

UNDT/2020/209, Kennedy

Décisions du TANU ou du TCNU

Le demandeur a admis qu'il avait imprimé des courriels liés au travail, les a perdus et n'avait pas signalé l'incident. Il a seulement contesté la détermination de l'administration selon laquelle les informations contenues dans les e-mails imprimés étaient confidentielles, mais le tribunal a constaté qu'à la lumière de la nature du contenu dans les courriels, l'administration les considérait raisonnablement confidentielles. Étant donné que la perte d'informations confidentielles pourrait avoir de graves ramifications, il était approprié de conclure que le demandeur a agi par négligence grave lorsqu'il a perdu des e-mails et n'a pas signalé l'incident. Le tribunal a constaté que les sanctions imposées étaient proportionnées à l'infraction en considérant la gravité de l'inconduite du demandeur et le rôle du demandeur en tant que vice-président du syndicat du personnel.

Décision Contestée ou Jugement Attaqué

Les sanctions disciplinaires de la censure écrite, deux ans d'inadmissibilité à la promotion et à la perte de quatre étapes de la négligence grave

Principe(s) Juridique(s)

Le tribunal des litiges a le pouvoir inhérent à individualiser et à définir la décision administrative contestée par une partie et à identifier le ou les sujets de contrôle judiciaire et peut considérer la demande dans son ensemble, y compris les réparations ou les recours demandés par le membre du personnel, dans déterminer les décisions contestées ou contestées à examiner. En examinant la sanction disciplinaire, le tribunal des différends doit tenir compte des preuves produites et des procédures utilisées au cours de l'enquête par l'administration. Dans ce contexte, le tribunal des litiges est d'examiner si les faits sur lesquels la sanction est fondée a été établie, si les faits établis sont considérés comme une mauvaise

conduite en vertu du règlement et des règles du personnel, et si la sanction est proportionnée à l'infraction. À cet égard, l'administration porte le fardeau de l'établissement que l'inconduite présumée pour laquelle une mesure disciplinaire a été prise contre un membre du personnel s'est produite et lorsque la résiliation est un résultat possible, une faute doit être établie par des preuves claires et convaincantes, ce qui signifie que la vérité des faits affirmés est très probable. L'administration jouit d'un large pouvoir discrétionnaire en matière disciplinaire une discrétion avec laquelle le tribunal n'interférera pas légèrement. Cependant, ce pouvoir discrétionnaire n'est pas sans entraves et lors de la jugement de la validité de l'exercice de l'autorité discrétionnaire, le Tribunal du différend détermine si la décision est légale, rationnelle, correcte de manière procédurale et proportionnée.

Résultat

Rejeté sur le fond

Applicants/Appellants

Kennedy

Entité

DSS

Numéros d'Affaires

UNDT/NY/2018/087

Tribunal

TCNU

Lieu du Greffe

New york

Date of Judgement

15 Déc 2020

Language of Judgment

Anglais

Type de Décision

Jugement

Catégories/Sous-catégories

Questions disciplinaires / fautes professionnelles

Négligence grave

Droit Applicable

Bulletins du Secrétaire général

- ST/CSG/2004/15

Règlement du personnel

- Article 1.2(q)

Statut du personnel

- Disposition 10.1

Jugements Connexes

2017-UNAT-765

2019-UNAT-955

2019-UNAT-956

2010-UNAT-084

2018-UNAT-859

2017-UNAT-776

2019-UNAT-944