

UNDT/2016/181, Hassanin

Décisions du TANU ou du TCNU

L'UNDT a constaté que l'administration n'a pas réussi à honorer pleinement les dispositions importantes de la règle 13.1 du personnel en ce qui concerne le demandeur. L'UNDT a constaté que l'organisation avait commis des irrégularités importantes et n'a pas réussi à conformité aux exigences des règles du personnel 13.1 (d) et (e) et 9 (6) (e). L'Ones était sur l'administration pour effectuer un exercice de contrepartie Et trouvez un poste approprié pour le demandeur, qui était un membre du personnel permanent, avant d'ouvrir le poste à d'autres. L'UNDT a constaté que le licenciement du demandeur était illégal car il n'avait pas reçu une considération appropriée en tant que personne nommée permanente et en tant que haut niveau élu de haut niveau du syndicat.

Décision Contestée ou Jugement Attaqué

Le 24 mars 2014, le demandeur, membre du personnel de niveau G-4 dans la section de publication, réunion et édition du Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences («DGACM»), a déposé une demande contestant la décision d'abolir son poste efficace 1er janvier 2014, et, par conséquent, pour résilier sa nomination permanente.

Principe(s) Juridique(s)

N / normes internationales sur la réduction et la rétention: Il existe des normes et normes internationales concernant la cessation de l'emploi des travaux en raison du changement économique, technologique ou structurel, et les droits des travailleurs licenciés et des représentants du personnel. La Convention internationale de l'Organisation du Travail sur le licenciement de l'emploi (Convention n ° C158) (1982), qui contient des dispositions applicables à toutes les branches de l'activité économique et à toutes les personnes employées (Art. 2), États de l'art. 4 que

l'emploi d'un travailleur ne doit être licencié que s'il existe une raison valable pour une telle résiliation liée à la capacité ou à la conduite du travailleur ou en fonction des exigences opérationnelles de l'entreprise, de l'établissement ou du service. Adhésion syndicale ou participation aux activités syndicales; rechercher des fonctions ou agir ou avoir agi en qualité de représentant des travailleurs; Le dépôt d'une plainte ou de participation à une procédure contre un employeur impliquant une violation présumée de lois ou de règlements ne constitue pas des raisons valables de résiliation (art. 5). L'article 19 de la recommandation de l'OIT sur le licenciement de l'emploi (recommandation n ° R166) (1982), enjoint à toutes les parties concernées de chercher à minimiser et à atténuer les effets négatifs de la cessation de l'emploi des travailleurs pour des raisons de des raisons économiques, technologiques, structurelles ou similaires nature, sans préjudice à l'exploitation efficace de l'entreprise. Parmi les mesures pour éviter ou minimiser la résiliation, la recommandation n ° R166 recommande, entre autres: restriction de l'embauche, répartir la réduction de la main-d'œuvre sur une certaine période de temps pour permettre la réduction naturelle de la main Protection des revenus appropriée, restriction des heures supplémentaires et réduction des heures de travail normales. La recommandation n ° R166 souligne également la nécessité de critères établis pour la sélection de licenciement et de priorité sur la réhabilitation. Normes internationales sur la représentation du personnel: la Convention de l'OIT sur le droit d'organiser et de négocier collectif (Convention n ° 98) (1949) et l'OIT ILO Convention des représentants des travailleurs (Convention n ° C135) (1971), affirme que les représentants des travailleurs bénéficient d'une protection efficace contre tout acte préjudiciable à eux, y compris le licenciement, en fonction de leur statut ou des activités en tant que représentante des travailleurs ou sur l'adhésion syndicale ou la participation aux activités syndicales , dans la mesure où ils agissent conformément aux lois existantes ou aux accords collectifs. L'article 6, paragraphe 2), de la recommandation de l'OIT sur les représentants des travailleurs (recommandation n ° R143) (1971) recommande des mesures spécifiques à prendre pour garantir une protection efficace des représentants des travailleurs, inter-lia: définition détaillée et précise des raisons justifiant la cessation de l'emploi des travailleurs Représentants, exigence de consultation avec un avis consultatif d'un organisme indépendant avant le licenciement des représentants des travailleurs, une procédure de recours spéciale où les représentants des travailleurs considèrent que leur emploi a été interrompu sans justice ou ils ont été soumis à un changement défavorable dans les conditions d'emploi ou à un traitement injuste , provision pour un recours effectif, y compris la réintégration avec le paiement des salaires non

