



大会

Distr.: General
7 March 2019
Chinese
Original: English

第七十四届会议

暂定项目表* 项目 142

人力资源管理

2018 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期间秘书长处理纪律事项和可能犯罪行为案件的做法

秘书长的报告

摘要

本报告依照大会第 [59/287](#) 号决议第 16 段的要求提交，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 2018 年 1 月 1 日至 2018 年 12 月 31 日。

请大会表示注意到本报告。

* [A/74/50](#)。



一. 导言

1. 本报告根据大会第 59/287 号决议第 16 段的要求提交，该段要求每年向会员国通报按既定程序和条例对不当行为和(或)犯罪行为经证实的案件采取的所有行动。报告所涉期间为 2018 年 1 月 1 日至 2018 年 12 月 31 日。本次报告是关于这一主题的第一份涵盖 12 个月日历年度而不是 7 月 1 日至 6 月 30 日期间的报告。
2. 本报告第二节全面概述了处理纪律问题的行政框架，包括关于失当行为、调查和纪律程序的行政指示(ST/AI/2017/1)，以便可据此背景理解第三和第四节中的信息。由于 ST/AI/2017/1 号行政指示所规定的过渡安排，本报告中的一些事项属于关于经修订的纪律措施和程序的行政指示(ST/AI/371 和 ST/AI/371/Amend.1)的管辖范围。
3. 第三节概述了在本报告所述期间已证实的不当行为案件。第四节载有本报告所述十二个月期间已结案件处理情况的数据，包括最终没有采取纪律措施的案件、对 2009 年 7 月 1 日以来采取的纪律措施提起申诉的情况，以及关于在本报告所述期间移送人力资源厅采取行动的案件数量和案件性质的数据。第四节还提供了 2009 年 7 月 1 日以来以往报告年度与本报告年度的比较数据。第五节介绍了秘书长对可能犯罪行为案件的处理办法。
4. 在本报告所述期间发布了一份纪律措施综合简编，¹ 为本组织所有工作人员提供 2009 年 7 月 1 日以来最常见的不当行为实例及其纪律后果，同时适当考虑到对有关工作人员隐私的保护。第三节所列已获证实的不当行为案件的概要将在 2019 年列入简编。

二. 纪律事项行政框架概览

A. 规范工作人员行为的立法框架²

5. 《联合国宪章》第一百零一条第三项指出，“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”。
6. 《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，两者规定了国际公务员因其身份而应具有的基本价值观，以及这些基本价值观的具体表现(尤见工作人员条例 1.2 和工作人员细则 1.2)。
7. 工作人员条例 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

¹ “纪律措施简编：2009 年 7 月 1 日至 2017 年 12 月 31 日秘书长处理纪律事项和犯罪行为案件的做法”。可查阅：<https://hr.un.org/sites/hr.un.org/files/handbook/Compendium%20of%20disciplinary%20measures.pdf>。

² 有关工作人员地位、权利和职责以及纪律事项的规定，可在电子版《人力资源手册》(可查阅 <https://hr.un.org/handbook>)中“职责、义务和特权”以及“内部司法与纪律事项”章节中查询。

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。”。

8. 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”。按照这些规定，秘书长在确定何为不当行为和采取纪律措施时拥有广泛的酌处权。

9. 行政指示 [ST/AI/2017/1](#) 第 3.5 节列出了可采取纪律措施的行为的例子。也可参考关于禁止歧视、骚扰(包括性骚扰)和滥用职权的秘书长公报([ST/SGB/2008/5](#))、关于采取特别保护措施防止性剥削和性虐待行为的秘书长公报([ST/SGB/2003/13](#))和关于保护不当行为举报者和正式授权审计或调查合作者不遭报复的秘书长公报([ST/SGB/2017/2/Rev.1](#))。

B. 纪律程序概要

10. 行政指示 [ST/AI/2017/1](#) 于 2017 年 10 月 26 日颁布。按照过渡安排，2017 年 10 月 26 日之前启动的调查及随后的任何纪律程序将继续遵循行政指示 [ST/AI/371](#) 和 [ST/AI/371/Amend.1](#)。

11. 根据行政指示 [ST/AI/2017/1](#) 的规定，所有关于可能的失当行为的报告均应提请内部监督事务厅(监督厅)注意。监督厅在收到可能的失当行为报告后，可决定是加以审议，还是移交负责官员进行评估和可能的调查。主管人员就被举报的失当行为作出的决定应告知监督厅。

