



大会

Distr.: General
24 July 2012
Chinese
Original: English

第六十七届会议

临时议程* 项目 135

人力资源管理

2011 年 7 月 1 日至 2012 年 6 月 30 日期间秘书长处理纪律问题和可能犯罪行为的做法

秘书长的报告

摘要

本报告是应大会第 59/287 号决议第 16 段的要求提交的，该段要求每年向各会员国通报对不当行为和(或)犯罪行为已获证实的案件采取的所有行动、按既定程序和条例采取的纪律行动和酌情采取的法律行动。本报告所涉期间为 2011 年 7 月 1 日至 2012 年 6 月 30 日。

请大会注意本报告。

* A/67/150。



一. 引言

1. 本报告是应大会第 59/287 号决议第 16 段的要求提交的，该段要求每年向各会员国通报对不当行为和(或)犯罪行为已获证实的案件采取的所有行动、按既定程序和条例采取的纪律行动和酌情采取的法律行动。本报告所涉期间为 2011 年 7 月 1 日至 2012 年 6 月 30 日。

2. 按照第 59/287 号决议第 17 段的要求，将发布一份通知，向本组织所有工作人员通报不当行为和(或)犯罪行为的最常见例子及就此采取的纪律行动，包括任何法律行动，但适当注意保护有关工作人员的隐私。

3. 下文第二节概述了纪律问题行政机制，以便理解第三节和第四节所载信息的来龙去脉。第三节概述了秘书长在本报告所述期间对之采取一项或多项纪律措施的案件。第四节列出了表明在本报告所述期间提交对之采取行动的案件数的比较数据，并说明对在本报告所述期间结案的所有案件的处理情况，包括没有对之采取纪律措施的案件。第五节说明了秘书长对可能属于犯罪行为的案件的做法。

二. 内部司法系统的纪律问题行政机制概览

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 3 项指出，“办事人员之雇用及其服务条件之决定，应以求达效率、才干及忠诚之最高标准为首要考虑”。

5. 《工作人员条例》第一条和《工作人员细则》第一章的标题都是“职责、义务和特权”，两者都规定了国际公务员因本身地位而应具有的基本价值观，以及因此类基本价值观而应有的特别表现。关于应有的或应禁止的行为的实例，特别要提及《工作人员条例》1.2 和《工作人员细则》1.2。

B. 不当行为

6. 《工作人员条例》第十条条例 10.1(a)规定，“秘书长可对实施不当行为的工作人员采取纪律措施”。《工作人员细则》10.1(a)规定，“工作人员不遵守《联合国宪章》、《工作人员条例》和《工作人员细则》及其他相关行政告示规定的义务，或不遵行国际公务员应有行为标准，即可构成不当行为，可能导致提起纪律程序和就不当行为采取纪律措施”。此外，《工作人员细则》10.1(c)规定，“对不当行为指控展开调查、提起纪律程序以及采取纪律措施的决定，由秘书长或经授权的官员行使酌处权作出”。在这些范围内，秘书长在确定什么情况构成不当行为并

¹ 有关工作人员的地位、权利和义务以及纪律问题的规定，请查阅电子版《人力资源手册》内载于“地位、基本权利和义务”和“纪律问题”标题下的内容。

采取纪律措施时拥有宽泛的酌处权。关于经修订的纪律措施和程序的行政指示 ST/AI/371/Amend. 1 载有更多的可对之采取纪律措施的不当行为的实例。² 目前正在编写关于纪律程序的新行政指示，并正就此与管理层和利益攸关方进行讨论和协商。

C. 适当程序

7. ST/AI/371/Amend. 1 规定的调查和纪律程序涉及调查可能的不当行为，查清事实真相和分析收集到的信息，以确定是否存在不当行为，然后行使酌处权以决定是否合理采取某一种措施。管理人员可通过正式报告或其他手段获悉某一工作人员有可能实施了可能的不当行为。一般由部或厅的负责人作出是否展开调查的决定。根据调查事项的性质和复杂程度，有关调查可由部或厅的负责人或由其指定的人员进行，或由内部监督事务厅主动或应部或厅的负责人的要求进行。如果部或厅的负责人在调查后认为可能发生了不当行为，则他或她应将该问题交由主管人力资源管理助理秘书长决定是否应将之作为纪律案件追究。³

