



## 第六十八届会议

临时议程\*\* 项目 136、145 和 149

2014-2015 两年期拟议方案预算

联合国内部司法

联合国维持和平行动经费筹措的  
行政和预算问题

## 联合国内部司法

### 秘书长的报告

#### 摘要

大会第 61/261 号、62/228 号和 63/253 号决议决定建立一个独立、透明、专业化、资源充足、分散设置的联合国内部司法系统，该系统于 2009 年 7 月 1 日开始运作。

大会赞赏地注意到该系统四年来取得的成绩；确认这一系统将不断演变；并继续对其进行监测，以确保该系统完成任务。

本报告提供了内部司法系统 2012 日历年运作情况的信息和统计数字。报告还就正在出现的各种趋势和判例提出了一些意见。

大会第六十七届会议指出了新系统有待加强的若干领域，第 67/241 号决议还要求秘书长就若干问题提交报告。本报告载有对这些要求的答复。

\* 由于技术原因于 2013 年 10 月 16 日重发。

\*\* A/68/150。



## 目录

	页次
一. 概览 .....	5
二. 正式内部司法系统回顾 .....	5
A. 关于正式内部司法系统的意见 .....	5
B. 管理评价股 .....	7
C. 联合国争议法庭 .....	10
D. 联合国上诉法庭 .....	13
E. 工作人员法律援助办公室 .....	15
F. 执行主任办公室 .....	18
G. 代表秘书长担任答辩人的法律办公室 .....	20
三. 对有关内部司法问题的答复 .....	31
A. 概览 .....	31
B. 答复 .....	31
四. 其他事项 .....	41
五. 所需资源 .....	41
六. 结论以及有待大会采取的行动 .....	42
附件	
一. 内部司法流程 .....	43
二. 对正式内部司法系统进行一次临时独立评估的提议 .....	44
三. 工作人员法律援助办公室联合供资提议 .....	47
四. 其他国际组织和会员国的法庭在裁定精神损害、精神痛苦、程序违规和违反正当程序 方面的做法 .....	49
五. 执行秘书长关于联合国监察员和调解事务办公室的活动报告中的建议 .....	53
六. 遵守《残疾人权利公约》 .....	56
七. 有关外地纪律事项部分要素权力下放可行性试点项目 .....	57
八. 2012 年管理评价股建议并由两法庭裁定的赔偿 .....	61
九. 联合国争议法庭法官关于“职等内职档例常加薪”适用其薪金以及追回所谓多付款项 的立场 .....	69

## 简称表

经社部	经济和社会事务部
外勤部	外勤支助部
大会部	大会和会议管理部
管理部	管理事务部
政治部	政治事务部
维和部	维持和平行动部
安保部	安全和安保部
非洲经委会	非洲经济委员会
欧洲经委会	欧洲经济委员会
拉加经委会	拉丁美洲和加勒比经济委员会
亚太经社会	亚洲及太平洋经济社会委员会
西亚经社会	西亚经济社会委员会
国际民航组织	国际民用航空组织
公务员制度委员会	国际公务员制度委员会
卢旺达问题国际法庭	卢旺达问题国际刑事法庭
前南问题国际法庭	前南斯拉夫问题国际法庭
劳工组织	国际劳工组织
西撒特派团	联合国西撒哈拉全民投票特派团
联海稳定团	联合国海地稳定特派团
人道协调厅	人道主义事务协调厅
人权高专办	联合国人权事务高级专员办事处
信通厅	信息和通信技术厅
监督厅	内部监督事务厅
法律厅	法律事务厅
联布行动	联合国布隆迪行动
账户厅	方案规划、预算和账户厅
联伊援助团	联合国伊拉克援助团
上诉法庭	联合国上诉法庭

贸易法委员会	联合国国际贸易法委员会
贸发会议	联合国贸易和发展会议
药管署	联合国国际药物管制规划署
开发署	联合国开发计划署
争议法庭	联合国争议法庭
环境署	联合国环境规划署
《气候公约》	《联合国气候变化框架公约》
联塞部队	联合国驻塞浦路斯临时部队
人口基金	联合国人口基金
人居署	联合国人类住区规划署
难民署	联合国难民事务高级专员公署
新闻中心	联合国新闻中心
儿基会	联合国儿童基金会
联黎部队	联合国驻黎巴嫩临时部队
埃厄特派团	联合国埃塞俄比亚和厄立特里亚特派团
科索沃特派团	联合国科索沃临时行政当局特派团
联利特派团	联合国利比里亚特派团
联苏特派团	联合国苏丹特派团
南苏丹特派团	联合国南苏丹特派团
印巴观察组	联合国驻印度和巴基斯坦军事观察组
日内瓦办事处	联合国日内瓦办事处
内罗毕办事处	联合国内罗毕办事处
项目厅	联合国项目事务厅
维也纳办事处	联合国维也纳办事处
近东救济工程处	联合国近东巴勒斯坦难民救济和工程处
中东和平进程协调员办事处	联合国中东和平进程特别协调员办事处
联黎协调办	联合国黎巴嫩问题特别协调员办事处
停战监督组织	联合国停战监督组织
妇女署	联合国促进性别平等和增强妇女权能署
粮食署	世界粮食计划署

## 一. 概览

1. 大会第 61/261、62/228 和 63/253 号决议决定按照国际法有关规则及法治原则和适当程序原则，建立一个独立、透明、专业化、资源充足和分散设置的新的内部司法系统，确保工作人员的权利和义务得到尊重，对管理人员和工作人员都实行问责制。该系统于 2009 年 7 月 1 日开始运作。
2. 该系统包括两个法庭，即联合国争议法庭和联合国上诉法庭。两个法庭都配备专业法官，并由日内瓦、内罗毕和纽约的书记官处提供支持。内部司法办公室通过争议法庭和上诉法庭书记官处向两法庭提供实质性、技术和行政支持；通过工作人员法律援助办公室向工作人员提供法律援助和诉讼代表，并酌情向内部司法理事会提供援助。
3. 对非纪律事项希望提出异议的工作人员，在诉诸法庭之前，必须向联合国总部管理事务部管理评价股或向所属独立管理的基金和方案行使该职能的实体请求进行管理评价。管理评价职能使管理层有可能解决所提要求，从而避免不必要的诉讼。
4. 对于由秘书处和联合国一些其他实体的工作人员提出的事项，以及由联合国内罗毕办事处、环境署、人居署、联合国日内瓦办事处和联合国维也纳办事处法律和人力资源工作人员提出的事项，人力资源管理厅行政法科代表秘书长在争议法庭出庭。对于独立管理的基金和方案的工作人员提出的事项，相同部门代表秘书长在争议法庭出庭。法律事务厅代表秘书长为秘书处、各基金和方案的工作人员在上诉法庭出庭。
5. 本报告提供了内部司法系统 2012 年运作情况的统计数字，对正式系统提出了一些意见。报告对大会第 67/241 号决议所提具体要求作了答复，供第六十八届会议审议。
6. 附件一介绍了该系统解决工作人员冤情的过程。

## 二. 正式内部司法系统回顾

### A. 关于正式内部司法系统的意见

7. 根据正式内部司法系统 2012 年和自 2009 年 7 月 1 日成立以来运作情况，对该系统提出意见如下。

#### 1. 案件量

8. 与 2011 年相比，管理事务部管理评价股 2012 年收到的新的管理评价请求数量有所下降。2011 年，该股收到 952 个请求，2012 年收到 837 个。在各基金和方案，管理评价请求数量有所增加。

9. 与 2011 年相比,向争议法庭提交的新案件数量也有所下降。2012 年,争议法庭收到 258 个新案件,2011 年收到 281 个新案件。<sup>1</sup>

10. 2012 年,正式系统中的一些实体案件量有所增长。上诉法庭、工作人员法律援助办公室、行政法科和法律厅都属于这种情况。

## 2. 案件性质

11. 同往年一样,大多数案件仍然与任用有关(主要是未获选用和未获晋升),其次是离职(包括不延长合同和撤消员额)、纪律事项、福利和应享权利以及叙级。

## 3. 管理评价的作用

12. 管理评价程序对有争议的行政决定作出客观评价,以评估该项决定是否符合条例和规则,从而在正式内部司法系统解决争议方面发挥十分重要的作用。在维持原判或主管管理事务副秘书长经管理评价股建议认定不予受理的行政决定中,大多数没有上诉到争议法庭。在各基金和方案,大多数案件在管理评价阶段得到解决。

## 4. 正式系统中非正式解决办法

13. 铭记大会强调以非正式方式解决争议,正式内部司法系统中的行为体力求在适当情况下尽量协商解决案件,因此,2012 年有大量案件获得协商解决。

14. 如上文第 12 段所述,许多争议在管理评价阶段得到解决,没有提交争议法庭。

15. 关于上诉到争议法庭的案件,由若干案件在当事各方之间经过协商得到解决,为协商解决案件进行的讨论由包括工作人员法律援助办公室在内的工作人员法律顾问或由作为答辩人的秘书长的法律顾问启动,包括在争议法庭进行司法干预或案件管理之后予以解决。

## 5. 判例

16. 在一些领域,判例正在确立。判例一旦确立,则有助于确立行政和管理做法,对工作人员和管理者的行为也会产生积极影响。

17. 例如,现已确立:(a) 根据工作人员的要求或争议法庭的命令,管理当局有责任向工作人员提供定期任用没有延长的理由;(b) 争议法庭无权免除管理评价的最后时限;(c) 两法庭在下令支付赔偿金的正常过程中有权作出有关利息的判决,使工作人员处于与本组织如果履行合同义务的情况下的同样地位;(d) 在可能产生解雇的案件中,要求管理当局用明确可信的证据确立不当行为。

---

<sup>1</sup> 应记得有 75 000 多工作人员有获得正式内部司法系统的服务机会。

## 6. 自我辩护的工作人员

18. 有很多工作人员在法庭进行自我辩护。在 2012 年争议法庭收到的 258 项新案件中，工作人员自我辩护的有 108 项(42%)。在 2012 年上诉法庭收到的 142 项新上诉中，工作人员自我辩护的有 60 项(42%)。

19. 工作人员进行自我辩护，在效率、时间和资源使用方面对内部司法制度造成潜在成本。

20. 自我辩护的工作人员更有可能通过电子邮件或打印文本提交呈件，而不是使用电子化法庭案件管理系统，从而增加了书记官处的工作量。自我辩护的工作人员一般不太熟悉申报要求、程序、证据规则以及听证会的举行方式，对书记官处、代表秘书长的法律顾问以及争议法庭造成了负担。谨举三个例子予以说明：(a) 自我辩护的工作人员倾向于提交不必要的时间不当的动议，如关于发现文件的动议；(b) 自我辩护的工作人员倾向于提交超出争议法庭申请表或上诉法庭程序规则具体规定的时限的呈件；(c) 遵守争议法庭关于双方就同意或有争议的案情和法律问题共同提交呈件的指示命令(这样做的目的是缩小争议范围，集中审理程序)，这对于工作人员自我辩护的案件来说更为复杂，因为这些工作人员可能不懂所涉程序和问题，可能需要司法案件管理。

21. 自我辩护的工作人员还减少了非正式解决争议的可能性。如果没有专业和独立的司法咨询意见，这些工作人员不太可能理解或有能力权衡达成协商解决办法与诉讼之间的利弊。

## 7. 工作人员法律援助办公室提供的简要法律咨询意见

22. 有越来越多的工作人员向工作人员法律援助办公室请求提供简要或预防性法律咨询意见。工作人员就其案情和达成协商解决办法与诉讼之间的利弊向工作人员法律援助办公室寻求专业和独立的司法咨询意见，这反映了该办公室作为内部司法系统中过滤器的重要性。

## B. 管理评价股

23. 管理评价股设在主管管理事务副秘书长办公室内，是正式内部司法系统的第一步。该股的核心职能是：(a) 对工作人员就其雇用合同和(或)任用条款和条件提出异议的行政决定及时进行管理评价；(b) 协助主管管理事务副秘书长就管理评价请求提供及时、合理的答复；(c) 协助副秘书长落实管理人员的问责制。

24. 2012 年，管理评价股收到了 837 个管理评价请求。管理评价程序使行政当局有机会(a) 及时发现不当决定，从而防止在争议法庭进行不必要的诉讼；(b) 为决策者提供经验教训，为本组织避免大量费用。该股 2012 年收到并了结的案件中，21%由该股自行解决，包括与代表工作人员的工作人员法律援助办公室合作，

或通过联合国监察员和调解事务办公室以非正式方式解决。在 79 项请求中，受到质疑的事项没有推翻或更改。

25. 2012 年与评价请求有关的活动概述于下文表 1。

表 1  
2012 年管理评价请求的处理情况

管理评价请求									
提交的请求 总数 <sup>a</sup>	维持决定 <sup>b</sup>	推翻决定	无实际意义 请求	协商解决 请求 <sup>c</sup>	不可受理的 请求	撤回的请求	错发的请求	结转的请求 <sup>d</sup>	上诉并由争 议法庭裁定 的决定 <sup>e</sup>
837	241	10	106	9	327	49	11	84	32
争议法庭审理案件的结果 <sup>f</sup>									
维持	部分维持	推翻	待决						
21	7	4	缺						

<sup>a</sup> 包括管理评价 2012 年收到的请求。

<sup>b</sup> 包括根据案情实质而予以维持的请求。

<sup>c</sup> 包括经管理评价协商解决的请求。(4 项请求由 2012 年结转到 2013 年解决)。

<sup>d</sup> 2012 年未解决的公开请求。

<sup>e</sup> 包括管理评价 2012 年收到并截至 2013 年 6 月 30 日由争议法庭判决的请求。

<sup>f</sup> 包括截至 2013 年 6 月 30 日争议法庭判决的请求。

26. 2012 年，在提交给管理评价股但未以协商方式解决或被认为无实际意义的 96% 的请求中，秘书长根据管理评价股关于原决定不可受理或该决定符合本组织规则和判例的建议，维持了原有争议决定，或认定该决定不可受理。

27. 遵照大会关于设立具有透明度的内部司法系统的决定，在建议维持有争议的行政决定的情况下，管理评价股要向有关工作人员发出合理的书面答复，说明管理评价的依据，包括请求所涉相关事实和决策者对请求所作评论摘要、本组织相关内部规则、争议法庭和上诉法庭的相关判例，并说明为什么该股认为有争议的决定符合规则和秘书长的最终决定。

28. 管理评价程序结束后，除非同意同本组织达成解决办法，工作人员有法定权利将对已维持的行政决定的投诉提交争议法庭(大会第 62/228 号决议第 51 段)。管理评价股经验表明，如果工作人员发现管理评价程序客观、公正，那些因认为行政决策程序缺乏透明度或缺乏对他们的尊重而诉诸正式系统的工作人员则更有可能决定不在争议法庭行使其法定申诉权。完成管理评价程序后给工作人员提供合理书面答复是建立管理评价程序公信力的重要手段。在对 2012 年提交的请

求所作实质性管理评价中，截至 2013 年 6 月 30 日，有 3.8% 的决定被工作人员向争议法庭提出异议。

29. 截至 2013 年 6 月 30 日，在管理评价后由争议法庭根据工作人员请求审理的案件中，87% 认可、部分认可或以不同理由认可了管理评价股所提建议。这是对大约在 2012 年 2 月和 2013 年 2 月之间提交的请求所作评价。随着争议法庭在上述管理评价之后根据请求继续审理目前待决案件，这百分比可能会有所变化。此外，虽然在对内部法律解释方面尚存一些有待上诉法庭裁决的问题，但人们认为，这仍可显示该股的客观性和准确性。

30. 管理评价股自 2009 年 7 月 1 日成立到 2012 年 12 月 31 日为止，总共收到了 2 400 个要求进行管理评价的请求，其中 2009 年 184 个，2010 年 427 个，2011 年 952 个，2012 年 837 个。在收到的 2 400 个请求中，截至 2012 年 12 月 31 日，该股了结了 2 301 个。截至 2012 年 12 月 31 日，该股共计就 49 个管理评价请求提出赔偿建议(占了结请求的 2.1%)。

## 1. 法定时限

31. 管理评价的请求提出后，总部的管理评价必须在 30 个历日内完成，总部以外办事处在 45 个历日内完成(大会第 62/228 号决议，第 54 段)。只有依照秘书长或争议法庭所定条件，提交给联合国监察员办公室的案件方可由管理评价股延长截止日期，经争议双方同意可在例外情况下将完成管理评价的期限延长至多 15 天(第 66/237 号决议，第 32 段)。

32. 行政和预算问题咨询委员会指出，应该在工作人员诉诸司法程序前尽全力解决这些案件，而管理评价职能是避免诉诸司法的一个重要机会(A/65/557，第 16 段)。如果管理评价股断定有争议的决定不符合本组织内部法律，而且主管管理事务副秘书长批准考虑协商解决，管理评价股则帮助对请求加以解决。该股的经验是，这种解决方式需要工作人员和决策者双方大量沟通，所需时间通常超出法定时限。

## 2. 管理评价股的案件量和资源需求

33. 2009 年 7 月 1 日至 2011 年 12 月 31 日，管理评价股的案件量稳步增加，2011 年增加到 952 个管理评价请求；不过这包括约 310 个类似请求。2012 年，请求数量降至 837 个，不过 2013 年上半年数量大幅度增加。

34. 提出建议并作出最后裁决的时限非常短，为 30 天和 45 天，只适用于管理评价程序。这些时限有助于快速解决纠纷，但对于管理评价股来说，请求数量多，工作量大，其中包括维和、特别政治任务、总部以外办事处和区域委员会的工作人员提出的请求，同时还要考虑到所掌握的资源，要满足这些时限，十分困难。

## C. 联合国争议法庭

### 1. 联合国争议法庭的组成

35. 联合国争议法庭的组成与秘书长关于内部司法的上份报告所载相同(A/67/265和Corr. 1, 第20段)。

36. 2012年, 争议法庭法官于2012年4月23日至27日在纽约和2012年10月15日至19日在内罗毕举行了两次全体会议。

### 2. 司法统计

#### (a) 争议法庭的一般活动

37. 截至2012年1月1日, 争议法庭有268个待决案件。2012年, 争议法庭收到了258个新案件, 处理了260个案件。截至2012年12月31日, 争议法庭有266个待决案件。

38. 下文表2.A显示了2009年至2012年收到、处理和待决案件数。表2.B提供了2009年7月1日至2012年12月31日按地点划分的收到、处理和待决案件详细情况。

表2

#### 争议法庭, 案件处理情况

##### A. 总数, 2009-2012年

实体	收到案件					处理案件和请求					待决案件(年底)			
	2009	2010	2011	2012	共计	2009	2010	2011	2012	共计	2009	2010	2011	2012
争议法庭	282 <sup>a</sup>	306 <sup>b</sup>	281	258	1 127	92	237	272	260	861	190	259	268	266

<sup>a</sup> 包括原联合申诉委员会和联合纪律委员会移交的169个案件。

<sup>b</sup> 包括原联合国行政法庭移交的143个案件。

##### B. 按地点分列, 2009年7月1日-2012年12月31日

实体	收到案件					处理案件和请求					待决案件(年底)			
	2009	2010	2011	2012	共计	2009	2010	2011	2012	共计	2009	2010	2011	2012
日内瓦	108	118	95	94	415	52	104	119	106	381	56	70	46	34
内罗毕	75	81	89	78	323	18	57	60	76	211	57	81	110	112
纽约	99	107	97	86	389	22	76	93	78	269	78	108	112	120

39. 2012年收到的258个案件中, 170个案件来自联合国秘书处(不包括维持和平特派团和政治特派团), 包括区域委员会、总部以外办事处、卢旺达问题国际刑事法庭和前南斯拉夫问题国际法庭以及联合国各部门和办公室; 42个案件来自

