

2022-UNAT-1248, Vladislav

Krioutchkov

Décisions du TANU ou du TCNU

M. Krioutchkov a fait appel. Unat a constaté que l'UNDT soutenait correctement que le calendrier du test écrit était justifiable en ce que la maintenance du test à une heure définie dans le monde était une manière rationnelle d'éviter les fuites des matériaux de test. L'inconvénient de l'administration des différents calendriers de tests l'emportait sur l'inconvénient de M. Krioutchkov nécessaire pour ajuster son horaire. La décision de planification était en conséquence raisonnable. De plus, ayant refusé de participer à l'examen écrit, M. Krioutchkov a été empêché de contester la décision de non-sélection. UNAT a constaté que l'allégation de discrimination injuste de M. Krioutchkov était tout aussi peu convaincante. Le traitement différentiel de M. Krioutchkov était rationnellement basé sur son incapacité à passer le test qui "n'a pas réussi à le faire sortir des blocs de départ dans une affaire de discrimination injuste". La conduite de M. Krioutchkov a entraîné la considération différentielle de sa candidature rationnelle, équitable et non discriminatoire. Enfin, Unat a soutenu que l'UNDT ne s'est pas trompé en concluant que la motion de M. Krioutchkov pour la production de preuves n'était pas durable pour les raisons de la preuve demandée sans importance et au-delà de la portée de son cas. UNAT a rejeté l'appel.

Décision Contestée ou Jugement Attaqué

M. Krioutchkov a contesté avant la décision de la décision de ne pas le sélectionner pour l'un des quatre postes de réviseur russe, P-4, qui avait été annoncé par DGACM à New York. M. Krioutchkov a également demandé l'autorisation de déposer une motion demandant que l'UNT ordonne la production de statistiques précises et d'informations sur le nombre de candidats internes basés en dehors de New York au cours des 10 dernières années du traducteur russe P-3 au P-4 Postes du traducteur russe. Dans le jugement n ° UNT / 2021/052, l'UNDT a rejeté la demande. L'UNDT a

rappelé que M. Krioutchkov avait été invité à assurer une évaluation écrite; et que ce test devait avoir lieu en même temps pour tous les candidats présélectionnés, quelle que soit leur emplacement. M. Krioutchkov, basé à Bangkok, avait demandé que le temps pour le test écrit soit ajusté au temps de bureau régulier à Bangkok; et l'administration a répondu que le moment de l'évaluation était synchronisé avec d'autres candidats et n'était pas négociable. M. Krioutchkov a ensuite choisi de ne pas participer à l'évaluation. L'UNDT a constaté que la raison de l'administration de ne pas s'adapter à des horaires différents était juste et raisonnable. La planification de l'examen à une heure définie pour tous les candidats était nécessaire pour éviter les fuites des matériaux de test. L'UNDT a existé en outre que la décision de M. Krioutchkov de ne pas participer au processus de sélection était la sienne et que, par conséquent, il a été empêché de contester le résultat du processus. L'UNDT a également rejeté la requête de M. Krioutchkov demandant la production de preuves.

Principe(s) Juridique(s)

L'administration a une large discrétion dans les questions de sélection du personnel. En revue de toute décision de sélection, la norme de revue est celle de la rationalité. La décision doit être étayée par les informations devant le décideur et les raisons qui lui ont été présentées. La question à poser est de savoir s'il existe un lien rationnel et justifiable entre les informations disponibles pour le décideur administratif et la conclusion à laquelle il ou elle est finalement arrivé. Un membre du personnel sera empêché de contester une décision de non-sélection s'il refuse de participer à une entrevue. Le principe s'applique à une force égale lorsqu'un candidat refuse de se soumettre à un examen écrit obligatoire dans le cadre de l'exercice de sélection. Lorsqu'un candidat refuse ou ne se conforme pas à une condition préalable préliminaire sans justification raisonnable, il n'y a aucune obligation sur l'administration de remettre à sa demande. Le candidat dans de telles circonstances disqualifie sa demande et renonce à son droit à une pleine considération. La discrimination implique une différenciation pour des motifs illégitimes. Toutes les différenciations ne sont pas illégitimes. Pour déterminer si une différenciation a un impact injuste, il faut tenir compte de la nature de la décision de différenciation et de l'objectif de l'atteindre. Une considération importante sera toujours de savoir si l'objectif principal de la décision attaquée demandée à atteindre un objectif organisationnel digne et important. Les exigences de sélection et de promotion du personnel de l'organisation, y compris des examens écrits aux fins de l'évaluation,

sont le moyen approprié de donner effet à l'article 101.3 de la Charte des Nations Unies (ainsi que les règlements et règles du personnel adoptés pour donner effet à II) qui prévoit que la considération primordiale dans l'emploi du personnel sera la nécessité d'obtenir les normes les plus élevées d'efficacité, de compétence et d'intégrité. Le pouvoir de l'UNT de commander est soumis aux principes de pertinence et à la valeur probante des documents demandés à découvrir.

Résultat

Rejeté sur le fond

Texte Supplémentaire du Résultat

L'appel est rejeté et le jugement n ° UNT / 2021/052 est confirmé.

Applicants/Appellants

Vladislav Krioutchkov

Entité

Secrétariat de l'ONU

Numéros d'Affaires

2021-1575

Tribunal

TANU

Lieu du Greffe

New york

Date of Judgement

11 Aoû 2022

President Judge

Juge Murphy

Language of Judgment

Anglais

Type de Décision

Jugement

Catégories/Sous-catégories

Production de preuves

Test écrit

Preuve

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

Droit Applicable

Chartre des Nations Unies

- Article 101.3

Instructions Administratives

- ST/IA/2010/3

Jugements Connexes

2018-UNAT-836