

UNDT/2016/052, Krioutchkov

Décisions du TANU ou du TCNU

Le tribunal a noté que: (a) il n'y avait pas de membre du comité d'évaluation, (b) l'évaluation par le panel des candidats a été substantiellement modifiée entre son adoption par les trois membres du panel et son examen minutieux par le Comité de révision central compétent («CRC »), (C) Le responsable du recrutement n'a pas réussi à transmettre sa recommandation finale au décideur; Au lieu de cela, le Secrétariat du CRC a transmis le dossier de sélection (avec un seul candidat recommandé) au décideur, et (d) le demandeur n'a pas été informé de sa non-sélection dans les 14 jours prescrits de la décision; Il a plutôt été informé de la décision 28 mois plus tard, et uniquement parce qu'il l'a demandé à plusieurs reprises et spécifiquement.

Embauche Manager: Sec. 1 (m) de ST / AI / 2010/3 implique que le responsable du recrutement doit appartenir au département / bureau où se trouve le poste à remplir. Dans la mesure où en tant qu'officier en affectation temporaire à un autre bureau, maintient un poste de l'into, il est acceptable que ledit officier soit toujours considéré comme appartenant au bureau d'envoi et autorisé à agir en tant que responsable d'embauche pour les postes vacants. Bien que ST / AI / 2010/3 ne s'adresse pas à un exercice partagé de l'autorité du responsable du recrutement la procédure.

Experts en la matière dans le panel: Dans le cadre de l'exigence selon laquelle un comité d'évaluation comprend au moins deux experts en la matière, l'administration bénéficie du pouvoir discrétionnaire pour déterminer le ou les domaines d'expertise qui peuvent être pertinents pour un certain poste.

Membre féminine dans un panel: La présence d'une femme dans un comité d'évaluation est une exigence obligatoire en vertu de la Sec. 1 (c) de ST / AI / 2010/3. Une lecture simple de ladite disposition indique que l'adverbe «normalement» ne nuance ni ne relativise cette exigence, car elle ne se fixe qu'à une condition différente prévue dans la même disposition (c'est-à-dire le nombre de membres composant le panneau).

Modification des conclusions du panel: le fait que la sélection en cause était basée sur des notes qui n'émanaient pas des membres du panel consiste à une grave violation du cadre juridique régissant la sélection du personnel. L'autorisation de la procédure par le CRC ne guérit pas ce

défaut. Séparation des rôles dans le processus de sélection: le système de sélection a été conçu pour attribuer des rôles et des responsabilités spécifiques parmi les différents acteurs tout au long de la procédure; Cette distribution des tâches ne doit pas être prise à la légère car elle constitue l'un des principaux châteaux et contrepoids mis en place contre les sélections arbitraires. Le non-respect de la stricte séparation des mandats est une erreur de procédure. La notification obligatoire de la non-sélection: Sec 10.1 de ST / AI / 201/3 crée une obligation claire d'informer les candidats abrégés infructueux de leur non-sélection dans un délai précis. Le fait que le système Inspira n'ait pas été pleinement opérationnel au moment du matériel et, en particulier, que la fonction de notification n'était pas disponible n'est pas une justification pour ignorer cette obligation légale. L'administration avait la responsabilité de garantir son bon fonctionnement ou de pallier ses lacunes en se conformant à son obligation de notification par d'autres moyens. Personne ne peut être autorisé à invoquer sa propre turpitude - le Nemo Auditor propriam Turpitudinem Allegans. Calcul de la compensation en lieu de place: il n'y a pas de moyen défini de calculer le quantum de cette compensation, mais il doit être basé sur les circonstances de chaque cas particulier. Les chances d'être sélectionnées (en fonction de facteurs tels que le nombre de candidats présélectionnés et interrogés et la recommandation du panel) et la différence entre le salaire à la note actuelle et à l'étape et le revenu potentiel après la promotion, entre autres, sont des considérations pertinentes. Compte tenu de Hastings 2011-UNAT-109 (par. 19), le tribunal est contraint de limiter la projection de la différence de salaire à deux ans.

Décision Contestée ou Jugement Attaqué

Le demandeur remet en question à différents motifs sa non-sélection pour le poste de chef de l'unité de traduction russe, Unon.

Principe(s) Juridique(s)

N / A

Résultat

Jugement rendu en faveur du requérant en intégralité ou en partie

Texte Supplémentaire du Résultat

À la fois la rémunération financière et la performance spécifique.

Applicants/Appellants

Krioutchkov

Entité

CESAP

Numéros d'Affaires

UNDT/GVA/2014/64

Tribunal

TCNU

Lieu du Greffe

Genève

Date of Judgement

4 Mai 2016

Duty Judge

Juge Laker

Language of Judgment

Anglais

Type de Décision

Jugement

Catégories/Sous-catégories

Compensation

Indemnité compensatoire

Dommages non pécuniaires (moraux)

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

Entretien

Droit Applicable

Instructions Administratives

- ST/IA/2010/3

Autres publications de l'ONU (directives, politiques, etc.

- Manuel pour le responsable du poste à pourvoir

Statut du personnel

- Disposition 11.2(c)

TCNU Statut

- Article 10.5(b)
- Article 8

TANU Statut du Tribunal

- Article 2.1(a)

Jugements Connexes

UNDT/2014/040

UNDT/2012/146

2011-UNAT-109

2011-UNAT-122

UNDT/2009/091

UNDT/2015/021

UNDT/2014/036

UNDT/2015/116

UNDT/2015/117

UNDT/2016/026

2011-UNAT-110

2012-UNAT-219

2012-UNAT-242

2014-UNAT-434

2014-UNAT-396

2014-UNAT-444

2015-UNAT-540

2015-UNAT-603