



第七十六届会议

暂定项目表* 项目 149

联合国内部司法

联合国内部司法

内部司法理事会的报告

摘要

内部司法理事会的此份报告是理事会现任成员的第一份报告，侧重于内部司法系统的司法和运作效率，是依照大会相关决议且在与利益攸关方广泛协商基础上编写的。为了进一步改进这一制度，理事会提出了有关诉诸司法的建议，包括司法方面的性别平等和种族问题，以及工作人员协会在法庭的地位。按照要求，理事会还提出了 2021-2022 年期间的工作方案。最后，本报告包含联合国上诉法庭和联合国争议法庭各自的意见和报告。

* A/76/50。



目录

	页次
一. 导言	3
二. 建议	4
A. 司法和业务效率	4
B. 工作人员协会在两法庭的地位	9
C. 诉诸司法中的性别和种族问题	9
三. 联合国内部司法理事会 2021-2022 年期间工作方案	11
四. 鸣谢	12
附件	
一. 联合国上诉法庭的观点和 2020 年联合国上诉法庭关于不当行为指控和欠缺行为能力方面信息的报告	13
二. 联合国争议法庭的观点和 2020 年联合国争议法庭关于不当行为指控和欠缺行为能力方面信息的报告	16

一. 引言

1. 大会在其第 61/261 号决议中规定，按照国际法有关规则及法治原则和正当程序，在联合国建立一个独立、透明、专业化、资源充足和权力分散的内部司法系统，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。
2. 随后在其第 62/228 号决议中，大会设立了内部司法理事会，以确保内部司法系统的独立性、专业性和问责制，并要求理事会就内部司法系统的实施向大会提出意见。大会第 75/248 号决议核准了秘书长报告 A/75/162 附件五所载的理事会服务条件和任用要求。
3. 任期将于 2024 年 11 月 12 日结束的第四届内部司法理事会成员如下：丹尼斯·拜伦(圣基茨和尼维斯)，杰出法学家，由其他四名成员提名担任主席；卡门·阿蒂加斯(乌拉圭)，杰出外聘法学家，由工作人员提名；阿达玛·迪昂(塞内加尔)，管理层代表；路易斯·奥蒂斯(加拿大)，杰出外聘法学家，由管理层提名；和马修·珀金斯(美利坚合众国)，工作人员代表。
4. 2021 年 4 月 5 日至 14 日，理事会通过视频会议与利益攸关方举行了全体会议和其他会议。¹
5. 在编写本报告时，理事会依据大会的相关决议以及内部司法系统各利益攸关方提供的信息。
6. 理事会同意编写一份重点突出的报告，方便会员国在大会下届会议期间审议。因此，理事会决定推迟审议利益攸关方提出的一些重要问题，以便理事会成员能够收集更多信息，彻底分析这些问题，并提出处理这些问题的可能方式。理事会还意识到，理事会往届成员已对其中一些问题进行了广泛研究，因此打算审查过去的研究和提议，以优化其自己的意见。下文第三节详细阐述了这些问题。
7. 依照大会第 75/248 号决议第 34 段，联合国上诉法庭的观点和联合国争议法庭的意见分别载于本报告附件一和附件二。按照联合国争议法庭和联合国上诉法庭法官涉嫌不当行为或欠缺行为能力的申诉解决机制第 21 段的要求提交的 2020 年两个法庭各自关于法官涉嫌不当行为的报告和关于法官欠缺行为能力的资料也载于附件一和附件二。

¹ 与下列方面举行了会议：上诉法庭庭长、争议法庭法官、书记官处的成员、内部司法办公室(包括执行主任和工作人员法律援助办公室)、一些工作人员工会和工作人员协会、管理战略、政策和合规部的人力资源厅、业务支助部人力资源服务司、代表秘书长的秘书处及各基金和方案的法律办公室、管理当局评价股以及联合国监察员和调解事务办公室。邀请所有人自由提出关切和感兴趣的事项。

二. 建议

A. 司法和业务效率

8. 大会在第 74/258 号决议第 27 段中敦促两法庭修订其各自的程序规则，以期精简和统一其案件管理办法，包括确保在案件中不迟于申请提交日起 90 天采取首次司法行动。大会在第 75/248 号决议第 26 段中欢迎在减少争议法庭待审案件和陈旧案件数量方面取得的进展，强调指出必须继续执行第 73/276 号和第 74/258 号决议提出的所有措施，并请秘书长继续报告采取了哪些进一步处理积压案件的措施，并且优先处理待审时间超过 400 天的案件。大会在同一份决议第 35 段中欢迎理事会就可采取何种方式提高司法和业务效率提出更多意见。

9. 在审查了争议法庭发布的判决处置流程图表后，理事会注意到，法庭的积压案件已从 2018 年底的 404 个待决案件(见 A/75/162，表 4)减少到 2021 年 4 月的 177 个待决案件。² 然而，理事会注意到，有 69 个案件悬而未决超过 400 天，58 个案件超过 100 天没有移交给法官。³ 尽管作出了努力，但法庭必须减少积压超过 400 天的案件。

10. 理事会还认为，调解司没有实际开展业务，也没有实现其主要目标，即避免不必要的诉讼，后者是内部司法的一个关键要素(见大会第 61/261 号决议，第 11 段)。

正式系统

11. 联合国实行了两级司法制度，以解决劳动法争议。正如劳动法文献所承认的那样，解决个人劳资纠纷的有效和高效机制有助于营造健康的工作场所环境，提高积极性并降低与缺勤相关的成本。2019 年提交给争议法庭的申请分为七大类：(a) 离职(不续签以及与离职有关的其他事项)；(b) 与任用有关的事项(未被任用、未被晋升和有关事项)；(c) 纪律事项；(d) 福利和应享待遇；(e) 道德操守办公室事项；(f) 实施行政措施；(g) 其他。⁴

12. 超过 90 天未分派的案件以及在法庭待决超过 400 天的案件应引起法庭的特别注意。因此，应当专注地通过团队协同努力减少这些积压。理事会认为，这可以作为由法庭庭长策划和管理的一项特别司法任务。

13. 庭长的权威和独立性是两个法庭现代化和提高效率以及监督议事规则现代化和发展的关键组成部分。理事会认为，现行的法庭庭长每年轮换制度妨碍了行使庭长职位的权力。若由大会任命一名庭长，任期七年，将更好地实现对法庭的实时司法行政和管理，包括为法官设定可衡量的业绩目标且加以监测，并监督首席书记官长的案件分配工作。争议法庭庭长可以处理立案后 90 天内案件未被指

² 见联合国争议法庭，“2021 年 5 月案件负荷看板”，可查阅 <https://www.un.org/en/internaljustice/pdfs/Caseload-dashboard-UNDT-2021.pdf>。

³ 同上。

⁴ 见 A/75/162，第 18 段。

派采取初步司法干预的积压工作，并消除待决超过 400 天的案件积压量。授予庭长更长任期将有助于改进案件管理体系，使其能够根据案件复杂性采取措施，从而改变当前按数字指派案件的系统，采用更高效的模式。即使保留现行的任用方式，亦须修订任用规则。

