

UNDT/2013/038, Santos

Décisions du TANU ou du TCNU

L'intimé a soutenu que les allégations de harcèlement sexuel avaient été établies après une enquête appropriée, que les mesures disciplinaires étaient appropriées et proportionnées et que le demandeur avait accepté l'imposition de ces mesures disciplinaires. Le tribunal a constaté que: (1) l'OHRM avait mal chargé de l'infraction du demandeur en tant que «harcèlement sexuel» plutôt que «harcèlement» et n'a pas suivi ses propres procédures dans «les directives sur la conversion de conversion en nomination permanente des membres du personnel du Secrétariat éligibles éligibles à prendre en considération"; (2) Il y a eu une violation de l'obligation de bonne foi et de faire de la manière équitable en ce que le requérant a été incité à conclure un accord pour accepter certaines mesures disciplinaires sans être correctement informée de l'effet possible ou probable d'accepter volontairement les mesures disciplinaires sur son perspectives d'obtenir une nomination permanente; (3) Lorsque vous recommandez au CRB de ne pas convertir le statut contractuel du demandeur à un rendez-vous permanent, OHRM aurait dû entreprendre un examen approprié des faits sous-jacents, ce qui l'aurait conduit à appréhender ses erreurs précédentes et que l'OHRM a donc permis au droit du demandeur d'avoir une évaluation appropriée de son éligibilité et de son aptitude à ce que son statut contractuel soit converti en rendez-vous permanent; (4) Le demandeur avait droit à des dommages-intérêts non pécuniaires pour détresse et la décision de lui refuser une nomination permanente a été annulée.

Décision Contestée ou Jugement Attaqué

Le demandeur a fait appel de son statut contractuel qui n'a pas été converti en un rendez-vous permanent en fonction de ce qu'il a perçu comme lui ayant été discipliné à tort pour harcèlement sexuel.

Principe(s) Juridique(s)

L'examen judiciaire d'une affaire de non-conversion à la nomination permanente: il n'appartient pas à l'examen judiciaire du tribunal de remplacer le rôle de l'administration lors de l'examen d'un membre du personnel pour une nomination permanente. Cependant, le tribunal peut examiner si l'administration a entrepris un examen approprié de l'affaire dont il est saisi, notamment s'il a été décidé sur la base de faits bien documentés et non de motifs erronés, incohérents ou fallacieux tels que des conclusions juridiques incorrectes et un harcèlement sexuel. est différent du harcèlement: l'ancienne règle du personnel 101.2 (d) définit spécifiquement les différentes formes de harcèlement, qui peuvent survenir sur le lieu de travail. Il sera noté à partir des différentes définitions du «harcèlement sexuel» et du «harcèlement» dans ST / SGB / 2008/5 que ceux-ci couvrent deux comportements distinctement séparés, bien que tous deux inacceptables. Le «harcèlement sexuel» est explicitement défini dans la Sec. 1.3 En termes de contenu sexuel ou de nature des comportements pertinents. Négociation d'une mesure disciplinaire: Conformément à l'exigence généralement implicite de bonne foi et de la gestion équitable entre les parties à un accord, il est raisonnable de supposer que l'administration, lors de la négociation d'un accord Sur une mesure disciplinaire, a le devoir d'informer le membre du personnel de toute conséquence prévisible de cet accord, notamment, en particulier, toute conséquence négative possible avec les dommages-intérêts non pécuniaires: une attribution pour les dommages-intérêts non pécuniaires devrait être exprimé en bosse- somme plutôt qu'en termes de salaire de base net. Après tout, le tribunal évalue le degré de blessure subi par l'individu et quantifie la récompense en conséquence. Cet exercice n'est pas lié au statut ou à l'ancienneté de l'individu et une sentence ne doit donc pas être liée au gain individuel, mais à la détresse réelle subie. Chaque cas doit être évalué sur ses propres faits et les caractéristiques uniques de l'individu, la manière dont il a été traité et l'impact du traitement sur l'individu concerné. Une approche de principe minimise le risque que les récompenses soient disproportionnées.

Résultat

Jugement rendu en faveur du requérant en intégralité ou en partie

Applicants/Appellants

Santos

Entité

DAGGC

Numéros d'Affaires

UNDT/NY/2011/050

Tribunal

TCNU

Lieu du Greffe

New york

Date of Judgement

28 fév 2013

Duty Judge

Juge Meeran

Language of Judgment

Anglais

Type de Décision

Jugement

Catégories/Sous-catégories

Nomination (type)

Compensation

Droit Applicable

Instructions Administratives

- ST/IA/371
- ST/IA/379

Bulletins du Secrétaire général

- ST/CSG/2008/5
- ST/CSG/2009/10

Statut du personnel

- Disposition 101.2(d)
- Disposition 110.4(b)

Jugements Connexes

2010-UNAT-025

2012-UNAT-233

2011-UNAT-121

2010-UNAT-098

2010-UNAT-044

2010-UNAT-059

2010-UNAT-093

2012-UNAT-224