



מקום העבודה שינה את מקומו? מה יהיה על העובדים? בית הדין האזורי לעבודה בתל אביב קבע, כי עובד שהתפטר לאחר שמקום עבודתו קבע את משכנו במקום מרוחק יזכה לפיצויי פיטורים.

עובד, שעבד בחברה העוסקת במתן שירותי דרך במשך כמעט 4 שנים, נאלץ להתפטר ולעזוב את עבודתו כיוון שהדרך לעבודה וחזרה הפכה בלתי נסבלות. המעסיק העתיק את משרדי החברה למרחק של כ- 24 ק"מ מפתח תקווה, שם היו ממוקמים המשרדים במשך יותר מארבע שנים, למושב ניר צבי. הדבר הוביל לכך שהעובד נאלץ לנסיעות ארוכות ומפרכות בתחבורה ציבורית.

בצר לו, הודיע העובד על התפטרותו, אלא שמעסיקו סירב לשלם לו פיצויי פיטורים. בעקבות זאת עתר העובד לבית הדין האזורי לעבודה בת"א בטענה, שהתפטרותו בנסיבות המקרה היא בדין פיטורים. לדבריו, המעבר למקום העבודה החדש הכביד עליו מאד והאריך באופן ניכר את זמני הנסיעה אל מקום העבודה וממנו.

לפני המעבר, טען העובד, ארכה הנסיעה למקום העבודה כ-45 דקות בלבד, ואילו כעת הנסיעה לניר-צבי אורכת כשעתיים, במסגרתן הוא נאלץ להחליף אוטובוסים, להשתמש ברכבת וללכת מרחק ניכר ברגל.

מנגד, טען המעסיק, כי לעובד הוצעו מספר פתרונות ראויים בכדי שיגיע למקום העבודה החדש, ביניהם שאחד מהמנהלים, ואף מנכ"ל החברה בעצמו, יאספו אותו מדי יום מנקודת איסוף. העובד סירב להצעות אלה, כיוון שטען, כי חש שלא בנוח לנסוע עם מנהלים בכירים בחברה.

לטענת המעסיק, מקום העבודה החדש מצוי במקום מרכזי ובעל גישה נוחה לתחבורה ציבורית ולפיקך, התובע אינו זכאי לפיצויי פיטורים. עוד נטען, כי הסיבה האמתית להתפטרות העובד נעוצה בכך שמצא מקום עבודה חדש סמוך לביתו.

**הרעה מוחשית מזכה בפיצויים**

הרשם תומר סילורה פסק, כי העתקת מקום העבודה מהווה הרעה מוחשית בתנאי העבודה של התובע, שכן חלה הכבדה ממשית בתנאי הדרך, הן מבחינת המרחק והן מבחינת הזמן שנדרש התובע לבלות בדרך למקום העבודה.

הרשם הוסיף כי ניתן להבין את סירוב התובע לנסוע מדי יום עם מנהלים בכירים בחברה. כמו כן, פסק, הצעה זו פותרת רק את ההגעה לעבודה אך אינה מספקת פתרון לחזרה ממנה.

הרשם ציין כי התובע לא התפטר מיד עם המעבר למקום החדש, אלא רק לאחר 15 ימי עבודה, בהם התברר לו כי לא יוכל לעמוד בכך.

משכך, נפסק כי התובע זכאי לפיצויי פיטורים בסך של כ-29 אלף שקל. כמו כן, חויב המעסיק בשכר טרחת עו"ד בסך 5,000 שקלים.

### מעסיקים, שימו לב

פסק דין זה מסביר הלכה למעשה את המושג "הרעה מוחשית בתנאי העבודה". הרשם סילורה לא רק נותן את הסימנים החקוקים לבדיקה באם חלה הערה בתנאי העבודה, הוא אף מרחיב ומסביר כי יש לבדוק את ההרעה המוחשית הן באופן אובייקטיבי והן באופן סובייקטיבי.

באופן אובייקטיבי, השאלה היא האם המעבר של המעביד למקום אחר אכן גרמה להרעה בתנאי העבודה, ובאופן סובייקטיבי - האם החלופות שהציע המעביד מאפשרות לעובד להמשיך בעבודתו בתנאים נוחים ונאותים.

פסק הדין עונה בלאו מוחלט על שתי השאלות ומזכה את העובד במלוא פיצויי הפיטורים.

על המעסיקים להפנים, ששינויי מיקום עלולים להשפיע על העובד לרעה וטוב יעשו אם יקדימו לתת לעובד את הזכות לבחור האם להמשיך בתנאים החדשים או לקבל את פיצויי הפיטורים ולצאת לדרך חדשה.

---

הכותבת היא עו"ד אביבה בורונובסקי, העוסקת בדיני עבודה, מקרקעין והוצל"פ. המידע המוצג במאמר זה הנו מידע כללי בלבד, ואין בו כדי להוות ייעוץ ו/או חוות דעת משפטית. המחבר ו/או המערכת אינם נושאים באחריות כלשהי כלפי הקוראים, ואלה נדרשים לקבל עצה מקצועית לפני כל פעולה המסתמכת על הדברים האמור.

באדיבות אתר המשפט הישראלי "פסקדין"  
[www.psakdin.co.il](http://www.psakdin.co.il)