8. 如果主管人力资源管理助理秘书长决定将该问题作为纪律案件追究，则应向有关工作人员发出有关不当行为指控的书面通知，告知其有就指控作出评论的机会，并告知其有通过工作人员法律援助办公室或自费外聘律师协助辩护的权利。该工作人员应获得对有关不当行为的指控作出回应的合理机会。主管人力资源管理助理秘书长应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，或建议实施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应代表秘书长决定是否执行《工作人员细则》10.2(a)规定的一项或多项纪律措施。

9. 在进行涉及某一工作人员的调查之前至结束纪律程序之时的任何时候，主管人力资源管理助理秘书长都可根据部或厅的负责人的建议或由他或她自己采取主动行动，在以下情况下决定安排该工作人员休带薪行政假：(一) 不可能在同一工作地点进行改派或调动，或不能充分解决已确定的风险；(二) 有初步证据表明，该工作人员的行为会危及联合国其他人员或本组织；(三) 鉴于正在进行的调查以及该工作人员所担负的职能的性质，该工作人员无法继续有效履行其职能；(四) 有初步证据表明，该工作人员继续任职的话将产生他或她可能干扰调查的风险，而这是不可接受的；或(五) 安全和安保部断定，该工作人员继续在联合国房地的存在可对本组织造成安保风险。关于安排工作人员休带薪行政假的决定由主管管理事务副秘书长作出。

² 另见 ST/SGB/2008/5。

³ 特派团的行政部门负责人应将案件提交外勤支助部，若外勤支助部同意特派团的评估意见，则应将该事项交由人力资源管理厅处理。

10. 按照《工作人员细则》10.3(c)，受到纪律措施处分的工作人员可依照《工作人员细则》第十一章的规定向争议法庭提出申诉，表示对执行的措施不服。⁴

D. 纪律措施

11. 《工作人员细则》10.2(a)规定，纪律措施可采取下列一种或多种形式(即可对某一特定案件执行不止一种措施)：

- (a) 书面训斥；
- (b) 职等内降职一级或多级；
- (c) 在规定的期间内暂停例常加薪资格；
- (d) 在规定的期间内停职停薪；
- (e) 罚款；
- (f) 在规定的期间内暂停被考虑晋升的资格；
- (g) 降职并在规定的期间内暂停被考虑晋升的资格；
- (h) 离职，提前通知或给予代替通知的补偿金，给予或不给予离职补偿金；
- (i) 开除。

E. 其他措施

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

三. 2011年7月1日至2012年6月30日期间秘书长采取纪律措施的案件摘要

13. 凡是导致采取一种或几种纪律措施的每一个案件，下文均有摘要说明不当行为的性质和秘书长采取的纪律措施。摘要不列出每一个案件的所有情况和细节。正如联合国争议法庭所指出的，纪律案件的事实通常各不相同，在就其他案件采取的纪律措施类型的相称性推断一般性原则时必须谨慎，因为每一个案件都有其独有的事实和特征。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性相称。联合国上诉分庭指出，相称性系指行政行动不应过度，只要能取得所希望的结果即可。上诉分庭还一直确认，秘书长有一定程

⁴ 争议法庭对纪律案件的裁决书可上内部司法办公室网址(www.un.org/en/oaj)查阅。

度的酌处权，可在不同的考虑因素和优先事项之间作出合理选择；对秘书长的行政决定必须给予适当尊重，因为《宪章》第一百零一条第三项要求秘书长保证工作人员符合忠诚之最高标准，在这方面他要对联合国会员国负责。

14. 在确定是否采取制裁措施时会同时考虑从严和从宽情节因素，但会因案件的独有事实而有所不同。联合国争议法庭指出，从宽情节可包括对联合国组织的长期和令人满意的服务、无不良纪律记录、雇员个人的情况、真诚反省、归还损失、自愿披露所犯的不当行为、违纪行为是否是在胁迫情况下发生的(包括被同事，特别是被其上级胁迫)，以及配合调查。从严因素可包括屡犯不当行为、意图获取金钱或个人好处、滥用本组织及其任何一个实体的名称和标志，以及对本组织造成的财务损失和名誉损害的程度。这个从宽和从严情节清单并非详尽无遗，根据案件的特定情况，这些情节以及其他考虑因素可能适用，也可能不适用。例如，争议法庭指出，“无不良纪录”不能自动成为从宽因素，必须结合特定案件的所有证据加以分析而定。

