



第六十八届会议

暂定项目表\* 项目 141

人力资源管理

2012年7月1日至2013年6月30日期间秘书长处理纪律事项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以及酌情采取的法律行动。本报告所涉期间为 2012 年 7 月 1 日至 2013 年 6 月 30 日。

请大会注意到本报告。

\* A/68/50。



## 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 2012 年 7 月 1 日至 2013 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以及就此采取的纪律行动，包括任何法律行动，同时适当注意保护有关工作人员的隐私。
3. 下文第二节概述了纪律事项行政机制，以便理解第三节和第四节所载信息。第三节概述了秘书长在本报告所述期间对秘书处工作人员采取一项或多项纪律措施的案件。第四节列出了本报告所述期间已结案件、包括未导致采取纪律措施案件的比较数据，以及对 2009 年 7 月 1 日以来采取的纪律措施提出上诉的信息。第四节还列出了在本报告所述期间移送采取行动的案件数量和性质的比较数据。第五节介绍了秘书长对可能犯罪行为案件的做法。

## 二. 纪律事项行政机制概览

### A. 制约工作人员行为的立法框架<sup>1</sup>

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》第一章均以“职责、义务和特权”为标题，两者都阐述了国际公务员因其地位而应具有的基本价值观，以及此类基本价值观的具体表现。关于应有行为或应予禁止行为的实例，可具体参阅工作人员条例 1.2 和工作人员细则 1.2。

### B. 不当行为

6. 《工作人员条例》第十条之条例 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

<sup>1</sup> 有关工作人员地位、权利和义务以及纪律事项的规定，可在电子版《人力资源手册》(www.un.org/hr\_handbook)中“地位、基本权利和义务”以及“纪律事项”的标题之下查阅。

员行使酌处权作出”。根据这些规定，秘书长在确定哪些情况构成不当行为并采取纪律措施方面拥有宽泛的酌处权。关于订正纪律措施和程序的行政指示 ST/AI/371/Amend. 1<sup>2</sup> 列举了更多可采取纪律措施的行为。关于调查和纪律程序的新行政指示已处于编写阶段，管理人员和利益攸关方仍在不断讨论和协商。修订的一个主要目的是编纂整理与调查程序有关的若干事项。

### C. 适当程序

7. 如果部门主管或负责干事在调查后认为可能已经发生不当行为，则将此事项移送主管人力资源助理秘书长决定是否作为纪律案件处理。根据不当行为报告的对象和复杂程度，调查可由部门主管或其指定人员进行，也可由内部监督事务厅自行决定或应部门主管的要求进行。

8. 如果主管人力资源管理助理秘书长决定将此事项作为纪律案件追究，则向工作人员发出有关不当行为指控的书面通知，告知其有机会就指控作出评论，且有权寻求工作人员法律援助办公室或自费外聘律师的辩护协助。工作人员将获得对不当行为指控作出回应的合理机会。主管人力资源管理助理秘书长将根据工作人员提出的评论意见，决定是在采取或不采取行政行动的情况下结案，还是建议采取一项或多项纪律措施。在后一种情况下，主管管理事务副秘书长将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. 工作人员细则 10.4(a) 规定，在调查直至结束纪律程序期间的任何时候，主管官员都可安排工作人员休行政假。<sup>3</sup>

10. 根据工作人员细则 10.3(c)，受到纪律措施处分的工作人员可依照《工作人员细则》第十一章的规定向争议法庭提出质疑纪律措施的申请。<sup>4</sup>

### 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，可对每个案件采取不止一种措施)：

- (a) 书面训斥；
- (b) 职等内降职一级或多级；
- (c) 在规定的期间内暂停例常加薪资格；

<sup>2</sup> 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。

<sup>3</sup> 2013 年 1 月，主管人力资源管理助理秘书长以试点形式将她安排外地特派团工作人员休带薪行政假的权力授予主管外勤支助事务副秘书长。在调查和纪律程序期间安排工作人员休带薪行政假的指导原则可在《人力资源手册》(www.un.org/hr\_handbook)中查阅。

