

הליכי משמעת במקומות העבודה

במקומות עבודה ציבוריים רבים מתנהלים ההליכים המשמעתיים כנגד העובדים במסגרת ערכאות מעין שיפוטיות שמוקמות ומנהלות על ידי המעסיק עצמו .

בין מעסיקים אלו ניתן למצוא למשל את בזק, חברת החשמל, שרותי בריאות כללית ואף רשות השיפוט של ההסתדרות.

במקומות עבודה רבים קיים תקנון המסדיר את היחסים בין העובד למעסיק לרבות אילו הקשורים לתחום המשמעת. התקנון מגדיר מהי עבירת משמעת, קובע באיזה אופן יתנהל ההליך המשמעתי וכן קובע את העונשים בהן מוסמך המעביד לנקוט במידה ויתברר כי אכן בוצעה עבירת משמעת.

בהליכים המשמעתיים המתנהלים בערכאות אלו עומדת למעסיק סמכות ליתן מגוון עונשים, החל מהתראה ונזיפה, המשך בהשעיה וכלה בפיטורי העובד תוך שלילת פיצויי פיטורים וזכויות אחרות המגיעות לעובד עם סיום יחסי העבודה.

הערכאות המעין שיפוטיות המונהגות אצל המעסיקים פועלות באופן עצמאי ללא תלות במערכת בתי המשפט והיושבים בראשם בדרך כלל אינם שופטים מקצועיים.

מרבית הערכאות המעין שיפוטיות שפורטו לעיל, כדוגמת רשות השיפוט, אינן כפופות לסדרי הדין והראיות המקובלים במערכת המשפט ותפקידם לשפוט בדרך היעילה והצודקת ביותר.

יחד עם זאת, ההליכים בבית הדין למשמעת של עובדי המדינה, המהווה את הערכאה המשפטית בה עומדים לדין עובדי מדינה שעברו עבירות משמעת, מתנהלים בהתאם לסדרי דיון שנקבעו בתקנות שירות המדינה (משמעת)(סדרי הדין של בית הדין), התשכ"ג-1963.

כל עובד שזומן להליך משמעתי במקום העבודה רשאי להיות מיוצג בהליך מתחילתו ועד סופו על ידי עורך דין.

מאחר דיני עבודה ודיני המשמעת משיקים אחד לשני במסגרות רבות בהן מתקיימים יחסי עובד ומעביד, אנו ממליצים, עם קבלת ההודעה על פתיחת ההליך משמעתי, לפנות מייד לייעוץ מקצועי אצל עורך דין לדיני עבודה.