15. 并非每一个提请秘书长注意的案件都会导致采取纪律或其他措施。如本报告第 59 段所述，如果经人力资源管理厅审查后发现，没有足够的证据可将一个事项作为纪律案件追究，或有关工作人员针对不当行为的指控作了令人满意的解释，则会通知该工作人员，该案件已经结案，并撤销对他/她的指控。如果工作人员在纪律程序结束之前退休或以其他方式离开本组织，也可以结案，因为秘书长无权对前工作人员执行纪律措施。在这种情况下，可作一记录并放入该前工作人员的公务身份档案，假如该工作人员重新加入本组织时则可再次处理该事项。

性剥削和性虐待

16. 一名工作人员企图向一位身为援助受惠者的工作申请人索取性好处，交换条件是提供联合国招聘流程方面的协助。该工作人员欺骗申请人，说申请表格有问题，并请申请人去该工作人员的住处查看申请表。在邀请申请人时，该工作人员说了一些具有性暗示的话。当被算计的受害人明确表示不欢迎该工作人员的挑逗后，该工作人员同意按照正常程序提交申请表。处理意见：离职，给予代替通知的补偿金，不给予离职补偿金。上诉：无。

骚扰，包括性骚扰或性别骚扰

17. 一名具有管理责任的工作人员犯下了不恰当和不受人欢迎的行为。该工作人员评论其他工作人员的外貌并作出不受欢迎的举动，作诽谤性和不恰当的评论(包括含有性内容的评论)，以及与提意见的工作人员发生对抗。该工作人员还作出了古怪、辱骂和恐吓行为。该工作人员的行为造成了让人担惊受怕、敌意或令人不快的工作环境。该工作人员主要针对的目标是级别较低的同事。该工作人员还利用联合国的计算机资源接收、查看和储存色情资料。处理意见：离职，给予

代替通知的补偿金，但不给予离职补偿金。上诉：向争议法庭提出上诉，争议法庭仍在审理此案。

18. 一名工作人员有一次在非工作时间向一位同事作出不受欢迎的性挑逗。处理意见：降一职级，在三年内暂停考虑其晋升资格。上诉：截至本报告提交时，上诉期限尚未终止。

19. 一名工作人员在电话上和电子邮件中对另一名工作人员使用侮辱性语言。该工作人员在后来举行的该工作人员与其主管的会议上重复了这些对话。证据显示，尽管造成该案件的原因是沟通中断和对关系性质的误解，但该工作人员的行为不断升级，尽管另一位工作人员试图表明这种行为不受欢迎并令人不快。处理意见：训斥，职等内降五职级。上诉：截至本报告提交时，上诉期限尚未终止。

滥用职权

20. 一名工作人员让一个人在没有报酬的情况下在其直接主管下工作了五个月，并且明知该人员与本组织没有签订有效的雇用合同。没有证据显示该工作人员是出于私利或恶意而这样做的。后来追溯支付该人员的工作报酬。处理意见：降一职级，在三年内暂停考虑其晋升资格。上诉：无。

报复

21. 两名资深工作人员采取了不利于另一名工作人员利益的行动，后者对这两位工作人员提出了可能的不当行为的报告。处理意见：罚款。上诉：截至本报告提交时，上诉期限尚未终止。

攻击行为(口头和人身)

22. 一名工作人员辱骂其主管，对该主管喊叫、使用威胁性语气并威胁要杀死该主管；对另一名工作人员进行人身攻击，抓住该工作人员的衬衣，把该工作人员推倒在地并试图用手机打该工作人员；以及辱骂同一名同事和另两名工作人员，威胁他们及其家属的安全。该案件是两个单独的调查和案件移交的对象，但作为一个纪律案件处理。处理意见：开除。上诉：无。

23. 一名工作人员对另一名工作人员进行人身攻击，从办公椅上拆下一个扶手扔到另一名工作人员的脸上，致使后者右眼和前额受伤。处理意见：开除。上诉：无。

24. 一名工作人员对另一名工作人员进行人身攻击，用金属棒打另一名工作人员的头部，致使后者头部受伤。处理意见：开除。上诉：无。

25. 一名工作人员对身为该工作人员配偶的一名联合国志愿人员进行人身攻击，一再咬其配偶和将小桌子扔到配偶身上，把配偶推到地上，一再企图掐死配偶，以及在配偶试图用电话求助后一再用电筒打配偶。受害人多处受伤，需要入院治疗。处理意见：开除。上诉：无。

26. 一名工作人员三次以言词无礼和捣乱的方式与同事和主管争辩；有一次，该工作人员在争辩中破坏了财产；有两次，该工作人员威胁说要在工作场所使用枪支。该工作人员承认犯下前两次事件中的行为，并向有关人员道歉。处理意见：离职，给予代替通知的补偿金和离职补偿金。上诉：无。

