

UNDT/2022/041, Samuel Bwalya

Décisions du TANU ou du TCNU

Le tribunal a constaté qu'en tant que directeur du pays, en instruisant le membre du personnel le plus junior de la chaîne de commandement dans le processus d'approvisionnement, de forger un document et en agissant sur ce document par son approbation et son approbation de la demande officielle qui a été déformée, la Le demandeur a violé les règles et règlements cités par l'organisation. De plus, il a violé le paragraphe 24 (e) du cadre juridique du PNUD, l'article 3 de la politique du PNUD sur la fraude et les autres pratiques de corruption applicables à l'époque (politique anti-Fraude du PNUD) et les directives et procédures du PNUD sur la mise en œuvre nationale par le gouvernement du PNUD Des projets soutenus émis le 1er juillet 2011. Les droits de la procédure régulière du requérant ont été respectés parce qu'il comprenait les accusations portées contre lui, il a eu amplement l'occasion de demander des éclaircissements, il a répondu aux accusations et a fait ses commentaires après que le dossier montre des consultations approfondies avec son avocat dûment désigné. L'intimé a pris des considérations pertinentes et est arrivée à une sanction proportionnée. Le tribunal n'était pas convaincu que la sanction devrait être interférée.

Décision Contestée ou Jugement Attaqué

Le requérant a contesté la mesure disciplinaire qui lui a été imposée de séparation du service ayant une compensation au lieu d'un avis et sans indemnisation de licenciement.

Principe(s) Juridique(s)

Dans les cas disciplinaires, le tribunal est appelé à examiner les éléments suivants: (i) si les faits sur lesquels la mesure disciplinaire se fonde ont été établies (ii) si les faits établis équivalent à une faute; (iii) si les droits de la procédure régulière du

membre du personnel ont été respectés et (iv) si la sanction est proportionnée à l'infraction. 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 le résultat possible, la norme de preuve est une preuve claire et convaincante signifiant que la probabilité que l'inconduite s'est produite est très élevée.

Résultat

Rejeté sur le fond

Texte Supplémentaire du Résultat

L'intimé ayant prouvé son cas grâce à des preuves claires et convaincantes que le demandeur a violé ses conditions de nomination, la demande a été rejetée dans son intégralité.

Applicants/Appellants

Samuel Bwalya

Entité

NU

Numéros d'Affaires

UNDT/NBI/2019/43

Tribunal

TCNU

Lieu du Greffe

Nairobi

Date of Judgement

9 Mai 2022

Duty Judge

Juge Sikwese

Language of Judgment

Anglais

Type de Décision

Jugement

Catégories/Sous-catégories

Questions disciplinaires / fautes professionnelles

Abus d'autorité

Violation des devoirs d'indépendance, de neutralité et d'impartialité

Licenciement/séparation

Abus de pouvoir

Irrégularités en matière de passation de marchés

Droit Applicable

Lois d'autres entités (règles, règlements, etc.)

Règlement du personnel

- Article 1.2(b)

Statut du personnel

- Disposition 10.1(a)