

## על דרישת תום הלב בהגשת תביעות בבית הדין לעבודה/ עו"ד שירה זקן פורת\*

כמשרד המייצג מעסיקים בבית הדין לעבודה לא אחת אנו נתקלים בתביעות שהרקע להגשתן הוא הסברה של העובד שבתי הדין לעבודה נוטים לטובת העובדים ולא פוסקים הוצאות במקרה של דחיית תביעה. כך, בתי הדין לעבודה מתמודדים כל העת עם תביעות קנטרניות, הן של עובדים והן של דורשי עבודה בעילות כאלה ואחרות ומעסיקים מוכנים לעתים להתפשר מכיוון שעלויותיהם המשפטיות בהגנה בתיקים אלה גדולות מגובה התביעה. שני פסקי דין שניתנו בסוף יולי, 2017, מצביעים אולי על רוח חדשה ומבורכת במסדרונות בתי הדין לעבודה בתל-אביב-יפו, אשר מתחיל אולי לחייב תובעי סרק בהוצאות (גם אם נמוכות).

במרכז פסק הדין הראשון, עורכת דין הבחינה במודעה של מאפייה המחפשת עובדים למשמרת לילה. עורכת הדין נענתה, כי העבודה אינה מתאימה לנשים והגישה תביעה על הפליה מחמת מין בקבלה לעבודה. בית הדין לעבודה לא רק דחה את התביעה, אלא קבע שעורכת הדין לא הוכיחה כי קיימים בה כישורים או כי הינה בעלת ניסיון בתחום העבודה, והמוטיבציה האמיתית של עורכת הדין לפנות בעקבות מודעת דרושים הייתה ניסיון חסר תום לב לבסס עילת תביעה ולזכות בפיצוי ללא כוונה אמיתית להתקבל לעבודה. לאור חוסר תום ליבה של התובעת והניצול לרעה של החוק, בית הדין לעבודה חייב אותה בתשלום הוצאות בגובה 10,000 ₪.

פסק דין שני, שניתן על ידי שופט אחר יום לאחר מכן עסק בעובדת אשר פוטרה מעבודתה בהיותה בהריון מבלי שמעסיקתה ידעה על כך באותה עת. יום למחרת פיטוריה, המעסיקה חזרה בה מהחלטתה אולם ביקשה להעבירה לתפקיד אחר בשכר זהה. העובדת סירבה לשוב לעבודתה ותבעה את המעסיקה. בית הדין לעבודה קבע, כי למעסיק הפררוגטיבה הניהולית לנהל את מפעלו כראות עיניו ובתוך כך לקחת בחשבון את זכויות עובדיו. מכיוון שפיטורי העובדת נעשו בטרם נודע על הריונה וכן מאחר ובסופו של יום העובדת לא פוטרה, אין רלוונטיות לעילות התביעה של העובדת אשר בבסיסן השאלות אם נערך לעובדת שימוע לפני הפיטורים או האם העובדת זכאית לפיצוי. בית הדין לעבודה מתח ביקורת על העובדת שחשבה שתוכל להתעשר באמצעות תביעה חסרת יסוד תוך ניצול שלא כדין של חוק עבודת נשים. התביעה נדחתה תוך חיוב העובדת בהוצאות ושכר טרחת עורך דין בגובה 7,500 ₪.

יכול שמדובר בצירוף מקרים או בפסקי דין בודדים בתוך אוקיינוס של פסקי הדין המקלים עם עובדים המנצלים לרעה את מגמת בתי הדין לסייע לכאורה לעובדים. עם זאת, יכול שמדובר במגמה ברוכה שתרתיע עובדים מפני הגשת תביעות סרק תוך ניצול חוקי המגן השונים במטרה להתעשר שלא כדין מכוחם. בכל מקרה, אין ספק שיש לוודא ההגנה על זכויות העובדים, אולם יש לאזן בין זכויות אלה לזכויות מעסיקים מפני ניצול לרעה של חוקי המגן.

