

2022-UNAT-1231, Sergio Arvizu Trevino

Décisions du TANU ou du TCNU

Unat a soutenu que l'appelant n'avait pas de position pour chercher à considérer un banc complet. Unat a soutenu que dans la mesure où UNT s'est engagé dans un exercice d'enquête, ce n'était pas un exercice légitime de sa compétence. L'UNAT a jugé que le non-respect de l'administration à fournir des raisons adéquates pour la décision contestée a permis à la décision contestée d'être illégale. UNAT a jugé que l'administration n'exerce pas son pouvoir discrétionnaire en ce qui concerne la réalisation d'une enquête a également rendu la décision contestée illégale. Unat a autorisé l'appel en partie. Non annulé le jugement de l'UND en annulant la décision de ne pas convoquer un comité d'enquête pour enquêter sur la plainte du harcèlement de l'appelant et a ordonné à l'administration d'exercer légalement son pouvoir discrétionnaire à cet égard.

Décision Contestée ou Jugement Attaqué

L'appelant a contesté la décision de ne pas convoquer un comité d'enquête pour enquêter sur sa plainte pour harcèlement. Undt a rejeté sa demande.

Principe(s) Juridique(s)

Une décision de renvoyer une question à considérer par un banc complet est une question pour le panel ou le président de l'UNAT; L'appelant n'a pas de position pour rechercher une considération par un banc complet. L'instigation des accusations disciplinaires contre un membre du personnel est le privilège de l'organisation elle-même, et il n'est pas légalement possible d'obliger l'administration à prendre des mesures disciplinaires. L'administration a un certain pouvoir discrétionnaire sur la façon de procéder à un examen et à l'évaluation d'une plainte et à entreprendre une

enquête concernant toutes ou certaines allégations. Il existe des situations où la seule décision possible et légitime de l'administration est de refuser la demande d'un membre du personnel d'entreprendre une enquête d'enquête contre un autre membre du personnel. L'administration n'a pas valablement exercé son pouvoir discrétionnaire s'il a abordé une question administrative particulière de la même manière qu'elle a toujours eu sans considérations supplémentaires ou a fonctionné sous la croyance erronée qu'il a été entravé pour faire un choix spécifique, à l'exclusion de tous les autres choix entre les différents cours d'action qui y sont ouverts; Dans ces situations, l'administration n'a, illégalement, pas engagé dans un exercice d'équilibrage des intérêts concurrents en considérant tous les aspects pertinents pour l'exercice de sa discrétion, afin de sélectionner la ligne de conduite appropriée. Le droit des employés de former et de rejoindre les organisations de leur choix fait partie intégrante d'une société libre et ouverte. Le principe de liberté d'association est l'un des principes de droit qui doivent être observés par les organisations du système commun des Nations Unies. Une décision administrative qui a un impact négatif sur le statut d'un membre du personnel doit être raisonnée pour que les tribunaux aient la capacité d'effectuer son devoir judiciaire d'examiner les décisions administratives et d'assurer la protection des individus. Une décision administrative nuisible doit être pleinement et correctement motivée; Le raisonnement doit être suffisamment clair, précis et intelligible; Et un raisonnement générique convient à chaque cas ne suffit pas et rend la décision illégale. Une association d'état-major jouit d'une large liberté d'expression et du droit de prendre en charge l'administration de l'organisation dont il représente les employés. La liberté d'expression doit être protégée, en particulier pour les officiers d'une association d'état-major, afin qu'ils ne soient pas entravés dans leur tâche de représenter les membres lorsqu'ils sont contestés avec l'administration. La liberté de discussion et de débat n'est pas absolue et a ses limites; Les déclarations publiques d'un représentant du personnel ne doivent pas altérer la dignité de la fonction publique internationale. Il y a un bon équilibre à trouver entre les droits et libertés collectifs individuels dont les membres du personnel des Nations Unies et leurs associations de personnel et les représentants du personnel, et la nécessité pour eux de se diriger publiquement (à la fois au travail et à l'extérieur) conformément à la Les normes et les aspirations des Nations Unies et ne pas abuser de leurs droits et libertés. UNDT n'est pas vêtu de compétence pour enquêter sur les plaintes de harcèlement en vertu de l'article 2 du statut de l'UNDT.

Résultat

Appel accordé en partie

Applicants/Appellants

Sergio Arvizu Trevino

Entité

CCPPNU

Numéros d'Affaires

2021-1520

Tribunal

TANU

Lieu du Greffe

New york

Date of Judgement

18 Mar 2022

President Judge

Juge Raikos

Language of Judgment

Anglais

Type de Décision

Jugement

Catégories/Sous-catégories

Harcèlement (non sexuel)

Enquête sur les faits

Questions disciplinaires / fautes professionnelles

Enquêtes

Droit Applicable

Accords, conventions et traités (etc.)

- Convention européenne des droits de l'homme
- Pacte international relatif aux droits civils et politiques
- ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work

Bulletins du Secrétaire général

- ST/CSG/2008/5

TANU Statut du Tribunal

- Article 2
- Article 2.1(a)
- Article 9

Déclaration universelle des droits de l'homme

- Article 23

TCNU Statut

Jugements Connexes

2019-UNAT-926

2020-UNAT-1069

2012-UNAT-272

2021-UNAT-1171

2019-UNAT-927

2019-UNAT-915

2018-UNAT-849

2018-UNAT-814

2017-UNAT-787

2015-UNAT-505

2015-UNAT-518

2010-UNAT-100

2010-UNAT-099
2017-UNAT-733
2018-UNAT-892
2012-UNAT-201
2018-UNAT-825
2012-UNAT-239
2016-UNAT-612
2014-UNAT-483
2012-UNAT-220
2017-UNAT-798
2014-UNAT-399
2013-UNAT-372
2013-UNAT-303
2018-UNAT-891
2021-UNAT-1118
2018-UNAT-874
2018-UNAT-860
2019-UNAT-899
2017-UNAT-791
2017-UNAT-724