

# 2021-UNAT-1081, Da Silveira

## Décisions du TANU ou du TCNU

Unat a convenu avec undt et a constaté que les preuves du dossier soutient la conclusion de l'UNDT que l'absence du membre du personnel du 18 janvier 2017 au 26 juillet 2018 n'a pas été non autorisée, car elle n'a pas fourni de certificat médical dûment autorisé ou autre justification de son incapacité à signaler travailler. Unat a également constaté que le refus de la Division des services médicaux (MSD) pour certifier la demande de congé de maladie du membre du personnel après le 18 janvier 2017 était raisonnable et que le MSD était l'organisme technique compétent pour évaluer les certifications médicales. Unat a en outre convenu avec UNDT que le membre du personnel avait la possibilité de renvoyer son dossier à une praticienne indépendante ou à un conseil médical, après le refus MSD de certifier sa demande de congé de maladie, mais que l'administration n'était pas obligée d'informer le membre du personnel de cette option. Étant donné que les membres du personnel doivent s'assurer qu'ils sont conscients des réglementations et règles applicables. Enfin, l'UNAT a également souligné que la norme «claire et convaincante» ne doit être appliquée que dans les cas de licenciement en raison d'une faute, et non de l'abandon des cas de poste. Unat a conclu que les faits qui sous-tendent l'action administrative contestée satisfaisaient plus que la norme de prépondérance des preuves et, en tant que telle, la séparation était légale.

## Décision Contestée ou Jugement Attaqué

Un membre du personnel était absent du 18 octobre 2016 au 26 juillet 2018. Elle a fourni un certificat de congé de maladie valide uniquement pour la période du 18 octobre 2016 au 17 janvier 2017. Du 18 janvier 2017 au 26 juillet 2018, son absence n'a pas été autorisée, Et en tant que tel, elle a été séparée du service pour l'abandon du poste. Le membre du personnel a contesté l'action administrative à UNDT, qui a constaté que ni l'exigence d'un rapport médical détaillé conformément à l'enseignement administratif ST / AI / 2005/3 / amende.1 (congé de maladie) ni l'exigence que ledit rapport médical adhère à un Le modèle fourni était trop onéreux

ou autrement déraisonnable. Étant donné que le membre du personnel n'avait pas fourni les rapports médicaux requis, la décision administrative de la séparer du service pour l'abandon de poste était légale.

## Principe(s) Juridique(s)

L'absence d'un membre du personnel de son travail, sauf bien autorisé, peut créer une présomption raisonnable d'intention de se séparer du Secrétariat. La Division des services médicaux (MSD) est l'organisme technique compétent pour évaluer les certifications médicales. Après le refus de MSD de certifier une demande de congé de maladie, un membre du personnel peut renvoyer son dossier à un praticien ou à un conseil médical indépendant, mais l'administration n'est pas tenue d'informer un membre du personnel de cette option. Les membres du personnel doivent s'assurer qu'ils sont conscients des règlements et règles du personnel applicables. La norme «claire et convaincante» est appliquée en cas de licenciement de nomination en raison d'une faute, et non de l'abandon des affaires de poste.

## Résultat

Appel rejeté sur le fond

## Texte Supplémentaire du Résultat

UNAT a rejeté l'appel et a confirmé le jugement de l'UND.

## Applicants/Appellants

Da Silveira

## Entité

MONUSCO

## Numéros d'Affaires

2020-1397

## Tribunal

TANU

## Lieu du Greffe

New york

## Date of Judgement

3 juil 2022

## President Judge

Juge Raikos

## Language of Judgment

Anglais

## Type de Décision

Jugement

## Catégories/Sous-catégories

Prestations et droits

Preuve

Preuve médicale

Cessation de service

Abandon de poste

Standard de la preuve

## Droit Applicable

Instructions Administratives

- ST/IA/2005/3/Amend.1
- ST/IA/400

## Statut du personnel

- Disposition 6.2(a)
- Disposition 6.2(f)