



大会

Distr.: General
14 March 2008
Chinese
Original: English

第六十二届会议

议程项目 137

联合国内部司法

内部司法：大会要求提供的进一步资料

秘书长的说明

摘要

秘书长谨提供大会第 62/519 号决定要求提供的进一步资料。此外，按大会第 62/228 号决议的要求，本说明附有联合国争议法庭和联合国上诉法庭的规约草案，分别作为附件一和附件二。提交的资料和规约草案包括职工代表通过工作人员和管理当局协调委员会第二十八届会议设立的内部司法问题联络小组表达的意见。



一. 引言

1. 大会第 61/261 号决议对联合国内部司法系统重新设计小组的报告 (A/61/205) 以及秘书长的有关说明 (A/61/758) 表示欢迎, 并决定建立一个独立、透明、专业化、资源充足和权力分散的新的联合国内部司法系统, 最迟于 2009 年 1 月开始实施。
2. 秘书长关于内部司法问题的报告 (A/62/294) 就拟议新系统提供了详细补充资料和背景情况, 并详细阐明了采用新系统所涉经费问题。¹ 大会在第六十二届会议期间审议了这份报告以及行政和预算问题咨询委员会的相关报告 (A/62/7/Add. 7)。
3. 第六委员会审议了秘书长报告 (A/62/294) 的法律方面问题, 并提出了结论 (A/C.5/62/11, 附件, 附录一), 大会第 62/519 号决定注意到这些结论。大会在同一决定中设立联合国内部司法问题特设委员会, 就内部司法法律方面问题继续开展工作, 并请秘书长考虑到特设委员会会议之前大会在其第六十二届会议期间可能作出的任何进一步决定, 对第六委员会的结论中所载提供进一步资料的请求作出反应。
4. 大会第 62/228 号决议确立了新的内部司法系统基本框架, 并要求提供进一步资料 (第 65 段至第 67 段)。要求秘书长报告的若干项目已列入大会具体提及的联合国争议法庭规约草案和联合国上诉法庭规约草案 (第 65 段 (a) 和 (b))。秘书长将按照大会规定的时限在别的报告中提供大会第 62/228 号决议要求提供的其他资料。大会同一份决议邀请第六委员会审议秘书长将提出的各项报告的法律方面问题, 但不得影响第五委员会作为负责行政和预算事项的主要委员会的作用 (第 68 段)。
5. 由于特设委员会定于 2008 年 4 月 10 日至 18 日以及 21 日和 24 日开会, 本说明第二节陈述秘书长对第六委员会有关提供资料的要求所作的回应。第三节载有争议法庭和上诉法庭规约草案 (分别载于附件一和附件二) 的讨论情况。
6. 本说明考虑到职工代表通过工作人员和管理当局协调委员会第二十八届会议设立的内部司法问题联络小组进行磋商的情况 (见 A/62/294, 第 32、第 52 和第 103 段)。
7. 秘书长认为, 大会审查本说明中关于拟议新司法系统的资料后, 他将能够规划在 2009 年 1 月全面落实新系统。

¹ 在大会第六十一届会议期间, 秘书长还就执行大会第 61/261 号决议所需资源发表一份报告 (A/61/891), 行政和预算问题咨询委员会就该报告发表了意见 (见 A/61/936)。但第五委员会在第六十一届会议期间没有审议这两份报告。

二. 对有关提供进一步资料的要求所作的回应

A. 拟议新的内部司法系统的范围

8. 大会要求就以下有关编外人员所列的 4 个具体要点提供进一步资料（见第 62/228 号决议，第 66 段）：

(a) 以个人身份向联合国提供服务的不同类别编外人员，包括特派专家、非秘书处工作人员的联合国官员和日工；

(b) 不同类别编外人员可以利用的各种争议解决机制及其效力；

(c) 不同类别编外人员过去提出的各类申诉，以及此种申诉可以适用哪些法律；

(d) 可以设想的向不同类别编外人员提供的任何其他效率高、效果好的争议解决机制，其中应考虑到编外人员与本组织合同关系的性质。

1. 根据服务合同聘用的咨询人、个体订约人和个人

(a) 地位和合同条款

9. 咨询人和个体订约人的职责载于如下经修订的关于咨询人和个体订约人的行政指示 ST/AI/1999/7 第 1 节：

(a) 咨询人是指联合国以临时合同征聘的特定领域公认的权威人士或专家，为秘书处提供咨询或顾问服务；

(b) 个体订约人是指本组织不时以临时合同聘用的个人，为履行一项特定任务或进行一件工作提供专长、技能或知识，并为此领取总括服务费。

10. 此外，受聘咨询人不应履行工作人员的职责，也不应负有任何代表或主管的责任。他们既非《联合国工作人员条例》所指的“工作人员”，也非《联合国特权与豁免公约》意义上的“官员”。但是，他们可享有《公约》第 22 节规定的特派专家的地位。

11. 咨询人和个体订约人是根据本组织直接与有关个人订立的合同从事工作的，合同的条款和条件见 ST/AI/1999/7 附件 A。人员根据服务合同和（一些基金和方案采用的）特别服务协议提供服务的条款和条件也分别载于其各自的合同及适用的服务条件或总则。

(b) 争议解决机制

12. 根据《咨询人和个体订约人服务合同总则》（见 ST/AI/1999/7/Amend. 1，附件），咨询人和个体订约人的合同条款引起的争议首先应通过友好解决办法加以解决，包括根据联合国国际贸易法委员会（贸易法委员会）的《调解规则》进行

调解。如这些手段无法解决争议，任何一方都可根据贸易法委员会的《仲裁规则》将问题提交仲裁。²

13. 根据（一些基金和方案采用的）服务合同从事工作的个人的合同条款引起的争议也应首先通过友好解决办法加以解决，包括根据贸易法委员会《调解规则》进行调解。如这些手段无法解决争议，任何一方都可根据《贸易法委员会仲裁规则》将问题提交仲裁。

14. 涉及以服务合同聘用的咨询人、个体订约人和个人的大多数争议都可以在最初的非正式阶段得到友好解决。一般来说，由当事方达成解决协议。

15. 要求者或本组织都极少采用调解作为矫正的手段。这可能是因为调解不一定对各方有约束力，使人觉得这一程序用处不大。如果商议解决不成，才最后采取仲裁的办法。极少有争议上升到这一程度。从 1996 年至 2006 年，咨询人或个体订约人共向法律事务厅提交 16 项要求，其中只有 2 项提交仲裁（见 A/62/294，第 20 段）。

16. 在一些情况下咨询人和个体订约人直接向国家法院提出诉讼，声称国家的劳工法对此适用。如果提出诉讼时与法律事务厅磋商，本组织会要求地方当局维护本组织的豁免权，不受理这些案件，指出这些个人通过合同中规定的争议解决机制（即根据贸易法委员会的规则进行调解和仲裁）拥有足够的追索权。

17. 此外，以服务合同聘用的咨询人、个体订约人和个人可就工作场所骚扰、性骚扰或对工作人员滥用权力提出投诉。本组织防止报复的政策也允许编外人员举报工作人员的报复行为（见 ST/SGB/2005/21，关于防止对举报不当行为和与经正式授权的审计或调查工作的合作进行报复）。此类举报根据本组织既定规则和程序处理。

18. 包括以服务合同聘用的咨询人、个体订约人和个人在内的编外人员也可寻求监察员办公室的协助。该办公室在有些情况下也协助各方达成相互可以接受的解决办法。

(c) 申诉类型和适用法律

19. 以一些基金和方案采用的服务合同聘用的咨询人和个体订约人及个人提出了各种各样的申诉。其中包括不续或终止合同以及与待遇有关的各种要求。咨询人和个体订约人在 1996 年至 2006 年期间向法律事务厅提出的 16 项仲裁申诉涉及以下一个或多个方面的问题：(a) 称没有支付合同规定的酬金；(b) 称咨询人和个体订约人的就业条款和条件应与联合国工作人员相同；(c) 与终止或不续合同有关的索偿要求。有关申诉的进一步资料见下文第(6)节。

² 有关使用特别仲裁作为解决这一性质的争议的模式背景资料，见 A/62/294，第 19 和第 20 段。

20. 《咨询人和个体订约人服务合同总则》列有适用于咨询人和个体订约人的合同条款（见 ST/AI/1999/7/Amend. 1，附件）。以服务合同和特别服务协议聘用的人员的合同以及适用于服务合同持有人的服务条件或适用于特别服务协议的总则都列有相关的条款和条件。

21. 根据合同，咨询人和个体订约人为联合国提供服务时必须遵守某些行为标准，包括遵守 ST/SGB/2003/13 所列关于防止性剥削和性虐待的特别措施的行为标准。如果考绩令人满意或未能遵守规定的行为标准，联合国将以此为由终止服务（见 ST/AI/1999/7 中 5.16 节及总则）。联合国也有权将任何所称违反行为标准的行为提交给有关国家当局，要求采取适当的法律行动。

22. 关于适用于仲裁要求的法律，本组织考虑适用的合同条款以及国际法的一般原则审议这些要求。作为由 192 个会员国组成的政府间组织，联合国认为其合同和协议不受制于任何一个管辖区的法律，而应遵循国际法的一般原则。因此，总则并不包括对法律规定作出选择，而是规定“仲裁法庭应根据国际商业法的一般原则作出裁定”。

