

פורום לא נאות

בעבר, כאשר התגלה סכסוך בין שניים, האחד ישראלי והשני תושב זר וכאשר מירב הזיקות הנוגעות למערכת היחסים שביניהם ולסכסוך היו קשורות לחו"ל, לא היססו בתי המשפט בישראל ולרבות בתי הדין לעבודה להשתמש בדוקטרינת "הפורום הבלתי נאות", אשר גרסה כי אף אם קיימת סמכות לטריבונאל הישראלי לדון בהליך מסוים, עדיין טוב יעשה אם תדון בו ערכאה שיפוטית זרה המתאימה לכך יותר ובין היתר בשל הנוחות הדיונית (כגון הבאת עדים, ראיות ומומחים לארץ, לימוד הדין הזר וכיוצ"ב).

עם השנים חלה תמורה ביישום הדוקטרינה וזאת בעיקר נוכח שינויים טכנולוגיים אשר הפכו את העולם "לכפר גלובאלי קטן" ואשר הקלו על ההתדיינות בישראל (כגון זמינות הטיסות לארץ, אפשרות למתן עדות באמצעות "וידאו קומפרנס", ריבוי החברות אשר סחרו במקומות רבים בעולם, וריבוי המקרים בהם ישראלים היו מעורבים בהליכים משפטיים במדינות בהם ניתן היה לצפות כי לא יזכו למשפט הוגן בהיותם ישראלים). טעמים אלו, ואחרים, הביאו לנגיסה משמעותית בהפעלת הדוקטרינה עד שזו הופעלה במשורה שבמשורה.

החלטה אשר ניתנה לפני מספר חודשים על ידי כבוד השופטת מאירי מבית הדין האזורי לעבודה בתל אביב (בש"א 9310/07) מלמדת כי במקרים המתאימים בית הדין לעבודה לא יסס גם היום מלהשתמש בהלכת הפורום הבלתי נאות, לקבוע כי אין הוא הטריבונאל המתאים ביותר לדון בהליך, ול"שלוח" תובעים ישראלים להגיש את תביעותיהם במדינה בה עבדו בפועל. ההסבר הוא כי בסוף שנת 2007 הגיש עובד ישראלי תביעה כנגד לקוחותיו, במסגרתה טען כי יש לראות בחברה וב"בעליה/מעסיקה" כגוף ישראלי אחד אשר העסיק אותו, וכי הנתבעים לא שילמו לו עם סיום עבודתו בחו"ל סכומים שונים המסתכמים במאות אלפי שקלים. הנתבעים, באמצעות עו"ד קצנשטיין, הגישו לבית הדין האזורי לעבודה בת"א בקשה לסילוק התביעה על הסף, ובין היתר מחמת פורום לא נאות. בית הדין לעבודה קיבל בהחלטה מנומקת את בקשת הנתבעים ואת טענתם לפיה מירב הזיקות באותו ההליך מצביעות על כך שטריבונאל שיפוטית במדינת ביצוע העבודה הוא הפורום המשפטי הנאות לדון בתובענה ולא בית הדין לעבודה בישראל.

למסקנה זו הגיע בית הדין לאור מקום התאגדות החברה ומקום פעילותה, העובדה כי התובע התגורר בחו"ל בתקופת עבודתו, כי שכן עבודתו והוצאותיו שולמו לו במטבע זר ועוד. כמו כן נקבע על ידי כב' השופטת מאירי כי מאחר והעובד התגורר ועבד בחו"ל בתקופה הרלבנטית, הרי שניתן לומר כי צפיית הצדדים הייתה שסכסוך משפטי ביניהם יידון במקום ביצוע העבודה. לגבי הדין החל על יחסי הצדדים קיבל בית הדין את טענת עו"ד קצנשטיין לפיה יש ללמוד עליו, בנסיבות המקרה, מאומד דעת הצדדים, ובמקרה זה כי מכלול הנסיבות מצביעות על כך שהצדדים התכוונו שיחול עליהם הדין הזר. משהתקבלה בקשת הסילוק מסביר עו"ד קצנשטיין בית הדין אף הטיל על התובע הוצאות משפט.

משכך, בכדי להימנע מראש מאי הוודאות הכרוכה בעניין, מומלץ לנקוט במספר צעדים בטרם תחילת עבודה בחו"ל.

ראשית, בררו איזה דין עדיף מבחינתכם שיחול עליכם. לעיתים חרף הנוחות שבהתדיינות בישראל, הזכויות המהותיות מתחום משפט העבודה עדיפות דווקא בארץ ביצוע העבודה ו/או שהדרישות הדיוניות בארץ ביצוע העבודה מקילות על העובד – התובע. באם זה המצב, יש לשקול בכובד ראש האם עדיפה התדיינות אפשרית עתידית בארץ או במדינת ביצוע העבודה.