27. 一名警卫在应对一起两人在夜间侵入联合国房地的事件时拔出手枪指向其中一名侵入者，把侵入者摔到地上，当侵入者抗拒戴手铐时该警卫用力过度。证据显示，在事件发生时该工作人员患创伤后应激障碍，这与在外地为联合国服务有关。处理意见：降一职级，在两年内暂停考虑其晋升资格。上诉：无。

28. 在一次激烈的争辩中，一名工作人员对另一名工作人员使用粗言秽语，随后打碎了联合国办公室的一扇窗户。证据显示，该工作人员因在困难的工作环境中工作而感觉压力过大。处理意见：训斥并罚修复该窗户所需花费的款项。上诉：无。

盗窃和挪用

29. 一名工作人员未经许可从联合国的一台计算机上拆下一只硬盘并把该硬盘卖给一个熟人。虽然该工作人员退还了硬盘，但是在向他们显示其不当行为的证据并提出正式要求后他们才退还的。处理意见：开除。上诉：无。

30. 一名负责保管、处理和报告联合国设备库存变动情况的工作人员未经许可从联合国房地拿走两台笔记本电脑、四台收音机和两个数码相机。该工作人员未报告有关设备的遗失情况，并且没有遵守主管关于归还设备的指示。该工作人员以伪造正式申请表的方式获得了其中一台电脑和一个相机。证据显示缺乏监督和库存控制。处理意见：离职，给予代替通知的补偿金，不给予离职补偿金。上诉：无。

31. 一名工作人员未经许可从联合国房地挪走属于本组织的 34 卷电线。在确定纪律处分时考虑了该工作人员及早承认犯下不当行为并充分配合调查的情况。还考虑了显示该工作人员不是单独行动而有其他工作人员协助的证据，没有对其他工作人员的行为进行调查。处理意见：离职，给予代替通知的补偿金，但不给予离职补偿金。上诉：无。

32. 两名工作人员参与从联合国仓库偷窃铜线。这两名工作人员因该偷窃行为而依据国家法律被定罪。在确定纪律措施时考虑到花在结束调查和随后的纪律程序方面的时间。处理意见：离职，给予代替通知的补偿金和离职补偿金。上诉：无。

欺诈、虚报和假证明

33. 三名工作人员参与了一个欺诈计划，让未经许可的个人和公司滥用联合国的正式航班。这些工作人员接受了因提供航班上的座位而获得的钱款，并且制造假证件，特别是伪造人员流动表供未经许可的旅客使用；其中两名工作人员将未经许可的旅客姓名登记在正式航班旅客名单上。其中一名工作人员与第三方合谋编造含有虚假信息的联合国文件，并企图干扰正式调查。这些工作人员实施的欺诈

计划历时长久，涉及范围广泛。这些工作人员占据着受人信任的职位，却为谋取金钱上的好处而行事。这种滥用职权的行为对航空安全构成严重威胁，并使本组织面临承担赔偿责任和支付赔偿款的风险。这种行为损害了本组织的声誉并破坏了本组织与当地非政府组织的关系。处理意见：开除所有有关工作人员。上诉：截至本报告提交时，上诉期限尚未终止。

34. 一名身为工作人员工会干部的工作人员将一张支付给工作人员工会的支票存入个人账户，这张支票是在一次募集资金的活动后寄送到该工作人员办公室的。该工作人员还要求另一名工作人员伪造工资单并要求工资股为伪造的工资单作证明。该案件是两次单独的调查和案件移交的对象，但作为一个纪律案件处理。处理意见：开除。上诉：向争议法庭提出上诉，争议法庭仍在审理此案。

35. 一名工作人员提供伪造的工资单用以申请银行贷款。处理意见：开除。上诉：向争议法庭提出上诉，争议法庭仍在审理此案。

36. 四名工作人员根据医疗保险计划提交报销申请，内含与他们及其被扶养人据称得到的牙病治疗有关的虚假信息。其中一名工作人员还未经秘书长批准从事一项外部职业，即一项以贷款营利的生意。除该工作人员外，其他工作人员均行使安保职能。证据显示，这些工作人员的行为目的是要获得个人的金钱好处；他们明知故犯，并不是一时的疏忽或判断失误；他们所实施的欺诈计划危及了本组织的声誉。处理意见：开除所有有关工作人员。上诉：截至本报告提交时，上诉期限尚未终止。

