

UNDT/2011/050, Ostensson

Décisions du TANU ou du TCNU

Le Tribunal a estimé que l'administration avait commis une erreur en concluant que la plainte du demandeur n'avait pas fourni des motifs suffisants pour justifier une enquête officielle d'instruction. Il lui a décerné 10 000 USD pour la blessure morale qu'il avait subie en raison de la manière dont l'affaire a été traitée par l'administration. **Receivability Ratione Materiae:** Le Tribunal a compétence pour examiner les actions et omissions de l'administration à la suite d'une demande d'enquête soumise conformément à ST / SGB / 2008/5. Portée de ST / SGB / 2008/5: Les désaccords sur les performances du travail ou sur d'autres problèmes liés au travail ne sont pas automatiquement exclus de la portée de ST / SG / 2008/5. Droit de soumettre une plainte pour harcèlement: Le droit de soumettre une plainte pour harcèlement et de le faire examiner rapidement est un élément clé de la politique énoncée dans ST / SGB / 2008/5 et une garantie de procédure fondamentale pour les membres du personnel. Norme pour le lancement d'une enquête: une enquête d'enquête sur les faits doit être lancée si les circonstances globales du cas particulier offrent au moins une chance raisonnable que les faits présumés puissent constituer une conduite interdite au sens de ST / SGB / 2008/5. Même si certains des incidents signalés, considérés individuellement, ne constituent pas nécessairement le harcèlement, les allégations prises ensemble concernant les événements qui se sont produites dans un court laps de temps peuvent justifier une enquête. Devoir agir rapidement: le retard dans le traitement de la plainte du demandeur contrevient à ST / SGB / 2008/5, ce qui impose à l'administration l'obligation d'agir rapidement. **Préjugés et compensation:** une indemnisation ne peut être attribuée que si le membre du personnel a été établi que le membre du personnel a réellement subi des dommages et intérêts. Norme de fixation de la rémunération: la proportionnalité exige que toutes les circonstances de l'affaire soient prises en compte. Parmi les différents éléments à considérer dans le but de déterminer la compensation appropriée figurent la nature de l'irrégularité, le nombre et l'intensité des violations, l'impact de celui-ci sur le demandeur et les valeurs et les principes en jeu.

Décision Contestée ou Jugement Attaqué

Le 7 juillet 2008, le demandeur a soumis une plainte officielle conformément à ST / SGB / 2008/5, alléguant du harcèlement de la part de son superviseur direct. L'administration a décidé le 21 juillet 2008 de ne pas enquêter sur ses allégations au motif que l'affaire ne constituait pas de harcèlement et est plutôt tombée dans la catégorie des désaccords sur la performance du travail ou sur d'autres questions liées au travail, et le demandeur a été ainsi informé en retard Octobre 2008. Le demandeur a contesté la décision de ne pas agir.

Principe(s) Juridique(s)

N / A

Résultat

Jugement rendu en faveur du requérant en intégralité ou en partie

Applicants/Appellants

Ostensson

Entité

CNUCD

Numéros d'Affaires

UNDT/GVA/2009/025

Tribunal

TCNU

Lieu du Greffe

Genève

Date of Judgement

9 Mar 2011

Duty Judge

Juge Laker

Language of Judgment

Anglais

Français

Type de Décision

Jugement

Catégories/Sous-catégories

Compensation

Dommages non pécuniaires (moraux)

Questions disciplinaires / fautes professionnelles

Harcèlement (non sexuel)

Procédure régulière

Enquêtes

Standard de la preuve

Droit Applicable

Ancien Règlement du personnel

- Disposition 101.2(d)

Bulletins du Secrétaire général

- ST/CSG/2008/5

Jugements Connexes

2010-UNAT-035

2010-UNAT-042

2010-UNAT-044

2010-UNAT-095

2010-UNAT-099

UNDT/2009/028

UNDT/2009/084

UNDT/2010/073

UNDT/2010/135

UNDT/2010/148

UNDT/2010/195

UNDT/2010/205

UNDT/2010/214

UNDT/2011/034