UNDT/2010/065, Krioutchkov

Décisions du TANU ou du TCNU

Résultat: Demande rejetée, mais le demandeur a attribué 500 USD en indemnisation nominale pour ne pas avoir été informé à temps.

Décision Contestée ou Jugement Attaqué

Le demandeur, un membre du personnel permanent qui a été traducteur au niveau P-3 pendant 18 ans, a demandé un autre poste de traducteur au niveau P-3 avec une autre station de service en tant que candidat interne de 15 jours. Il n'a pas été sélectionné pour l'entretien au départ, mais, après que d'autres candidats sans 15 jours ont été testés et interrogés, il a été décidé de le tester et de l'interviewer. Le panel a estimé qu'il n'avait pas satisfait aux exigences de l'emploi, dont une concernant l'auto-révision des traductions. Au lieu de cela, un candidat externe de 60 jours a été nommé.

Principe(s) Juridique(s)

La publicité interne: rien n'intègre l'administration de la publicité d'un message sur Galaxy même si une annonce de vacance interne a déjà été publiée. Le fait que le demandeur n'a pas reçu l'annonce de vacance interne était regrettable, mais n'avait pas de conséquences juridiques. Rédaction des publicités d'emploi. Le remplissage d'un poste P-4 au niveau P-3 est inapproprié, mais la différenciation de l'une des nombreuses exigences dans la description spécifique du travail du profil de travail générique peut bien être appropriée; C'est une question du degré et de la nature du départ. Le rédacteur du profil du travail ne doit pas être influencé par des motifs étrangers ou ultérieurs lors de la rédaction de l'exigence de l'emploi. La circonstance selon laquelle l'auto-révision dans le profil de travail générique est une exigence pour les positions du traducteur P-4 et non pour les positions P-3 n'est pas elle-même déterminante, car une comparaison des deux classifications montre une

gamme de différences dont il s'agit mais une. La portée de la revue judiciaire: il ne s'agit pas du juge de décider si les décideurs concernés étaient corrects lorsqu'ils ont déterminé qu'un demandeur n'avait pas les compétences requises pour le poste et que le juge est, en tout cas, non qualifié pour Faites-le - l'obligation contestable de l'administration est qu'une considération équitable de la candidature est entreprise de bonne foi et conformément aux instruments applicables. Lorsqu'une erreur importante est un brevet, la décision doit être considérée comme une violation du contrat du membre du personnel. À l'occasion, le matériel semble montrer que tout est en ordre, mais la décision qui en résulte est si déraisonnable ou clairement injuste qu'il convient de déduire qu'une erreur latente s'était produite. Dans un tel cas, même si l'erreur elle-même ne peut être identifiée, le résultat sera suffisant pour établir son existence et, par conséquent, la rupture du contrat. Si une décision est manifestement déraisonnable ou injuste, cela fournit des preuves convaincantes que quelque chose a mal tourné avec le processus et témoigne d'une erreur importante d'un type ou d'un autre. Évaluer la qualification d'un candidat. Lors de l'évaluation des qualifications de candidats, tous les attributs pertinents, à la fois ceux qui sont stipulés comme essentiels et ceux spécifiés comme souhaitables doivent être évalués pour permettre de déterminer sa pertinence. Un candidat pourrait bien être adapté pour être présélectionné pour l'entretien et pourtant démontrer que, par conséquent, il ou elle ne convient pas au rendez-vous. Informer un candidat interrogé sans succès. Le gestionnaire de programme est obligé, en vertu de l'article 9.5 de ST / AI / 2006/3, d'informer les candidats interrogés sans succès de leur non-sélection. Il est implicite que les informations doivent être transmises dans un délai raisonnable. Laisser ces candidats pour découvrir leur manque de succès en vérifiant une annonce de la galaxie ultérieure montrant que le poste tel qu'il remplit ne satisfait pas à cette exigence.

Résultat

Jugement rendu en faveur du requérant en intégralité ou en partie

Applicants/Appellants

Krioutchkov

Entité

CESAP

Numéros d'Affaires

UNDT/NY/2009/079/JAB

Tribunal

TCNU

Lieu du Greffe

New york

Date of Judgement

15 Avr 2010

Duty Judge

Juge Adams

Language of Judgment

Anglais
Français

Type de Décision

Jugement

Catégories/Sous-catégories

Sélection du personnel (non-sélection/non-promotion)
Décision de sélection
Standard de contrôle (judiciaire)
Contrôle judiciaire (général)

Droit Applicable

Instructions Administratives

- ST/IA/2002/4
- ST/IA/2006/3

Statut du personnel
UNRWA Règlement du personnel international

- Disposition 111.2

Jugements Connexes

UNDT/2009/022
UNDT/2010/060