



第六十六届会议

临时议程* 项目 140

人力资源管理

关于 2010 年 7 月 1 日至 2011 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

本报告是应大会第 59/287 号决议第 16 段的要求提交的，该段要求每年向各会员国通报对不当行为和(或)犯罪行为已获证实的案件采取的所有行动、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。本报告所涉期间为 2010 年 7 月 1 日至 2011 年 6 月 30 日。

请大会注意本报告。

* A/66/50。



一. 引言

1. 本报告是应大会第 59/287 号决议第 16 段的要求提交的，该段要求每年向各会员国通报对不当行为和(或)犯罪行为已获证实的案件采取的所有行动、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。本报告所涉期间为 2010 年 7 月 1 日至 2011 年 6 月 30 日。

2. 按照第 59/287 号决议第 17 段的要求，将发布一份通知，向本组织所有工作人员通报不当行为和(或)犯罪行为的最常见例子及就此采取的纪律行动，包括任何法律行动，但适当注意保护有关工作人员的隐私。

3. 下文第二节概述了新系统的纪律问题行政机制，以便理解第三节和第四节所载信息的来龙去脉。第三节概述了秘书长在本报告期间对之采取一项或多项纪律措施的案件。第四节列出了表明在本报告期间提交对之采取行动的案件数的比较数据，并说明对在本报告期间结案的所有案件的处理情况，包括没有对之采取纪律措施的案件。第五节说明了秘书长对可能属于犯罪行为的案件的做法。

二. 新的内部司法系统的纪律问题行政机制概览

A. 规范工作人员行为的立法框架¹

4. 《联合国宪章》第一百零一条第 3 项指出，“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”。

5. 《工作人员条例》第一条和《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，以及因此类基本价值观而应有的特别表现。关于应有的或应禁止的行为的实例，特别要提及《工作人员条例》1.2 和《工作人员细则》1.2。

B. 不当行为

6. 《工作人员条例》第十条条例 10.1(a) 规定，“秘书长可对实施不当行为的工作人员采取纪律措施”。《工作人员细则》10.1(a) 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》及其他相关行政告示规定的义务，或不遵行国际公务员应有行为标准，即可构成不当行为，可能导致提起纪律程序和就不当行为采取纪律措施”。此外，《工作人员细则》10.1(c) 规定，“对不当行为指控展开调查、提起纪律程序以及采取纪律措施的决定，由秘书长或经授权的官员行使酌处权作出”。在这些范围内，秘书长在确定什么情况构成不当行为并采取纪律措施时拥有有宽泛的酌处权。关于经修订的纪律措施和程序的行政指示 ST/AI/371/Amend.1 载有更多的可对之采取纪律措施的不当行为的实例。² 目前正在编写关于调查和纪律程序的新行政指示，管理层内部正在就此进行初步讨论。

¹ 有关工作人员的地位、权利和义务以及纪律问题的规定，请查阅电子版《人力资源手册》“地位、基本权利和义务”和“纪律问题”标题。

² 另见关于禁止歧视、骚扰包括性骚扰和滥用权力的 ST/SGB/2008/5。

C. 适当程序

7. 如果部门主管或负责官员在调查后认为可能已作出了不当行为，他或她应将该问题交由主管人力资源助理秘书长决定是否应将其作为纪律案件处理。³ 根据调查的主题和复杂程度，有关调查可由部门主管或者由其指定的人员进行，或由内部监督事务厅主动或应部门主管的要求进行。

8. 如果主管人力资源助理秘书长决定将该问题作为纪律案件处理，则应向该工作人员发出有关不当行为指控的书面通知，告知其有就指控作出评论的机会，并告知其有通过工作人员法律援助办公室或自费外聘律师协助辩护的权利。该工作人员应获得对有关不当行为的指控作出回应的合理机会。主管人力资源助理秘书长应根据工作人员所提出的评论意见，决定是否在采取或不采取行政行动的情况下结束控诉程序，或建议实施一项或多项纪律措施。在后一种情况下，主管人力资源助理秘书长应代表秘书长决定是否执行《工作人员细则》10.2(a)规定的一项或多项纪律措施。

