



第六十二届会议

临时议程 * 项目 135

人力资源管理

2006年7月1日至2007年6月30日期间秘书长处理纪律
问题和可能犯罪行为的做法

秘书长的报告

摘要

本报告是根据大会第 59/287 号决议提交的。大会在该决议中请秘书长每年向各会员国通报对不当行为和（或）犯罪行为已被证实的案件采取的所有行动，以及按既定程序和条例采取的纪律行动和酌情采取的法律行动。本报告所述期间为 2006 年 7 月 1 日至 2007 年 6 月 30 日。

* A/62/150。



一. 引言

1. 本报告是根据大会第 59/287 号决议第 16 段提交的。大会在该决议中请秘书长每年向各会员国通报对不当行为和（或）犯罪行为已被证实的案件采取的所有行动，以及按既定程序和条例采取的纪律行动和酌情采取的法律行动。报告所述期间为 2006 年 7 月 1 日至 2007 年 6 月 30 日。
2. 按照第 59/287 号决议第 17 段的要求，正在发布一份通知，向本组织所有工作人员通告不当行为和（或）犯罪行为的最常见例子及其导致采取的纪律行动，包括任何法律行动，同时也适当注意保护有关工作人员的隐私。
3. 下文第二节广泛地概述了纪律问题的行政机制，以助在适当的背景中理解第三和第四节所载资料。本报告第三节载列了秘书长在本报告所述期间采取纪律措施的案件摘要。第四节载有比较数据和方便读者的数字资料，说明本报告所述期间结案的所有案件的处理情况，包括没有采取纪律措施的案件，并说明秘书长对可能有犯罪行为的案件所采取的做法。

二. 纪律问题行政机制概览

A. 工作人员行为规则¹

4. 《联合国宪章》第一百零一条第三项规定“办事人员之雇用及其服务条件之决定，应以求达效率、才干、及忠诚之最高标准为首要考虑”（着重号后加）。
5. 《工作人员条例》第一条以及《工作人员细则》第一章的标题都是“职责、义务和特权”，两者都规定了国际公务员因本身地位而应具有的基本价值观，以及此类基本价值观应有的特别表现。请特别参阅工作人员条例 1.2 和工作人员细则 101.2 中所载应有行为和禁止行为的具体例子。

B. 不当行为

6. 《工作人员条例》题为“纪律措施”的第十条在条例 10.2 中规定“秘书长可对行为失当的工作人员采取纪律措施”。关于“行为失检”的工作人员细则 110.1 规定“工作人员不遵守《联合国宪章》、《工作人员条例》和《工作人员细则》和其他有关行政指示所规定的义务，或不符合国际公务员应有的行为标准，即可能构成……行为失当，从而可以提起纪律诉讼程序并对失检行为采取纪律措施”。同样，工作人员细则 101.2(a)规定，“工作人员如不遵守《联合国宪章》、《工作

¹ 有关规定的全面概览，见根据大会要求印发的题为“联合国工作人员的地位、基本权利和义务”的 ST/SGB/2002/13 号秘书长公报。有关工作人员的地位、权利和义务以及纪律问题的规定，还可参阅电子版人力资源手册中“地位、基本权利和义务”及“纪律”这两部分。

人员条例和细则》、《财务条例和细则》及发布的一切行政指示中所规定的义务和行为标准，可对其采取……纪律措施”。在上述范围内，秘书长在确定什么情况构成不当行为并采取纪律措施时，具有广泛的酌处权。关于订正纪律措施和程序的ST/AI/371号行政指示，²进一步列举了可能导致采取纪律措施的行为的例子。

C. 适当程序

7. 单位首长或负责官员根据调查结果认为可能必须启动纪律程序时，应将此事提交主管人力资源管理的助理秘书长决定是否将此事作为纪律案件继续追究。³ 在本报告所述期间，初步调查由单位首长或由其指定的人员进行，或由内部监督事务厅主动或应单位首长的要求进行。

