

UNDT/2012/158, Koutang

Décisions du TANU ou du TCNU

Le Tribunal a jugé que l'administration ne disposait pas de preuves suffisantes du niveau d'engagement de M. Koutang dans les activités extérieures pour justifier une conclusion qu'il avait engagé une occupation ou un emploi extérieur. Ainsi, il n'y avait aucun motif raisonnable pour soutenir une conclusion de conflit d'intérêts. Bien que M. Koutang ait installé un routeur privé dans son bureau, il n'y avait pas de violation de sécurité et aucune faute négligée. M. Koutang n'avait aucun motif ultérieur ou intention malveillante pour installer le routeur. C'était tout au plus une erreur de jugement sans effets négatifs prouvés sur le bureau du pays. Le Tribunal a également jugé que dans cette affaire, même si le demandeur avait été correctement reconnu coupable d'inconduite, la sanction de licenciement était disproportionnée à la gravité de la conduite et aux sanctions imposées, en particulier par rapport aux sanctions imposées aux autres membres du personnel dont les membres dont les membres dont les membres dont les membres du personnel ont été imposés, notamment par rapport aux sanctions imposées aux autres membres du personnel dont les membres dont les membres dont les membres dont les membres du personnel ont été imposés, en particulier par rapport aux sanctions imposées aux autres membres du personnel dont les membres dont les membres dont les membres du personnel ont été imposés. La conduite était considérablement plus grave (ST / IC / 2006/48). S'engager dans une activité extérieure: le tribunal a constaté que malgré les 22% de la participation du demandeur et le siège du conseil d'administration, il n'avait pas d'emploi extérieur. C'est à la plupart une apparition d'un emploi extérieur, ce qui a justifié une enquête plus approfondie, mais en l'absence d'une implication plus profonde, n'a pas justifié l'accusation d'inconduite grave. Conflit d'intérêts: Un conflit d'intérêts n'existe que lorsqu'il est possible pour le membre du personnel ou son entreprise en bénéficie en raison de son poste à l'ONU. Il n'y a aucune preuve de cela, en effet, du PNUD a plutôt bénéficié de l'association de M.

Koutang. Proportionnalité: En matière disciplinaire, l'administration est tenue d'agir de manière proportionnelle. Les circulaires de l'information aident à déterminer l'ampleur de l'inconduite, et les actions de l'administration sont soumises à l'examen par le tribunal.

Décision Contestée ou Jugement Attaqué

Le demandeur a été employé en tant que gestionnaire de technologies de l'information et des communications («TIC») dans le programme des Nations Unies pour le développement («PNUD») au Cameroun. Il a été sommairement licencié du service avec les Nations Unies pour faute. À la suite d'une conclusion par un comité de discipline que ses actions ne justifiaient pas de telles conséquences formidables, l'administration a modifié sa décision à celle de licenciement mais avec des prestations de licenciement. Le demandeur a contesté cette décision.

Principe(s) Juridique(s)

N / A

Résultat

Jugement rendu en faveur du requérant en intégralité ou en partie

Texte Supplémentaire du Résultat

Le requérant a reçu un an salaire de base nette en gardant à l'esprit qu'il a perdu sa possibilité d'emploi auprès de l'ONU.

Applicants/Appellants

Koutang

Entité

PDNU

Numéros d'Affaires

UNDT/NBI/2010/017

Tribunal

TCNU

Lieu du Greffe

Nairobi

Date of Judgement

2 Nov 2012

Duty Judge

Juge Shaw

Language of Judgment

Anglais

Type de Décision

Jugement

Catégories/Sous-catégories

Compensation

Cessation de service

Droit Applicable

Circulaires d'information

- ST/CI/2006/48

Autres publications de l'ONU (directives, politiques, etc.

Règlement du personnel

- Article 1.2

Statut du personnel

- Disposition 10.2
- Disposition 110.1

TCNU Statut

- Article 10.5

Jugements Connexes

UNDT/2011/061

UNDT/2011/104

2010-UNAT-084

2010-UNAT-040