

2017-UNAT-757, Sarwar

Décisions du TANU ou du TCNU

Unat a jugé que la détermination de l'UNDT selon laquelle la décision de résilier la nomination était illégale en raison de la non-conformité répétée avec ST / AI / 2010/5 était formaliste. Alors que, évidemment, un plan de travail doit être finalisé au début d'un cycle, UNDT a soutenu qu'il n'y avait rien dans ST / AI / 2010/5 qui détenait tout non-génération d'un plan de travail au début d'un cycle comme un défaut procédural résultant axiomatiquement dans toute décision ultérieure de mettre fin à une nomination illégale. De même, il n'y a pas de telle conséquence pour ne pas tenir un examen de point moyen en temps opportun. Unat a jugé que l'utilisation des mots non perpertise «devrait» et «généralement» a confirmé que les dispositions de ST / AI / 2010/5 à cet égard étaient non obligatoires. De plus, ST / AI / 2010/5 n'a fourni aucune durée minimale pour un plan d'amélioration des performances. Unat a jugé que la question de l'équité procédurale était de savoir si le membre du personnel avait été conscient de la norme requise et avait eu une occasion juste de le respecter. En l'espèce, Unat a constaté que le membre du personnel avait familiarisé ce qui s'attendait à lui, avait été correctement évalué dans de nombreuses missions, avait eu l'occasion de s'améliorer, et n'a pas réussi à le faire dans des domaines de performance clés, démontrant ainsi son inapprovisionnement pour la position. Unat a conclu que dans les locaux, il n'y avait aucune base pour constater que la décision de séparation illégale et annulé le jugement de l'UND.

Décision Contestée ou Jugement Attaqué

Le membre du personnel a contesté la décision de le séparer du service à l'expiration de sa nomination à durée déterminée prolongée pour une mauvaise performance. En ce qui concerne le premier cycle de performance, UNDT a constaté que le plan de travail n'avait pas été finalisé en temps opportun, qu'il était donc difficile pour le membre du personnel d'avoir une clarté sur les attentes de performance et que toute note serait d'une validité douteuse. En ce qui concerne le deuxième cycle de performance, UNDT a jugé que le plan de travail n'avait été

finalisé qu'en décembre 2013, le même mois que la revue Midpoint avait eu lieu, et le plan d'amélioration des performances a été approuvé en février 2014. Undt a jugé que la non-conformité répétée Avec les diverses dispositions de ST / AI / 2010/5, a entraîné la gestion de la performance du membre du personnel «si imparfait de manière procédurale et chargée d'irrégularités qu'elle a entaché et rendu la décision de ne pas renouveler son rendez-vous à durée déterminée illégale». UNDT a ordonné la résiliation de la décision de séparation et de la rémunération au lieu d'un montant de douze mois de salaire de base net et de 5 000 USD en compensation de dommages-intérêts non pécuniaires.

Principe(s) Juridique(s)

La norme de revue dans de mauvais cas de performance ne limite pas les tribunaux à l'examen du processus par lequel il a été déterminé que la performance n'était pas satisfaisante. Il n'est pas non plus correct de soutenir que l'UNDT peut ne pas tirer ses propres conclusions concernant la performance d'un membre du personnel et suggérer que telle «usurperait le rôle» du panel de réfutation. Chaque fois que le secrétaire général est appelé à décider si une raison valide et juste existe pour mettre fin à un rendez-vous pour une mauvaise performance, il devrait déterminer si le membre du personnel n'a en fait pas respecté la norme de performance et si c'est le cas: le membre du personnel était conscient, ou on pouvait raisonnablement s'attendre à ce que ce soit au courant de la norme requise; ii) Le membre du personnel a eu une occasion juste de respecter la norme requise; et iii) La résiliation de la nomination est une action appropriée pour ne pas respecter la norme dans les circonstances.

Résultat

Appel accordé

Applicants/Appellants

Sarwar

Entité

DAES

Numéros d'Affaires

2016-1034

Tribunal

TANU

Lieu du Greffe

New york

Date of Judgement

7 Fév 2018

President Judge

Juge Murphy

Language of Judgment

Anglais

Type de Décision

Jugement

Catégories/Sous-catégories

Gestion de la performance

Évaluation des performances

Cessation de service

Résiliation de l'engagement (voir aussi, Résiliation de l'engagement)

Standard de contrôle (judiciaire)

Licenciement (de nomination)

Service insatisfaisant

Droit Applicable

Instructions Administratives

- ST/IA/2010/5

Bulletins du Secrétaire général

- ST/CSG/2011/10

Règlement du personnel

- Article 9.3(a)(ii)

Statut du personnel

- Disposition 9.6(c)

Jugements Connexes

UNDT/2016/178