12. 行政指示 [ST/AI/2017/1](#) 载有进行调查的最低标准(第 6 节)，并明确表示需要向举报失当行为的人确认收到报告(第 4 节)。该指示还详细说明了与作为调查对象的工作人员有关的某些程序。例如，需在调查约谈开始前或开始之时书面通知这些工作人员，告知将对其进行调查，并告知其所受指控的性质。此外，这些工作人员现在可以挑选另一位工作人员作为观察员陪同其参加约谈。

13. 行政指示 [ST/AI/2017/1](#) 还规定了在什么情况下可以按照工作人员细则 10.4(a)对工作人员实施带薪或停薪行政假。为此，可在不当行为指控提出后的任何时候对工作人员实施行政假，行政假可以持续至纪律程序结束为止。可根据案件的情节，实施带薪或无薪行政假。如该指示所述，工作人员细则 10.4(c)规定，对于性剥削和性虐待案件，如有合理的理由(正当理由)认为工作人员从事了性剥削和性虐待，可对其实施无薪行政假。该指示规定，如对工作人员实施无薪行政假，该工作人员将继续保留某些应享权利和福利。

14. 行政指示 [ST/AI/2017/1](#) 第 7、8 和 9 节概述了调查结束后如何处理有关事项的每个步骤。如果主管人力资源助理秘书长决定启动纪律程序，则向工作人员发出有关不当行为指控的书面通知，并告知其有机会就指控提出意见，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。助理秘书长将根据所提意见，决定是否在采取或不采取行政措施的情况下结案，或者建议采取一项或多项纪律措施。在后一种情况下，主管管理战略、政策和合规事务副秘书长将决定是否采取工作人员细则 10.2(a)规定的一项或多项纪律措施。在某些情况下，就所移

交事项采取的的第一个步骤是请该工作人员提出意见。工作人员细则 10.2(c)规定,如果考虑申斥处分,除其他之外,须征求工作人员的意见,并协助主管人力资源助理秘书长决定是否启动纪律程序。

15. 根据工作人员细则 10.3(c),被采取纪律措施的工作人员可依照《工作人员细则》第十一章的规定向联合国争议法庭提起申诉,对采取的纪律措施提出质疑。³

C. 纪律措施

16. 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(即每起案件可采取多种措施):

- (a) 书面训斥;
- (b) 职等内降一级或多级;
- (c) 在规定的期间内暂停例常加薪资格;
- (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) 降级,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以及给予或不给予终止任用补偿金;
- (i) 开除。

17. 在确定适当措施时,须根据每个案件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。含有潜在从严情节的例子包括屡犯不当行为、意图获取个人利益以及不当行为造成的损害程度。含有潜在从宽情节的例子包括真诚反省和在程序初期自愿披露不当行为。此外,按照工作人员细则 10.3(b),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。鉴于需要进行彻底审查,不能预先确定或普遍适用对某类不当行为的特定处罚。

D. 其他措施

18. 书面和口头申斥、追回应缴还本组织的款额以及实施带薪或停薪行政假均不视为纪律措施。申斥是维持适当行为标准和促进问责制的重要行政措施。书面申斥放入工作人员的公务身份档案。警告或告诫信是管理措施,旨在增强对适当行为标准的认识。此外,在某一行为可构成影响业绩的不当行为时,该问题可在业绩管理框架内处理。这可包括培训、咨询、不续签合同或终止任用。

³ 联合国争议法庭和联合国上诉法庭有关纪律案件的判决可查阅内部司法办公室网站(www.un.org/en/internaljustice)。

三. 2018 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期间采取纪律措施的案件摘要⁴

19. 对于每起采取一项或多项纪律措施的案件，下文均摘要说明不当行为的性质和所采取的纪律措施或其他措施。工作人员的职称或其他类似细节仅在影响到确定要采取的措施时提供。没有载列以纪律措施之外其他方式处理的行为问题，但下文第四节提供了有关此类案件的统计信息。

20. 并非每一起提请秘书长注意的标为失当行为的案件都会导致采取纪律措施或其他措施。当人力资源厅的复核表明并无足够证据将某个事项作为纪律案件追究时，或者当工作人员对不当行为的正式指控提出令人满意的解释时，就会结案。工作人员在调查或纪律程序结束前退休或以其他方式离开本组织，也会结案，除非继续追究符合本组织的利益。对于大部分前工作人员所涉案件，将予以记录并放入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。

21. 大会在第 68/252 号决议第 23 段中，请秘书长采取适当措施，减轻和挽回工作人员不当行为引起的任何损失，并就此提出报告。如下文案件摘要所述，在大多数案件中，在本组织遭受可计量的损失时，要么本组织追回了有关财产和(或)资金，要么由工作人员偿还了所涉资金，要么经决定追回与财务损失相当的数额。