37. 两名工作人员根据医疗保险计划提交报销申请，内含与他们及其被扶养人据称得到的牙病治疗有关的虚假信息。这两名工作人员及早承认了自己的不当行为并充分配合调查。证据表明有另一名工作人员的胁迫性参与，该工作人员为这两名工作人员准备报销申请表，而这两名工作人员正是听从了该工作人员的意见和指导后才行事的。处理意见：离职，给予代替通知的补偿金，不给予离职补偿金。上诉：截至本报告提交时，上诉期限尚未终止。

38. 一名工作人员提交的个人简历含有该工作人员明知虚假的、与离开前一个雇主的理由有关的信息。该工作人员没有在简历中披露以前的一次刑事定罪，而前一个雇主正是为此才解雇了该工作人员。该工作人员还向本组织提交了一份由前雇主出具但该工作人员明知是伪造的解雇证明书。该工作人员及早承认犯下不当行为并充分配合调查。处理意见：离职，给予代替通知的补偿金，不给予离职补偿金。上诉：无。

39. 一名工作人员伪造看病收据，并随后提交给该工作人员的私人保险公司作为医疗报销的证明。该工作人员及早承认犯下不当行为并充分配合调查。在确定纪律措施时考虑到花在结束调查和随后的纪律程序方面的时间。处理意见：离职，给予代替通知的补偿金，但不给予离职补偿金。上诉：无。

40. 一名工作人员在其使用的联合国计算机上用正式信笺制作了一份虚假的普通照会。该工作人员伪造另一名工作人员的签名并将普通照会卖给另一名工作人员以让后者获取非移民签证。在该工作人员使用的联合国计算机上发现了几份伪造文件，如假文凭。在确定纪律措施时考虑到了从宽因素，包括调查程序中的缺陷和用于完成纪律程序所花费的时间。处理意见：离职，给予代替通知的补偿金，但不给予离职补偿金。上诉：无。

41. 一名工作人员付钱给另一名工作人员以获取普通照会用于申请签证。该工作人员随后将普通照会提交给大使馆。证据显示，该工作人员起先是以诚意要求获取普通照会的，但当该工作人员提交文件时，他们知道文件含有虚假信息。在确定纪律措施时，考虑到了该工作人员最初的诚意和另一名工作人员的胁迫性参与情况。处理意见：离职，给予代替通知的补偿金和离职补偿金。上诉：无。

滥用或未合理保管好联合国的财产或资产

42. 一名工作人员未经许可扔弃电池并企图把这些电池挪出联合国房地。该工作人员还未将许可将一个燃油泵从其在联合国房地内的适当位置挪开。未有足够的证据证明该工作人员意图偷窃该财产。该案件是两个单独的调查和案件移交的对象，但作为一个纪律案件处理。处理意见：训斥，降两职级，在两年内暂停考虑其例常加薪资格。上诉：无。

43. 一名工作人员离开了他们在驾驶联合国车辆时发生的一起小事故的现场。没有发生违反当地法律的情事。该工作人员试图为车辆的损坏作出赔偿。处理意见：训斥，在一年内暂停考虑其例常加薪的资格。上诉：截至本报告提交时，上诉期限尚未终止。

44. 一名工作人员未经许可拿走了属于本组织的一卷油地毡并割成几块从而损坏了油地毡。没有足够的证据证明该工作人员打算偷窃该财产。处理意见：训斥。上诉：无。

45. 一名行使安保职能的工作人员违反适用的宵禁令并在驾驶联合国的车辆时超速行驶。该工作人员以前曾受过行政措施处罚，即撤销该工作人员的驾照并予以调动。处理意见：训斥。上诉：无。

46. 一名工作人员下班后在未得到事先许可的情况下驾驶一辆联合国车辆离开联合国房地，而该车辆当时载有联合国资产，即各种电器设备。没有足够的证据证明该工作人员打算偷窃该财产。处理意见：训斥。上诉：无。

47. 一名工作人员在执行公务时在未经事先许可的情况下使用联合国的车辆把一个集装箱运送到特派团之外的一个地点，一名非工作人员为此向该工作人员支付钱款。该工作人员还滥用作为他们运送货物目的地的该地点的进出权，因为该工作人员作为司机为履行公务职能需享有这项权利。处理意见：训斥。上诉：无。

