



第七十二届会议

临时议程* 项目 142

人力资源管理

2016年7月1日至2017年6月30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

本报告应大会第 [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。本报告所述期间为 2016 年 7 月 1 日至 2017 年 6 月 30 日。

请大会表示注意到本报告。

* [A/72/150](#)。



一. 引言

1. 本报告应大会第 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)犯罪行为已获证实的案件采取的所有行动。本报告所述期间为 2016 年 7 月 1 日至 2017 年 6 月 30 日。
2. 按照第 59/287 号决议第 17 段的要求，将发布一份情况通报，向本组织所有工作人员通报不当行为和(或)犯罪行为的最常见例子以及就此采取的纪律行动，包括法律行动，同时适当注意保护有关工作人员的隐私。
3. 第二节概述了纪律事项行政机制，以便理解第三节和第四节所载信息的来龙去脉。第三节概述了在本报告所述期间的不当行为已获证实的案件。第四节载有说明本报告所述期间已结案件处理情况的比较数据(包括最终没有采取纪律措施的案件)以及对 2009 年 7 月 1 日以来采取的纪律措施提起申诉的有关情况。第四节还提供了关于在本报告所述期间移送人力资源管理厅采取行动的案件数量和性质的比较数据。第五节介绍了秘书长对可能犯罪行为案件的处理。

二. 纪律事项行政机制概览

A. 规范工作人员行为的立法框架¹

4. 《联合国宪章》第一百零一条第三项指出，“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”。
5. 《工作人员条例》第一条和《工作人员细则》第一章均以“职责、义务和特权”为标题，两者均阐述了国际公务员因其地位而应具有的基本价值观，以及此类基本价值观的具体表现(尤其详见《工作人员条例》1.2 和《工作人员细则》1.2)。

B. 不当行为

6. 《工作人员条例》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》及其他相关行政通知规定的义务，或不遵行国际公务员应有的行为标准，即可构成不当行为，可能导致提起纪律程序和就不当行为采取纪律措施”。此外，《工作人员细则》10.1(c)规定，“对不当行为指控展开调查、提起纪律程序以及采取纪律措施的决定，由秘书长或经授权的官员行使酌处权作出”。在这些规定之下，秘书长在确定何为不当行为并采取纪律措施时拥有广泛酌处权。关于订正纪律措施和程

¹ 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”标题下查询。

序的行政指示(ST/AI/371/Amend.1)² 提供了可采取纪律措施的更多行为实例。

7. 2016年4月举行的工作人员和管理当局委员会年度会议上讨论了关于调查和纪律程序的一项新的行政指示，2016年6月送发征求更广泛的意见。目前该指示仍在接受内部审查。

C. 程序公正

8. 如果部门首长或其他主管官员在调查后认为可能已经发生不当行为，则将此事项移送主管人力资源管理助理秘书长决定是否作为纪律案件追究。根据不当行为报告的事由和复杂程度，调查可由部门首长或其指定人员进行，也可由内部监督事务厅主动或应部门首长的要求进行。

9. 如果主管人力资源管理助理秘书长决定将此事项作为纪律案件追究并因此启动纪律程序，则向工作人员发出有关不当行为指控的书面通知，通知其有机会就指控作出评论，且有权寻求工作人员法律援助办公室或自费外聘律师的辩护协助。工作人员将有合理机会对不当行为指控作出回应。助理秘书长将根据工作人员提出的评论意见，决定是否在采取或不采取行政行动的情况下结案，或是建议采取一项或多项纪律措施。在后一种情况下，主管管理事务副秘书长将决定是否采取《工作人员细则》10.2(a)规定的一项或多项纪律措施。主管管理事务副秘书长也可决定采取一项或多项行政措施。在一些情况下，就移送人力资源管理厅的事项采取的第一步并非启动纪律程序，而是征求工作人员的评论意见。《工作人员细则》10.2(c)规定，如果考虑训斥处分，须征求工作人员评论意见，协助人力厅决定是否启动纪律程序。

