

UNDT/2021/105, Specker

Décisions du TANU ou du TCNU

L'acte de tricherie dans lequel le demandeur engagé n'a pas nécessité l'utilisation de son adresse e-mail du PNUD. Par conséquent, l'utilisation de l'adresse e-mail du PNUD est distincte et distincte de l'aide AA à tricher. Considérant que la requérante était un membre du personnel supérieur, qu'elle avait un intérêt personnel pour l'issue des tests en ce que la personne qu'elle aidait était son partenaire et que l'aide qu'elle a fournie était importante car elle a fourni des réponses écrites complètes à Les questions de test, qu'il a ensuite presque entièrement copiées et soumises, la nature et la gravité de l'inconduite du demandeur sont graves. Par conséquent, la mesure disciplinaire de la séparation du service ayant une compensation au lieu d'un avis et avec une indemnité de résiliation imposée en l'espèce est conforme à la pratique antérieure de l'organisation. La sanction imposée aux AA n'est pas en cours d'examen dans cette affaire. De plus, AA n'est pas un membre du personnel et toute responsabilité pour ses actions est donc régie par un cadre juridique différent. L'administration a une grande discrétion pour peser des facteurs aggravants et atténuants lorsqu'il décide de la sanction appropriée. Le tribunal constate que la considération des facteurs aggravants et atténuants ci-dessus dans l'imposition de la sanction contestée était appropriée et relève de la discrétion du Secrétaire général dans cette affaire. Compte tenu de la nature et de la gravité de l'inconduite du demandeur ainsi que des circonstances aggravantes et atténuantes, le tribunal constate que la mesure imposée était adéquate et il n'y a pas de base pour interférer avec l'exercice de la discrétion de l'administration à ce sujet. La requérante a été informée des allégations officielles de la lettre d'accusation, a eu la possibilité de répondre à ces allégations et a été informée du droit de demander l'aide d'un avocat pour sa défense. Par conséquent, le tribunal est convaincu que la procédure régulière du demandeur a été respectée. À la lumière de ce qui précède, le tribunal confirme les mesures disciplinaires imposées au demandeur.

Décision Contestée ou Jugement Attaqué

La décision de l'administration d'imposer la mesure disciplinaire de la séparation du service avec une indemnité au lieu d'un avis et avec une indemnité de résiliation équivalente à quatre mois de salaire pour aider une autre personne à tricher et à abuser des ressources de l'organisation.

Principe(s) Juridique(s)

La norme générale de la revue judiciaire dans les affaires disciplinaires exige que le Tribunal des litiges vérifie: a) si les faits sur lesquels la mesure disciplinaire étaient fondées ont été établies; (b) si les faits établis équivalent légalement à une faute; et (c) si la mesure disciplinaire appliquée était proportionnée à l'infraction. Lorsque la résiliation est un résultat possible, l'inconduite doit être établie par des preuves claires et convaincantes, ce qui signifie que la vérité des faits affirmée est très probable. Le principe de proportionnalité dans une affaire disciplinaire est énoncé dans la règle 10.3 b) du personnel, qui prévoit que «[une] mesure disciplinaire imposée à un membre du personnel est proportionnée à la nature et à la gravité de son inconduite». L'administration a le pouvoir discrétionnaire d'imposer la mesure disciplinaire qu'elle considère adéquate aux circonstances d'une affaire et aux actions et au comportement du membre du personnel impliqué, et le tribunal ne doit pas interférer avec le pouvoir discrétionnaire administratif à moins que «la sanction imposée semble être flagrante illégal, arbitraire, adopté au-delà des limites énoncées par les normes respectives, excessives, abusives, discriminatoires ou absurdes dans sa gravité ». Le tribunal d'appel a jugé que «le secrétaire général a également le pouvoir discrétionnaire de peser des circonstances aggravantes et atténuantes lorsqu'il décide de la sanction appropriée à imposer. Le Tribunal d'appel a en outre déclaré: «Mais la déférence en raison n'implique pas d'acquiescement non critique. Bien que le tribunal des litiges doit résister à imposer ses propres préférences et doit permettre au Secrétaire général une marge d'appréciation, toutes les décisions administratives sont néanmoins tenues d'être légales, raisonnables et procédurales ». Le Tribunal d'appel explique en outre que cela signifie que le tribunal des différends devrait «évaluer objectivement la base, le but et les effets de toute décision administrative pertinente».

Résultat

Rejeté sur le fond

Applicants/Appellants

Specker

Entité

PDNU

Numéros d'Affaires

UNDT/NY/2021/20

Tribunal

TCNU

Lieu du Greffe

New york

Date of Judgement

12 Sep 2021

Duty Judge

Juge Adda

Language of Judgment

Anglais

Type de Décision

Jugement

Catégories/Sous-catégories

Questions disciplinaires / fautes professionnelles

Fraude, fausse déclaration et fausse certification

Mauvaise utilisation des ressources des technologies de l'information et de la communication

Compensation

Dommages non pécuniaires (moraux)

Droit Applicable

Règlement du personnel

- Article 1.2(b)
- Article 11.2(b)

Statut du personnel

- Disposition 10.3(b)