

UNDT/2016/099, Vazelle

Décisions du TANU ou du TCNU

Le responsable du recrutement du poste contesté avait déterminé que le demandeur ne répondait pas pleinement aux exigences d'expérience de travail pour l'ouverture d'emploi. Le tribunal n'a pas considéré que l'évaluation du responsable du recrutement que le demandeur n'avait pas fourni de preuve de l'expérience de travail pertinente était clairement erronée ou déraisonnable afin de constituer une erreur de fait. De plus, après avoir envisagé ST / AI / 2010/3 (système de sélection du personnel) et le manuel du directeur du recrutement du système de sélection du personnel, le tribunal a constaté qu'il n'y avait aucune erreur de droit lorsque le directeur d'embauche a effectué une évaluation quant à savoir si Le demandeur a satisfait aux exigences d'expérience de travail pour l'ouverture d'emploi.

Décision Contestée ou Jugement Attaqué

Le requérant a déposé une demande contestant «non-condamnation pour et / ou non-sélection au D-1 Post of Chef of Branch, Political Affairs, Office of Disarmament Affairs... sur la base d'une détermination illégale quant à son éligibilité . »

Principe(s) Juridique(s)

Sur le rôle du Tribunal des litiges dans l'existence de savoir si un demandeur répond aux exigences d'une ouverture d'emploi: le Tribunal note que dans le cas présent, l'exigence d'ouverture d'emploi n ° 40845 que les candidats ont «l'expérience dans la facilitation et la conduite de l'inter [-] gouvernemental Négociation des processus »était quelque peu vague. Cependant, comme indiqué dans Dhanjee UNDT / 2014/029, c'est le gestionnaire d'embauche qui est le meilleur poste pour évaluer si les exigences d'une ouverture d'emploi ont été pleinement remplies. À moins que l'évaluation ne soit basée sur des faits évidemment mauvais, ou soit par ailleurs déraisonnables, ou entachés par des facteurs étrangers, il n'est pas pour le tribunal

d'intervenir. Pour savoir si un gestionnaire d'embauche peut évaluer l'expérience de travail d'un demandeur pour déterminer s'il répond aux exigences d'une ouverture d'emploi: la section 7.4 de ST / AI / 2010/3 indique spécifiquement que le responsable du recru ou elle et pour préparer une liste restreinte de ces «les plus qualifiés pour l'ouverture d'emploi en fonction d'un examen de la documentation». Les manuels pédagogiques du système de sélection du personnel, mentionnés dans la Sec. 2.6 de ST / AI / 2010/3, indique également spécifiquement que le responsable du recrutement doit évaluer les exigences d'expérience de travail stipulées dans une ouverture d'emploi (voir, par exemple, l'article 9.2.2 du manuel du gestionnaire d'embauche). Le gestionnaire d'embauche est généralement dans la meilleure position pour évaluer si un demandeur a satisfait à l'exigence spécifique de l'expérience de travail énoncée dans une ouverture d'emploi et que ce n'est pas une erreur de droit pour le gestionnaire d'embauche de procéder à une telle évaluation (Dhanjee undt / 2014 / 029).

Résultat

Rejeté sur le fond

Applicants/Appellants

Vazelle

Entité

DAP

Numéros d'Affaires

UNDT/NY/2016/5

Tribunal

TCNU

Lieu du Greffe

New york

Date of Judgement

12 Jul 2016

Language of Judgment

Anglais

Type de Décision

Jugement

Catégories/Sous-catégories

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

Admissibilité

Examen complet et équitable

Droit Applicable

Instructions Administratives

- ST/IA/2010/3