10. 《工作人员细则》10.4(a)规定，提出不当行为报告后，在着手调查直至纪律程序结束期间的任何时候，主管官员都可安排相关工作人员休行政假。³

11. 按照《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出申诉，对采取的纪律措施表示质疑。⁴

² 另见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)。

³ 2013年1月，主管人力资源管理助理秘书长试行将安排外地特派团工作人员休带薪行政假的权力授予主管外勤支助事务副秘书长。这种试行授权在2014年9月再次得到确认，目前仍在应用。关于在调查和纪律程序期间安排工作人员休带薪行政假的准则可在《人力资源手册》(<http://hr.un.org/handbook>)中的“内部司法与纪律事项”标题下查询。据估计，将在以后颁布的关于调查和纪律程序的行政指示草案(见上文第7段)中反映这一授权。管理工作组正进一步讨论将外勤工作人员管理权力授予主管外勤支助事务副秘书长的事项，详见秘书长关于联合国内部司法的报告(A/68/346)附件七。

⁴ 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在内部司法办公室网站(www.un.org/en/oaj)上查阅。

D. 纪律措施

12. 《工作人员细则》10.2(a)规定，纪律措施可采取下列一种或多种形式(即可对每宗案件采取多种措施)：

- (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) 降职并在规定的期间内暂停被考虑晋升的资格；
- (h) 离职、提前通知或给予代替通知的补偿金以及给予或不给予终止任用偿金；
- (i) 开除。

13. 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，包括加重和减轻处罚情节。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。鉴于评估每宗案件的独特事实和特性需要进行彻底审查，适用于某种特定类型不当行为的特定处罚不能预先确定或普遍适用。

E. 其他措施

14. 书面和口头申斥、追回应缴还本组织的款额以及安排休带薪或停薪行政假均不被视为纪律措施。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。

三. 2016年7月1日至2017年6月30日期间采取纪律措施的案件摘要⁵

15. 对于每一宗导致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秘书长采取的纪律措施或其他措施。对于工作人员的职称或其他有关细节，仅在影响到确定要采取的措施时才提供。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。

⁵ 截至本报告提出之日，摘要中所载的信息均属实。

16. 如上所述，在确定处罚时同时考虑加重和减轻处罚因素，这些因素根据案件的独特事实和情节有所差异。可能的加重处罚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。可能的减轻处罚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。

17. 并非每一宗提请秘书长注意的表明可能发生不当行为的案件都会导致采取纪律措施或其他措施。当人力资源管理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。对于大部分与前工作人员相关的案件，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。在这方面，关于施行定期任用的行政指示(ST/AI/2013/1)第 3.9 节规定：前工作人员“在受到不当行为调查或被提起纪律程序期间辞职……则无资格重新受雇，除非前工作人员同意配合正在进行的调查或纪律程序直至其完成”。酌情将这一规定存入公务身份档案。

18. 在第 68/252 号决议第 23 段中，大会请秘书长采取适当措施，减轻和挽回因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，在本组织遭受可计量损失的大多数案件中，本组织追回了有关财产和(或)资金，或工作人员偿还了所涉资金，或主管管理事务副秘书长决定追回与财务损失相等的款额。目前是按《工作人员细则》10.1(b)为本组织追回财务损失；根据该项规定，如果所涉行为被秘书长认定为构成不当行为，并且所涉工作人员的行动使本组织蒙受了财务损失，且所涉行动被确定为故意、轻率或严重疏忽，则可要求该工作人员向本组织全部或部分赔偿损失。对调查和纪律事项行政指示的一项拟议修改(见上文第 7 段)是，详细制定关于为本组织追回已确认不当行为所造成损失的程序，从而加强施行追回的法律框架。

A. 滥用权力、骚扰和歧视

19. 一名工作人员对曾经就职于本组织以外的实体、后来加入联合国某机构的一名个人实施性骚扰，进行令人讨厌的挑逗并发送带有性含义的不当信息，并继续试图联系这个人。有减轻处罚情节。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。