<sup>4</sup> 争议法庭有关纪律案件的判决可在内部司法办公室网站(www.un.org/en/oaj)上查阅。

- (d) 在规定的期间内停职停薪；
- (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. 在确定适当措施时，每个案件都是根据本身的是非曲直作出决定，同时考虑到案件的具体情节，包括从严和从宽情节。每个纪律案件都有其独有的事实和特征，因此难以笼统地确定对于某种特定类型的行为应适用哪种特定的处罚。<sup>5</sup> 根据细则 10.3(b) 的规定，对工作人员采取的纪律措施必须与所涉不当行为的性质和严重程度相称。

#### E. 其他措施

13. 书面和口头批评、追回应缴还本组织的款项以及安排带薪或停薪行政假均不被视为纪律措施。批评同警告或告诚信一样，是维持适当行为标准和促进问责制的重要行政/管理措施。此外，当不当行为影响业绩时，也可在业绩管理方面处理这一问题。这可能包括培训、咨询辅导、暂停例常加薪、不延长合同或终止任用。

### 三. 2012 年 7 月 1 日至 2013 年 6 月 30 日期间秘书长采取纪律措施的案件摘要

14. 对于每一个导致采取一项或多项纪律措施的案件，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。工作人员的职能或其他有关细节，仅在作为从严或从宽情节在确定将要采取的措施方面发挥作用的时候提供。以纪律措施之外的其他方式处理的行为问题没有列入。

15. 在确定处罚方式时会同时考虑从严和从宽因素，这些因素因案件的独有事实和情节而各不相同。可能的从严因素包括屡犯不当行为、意图获取个人利益以及

<sup>5</sup> 争议法庭已经认识到纪律案件“事实各异”的性质以及从过去做法中总结一般性原则的难度。例如在“Yisma”案(UNDT/2011/061)中，争议法庭认为“纪律案件的事实通常大相径庭”，“在从其他案件采取的措施类型中得出与纪律措施相称性有关的一般性原则时必须保持谨慎，因为每一个案件都有其独有的事实和特征”；在“Atana”案(UNDT/2013/068)中，“最后，在有些情况下或许可以将对工作人员采取的纪律措施与据称采取不同纪律措施的其他相似情节进行对比。法庭已经注意到，在这些情况下，虽然对比可能有助于评估所采取的措施的相称性，但一般来说，每个案件的情节大不相同，对比可能难以进行。”

不当行为造成的损害程度。可能的从宽因素包括真诚反省、工作人员个人情况和自愿披露所犯不当行为。这一处理办法已获争议法庭认可。<sup>6</sup>

16. 并非每一个提请秘书长注意的案件都会导致采取纪律或其他措施。当人力资源厅的复核显示没有足够证据将某个事项作为纪律案件处理时，或者当工作人员针对正式的不当行为指控提出令人满意的解释时，案件就将了结。当工作人员在纪律程序结束之前退休或以其他方式离开本组织时，也可以结案，因为秘书长无权对前工作人员采取纪律措施。在这种情况下，将作记录并放入该前工作人员的公务身份档案，以便在该工作人员重新加入本组织时进一步审议此事项。

#### 骚扰，包括性骚扰

17. 一名工作人员作为其所在区域办事处的最资深工作人员，骚扰其他工作人员，对他们喊叫并指责他们不诚实和不称职。处理意见：降职，一年内暂停考虑晋升资格。上诉：向争议法庭提出上诉，争议法庭仍在审理此案。

18. 一名负有管理责任的工作人员在工作场所犯下骚扰行为并滥用权力，对工作人员喊叫，要他们为他跑私活，且犯下恐吓行为。此案中有几个从宽情节，包括该工作人员的长期服务和一贯良好的绩效考评；该工作人员采取步骤改正其行为，尤其是通过寻求治疗师护理和参与与受侵害工作人员的调解；以及当不当行为发生时，该工作人员已经承受多重个人压力。处理意见：训斥，职等内降职五级。上诉：无。

19. 一名工作人员在担任某单位代理主管期间犯下具有恐吓性质的行为。处理意见：训斥。上诉：无。

20. 一名负有管理责任的工作人员在很长一段时间内对其他工作人员喊叫，并对他们使用恶劣且粗俗的言语。该工作人员的行为被认定为轻视、贬低和侮辱其他工作人员，并且制造了一个令人担惊受怕的工作环境。该工作人员履行规定职能有难度且有压力，以及缺乏管理层的监督支助和纠正行动，都作为从宽因素得到考虑。处理意见：降职一级，两年内暂停考虑晋升资格。上诉：无。