2. 联合国志愿人员

(a) 地位和服务条件

23. 联合国志愿人员是短期自愿与联合国机构、政府和非政府组织一起工作的人。他们根据《联合国国际志愿人员服务条件》从事工作，并不是雇员或工作人员。

24. 联合国志愿人员不领薪水，但在派任工作时领取津贴，包括志愿人员的每月生活津贴，享有年假，旅费报销，享受保险，可领取安置费和重新安置费。

(b) 争议解决机制

25. 联合国志愿人员可向联合国志愿人员执行协调员提出申诉，随后可向联合国开发计划署（开发署）署长提出申诉。如果联合国志愿人员还要对署长就其申诉作出的决定提出异议，该问题将送交仲裁，根据贸易法委员会的《仲裁规则》审理（见上文第 12 段）。联合国志愿人员也可通过联合监察员办公室将问题转递到联合国志愿人员总部，寻求非正式调解和解决。³

26. 联合国志愿人员也可就工作场所骚扰、性骚扰或对工作人员滥用权力提出投诉。开发署防止报复的政策也允许联合国志愿人员举报工作人员的报复行为。此类举报根据开发署既定规则和程序处理。

³ 见《联合国志愿人员服务条件》附录十六。

(c) 申诉类型和适用法律

27. 联合国志愿人员的申诉分两大类：对有关志愿人员服务条件的行政决定提出的申诉和对有关不当行为的行政决定提出的申诉。有关联合国志愿人员提出申诉的进一步资料见下文第 6 节。

28. 有关法律就是《联合国国际志愿人员服务条件》。审理交付仲裁的案件时也会考虑到国际法的一般原则（见上文第 22 段）。

3. 秘书处官员以外其他官员

(a) 地位和任用条件

29. “秘书处官员以外其他官员”是在立法机构的指导下基本上全时地为联合国行使具体职能者。秘书处官员以外其他官员由立法机构而不是秘书长任命。他们不是工作人员，但享有《联合国特权和豁免公约》（《公约》）第五条和第七条规定的本组织“官员”的地位，并被给予《公约》规定的特权和豁免。大会承认下列人员为《公约》所指的“官员”，他们领取由大会确定的薪酬：

- 行政和预算问题咨询委员会主席
- 国际公务员制度委员会主席和副主席
- 联合检查组检查专员（11 名成员）⁴

(b) 解决争端机制

30. 秘书长定期就这些官员中的一些人的服务条件和薪酬向大会提交报告，请其核准。但是，由于这些官员是立法机构任命的，秘书长并不了解关于其服务的详细聘用条件，包括有关解决争端的任何规定。

31. 秘书处官员以外其他官员就适当履行其职务接受本组织问责。⁵“秘书处官员以外其他官员”的服务条件，包括申诉机制或程序，是由任命机构确定的，得由它们设立适用于这些人的申诉机制或程序。但是，就秘书处所知，除适用于联合检查组成员的机制外，并不存在适用于这些官员的任何既定或专门规定的申诉

⁴ 见《联合检查组章程》第十三条，其中规定“监察专员应享有联合国官员的地位，不应视为联合国工作人员。”

⁵ 见 2002 年 6 月 18 日秘书长公报（ST/SGB/2002/9）所载关于秘书处官员以外其他官员和特派专家的地位、基本权利和义务的条例中有关问责的条例 3。另见条例 3 评注，其中规定秘书处官员以外其他官员和特派专家的问责制是任命机构主管的事项：

“条例 3 与工作人员条例 1.3(a) 相似，明确规定官员和特派专家对其行动负责。问责制的办法可能各异。对于由大会任命的官员，问责制是大会主管的事项。对于特派专家，秘书长或任命机构可终止任用或以其他方式对专家提出警告。”

机制或程序。联合国行政法庭已经承认身为“秘书处官员以外其他官员”的联合检查组成员的地位，⁶至少在大会给予这些官员的应享权利方面是如此。

(c) 申诉类型和适用法律

32. 没有保留关于此类编外人员提出的申诉的记录。与这类权利主张相关的法律是任命当局确定的任用条件以及《关于秘书处官员以外其他官员和特派专家的地位、基本权利和义务的条例》(见 ST/SGB/2002/9)。

4. 特派专家

(a) 地位和任用条件

33. 不是“官员”或工作人员但为联合国履行职能的个人可根据《公约》第二十二节享有特派专家地位。可向特派专家发放服务合同或咨询人和个人订约人合同，两者均会规定服务条件和指定任务。如果咨询人和个人订约人受联合国机构指定为联合国执行任务和职能，则可给予他们“特派专家”地位(见 ST/AI/1999/7/Amend. 1, 附件)。特派专家虽然不是工作人员，但享有《公约》第六条和第七条规定的特权和豁免。

34. 下文第 35 至 38 段所提供的有关特派专家的信息涉及下列不是根据咨询人或个体订约人合同提供服务的专家：

- 国际法委员会(34 个成员)
- 行政和预算问题咨询委员会(除主席外)(15 个成员)
- 国际公务员制度委员会(除主席和副主席外)(13 个成员)
- 国际麻醉品管制局(13 个成员)
- 根据后由人权理事会承担的人权委员会的任务而任命的特别报告员、独立专家和特别代表(34 个)
- 会费委员会(18 个成员)
- 维持和平特派团中的军事观察员和民警人员(2007 年 12 月 31 日为 12 121 名)
- 消除对妇女歧视委员会任命的以个人身份履行咨询任务的专家

(b) 解决争端机制

35. 持有咨询人合同的特派专家可利用合同中规定的解决争端条款(如通常通过友好解决办法，包括贸易法委员会调解规则规定的调解，如果不成功，则根据贸易法委员会仲裁规则进行仲裁)。

⁶ 见第 1074(2002)号判决，Hernandez-Sanchez 案。

36. 就秘书处所知，除持有咨询人合同的特派专家外，并不存在适用于特派专家的任何既定或特别规定的申诉机制或程序。其他特派专家的服务条件，包括任何申诉机制或程序，都是由任命机构确定的。

37. “特派专家”仍然就适当履行其职务接受本组织问责。但是，在某些情况（联合国警察、建制警察单位和联合国军事观察员）下，这些人仍然处于其本国的管辖之下。这就意味着尽管本组织的纪律指令适用于这些人，但如果相关的行为标准被违反，本组织能采取的行动有限。

(c) 申诉类型和适用法律

38. 没有保留关于此类编外人员提出的申诉的记录。与这类权利主张相关的法律是任命当局确定的任用条件以及“关于秘书处官员以外其他官员和特派专家的地位、基本权利和义务的条例”（见 ST/SGB/2002/9）。

5. 按日计酬工

(a) 地位和任用条件

39. 按日计酬工最初是一些维持和平特派团为临时性工作（卸载船、卡车等）聘用的，但这一做法被非正式地扩大，现也用于那些需要连续进行的工作，在当地外包可能性很小或根本不可能的情况下特别如此。

40. 外勤支助部正在同有关特派团合作，以便在 2008 年底以前消除这种做法。只要人员配置表上有适当员额，就允许履行持续需要的技术性职能的按日计酬工签订正式工作人员合同；那些履行不是持续需要的职能的人将作为个体订约人聘用。各特派团将探索外包其他工作的可行性。为满足特派团对临时工的需求，该部将同人力资源管理厅一道拟定临时工合同，在临时需要每月不超过 40 个小时的以小时计算的 personal services 时使用。该合同将明确规定个人的地位和因工伤亡保险。该合同也将包括一项有关申诉的手段的条款。

41. 如果到 2008 年底以前不能完全停止聘用按日计酬工类别的人员，将需要大会核准特派团继续由按日计酬工或个体订约人履行的职能的所需员额。外勤支助部虽然继续探讨外包事宜，作为一种选项，但表示在冲突后环境中外包通常不可能或不可行。

42. 关于各基金和方案，联合国项目事务厅（项目厅）根据同当地社区领导人的口头协议聘用按日计酬工。开发署和联合国难民事务高级专员办事处（难民署）在外地可能有这些安排或类似的安排，但总部既不认可也不宽恕这些安排。

(b) 解决争端机制

43. 按日计酬工目前没有任何既定申诉机制。但是，就象特派团的所有其他人员一样，他们了解联合国的行为标准，特别是关于性剥削和性虐待的行为守则。他

们知道他们有权利投诉。外勤支助部将会提请各特派团注意举行特殊情况介绍会，让按日计酬工更好地了解其权利和如何利用投诉机制。人力资源管理厅和外勤支助部正在为满足特派团对临时工的需求而拟定的新合同将列入关于申诉手段的规定，以此来解决这一问题。

44. 项目厅利用让社区参与的传统办法来解决争端。

(c) 申诉类型和适用法律

45. 外勤支助部不保留按日计酬工提出的申诉的类型和数目的记录。在大多数案件中，特派团在当地解决此类申诉。但是，也有一些例子，按日计酬工提出的有关所指称的联合国工作人员不当行为的投诉导致行政当局对那些工作人员采取了适当行动（包括惩戒行动）。此类所指称的不当行为包括性剥削和性虐待以及滥用职权和敲诈。在那些案件中，对联合国工作人员采取的行动符合《工作人员条例和工作人员细则》和相关的行政通知。

6. 补充资料

(a) 监察员办公室(秘书处)

46. 监察员办公室可以审议任何与联合国雇用有关的问题，不论相关的合同安排或人员的地位如何。秘书长关于监察员活动的报告(A/62/311)按职类列出了提交监察员的案件的详细情况。“其他”类别包括本国工作人员、前工作人员、退休人员、实习生、咨询人和个体订约人。这一类别中除了本国人员、前工作人员和退休人员外，为本报告的目的其余的人可被视为编外人员。