\* עו"ד שירה זקן פורת הינה עורכת דין במשרד אפיק ושות' ([www.afiklaw.com](http://www.afiklaw.com)) ועוסקת בעיקר בתחום העסקאות הבינלאומיות, מיזוגים ורכישות, תאגידים, דיני עבודה וליטיגציה מסחרית. אין בסקירה כללית זו משום ייעוץ משפטי כלשהו ומומלץ להיוועץ בעורך דין המתמחה בתחום זה בטרם קבלת כל החלטה בנושאים המתוארים בסקירה זו.

As an office that represents employers in labor disputes we often encounter claims, the background of which is the employee's belief that Labor Courts tend to favor employees and do not order payment of expenses in case of a rejection of a claim. Thus, Labor Courts are constantly facing frivolous claims, whether by employees or by jobseekers, and employers are sometimes willing to compromise due to the fact that their legal costs in defending such claims may be greater than the amount of the claim. Two holdings given at the end of July, 2017, may signal a new and blessed spirit of the Tel Aviv Labor Court, which is maybe commencing to order frivolous claimant to pay expenses (even if of a low amount).

At the center of the first of the two holdings, a lawyer noticed an ad of a bakery seeking graveyard shift employees. The lawyer was told that the work was not suitable for women and she therefore filed a claim for sex discrimination. The Labor Court not only rejected the claim, but held that the lawyer did not prove that she had qualifications or experience in the field of work and, in fact, the real motivation of the claimant was a bad faith attempt to establish a cause of action and receive compensation without a real intention to be hired. Considering the plaintiff's lack of good faith and exploitation of the law, the Labor Court ordered her to pay expenses of ILS 10,000.

A second holding given by another judge the following day dealt with a woman who's employment was terminated while pregnant without her employer being aware of such fact. The day thereafter, the employer withdraw its decision but sought to transfer the employee to another position at the same salary. The employee refused to return to work and filed a claim against her employer. The Labor Court held that an employer has the managerial prerogative to manage its business as it sees fit, while taking into consideration the rights of the employees. Because the dismissal of the employee was made prior to her pregnancy being known, and because at the end of the day the employee was not dismissed, the cause of claim of the employee is irrelevant. The Labor Court criticized the employee who thought she could be illegally enriched by exploiting the law. The claim was rejected with a charge of expenses of ILS 7,500.

It is plausible that this is a mere coincidence or a few verdicts within an ocean of holdings lenient with employees who abuse the ostensible tendency of Labor Courts to assist employees. However, it is also plausible that this is a blessed trend that will deter employees from filing baseless claims while exploiting the various protective laws to become unjustly enriched by such. There is no doubt that the protection of employees' rights must be ensured, but these rights must be balanced with the rights of employers against the abuse of protective laws.

---

\* Advocate Shira Zaken Porat is an attorney at the law office of Afik & Co., Attorneys and Notary ([www.afiklaw.com](http://www.afiklaw.com)) whose main practice areas are international transactions, mergers and acquisitions, corporate law, labor law and litigation. Nothing herein should be treated as a legal advice and all issues must be reviewed on a case-by-case basis. For additional details: +972-3-6093609 or at the e-mail: [afiklaw@afiklaw.com](mailto:afiklaw@afiklaw.com)

## Vers un potentiel revirement de jurisprudence des juridictions de Droit du Travail fondé sur l'exigence de bonne foi / Shira Zaken Porat, Adv. \*

En tant que Cabinet d'avocats, représentant des employeurs dans le cadre de conflits en droit du travail, nous recevons régulièrement des réclamations relatives au fait selon lequel les juridictions de droit du travail auraient tendance à favoriser les employés et à ne pas les condamner au paiement des dépens en cas de rejet de leur requête. En effet, les tribunaux prud'hommes sont constamment sollicités pour traiter de réclamations superficielles, par des employés ou par des demandeurs d'emploi, et les employeurs sont parfois prêts à trouver un accord amiable moyennant compensation financière, craignant d'assumer de potentiels frais juridiques dans le but de se défendre contre de telles réclamations et qui s'avèrent souvent supérieurs aux montants initialement demandés par la partie adverse. Deux décisions, rendues depuis la fin du mois de juillet 2017, peuvent témoigner, d'un potentiel revirement de jurisprudence du Conseil prud'homal de Tel Aviv, qui commencerait à ordonner aux requérants "frivoles" d'assumer les frais et dépens en cas de rejet de leurs requêtes (et ce, même lorsqu'il s'agit de faibles montants).

