

UNDT/2010/130, Applicant

Décisions du TANU ou du TCNU

L'intimé a soumis des éléments de preuve documentaires montrant que le poste de demandeur avait été créé, et le demandeur a recruté, en particulier dans le but de poursuivre le premier leader serbe mentionné ci-dessus. En conséquence, le Tribunal a conclu que la décision d'abolir le poste du demandeur et de mettre fin à sa nomination à durée déterminée avait été prise en compte des nécessités de service et constituait un exercice approprié de l'autorité discrétionnaire de l'intimé. Puisqu'il a été établi que les nécessités de service justifiaient la résiliation de la nomination du demandeur, il n'était pas nécessaire que le tribunal examine les allégations du demandeur selon lesquelles la décision avait été mal influencée par l'animosité entre le demandeur et son superviseur. La résiliation de la nomination du demandeur était cependant illégale compte tenu du statut de congé de maladie du demandeur. Le Secrétaire général avait attribué au demandeur huit mois de salaire de base nette pour cette violation de ses droits. Compte tenu des circonstances de l'affaire, le tribunal a considéré qu'une compensation adéquate pour les préjudés moraux et matériels subis par le demandeur était le droit maximal du membre du personnel aux congés de maladie à la date de sa résiliation, c'est-à-dire un salaire de base nette de 11 mois de 11 mois, moins les huit mois déjà attribués par le secrétaire général. Le tribunal a en outre conclu que la remarque contenue dans la lettre de l'ASG / OHRM était en fait une réprimande au sens de l'ancienne règle du personnel 110.3 (b) (i). Bien qu'il relève de l'autorité discrétionnaire de l'intimé de réprimander un réprimande au demandeur, dans ce cas, une telle décision était illégale car elle a été entachée par une irrégularité procédurale et une erreur de fait. Premièrement, le demandeur n'avait pas été informé de son droit d'être représenté par un avocat lors de l'enquête, en violation de ST / AI / 379 (qui diffère à cet égard de ST / AI / 371 et de l'ancienne règle du personnel 110.4). Deuxièmement, le contenu de la réprimande délivré au demandeur n'a pas été étayé par les faits tels qu'établi par le comité d'enquête. Le Tribunal a rejeté la demande du demandeur de paiement de ses frais juridiques, sur la base de l'article 10.6 de la loi et jugement N ° 237, Powell (1979), de l'ancien Unat. Résultat: Le Tribunal a attribué un salaire de

base net de trois mois au demandeur en rémunération pour les préjugés résultant de la résiliation illégale et de trois mois supplémentaires pour la réprimande illégale. Le Tribunal a encore annulé la réprimande et a ordonné au répondant de le supprimer des dossiers de l'administration.

Décision Contestée ou Jugement Attaqué

En 2001, le demandeur a été embauché par ICTY au niveau D-1 pour poursuivre un leader serbe de haut niveau. En janvier 2006, un membre du personnel junior a déposé une plainte pour harcèlement sexuel contre le demandeur. En mars 2006, le haut dirigeant serbe que le requérant avait été embauché pour poursuivre est décédé en détention, mettant fin à la procédure contre lui. Peu de temps après, l'administration a informé le demandeur de la décision d'abolir son poste et de résilier sa nomination à durée déterminée. Cependant, en attendant les résultats de l'enquête contre lui, la nomination du demandeur n'a pas été résiliée. En avril 2006, le comité d'enquête a publié son rapport, qui a effacé le demandeur de toutes les allégations d'inconduite. Le panel a toutefois noté que si le demandeur continue d'être employé par l'ONU, il devrait être mis en garde en ce qui concerne les responsabilités d'un cadres supérieur pour avoir ou chercher à avoir une relation de travail avec des subordonnés. Peu de temps après, l'ASG / OHRM a informé la requérante de sa décision de ne pas poursuivre l'affaire disciplinaire, mais a conclu sa lettre par une remarque concernant le comportement inapproprié et le mauvais jugement manifesté par le demandeur. À compter du 31 juillet 2006, la nomination du demandeur a été résiliée, bien qu'il soit en congé de maladie certifié et avait soumis un rapport de médecin indiquant que ses congés de maladie devraient être prolongés.

Principe(s) Juridique(s)

N / A

Résultat

Jugement rendu en faveur du requérant en intégralité ou en partie

Applicants/Appellants

Applicant

Entité

TPIY

Numéros d'Affaires

UNDT/GVA/2010/021

Tribunal

TCNU

Lieu du Greffe

Genève

Date of Judgement

21 Jul 2010

Duty Judge

Juge Cousin

Language of Judgment

Anglais

Français

Type de Décision

Jugement

Catégories/Sous-catégories

Suppression d'un poste

Prestations et droits

Harcèlement sexuel

Congé de maladie

Questions disciplinaires / fautes professionnelles

Enquêtes

Droit Applicable

Instructions Administratives

- ST/IA/2005/3
- ST/IA/371
- ST/IA/379

Ancien Règlement du personnel

- Disposition 110.3(a)(i)
- Disposition 110.4

TCNU Statut

- Article 10.6