21. 一名工作人员向另一名工作人员发送骚扰邮件，其中包含一些谩骂和侮辱言论。邮件数量相对有限。从开始调查到实施处罚所用的时间也被作为从宽因素。处理意见：训斥。上诉：截至本报告提交时，对该纪律措施的上诉期限尚未终止。

#### 盗窃和挪用

22. 一名工作人员企图挪用属于本组织的燃料，并在实施该企图被抓时，驾驶属于本组织的车辆逃离现场。车辆被该工作人员弃置之时已遭损坏，最终由本组织找回。处理意见：开除。上诉：无。

<sup>6</sup> 例如，见争议法庭在“Yisma”案(UNDT/2011/061)和“Diakite”案(UNDT/2010/024)中的判决。

23. 一名工作人员在未经许可的情况下，拿走属于另一名工作人员的笔记本电脑，并安排他人将此电脑出售给第三方。该工作人员进行了反省，并归还了笔记本电脑。处理意见：离职，给予代替通知的补偿金和解雇补偿金。上诉：无。
24. 一名工作人员在未经许可的情况下，拿走属于本组织的笔记本电脑，并将其出售。处理意见：开除。上诉：无。
25. 一名担任安保员的工作人员在未经许可的情况下，拿走并出售属于本组织的燃料。该工作人员解释称，自己正面临一笔可观的债务，因此犯下这一行为。下列从宽因素得到考虑：该工作人员立即承认其不当行为并充分配合调查，该工作人员的个人情况，以及将此事项移送采取可能纪律行动所用的时间。处理意见：离职，给予代替通知的补偿金和解雇补偿金。上诉：无。
26. 一名工作人员企图偷窃属于本组织的燃料。下列从宽因素得到考虑：该工作人员进行反省并配合调查，该工作人员的个人情况，以及移送采取可能纪律行动之前所用的时间。从严因素包括：该工作人员加入本组织不久即犯下不当行为，以及该工作人员利用其在本组织的职位之便犯下不当行为。处理意见：离职，给予代替通知的补偿金和解雇补偿金。上诉：无。
27. 一名工作人员在未经许可的情况下，从本组织房舍拿走另一名工作人员的财产。该工作人员在本组织的工作记录及其个人情况作为从宽因素得到考虑。处理意见：离职，给予代替通知的补偿金和解雇补偿金。上诉：向争议法庭提起上诉。法庭维持安排离职的纪律措施。该工作人员已向上诉法庭提起上诉，上诉法庭目前正在审理此案。
28. 一名工作人员从某一联合国办事处偷窃免税加油卡，用其为自己的私家车加油，并企图再度使用此卡。从宽因素包括：长期良好的工作情况，以及此前并无违纪记录。然而，该工作人员企图归罪他人构成了一个从严因素。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：向争议法庭提起上诉，争议法庭仍在审理此案。
29. 一名工作人员滥用属于本组织的加油卡，将卡上部分余额转为现金(而非使用此卡支付燃料费用)，之后拿走现金。处理意见：离职，给予代替通知的补偿金，不给予解雇补偿金。该员工也已将其拿走的现金等额归还给本组织。上诉：无。
30. 一名负责燃料分配的工作人员从一辆联合国加油车上抽走属于本组织的 785 升燃料，并将其出售给第三方。完成调查过程所用的时间作为从宽因素得到考虑。处理意见：离职，给予代替通知的补偿金和解雇补偿金。上诉：无。
31. 一名工作人员在未经许可的情况下，从房舍拿走属于本组织的金属板，并将其出售给第三方。没有证据显示该工作人员打算偷窃该财产，因为有客观证据支

持他所谓本组织已弃置这些金属板的论点。在决定采取何种处罚措施时，考虑到下列因素：该工作人员的个人情况，他早早承认该行为并充分配合调查，以及他在本组织长期和令人满意的服务，他的同事和上司对此作出证明，并以支持信形式赞扬他的正直和诚实。处理意见：训斥，职等内降职两级。上诉：截至本报告提交时，针对纪律措施的上诉期限尚未终止。