维持和平特派团和政治特派团；46 个案件来自联合国各机构、基金和方案，包括难民署、开发署、儿基会、人口基金、项目厅和粮食署。

(b) 原系统移交给争议法庭的案件

40. 截至 2012 年 12 月 31 日，原系统移交的案件仍然待决：三个案件来自原联合申诉委员会和联合纪律委员会(两个在内罗毕，一个在纽约)，六个来自原联合国行政法庭(五个在内罗毕，一个在纽约)。

(c) 判决、命令和开庭数目

41. 在本报告所述期间，争议法庭发布了 208 项判决、626 项命令，开庭<sup>2</sup> 187 次。下文表 3.A 显示了 2009 年至 2012 年判决、命令和开庭总数，表 3.B 载列了按书记官处分列的同样信息。

表 3

联合国争议法庭判决、命令和开庭

A. 总数，2009-2012 年

实体	判决					命令					开庭				
	2009	2010	2011	2012	共计	2009	2010	2011	2012	共计	2009	2010	2011	2012	共计
争议法庭	97	217	219	208	741	255	679	672	626	2232	172	261	249	187	869

B. 按书记官处分列

实体	判决					命令					开庭				
	2009	2010	2011	2012	共计	2009	2010	2011	2012	共计	2009	2010	2011	2012	共计
日内瓦	44	83	86	79	292	39	93	224	172	528	21	54	54	24	153
内罗毕	20	52	52	65	189	26	248	144	183	601	33	116	117	88	354
纽约	33	82	81	64	260	190	338	304	271	1103	118	91	78	75	362

(d) 为调解移交的案件

42. 截至 2012 年 1 月 1 日，有三个正在进行调解的案件，此前由争议法庭移交给联合国监察员和调解事务办公室调解部门。2012 年，又确定了十个案件并予以移交。在这十个案件中，有五个调解成功，四个不成功。截至 2012 年年底，有四个案件仍有待完成。

<sup>2</sup> “开庭”是一个统计单位，由于确保三个争议法庭书记官处在报告由竞选产生的工作量方面的统一。“听讯”可包括每日数次开庭(商务、下午、晚上)，可持续数日。

## (e) 为问责移交的案件

43. 2012 年, 根据《争议法庭规约》第十. 八条, 为问责移交了四个案件。<sup>3</sup>

## (f) 按标的物划分的案件

44. 同往年一样, 本报告所述期间, 争议法庭收到的案件的性质可分为六大类: (a) 与任用有关的事项(未获选用、未获晋升和其他与任用有关的事项): 126 个案件; (b) 福利和应享权利: 30 个案件; (c) 叙级: 9 个案件; (d) 纪律事项: 16 个案件; (e) 离职(未获延长合同和其他离职事项): 50 个案件; (f) 其他: 27 个案件。

## (g) 申请人在争议法庭的法律代理

45. 在 2012 年新收到的 258 个新案件中, 工作人员法律援助办公室在 103 个案件中提供了法律援助; 35 名工作人员由私人执业律师代表出庭; 12 名由志愿人员(本组织前任或现任工作人员)代表出庭, 108 名工作人员自我辩护。

(h) 了结案件结果<sup>4</sup>

46. 在 2012 年争议法庭处理的 260 个案件中, 115 个案件的判决对答辩人有利(即申请被全部驳回); 47 个案件的判决完全有利于申请人; 38 个案件的判决部分有利于申请人, 部分有利于答辩人; 49 个案件撤回; 三个案件因没有继续起诉而了结; 五个案件涉及到修改/解释/执行请求; 三个案件因书记官处之间的移交而了结。

47. 在 49 个撤回的案件中, 有五个由争议法庭移交给联合国监察员和调解事务办公室, 经协商解决, 其他许多案件经当事方协商解决, 包括通过司法干预或案件管理解决。

## (i) 与争议法庭及其书记官处人员配置有关的问题

48. 2012 年向争议法庭提交的案件为 258 个, 少于 2011 年的 281 个。

49. 2012 年, 争议法庭以包括三名审案法官在内的现有法官编制, 处理了与其收到的新案件数量大约相同的案件(见上文表 2. A)。年底待决案件为 266 个, 约为一年的工作量。因此, 至关重要的是将审案法官及其支助人员的任期延至 2014 年年底, 以跟上案件量的需求。如若减少争议法庭的司法能力, 处理案件所需时间将会大大延长。

<sup>3</sup> 这四个案件中, 有一个没有上诉, 一个在上诉时撤消, 两个目前正在上诉。

<sup>4</sup> 争议法庭共计处理了 260 个案件, 包括 5 个暂缓采取行动案件, 5 个请求修改/解释/执行, 3 个在书记官处之间的移交案件和 2 个发回重审的案件。

## (j) 审判室

50. 大会第 67/241 号决议重申必须为两法庭修建配备齐全的审判室和满足两法庭其他行政需要，并请秘书长作为紧急事项确保提供配有适当设施足敷使用的审判室。

51. 2013 年 6 月 11 日，一个永久性专业审判室在内罗毕落成。该审判室可容纳 50 人，配有所有必要的音像录制设备，设有三种语言口译厢。该审判室配备齐全，可以为内罗毕和该工作地点以外的当事方和证人有效地举行听讯。在日内瓦，新审判室订于 2013 年第四季度交付使用，在纽约，新审判室订于 2013 年年底交付使用。

## D. 联合国上诉法庭

## 1. 上诉法庭的组成

52. 上诉法庭的组成与秘书长上份报告所载相同(A/67/265 和 Corr.1, 第 44 段)。

53. 2012 年，上诉法庭举行了三次会议：3 月 5 日至 16 日在纽约、6 月 18 日至 29 日在日内瓦、10 月 22 日至 11 月 2 日在纽约。

## 2. 司法统计

## (a) 上诉法庭的一般活动

54. 2012 年，上诉法庭收到了 142 个新案件，处理了 103 个案件。截至 2012 年 12 月 31 日，上诉法庭有 108 个待决案件。这差不多是一年的工作量。

55. 下文表 4 显示的 2011 年和 2012 年收到、处理和待决案件数量。与 2011 年相比，2012 年收到的案件数目增加了 48%。

表 4

联合国上诉法庭，案件处理情况，2011-2012 年

实体	收到案件			处理案件			待决案件	
	2011	2012	共计	2011	2012	共计	2011	2012
上诉法庭	96	142	424	102	103	316	93	108

56. 142 项新案件包括 109 项针对争议法庭的判决提出的上诉(69 项由工作人员提出，40 项代表秘书长提出)；20 项对近东救济工程处争议法庭的判决提出的上诉(19 项由工作人员提出，一项代表主任专员提出)；以及两项对近东救济工程处主任专员的决定提出的上诉。这些案件还包括对代表联合国工作人员养恤金联合

委员会的常设委员会三项决定提出的上诉、工作人员提出的修改上诉法庭判决的六项请求、秘书长提出的一项解释上诉法庭一项判决的请求以及一个工作人员提出的执行上诉法庭判决的请求。

57. 下文表 5 显示了 2009 年至 2012 年上诉法庭判决、命令和听讯总数。

表 5

联合国上诉法庭判决、命令和听讯, 2009–2012 年

实体	判决					命令					听讯				
	2009	2010	2011	2012	共计	2009	2010	2011	2012	共计	2009	2010	2011	2012	共计
上诉法 庭	不适用	102	88	91	281	N/A	30	44	45	119	不适用	2	5	8	15

(b) 案件处理结果

58. 2012 年上诉法庭作出的 91 项判决中, 82 项涉及争议法庭判决, 四项涉及近东救济工程处争议法庭的判决, 两项涉及近东救济工程处主任专员的决定, 一项涉及代表养恤金联委会的常设委员会的一项决定, 一项涉及民航组织秘书长的一项决定和一项涉及海事组织秘书长的一项决定。

59. 在涉及争议法庭判决的上诉中, 58 项由工作人员提出, 34 项代表秘书长提出。<sup>5</sup> 2011 年至 2012 年由工作人员提出的上诉与代表秘书长提出的上诉之间的比例保持相对稳定。约三分之二由工作人员提出, 三分之一代表秘书长提出。

60. 在由工作人员提出了 58 项不上诉中, 48 项被驳回, 10 项获得全部或部分批准。在 34 项代表秘书长提出的上诉中, 8 项被驳回, 26 项获得全部或部分批准, 一个案件被发回争议法庭重审。

61. 上诉法庭就近东救济工程处工作人员提出的上诉作出六项判决(两项针对近东救济工程处主任专员的决定, 四项针对近东救济工程处争议法庭的判决)。上诉法庭驳回了所有六项上诉。

62. 上诉法庭将对代表养恤金联委会的常设委员会所作决定提出的三项起诉合并。上诉法庭驳回了所有三项上诉, 维持有争议的决定。

63. 上诉法庭作出一项判决, 批准海事组织一名前工作人员提出的上诉。

64. 上诉法庭作出一项判决, 驳回海事组织一名工作人员提出的上诉。

<sup>5</sup> 工作人员和秘书长提出的上诉总数并不等于处理争议法庭所作判决的上诉判决数量, 因为这一数字还包括交互上诉和综合上诉。

## E. 工作人员法律援助办公室

### 1. 任务规定

65. 设立工作人员法律援助办公室是为了确保工作人员获得专业和独立的法律咨询意见和代理，这也是落实有关“按照国际法有关规则及法治原则和适当程序原则，建立一个独立、透明、专业化、资源充足和权力分散的新的内部司法系统”的大会决定的一项根本要求。

66. 法律援助办公室的任务是协助工作人员及其志愿代表通过正式内部司法系统处理申诉(见大会第 63/253 号决议，第 12 段)。该办公室在联合国所有工作地点为在联合国秘书处、总部以外办事处、维持和平和政治特派团、联合国某些法庭及 22 个基金、方案和其他实体任职的工作人员、前工作人员及其合法受益人提供服务。法律援助办公室向共计约 75 000 名工作人员提供服务。工作人员法律援助办公室代表了全世界各工作地点的所有职类和级别的一般事务人员和专业工作人员，包括在秘书处、联合国各机构、基金和方案供职的工作人员。

67. 法律援助办公室在正式争议处理进程的各个阶段为工作人员提供一系列法律援助，从协助完成管理评价程序到代表工作人员在两法庭和其他申诉机构出庭。<sup>6</sup> 此外，法律援助办公室还在非正式争议解决和调解期间，以及就纪律事项提供援助。上述每项活动均为一宗“案件”。

68. 在非正式争议解决进程中，联合国监察员和调解事务办公室经常把工作人员介绍到法律援助办公室，以便获得独立法律咨询意见及代理。因此，法律援助办公室越来越多地在力求解决冲突的正式调解及非正式谈判中为工作人员提供代理服务。这是该系统的积极发展趋势。<sup>7</sup>

### 2. 统计数字

#### (a) 案件量及提供的援助类型

69. 下文表 6 显示了法律援助办公室案件状况。

<sup>6</sup> 内部司法理事会根据若干理由对取消法律援助办公室的代理职能提出坚决告诫，包括会对法律援助办公室“在法庭门口”通过谈判达成有效解决办法的能力产生负面影响(A/67/98，第 52 段)。

<sup>7</sup> 内部司法理事会表示，法律援助办公室为司法系统增添了“巨大价值”，而且未增加任何系统内诉讼量(A/67/98，第 48 和 54 段)。

表 6  
2012 年法律援助办公室案件状况

结转至 2012 年的案件	新案件	了结或解决的案件	截至 2012 年年底的待决案件
190	1 049	1 016	223

70. 自 2009 年以来，法律援助办公室的案件量大幅增加，这在很大程度上是因为法律援助办公室提供了法庭代理以外的援助。2010 年到 2011 年，法律援助办公室受理的案件数量增加了 12%，2011 年至 2012 年增加了 60%。

71. 下文表 7 提供了 2009 至 2012 年按提供的援助类型开列的受理案件细目。

表 7  
2009 至 2012 年按提供的援助类型开列的法律援助办公室管理案件细目

提供的援助类型	2009	2010	2011	2012
纪律事项	153	70	55	46
管理评价事项	62	90	116	195
在争议法庭上代理出庭	165	76	108	102
在上诉法庭上代理出庭 <sup>a</sup>	18	39	21	31
其他事项	26	12	10	27
简要咨询意见	167	299	345	648
<b>共计</b>	<b>591</b>	<b>586</b>	<b>655</b>	<b>1 049</b>

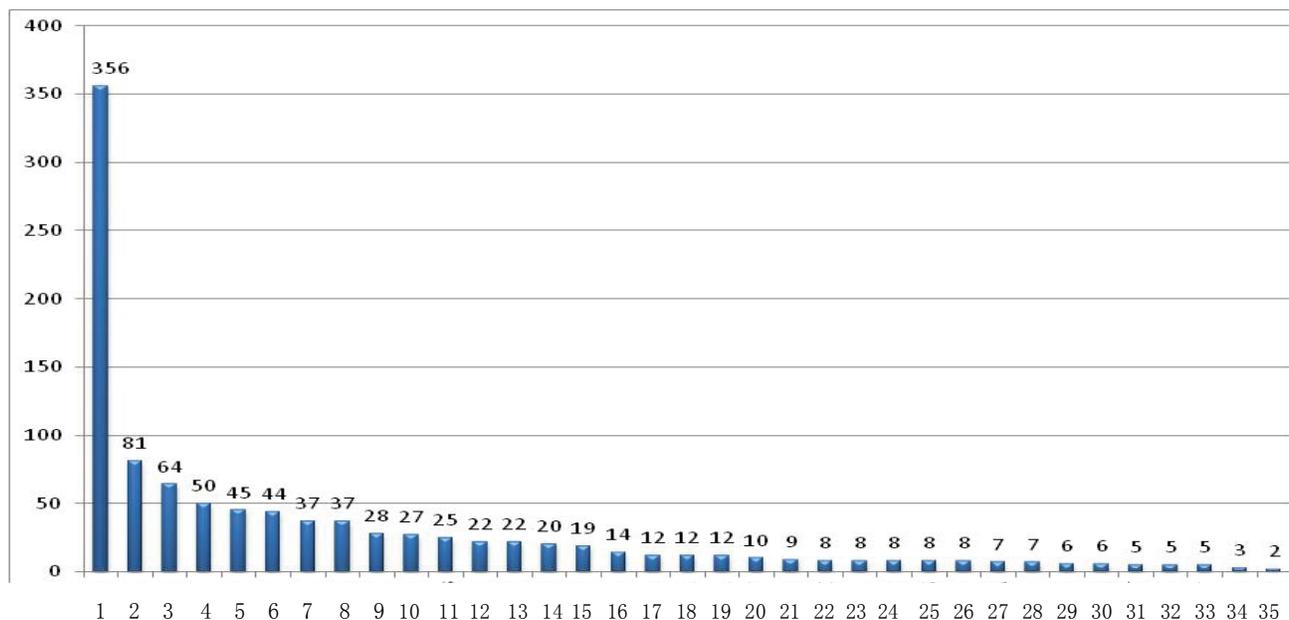
<sup>a</sup> 包括联合国行政法庭受理并移交给上诉法庭的案件。

72. 2012 年，法律援助办公室处理的最大一类案件是非纪律形式离职（即不续约、终止合同及裁撤员额）（31%）。第二大类是不予选用和晋升（24%）；纪律案件及福利待遇案件在法律援助办公室的案件量中各占 11%。叙级案件占 7%，而骚扰、歧视、业绩和杂类事项在案件量中占 16%。

(b) 按部门、机构、基金或方案开列的所处理案件分布情况

73. 下图按工作人员所属实体开列了法律援助办公室受理的新案件详细情况，这些实体包括秘书处各部门、维持和平和政治特派团及联合国各机构、基金和方案。数字反映出法律援助办公室处理了大量来自维持和平行动部外地特派团的案件。

## 按工作人员所属实体开列的受理的新案件



1 维和部外地特派团	13 新闻部	27 近东救济工程处
2 亚太经社会、西亚经社会、 非洲经委会及欧洲经委会	14 经社部	28 妇女署
3 安保部	15 日内瓦办事处	29 粮食署
4 其他	16 纽约外勤处	30 人道协调厅
5 儿基会	17 贸发会议	31 援审工作
6 开发署	18 人口基金	32 联合国大学
7 管理部	19 人权高专办	33 信通厅
8 难民署	20 人居署	34 政治部/纽约
9 大会部	21 监督厅	35 维也纳办事处
10 环境署	22 毒品和犯罪问题办公室	
11 政治部政治特派团	23 内罗毕办事处	
12 法庭(前南问题国际法庭和卢旺达 问题国际刑事法庭)	24 纽约维和部	
	25 项目厅	
	26 贸易中心	

## (c) 按性别开列的案件分布情况

74. 2012年向法律援助办公室寻求法律援助的工作人员性别分布是65%为男性，35%为女性。

## 3. 非正式解决争议

75. 法律援助办公室的法律干事在联合国系统中位置独特，可与行政当局法律顾问一起参与协商解决争议的讨论。2012年，法律援助办公室在正式或非正式进程

的不同阶段参与协商解决了 99 宗案件。这一数字包括 9 宗纪律案件；18 宗简要咨询意见事项；49 宗管理评价阶段案件；16 宗争议法庭受理的案件；2 宗索偿事项咨询委员会受理的案件；5 宗监察员和调解事务办公室参与的案件。法律援助办公室与行政当局在司法解决范围外协商解决事项的能力有所增强，这是该体系的一个积极趋势。

76. 凡不能通过谈判协商解决争议的，法律援助办公室会协助工作人员评估寻求正式补救措施的风险和惠益。

77. 特别是提供简要法律咨询意见可实现若干目的，包括从系统内滤除没有法律依据的申诉。工作人员在获悉其案件缺乏法律依据且法律援助办公室将不予代理后通常会决定不提出诉讼。简要咨询意见进程帮助工作人员了解其权利和义务，并有助于指导工作人员借助其他现有资源处理工作场所冲突，包括通过监察员和调解事务办公室进行非正式申诉。

#### 4. 资源

78. 法律援助办公室的人员配置自其成立以来没有改变。<sup>8</sup> 2012 年期间，法律援助办公室有 3 名经验丰富的法律干事调离并在联合国系统其他部门接受了较高职等派任，这削弱了法律援助办公室的经验和专门知识。

79. 为增加其资源，法律援助办公室继续利用与就职于联合国系统其他部门的一些志愿律师的既有联系，以及与一些私营法律顾问的非正式安排。法律援助办公室还在纽约及其海外办事处招收法律实习生。

80. 秘书长此前曾指出，法律援助办公室面临的最大挑战是必须依靠数量有限的工作人员及有限的非员额资源，应对大量的援助请求。<sup>9</sup>

81. 大会第 67/241 号决议决定，工作人员法律援助办公室应将资源总额维持在现有水平，直至大会就由工作人员出资的机制作出决定。

#### F. 执行主任办公室

82. 执行主任办公室在维持正式系统的独立性方面起着重要作用，并负责协调正式系统的各个独立元素，包括监督和协调两法庭的书记官处以及工作人员法律援助办公室的工作。执行主任办公室负责内部司法办公室的行政管理，该办公室通

<sup>8</sup> 法律援助办公室在纽约设有 1 名 P-5 职等办公室主任、1 名 P-3 职等法律干事、1 名 P-2 职等协理法律干事和 1 名 G-6 及 2 名 G-5 职等行政助理。法律援助办公室亚的斯亚贝巴、贝鲁特、日内瓦办事处各设有 1 名 P-3 职等法律干事。在本报告所述期间，法律援助办公室内罗毕办事处增设了 1 名由维持和平行动支助账户供资的 P-3 职等法律干事，法律援助办公室日内瓦办事处从难民署借调了 1 名 P-3 职等法律干事。