47. 监察员办公室从其成立至 2007 年 12 月 31 日，在处理的 2 945 起案件中有 136 起与这类编外人员有关。

(b) 联合监察员办公室(各基金和方案)

48. 根据联合监察员办公室的任务规定，监察员向开发署、联合国人口基金、联合国儿童基金会和项目厅以及相关方案的现职工作人员和合同持有人提供服务。编外人员，特别是那些外地人员，曾寻求获得该办公室的服务。编外人员类别包括服务合同持有人、咨询人和联合国志愿人员。

49. 2006 年，8 名联合国志愿人员、17 名咨询人和 45 名服务合同持有人就下列问题和其他问题与联合监察员联络：(a) 人际关系问题；(b) 滥用权力和违反行为标准的行为；(c) 关于业绩的不同意见；(d) 不公平中断；(e) 工作条件；以及(f) 与应享待遇有关的问题。

50. 在一些有关编外人员的案件中，联合监察员办公室通过调解，帮助达成双方都能接受的解决方案。如果编外人员不得利用非正式系统，唯一的办法就是诉诸仲裁。许多编外人员表示他们愿意探讨所有可能的办法，以避免费时和费钱的仲裁程序。

51. 通过调解解决的案件包括涉及对已完成的工作进行经济补偿、查明不恰当行为、涉及评估权利的关系以及人际问题等案件。

7. 编外人员的其他解决争议机制

52. 秘书长在他的说明中建议下列个人可以求助非正式和正式的司法系统：(a) 工作人员；(b) 前工作人员和以去世工作人员名义索偿的人员；(c) 以个人服务方式为本组织工作的所有人，不论他们签有何种合同，但是不包括维持和平行动中的军人或警察、志愿人员（联合国志愿人员除外）、实习生、（行政指示 ST/AI/1999/6 所定义的）第二类免费提供的人员、或在个人服务范围之外或根据与供应商、承包商或咨询公司签订的合同提供货物或服务的人（A/61/758, 第 10 段；又见 A/62/294, 第 13、14 和 16 段）。

53. 大会第 62/228 号决议第 66 段(d)分段请秘书长提供以下方面的进一步资料并提出建议：可以设想的向不同类别编外员提供的任何其他效率高、效果好的争议解决机制，其中应考虑到这些人员与本组织合同关系的性质。

54. 秘书长过去表示过，如果编外人员能与工作人员一样诉诸于同一个司法系统，涉及编外人员的争议将能得到更有效的处理（A/62/294, 第 18 段）。但是，秘书长认识到，提供此类机会会有某些困难，特别是在正式系统处理有关编外人员的各种服务合同条件的能力方面有困难。尽管平等利用非正式系统是可行和可取的，但可能需要解决争端的分别为正式机制，以有效处理适用于工作人员和编外人员的各种法律。

55. 编外人员的任何其他机制应着力强调非正式解决争端。这已被证明是在早期阶段解决争端的一种成功的办法，适合于编外人员的服务性质。因此，任何其他机制均应使编外人员能充分利用联合国新的非正式司法系统，包括监察员办公室及其调解司。

56. 关于正式机制，可以建立一个分别的正式系统来解决涉及编外人员的争端。秘书长认为，任何此类正式系统应提供比为工作人员建立的正式系统程序耗时少和复杂程度低的程序。这些程序还应考虑到适用于有关个人的合同规定的服务条件。

57. 可以建立一个内部常设机构，该机构将拥有与联合国争议法庭相似的权力，并在有关编外人员的争端中可利用简化程序作出有约束力的裁决。该常设机构的裁决是最后裁决，不能上诉。然而，尽管这一内部常设机构的目的是以简化、快捷的方式解决涉及编外人员的争端，但是，此类机构可能与联合国争议法庭和（或）联合国上诉法庭没有足够的不同之处，因此，没有理由花钱设立这一机构。

58. 为了审查建立这一内部常设机构的可行性，必须要拟定详细提案，除其他外，需述及人员组成、权力、地点、行政和财务安排以及所需资源。在拟定这一方面的进一步提案之前，秘书长将就应否进一步拟定提案一事征求大会的意见和指导。

59. 秘书长曾表示，如要扩大新的内部司法系统的范围，使之包括那些担任有报酬职务的编外人员，有关决定将需要由作为任命机构的大会或相关的主要机构特批（A/61/758，第 11 段）。类似考虑适用于拟议为这类人员设立的任何其他解决争端机制。

B. 向工作人员提供法律援助

60. 第六委员会在其结论中指出：

“需要提供进一步资料，说明有哪些具体障碍使得联合国系统内的工作人员难以利用私人律师，有哪些障碍限制了私人律师满足联合国系统内工作人员需求的能力，可利用什么手段来改进或扩大私人律师这样做的能力？另外还要求提供进一步资料，说明其他国际组织是如何处理职工法律咨询和代理问题的”。（A/C.5/62/11，附件，附录一，第 7 段）

1. 有哪些具体障碍使得联合国系统内的工作人员难以利用私人律师

61. 总部工作人员可以聘请私人律师提供服务，处理与美利坚合众国州法或联邦法相关的事务，例如，与联合国毫不相干的房地产交易、遗嘱或信托、财务交易等等。

62. 然而，当工作人员聘请私人律师处理联合国雇佣的相关问题时，会面临许多障碍（见下文第 63 至 66 段）。如果工作人员在主要工作地点之外的他处，特别是在外地工作，这些问题就益形严重。当前，秘书处工作人员逾 50% 在由维持和平行动部/外勤支助部经管的外地特派团工作（见 A/62/315，第 11 段）。在此类工作地点执业的私人律师往往很少，或者不熟悉联合国的行政法规。此外，当工作人员在外地特派团工作时，还难以同在其所属工作地点执业的私人律师接洽，因为他们只能从电话号码簿和因特网查阅有关律师的资料，并且无法同私人律师面对面会见。

2. 有哪些障碍限制了私人律师满足联合国系统内工作人员需求的能力

63. 聘请私人律师处理联合国雇佣的相关事务，不切实际，经常有害无益。向工作人员提供法律协助，需要熟悉联合国独特的法律框架，包括联合国条例和规则以及联合国行政法庭判例，这些都同各国法律和各国法庭的规定截然不同。在各国司法系统内接受过正式法律培训或执业都无法向私人律师提供为联合国系统内工作人员有效辩护的理论或实际经验。

64. 结果是，私人律师要不是误解所涉的有关法律原则，就是试图援用与联合国处境毫不相关的国家或地方法律原则。举例而言，在涉及惩戒的案例，代表联合国驻纽约工作人员的私人律师经常想适用美国的有关刑法规则，例如《宪法》第五修正案，其中规定有拒绝自认犯罪的权利，但是，这些规定在不引起刑事惩罚的行政法律制度中，并不适用。

65. 私人律师对于重要问题的看法，例如何时才有征询律师的权利，哪些是本组织应要求必须提供的文件和允许利用哪些调查技术等等，或许也会因他们对本国刑事诉讼法的理解而受到影响，后者在此并不适用，因为在联合国环境内，适当程序的问题如何决定是由联合国行政法，包括《工作人员条例和细则》以及其他行政通知所规定的。如果对此一基本要点没有基本理解，私人律师就经常会耗费巨资，编写一些在法律上对联合国诉讼无关紧要，而对聘请他们的工作人员所涉案件毫无帮助的诉讼状。

66. 前工作人员可能对联合国行政法十分熟悉，可以担任有效的辩护人，但对大多数工作人员而言，费用奇高，难以负担，对于那些被立即开除和在外地特派团工作的本地工作人员而言，特别如此。此外，除纽约、维也纳和日内瓦，在其他地点，这样的律师实际上根本找不到。

3. 可以利用什么手段使外部律师有更多机会在内部申诉系统中作为工作人员的代理，并提高他们这方面的能力

67. 目前，任何外部律师均可在联合申诉和惩戒机构以及联合国行政法庭为工作人员辩护。据设想，新程序也将允许工作人员聘请外部律师。某些内部申诉程序，例如适用于索偿事项咨询委员会的申诉程序，目前并不允许由外部人士担任代表，预计改革将不会对此产生任何影响。即便由外部律师代表工作人员时，法律顾问小组通常也会花相当长的时间就程序和实体法向这名律师作出说明。法律顾问小组通常需要彻底重新撰写呈件，以免被有关法庭退回。

68. 提高外部律师向工作人员提供法律服务的能力的一个办法是，由本组织向在各申诉机构代表工作人员的人开设培训班。培训问题，以及有关工作人员法律援助处任务规定的其他问题，将由大会根据其第 62/228 号决议第 19 段在其第六十三届会议上审查。

4. 其他国际组织向雇员提供的法律咨询和代理

69. 许多本身没设法律顾问小组办公室的政府间组织向现有法律顾问小组求助。过去，法律顾问小组在决定是否向工作人员提供援助时，是根据该工作人员是否有同联合国工作人员同样的机会求助于同样的申诉机构来决定的，其中包括但不限于养恤基金、索偿事项咨询委员会、联合申诉委员会、联合纪律委员会或纪律委员会以及联合国行政法庭。订有向其工作人员提供代理的程序的组织也可向法律顾问小组求助。然而，有些组织虽已制定设立此种机构的规则，但实际上还没有设立这种机构（例如国际海底管理局）。

70. 有些组织，例如世界粮食计划署（粮食计划署）、联合国教育、科学及文化组织（教科文组织）、联合国近东救济工程处（近东救济工程处）、国际海事组织（海事组织）、联合国工业发展组织（工发组织）和国际电信联盟（国际电联），