20. 一名工作人员未经许可，拿到了联合国另一个机构一名工作人员住所的钥匙并进入该住所。处置：离职，给予代替通知的补偿金和终止任用偿金。申诉：申诉期限尚未届满。

21. 一名工作人员一再触摸另一名工作人员的乳房，后者是这名工作人员的下属。处置：一个月净基薪罚款，离职、给予代替通知的补偿金、不给予终止任用偿金。申诉：向争议法庭提出申诉，案件仍在审理。

22. 一名工作人员在工作场所当着提供清洁服务的承包商雇员的面手淫，第二次则是在大众广庭下手淫。处置：离职，给予代替通知的补偿金和终止任用偿金。减轻处罚因素包括在特派团环境中长期为本组织服务。该工作人员的职能涉及安保，这是一个加重处罚的因素。申诉：申诉期限尚未届满。

B. 盗窃和挪用

23. 在没有授权或合理理由的情形下，一名工作人员跳窗进入存放现金的办公室，找寻和(或)试图打开办公室里的抽屉，而且不理睬一再要求其开门的安保人员。处置：开除。申诉：无。

24. 一名工作人员从联合国内部商店拿了商品不付钱。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。

25. 一名工作人员未经授权利用本组织的文件和印章订货收货，以谋取私利。从该工作人员拥有的房子中追回了绝大多数物品。处置：开除。申诉：无。

26. 一名工作人员未经授权试图出售本组织的财产(两台笔记本电脑)。处置：离职，给予代替通知的补偿金，不给予终止任用偿金。申诉：无。

27. 一名工作人员在一名联合国承包商不知情或不同意的情况下，从承包商的钱包里拿了钱。该工作人员在本组织的服务年限以及较早承认其行为被视为减轻处罚的因素。处置：离职，给予代替通知的补偿金和终止任用偿金。申诉：无。

28. 一名工作人员未经许可拿走了属于本组织的蜂巢型饰品。该名工作人员为本组织提供了令人满意的长期服务及其个人情况均成为减轻处罚的因素。蜂巢型饰品已追回。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。

29. 一名工作人员未经许可拿走属于本组织的燃料并将燃料出售给第三方。这名工作人员是本组织的一名司机，这一事实被视为加重情节。从该名工作人员处追回了与他擅自拿走的燃料价值相当的款额。该工作人员较早承认其不当行为成为减轻处罚的一个因素。处置：离职，给予代替通知的补偿金，不给予终止任用偿金。申诉：无。

30. 一名工作人员未经授权从联合国房地搬走了一台属于本组织的发电机，而且使用联合国车辆擅自搬走了发电机。减轻和加重处罚的情节都有。处置：离职，给予代替通知的补偿金，不给予终止任用偿金。申诉：无。

C. 虚报和假证明

31. 一名工作人员提交了包含不实信息的出生证明，以申请扶养补助金。处置：离职，给予代替通知的补偿金，不给予终止任用偿金。还将向该名工作人员追回与其所收到的补助金大致相等的款额。申诉：无。

32. 一名工作人员向本组织提供的医疗保险计划提交了 3 项医药费报销申索。这些报销申索使用了伪造的医疗发票和文件。该名工作人员的行动使本组织蒙受了财务损失。有减轻情节。处置：离职，给予代替通知的补偿金，不给予终止任用偿金。还将追回损失金额。申诉：无。

33. 一名工作人员向本组织提供的医疗保险计划提交了 2 项医药费报销申索。这些报销申索使用了伪造的医疗发票和文件。该名工作人员的行动使本组织蒙受了财务损失。该名工作人员对本组织的长期服务及其最终承认了错失行为这一事实被认为是减轻因素。处置：离职，给予代替通知的补偿金，不给予终止任用偿金。还将追回损失金额。申诉：无。

34. 一名工作人员向本组织提供的医疗保险计划提交了 2 项医药费报销申索。这些报销申索使用了伪造的医疗发票和文件。没有对该名工作人员的相关申索给予报销。存在减轻因素。处置：离职，给予代替通知的补偿金，不给予终止任用偿金。申诉：无。

35. 一名工作人员向本组织提供的医疗保险计划提交了 2 项医药费报销申索。这些报销申索使用了伪造的医疗发票和文件。没有对该名工作人员的相关申索给予报销。没有减轻或加重情节。处置：开除。申诉：申诉期限尚未届满。