<sup>9</sup> 见 A/66/275 和 Corr. 1，第 83-92 段及 A/65/373 和 Corr. 1，第 58-69 段。内部司法理事会提出了类似建议：见 A/65/304，第 70-73 段；A/66/158，第 41-42 段及 A/67/98，第 46 段。

过其书记官处向两法庭以及工作人员法律援助办公室提供行政、业务和技术支持，并酌情向内部司法理事会提供援助。执行主任办公室还在联合国内部、外部机构前以及在需要部门间协调和协商的所有事项中代表正式系统。

83. 执行主任办公室在与内部司法有关的系统性问题上向秘书长提供咨询意见，并在联合国内部及外部机构前代表正式系统，与联合国各办事处负责人，包括监察员和调解事务办公室进行联络，并负责传播有关正式内部司法制度的信息。执行主任还编写秘书长向大会提交的有关内部司法问题的报告，并负责确保向内部司法理事会提供行政和技术支持。

84. 在执行主任的领导下，首席书记官负责协调向两法庭法官提供实质性、技术和行政支持。首席书记官就如何最充分利用分配给两法庭的人力和财政资源提供咨询意见，分析两法庭新出现问题的影响，就可能采取的战略和措施提出建议，并就与书记官处业务活动有关的所有事项提供咨询意见。

85. 2010年6月28日，执行主任办公室推出了一个网站，以联合国所有六种正式语文说明正式系统的所有方面，并提供了一个用于研究争议法庭和上诉法庭判例的基本搜索工具。2012年，该网站的访问量为115 180次，其中28.7%为新访客。总体而言，该网站的使用量与日俱增。2012年，每月平均访问次数为9 598次，比2011年的月均访问次数增加了1 002次。网站访问次数最多的部分是两法庭的判决和命令。2012年开展了大量工作以改善对争议法庭和上诉法庭判决和命令的存取访问，并在两法庭之间建立链接。

86. 2011年7月6日，推出了一个完全网基的法庭案件管理系统，使工作人员能够在任何工作地点以电子方式提交呈件，并使当事各方可在任何地理位置以电子方式监测其案件情况。2012年推出了8个载有关键升级的法庭案件管理系统新版本，以维护和增强存取访问能力和功能。同时进行了一次重大平台升级，以确保继续获得供应商的支持并改善总体业绩。

87. 为法律援助办公室编制了英文和法文电子采集表，以协助工作人员提出援助请求并便利收集相关案件数据和统计数字。

88. 执行主任办公室与管理层和工作人员进行联络，以便利提名内部司法理事会新成员。该理事会已组建完毕，成员名单如下：

伊恩·宾尼：主席

卡门·阿蒂加斯：工作人员代表

辛哈·巴斯纳亚克：管理层提名的外聘法学家

安东尼·米勒：管理层代表

维多利亚·菲利普斯：管理层提名的外聘法学家

89. 执行主任办公室向内部司法理事会提供了行政和技术支持，包括编写向大会提交的有关内部司法系统执行情况的年度报告(A/68/306)。

## G. 代表秘书长担任答辩人的法律办公室

### 1. 在争议法庭上代表秘书长担任答辩人的法律办公室

#### (a) 人力资源管理厅行政法科

90. 行政法科由上诉股和纪律股组成。该科代表秘书长就工作人员提出的大部分案件在争议法庭上出庭。在组织层面，该科设在人力资源管理厅人力资源政策处之下。该科的法律干事员额设在纽约和内罗毕。鉴于争议法庭上的法律异议通常侧重于对《工作人员细则》、秘书长公报和行政通知的解释和运用，该科与人力资源管理厅其他办公室开展密切合作。

91. 行政法科还就内部司法制度及调查和纪律程序向秘书处管理人员提供咨询意见。

92. 2012年，该科通过执行最终判决，处理了秘书处工作人员在争议法庭上对秘书长提出的333份申请和动议。<sup>10</sup> 主要来看，这些事项涉及有关任命、采取纪律措施、离职、福利待遇或叙级问题的异议(见下文表8)。同年，争议法庭审结了114宗经该科处理的案件(见下文表9)。在21%的已审结案件中，处置结果为经或未经监察员办公室的援助，通过谈判撤销案件或达成和解。在其余已审结案件中，争议法庭在62%的案件中全部或部分维持了存在异议的决定。

表 8

联合国争议法庭，案件细目(2010-2012年)

案件类型 <sup>a</sup>	2010 <sup>b</sup>	2011 <sup>c</sup>	2012 <sup>d</sup>
任用	82	123	138
纪律事项	52	60	45
离职	73	62	55
福利待遇	42	40	43
叙级	2	9	4
其他	30	43	48
<b>共计</b>	<b>281</b>	<b>337</b>	<b>333</b>

<sup>a</sup> 包括行政法科代表秘书长担任答辩人的所有案件，无论是否做出了判决，包括暂停执行申请、改判和解释申请。行政法科还负责确保案件最终判决得到执行。这意味着行政法科在争议法庭审结后需继续对案件进行处理。

<sup>10</sup> 这个数字包括2011年及以前结转，以及2012年提交的案件。

<sup>b</sup> 包括从 2009 年及以前结转的案件及 2010 年受理的案件。

<sup>c</sup> 包括从 2010 年及以前结转的案件及 2011 年受理的案件。

<sup>d</sup> 包括从 2011 年及以前结转的案件及 2012 年受理的案件。

表 9

联合国争议法庭，案件结果 (2012 年)

案件总数 <sup>a</sup>	和解或撤销的案件	维持原决定	部分维持原决定	推翻原决定	待决判决 <sup>b</sup>
114	24	48	8	34	92

<sup>a</sup> 包括 2012 年期间行政法科代表秘书长担任答辩人、经争议法庭审结或以其他方式解决的所有案件(不包括暂停执行申请)，无论申请何时被受理。

<sup>b</sup> 包括截至 2012 年 12 月 31 日，行政法科代表秘书长担任答辩人、争议法庭判决待决的案件总数，无论申请何时被受理。

93. 争议法庭做出判决后，行政法科与法律事务厅联系，由后者决定是否就判决向上诉法庭提出上诉。行政法科执行最终判决，获取必要信息并将判决书转交给包括主计长在内的有关官员予以执行。

94. 除在争议法庭上处理涉及纪律事项的案件外，纪律股还就移交给人力资源管理厅采取可能的纪律行动的事项处理方式向高级管理人员提供建议。2012 年，纪律股处理了 191 件纪律事项。关于纪律事项的更多信息发布于秘书长向大会提交的题为“秘书长处理纪律事项和可能犯罪行为的做法”的年度报告中。(截至 2013 年 6 月 30 日的十二个月期间的相关资料可查阅 A/68/130)。

(b) 联合国日内瓦办事处

95. 2012 年统计数字如下：

表 10

联合国日内瓦办事处，联合国争议法庭的案件处理结果

案件总数 <sup>a</sup>	和解或撤销的案件	维持原决定	部分维持原决定	推翻原决定	待决最终结果 <sup>b</sup>
9	—	4	1	4	11

<sup>a</sup> 包括 2012 年期间联合国日内瓦办事处人力资源管理处法律股代表秘书长担任答辩人、经争议法庭审结或以其他方式解决的所有案件(包括暂停执行申请)，无论申请何时被受理。

<sup>b</sup> 包括截至 2012 年 12 月 31 日，联合国日内瓦办事处人力资源管理处法律股代表秘书长担任答辩人、争议法庭上最终结果待决的案件总数，无论申请何时被受理。

表 11

## 联合国日内瓦办事处，联合国争议法庭的案件细目(2010-2012 年)

处理的案件类型 <sup>a</sup>	2010 年	2011 年	2012 年
任用	22	5	8
纪律事项	2	1	—
离职	6	2	3
福利待遇	9	2	2
其他	14	4	5
<b>共计</b>	<b>53</b>	<b>14</b>	<b>18</b>

<sup>a</sup> 包括联合国日内瓦办事处人力资源管理处法律股代表秘书长担任答辩人的所有案件，无论是否做出了判决，包括暂停执行申请。

## (c) 联合国维也纳办事处/联合国毒品和犯罪问题办公室

96. 2012 年统计数字如下：

表 12

## 联合国维也纳办事处，联合国争议法庭的案件结果，2012 年

案件总数 <sup>a</sup>	和解或撤销的案件	维持原决定	部分维持原决定	推翻原决定	待决最终结果 <sup>b</sup>
13	—	9	1	3	7

<sup>a</sup> 包括 2012 年期间联合国维也纳办事处人力资源管理处代表秘书长担任答辩人、经争议法庭审结或以其他方式解决的所有案件(包括暂停执行申请)，无论申请何时被受理。

<sup>b</sup> 包括截至 2012 年 12 月 31 日，维也纳办事处人力资源管理处代表秘书长担任答辩人、争议法庭上最终结果待决的案件总数，无论申请何时被受理。

表 13

## 联合国维也纳办事处，联合国争议法庭的案件细目(2010-2012 年)

处理的案件类型 <sup>a</sup>	2010 年	2011 年	2012 年
任用	9	12	8
纪律事项	—	—	—
离职	1	—	4
福利待遇	3	3	—
叙级	—	1	2
其他	7	12	6
<b>共计</b>	<b>20</b>	<b>28</b>	<b>20</b>

<sup>a</sup> 包括联合国维也纳办事处人力资源管理处代表秘书长担任答辩人的所有案件，无论是否做出了判决，包括暂停执行申请。

## (d) 联合国内罗毕办事处

97. 2012 年统计数字如下：

表 14

## 联合国内罗毕办事处，联合国争议法庭的案件结果，2012 年

案件总数 <sup>a</sup>	和解或撤销的案件	维持原决定	部分维持原决定	推翻原决定	待决最终结果 <sup>b</sup>
6	—	1	—	5	10

<sup>a</sup> 包括 2012 年期间联合国内罗毕办事处人力资源管理处代表秘书长担任答辩人、经争议法庭审结或以其他方式解决的所有案件(包括暂停执行申请)，无论申请何时被受理。

<sup>b</sup> 包括截至 2012 年 12 月 31 日，联合国内罗毕办事处人力资源管理处代表秘书长担任答辩人、在争议法庭上最终结果待决的案件总数，无论申请何时被受理。

表 15

## 联合国内罗毕办事处，联合国争议法庭的案件细目(2010-2012 年)

处理的案件类型 <sup>a</sup>	2010 年	2011 年	2012 年
任用	1	1	1
纪律事项	—	—	—
离职	4	3	4
福利待遇	—	3	4
叙级	1	1	4
其他	2	2	1
<b>共计</b>	<b>8</b>	<b>10</b>	<b>14</b>

<sup>a</sup> 包括联合国内罗毕办事处人力资源管理处代表秘书长担任答辩人的所有案件，无论是否做出了判决，包括暂停执行申请。

## (e) 联合国环境规划署

98. 2012 年统计数字如下：

表 16

## 联合国环境规划署，联合国争议法庭的案件结果，2012 年

案件总数 <sup>a</sup>	和解或撤销的案件	维持原决定	部分维持原决定	推翻原决定	待决最终结果 <sup>b</sup>
1	—	—	—	1 <sup>c</sup>	6

<sup>a</sup> 包括 2012 年期间环境署代表秘书长担任答辩人、经争议法庭审结或以其他方式解决的所有案件(包括暂停执行申请)，无论申请何时被受理。

<sup>b</sup> 包括截至 2012 年 12 月 31 日，环境署代表秘书长担任答辩人、争议法庭上最终结果待决的案件总数，不论申请何时被受理。

<sup>c</sup> 该决定在技术角度并未被推翻，因为相关工作人员已离职。

表 17  
联合国环境规划署，联合国争议法庭的案件细目 (2010-2012 年)

处理的案件类型 <sup>a</sup>	2010 年	2011 年	2012 年
任用	—	—	—
纪律事项	—	—	—
离职	—	—	2
福利待遇	—	—	—
叙级	—	—	5
其他	—	1	—
<b>共计</b>	<b>—</b>	<b>1</b>	<b>7</b>

<sup>a</sup> 包括环境署代表秘书长担任答辩人的所有案件，无论是否做出了判决，包括暂停执行申请。

(f) 联合国人类住区规划署

99. 2012 年统计数字如下：

表 18  
联合国人类住区规划署，联合国争议法庭的案件结果，2012 年

案件总数 <sup>a</sup>	和解或撤销的案件	维持原决定	部分维持原决定	推翻原决定	待决最终结果 <sup>b</sup>
4	1	2	1	—	1

<sup>a</sup> 包括 2012 年期间人居署代表秘书长担任答辩人、经争议法庭审结或以其他方式解决的所有案件(包括暂停执行申请)，无论申请何时被受理。

<sup>b</sup> 包括截至 2012 年 12 月 31 日，人居署代表秘书长担任答辩人、争议法庭最终结果待决的案件总数，无论申请何时被受理。

表 19  
联合国人类住区规划署，联合国争议法庭的案件细目 (2010-2012 年)

处理的案件类型 <sup>a</sup>	2010 年 <sup>b</sup>	2011 年 <sup>c</sup>	2012 年 <sup>d</sup>
任用	2	—	—
纪律事项	—	1	—
离职	—	1	1
福利待遇	1	1	—
其他	1	—	—
<b>共计</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>1</b>

<sup>a</sup> 包括人居署代表秘书长担任答辩人的所有案件，无论是否做出了判决，包括暂停执行申请。

<sup>b</sup> 包括从 2009 年及以前结转的案件及 2010 受理的案件。

<sup>c</sup> 包括从 2010 年及以前结转的案件及 2011 受理的案件。

<sup>d</sup> 包括从 2011 年及以前结转的案件及 2012 受理的案件。

## (g) 联合国开发计划署

100. 2012 年统计数字如下：

表 20

联合国开发计划署，管理评价案件，<sup>a</sup> 截至 2012 年 12 月 31 日

提出的管理 评价股案件总数	维持原决定的 案件	和解的 案件 <sup>b</sup>	上诉到争议法庭 的案件 <sup>c</sup>	结转 案件数目 <sup>d</sup>	争议法庭案件结果 <sup>e</sup>			
					维持原决定	部分维持原决定	推翻	待决
17	9	4	4	3	—	—	—	3

<sup>a</sup> 包括向开发署内部的管理评价实体提交的案件。

<sup>b</sup> 包括所涉问题通过管理评价而得到全部或部分协商解决的所有案件。

<sup>c</sup> 包括 2012 年上诉到争议法庭的所有案件。

<sup>d</sup> 包括 2012 年未解决而结转到 2013 年的所有待决案件。

<sup>e</sup> 包括争议法庭 2012 年审结或截至 2012 年 12 月 31 日争议法庭待决的所有案件。

表 21

## 联合国开发计划署，争议法庭的案件细目，2010-2012 年

处理的案件类型 <sup>a</sup>	2010 年	2011 年	2012 年
任用	2	1	—
纪律事项	11	8	7
离职	21	11	7
福利待遇	—	—	—
其他	4	4	4
<b>共计</b>	<b>38</b>	<b>24</b>	<b>18</b>

<sup>a</sup> 包括开发署代表秘书长担任答辩人的所有案件，无论是否做出了判决，包括暂停执行申请。

表 22

## 联合国开发计划署，争议法庭的案件结果，从 2012 年 1 月 1 日至 12 月 31 日

案件总数 <sup>a</sup>	和解或撤销的案件	维持原决定	部分维持原决定	推翻原决定	待决判决 <sup>b</sup>
18	5	2	1	5	5

<sup>a</sup> 包括 2012 年期间开发署代表秘书长担任答辩人、经争议法庭审结或以其他方式解决的所有案件(包括暂停执行申请)，无论申请何时被受理。

<sup>b</sup> 包括截至 2012 年 12 月 31 日，开发署代表秘书长担任答辩人、争议法庭判决待决的案件总数，无论申请何时被受理。

## (h) 联合国儿童基金会

101. 2012 年统计数字如下：

表 23

联合国儿童基金会，管理评价案件<sup>a</sup> 截至 2012 年 12 月 31 日

提出的管理 评价案件总数	维持原决定的 案件	和解的 案件 <sup>b</sup>	上诉到争议法庭 的案件 <sup>c</sup>	结转 案件 <sup>d</sup>	争议法庭案件结果 <sup>e</sup>			
					维持原决定	部分维持原决定	推翻	待决
60	53	5	7	7	4	—	—	3

<sup>a</sup> 包括向儿基会内部的管理评价实体提交的案件。

<sup>b</sup> 包括所涉问题因进行了管理评价而得到全部或部分协商解决的所有案件。

<sup>c</sup> 包括 2012 年上诉到争议法庭的所有案件。

<sup>d</sup> 包括 2012 年未解决而结转到 2013 年的所有待决案件。

<sup>e</sup> 包括争议法庭 2012 年审结或截至 2012 年 12 月 31 日争议法庭待决的所有案件。

表 24

## 联合国儿童基金会，争议法庭的案件细目，2012 年

处理的案件类型 <sup>a</sup>	2010 年	2011 年	2012 年
任用	2	14	1
纪律事项	1	4	1
离职	—	—	—
福利待遇	—	—	1
其他	2	—	—
<b>共计</b>	<b>5</b>	<b>18</b>	<b>3</b>

<sup>a</sup> 包括儿基会代表秘书长担任答辩人的所有案件，无论是否做出了判决，包括暂停执行申请。

表 25

## 联合国儿童基金会，争议法庭案件结果，2012 年

案件总数 <sup>a</sup>	和解或撤销的案件	维持原决定	部分维持原决定	推翻原决定	待决判决 <sup>b</sup>
6	1	3	—	2	6

<sup>a</sup> 包括 2012 年期间儿基会代表秘书长担任答辩人、经争议法庭审结或以其他方式解决的所有案件(包括暂停执行申请)，无论申请何时被受理。

<sup>b</sup> 包括截至 2012 年 12 月 31 日，儿基会代表秘书长担任答辩人、争议法庭判决待决的案件总数，无论申请何时被受理。

## (i) 联合国难民事务高级专员公署

102. 2012 年统计数字如下：

表 26

联合国难民事务高级专员公署，管理评价案件<sup>a</sup> 截至 2012 年 12 月 31 日

提出的管理 评价案件总数	维持原决定的 案件	和解的 案件	上诉到争议法庭 的案件	结转 案件	争议法庭案件结果			
					维持原决定	部分维持原决定	推翻	待决
56	12	21	12	10	18	—	3	8

<sup>a</sup> 包括向难民署内部的管理评价实体提交的案件。

表 27

联合国难民事务高级专员公署，争议法庭案件细目，2010-2012 年

处理的案件类型 <sup>a</sup>	2010 年	2011 年	2012 年
任用	29	11	13
纪律事项	9	—	1
离职	11	13	3
福利待遇	1	1	—
其他	14	2	6
<b>共计</b>	<b>64</b>	<b>27</b>	<b>23</b>

<sup>a</sup> 包括难民署代表秘书长担任答辩人的所有案件，无论是否做出了判决，包括暂停执行申请。

表 28

联合国难民事务高级专员公署，争议法庭案件结果，2012 年

案件总数 <sup>a</sup>	和解或撤销的案件	维持原决定	部分维持原决定	推翻原决定	待决判决 <sup>b</sup>
32	11	18	—	3	8

<sup>a</sup> 包括 2012 年期间难民署代表秘书长担任答辩人、经争议法庭审结或以其他方式解决的所有案件(包括暂停执行申请)，无论申请何时被受理。

<sup>b</sup> 包括截至 2012 年 12 月 31 日，难民署代表秘书长担任答辩人、争议法庭判决待决的案件总数，无论申请何时被受理。

## (j) 联合国项目事务厅

103. 2012 年统计数字如下：

表 29  
联合国项目事务厅，管理评价案件<sup>a</sup> 截至 2012 年 12 月 31 日

提出的管理 评价案件总数	维持原决定的 案件	和解的 案件 <sup>b</sup>	上诉到争议法庭 的案件 <sup>c</sup>	结转 案件数目 <sup>d</sup>	争议法庭案件结果 <sup>e</sup>			
					维持原决定	部分维持原决定	推翻	待决 <sup>f</sup>
4	3	—	3	1	1	—	—	5