32. 一名工作人员三次在工作场所偷窃其上司钱财。处理意见：开除。上诉：截至本报告提交时，针对纪律措施的上诉期限尚未终止。

#### 欺诈、虚报和假证明

33. 三名工作人员在申请预支薪金时蓄意提交了虚假资料，并为支持他们的申请提交了伪造的死亡证明。将此事项移送采取可能纪律行动所用的时间作为从宽因素得到考虑。处理意见：离职，给予代替通知的补偿金和解雇补偿金。上诉：无。

34. 一名工作人员提交为一名并非其亲生或依法收养子女的儿童提供扶养补助金的要求，并在答复后续询问时，不实地重申自己为该儿童的家长。该工作人员在该儿童出生后不久即开始照管，并在纪律程序启动后完成了对该儿童的依法收养手续。处理意见：降职，三年内暂停考虑晋升资格。上诉：无。

35. 一名工作人员伪造了供应商给出的旅费报价，并蓄意将伪造的报价随相关旅行批准表提交核准，致使本组织遭受财务损失。该工作人员还接受了另一供应商提供的免费旅行。从开始调查到完成纪律程序所用的时间作为从宽因素得到考虑。处理意见：离职，给予代替通知的补偿金和解雇补偿金。上诉：向争议法庭提起上诉，争议法庭仍在审理此案。

36. 一名工作人员签订多项租车协议，但从未将有关车辆归还租车公司或支付租金，因此未能履行其个人法律义务。该工作人员的个人情况作为从宽因素得到考虑。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。

37. 一名工作人员在履行其出纳职责时，多次未将各方案主管的退款存入本组织银行账户。该工作人员在本组织软件系统中填列虚假分录，从而掩盖其行为。完成调查和随后纪律程序所用的时间以及归还损失作为从宽因素得到考虑。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。

38. 一名调度科工作人员将人员调动表出售给数名与本组织无关联的个人。处理意见：开除。上诉：无。

39. 一名工作人员在履行其订票职责时，无法对全部所收款项作出合理解释。下列从宽因素得到考虑：从开始调查到完成纪律程序所用的时间(可能妨碍了该工作人员针对指控提出减轻处罚信息的能力)，以及该工作人员的初级职等。处理意见：训斥并降职，两年内暂停考虑晋升资格。上诉：无。

40. 一名担任财务助理的工作人员为防止其薪金的多付部分自动缴还，在本组织薪金系统软件中编制未经许可的分录，从而在事实上获得了无息贷款。该工作人员的职位及其在财务方面的职责作为从严因素得到考虑。下列从宽因素得到考虑：归还损失，该工作人员在调查期间的行为，该工作人员进行反省且事前并无不良记录。处理意见：离职，给予代替通知的补偿金和解雇补偿金。上诉：向争议法庭提起上诉，争议法庭仍在审理此案。

41. 一名工作人员提交为数名并非其亲生或依法收养子女的儿童提供扶养补助金的要求。尽管之前已被告知无权享有该补助金，该工作人员仍使用虚假证明文件再度提交要求。从开始调查到完成纪律程序所用的时间作为从宽因素得到考虑。处理意见：离职，给予代替通知的补偿金和解雇补偿金。上诉：无。

42. 一名工作人员为申请参加某一培训班，使用据称由某一会员国政府发布的文件作为支持，其中谎称该工作人员系该会员国代表。该工作人员立即承认其行为，并对调查和纪律程序予以配合。处理意见：离职，给予代替通知的补偿金，不予解雇补偿金。上诉：截至本报告提交时，针对纪律措施的上诉期限尚未终止。

#### **滥用或未合理保管联合国的财产或资产**

43. 一名工作人员驾驶联合国车辆进行未经许可的私人旅行，且未经许可搭载两名与本组织无关联的乘客，在以超过特派团规定的限速行驶时发生车祸。从开始调查到完成纪律程序所用的时间作为从宽因素得到考虑。处理意见：降职，三年内暂停考虑晋升资格。上诉：无。