A. 滥用职权、骚扰和歧视

22. 一名工作人员骚扰另一名工作人员，包括使用正式电子邮件账户发送恐吓和辱骂信息，并持续拨打恐吓电话。有重大和令人信服的可从宽处罚情节。处置：书面训斥，两年内暂停考虑晋升资格。申诉：无，商定处罚。

23. 一名工作人员对另一名工作人员进行性骚扰，向后者求欢，并在被拒绝时提出付钱。此外，该工作人员在第二次事件中采取了捣乱行为。该名工作人员部分承认了这一行为，算是一个从宽情节。处置：离职，给予代替通知的补偿金和终止任用偿金。申诉：无。

24. 一名工作人员对另一名联合国人员进行性骚扰，发送露骨的性信息和淫秽照片，并试图进行不必要的接触。该名工作人员的坦白承认算是一个从宽情节。处置：离职，给予代替通知的补偿金，不给终止任用偿金。申诉：向争议法庭提出申诉，案件仍在审理。

B. 盗窃和挪用

25. 一名担任财产管理助理的工作人员未经授权从本组织拿走六个钻头。该工作人员滥用联合国信息和通信技术(信通技术)资源，并向同事提供有关钻头的虚假信息。归还财产算是一个从宽情节。处置：离职，给予代替通知的补偿金，不给终止任用偿金。申诉：无。

⁴ 截至本报告提出之日，摘要中所载信息均属实。

26. 一名工作人员收到一同事所给、用于存入本组织账户的款项。该工作人员留下这笔钱，并出具了一份假存款单。该名工作人员的坦白承认算是一个从宽情节。处置：离职，给予代替通知的补偿金，不给终止任用偿金。申诉：申诉截止日期尚未届满。

27. 一名担任司机的工作人员从仓库中移走属于联合国财产的物品，但未能将其运至任何经核准的地点。该工作人员的较长工作年限算是一个从宽情节。处置：离职，给予代替通知的补偿金，不给终止任用偿金。申诉：向争议法庭提出申诉，案件仍在审理。

28. 一名工作人员在未经授权的情况下，从一个供应点领取了属于联合国财产的物品，将其运至不明地点。处置：离职，给予代替通知的补偿金，不给终止任用偿金。申诉：无。

29. 一名工作人员使用联合国车辆，未经授权将数量不详的大量弹药从联合国大院转移到一家私营公司。该工作人员还企图干扰对此事的正式授权调查。处置：离职，给予代替通知的补偿金，不给终止任用偿金。申诉：向争议法庭提出申诉，案件仍在审理。

30. 一名担任车辆技术员的工作人员试图在未经授权的情况下拿走属于本组织的车辆备件。这些财产被追回。处置：离职，给予代替通知的补偿金，不给终止任用偿金。申诉：无。

C. 虚报和假证明

31. 一名工作人员就一件涉及当地海关的事项写了一封信，假称是以官方身份撰写的。该工作人员的坦白承认以及没有证据表明从中获得私利构成从宽情节。处置：书面训斥并降一个职等，一年内暂停考虑晋升资格。申诉：无。

32. 一名工作人员利用联合国信通技术资源，向第三方谎称可以为其购买特派团二手车。处置：离职，给予代替通知的补偿金，不给终止任用偿金。申诉：无。

33. 一名工作人员多次未能提交休假申请，而是提交关于缺勤的虚假信息，并证明称这些陈述是正确的。有重大和令人信服的从宽情节，包括较早承认。处置：书面训斥，职等内降 10 级，一年内暂停考虑晋升资格。申诉：无，商定处罚。

34. 一名工作人员明知故犯，一再提供受本组织雇用的一位亲属的虚假信息。该名工作人员的坦白承认算是一个从宽情节。处置：离职，给予代替通知的补偿金和终止任用偿金。申诉：向争议法庭提出申诉，案件仍在审理。

35. 为了说明长期缺勤的原因，一名工作人员就所在地点对本组织撒谎，并提交了有关此事的虚假信息。该工作人员还核证了不准确的月度时间报表，并谎称丢失了一个联合国通行证。处置：离职，给予代替通知的补偿金，不给终止任用偿金。申诉：无。

36. 一名工作人员未经授权编制了联合国正式文件，供该工作人员和一名私人身份者跨越国际边界使用。处置：离职，给予代替通知的补偿金和终止任用偿金。申诉：无。

37. 10 名工作人员在向联合国提交的工作申请和(或)呈递材料中没有披露有亲属受雇于本组织。这些工作人员较早坦白承认，并且在困难的特派任务环境中作为一般事务人员服务了很长时间，大大减轻了其行为的责任。处置：降级，暂停考虑晋升资格。申诉：申诉截止日期尚未届满。

