2016-UNAT-700, Negussie

Décisions du TANU ou du TCNU

Unat a jugé que UNDT avait violé les droits de la procédure régulière de l'appelant en ne rendant pas un jugement pleinement motivé et avait ainsi commis une erreur de procédure telle que affecter la décision de l'affaire. Unat a jugé que UNDT aurait dû examiner et déclarer dans son jugement s'il y avait des preuves claires et convaincantes que l'appelant a continué de se battre de manière grave, causant des blessures physiques. Unat a jugé que UNDT aurait dû répondre à la question de savoir s'il y avait des preuves claires et convaincantes que l'appelant avait utilisé la force physique contre un conducteur en avril 2013, d'autant plus qu'il y avait des doutes à cet égard. Unat a jugé que, seulement si une partie des allégations pouvait être établie par des preuves claires et convaincantes, la sanction disciplinaire pourrait être confirmée. Unat a jugé que, dans ce cas, il serait nécessaire d'examiner soigneusement si la sanction imposée est toujours proportionnée. Non soutenu l'appel et annulé le jugement de l'UND. UNAT a renvoyé l'affaire à UNT pour un jugement conformément au jugement Unat.

Décision Contestée ou Jugement Attaqué

Le requérant a contesté la décision de le séparer du service au motif d'une agression physique présumée. Undt a rejeté la demande et a constaté que les faits sur lesquels la mesure disciplinaire étaient fondées avaient été établies par des preuves claires et convaincantes. UNDT, cependant, a constaté des violations procédurales dans l'enquête et que le droit du demandeur à une procédure régulière avait été préjudiciable par le non-respect du rapport d'enquête, même s'il ne l'avait pas demandé.

Principe(s) Juridique(s)

L'examen judiciaire d'une affaire disciplinaire oblige à UNT à considérer les preuves produites et les procédures utilisées au cours de l'enquête par l'administration. Dans ce contexte, UNDT doit examiner si les faits sur lesquels la sanction est fondée a été établi, si les faits établis sont considérés comme une faute [en vertu des règlements et règles du personnel], et si la sanction est proportionnée à l'infraction. 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. 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. Pour observer le droit d’une partie de la procédure régulière, en particulier en matière disciplinaire, il est nécessaire que UNDT entreprenne une audience équitable et rend un jugement pleinement motivé.

Résultat

Appel accordé

Applicants/Appellants

Negussie

Entité

PAM

Numéros d'Affaires

2016-931

Tribunal

TANU

Lieu du Greffe

New york

Date of Judgement

10 avr 2018

President Judge

Juge Knierim

Language of Judgment

Anglais

Type de Décision

Jugement

Catégories/Sous-catégories

Questions disciplinaires / fautes professionnelles
Agression (verbale et physique)
Mesure ou sanction disciplinaire
Licenciement/séparation
Cessation de service
Résiliation de l'engagement (voir aussi, Résiliation de l'engagement)

Jugements Connexes

UNDT/2016/057
2015-UNAT-550
2013-UNAT-302
2014-UNAT-403
2011-UNAT-164
2015-UNAT-512