<sup>a</sup> 包括向项目厅内部的管理评价实体提交的案件。

<sup>b</sup> 包括所涉问题因进行了管理评价而得到全部或部分协商解决的所有案件。

<sup>c</sup> 包括 2012 年上诉到争议法庭的所有案件。

<sup>d</sup> 包括 2012 年未解决而结转到 2013 年的所有待决案件。

<sup>e</sup> 包括争议法庭 2012 年审结或截至 2012 年 12 月 31 日争议法庭待决的所有案件。

<sup>f</sup> 包括 2 宗在 2012 年提出管理评价申请，在 2013 年初提交到争议法庭的案件。

表 30  
联合国项目事务厅，争议法庭案件细目，2010–2012 年

处理的案件类型 <sup>a</sup>	2010 年	2011 年	2012 年
任用 <sup>a</sup>	—	—	—
纪律事项	2	1 <sup>d</sup>	4 <sup>h</sup>
离职	4 <sup>b</sup>	3 <sup>e</sup>	2 <sup>i</sup>
福利待遇	3 <sup>c</sup>	2 <sup>f</sup>	2 <sup>j</sup>
其他	—	—	1
<b>共计</b>	<b>9</b>	<b>6<sup>g</sup></b>	<b>9<sup>k</sup></b>

<sup>a</sup> 不包括工作人员员额被裁撤，所涉工作人员在未被选用至另一员额后离职的案件。

<sup>b</sup> 包括 2 宗涉及同一判决的案件，在 1 宗暂停执行案件中，工作人员胜出但未根据案情继续诉讼。

<sup>c</sup> 包括 1 宗和解案件。

<sup>d</sup> 从 2010 年结转。

<sup>e</sup> 包括 2 宗从 2010 年结转的案件。

<sup>f</sup> 包括 1 宗从 2010 年结转并随后得到和解的案件。

<sup>g</sup> 包括 3 宗从 2010 年结转的案件。

<sup>h</sup> 包括 1 宗从 2010/2011 年结转的案件，以及 2 宗在 2012 年提出的有关 2011 年纪律决定的案件。

<sup>i</sup> 包括 1 宗从 2011 年结转的案件。

<sup>j</sup> 包括 2 宗从 2011 年结转的案件。

<sup>k</sup> 包括 4 宗从 2011 年结转的案件。

表 31

## 联合国项目事务厅，争议法庭案件结果，2012 年 1 月 1 日至 12 月 31 日

案件总数 <sup>a</sup>	和解或撤销的案件	维持原决定	部分维持原决定	推翻原决定	待决判决 <sup>b</sup>
4	1 宗和解； 1 宗撤销	1	—	1	5

<sup>a</sup> 包括 2012 年期间项目厅代表秘书长担任答辩人、经争议法庭审结或以其他方式解决的所有案件(包括暂停执行申请)，无论申请何时被受理。

<sup>b</sup> 包括截至 2012 年 12 月 31 日，项目厅代表秘书长担任答辩人、争议法庭判决待决的案件总数，无论申请何时被受理。

## (k) 联合国人口基金

104. 2012 年统计数字如下：

表 32

## 联合国人口基金，管理评价案件，截至 2012 年 12 月 31 日

提出的管理 评价股案件总数	维持原决定的 案件	和解的 案件 <sup>a</sup>	上诉到争议法庭 的案件 <sup>b</sup>	结转 案件数目 <sup>c</sup>	争议法庭案件结果 <sup>d</sup>			
					维持原决定	部分维持原决定	推翻	待决
18	18	—	1	2	1	1	—	2

<sup>a</sup> 包括所涉事项通过管理评价而得到全部或部分协商解决的所有案件。

<sup>b</sup> 包括 2012 年上诉到争议法庭的所有案件。

<sup>c</sup> 包括 2012 年未解决而结转到 2013 年的所有待决案件。

<sup>d</sup> 包括争议法庭 2012 年审结或截至 2012 年 12 月 31 日争议法庭待决的所有案件；另有 2 宗案件在 2012 年撤回。

表 33

## 联合国人口基金，争议法庭案件细目，2010-2012 年

处理的案件类型 <sup>a</sup>	2010 年	2011 年	2012 年
任用	2	—	3
纪律事项	3	3	2
离职	5	4	4
福利待遇	—	—	—
其他	—	—	—
<b>共计</b>	<b>10</b>	<b>7</b>	<b>9</b>

<sup>s</sup>

<sup>a</sup> 包括人口基金代表秘书长担任答辩人的所有案件，无论是否做出了判决，包括暂停执行申请。

表 34

## 联合国人口基金, 争议法庭上的案件处置结果(从 2012 年 1 月 1 日至 12 月 31 日)

案件总数 <sup>a</sup>	和解或 撤销的案件	争议法庭 维持原决定	部分维持 原决定	推翻原决定	争议法庭 判决待决 <sup>b</sup>
9	3	3	1	—	2

<sup>a</sup> 包括 2012 年期间人口基金代表秘书长担任答辩人、经争议法庭审结或以其他方式解决的所有案件(包括暂停执行申请), 无论申请何时被受理。

<sup>b</sup> 包括截至 2012 年 12 月 31 日, 人口基金代表秘书长担任答辩人、争议法庭判决待决的案件总数, 无论申请何时被受理。

## 2. 代表秘书长在上诉法庭出庭

### 法律事务厅

105. 作为本组织的中央法律事务部门, 秘书处法律事务厅在包括内部司法系统在内的若干领域向秘书长、秘书处各部厅、基金和方案以及联合国系统各机构提供法律咨询。在法律厅内部, 负责就行政和管理事务提供法律咨询的组织单位是一般法律事务司。

106. 一般法律事务司的职能包括: 在颁布每一项与人力资源管理政策有关的行政通知之前对其连贯性和准确性进行审查; 在解释《联合国宪章》、大会的决议和决定、《工作人员条例和细则》、联合国各机构所从事的方案任务和活动以及本组织其他行政指示方面提供法律咨询、援助和支持; 在做出行政决定之前, 就各项事项提供法律咨询, 包括确认解雇工作人员建议的合法性。

107. 此外, 一般法律事务司审查和分析争议法庭和上诉法庭的每一项判决, 从而全面了解内部司法系统的判例情况。该司在工作人员提出申诉的最初阶段, 即在申诉远未发展成为诉讼之前, 基于这种分析提供法律咨询。该司还利用这种分析, 在司法进程的第一级, 针对具体案件向代表秘书长的各实体提供咨询, 并向其介绍一般法律发展情况。这些咨询意见和情况介绍可确保秘书长就政策和原则问题提出的法律战略和论点协调一致。该司还利用这一分析来确定对争议法庭作出的某项判决提出上诉是否符合本组织的利益。因此, 该司审查了争议法庭和上诉法庭 2012 年作出的所有 299 项判决。

108. 一般法律事务司还负责代表秘书长在上诉法庭出庭。这项责任既包括对争议法庭的判决提出上诉, 也包括对工作人员提出的上诉做出答辩。它还涉及提出动议和对动议做出回应, 以及在上诉法庭的听证会上为秘书长做口头辩护。判决公布后, 该司进一步就判决的执行以及对所涉有关问题查询的答复提供咨询意见。2012 年, 上诉法庭就秘书长作为当事方的案件做出了 82 项判决。这些判决 80% 以上都获得了有利于秘书长的结果。

### 三. 对有关内部司法问题的答复

#### A. 概览

109. 在第 67/241 号决议第 58 段中，大会请秘书长在大会第六十八届会议主要会期期间向大会提交一份关于内部司法的单一综合报告，统列该决议第 13、18、19、44、48、49、54 和 55 段所要求的各项报告。

110. 在第 67/241 号决议第 2、17、18、26、27、52 和 59 段以及第 66/237 号决议中，大会提出或核准请秘书长在大会第六十八届会议主要会期期间向大会提交其他报告。

111. 本节答复大会提出的各项要求。

#### B. 答复

##### 1. 处理引起职场争议潜在因素的良好管理做法

112. 在第 67/241 号决议第 13 段中，大会请秘书长向大会第六十八届会议报告为将良好管理做法制度化、以解决引起职场争议的潜在因素所做的努力。

113. 在协助主管管理事务副秘书长过程中，管理评价股审查了各项要求，同时确定趋势和系统问题，然后将其写入报告。该股还在汇编管理人员经验教训指南和分发给各办公室和部门负责人以及通过他们发给管理人员的指导说明方面为副秘书长提供支持。目前的三份管理人员经验教训指南(合同终止/不延期、工作人员甄选、纪律措施；考绩管理指南的编写已进入收尾阶段)包括对争议法庭和上诉法庭判例的审查，并研究判决如何解释及适用本组织的内部法律。

114. 秘书长一贯尽一切努力将良好管理做法制度化，以便处理引起职场争议的潜在因素，特别是管理人员和工作人员之间缺乏就考绩问题进行及时和公开对话、管理人员不了解本组织的内部法律和程序、法规某些内容不明确以及管理人员作出和传达行政决定面临的一般挑战。

115. 目前正在从管理评价股的工作中确定良好管理做法。两法庭的判决为内部法律的解释和应用进一步提供了重要的指南。管理评价函包含了含详尽合理的解释并说明评价依据，是良好管理做法方面一项非常重要的工具。管理评价过程中的成果和经验教训还列入管理评价股一年两次的报告，其中除其他外为管理人员着重指出系统性的棘手问题。

##### 2. 正式内部司法系统临时独立评估

116. 在第 67/241 号决议第 19 和 20 段中，大会请秘书长在现有资源范围内以具有成本效率的方式提出一项对正式内部司法系统进行一次临时独立评估的提议，供大会第六十八届会议审议。

117. 秘书长的提议载于本报告附件二。

### 3. 外部法律代表行为守则

118. 在第 67/241 号决议第 44 段中，大会强调指出必须确保所有担任法律代表的个人，无论是工作人员或外聘律师，都要遵守在联合国系统内适用的同样的专业行为标准，并请秘书长与内部司法理事会和其他相关机关协商，拟定身为外聘人员而非工作人员的法律代表行为守则，并在大会第六十八届会议主要会期期间向大会报告相关情况。

119. 拟定外部法律代表行为守则的工作正在进行，预计将在大会第六十九届会议上提交。

### 4. 工作人员法律援助办公室的经费筹措

120. 在第 67/241 号决议第 48 段中，大会请秘书长在与内部司法理事会和工作人员代表等所有相关利益攸关方协商后，在大会第六十八届会议主要会期期间向大会提交一项单一推荐共同为工作人员法律援助办公室出资的提案，供大会审议和批准。

121. 基于下文所列理由，秘书长认为，由本组织继续为工作人员法律援助办公室的全部经费、包括其所需额外资源全额供资，符合本组织的最大利益。

122. 秘书长此前曾注意到各种备选方案是否符合《联合国宪章》特别是其第十七条第二项这一问题(见 A/66/275 和 Corr. 1, A/67/265 和 Corr. 1, 第 199(f) 段和附件二)。

123. 工作人员法律援助办公室符合工作人员和本组织双方的利益，这一直是而且仍然是秘书长的立场(见 A/62/294, 第 23-26 段; A/62/748; A/67/265 和 Corr. 1, 第 67 和 68 段和附件二)。大会还认识到，专业法律援助对于有效、适当地利用内部司法系统内的现有机制至关重要(见第 62/228 号决议，第 12 段; 第 65/251 号决议，第 35 段)。

124. 工作人员法律援助办公室通过鼓励工作人员寻求非正式司法系统的帮助，拒绝代理其认为无实质案情的案件，酌情鼓励正式内部司法系统中案件的协商解决，在内部司法系统中发挥过滤器的作用。管理评价股、联合国监察员和调解事务办公室、内部司法理事会和争议法庭都承认工作人员法律援助办公室在内部司法系统中发挥了重要作用(见上文第 24 段; 又见 A/68/158, 第 55 段; A/68/306, 第 140(a) 段和附件二, 第 30 和 31 段)。

125. 工作人员法律援助办公室是联合国问责架构不可或缺的一部分。该办公室协助确保使不适当的行政决定得以纠正，有助于本组织作出更好的决策。这一工作通常在进程的初期完成，以便问题能以非正式的方式得到协商解决。

126. 上文第 20 和 21 段指出了工作人员自我辩护使内部司法系统产生的费用以及对非正式解决争议的负面影响。争议法庭也对自我辩护诉讼当事人感到关切(见 A/68/306, 附件二, 第 29 段)。工作人员法律援助办公室为自我辩护提供了有效的替代办法。

127. 外部律师代表工作人员所带来的问题以前已有述及(见 A/67/265 和 Corr. 1, 附件二, 第 21 段)。

128. 第六十七届会议后, 上一次关于内部司法的报告所确定的三个备选方案得到了进一步的分析, 以评估其可行性。<sup>11</sup> 这一分析的结论是, 所有三个备选方案均有重大缺陷。

129. 虽然从工资单上硬性扣款的办法能够收取足够的收入, 为工作人员法律援助办公室提供额外资源,<sup>12</sup> 但秘书长已确定这一备选方案将面临由工作人员提出的法律异议。

130. 虽然用户付费方案可以让依靠工作人员法律援助办公室提供法律援助的工作人员承担额外资源的筹资, 但能收取的金额不确定, 而且为了筹措额外资源, 工作人员为获得法律服务必须支付的数额将超过许多工作人员的经济承受能力, 可能引起对诉诸司法机会的严重关切。

131. 由于去年关于内部司法的报告附件二中所述的理由, 工作人员协会和工会硬性供资方案不被视为是一个可行的备选方案。

132. 然而, 如果大会希望采取工作人员缴费方案为工作人员法律援助办公室筹措额外资源, 并且有必要选择一个备选方案, 秘书长认为第四个备选方案可作为首选方案, 即每月从工资单上的基薪净额中自动扣除, 除非工作人员明确选择退出这一扣款。根据这一方案, 只有没有选择退出扣款的工作人员才可使用工作人员法律援助办公室的服务。

133. 因为这一模式是非强制性的, 它将减少法律异议的风险。它还将缓解关于诉诸司法机会的担忧。然而, 预测选择退出的比例多大将十分困难, 因此, 预测能够收取多少收入可为工作人员法律援助办公室提供额外资源也十分困难。选择退出的比例和从工资单上自动扣除的百分比必须加以监测, 并由大会定期加以审查。

134. 对这一备选方案进一步的详述载于本报告附件三。

<sup>11</sup> 各备选方案假定由本组织继续按目前的水平为工作人员法律援助办公室供资, 工作人员缴款将用于工作人员法律援助办公室所需的额外资源。

<sup>12</sup> 工作人员法律援助办公室争取的额外资源包括两个 P-4 法律干事、四个一般事务行政助理和非员额资源 52 000 美元, 按 2012 年工资水平计算每年费用约 895 000 美元。

135. 工作人员代表和管理当局之间的协商原定将于 2013 年 6 月在工作人员和管理当局协商委员会会议上举行，但没有实现。内部司法办公室邀请工作人员代表和管理当局参加 2013 年 8 月 6 日举行的一次视频会议讨论。一个工作人员协会参加了会议。<sup>13</sup> 在视频会议上，工作人员认为工作人员法律援助办公室的支出应由本组织承担。作为替代方案，工作人员建议可用一部分工作人员薪金税为工作人员法律援助办公室额外资源供资，或者采用另一种替代方案，给工作人员一个职档的例常加薪以用于这一用途。

136. 内部司法理事会尚未有机会审议这一事项。

#### 5. 其他国际组织和会员国的法庭在就精神损害、精神痛苦、程序违规和违反适当程序作出裁定方面的做法

137. 在第 67/241 号决议第 49 段中，大会请秘书长继续征求资料，说明其他国际组织和会员国的法庭在就精神损害、精神痛苦、程序违规和违反适当程序作出裁定方面的做法。这是继大会第 66/237 号决议第 34 段征求资料的要求和秘书长关于联合国内部司法的上一次报告对这一问题所作报告之后提出的进一步要求。<sup>14</sup>

138. 按照大会的要求，秘书处 2013 年继续征求有关这一问题的信息。秘书处收到另外七个会员国的答复。本报告附件四摘要说明了这些答复。答复全文在秘书处归档，可应要求提供。这样，包括 2012 年收到并进行报告的答复在内，秘书处收到 14 个会员国和七个国际行政法庭的答复。

#### 其他国际组织和会员国法庭的做法摘要

139. 根据秘书处所收到的资料，在就精神损害、精神痛苦、程序违规和违反适当程序作出裁定方面可以提出的意见有限。收到的资料在范围和深度上不允许做出肯定的结论。不过，可以根据资料提出一些初步意见。

140. 关于对非金钱伤害的赔偿，一些国际组织和会员国报告的做法似乎允许在公共实体雇员起诉的案件中对这类伤害做出赔偿。一般而言，申请人要获得赔偿，必须指称受到精神损害或精神痛苦，并且此类损害必须由证据加以确定。不过，在某些情况下，程序违规或违反适当程序可能导致认定对雇员造成非金钱损害，随之裁定赔偿。

<sup>13</sup> 工作人员和管理当局协商委员会副主席 2013 年 8 月 5 日给内部司法办公室执行主任特别助理的电子邮件表示，关于这一事项的协商应在 ST/SGB/2011/6 框架下进行。应该指出，ST/SGB/2011/6 已由 ST/SGB/2011/6/Rev. 1 所取代。

<sup>14</sup> 在第 66/237 号决议第 34 段中，大会另外要求提供在裁定惩戒性或惩罚性损害赔偿方面的资料。大会没有将这一部分要求列入第 67/241 号决议第 49 段。

141. 精神损害一旦确定，由法院或其他类型的决策机构确定适当的赔偿数额。大多数提供资料的会员国称，赔偿的数额取决于所受损害的程度或严重性，并应符合不法行为或不行为的性质。提供资料的 14 个会员国中 6 个国家的做法或者是对这类案件一般不作出精神损害赔偿的裁决，或者是对这类裁决有所限制。这六个会员国中一个国家提供的资料显示，这类赔偿绝大多数(即超过 95%)数额没有达到 12 000 美元。六个会员国中另一个国家提供的资料显示，只有在极端的情况下裁定的赔偿才超过 16 500 美元。其他八个会员国在其答复中没有提供关于此类裁决的实际数额的资料。

142. 还收到七个国际组织类似行政法庭的答复，<sup>15</sup> 说明其各自管辖范围内的做法。上一次报告(A/67/265 和 Corr. 1, 附件三, 第 32 至 68 段)摘要说明了这些答复。

143. 从所收到的资料看，作出答复的大多数类似行政法庭的做法是允许对精神损害或非金钱损害裁定赔偿；指称遭受损害的一方有证明这种损害的举证责任；赔偿金额以支持指控的证据为根据。所提供的资料未能为在计算非金钱损失的赔偿方面做出进一步结论提供根据。在提供裁定赔偿实例的国际组织类似行政法庭中，赔偿数额从 1 000 美元到 10 000 美元(劳工组织行政法庭)，再到 10 万美元(欧洲联盟公务员法庭、劳工组织行政法庭、基金组织行政法庭)以及从四个月至两年的基薪净额(世界银行行政法庭)不等。

