997, עמוד 4, סעיף ב.8. וראו גם: זאב סגל, חופש העתונות בין מיתוס למציאות, תל אביב, 1996, עמ' 48-51.

4. שם, עמ' 5.

5. תב"ע שן 3-1000 / ג'ואנה יחיאל - פלשתיין פוסט בע"מ. פורסם בחוברת 14 של קשר, נובמבר 1993, עמ' 24-47.

6. פלשתיין פוסט בע"מ נ. ג'ואנה יחיאל, פד"ע כ"ז, 436. פורסם בחוברת 16 של קשר, נובמבר 1994, עמ' 33-43.

היא על פי זכות החוקה ותפעול, היא זיקה קניינית, המוכרת כזכות יסוד... במסגרת זו מוסמך המעביד לבחור, בכפוף להוראות החוק, את המבנה המשפטי של מפעלו אשר יוקם, ואת דרך גיהול המפעל. כמו כן רשאי מעביד לבצע את המטלות המוטלות עליו, באמצעות עובדיו, בהעסקת קבלנים, באמצעות העסקת "עובדי קבלן" או באמצעות עובדים המושאלים לו על ידי מעביד אחר.....

זאת אף זאת. בארצנו, ידוע לכל כי בשני העתונים הנפוצים, יו"ר מועצת המנהלים של העתון הוא "העורך הראשי" באחד, ו"העורך האחראי" באחר, ובעתון הבוקר הנפוץ, שימש שנים רבות, ועד לפטירתו, הבעלים כ"עורך הראשי". האם יש לראות בעובדה זו פגיעה כלשהי בחופש העתונות?

זוהי גישה שהיתה נפוצה בארצות הברית ובאנגליה, אם כי באנגליה נסוגו בתי המשפט מגישה חד צדדית זו. הגישה לא נראית לי. על כן אני הייתי רואה בהגבלה קיצונית של בעלים את חופש הביטוי של העתונאים כשינוי נסיבות בהן אין לצפות מהעתונאים שימשיכו לעבוד, והייתי מוכה אותם בפיצוי פיטורין, כפי שאכן סברתי בעניין ג'רוסלם פוסט הנ"ל.

דרך אחרת לתת בידי העתונאים סעד היא לאכוף על הבעלים של עתון את ההתנהגות הנאותה, המאזנת בין זכותו הוא לחופש הביטוי, זכות העובדים - העורך והעתונאי - לחופש ביטוי וזכות הציבור הרחב. עובד יוכל לפנות לבית הדין ולעתור לסעד של אכיפה. נראה לי שבמקרים קיצוניים יוכל גם עותר ציבורי לפנות לבית הדין מאחר ולציבור יש עניין באכיפת שלטון החוק בעתון כך הגנה על שוק חופשי של דעות.

כאשר בית הדין נתקל בתביעות כנגד הבעלים של עתון שבבעלותו מספר עתונים, עליו להגן במשנה הגנה על חופש העתונות של העתונאים ובאמצעותם על הציבור כולו, כך שבעל המאה לא יהא גם בעל הדעה.