

2019-UNAT-918, Nadasan

Décisions du TANU ou du TCNU

Sur le retard avant UNDT, Unat a convenu que le retard était regrettable, mais a estimé que le demandeur n'avait pas démontré qu'il s'agissait d'une erreur de procédure affectant l'issue de l'affaire. Unat a jugé que UNDT avait commis une erreur en exerçant son pouvoir discrétionnaire de gestion des cas lorsqu'il a refusé la demande d'audience orale, mais que cette erreur n'a pas affecté la décision de l'affaire. Unat a jugé que UNDT ne s'est pas trompé car il y avait des preuves claires et convaincantes que le demandeur avait commis un harcèlement sexuel. Unat a jugé que la sanction disciplinaire de la séparation du service ayant une compensation au lieu d'un avis et avec une indemnité de résiliation était proportionnée et légale. Unat a soutenu que, comme les actions de l'appelant n'étaient pas liées au travail dans un sens strict, il aurait été préférable pour UNT de s'être appuyé sur le règlement du personnel 1. 2 (a) et 1. 2 (f). Unat a jugé que la détermination du secrétaire général selon laquelle le comportement de l'appelant équivalait à une mauvaise conduite grave était un exercice raisonnable de son pouvoir discrétionnaire. Unat a soutenu qu'il s'agissait d'un exercice raisonnable de la discrétion du Secrétaire général de déterminer que le comportement de l'appelant le rendait impropre à un service supplémentaire avec l'organisation. Unat a jugé que les principales exigences de la procédure régulière étaient remplies et que toute autre irrégularité procédurale possible au cours de l'enquête disciplinaire, telle que la décision de l'UNDT de ne pas tenir une audience orale, n'avait aucune conséquence compte tenu du type et du montant de la preuve prouvant l'inconduite, Appliquer le principe de non-différence. Unat a rejeté la demande d'indemnisation de l'appelant. UNAT a rejeté l'appel et a confirmé le jugement de l'UND.

Décision Contestée ou Jugement Attaqué

Le requérant a contesté la décision de lui imposer la mesure disciplinaire de la séparation du service avec compensation au lieu d'un avis et avec une indemnité de résiliation pour faute. UNDT a constaté que les faits importants sur lesquels la

mesure disciplinaire étaient fondées étaient suffisamment établies et équivalaient à du harcèlement sexuel, ce qui était gravement fautive et que la sanction disciplinaire était proportionnée.

Principe(s) Juridique(s)

Seules les irrégularités procédurales substantielles peuvent rendre une sanction disciplinaire illégale. Le principe de non-différence peut être appliqué lorsqu'un manque ou une carence en procédure régulière n'est pas une interdiction d'une décision administrative juste ou raisonnable ou de mesures disciplinaires si une meilleure procédure régulière n'aurait fait aucune différence.

Résultat

Appel rejeté sur le fond

Applicants/Appellants

Nadasan

Entité

MNUL

Numéros d'Affaires

2018-1213

Tribunal

TANU

Lieu du Greffe

New york

Date of Judgement

3 Mai 2021

President Judge

Juge Knierim

Language of Judgment

Anglais

Type de Décision

Jugement

Catégories/Sous-catégories

Questions disciplinaires / fautes professionnelles

Mesure ou sanction disciplinaire

Licenciement/séparation

Harcèlement sexuel

Procédure régulière

Right to a hearing

Cessation de service

Résiliation de l'engagement (voir aussi, Résiliation de l'engagement)

Licenciement (de nomination)

Sanction disciplinaire

Droit Applicable

Bulletins du Secrétaire général

- ST/CSG/2008/5

Règlement du personnel

- Article 1.2(a)
- Article 1.2(f)

TANU Règlement de procédure

- Article 18.1

TANU Statut du Tribunal

- Article 8.3
- Article 9.1(b)

TCNU Règlement de procédure

- Article 16

TCNU Statut

- Article 2.1(b)

Jugements Connexes

UNDT/2018/095