14. 最后，理事会建议修正两法庭的行为守则，以填补现有规范中的一个漏洞，规定任何专职法官不得从事其司法职责以外的任何职业或任务。

建议 1

理事会建议大会考虑修正两法庭各自的规约，规定由大会根据理事会的建议任命庭长，任期七年，以取代现行制度。理事会坚定地建议，这类职位的遴选程序应允许针对担任该职务所需的具体技能进行询问。

建议 2

理事会还建议大会考虑修正两法庭各自的规约，采纳司法调解概念，作为迅速有效解决争议的补充工具。

建议 3

理事会建议对行为守则进行修正，加入如下条款：任何专职法官不得直接或间接从事其司法职责以外的任何职业或任务，每位法官均应专心从事其司法职责。

非正式系统

15. 设立调解司以促进非正式解决冲突是设计新的联合国司法系统的重要工具。重新设计小组在 2006 年建议建立一个统一的非正式司法系统，其主要组成部分如下：一名能够调解重要案件并报告行政管理不善情况的监察员和一个调解司，以解决监察员或两法庭提交的争议(见 A/61/205，第 44 段)。

16. 大会在建立联合国内部司法系统时认可这些特性。行政和预算问题咨询委员会在其 2007 年 10 月关于内部司法的报告中提及秘书长关于成立调解司的提议时指出，调解司将“为正式调解服务配备专用能力。调解司将根据冲突各方的共同自愿请求，对由监察员办公室或通过联合国争议法庭命令提交给它的案件进行调解。通过调解进程达成的协议具有约束力，并排除进一步诉诸非正式和正式系统的可能性。调解司拟由一名协调调解员(D-1)、两名调解员(P-5)和两名行政助理(一般事务人员(其他职等))组成。行预咨委会建议 2008 年 1 月 1 日起成立调解司，由协调调解员(D-1)、两名调解员(P-5)和一名行政助理(一般事务人员(其他职等))四个员额组成，但不包括第二名行政助理。”⁵

17. 经行预咨委会核可的秘书长的提议得到大会核准。2008 年 1 月 1 日，根据 2007 年 12 月通过的一项决议设立了调解司，大会在该决议中确认，非正式解决冲突是内部司法系统的一个重要组成部分，目的是避免不必要的诉讼(见第 62/228 号决议，第 22 和 30 段)。

⁵ 见 A/62/7/Add.7，第 21 段。

18. 2020年12月，大会重申，非正式系统是工作人员寻求纠正冤情和便利管理人员参与的一个切实有效办法(见第75/248号决议，第14段)。

19. 然而，大会设想的统一非正式制度并没有实现其首要目标。监察员发挥了重要作用，监测和报告在做法和政策方面的管理不善问题，但从未积极和具体地将调解视为实时解决争议和诉讼的重要手段。事实上，在过去几年中，联合国监察员和调解事务办公室内的调解司一直在缩小并缓慢消失，而各基金和方案内的调解司却在改进和加强。

20. 理事会强调，大会在2020年12月关于2021年拟议方案预算的决议中表示注意到行预咨委会报告第一.10和一.18段，决定保留调解办公室主任员额(D-1)，直至现任者达到规定退休年龄后退休(见第75/252号决议，第41段)。

21. 理事会已查明，调解办公室主任职位的现任者将于2021年9月达到规定退休年龄。

22. 联合国监察员和调解事务办公室提议雇用两名P-3工作人员取代调解办公室主任。

案件统计概览

23. 2020年7月，秘书长发布了关于联合国监察员和调解事务办公室的活动的报告，该办公室为秘书处服务(A/75/160)。

24. 报告第四节和第五节指出，该办公室已立案2 238起，其中只有112起是调解案件。根据联合国监察员和调解事务办公室提供的资料，2020年，调解司启动96起案件。只有很小一部分案件被诉诸调解。秘书处的工作人员总数约为37 000人。⁶

25. 根据理事会与利益攸关方的约谈和提交给理事会的报告，欠缺对调解司的认识和相关信息，区域监察员缺乏培训和经验，没有采取积极行动来协助和例证调解的价值，需要获得的调解人协助长久延迟，这些因素可能在一定程度上解释了为什么调解司从未成为解决冲突的有效工具，因此从未实现大会第62/228号决议设定的目标。

26. 现在是时候加强调解，将其作为解决纠纷以避免诉讼的第一工具，并且意识到过去十年来，调解在国际社会中，包括在国际商事纠纷中，作用更加显著。⁷

强化调解提案

维持调解办公室主任职位(D-1)

27. 理事会对于裁撤调解办公室主任职位的提议甚为关切，预见到该提议将产生诸多负面后果。通过与来自工作人员和管理层的利益攸关方进行对话，并依据自

⁶ 题为“秘书处的组成：工作人员情况统计”的秘书长报告(A/74/82，第2段)指出，截至2018年12月31日，全球秘书处工作人员共计37 505名。

⁷ 见https://uncitral.un.org/en/texts/mediation/conventions/international_settlement_agreements。

身对于调解价值日益增加的体验，理事会确信，裁撤该员额意味着调解司所在的联合国监察员和调解事务办公室希望淡化调解作为非正式解决联合国系统内冲突的主要手段的作用。如果联合国监察员和调解事务办公室不看重调解的价值，则本组织内部的冲突所涉人员很可能效仿，不寻求以调解方式解决冲突。根据访谈，联合国监察员和调解事务办公室的调解被看作“得到协助的对话”并加以运用，未被当作解决争议的中立谈判。

28. 理事会还看到，用两个 P-3 员额取代 D-1 员额有可能进一步破坏调解的成效：D-1 职等的调解主任比 P-3 员额的初级任职者更有可能把高级人员带到调解桌上，特别是在由争议法庭法官提交调解的案件中。

29. 会员国认为调解很重要，因而成立调解司，由一名 D-1 职等协调调解员领导，并且，放眼全球，包括在联合国系统的其他组成部分，越来越有效地使用调解，鉴于此，理事会强调必须维持 D-1 职等职位。调解司需要一名在调解方面有充分经验的高级主任，负责高端调解。在联合国这样有等级结构的组织中，首席调解人的资历水平是建立和维系调解制度公信力的关键要素。

30. 理事会又注意到，联合国监察员和调解事务办公室的网站上还指出：“替代性争议解决领域的从业人员接受这两个领域的培训已经相当普遍。在联合国监察员和调解事务办公室，监察员和调解员在这两个领域都经过专业培训，可以根据需要提供这两种服务。”⁸

31. 理事会非常慎重地看待这一问题：认证调解员所需的专业培训与认证监察员所需的专业培训之间存在根本区别。这两种职业的行使甚至有更根本的区别。如果不具备高端案件的扎实经验，就不能宣称自己是高端调解人。理事会认为，调解人和监察员不应视为可以互相替换，因为这种做法会削弱两者的作用。

32. 维持调解主任员额并取消监察员对调解司的所有权力似乎至关重要。调解主任应当完全掌控调解司，直接接受调解请求，不受联合国监察员和调解事务办公室的任何控制或监管。

