

UNDT/2018/068, Afeworki

Décisions du TANU ou du TCNU

La plainte concernant la créance de la décision de ne pas accorder au demandeur une nomination continue a été rejetée pour deux motifs. Ce n'était pas à recevoir car le demandeur n'a pas demandé d'évaluation de la gestion et deuxièmement, car le demandeur n'était pas en service actif tout au long de la période d'examen requis par les dispositions de la section 2.6 de ST / AI / 2012/3. Le tribunal a constaté que l'examen civil de la dotation en dotation menés par la RSCE, entraînant la réduction de plusieurs postes, a été mené pour une raison de bonne foi et ses propositions ont été approuvées par l'Assemblée générale. La décision de procéder à l'examen comparatif en comparant le personnel avec les mêmes fonctions, quelle que soit la ligne de service ou le bureau, comme l'indique la circulaire RSCE, datée du 3 mars 2015, était un principe approprié guidant l'examen et correctement à la discrétion de l'administration. De plus, le fait que le demandeur ne fasse pas partie du processus d'examen n'était pas dû à aucune discrimination ou désir de la soumettre à un traitement moins favorable, mais parce que tous les postes au niveau FS-4 dans l'unité de voyage, qui comprenaient le demandeur, étaient abolis. Le dossier montre que tout le personnel touché par l'exercice de retranchement a été traité de la même manière dans les communications reçues et les opportunités qui ont été mises à disposition pour examiner des offres d'emploi alternatives, notamment, en particulier, des opportunités dans d'autres missions de maintien de la paix. Quant aux diverses allégations de discrimination, de favoritisme et de parti pris, c'était pour le; Demandeur pour montrer qu'elle a été soumise à toute forme de traitement discriminatoire. Le demandeur ayant fait ces allégations audacieuses n'a pas produit de preuves à l'appui de celle-ci.

Décision Contestée ou Jugement Attaqué

La requérante a contesté la décision de ne pas renouveler sa nomination à durée déterminée au-delà du 30 juin 2015; Elle s'est également plainte de la décision de ne pas lui accorder un rendez-vous continu.

Principe(s) Juridique(s)

Il est bien établi qu'un membre du personnel ayant une nomination à durée déterminée ne s'attend pas à un renouvellement de ce contrat. Pour que la prétention d'un membre du personnel d'attente légitime d'un renouvellement de la nomination soit maintenue, elle ne doit pas être fondée sur une simple affirmation verbale, mais sur un engagement ferme envers le renouvellement révélé par les circonstances de l'affaire. Notre jurisprudence accorde le fardeau au membre du personnel à montrer une espérance légitime de renouvellement ou que le non-renouvellement de sa nomination à durée déterminée était arbitraire ou motivé par des biais, des préjugés ou un motif inapproprié contre le membre du personnel.

Résultat

Rejeté sur le fond

Applicants/Appellants

Afeworki

Entité

SNU

Numéros d'Affaires

UNDT/NBI/2016/2/R1

Tribunal

TCNU

Lieu du Greffe

Nairobi

Date of Judgement

26 juin 2018

Duty Judge

Juge Meeran

Language of Judgment

Anglais

Type de Décision

Jugement

Catégories/Sous-catégories

Suppression d'un poste

Nomination (type)

Nomination pour une durée déterminée

Cessation de service

Expiration de l'engagement (voir aussi, Non-renouvellement)

Droit Applicable

Instructions Administratives

- ST/IA/2012/3
- ST/IA/2013/1

Règlement du personnel

- Article 4.5

Statut du personnel

- Disposition 9.4

Jugements Connexes

UNDT/2017/011

2017-UNAT-794