8. 如果主管人力资源管理的助理秘书长决定将此事作为违纪案件继续追究，第一步是以书面形式将各项指控以及寻求律师协助的权利通知当事的工作人员，并给予该工作人员答复指控的合理机会。根据工作人员提出的答辩，再决定是结案还是将该案提交联合纪律委员会提出意见，或是将工作人员立即撤职。

9. 尽管秘书长在决定每个案件的适当处置措施方面拥有广泛的酌处权，但在把有关事项提交联合纪律委员会由其建议应酌情采取何种措施之前，不得对工作人员采取任何纪律措施。如有关工作人员和秘书长就某种纪律措施达成一致，因而不必动用上述程序，则可免将案件提交联合纪律委员会。如案情严重，必须立即撤职，则不必事先将其提交联合纪律委员会。但被立即撤职的工作人员可主动要求由联合纪律委员会审查其案件。凡受纪律措施处分的工作人员最终均可向联合国行政法庭申诉。⁴

D. 纪律措施

10. 工作人员细则 110.3 规定纪律措施可采取下列一种或几种形式（即在一宗案件中可采取一种以上的措施）：

- (a) 秘书长书面训斥；
- (b) 职等内降一级或几级；
- (c) 在规定的期间推迟职等内加薪的资格；

² 关于性骚扰问题处理程序的 ST/AI/379 号行政指示也与此有关。

³ 特派团的行政首长应将案件提交总部的维持和平行动部人事管理和支助处，如果该处同意特派团的意见，应将此事提交人力资源管理厅处理。

⁴ 联合国行政法庭的许多判决都涉及到纪律措施并显示了秘书长对那些提交行政法庭的案件所采取的做法。这些案件的摘要可上网从“案件和判例摘要”中查询(参见 <http://webfarmext.un.org/hrmtribunal>)。

- (d) 停职停薪；
- (e) 罚款；
- (f) 降职；
- (g) 离职，可以致送或不致送通知或代替通知的补偿金；
- (h) 立即撤职。

11. 在确定适当措施时，每个案件都依据本身的案情决定，须考虑到案件的特点，包括加重和减轻罪责的情节。

E. 其他措施

12. 上司书面或口头申斥不视为纪律措施。这种申斥，有如警告或告诚信，是行政/管理措施。但是，它们也是用以维持适当行为标准和促进问责制的重要措施。不当行为影响业绩时，可从业绩管理入手对问题加以处理。这可以包括培训、规劝、停止按级加薪、不延长合同或终止任用。

三. 2006年7月1日至2007年6月30日期间秘书长采取纪律措施的案件摘要

13. 凡是导致采取了一种或几种纪律措施的案件，下文均摘要说明了不当行为的性质和秘书长采取的纪律措施。在提及工作人员职能或其他细节时，以在确定应采取的措施时有加重罪责作用者为限。用纪律措施之外的其他方法处理的行为问题不在此列。

14. 并非每宗提请秘书长注意的案件都导致采取了纪律或其他措施。如果人力资源管理厅的审查显示，没有足够证据将一个事项当作纪律案件继续追究，或工作人员在答复指控时提出了令人满意的解释，案件将了结，被指控的工作人员将被认为已恢复清白。如果工作人员在纪律程序结束前退休或以其他方式离开本组织，也可以结案，因为秘书长无权对前工作人员采取纪律措施。对这些案件都会制作一份记录，存入工作人员公务身份档案中。