36. 一名工作人员向本组织提供的医疗保险计划提交了 1 项医药费报销申索。报销申索使用了伪造的医疗发票和文件。该名工作人员的行动使本组织蒙受了财务损失。没有减轻或加重情节。处置：开除。还将追回损失金额。申诉：申诉期限尚未届满。

37. 一名工作人员向本组织提供的医疗保险计划提交了 1 项医药费报销申索。报销申索使用了伪造的医疗发票和文件。没有对该名工作人员的相关申索给予报销。没有减轻或加重情节。处置：开除。申诉：申诉期限尚未届满。

38. 一名工作人员向本组织提交了 43 份伪造的病假证明和至少 8 项含伪造发票和医疗文件的医药费报销申索。该名工作人员的行动使本组织蒙受了财务损失。存在加重和减轻因素。处置：离职，给予代替通知的补偿金，不给予终止任用偿金，处以金额为一个月净基薪的罚款。还将追回财务损失。申诉：申诉期限尚未届满。

39. 一名工作人员在联合国工作人员个人简历上谎报自己曾在某家安保公司工作，而事实上该名工作人员从未在该公司任职。该名工作人员串通他人伪造向本组织提交的工作经历证明这一事实被认为是加重因素，其承认错失行为并有真诚反省表现的事实被认为是减轻因素。处置：离职，给予代替通知的补偿金，不给予终止任用偿金。申诉：无。

40. 一名工作人员向本组织提交了多份未真实反映其婚姻状况的扶养补助金问卷。有减轻情节。处置：离职，给予代替通知的补偿金和终止任用偿金。还将追回财务损失。申诉：无。

41. 一名工作人员向本组织提交了多份未真实反映其婚姻状况的扶养补助金问卷。处置：离职，给予代替通知的补偿金，不给予终止任用偿金。还将追回财务损失。申诉：已向争议法庭提出申诉，案件仍在审理。

42. 一名工作人员提交了包含不实信息的牙医保险索赔。存在减轻因素，包括较早承认不当行为。处置：离职，给予代替通知的补偿金，不给予终止任用偿金。还将追回财务损失。申诉：无

D. 不当或扰乱行为

43. 一名工作人员在使用联合国公务车辆时对一名非联合国人员使用了带有种族歧视的侮辱性语言。处置：书面训斥。申诉：申诉期限尚未届满。

44. 一名工作人员拒绝按指令报到参加一项旨在解决绩效问题的培训。该名工作人员作为安保干事的身份构成加重因素。处置：书面训斥。申诉：无。

45. 一名工作人员在当地酒吧滋事，又在酒后以缺乏合理谨慎、对公众造成危险的方式驾驶联合国车辆，并且在安保人员令其停车时没有停车。减轻因素包括该名工作人员较早承认了上述行为。该名工作人员担任安保干事而且之前曾因扰乱秩序行为受过处罚这些事实构成加重因素。处置：离职，给予代替通知的补偿金，不给予终止任用偿金。申诉：申诉期限尚未届满。

E. 未经许可的外部活动和利益冲突

46. 一名工作人员在未经秘书长核准的情况下从事外部活动，为一家由另一名工作人员管理的私营咨询公司编辑和审阅文件，并且未报告该另一名工作人员可能存在的的行为。有减轻情节。处置：职等内降两级以及书面训斥。申诉：无。

47. 一名在加入联合国之前受雇于国家政府的工作人员在加入本组织后仍继续受雇于该国政府长达3年以上。处置：书面训斥，职等内降一级，并处以金额等于三个月净基薪的罚款。申诉：无。

48. 一名工作人员未经秘书长授权，在联合国任职期间一次或多次地为一家或几家非联合国组织提供笔译/口译服务。处置：书面训斥，职等内降两级，并处以金额等于三个月净基薪的罚款。申诉：无。