#### 争议法庭和上诉法庭的做法摘要

144. 对一般赔偿裁定而言，争议法庭规约第十条第五款和上诉法庭规约第九条第一款规定，两法庭有权判令赔偿。两法庭的规约没有提及关于精神损害赔偿的具体问题。

145. 上诉法庭已在判例中制订了几项原则，用于指导精神损害赔偿的裁定。上诉法庭已裁定，两法庭裁定赔偿的权力包括裁定对精神损害给予赔偿的权力。根据上诉法庭的判例，两法庭可以在两种情况下裁定精神损害赔偿。第一种情况是，对于侵害申请人雇用合同产生的实质性应享权利和(或)侵害由此保障的适当程序权利(无论是《工作人员条例和细则》具体规定或因自然公正原则而产生的)，可裁定精神损害赔偿。如果具有侵害基本权利的性质，侵害本身即可导致赔偿裁定。对基本权利的侵害已包括：(a) 对于歧视、骚扰和滥用权力行为的投诉不回应或不处理；(b) 由于没有迅速完成调查及其报告而未能妥善处理对于骚扰和歧视的投诉；(c) 没有将公休假申请提交给有权对这类申请作出决定的委员会。第二种情况是，可以根据与侵害实质性或程序性权利直接相关或可以合理地认为是

<sup>15</sup> 下列组织的行政法庭：劳工组织、世界银行、国际货币基金组织、亚洲开发银行、美洲国家组织、欧洲复兴开发银行和欧洲联盟公务员法庭。

由其引起的精神损害证据裁定赔偿。在这种情况下，精神损害的证据可包括医疗报告、心理报告或申请人遭受压力、焦虑或其他损害的其他证据。申诉人承担这类证据的举证责任，法庭必须确信压力、伤害或焦虑达到应予赔偿的程度。

146. 上诉法庭还裁定，赔偿必须以基于原则的方法根据个案情况确定。在这方面，上诉法庭已裁定，精神损害的赔偿金额应根据侵害实质性或程序性权利的严重性和医疗报告、心理报告或申请人遭受损害的其他证据的内容进行估算。此外，赔偿数额应符合所遭受的损害。

147. 从 2009 年 7 月 1 日至 2012 年年底，675 项最后判决中约有 125 项判获赔偿。<sup>16</sup> 这 125 项判决中大约 85 项包括对精神损害、精神痛苦、程序违规和(或)违反适当程序的赔偿裁定。自 2009 年 7 月 1 日至 2012 年 12 月 31 日期间，这类赔偿的金额从 1 美元至约 10 万美元不等，对非金钱损失裁定的赔偿中位数大约 17 000 美元。

148. 从会员国收到的进一步答复载于本报告附件五。

## 6. 费用分担安排的协定

149. 在第 67/241 号决议第 54 段中，大会请秘书长尽一切努力，加快敲定关于整个内部司法系统费用分担安排的协定，包括关于联合国各参与实体预期偿还约 450 万美元款项的协定，并在大会第六十八届会议主要会期期间向大会报告有关情况。

150. 各当事方最近达成谅解备忘录的最后细节，文件已分发供正式签署。

151. 2010-2011 两年期所有未收余额 4 499 233.25 美元已全部收回。加上之前支付的金额 2 358 348.07 美元，2010-2011 两年期全部偿还金额 6 857 581.32 美元，明细如下。

表 35  
自联合国各实体收到的偿还

组织	应付金额(美元)	收到金额(美元)
难民署	1 578 888.93	1 578 888.93
儿基会	2 335 600.37	2 335 600.37
开发署	1 964 348.97	1 964 348.97
人口基金	584 743.95	584 743.95
项目厅	243 404.01	243 404.01
气候公约临时秘书处	105 515.57	105 515.57

<sup>16</sup> 最后判决指没有提出上诉的争议法庭判决和上诉法庭维持、推翻或修改的争议法庭判决。

组织	应付金额(美元)	收到金额(美元)
妇女署	45 079.52	45 079.52
<b>共计</b>	<b>6 857 581.32</b>	<b>6 857 581.32</b>

152. 收到签署的谅解备忘录后，将印发关于目前 2012-2013 两年期经费支出分摊费用的谅解备忘录修正案。

153. 2010-2011 两年期收到的资金作为杂项记入联合国普通基金贷项的节余。

## 7. 管理人员问责

154. 在第 67/241 号决议第 55 段中，大会请秘书长在大会第六十八届会议主要会期期间向大会提交关于追究因为违反本组织规则和程序而导致财政损失的个人的责任的提议。

155. 在第 66/237 号决议第 41 段中，大会请秘书长提交资料，说明为在有争议的决定导致判给工作人员赔偿的案件中追究责任而采取的具体措施。

156. 由于管理评价要求及争议法庭和上诉法庭的判决，秘书长可以采取各种具体措施实行问责，包括：

(a) 在确定管理人员做决定时不当行使授权的案件中，修改或改变被质疑决定，从而撤回该管理人员对该具体决定的决策权；

(b) 就有争议决定与有关管理人员谈话，解释决定为什么是不适当的，并讨论经验教训；

(c) 在确定管理人员不当行使授权可能上升到不当行为程度的案件中，将案件移交调查；

(d) 在有关管理人员的公务身份档案中放入一份说明，记录不适当的决定，但须符合行政指示 ST/AI/292 有关将不利材料归入人事档案的规定；

(e) 如确定有争议决定是管理不善造成的后果，则对管理人员提出具体业绩目标；

(f) 鉴于作出不适当决定，要求管理人员参加培训；

(g) 由于不当行政决定被推翻，决定对此管理人员的业绩进行特别评估。

157. 管理评价股就已得到解决的案件提出问责建议；不过，每个案件都必须单独加以分析，以确定是否存在管理失误、失误的严重程度、是否存在“故意”或“背信”的证据以及应采取何种适当的问责措施。一有错误就以单一的方法对决策者自动实施“制裁”既不合适，也不能指望这种手段比通过运用学习和发展措施能更有效地减少错误。

158. 在 2012 年提出的 837 项请求中，管理评价股建议 9 项通过赔偿解决，数额在 500 美元至 77 000 美元之间，避免了进一步诉讼，并消除潜在损害赔偿的进一步风险。所有案件的解决都已提请决策者注意。就问责方面而言，管理评价股认为所有案件或者是技术性的错误，或者涉及极小数额或工作人员应享数额而非损害本身，因此无需采取惩罚办法。

159. 根据争议法庭规约第十条第八款，争议法庭可将适当案件移交秘书长或单独管理的联合国基金和方案的行政首长，由他们采取可能的行动加强问责。2012 年，争议法庭移交了四个此类案件。

## 8. 考绩制度

160. 在第 67/241 号决议第 17 段中，大会请秘书长加倍努力，继续发展和实施一个有公信力、公平和充分运作的考绩制度。

161. 这个问题在提交大会的关于人力资源管理概览两年期报告以及关于问责制的年度报告中均有述及。

## 9. 有关审查两法庭规约的问题

162. 在第 67/241 号决议第 18 段中，大会请秘书长向大会提交一份增订报告，说明与大会审查两法庭规约相关的问题，供大会在第六十八届会议主要会期期间审议。

163. 秘书长报告，目前没有更多与审查两法庭规约有关的问题提请大会注意。

## 10. 鼓励诉诸非正式途径解决冲突和避免诉讼的措施

164. 在第 67/241 号决议第 22 段和第 24 段中，大会请秘书长向大会第六十八届会议建议增设措施，用以鼓励诉诸非正式途径解决冲突和避免不必要的诉讼。

165. 如果管理评价股发现一个它认为具有协商解决可能性、而工作人员和行政部门可能没有发现此种可能性的管理评价请求，它会与工作人员和/或行政部门联系，提议考虑非正式解决方案或建议寻求联合国监察员作为中立第三方的服务。

166. 凡有可能，管理评价股都对那些根据其评估有可能获得争议法庭裁定赔偿的请求建议协商解决，或认定这些请求无实际意义。该股还提出多项建议，其中使用清楚简明的词语和客气的语言解释决定的背景和法律基础，从而避免诉讼。截至 2013 年 6 月 30 日，在 2012 年提交的管理评价请求所涉所有行政决定中，有 3.8% 在争议法庭受到质疑，争议法庭已对这些决定进行处理。随着争议法庭在发布有关在上述时间框架内所提交申请的决定方面取得进展，这一数字将会增加。在 2011 年提交的所有管理评价请求中，在 38% 的请求中工作人员向争议法庭

提出了申请(这包括一个有 270 个申请人的集体案件; 如果该集体案件作为一个案件计算, 这一数字将是 15%); 2010 年, 所有评价中仅有 19% 被申请人提交到争议法庭, 2009 年这一数字为 28%。

167. 秘书长已获悉, 高级主管业绩委员会正在考虑与所有高级管理人员联系, 提醒他们可以通过联合国监察员和调解事务办公室进行非正式争议解决。

#### 11. 解决冲突的责任

168. 在第 67/241 号决议第 25 段, 大会请秘书长采取具体措施, 处理在组织层次结构中解决冲突的责任向上转移的现存组织文化。

169. 秘书长关于联合国监察员和调解事务办公室活动的报告(A/67/172)第 153 段指出, 组织文化中有一种倾向, 在组织层次结构中解决冲突的责任向上转移。秘书长的理解是, 监察员这一意见指本组织已经重视首先由直接所涉个人在尽可能低的级别解决冲突。

170. 重要的是不转移解决冲突的责任, 并且如果所涉各方无法直接解决一个问题, 主管人员应负责在他们各自的责任范围内协助解决冲突。

171. 为此目的, 监察员办公室和人力资源管理厅学习、发展和人力资源事务司一直开展合作, 加强向工作人员提供培训, 以促进“冲突驾驭能力”, 在这些培训中协助工作人员和主管人员培养有效管理冲突的技能。此种合作最近包括与一个具有专门知识的外部机构签订合同, 以审查和订正现有方案并继续提供培训。

#### 12. 执行有关联合国监察员和调解事务办公室活动的报告中所载建议

172. 在第 67/241 号决议第 26 段, 大会请秘书长在大会第六十八届会议主要会期期间向大会报告秘书长关于联合国监察员和调解事务办公室活动的报告所载有关处理系统和共有问题的建议的执行进展情况。这份报告列在本报告附件五中。

#### 13. 联合国监察员和调解事务办公室的订正职权范围

173. 在第 67/241 号决议第 27 段, 大会再次请秘书长向大会报告联合国监察员和调解事务办公室的订正职权范围, 并请秘书长确保尽早颁布该办公室的职权范围和准则。

174. 正在进行协商, 预计订正职权范围将在 2013 年下半年颁布。

#### 14. 编外人员

175. 在第 67/241 号决议第 52 段, 大会请秘书长继续在关于管理评价和关于非正式调解的报告中提供资料, 说明处理涉及编外人员的争议的情况, 并提供资料,

说明已采取哪些措施，将良好管理做法制度化，以避免或缓和涉及不同职类编外人员的争议。

176. 从2009年7月1日到2012年12月31日，管理评价股收到了编外人员提出的16个管理评价请求。这些人包括一名联合国系统法官、八名联合国志愿者、一名订约人、一名军事观察员、一名律师、一名咨询人和3名实习生。

177. 在非正式调解中涉及编外人员争议的有关资料载于秘书长关于联合国监察员和调解事务办公室的另外一份报告(A/68/158)。

#### 15. 遵守《残疾人权利公约》

178. 在行政和预算问题咨询委员会报告(A/67/547)第59段中，行预咨委员会请秘书长采取一切必要的纠正措施，确保《残疾人权利公约》的有关规定在工作场所得到遵守。这方面的资料列在本报告附件六中。

#### 16. 分散设置与外地有关纪律问题要素可行性的试点项目

179. 在执行A/66/7/Add.6的第66/237号决议中，大会认可行政和预算问题咨询委员会的看法，即执行测试分散设置内部司法系统要素可行性的试点项目和秘书长提出的其他短期措施的结果应提交大会第六十八届会议审议。回复列在本报告附件七中。

180. 由于附件七中所列原因，秘书长建议，内罗毕试点项目的执行应推迟两年，以根据其他补充性工作可能有助于实现提高对不当行为指控的回应质量和及时性这一基本目标的程度进行重新评估。

#### 17. 管理评价股和法庭裁定的赔偿金

181. 在行政和预算问题咨询委员会2011年10月25日关于2012-2013两年期拟议方案预算的第七次报告(A/66/7/Add.6)中，行预咨委会要求秘书长在今后关于内部司法的报告中继续提供材料，说明两法庭裁定的赔偿金额和向工作人员和前工作人员支付的赔偿金额。

182. 管理评价股和两法庭裁定的赔偿金额和向工作人员和前工作人员支付的赔偿金额列在本报告附件八中。该附件还包括按以下类别分列的法庭裁定金额细目：基金和方案、维持和平特派团、特别政治任务、联合国总部和总部以外的办事处。

## 四. 其他事项

### 争议法庭法官的薪金水平

183. 大会在第 63/253 号决议第三节中，核可了秘书长关于联合国司法问题报告(A/63/314)中所述的联合国争议法庭和联合国上诉法庭法官的拟议服务条件。在该报告第 83 段中大会获悉，“秘书长打算给予大会批准在争议法庭任职的法官相当于D-2 级的薪金和津贴”。秘书长在该报告附件明确规定，报酬应包括“与联合国D-2 四级工作人员同等的薪金和津贴”。

184. 大会第 63/253 号决议核准的 A/63/314 附件中所列联合国争议法庭法官的服务条件，提到与工作人员所享有的同样的特定福利和津贴，如年假、病假和回籍假。但是，在薪金水平方面，联合国争议法庭法官的服务条件规定“与联合国 D-2 四级工作人员同等的”薪金和津贴。设立一个固定薪金以及应计养恤金薪酬水平，与联合检查组检查专员等具有类似地位的其他非工作人员的服务条件相符。服务条件没有规定工作人员条例附件一规定的例常加薪，因为此种加薪需满足提供令人满意的条件的条件，而秘书长将无法评价服务是否满意。

185. 由于行政错误，争议法庭的四名法官获得了按级加薪，其薪金达到D-2 五级，从 2011 年 7 月 1 日起生效。在对行政错误表示遗憾的同时，所涉四名法官在 2013 年 3 月被告知，将收回因错误多发的薪金。秘书长认为，由于大会第 63/253 号决议批准给予联合国争议法庭法官D-2 四级的薪金和津贴，并且争议法庭其他法官继续得到相当于D-2 四级工作人员的薪金，为公平起见，收回多付的薪金是必要和适当的。鉴于所涉法官表达的观点，推迟了收回行动，使大会有机会澄清，在核准秘书长给予争议法庭法官相当于D-2 四级工作人员同等的薪金和津贴的提议时，是否打算在法官完成所需服务期间并提供令人满意的服务后给予按级加薪。

186. 为协助大会进行审议，在本报告附件九中提供了有关法官的立场。

187. 大会不妨澄清争议法庭法官的薪金水平是否停留在相当于联合国 D-2 四级工作人员的薪金的固定水平。

## 五. 所需资源

188. 内部司法系统、包括上文第 49 段所提续聘三名审案法官和为其提供支持的工作人员直到 2014 年的所需资源，反映在 2014-2015 两年期的拟议方案预算中。本报告中没有请求提供新增资源。

## 六. 结论以及有待大会采取的行动

189. 秘书长请大会对本报告中所载建议和提议给予适当的考虑。

190. 因此，秘书长请大会：

(a) 注意到所提供的有关为将良好管理做法制度化、以解决引起职场争议的潜在因素所作努力的资料；

(b) 核准对正式内部司法系统进行临时独立评估的提议；

(c) 考虑本组织是否应为工作人员法律援助办公室的额外资源供资，抑或作为选项，为额外资源供资核准从工资中自动扣款的提议，其中包括一项退出条款；

(d) 注意到所提供的有关其他国际组织和会员国的法庭有关精神损害、精神痛苦、程序违规和违反适当程序的裁定方面做法的更多资料；

(e) 注意到关于加快最后敲定有关整个内部司法系统费用分摊安排协定的努力的资料；

(f) 注意到为在有争议的决定导致判给予工作人员赔偿的案件中追究责任而采取的具体措施；

(g) 注意到鼓励进行非正式争议解决的措施；

(h) 注意到处理在组织层次结构中将解决冲突的责任向上转移的现存组织文化的措施；

(i) 注意到在执行秘书长关于联合国监察员和调解事务办公室活动的报告中所载的解决系统和共有问题的建议方面取得的进展；

(j) 注意到秘书长关于监察员和调解事务办公室订正职权范围的报告；

(k) 注意到所提供的有关涉及编外人员的争议的资料；

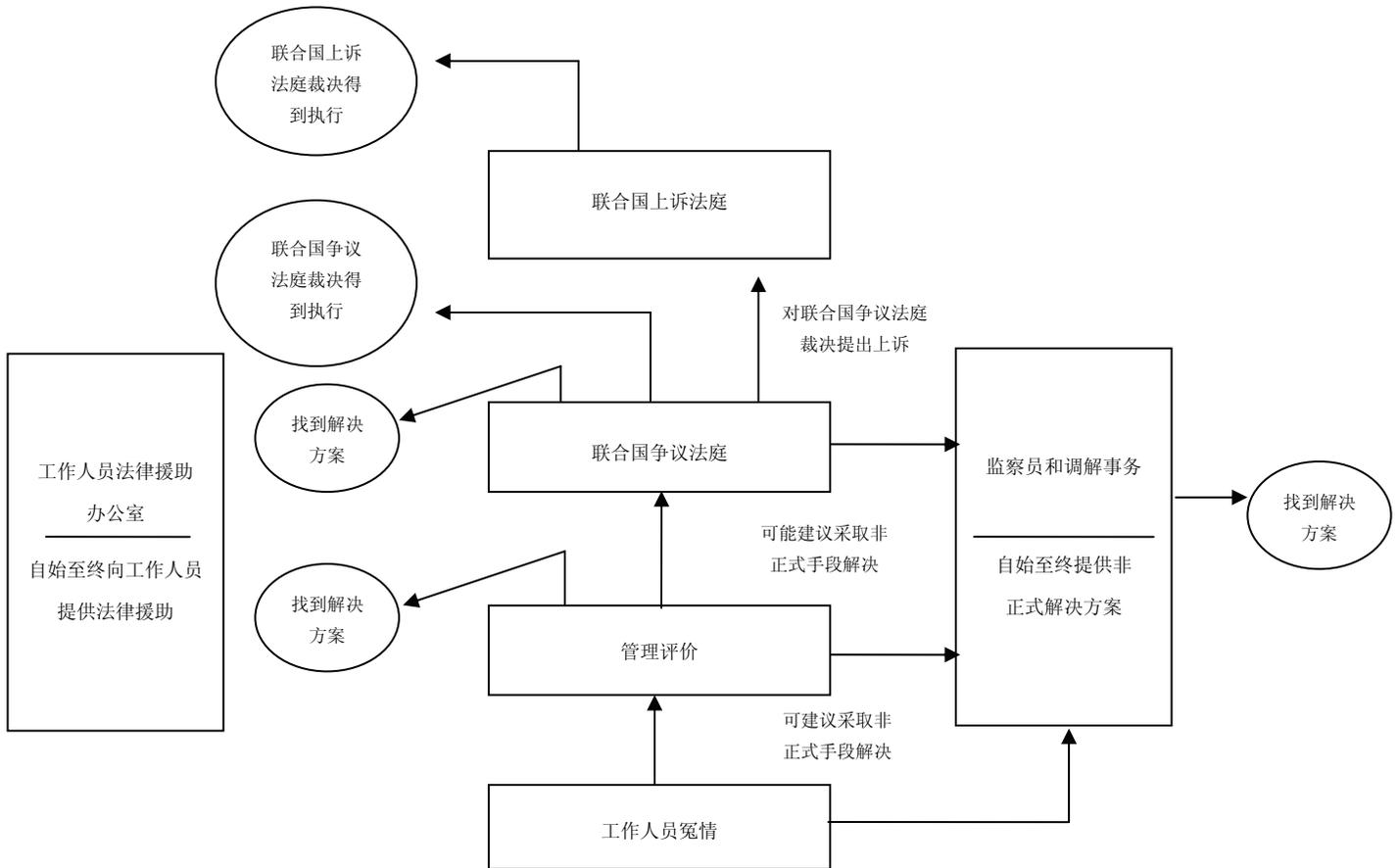
(l) 注意到所提供的有关遵守《残疾人权利公约》的资料；

(m) 考虑将内罗毕试点项目的执行工作推迟两年是否妥当；

(n) 澄清联合国争议法庭法官的薪金水平是否停留在相当于联合国D-2四级工作人员薪金的固定水平。

附件一

内部司法流程



## 附件二

### 对正式内部司法系统进行一次临时独立评估的提议

#### A. 引言

1. 大会在第 67/241 号决议中请秘书长提出一项对正式内部司法系统进行一次临时独立评估的提议，供大会第六十八届会议审议，此次评估应以具有成本效率的方式在现有资源范围内进行，本文件是对大会请求的回应。