滥用正式文件、记录或档案

48. 一名工作人员未经许可向各政府办公室签发信件，寻求协助向陪伴一个联合国正式特派团的人员发放签证。该工作人员在另一名工作人员不知道或未征得同意的情况下在这些信件上签署了后者的姓名。在该工作人员发出的伪造信件中有五封信是在违反未授权发出这些信件的明确指示的情况下发出的。证据显示，该工作人员的行动并不是出于私利，并且该工作人员是在要协助正式特派团的压力下和缺乏对此事项的清晰标准作业程序的情况下行事的。处理意见：书面训斥，降一职级，在一年内暂停考虑其晋升资格。上诉：截至本报告提交时，上诉期限尚未终止。

49. 一名工作人员在执行公务期间篡改了航空公司提供的旅费报价并将经过篡改的报价提交核准，以防止另一名工作人员不得不使用某一特定航空公司的服务，其他工作人员对此提出抱怨。该工作人员及早承认犯下不当行为并充分配合调查。没有证据证明该工作人员的行为出于私利。处理意见：罚款和训斥。上诉：无。

滥用信息和通信技术资源

50. 一名工作人员通过联合国的电子邮件系统接收含有色情内容的电子邮件至少 20 次，未向适当主管机构报告从联合国其他工作人员处收到这些电子邮件的情况，以及利用联合国电子邮件系统发送含有色情内容的电子邮件至少 130 次。处理意见：训斥，降两职级，在两年内暂停考虑其例常加薪的资格。上诉：无。

51. 一名工作人员通过联合国的电子邮件系统接收含有色情内容的电子邮件至少 24 次；未向适当主管机构报告从联合国其他工作人员处收到这些电子邮件的情况，以及利用联合国电子邮件系统发送含有色情内容的电子邮件至少 24 次。处理意见：训斥。上诉：无。

未经许可的外部活动和利益冲突，包括采购方面的违规行为

52. 一名工作人员在处理公务时不够谨慎，向新闻界和外部政府机构报告了涉及内部正式调查事项的信息，向包括新闻界在内的外部来源透露该工作人员因其公务职位而获得的信息，而该工作人员知道或应该知道这些信息尚未公开，出于个人原因利用联合国的办公室诋毁该工作人员不喜欢的那些人的立场，以及未经秘书长批准从事外部职业。处理意见：开除。上诉：向争议法庭提起上诉，但随后撤回。

53. 一名工作人员在被本组织雇用期间未经秘书长批准被其政府雇用一年。该工作人员的外部活动与其作为工作人员的身份之间存在利益冲突。在确定纪律措施时考虑到花在结束调查和随后的纪律程序方面的时间。处理意见：离职，给予代替通知的补偿金和离职补偿金。上诉：向争议法庭提出上诉，争议法庭仍在审理此案。

54. 一名工作人员在加入本组织时未经秘书长批准继续为一家私营公司工作。该工作人员被分派的其中一项公务是为一项正式活动提供协助和咨询；该工作人员

安排让该私营公司签订了一份与该活动有关并有报酬的合同。应指出，该工作人员的职能与官方采购职能无关，因此可作为从宽因素。处理意见：离职，给予代替通知的补偿金和离职补偿金。上诉：向争议法庭提出上诉，争议法庭仍在审理此案。

55. 经过多次采购努力仍未能获得一个维和特派团所需的某种飞机后，两名工作人员与一家飞机公司就本组织所需飞机的规格进行交流。这两名工作人员是根据其主管关于接触潜在供应商的指示行事的，没有证据证明这两名工作人员出于私利而行事。处理意见：训斥并要求参加培训。上诉：无。