A. 滥用职权/骚扰

15. 一名工作人员对一名同事进行了口头骚扰和身体攻击。**处理意见**：罚款6个月的净基薪；书面训斥。根据联合纪律委员会的意见，这名工作人员还被要求接受规劝。

16. 一名工作人员当众喝醉并骚扰了一名女性工作人员。**处理意见**：免于将案件提交联合纪律委员会，给予书面训斥。

B. 欺诈/虚报

17. 一名工作人员擅改了一份空缺员额申请者签名名单，从而不当影响了征聘进程。**处理意见**：根据联合纪律委员会的意见令其离职。
18. 一名工作人员为一个孩子提出的教育补助金申请表中载有不正确的信息。该工作人员依靠孩子提供的信息而没有对其准确性进行独立调查。**处理意见**：免于将案件提交联合纪律委员会，给予书面训斥。
19. 一名工作人员在向行政部门提交的个人简历中虚报学历。**处理意见**：根据联合纪律委员会的意见令其离职。
20. 一名工作人员向另一名工作人员提供了一份联合国医生证明，以帮助后者伪造若干份医生证明，这些证明将被其他工作人员用以帮助他们参加联合国机构间运动会。**处理意见**：免于将案件提交联合纪律委员会，给予书面训斥。
21. 一名工作人员提交了 7 份伪造的医生证明，以帮助 7 名工作人员参加联合国机构间运动会。**处理意见**：免于将案件提交联合纪律委员会，给予书面训斥。

C. 盗窃/挪用

22. 一名工作人员企图从联合国车辆修理站偷窃一定数量的卡车轮胎内胎。**处理意见**：免于将案件提交联合纪律委员会，给予书面训斥、罚款 200 美元、职等内降一级。
23. 一名工作人员把一辆联合国槽车中的燃油拿到黑市上出售。他在被捕时还企图对一名当地警察行贿。**处理意见**：立即撤职。
24. 一名工作人员企图在联合国场所内盗窃财产。**处理意见**：免于将案件提交联合纪律委员会，给予书面训斥、职等内降一级、推迟一年职等内加薪。
25. 一名工作人员侵吞了本组织资金 1 159 美元。**处理意见**：根据联合纪律委员会的意见令其离职。
26. 一名工作人员从事欺诈活动，在 3 年期间内使用不是他本人的身份私用联合国多台车辆。**处理意见**：立即撤职。
27. 一名工作人员在数个联合国建设项目中管理不善，未能适当管好下属，不必要地加大了合同概算，并从一名当地承包商处索贿和受贿。**处理意见**：根据联合纪律委员会的意见令其离职。
28. 一名工作人员未能在规定的时间内归还或说明预支给该工作人员用于付给其他人员但实际并未使用的款项。**处理意见**：免于将案件提交联合纪律委员会，给予书面训斥。

D. 性剥削和性虐待

29. 一名工作人员与任务区的一名当地妇女发生了双方同意的性关系，事后向她付钱承担费用。**处理意见**：根据联合纪律委员会的意见给予书面训斥。

30. 一名工作人员对一些工作人员和联合国志愿人员进行了性剥削、性虐待和性骚扰。该名工作人员还滥用权力，向一些工作人员和联合国志愿人员索取好处和个人利益，作为执行公务的交换，并寻求以就业或服务换取性好处。**处理意见**：立即撤职。

31. 一名工作人员使用一台联合国的计算机传送和接收色情录像片段和照片。该名工作人员还向任务区的当地妇女索取性好处并为之付钱。该名工作人员并且拍摄了当地妇女的色情照片，这些照片后来被公之于众。**处理意见**：根据联合纪律委员会的意见令其离职。

