

UNDT/2021/107, Songa Kilauri

Décisions du TANU ou du TCNU

Par conséquent, les faits résultant de cette enquête n'ont pas été établis selon une norme suffisante qui permettrait à l'administration de compter plus tard sur eux pour agir contre le demandeur une fois qu'il est devenu membre du personnel. En conséquence, le Tribunal n'est pas convaincu que l'administration a agi comme un décideur raisonnable pour décider de résilier la nomination à durée du terme du demandeur et constate la décision contestée illégale et décide de l'annuler. La décision contestée est annulée. Sous l'art. 10.5 (a) De sa loi, l'intimé peut choisir de verser la rémunération du demandeur au lieu de l'annulation de la décision illégale du montant du salaire net pour le reste de sa nomination à durée déterminée, moins le mois salaire et indemnité de résiliation déjà versée au demandeur. Le demandeur n'a pas fourni de preuve de préjudice, par conséquent, aucun dommage n'est accordé en vertu de l'art. 10.5 (b) du statut du tribunal.

Décision Contestée ou Jugement Attaqué

Résiliation de la nomination à durée déterminée du demandeur conformément au règlement du personnel 9.3 (v) concernant les faits antérieurs à son nom.

Principe(s) Juridique(s)

Alors que le secrétaire général bénéficie d'un large pouvoir discrétionnaire en matière administrative, une telle discrétion a des limites. En examinant l'exercice de son pouvoir discrétionnaire par l'administration, le rôle du tribunal des litiges était de déterminer si la décision est légale, rationnelle, correcte de manière procédurale et proportionnée. Avant de prendre des mesures contre un membre du personnel, l'administration devait respecter son droit à une procédure régulière, à l'équité et à la transparence en évaluant adéquatement le membre du personnel de toute allégation contre eux et en leur offrant une occasion raisonnable de faire des

représentations avant que l'action ne soit prise . En matière de licenciement de nomination pour des faits antérieure, le tribunal des différends n'est pas tenu de mener à bien sa propre enquête sur la culpabilité ou l'innocence d'un demandeur des faits invoqués par l'administration pour résilier le contrat du membre du personnel pour les faits antérieurs à son / son rendez-vous. Pourtant, le tribunal a conclu que trois conditions cumulatives devaient être remplies pour que le tribunal se satisfait que l'administration avait agi comme un décideur raisonnable: (a) le demandeur avait offert une procédure régulière; (b) y avait-il suffisamment de preuves pour étayer une conclusion factuelle selon laquelle le demandeur s'était engagé dans la conduite présumée et (c) ces faits étaient directement pertinents pour une évaluation de l'aptitude du demandeur en vertu des normes établies dans la charte des Nations Unies et était Il est raisonnable de conclure que, si ces faits avaient été connus au moment de la nomination, ils auraient dû empêcher la nomination. Le but même de la rémunération en liaison est de placer le membre du personnel dans la même position dans laquelle il aurait été, si l'organisation avait connu ses obligations contractuelles. L'attribution pour compensation en lieu de place sera une substitution appropriée à la résiliation ou à des performances spécifiques dans une situation donnée et concrète.

Résultat

Jugement rendu en faveur du requérant en intégralité ou en partie

Applicants/Appellants

Songa Kilauri

Entité

PDNU

Numéros d'Affaires

UNDT/NY/2021/32

Tribunal

TCNU

Lieu du Greffe

New york

Date of Judgement

19 Sep 2021

Duty Judge

Juge Adda

Language of Judgment

Anglais

Type de Décision

Jugement

Catégories/Sous-catégories

Non-renouvellement

Motif(s)

Gestion de la performance

Droit Applicable

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