

2021-UNAT-1136, Abdulhamid Al

Fararjeh

Décisions du TANU ou du TCNU

Unat a jugé que les faits sur lesquels UNRWA fonde sa décision avait été établi, en plein égard de ses droits à une procédure régulière. Unat a jugé que l'UNRWA DT ne s'est pas trompé car il y avait des preuves claires et convaincantes que l'appelant a commis une exploitation sexuelle et des abus contre un bénéficiaire de l'UNRWA; Cela n'a pas non plus été commis en concluant que la sanction disciplinaire était proportionnée et légale. Unat a soutenu que l'appelante, en faisant en sorte que la plaignante retire son pantalon et ses sous-vêtements et s'engageant dans un examen médical aussi sensible et spécifique, qu'il n'avait pas les compétences et les droits requis à faire, violent ses obligations, et sa conduite était sexuelle abus et exploitation contre un bénéficiaire dans une situation vulnérable. Unat a jugé que la sanction n'était pas déraisonnable, absurde ou disproportionnée. Unat a jugé que l'UNRWA a correctement soutenu qu'il avait violé la relation de confiance entre lui et l'UNRWA et que sa conduite était particulièrement grave à la lumière de la position qu'il occupait en tant qu'infirmière pratique, qui impliquait des interactions quotidiennes avec des bénéficiaires physiquement et émotionnellement vulnérables. Unat a noté le fait qu'en tant que femme, la plaignante est tombée dans un statut «le plus vulnérable» et en exploitant ce statut, l'appelante a placé le plaignant dans une position potentiellement nocive où elle pourrait subir des représailles par sa communauté en raison d'un tel incident et pour avoir déposé une plainte à ce sujet. Unat a jugé que l'UNRWA DT n'a pas commis d'erreur en constatant la sanction proportionnée à l'infraction disciplinaire dans l'affaire. Sur la question spécifique de pouvoir affronter et contre-interroger ses accusateurs, Unat a détenu les droits de la procédure régulière d'un membre du personnel à Tant qu'elle ou il a une opportunité significative de monter une défense et de remettre en question la véracité de la déclarations contre lui. Unat a jugé que les éléments clés du droit de l'appelant à une procédure régulière étaient respectés et que les intérêts de la justice ont été signifiés. Unat n'a trouvé aucune erreur dans la conclusion de l'UNDT selon laquelle

il n'y a eu aucune violation des droits de la procédure régulière de l'appelant pendant l'enquête et le processus disciplinaire. UNAT a rejeté l'appel et a confirmé le jugement de l'UNRWA DT.

Décision Contestée ou Jugement Attaqué

L'appelant a contesté sa séparation du service sans licenciement pour l'exploitation sexuelle et les abus commis contre un bénéficiaire. L'UNRWA DT a rejeté la demande, concluant que l'UNRWA avait fait le cas d'une faute contre lui par des preuves claires et convaincantes.

Principe(s) Juridique(s)

L'examen judiciaire d'une affaire disciplinaire oblige un Unrwa DT à prendre en compte les preuves produites et les procédures utilisées au cours de l'enquête par l'administration. L'administration porte le fardeau de l'établissement que l'inconduite présumée pour laquelle une mesure disciplinaire a été prise contre un membre du personnel s'est produite. Lorsque la résiliation est un résultat possible, une faute doit être établie par des preuves claires et convaincantes. La présomption d'innocence doit être respectée. La question du degré de sanction est généralement réservée à l'administration, qui a le pouvoir discrétionnaire d'imposer la mesure qu'elle considère adéquate dans les circonstances de l'affaire et pour les actions et la conduite du membre du personnel impliqué. Les tribunaux n'interféreront et annulent ou modifieront une sanction imposée par l'administration où la sanction impose est manifestement illégale, arbitraire, adoptée au-delà des limites énoncées par les normes respectives, excessives, abusives, discriminatoires ou absurdes dans sa gravité. La procédure d'appel est de nature corrective et non une opportunité pour une partie insatisfaite de réarranger son cas. Une partie ne peut que répéter les arguments d'appel qui n'ont pas réussi devant la cour inférieure. Un appelant a le fardeau de satisfaire un que le jugement qu'il cherche à contester est défectueux. La procédure régulière n'exige pas toujours qu'un membre du personnel défendant une action disciplinaire de séparation ait le droit de confronter et de contre-interroger ses accusateurs. Les droits à une procédure régulière d'un membre du personnel sont respectés tant qu'il ou il a une opportunité significative de monter une défense et de remettre en question la véracité des déclarations contre lui.

Résultat

Appel rejeté sur le fond

Texte Supplémentaire du Résultat

N / A

Applicants/Appellants

Abdulhamid Al Fararjeh

Entité

OSTNU

Numéros d'Affaires

2020-1463

Tribunal

TANU

Lieu du Greffe

New york

Date of Judgement

6 Jan 2023

President Judge

Juge Raikos

Language of Judgment

Anglais

Type de Décision

Jugement

Catégories/Sous-catégories

Questions disciplinaires / fautes professionnelles

Mesure ou sanction disciplinaire

Exploitation et abus sexuels

Procédure régulière

Right to confront complainant

Cessation de service

Résiliation de l'engagement (voir aussi, Résiliation de l'engagement)

Licenciement (de nomination)

Sanction disciplinaire

Droit Applicable

TANU Règlement de procédure

- Article 18.1

TANU Statut du Tribunal

- Article 2.1(e)
- Article 8.3

UNRWA Règlements du personnel de la région

- Article 1.1
- Article 1.4
- Article 10.2

UNRWA Règles du personnel de la région

- Disposition 110.1
- Disposition 110.3

UNRWA Directives du personnel

- PD A/10

Jugements Connexes

2015-UNAT-550
2017-UNAT-718
2016-UNAT-700
2012-UNAT-207
2013-UNAT-379
2014-UNAT-467
2011-UNAT-123
2020-UNAT-1024
2018-UNAT-889
2018-UNAT-859
2018-UNAT-870
2018-UNAT-849
2020-UNAT-1061
2017-UNAT-797
2013-UNAT-295
2013-UNAT-302
2015-UNAT-537
2018-UNAT-879
2017-UNAT-733
2018-UNAT-829
2016-UNAT-669