2. 回顾行政和预算问题咨询委员会在其报告(A/67/547)中提议，对联合国正式司法系统进行一次临时独立评估：

“10. ……行预咨委会注意到……，尚未对内部司法系统的所有方面进行独立评估，包括审查办案量和判例趋势，鼓励早期使用非正式手段解决争端，提高效率的机会，包括更好地利用技术和人力资源，以及第 61/261 号决议中规定的该系统的目的和目标事实上是否正在实现。

“11. 行预咨委会注意到，经过整三年的运作，内部司法系统不再处于开办阶段。行预咨委会承认该系统在继续演变，但关切地注意到诉诸正式裁定的案件数目不断增多的影响。行预咨委会认为，这一系统需要采取更强的措施，以鼓励采取非正式的争端解决办法。此外，行预咨委会强调指出，若想减少诉讼，还需要查明和解决高度诉诸内部司法系统的原因。行预咨委会认为，向法庭提交的案件数目与在处理和人力资源管理有关事项方面具有根本性的弱点有关，因此必须在全组织实施良好的管理做法。

“12. 因此，行预咨委会回顾其以往关于综合评估内部司法系统演变和运作情况的建议(见 A/66/7/Add. 6, 第 6 段)。行预咨委会承认这一系统的某些方面尚未就位，但坚信现在需要对系统正在运作的各方面进行一次临时独立评估，以审查系统的总方向，并确保它遵循第 61/261 号决议第 4 段规定的管理原则。这一临时评估的结果还可让今后就整合内部司法系统处理不同方面问题各相关办公室或实体的资源做出知情决定。”

3. 还回顾在对第五委员会有关明确说明的要求作出的回复中，行预咨委会表示，该提议是进行一次“临时”评估，因为司法系统的特定方面尚未完全敲定，因此评估可能包含该系统目前正在运作的方面。他还表示，评估应是“独立”的，即所选择的进行评估的实体不应是在司法系统中发挥作用或职能的实体或办公室。

4. 如上所述，大会第 67/241 号决议认可了行预咨委会的提议。

## B. 拟议职权范围

### 5. 拟议临时独立评估的范围如下：

(a) 评估应根据大会在第 61/261 号决议第 4 段中所确立原则，审查正式司法系统的所有业务方面，这些原则是：决定按照国际法的有关规则以及法治原则和正当程序，建立一个独立、透明、专业化、有充足资源和权力分散的新司法系统，确保尊重工作人员的权利和义务以及主管人员和工作人员问责制，并评价该系统的目的和目标事实上是否正在实现。

(b) 进行评估的实体应：

(一) 考虑大会的相关决议；

(二) 考虑大会和内部司法理事会关于当前司法系统的报告；

(三) 获得和审查相关利益攸关方提供的有关正式司法系统的总方向和运作情况的资料；

(四) 与联合国工作人员、工作人员工会和协会、主管人员、包括管理评价股在内的秘书处以及基金和方案管理层、工作人员法律援助办公室等工作人员和管理层的法律代表、人力资源管理厅行政法科、基金和方案中的对应方以及法律事务厅、内部监督事务厅和基金和方案中的其他调查主管部门、总部以外的办公室、基金和方案以及联合国争议法庭和联合国上诉法庭法官、两法庭书记官处、内部司法办公室、内部司法理事会、联合国监察员和调解事务办公室等方面协商，并尽可能与前重新设计小组成员协商；

(c) 评估应包括对以下等问题的审议：

(一) 构成正式司法系统的各实体的办案量以及与其有关的任何趋势；

(二) 在整个组织执行良好管理做法的判例方面的经验教训；

(三) 确定诉诸正式司法系统的原因和解决此种原因的可能途径；

(四) 促进早期使用非正式手段解决争议的积极措施；

(五) 提高效率的机会，包括更好地使用技术、工作人员和非工作人员资源；

(六) 所有工作地点的工作人员有效诉诸正式司法系统；

(七) 正式司法系统的所需资源和成本效益。

6. 向相关利益攸关方分发结论和建议报告草案，供其发表评论意见，并且将其评论意见附在最终报告后。

7. 编制一份结论和建议报告，供大会第六十九届会议审议。

## C. 进行评估的实体

8. 有人提出，至少两个考虑因素提供有关哪个实体可能适合进行临时独立评估的信息：

(a) 这一实体必须是独立的；即在司法系统中没有作用或职能的实体或办公室；

(b) 评估必须在现有资源范围内进行。

9. 第二个考虑因素限制了聘用联合国外部实体进行评估的能力。

10. 确定的一个外部备选办法是请前重新设计小组成员进行评估。这一选择的吸引力在于他们对联合国以前的司法系统、新的司法系统致力于解决的问题以及新系统的原则和目标比较熟悉。但是，不可能为此种备选办法确定潜在资金来源，因此没有进一步考虑这一备选办法。

11. 确定的另一个外部备选办法是找到一个或若干愿意无偿进行评估的实体。但是，已确定这一备选办法是不现实的，并且在所有情况下均会引起质量控制、遵守最后期限以及协定的条款和条件的可执行性等令人关切的问题。

12. 至于内部实体，有两个是独立的——联合检查组(联检组)和联合国审计委员会。但是，后一实体的任务是审计本组织的财务报表。在所有情况下，得出的结论是进行评估的最适当的实体是联合检查组。

13. 联合检查组是根据大会第 2150(XXI)号决议、第 2735 A (XXV)号决议和第 2924 B (XXVII)号决议设立的联合国系统的一个独立外部监督机构，任务是进行全系统的评价、检查和调查。

14. 某些检查专员有法律背景，并且所有检查专员都有管理经验。联合检查组能够获得额外的法律援助和咨询以及为获得此种额外的法律援助和咨询以及进行临时独立评估所需工作提供支助的必要预算资源。

15. 联合检查组具有与内部司法问题有关的以往经验，编制过几份与联合国原内部司法系统有关的报告。

## 附件三

## 工作人员法律援助办公室联合供资提议

1. 包含退出条款的自动薪金缴扣将具有以下特点：

(a) 对诉诸正式司法系统的所有工作人员的净底薪自动适用一个薪金缴扣百分比，除非工作人员明确表示退出此种缴扣；

(b) 选择退出的工作人员将不能使用工作人员法律援助办公室的服务，以下所列情况除外；

(c) 如果明确表示退出自动薪金缴扣的工作人员想要使用工作人员法律援助办公室的服务，他们将需要重新选择加入自动薪金缴扣并将需要在能够使用工作人员法律援助办公室的服务前等待一段时间(例如，12个月)。等待期间的目的是鼓励工作人员不要退出自动薪金缴扣；

(d) 大会将对退出率和薪金缴扣百分比进行监测和定期审查。

2. 如果假设没有工作人员退出，为产生每年 895 000 美元的收入对净底薪适用的薪金缴扣百分比将为 0.029%。使用这一数字，缴扣对不同工作地点的不同级别工作人员薪金的大致影响的实例如下：

工作人员的工作地点	工作人员级别	净底薪(每月美元)	薪金缴扣(每月美元)
维也纳	D-1, 5级	14 895.55	4.32
日内瓦	P-5, 5级	15 300.64	4.44
亚的斯亚贝巴	P-4, 5级	8 859.02	2.57
纽约	P-3, 3级	8 263.07	2.40
圣地亚哥	P-2, 2级	5 781.74	1.68
南苏丹	G-5, 7级	1 168.11	0.34
内罗毕	G-4, 4级	1 425.05	0.41
索马里	G-2, 4级	449.30	0.13
内罗毕	本国专业干事—B	4 040.50	1.17
曼谷	当地雇员, 6级	1 652.63	0.48
帝力	当地雇员 3, 3级	537.84	0.16

3. 如果假设退出率为 20%或 40%或 60%，为产生每年 895 000 美元的收入对净底薪适用的薪金缴扣百分比将分别为 0.036%、0.048%和 0.073%。使用这些数字，缴扣对不同工作地点的不同级别工作人员薪金的大致影响如下：

工作人员的 工作地点	工作人员级别	净基薪 (每月美元)	薪金缴扣		
			0.036%(美元)	0.048%(美元)	0.073%(美元)
维也纳	D-1, 5级	14 895.55	5.40	7.20	10.80
日内瓦	P-5, 5级	15 300.64	5.55	7.40	11.09
亚的斯亚贝巴	P-4, 5级	8 859.02	3.21	4.28	6.42
纽约	P-3, 3级	8 263.07	3.00	3.99	5.99
圣地亚哥	P-2, 2级	5 781.74	2.10	2.79	4.19
南苏丹	G-5, 7级	1 168.11	0.42	0.56	0.85
内罗毕	G-4, 4级	1 425.05	0.52	0.69	1.03
索马里	G-2, 4级	449.30	0.16	0.22	0.33
内罗毕	本国专业干事-B, 1级	4 040.50	1.46	1.95	2.93
曼谷	当地雇员, 6级	1 652.63	0.60	0.80	1.20
帝力	当地雇员 3, 3级	537.84	0.19	0.26	0.39

4. 很难预测退出率，因此难以预测会产生多少收入，用于为工作人员法律援助办公室的新增资源供资，因为联合国司法系统是独特的，没有接近的参照对象。假设40%的退出率可能是谨慎的，这意味着净基薪的薪金缴扣百分比将为0.048%。如上所述，大会将需要对退出率和薪金缴扣百分比进行监测和定期审查。

## 附件四

### 其他国际组织和会员国的法庭在裁定精神损害、精神痛苦、程序违规和违反正当程序方面的做法

1. 又收到七个会员国就其各自管辖范围内的做法所作的答复。这些答复概述如下。

#### 阿根廷

2. 阿根廷常驻代表团提供了最高法院的两个案件和上诉索偿法院的 10 个案件概要，其中审议了精神损害的赔偿问题。这些案件涉及司法程序严重拖延的问题、对监狱当局的投诉以及其他刑事和民事事项。案件通常涉及政府当局违反职责的情况。

3. 关于刑事诉讼久拖不决的两个案件，最高法院认定，根据一名索赔者的起诉程序过长和另一名索赔者同样被长期剥夺自由的情况，应该给予精神赔偿。

4. 在阿根廷常驻代表团提供的其他案件概要中，上诉索偿法院讨论了可以赔偿精神损害的依据。该判例包括的一个案件是，由于监狱当局失责，一名囚犯在火灾中丧生，上诉索偿法院认定应该给予精神赔偿。法院裁定赔偿该囚犯家人的精神损害，他们因火灾情势和后果而蒙受痛苦。法院在这一案件中讨论了给予精神赔偿所需要的证据，并认定除了已经提交的证据以外，法院不再需要其他任何具体证据。对犯人家属的精神影响和永远失去的家庭关系就已经是充足的证据。

5. 此外，在涉及监狱当局的另一个案件中，上诉索偿法院表示，精神痛苦可造成身体不适或疾病，并构成无法从金钱角度评估的痛苦。在设计所给予的金钱赔偿时，应该使赔偿与所受的精神痛苦相等，以便给予补偿，并惩罚造成损害的责任人或机构。法院还认定，在确定精神损害的数值时，应该考虑投诉人的社会、经济和家庭情况，并认定，精神损害的赔偿费应该与行为的性质和所受的痛苦相称。

6. 在一个民事诉讼案件中，上诉索偿法院认定，为了赔偿精神损害，必须确定某些标准。这些标准包括：核实损害；损害的个人性质；损害是因为侵害了无法用金钱衡量的主观权利或合法权益而造成的事实。

#### 布基纳法索

7. 布基纳法索常驻代表团告知，布基纳法索法院将事项分成“社会”和“行政”两类。对社会事项，如果雇主违反正当程序，则法院可以命令雇主向雇员支付至多三个月的工资。在裁定赔偿金时，法院可以考虑以下因素：雇员多久找到新工

作，雇员的家庭责任，在新的工作岗位上赚取的工资数额，其他有关因素等。在向法院提出索偿时，法院要求索偿中的指控要有证据。

### 布隆迪

8. 布隆迪常驻代表团告知，《宪法》第 23 条作出的一般性规定是，国家及其机构不应以随心所欲的方式对待任何人，国家有义务赔偿因国家或其任何机构随心所欲的行为而受害的人。《民法》第三卷第 258 和 259 条也作了一般性规定，即每个人不仅有责任赔偿自身行为造成的损害，而且有责任赔偿由于自己的疏忽或鲁莽而造成的损害。

9. 根据劳工法，与国家、地方当局或半自治公共机构有就业合同的任何人都可因遭受的物质、精神或其他损害而寻求法律上的补救。在劳工纠纷中，程序违规和违反正当程序的案件主要是立即解雇和(或)不公平地解雇，从而需要支付赔偿金。

10. 物质赔偿是根据《劳工法》计算的。在一起终止合同的案件中，《劳工法》第 52 条规定，代通知赔偿金不得少于：(a) 一个月的工资，如果雇员的工作时间不满三年；(b) 一个半月的工资，如果雇员的工作时间在三至五年之间；(c) 两个月的工资，如果雇员的工作时间在五至十年之间；(d) 三个月的工资，如果雇员的工作时间超过十年。如果没有严重疏忽即予解雇，则《劳工法》第 60 条还规定，除日薪工人外，雇员应领取的赔偿金不少于：(a) 每月现金薪酬平均数，并酌情加上每月实物福利的合法兑换平均值，包括雇员被解雇时有资格享受的住房津贴，倘若雇员工作了三至五年；(b) 将(a)项规定的数额加倍，倘若雇员工作了五至十年；(c) 将(a)项规定的数额乘 3，倘若雇员的工作时间超过十年。此外，法官对非法终止永久合同或提前终止定期合同还给予赔偿金和利息。判例法规定，这笔数额根据以下公式计算：一个月的工资 $\times 6 \times$ 工作年限。法官也可以酌情因其他物质损害而给予赔偿金。

11. 在劳工纠纷中，物质损害并不一定造成精神损害。审理损害求偿案的法官有权酌处蒙受损害的程度和应该给予的赔偿金。雇员对造成的精神损害有举证责任。

### 古巴

12. 古巴常驻代表团表示，《宪法》第 26 条所作的一般性规定是，任何人如因国家官员或雇员在行使公共职务时受到其不当造成的损害或伤害，都有权提出或获得法律规定的适当补偿和赔偿。《民法》第 82 条也作了一般性规定，即任何人如非法地对另一方造成损害或伤害，必须给予补偿。这方面的补偿有各种形式，包括归还财产，赔偿物质损害，赔偿精神损害和补偿损失的收入和受害者因这种非法行为而承担的开支。

13. 第 168 号法令第 18 条具体规定，工人有权因不法行为造成的伤害和损害获得雇主的补偿和赔偿。这条规定适用的案件是已经采取惩戒措施但解决纠纷的机构或主管当局：(a) 规定豁免；(b) 采取较为温和的惩戒措施；或(c) 宣布所争议的措施因为没有及时采取、由无权当局采取或不符合法律规定的程序而无效。在确定伤害补偿或损害赔偿的数额时，第 168 号法令第 20 条规定，解决争端的机构或主管当局应考虑雇员停薪的期限长短或减薪的幅度。第 20 条还规定，补偿金绝对不能超过当事工人如果工作下去会领到的工资，并扣除其在受惩处期间或权利受到侵犯期间从所做的工作中领取的薪酬。

14. 此外，解决冲突的机构对伤害补偿或损害赔偿作出的决定必须依据证明行政当局的不法行为与指称的伤害或损害之间的因果关系的证据。

### 洪都拉斯

15. 洪都拉斯常驻代表团告知，公务员因对解雇、离职有异议而提出的索赔涉及的所有事项均由《行政管辖法》第四章管辖。根据该法，被解雇的公务员可以请求宣布解雇他们的决定无效，并可请求恢复原职。此外，公务员可要求支付损失的工资，或支付赔偿，即就业福利和从解雇之日起算的工资。行政法院常常通过支付既得权利、支付代通知金、失业救济金向投诉人提供赔偿，而不是给予精神损害或精神痛苦赔偿。

16. 一般来说，劳工诉讼或就业诉讼中不提出精神损害或精神痛苦的求偿要求。《行政管辖法》规定了支付赔偿的程序。根据该法第 82(c) 条，赔偿要等按照《民事诉讼法》第 884 条执行判决后才予以支付。行政法院的判例已经对确定国家因违反合同或侵权的不法行为或疏忽而具有赔偿责任的求偿或诉讼给予精神损害赔偿。但是，在侵权诉讼中要求和给予精神损害赔偿的情况非常少。为了获得精神损害赔偿，必须向行政法院提出有关的专家证据，例如精算报告。

### 墨西哥

17. 墨西哥常驻代表团告知，国内的劳工法没有规定对精神损害、精神痛苦、程序违规和违反正当程序进行赔偿。《联邦劳动法》第 48 条规定，工人可以要求的权益是：(a) 恢复原职，或补偿三个月的工资；(b) 支付损失的工资，从声称的解雇之日起至最后判决之日止。此外，根据《宪法》第二十二分节第 123 条(a) 款，还有宪法规定的相当于三个月工资的补偿。

### 乌拉圭

18. 乌拉圭常驻代表团告知，最高法院只允许对少数的劳工案件给予要求的精神损害赔偿。最高法院对精神损害的定义是：除了造成物质损害外，还造成不适、伤害尊严、精神痛苦或其他困苦的伤害。关于精神损害赔偿，最高法院在一个案件中裁定，应该对一名晋升受到无理阻挠的公职人员赔偿 3 000 美元，补偿其所

受的痛苦。在最高法院其他案件中裁定，为了获得精神损害赔偿，必须有证据证明这种伤害。最高法院还裁定，所受精神打击的沉重性或严重程度构成精神损害赔偿的初步依据。此外，最高法院报告，侵犯正当程序权利，一旦得到适当证明，即可给予赔偿。