44. 一名工作人员未经许可驾驶车辆，企图从一处联合国大院偷窃属于本组织的数件物品。处理意见：开除。上诉：截至本报告提交时，针对纪律措施的上诉期限尚未终止。

#### **滥用信息和通信技术资源**

45. 一名工作人员使用联合国笔记本电脑查看色情内容。通过法证调查，从笔记本电脑中恢复出一个色情视频片段以及显示此前曾有色情图片的“小样图”。另外，因特网浏览历史记录显示该工作人员曾访问过一个包含色情内容的网站。该工作人员承认了这一行为。处理意见：训斥。上诉：无。

#### **性剥削和性虐待**

46. 一名工作人员与一名儿童发生性关系，并违反了某一会员国的国内法。处理意见：开除。上诉：无。

### 采购违规

47. 一名工作人员没有向上司报告，在一次采购进程中，一家有意参加联合国合同招标的公司的代表曾提出向该工作人员提供一笔钱款。该工作人员并未接受这笔钱款。处理意见：训斥。上诉：无。

48. 一名工作人员滥用联合国发放的手机和固定电话，拨打和接听私人电话长达一年半之久，且故意不对这些私人通话作出申报。调查期间，该工作人员已全额归还通话费用。处理意见：训斥，职等内降职一级。上诉：截至本报告提交时，针对纪律措施的上诉期限尚未终止。

### 重大过失

49. 一名担任油泵操作员的工作人员在另一工作人员企图挪用燃料时轻率行事，未能遵行燃料分配的适当程序。此前，该工作人员曾因在卸载运到本组织的燃料时未尽尽职尽责而受到批评。处理意见：开除。上诉：无。

50. 一名担任车辆调度员的工作人员在另一工作人员企图挪用燃料时轻率行事，未能遵行车辆派遣的适当程序。此前，该工作人员曾因将联合国车辆不当派给一名工作人员私用而受到批评。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。

### 攻击

51. 一名工作人员在一次口角中遭到谩骂时猛力推搡另一名工作人员，使之摔倒在地。此外，在一次全体会议上，该工作人员鼓励其他工作人员通过暴力解决与其余工作人员的纠纷。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：截至本报告提交时，针对纪律措施的上诉期限尚未终止。

### 不恰当或扰乱行为

52. 一名工作人员在有其他工作人员和军事人员在场时表现得气势汹汹，对一名工作人员大声喊叫并发出死亡威胁。当天晚些时候，该工作人员又在其他工作人员在场时表现得气势汹汹，对另一名工作人员大喊大叫并发出死亡威胁。上述事件发生在同一天，不涉及人身攻击。该工作人员的行为给特派团环境带来了令人恐惧的死亡威胁。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：截至本报告提交时，针对纪律措施的上诉期限尚未终止。

53. 一名工作人员密谋对隶属联合国共同制度的另一组织的一名工作人员施以恐吓。为促成这一阴谋，该工作人员与第三方订约并向他们支付钱款，从而实施该阴谋。处理意见：开除。上诉：截至本报告提交时，针对纪律措施的上诉期限尚未终止。

## 其他

54. 三名工作人员违反特派团安保要求，未持经有效核可的人员调动表便进入禁区，并且在与一辆联合国车辆相撞后，最初曾在重大方面误导调查人员。这三名工作人员随后自愿改正了对调查人员所作的事件描述，没有证据显示这三名工作人员在撞车中存在过错。处理意见：训斥。上诉：无。

55. 一名工作人员在非工作时间驾驶私车时发生车祸，未按特派团程序要求通知特派团相关当局，也未通知国家当局。处理意见：训斥，一年内暂停例常加薪资格。上诉：无。

## 四. 本报告所述期间收到和结案的案件数据

### A. 本报告所述期间结案的案件

56. 本节所列各表说明了本报告所述期间结案的案件数量和处理情况，包括未导致采取纪律措施的案件，还提供了就本报告和前三次报告所述期间采取的纪律措施向争议法庭提出上诉的信息。