במידה והגעתם למסקנה כי עדיפה לכם התדיינות בישראל ועל פי דיני מדינת ישראל וודאו מי מעסיק אתכם בפועל, האם מדובר בתאגיד ישראלי או בחברה זרה או בחברה זרה עם סניפים בישראל. לא די לטעון בבית הדין, בדיעבד, כי סברתם שאתם מועסקים על ידי חברה ישראלית, זאת בשעה שהסכם העבודה אומר בדיוק את ההפך. דרשו שבהסכם העבודה יצויין כי הינכם מועסקים על ידי החברה הישראלית ו/או כי הוצבתם לעבוד בחו"ל על ידי המעסיק הישראלי ו/או כי מטה החברה בישראל או כי קיבלתם הנחיות ודיווחתם למטה בישראל. בכל מקרה, אל תסכימו כי הסכם העבודה שלכם לא ישקף את המציאות, לרבות על ידי העסקה בחברה זרה ופיקטיבית.

אל תאמרו "יהיה בסדר" ודאגו לזכויותיכם מראש. דרשו כי במסגרת ההסכם תקבע תניית שיפוט במסגרתה יוסכם כי על סכסוכי עבודה עתידיים שבין הצדדים יחול הדין הישראלי וכי אלו יידונו בבית המשפט המוסמך בישראל.

וודאו כי במסגרת ההסכם שזורים אלמנטים הקושרים את העבודה בחו"ל לישראל. חשוב להבין כי בתי הדין בוחנים את שאלת נאותות הפורום השיפוטי בעזרת מבחן "מירב הזיקות" ושאר נסיבות העניין. כלומר, ככל שיהיו יותר אלמנטים הקושרים את חיי העבודה היומיומיים לארץ כך יהיה לבית הדין יותר קל לקבוע כי ההליך יידון בארץ, ולהיפך. יש משמעות למקום ביצוע התשלום (בבנק בארץ או בחו"ל), למטבע התשלום, למקום המגורים הקבוע, למקום חתימת ההסכם, למקום בו נערך המו"מ לגביו, לשפת ההסכם ולזהות חברת הביטוח המבטחת אתכם בתקופת העבודה (זרה, ישראלית, או גם וגם).

כמו כן, עמדו על כך שבהסכם העבודה שלכם ירשם באופן מפורש כי הנכם זכאים שלא לעבוד במועדים בהם לא נוהג לעבוד בישראל.

חשוב להדגיש כי על הטוען שישנו פורום משפטי מתאים יותר מאשר בית הדין לעבודה בישראל "לשכנע ... כי המאזן נוטה בבירור ובמובהק אל עבר הפורום הזר", וכי אין המדובר במלאכה פשוטה. ההפך הוא הנכון. יחד עם זאת, וכעולה מהחלטתה של כבוד השופטת מאירי, בנסיבות המתאימות וחרף הפיכת העולם "לכפר גלובאלי קטן", יקבע בית הדין שאין זה ראוי שהוא יידון בהליך, אלא כי נכון יותר שבית המשפט בחו"ל יעשה זאת. חשוב לציין כי קביעת בית המשפט הישראלי כי אינו הערכאה

המשפטית הנאותה, אינה סוף פסוק מבחינת העובד התובע ועדיין יש בידו להגיש את תביעתו בבית המשפט המוסמך בחו"ל. אבל, מניסיוני, עובדים אשר מוכנים היו לעשות הכל על מנת לתבוע את זכויותיהם בארץ מתייאשים ונמנעים מלעשות כן, עת נקבע כי עליהם לנקוט בהליכים בחו"ל. עובדים אחרים מתייאשים עוד קודם לכן עת מתברר להם כי יאלצו לשאת בעלויות המשפטיות של בירור סוגית ניהול ההליך בארץ. משכך, המלצתי היא "לסגור" את הדברים מראש, לא להשאיר את הדברים פתוחים, לוודא כי תוכלו למצות את זכויותיכם בארץ ובוודאי שלא להסכים לתניות בהסכם המקפחות אתכם (כמו למשל תניות שיפוט בלעדיות במדינה בה הזכויות מכוח דיני העבודה מרעות באופן משמעותי את מצבכם בהשוואה לזכויות המוקנות לכם על פי דיני העבודה בארץ).

הכותב הינו שותף במשרד עורכי הדין קצנשטיין, אפרת – לוי, המתמחה בתחום דיני עבודה (www.kel-law.co.il).

<http://www.hrm.co.il> | Powered by Tafnit Websystems 972-54-4780798