

2017-UNAT-764, Zachariah

Décisions du TANU ou du TCNU

Unat a considéré un appel du secrétaire général. Unat a tenu que l'UNDT a correctement déterminé que M. Zachariah contestations une décision administrative qui produisait des conséquences juridiques directes affectant son emploi. Unat a jugé qu'il n'y avait aucun fondement à la plainte que Undt avait commis une erreur en droit et dépassait sa juridiction en considérant les questions au-delà de la portée de la demande de M. Zachariah pour l'évaluation de la gestion et la réponse de l'unité d'évaluation de la gestion, sur la base qu'il s'agissait du rôle de UNDT pour interpréter et comprendre adéquatement l'application et que UNT avait le pouvoir inhérent à individualiser et à définir la décision administrative. Plus précisément, notant que le Secrétaire général a présenté des preuves d'actes réalisés après la délivrance de l'avis, Unat a jugé que l'administration ne pouvait pas produire de preuve d'événements après l'évaluation de la direction d'une part et s'oppose ensuite à M. Zachariah proposer des preuves de réfutation sur L'autre. Unat a en outre conclu que, en raison des circonstances inhabituelles de l'affaire, dans laquelle l'avis de licenciement a été donné des mois avant la résiliation, il aurait été inapproprié pour que UNT ne refuse d'admettre des preuves des événements après la délivrance de l'avis de résiliation . Unat a jugé que UNDT a conclu correctement que le statut de M. Zachariah en tant que membre permanent du personnel lui a fourni des protections et des garanties juridiques supplémentaires. Unat a jugé que UNDT a conclu correctement que si l'administration avait le pouvoir de mettre fin à M. Zachariah en tant que personne nommée permanente, prévoyait, il est légalement fait, i. e. , que les conditions pertinentes concernant la rétention préférentielle sont remplies, mais que l'administration n'était pas conforme à la règle du personnel 13. 1 (d) pour le mettre fin. Unat a convenu avec UNDT que la résiliation était illégale, bien que pour un raisonnement différent de UNT. Unat a jugé que l'administration n'avait pas répondu à son fardeau de montrer qu'elle était conforme aux règles du personnel pour mettre fin à M. Zachariah. Unat a jugé que, une fois le processus de demande terminé, l'administration est exigée par la règle 13. 1 (d) de l'administration pour considérer le membre permanent du personnel sur

une base préférée ou non compétitive pour le poste, dans le but de le conserver Et cela n'a pas été fait. Par conséquent, la décision de mettre fin à M. Zachariah a été illégale. Unat a jugé que UNDT avait commis une erreur en réduisant la rémunération en ligne de M. Zachariah par le montant de son indemnité de résiliation versée par l'administration. Unat a jugé que, comme le membre du personnel avait reçu des dommages-intérêts pour le stress émotionnel sur la base de son seul témoignage, cela devrait être inversé. UNAT a accordé l'appel en partie, a confirmé le jugement de l'UND quant à la résiliation de la nomination de M. Zachariah, a modifié la rémunération alternative à la récompense à deux ans de salaire de base nette sans aucune réduction pour l'indemnité de licenciement et a renversé l'attribution de 7 000 USD comme compensation. Le juge Knierim s'est dissipé.

Décision Contestée ou Jugement Attaqué

Le demandeur a contesté la décision d'abolir son poste et de mettre fin à sa nomination permanente. UNDT a constaté que la demande était à recevoir et que la décision était illégale car l'organisation avait commis des irrégularités importantes et n'a pas réussi à agir entièrement en conformité avec le cadre juridique en soumettant le demandeur à l'exigence de concurrence pour les postes disponibles contre d'autres membres du personnel non permanent . UNDT a ordonné la résiliation, ou comme alternative à la résiliation, l'attribution de la rémunération en ligne et la rémunération pour détresse émotionnelle.

Principe(s) Juridique(s)

UNDT a le pouvoir inhérent d'individualiser et de définir la décision administrative contestée par le demandeur et d'identifier le sujet du contrôle judiciaire.

L'administration peut licencier la nomination permanente d'un membre du personnel dont le poste a été aboli ou en raison de la réduction du personnel, à condition qu'il soit conforme aux règlements et règles pertinents. Le témoignage du membre du personnel concerné ne suffit pas en soi pour établir qu'il a subi des préjudices indemnisables.

Résultat

Appel accordé en partie

Applicants/Appellants

Zachariah

Entité

DAGGC

Numéros d'Affaires

2016-1042

Tribunal

TANU

Lieu du Greffe

New york

Date of Judgement

7 fév 2018

President Judge

Juge Chapman

Language of Judgment

Anglais

Type de Décision

Jugement

Catégories/Sous-catégories

Suppression d'un poste

Licenciement

Nomination (type)

Nomination à titre permanent

Compensation

Compétence / recevabilité (TCNU ou première instance)

Licenciement (de nomination)

Abolition of position

Droit Applicable

Statut du personnel

- Disposition 13.1(a)
- Disposition 13.1(d)
- Disposition 13.1(e)
- Disposition 9.3(a)(i)
- Disposition 9.6(e)

TCNU Statut

- Article 10.5(a)

Jugements Connexes

UNDT/2016/195