UNDT/2010/172, Lauritzen

Décisions du TANU ou du TCNU

Le tribunal a constaté que la décision de retirer la requérante de son poste et la décision de la placer sur le SLWFP constituaient un exercice approprié de la discrétion du Secrétaire général en vertu du règlement 1.2 (c) et de l'ancienne règle du personnel et du personnel, a), respectivement. Cependant, le Tribunal a également considéré que le maintien du demandeur sur le SLWFP pendant quatre ans et quatre mois a enfreint la règle 105.2 (a) du personnel, car il n'a pas servi les intérêts de l'organisation. Le tribunal a en outre constaté que cette violation avait causé la blessure morale au demandeur pour laquelle elle devrait être indemnisée. Mesure disciplinaire déguisée: Alors que l'ancien règlement du personnel 1.2 (c) donne au Secrétaire général l'autorité de retirer un membre du personnel de son poste dans l'intérêt du service, si en fait une telle décision est prise comme une mesure disciplinaire, les procédures applicable en cas de faute doit être suivi. Dans le cas présent, cependant, la requérante a été critiquée pour son incapacité à résoudre des problèmes interpersonnels qu'elle a contribué à créer, et non pour une conduite qui pourrait faire l'objet d'une procédure disciplinaire. Organisation du travail et du pouvoir discrétionnaire: Conformément à l'ancien règlement du personnel 1.2 (c), le secrétaire général a une large discrétion sur l'organisation du travail. Une telle discrétion, cependant, n'est pas sans entraves mais est soumise à la supervision du tribunal, dont l'ampleur a été expliquée par le Tribunal d'appel dans Jugement 2010-UNAT-021, ASAAD. Bien que le tribunal ne puisse pas remplacer son jugement à celui du Secrétaire général concernant l'organisation appropriée du travail, elle doit vérifier qu'une décision à cet égard n'a pas été prise pour des raisons illégales. Dans le cas présent, la suppression de la requérante de son poste était un moyen de mettre fin à une situation dysfonctionnelle et il n'est pas pour le tribunal de déterminer si une autre mesure aurait pu être prise. Lorsqu'une mesure organisationnelle affectant un membre du personnel est prise en fonction des circonstances personnelles de ce membre du personnel, il doit avoir la possibilité de présenter des observations avant la décision. SLWFP: Alors que l'ancien règlement du personnel 105.2 (a) permet au Secrétaire général de placer, à

sa propre initiative, un membre du personnel du SLWFP s'il considère ce congé comme étant dans l'intérêt de l'organisation, une telle mesure ne devrait être prise qu'en exceptionnelle cas et pour une période limitée. Il n'est pas dans l'intérêt de l'organisation de garder un membre du personnel sur le SLWFP pendant quatre ans et quatre mois sans son travail. L'intimé ne peut prétendre qu'il n'avait pas d'autre choix que de laisser le demandeur sur SLWFP pendant plus de quatre ans. Si, comme indiqué par l'intimé, il n'a pas été possible de nommer le demandeur à un autre poste, l'intimé aurait dû tirer les conséquences de cette situation et il aurait dû résilier la nomination indéfinie du demandeur en vertu du règlement 9.1 (c). Les membres du personnel, tant qu'ils restent au service de l'organisation, ont le droit non seulement pour être rémunéré, mais aussi pour avoir du travail. Dommages: Étant donné que la requérante a continué de recevoir son salaire, elle n'a subi aucune perte de matériel. Les blessures morales résultant d'une décision légale ne peuvent être indemnisées. Les blessures morales résultant d'une décision illégale peuvent être indemnisées, à condition que les preuves de la blessure subies soient prévues. Dans le cas présent, les dommages moraux ont été fixés en chiffres forfaitaires, et non dans le salaire de base nette. Coûts: L'article 10.6 du statut de l'UNT prévoit l'attribution des coûts à une partie uniquement lorsque l'autre partie a manifestement abusé de la procédure. Lorsqu'un demandeur avait déposé sa demande auprès de l'ancien UNAT, le tribunal doit examiner si dans le cadre de l'ancien système judiciaire, il pouvait réclamer des frais. L'ancien Unat défini dans son jugement n ° 237, Powell (1979), les circonstances limitées dans lesquelles il pourrait accorder des frais.

Décision Contestée ou Jugement Attaqué

Le demandeur était le représentant du HCR (P-5) en Hongrie lorsque le Haut Commissaire a décidé de la retirer de son poste, avec effet du 1er mars 2004, en raison de problèmes interpersonnels. Plus pour son renvoi, elle a été mise en congé spécial avec le plein salaire («SLWP») en tant que «membre du personnel entre les affectations» («SIBA»), en attendant la réaffectation à un autre poste. Cependant, la requérante n'a jamais été sélectionnée pour aucune des postes auxquels elle a par la suite appliqué et est restée sur SLWFP jusqu'à sa retraite quatre ans et quatre mois plus tard, en juin 2008. Le Tribunal a constaté que la décision de retirer la requérante de son poste et La décision de la placer sur le SLWFP constituait un exercice approprié de la discrétion du Secrétaire général conformément au

règlement 1.2 (c) et à l'ancienne règle du personnel 105.2 (a). Cependant, le Tribunal a également considéré que le maintien du demandeur sur le SLWFP pendant quatre ans et quatre mois a enfreint la règle 105.2 (a) du personnel, car il n'a pas servi les intérêts de l'organisation. Le tribunal a en outre constaté que cette violation avait causé la blessure morale au demandeur pour laquelle elle devrait être indemnisée.

Principe(s) Juridique(s)

N / A

Résultat

Jugement rendu en faveur du requérant en intégralité ou en partie

Texte Supplémentaire du Résultat

15 000 USD décernés pour la blessure morale résultant de son restant sur SLWFP pendant quatre ans et quatre mois.

Applicants/Appellants

Lauritzen

Entité

HCNUR

Numéros d'Affaires

UNDT/GVA/2010/025

Tribunal

TCNU

Lieu du Greffe

Genève

Date of Judgement

27 sep 2010

Duty Judge

Juge Cousin

Language of Judgment

Anglais
Français

Type de Décision

Jugement

Catégories/Sous-catégories

Nomination (type)
Prestations et droits
Congé spécial (avec ou sans solde)
Compensation
Dommages non pécuniaires (moraux)
Questions disciplinaires / fautes professionnelles
Cessation de service
Licenciement (de nomination)

Droit Applicable

Ancien Statut du personnel

- Article 1.2(c)
- Article 9.1(c)

Ancien Règlement du personnel

- Disposition 105.2(a)(i)

- Disposition 105.2(a)(ii)

Jugements Connexes

2010-UNAT-012
2010-UNAT-021
UNDT/2010/130