

UNDT/2016/204, Nakhlawi

Décisions du TANU ou du TCNU

Le tribunal a constaté que l'affaire était une fin de la fin du mandat, plutôt que de l'abolition du poste selon les règles pertinentes; Par conséquent, la décision de résilier la nomination permanente du demandeur était illégale. Il a en outre décidé que même si l'on devait suivre l'argument de l'intimé selon lequel c'était après l'abolition, une telle abolition avait besoin de l'approbation du conseil d'administration de l'UNICRI qui n'avait pas été obtenue. Enfin, à la suite de l'argument selon lequel il était après l'abolition, le Tribunal a noté que l'administration n'avait clairement pas respecté son obligation de faire des efforts raisonnables et de bonne foi en vertu des règles du personnel 9.6 (e) et 13.1 (d) de trouver le demandeur un autre poste au sein du secrétariat des Nations Unies. Il a ordonné la résiliation de la décision contestée et la réintégration du demandeur, ou, alternativement, une indemnité en lieu, plus les dommages-intérêts moraux. Le tribunal a constaté qu'il y avait des circonstances exceptionnelles dans cette affaire qui justifiaient l'attribution d'une compensation supérieure à la limitation de deux ans. Abolition du poste par rapport à la cessation du mandat: Bien que le terme «abolition du poste» ne soit pas défini par les règlements et règles du personnel, le règlement du personnel 9.3 (b) et la règle 9.6 (d) du personnel «dans l'intérêt de la bonne administration de l'organisation «comme» un changement ou un licenciement d'un mandat ». Le libellé simple de ces dispositions n'indique pas si cela signifiait le changement ou la résiliation du mandat d'un département / mission, ou simplement du mandat d'un poste particulier. La distinction que le règlement 9.3 (b) et la règle 9.6 (d) du personnel se réfèrent à un changement ou à un licenciement d'une mission / département, par opposition à un changement ou à une fin du mandat d'un poste particulier, peut être pertinent dans le cas de résiliation d'une nomination continue. Il n'est cependant pas pertinent en cas de résiliation d'une nomination permanente. En effet, une nomination permanente ne peut pas être résiliée sur les motifs de licenciement du mandat, ni d'une mission, ni d'un poste particulier, à moins qu'il ne soit accompagné d'une décision d'abolir le poste pertinent. Il peut y avoir des situations où le mandat d'une unité ou d'un poste donné est résilié, et une

décision distincte est prise pour abolir (a) un (s) poste (s). Dans un tel scénario, la règle du personnel 13.1 (d), plutôt que la règle 13.1 (c) du personnel, s'appliquerait aux personnes nommées permanentes. Lorsque les fonctions d'un poste avec un mandat fini ont été remplies, mais qui n'impliquait pas une réduction de la contribution financière fournie par le donateur pour le projet global, l'arrêt d'un poste ne peut pas être qualifié comme abolition, mais plutôt comme résiliation de mandat. En conséquence, la légalité de la décision de licenciement doit être évaluée en vertu de la règle 13.1 (c) du personnel plutôt que de la règle 13.1 du personnel.

Délégation de l'autorité: Même si une décision de résiliation de la nomination permanente d'un membre du personnel était fondée sur la suppression du personnel en vertu de la règle 13.1 (d) du personnel, en l'absence d'un document officiel déléguant cette autorité du conseil d'administration au directeur, Unicri, le directeur, dans Décidant d'abolir le poste du demandeur, a agi ultra vires.

Clus de nomination: La résiliation d'un contrat d'emploi en raison de la restructuration du lieu de travail est légale à condition que l'organisation rende pleinement ses obligations et ses obligations envers le membre du personnel déplacé conformément à la loi applicable. Dans le cas de la résiliation d'une nomination permanente pour abolition du poste, la loi applicable est les règles du personnel 9.6 (e) et 13.1 (d).

