



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 8398-01-19

1 3 יולי 2021

2

3

4

5

6

לפני:

כב' השופטת מיכל נעים דיבנר  
נציגת ציבור עובדים – גב' סיגל רונן כץ

שניר מייזליק ת.ז. 040978249  
ע"י ב"כ עו"ד עמית מור

התובע:

-

1. עידו סרוסי ת.ז. 032956286  
2. יוסי סיוון ת.ז. 057325631  
3. ברוך סרוסי ת.ז. 022284665

הנתבעים:

4. MUST GARMENT CO. LTD  
5. MAY GROUP HOLDINGS CO.LTD  
6. LAURA GROUP LTD  
ע"י ב"כ עו"ד אסתי עוקב

7

פסק דין

8 האם בית דין זה מהווה את הפורום הנאות לדון בתביעה שלפנינו והאם הנתבעים  
9 הצביעו על עילה לסילוק התביעה על הסף מסיבה זו? בשאלות אלו נדון להלן.

10

כתב התביעה

11 1. התובע, מר שניר מייזליק, אזרח ישראל שמתגורר כיום ברמת גן, הגיש תביעתו זו  
12 בעילות ממשפט העבודה כנגד שישה נתבעים: מר עידו סרוסי (להלן – **הנתבע 1**  
13 או **עידו**), מר יוסי סיוון (להלן – **הנתבע 2**), מר ברוך סרוסי (להלן – **הנתבע 3**),  
14 שהם בעלי המניות והמנהלים של הנתבעות 4-6: חברת MUST GARMENT  
15 CO.LTD, חברת MAY GROUP HOLDINGS CO.LTD וחברת LAURA  
16 GROUP LTD (להלן – **החברות**). החברות עוסקות בענף הטקסטיל, והן התאגדו  
17 באיי הבתולה הבריטיים, איי מרשל וברפובליקה של סיישל (סעיף 5.1.4 – 5.1.6  
18 לכתב ההגנה). משרדי החברות מצויים בשנחאי, סין. התובע טען כי הוא הועסק  
19 על ידי הנתבעים 1-3, אזרחי ישראל, קרובי משפחתו, באמצעות הנתבעות 4-6.  
20 לטענתו, אף על פי שבאופן פורמלי שימש כמנכ"ל של הנתבעת 4, הנתבעים כולם



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 8398-01-19

- 1 היו מעסיקיו "הישירים והאמיתיים" (סעיף 16 לכתב התביעה). על כן, טען כי יש  
2 להרים את מסך ההתאגדות כנגד הנתבעים 1-3, היות שהשתמשו לרעה באישיות  
3 המשפטית הנפרדת של החברות.
- 4 לטענת התובע, הנתבע 1, עידו, הוא שקיבל את התובע לעבודה בחברות, והיה .2  
5 הממונה הישיר עליו בתקופה הרלוונטית לכתב התביעה. במהלך חודש יולי 2011  
6 פנה אליו עידו בהצעה לעבוד אצלו ואצל יתר הנתבעים כמנכ"ל של החברות,  
7 כשעבודתו תבצע ממשרד בשנחאי, סין. לצורך כך, הציע עידו כי התובע יבקר  
8 בסין ויכיר את החברות שבבעלות הנתבעים ואת עיסוקיהן, וכך נעשה בחודש  
9 אוגוסט 2011. לאחר הביקור האמור, החליט התובע לקבל את הצעת העבודה של  
10 הנתבעים וביום 1.11.11 החל את עבודתו אצל הנתבעים. לצורך ביצוע תפקידו  
11 נדרש התובע על ידי הנתבעים להעתיק את מקום מגוריו מישראל לסין, ושם  
12 הועסק בחצרי הנתבעים (סעיפים 8-10 לכתב התביעה).
- 13 לגרסת התובע, באופן פורמלי הוא כיהן כמנכ"ל הנתבעת 4, שמרכז פעילותה .3  
14 במסגרת תפקידו ניהל התובע את כלל פעילות החברות בהיקף ממוצע של  
15 כ-15 מיליון דולר אמריקאי בשנה והיו תחתיו כ-250 עובדים. כמו כן, הוא ניהל  
16 את הדוחות הכספיים של החברות, את כספי הנתבעים, והיה אחראי על כלל  
17 המפעלים והפעילות של החברות בסין ובעולם, על פיתוח עסקי, על התקשרויות  
18 עם גורמים שונים ועוד. במקביל לתפקידו זה, נדרש התובע על ידי הנתבעים לנהל  
19 גם את ענייניהן הכספיים של הנתבעות 5 ו-6. התובע היה מורשה חתימה של  
20 הנתבעות 4-6 והיו בידיו המפתחות לניהול חשבונות הבנק שלהן (סעיפים 11-14  
21 לכתב התביעה).
- 22 התובע טען כי הנתבעים 1-3 פעלו מולו באמצעות החברות, והנחו אותו לבצע .4  
23 פעולות שונות בשם, תחת החברות הללו. בין היתר היה אחראי התובע לדאוג  
24 להעברת תשלום המשכורות החודשיות לכל אחד מהנתבעים, פרט לנתבע 2, כמו  
25 גם ליתר העובדים, באמצעות המרות כספים מדולרים למטבע מקומי דרך המרות  
26 לחשבונו הפרטי ומחשבון הבנק של הנתבעת 4 (שנוהל בהונג קונג ובשנחאי);  
27 התובע היה אחראי לחתום בשם החברות לצורך התקשרות בחוזים מסחריים  
28 שונים; התובע היה אחראי לקבלת כספים והעברתם מחשבון הבנק של כל אחת  
29 מהחברות מגורמים שונים ועוד. התובע טען כי הנתבעים, ובפרט עידו, היו  
30 המעסיקים הישירים שלו. לטענתו, החברות הן למעשה פיקציה, כדי שהנתבעים  
31 יוכלו לחמוק מחובותיהם מכוח הדין. נוסף על כך, טען התובע כי הנתבעים 1-3  
32 היו נוהגים מדי תקופה לסגור חברות שבבעלותם כדי להתחמק מתביעות,



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 8398-01-19

- 1 התנהגות המלמדת על התחמקות שיטתית של הנתבעים 1-3, תחת כסות של  
2 חברות כמו גם על טיב מערכת היחסים בין התובע ובין הנתבעים (סעיפים 15-18  
3 לכתב התביעה).
- 4 .5 לטענת התובע, בהתאם לסיכום בינו לבין עידו, הוא הועסק במשרת מנכ"ל והיה  
5 זכאי לשכר חודשי קבוע ולתשלום בונוסים שנתיים (סעיף 19 לכתב התביעה).  
6 הנתבעים לא ערכו לתובע הסכם עבודה בכתב, בניגוד לחוק הודעה לעובד (תנאי  
7 עבודה והליכי מיון וקבלה לעבודה), תשס"ב-2002 (סעיף 21 לכתב התביעה).  
8 לגרסת התובע, במהלך שנות העסקתו בנתבעים ביצע את עבודתו נאמנה והיה  
9 בבחינת הזרועה הארוכה והנאמנה של הנתבעים, ובפרט של עידו, לצורך ביצוע  
10 פעולות שונות בשם (סעיף 22 לכתב התביעה).
- 11 .6 עוד נטען כי בחודש אוגוסט 2017 העתיק עידו, יחד עם משפחתו, את חייו לישראל.  
12 עוד קודם לכן העתיקו הנתבעים 2-3 את מרכז חייהם לישראל. במהלך חודש  
13 אוקטובר 2017 שהה התובע בישראל בחופשה לצורך נישואיו. עת חזר מחופשתו  
14 באותו החודש נפגש התובע עם עידו ועם הנתבע 3, ששהו בביקור בסין, לארוחת  
15 ערב במסעדה, שם הם הודיעו לתובע כי "הוחלט להיפרד" בטענה של צמצום  
16 פעילות החברות. הודעה זו הפגיעה את התובע והוא התקשה לקבל אותה לאחר  
17 שש שנות העסקה, שבמהלכן השקיע בעבודתו והעתיק את חייו וחיי משפחתו לסין  
18 (סעיפים 23-26 לכתב התביעה).
- 19 .7 לאחר הודעת הפיטורים, ניסה התובע לברר עם עידו מה בדבר תשלום זכויותיו  
20 והתשלומים המגיעים לו עם פיטוריו. עידו השיב לו כי התובע ימשיך לעבוד  
21 בחברה עד תום חודש ינואר 2018 ובהמשך יקבל תשובה לגבי יתר התשלומים  
22 המגיעים לו. ביום 29.11.2017 הודיע עידו לתובע כי מועד סיום העסקה יכנס  
23 לתוקף בסוף חודש ינואר 2018, וכן ישולמו לתובע "שני חודשי שכר". התובע סירב  
24 לכך וטען כי התשלום האמור אינו מגלם את תשלום זכויותיו עם פיטוריו, לאחר  
25 תקופת עבודה ממושכת, וביתר שאת מקום בו התובע שימש כעובד בכיר והשקיע  
26 בעבודתו, העתיק את מקום מגוריו ואת מרכז חייו לסין וביצע את עבודתו נאמנה  
27 ולשביעות רצון הנתבעים. לאור עמדתו זו של התובע, מאותו יום ואילך החל עידו  
28 במסכת התנכלויות אישית כלפי התובע. כך ביום 30.11.17 הודיע עידו לתובע  
29 שהוא מסיים את עבודתו באופן מידי ואסר עליו להגיע למשרד. מתוך תחושת  
30 נאמנות לעבודתו ואחריות כלפי העובדים המשיך התובע לעבוד עד סוף חודש  
31 ינואר 2018 (סעיפים 28-35 לכתב התביעה).