并没有提供法律援助，但允许工作人员指定另一名工作人员或前工作人员担任其顾问，此一程序同联合国 1956 年所制订的程序极其类似。粮食计划署、教科文组织、近东救济工程处、海事组织的工作人员曾直接向法律顾问小组纽约办事处求助。此外，工发组织、国际原子能机构（原子能机构）和全面禁止核试验条约组织（禁核试组织）的工作人员曾向法律顾问小组维也纳办事处求助。有些组织，例如粮食计划署、国际电联和泛美卫生组织，也向工作人员协会提供协助，便利聘雇法律服务。其他组织，包括联合国粮食及农业组织（粮农组织），则由主要由志愿人员组成的内部法律顾问小组提供服务。

C. 争议法庭和行政法庭的管辖权和权力

71. 第六委员会要求就下列六项要点提供进一步资料：

- 前工作人员有资格向联合国行政法庭提出的权利主张类型。
- 秘书处和行政法庭解释“任用条件”一词时是否有超出有关雇用合同、工作人员条例和工作人员细则的书面规定，如果是，有何法律依据。
- 雇用条件或联合国对其工作人员应尽的义务。
- 关于加强争议法庭和上诉法庭能力、使之能把适当案件移交秘书长和各基金和方案首长“以采取可能的行动，强制执行问责”的提议，特别是秘书长在这方面的作用如何区别于正式系统的作用，有什么机制可防止出现工作重复。
- 秘书长关于使争议法庭有权暂停执行有争议的行政决定的提议，应适用何种准则。
- 工作人员协会的组成和作用。

兹将秘书长对这些问题的答复概述如下。

1. 前工作人员有资格向联合国行政法庭提出且已提出的权利主张类型

72. 《行政法庭规约》第 2 条第 1 款规定：

“法庭有权审理及判决指称联合国秘书处工作人员雇用合同或任用条件未获遵行的申诉。‘合同，’及‘任用条件’二词应包括指称的不履行发生时有效的所有相关条例和细则，包括工作人员养恤金条例。”

73. 事实上，前工作人员提出的权利主张，其类型与现任工作人员所提者相同（例如，未获晋升、未获叙级、合同未予延期、惩戒措施过严）、以及有关离职的各种权利主张（包括离职的方式，究竟是解雇、职位裁撤或开除，以及财务安排，包括离职福利和应享权利）。许多工作人员是在其仍在职期间开始提出申诉，但其案件送达行政法庭之时业已离职。

2. 秘书处和联合国行政法庭解释《规约》第2条第1款中“任用条件”一词时有无超出有关雇用合同、工作人员条例和工作人员细则的书面规定，如果是，有何法律依据

74. 关于对“任用条件”一词的解读，一开始就应当指出，“雇用条件”和“服务条件”⁷以及《行政法庭规约》第二条中所用的“任用条件”和“雇用合同”，经常可以交换使用（见上文第72段）。为本讨论的目的，兹将对“任用条件”一词的解读陈述如下。

75. 依照条例4.1⁸和细则104.1的规定，在任用时收到经签署的任用书中都明白载列了工作人员的任用条件，其中规定如下：

“[a] 发给每一工作人员的任用书都明白载列或规定参照一切雇用条款和条件。工作人员依照契约应享受的一切权利以任用书内明白载列或规定参照者为限。”[重点为后加]

76. 任用书除别的以外应写明任用的性质和任期、解雇时的必要通知、任用职类和职等、起薪数额和可能适用的其他特殊条件（见《工作人员条例》附件二第(a) (一)至(六)分段。

77. 此外，行政法庭认为，工作人员服务条件的法律来源应为(a) 成文法；(b) 在工作人员雇用范围内的有关事实与情况；(c) 标准做法；以及(d) 其他有关原则。

(a) 成文法

78. 每一份任用书都规定，任用书须“遵守《工作人员条例和细则》以及不时印发的修正案的各项规定”。这些修正案主要载于秘书处和联合国内独立管理的基金和方案发布的行政通知，法庭认为这些行政通知“除非与《工作人员条例》不一致，否则同《工作人员细则》具有同等效力”（第237号判决，Powell（1979年），引用于第337号判决，Cordovez（1984年），第四段；以及第1183号判决，Adrian（2004年），第五段。）

(b) 有关事实与情况

79. 行政法庭认为，与雇用工作人员相关的情况或可引出其他雇用条款和条件：

“法庭此前曾认为，雇用条款和条件并不一定以书面规定者为限。法庭曾明白表示，‘联合国雇用工作人员的条款和条件得以明示或默含出之，亦得通过文书和相关事实与情况引出’”。（第376号判决，Shatby（1986年），引自

⁷ 《联合国宪章》第一百零一条第三项、工作人员条例1.1(d)以及关于“范围和宗旨”的规定都使用了“服务条件”一词。

⁸ 条例4.1除别的以外规定，一经任用，“每一名工作人员……将收到经秘书长签署、依本条例附件二各项规定发给的任用书”。

第 142 号判决, Bhattacharyya (1971 年), 以及第 95 号判决, Sikand (1965 年)。

80. 当时这种相关的情况或可通过引申《工作人员条例和细则》内未明文规定的一些“推定”来扩充工作人员的法定权利。举例来说, 尽管定期任用并不包含合同会继续延期的任何权利, 但法庭认为, 与案件相关的具体情况或可引出会延期的合法“推定”, 使相关工作人员获得了权利。这种情况可包括, 作出延长该工作人员任用的书面承诺:

“法庭一贯维持这些规则的效力, 重申按定期任用合同服务的工作人员并没有合同将于延期的权利, 本组织对其雇用将自动截止, 不需在定期合同截止日期之前另行通知, 除非有相反的情况出现。(见第 1048 号判决, Dzuverovic (2002 年); 第 1057 号判决, Da Silva (2002 年); 以及第 1084 号判决, Sabbatini (2002 年)。) 这些情况可包括滥用酌处权或行政当局曾明白承诺, 从而引起任用将会延期的期望。”(见第 1170 号判决, Lejeune (2004 年); 又见第 885 号判决, Handelsman (1998 年)。

81. 切需指出的是, 行政法庭一向认为, 雇用的相关情况会引起工作人员的义务和权利。举例而言, 行政法庭曾认为, 警卫员一旦受雇, 就必须“在必要时, 愿意和能够携带火器”, 这不单是因为《保安和安全处手册》中有明文规定, 并且也因为, “尽管雇用条款和条件明文规定她应要求携带武器, ……申请人知道也应知道, 按警卫员的固有本质, 在必要时携带火器就是雇用她的条件之一”。(第 1231 号判决, Brooks Campbell (2005 年)。

(c) 标准惯例

82. 在行政法庭审理的若干案件中曾提到“标准做法”。这个词一般用于说明影响到某一特定工作地点某类工作人员或也可是对所有工作人员一律具有影响的政策或措施。前一种例子是: 以工作地点的本地货币支付当地工作人员的薪金。

83. 行政法庭在发展其判例时, 也参考其他法庭和法律体系的标准做法。举例而言, 尽管法庭知道, 在许多法律体系中, 标准做法是让胜诉的当事方免付费用和责令败诉的当事方支付费用, 法庭却选择不采用此一做法。行政法庭仅在特殊的情况下才责令支付费用: 就是如果事实证明, 这些费用无法避免、数额合理和超出诉讼的正常费用。

84. 在第 972 号判决, Abdulhadi (2000 年) 中, 答辩人认为“申诉人的偿金依照标准已做法以其工作地点的本地货币叙利亚镑予以支付, 法庭认为,

“关于离职时薪金价值的概念……决定利用复职的替换办法的意图是, 在金钱上补偿申请人的事业。因此, 对该判决牵涉到离职时的薪金价值的实质性部分的解释不应导致申请人承受经济损失, 因为这样做就违背了任用条款。

“考虑到叙利亚货币不断贬值，法庭在解读离职时薪金价值这个概念时，规定补偿应按币值没有多大变动的标准货币，也就是美元计算。”（第三段）。

85. 在第 1041 号判决，Conde Estua（2001 年）中，法庭说：

“鉴于本案件极其复杂……尽管一般惯例是不偿还诉讼费用和程序费用，特别是不向败诉方偿还费用，但本案宜例外处置。载列在 1950 年 12 月 18 日 A/CN.5/R.2 号文件内的政策是以法庭简明程序为根据的，但也规定了通则的例外。法庭认为，本案就是例外情况，因此如同此前一些案例所用的办法，向败诉方偿付费用（见第 237 号判决，Powell（1979 年）和第 665 号案件，Gonzales de German 等人，（1994 年））。”（第八段）

(d) 其他相关原则

86. 最后，行政法庭在对案件作出判决时援引了其他相关原则，包括一般法律原则。下文讨论这些原则的五个例子：

(一) 注意义务

87. 行政法庭认为，秘书长有权力指派工作人员“担任联合国的任何工作或职位”，但他必须同时对工作人员行使注意义务，努力确保他们的安全。本组织的这项注意义务现已列入《工作人员条例和细则》，因此确保所有工作人员得到这种保护是任用的一个条件。条例 1.2 规定：

“工作人员应服从秘书长的命令，接受秘书长的指派担任联合国的任何工作或职位。秘书长在行使此一职权时，应谋求确保酌情为履行职责的工作人员作出一切必要的安全和保障安排。”

88. 法庭在一些判决中认为，答辩人没有履行这方面的义务。在关于 Durand 案（2004 年）的第 1204 号判决中，法庭陈述如下，

“法庭过去一直认为，本组织有法律义务保护其工作人员，只要能避免危险，就不应使他们处于危险境地。（见第 1125 号判决，Mwangi（2003 年））。在 Mwangi 案中，法庭强调重视答辩人的注意安全义务，法庭指出：