Duty de bonne foi en vertu des règles du personnel 9.6 (e) et 13.1 (d): règles du personnel 9.6 (e) et 13.1 (d) exposées clairement l'obligation et l'obligation de l'administration, avec un engagement sans équivoque, de donner une considération prioritaire à la conservation des services Des membres du personnel titulaires d'une nomination permanente, sous réserve des conditions ou des exigences suivantes: compétence relative, intégrité, durée de service et disponibilité d'un poste approprié dans lequel les services du membre du personnel peuvent être utilisés efficacement. En exerçant cette obligation, la question à considérer pour l'administration est de savoir s'il existe des postes vacants pour lesquels le titulaire du contrat permanent pourrait être considéré comme peut-être adapté et dans lequel ses services pourraient être utilisés efficacement. S'il existe de tels messages, une lecture simple des règles du personnel 9.6 (e) et 13.1 (d) exige que l'administration ait l'obligation d'envisager Elle avait postulé pour un tel poste. En conséquence, lorsqu'un poste vacant éventuellement approprié existe avant la résiliation, et avant de procéder au recrutement et à la résiliation externes, l'administration doit évaluer la pertinence du détenteur de contrat permanent non attribué affecté dont le poste a été aboli. Si la nomination permanente d'un membre du personnel est avec le Secrétariat de l'ONU, l'obligation en vertu des règles du personnel 9.6 (e), g) et 13.1 (d) s'étend à tous les postes appropriés dans l'ensemble du Secrétariat de l'ONU, même si la

personne, à l'époque de licenciement, a travaillé sur une affectation temporaire avec un département particulier (dans ce cas: UNICRI). Montant de la rémunération (10,5 (b) du statut du tribunal): si le tribunal constate que la cause activatrice de la perte d'emploi d'un membre du personnel était principalement due à une faute sur l'organisation pour remplir ses obligations en vertu de Staffrules 9.6 (e) et 13.1 (d), il peut être justifié d'accorder une compensation supérieure aux deux années en vertu de l'art. 10.5 (b) du statut du tribunal. Résiliation ou indemnisation à la place, sous l'art. 10.5 (a) du statut du tribunal: le fait de ne pas tenir compte de chaque cas dans lequel la résiliation d'une décision de résiliation est ordonnée contredit l'esprit et l'intention législative de l'Assemblée générale en vertu de l'art. 10.5. Selon cet article, l'Assemblée générale a créé une attente pour les membres du personnel selon lesquels dans les cas où le tribunal ordonne la résiliation, par exemple, d'une décision de résiliation, l'administration accordera dûment la possibilité de réintégration avant de considérer le paiement du montant de Compensation fixée au lieu de la résiliation, telle que déterminée par le tribunal. La politique derrière le statut du tribunal et le système de justice interne sont mises en danger par l'attitude de gestion pour opter systématiquement le paiement au lieu de l'annulation en vertu de l'art. 10.5 (a). Le non-exercice de la discrétion est en soi illégal et inapproprié. Il appartient à l'Assemblée générale d'examiner si l'objectif de politique sous-jacent est frustré par ce qui semble être une politique non écrite exploitée par les cadres supérieurs.

Décision Contestée ou Jugement Attaqué

La requérante conteste la décision de mettre fin à sa nomination permanente après une prétendue abolition du poste qu'elle avait temporairement grevé à l'UNICRI.

Principe(s) Juridique(s)

N / A

Résultat

Jugement rendu en faveur du requérant en intégralité ou en partie

Texte Supplémentaire du Résultat

À la fois la rémunération financière et la performance spécifique commandée.

Applicants/Appellants

Nakhlawi

Entité

IIRNUCJ

Numéros d'Affaires

UNDT/GVA/2015/137

Tribunal

TCNU

Lieu du Greffe

Genève

Date of Judgement

11 Nov 2016

Duty Judge

Juge Downing

Language of Judgment

Anglais

Type de Décision

Jugement

Catégories/Sous-catégories

Suppression d'un poste

Compensation

Cessation de service

Licenciement (de nomination)

Droit Applicable

Instructions Administratives

- ST/IA/2010/3

Résolutions de l'Assemblée générale

- A/RES/51/226
- A/RES/51/241
- A/RES/63/250

Lois d'autres entités (règles, règlements, etc.)

- UNICRI Statut

Autres publications de l'ONU (directives, politiques, etc.)

- A/55/798/Add.1 (Note du Secrétaire général sur le rapport du Corps commun d'inspection sur les jeunes administrateurs (...))
- Rapport de la Commission préparatoire des Nations Unies (document ONU PC/20)
- A/53/342 (Rapport du Secrétaire général sur la gestion des ressources humaines)

Règlement du personnel

- Article 1.2(c)
- Article 9.3(b)

Statut du personnel

- Disposition 13.1(a)
- Disposition 13.1(c)

- Disposition 13.1(d)
- Disposition 13.1(e)
- Disposition 13.1(f)
- Disposition 9.6(a)
- Disposition 9.6(c)
- Disposition 9.6(e)
- Disposition 9.6(g)

TCNU Statut

- Article 10.5

Jugements Connexes

UNDT/2016/102

UNDT/2016/181

2010-UNAT-097

2013-UNAT-357

2015-UNAT-511

2012-UNAT-276