

UNDT/2016/191, Alsado

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 de la règle 13.1 (d) et (e) et 9.6 (e) de l'administration pour effectuer un exercice de correspondance et trouver un Post approprié pour le demandeur, qui était un membre du personnel permanent, avant d'ouvrir le poste à d'autres. L'UNDT a constaté que, parce que le demandeur a pu obtenir un emploi alternatif, bien qu'à un niveau inférieur, il a atténué ses pertes et n'a subi aucun préjudice pécuniaire. L'UNDT a ordonné le paiement de 3 000 USD en compensation de détresse émotionnelle.

Décision Contestée ou Jugement Attaqué

Le 24 mars 2014, le demandeur, membre du personnel de la section d'édition, réunion et édition du Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences («DGACM»), a déposé une demande contenant la décision d'abolir son poste et, en tant que résultat, pour résilier sa nomination permanente. 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 de la règle 13.1 (d) et (e) et 9.6 (e) de l'administration pour effectuer un exercice de correspondance et trouver un Post approprié pour le demandeur, qui était un membre du personnel permanent, avant d'ouvrir le poste à d'autres. L'UNDT a constaté que, parce que le demandeur a pu obtenir un emploi alternatif, bien qu'à un niveau inférieur, il a atténué ses pertes et n'a subi aucun préjudice pécuniaire. L'UNDT a ordonné le paiement de 3 000 USD en compensation de détresse émotionnelle.

Principe(s) Juridique(s)

Normes internationales sur les licenciements 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 à la réhabilitation. Le service exemplaire et long du membre du personnel lui fournit des protections juridiques et des garanties 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: le personnel règle 13.1 indique que le personnel permanent sur les postes abolis, s'ils conviennent aux postes vacants, n'ont qu'à être comparé à d'autres employés permanents - Ce serait une irrégularité matérielle de les placer dans le même pool que les membres du personnel à durée à durée à long terme ou temporaires. L'administration est tenue de faire des efforts de bonne foi pour trouver des postes appropriés et disponibles par rapport auxquels le demandeur, en tant que membre du personnel permanent touché par le post-abolition, aurait pu être placé (El-Kholy UNT / 2016/102; Hassanin UNT / 2016/181 ; Tiefenbacher UNT / 2016/183). Le règlement 1.2 (c) du personnel permet à l'administration de réaffecter le personnel latéralement (voir également l'article 11 de ST / AI / 2010/3, qui permet spécifiquement le placement du personnel affecté par l'abolition des postes en dehors du processus de sélection normal). Le tribunal constate que la règle du personnel 13.1 (d) ne prévoit pas un droit à un autre emploi au même niveau ou supérieur. Ce qui est nécessaire, c'est que l'administration fait des efforts de bonne foi pour identifier les postes disponibles. Dans ce cas, le demandeur a obtenu un nouveau poste, bien qu'à un salaire inférieur. Indemnité et réparation de la fin de la fin: Comme le tribunal d'appel l'a indiqué dans Bowen 2011-UNAT-183, l'indemnité de licenciement du demandeur doit être prise en compte lors de l'attribution de la rémunération. 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

Applicants/Appellants

Alsado

Entité

DAGGC

Numéros d'Affaires

UNDT/NY/2014/19

Tribunal

TCNU

Lieu du Greffe

New york

Date of Judgement

19 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

Jugements Connexes

UNDT/2009/034

UNDT/2009/083

2010-UNAT-059

2010-UNAT-093