

UNDT/2011/104, Goodwin

Décisions du TANU ou du TCNU

Le tribunal a constaté que l'imposition initiale de la réprimande était justifiée sur la base des défaillances de supervision admis du demandeur. Cependant, le tribunal a constaté que le retrait et la réintégration ultérieure de la réprimande étaient inappropriés, tout comme la décision de transférer le demandeur de son poste. Le Tribunal a ordonné aux parties de conférer la question de la rémunération.

Décision Contestée ou Jugement Attaqué

Réprimande.

Principe(s) Juridique(s)

Un employeur ne peut pas rouvrir une affaire et est lié par le principe qu'un employé, une fois qu'il a été traité sur des accusations résultant d'un ensemble particulier de faits, ne peut plus être jugée sur de nouvelles accusations résultant des mêmes faits. L'opportunité de la finalité des litiges sur le lieu de travail ne peut être gaindaid. Le Secrétaire général a une autorité discrétionnaire dans l'administration des affaires de l'organisation qui ne sera pas légèrement interférée par le Tribunal. Pour que le Tribunal intervienne, ce qui doit être montré est un échec du Secrétaire général à exercer cette autorité discrétionnaire raisonnablement conforme à la loi, c'est-à-dire non d'une manière qui est illégale, irrationnelle, défectueuse de manière procédurale ou lorsque le résultat est disproportionné avec ce qui est nécessaire dans les circonstances. Les performances de travail insatisfaisantes ou médiocres résultant de l'inconduite et celle causée par des circonstances indépendantes du contrôle d'un travailleur sont traitées différemment car la culpabilité du membre du personnel est différente. Il peut y avoir des cas où les défaillances de performance garantissent des mesures disciplinaires. Les facteurs qui peuvent être pris en compte comprennent le poste

occupé par le membre du personnel, son record passé, le niveau d'ancienneté, la durée de service, le degré de culpabilité, le risque pour l'organisation à la suite de la conduite, etc. Le général, les normes plus élevées de compétence et de performance sont attendues des employés de direction. Des facteurs tels que des ressources inadéquats ou des problèmes organisationnels doivent être pris en compte dans le cadre d'une enquête et d'une évaluation appropriées. Ne pas remplir un rôle de supervision approprié peut constituer la désintégration des obligations justifiant des mesures disciplinaires, pas seulement des mesures administratives. En ce qui concerne une mesure administrative, comme prévu dans, par exemple, l'ancienne règle du personnel 110.3 (b) (i), un membre du personnel a droit au même type d'examen par le tribunal qu'il aurait reçu si la mesure avait été un disciplinaire.

Résultat

Jugement rendu en faveur du requérant en intégralité ou en partie

Applicants/Appellants

Goodwin

Entité

Secrétariat de l'ONU

Numéros d'Affaires

UNDT/NY/2009/120

Tribunal

TCNU

Lieu du Greffe

New york

Date of Judgement

21 Jun 2011

Language of Judgment

Anglais

Français

Type de Décision

Jugement

Catégories/Sous-catégories

Compensation

Questions disciplinaires / fautes professionnelles

Gestion de la performance

Réaffectation ou transfert

Discrétion

Droit Applicable

Instructions Administratives

- ST/IA/371

Ancien Règlement du personnel

- Disposition 101.2(b)
- Disposition 110.3(a)(i)
- Disposition 110.3(b)(i)
- Disposition 111.2(a)

Règlement du personnel

- Article 1.2(c)

Statut du personnel

- Disposition 10.2(b)(i)

Jugements Connexes

UNDT/2011/061

2010-UNAT-022

2010-UNAT-084

2010-UNAT-098