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 8398-01-19

8. בהמשך התנה עידו את תשלום המשכורת של התובע בכך שהתובע יחתום על מסמך שלפיו הנתבעים לא חייבים לו כל תשלום נוסף מעבר למשכורתו החודשית האחרונה. התובע סירב לחתום על המסמך, ועקב סירובו לא שולמה לו משכורת חודש דצמבר 2017. לתובע לא שולמה משכורת חודשית גם בגין חודש ינואר 2018. החל מיום 29.1.2018 התובע לא הגיע יותר לעבודה (סעיפים 36-44 לכתב התביעה).
9. התובע טען כי הוא פוטר שלא כדין, מבלי שניתנה לו זכות השימוע ומסיבות שאינן לגיטימיות. לאחר מכן סבל מהתנכלות והשפלה, תוך שלילת זכויותיו.
10. לטענת התובע, הנתבעים 1-3 היו מעסיקיו האמיתיים, בעוד שהנתבעות 4-6 היו "חברות קש" בלבד. בנוסף יש להרים את מסך ההתאגדות, משום שנעשה שימוש לרעה על ידי הנתבעים 1-3 באישיות המשפטית של החברות. הנתבעים 1-3 הם בעלי המניות והאורגנים הבכירים בחברות, והם חרגו מסמכותם החוקית ועשו שימוש לרעה בעקרון האישיות המשפטית הנפרדת של החברות.
11. התובע עתר לתשלום שכר עבודה בגין החודשיים האחרונים להעסקתו – חודש דצמבר 2017 וחודש ינואר 2018; דמי הבראה, דמי נסיעות והפרשות פנסיוניות וכן תבע פיצוי בגין אי מסירת תלושי שכר בניגוד לחוק הגנת השכר, תשי"ח-1958, לאורך כל תקופת עבודתו ופיצוי בגין אי קבלת הסכם עבודה או הודעה המפרטת את תנאי העסקתו. כמו כן, התובע פיצויי פיטורים, פיצוי בגין פיטורים שלא כדין וכן פיצוי בגין עגמת הנפש שנגרמה לו לטענתו מהתנהלות הנתבעים כלפיו.
- כתב ההגנה וכתב התביעה שכנגד**
12. הנתבעים הגישו כתב הגנה וכתב תביעה שכנגד. בכתב ההגנה טענו כי יש לסלק את התביעה על הסף כנגד הנתבעים 5 ו-6 בהעדר סמכות, וכנגד הנתבעים 1-3 בהעדר יריבות. לטענתם, מדובר בתביעה טורדנית וקנטרנית שלא מראה עילה. לנתבעים 2 ו-3 ולנתבעות 5 ו-6 אין כלל יריבות עם התובע, משום שלא התקיימו ביניהם יחסי עבודה. אשר לנתבע 1, לא ניתן לקבוע כי הוא היה מעסיקו של התובע, רק מחמת שהוא בעל המניות היחיד של מעסיקתו של התובע. הנתבעת 4 היא המעסיקה היחידה של התובע.
13. לגרסתם, בין הנתבעת 4 לבין עובדיה קיים נוהג לתניית שיפוט בלעדית לבית המשפט בשנחאי, סין. מקום העבודה ומקום ביצוע העבודה בפועל על ידי התובע, היה בסין. תכנון ההתקשרות ומו"מ לקראת כריתת ההסכם בין הצדדים בוצע בסין, העבודה בפועל בוצעה בסין, השכר ששולם בגין העבודה שולם בדולרים על





## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 8398-01-19

- 1 ידי ולטובת בנקים בסין ובאף שלב של ההתקשרות לא הייתה זיקה לישראל.  
2 לפיכך, טענו הנתבעים כי יש לדחות את התביעה בשל חוסר סמכות ובשל העדר  
3 יריבות.
- 4 .14 כן טענו הנתבעים כי התביעה קנטרנית משום שאינה מראה עילה כאשר התובע  
5 דורש בדיעבד ולראשונה זכויות מכוח חוקי המגן של מדינת ישראל בגין  
6 התקשרות שהצדדים מעולם לא התכוונו להחיל עליה את חוקי ישראל, והיא  
7 נעדרת זיקה לישראל. כמו כן, טוען התובע לקיפוח זכויותיו הממוניות מקום בו  
8 הוא זה אשר מתוקף תפקידו הבכיר כמנכ"ל הנתבעת 4 ובעל הגישה לחשבונות  
9 הבנקים, ביצע העברות כספים לחשבונו הפרטי. הנתבעים טענו כי התובע אף  
10 העביר לעצמו כספים ביתר וללא הרשאת הנתבעת 4.
- 11 .15 לטענת הנתבעים יש לסלק התביעה על הסף בשל פורום לא נאות, משום  
12 שההתקשרות בין הצדדים, החל משלב הכוונה, דרך גיבוש תנאי ההתקשרות,  
13 מימושה וכלה בסיומה, נעדרת כל זיקה עניינית לישראל. הנתבעות 4-6 הן חברות  
14 בינלאומיות זרות שהתאגדו בחו"ל ומשרדיהן מוקמו בסין. ראיון העבודה לצורך  
15 קליטתו של התובע כעובד הנתבעת 4 התקיים במשרדי החברה בשנחאי סין. לאחר  
16 שגובשו תנאי העסקתו, העתיק התובע את מקום מגוריו מישראל לסין וביצע את  
17 עבודתו במפעל הנתבעת 4 בסין. משכורתו שולמה לו באמצעות חשבונות בנק זרים  
18 לחשבונו בסין. כמו כן, התובע שילם מיסים בסין.
- 19 .16 כמנכ"ל הנתבעת 4 התובע עצמו ערך וחתם על הסכם העסקה מול עובד ישראלי  
20 בנתבעת 4 בסין, ולא כלל בו התייחסות להוראות החוק הישראלי (הסכם בין  
21 הנתבעת 4 לעובד ישראלי בחתימת התובע משנת 2016 צורף כנספח ז). ההסכם  
22 שנחתם עם העובדים היה בהתאם לחוקים בסין " in accordance with RPC  
23 contract law"; כלל ניכויים למיסים ותשלומים סוציאליים נעשו בהתאם לחוקי  
24 סין (סעיף 3.1 להסכם); ההסכם קבע כי הצדדים מסכימים כי לא ישולם אף  
25 ביטוח סוציאלי ובין היתר פנסיה (סעיף 4.1 להסכם); החגים אשר הוגדרו בהסכם  
26 הם החגים על פי החוקים הסיניים (סעיף 4.3 להסכם); בהסכם נקבעה תניית  
27 שיפוט בלעדית לבית המשפט בשנחאי, סין (סעיף 9 להסכם); לפיכך, אין יסוד  
28 לדרישת התובע להחיל על עצמו בדיעבד מערכת חוקים שלא הייתה לצדדים שום  
29 סיבה להחילה על ההתקשרות ביניהם, והוא עצמו כמנכ"ל לא החיל אותה על  
30 העסקת ישראלים שעבדו בנתבעת 4 בסין. אף לעניין נוחות הצדדים יש עדיפות  
31 לערכאה הזרה שכן חומר הראיות לתמיכה בטענותיהם נמצא במשרדי הנתבעת 4



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 8398-01-19

1 בסין וכתוב בסינית. כמו כן, העדים שאותם יזמנו הם עובדי החברה ממוצא סיני  
2 וכאלה שנמצאים בסין. על כן, בית הדין בישראל אינו הפורום הנאות.  
3 17. לטענת הנתבעים, יש לסלק את התביעה על סף גם מחמת שיהוי, חוסר תום ליבו  
4 של התובע ושימוש לרעה בהליכי המשפט. התובע הוא בן דודם של הנתבעים 1-3  
5 והוא שביקש לבוא ולראות את פעילות הנתבע 1 בסין ולהצטרף אליו. התובע הציג  
6 את עצמו במו"מ כבעל ניסיון וכישורים לבצע את העבודה הנדרשת, ובפועל  
7 התברר כי הוא הציג מצג שווא. עד לשנת 2012 הייתה הנתבעת 4 עסק משגשג בעל  
8 התקשרויות עם מפעלים רבים ועם לקוחות שונים. ואולם, מרגע כניסת התובע  
9 לתפקידו ניכרה ירידה משמעותית של מיליונים רבים בשנה בהכנסות של הנתבעת  
10 4, לקוחות סבלו מאיחורים באספקה, התקבלה סחורה באיכות ירודה ומוניטין  
11 הנתבעת 4 נפגע. לתובע היו מחדלים בעבודתו שכללו בין היתר פגיעה ביחסים עם  
12 לקוחות החברה; פגיעה ביחסי העבודה מול המפעלים שמייצרים עבור הנתבעת  
13 4; ופגיעה בכוח האדם של הנתבעת 4. נוסף על כך, התובע הגדיל במרמה את  
14 הוצאות הנתבעת לתשלומים שוטפים והוציא הוצאות שאינן לצורך. יתרה מכך,  
15 התובע שנקבע כמורשה חתימה בבנקים וברשויות, משך לעצמו משכורות גדולות  
16 מהסכום שסוכם עמו והעביר לחשבונו הפרטי העברות מזומן גדולות ללא כל  
17 סיבה או הסכמה לכך. התובע העביר לעצמו בונוסים גדולים על דעתו בלבד, ללא  
18 הסכמת הנתבעים. התובע גזל כספים ללא הרשאה וזאת במקביל לנוקים עסקיים  
19 בלתי הפיכים שהסב לנתבעת 4, בין היתר כאשר מחק את תיבת המייל שלו  
20 והעלים מסמכים שונים.