“即使《条例和细则》没有明示规定这种义务，一般法律原则还是有此规定，这是对每一个雇主的正常期待。联合国作为模范雇主，应达到最高标准，因此期待答辩人以应有的尊重对待工作人员，包括尊重他们的福祉……”（第十四段）。

(二) 一般法律原则和外国法

89. “法庭的判例很明确，即认为联合国内部法占主导地位，是法庭运作的相关法律依据。”（第 1328 号判决（2007 年）；例如另见第 932 号判决，Al Arid（1999

年)和第1256号判决(2005年)。)此外,法庭还裁定,“一般法律原则”和“外国法”可能与其审理的案件有关。在第1320号判决(2007年)中,行政法庭认为:

“不过,如本案所示,凡遇内部法有空白或空隙之处……法庭如果不是有义务考虑一般法律原则,也有权这样做。(一般情况见《国际法院规约》第38条)。因此,法庭可以注意到外国法,并赋予它证据价值。”

90. 法庭在确定行政决定可以是书面或非书面、明示或默示形式时也提到“所有行政法律体系。”(见第1157号判决,Andronov (2003年)。)

(三) 善意

91. 同样相关的是,行政法庭一贯期望,本组织在与工作人员的关系中善意行事:

“答辩人行使酌处权时……绝不能滥用权力,例如不得违反善意对待工作人员的原则,不得持有偏见或任意行事或受可能导致其作出不当决定的其他外界因素的不利影响。”(见第885号判决,Handelsman (1998年)。)

善意原则在有关撤消员额的案件中经常得到援引,因为答辩方有义务作出善意努力,为被撤销职位的工作人员寻找合适的其他职位。在关于Fagan案的第679号判决中,法庭在第13段中认为:

“工作人员细则109.1(c)要求,(寻找其他职位)的努力应善意进行,尽量避免解雇在本组织内度过很长职业生涯的工作人员并使其被迫在过晚的时候陷于不确定的职业变动。”(另见第943号判决,Yung (1999年)。)

(四) 模范雇主

92. 行政法庭认识到,联合国“作为一个模范雇主,应达到最高标准。因此,期待答辩方以应有的尊重对待工作人员(见第1125号判决,Mwangi (2003年)。)行政法庭认为,“本组织必须根据世界对联合国的期望尊重并遵守其程序。”(见第1022号判决,Araim (2001年)。)

(五) 既得权利和新条例规定不追溯适用

93. 最后,行政法庭关于既得权利和新条例规定不追溯适用方面有既定判例。这些判例表明,既得权利是产生于工作人员就业合同、通过服务获得的权利。(例如,见第19号判决,Kaplan (1953年),第3段;第202号判决,Quéguiner (1975年),第六段;第370号判决,Molinier等人 (1986年),第四十三段。)

94. 既得权利不受追溯力减损。例如在关于Puvrez案(1961年)的第82号判决中,法庭认为,“[《工作人员条例和细则》]任何修正案都不对工作人员具有不利的追溯效力”(第七段)。在关于Capiro案(1980年)第266号判决中,法庭规定,“对既得权利的尊重意味着,工作人员因一项新规则生效之前提供的服务而有权获得的整套福利和好处不得减损”。法庭裁定,应根据申请人拥有既得晋升

权利，考虑将她晋升到专业职位。法庭根据“既得权利”论还在关于 Mortished 案（1981 年）的第 273 号判决中裁定，工作人员有既得权利领取离职回国补助金，无需提供重新定居证据。在关于 Horlacher 案（1994 年）的第 685 号判决中，法庭认为，“可适用的《工作人员条例和细则》的一个修正案废除了[一次性领取养恤金福利收入税]偿还权。该规定可用于此修正案之后服务所产生的养恤金福利，但不能追溯适用于该修正案之前服务所产生的养恤金福利”。（第七段。）此外，在关于 Varchaver 案（2007 年）的第 1333 号判决中，法庭认为：

“……行政部门多次试图将 ST/AI/394 的禁止规定强加于申诉人，即使这项行政指示在申诉人决定退出牙医保险时不存在。这种行为还违反关于无追溯力的长期有效的法律原则。在关于 Meron 案（2004 年）的第 1197 号判决中，法庭援引关于 Puvrez 案（1961 年）的第 82 号判决认为，“条例的任何修正案都不得影响工作人员在该修正案生效之前提供服务所产生的利益和好处。因此，任何修正案都不得对工作人员产生不利的追溯力。”（第十一段。）

3. 雇用条件或本组织对工作人员的义务

(a) 雇用条件

95. 上文第 74 至 77 段对“雇用条件”作了澄清。

(b) 本组织对工作人员的义务

96. “本组织对工作人员的义务”用语出现在重新设计小组的报告（A/61/205）第 78 段。该小组在报告中建议正式司法系统“允许对不符合本组织对其工作人员的义务或侵犯他们个人权利的行为提出申诉”。小组报告第 78 段中的“本组织对工作人员的义务”用语，似乎是指秘书长对其工作人员的义务。

97. 秘书长对工作人员的义务载于《工作人员条例和细则》的各项规定，并在有关这些规定的评注中得到进一步解释。例如，秘书长 ST/SGB/2002/13 号公报中关于条例 1.1(c) 的评注指出，这项规定“编纂了秘书长不言而喻的责任，即确保工作人员的权利和义务得到尊重。”同样，关于条例 1.2(c) 的评注认为，“秘书长作为首席行政官有固有责任努力确保工作人员的安全。该条例承认这项责任是工作人员的一项基本权利”。（另见上文第 87 和 88 段。）

4. 提议授权联合国争议法庭和联合国上诉法庭将适当的案件转交秘书长和各基金和方案首长以“以采取可能的行动，强制落实问责制”，特别注意如何区分秘书长在这方面的作用与正式司法系统的作用，以何种机制防止工作重叠

98. 重新设计小组建议，争议法庭法官有权将适当的案件转交秘书长，以采取可能的行动，强制落实问责制（见 A/61/205，第 159 段）。秘书长同意授权争议法庭和上诉法庭移交案件（见 A/61/758，第 27 段）。秘书长的提议反映于争议法庭规约草案第 10(7)条（见附件一）和上诉法庭规约草案第 9(6)条（见附件二）。

99. 这些规定的意图是，争议法庭和上诉法庭可建议秘书长及分管各基金和方案的执行首长审查案件，以确定是否启动强制落实问责制的程序，如纪律程序，据此可在必要时采取纪律措施或有关程序，收回因严重失职而造成的财务损失。目前，秘书处对严重失职实行财务问责的程序载于 2004 年 9 月 29 日关于工作人员严重失职财务责任的 ST/AI/2004/3 号行政指示。采用新的内部司法系统后，联合纪律委员会将被裁撤。有鉴于此，规定由总部联合纪律委员会在工作人员严重失职给本组织造成财务损失的案件中提供咨询意见的程序需要修订。

100. 争议法庭或上诉法庭转交案件不影响最终是否启动诉讼程序，也不影响这些程序的结果。这些事项完全属于秘书长和各基金和方案执行首长的职权范围。

101. 此外，争议法庭和上诉法庭的上述权力应与重新设计小组的建议有区别。重新设计小组建议正式司法系统应受理强制落实个人财务问责的申请（见 A/61/205，第 159 段）。关于这项提议，秘书长说，在采取这种行动前无需征得争议法庭同意（见 A/61/758，第 27 段）。秘书长认为，他或分管基金和方案的执行首长应继续采取适当的行政或纪律行动，强制落实问责制，包括在符合条件的情况下，适用财务责任规则，而无须获得争议法庭批准。

5. 秘书长关于授权联合国争议法庭应有关工作人员的请求暂停执行有争议的行政决定的提议，具体而言，即法庭在暂停此类行动时所依据的准则

暂停就有争议的行政决定采取行动的准则

102. 如果任何有争议的决定有生效日，而且申诉人在该日之前 10 个或更多工作日收到实际通知，除了例外情况，申请人必须至迟在生效日之前 10 个工作日提交要求暂停执行有争议的决定的行动的申请书（如果申请人希望这样做）。

103. 根据联合申诉委员会现行惯例，以下情况下可以批准暂停行动请求：(a) 有争议的决定尚未执行；以及(b) 工作人员提出初步证据证明其作为工作人员的权利遭到侵犯，如果不批准请求，执行这项决定会对其工作人员权利造成无法弥补的损害。除非行政指示另有定义，否则一项行政决定的执行在根据正常程序采取具体措施后该决定生效时发生。“无法弥补的损害或伤害”被解释为经济损失赔偿可能无法充分补救的损害。

104. 在新的内部司法系统中，争议法庭和秘书长在管理评价的框架内审查暂停行动请求时，可以遵循联合申诉委员会目前的惯例。

6. 工作人员协会的组成和作用

105. 条例 8.1 阐明以下原则，即工作人员应能参加“查明和解决与工作人员福利有关的事项，包括工作条件、一般生活条件和其他人事政策”。因此，在总部和其他工作地点设立了工作人员协会。细则 108.2 规定了工作人员和管理当局之间在地方上和全秘书处协商的机制。这也是提名中央审查机构或联合上诉委员会