## 附件五

### 执行秘书长关于联合国监察员和调解事务办公室的活动报告 中的建议

1. 秘书长关于联合国监察员和调解事务办公室的活动报告(A/67/172)第120段指出，“管理者和被管理者之间互动的困难导致一些工作人员投诉骚扰和滥用权力，他们看不到除了提出投诉还有其他方式使其关切问题得到处理”。管理者也向监察员办公室求教，因为担心如果他们如实地给予反馈，会受到投诉，有些人是在已经对他们提出这种投诉之后来向监察员办公室求教的。
2. 报告建议联合国对一定时间内提出的所有骚扰和滥用职权的投诉进行分析，以查明这些案件是否揭示了潜在的业绩管理问题。
3. 人力资源管理厅欢迎监察员办公室就这一问题所作的分析。人力资源管理厅审查了其2012年档案中与根据关于禁止歧视、骚扰(包括性骚扰)和滥用职权的秘书长公报ST/SGB/2008/5提出的投诉有关的案件。2012年档案中的案件总数是35，<sup>a</sup>与秘书处工作人员的总数(约为44 000名工作人员)相比，所占的比例很小。但报告指出，人力资源管理厅档案中的只是按照ST/SGB/2008/5的规定进行真相调查后，提交其采取惩戒行动的案件、提交人力资源管理厅根据ST/SGB/2008/5第5.11节进行审议的投诉<sup>b</sup>和抄送人力资源管理厅的案件。因此，人力资源管理厅明白，这并不反映全联合国范围内就骚扰、滥用职权和歧视提出的所有非正式和正式投诉。
4. 人力资源管理厅局根据自己的档案查明，在2012年依照秘书长的公报提出的投诉中，近一半涉及主管和下属之间的关系(17个投诉)，其中近三分之二的投诉(11个投诉)包括考绩管理的某些方面。
5. 人力资源管理厅认为，如果设法尽早和非正式地解决某些问题，就有可能防止至少其中一些监管关系方面的正式投诉，而且并不是所有可能引起冲突的办公室行为都可能构成不当行为，或是应予正式调查的事因。人力资源管理厅欢迎监察员办公室开展主动行动，提倡尽早解决冲突，以避免诉诸正式机制。人力资源管理厅将继续在这方面与监察员办公室合作。
6. 关于确保主管妥善处理考绩管理工作，从而不至于导致根据秘书长的公报提出正式投诉的举措，管理事务部正在为管理人员制定针对考绩管理问题的经验教

<sup>a</sup> 2012年的年案件总数与人力资源管理厅所知的2011年和2010年的案件数量大致相同，分别为38和24。

<sup>b</sup> 第5.11节规定，如果通常接收投诉的官员是指称的犯罪人，则应该将案件提交给主管人力资源管理助理秘书长。

训指南(编写工作处于后期阶段)。该指南再次提请工作人员和管理人员注意妥善考绩管理的作用和职责,并提供帮助他们进行这项工作的可用资源。

7. 2011年,为所有管理人员和主管(不论级别)推出了必修的考绩管理学习课程。这一课程已在全球推广。人力资源管理厅目前正在开发网上的电子学习课程,将便于全球各地的所有工作人员使用。该课程将讨论工作人员、第一考绩人和第二考绩人各自的作用。

8. 所有考绩管理培训课程都包括了第二考绩人的作用。其包括程度取决于受众性质(例如管理人员和主管必须参加的考绩管理培训,高级领导人的上岗培训方案)。人力资源管理厅承认,针对性强的材料可有助于更好地认识第二考绩人的重要作用,并将进一步探讨这一问题。

9. 考绩管理问题也是其他一些论坛(例如与行政首长、首席人力资源干事举行会议)以及办公室主任和高级管理通报会上讨论的内容,包括高级领导人上岗培训的新方案在内。这些论坛上讨论的一个问题是良好“人事管理”的重要性。

10. 上述措施和主动行动应有助于确保工作人员和管理人员获得处理工作场所冲突的必要帮助,并确保只有在其他解决方式不奏效或不适当的情况下才诉诸正式机制。

11. 缩编和裁员,加上颁布的连续任用政策,使本组织更有必要强调及时考绩和可信评级的重要性。人力资源管理厅继续利用一切可以利用的机会(培训、通报、会议、交流等),向全体管理人员强调这一点。最近,主管人力资源管理助理秘书长在3月6日给各部/办公室负责人的信中,提醒他们这方面的责任。此外,高级主管业绩委员会的职权范围(见ST/SGB/2013/2)包括“每年对联合国秘书处的业绩管理和发展体系进行审查,以确保在全秘书处统一适用,找出并纠正可能的偏差”的责任。

12. 外勤人事司同样认为,时常交流和调整期望值对任何缩编工作都至关重要。该司最近向所有特派团印发了关于缩编的最佳做法,内容包括需要在开始缩编的早期阶段进行沟通,在没有新的消息时进行沟通,在缩编各阶段调整所有工作人员的期望值等等。外勤人事司将继续与特派团合作,提供关于这些问题的必要指导。

13. 人力资源管理厅表示,在有些情况下,直接和间接考绩数量之多,令第一考绩人和第二考绩人都无法招架。因此,一个由工作人员和管理人员组成的关于考绩管理与发展问题的工作组正在着重关注高级管理小组和第二考绩人的作用,设法使这些作用变得更为明白具体,而且更便于操作。为此,工作组正在分头召集高级管理小组焦点小组和第二考绩人焦点小组征求意见。

14. 关于调查和纪律程序，秘书长的报告(A/67/172)第 146 段表示，“具有调查和纪律程序职能的各部，从招聘调查职能人员以及设计和提供培训在职工作人员，到开展调查和确保质量控制，已经在工作层面协调努力。如果增强协同作用，这些单独的努力可以得到加强，也许可以由一个高级别协调人提供支持进行协调，并给予这个问题为管理风险所必需的组织优先地位。”

15. 2012 年下半年和 2013 年上半年期间，法律事务厅应管理委员会的请求，负责领导一个由具有调查和纪律程序职能的各部和各办公室(内部监督事务厅、外勤支助部、维持和平行动部、管理事务部、人力资源管理厅、安全和安保部和道德操守办公室)组成的工作组。工作组的目的是查明与调查有关的关切领域，并提出在秘书处内加强调查工作的建议。

16. 2013 年 3 月，工作组向管理委员会提出建议。管理委员会核可了所有建议，其中包括：(a) 将所有调查长期转交给内部监督事务厅，以此加强调查职能并使其专业化，但需事先完成一项可行性调查和各种有关评估，包括考虑所有可能的结构和资源方面的所涉问题，同时尊重大会第 62/247 号决议的要求；(b) 实施一个短期的试点项目，以检验建立一个训练有素人员常设人才库的可行性，由非内部监督事务厅的调查人员组成，可供监督厅开展调查时使用；(c) 订正经修正的题为“订正纪律措施和程序”的 ST/AI/371 号行政指示和 ST/SGB/2008/5 号秘书长公报；(d) 依照订正的 ST/SGB/2008/5，将所有根据 ST/SGB/2008/5 开展的调查转交给内部监督事务厅；(e) 增加为调查人员提供的培训课程，并评估对培训方案的需求和对现有资源的影响；(f) 建立一个工作组，以考虑集中接收调查案件的可能机制；(g) 改进调查人员的职务说明，并为调查人员专门创立一个职系；(h) 改进完成调查工作后的反馈和宣传工作。管理委员会请法律事务厅继续协助管理委员会主席制定圆满执行上述决定的一整套后继步骤。

17. 关于限制任职期限以避免长期受委派在极端恶劣的工作环境中服务的问题(见 A/67/172，第 147 和 148 段)，大会正在结合全面而有管理的流动方案进行审议。大会已要求人力资源管理厅在第六十八届会议上对此再作若干说明和改进。根据拟议框架，今后将按工作地点分类，规定任职期限(例如在艰苦/极端工作地点服务的工作人员任期 3 年)。

## 附件六

### 遵守《残疾人权利公约》

1. 秘书处已就联合国为残疾人提供一个无障碍环境的问题起草了一个秘书长公报，目前正在对公报进行磋商。公报将制定在联合国秘书处为残疾人创造包容和无障碍工作环境的总框架。公报借鉴了无障碍环境问题部门间工作队的工作成果，并考虑了《残疾人权利公约》及其任择议定书，同时考虑了要求使联合国秘书处的所有残疾人充分和公平享有所有人权和自由的大会各项决议。公报将确保为残疾的工作人员提供合理便利，只要这种便利不对本组织造成过分或不应有的负担。“合理便利”的定义将是调整规则、惯例、条件或要求，以考虑残疾人的特殊需要，目的是使之能够充分和平等地参与。其中包括但不限于调整和改造机器和设备，变更工作内容、工作时间和工作安排，调整工作环境，以便为出入工作岗位提供便利。

2. 此外，关于体检合格证明的行政指示(ST/AI/2011/3)论述了在体格检查过程中为残疾人提供便利的问题，以下是有关摘要：

#### 第 8 节

##### 体检合格证明

8.1 联合国医务主任或医务主任正式授权的医务干事应根据医疗评价的结果，向招聘办公室提供候选人或工作人员的体检合格证明和(或)任何适当意见，包括指出需要合理提供便利的限制或残疾。

8.2 为了最大程度地保守医疗秘密，体检合格证明应以下列方式通知请求办公室：

(a) 合适：适合担任选定职能的人；

(b) 不合适：不适合担任选定职能的人。

8.3 如果认为候选人或工作人员的健康状况适合履行选定的职能，则将由用人单位作出最终录用/部署决定。如果医务主任观察到需要提供合理便利的具体限制或残疾，则将由人力资源管理厅作出最终录用/部署决定。如果根据上文第 8.2 段(b)项，认为候选人或工作人员的健康状况不合适，则应认为此人不符合第 1 节所述的体检要求，不应招募。

#### 第 9 节

##### 医疗评估(包括检查)

9.1 所有工作人员可应医务主任或医务主任正式授权的医务干事的要求，随时接受医疗评估(其中可包括检查)，以保护工作人员的健康和安全，跟踪慢性疾病，或评估上次体检合格以来的新情况如何正在影响一名工作人员行使工作职责的能力。

## 附件七

### 有关外地纪律事项部分要素权力下放可行性试点项目

#### 背景

1. 秘书长在大会第六十二届会议上提出有可能将采取纪律措施的权力下放给特派团团长和总部以外办事处主管。<sup>a</sup> 大会原则上核可有关将采取纪律措施的权力下放，并请秘书长就有关将采取纪律措施的权力下放的备选方案提出一份详细建议(见第 62/228 号决议，第 49 段)。
2. 在随后就这一主题提出的报告(A/63/314)中，秘书长审查了下放权力对组织结构可能产生的影响，并提出有关纪律措施有限权力下放的建议。秘书长特别提议特派团团长和总部以外办事处主管如具备所需的有关能力，应有权以警告和罚款的形式实施较轻微的处罚。<sup>b</sup> 但是，秘书长确定了在进行有限权力下放之前必须采取的一些具体必要条件和保障措施。<sup>c</sup>
3. 大会在第六十三届会议上审议了秘书长的报告以及行政和预算问题咨询委员会的有关报告(A/63/545)，并请秘书长在第六十五届会议上提交有关纪律措施权力下放的新的详细提议(见第 63/253 号决议，第 33 段)。
4. 秘书长在关于联合国内部司法的报告(A/65/373)中回应了这一要求。除其他外，秘书长还在报告中得出结论指出，纪律事项权力下放的若干前提条件在很大程度上还没有达到。因此，秘书长提议搁置先前有关有限权力下放的建议，待进一步作出分析。
5. 大会第六十五届会议再次请秘书长向大会第六十六届会议提交载有详细提案的报告，其中列出有关纪律措施权力下放的可能备选方案(见第 65/251 号决议，第 51 段)。
6. 秘书长在第六十六届会议上回应了大会的要求(见 A/66/275 和 Corr. 1)。除其他外，秘书长指出在处理纪律案件出现三个关键瓶颈：(a) 调查进程的长短、参与调

<sup>a</sup> 见文件 A/62/294，第 98-120 段。秘书长提议的依据是：联合国内部司法系统重新设计小组报告的建议，其中建议全部纪律措施权力下放；工作人员-管理当局协调委员会第二十八届会议的成果，会议一致认为，只有必要的能力到位，才可以下放纪律程序和实行某些纪律措施，以确保工作人员的适当程序权利得到保护，并确保总部以外作出的决定将继续遵循有关细则和条例(见 A/61/205；A/62/294，第 114 段)。

<sup>b</sup> 这一提议反映了工作人员-管理当局协调委员会第二十八届会议提出的建议以及秘书长的报告(A/62/294，第 116 段)最初提出的建议。

<sup>c</sup> 如包括“全面审查根据现行系统规定特派团团长向总部提出的纪律行动建议”以及制订实施警告或罚款的指导准则。后者的指导准则“至关重要，这样才能确保在全系统一致地实施警告和适当程度的罚款”(见 A/63/314，第 24 段)。

查的实体数目以及实情调查和非专业的调查人员进行的其他调查的质量；(b) 让被控行为失当的工作人员作出评论所需的时间；(c) 从调查实体获得其他资料花费的时间。秘书长审查了有关部分权力下放、完全权力下放和没有权力下放的可行性，并得出结论指出，虽然部分权力下放或完全权力下放当时都不是最佳办法，但显然也需要采取行动来解决制度上拖延的问题。因此，秘书长提出四项短期措施来解决这些关切问题：(a) 通过设立一个涵盖一组特派团的服务基地，办一个试点项目，测试将内部司法至关重要的部分下放的可行性；(b) 高度优先案件将通过“快车道”方式处理，据此由所有相关单位将案件列为优先事项；(c) 让外地特派团工作人员休带薪行政假的权力将由主管人力资源管理助理秘书长转给主管外勤支助事务副秘书长；(d) 就纪律事项下放权力问题设立一个部门间工作组。秘书长表示将向大会第六十八届会议提交一份有关这方面的全面报告(同上，第 191-209 段)。

7. 大会认可行政和预算问题咨询委员会的意见，即实施测试将内部司法系统部分要素权力下放的可行性试点项目和秘书长提议的其他短期措施的结果应提交大会第六十八届会议审议(见第 66/237 号决议，执行 A/66/7/Add. 6)。

#### 短期措施的执行现状

8. 从报告不当行为之时起到调查直至结案，外勤支助部、内部监督事务厅和人力资源管理厅协作处理这些问题，以加强对案件的处理。考虑到案件的性质和复杂性，外地和总部的案件管理和报告得到加强，调查工作处理得越来越迅速和有效，人力资源管理厅以前积压尚未处理的纪律事项案件已清理完毕。

9. 在秘书长提议的短期措施中，有些已得到执行，但就其他措施而言，各种事件表明，促使推出措施的战略目标正在通过不同途径得到实现，因此，要审慎重新评估仍需采取什么行动，以实现这些目标。各项措施的讨论情况如下。

#### (a) 将内部司法系统重要要素权力下放的可行性试点项目

10. 提出试点项目，意在通过在内罗毕设立服务基地来涵盖非洲某些外地特派团(“内罗毕试点项目”)，测试将调查和纪律程序的关键要素权力下放的可行性。该项目的目标是在服务基地集中对整个进程至关重要的各种职能，包括法律干事以及行为和纪律干事，并可提供其他职能，如调查员、监察员和工作人员法律援助办公室。人们期望该项目的结构将使调查和纪律程序的关键方面更加靠近案件发生地点，并缩短这些案件处理的所需时间。

11. 随着有关内罗毕试点项目的磋商和规划进程的开展，另一些举措也在同时进行，其目的和效果就是在处理采取纪律措施前程序的某些方面加强本组织的业绩和效率。这些举措的详细情况如下：

(a) 外勤支助部在特派团和总部两级加强其案件管理的质量保证机制。开展这项工作的途径包括由每个外地特派团确立每年开展一次质量保证行动，并由外勤支助部内的行为和纪律股在总部进行监督。年度行动将有助于对不管因任何理由仍有待审理的案件进行认真的重审，并确定行动方针，从而查明可能需要采取行动的任何案件，通过定期评估未结案件的状况，全面减少系统的延误；

(b) 外勤支助部已加强了外地特派团的行为和纪律小组的报告要求，实行每月业绩问责制报告。其中包括加强案件管理方面的业绩指标(见上一分段)，也可作为一个实用工具，对待审和未结案件进行密切追踪和定期质量保证审查；

(c) 外勤支助部还为外地特派团制订主要业绩指标。这些指标对在特派团一级进行的采取纪律措施前程序的某些方面的管理规定了明确的时限。外地特派团于 2013 年 2 月获悉主要业绩指标将适用于对不当行为的严重指控：(一) 如不存在例外情况，在联合国外地特派团任何人员接到任何有关可能的不当行为的信息或投诉后 7 天内，将对该信息或投诉进行评估，以确定是一项还是多项不当行为的指控，并进行适当的记录；(二) 有关不当行为的严重指控将在三天之内交给内部监督事务厅进行调查；(三) 就移交调查后六个月(被指控性剥削和性虐待的案件为三个月)没有完成的不当行为严重指控的调查发送了解后续情况的请求，此后每个月向调查机构发送进一步的了解后续情况的请求；(四) 通常应由外地特派团审查有关不当行为严重指控的调查报告，并在一个月(被指控性剥削和性虐待的案件 15 天)内转交总部采取后续行动；

(d) 外勤支助部已加强向一些外地特派团提供的区域和(或)中间支助。这是通过区域安排进行的，如在联黎部队的安排是支助规模较小的区域特派团(观察员部队、联塞部队、联黎部队、全球服务中心、被占领土协调员办事处、联黎协调办、停战监督组织和联利支助团)，联阿援助团的安排是支助印巴观察组。在设有行为和纪律小组的较大规模的特派团(联利特派团、南苏丹特派团、联刚稳定团和达尔富尔混合行动)建立类似的中间支助，为规模较小、区域上又有联系的特派团提供支助，因为这些特派团没有设专职人员。这些举措视需要通过利用地域内的现有资源，使规模较小的特派团得以受益于复杂的行为和纪律事项的专门知识；

(e) 非监督厅的调查质量日益提高。除其他外，还通过以下方式提高质量：在人力资源管理厅的参与下，由外勤支助部安排、并由内部监督事务厅实施，为特别调查股调查员举办专门培训课程；由人力资源管理厅就已移交以便采取可能的纪律行动的调查报告，以要求澄清或进一步调查的方式不断提出反馈意见。

(f) 2011 年 12 月，管理事务部发布了题为“内部司法系统判例的经验教训：主管指南”的第三卷，其中列出上诉法庭和争议法庭判例的发展动态，其中涉及到调查和纪律事项。除其他外，经验教训指南旨在提高管理人员对本组织内部司

法系统的理解，以便进一步了解在作出影响到工作人员的任命条款和条件的决定时适用的职责和责任。

12. 迄今有迹象表明，本文所述举措的综合影响将对如何处理案件以及如何有效推动案件经过采取纪律措施前阶段和采取纪律措施阶段产生积极影响。鉴于正在进行的范围广泛，秘书长认为需要有一段时间来考虑正在实施的各项举措所产生的累积效应是否在现实上可以实现内罗毕试点项目内构思的总体战略目标。秘书长认为，在现阶段再次进行冷静的反思将可避免工作重复，并确保最有针对性地利用现有资源。在进行评估后，可根据可能发现仍存在的任何缺陷，酌情改组内罗毕试点项目。

13. 因此，建议内罗毕试点项目推迟两年实施，以便根据其他补充性努力如何有助于实现有关提高应对不当行为指控的质量和及时性这一根本目标，对其进行重新评估，进而使外地特派团内有更大的权力和灵活性。

(b) 以“快车道”方式处理高度优先案件

14. 实施以“快车道”方式处理高度优先案件在内罗毕试点项目的磋商和规划进程中已进行讨论。确定高度优先案件的标准也已讨论过，并就适用于此类案件的时限达成一致意见。鉴于上述发展动态，秘书长没有提议对这些案件的处理另外实行一个正式制度。不过，尽管没有正式“快车道”制度，外勤支助部和人力资源管理厅仍然继续按优先次序处理严重案件。