9. 在调查直至结束纪律程序前的任何时候，主管人力资源助理秘书长都可在某些情况下决定安排工作人员休行政假，这些情况是：有初步证据表明该工作人员的不当行为会危及联合国其他工作人员或联合国组织；鉴于正在进行的调查以及该职能的性质，该工作人员无法继续有效履行其职责；有初步证据表明，该工作人员继续任职的情况将产生他或她干扰调查的危险；或安全和安保部断定，该工作人员继续在联合国场地的存在可对本组织造成安保风险。关于安排工作人员休无薪行政假的决定由主管管理事务副秘书长作出。

10. 按照《工作人员细则》10.3(c)，受到执行纪律措施处分的工作人员可依照《工作人员细则》第十一章的规定向联合国争议法庭提出申诉，对执行的措施表示不服。⁴

D. 纪律措施

11. 《工作人员细则》10.2(a)规定，纪律措施可采取下列一种或多种形式(即可对每一案件执行不止一种的措施)：

- (a) 书面训斥；
- (b) 职等内降职一档或多档；
- (c) 在规定的期间内暂停加薪资格；
- (d) 在规定的期间内停职停薪；

³ 特派团行政首长应将案件提交总部外勤支助部，如果该部同意特派团的评估，则应将此事提交人力资源管理厅处理。

⁴ 争议法庭对纪律案件的裁决书可在内部司法办公室网址(www.un.org/en/oaj)查阅。

- (e) 罚款；
- (f) 在规定的期间内暂停被考虑晋升的资格；
- (g) 降职并在规定的期间内暂停被考虑晋升的资格；
- (h) 离职，提前通知或给予代替通知的补偿金，给予或不给予解雇补偿金；
- (i) 开除。

12. 在确定采用适当的措施时，对每宗案件都应根据其本身的是非曲直作出决定，同时考虑到案件的具体情节，包括可据以从严和从宽处理的情节。按照细则 10.3(b)，执行的纪律措施应同所涉不当行为的性质和严重程度相称。

E. 其他措施

13. 书面和口头申斥、追回应缴还本组织的款项以及休带薪或停薪行政假均不视为纪律措施。这种申斥同警告或告诚信一样，是维持适当行为标准并促进问责制的重要行政/管理措施。此外，凡不当行为影响业绩时，可在业绩管理方面处理这一问题。这可能包括培训、咨询、不按级加薪、不延长合同或终止任用。

三. 2010年7月1日至2011年6月30日期间秘书长采取纪律措施的案件摘要

14. 凡是采取一种或几种纪律措施的案件，下文均有摘要说明不当行为的性质和秘书长采取的纪律措施。有关工作人员的职能或其他细节，以在确定应采取时时有加重或减轻罪责的作用时者为限。以纪律措施之外的其他方法处理的行为问题不在此列。

15. 提请秘书长注意的每宗案件并非都会导致采取纪律或其他措施。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，则会就此结案，并认为该工作人员没有犯下被控的行为。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时，也可以结案，因为秘书长无权对退職工作人员采取纪律措施。对这些案件将作出记录，存入工作人员的公务身份档案。假如该工作人员重新加入本组织，则可进一步处理该事项。

A. 滥用职权/骚扰/歧视

16. 一名工作人员在一次征聘中将自己置身于明显可能产生利益冲突的境地，并影响了征聘。处理意见：予以训斥，并罚款一个月的净基薪。上诉：已向争议法庭上诉，目前该案仍在审议中。

17. 一名工作人员发生了两次用粗话辱骂同事的情况。处理意见：予以训斥。上诉：没有上诉。

18. 一名工作人员连续几个月对受他督导的一名女性独立承包人实施性骚扰。处理意见：离职，给予代替通知的补偿金，并给予解雇补偿金。上诉：截至本报告提交时为止，尚未到上诉最后期限。

B. 攻击行为(口头和人身)

19. 一名工作人员与另一名工作人员发生争吵后，对其实施人身攻击，用拳头击打其脸部和肩膀；被阻止后还试图再次对她进行攻击。处理意见：开除。上诉：无。

20. 一名工作人员辱骂另一名工作人员，对他采取攻击性及不合作行为，还对一名非工作人员女性进行人身攻击。处理意见：离职，给予代替通知的补偿金和解雇补偿金。上诉：截至本报告提交时，上诉期限尚未终止。

21. 一名工作人员两次对其妻子(也是一名工作人员)实施人身攻击，打她耳光并用瓶子击打其头部。处理意见：离职，给予代替通知的补偿金，但不给予解雇补偿金。上诉：无。