38. 一名工作人员提交了一份工作申请，其中载有关于该工作人员学历的虚假陈述。在纪律程序中，该工作人员发送(或请第三方发送)声称来自某所大学的信件，内载关于该工作人员学术资格的进一步失实陈述，这构成从严处罚情节。处置：开除。申诉：无。

39. 一名工作人员取得虚假文件提交给一会员国大使馆，谎报其职务和头衔，还滥用联合国信通技术资源。这一行为损害了本组织的声誉，并且得到了另一名工作人员的帮助，这两个事实构成了从严情节。该工作人员的承认和忏悔算是从宽情节。处置：离职，给予代替通知的补偿金，不给终止任用偿金。申诉：无。

40. 一名工作人员谎报健康状况，以便获得证明，使其有权获得一种福利。该工作人员受信任的重要地位构成了从严情节。该工作人员的较长工作年限及较早承认构成从宽情节。处置：离职，给予代替通知的补偿金，不给终止任用偿金，并从财务上追回福利。申诉：向争议法庭提出申诉，案件仍在审理。

41. 一名担任安保干事的工作人员伪造签署了一份正式备忘录，并将伪造文件当作真实联合国文件提交给地方当局。对联合国声誉的损害构成了从严情节。该工作人员的较长工作年限算是一个从宽情节。处置：开除。申诉：向争议法庭提出申诉，案件仍在审理。

42. 一名工作人员在调查期间两次故意提供虚假信息。该工作人员的较长工作年限及坦白承认构成从宽情节。处置：书面训斥，职等内降两级。申诉：申诉截止日期尚未届满。

D. 不当或扰乱行为

43. 一名工作人员没有办理私家车所有权的正规手续，也没有获得司机保险，在喝酒后发生了事故并试图逃跑。当时，担任安保干事的该名工作人员还未经授权携带了一件勤务武器。事故发生后的危险情形被认为是一项从宽情节。处置：离职，给予代替通知的补偿金和终止任用偿金。申诉：向争议法庭提出申诉，案件仍在审理。

E. 未经许可的外部活动和利益冲突

44. 一名工作人员在受雇于联合国期间未经授权为一家私营协会工作了五年。赚取大笔钱财这一事实构成了从严情节。处置：书面训斥，职等内降五级，并处以相当于三个月净基薪的罚款。申诉：向争议法庭提出申诉，案件仍在审理。

45. 一名工作人员就一个私人建筑工地向第三方提供工程咨询。该工作人员的较长工作年限算是一个从宽情节。处置：书面训斥。申诉：申诉截止日期尚未届满。
46. 一名工作人员指示一个或多个个体订约人在工作时间到私人建筑工地工作，并对他们的工作进行监督。该工作人员和个体订约人在该私人建筑工地服务的时间过长构成从严情节。该工作人员的较长工作年限算是一个从宽情节。处置：离职，给予代替通知的补偿金，不给终止任用偿金。申诉：申诉截止日期尚未届满。
47. 一名不负责采购相关职能的一般事务职类工作人员未经授权与两家公司一道参加了外部活动，而且在此过程中不当利用了联合国信通技术资源，并且没有披露活动可能产生的利益冲突。处置：三年内暂停考虑晋升资格，并处以相当于三个月净基薪的罚款，职等内降两级。申诉：无。
48. 一名工作人员未经授权成为政治职务候选人。处置：离职，给予代替通知的补偿金和终止任用偿金。申诉：无。
49. 一名工作人员未经授权发出公函，虚假标明其职务和职衔，并提供虚假或未经证实的信息支持第三方，且滥用联合国信通技术资源。该工作人员的较长工作年限及坦白承认构成从宽情节。处置：离职，给予代替通知的补偿金和终止任用偿金。申诉：无，商定处罚。
50. 一名工作人员在受雇于本组织期间未经授权从事外部职业长达 12 年，也未披露实际或可能的利益冲突。该工作人员的承认和较长工作年限算是从宽情节。处置：离职，给予代替通知的补偿金，不给终止任用偿金。申诉：无。
51. 一名工作人员未经授权，就其正常工作职责之外与联合国有关的事项接受新闻机构的采访。该工作人员的承认和忏悔构成从宽情节。处置：书面训斥。申诉：无。