外部待命调解员制度

33. 理事会认为，能带来巨大好处的做法是加强联合国系统的调解服务并促进获得调解服务，而不是取消联合国监察员和调解事务办公室目前的 D-1 员额，从而削弱调解服务。理事会认为，一项有效的节约费用措施是设立一个小组，由受过专业训练的外部待命调解员组成，小组的任务是为工作场所争议提供系统的非正式争议解决选项。

34. 考虑到这一点，除其他外，理事会查询了联合国各基金和方案监察员办公室 2019 年报告。监察员在其报告中指出，2019 年“对该办公室来说是重要的一年，很大程度上是因为调解服务大幅扩张。主要原因是由该办公室提供服务的一个组

⁸ 见 <https://www.un.org/en/ombudsman/assets/pdf/faq.pdf>。

织提出倡议，支持加强调解的提供和需求两方面。这项投入导致 2020 年第一季度的调解使用量大幅增加。”⁹

35. 理事会还获悉，该办公室“设立了一个全球调解小组，由监察员办公室核准的外部待命调解人组成，他们将为联合国五个组织调解发生在工作场所的争议”。¹⁰ 目前，由联合国各基金和方案监察员办公室提供服务的五个联合国组织的人员可以求助全球调解小组，其他组织也表示有兴趣共享资源。到 2021 年第一季度，由该办公室提供服务的所有五个组织都签署了调解承诺，其中承诺讨论通过调解解决冲突的可能性。¹¹

36. 调解司司长可以仔细甄选其他外部待命调解员以列入一份名单，按调解任务支付报酬。应向这类调解员提供关于联合国工作人员条例和细则及其特点的培训方案。此外，调解司司长将起草一份供工作人员和管理人员使用的指南。指南将明确阐述调解的基本规则，包括保密，并且，事实表明仅提高认识还不够，因此调解主任将介绍、解释、推广和鼓励使用调解来解决争议。

独立和单独的办公室

37. 最后，理事会建议将调解司安置在另一个办公室，甚至将其设立为一个独立办公室，以确保其充分独立。理事会进行的访谈，例如在世界银行和国际货币基金组织的访谈显示，调解和监察事务并非合为一体，而是由不同办公室分别提供调解服务和监察服务。这正在成为新趋势，因为国际组织在全球范围扩大调解，让调解变得至关重要。理事会认为成立独立的调解办公室有明显好处，可以即时推动调解，减少冗长且不必要的诉讼产生的成本。

建议 4

调解司司长(D-1)员额在现任任职者退休后仍应保留，以确保联合国系统内调解的重要性和成效保持连续性，正如大会在设立该系统时所设想的那样。

建议 5

与联合国系统其他组织一样，调解司应设在联合国监察员和调解事务办公室以外的另一个办公室，不受联合国监察员和调解事务办公室的监督。应从速开展这方面的试点方案，以增加使用调解作为非正式解决冲突的首要、具有高成本效益的手段。

建议 6

应设立一个待命调解人小组，作为增加本组织使用调解的另一种具有成本效益的手段，并应探索与联合国系统其他调解办公室合作的可能性。

⁹ 联合国开发计划署(开发署)等，“联合国各基金和方案监察员办公室 2019 年年度报告”，2020 年。推动调解努力的是联合国儿童基金会。

¹⁰ 见 <https://fpombudsman.org/global-mediation-panel/>。

¹¹ 联合国开发计划署(开发署)等，“联合国各基金和方案监察员办公室 2020 年年度报告”，2021 年。

B. 工作人员协会在两法庭的地位

38. 理事会前任成员曾主张大会审议工作人员协会地位问题，即是否有资格在争议法庭提出申请，以维护工作人员细则 8.1(g)所规定的协会成员自由结社权利。¹² 理事会指出，“工作人员工会和协会在目前和以往的讨论中，向理事会通报了他们关切的一个问题，即他们无法以自己的名义向争议法庭提出关于其机构利益受干涉案件的诉讼申请，如指称其成员结社权的行使受到干涉的申诉。而在理事会与法官和管理当局的会议中，理事会没有听到任何人表示，若给予这些团体这一有限形式的社团诉讼地位，会造成业务行动上的困难。”¹³ 理事会现任成员同意这一观点，并通过了理所当然的建议(见理事会报告 A/73/218，建议 16)。

39. 此外，在申请核准提起集体诉讼的案件中，应承认工作人员协会和工会是工作人员代表。若能借助此类诉讼，则无须就相同或相似的事实和法律问题数次提出诉求。一份判决书可以处理一系列单个的相关诉求，以更低的成本为所涉各方提供高效的司法公正。

建议 7

工作人员协会和工会应被视为具有在争议法庭提起涉及其机构利益的诉讼的法律资格，如提出关于其成员行使结社权受干涉的申诉主张。理事会建议大会修改法庭规约，承认工作人员协会和工会的这一资格。

建议 8

应在争议法庭核准后允许集体诉讼。核准标准是：(a) 证明存在相同或类似的法律和事实问题；(b) 指称的事实看起来表明所寻求结论具有合理性；并且，(c) 集体的组成结构使得集体诉讼成为一种有效且经济的追索手段。

C. 诉诸司法中的性别和种族问题

40. 内部司法理事会关切地注意到秘书处内持续存在的与性别、种族和诉诸司法有关的预警迹象。实现性别均等的重要性已经得到很好的注意，在征聘方面也取得了一些进展。例如，在审议“秘书处的组成：工作人员情况统计”年度报告中的数据时，特别是 P-2 至副秘书长职等的员额数据时，注意到 2014 年的性别均等率为 40.5%。这一比率在 2019 年升至 44.5%。虽然注意到总体上的变化，但妇女在本组织担任初级职位(如 P-2 和 P-3 职位)的可能性仍然更大。这些职等长期以来非常稳定，大约 57.3%的 P-2 员额和 46.7%的 P-3 员额由妇女任职。较高职等的性别差异很快拉大，各组织中 P-4 至 D-2 职等的妇女任职比率平均数从 39% 到 25%不等。

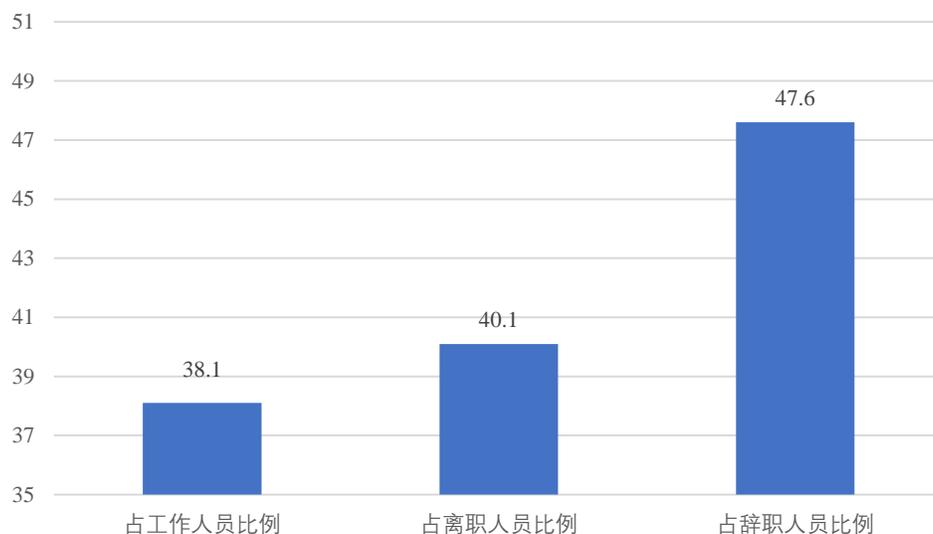
41. 在对比自然减员率审议工作人员甄选比率和组织的构成时，理事会感到特别关切。如上所述，2019 年妇女在工作人员中的占比是 44.5%，同时，她们占离职人数的 45.8%，占辞职人数的 50.3%。这些比率在 P-2 和 P-3 职等明显可见，同