22. 一名工作人员承认对其妻子实施人身攻击。处理意见：开除。上诉：截至本报告提交时，上诉期限尚未终止。

23. 一名工作人员在试图拿回车钥匙时与另一名工作人员发生激烈争吵，随后对她实施人身攻击，推搡她使其摔倒在地。处理意见：降职，在一年内暂停考虑其晋升资格并予以训斥。上诉：无。

24. 一名工作人员擅自将联合国车辆用于非公务目的，且驾驶不慎；车辆撞到两名行人并导致其当场死亡。处理意见：开除。上诉：无。

25. 一名工作人员在争执中不听从一名警卫的指示，对其进行口头威胁，还向另一名工作人员施以人身威胁，向其脸上吐痰。处理意见：予以训斥，在一年内暂停考虑其职等内加薪，并停职停薪一周。上诉：无。

26. 一名工作人员辱骂另一名工作人员并对其采取有人身威胁的行动。处理意见：予以训斥，职等内降职5档。上诉：截至本报告提交时，上诉期限尚未终止。

27. 一名工作人员对一名安保干事威胁进行人身伤害并随后对他实施人身攻击。处理意见：予以训斥，职等内降职以及在一年内暂停考虑其职等内加薪。上诉：无。

28. 一名工作人员酗酒攻击一名警卫。处理意见：予以训斥。上诉：无。

C. 与计算机有关的不当行为

29. 三名工作人员以公务用 Lotus Notes 电子邮件账户接收并传播色情材料，包括儿童色情材料。处理意见：开除。上诉：无。

30. 两名工作人员以公务用 Lotus Notes 电子邮件账户接收并传播少量的含色情内容的电子邮件。处理意见：予以训斥。上诉：截至本报告提交时，上诉期限尚未终止。

31. 三十二名工作人员以公务用 Lotus Notes 电子邮件账户接收并传播少量的含色情内容的电子邮件。处理意见：予以训斥。上诉：一名工作人员向争议法庭提出申诉，案件仍在审理。

32. 八名工作人员以公务用 Lotus Notes 电子邮件账户接收、传播并存储较多的含色情内容的电子邮件。处理意见：予以训斥，职等内降职 2 档，两年内暂停考虑升级。上诉：三名工作人员向争议法庭提出申诉，案件仍在审理。

33. 工作人员接收了至少 246 封载有色情和其他不当图像的电子邮件且未报告，并将其存储于八个用户创建文件夹中。处理意见：离职，给予代替通知的补偿金，不给予解雇赔偿金。上诉：向争议法庭提出申诉，案件仍在审理。

34. 一名工作人员在未获授权的情况下故意并蓄意进入另一名工作人员的电子邮箱。处理意见：降一职等，在三年内暂停考虑其晋升资格并予以训斥。上诉：无。

D. 财务披露

35. 一名工作人员未履行其财务披露义务。该名工作人员曾被发现未履行与以前的报告期间有关的财务披露义务。处理意见：予以训斥，扣发三个月的净底薪作为罚款，并在三年内暂停考虑其晋升资格。上诉：无。

36. 四名工作人员未履行其财务披露义务。处理意见：予以训斥，并扣发两个月的净底薪作为罚款。上诉：截至本报告提交时，上诉期限尚未终止。

37. 七名工作人员未履行其财务披露义务。处理意见：予以训斥。上诉：四人未提起上诉；其他三人在截至本报告提交时，上诉期限尚未终止。

E. 欺诈/虚报

38. 一名工作人员在提交给特派团人事科作为其休假日期正式记录的一份联合国通行证上，伪造印记，还在年假报告中提供虚假信息。处理意见：离职，给予代替通知的补偿金和解雇赔偿金。上诉：向争议法庭提出申诉，案件仍在审理。

39. 一名工作人员在其征聘过程中向本组织提交了篡改分数的中学成绩单。处理意见：降一职等，三年内暂停被考虑晋升的资格。上诉：截至本报告提交时，上诉期限尚未终止。

40. 一名工作人员在参加本组织举行的一次书面测试中作弊，提交他人该测试准备的标准答案。处理意见：降一职等，三年内暂停被考虑晋升的资格。上诉：截至本报告提交时，上诉期限尚未终止。