### 21 גלגוליה של הבקשה לסילוק על הסף

22 18. לאחר הגשת התביעה, הגישו הנתבעים בקשה לסילוק התביעה על הסף שנתמכה  
23 בתצהירו של עידו. בבקשה טענו כי יש לסלק את התביעה על הסף מכמה טעמים:  
24 העדר יריבות ביחס לנתבעים 1-3, 5-6 בטענה כי לא התקיימו יחסי עובד-מעסיק  
25 בין הצדדים, וכן לא מתקיימות עילות להרמת מסך ההתאגדות; מדובר בתביעה  
26 קנטרנית וטורדנית שהוגשה תוך שימוש לרעה בהליכי המשפט; התביעה הוגשה  
27 בשיהוי ובחוסר תום לב שכן התובע מעולם לא הלך על אי תשלום זכויות כאלו  
28 ואחרות; בית הדין אינו הפורום הנאות לדון בתביעה. לטענתם, לאור מבחן מירב  
29 הזיקות, ציפיות הצדדים ומבחן נוחות הצדדים ראוייה התביעה להתנהל בסין,  
30 ואין באזרחותם של הנתבעים 1-3 כדי להקנות סמכות שיפוט אוטומטית לבית  
31 הדין בישראל.



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 8398-01-19

19. ביום 12.3.2019 ניתנה החלטה ולפיה "כל טענות המבקשים בבקשתם דן הינן טענות המבוססות על תשתית עובדתית שיש להוכיח ועל כן אינן מתאימות לסילוק על הסף, אלא ידונו כפלוגתאות ראשונות בתיק. לפיכך – הבקשה נדחית".
20. הנתבעים הגישו בקשת רשות ערעור לבית הדין הארצי לעבודה (בר"ע 50394-03-19), שבה העלו פעם נוספת את טענתם בדבר פורום לא נאות וטענו כנגד ההחלטה שניתנה. בקשת רשות הערעור נדחתה בהחלטה מיום 28.3.2019 (כב' השופטת ח. אופק-גנדלר), בה נקבע כך: **"...בית הדין האזורי קבע כי הטענה תתברר בין הפלוגתאות הראשונות בהליך, ובכך נתן ביטוי לחשיבות ההכרעה בה בפתח ההליך היות והיא עשויה להביא למחיקת ההליך אם תתקבל (מבלי להביע עמדה במקרה דנן). לא מצאתי כי ההחלטה לדון בטענת הפורום הנאות כטענה מקדמית, ולא במסגרת בקשה לסילוק על הסף, מצדיקה מתן רשות ערעור מיידיית".**
21. בסוף קדם המשפט שהתקיים ביום 16.12.2019 ולאחר שנשמעו טענות הצדדים בעניין, ניתנה החלטה נוספת שלפיה: **"בשים לב לצורך להכריע בסוגיית הפורום הנאות לדון בתביעות בשלב מקדמי זה, יגיב התובע לבקשה בעניין זה..."**. מכאן, הדיון בעניין הבקשה של הנתבעים לדחיית התביעה **בשל הטענה לפורום לא נאות**.
17. **טענות הנתבעים בעניין פורום לא נאות**
22. כאמור, לטענת הנתבעים יש לסלק את התביעה מחמת פורום לא נאות, משום שהמעשים אשר בבסיס עילות התביעה נעשו בסין. כך גם טענות הנתבעים, בכתב ההגנה ובכתב התביעה שכנגד, בדבר מעשיו ומחדליו של התובע קשורים לאופן קיום חוזה ההעסקה וביצוע העבודה על ידו בסין.
23. הנתבעים מערבים בבקשתם בעניין זה בין טיעונים שעניינם ברירת הדין החל על יחסי העבודה בין התובע למי מהנתבעים לבין טיעונים שעניינם הפורום הנאות לדון בתביעה, אך להלן נפריד בין השניים.
24. **אשר לברירת הדין** – טוענים הנתבעים כי לא קיימת הצדקה להחלת הדין הישראלי על הסכם העבודה של התובע וכי אין זה מתפקידו של בית הדין לעבודה בישראל להידרש למחלוקות שבין הצדדים, הנובעות אך ורק מהסכם העסקה שבוצע בסין ומתקופת העסקה שהייתה והסתיימה בסין. כוונת הצדדים ביחס לברירת הדין אמנם לא קיבלה ביטוי ברור בהסכם, אך זאת מכיוון שמדובר בבני משפחה קרובים שההסכמות ביניהם נעשו בעיקר בעל פה. על כן, יש לתור אחר כוונת הצדדים דרך בחינת מירב הזיקות ונסיבותיו הספציפיות של העניין. מכלל



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 8398-01-19

- 1 הנסיבות ניתן ללמוד כי אומד דעתם של הצדדים לא היה להחיל את הדין  
2 הישראלי אלא את הדין החל במקום ההתקשרות ובמקום ביצוע ההסכם – סין.  
3 יישום מבחן מירב הזיקות, בשקלול שיקולי היעילות ובאיזון הכולל של הדברים,  
4 יביא למסקנה כי בית הדין אינו הפורום הנאות לבירור התביעה דן וכי יש לבררה  
5 בסין.
- 6 לפי מבחן מירב הזיקות, המבקשות 4-6 הן חברות בינלאומיות שהתאגדו מחוץ  
7 למדינת ישראל, משרדיהן מצויים בסין ופעילותן כולה בסין; ראיון העבודה של  
8 התובע לעבודה בנתבעת 4 התקיים במשרד החברה בסין; ניהול המו"מ, מקום  
9 יצירת ההסכם ותנאי ההעסקה בין התובע לנתבעת 4 התקיימו וסוכמו בהתאמה  
10 בסין, כעולה מנספח 1 שצורף לכתב התביעה; תנאי ההעסקה אינם כוללים  
11 מטבעות לשון המעידים על זיקה כלשהי למדינת ישראל, ההסכם בין הצדדים לא  
12 כלל זכויות סוציאליות מהדין הישראלי ולצדדים לא הייתה כל כוונה להחילם על  
13 יחסי העבודה; מקום ביצוע ההסכם היה בסין בלבד; התפקיד של התובע נעדר כל  
14 זיקה לישראל; מקום הפיקוח על העסקתו של התובע נעשה מסין או ממקסיקו,  
15 ולא מישראל; שכר התובע שולם במטבע זר ולחשבון בנק שפתח בסין; התובע  
16 שילם מיסים בסין; טענות התובע מסתמכות כולן על אירועים שאירעו בסין.  
17 מהאמור לעיל, מלוא הזיקות בתיק שבכותרת נוטות לכיוון המסקנה כי מערכת  
18 היחסים שבין הצדדים נוהלה והתרכזה בסין. על כן, כוונת הצדדים לפי בחינת  
19 מירב הזיקות מטה את הכף בבירור לכיוון החלת הדין הסיני על הסכסוך הנדון.  
20 זיקת הסכסוך לסין גדולה מאשר לבית הדין בישראל.
- 21 **אשר לפורום הנאות לדון בתביעה** – טוענים הנתבעים כי לנוכח מירב הזיקות  
22 המתקיימות בסין, מידת עניינה של שיטת המשפט הישראלית בתביעה שבכותרת  
23 והיכולת לנהל הליך יעיל בארץ הם מצומצמים ביותר. קיים פורום זר שהוא באופן  
24 מובהק בעל זיקות רבות יותר לסכסוך ולכן הפורום הזר (בסין) הוא מקום ראוי  
25 והגון לבירור ההליך והתובע לא יקופח בדרך כלשהי ככל שענייניו יתבררו שם.
- 26 כן טענו הנתבעים כי אין בעובדת היות המבקשים 1-3 אזרחי ישראל כדי להקנות  
27 אוטומטית סמכות שיפוט לבית הדין בישראל.
- 28 עוד טענו הנתבעים בנוגע למבחן נוחות הצדדים והוצאות הדיון, כי נתבע 1 ממשיך  
29 לנהל את עסקיו בסין, ונתבע 2 לא מתגורר בישראל ומרכז חייו בחו"ל (עובדה  
30 שאינה נכונה כיום). הנתבע 3 כלל לא קשור להעסקת התובע. משכך, השיקולים  
31 בדבר נוחות הצדדים והוצאות הדיון נוטים גם הם במובהק לטובת הפורום הזר.  
32 כדי לברר את המחלוקת בתיק ידרשו הנתבעים לזמן עדים מחוץ לישראל, בעיקר







## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 8398-01-19

- 1 מסין. כן כל מסמכי ההגנה הם בשפה הסינית. לפיכך, הפורום הנאות לדיון  
2 בתביעה איננו בית הדין לעבודה בישראל.
- 3 29. לפי מבחן ציפיותיהם הסבירות של הצדדים, שיקולים ציבוריים הנוגעים למידת  
4 עניינה של שיטת המשפט הישראלית בתובענה והיכולת לנהל הליך יעיל בארץ,  
5 בחינת נסיבות ההתקשרות לא מובילה למסקנה כי נוצרו ציפיות לניהול  
6 ההתדיינות בנוגע להתקשרות הצדדים בבית הדין בישראל. החברות לא מאוגדות  
7 בישראל ואין להן פעילות או כתובת בישראל – אלא בסין. כך גם אף אחד מהעדים  
8 הרלוונטיים לא מצוי בישראל. על כן, גם מבחן זה מטה את הכף לכך שישראל  
9 איננו הפורום הנאות לבירור התביעה.
- 10 30. לבסוף טענו הנתבעים כי לא בכדי התובע לא העלה כל טענה ביחס לאפשרות  
11 שהדין הסיני יקפח את זכויותיו, שכן לא יעלה על הדעת כי מרכז עסקים בינלאומי  
12 מהמובילים בעולם, כשנחאי, איננו מקום ראוי והגון לבירור ההליך.

### תגובת התובע

- 13
- 14 31. בתגובתו טען התובע כי קו מנחה בפסיקת בתי הדין הוא היענות לטענת הפורום  
15 הלא נאות רק במקרים חריגים בהם מוכח בעליל כי קיים פורום זר, אשר זיקת  
16 הצדדים אליו רבה יותר מאשר אל זה הישראלי. לאור הגלובליזציה מגמת  
17 הפסיקה כיום היא לצמצם את המקרים בהם תתקבל טענת פורום לא נאות.
- 18 32. בקשת הסילוק נדחתה כבר על ידי בית הדין ובקשת רשות הערעור שהוגשה לבית  
19 הדין הארצי נדחה אף היא, על כן, בית הדין קנה סמכות עניינית ומקומית לדון  
20 בתביעה.
- 21 33. בבחינת מירב הזיקות, רק כאשר האיזון נוטה בבירור באופן משמעותי לפורום  
22 הזר, תתקבל הטענה. במקרה הנדון, אלו הזיקות המצביעות על הצדקה לדחיית  
23 הטענה לפורום זר:
- 24 • זהות הצדדים: התובע – אזרח ותושב ישראל, אשר עד לתחילת עבודתו  
25 אצל הנתבעים חי בישראל והעתיק את מקום מגוריו לסין אך ורק לצורך  
26 עבודתו בנתבעים, ומיד לאחר פיטוריו שב לישראל. מאז ועד היום הוא  
27 ומשפחתו שוהים בישראל. הנתבעים 1-3, בעלי המניות בנתבעות 4-6, הם  
28 ישראלים, בעלי משפחות בישראל, נולדו בישראל, ורשומים במרשם  
29 האוכלוסין כתושבים בעלי כתובת בישראל. הנתבע 2 אמנם אינו חי כיום  
30 בישראל, אלא במקסיקו, אך הוא מגיע לביקורים בישראל ומחזיק



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 8398-01-19

- 1 בבעלותו דירה בישראל. אשר לחברות שאינן רשומות בישראל, טען  
2 התובע כי הן מהוות פיקציה, לצורך התחמקות הנתבעים 1-3 מחובתם.
- 3 • פער הכוחות בין הצדדים מצביע על כך שיש לאפשר לתובע גישה נוחה  
4 לערכאות, בישראל ולא מחוצה לה. לתובע קיים קושי בניהול ההליך  
5 בסין, לאחר ששהותו שם היתה לצורכי עבודתו בלבד.
  - 6 • מדובר בחברות בבעלות ישראלית בלבד, בהן מועסקים עובדים  
7 ישראלים נוספים, לפיכך, יש לראות בהן "עסק ישראלי" גם אם הוא  
8 פעל באמצעות תאגיד זר ובארץ זרה.
  - 9 • התקשורת השוטפת בין התובע לבין הנתבעים בתקופת העבודה היתה  
10 בשפה העברית (נספח 5 לתגובה).
  - 11 • הצעת העבודה ניתנה לתובע בעודו שוהה בישראל והמשא ומתן, לרבות  
12 תיאום בדבר ציפיות השכר, בוצעו בישראל עוד טרם ביקורו של התובע  
13 בסין ב- 7/2011. טענת הנתבעים כי התנאים סוכמו רק בסין אינה  
14 סבירה, שכן אין זה סביר שהתובע יעתיק חייו לסין מבלי לדעת מהם  
15 תנאי שכרו המובטחים.
  - 16 • עד חודש 9/15 שכרו של התובע הועבר לחשבון הבנק שלו בישראל (נספח  
17 2 לתגובה) ובמהלך כל תקופת עבודתו המשיך התובע לשלם תשלומים  
18 למוסד לביטוח לאומי על מנת לשמר את זכויותיו כתושב ישראל. בשונה  
19 מעובדי החברה בסין שקיבלו את שכרם מחשבון בנק בסין, התובע קיבל  
20 את שכרו מחשבונות החברות בהונג קונג.
- 21 34. בנוסף למירב הזיקות המצביעות על בית הדין בישראל בפורום נאות לדון  
22 בתביעה, הציפיות הסבירות של הצדדים ביחס למקום ההתדיינות, נלמדות דווקא  
23 מהעובדה שבשונה מעובדים ישראלים אחרים, חוזה העסקתו של התובע (שאינו  
24 כתוב) לא כלל תניית דין סיני. תניית שיפוט בחוזים של עובדים אחרים אינה  
25 יכולה ללמד על רצונם של הצדדים. על התובע חל העקרון לפיו הפורום המקומי  
26 ידון בתביעתו, לאור מחוייבות המדינה לספק לאזרחיה שירותים משפטיים.
- 27 35. לבסוף טען התובע כי על הנתבעים מוטל הנטל להוכיח קיומו של פורום אחר נאות  
28 יותר מהפורום הישראלי, אך הם לא עשו כן. בתוך כך טוען התובע, כי החברות  
29 פועלות במקום נוספים בעולם פרט לסין, לרבות במקסיקו ובהונג קונג והן  
30 מאוגדות באיי הבתולה. הנתבעים לא עמדו בנטל להוכיח שניתן לקיים הליך  
31 משפטי ראוי בסין.



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 8398-01-19

### התשובה לתגובה

- 1
- 2 36. בתשובה של הנתבעים הם חזרו על טענותיהם בבקשה וצירפו אליה מסמכים
- 3 שונים שחלקם כתובים בשפה הסינית, ללא תרגום, כך שלא לא נוכל להתייחס
- 4 אליהם.
- 5 37. הנתבעים הפנו להסכם הארכת העסקתו של התובע מיום 12.11.2014, אשר נערך
- 6 בסינית ובאנגלית, ממנו עולה כי התובע זכאי לחגים, כמו העובדים המקומיים.
- 7 התובע עצמו, בתפקידו כמנכ"ל הנתבעת 4, ערך הסכמים עם עובדים ישראלים
- 8 ובהם נקבע כי הדין אשר יחול על החוזה הינו הדין הסיני ונקבעה תניית שיפוט
- 9 ייחודית לבית המשפט בשנחאי. עובדה אחרונה זו מעידה על נוהג הקבוע בנתבעת
- 10 עם עובדיה לפיו על העסקתם יחול הדין הסיני וסכסוכים יוכרעו בבית משפט
- 11 בסין. הנתבעים מפנים לנספחים לתשובה, אך לא מצאנו התאמה בין הטענות לבין
- 12 הנספחים אליהם הפנו.

### הדיון בבקשה וסיכומי הצדדים

- 13
- 14 38. ביום 8.9.2020 התקיים דיון בבקשה, במסגרתו נחקרו הנתבע 1 והתובע. לאחר
- 15 הדיון הגישו הצדדים סיכומים מטעמם.
- 16 39. בסיכומים חזרו הנתבעים על האמור לעיל. עוד הוסיפו, כי התובע הותיר מסמך
- 17 חיוני שהיה בידיו אשר הונח בפני בית הדין רק עם בקשת הנתבעים לסילוק על
- 18 הסף, והוא הסכם הארכת העסקתו של התובע על ידי הנתבעת 4 (נספח ו לתשובת
- 19 הנתבעת לסוגיית הפורום הנאות). לדידם, די בהוראות סעיף 9 לאותו הסכם, אשר
- 20 קובע תניית שיפוט חד משמעית, כדי להגיע למסקנה כי דין התביעה להיות
- 21 מסולקת על הסף היות ובית הדין אינו הפורות הנאות לדון בתביעה. אי אכיפת
- 22 תניית שיפוט יהווה הכרזה כי מדינה ידידותית לישראל אינה עושה צדק במערכת
- 23 המשפט שלה.
- 24 40. הנתבעים הוכיחו כי קיים פורום אחר מתאים לדון בתביעה והוא מערכת המשפט
- 25 בסין, והוא בעל מירב הזיקות להכרעה בסכסוך (הפנו לע"א 2705/91 רג'אה
- 26 סאלם אבו ג'חלה נ' חברת החשמל מזרח ירושלים, פ"ד מח(1) 554, 30.12.1993,
- 27 וכן לרע"א 9810/05 Pimcapco Limited נ' Martin J.Hecke, 30.8.2009).
- 28 41. במקרה דנן לא רק "מירב הזיקות" קושרות את התביעה עם הדין ועם מערכת
- 29 המשפט הסינית אלא כל הזיקות: הן מפאת ההסכמה שניתנה על ידי התובע כדי
- 30 להיות מועסק על ידי הנתבעת 4, ועל ידה בלבד, והן מפאת כל יתר העובדות ברקע
- 31 הסכסוך שפורטו לעיל.





## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 8398-01-19

42. ביחס לטענות התובע להפקדת שכר בחשבונו בישראל – מדובר בחודשים בודדים בלבד, כאשר התובע על דעת עצמו החליט לאן להעביר. העברות בנקאיות של שכר נעשו על ידי הנתבע 4 לחשבונו של התובע בבנק מסחר סיני, לעיתים באמצעות בנק מתווך בארצות הברית. דמי ביטוח לאומי שולמו בישראל על ידי התובע על מנת לשמר עבורו רציפות ביטוח כתושב ישראל, ולא בוצעו הפקדות משכרו החודשי על ידי הנתבעים. מיסי התובע שולמו בסין והתובע לא הציג כל אסמכתא כי שילם מיסים בישראל (נספח 4 לבקשה).
43. עוד טענו כי התובע הודה בכתב התביעה (סעיפים 8 ו-9) כי ביקר בסין בחודש 8/2011 כדי לדעת האם הוא מוכן לעבוד שם ורק לאחר הביקור החליט לעבור לעבוד בסין ונכרתו הסכמי עבודה בין הנתבע 1 כאורגן של הנתבעת 4 לבין התובע. בניגוד לכך, בחקירתו בבית הדין סתר התובע גרסה זו. ממילא שהתובע הודה בחקירה כי כריתת הסכם העסקתו הראשון נעשה אך ורק בסין.
44. בסיכומיו חזר התובע על טענותיו לעיל. עוד הוסיף, כי הנתבעים הסתירו את העובדה כי הנתבעת 4 הינה חברה חדלת פרעון אשר מונה לה מפרק ישראלי, ולפיכך אינה יכולה להגיש תביעה נגד התובע (נספחים 1-2 לסיכומיו). עוד טען התובע כי פנה לקבלת חוות דעת ממנה עולה כי לתובע אין אפשרות לתבוע את הנתבעים בפורום סיני (נספח 3 לסיכומיו), ולפיכך ככל ותידחה התביעה אזי התובע לא יוכל לדרוש זכויותיו במקום אחר.
45. התובע ביקש בסיכומיו למחוק סעיפים בסיכומי הנתבעים אשר חרגו מסוגיית הפורום הנאות (סעיפים 1-30 לסיכומי התובעים), וכן על מחיקת סעיפים המתבססים על ראייה שלא צורפה לסיכומי הנתבעים, והיא הסכם הארכת העסקתו של התובע כביכול משנת 2016. הסכם זה מתייחס לעובד שהגדרת תפקידו הינה "merchandise team leader" ובו תניית שיפוט מוסכמת לפורום הסיני. אלא שהתובע לא ביצע תפקיד זה אלא שימש כמנכ"ל. זאת ועוד, פרטי העובד בהסכם זה מושחרים ולא בכדי שכן אילו היו אלו פרטי התובע לא היה צורך בהשחרתם. לאחר שפנה התובע לנתבעים בבקשה לקבל הסכם עם התובע נענה על ידי באת כוח הנתבעים כי "אין לנו הסכם נוסף או כלשהו שנערך מול התובע", כלומר: כי לא נערך כל הסכם עם התובע, והנתבעים הטעו את בית הדין לחשוב כך.
46. אשר לזהות הצדדים- לטענת התובע הוכח כי הנתבעים 1-3 הם ישראלים, בעלי משפחות שנולדו בישראל ורשומים כתושבים. גם בזמן שהתגורר בסין ביקר הנתבע 1 ביקר בישראל לרבות למטרות עבודה. הוכח כי הנתבע 3 חי בתחילת





## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 8398-01-19

1 העסקתו של התובע במקסיקו ולא בסין, ובשנת 2015 לערך העתיק את מקום  
2 מושבו לישראל והוא חי בה עד היום. הנתבע 2 מתגורר כיום במקסיקו ולא בסין,  
3 אולם מגיע לביקורים בישראל, יש לו דירה ונכסים בישראל והוא אף נכח בדיון  
4 בבית הדין. כן הוכח כי חשבונות הבנק של הנתבעת 4 נוהלו בהונג קונג ולא בסין,  
5 עוד טרם החל התובע בעבודתו אצל הנתבעים. הנתבעות 5-6 אינן פועלות בסין  
6 אלא במקסיקו, ועיקר הכנסות הנתבעות 4-6 התקבלו ממקסיקו, גרמניה  
7 וארה"ב, ולא מסין. כל אלו מטים את הכף לטובת דיון בתביעה בפורום הישראלי.  
8 .47 הוכח כי הצעת העבודה ותנאי העסקה העקרוניים נערכו וסוכמו בישראל,  
9 ובעקבות כך ביקר התובע לראשונה בסין למטרת עבודה בלבד ולא היה מדובר  
10 בביקור משפחתי: התובע העיד על כך; הוצג מכתב הזמנה מיום 5.8.2011 אשר  
11 נכתב על גבי נייר פירמה של הנתבעת 4 ובחתימתו של הנתבע 1; הוצגו הודעות  
12 מחודש 7/2011 בין הנתבע 1 לתובע מהם עולו כי טרם הביקור האיץ בו הנתבע 1  
13 להגיע לסין בהקדם.

14 .48 בנוסף הוכח כי שכרו של התובע הועבר לחשבון הבנק שלו בישראל. סכומי  
15 ההפקדות אינם תואמים באופן מלא את סכומי משכורתו, שכן לעיתים אוחדו  
16 משכורות וקוזזו חלק מהוצאות התובע. טענת הנתבע 1 כי לא זכר שבוצעו  
17 העברות לחשבון בנק התובע בישראל נסתרה, שכן הוכח כי הנתבע 1 קיבל  
18 ממנהלת החשבונות של הנתבעת 4 דו"ח שבועי המפרט את כל ההעברות הכספיות  
19 כולל שכרו של התובע. בנוסף חשבונות הבנק של הנתבעת 4 מצויים בהונג קונג כך  
20 ששכר התובע הועבר מהונג קונג (ולא מסין) לישראל.

21 .49 עוד הוכח כי הפיקוח על התובע נעשה מכל מקום בו שהה הנתבע 1 וכי הנתבעים  
22 העסיקו עובדים ישראליים נוספים, אשר קיבלו זכויות לפי הדין הישראלי  
23 (חופשות בשבת ובחגים, תשלום בגין ימי מחלה וחופשה, ועוד).

24 .50 התנהלות והתנהגות התובע (צורת ההתקשרות, תשלומים למוסד לביטוח לאומי,  
25 החזרה לישראל לאחר סיום עבודתו) מלמדות על כוונות וציפיות הצדדים ביחס  
26 למקום ההתדיינות. הנתבע 1 עצמו העיד כי התובע יתקשה לנהל הליכים בפורום  
27 הסיני מכיוון שאינו יודע את השפה הסינית ומעט מן השפה האנגלית.

### המסגרת הנורמטיבית

28  
29 .51 המבחנים לבחינת השאלה בדבר היותו של הפורום הישראלי הפורום הנאות  
30 סוכמו על ידי בית המשפט העליון, כדלקמן:

31 **"שלושה מבחנים משמשים לצורך בחינת השאלה האם הפורום**  
32 **הישראלי, או שמא פורום זר כלשהו, הוא הפורום הנאות לדון**



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 8398-01-19

בתובענה: (1) איזה פורום משפטי הוא בעל "מרב הזיקות"  
בנוגע לסכסוך; (2) מהן הציפיות הסבירות של הצדדים ביחס  
למקום ההתדיינות בסכסוך שנתגלע ביניהם; (3) שיקולים  
ציבוריים, והעיקרי שבהם הוא מהו הפורום שיש לו עניין אמיתי  
לדון בתובענה..."

רע"א 2737/08 אורי ארבל נ' TUI AG ואח', מיום 29.1.2009.