等联合机构的工作人员代表的机制。工作人员协会本身在这些机构中没有地位。在发展新的内部司法系统过程中，工作人员协商一直通过工作人员—管理当局协调委员会进行。

三. 联合国争议法庭和联合国上诉法庭规约草案

106. 争议法庭和上诉法庭规约草案分别附于附件一和附件二，供大会审议。供大会审议的突出事项如下。

A. 争议法庭规约草案

107. 关于争议法庭规约草案第 2 条第 1 款(a)项，“行政决定”包括不对某一申诉采取行动的默示决定和行政决定，包括不就关于不符合《工作人员条例和细则》的损害性或伤害性行为的申诉采取行动的決定，在这种情况下管理层对申诉进行评价后认定申诉不够详细或具体因而没有理由进行调查，或者该申诉没有确凿证据。

108. 大会将需要就规约草案第 3 条第 1 款(d)项采取进一步行动，其中规定，除其他外，争议法庭应向任何为联合国秘书处或联合国内独立管理的基金和方案提供个人服务的人员开放，但第 3 条第 1 款(d)项第一至五目中提到的人除外。根据这一规定，不得向争议法庭提出申诉的其他类别的个人包括秘书处官员以外的其他官员(例如联合检查组检查专员、行政和预算问题咨询委员会主席及公务员制度委员会主席和副主席)以及并非以顾问、个体订约人或服务承包商身份受聘的特派专家。大会将需要解决这些人员利用法庭的问题。

109. 大会要求进一步审议是否应由一名法官或三名法官组成的分庭作出判决的问题(见 A/C.5/62/11, 第 20 段)。大会还请秘书长就此向大会第六十二届会议续会第二期会议提出进一步建议，包括所涉经费问题(见第 62/228 号决议，第 43 段)。

110. 目前，规约草案第 10 条规定，争议法庭通常由一名法官作出判决，但可将任何案件交由三名法官组成的分庭判决。秘书长认为不宜在规约中明确描述应由三名法官组成的分庭审理的具体案件类别，此事应交由争议法庭酌情处置。但是，秘书长认为组成分庭的三名法官应代表不同的法律传统和做法以及文化和语言背景，这一点对涉及下列方面的案件尤其重要：(a) 关于任用、晋升或解雇的有争议的行政决定；(b) 由充分证据支持的骚扰或歧视性待遇指控；或(c) 可能对本组织造成重大财务损害的情况，如一名审案法官认为争议法庭将裁定的补偿预计将超过两年净基薪。鉴于在召集三名法官审理上述案件时的实际困难和后勤困难(例如三名全职法官和两名半职法官位于不同地点)，大会不妨重新审议争议法庭法官总人数的问题。

111. 关于规约草案第 8 条第 1 款(c)项,对在总部作出的纪律处分的行政决定和根据索偿事项咨询委员会等技术委员会的建议作出的行政决定,不需进行管理评价(见 A/62/294,第 81 和 82 段)。

112. 另一个需要大会注意的问题涉及任何一方当事人对判决提起上诉时如何执行争议法庭关于为申请人提供补偿的判决。问题在于:是否应当等到上诉结束再支付补偿?解决这一问题的方案有以下若干:

(a) 立即支付偿金,如上诉法庭推翻争议法庭的判决,则向申请人索回偿金;

(b) 暂不支付偿金,等待上诉法庭的判决。如果争议法庭的判决得到维持,则支付偿金,另加利息;

(c) 在上诉程序完成之前将裁定的偿金置于代管账户。如果上诉法庭维持争议法庭的判决,则支付争议法庭裁定的偿金,另加在此期间累积的利息;

113. 支付偿金涉及公款问题,在判决有利于申请人时,如果根据上文第 112 段方案(a)要求在上诉判决前立即支付偿金,则必须考虑对本组织可能造成的不利后果。追讨已支付的偿金可能很难,在工作人员已随后离职的情况下更是如此。⁹ 因此,秘书长认为最佳的做法应该是将争议法庭裁定的偿金寄存在一个代管账户中,等待上诉结果。如上诉法庭维持判决,则支付偿金和累计利息。但是,秘书长认为,如果申诉人向争议法庭表明,延迟支付偿金会造成不必要的困难,则争议法庭应能行使酌处权,下令立即支付偿金,无论被告方是否上诉。上诉法庭规约草案第 7 条第 4 款可能应根据大会就此问题所作的决定进行相应修改。

B. 上诉法庭规约草案

114. 上诉法庭规约草案规定法庭将对争议法庭的判决进行上诉复议,并对养恤基金和接受现有行政法庭管辖的其他组织的决定进行一审复议。上诉法庭规约草案第 2 条第 3 款和第 4 款反映了秘书长的建议,即目前可在行政法庭对养恤基金和其他机构的决定提出的上诉将交由新的上诉法庭管辖,上诉法庭将承担养恤基金和其他组织的行政法庭职责,此事尚待大会决定(见 A/62/294,第 152 段)。

115. 大会请秘书长与目前参加联合国行政法庭的组织磋商,以便它们如果不准备参加新的内部司法系统,可以有序地过渡到它们选定的另一种系统(见第 62/228 号决议,第 60 段)。秘书长已着手审查这些协议,并正在与这些组织开展磋商。

⁹ 如申诉人拒绝自愿归还已支付的偿金,本组织可在这种情况下考虑在当地法院对相关个人提起民事诉讼,寻求收回已支付的补偿。不过,在多数情况下本组织将选择不诉诸此类行动,因为本组织在开始和继续采取这种行动时将不得不放弃其特权和豁免权。此外,开展此类行动不能保证当地法院做出有利于本组织的判决。另一个要谨记的重要问题是,在此种背景下进行民事诉讼时,外界司法机关可能会对联合国的内部规则作出法律上矛盾的解释,这将产生负面后果。

116. 在目前的制度下，工作人员可以在行政法庭对养恤保险基金委员会的决定提出申诉。¹⁰ 大会改变现行安排的任何决定都需要对之前通过的联合国合办工作人员养恤基金条例进行修订。

C. 争议法庭和上诉法庭的过渡措施

117. 大会决定在其第六十二届会议续会第二期会议上再次审议过渡安排问题（见第 62/228 号决议，第 59 段）。秘书长关于过渡措施的建议列于他的报告中（A/62/294，第 147 至 152 段）。为澄清要点，秘书长对这些建议做如下总结。

118. 联合申诉委员会在 2008 年 11 月 30 日前将继续审查待决案件。如联合申诉委员会在 2008 年 11 月 30 日前未能完成报告，整个案件将于 2009 年 1 月 1 日移交给争议法庭。

119. 联合申诉委员会将在 2008 年 12 月 31 日之前继续审查中止行动的请求。如联合申诉委员会在 2008 年 12 月 31 日前未能公布其关于暂停行动请求的报告，该请求将于 2009 年 1 月 1 日移交争议法庭审查决定。

120. 联合纪律委员会或纪律委员会将在 2008 年 11 月 30 日之前对立即开除决定的待决复核请求进行审查。如果联合纪律委员会或纪律委员会在 2008 年 11 月 30 日之前尚未公布其关于立即开除案件的报告，整个案件将于 2009 年 1 月 1 日移交给争议法庭。

121. 至于其他纪律处分案件，联合纪律委员会或纪律委员会将在 2008 年 12 月 31 日之前继续审查待决案件。如联合纪律委员会或纪律委员会在 2008 年 12 月 31 日之前未能完成其报告，秘书长或经授权的独立管理的基金或方案行政首长将视情况对案件作出决定，而无需征求联合纪律委员会或纪律委员会的意见。有关工作人员可就决定向争议法庭提出上诉。

122. 上述建议已反映在争议法庭规约草案第 2 条第 5 款和第 8 条第 6 款中。大会需要就过渡措施作出决定，以便尽快作出适当安排，包括向工作人员发出行政通知，告知类似安排。

123. 上述建议的理由是，如果秘书长已作出决定，如立即开除的决定，或申请人已请求暂停执行决定的行动，或申请人已对决定提出上诉，秘书长就不能再次作出决定。因此，案件必须转给争议法庭解决。在秘书长就执行纪律措施问题征求联合纪律委员会或纪律委员会的意见的所有其他纪律处分案件中，秘书长有权不征求联合纪律委员会或者纪律委员会的意见作出决定。

124. 上述建议的前提是争议法庭在 2009 年 1 月 1 日之前成立并投入运作。为确保如此，秘书长认为大会必须尽早（如在其第六十二届会议续会第二期会议上）

¹⁰ 见联合国合办工作人员养恤基金条例第 48 条。这一权利另载于行政法庭规约第 14 条第 2 款。

批准争议法庭规约和上诉法庭规约，以确保争议法庭的法官能够在 2009 年 1 月 1 日之前有足够的时间提前当选并任命。

125. 关于上诉法庭规约草案，秘书长建议上诉法庭作为行政法庭应审议：

(a) 有关秘书长或行政首长在 2008 年 12 月 31 日之前就联合申诉委员会、联合纪律委员会或纪律委员会的报告作出的决定的申请；

(b) 2009 年 1 月 1 日之前向目前的联合国行政法庭提出的待决申请；

(c) 针对联合国工作人员养恤金联合委员会的决定或不受争议法庭管辖的各组织的行政首长的决定提出的申诉（见 A/62/294，第 152 段）。

126. 在进一步考虑了过渡措施的范围并参考了现有经验和信息之后，秘书长不再认为这是效率最高的可行的解决方案。

127. 尽管作出了最大努力，行政法庭面前的大量积压案件在 2008 年 12 月 31 日之前将无法处理完毕。不仅有许多案件尚未判决，而且 2008 年期间仍然有新案件出现，尤其是因为联合申诉委员会、联合纪律委员会和纪律委员会在年底之前将继续运作。根据历史平均水平计算并考虑到 2008 年期间的新案件数目，预计 2008 年底之前行政法庭将有 130 多起待决案件。