41. 一名工作人员在个人简历中遗漏涉及其联合国工作经历方面的实质性内容，并接受其无资格担任的 G-4 职等员额的职责。处理意见：降一职等。上诉：截至本报告提交时，上诉期限尚未终止。
42. 一名工作人员在他的几张个人简历表中，虚报了涉及其学历的实质性内容，并提交一张伪造的文凭。处理意见：离职，给予代替通知的补偿金，但不给予解雇赔偿金。上诉：截至本报告提交时，上诉期限尚未终止。
43. 一名工作人员在贷款申请中使用伪造工资单，在个人简历中虚报学历。处理意见：开除。上诉：截至本报告提交时，上诉期限尚未终止。
44. 一名工作人员使用联合国发放的识别密码打私人电话并将其记录为公务电话，时间持续一年以上。处理意见：予以训斥，在一年内暂停被考虑晋升的资格。上诉：无。
45. 一名工作人员更改并篡改一份正式文件，并未经批准离开任务区。处理意见：予以训斥。上诉：无。
46. 一名工作人员利用担任警卫职务获得的联合国设备和知识，伪造了至少两张联合国身份卡并将其提供给一个非联合国工作人员，换取金钱补偿。处理意见：开除。上诉：无。
47. 一名工作人员在未获授权的情况下不当使用另一名工作人员的计算机和网上银行账户，并将该工作人员银行账户中的 5 000 美元电汇给第三方。处理意见：开除。上诉：无。
48. 一名工作人员在未获授权的情况下更改一份正式文件，即设备申请，以增加申请物项数量。处理意见：降一职等，两年内暂停被考虑晋升的资格并予以训斥。上诉：无。
49. 一名工作人员在个人简历中虚报学术资格。处理意见：离职，给予代替通知的补偿金和解雇赔偿金。上诉：向争议法庭提出申诉，案件仍在审理。
50. 一名工作人员在她的个人简历表上虚报了涉及学历的实质性内容，虚假证明其内容确切无误并提交伪造文凭。处理意见：离职，给予代替通知的补偿金和解雇赔偿金。上诉：截至本报告提交时，上诉期限尚未终止。
51. 一名工作人员在她的个人简历表上虚报了涉及学历的实质性内容。处理意见：离职，给予代替通知的补偿金和解雇赔偿金。上诉：无。
52. 一名工作人员在她的个人简历表中虚报了涉及她是否有亲属受雇于本组织的实质性内容。处理意见：离职，给予代替通知的补偿金，不给予解雇赔偿金。上诉：截至本报告提交时，上诉期限尚未终止。

53. 一名工作人员在她的个人简历表中虚报了涉及她是否有亲属受雇于本组织的实质性内容并拒绝配合调查。处理意见：开除。上诉：截至本报告提交时，上诉期限尚未终止。

F. 性剥削和性虐待

54. 一名工作人员嫖娼，这属于性虐待和性剥削行为。处理意见：开除。上诉：向争议法庭提出上诉，争议法庭仍然在审理此案。

55. 一名工作人员同一名当时不到 18 岁的女性发生性行为，并与几名联合国援助受惠者有性关系，违反了 ST/SGB/2003/13。此名工作人员还在未经许可的情况下使用联合国车辆从事非公务活动。处理意见：开除。上诉：向争议法庭提出上诉，争议法庭仍然在审理此案。

G. 盗窃/挪用

56. 一名工作人员盗窃属于联合国的若干卷铁丝网。此名工作人员经确认属于一个参与盗窃和转售联合国财产的个人组成的集团。处理意见：开除。上诉：无。

57. 一名工作人员至少挪用属于联合国的两加仑柴油；明知故犯地不确保分配给他的联合国财产的安全，不对该财产加以合理照顾并故意不报告联合国汽车受损事件和挪用联合国燃料事件。处理意见：离职，给予代替通知的补偿金，不给予解雇补偿金。上诉：无。

58. 一名工作人员盗窃属于联合国财产的实验室设备。处理意见：开除。上诉：无。

59. 一名工作人员盗窃并销售属于联合国的柴油燃料。处理意见：离职，给予代替通知的补偿金，给予解雇补偿金。上诉：无。

60. 一名工作人员在未经许可的情况下，拿走另一名工作人员的银行卡，还是在未经许可的情况下，用此卡进行两次提款。处理意见：离职，给予代替通知的补偿金，不给予解雇补偿金。上诉：无。