F. 攻击和虐待行为

52. 一名工作人员在下班后拒绝听从联合国安保人员的指示，并与他们发生了肢体冲突。该名工作人员较长的工作年限构成从宽情节。处置：离职，给予代替通知的补偿金，不给终止任用偿金。申诉：无。
53. 一名工作人员对一名同居伴侣(也是工作人员)进行言语和身体攻击，最终造成伤害。处置：开除。申诉：申诉截止日期尚未届满。
54. 一名工作人员在联合国营地一次高规格活动中做出扰乱行为。处置：书面训斥。申诉：无。
55. 一名工作人员威胁要杀害另一名工作人员，并对联合国、前秘书长和另一名工作人员使用侮辱性和亵渎性语言。其威胁逼真生动，骇人听闻，构成从严情节。该名工作人员较长的工作年限构成从宽情节。处置：离职，给予代替通知的补偿金，不给终止任用偿金。申诉：申诉截止日期尚未届满。
56. 一名工作人员殴打、威胁和辱骂另一名工作人员。有从宽情节，包括供认部分事实、工作年限较长且可能遭到挑衅。处置：离职，给予代替通知的补偿金，不给终止任用偿金。申诉：无。

57. 一名工作人员殴打另一名工作人员。还继续挑衅这名工作人员，构成了从严情节。该名工作人员工作年限较长，并供认部分事实，构成从宽情节。处置：离职，给予代替通知的补偿金，不给终止任用偿金。申诉：申诉截止日期尚未届满。

58. 一名工作人员对联合国服务供应商的雇员大喊大叫，并使用攻击性和(或)贬低种族的语言。该工作人员是在高压情况下做出这些行为，构成从宽情节。处置：离职，给予代替通知的补偿金，给予终止任用偿金。申诉：申诉截止日期尚未届满。

G. 未履行个人义务

59. 一名工作人员未能遵照秘书长的明确指示解决私人法律义务。曾因同一事项受过处罚，构成从严情节。处置：降一个职等，三年内暂停考虑晋升资格，以及采取行政行动。申诉：无。

60. 一名工作人员未能遵守与先前一个纪律事项有关的行政措施。该名工作人员采取了纠正行为、工作年限较长且较早供认，这些构成从宽情节。处置：书面训斥。申诉：无。

H. 性剥削和性虐待

61. 一名工作人员对一名当地人员进行性剥削行为：威胁说要揭露他们的性关系并公开私密材料，借此诱使该当地人员与其继续发生性关系。该工作人员使用联合国通信技术资源公开了这名当地人员的私密和露骨材料。处置：开除。申诉：无。

62. 一名工作人员对其监管的一名个体订约人和另一名提交了就业申请的人进行性剥削，并试图对其进行性虐待。处置：离职，给予代替通知的补偿金，不给终止任用偿金。申诉：申诉截止日期尚未届满。

63. 一名工作人员对一名未成年人进行性剥削和性虐待。处置：开除。申诉：向争议法庭提出申诉，案件仍在审理。

64. 一名工作人员参与了性剥削。该工作人员供认不讳，不知其行为具有剥削性质，这些构成从宽情节。处置：离职，给予代替通知的补偿金，不给终止任用偿金。申诉：向争议法庭提出申诉，案件仍在审理。

65. 一名工作人员没有上报对一名未成年人遭到性剥削和性虐待一事的投诉，并在此事上误导另一名工作人员。该名工作人员较长的工作年限构成从宽情节。处置：离职，给予代替通知的补偿金，不给终止任用偿金，处以金额等于一个月净基薪、适用的工作地点差价调整数和津贴的罚款。申诉：无，商定处罚措施。

I. 滥用联合国财产和资产

66. 一名担任司机的工作人员持有少量非法物质。该工作人员被捕和受拘时存在程序缺陷，构成从宽情节。处置：书面训斥。申诉：无。

67. 一名担任司机的工作人员在宵禁期间，受酒精影响，未经授权驾驶一辆联合国车辆，导致撞车，造成严重损坏。该名工作人员供认不讳，构成从宽情节。处

置：离职，给予代替通知的补偿金，给予终止任用偿金，追回 5 993.87 美元。申诉：无。

68. 一名担任司机的工作人员使用联合国车辆运输燃料服务人员提供的燃料，并出售这些燃料谋取私利。处置：书面训斥，职等内降三级，并处以金额等于一个月净基薪的罚款。由于没有确定燃料的所属问题，没有追回任何损失。申诉：申诉截止日期尚未届满。

J. 其他

69. 一名担任安保干事的工作人员丢失了含有关于安保相关问题的机密信息的文件，这些文件次日被一家媒体组织公开。该工作人员没有报告文件丢失一事。该名工作人员较长的工作年限构成从宽情节。处置：书面训斥，职等内降四级，两年内暂停考虑晋升资格。申诉：向争议法庭提出申诉，案件仍在审理。

