

UNDT/2011/115, Ibrahim

Décisions du TANU ou du TCNU

La prétendue abus de Buddy a été qualifiée en tant que telle conduite. Ne renvoyant pas le demandeur à l'unité canine. Il était approprié de ne pas ramener le requérant à son ancien emploi après que l'affaire disciplinaire contre lui avait été rejetée. Ne pas revenir mon pote. Depuis que Buddy a été rendu à la garde de la police de l'État de New York, les Nations Unies semblent avoir transféré les droits de propriété sur Buddy à la police de l'État de New York. Quel que soit le résultat de l'affaire disciplinaire contre le demandeur, il semblerait donc que l'intimé ne soit pas en mesure de retourner Buddy au demandeur sans le consentement de la police de l'État de New York. Compte tenu des circonstances de l'affaire, y compris les relations de travail étroites entre l'unité canine et la police de l'État de New York, le tribunal, cependant, constate qu'il est tombé dûment dans la marge d'appréciation de l'intimé pour décider de ne pas demander à la police de l'État de New York de revenir Buddy au demandeur après les accusations disciplinaires contre lui avait été rejetée. Résultat: demande rejetée dans son intégralité.

Décision Contestée ou Jugement Attaqué

Le demandeur a travaillé comme agent de sécurité et gestionnaire de chiens avec l'unité DSS Canine. Certains collègues du demandeur ont fait un rapport au DSS / IAU que le demandeur avait abusé du chien de travail, «copain», qui lui avait été affecté. L'IAU a lancé une enquête préliminaire, après quoi Buddy a été enlevée au demandeur; Le demandeur a également été transféré dans une autre unité et a été suspendu avec plein salaire, et des accusations disciplinaires ont été portées contre lui. Finalement, le requérant a été autorisé à toutes les allégations, mais Buddy n'a pas été rendu à lui et il n'a pas été transféré à l'unité canine du DSS.

Principe(s) Juridique(s)

Définir clairement la décision administrative contestée. Il est de la responsabilité d'un demandeur de définir clairement les questions de son cas, ainsi que la décision administrative qu'il souhaite faire appel. Application de ST / AI / 371. Le tribunal ne peut pas annuler l'application d'une émission administrative en vigueur, à moins qu'elle ne constate que ses dispositions sont en violation d'un instrument qui a une autorité supérieure dans la hiérarchie juridique du cadre normatif des Nations Unies. Les dispositions de ST / AI / 371 peuvent être considérées comme des directives législatives ambiguës et plus claires pourraient être souhaitées, mais, aux fins de la présente affaire, le tribunal n'a détecté aucune incohérence entre ST / AI / 371 et la résolution générale de l'Assemblée 48 / 218b. Initiation d'une enquête préliminaire. Pour initier une telle enquête: (a) Le comportement présumé doit constituer une éventuelle «conduite insatisfaisante», c'est-à-dire une faute en vertu de l'ancienne règle du personnel 110.1; et (b) il doit y avoir «des raisons de croire» que le membre du personnel en question se comportait de cette manière. Le statut juridique du manuel canin. Le manuel canin fait partie du contrat d'emploi du demandeur en tant que gestionnaire de chiens. Au minimum, il peut être considéré comme une instruction contraignante d'un superviseur conformément à l'ancienne règle du personnel 101.2 (b). Abuser d'un chien de travail. Cela constitue clairement une violation des obligations selon lesquelles les membres du personnel des Nations Unies doivent respecter en tant que fonctionnaires internationaux en vertu du Règlement du personnel 1.2 (b), (f) et (q). Initiation d'une enquête préliminaire. Sous ST / AI / 371, Sec. 2, la question cruciale pour le décideur est de déterminer s'il y a «des raisons de croire» qu'un membre du personnel s'est engagé dans une conduite insatisfaisante pour laquelle une mesure disciplinaire peut être imposée. Comme indiqué dans Abboud UNDT / 2010/001, par. 4, la «raison de croire» doit être plus qu'une simple spéculation ou suspicion; Il doit être raisonnable et doit être basé sur des faits suffisamment fondés, mais pas nécessairement prouvés, pour incliner rationnellement l'esprit d'un décideur objectif et raisonnable de la conviction que le membre du personnel s'est engagé dans la conduite pertinente. Le but de l'enquête préliminaire. Le but même de cet examen initial est précisément d'établir les faits de l'affaire en question afin de permettre au décideur concerné de décider si la situation peut donner des raisons d'initier une affaire disciplinaire. Le fardeau lorsqu'il allégeait le biais. Il résulte de la jurisprudence des appels et des tribunaux de litige selon lesquels un demandeur allègue un parti pris ou toute autre motivation inappropriée contre elle ou lui, il est sur elle ou lui de fournir des «preuves suffisantes» pour prouver la disparition. Le retrait de Buddy. Étant donné que les chiens de travail sont sous la garde des Nations Unies, l'organisation, en tant que