52. בהתאם, בית הדין הארצי סקר את הפסיקה וסיכם את הכללים בעניין טענת  
"פורום לא נאות" עת מדובר בתביעה שעילתה ביחסי עבודה (ע"ע (ארצי) -18728  
10-16 מוסא אבו ראס - S.C.C. NIGERIA LTD, 10.6.2018):

"אכן, בעידן הגלובליזציה, שבו עובדים ישראלים רבים  
מועסקים בחו"ל בתאגידים הרשומים בחו"ל ופועלים בחו"ל  
(להלן – תאגידים זרים), וישראלים רבים מעורבים בעסקים  
בחו"ל ובתאגידים זרים, מתעוררת השאלה באיזה נסיבות בית  
הדין לעבודה בישראל הוא הפורום הנאות. לרוב, אך לא רק,  
השאלה מתעוררת כשהעובד הישראלי מעוניין בהתדיינות  
בישראל מול התאגיד הזר. מיישום ההלכה הפסוקה כמפורט  
לעיל עולים קווים מנחים אלה:

• ככלל, מגמת הפסיקה היא צמצום ההיענות לטענת פורום לא  
נאות, שתתקבל רק במקרים חריגים, עת מוכח בעליל כי קיים  
פורום אחר אשר זיקת הצדדים אליו רבה יותר [עניין  
מחאג'נה];

• ככל שקמה לבית הדין לעבודה בישראל סמכות בינלאומית לדון  
בהליך, על הנתבע הטוען כי בית הדין לעבודה הוא פורום לא  
נאות מוטל נטל ההוכחה, ובכלל זאת עליו להוכיח כי ניתן לנהל  
את ההתדיינות בפורום הזר באופן נאות [עניין מולטי לוק];

• יישום המבחנים שנקבעו בפסיקתו של בית המשפט העליון  
בעניין פורום לא נאות צריך להיעשות תוך התחשבות במיוחד  
שביחסי עבודה, להבדיל מיחסי מסחר, ובכלל זאת פערי  
הכוחות בין הצדדים. כך, יש להביא בחשבון את הקושי של  
העובד התובע את זכויותיו, במיוחד אם הוא פוטר מעבודתו  
בחו"ל ושב לישראל, לנהל הליך משפטי בחו"ל אל מול משאביו  
של המעסיק, בדרך כלל תאגיד זר, המאפשרים לו לנהל את  
ההתדיינות גם בחו"ל וגם בישראל [עניין סיקסטקס; עניין  
עופר; עניין קומברס].

• מובהר, כי אין די בכך שהעובד – התובע או חלק מהנתבעים הם  
אזרחים ו/או תושבים ישראלים או שחלק מבעלי  
המניות/ממלאי התפקידים בתאגיד הזר הם תושבים או  
אזרחים ישראלים, או כי העובד העתיק את מקום מגוריו  
לחו"ל לצורך עבודתו, ויש לבחון כל מקרה לגופו בהתאם  
למכלול נסיבותיו, תוך בחינת מירב הזיקות של התביעה  
לישראל ולפורום הזר. כך, תהיה נטיה לקבוע כי בית הדין



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 8398-01-19

1 לעבודה בישראל הוא הפורום הנאות, עת עובד תושב ישראל  
2 גויס בישראל לעבודה בחו"ל בפעילות של חברה ו/או אנשי  
3 עסקים ישראלים, והפעילות בחו"ל היא חלק מפעילותם  
4 העסקית הכוללת בישראל ובחו"ל, כך שלמעשה מדובר ב"עסק  
5 ישראלי" הפועל בחו"ל, גם אם הפעילות מתנהלת במסגרת  
6 תאגיד זר. זאת, במיוחד עת העובד העתיק את מקום מגוריו  
7 לחו"ל רק בשל עבודתו באותה פעילות, ושב לארץ לאחר סיום  
8 עבודתו, ובמיוחד עת פוטר מעבודתו, כדוגמת המקרים שנדונו  
9 בעניין סיקסטקס ובעניין IMS MEDICAL. מנגד, במצב  
10 דברים שבו אין כל זיקה או יש זיקה קלושה בין היות העובד  
11 ישראלי לבין עבודתו בתאגיד הזר, כגון במקרה שבו  
12 ההתקשרות עם העובד נעשתה עת לא היה תושב ישראל  
13 והתגורר בחו"ל, וללא קשר להיותו אזרח ישראל (עניין  
14 שטיינפלד) או עת מדובר בעובד שהוא תושב חוץ (עניין  
15 אפריקה ישראל), וההתקשרות נעשתה בחו"ל ואף העבודה  
16 בוצעה בחו"ל – במקרים אלה תגבר הנטייה לקבוע כי בית הדין  
17 בישראל אינו הפורום הנאות. גם במצב שבו אין כל זיקה בין  
18 התאגיד הזר לבין ישראל (עניין עודד קיט) או הזיקה של  
19 התאגיד הזר לישראל קלושה, ומתמצית בכך שחלק מבעלי  
20 השליטה או בעלי התפקידים בו הם תושבי ישראל (עניין  
21 אפריקה ישראל), ויש פורום טבעי אחר לניהול התביעה,  
22 בעיקר מקום ביצוע העבודה, תינתן עדיפות לניהול התביעה  
23 בפורום הזר. בבחינת נסיבות המקרה הרי שמעבר לזהות  
24 המתקשרים ומקום ביצוע העבודה, יש משקל להסכם  
25 ההתקשרות אך גם זאת בשים לב לפער הכוחות בין העובד לבין  
26 המעסיק, עת יש לבחון אם המעסיק הכתיב את תנאי הסכם  
27 ההעסקה (שאז יינתן לו משקל נמוך יותר) או אם ההסכם הוא  
28 פרי משא ומתן חופשי בין העובד לבין המעסיק".  
29

על יסוד תשתית נורמטיבית זו, נפנה לבחון את המקרה שבפנינו –

**מירב הזיקות**

- 31
- 32 53. בחינת מירב הזיקות בעניין זה, אינה מצביעה על תוצאה חד משמעית. בתוך כך,  
33 הזיקות הבאות מצביעות על מערכת המשפט בישראל כפורום נאות לדון בתביעה:  
34 א. התובע והנתבעים 1-3 הם אזרחי המדינה;  
35 ב. התובע העתיק מגוריו לסין לצורך עבודתו בלבד וחזר לישראל מיד כאשר  
36 עבודתו הסתיימה;  
37 ג. הקשר הראשוני בין התובע לבין עידו מבוסס על קרבת משפחה ולכן בעל זיקה  
38 לישראל;



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 8398-01-19

- 1 ד. ההתקשרות היומיומית של התובע בענייני עבודה, בפרט עם הנתבע 1, לרבות  
2 מיילים, הודעות "ווטסאפ" ועוד הייתה בשפה העברית (דוגמאות  
3 להתכתבויות צורפו כנספח 5 לתצהיר);
- 4 ה. בחברות הועסקו ישראלים נוספים;
- 5 ו. בחוזה עבודתו של התובע (שאינו בכתב) לא קיימת תניית שיפוט לפורום סיני,  
6 בשונה מעובדים ישראלים אחרים.
- 7 54. מנגד, אלו הן הזיקות הקושרות את התביעה לפורום הזר - שנחאי, סין:
- 8 א. הנתבעות 4-6 הן חברות בינלאומיות שהתאגדו מחוץ למדינת ישראל,  
9 משרדיהן מצויים בסין ופעילותן מבוצעת בעיקרה בסין. התובע אף העיד כי  
10 מרבית העובדים שניהל היו סיניים מקומיים (עמ' 13, ש' 31-27).
- 11 ב. מקום ביצוע העבודה של התובע היה בסין, אליה העתיק מגוריו לרגל עבודתו  
12 ולכל משכה.
- 13 ג. המעשים נשוא התביעה ובעיקר תקופת העסקתו ופיטוריו של התובע נעשו  
14 בסין.
- 15 ד. שכר העבודה של התובע שולם במטבע זר (סעיף 20 לכתב התביעה). התובע  
16 טען כי העביר משכורתיו לישראל (נספח 2 לתצהירו) אולם הודה כי מדובר  
17 בארבע עשרה העברות בלבד שכל העברה היתה צירוף של כמה משכורות, וכי  
18 גם העברות אלו היו לאחר תשלומים בסין והופסקו בשנת 2015 (עמ' 14, ש' 5-  
19 16). כן אישר כי חלק ממשכורתו הושקע בעסק סיני (עמ' 16, ש' 15-12). התובע  
20 אף שילם ככל הנראה מיסים בסין, שכן לא הכחיש טענת הנתבעים בעניין זה.  
21 כאמור, דמי ביטוח לאומי שולמו על ידי התובע במטרה לשמור על מעמדו  
22 כתושב ישראל, בלא קשר ליחסי העבודה הנדונים.
- 23 ה. הנתבע 1, שהיה האחראי והמפקח על התובע מטעם הנתבעות 4-6 (עמ' 7, ש'  
24 30-31) לא היה תושב ישראל במועד העסקת התובע, ופיקח עליו ממגוון  
25 מקומות - סין, מקסיקו וישראל (עמ' 7, ש' 15-16; עמ' 8, ש' 6-1). לפי  
26 הצהרתו, כיום חזר להתגורר בישראל, אם כי ממשיך לנהל את עסקיו בסין.  
27 הנתבע 2 אינו חי בישראל אלא במקסיקו. הנתבע 3 חי בתחילת תקופת  
28 העסקתו של התובע במקסיקו ובסמוך לשנת 2015 העתיק את מקום מושבו  
29 לישראל וחי בה עד היום עם משפחתו (התובע צירף לתצהירו מידע ממרשם  
30 אוכלוסין ממשרד הפנים - נספח 1) - יחד עם זאת, בשלב זה לא ברור כלל  
31 מעמדו של הנתבע 3 ביחס לתביעה דנן. מכל מקום, אין חולק כי לפחות







## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 8398-01-19

- 1 העסקתו הפורמלית של התובע נעשתה על ידי החברות ולא על ידי מי  
2 מהנתבעים.
- 3 1. כפי שנפרט להלן, על העסקתו של התובע חל הדין הסיני ויש בכך משום זיקה  
4 לפורום הסיני.
- 5 55. דין החוזה בין הצדדים - בין הצדדים לא נחתם חוזה הקובע את הדין החל על  
6 יחסיהם (ראו לדוגמא עדות הנתבע 1, עמ' 9, ש' 5-8). הנתבעים טענו כי קיים  
7 הסכם הארכת חוזה עם התובע מיום 12.11.2017 (נספח ו לתשובת הנתבעים  
8 לתגובת התובע לבקשה, סומן בפועל כנספח ז) שנכתב באנגלית ובסינית ומכילה  
9 תניית שיפוט לבתי המשפט בסין. עם זאת, התובע הכחיש קיומו של מסמך זה,  
10 והפרטים האישיים מושחרים כך שלא ניתן לדעת מי העובד שחתם על ההסכם.  
11 משכך, לא ניתן להסתמך בשלב מקדמי זה על המסמך האמור.
- 12 56. לפיכך, יש לבחון המקרה על פי הפסיקה לפיה "היעדרה של כוונה מפורשת  
13 מצריכה חיפוש אחר אומד דעתם על-פי גורמים אובייקטיביים. במלים אחרות,  
14 המעקב הוא אחר אותה שיטת משפט, אשר בהסתמך עליה נכרת החוזה; זוהי  
15 השיטה אשר לעיסקה הקשר הקרוב ביותר אליה" (ע"א 352/87 גריפיין  
16 קורפוריישן נ' כור סחר בע"מ, פ"ד מד(3) 45, 62 (1990)).
- 17 57. סוגיית קביעת דין החוזה, מקום בו לא קיימת תניה מפורשת בין הצדדים, נבחנה,  
18 ביחס לדיני החוזים בכלל וביחס לדיני העבודה בפסק דינו המקיף של בית המשפט  
19 העליון, בשבתו כבג"ץ, בעניין גבעת זאב (בג"ץ 5666/03 עמותת קו לעובד נ' בית  
20 הדין הארצי לעבודה בירושלים, 10.10.2007) וכך נפסק שם (סעיף 24 לפסק הדין,  
21 ההדגשות אינן במקור- מ.ג.ד):
- 22 "ככלל, בהיעדר ביטוי לכוונת הצדדים, עשויה הייתה הזיקה  
23 הטריטוריאלית להוביל למסקנה כי הדין החל על העובדים  
24 הפלסטינים הוא הדין הירדני, שהרי מקום ביצוע עבודתם של  
25 העובדים הפלסטינים הוא בשטחים המוחזקים. אלא שכאמור,  
26 מבחן השטח אינו עומד לבדו, ואין, בשום פנים, לקבל את  
27 עמדתם הכללית של המשיבים, אשר ביקשו להתבסס על הזיקה  
28 הטריטוריאלית למקום ביצוע העבודה, כזיקה בלעדית ומכרעת.  
29 יש לבחון את מקום ביצוע העבודה, היא הזיקה הטריטוריאלית  
30 המיידית של יחסי העבודה, יחד עם הזיקות השונות הנבחנות  
31 במסגרת מבחן "מירב הזיקות" בהקשר זה. בשים לב לעקרונות  
32 דיני העבודה עליהם כבר עמדנו ותוך התחשבות במצב המשפטי  
33 המיוחד ב"מובלעות הישראליות", עליו עוד נעמוד, מבסס מבחן  
34 "מירב הזיקות" את המסקנה כי יש להחיל על יחסי העבודה  
35 הנדונים את דין העבודה הישראלי."  
36



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 8398-01-19

58. באותו עניין נקבע, כי לנוכח היותה של המעסיקה מועצה מקומית ישראלית, לנוכח מורכבות המשפט החל על מובלעות ישראליות בשטחים המוחזקים ומחמת עקרון השוויון, בין עובדיה הפלסטינאים לבין עובדיה הישראלים, יש להחיל את הדין הישראלי על חוזה העסקתם של העובדים, אף שמקום העבודה אינו בשטח ישראל. בנוסף צויין, כי שכר העובדים שולם במטבע ישראלי, מסמכי ההעסקה (לרבות תלושים ומכתב פיטורים) כתובים בעברית, חלו החגים הישראלים וחלק מהעובדים אף שילמו מיסים בישראל.
59. אלא שבמקרה שבפנינו נסיבות אלו לא מתקיימות. המעסיקה אינה ישראלית, מקום ביצוע העבודה הינו מקום מוגדר בו חל במובהק הדין הסיני ועקרון השוויון דווקא מצביע על כך שיש להחיל על העסקת התובע את הדין הסיני, שכן מטענות הצדדים עולה שעובדיהם האחרים של הנתבעים, סינים וישראליים, הועסקו על פי הדין הסיני. טענת הנתבעים כי התובע, כמנכ"ל הנתבעת 4, החתים עובדים ישראלים על הסכם העסקה הקובע תניית דין סיני, אינה במחלוקת ומכל מקום התובע לא טען אחרת. כך, נקבע בעניין גבעת זאב כי **"יש לשאוף לכך שברירת הדין תביא לכך שבתחום יחסי העבודה יוחל דין זהה ושווה על כל העובדים שאין ביניהם שונות רלוונטיות בהיותם מבצעים עבודה שווה או שוות ערך"** (סעיף 26). התובע אמנם טען כי ניסה לבוא לקראת עובדים ישראלים במתן התחשבות בזמן חגים, ימי מחלה וחופשה על פי הדין הישראלי, אולם לא הציג ראיות על כך (עמ' 17, ש' 28-33) ומכל מקום אף התובע לא טען להחלת הדין הישראלי על העסקת אותם אותם.
60. לפיכך, בהיעדר ביטוי מפורש בחוזה לכוונת הצדדים, ומשלא התקיימה במקרה שבפנינו אף אחת מהזיקות שפורטה בעניין גבעת זאב כמצדיקה החלת הדין הישראלי חרף מקום ביצוע העבודה, אנו סבורים כי הזיקה הטריטוריאלית המובהקת מובילה למסקנה כי הדין החל על העסקתו של התובע הינו הדין הסיני. הצדדים קיימו את יחסי העבודה ביניהם בסין בלבד, התובע הועסק על ידי חברה שאינה ישראלית והעתיק את מרכז חייו לסין לצורך ביצוע העבודה. התובע ניהל את החברה על פי הדין הסיני ואינו טוען לכל זיקה לדין הישראלי בביצוע עבודתו הפורמלית כמנכ"ל הנתבעת 4. התובע קיבל את שכרו במטבע זר, לא דיווח על העסקתו בישראל, לא שילם מיסים בישראל על העסקתו הנדונה וחרף מעמדו הבכיר מעולם לא דן בקוגנטיות הנתונות לעובד על פי הדין הישראלי. מסמכי



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 8398-01-19

1 העסקתו של התובע לא נכתבו בעברית. לפיכך, אנו קובעים כי על העסקתו של  
2 התובע עבור הנתבעים או מי מהם חל הדין הסיני.  
3 61. אשר לסוגיית **כריתת החוזה** בין הצדדים והמשא ומתן שקדם לו, חלוקים  
4 הצדדים בטענותיהם העובדתיות: התובע טוען כי המשא ומתן התקיים בישראל  
5 עד לסיכום התנאים ורק אז עבר להתגורר בסין והחל לעבוד. הנתבעים, מנגד,  
6 מפנים למכתב שנשלח לרשויות סין בכדי לאפשר הגעתו של התובע בין התאריכים  
7 2.10.2011 ועד 15.1.2012, לצורך ניהול המשא ומתן בדבר העסקתו; ולמכתב נוסף  
8 מתאריך 19.10.2011 לרשויות סין, לפיו:

9 "After the initial interview period, it was clear that Mr. Maizlik  
10 would be beneficial asset to our company thus, I asked Mr.  
11 Maizlik to stay in china for the reminder of the month. During  
12 the month that Mr. Maizlik was in China, we had the opportunity  
13 to negotiate his working terms. Consequently, a contract was  
14 created whereby Mr. Maizlik committed to becoming the CEO  
15 for Must-Garment for a minimum of two years. Although his  
16 salary amount is confidential, he will be earning 10,000 \$ per  
17 month, not including a bonus at the end of the year".

18 62. בחקירתו חזר התובע על עמדתו וטען כי תנאי העסקתו המרכזיים סוכמו בישראל  
19 (עמ' 15, ש' 13-20):

20 "ירדנו לרזולוציה של התנאים: שכר – סגרנו שהשכר יהיה  
21 9,000 דולר בשנה הראשונה בממוצע. זה התחיל ב-8,500 דולר  
22 והמשיך ל-9,500 דולר ואח"כ 10,000 דולר כולל בונוסים. סגרנו  
23 שאני אטוס לארץ לפחות פעמיים בשנה, אלה הדברים  
24 העיקריים שאני זוכר כרגע, סגרנו את הגדרת התפקיד, שהיא  
25 מנכ"ל, סליחה, שאני אעזור לו עם כל החברות שיש לו בין היתר  
26 אהיה מנכ"ל של הנתבעת 4 ואעזור לו עם שאר החברות שהוא  
27 פתח. את זה סגרנו בארץ לפני שיצאתי, ביולי 11' לפני הפגישה,  
28 לפני הפעם הראשונה שטסתי לסין."

