

UNDT/2015/101, Onifade

Décisions du TANU ou du TCNU

Le tribunal a conclu que: l'enquête a été menée conformément aux procédures correctes; Les faits ont été établis par des preuves claires et convaincantes; Les faits établis équivalaient à une faute en vertu des réglementations et des règles du personnel et que la sanction imposée n'était pas excessive. Procédure régulière et équité procédurale: le Tribunal a rejeté la soumission du demandeur selon laquelle l'enquête sur ses actions n'aurait pas dû être commencée car il n'y avait aucune preuve de préjudice à l'organisation. Conformément à ST / AI / 371 / AMEND.1, une fois qu'il y a des raisons de croire qu'un membre du personnel s'est engagé dans une conduite insatisfaisante pour laquelle une mesure disciplinaire peut être imposée, une enquête est obligatoire. La question de savoir si l'inconduite a causé un préjudice à l'organisation doit être considérée comme faisant partie de l'enquête et de ses conséquences. Ce n'est pas un facteur pour décider si une enquête doit être lancée. Établissement de faits par des preuves claires et convaincantes: le tribunal a constaté que les preuves contre le demandeur étaient écrasantes, d'autant plus qu'il acceptait la responsabilité de ses actions. En ce qui concerne l'affirmation du demandeur selon laquelle l'absence de perte ou de dommage à l'organisation n'a pas été prise en compte, le tribunal a jugé que ce n'était pas un fait déterminant de la conclusion d'une faute mais une question d'atténuation ou d'aggravation et va à la degré de gravité de la mesure disciplinaire imposée. La question de savoir si les faits établis équivalaient à une faute: le tribunal a conclu que les faits établis à un degré élevé de probabilité que le demandeur ait violé le règlement 1.2 (g). Il a utilisé son bureau comme coordinateur de l'État du P-5 pour obtenir un gain privé, quoique non financier, pour lui-même - une visite prolongée non autorisée à la mission par son ami. De plus, il a intentionnellement falsifié des documents officiels qui lui sont confiés en vertu de son bureau. Il s'agissait d'une violation de l'ancienne règle du personnel 1.2 (h). Proportionnalité de la sanction disciplinaire: le tribunal a conclu que la sanction imposée au requérant n'était pas excessive ou abusive parce qu'il a utilisé son poste de haut niveau et a délégué pour préparer et approuver plusieurs faux documents, notamment en faisant une fausse

signature et en se tenant malhonnêtement comme un officiel d'une autre organisation. Le Tribunal a noté que même si ceux-ci ne sont peut-être pas les formes les plus graves d'inconduite, elles ne sont pas non plus mineures car elles représentent un délai d'intégrité.

Décision Contestée ou Jugement Attaqué

Le demandeur a contesté la décision de le séparer du service pour faute.

Principe(s) Juridique(s)

N / A

Résultat

Rejeté sur le fond

Applicants/Appellants

Onifade

Entité

MNUSS

Numéros d'Affaires

UNDT/NBI/2014/83

Tribunal

TCNU

Lieu du Greffe

Nairobi

Date of Judgement

29 oct 2015

Duty Judge

Juge Shaw

Language of Judgment

Anglais

Type de Décision

Jugement

Catégories/Sous-catégories

Prestations et droits

Questions disciplinaires / fautes professionnelles

Licenciement/séparation

Procédure régulière

Cessation de service

Droit Applicable

Instructions Administratives

- ST/IA/371/Amend.1
- MINUSS IA No. 005/2011

Ancien Règlement du personnel

- Disposition 1.2(h)

Circulaires d'information

- UNMIS CI 334/2011
- ST/CI/2014/26

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

- MINUSS SIU Procédures opérationnelles permanentes

Bulletins du Secrétaire général

- ST/CSG/2013/3

Règlement du personnel

- Article 1.2(b)
- Article 1.2(g)

Statut du personnel

- Disposition 10.1
- Disposition 10.2(a)

Jugements Connexes

UNDT/2012/039

2011-UNAT-164

2013-UNAT-364

2015-UNAT-523

2015-UNAT-545