UNDT/2023/085, Bista

Décisions du TANU ou du TCNU

Bien que le droit et la coutume népalais puissent être pertinents en raison de la réticence du requérant à accepter culturellement cette désignation de demi-frère comme lui étant applicable, le droit népalais ne peut pas être considéré comme le droit applicable des Nations Unies en ce qui concerne les questions d'emploi au sein de l'Organisation. Le droit applicable des Nations Unies est considéré et accepté tel qu'il est promulgué dans le Statut et le Règlement du personnel des Nations Unies. Ce dernier s'applique aux questions d'emploi.

Bien que le requérant ait voulu faire valoir sa préférence pour l'application du droit népalais parce qu'il est népalais et que son demi-frère SRB l'est aussi, il ne serait pas possible de demander aux fonctionnaires de l'Organisation des Nations Unies d'adhérer aux règles de l'Organisation s'ils étaient autorisés à faire valoir que le droit de leur pays de naissance respectif est différent.

Le Tribunal a estimé que le droit applicable dans les affaires dont il est saisi est le droit des Nations Unies. Le droit des Nations Unies inclut les frères et demi-frères dans la définition des "parents" qui doivent être déclarés sur les formulaires PHP s'ils sont employés par les Nations Unies.

Décision Contestée ou Jugement Attaqué

Le requérant a contesté la mesure disciplinaire qui lui a été imposée, à savoir la cessation de service avec indemnité de préavis et indemnité de licenciement, conformément à la disposition 10.2(a)(viii) du Règlement du personnel. The Applicant argued that he should not have been separated from service for making a false declaration in his PHP form. He states that he has a brother, SRB, who joined the Organization with BINUCA in 2011.

Principe(s) Juridique(s)

Dans les affaires disciplinaires, le Tribunal est appelé à examiner les points suivants : (i) si les faits sur lesquels la mesure disciplinaire est fondée ont été établis (ii) si les faits établis constituent une faute ; (iii) si les droits de l'agent à une procédure régulière ont été respectés et (iv) si la sanction est proportionnée à l'infraction.

Il incombe à l'administration d'établir que la faute présumée pour laquelle une mesure disciplinaire a été prise à l'encontre d'un agent a été commise. Lorsque le licenciement est l'issue possible, comme dans le cas présent, la norme de preuve est celle de la preuve claire et convaincante, ce qui signifie que la probabilité que la faute ait été commise est très élevée.

Lorsqu'il existe des preuves incontestables qu'un agent a répondu de manière mensongère à une question de sélection dans le PSP et qu'il a ensuite certifié la véracité du PSP, la norme de preuve des preuves claires et convaincantes est respectée et une faute grave est établie.

L'administration n'est pas tenue d'établir l'intention d'un membre du personnel - un membre du personnel peut être tenu pour responsable de la fourniture de fausses informations en cas de négligence.

Résultat

Rejeté sur le fond

Texte Supplémentaire du Résultat

À la lumière des faits qui ressortent des observations des parties et du droit applicable, le Tribunal n'a pas pu trouver de raison de juger illégale la mesure disciplinaire de licenciement imposée. Le licenciement était proportionné, juste et nullement irrégulier dans les circonstances.

Applicants/Appellants

Bista

Entité

MANUL

Numéros d'Affaires

UNDT/NBI/2022/119

Tribunal

TCNU

Lieu du Greffe

Nairobi

Date of Judgement

14 août 2023

Duty Judge

Juge Belle

Language of Judgment

Anglais

Type de Décision

Jugement

Catégories/Sous-catégories

Sanction disciplinaire
Licenciement (de nomination)

Droit Applicable

Ancien Statut du personnel

- Article 1.2(b)

Statut du personnel

- Disposition 1.5
- Disposition 4.7

Jugements Connexes

2020-UNAT-1006

2019-UNAT-918

2019-UNAT-913

2015-UNAT-550

2013-UNAT-302

2011-UNAT-164

2019-UNAT-955

2013-UNAT-362

2021-UNAT-1156