70. 一名从事采购的工作人员未能披露其家庭成员(一名或多名)参与管理和(或)拥有的公司参与了联合国采购活动并得到聘用，由此导致了利益冲突。处置：离职，给予代替通知的补偿金，不给终止任用偿金。申诉：无。

71. 一名工作人员对一名提交报告举报可能存在不当行为的下属工作人员进行报复，在其考绩文件中做出了负面评论，这些评论还提及提交报告一事。处置：职等内降四级以及书面训斥。申诉：申诉截止日期尚未届满。

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

72. 本节中的表格提供资料说明本报告所述期间的结案数量和处理情况，其中包括未导致采取纪律措施的案件。还提供资料说明了自 2009 年 7 月 1 日以来就采取的纪律措施向争议法庭和上诉法庭提出申诉的情况。

73. 通常完成纪律程序所需的时间各不相同，取决于事项复杂程度、移送案件中所载证据的数量和质量，以及人力资源厅审查后可能需要作出的任何澄清或提供的任何进一步资料。如前所述，争议法庭和上诉法庭涉及举证标准的判例以及关于证人证词可靠性的其他规定继续要求人力资源厅提高审查级别，并要求调查实体收集更多证据。⁵

74. 用于处理案件的时间还包括在纪律程序期间相关工作人员对不当行为指控作出答复，以及人力资源厅获取任何进一步相关资料所需时间，这段时间可能较长。在收到工作人员的答复后，通常需要请调查实体进一步澄清和(或)提供证据，

⁵ 行政指示 [ST/AI/2017/1](#) 反映了上诉法庭对“Molari”案的判决(2011-UNAT-164)，该文件规定，在可能导致终止任用的案件中，举证标准应是“明确且令人信服的证据”，而其他案件的举证标准应是“占有优势的证据”。上诉法庭还在最近对“Sall”案的判决(2018-UNAT-889)中指出，争议法庭复审案件并不一定意味着要复审证据；如果有足够实质证据记录在案，争议法庭可基于记录作出判决。实际上，这导致人力资源厅经常需要在事项初次移送后要求调查实体提供更多资料，以确保有足够的符合规定举证标准并经得起司法审查的证据记录在案。

然后还要再给工作人员作出评论意见的机会。⁶ 工作人员和工作人员法律援助办公室若请求延长答复人力资源厅信函的时间，也会导致完成案件所用时间增加。

75. 表 1 和表 2 所反映的是在本报告所述期间及之前移送人力资源厅、但在本报告所述期间内结案的案件。在本报告所述期间，案件从移送人力资源厅到处理完毕的平均时间为 7.4 个月，与 2017 年 6 月 30 日终了期间(7.7 个月)相比略有下降。表 2 列出了在本报告所述期间处置的案件所需的结案时间，按调查实体开列。

表 1

2018 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期间已结案件的处置情况

处置	数量
开除	6
离职，给予代替通知的补偿金，给予或不给予终止任用偿金。	28
其他纪律措施	26
行政措施	3
无措施结案	5
未作为纪律事项追究	22
工作人员在案件移送人力资源厅之前或之后、在纪律程序结束前离职	26
其他	8
共计	124^a

^a 虽然采取的处置有 124 项，但这些处置完结了 129 起案件。其中有五名工作人员离职或被开除，使他们各自涉及的 2 起案件结案，因此共 10 起案件结案。

表 2

2018 年 1 月 1 日至 12 月 31 日结案的案件的处置时间，按调查实体开列

(月)

调查实体	案件处置时间(月)
安全和安保部	3.3
调查小组	7.1
内部监督事务厅	7.1
特别调查股	8.2
其他	5.0

76. 在本报告所述期间结案的 129 起案件中有 22 起即 17%未作为纪律事项追究，与前三个年度报告所述期间未追究案件的百分比相比有所增加；在 2014、2015、2016 和 2017 年 6 月 30 日终了的前四个年度报告所述期间，相应百分比分别为

⁶ 争议法庭和上诉法庭在“Israbhakdi”案(UNDT/2012/010, 2012-UNAT-277)中确认了应将补充资料提供给工作人员进行评论的要求。

20%、15%、8%和 12%。如前所述，现在调查更加彻底，而且调查实体对人力资源厅提出的、进一步提供支持信息的要求反应更加迅速。然而，某一事项未被追究的原因取决于该案件的具体事实和情况。比较数据显示了一个趋势：移送但在纪律程序中未被追究的事项占 10%至 20%。这一比率不是说调查实体失职或者移送事项的干事出错，而是表明，在审查纪律移送案件时适用了适当的严格标准。