29  
30 יחד עם זאת, כשנשאל כיצד מסתדרת הטענה שתנאי העסקתו נסגרו בחודש  
31 7/2011 כאשר בכתב התביעה נטען כי בחודש 8/2011 נסע להכיר את החברות  
32 ועיסוקיה, ענה (עמ' 16, ש' 30-31; ההדגשות אינן במקור- מ.נ.ד):

33 "כמו בכל רילוקיישיין שאתה מעתיק את החיים שלך בצורה  
34 חדה, אתה רוצה לדעת לאן אתה הולך. יכול היה להיות שאחרי  
35 הביקור באוגוסט לא היתי רוצה לעבוד שם."  
36



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 8398-01-19

1 כלומר, התובע אישר כי חוזה העסקתו התגבש רק לאחר שביקר בחברה בסין  
 2 והחליט לקבל את הצעת העבודה. התובע לא חלק על הטענה כי החל מיום  
 3 12.9.2011 שהה בסין ובחקירתו לא חלק עם העובדה שתחילת עבודתו הרשמית  
 4 היתה כחודשיים לאחר מכן והסביר (עמ' 17, ש' 8-6):

5 באיזה תאריך התייצבת בסין ? "ש.  
 6 ת. **ב-1.11 בצורה רשמית.** ביולי סכמנו את התנאים  
 7 העיקריים ושמרתי לעצמי את הזכות לראות שלא  
 8 מדובר.. מעולם לא היתי בסין ולא היתה לי כוונה  
 9 לטייל בסין או לבקר בה, רציתי לשמור את הזכות  
 10 לשמור את ההצעה אם אתבדה."  
 11

12 עוד העיד התובע כי הסכמתו להצעה נעשתה ביומיים הראשונים לאחר שהגיע  
 13 לסין (שם, ש' 10-9), כלומר כי גם אם נקבל את גרסת התובע כפי שנמסרה בעדותו  
 14 בבית הדין, הרי שיש להגיע למסקנה כי ההסכם עצמו נכרת בתקופת שהותו בסין  
 15 בחודשים 8-10/2011 בהם עסק בפגישות הכנה ואילו את עבודתו הרשמית החל  
 16 בחודש 11/2011.

17 מהאמור לעיל עולה כי גם אם חלק מהמשא ומתן לכריתת חוזה העסקתו של  
 18 התובע בוצע בארץ, הרי שכריתת החוזה נעשתה בסין והדבר יוצר זיקה  
 19 משמעותית נוספת לפורום הזר.

20 63. לאור המפורט מעלה, ולמרות שקיימות זיקות לכאן ולכאן, אנו סבורות כי מבחן  
 21 מירב הזיקות מורה כי ישראל אינה הפורום המתאים לדון בתביעה אלא דווקא  
 22 סין.

### 23 שאלת הציפיות הסבירות של הצדדים ונוחות הצדדים

24 64. סוגיית מקום ההתדיינות אינה מקבלת מענה בחוזה בין הצדדים. בהעסקה  
 25 גלובלית מסוג זה, ראוי היה כי המעסיק יציין במפורש בחוזה העסקתו של העובד  
 26 את הפורום בו ידונו תביעות מכוח החוזה, כפי שעשו הנתבעים (או מי מהם) ביחס  
 27 לעובדים אחרים.

28 65. אף אחד מהנתבעים אינו מתגורר כיום בסין ולכן לא ברורה טענתם בדבר נוחות  
 29 בירור הסכסוך בסין, החברות כאמור אינן מאוגדות בסין וככל שנדרשים  
 30 תרגומים של מסמכים או זימונים של עדים – הרי שהטענות הועלו בעלמא ולא  
 31 מצאנו בהן משקל מספק בכדי להטות את הכף לעבר שמיעת הסכסוך בסין דווקא.  
 32 כאמור, בעידן הגלובליזציה, סוגיית הקרבה לעדים ולמסמכים אינה חזקה  
 33 כבעבר. כיום ניתן לשמוע עדים באמצעות תרגום, באמצעות היוועדות חזותית  
 34 (בהתקיים התנאים לכך), ניתן לתרגם מסמכים בקלות יחסית וכן הלאה. יחד עם



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 8398-01-19

1 זאת, מכיוון שמדובר בחוזה עבודה שנכרת בסין בעבודה שבוצעה כולה בסין  
2 ובעובד בתפקיד הבכיר ביותר בחברה – לא מצאנו יסוד לקבוע כי לצדדים ציפייה  
3 סבירה לדון דווקא בישראל בתביעות מכוח אותו חוזה עבודה.  
4 66. הטענה המשתמעת מגרסת התביעה, הינה כי די בכך שהבעלים של החברה  
5 המעסיקה מוכר לתובע בהיותו ישראלי ובן משפחה, בכדי לבסס ציפייה סבירה  
6 לדון בישראל בתביעה דנן. אין בידינו לקבל טענה זו, מקום בו אין בפי התובע כל  
7 טענה לזיקה כלשהי בין העבודה לבין ישראל – לא נערכו כלל ישיבות עבודה  
8 בישראל, לא התקיימו פגישות בישראל, אף לא התקיים מסחר עם ישראל. כך  
9 למעשה "הקשר הישראלי" היחיד במקרה שבפנינו, הינו הקשר המשפחתי בין  
10 התובע לבין עידו, שאין די בו לביסוס הטענה לציפיה סבירה לדון בישראל בטענות  
11 שעילתן בחוזה העבודה של התובע בחברה.

### שיקולי מדיניות

12  
13 67. כפי שקבענו לעיל, על יחסי הצדדים חל הדין הסיני ולא הדין הישראלי. זיקה זו  
14 תומכת במדיניות לפיה הדיון יתברר בערכאה הפועלת על פי דין התביעה.  
15 68. זאת ועוד, העניין שיש למערכת המשפט הישראלית בתביעה דנן הינו מועט. אמנם  
16 מדובר בתביעה שעניינה יחסי עבודה בין אזרח ישראלי לבין חברה זרה, אך  
17 בבעלות ישראלית, ואולם בהעדר כל קשר מהותי נוסף לישראל, לרבות בהיבט  
18 המיסוי של החברה ו/או השכר ששולם במסגרת עבודה זו, איננו מוצאות כל  
19 הצדקה להעמסת עלויות בירור התביעה על מערכת המשפט הישראלית.  
20 69. התובע הפנה לפסק הדין בעניין אייל עופר (עע (ארצי) 1070/04 אייל עופר נ'  
21 **Harmonic Inc**, מיום 1.1.2007), אשר קבע, בין היתר, כך: "לדינה אחריות כלפי  
22 אזרחיה ותושביה. לאייל עופר זיקות רבות לישראל: הוא אזרח ותושב ישראל.  
23 בהיותו אזרח ותושב ישראל, חל עליו העיקרון לפיו הפורום המקומי ידון בתביעתו  
24 של תובע מקומי לאור מחויבותה של המדינה לספק שירותים משפטיים לאזרחיה  
25 ולתושביה", אלא שקיימות אבחנות מהותיות בין המקרה שבפנינו לענייננו של  
26 אייל עופר, אשר בו נקבע כי חל הדין הישראלי, העבודה בוצעה בישראל, אחת  
27 החברות הנתבעות הינה ישראלית ועוד.

### נספח 3 לסיכומי התובע

28  
29 70. התובע צירף לסיכומיו לראשונה חוות דעת ערוכה לכאורה על ידי עורך דין סיני,  
30 בה נטען, בתמצית, כי ערכאה שיפוטית בסין לא תדון בתביעה שבין התובע לבין





## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 8398-01-19

1 מי מהנתבעים, שכן למעשה לא מעורב אף גורם סיני בסכסוך. לא רק שחוות הדעת  
2 הוגשה בשלב הסיכומים, מבלי שהתאפשרה חקירתו של נותן חוות הדעת, אלא  
3 שעיקרי הקביעות בה אף אינם מפנים להוראות בדין הסיני לביסוסם. לפיכך, אין  
4 בידינו להסתמך בהחלטתנו זו על המסמך האמור.

### סוף דבר

5  
6 71. על יסוד כלל האמור לעיל, אנו קובעות כי ישראל איננה הפורום הנאות בו צריך  
7 להתברר הסכסוך אלא סין. ומשכך התביעה נמחקת.  
8 72. התובע יישא בהוצאות הנתבעים בסך 12,000 ₪.  
9 73. זכות ערעור לבית הדין הארצי בירושלים בתוך 30 ימים מיום מתן פסק דין זה.  
10 ניתנה היום, כ"ג תמוז תשפ"א, (03 יולי 2021), בהעדר הצדדים ותישלח אליהם.  
11

מיכל נעים דיבנור  
שופטת

נציגת ציבור עובדים  
גב' סיגל רונן כץ



12