61. 一名工作人员用虹吸管抽取并销售了属于联合国的 600 升柴油燃料。处理意见：离职，给予代替通知的补偿金，不给予解雇补偿金。上诉：无。

H. 外部活动

62. 一名工作人员在受雇于联合国期间，未经秘书长许可，担任一家私营公司咨询人达三年。处理意见：训斥，并处以相当于一个月净基薪的罚款。上诉：无。

63. 一名工作人员与他人合伙开设一家公司，目的是有偿提供某些服务。处理意见：训斥，职等内降职一级，在一年内暂停职等内加薪的资格。上诉：无。

64. 一名工作人员在受雇于联合国期间，未经秘书长许可，从事私营法律工作。处理意见：训斥并在职等内降职一级。上诉：无。

I. 违反当地法律

65. 一名工作人员拥有一种受管制物质，从而违反了当地法律。处理意见：离职，给予代替通知的补偿金，给予解雇补偿金。上诉：向争议法庭提出上诉，争议法庭仍然在审理此案。

66. 一名工作人员非法拥有一种非法物质，从而违反了当地法律。处理意见：开除。上诉：在提出本报告之时，上诉期限尚未到。

67. 一名工作人员未向秘书长报告他曾被捕、在一起刑事案件中受指控并被法庭传唤出庭的事实。处理意见：训斥。上诉：在提出本报告之时，上诉期限尚未到。

68. 一名工作人员违反当地法律，贩卖违禁麻醉品。处理意见：离职，不给予解雇补偿金。上诉：在提出本报告之时，上诉期限尚未到。

J. 其他

69. 一名工作人员试图绕过机场正式安检程序，以便在未经许可情况下，用联合国飞机为非联合国人员运送商业物资。处理意见：离职，给予代替通知的补偿金，不给予解雇补偿金。上诉：无。

70. 一名工作人员为某第三方安排了一份合同，以履行该第三方向联合国提出的现有索偿要求。处理意见：书面训斥。上诉：无。

71. 一名工作人员未履行她的私人法律义务，不支付房租欠款和有关法律费用。处理意见：降一职等，在两年内暂停被考虑晋升的资格，并予以训斥。上诉：无。

72. 一名工作人员一再不遵守秘书长发布的关于清偿法定应偿私人债务的指示。处理意见：降一职等，在三年内暂停被考虑晋升的资格，并予以训斥。上诉：无。

四. 2010年7月1日至2011年6月30日本报告所述期间收到和结案的案件汇总

A. 人力资源管理厅收到的案件

73. 本节图表说明2010年7月1日至2011年6月30日本报告所述期间提交人力资源管理厅采取行动的案件数和类型。

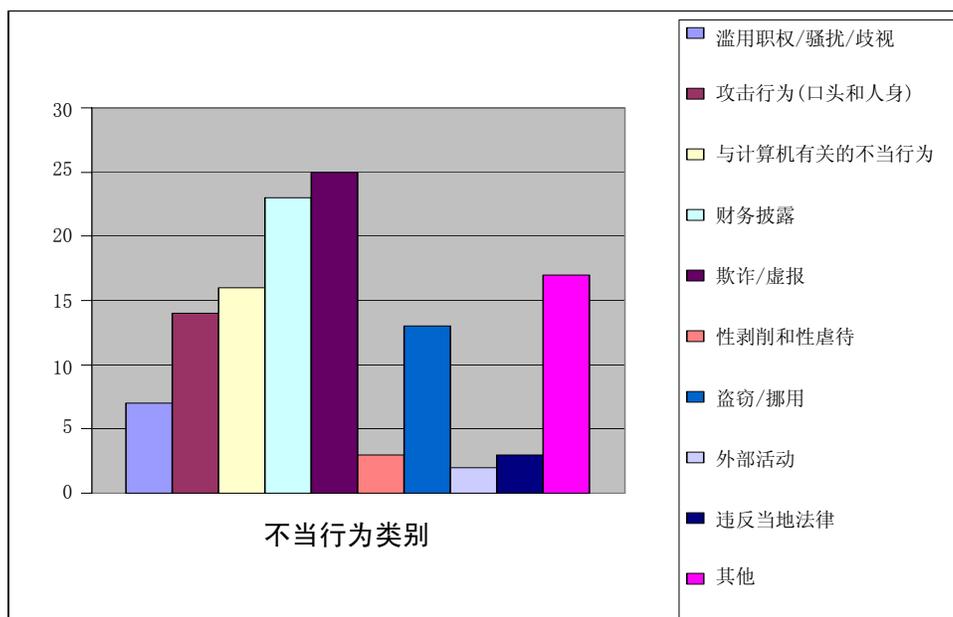
本报告所述期间人力资源管理厅收到的案件

联合国总部和联合国总部以外各办事处的工作人员	60
外勤人员	63
共计	123

按不当行为类别收到的案件

滥用职权/骚扰/歧视	7
攻击行为(口头和人身)	14
与计算机有关的不当行为	16
财务披露	23
欺诈/虚报	25
性剥削和性虐待	3
盗窃/挪用	13
外部活动	2
违反当地法律	3
其他	17
共计	123