表 3
本年度报告所述期间和之前四个年度报告所述期间内结案的案件

期间	编号
2018 年 1 月 1 日-2018 年 12 月 31 日	129
2016 年 7 月 1 日-2017 年 6 月 30 日	136
2015 年 7 月 1 日-2016 年 6 月 30 日	143
2014 年 7 月 1 日-2015 年 6 月 30 日	148
2013 年 7 月 1 日-2014 年 6 月 30 日	115

77. 如表 3 所示，与前三个年度报告所述期间相比，结案的案件数量略有减少。本报告所述期间采取了 60 项纪律措施。⁷ 在 2014 年 6 月 30 日、2015 年 6 月 30 日、2016 年 6 月 30 日和 2017 年 6 月 30 日終了的前四个年度报告所述期间，分别实施了 39、64、67 和 55 项纪律措施。本报告所述期间采取的纪律措施数量与前四个年度报告所述期间采取的平均纪律措施数量保持一致。⁸

78. 关于人力资源厅的工作量，该厅除了就可能采取纪律行动的移送案件行使职能外，还根据秘书长关于禁止歧视、骚扰(包括性骚扰)和滥用职权的公报(ST/SGB/2008/5)，在处理涉及对最高级别工作人员投诉的案件方面发挥作用。在这方面，该厅就是否启动调查提出建议，酌情审查已完成的调查报告并将理由充分的书面结果提供给投诉人和被指控的违规者。此外，人力资源厅日常还就处理该公报规定范围内的投诉向其他部厅提供咨询意见。鉴于此类案件的复杂性和敏感性，该厅在这些事项上的参与往往需要非常密集的资源。

79. 人力资源厅与纪律问题有关的工作量还包括就纪律相关事项的申诉，包括就暂停执行和质疑因任用前的事实导致终止任用的更复杂情形，在争议法庭上代表秘书长出庭。此外，该厅还就安排工作人员休无薪行政假的请求向主管管理战略、政策和合规事务副秘书长提出建议。该厅还积极参与致力于制定行为问题相关政策的工作组和委员会的工作，包括联合国系统行政首长协调理事会(首协会)应对性骚扰问题特别工作组，并参与开发一个首协会全系统关于性剥削和性虐待以及性骚扰已证实案件的筛查数据库。

⁷ 这一数字反映了 65 起案件结案，因为对五名工作人员中每人采取一项纪律措施使与每人有关的 2 起案件结案，共使 10 起案件结案。

⁸ 过去四个年度报告所述期间实施纪律措施的平均数是 56.25。

B. 对纪律措施提出的申诉

80. 一旦已结案件导致采取纪律措施，工作人员可在争议法庭对该项决定提出质疑。值得注意的是，自 2009 年 7 月 1 日以来被申诉的纪律措施所占百分比相对较小。⁹ 在 2017 年 6 月 30 日终了的上一个年度报告所述期间，有 12 起案件被申诉，占 22%。¹⁰ 本报告所述期间¹¹ 的申诉数量与上一年度报告所述期间相同。

表 4

对 2009 年 7 月 1 日至 2017 年 6 月 30 日期间采取的纪律措施提出的申诉

期间	数量	百分比
2018 年 1 月 1 日-2018 年 12 月 31 日	12	20
2016 年 7 月 1 日-2017 年 6 月 30 日	12	22
2015 年 7 月 1 日-2016 年 6 月 30 日	17	25
2014 年 7 月 1 日-2015 年 6 月 30 日	7	11
2013 年 7 月 1 日-2014 年 6 月 30 日	2	5
2012 年 7 月 1 日-2013 年 6 月 30 日	5	11
2011 年 7 月 1 日-2012 年 6 月 30 日	7	16
2010 年 7 月 1 日-2011 年 6 月 30 日	16	16
2009 年 7 月 1 日-2010 年 6 月 30 日	8	26

81. 争议法庭和上诉法庭就秘书处在 2009 年 7 月 1 日之后施加的纪律处罚所作的判决数量相对较少。两个法庭继续重点审查采取纪律措施所依据的事实是否按规定标准确证。两个法庭都尊重秘书长决定所实施处罚是否相称的酌处权。表 5 列示从 2009 年 7 月 1 日至今在争议法庭和上诉法庭对已采取的纪律措施提出质疑的总体结果。