Dans la première affaire, une avocate avait remarqué une offre d'emploi publiée par une boulangerie à la recherche d'employés pour un travail de nuit. L'avocate avait été informée que ladite offre n'était pas destinée aux femmes et avait par conséquent déposé une requête au motif d'une discrimination à l'embauche des femmes. L'équivalent du Conseil prud'homal a non seulement rejeté la demande de l'avocate, mais a remis en cause la motivation réelle de la demanderesse. La juridiction a argué, pour ce faire, que faute d'avoir prouvé qu'elle disposait des compétences et de l'expérience adéquates à l'offre d'emploi de l'espèce, la demande de l'avocate devait être considérée comme une tentative de mauvaise foi visant à obtenir une compensation financière sans intention réelle d'être embauchée. Ainsi, compte tenu du manque de bonne foi et de la tentative d'exploitation de la loi à mauvais escient par la demanderesse, le conseil prud'homal lui a ordonné de payer les frais et dépens s'élevant à 10 000 ILS.

La seconde affaire ayant donné lieu à une décision similaire, le jour suivant portait sur le licenciement d'une femme enceinte qui n'avait pas informé son employeur de son état. Le lendemain du licenciement, l'employeur avait retiré sa décision et tenté de reclasser l'employée dans un autre poste tout en lui proposant de conserver un salaire équivalent. L'employée a refusé de retourner au travail et a déposé une plainte contre son employeur. Le conseil prud'homal a rappelé que l'employeur dispose d'une prérogative de gestion de ses affaires soumise à sa seule subjectivité, sous réserve du respect des droits de ses employés. Ainsi, étant donné que l'employée avait été licenciée avant que sa grossesse ne soit connue et qu'à la fin de la journée, elle n'avait finalement pas été renvoyée, le motif de la réclamation de l'employé a été jugé comme non pertinent. Le conseil prud'homal a dès lors critiqué l'employée qui pensait pouvoir bénéficier d'un enrichissement sans cause en interprétant la loi de manière abusive. La demande a par conséquent été rejetée et la demanderesse a été condamnée aux frais et dépens s'élevant à 7 500 ILS.

Il se peut qu'il s'agisse d'une simple coïncidence dans l'océan de décisions favorables aux employés qui usent et abusent de la tendance des juridictions prud'homales à soutenir les employés et accueillir leurs demandes qu'importe si ces dernières sont ou non pertinentes et juridiquement fondées. Cependant il est également plausible qu'il s'agisse d'un revirement de jurisprudence, qu'il faudrait dès lors louer, et qui viserait à dissuader les employés de déposer des allégations sans fondement tout en abusant des diverses lois de protection pour s'enrichir sans cause.

Les droits des employés doivent évidemment être assurés toutefois il s'agit de rééquilibrer ces droits avec ceux des employeurs, notamment lorsque ceux-ci sont lésés suite aux interprétations abusives par les employés de certaines lois, par essence protectrices.

---

\*Shira Zaken Porat est Avocate Collaboratrice au sein du Cabinet d'Avocats et de Notaires Afik & Co., ([www.afiklaw.com](http://www.afiklaw.com)) qui intervient principalement en matière de transactions internationales, d'opérations de fusions-acquisitions, de droit des sociétés, de droit du travail et de résolution de litiges par voie alternative. Cet article n'a aucunement vocation à être traité comme un avis juridique, chaque cas devant faire l'objet d'une analyse personnalisée au cas par cas. Pour plus d'informations, veuillez nous contacter au : +972-3-6093609 ou par e-mail : [afiklaw@afiklaw.com](mailto:afiklaw@afiklaw.com)