

UNDT/2016/206, Awe

Décisions du TANU ou du TCNU

Le panel de recherche sur les faits a établi que les allégations étaient bien fondées et que la conduite en question équivalait à une mauvaise conduite. Dans ces circonstances, le langage obligatoire de l'article 5.18 (c) de ST / SGB / 2008/5 a nécessité une référence à l'ASG / OHRM pour des mesures disciplinaires conformément aux procédures disciplinaires applicables. Le non-respect d'une telle référence de la part du chef de mission était une erreur de procédure qui a refusé au demandeur son droit contractuel de se voir offrir l'avantage et la protection contre la conduite interdite conformément à ST / SGB / 2008/5. L'administration n'a pas fait de distinction entre les mesures, le cas échéant, à prendre contre un délinquant présumé à la suite d'un rapport et des conclusions d'un panel de recherche de faits et du préjudice, le cas échéant, subi par la victime présumée. Le premier a impliqué une construction appropriée de l'article 5.18 de ST / SGB / 2008/5, concernant le devoir du responsable responsable, qui était une question pour l'administration, et le second qui concernait l'action pour atténuer ou améliorer le préjudice subi par les victime présumée. Le stress et les blessures morales dans ce cas proviennent des «remarques désarticulées non fondées» faites contre le demandeur par le chef d'état-major. Les commentaires du chef d'état-major ont été faits en présence des cadres supérieurs de la mission, puis enregistrés et diffusés en quelques minutes à plusieurs personnes. Le panel de recherche sur les faits a contesté à la fois les commentaires et la circulation des procès-verbaux contenant les remarques incriminées, et a trouvé qu'elle était inconvenante d'un membre du personnel. Plus précisément, le panel a trouvé qu'il avait été une violation du droit du demandeur d'être traité avec dignité et respect. La réclamation du demandeur a été bien fondée; Il a subi des dommages à sa réputation et à sa position professionnelle exacerbée par le retard continu et inacceptable de lui accorder le soulagement auquel il avait droit. L'intimé a été condamné à: a) retirer des dossiers les références incriminées dans le procès-verbal de la réunion SMT le 22 janvier 2014 et pour envoyer une confirmation écrite à tous les bénéficiaires du procès Il n'y avait aucune base pour soutenir les commentaires préjudiciables faits contre le demandeur; b)

Payer le demandeur la somme de 3 000 USD pour une erreur de procédure et 15 000 USD pour les dommages subis.

Décision Contestée ou Jugement Attaqué

Le demandeur a contesté l'échec de l'intimé, suite à l'issue de l'enquête sur ses allégations en vertu de ST / SGB / 2008/5 (interdiction de; discrimination, harcèlement, notamment du harcèlement sexuel et abus d'autorité), pour lui accorder un recours / réparation efficace pour le mal qui lui a été causé.

Principe(s) Juridique(s)

Les gestionnaires et les superviseurs ont également l'obligation de veiller à ce que les plaintes de conduite interdites soient rapidement traitées de manière équitable et impartiale. L'incapacité des gestionnaires et des superviseurs à remplir leurs obligations en vertu du bulletin «peut être considérée comme une rupture de devoir qui, si elle est établie, sera reflétée dans leur évaluation annuelle du rendement, et ils seront soumis à des mesures administratives ou disciplinaires, le cas échéant ». C'est une loi établie que prendre des mesures disciplinaires est une prérogative du secrétaire général et non celle du membre du personnel touché. Cette fonction a été déléguée au Secrétaire général adjoint, Office of Human Resources Management (ASG / OHRM) et il n'est pas pour les fonctionnaires responsables d'ignorer le droit clair qui leur est imposé par la section 5.18 (c) de renvoyer un cas à la L'ASG où les allégations se sont avérées bien fondées et la conduite en question équivaut à une mauvaise conduite. Il appartient à l'organisation de prendre les prochaines étapes du processus, sous la direction et la responsabilité de l'ASG / OHRM, et non pour les gestionnaires individuels de prétendre exercer un pouvoir discrétionnaire qu'ils n'ont pas en vertu de l'article 5.18 (c).

Résultat

Jugement rendu en faveur du requérant en intégralité ou en partie

Texte Supplémentaire du Résultat

Le demandeur a reçu une rémunération monétaire et des performances spécifiques.

Applicants/Appellants

Awe

Entité

MANUI

Numéros d'Affaires

UNDT/NBI/2015/177

Tribunal

TCNU

Lieu du Greffe

Nairobi

Date of Judgement

18 Nov 2016

Duty Judge

Juge Meeran

Language of Judgment

Anglais

Type de Décision

Jugement

Catégories/Sous-catégories

Enquêtes

Enquête sur les faits
Remèdes
Compensation (voir aussi, Compensation)

Droit Applicable

Bulletins du Secrétaire général

- ST/CSG/2008/5

Jugements Connexes

2017-UNAT-774

2018-UNAT-845

2019-UNAT-963