rémunérés et le maintien des droits acquis et la reconnaissance d'une priorité à remettre aux représentants des travailleurs en ce qui concerne leur réintégration dans l'emploi en cas de réduction de la main-d'œuvre (voir Art. 6 (2) (f)). Nature de la nomination permanente: le Le statut d'un membre du personnel «permanent» signifie un type particulier de relation d'emploi, par lequel l'organisation, en reconnaissance du service exemplaire et long du membre du personnel, lui fournit des protections et des garanties juridiques supplémentaires. Il est important de garder à l'esprit les raisons de la création et de l'existence d'un institut de personnel permanent dans le contexte d'une organisation internationale comme les Nations Unies. Les membres du personnel de l'organisation ont leur allégeance à aucun gouvernement national. Ayant respecté toutes les exigences et critères nécessaires pour une nomination permanente, et ayant reçu une telle nomination, ils ont droit à certaines protections et avantages juridiques tels qu'ils sont articulés dans les règlements du personnel et les règles du personnel, y compris par rapport au personnel sur d'autres types de nominations . Ce raisonnement s'applique également au personnel permanent, quel que soit le type de leur arrangement contractuel. Abolition et personnel permanent: la règle 13.1 du personnel est clair que le personnel permanent sur les postes abolis, s'il est adapté aux postes vacants, ne doit être comparé qu'à d'autres employés permanents - Ce serait une irrégularité matérielle pour les placer dans le même pool que les membres du personnel à durée à durée déterminée, à terme ou temporaire. pris en compte lors de l'attribution de la compensation. Par conséquent, toute indemnité de résiliation versée au demandeur lors de sa séparation doit être déduite du montant final de l'indemnisation à payer comme alternative à la résiliation (voir également Koh undt / 2010/040 (pas d'appel); Tolstopiatov undt / 2011/2011 / 012 (pas d'appel); Cohen 2011-UNAT-131). Normes internationales sur les licenciements et la réintégration: Il existe des normes et normes internationales concernant la cessation de l'emploi des travaux en raison du changement économique, technologique ou structurel, et les droits des travailleurs licenciés et des représentants du personnel. La Convention internationale de l'Organisation du Travail sur le licenciement de l'emploi (Convention n ° C158) (1982), qui contient des dispositions applicables à toutes les branches de l'activité économique et à toutes les personnes employées (Art. 2), États de l'art. 4 que l'emploi d'un travailleur ne doit être licencié que s'il existe une raison valable pour une telle résiliation liée à la capacité ou à la conduite du travailleur ou en fonction des exigences opérationnelles de l'entreprise, de l'établissement ou du service. Adhésion syndicale ou participation aux activités syndicales; rechercher des fonctions ou agir ou avoir agi en qualité de représentant des travailleurs; Le dépôt

