

UNDT/2020/164/Corr.1, Hossain

Décisions du TANU ou du TCNU

Les infractions alléguées en l'espèce étaient de nature complexe et étaient encadrées d'une manière qui exigeait que plusieurs faits discrets soient établis afin qu'une sanction de séparation puisse être justifiée. Chaque élément des allégations d'inconduite que l'administration a été établi a été établi a donc été soumis à une revue. Avec le compte d'une personne à évaluer un autre, l'intimé a dû considérer correctement les questions de crédibilité au dossier. Rien n'indique que le répondant ait examiné les deux motifs possibles. Le cas du demandeur était que le processus disciplinaire était mal motivé par les préjugés ethniques et la vindicte. Cet aspect du cas du demandeur a été étayé par le témoignage de deux témoins. L'inférence de motifs inappropriés pour témoigner contre le demandeur, à tirer de leurs preuves, a été enregistré avant que la décision de sanction ne soit prise. Le demandeur a également spécifiquement attiré l'attention du répondant. L'intimé semble au tribunal de l'avoir ignoré ou rejeté la suggestion de parti pris et de vindicte comme non pertinent, car il n'y a rien au dossier pour le réfuter. Il n'y avait aucune indication du dossier que l'intimé a dûment pesé le manque de fiabilité des informations fournies au cours de l'enquête. Sur la totalité des éléments de preuve qui se trouvaient devant l'intimé lorsque la décision de sanction contestée a été prise, le tribunal a constaté que les faits établis ne se sont pas clairs ou convaincants. La gravité des allégations contre le demandeur aurait également eu un effet négatif sur sa réputation à la fin de sa carrière. Ces facteurs ont suffisamment justifié une bourse à la fin supérieure mais ne méritaient pas le traitement de la demande en tant que cas exceptionnel pour plus de deux ans de salaire. L'argument de l'intimé avait du mérite selon lequel le demandeur n'avait pas présenté des preuves suffisantes prouvant un lien de causalité entre les prêts cités et les pertes financières dues à la décision de séparation. Aucun dommage moral n'a pu être accordé par rapport aux prêts. En l'espèce, il était impossible de séparer la contrainte causée par l'enquête de la contrainte de la séparation résultant de l'enquête.

Décision Contestée ou Jugement Attaqué

Le demandeur a contesté la sanction disciplinaire de la séparation du service pour deux accusations d'inconduite, à savoir le transport de munitions des locaux de l'UNAMI et de demander au témoin à l'inconduite de donner de fausses preuves.

Principe(s) Juridique(s)

La fonction d'arbitrage du tribunal est celle de la revue judiciaire. En d'autres termes, le tribunal examine comment le décideur a pris la décision contestée et non le fond de la décision du décideur. Un plus grand niveau de déférence est accordé à l'administration dans la revue par le tribunal des décisions disciplinaires concernant la malhonnêteté. Ceci est en reconnaissance du devoir de l'administration de tenir les membres du personnel aux normes d'intégrité les plus élevées. Cependant, la déférence due n'éradique pas le rôle de l'UNT dans l'examen des décisions de l'administration relative à la faute. La question critique à déterminer est de savoir s'il existe des preuves claires et convaincantes de chaque fait cité dans les allégations d'inconduite. Y a-t-il eu une enquête appropriée pour constituer la base de la décision contestée en particulier, que l'intimé n'a pas interviewé et / ou considéré dûment des témoins pertinents?

Résultat

Jugement rendu en faveur du requérant en intégralité ou en partie

Texte Supplémentaire du Résultat

La décision d'imposer la sanction de la séparation a été annulée. Si l'intimé a choisi de verser une indemnité au lieu de l'annulation, le demandeur devait être payé deux ans de salaire net en compensation en vertu de l'art. 10.5 (a) du statut du Tribunal.

Applicants/Appellants

Hossain

Entité

MANUI

Numéros d'Affaires

UND/NBI/2018/122

Tribunal

TCNU

Lieu du Greffe

Nairobi

Date of Judgement

9 Sep 2020

Duty Judge

Juge Honeywell

Language of Judgment

Anglais

Type de Décision

Jugement

Catégories/Sous-catégories

Questions disciplinaires / fautes professionnelles

Mesure ou sanction disciplinaire

Faits (établissement des) / preuves

Standard de contrôle (judiciaire)

Affaires disciplinaires

Licenciement (de nomination)

Sanction disciplinaire

Droit Applicable

Règlement du personnel

- Article 1.2(b)
- Article 1.2(f)
- Article 1.2(q)

Statut du personnel

- Disposition 1.2(c)
- Disposition 1.2(g)
- Disposition 10.2(a)(viii)