

2021-UNAT-1184, Timothy Kennedy

Décisions du TANU ou du TCNU

Unat a considéré un appel de M. Kennedy. UNAT a constaté que la lettre de sanction et le dossier fournissaient des raisons inadéquates de revue judiciaire conduisant à la conclusion qu'aucun lien ou relation rationnel entre la preuve et l'objectif de l'action disciplinaire n'a été établi. En conséquence, l'UNAT n'a pas été en mesure d'évaluer la proportionnalité et la légalité de l'imposition des sanctions disciplinaires.

Décision Contestée ou Jugement Attaqué

L'appelant, un responsable de la sécurité du DSS, a contesté les décisions de l'administration qui ont trouvé une faute dans sa mauvaise gestion des communications par e-mail imprimées qui étaient devenues publiques et dans son incapacité à signaler l'incident et qui imposaient des sanctions disciplinaires qui en résultent. Dans le jugement n ° UNT / 2020/209, l'ANDT a rejeté sa demande.

Principe(s) Juridique(s)

Quels facteurs sont des considérations pertinentes pour déterminer une sanction disciplinaire dépendra nécessairement des circonstances et de la nature de l'inconduite. Certaines considérations peuvent inclure: a) l'intention du membre du personnel ou si l'action était accidentelle, insouciance, téméraire ou délibérée. Les facteurs pertinents pour cela sont de savoir si le membre du personnel a fait une divulgation complète et opportune à un superviseur direct ou indirect, la conscience de soi par le membre du personnel de la conduite, si le membre du personnel a suivi les procédures opérationnelles dans le cadre de l'inconduite, si le membre du personnel s'est engagé dans l'inconduite malgré un avertissement antérieur, si l'inconduite était frauduleuse, manipulative ou trompeuse, que le membre du personnel agisse seul ou avec d'autres résultant en différents degrés de connaissances, de participation et de responsabilité, que le membre du personnel ait

organisé et planifié la conduite ou qu'il s'agisse de résultat d'une action téméraire ou d'un délai de jugement temporaire, et que le membre du personnel ait caché ou tenté de cacher l'inconduite ou de tromper ou de tromper ou induire l'employeur de découvrir l'inconduite; b) la nature de l'inconduite ou si l'inconduite était mineure ou technique, ou substantiel ou sévère. Les facteurs pertinents pour cela sont de savoir si la conduite implique un faux pas ou une erreur honnête mine Une période de temps prolongée, que la conduite implique de multiples violations, liées ou non liées les unes aux autres, que la conduite implique que le membre du personnel dirigeait une autre personne dans l'inconduite, que la conduite implique des actes ou des déclarations frauduleux, trompeuses ou manipulateurs, et que ce soit, et si La conduite est contraire aux tâches et obligations expresses ou implicites du membre du personnel; c) Le préjudice ou les dommages à l'organisation, à l'employeur, aux collègues et aux autres membres du personnel, et aux clients et au public, qui peuvent aller de rien à significatif. Les facteurs pertinents pour cela sont de savoir s'il y avait des dommages réels qui peuvent être tangibles ou intangibles, le nombre de personnes blessées, si le préjudice a affecté les opérations et la productivité de l'organisation, si le préjudice comprend la perte de finances, la perte de confiance ou l'intégrité dans l'organisation; d) L'histoire disciplinaire ou l'avenir du membre du personnel, à savoir si le membre du personnel a des antécédents de violations disciplinaires ou d'autres inconduites et sanctions. Les facteurs pertinents sont de savoir si l'inconduite en question est la première violation ou partie d'une histoire ou d'un modèle de violations et de la nature des violations antérieures, s'il existe des facteurs atténuants présents dans les antécédents de l'emploi du membre du personnel, et si le membre du personnel a Engagé à prendre des mesures pour s'assurer qu'il n'y aura pas de répétition ou de continuation de l'inconduite.

Résultat

Appel accordé en partie

Texte Supplémentaire du Résultat

L'appel de l'appelant est en partie autorisé et la décision administrative contestée qui sélectionne les sanctions disciplinaires est annulée. Il est ouvert à l'administration de rendre une nouvelle décision administrative sur les sanctions disciplinaires avec des raisons adéquates.

Applicants/Appellants

Timothy Kennedy

Entité

Secrétariat de l'ONU

Numéros d'Affaires

2021-1515

Tribunal

TANU

Lieu du Greffe

New york

Date of Judgement

10 Mai 2023

President Judge

Juge Sandhu

Language of Judgment

Anglais

Type de Décision

Jugement

Catégories/Sous-catégories

Questions disciplinaires / fautes professionnelles

Mesure ou sanction disciplinaire

Proportionnalité de la sanction

Droit Applicable

Statut du personnel

- Disposition 10.1(a)
- Disposition 10.1(c)

Règlement du personnel

- Article 1.2(b)
- Article 1.2(i)
- Article 1.2(q)

Bulletins du Secrétaire général

- ST/CSG/2004/15

TANU Statut du Tribunal

- Article 9

Jugements Connexes

2017-UNAT-781

2014-UNAT-431