(c) 让工作人员休带薪行政假的权力下放

15. 也有人提议，以试点方式让工作人员在调查和纪律程序没有完成之前休带薪行政假的权力由主管人力资源管理助理秘书长转给主管外勤支助事务副秘书长。转交这一权力目的在于减少批准工作人员在这些情况下休带薪行政假所需的时间。2012年12月19日，这一权力移交生效。在这方面，主管外勤支助事务副秘书长向外地特派团保证在收到申请5天内处理有关在调查和纪律程序没有完成之前让工作人员休带薪行政假的正式申请。人力资源管理厅正在监测这一权力下放的实施效果。

## 附件八

## 2012 年管理评价股建议并由两法庭裁定的赔偿

## A. 管理评价股建议的赔偿

决策部门	赔偿金额	工作人员 职等	数额 (美元)	赔偿原因
毒品和犯罪问题办公室	15 个月基薪净额	P-2/5	76 827.50	因程序不合规定造成落选
防治荒漠化公约秘书处	45 000.00 美元	D-1	45 000.00	收回已被接受的聘用通知
管理部-人力厅-管理司	500.00 美元	G-3/2	500.00	没有就定期聘用未续提供理由
外勤部-非索特派团支助办	2 个月基薪净额	P-4/12	13 301.33	在就工作人员的申请执行书面评估方面存在瑕疵
非洲经委会	相当于 P-2 职等 7 个月特别 职位津贴总数	G-7/8	36 622.95	在没有补偿情况下派任更高职等的 职能
非洲经委会	相当于 P-4 职等约 5 个月特 别职位津贴总数	P-4/3	4 141.73	在没有补偿情况下派任更高职等的 职能
非洲经委会	相当于 GS-5 职等 15 个月特 别职位津贴总数	G-5/3	1 377.65	在没有补偿情况下派任更高职等的 职能
人权高专办	相当于 P-5 职等约 10 个月特 别职位津贴总数	P-4	6 578.51	在没有补偿情况下派任更高职等的 职能
外勤部-科索沃特派团	相当于 P-2 职等 12 个月特别 职位津贴总数	FS-4/13	2 186.80	在没有补偿情况下派任更高职等的 职能
<b>共计</b>			<b>186 536.47</b>	

## B. 法庭裁定的赔偿金

联合国争议法庭 判决书编号	书记官处	实体	联合国争议法庭 裁定的赔偿	联合国上 诉法庭判 决书编号	联合国上诉法庭 裁定的赔偿	支付的净额 (当地货币)	支付的净额 (美元)	日期
UNDT/2012/006	纽约	环境署	(-) 因违反在聘用方面得到适当考虑的权利而赔偿 50 000 美元; (-) 因造成精神痛苦而赔偿 20 000 美元	没有上诉	没有上诉	70 000	70 000	2013 年 4 月 11 日
UNDT/2012/043	纽约	人口基金	因违反权利而赔偿 25 000 美元	2013-UNAT -298	争议法庭的判决得到确认, 上诉被驳回。	25 000	25 000	2012 年 5 月 7 日
UNDT/2012/062	纽约	开发署	(-) 如申请人的合同期限再延长 18 个月, 占全职薪金净额 75% (金钱损失); (-) 50 000 美元 (非金钱损失); (-) 赔偿总额仅限于两年薪金净额	2013-UNAT -307	允许上诉, 争议法庭关于责任和补救的判决书被驳回。	—	—	—
UNDT/2012/067	纽约	秘书处(联海稳定团)	10 000 美元 (精神伤害)	没有上诉	没有上诉	10 000	10 000	2012 年 6 月 30 日
UNDT/2012/121	纽约	秘书处(联海稳定团)	(-) GS-7 职等第十级 7.5 天的薪金; (-) FS-6 职等第十级 4.5 天的薪金; (-) 9 天特派任务生活津贴; (00) 延迟回籍假应享权利 1 200 美元	没有上诉	没有上诉	6 532.94	6 532.94	2012 年 12 月 7 日
UNDT/2012/125	纽约	秘书处(监督厅)	因造成压力紧张和焦虑而赔偿 30 000 美元	上诉中	上诉中	—	—	—
UNDT/2012/126	纽约	秘书处(维和部)	因损害声誉和不当拖延而赔偿 30 000 美元	上诉中	上诉中	—	—	—
UNDT/2012/163	纽约	秘书处(管理部)	因造成焦虑和压力紧张而赔偿 10 000 美元	没有上诉	没有上诉	10 015.14	10 015.14	2013 年 1 月 24 日

联合国争议法庭 判决书编号	书记官处	实体	联合国争议法庭 裁定的赔偿	联合国上 诉法庭判 决书编号	联合国上诉法庭 裁定的赔偿	支付的净额 (当地货币)	支付的净额 (美元)	日期
UNDT/2012/178	纽约	秘书处(管理部)	因造成金钱损失而赔偿 8 496.75 美元	没有上诉	没有上诉	—	9 308.91	2013 年 2 月 6 日
UNDT/2012/186	纽约	秘书处 (新闻中心)	(一) 支付未用年假天数补偿金 的追补利息; (二) 代替通知的 3 个月基薪净额加上追补利息	上诉中	上诉中	—	—	—
UNDT/2012/197	纽约	儿童基金会	就 2011 年 3 月至支付之日的金 额 259.90 美元按适用利率计算 复利	没有上诉	没有上诉	—	259.90	2012 年 10 月 12 日
UNDT/2012/205	纽约	秘书处 (联阿援助团)	(一) 撤销有关对申请人不上班 按年假计算以及体无薪特别假 的裁定; (二) 作适当调整, 以反 映申请人是体半薪病假	没有上诉	没有上诉	—	13 203.09	2013 年 6 月 10 日
UNDT/2012/208	纽约	秘书处(管理部)	恢复原职, 并对应享权利和福 利作适当调整	上诉中	上诉中	—	—	—
UNDT/2012/004	日内瓦	总部	因造成精神损害而赔偿 3 个月 P-3 职等基薪净额	2012-UNAT -276	上诉被驳回, 争议 法庭的判决得到确 认。	—	14 405.79	2013 年 5 月 3 日
UNDT/2012/010	日内瓦	贸发会议	因造成精神损害而赔偿 10 000 美元	2012-UNAT -277	允许上诉, 争议法 庭裁定的赔偿撤 回。	—	—	—
UNDT/2012/030	日内瓦	前南问题国际法庭	因造成精神损害而赔偿 2 000 欧元	2013-UNAT -290	允许上诉, 争议法 庭的判决书被驳 回。	—	—	—
UNDT/2012/066	日内瓦	就业: 贸发会议/ 裁定: 管理部	因造成升职机会失去而赔偿 10 000 瑞士法郎; 因造成精神 损害而赔偿 15 000 瑞士法郎	2013-UNAT -309	允许上诉, 驳回赔 偿 10 000 和 15 000 瑞士法郎的裁定。	—	—	—
UNDT/2012/088	日内瓦	开发署	因造成精神损害而赔偿 8 000 美元	没有上诉	没有上诉	—	8 000	2012 年 7 月 23 日

联合国争讼法庭 判决书编号	书记官处	实体	联合国争讼法庭 裁定的赔偿	联合国上 诉法庭判 决书编号	联合国上 诉法庭 裁定的赔偿	支付的净额 (当地货币)	支付的净额 (美元)	日期
UNDT/2012/095	日内瓦	维也纳办事处/毒品和犯罪问题办公室	因造成精神损害而赔偿 3 000 美元	没有上诉	没有上诉		3 002.71	2012 年 8 月 29 日
UNDT/2012/110	日内瓦	内部司法办公室	因造成精神损害而赔偿 10 000 瑞士法郎	上诉中	上诉中	不适用	不适用	不适用
UNDT/2012/111	日内瓦	内部司法办公室	因造成精神损害而赔偿 9 000 瑞士法郎	没有上诉	没有上诉	9 000 美元	9 404.39	2012 年 9 月 24 日
UNDT/2012/112	日内瓦	难民署	因造成精神损害而赔偿 2 000 瑞士法郎	上诉中	上诉中	不适用	不适用	不适用
UNDT/2012/123	日内瓦	前南问题国际法庭	因造成精神损害而赔偿 2 000 欧元	上诉中	上诉中	不适用	不适用	不适用
UNDT/2012/129	日内瓦	前南问题国际法庭	撤销或支付 2 000 欧元作为替代性赔偿	上诉中	上诉中	不适用	不适用	不适用
UNDT/2012/130	日内瓦	前南问题国际法庭	撤销或支付 2 000 欧元作为替代性赔偿	上诉中	上诉中	不适用	不适用	不适用
UNDT/2012/131	日内瓦	前南问题国际法庭	撤销或支付 2 000 欧元作为替代性赔偿	上诉中	上诉中	不适用	不适用	不适用
UNDT/2012/141	日内瓦	难民署	因造成精神损害而赔偿 1 000 欧元	上诉中	上诉中	不适用	不适用	不适用
UNDT/2012/162	日内瓦	前南问题国际法庭	撤销或支付 2 000 欧元作为替代性赔偿	上诉中	上诉中	不适用	不适用	不适用
UNDT/2012/164	日内瓦	难民署	(-) 撤销或支付 10 000 欧元作为替代性赔偿; (c) 因造成精神损害而赔偿 4 000 欧元	上诉中	上诉中	不适用	不适用	不适用
UNDT/2012/019	内罗毕	非洲经委会	因造成痛苦而赔偿 3 个月 L-1 职等基薪净额	2013-UNAT -299	2013-UNAT 允许上诉, 并撤销争议法庭判决, 裁定赔偿精神损失。			

联合国争议法庭 判决书编号	书记官处	实体	联合国争议法庭 裁定的赔偿	联合国上 诉法庭判 决书编号	联合国上诉法庭 裁定的赔偿	支付的净额 (当地货币)	支付的净额 (美元)	日期
UNDT/2012/037 <sup>a</sup>	内罗毕	联布行动	(-) 因不续合同非法和不当而 赔偿 8 个月基薪净额; (c) 因侵 犯正当程序权而赔偿 2 个月基 薪净额	没有上诉	没有上诉			
UNDT/2012/039	内罗毕	联刚稳定团	(-) 一年 FS-5 职等基薪净额; (c) 因造成精神损害而赔偿 15 000 美元;	2013-UNAT -295	允许上诉。驳回有 关赔偿一年 FS-5 职等基薪净额的裁 定。	46 855.94	2012 年 9 月 10 日	
UNDT/2012/046 <sup>b</sup>	内罗毕	卢旺达问题国际 法庭 该工作人员是在 纽约支薪的一名 国际工作人员。	(c) 恢复申请人 FS-5 职等或支 付 FS-4 和 FS-5 的薪金和应享 权利之间的差额 (-) 补偿 6 个月基薪净额(原联 合申诉委员会裁定); (c) 向申 请人的财产法定继承人支付一 笔养恤金	没有上诉	没有上诉			
UNDT/2012/049	内罗毕	内罗毕办事处	(-) 9 个月基薪净额; (c) 因虐待 而支付 15 000 美元; (c) 因名 誉损失而支付 5 000 美元	2013-UNAT -305	驳回争议法庭裁定 的赔偿。裁定赔偿 先令 金 10 000 美元,但 须加收利息。	10 373.25	2013 年 6 月 20 日	
UNDT/2012/054	内罗毕	儿基会	(-) 补偿 2 年基薪净额,但不予复 职; (c) 精神损害补偿金定为 6 个 月基薪净额; (c) 因违反正当程序 权而支付 6 个月基薪净额	2013-UNAT -302	上诉获得确认,争 议法庭的判决书撤 回。	不适用;	不适用;	
UNDT/2012/068	内罗毕	开发署	(-) 因不续合同而补偿 2 年基薪 净额; (c) 在肯尼亚内罗毕任职期 间的每日生活津贴应享权利。	2013-UNAT -311	上诉获得确认,争 议法庭的判决书撤 回。	0		
UNDT/2012/072	内罗毕	联黎部队	(-) 支付离职之日起的收入损 失; (c) 补偿金为 2 年基薪净额, 但不予复职	2013-UNAT -310	完全撤回争议法庭 的判决书。	9 602.93	2011 年 5 月 19 日	

解雇金  
14 414 000.00 黎  
巴嫩镑,时间代替通  
知和应计年假。没有  
支付其他款项。

联合国争讼法庭 判决书编号	书记官处	实体	联合国争讼法庭 裁定的赔偿	联合国上 诉法庭判 决书编号	联合国上诉法庭 裁定的赔偿	支付的净额 (当地货币)	支付的净额 (美元)	日期
UNDT/2012/076	内罗毕	联科行动	(-) 因精神损害、精神压力和侮辱而补偿3个月基薪净额; (2) 个月全薪以补偿由于有证明病假而没有领到工资; (3) 个月半薪以补偿由于有证明病假后连续12个月休病假期间而没有领到工资	没有上诉	没有上诉		34 501.00	2012年9月21日
UNDT/2012/124	内罗毕	开发署	撤销立即开除处分和复职或支付2年基薪净额	上诉中	上诉中	不适用;		不适用;
UNDT/2012/135	内罗毕	内罗毕办事处	因精神伤害而支付申请人3个月基薪净额	上诉中	上诉中	不适用;	不适用;	不适用;
UNDT/2012/139	内罗毕	联刚特派团	撤销立即开除处分和复职或支付2年基薪净额	上诉中	上诉中	不适用;	不适用;	不适用;
UNDT/2012/150	内罗毕	难民署	(-) 支付案件诉讼费5 000瑞士法郎; (2) 裁定支付2004年6月30日至2008年12月29日总数为23 118美元以及2008年5月13日至12月29日总数为11 559美元的利息	上诉中	上诉中	不适用;	不适用;	不适用;
UNDT/2012/154	内罗毕	儿基会	(-) 补偿2年P-4职等基薪净额, 但撤销立即开除处分和复职; (2) 因违反正当程序而支付6个月基薪净额; (3) 因违反权利而支付6个月基薪净额	上诉中	上诉中	不适用;	不适用;	不适用;
UNDT/2012/158	内罗毕	开发署	按离职时适用的工资率支付一年NO-A职等基薪净额。	上诉中	上诉中	不适用;	不适用;	不适用;
UNDT/2012/161	内罗毕	联科行动	因造成痛苦而赔偿6 000美元	上诉中	上诉中	不适用;	不适用;	不适用;
UNDT/2012/191	内罗毕	达尔富尔混合行动	(-) 2年基薪净额替代复职; (2) 因违反正当程序而赔偿一年基薪净额	上诉中	上诉中	不适用;	不适用;	不适用;

联合国争议法庭 判决书编号	书记官处	实体	联合国争议法庭 裁定的赔偿	联合国上 诉法庭判 决书编号	联合国上诉法庭 裁定的赔偿	支付的净额 (当地货币)	支付的净额 (美元)	日期
UNDT/2012/192	内罗毕	开发署	2年基薪净额替代复职	上诉中	上诉中	不适用；	不适用；	不适用；
UNDT/2012/200	内罗毕	内罗毕办事处	(-) 精神损害补偿金 50 000 美元；(-) 支付 2008 年 10 月 21 日至 2012 年 1 月 P-4 和 P-5 之间的工资差额	上诉中	上诉中	不适用；	不适用；	不适用；
UNDT/2012/201	内罗毕	达尔富尔混合行动	因未能处理有关骚扰和歧视的投诉而赔偿 3 个月基薪净额	没有上诉	没有上诉	17 401.76	2013 年 3 月 7 日	
UNDT/2012/202	内罗毕	联苏特派团	(-) 因实质性违规而赔偿一年基薪净额；(-) 因程序违规而赔偿 4 个月基薪净额	没有上诉	没有上诉	没有作任何回复		

<sup>a</sup> UNDT/2012/037: 根据 2012 年 11 月与主计长办公室的往来公文, 有一项理解, 即将由联合国布隆迪办事处在外地处理付款。

<sup>b</sup> UNDT/2012/046: 2012 年 4 月, 卢旺达问题国际法庭要求提供上一次向该工作人员支付补偿金的详细情况, 并表示他们将致力于执行该裁定。

## C. 已支付的赔偿金明细表

(美元)

基金和方案		
环境署	70 000.00	UNDT/2012/006
人口基金	25 000.00	UNDT/2012/043
儿童基金会	259.90	UNDT/2012/197
儿童基金会	33.80	UNDT/2012/197
开发署	8 000.00	UNDT/2012/088
<b>小计</b>		<b>103 293.70</b>
维持和平特派团		
联海稳定团	6 532.94	UNDT/2012/121
联海稳定团	10 000.00	UNDT/2012/067
联刚稳定团	46 855.94	UNDT/2012/039
联黎部队	9 602.93	UNDT/2012/072
联科行动	34 501.00	UNDT/2012/161
达尔富尔混合行动	17 401.76	UNDT/2012/201
<b>小计</b>		<b>124 894.57</b>
特别政治任务		
联合国阿富汗援助团	13 203.09	UNDT/2012/076
<b>小计</b>		<b>13 203.09</b>
总部以外办事处		
内罗毕办事处	10 373.25	UNDT/2012/049
维也纳办事处	3 002.71	UNDT/2012/095
<b>小计</b>		<b>13 375.96</b>
总部		
总部	14 405.79	UNDT/2012/004
管理部	9 308.91	UNDT/2012/178
管理部	10 015.14	UNDT/2012/163
内部司法办公室	9 404.39	UNDT/2012/111
<b>小计</b>		<b>43 134.23</b>
		<b>共计 297 901.55</b>

## 附件九

### 联合国争议法庭法官关于“职等内职档例常加薪”适用其薪金以及追回所谓多付款项的立场

1. 职等内职档例常加薪适用于法官的薪金实属合理和必要。他们的服务条件在每一个细节上都清楚地表明法官待遇比照 D-2 工作人员。考虑到法官的任期为七年不得连任，适用职等内职档例常加薪是适当的。此外，许多会员国(如法国和德国)都实行众所周知的做法，各自的薪金制度都有一个既定因素，即法官领取职等内例常加薪。
2. 大会决议和聘用通知都没有以明示或默示方式排除职等内职档例常加薪适用于争议法庭法官的薪金。秘书长的基本报告的措辞一般性地提到“相当于D-2 职等的薪金和津贴”(A/63/314, 第 83 段)。该报告附件还在导言部分重申秘书长的建议，即争议法庭法官应“得到相当于D-2 职等工作人员的补偿”。
3. 鉴于附件提到“……D-2 职等第四级”，这一提法不能视为排除适用职等内职档例常加薪。相反，应将其解释为法官的适当初始职等，从而反映了这样一个事实，即有资格获得任命的争议法庭法官必须在行政法领域或相当于在一国或多国辖区内拥有至少 10 年的司法经验(见《争议法庭规约》第 4.3 条(b))。
4. 与联合检查组检查专员的薪金水平相比具有误导性。的确，根据《联合检查组章程》第 14.1 条，这些检查专员“应领取联合国主任(D-2)职等第四级工作人员的薪金和津贴”。然而，应考虑到对这一规定有一个合理的理解，即在颁布该章程时，据我们所知，D-2 职等的薪金表止于第四级。据此，检查专员从获任命开始，其薪金就被列于主任一级的最高职档。因此，就检查专员而言，适用职等内职档例常加薪不会是个问题。从检查专员的例子中可以得出的唯一结论是，争议法庭法官获任命开始也可领取最高可适用的 D-2 职等薪金，即第六级。
5. 无论如何，追回法官薪金的所谓多付款项是不对的。支付 D-2 第五级薪金是联合国内罗毕办事处和联合国日内瓦办事处近两年来的有意所为——后者甚至是经过认真再三考虑，从而带来诚意的期望和既得权利。追回款项没有任何法律依据，因为根据行政当局自己的看法，与工作人员有关的规则可能不适用于法官。