¹² 见 A/73/218，第 34 段；另见理事会报告 A/74/169，建议 7，以及大会第 63/253 号决议第 15 段，其中大会决定在其第六十五届会议上再次讨论工作人员协会向争议法庭提出申请的可能性问题。

¹³ 见 A/73/218，第 33 段。

样令人不安的是,妇女仅占 P-5 职等工作人员的 38.1%,但在辞职人数中占 47.6%,显示 2019 年的性别差距为 9.5%。

性别差距: 领导层外流(P-5 职等)(百分比)



42. 结合联合国监察员和调解事务办公室活动的使用率一并审视,数据的这种一贯趋势尤其令人不安。在报告的所有地点,女性工作人员报告的服务使用率高于根据比例代表制所作的预测。在一些情况下,例如在总部地点,差额为+3%。但总部以外办事处和秘书处总体报告的使用率性别差距为+18%。

43. 目前,解释这种性别差异的数据还不够充分。从关于答卷人经历的性骚扰和种族歧视程度的问卷调查工具中可以深入了解一些情况。在性骚扰方面,根据安全空间问卷调查报告(2019 年 1 月),举报的障碍是担心这样做会对骚扰对象的职业生涯产生负面影响(19%),以及投诉不会得到认真对待(18%)。¹⁴ 联合国非洲人后裔进行的问卷调查所报告的数据发现在诉诸司法方面存在相似障碍。¹⁵

44. 2017 年颁布全系统性别均等战略¹⁶ 和 2019 年更新违禁行为政策¹⁷ 以来的使用率和举报率似乎反映了以上关于司法系统职能的观点。审查题为“2019 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”的报告(A/75/648)后,本组织收到的这些领域不当行为举报率似乎没有显著增加。特别是与问卷调查机制中报告的事件相比,使用正式或非正式系统以纠正性骚扰或种族歧视的比率很可能只占案件的一小部分。

¹⁴ 德勤,“安全空间问卷调查报告(2019 年)”,第 2.2 段。

¹⁵ “联合国非洲人后裔关于联合国系统内种族主义的问卷调查”,可查阅 https://uploads-ssl.webflow.com/5d6dfc1714166128aae8ffe7/5f8951188d691f3be3b4bc85_Final%20UNPAD%20Race%20Survey%20Report%202020.pdf。

¹⁶ 联合国,“全系统性别均等战略”,2017 年 10 月 6 日。

¹⁷ 见“秘书长关于歧视、骚扰(包括性骚扰)和滥用职权问题的公报”(ST/SGB/2019/8)。

45. 考虑到所收到的全部数据，理事会认为，结构问题和文化问题交织在一起，使得在整个秘书处范围内诉诸司法的障碍长期存在。

建议 9

秘书处应根据“官方统计基本原则”和“全系统性别均等战略”，制定一个具有性别敏感意识的机制，促进报告秘书处组成的变化，既反映工作人员流动的均等水平，也反映其比例变化。

建议 10

秘书处应在内部司法系统的职能方面充分考虑交叉歧视问题，特别是涉及有色人种妇女和任职人数不足的国家歧视。

三. 联合国内部司法理事会 2021-2022 年期间工作方案

46. 根据大会通过的理事会服务条件和任用要求，理事会应根据大会决议规定的任务，编制每个日历年的详细工作方案，并将其列入提交大会的报告以供核准(见 [A/75/162](#)，附件五，第 4.1 段)。

47. 理事会这份报告是按照大会授予的各项任务编写的，拟议工作方案旨在拟订理事会认为需要进一步阐述的最重要问题以及已定为理事会打算处理的工作领域的其他议题。

理事会将审议并酌情在其下一次报告中处理的事项

48. 一些领域没有列入本报告，要么是因为理事会希望遵守关于报告篇幅的准则，要么是因为需要理事会成员花费更多时间分析和讨论这些问题。利益攸关方在会议期间提供了宝贵意见，理事会成员将在来年继续研究和讨论这些意见。

49. 原则上，在提交下一份报告前的数月内，将会研究的范畴包括：

(a) 诉诸司法，特别是便利外地工作人员诉诸司法，并传播关于内部司法系统的资料；

(b) 种族主义、性别偏见和其他形式的歧视及其对内部司法系统的影响；

(c) 提起案件的工作人员、在法庭作证的工作人员以及举报不当行为的工作人员害怕遭到报复，应保护他们免遭报复；¹⁸

(d) 救济和执行司法裁决；

(e) 编外人员可获得的救济；

(f) 加强工作人员法律援助办公室；

(g) 建议改进相关文书，如争议法庭和上诉法庭法官行为守则、处理争议法庭和上诉法庭法官涉嫌不当行为或欠缺行为能力的投诉机制以及两法庭的议事规则；

¹⁸ 见秘书长公报 [ST/SGB/2017/2/Rev.1](#)。

- (h) 工作人员的倡导职能；
- (i) 系统内利益攸关方可能提出的其他至关重要的问题。

工作安排

50. 理事会打算提名一些成员就特定问题发挥引领作用，并向整个理事会报告，以供分析和讨论。为履行这些具体职责，自然需要加强与特定利益攸关方通过音频或视频通话进行联系，为此需要内部司法办公室提供支持。
51. 理事会将继续采取时常进行视频通话的做法，以此作为保持联系、就执行任务交换意见以及酌情就新出现的事项进行磋商的方式。
52. 理事会预见需要更长的会议时间，以便进一步推进其下一份报告的编写工作，并就与履行其角色有关的法律问题和挑战进行交流。
53. 与每年一样，理事会主席将以适当方式出席大会第六委员会会议，介绍理事会的报告。如果还像 2020 年那样采取虚拟方式作介绍，则主席希望理事会其他成员也能以虚拟方式参加会议。

法官遴选工作

54. 2023 年 6 月 30 日，争议法庭三名法官和上诉法庭四名法官的七年任期将结束。根据大会第 62/228 号和第 63/253 号决议为理事会规定的任务，理事会将在 2022 年初进行全面遴选工作，以期在妥当考虑到性别均衡和地域分配的情况下，向大会建议适合担任法官职位的所需数目合格候选人。遵循大会有关决议和既定做法，遴选工作将包括广泛传播空缺公告、审查申请人，包括测试合格申请人法律专业知识和起草能力的书面评估，以及面谈。理事会的报告将详细说明遴选程序，报告将包含推荐的候选人名单及其履历，并将在 2022 年第七十七届会议之前提交，以便大会能够及时任命七名法官。