49. 一名工作人员未经授权从事经营并参与一个与本组织有合约关系的外部实体的事务，并且在参与本组织向该外部实体发放合同的决策过程时未披露其与该外部实体的关系。处置：离职，给予代替通知的补偿金，不给予终止任用偿金。申诉：无。

F. 攻击和虐待行为

50. 一名履行安保职能的工作人员在与一名主管争执时做出攻击性举动。该名工作人员此前曾因在一次事件的安保反应行动中过度使用武力而受到纪律处分。处置：离职，给予代替通知的补偿金和终止任用偿金。申诉：已向争议法庭提出申诉，案件仍在审理。

51. 一名工作人员在与另一名工作人员因口头争执引发的肢体冲突中试图殴打该另一名工作人员。肢体冲突系由该另一名工作人员挑起这一事实构成减轻情节。处置：降一个职等，三年内暂停考虑晋升资格。申诉：无。
52. 一名工作人员在与另一名工作人员因口头争执引发的肢体冲突中试图殴打该另一名工作人员。该名工作人员此前也曾在工作中与他人发生肢体冲突这一事实构成加重情节。处置：离职，给予代替通知的补偿金，不给予终止任用补偿金。申诉：无。
53. 一名工作人员公布了没有参加一系列工作人员抗议活动的工作人员资料。该名工作人员在当天删除了所发布内容并在次日发布撤销声明这一事实构成减轻情节。处置：训斥，职等内降两级。申诉：无。
54. 一名工作人员殴打其同居伴侣，还拿出执勤枪支对着该伴侣和一名同事以示威胁。处置：开除。申诉：无。
55. 一名工作人员殴打另一名工作人员。该名工作人员是在被激怒后才有此行为这一事实被认为是减轻因素。处置：离职，给予代替通知的补偿金和终止任用补偿金。申诉：无。
56. 一名工作人员辱骂、威胁和殴打其他工作人员。处置：离职，给予代替通知的补偿金，不给予终止任用补偿金。申诉：无。
57. 一名担任安保干事的工作人员掌掴一名为本组织提供安保服务的承包商雇员。该名工作人员对该承包商有监督职责。存在减轻因素。处置：离职，给予代替通知的补偿金和终止任用补偿金。申诉：已向争议法庭提出申诉，案件仍在审理。

G. 未履行个人义务

58. 一名工作人员从本组织一名或多名工作人员那里获得贷款，并拖欠偿还和(或)未全额偿还其借款。处置：书面训斥，职等内降三级。该名工作人员还被指令全额偿还借款。申诉：申诉期限尚未届满。
59. 一名工作人员未遵守代表秘书长发出的指令，该指令涉及一项先前受到处罚且尚待履行的私人法律义务。存在加重因素。处置：降一个职等，两年内暂停考虑晋升资格。申诉：申诉期限尚未届满。

H. 性剥削和性虐待

60. 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：无。
61. 一名工作人员与一名联合国援助受益人发生性关系，并就性关系向该名援助受益人付款。减轻因素包括该名工作人员较早承认了不当行为的基本事实。处置：离职，给予代替通知的补偿金，不给予终止任用补偿金，处以金额等于一个月净基薪的罚款。申诉：申诉期限尚未届满。

I. 滥用联合国财产和资产

62. 一名工作人员未向本组织退还未使用的现金预付款。该名工作人员为本组织服务的时间长被认为构成减轻因素。处置：离职，给予代替通知的补偿金，不给予终止任用偿金。还将追回损失。申诉：无。

63. 一名工作人员未妥善报告其在驾驶联合国车辆期间发生的一次事故。处置：书面训斥，职等内降一级，并处以金额等于一个月净基薪的罚款。该名工作人员还被要求向本组织赔偿车辆损坏的评估金额。申诉：无。

64. 一名工作人员在酒精影响下驾驶联合国车辆。存在减轻情节，包括长期服务。处置：离职，给予代替通知的补偿金和终止任用偿金。申诉：已向争议法庭提出申诉，案件仍在审理。

65. 一名工作人员使用联合国车辆谋取私利。该名工作人员较早承认了这一行为，被认为是减轻因素。该名工作人员从滥用联合国车辆中获得了经济利益这一事实构成加重因素。处置：书面训斥，职等内降三级，一年内暂停考虑按级加薪资格，并处以金额为一个月净基薪的罚款。申诉：无。

