

UNDT/2013/101, Ngokeng

Décisions du TANU ou du TCNU

Motifs inappropriés: Bien qu'il soit permis aux rédacteurs d'une ouverture d'emploi pour s'écarter des critères d'évaluation précédemment établis où les circonstances l'exigent, l'écart ne doit pas être actionné par une mauvaise foi ou des motifs inappropriés. Le Tribunal a conclu que l'écart par rapport aux critères établis en l'espèce en ce qui concerne l'ouverture du poste de sujet n ° 21952 a été informé par le désir du titulaire du poste avec le soutien actif du responsable du recrutement pour s'assurer que le processus de recrutement concernant le respect de l'emploi, l'ouverture a été interrompue et elle a été retenue en service au-delà de la limite d'âge obligatoire pour la séparation.

Gestion des performances: les lacunes de performance doivent être traitées dans le cycle dans lequel ils apparaissent. Le tribunal a constaté que les affirmations du demandeur pour que le demandeur avait sous-performante était une réflexion après coup et une rationalisation parasite et précipitée pour justifier ses affirmations tardives et incroyables selon lesquelles la requérante avait un grave problème de production.

Évaluation du rendement: Le tribunal a jugé que l'évaluation des performances du demandeur pour 2011/2012 par son premier responsable des rapports a été craqué par des incohérences occasionnées par une mauvaise foi et des motifs inappropriés et étrangers équivalant à un abus brut de sa position et de son autorité en tant que demandeur et que le demandeur du demandeur Une évaluation entière pour le cycle 2011/2012 a été illégale.

Sélection: Le responsable du recrutement en ce qui concerne toute ouverture d'emploi n'a aucun pouvoir discrétionnaire pour rejeter toutes les demandes de candidats éligibles qui lui sont transmis par OHRM. Le tribunal a jugé que le responsable du recrutement dans cette affaire avait commis une erreur en rejetant toutes les demandes des cinq candidats éligibles à l'ouverture d'emploi n ° 21952. Son annulation de ladite ouverture de poste a été effectuée ultra vires la délivrance

légale le vendant avec les pouvoirs et les devoirs un gestionnaire d'embauche.

Rétention en service au-delà de la limite d'âge obligatoire pour la séparation: un membre du personnel ne doit être conservé que au-delà de la limite d'âge pour la séparation pour le temps minimum requis pour remplacer le membre du personnel concerné. La rétention ne doit normalement pas dépasser six mois. Aucune prolongation n'est possible pour où la vacance du poste n'a pas été annoncée au moins six mois avant le fait que la vacance prévue se produit. Le tribunal a constaté et jugé que le responsable du recrutement violait délibérément et volontairement et a renversé toutes les procédures légales et obligatoires pour la rétention d'un membre du personnel en service au-delà de l'âge de la retraite.

Responsabilité: Le Tribunal a jugé qu'en défaut délibérément d'informer la direction de sa retraite imminente, sûre en sachant qu'elle avait le soutien de M. Besnier pour éviter sa séparation obligatoire, Mme Ndonga-keller s'est placée dans une position de conflit d'intérêts . Le Tribunal a en outre conclu que les actions de Mme Ndonga-Keaker et de celles de M. Besnier dans le plan pour la conserver et bloquer les aspirations de carrière des autres dans sa section parlent clairement d'un manque honteux et répréhensible d'intégrité qui doit être condamné et a référé les deux gestionnaires au Secrétaire général pour tenir compte de leurs actions dans le renversement des règles de l'organisation pour le gain personnel, comme indiqué dans le texte du jugement.

Le Tribunal a ordonné la rémunération financière et les performances spécifiques.

Renvoi pour action récursoire : le Tribunal a renvoyé Mme Ndongo-Keller et M. Besnier devant le Secrétaire général conformément à l'art. 10.8 de son Statut.

Décision Contestée ou Jugement Attaqué

Le demandeur a déposé une demande contestant deux décisions; 1) La décision de suspendre le processus de sélection pour le poste de chef de la section des services linguistiques et de rejeter sa demande pour ce poste afin de conserver le titulaire au-delà de son âge de retraite et 2) L'évaluation inappropriée de sa performance pour le 2011 / Cycle de performance 2012.

Principe(s) Juridique(s)

N / A

Résultat

Jugement rendu en faveur du requérant en intégralité ou en partie

Applicants/Appellants

Ngokeng

Entité

TPIR

Numéros d'Affaires

UNDT/NBI/2012/54

Tribunal

TCNU

Lieu du Greffe

Nairobi

Date of Judgement

5 Aoû 2013

Duty Judge

Juge Izuako

Language of Judgment

Anglais

Type de Décision

Jugement

Catégories/Sous-catégories

Gestion de la performance

Évaluation des performances

Sélection du personnel (non-sélection/non-promotion)

Décision de sélection

Renvoi à la responsabilité

Droit Applicable

Instructions Administratives

- ST/IA/1998/9
- ST/IA/2003/8
- ST/IA/2010/3
- ST/IA/2010/5

Règlement du personnel

- Article 9.2

TCNU Statut

- Article 10.5

UNRWA Statut TC

- Article 10.8

Jugements Connexes

UNDT/2010/134