128. 上诉法庭在 2009 年年中之前不太可能审理案件，因为其第一次开庭将专门用于确定程序规则和其他组织事宜。如届时上诉法庭继承自旧系统并应按照当前行政法庭违约处理的案件数目远远超过 100 起，导致其负担过重，将会推迟新的内部司法系统的引入。这显然是不可取的。

129. 秘书长因而建议将 2008 年 12 月 31 日之前所有提交给现有行政法庭的申请于 2009 年 1 月 1 日移交给争议法庭。为使该方案切实可行，秘书长建议作为过渡措施于 2009 年为争议法庭增派三名审案法官和支助工作人员以便清理积压案件。争议法庭的法官将全时工作，而不象上诉法庭那样每年开庭两次，因此争议法庭能力更强，能处理更多案件。另外一个好处是案件可以在争议法庭的三个地点之间分配。该建议将使新的上诉法庭能够有一个新的开始，集中力量审理上诉案件。

130. 因此，需要大会批准三个 D-2 职等审案法官临时职位，以便在一年期间加强争议法庭的能力。与其他法官职位一样，候选人将由内部司法委员会筛选。此外，还需要为期一年的一般临时助理职位，包括两名法律干事（P-2）和两名一般事务工作人员。

131. 秘书长请大会就过渡措施作出决定，以便在争议法庭和上诉法庭规约最后文本中添加适当措辞。

附件一

联合国争议法庭规约草案

第 1 条

兹依照本规约设立一法庭，称为联合国争议法庭。

第 2 条

1. 争议法庭有权审理个人依照本规约第 3 条第 1 款控告联合国的申请，包括控告联合国内独立管理的基金和方案的申请，并对其作出判决：

(a) 对指称不遵守其任用或雇用条件的行政决定的申诉；或

(b) 对采取纪律措施的行政决定的申诉。

2. 争议法庭有权审理工作人员请求暂停执行正接受管理评价的有争议行政决定的申请，并对其作出判决。对争议法庭关于这种申请的判决不得上诉。

3. 争议法庭有权审理工作人员协会依照本规约第 3 条第 3 款控告联合国或联合国内独立管理的基金和方案的申请，并对其作出判决：

(a) 要求强制落实《工作人员条例和细则》承认的工作人员协会的权利；

(b) 代表有权依照本规约第 2 条第 1 款提出申请并且受到源自同样事实的同一行政决定影响的一组署名工作人员对指称未遵守其任用或雇用条件的行政决定提出申诉；或

(c) 通过提交法庭之友书状或作为第三方参加诉讼，支持一名或多名有权依照本规约第 2 条第 1 款 a 项对同一行政决定提出申诉的工作人员的申请。

4. 关于依照本规约争议法庭有无管辖权的争端，由法庭裁决之。

5. 作为过渡措施，争议法庭对以下事项具有管辖权：(a) 联合国设立的联合申诉委员会或联合纪律委员会或独立管理的基金或方案设立的类似机构 2009 年 1 月 1 日移交的案件；(b) 2009 年 1 月 1 日之前向联合国行政法庭提出、截至 2008 年 12 月 31 日行政法庭尚未审查的申请。

第 3 条

1. 以下人士可提出本规约第 2 条第 1 款所述申请：

(a) 联合国任何工作人员，包括联合国秘书处或联合国内独立管理的基金和方案的任何工作人员；

(b) 联合国任何前工作人员，包括联合国秘书处或联合国内独立管理的基金和方案的任何前工作人员；

(c) 以已经丧失能力或去世的联合国工作人员名义提出权利主张的任何人，此处联合国包括联合国秘书处和联合国内独立管理的基金和方案；

(d) 向联合国秘书处或联合国内独立管理的基金和方案提供个人服务的任何人，无论受聘合同类型为何，但以下类别人员除外：

(一) 参加维持和平行动的军事人员或警务人员；

(二) (联合国志愿人员以外的) 志愿人员；

(三) 实习生；

(四) 二类免费提供的人员(负责支付薪酬的国家政府或其他实体向联合国提供并且不在其他既定制度下服务的人员)；或

(五) 在提供物资或服务方面从事超出个人服务范畴的工作或根据与供应商、承包商或咨询公司签订的合同从事工作的人。

2. 联合国工作人员，包括联合国秘书处或联合国内独立管理的基金和方案的工作人员，可提出本规约第 2 条第 2 款所述暂停执行的要求。

3. 联合国工作人员条例 8.1(b) 承认的工作人员协会可提出本规约第 2 条第 3 款所述申请。

第 4 条

1. 争议法庭由三名专职法官和两名半职法官组成。

2. 法官由大会任命，候选人名单由根据大会第 62/228 号决议设立的内部司法理事会编制。法官中不得有两人同为同一国国民。应适当考虑性别和区域平衡。

3. 具备下列条件者，方有资格被任命为法官：

(a) 道德高尚；以及

(b) 在一国或多国辖区内行政法领域或类似领域有至少十年的司法经验。

4. 争议法庭法官任期七年，不得连任。作为过渡措施，以抽签确定的两名法官(一名专职和一名半职法官)最初任期为三年，可重新任命为同一争议法庭法官，再任七年，不得再连任。

5. 被任命接替任期未满法官的争议法庭法官应任职至其前任法官任期届满时为止，并可连任一次，任期七年，此后不得再连任。

6. 争议法庭前法官不再具备获任联合国内部任何其他职务的资格，被任命担任另一司法职位除外。

7. 争议法庭应选举庭长一人。
8. 争议法庭法官应以个人身份任职，享有充分的独立性。
9. 争议法庭法官若在案件中存在利害关系，应予回避。
10. 只有大会能够以得到证实的不当行为或欠缺能力为由免除争议法庭法官的职务。
11. 争议法庭法官可通过秘书长通知大会后辞职。

第 5 条

争议法庭三名专职法官通常应分别在纽约、日内瓦和内罗毕办公。争议法庭可视案件数目的需要决定在其他工作地点开庭。

第 6 条

1. 联合国秘书长应作出争议法庭运作所需行政安排。
2. 争议法庭书记官处设在纽约、日内瓦和内罗毕，各书记官处均设书记官长一名，并视需要配置其他工作人员。
3. 争议法庭的费用由联合国负担。
4. 争议法庭裁定的赔偿酌情由联合国秘书处或联合国内独立管理的相关基金和方案、或接受争议法庭管辖权的专门机构、组织或实体支付。

第 7 条

1. 争议法庭应自订规则，但以不违背本规约的规定为限。
2. 规则处理的事项包括：
 - (a) 工作安排；
 - (b) 申诉的呈递和呈递申诉应遵守的程序；
 - (c) 调解过程中所作口头或书面陈述的保密及杜绝将其作为证据使用的程序；
 - (d) 权利可能受到判决影响的非案件当事人的介入；
 - (e) 口头听审；
 - (f) 公布判决；以及
 - (g) 与争议法庭运作有关的其他事项。

第 8 条

1. 在下列情况下，申请可受理：
 - (a) 根据本规约第 2 条，争议法庭有权审理申请，并对其作出判决；

- (b) 根据本规约第 3 条，申请人有资格提出申请；
 - (c) 申请人先前已经按要求将有争议的行政决定提交管理评价；
 - (d) 除非争议法庭中止或免除最后时限，否则，申请应在以下相关最后时限前提出：
 - (一) 如果要求管理评价，提出申请的时限是：
 - a. 自申请人收到对管理评价的答复算起，30 日之内；或
 - b. 如果没有收到对管理评价的答复，自 45 日答复期届满日算起，30 日之内；
 - (二) 如果没有要求管理评价，自申请人收到行政决定通知日算起，申请人必须在 30 日之内提出申请。
2. 如果通过调解达成协议，解决了有争议行政决定产生的争端，则申请不可受理。但是，如果协议未得到及时执行或未按照协议执行，申请人可提出申请，要求强制执行调解达成的协议，这种申请可以受理。
 3. 争议法庭可决定中止或免除任何案件的最后时限。
 4. 提出申请不具备暂停执行有争议行政决定的效力。
 5. 申请和其他呈件应以联合国任何一种正式语文提出。
 6. 作为过渡措施，根据本规约第 2 条第 5 款于 2009 年 1 月 1 日移交的案件也必须遵守对这些案件适用的过渡措施的最后时限，时限将通过行政通知另行规定。

第 9 条

1. 争议法庭可下令出示它认为必要的文件或其他证据。
2. 争议法庭应决定申请人是否需要亲自出席口述程序和满足亲自出庭要求的适当途径。
3. 争议法庭口述程序应公开举行，除非争议法庭自己主动或应任何一方要求决定因具体情况而须非公开举行。

第 10 条

1. 争议法庭得应申请双方的共同要求中止案件诉讼程序。
2. 争议法庭可在审案过程的任何时候下令采取以下措施，此为最终决定，不得上诉：
 - (a) 临时命令向任何一方提供临时补救，包括暂停执行有争议的行政决定；以及
 - (b) 将案件交付调解。