d'une plainte ou de participation à une procédure contre un employeur impliquant une violation présumée de lois ou de règlements ne constitue pas des raisons valables de résiliation (art. 5). L'article 19 de la recommandation de l'OIT sur le licenciement de l'emploi (recommandation n ° R166) (1982), enjoint à toutes les parties concernées de chercher à minimiser et à atténuer les effets négatifs de la cessation de l'emploi des travailleurs pour des raisons de des raisons économiques, technologiques, structurelles ou similaires nature, sans préjudice à l'exploitation efficace de l'entreprise. Parmi les mesures pour éviter ou minimiser la résiliation, la recommandation n ° R166 recommande, entre autres: restriction de l'embauche, répartir la réduction de la main-d'œuvre sur une certaine période de temps pour permettre la réduction naturelle de la main Protection des revenus appropriée, restriction des heures supplémentaires et réduction des heures de travail normales. La recommandation n ° R166 souligne également la nécessité de critères établis pour la sélection de licenciement et de priorité sur la réhabilitation. Normes internationales sur la représentation du personnel: la Convention de l'OIT sur le droit d'organiser et de négocier collectif (Convention n ° 98) (1949) et l'OIT ILO Convention des représentants des travailleurs (Convention n ° C135) (1971), affirme que les représentants des travailleurs bénéficient d'une protection efficace contre tout acte préjudiciable à eux, y compris le licenciement, en fonction de leur statut ou des activités en tant que représentante des travailleurs ou sur l'adhésion syndicale ou la participation aux activités syndicales , dans la mesure où ils agissent conformément aux lois existantes ou aux accords collectifs. L'article 6, paragraphe 2), de la recommandation de l'OIT sur les représentants des travailleurs (recommandation n ° R143) (1971) recommande des mesures spécifiques à prendre pour garantir une protection efficace des représentants des travailleurs, inter-lia: définition détaillée et précise des raisons justifiant la cessation de l'emploi des travailleurs Représentants, exigence de consultation avec un avis consultatif d'un organisme indépendant avant le licenciement des représentants des travailleurs, une procédure de recours spéciale où les représentants des travailleurs considèrent que leur emploi a été interrompu sans justice ou ils ont été soumis à un changement défavorable dans les conditions d'emploi ou à un traitement injuste , provision pour un recours effectif, y compris la réintégration avec le paiement des salaires non rémunérés et le maintien des droits acquis et la reconnaissance d'une priorité à remettre aux représentants des travailleurs en ce qui concerne leur rétention dans l'emploi en cas de réduction de la main-d'œuvre (voir Art. 6 (2) (f)). Nature de la nomination permanente: le Le statut d'un membre du personnel «permanent» signifie un type particulier de relation d'emploi, par lequel l'organisation, en

reconnaissance du service exemplaire et long du membre du personnel, lui fournit des protections et des garanties juridiques supplémentaires. Il est important de garder à l'esprit les raisons de la création et de l'existence d'un institut de personnel permanent dans le contexte d'une organisation internationale comme les Nations Unies. Les membres du personnel de l'organisation ont leur allégeance à aucun gouvernement national. Ayant respecté toutes les exigences et critères nécessaires pour une nomination permanente, et ayant reçu une telle nomination, ils ont droit à certaines protections et avantages juridiques tels qu'ils sont articulés dans les règlements du personnel et les règles du personnel, y compris par rapport au personnel sur d'autres types de nominations . Ce raisonnement s'applique également au personnel permanent, quel que soit le type de leur arrangement contractuel. Abolition et personnel permanent: la règle 13.1 du personnel est clair que le personnel permanent sur les postes abolis, s'il est adapté aux postes vacants, ne doit être comparé qu'à d'autres employés permanents - Ce serait une irrégularité matérielle pour les placer dans le même pool que les membres du personnel à durée à durée déterminée, à terme ou temporaire. pris en compte lors de l'attribution de la compensation. Par conséquent, toute indemnité de résiliation versée au demandeur lors de sa séparation doit être déduite du montant final de l'indemnisation à payer comme alternative à la résiliation (voir également Koh undt / 2010/040 (pas d'appel); Tolstopiatov undt / 2011/2011 / 012 (pas d'appel); Cohen 2011-UNAT-131).

Résultat

Jugement rendu en faveur du requérant en intégralité ou en partie

Texte Supplémentaire du Résultat

Les deux comptes financiers. et des performances spécifiques

Applicants/Appellants

Hassanin

Entité

DAGGC

Numéros d'Affaires

UNDT/NY/2014/20

Tribunal

TCNU

Lieu du Greffe

New york

Date of Judgement

7 Oct 2016

Language of Judgment

Anglais

Type de Décision

Jugement

Catégories/Sous-catégories

Suppression d'un poste

Nomination (type)

Prestations et droits

Cessation de service

Licenciement (de nomination)

Droit Applicable

Instructions Administratives

- ST/IA/293

Règlement du personnel

- Article 1.2
- Article 9.3(a)(i)

Statut du personnel

- Disposition 13.1
- Disposition 9.6

TCNU Statut

- Article 10.5