gardien, a le plein droit de prendre des décisions les concernant, notamment s'ils doivent être retirés d'un gestionnaire de chiens. Néanmoins, comme pour toutes les décisions, l'organisation a l'obligation de prendre des décisions appropriées et de bonne foi et la discrétion du secrétaire général n'est pas sans entraves. CHIME DU DROIT À L'ASSISTANCE JURIDIQUE. Ce droit peut survenir avant que les charges officielles ne soient présentées, à savoir si et lorsqu'une enquête, préliminaire ou non, commence à se concentrer négativement sur une personne spécifique pour une accusation de comportement insatisfaisant. Transferts inter-départementaux.

Conformément à ST / AI / 2006/3, Sec. 2.4, il relevait de la prérogative de gestion du chef de département / bureau pour transférer ses membres de son personnel dans leur département / bureau dans la mesure où cela a été fait à un poste vacant au même niveau. RÉSOLUTION DES DROITS DU PROCÈSE DU PENSIONNANT. Le demandeur n'a pas étayé de violations de la procédure régulière et rien dans le dossier de cas suggère que de telles violations se sont produites. Suspendre le demandeur. Alors que l'ancien règlement du personnel 110.2 n'a établi aucune norme juridique pour le moment de suspendre un membre du personnel, en vertu de la ST / AI / 371, Sec. 4, une suspension pourrait être imposée à un membre du personnel à la suite d'une enquête préliminaire et a dû impliquer une conduite qui est «d'une telle nature et d'une telle gravité», y compris où la conduite en question «pourrait poser un danger pour les autres membres du personnel ou pour L'organisation, ou s'il y a un risque que des preuves soient détruites ou dissimulées et si le redéploiement n'est pas possible ». La responsabilité de l'intimé pour les retards des conseils de discipline conjoints. L'intimé est responsable de tout retard et / ou défaut de cette procédure. La question de savoir si un retard indue s'est produit dépend des circonstances spécifiques de l'affaire en question. La convenance de maintenir la suspension du demandeur pendant le processus disciplinaire. Sous ST / AI / 317, Sec. 6, un membre du personnel, contre lequel une accusation d'inconduite a été faite, peut être suspendu de ses fonctions «Si la conduite en question pourrait poser un danger pour les autres membres du personnel ou pour l'organisation, ou s'il y a un risque de preuve détruite ou caché et si le redéploiement n'est pas possible ».

Résultat

Rejeté sur le fond

Applicants/Appellants

Ibrahim

Entité

DSS

Numéros d'Affaires

UNDT/NY/2010/037/AT/1693

Tribunal

TCNU

Lieu du Greffe

New york

Date of Judgement

27 Jun 2011

Duty Judge

Juge Kaman

Language of Judgment

Anglais

Type de Décision

Jugement

Catégories/Sous-catégories

Charge de la preuve

Procédure régulière

Enquêtes

Services juridiques (BAJP ou autres) et auto-représentation

Assistance judiciaire

Réaffectation ou transfert

Discretion

Droit Applicable

Instructions Administratives

- ST/IA/2006/3
- ST/IA/371

Résolutions de l'Assemblée générale

Règlement du personnel

- Article 1.2

Statut du personnel

- Disposition 101.2
- Disposition 110.1
- Disposition 110.2
- Disposition 110.4

TCNU Statut

TANU Statut du Tribunal

- Article 2.1(a)

Jugements Connexes

UNDT/2010/044

UNDT/2010/176

UNDT/2010/203

UNDT/2011/085

UNDT/2009/083

UNDT/2010/122

UNDT/2010/204

UNDT/2009/096

UNDT/2009/025

UNDT/2010/108

UNDT/2009/088

UNDT/2011/018

2010-UNAT-087

2010-UNAT-049

2010-UNAT-012

2010-UNAT-096