57. 完成纪律程序所需时间依事项复杂程度和证据多少而各不相同。在本报告所述期间，有一些因素继续对纪律案件的处理产生影响，包括争议法庭和上诉法庭的判例。特别是上诉法庭在“Molari”案(2011-UNAT-164)中的裁定，其中规定在可能导致解雇的纪律案件中的举证标准是“证据确凿和令人信服”，<sup>7</sup> 所以通常需要人力资源管理厅在案件最初移送之后从调查实体那里获取更多信息。这就增加了案件处理所需要的时间，因为人力资源管理厅的行政法科必须更为详尽地分析和审视每一个案件的方方面面。用于处理案件的时间还包括工作人员对不当行为指控作出答复所需要的时间，这段时间可能会比较长，因为工作人员可以要求延期，或需要咨询远离当地的律师。在收到工作人员的答复后，往往需要收集进一步的澄清材料和证据，然后还要再次请工作人员对新收到的信息作出评论。

58. 应当指出的是，各表所反映的是在本报告之前和期间移送人力资源管理厅但在本报告所述期间结案的案件数。在本报告所述期间，案件从移送人力资源管理厅到处理完毕的平均时间为 6.6 个月。

<sup>7</sup> 争议法庭近期在“申诉人”案(UNDT/2013/086)的判决中也适用了“确凿和令人信服”的举证标准来分析在质疑降职处罚时提出的证据。

表 1  
2012 年 7 月 1 日至 2013 年 6 月 30 日期间已结案案件的处理情况

处理情况	案件数
开除	8
离职, 给予代替通知的补偿金和给予/不给予解雇补偿金	19
其他纪律措施	16
行政措施	6
无措施结案(在工作人员收到正式的不当行为指控之后)	4
未作为纪律事项追究(工作人员未收到书面的不当行为指控)	32
工作人员在案件移送人力资源管理厅后, 在纪律程序结束前离职 (如退休、合同到期、辞职)	27
其他	3
<b>共计</b>	<b>115</b>

59. 在上一次报告所述期间(2011 年 7 月 1 日至 2012 年 6 月 30 日), 155 个案件中有 39 个案件(占总数的 25%)未作为纪律事项追究。在本报告所述期间, 115 个案件中有 32 个案件(占总数的 27%)未作为纪律事项追究。在 2010 和 2011 年 6 月 30 日终了的前两次报告所述期间, 相应比例分别为 4%和 14%。未将某个特定案件作为纪律事项追究的原因依照案件事实和情节而各有不同。但如上文所述, 上诉法庭 2011 年 10 月在“Molari”案(2011-UNAT-164)中所作的裁定, 是导致未作为纪律事项追究的案件比例普遍上升的一个重要因素, 因为此项裁定规定必须有明确和令人信服的证据来确立用于支持可能导致解雇的纪律措施的事实。这一严格的证据标准影响了作为纪律事项追究的案件数量。另一个相关因素是, 在某些案件中, 涉案行为虽然没有达到国际公务员理应达到的行为标准, 但也还未上升到可能不当行为的水平, 所以可通过行政措施而非纪律措施加以恰当解决。

表 2  
过去六次报告所述期间结案数

期间	案件数
2012 年 7 月 1 日至 2013 年 6 月 30 日	115
2011 年 7 月 1 日至 2012 年 6 月 30 日	155
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

60. 2008年7月1日至2009年12月31日期间收到的案件数量大增，由此带来的积压案件已在2012年12月之前清理完毕。本报告所述期间的结案数与2007/08年报告所述期间(在移送人力资源管理厅的案件增多之前)的结案数保持一致，即在2008年6月30日終了期间结案的案件为90个。

61. 若已结案件导致采取纪律措施，工作人员可在争议法庭对裁定提出质疑。从对2009年7月1日以来采取的纪律措施提出上诉的数量看，被质疑的纪律措施比例相对较小。<sup>8</sup> 在2009年7月1日以来的历次报告所述期间，被提起上诉的纪律措施的比例分别为24%、16%、16%和11%。<sup>9</sup>

表 3

对 2009 年 7 月 1 日至 2013 年 6 月 30 日期间采取的纪律措施提出质疑的上诉数

期间	上诉数
2012 年 7 月 1 日至 2013 年 6 月 30 日	5
2011 年 7 月 1 日至 2012 年 6 月 30 日	7
2010 年 7 月 1 日至 2011 年 6 月 30 日	16
2009 年 7 月 1 日至 2010 年 6 月 30 日	7