图一
本报告所述期间收到的案件

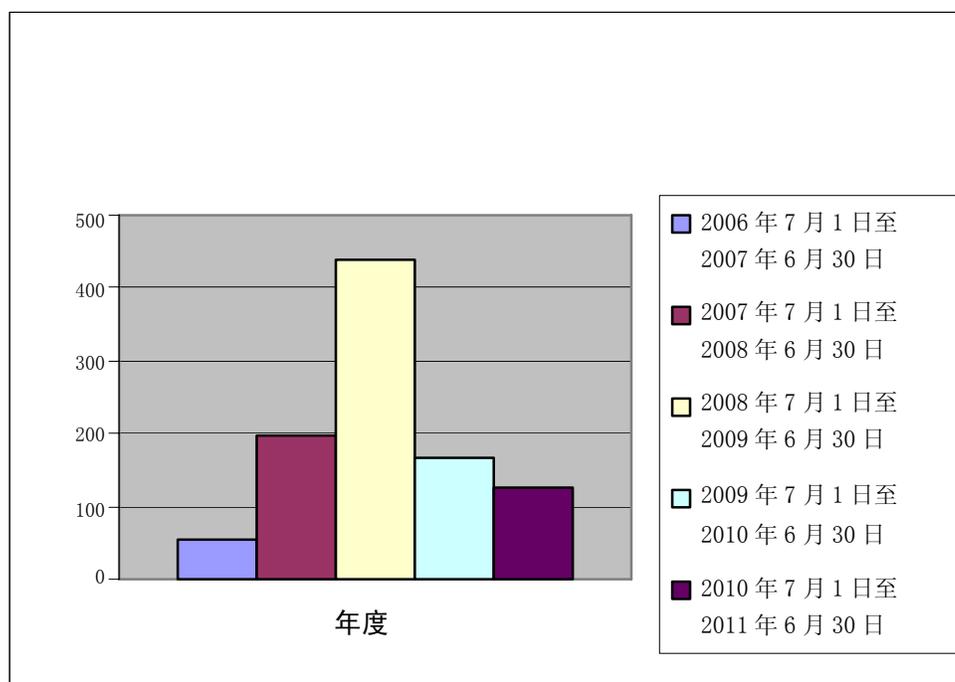


过去五次报告所述期间人力资源管理厅收到的案件数

2010年7月1日至2011年6月30日	123
2009年7月1日至2010年6月30日	167
2008年7月1日至2009年6月30日	440 ^a
2007年7月1日至2008年6月30日	198
2006年7月1日至2007年6月30日	56