表 5

对 2009 年 7 月 1 日至 2018 年 12 月 31 日期间采取的纪律措施所提申诉的处理情况

处理	数量	百分比
被申诉人胜诉及工作人员在争议法庭或上诉法庭撤案的案件 ^a	52	81
和解	8	13

⁹ 在过去九年里，争议法庭和上诉法庭审议了 2009 年 7 月 1 日前在以前司法系统下对采取的纪律措施提出的申诉以及 2009 年 7 月 1 日后对采取的纪律措施提出的申诉。本节各表不包含对新司法系统推出前采取的纪律措施提出的申诉或其结果资料。

¹⁰ 上年度报告(A/72/209)里的数字不包括在报告提交时尚未上诉的案件。这一数字已更新，以反映在上一个报告所述期间内结案并在该期间结束后提出申诉的案件数。因此，对上一个报告所述期间内采取的纪律措施提出申诉的百分比现为 22%，即有 12 起案件提出申诉(高于之前的 10 起案件)。

¹¹ 2018 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期间，在采取了纪律措施且申诉期限已截止的 60 起案件中，有 12 起案件的所涉工作人员对处罚提出了申诉。还有 22 起采取了纪律措施的案件，截至本报告提交之日申诉期限尚未截止。

处理	数量	百分比
被申诉人可能或完全败诉案件 ^b	4	6
共计	64	100
工作人员的申诉在争议法庭或上诉法庭尚待裁决或者向上诉法庭提出上诉的期限尚未截止	27	

^a 该数目包括下列案件：被申诉人在争议法庭胜诉且工作人员未向上诉法庭提出上诉；被申诉人在争议法庭和上诉法庭胜诉；工作人员在争议法庭胜诉，但被申诉人在上诉法庭胜诉；工作人员撤回向争议法庭提出的上诉。

^b 该数目包括下列案件：被申诉人在争议法庭胜诉，但工作人员在上诉法庭胜诉；工作人员在争议法庭胜诉且被申诉人未向上诉法庭提出上诉。

C. 人力资源厅收到的案件

82. 本节各表列示在本报告所述期间移送人力资源厅、可能采取纪律行动的案件数量和类型，以及之前四个年度报告所述期间收到的案件数量。

83. 本报告所述期间收到的案件数量与之前四个年度报告期相比有所增加。

表 6

本年度报告所述期间和前四个年度报告所述期间人力资源厅收到的案件

期间	数量
2018 年 1 月 1 日-2018 年 12 月 31 日	149
2016 年 7 月 1 日-2017 年 6 月 30 日	123
2015 年 7 月 1 日-2016 年 6 月 30 日	130
2014 年 7 月 1 日-2015 年 6 月 30 日	143
2013 年 7 月 1 日-2014 年 6 月 30 日	140

84. 本报告所述期间涉及外勤人员的案件比例为 61%。之前四个年度报告所述期间的相应比例分别为 70%、68%、84%和 51%。外地特派团案件所占比例大致与以往报告所述期间一致。

表 7

2018 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期间人力资源厅收到的案件来源

来源	数量	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	58	39
与外勤人员有关的案件	91	61
共计	149	100

表 8

2018 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期间收到的案件，按不当行为类别分列¹²

不当行为类别	编号
滥用职权/骚扰/歧视	32
攻击(言语和身体)	11
虚报和假证明	51
采购违规行为	5
滥用联合国财产或资产	2
未履行个人法律义务	2
报复	4
性剥削和性虐待	6
盗窃和挪用	20
未经许可的外部活动和利益冲突	7
财务披露	2
其他	7
共计	149

85. 下表 9 列出了本报告所述期间与以往四个年度报告所述期间移送的与性剥削和性虐待以及性骚扰有关的事项的比较数据。

表 9

本年度报告所述期间与以往四个年度报告所述期间移送的与性剥削和性虐待以及性骚扰有关的案件

	性剥削和性虐待案件		性骚扰案件	
	收到	处置	收到	处置
2018 年 1 月 1 日-12 月 31 日	5	10	16	6
2017 年 1 月 1 日-12 月 31 日	7	4	4	6
2016 年 1 月 1 日-12 月 31 日	3	2	4	3
2015 年 1 月 1 日-12 月 31 日	2	2	3	4
2014 年 1 月 1 日-12 月 31 日	5	5	3	1

¹² 移送人力资源厅的案件按不当行为类别分列的数目每年差别很大。尽管如此，文表 9 还是罗列了一些比较数据。

五. 可能的犯罪行为

86. 大会第 [59/287](#) 号决议请秘书长在不当行为和(或)犯罪行为已获证实时，迅速采取行动，并向各会员国通报已采取的行动。在本报告所述期间，向会员国移送了 11 起对联合国官员或特派专家的犯罪行为提出可靠指控的案件。

六. 结论

87. 秘书长请大会注意到本报告。