四. 鸣谢

55. 理事会谨感谢所有利益攸关方拨冗参加约谈，并在约谈期间和之后提出意见。他们的意见对于拟订本报告所载各项建议至关重要。
56. 理事会还感谢内部司法办公室提供的支持。

丹尼斯·拜伦(签名)

卡门·阿蒂加斯(签名)

阿达马·迪昂(签名)

路易丝·奥蒂斯(签名)

马修·珀金斯(签名)

附件一

联合国上诉法庭的观点和 2020 年联合国上诉法庭关于不当行为指控和欠缺行为能力方面信息的报告

观点

1. 联合国上诉法庭是联合国内部司法系统的终审机构，负责处理联合国、联合国近东巴勒斯坦难民救济和工程处、国际民用航空组织及其他几个国际机构和实体的工作人员以及联合国合办工作人员养恤基金参加者的就业法问题。
2. 截至 2021 年 7 月 1 日，上诉法庭由 7 名法官组成，即(按字母顺序):
 - 格雷姆·科尔根(新西兰)
 - 玛莎·哈尔费尔德·伏尔塔多·德门东萨·施密特(巴西)
 - 扎比内·克尼里姆(德国)
 - 约翰·墨菲(南非)
 - 让-弗朗索瓦·内文(比利时)
 - 迪米特里奥斯·莱科斯(希腊)
 - 坎瓦尔迪普·桑杜(加拿大)
3. 2020 年 7 月至 2021 年 6 月期间，上诉法庭开庭三期，每期为时两周。受 2019 冠状病毒病(COVID-19)大流行疫情影响，所有三期庭审均通过远程进行。
4. 上诉法庭运作良好，在其管辖权和权力范围内执行任务。法官和书记官处工作人员相互之间有很强的合作共事意识，全心全意致力于手头任务。2021 年全年，上诉法庭在处理工作方面的一大关注点是保持清楚、友好的沟通，以避免误解，在远程工作的特殊情况下促进改善工作业绩和满意度。
5. 事实证明，远程工作会给人际互动带来挑战，可能对工作环境产生有害影响，有时还会妨碍法律讨论和审议工作。法官和书记官处工作人员之间更为密切地协作共事，帮助克服了以往遇到的一些主要困难。但是，书记官处工作人员、法律干事和行政人员虽办事能力很强，团队规模却不大，因此仍将面临挑战，因为除了在内部司法办公室履行其他职责外，他们还提供行政支助、开展筹备工作、进行法律研究、起草简报以及审定和公布判决。毫无疑问，若能恢复面对面庭审，将有更多机会处理上诉法庭日常工作当中的困难。
6. 自上一次向内部司法理事会提交报告以来，上诉法庭根据上诉法庭规约第 2 条第(10)款对专门机构情况的判例保持稳定。这项规定仔细审视并考虑到了内部司法系统的性质，即由一审争议法庭和二审上诉法庭组成的两级系统。因此，根据上诉法庭规约，上诉法庭的权力有限。

7. 自 2019 年秋季庭审以来，上诉法庭始终认为，根据协定采取的一些做法不符合上诉法庭规约第 2 条第(10)款，该条款规定，有关机构应采用中立的一审程序，且该程序应包含书面记录和说明理由、事实和法律的书面裁判文书，包括一审裁判文书(而非仅向专门机构秘书长提出的建议，因为专门机构秘书长可能采纳、也可能不采纳这种建议)。如果提交上诉法庭的书证或书面记录不充分，在有些情况下，需要将案件发回据称作出上诉所涉裁判的一审机构或人员重审。因此，2019 年以来，一些专门机构加入了联合国内部司法系统，并且现以联合国争议法庭作为一审程序，而另一些则创造条件使其申诉委员会能够作出裁判。

8. 案件积压问题已成为上诉法庭的一大关切，因此，上诉法庭十分关注向其提供的协助是否足够，以便法庭能够应对案件积压带来的挑战。向上诉法庭提交的上诉数量一直在以非同寻常的速度增加。目前，平均每月提交 12 起上诉案件。按照这一趋势，2021 年上诉法庭将会收到 144 起案件。如果上诉法庭在今后几期庭审中保持当前的平均案件处理量(每期为时两周处理大约 30 至 35 起上诉)，到今年年底，将会积压至少 150 起待决案件。与 2020 年底相比，待决案件数量增加 50%以上。过去两年，积压案件本身在以惊人的速度增长，2019 至 2020 年，积压案件几乎翻了一番，2021 年仍在增长。

9. 一方面，上诉案件持续增加，表明争议法庭在努力提高生产率，上诉法庭对此感到高兴。但另一方面，这也给上诉法庭带来了问题。争议法庭的产出增加的同时，上诉率(对争议法庭裁判提出上诉的百分比)也在倍增。2018 年，上诉率为 36%，2019 年为 39%，2021 年为 51%。与各实体新签署接受上诉法庭管辖权的协定，也是导致上诉数量增加的一个因素。

10. 为使上诉法庭能够应付日益增长的需求，避免积压日渐繁重，一个可能的办法是上诉法庭增加每期庭审处理的案件量。另一个可能的办法是根据上诉法庭规约第 4 条(3)款进行特别开庭审理。此外，可能也有必要延长若干期庭审的持续周数，并在庭审地点方面有一定的灵活性，可在规约规定的地点当中择一面对面举行，也可以混合方式进行。当然，对庭审时间所作任何延长，都要得到法官同意，因为法官还在各自国家司法管辖机构执业。

11. 在为书记官处配备足够工作人员以提供协助方面，上诉法庭一直只有两名法律干事。若要增加案件处理量，考虑到起草简报、编辑和审定判决等相关任务增加，就需要增加资源。因此，最符合上诉法庭利益的做法是，由能力精干、最好是经验丰富的专职法律干事提供必要的新增协助工作，与需要不断辅导且必须在短短 3 至 4 个月后离职的实习生相比，专职法律干事的协助效率和成本效益都会更高。虽然短期实习在 2021 年暂时缓解了问题，但从长远来看，若不聘用常设法律干事，而继续利用短期实习，将不会对上诉法庭的工作带来好处。迄今，法庭案件量之大，使两名法律干事不堪重负。在此节点，通过经常预算或预算外资金新聘一名可靠的法律干事十分重要，可帮助上诉法庭应付不断扩大的案件量需求，减轻日益增加的积压问题。

12. 最近，延长了为回填高级法律干事产假期间空缺而聘用的现任法律干事的任期，从而确认了新聘法律干事的需要。这种合同延期较长的做法是一种重要手段，

可吸引已证明有能力、有诚意加入上诉法庭工作的人才。短期小幅延长合同，除了给人以工作无保障的感觉外，还会促使人才流失，在上诉法庭工作的关键时刻危及工作连续性。上诉法庭的运作必须常年配备三名法律干事，以落实长期计划，保障确定性。毫无疑问，新增一名法律干事以提供协作，将使上诉法庭能够开展更多工作，满足增加的需求。