J. 滥用职务

66. 一名履行人力资源职能的工作人员向一名联合国求职者索取与后者应聘有关的费用。处置：开除。申诉：无。

67. 一名工作人员提出帮助一名非本组织人员谋求联合国职位，并接受了该名外部人员的付款。该名工作人员较早承认了这一行为，构成减轻因素。处置：离职，给予代替通知的补偿金，不给予终止任用偿金，处以金额为一个月净基薪的罚款。申诉：无。

68. 一名工作人员不当利用其作为本组织工作人员的职位谋取经济利益，索取和(或)接受了本组织一个或多个承包商的付款。处置：离职，给予代替通知的补偿金，不给予终止任用偿金。申诉：已向争议法庭提出申诉，案件仍在审理。

K. 其他

69. 一名工作人员对另一名工作人员违反工作人员细则和条例的行为知情不报。处置：书面训斥。申诉：无。

70. 一名下属工作人员帮助另一名工作人员在正式征聘过程的两次笔试中作弊。该名工作人员未获得个人利益这一事实被认为是减轻因素。处置：降一个职等，两年内暂停考虑晋升资格。申诉：无。

71. 一名高级工作人员在正式征聘过程的两次笔试中作弊，并请另一名工作人员给予协助。该名工作人员在管理层担任职务而且对包括人力资源在内的事项负有监督责任这一事实被认为是加重因素。该名工作人员的工作时间长，而且立即承认了上述行为，这些构成减轻因素。处置：离职，给予代替通知的补偿金和终止任用偿金。申诉：无。

72. 一名担任安保组长的工作人员指令其组员不要举报另一名组员的可能不当行为，他本人也未向更高一级工作人员举报。处置：两年内暂停考虑晋升资格以及书面训斥。申诉：已向争议法庭提出申诉，案件仍在审理。

73. 一名工作人员被发现制作了有关其在本组织工作经历的具有误导性的文件资料。该名工作人员较早承认了这一行为，构成减轻因素。处置：书面训斥。申诉：无。

四. 本报告所述期间收到和结案的案件数据

A. 在本报告所述期间结案的案件

74. 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。

75. 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，以及人力资源管理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。如以往报告所述，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管理厅提高审查级别，并要求调查实体酌情收集更多证据。⁶

76. 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，以及人力资源管理厅获取任何进一步相关资料所需时间，这段时间可能较长，因为工作人员可要求延期，以便咨询律师。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，然后还要再次获得工作人员对收到的补充资料作出的评论意见。⁷ 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管理厅信函的时间，也会导致完成案件所用时间增加。

77. 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管理厅、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管理厅到处理完毕的平均时间为 7.7 个月，与前一期间(8.6 个月)相比略有下降。

表 1
2016 年 7 月 1 日至 2017 年 6 月 30 日期间已结案件的处理情况

处置	数目
开除	8

⁶ 特别是上诉法庭在“Molari”案(2011-UNAT-164)中的裁决，其中规定在可能导致终止任用的纪律案件中，举证标准应是“明确且令人信服的证据”，这往往使人力资源管理厅需要在案件最初移送之后请调查实体提供进一步信息。还应指出的是，争议法庭在“申请人”案(UNDT/2013/086)的判决中也采用了“明确且令人信服”的举证标准，对质疑降职处罚案的证据进行分析。此外，在证人证词方面上诉法庭还规定了其他正式要求(“Nyambuza”案)

⁷ 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。

处置	数目
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偿金	32
其他纪律措施	15
行政措施	10
无措施结案	8
未作为纪律事项追究	16
工作人员在案件移送人力资源管理厅之前或之后、在纪律程序结束前离职	40
其他	3
共计	132^a

^a 采取的处置有 132 项，但了结的案件为 136 宗。有两名工作人员离职或被开除，他们各自涉及的两宗案件和三宗案件因此结案，总共了结五宗案件。对一名工作人员施行的一项行政措施了结了两宗案件。

