

UNDT/2013/162, Benfield-Laporte

Décisions du TANU ou du TCNU

L'UNDT a estimé que la plainte initiale du demandeur remplissait toutes les exigences contenues dans la SEC. 5.13 de ST / SGB / 2008/5. Il a noté que la décision de ne pas initier une enquête officielle d'enquête sur les faits n'a été prise que six mois après le déposée de la plainte, elle n'a donc pas répondu à l'exigence de «promptté» contenue dans la SEC. 5.3 et sec. 5.14 de ST / SGB / 2008/5. En outre, l'ANDT a constaté que le plan d'action choisi par l'ASG / OHRM, qui consistait à demander d'abord à la délinquante présumée de ses opinions, n'avait aucune base juridique en ST / SGB / 2008/5. Après avoir examiné la définition du concept de «l'abus d'autorité» et l'objectif de ST / SGB / 2008/5, l'UNDT a conclu que le comportement démontré par le directeur général tout en communiquant la décision de transférer le demandeur à un nouveau poste, constituait un moyen inapproprié de gérer une situation inconfortable plutôt qu'un éventuel abus d'autorité. Il a ordonné que l'intimé paie la rémunération de la demandeur de 3 000 USD pour le retard démesuré dans le traitement de sa plainte et a rejeté tous les autres plaidoyers. 1) Procosité (Sec. 5.14 et 5.3 de ST / SGB / 2008/5): Une période de six mois pour communiquer une décision au demandeur en ce qui concerne sa plainte ne répond pas à l'exigence de «promptabilité» contenue dans la SEC. 5.14 et sec. 5.3 de ST / SGB / 2008/5 et mérite une compensation pour la détresse émotionnelle et l'anxiété qu'elle lui a provoquée.2) MANDAT DU OFFICIEL REFACTANT (Sec. 5.14 de ST / SGB / 2008/5): Section 5.14 de ST / SGB / 2008/5 demande et donne le responsable responsable uniquement de «examiner rapidement la plainte ou le rapport pour évaluer si elle semble avoir été faite de bonne foi et s'il existe des motifs suffisants pour justifier une enquête officielle de l'enquête». En vertu de cette disposition, le responsable responsable doit évaluer s'il y a une «chance raisonnable» que les faits présumés décrits dans la plainte - s'ils se sont produits - équivaudraient à une conduite interdite. Il ne tombe cependant pas dans le mandat du responsable responsable d'évaluer si les faits se sont réellement produits. En effet, le contenu de cette disposition est clair et sans ambiguïté et toute autre étape, notamment en contact avec le délinquant présumé, relève de la responsabilité

exclusive du panel de recherche de faits, qui est confirmé par la SEC. 5.15 de ST / SGB / 2008/5. Ce n'est que dans les cas où la plainte initiale est incomplète, ne répond donc pas aux exigences de la SEC. 5.13 de ST / SGB / 2008/5, serait-il acceptable pour le responsable responsable de prendre d'autres mesures avant de mener son examen et son évaluation «rapides», comme l'exige la SEC. 5.14 de ST / SGB / 2008/5. 3) Étendue du contrôle judiciaire en relation avec l'exigence de «motifs suffisants» (Sec. 5.14 de ST / SGB / 2008/5) Le tribunal a à la fois la compétence et le devoir d'évaluer s'il y avait des «motifs suffisants» pour justifier un Enquête officielle d'enquête sur les faits au sens de la Sec. 5.14 de ST / SGB / 2008/5, car contrairement à d'autres cas, par exemple. La sélection du personnel - dans ce domaine particulier, aucun pouvoir discrétionnaire en faveur de l'administration ne peut être accepté. 4) Abus d'autorité (Sec. 1.4 de ST / SGB / 2008/5): La liste des exemples de «Abus d'autorité» contenue dans la SEC. 1.4 de ST / SGB / 2008/5 n'est pas exhaustif, mais l'impact de la Sec. 2.1 de ST / SGB / 2008/5, selon lequel «chaque membre du personnel a le droit d'être traité avec dignité et respect», sur la définition réelle de «l'abus d'autorité» ne peut pas être décrite en termes généraux, car le sens concrète d'un tel droit est ouvert à une variété d'interprétations possibles et pourrait être influencée, entre autres, par le contexte culturel de chaque membre du personnel. De même, le concept d'abus d'autorité »ne peut pas être compris pour couvrir chaque cas de comportement impoli et gênant, et différentes normes basées sur divers horizons culturels existent également dans ce domaine. Par conséquent, le tribunal considère qu'aucun critère général ne peut être déterminé, mais la situation juridique doit être évaluée au cas par cas.

Décision Contestée ou Jugement Attaqué

La requérante a contesté la décision de l'ASG / OHRM de refuser de mener une enquête officielle d'enquête sur sa plainte d'abus d'autorité contre le directeur général, unog, dans le cadre de ST / SGB / 2008/5.

Principe(s) Juridique(s)

N / A

Résultat

Jugement rendu en faveur du requérant en intégralité ou en partie

Texte Supplémentaire du Résultat

Seule une compensation financière

Applicants/Appellants

Benfield-Laporte

Entité

ONUG

Numéros d'Affaires

UNDT/GVA/2013/29

Tribunal

TCNU

Lieu du Greffe

Genève

Date of Judgement

6 Déc 2013

Duty Judge

Juge Laker

Language of Judgment

Anglais

Type de Décision

Jugement

Catégories/Sous-catégories

Compensation

Questions disciplinaires / fautes professionnelles

Abus d'autorité

Procédure régulière

Delay

Compétence / recevabilité (TCNU ou première instance)

Droit Applicable

Bulletins du Secrétaire général

- ST/CSG/2008/5

Jugements Connexes

UNDT/2011/050

UNDT/2012/095

2012-UNAT-265

2011-UNAT-143

2011-UNAT-148