13. 在这方面，需要解决一个特殊问题，即法官恢复差旅之后，对其差旅采取何种立场，特别是其医疗保险。没有人会质疑上诉法庭开展面对面庭审工作的益处。但是，即使在 COVID-19 大流行疫情之前，法官差旅保险的费用已然十分可观，不过，考虑到在可进行庭审的不同地点，医疗费用和任满回国费用较高，这种差旅保险仍十分值得推荐。此类差旅保险的保费由法官自付，上诉法庭不予缴款或报销。在某些情况下，法官自行承担这些费用，是对法庭运作的一大贡献。疫情过后，这种费用很可能变得更高，而且，这种保单可能会像过去一样，将 COVID-19 相关疾病排除在外。因此，最好将上诉法庭法官纳入联合国旅行/医疗团体保险，让法官在因公差旅期间拥有保险，费用可由联合国报销或支付，法官不必为此动用其大笔酬金(自 2009 年以来，法官酬金一直固定，未经调整)。此外，与每位法官自行购买保险相比，在本组织现有的工作人员保险安排当中加入七位法官每年几个星期的保险，增加的费用很可能相对较低。

14. 上诉法庭十分了解本组织当前的财务状况，尽管，法官远程工作所节省的费用，大大减少了上诉法庭的费用。然而，根据上诉法庭规约第 5 条，为使上诉法庭妥善应对当前情况下上诉数量不断增加的趋势，必须向上诉法庭提供任何可用的额外资源，可以为此利用预算外资金，这类资金将由内部司法办公室管理。

2020 年联合国上诉法庭关于不当行为指控和欠缺行为能力方面信息的报告

15. 根据《针对联合国争议法庭和联合国上诉法庭的法官涉嫌不当行为或欠缺行为能力的申诉解决机制》第 21 段关于提供信息的要求，上诉法庭收到了一项申诉，该申诉因内容明显不满上诉法庭的裁判而被驳回。司法裁判并非司法人员行为事项，不属于《针对联合国上诉法庭的法官涉嫌不当行为或欠缺行为能力的申诉解决机制》所述申诉的事由。针对该申诉，无需采取进一步行动，并已根据申诉解决机制第 11 段通知申诉人。

联合国上诉法庭庭长

玛莎·哈尔费尔德·伏尔塔多·德门东萨·施密特

附件二

联合国争议法庭的观点和 2020 年联合国争议法庭关于不当行为指控和欠缺行为能力方面信息的报告

观点

导言

1. 联合国争议法庭法官的报告总结了争议法庭 2020 年的成就，并确定了当前和未来的挑战。报告还提到了 2021 年初以来的一些行动和成就。
2. 大会第 63/253 号决议设立了争议法庭，其法官获得任命并宣誓就职之后，争议法庭于 2009 年 7 月 1 日在日内瓦、内罗毕和纽约三个地点开始运作。
3. 争议法庭作为一审法院，负责处理工作人员质疑对其服务条件产生不利影响的行政决定案件。
4. 争议法庭解释和适用相关法律框架和相关国际人权准则，作出理据充分的裁判。争议法庭所作裁判涵盖国际行政法的所有方面，包括对纪律案件、遵守正当程序和所施加处罚的相称性等事项所涉行政决定进行司法审查。
5. 2020 年，尽管 2019 冠状病毒病(COVID-19)大流行疫情造成了困难，但争议法庭仍保持较高生产率，减少了案件积压。尽管如此，在新的法庭人员结构当中，半职法官有 6 名，占到多数，同时还在本国法院执业，而专职法官的人数减少到了 3 名，带来了若干挑战。
6. 因此，如以往报告所述，为争议法庭和联合国内部司法系统的未来起见，大会、内部司法理事会和法官必须解决司法独立这一主要难题，确保妥当认识和尊重争议法庭的任务以及分权这一普遍原则。

争议法庭庭长

7. 丘耶勒·阿达法官自 2019 年 11 月 4 日起担任庭长，并在 2020 年 12 月 4 日全体庭议上再次当选，任 2021 年庭长。

法庭的组成

法官

8. 截至 2019 年 7 月 10 日，争议法庭由以下 9 名法官组成(6 名半职法官和 3 名专职法官):
 - (a) 丘耶勒·阿达(法国)，专职法官，驻纽约；
 - (b) 弗朗西斯·贝尔(巴巴多斯)，半职法官；
 - (c) 弗朗切斯科·布法(意大利)，半职法官；
 - (d) 特雷莎·玛丽亚·达席尔瓦·布拉沃(葡萄牙)，专职法官，驻日内瓦；

- (e) 埃莉诺·唐纳森-霍尼韦尔(特立尼达和多巴哥), 半职法官;
- (f) 亚历山大·亨特(美利坚合众国), 半职法官;
- (g) 阿格尼耶斯卡·克洛诺维卡-米拉尔特(波兰), 专职法官, 驻内罗毕;
- (h) 雷切尔·西奎斯(马拉维), 半职法官;
- (i) 玛格丽特·蒂布利亚(乌干达), 半职法官;

书记官长

- (j) 阿贝纳·夸基-贝尔科, 驻内罗毕;
- (k) 勒内·巴尔加斯, 驻日内瓦;
- (l) 奈瑞亚·苏埃罗·方提察, 驻纽约。

法庭 2020 年面临的挑战

9. 2019 年以来, 争议法庭一直由 3 名专职法官和 6 名半职法官组成, 而非 6 名专职法官和 2 名半职法官, 在这种情况下, 大多数法官一年当中只有 6 个月时间可为法庭效力。由于大多数半职法官还保留其在本国的工作, 有些法官很难顾及争议法庭的需要。因此, 半职法官的管理给书记官处和庭长增加了额外的工作。这使得全体法官出席的会议安排极为复杂, 妨碍争议法庭的行政管理。

10. 此外, 书记官长在向半职法官分派案件时, 必须考虑到其部署时间较短, 尽量选择表面看来能在较短部署期内得到处置的案件。原则上, 这就导致无法将包括大多数纪律案件在内的复杂案件分派给半职法官, 因为这类案件通常诉讼时间较长。

11. 此外, 为避免延误, 半职法官需要在部署期间处置手头分派的案件, 影响到向专职法官提供协助。向半职法官提供法律和行政协助优先于专职法官, 因为专职法官不受具体办案期限的限制。

12. 鉴于半职法官是远程工作, 而非现场工作, 其本国所在地与部署书记官处所在地之间存在时差, 也带来了困难。只有 2 名半职法官位于非洲, 1 名位于欧洲, 3 名位于美洲(美国、巴巴多斯和特立尼达和多巴哥)。

13. 然而, 鉴于内罗毕是案件量最大、积压时间最长的书记官处分支, 除了 2 名非洲法官外, 还向内罗毕部署了另外 2 名位于美洲的半职法官。受疫情影响, 这两名法官不可能部署至现场工作, 其本国所在地与书记官处之间存在 6 个小时以上的时差。

14. 此外, 远程办公需要能够支持语音和视频通话的适当互联网连接。但是, 一些位于非洲的半职法官无法接入信号较强的互联网, 严重阻碍了其进行远程审理和案件管理讨论的能力。