^a 其中若干案件所涉指控为：挪用信息和通信技术资源以及未履行财务披露义务。

图二
过去五次报告所述期间收到的案件



B. 本报告所述期间结案的案件

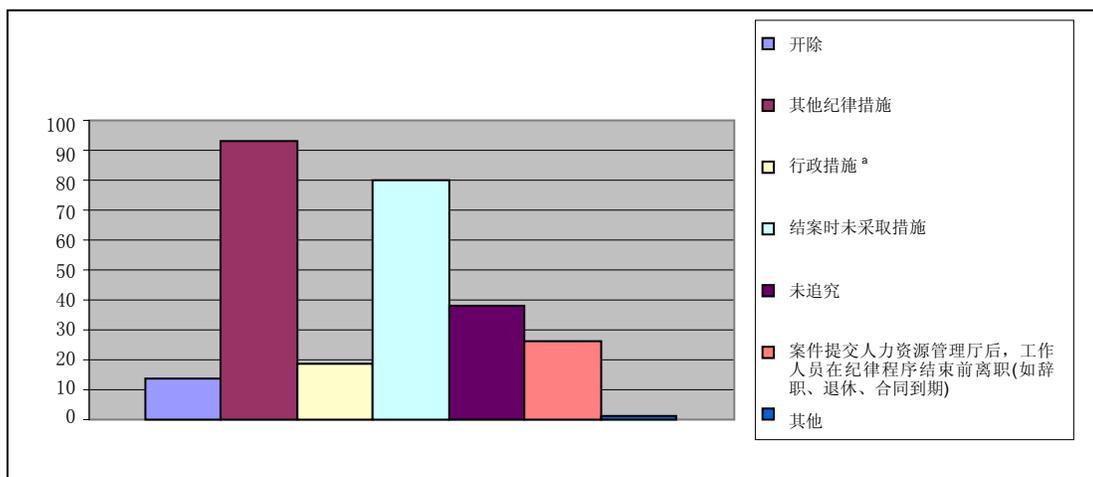
74. 本节中图表说明本报告所述期间结案数和处理情况，包括未对之采取纪律措施的案件。必须指出的是，根据既定程序处理纪律问题需要时间，包括需要在调查后获得进一步信息，按规定工作人员应有机会对指控的不当行为提出申辩，因此，表中数字反映了在本报告之前和期间提交人力资源管理厅但在本报告所述期间结案的案件。

2010年7月1日至2011年6月30日已结案案件的处理情况

开除	14
其他纪律措施	93
行政措施 ^a	19
结案时未采取措施	80
未追究	38
案件提交人力资源管理厅后，工作人员在纪律程序结束前离职(如辞职、退休、合同到期)	26
其他	1
共计	271

^a 行政措施包括书面或口头申斥、警告和告诫信，对于维持适当行为标准并促进问责制而言，这些都是重要措施。此外，在行为影响业绩时，则在业绩管理方面处理这一问题，其中可能包括培训、咨询辅导、不按级加薪、不延长任期或终止任用。

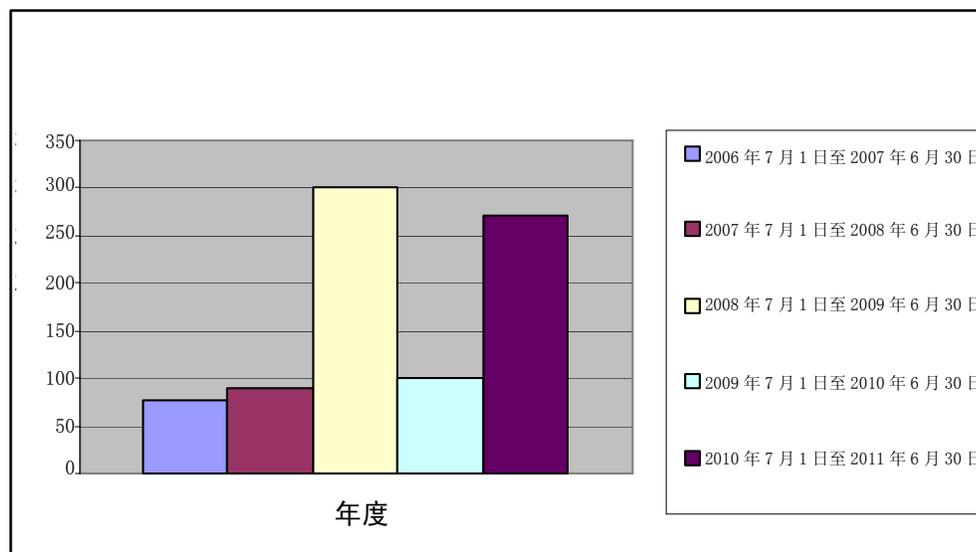
图三
已结案案件的处理情况



过去五次报告所述期间人力资源管理厅结案数

2010年7月1日至2011年6月30日	271
2009年7月1日至2010年6月30日	100
2008年7月1日至2009年6月30日	301
2007年7月1日至2008年6月30日	90
2006年7月1日至2007年6月30日	76

图四
过去五次报告所述期间结案数



五. 可能的犯罪行为

75. 大会第 59/287 号决议请秘书长对已获证实的犯罪行为的案件加快采取行动并就采取的行动向各会员国通报。本报告所述期间向会员国移交了八宗案件，其中对联合国官员或特派专家提出了可信的犯罪指控。秘书长未获悉有关会员国对此类案件采取任何行动。

六. 结论

76. 秘书长谨将本报告提交大会审议。