

# **2021-UNAT-1186, Shareef Muzyed**

## Décisions du TANU ou du TCNU

Unat a considéré un appel de M. Mezyed. En tant que question préliminaire, Unat a nié la demande de M. Mezyed pour une audience orale. En se tournant vers le fond de l'appel, Unat a constaté que l'UNRWA DT avait appliqué correctement les quatre premières conditions de la règle 109.4 du personnel de la région à une éventuelle indemnité de service pour l'abandon de la poste. Quant à la cinquième condition, M. Mezyed n'a pas soumis une explication écrite acceptable pour son incapacité à signaler, Unat a constaté que l'agence n'avait pas réussi à aborder correctement les motifs avancés par M. Mezyed pour son non-retour et, en tant que tel, le Un Unrwa DT n'aurait pas pu évaluer au moins certaines considérations, notamment si l'agence a pris en compte les facteurs pertinents et ignorés non pertinents, la rationalité de la décision prise par l'agence et la proportionnalité de l'issue de l'appelant. Unat a jugé que l'UNRWA devait, au moins, aborder les raisons données par M. Mezyed, au moment où la décision a été prise et annoncée; Et cela l'avait fait et avait conseillé à l'appelant en conséquence, il aurait pu reconsidérer sa position et être revenu dans la date limite imposée. Mais le raisonnement erroné (dans un cas) et inadéquat proposé par l'agence ont empêché ce résultat de se produire. UNAT a conclu que le fait de ne pas remplir ses obligations envers l'appelant a rendu illégal sa séparation du service pour l'abandon de la perte de poste et de la perte conséquente de ses droits de pension. UNAT a accordé l'appel et le jugement annulé n ° UNRWA / DT / 2020/055.

## Décision Contestée ou Jugement Attaqué

Avant l'UNRWA DT, M. Mezyed a contesté la décision de mettre fin à son emploi parce qu'il a délibérément abandonné son poste et a choisi de rester étudier à l'étranger, après avoir été averti des conséquences de ne pas revenir à son poste conformément. Dans le jugement n ° UNRWA / DT / 2020/055, l'UNRWA DT a constaté que les cinq conditions cumulatives dans la règle 109.4 du personnel de la région pour se séparer du service en raison de l'abandon de la poste ont été

remplies: l'appelant s'est volontairement absenté du devoir; L'absence a duré plus de trois jours consécutifs; L'absence n'était pas autorisée; L'appelant avait été informé par lettre des conséquences de la non-déclaration pour le devoir; Et il n'avait pas soumis d'explication écrite acceptable pour son incapacité à signaler. L'UNRWA DT a jugé que la décision de l'agence était conforme au cadre réglementaire et a rejeté la demande.

## Principe(s) Juridique(s)

Un appelant ne peut pas soulever de nouveaux arguments pour la première fois en appel. Si un employé fournit une explication écrite à son non-retour à son poste, alors aucune considération d'un abandon de l'emploi ne peut se produire. Si l'explication écrite de l'absence est acceptée, il n'y aura pas de sanction pour ce non-retour. Si le membre du personnel fournit une explication écrite qui est inacceptable, le membre du personnel peut faire licencier son emploi pour être absent sans cause. Dans ces circonstances, le membre du personnel n'est pas réputé avoir abandonné son poste. La disposition de jugement vise à résoudre le problème de l'employé manquant et / ou non réactif. La juste cause de l'absence du membre du personnel doit être déterminée et s'il en fait manquer, il peut être rejeté pour être absent sans cause. Le membre du personnel est ensuite rejeté au mérite plutôt que d'être considéré comme ayant abandonné le poste et ainsi rejeté, ce dernier étant un processus automatique. Seuls les employés qui ne reviennent pas sur demande ou qui ne parviennent pas à fournir une explication peuvent être considérés comme rejetés. Ceux qui fournissent une explication inacceptable sont rejetés pour être absents sans explication acceptable. Soit cette séparation peut être évitée, soit que l'abandon est réputé avoir eu lieu et la séparation suit. L'agence doit faire plusieurs choses en réponse à une telle explication. Il examinera l'explication fournie, décidera de son acceptabilité et conseillera le membre du personnel que l'explication est acceptable, et que la séparation ne suivra pas, soit que l'explication est inacceptable et que le membre du personnel peut ou sera séparé du service pour l'abandon de son poste. Ce qui précède exige, nécessairement, dans les cas où une explication est fournie, l'agence doit considérer l'acceptabilité à cette explication et sa décision, si elle rejette l'explication, doit être prise pour des motifs rationnels et transparents. Ce n'est pas la fonction des tribunaux de remplacer leurs décisions à celle de l'agence, notamment pour savoir si l'appelant avait fourni des raisons acceptables pour son non-retour. Mais l'appelant

a eu l'examen de l'UNRWA DT sur la pertinence ou la non-pertinence des facteurs pris en compte, la légalité, la rationalité, l'exactitude procédurale et la proportionnalité de la décision du commissaire général. Un examen de la rationalité d'une décision nécessite qu'il y ait des raisons adéquates et, à son tour, un examen de l'adéquation de ces raisons comprend un examen du dossier et le résultat. Lorsqu'il y a un droit d'appel légal, les circonstances nécessitent des raisons adéquates qui doivent être abordées, au moins au moins, au moment où la décision est prise et annoncée.

## Résultat

Appel accordé

## Texte Supplémentaire du Résultat

Le jugement n ° UNRWA / DT / 2020/055 est annulé comme erroné en droit. La décision de l'intimé de séparer l'appelant du service est annulée. Si l'intimé choisit de ne pas réintégrer l'appelant sans perte de rémunération ou de prestations, l'intimé est chargé de verser à la rémunération de l'appelant équivalent à trois mois de rémunération pour la période du 28 août 2019 au 27 novembre 2019 et une compensation pour sa perte de pension calculé par référence à la même période.

## Applicants/Appellants

Shareef Muzyed

## Entité

OSTNU

## Numéros d'Affaires

2020-1493

## Tribunal

TANU

## Lieu du Greffe

New york

## Date of Judgement

10 Mai 2023

## President Judge

Juge Colgan

## Language of Judgment

Anglais

## Type de Décision

Jugement

## Catégories/Sous-catégories

Compensation

Indemnité compensatoire

Procédure (première instance et TANU)

Auditions

Cessation de service

Abandon de poste

Licenciement (de nomination)

## Droit Applicable

TANU Règlement de procédure

- Article 18

TANU Statut du Tribunal

- Article 9
- Article 8

## UNRWA Règles du personnel de la région

- Disposition 105.2
- Disposition 109.4
- Disposition 109.4(2)

## UNRWA Directives du personnel

- DP A/5/Rev.7/Part II

## Jugements Connexes

2019-UNAT-942

2010-UNAT-084