UNDT/2021/069, Saleh

Décisions du TANU ou du TCNU

Le demandeur a été séparé du service pour soumettre de fausses informations dans trois réclamations pour traitement dentaire au fournisseur de régime d'assurance médicale, Cigna, pour remboursement. Les droits de la procédure régulière du demandeur ont été respectés car, lors de l’enquête, il a été correctement informé du sujet et du but de l’entretien et a donné un préavis suffisant. Il n'a également eu aucune objection quant à la conduite de l'entretien lorsqu'on lui a demandé à la fin de son entretien. En ce qui concerne l'affirmation selon laquelle le demandeur a insisté sur le fait que le tribunal a conclu que l'allégation n'avait pas été prouvée par des preuves claires et convaincantes parce que: a) le requérant n'avait aucun intérêt à falsifier une réclamation au profit de sa femme , qui était assuré en tant que membre de la famille dans le même plan; b) L'explication du dentiste n'est pas entièrement déraisonnable; et c) l'OPG non daté, appartenant apparemment à une femme, affichait en effet une couronne prothétique sur la dent indiquée dans le rapport du dentiste. Les faits concernant les deux autres réclamations ont été établis par des preuves claires et convaincantes à la lumière des admissions du requérant à l'enquêteur et au tribunal. La conduite du demandeur a violé les règlements du personnel 1.2 (b) et 1.2 (q) et a donc équipé une faute. Il n'y avait aucune raison d'interférer avec la mesure disciplinaire car la mesure appliquée était conforme aux cas antérieurs impliquant la soumission de fausses informations concernant une réclamation médicale ou abusant de l'assurance médicale fournie par l'organisation.

Décision Contestée ou Jugement Attaqué

Le demandeur a contesté la décision du sous-secrétaire général pour la stratégie de gestion, la politique et la conformité («USG / DMSPC») à lui imposer la mesure disciplinaire de la séparation du service avec compensation au lieu de l'avis et sans licenciement, conformément avec la règle 10.2 (a) (viii) du personnel.

Principe(s) Juridique(s)

Le rôle du tribunal lors de l'examen d'une question disciplinaire est de déterminer: si les faits sur lesquels les mesures disciplinaires étaient fondées ont été établies; si les faits établis constituent légalement une faute en vertu des règlements et règles des Nations Unies; La question de savoir si les mesures disciplinaires imposées sont proportionnées à l'infraction; et s'il y avait des irrégularités substantielles ou procédurales qui vioreraient le processus disciplinaire. Dans les cas disciplinaires, lorsque la résiliation est un résultat possible, la norme de preuve est que l'administration doit établir l'inconduite présumée par «des preuves claires et convaincantes», ce qui «signifie que la vérité des faits affirmée est très probable.

Résultat

Rejeté sur le fond

Applicants/Appellants

Saleh

Entité

FINUL

Numéros d'Affaires

UNDT/NBI/2020/032

Tribunal

TCNU

Lieu du Greffe

Nairobi

Date of Judgement

18 juin 2021

Language of Judgment

Anglais

Type de Décision

Jugement

Catégories/Sous-catégories

Questions disciplinaires / fautes professionnelles
Fraude, fausse déclaration et fausse certification
Cessation de service
Licenciement (de nomination)

Droit Applicable

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

- A/71/186
- A/72/209

Règlement du personnel

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