

2018-UNAT-814, Lehia

Décisions du TANU ou du TCNU

Le commissaire général de l'UNRWA a fait appel. Unat a jugé que les décisions de ne pas accorder au congé de maladie de M. Abu Lehia pour les périodes spécifiques (du 28 mars au 3 avril 2016, du 4 avril au 17 mai 2016 et du 18 mai 2016 au 7 juin 2016) n'étaient pas raisonnables, compte tenu de la factualité spécifique des circonstances de l'affaire et que ces décisions n'étaient pas un exercice valable de la discrétion de l'agence. Unat a confirmé les conclusions et les conclusions de l'UNRWA DT sur l'illégalité. Unat a jugé que le commissaire général n'avait pas démontré aucune erreur dans la conclusion de l'UNRWA DT selon laquelle la décision de l'agence de ne pas accorder à M. Abu Lehia, congé de maladie n'était pas raisonnable. Non rejeté l'appel et affirmé le

Décision Contestée ou Jugement Attaqué

Jugement de l'UNRWA DT: M. Abu Lehia a contesté la décision de considérer son absence comme un congé annuel au lieu de congé de maladie. L'UNRWA a constaté que le demandeur n'avait pas fourni de preuves médicales à l'appui de sa demande de congé de maladie pour la période du 21 mars au 27 mars 2016 et que l'agence avait raison de refuser cela comme un congé de maladie. Quant à la période restante du 28 mars au 7 juin 2016, l'UNRWA DT a constaté que M. Abu Lehia avait fourni des certificats médicaux qui étaient pleinement adéquats et amplement crédibles pour lui avoir accordé des congés de maladie. L'UNRWA DT a rejeté la demande de dommages et intérêts de M. Abu Lehia pour subir une pression psychologique causée par le refus de ses demandes de congé de maladie au motif qu'il n'a soumis aucune preuve à l'appui. L'UNRWA DT a ordonné à l'agence de modifier le dossier de congé de M. Abu Lehia pour refléter le congé de maladie pour la période du 28 mars au 7 juin 2016.

Principe(s) Juridique(s)

Conformément à la règle du personnel de la région 106. 2 (7) et (9) combinés avec la directive du personnel de la région n ° A / 6 / Part II / AMEND. 2, par. 3 (b) et 3 (c) (i), pour qu'un membre du personnel soit accordé en congé de maladie pendant une période de plus de trois jours ouvrables consécutifs, il est nécessaire, dans le premier pas, lorsqu'il demande des congés de maladie, pour produire à l'agence un certificat médical d'un médecin dûment qualifié, à l'effet qu'ils ne sont pas en mesure d'effectuer leurs fonctions et d'énoncer la nature de la maladie et la durée probable de l'incapacité. Le commissaire général a l'obligation d'agir de bonne foi et de se conformer aux lois applicables. La confiance mutuelle et la confiance entre l'employeur et l'employé sont impliquées dans chaque contrat d'emploi. Le Tribunal de première instance peut déterminer si les questions pertinentes ont été ignorées et les questions non pertinentes et examiner si la décision est absurde ou perverse. Ce n'est pas le rôle du Tribunal de première instance de considérer l'exactitude du choix fait par l'administration parmi les différents cours d'action qui s'y est ouverte. Ce n'est pas non plus le rôle du Tribunal de première instance pour remplacer sa propre décision à celle de l'administration.

Résultat

Appel rejeté sur le fond

Applicants/Appellants

Lehia

Entité

OSTNU

Numéros d'Affaires

2017-1102

Tribunal

TANU

Lieu du Greffe

New york

Date of Judgement

3 Oct 2019

President Judge

Juge Raikos

Language of Judgment

Anglais

Type de Décision

Jugement

Catégories/Sous-catégories

Prestations et droits

Congé annuel

Congé de maladie

Standard de contrôle (judiciaire)

Contrôle judiciaire (général)

Droit Applicable

TANU Statut du Tribunal

- Article 2.1(e)

UNRWA Règles du personnel de la région

- Disposition 106.2(7)
- Disposition 106.2(9)

UNRWA Directives du personnel

- DP A/6/Part II/Amend.2