78. 在本报告所述期间结案的 136 宗案件中有 16 宗未作为纪律事项追究，占结案案件的 12%。在 2013、2014、2015 和 2016 年 6 月 30 日终了的前四个报告期，相应百分比分别为 27%、20%、15% 和 8%。未将某案件作为纪律事项追究的原因根据案件事实和情节而各有不同。“Molari”案(2011-UNAT-164)的裁决中规定，可能导致终止任用的纪律措施所依据的事实必须建立在明确且令人信服的证据之上。据认为，各调查实体对上述裁决的认识增强，因此所做调查更为彻底，并且更积极地回应人力资源管理厅关于提供进一步证明资料的要求。这反过来又导致了与新司法系统刚实施时相比，有更多案件作为纪律事项追究的总体趋势。

表 2

本报告期和之前四个报告期内结案的案件

期间	数目
2016 年 7 月 1 日至 2017 年 6 月 30 日	136
2015 年 7 月 1 日至 2016 年 6 月 30 日	143
2014 年 7 月 1 日至 2015 年 6 月 30 日	148
2013 年 7 月 1 日至 2014 年 6 月 30 日	115
2012 年 7 月 1 日至 2013 年 6 月 30 日	115

79. 虽然可以看到本报告所述期间的结案案件数目与上一个报告期相比略有减少，但仍然高于过去四个报告期内结案案件的平均数。⁸ 本报告所述期间采取了 55 项纪律措施。⁹ 在此前于 2016、2015、2014 和 2013 年 6 月 30 日终了的四个报告期，采取的纪律措施分别为 67、64、39 和 43 项。尽管可以看到采取纪律处

⁸ 前四个报告所述期间结案案件的平均数量为 130.25 件。

⁹ 这一数字反映了 58 宗案件结案，因为对于两名工作人员来说，采取一项纪律措施，分别完结了两宗和三宗案例。

罚的数目与前两个报告期相比略有下降，但依然与前四个报告期所采取纪律处罚的平均数保持一致。¹⁰

80. 关于人力资源管理厅的工作量，应该指出，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，人力资源管理厅照例就处理该公报项下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。

81. 人力资源管理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以及因工作人员之前在联合国其他实体中涉及纪律事项的事实而导致的终止任用情形向主管管理事务副秘书长提出建议，这方面的审查程序比较有限。该厅例行回复客户部厅关于提供咨询意见的要求，包括可能因任用前事实而终止任用的更复杂情形，并且参加关于纪律事项相关事务的各委员会和工作组。

82. 大会第 71/263 号决议第 40 段请秘书长在下一份报告中提供信息，说明工作人员细则 10.4 的修正案对调查活动的影响。工作人员细则 10.4 的修正案取消了初次安排工作人员休行政假以三个月为限的规定。内部监督事务厅指出，鉴于该条款最近刚通过，其对调查活动的影响尚不明确。不过，该厅还表示，取消时限为调查提供了更大灵活性，但如果工作人员休无薪行政假，该厅的目标仍然是在三个月内完成调查。为做到这一点，该厅已将某些调查工作重新放在优先位置。

B. 就纪律措施提出申诉

83. 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。¹¹ 在 2016 年 6 月 30 日终了的上一个报告期，有 17 宗案件被申诉，占 25%。¹² 本报告所述期间的申诉数量高于除两个报告期之外的以往所有报告期。¹³

¹⁰ 过去四个报告期实施纪律措施的平均数是 53 例。

¹¹ 在过去八年里，争议法庭和上诉法庭审议了在以前的司法系统下对 2009 年 7 月 1 日之前采取的纪律措施提出的申诉以及针对 2009 年 7 月 1 日后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。

¹² 上一次报告(A/71/186)中列报的数字不包含截至该报告提交之日未提出申诉的案件。对这一数字作了更新，以反映在上一个报告期内结案并在该期间结束后提出申诉的案件数。因此，对上一个报告期内采取的纪律措施提出申诉的百分比现在列报为 25%，即有 17 宗案件提出申诉(高于之前的 11 宗案件)。