15. 在本报告所述期间，远程举行公开审讯本身遇到了一些困难。书记官处在控制虚拟公众席进入权限方面遇到了困难，而实体审判室不存在这一问题。此外，公众是否遵守争议法庭的指示，特别是禁止对审讯录音录像的指示，也很难控制。

16. 防疫封锁还阻碍了法官年度全体庭议期间的面对面会议。由于需要顾及各法官所在地之间的时差，事实证明，组织远程全体庭议极其复杂耗时。

法庭举行的全体庭议

2020年5月的全体庭议

17. 大会在第 74/258 号决议第 27 段中欢迎内部司法理事会报告所载关于司法效率和问责制的建议 9，并敦促争议法庭和上诉法庭审查和修订各自的程序规则，但须经大会核准，以期精简和统一其案件管理办法，包括确保最迟于提出申请之日起 90 天内对案件采取第一次司法行动。

18. 在 2020 年 5 月的全体庭议上，各位法官确定了阻碍快速管理诉讼程序的若干法律问题，讨论并通过了经过修订的程序规则草案。

19. 此外，大会在第 74/258 号决议第 31 段中要求将争议法庭和上诉法庭普遍适用的司法指令张贴在网上，从而提供给所有利益攸关方。

20. 因此，争议法庭通过了一项最新的司法指令，现可在争议法庭网站上查阅。

21. 争议法庭还讨论了半职法官的部署问题，审议了提高内部司法系统效率的方法。

2020年5月全体庭议的后续行动

22. 2020 年 5 月 12 日全体庭议通过的程序规则修正草案已分发予各书记官长和利益攸关方(工作人员法律援助办公室和答辩人代表)，以征求意见。

23. 2020 年 6 月 8 日，争议法庭接受了各书记官长和利益攸关方提出的适当、有益的意见。

24. 争议法庭于 2020 年 6 月 8 日最终通过的新程序规则已提交大会和会议管理部，以于 2020 年 6 月下旬转交大会，并附有解释各项修正的意见。

25. 各利益攸关方要求争议法庭对新通过的程序规则的生效状况予以确认。

26. 根据争议法庭规约第 7 条和上一版程序规则第 37 条第(2)款，争议法庭按照其职权范围决定，通过的修正案只有在大会核准之后才会生效，提案评注对此作了解释(新规则第 37 条第(2)款)。也相应通知了各利益攸关方。

27. 争议法庭认为，有必要在其下一次全体庭议上与各利益攸关方进行进一步讨论，特别是就程序规则展开讨论。

2020年11月30日至12月4日全体庭议

28. 争议法庭认为，需要召开一次虚拟全体庭议续会，特别是讨论若干其他问题。这些问题包括司法判例问题、防疫封锁带来的挑战，以及与书记官处、定期代表

申请人的律师和答辩人代表就程序规则以及判决和命令中敏感信息的处理进行讨论。

2020 年半职法官的部署

29. 根据大会第 75/248 号决议第 29 段，争议法庭在部署半职法官时充分利用了远程办公。

30. 此外，受防疫封锁影响，即使专职法官也不得不在这一年当中的大部分时间里远程办公。

31. 但是，一旦解除封锁限制，如上所述，半职法官将有必要前往其部署地点，在现场举行审讯和案件管理讨论。

32. 考虑到各工作地点在案件量和积压方面的不平衡，2020 年第二和第三季度，向内罗毕额外部署了两名半职法官，以提供增援。

33. 2020 年第一季度，弗朗切斯科·布法法官部署在日内瓦，雷切尔·西奎斯法官部署在内罗毕，埃莉诺·唐纳森-霍尼韦尔法官部署在纽约。

34. 2020 年第二季度，玛格丽特·蒂布利亚法官和唐纳森-霍尼韦尔法官均部署在内罗毕，亚历山大·亨特法官部署在纽约。

35. 2020 年第三季度，布法法官部署在日内瓦，西奎斯法官和弗朗西斯·贝尔法官部署在内罗毕。

36. 2020 年第四季度，贝尔法官部署在日内瓦，亨特法官部署在纽约，蒂布利亚法官部署在内罗毕。

法庭的司法统计数据

37. 在本报告所述期间，即 2020 年 1 月 1 日至 12 月 31 日，争议法庭共登记立案 216 起(不包括书记官处之间移交的案件)。

38. 申请数量低于往年。这可能是防疫封锁和预算冻结所致，使得本组织行政职能运作放缓。

39. 按工作地点分列的详细资料显示，日内瓦书记官处收到 62 起新案件，内罗毕收到 103 起，纽约收到 51 起。

40. 争议法庭结案 350 起。这一数字与 2019 年¹ (389 起)相当，明显高于 2017 年 (268 起)和 2018 年(317 起)。争议法庭作出判决 221 项，而 2019 年为 188 项。判决数与审结案件数并不相符，因为有些案件是通过命令结案。另外，也有些情况下，就涉及类似问题的两个或两个以上案件进行并案处置，仅作出一项判决。

¹ 2019 年，在结案的案件当中，有 80 件申请为涉及同一行政决定的集体案件。一旦上诉法庭确定了法律解决方案，争议法庭即可比较容易地处置这些案件。

41. 因此，截至 2020 年底，争议法庭的待决案件仅 189 起(2019 年底为 323 起)，其中内罗毕有 80 起，日内瓦有 82 起，纽约有 27 起。
42. 待决 400 天以上的积压案件再次大幅减少，从 2018 年 12 月 31 日的 205 起和 2019 年 12 月 31 日的 104 起降至 2020 年 12 月 31 日的仅 69 起。
43. 值得注意的是，几乎四分之一² 的积压案件可部分归因于争议法庭权限以外的事项。这可能包括应参与庭外和解讨论各方的要求暂停处置。当非正式解决努力以失败告终，在该解决过程当中已积年累月的案件，将重回待审案件清单以待裁判。
44. 积压的其他案件系应一方当事人请求出于各种原因(如医疗问题)而暂停处置。其他案件暂停处置，系等待相关案件通过上诉解决。最后，在积压的案件当中，有一些案件先前曾被分派给任期于 2019 年结束的一名法官，一直由值班法官监督处理，直至分派给一名半职法官。
45. 各工作地点案件积压问题不平衡，系由不同原因造成。在日内瓦，大部分积压是由于间接原因，如 2019 和 2020 年法律干事严重短缺。
46. 日内瓦的法律支助不足，间接影响了纽约书记官处，因为纽约书记官处的工作人员需要协助部署在日内瓦的法官。
47. 内罗毕的积压是由所谓“结构性”原因造成。一方面，最初于日内瓦提起的一批涉及工作地点差价调整数应享权利的高度复杂的案件，因日内瓦的一名法官对案件的处置引发利益冲突，而被移交给了内罗毕。这批案件的裁判占用了内罗毕专职法官的很大一部分时间。
48. 另一方面，内罗毕收到的申请显著多于其他两个工作地点，其中大多数申请涉及纪律决定，其诉讼程序更为复杂耗时。
49. 因此，已经审结大部分积压案件的纽约书记官处向日内瓦书记官处提供了大量支持。