四. 2011 年 7 月 1 日至 2012 年 6 月 30 日本报告所述期间收到和结案的案件汇总

A. 人力资源管理厅收到的案件

56. 本节图表说明 2011 年 7 月 1 日至 2012 年 6 月 30 日本报告所述期间提交人力资源管理厅采取行动的案件数和类型。

本报告所述期间人力资源管理厅收到的案件

联合国总部和联合国总部以外各办事处的工作人员	35
外勤人员	60
共计	95

表 1
收到的与外勤人员及总部和总部以外各办事处的工作人员有关的案件比例

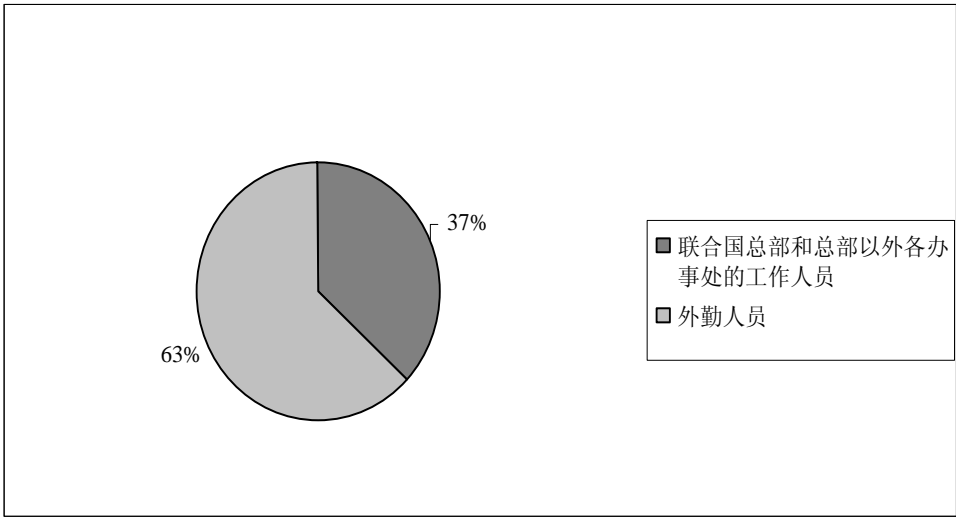


表 2
按不当行为类别收到的案件

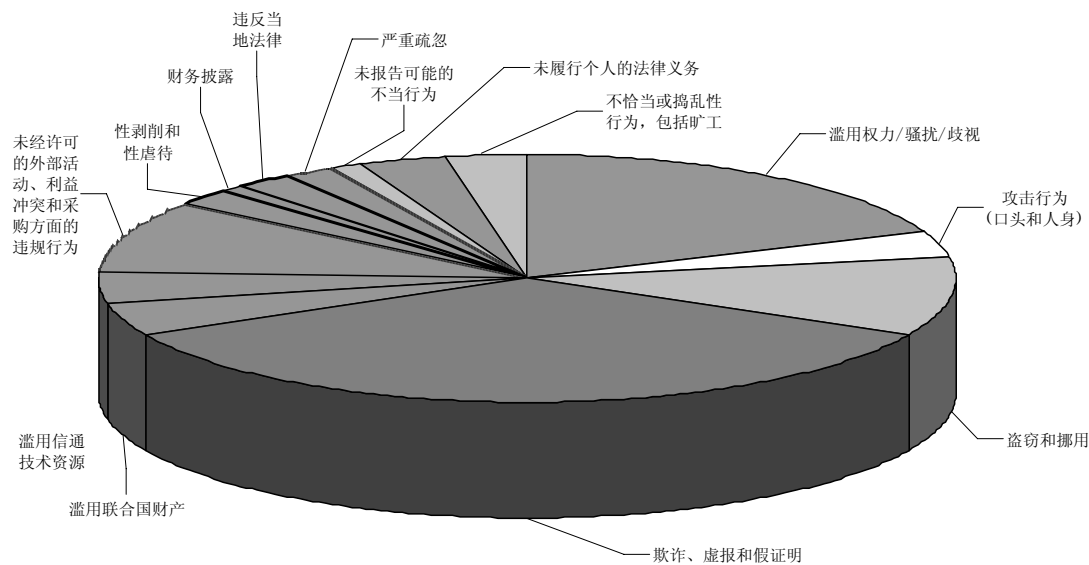
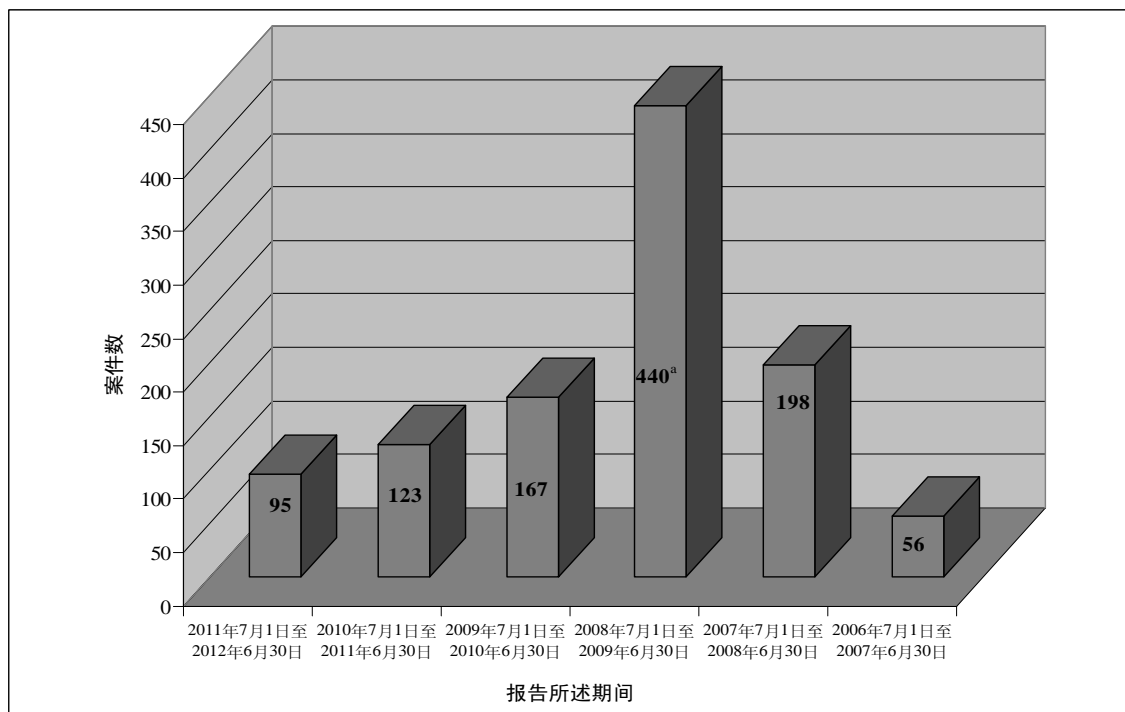