3. 在断定案情实质之前，争议法庭如果认定《工作人员条例和细则》或适用的行政通知规定的相关程序未得到遵守，可发回案件，以便施行或矫正必要的程序。在这种情况下，争议法庭可命令支付数额不超过三个月净基薪的程序延误赔偿。
4. 争议法庭如果断定申请确具理由，可命令采取以下一项或多项措施：
 - (a) 撤消有争议的行政决定或具体执行，但如果有争议的行政决定涉及任用、晋升或终止任用，争议法庭还应设定一定数额的赔偿金，答辩人可选择支付赔偿金，作为根据命令撤消有争议的行政决定或具体执行的替代办法；
 - (b) 支付赔偿金，数额通常不超过申请人两年净基薪。但在情形特别的案件中，争议法庭可命令支付更高的赔偿金，并应提出裁决理由；
 - (c) 支付利息；或
 - (d) 支付费用。
5. 争议法庭如果断定当事一方明显滥用法庭程序，可裁定由该当事方支付费用。
6. 争议法庭不得裁定对损害作出惩戒性或惩罚性赔偿。
7. 争议法庭可将合适的案件转交秘书长或联合国内独立管理的基金和方案的行政首长，以采取可能的行动，强制落实问责。
8. 争议法庭判决通常应由一名法官作出。争议法庭可决定将案件交由三名法官组成的分庭判决。

第 11 条

1. 争议分庭判决应为书面形式，应说明判决所根据的理由。
2. 争议法庭的审理记录应保密。
3. 争议法庭判决对当事方具有约束力。
4. 争议法庭判决应以联合国六种正式语文的任何一种书就，一式两份，交存联合国档案库。
5. 争议法庭判决副本应递送案件每一当事方。
6. 法庭书记官处应公布争议法庭判决，让公众查阅。

第 12 条

1. 任一当事方均可以发现具有决定性的事实为理由向争议法庭提出修订判决的申请，但此项事实为争议法庭及要求修订判决的当事方在作出判决时所不知，且以非因疏失而不知者为限。申请须于判决日起一年内提出。

2. 裁决书如有误写或误算之处，争议法庭可随时主动或经任何当事方提出申请后作出更正。
3. 任一当事方均可申请争议法庭解释判决或命令执行判决。

第 13 条

本规约可由大会决定予以修正。

附件二

联合国上诉法庭规约草案

第 1 条

兹依照本规约设立一法庭，称为联合国上诉法庭。

第 2 条

1. 上诉法庭有权审理对联合国争议法庭判决提出的上诉，并对其作出判决，上诉可能指称争议法庭：

- (a) 超越其管辖权或权限；
- (b) 未行使其既有管辖权；
- (c) 在程序上犯有根本性错误，导致审判不公；
- (d) 在法律问题上出了差错；或
- (e) 在重大事实问题上出了差错。

2. 争议法庭所作判决的任何当事方（即申请人或答辩人）或其继承方均可提出上诉。

3. 上诉法庭自行决定其权限。

4. 上诉法庭有权审理下列人士提出的指称联合国工作人员养恤金联合委员会决定未遵守《联合国合办工作人员养恤基金条例》的申请：

(a) 接受上诉法庭对养恤基金案件管辖权的养恤基金成员组织有资格根据《基金条例》第 21 条成为基金参与人的任何工作人员，包括已终止雇用的工作人员，以及在工作人员亡故时继承了其权利的任何人；

(b) 可以证明由于这种成员组织一名工作人员参与养恤基金而享有《养恤基金条例》规定的权利的任何其他人。

5. 上诉法庭有权审理控告下列机构的申请并对其作出判决：根据《联合国宪章》第五十七条和第六十三条的规定与联合国建立关系的专门机构，或通过条约建立并参加服务条件共同制度的其他国际组织或实体，而这些相关机构、组织或实体与联合国秘书长签有特别协定，确定了上诉法庭管辖条件。这种特别协定应规定，相关机构、组织或实体应接受上诉法庭判决的约束，负责支付上诉法庭判决给予其工作人员的任何赔偿金，而且，除其他外，特别协定应对其参与上诉法庭运作所需行政安排和分摊上诉法庭费用事宜作出规定。

第 3 条

1. 上诉法庭由七名法官组成。
2. 上诉法庭法官由大会任命，候选人名单由根据大会第 62/228 号决议设立的内部司法理事会编制。法官中不得有两人同为同一国国民。应适当考虑性别和区域平衡。
3. 具备下列条件者，方有资格被任命为法官：
 - (a) 道德高尚；以及
 - (b) 在一国或多国辖区内行政法领域或类似领域有至少十五年的司法经验。
4. 上诉法庭法官任期七年，不得连任。作为过渡措施，以抽签确定的三名法官最初任期为三年，可重新任命为同一上诉法庭法官，再任七年，不得再连任。
5. 被任命接替任期未满法官的上诉法庭法官应任职至其前任法官任期届满时为止，并可连任一次，任期七年，此后不得再连任。
6. 上诉法庭法官不再具备获任联合国内部任何其他职务的资格，被任命担任另一司法职位除外。
7. 上诉法庭应选举庭长一人，副庭长两人。
8. 上诉法庭法官应以个人身份任职，享有充分的独立性。
9. 上诉法庭法官若在案件中存在利害关系，应予回避。
10. 只有大会能够以得到证实的不当行为或缺乏能力为由免除上诉法庭法官的职务。
11. 上诉法庭法官可通过秘书长通知大会后辞职。

第 4 条

1. 上诉法庭应于其规则中规定的日期例行开庭，但以庭长认为有足够数目的案件可开庭审理为限。
2. 庭长可根据案件数目决定特别开庭审理。

第 5 条

1. 秘书长应作出上诉法庭运作所需行政安排。
2. 上诉法庭书记官处设在纽约，设书记官长一名，并视需要配置其他工作人员。
3. 上诉法庭的费用由联合国负担。
4. 上诉法庭裁定的赔偿酌情由联合国秘书处或联合国内独立管理的相关基金和方案、或接受上诉法庭管辖权的专门机构、组织或实体支付。

第 6 条

1. 上诉法庭应自订规则，但以不违背本规约的规定为限。
2. 规则处理的事项包括：
 - (a) 选举庭长和副庭长；
 - (b) 法庭开庭时的组成；
 - (c) 工作安排；
 - (d) 呈件的呈递和呈递呈件应遵守的程序；
 - (e) 调解过程中所作口头或书面陈述的保密及杜绝将其作为证据使用的程序；
 - (f) 权利可能受到判决影响的非案件当事人的介入；
 - (g) 口头听审；
 - (h) 公布判决；以及
 - (i) 与上诉法庭运作有关的其他事项。

第 7 条

1. 在下列情况下，上诉可受理：
 - (a) 根据本规约第 2 条第 1 款，上诉法庭有权审理上诉，并对其作出判决；
 - (b) 根据本规约第 2 条第 2 款，申请人有资格提出上诉；以及
 - (c) 上诉是在收到争议法庭判决后四十五日内提出，或上诉法庭已中止或免除最后时限。
2. 对于指称联合国工作人员养恤金联合委员会的决定未遵守《联合国合办工作人员养恤基金条例》的申请，在收到养恤金联合委员会决定后九十日之内提出的申请可受理。
3. 上诉法庭可决定中止或免除任何案件的最后时限。
4. 提出上诉不具备暂停执行有争议判决的效力。
5. 上诉和其他呈件应以联合国任何一种正式语文提出。

第 8 条

1. 上诉法庭可下令出示它认为必要的文件或其他证据。
2. 上诉法庭应决定申请人是否需要亲自出席口述程序和满足亲自出庭要求的适当途径。

3. 主审法官将决定是否举行口头听审。
4. 上诉法庭口述程序应公开举行，除非上诉法庭自己主动或应任何一方要求决定因具体情况而须非公开举行。

第 9 条

1. 除其他外，上诉法庭可下令：
 - (a) 撤消有争议的判决；
 - (b) 具体执行；
 - (c) 支付赔偿金；
 - (d) 支付利息；以及
 - (e) 支付费用。
2. 上诉法庭如果断定当事一方明显滥用上诉程序，可裁定由该当事方支付费用。
3. 上诉法庭不得裁定对损害作出惩戒性或惩罚性赔偿。
4. 上诉法庭可下令采取临时措施和（或）提供强制性补救。
5. 上诉法庭可将案件发回争议法庭，并在作出发回决定时裁定支付数额不超过三个月净基薪的程序延误赔偿。
6. 上诉法庭可将合适的案件转交秘书长或联合国内独立管理的基金和方案的行政首长，以采取可能的行动，强制落实问责。

第 10 条

1. 上诉法庭通常应由三名法官组成的分庭复议案件，以多数表决作出裁决。
2. 如果庭长或特定案件的任何两名主审法官认为案件涉及重大法律问题，可在作出判决之前任何时候将案件提交上诉法庭全体法官审理。在这种情况下，法定人数为五名法官。
3. 上诉法庭判决书应为书面形式，应说明判决所根据的理由。
4. 上诉法庭的审理记录应保密。
5. 上诉法庭的判决对当事方具有约束力。
6. 上诉法庭判决为终审判决，不得上诉，但本规约第 11 条的规定不在此限。
7. 上诉法庭判决应以联合国任何一种正式语文书就，一式两份，交存联合国档案库。
8. 判决副本应递送案件每一当事方。
9. 法庭书记官处应公布上诉法庭判决，让公众查阅。

第 11 条

1. 任一当事方均可以发现具有决定性的事实为理由向上诉法庭提出修订判决的申请，但此项事实为上诉法庭及要求修订判决的当事方在作出判决时所不知，且以非因疏失而不知者为限。申请须于判决日起一年内提出。
2. 判决书如有误写或误算之处，上诉法庭可随时主动或经任何当事方提出申请后作出更正。
3. 任一当事方均可申请上诉法庭解释判决或命令执行判决。

第 12 条

本规约可由大会决定予以修正。