62. 争议法庭和上诉法庭对2009年7月1日以来在秘书处采取的纪律处罚的判决数量过少，不足以对上诉结果所呈现的趋势作出合理的结论。在秘书处工作人员向争议法庭提交的总共35个申请中，几乎一半(15个案件)尚待法庭裁决，四个已庭外和解或撤消。在争议法庭裁定的总共16个案件中，秘书长胜诉13个(占81%)。工作人员在争议法庭只有三个案件胜诉，而其中一个案件，上诉法庭推翻了争议法庭的判决并维持处罚。在其他两个案件中，秘书长的上诉尚待上诉法庭裁决。

表 4

对 2009 年 7 月 1 日至 2013 年 6 月 30 日期间采取的纪律措施所提上诉的处理情况

处理情况	案件数	百分比
答辩人在争议法庭胜诉，工作人员未向上诉法庭上诉	3	8.5
工作人员撤消在争议法庭的上诉	3	8.5
庭外和解	1	2.9

<sup>8</sup> 过去四年，争议法庭和上诉法庭还参照以往司法系统审理了对2009年7月1日前采取的纪律措施提出的上诉。本节各表不包含上诉数量及上诉结果的信息。

<sup>9</sup> 2012年7月1日至2013年6月30日期间，在采取纪律措施且上诉期限已终止的35个案件中，有五个案件的工作人员对处罚提出上诉。但注意到，有八个已采取纪律措施的案件在本报告提交时上诉期限尚未终止。如果对这八个案件采取的纪律措施也遭质疑，那么相关比例将为16%。

处理情况	案件数	百分比
答辩人在争议法庭和上诉法庭胜诉	1	2.9
答辩人在争议法庭胜诉，工作人员向上诉法庭上诉(待裁决)	4	11.4
答辩人在争议法庭胜诉，工作人员向上诉法庭上诉的期限尚未终止	5	14.3
工作人员在争议法庭胜诉，答辩人在上诉法庭胜诉	1	2.9
工作人员在争议法庭胜诉，答辩人向上诉法庭上诉(待裁决)	2	5.7
工作人员在争议法庭的上诉待裁决	15	42.9

## B. 人力资源管理厅收到的案件

63. 本节各表说明了本报告所述期间(2012年7月1日至2013年6月30日)移送人力资源管理厅采取可能纪律行动的案件数量和类型，以及过去四次报告所述期间收到的案件数量。

表 5

### 人力资源管理厅收到的案件数

期间	案件数
2012年7月1日至2013年6月30日	131
2011年7月1日至2012年6月30日	95
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

表 6

### 2012年7月1日至2013年6月30日期间人力资源管理厅收到的案件类型

类型	案件数	百分比
与联合国总部和总部以外办事处工作人员有关的案件	37	28
与外勤人员有关的案件	94	72
<b>共计</b>	<b>131</b>	<b>100</b>

64. 在本报告所述期间，与外勤人员有关的案件比例上升至 72%。过去三次报告所述期间的相应比例为 60%、51%和 63%。

表 7  
按不当行为的类型分列的案件

类型	案件数
滥用职权/骚扰/歧视	8
攻击(口头和人身)	12
欺诈、虚报和假证明	20
不恰当或扰乱行为	2
滥用信息和通信技术资源以及 与电脑有关的不当行为	7
滥用联合国财产	7
未履行个人法律义务	2
采购违规	1
性剥削和性虐待	6
盗窃和挪用	35
未经许可的外部活动和利益冲突	15
其他	16
<b>共计</b>	<b>131</b>

## 五. 可能的犯罪行为

65. 大会第 59/287 号决议请秘书长对已获证实的不当行为和(或)犯罪行为案件加快采取行动, 并就采取的行动向会员国通报。本报告所述期间向会员国移送了四个对联合国官员或特派专家提出可靠犯罪指控的案件。秘书长不清楚有关会员国对此类案件采取的任何行动。

## 六. 结论

66. 秘书长将本报告提交大会, 并请大会注意到本报告。