E. 与计算机有关的不当行为

32. 一名工作人员使用一台联合国的计算机接收和广泛传播色情录像片段和照片。**处理意见**：免于将案件提交联合纪律委员会，降一个职等，3年内不得晋升。

33. 一名工作人员使用一台联合国的计算机接收和传播色情录像片段和照片。**处理意见**：免于将案件提交联合纪律委员会，职等内降三级，推迟三年职等内加薪。

34. 一名工作人员使用一台联合国的计算机接收和传播色情录像片段和照片。**处理意见**：免于将案件提交联合纪律委员会，职等内降三级，推迟三年职等内加薪。

35. 一名工作人员使用一台联合国的计算机接收和储存色情录像片段和照片。**处理意见**：免于将案件提交联合纪律委员会，职等内降两级，推迟两年职等内加薪。

36. 一名工作人员使用一台联合国的计算机接收和储存色情录像片段和照片。**处理意见**：免于将案件提交联合纪律委员会，职等内降两级，推迟两年职等内加薪。

37. 一名信息技术工作人员未经授权使用一个密码进入另一名工作人员的联合国电子邮件帐户并阅读了那名工作人员的电子邮件信息。**处理意见**：免于将案件提交联合纪律委员会，给予书面训斥、职等内降两级、职等内加薪资格推迟一年。

38. 一名工作人员在16个月的时间里使用一台联合国的计算机接触色情材料。**处理意见**：免于将案件提交联合纪律委员会，职等内降两级，推迟三年职等内加薪。

39. 一名工作人员进入一名同事的联合国电子邮件帐户，将该同事的私人记录复制和传送给了该同事的多名主管。在未经授权进入帐户之事发生时，这两名工作人员正在竞争同一个职位。**处理意见**：根据联合纪律委员会的意见降级，三年内不得晋升，并罚一个月的薪金。

F. 利益冲突

40. 一名工作人员从事了与征聘进程有关的利益冲突活动。在对此事进行调查的过程中，该名工作人员还采取了不服从和阻挠行动。**处理意见**：免于将案件提交联合纪律委员会，给予书面训斥。

41. 一名采购领域的工作人员与联合国一家供应商的代表们达成了商业安排，因而从事了利益冲突活动。**处理意见**：立即撤职。

四. 2006年7月1日至2007年6月30日期间结案的所有案件的处理情况

42. 下表说明了本报告期间结案的案件总数，包括没有采取纪律措施的案件。应当指出的是，由于根据既定程序处理纪律问题所需的时间，包括有些情况下需要在初步调查后取得进一步信息、工作人员按规定应有机会对被指控的不当行为提出申诉以及将案件提交给联合纪律委员会发表意见，因此表中数字仅反映了在本报告期之前和之间通知给人力资源管理厅并已在本报告期期间结案的案件。

工作人员大概人数	37 371
本报告期间结案的案件数目	55
立即撤职	4
免于把案件提交联合纪律委员会之后采取的其他纪律措施	15
根据联合纪律委员会意见采取的其他纪律措施	8
行政措施 ⁵	13
未采取纪律或行政行动 ⁶	15

五. 犯罪行为

43. 大会第 59/287 号决议请秘书长在“犯罪行为已被证实时”，迅速采取行动并向各会员国通报已采取的行动。法律事务厅指出，工作人员的犯罪行为只能由会员国的主管当局根据会员国的刑事诉讼程序加以认定。该厅知道在本报告所述期间的两个案件中，有联合国工作人员受到会员国主管国家当局的刑事诉讼处理：

⁵ 行政措施包括书面和口头申斥、警告和告诫信，所有这些措施都是用来维持适当行为标准并促进问责制的重要措施。此外，不当行为影响业绩时，可从业绩管理入手处理该问题，这可能包括培训、规劝、不按级加薪、不延长任用合同或终止任用。

⁶ 如本报告第 14 段所述，不采取纪律或行政行动的决定通常都基于不当行为或错失行为证据的缺乏。在有些情况下，不采取行动的原因是工作人员在调查期间因辞职或全部门裁员而离职或者已死亡。

(a) 一名工作人员因使用外交邮袋走私麻醉物品（阿拉伯茶叶）的罪行受到起诉和逮捕。该名工作人员承认犯下拥有受管制物质的罪行，现正在等待判决；

(b) 一名因不当行为被立即开除的前工作人员因邮件和电信欺诈、同谋及腐败受到起诉、审判并被判定有罪。此人现正在等待判决。

44. 秘书长建议大会注意本报告。