2020 年和 2021 年初为改进法庭工作采取的其他措施

50. 争议法庭根据其关于案龄 400 天以上案件的司法指令，指示书记官长在向法官分派案件时遵循登记立案的先后顺序，除非为有效管理案卷而需要偶尔分派较近的案件。然而，由于半职法官理应在其有限的部署期内结案，避免至其下次部署时案件仍未启动裁判，因此，必须对上述一般原则作出例外规定。
51. 总体而言，在 2020 年审结的 350 起案件中，有 163 起案龄超过 400 天。
52. 为了既能处理紧急情况，又能满足大会对尽早管理案件的要求，通过司法指令设立的值班法官制度允许处理待分派案件中产生的初步事项。

² 在日内瓦，37 起案件中有 2 起因争议法庭无法控制的活动或等待上诉而搁置。在内罗毕，27 起案件中似有 9 起案件属于这一类。在纽约，5 起案件全部属于这一类。

2021 年 6 月有关修正程序规则的情况

53. 大会在第 75/248 号决议第 38 段中决定，在第七十六届会议上审议秘书长关于联合国内部司法的报告(A/75/162)附件一和附件二所载的上诉法庭和争议法庭程序规则拟议修正案。

54. 鉴于大会推迟了关于核准争议法庭所交案文的决定，且修订工作时间紧迫，未留出足够时间进行协商，争议法庭于 2021 年 2 月 25 日决定设立一个由三名法官组成且包括申请人和答辩人律师的新工作组。鉴于目前正在进行的协商旨在建立最大共识，争议法庭谨请大会推迟关于程序规则的决定，直至当前的协商进程结束。将向大会第七十七届会议提交新的草案以供通过。

55. 与此同时，针对大会要求纳入最迟于提出申请之日起 90 天内对案件采取第一次司法行动的规则这一点(第 74/258 号决议，第 27 段)，各位法官商定如下：将向每位法官(和部署期间的半职法官)每个季度分派 3 起立案不超过 90 天的案件，供其采取第一次司法行动。

56. 争议法庭已有确保视需要迅速采取司法行动的做法。将涉及暂停执行的申请或明显不可受理的案件申请迅速分派予法官，以立即予以裁判。值班法官处理紧急的初步程序事项。

57. 但应当指出，规定在立案 90 天内分派案件的一般规则，会将法官的精力转移至裁判时机尚未成熟的案件，可能会导致严重拖延案龄较长的案件的裁判。为了避免该规则产生这一反常效应，决定优先分派新近登记立案的纪律案件和其他需要强化案件管理的事实较为复杂的案件。

为改善法庭独立性和效率而需克服的其他挑战和建议

58. 争议法庭强调，尽管面临疫情带来的挑战，但争议法庭充分意识到，其须接受大会和各利益攸关方的问责，为此大大提高了其生产率和运作能力。

59. 然而，虽然 2019 年争议法庭续聘了三分之二的法官，但令人极为沮丧的是，现任法官继续因在他们当选之前就已产生的一些运作问题而遭到责难。

60. 但针对提高生产率而提出的一些建议，如规定不合理的办案目标或最后期限，几乎没有事实依据，而似乎是对现任法官缺乏信任，必然影响了争议法庭的士气，而争议法庭通过其取得的成果证明，争议法庭的唯一目标是维持高效、公平的司法系统。

61. 因此，争议法庭再次谨请大会信任各位法官能够应对争议法庭的工作量。

半职法官的地位

62. 在争议法庭目前的人员结构当中，绝大多数为半职法官，使其非部署时期的地位面临若干问题。

63. 庭长在根据争议法庭规约第 5 条第(2)款决定部署半职法官时,考虑到半职法官因在本国法院履行义务而受到的限制。庭长还组织会议讨论和决定行政问题,所有半职法官都会列席,即使是非部署时期的半职法官也会参加会议。

64. 此外,针对非部署时期的半职法官的地位仍然存在疑问。如果一名半职法官在部署期间就判决作出了决定,但没有时间完成判决的发布,则此事可能不得不推迟至该法官下一次部署时再予以处理。

65. 半职法官回顾指出,即使半职法官处于非部署状态,他们仍是争议法庭法官,即使未领受工资,仍有权利和义务对争议法庭作出的任何决定进行表决。然而,令半职法官感到遗憾的是,尽管他们的当选任期为七年,但在计算联合国合办工作人员养恤基金福利时,仍被视为不符合退休之时达到五年或五年以上缴款服务年数的条件。

66. 因此,半职法官希望,即使是根据争议法庭规约第 5 条第(2)款全时部署最多 6 个月,其仍能被视为全年半职受雇。如此一来,在他们任期结束计算退休福利时,将会符合“五年或五年以上缴款服务年数”的条件。

保障法官的就业权利

67. 各位法官谨请大会澄清其薪金和应享权利,以清楚、明确的条款保障这些权利,包括半职法官的权利,以便法官不必依赖秘书长对其应享权利进行解释。

68. 各位法官担心,若他们希望对有关应享权利、福利或津贴的行政决定提出异议,会缺乏诉诸争议法庭的诉讼资格。

69. 因此,争议法庭谨请大会修正关于争议法庭法官地位的规定,使他们有可能向公正的外部法庭提出申请,以捍卫其就业权利。

法庭庭长面临的挑战

70. 争议法庭规约规定,庭长除其他外应有权监测及时作出判决(第 4 条第(7)款)。数字显示,从 2019 年中到 2020 年底,案件数量和积压明显减少。

71. 规约还规定,庭长还负责应一方要求就法官的回避问题以及半职法官的部署事宜作出决定。鉴于争议法庭的新人员结构,与部署半职法官相关的职能变得更加繁重。

72. 此外,2019 年 10 月 1 日,争议法庭通过了关于庭长任期和职责的决议,为庭长职能新增了若干伦理和行政方面的任务,如监测积压案件消除计划和案件处置计划的进展情况;监测争议法庭业绩指标的合规情况;组织年度全体庭议和法官例会,就影响争议法庭工作的问题进行协商。由于上述原因,涉及争议法庭整体的会议组织工作困难重重,事实证明也极其耗时。

73. 总而言之,庭长职能具有挑战性,对分派给担任庭长的法官的案件办理时间产生影响。

74. 由于庭长职能为专职，因此，庭长只能从专职法官中选出。专职法官的人数减少至只有 3 名，意味着每名专职法官担任庭长职能的频率过于频繁。

75. 因此，在没有任何激励措施的情况下，很难找到庭长职能的候选人。

鸣谢

76. 各位法官希望再次对内部司法办公室的协助以及争议法庭书记官处法律和行政工作人员的工作和奉献精神表示感谢。

2020 年联合国争议法庭关于不当行为指控和欠缺行为能力方面信息的报告

77. 如之前在 2020 年报告(A/75/154)中所述，2020 年 1 月初，共提出两项申诉。经认定，两项申诉均不属于联合国争议法庭法官涉嫌不当行为或欠缺行为能力的申诉解决机制的范围。

联合国争议法庭庭长

丘耶勒·阿达