¹³ 2016 年 7 月 1 日至 2017 年 6 月 30 日期间，在采取了纪律措施且申诉期限已终止的 55 宗案件中，有 10 宗案件的所涉工作人员对处罚提出申诉。还有 13 宗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届满。

表 3
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	数目	百分比
2016 年 7 月 1 日至 2017 年 6 月 30 日	10	18
2015 年 7 月 1 日至 2016 年 6 月 30 日	17	25
2014 年 7 月 1 日至 2015 年 6 月 30 日	7	11
2013 年 7 月 1 日至 2014 年 6 月 30 日	2	5
2012 年 7 月 1 日至 2013 年 6 月 30 日	5	11
2011 年 7 月 1 日至 2012 年 6 月 30 日	7	16
2010 年 7 月 1 日至 2011 年 6 月 30 日	16	16
2009 年 7 月 1 日至 2010 年 6 月 30 日	8	26

84. 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。两个法庭都非常尊重秘书长决定所实施处罚是否相称的酌处权。表 4 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 4
对 2009 年 7 月 1 日至 2017 年 6 月 30 日期间采取的纪律措施所提申诉的处理情况

处置	数目	百分比
答辩人胜诉且工作人员撤诉的争议法庭或上诉法庭案件总数 ^a	37	76
和解	8	17.5
答辩人败诉案件总数 ^b	3	6.5
共计	48	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终止	24	

^a 该数目包括下列案件：答辩人在争议法庭胜诉，工作人员未向上诉法庭提出上诉；答辩人在争议法庭和上诉法庭胜诉；工作人员在争议法庭胜诉，但答辩人在上诉法庭胜诉；工作人员撤回在争议法庭的申诉。

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

C 人力资源管理厅收到的案件

85. 本节各表列示在本报告所述期间移送人力资源管理厅、可能采取纪律行动的案件数量和类型，以及之前四个报告期收到的案件数量。

86. 本报告所述期间收到的案件数量与之前四个报告期相比略有减少。

表 5
本报告期和之前四个报告期人力资源管理厅收到的案件

期间	数目
2016 年 7 月 1 日至 2017 年 6 月 30 日	123
2015 年 7 月 1 日至 2016 年 6 月 30 日	130
2014 年 7 月 1 日至 2015 年 6 月 30 日	143
2013 年 7 月 1 日至 2014 年 6 月 30 日	140
2012 年 7 月 1 日至 2013 年 6 月 30 日	131

87. 本报告所述期间涉及外勤人员的案件比例为 70%。之前四个报告期的相应比例分别为 68%、84%、51% 和 63%。外地特派团案件所占比例大致与以往报告期一致。

表 6
2016 年 7 月 1 日至 2017 年 6 月 30 日期间人力资源管理厅收到的案件来源

来源	数目	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	36	30
与外勤人员有关的案件	87	70
共计	123	100

表 7
2016 年 7 月 1 日至 2017 年 6 月 30 日收到的按不当行为类别分列的案件

不当行为类别	数目
滥用职权/骚扰/歧视	16
攻击(口头和人身)	7
虚报和假证明	42
不当或扰乱行为	6
滥用联合国财产或资产	6
未履行个人法律义务	1
报复	1
性剥削和性虐待	4
盗窃和挪用	22
未经许可的外部活动和利益冲突	10
违反当地法律	2
采购违规	1
其他	5
共计	123

说明：移送人力资源管理厅的案件按不当行为类别分列的数目每年差别很大。因此没有提供比较信息。例如，关于滥用职权、骚扰和歧视案件，该厅在之前五个以 6 月 30 日为截止日的报告期内分别收到的移送案件数目如下：14(2016-2017 年)、19(2015-2016 年)、5(2014-2015 年)、16(2013-2014 年)和 8(2012-2013 年)。

五. 可能的犯罪行为

88. 大会第 59/287 号决议请秘书长对不当行为和(或)犯罪行为已获证实的案件迅速采取行动，并向会员国通报所采取的行动。在本报告所述期间，向会员国移送了 24 宗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

89. 秘书长请大会表示注意到本报告。