表 3
过去六次报告所述期间人力资源管理厅收到的案件数



^a 其中若干案件所涉指控为：挪用信息和通信技术资源以及未履行财务披露。

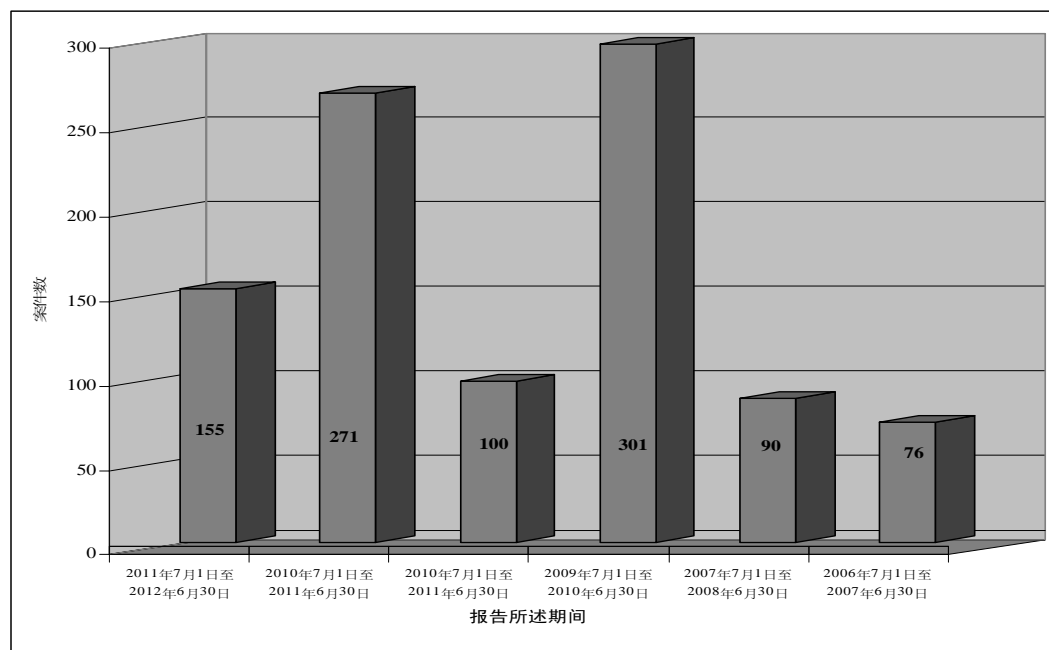
B. 本报告所述期间结案的案件

57. 本节中图表说明本报告所述期间结案数和处理情况，包括那些未导致采取纪律措施的案件。完成纪律程序所需的时间多少依有关事项的复杂程度而各不相同。在本报告所述期间，有一些因素对纪律案件的处理产生了影响。联合国争议法庭和联合国上诉法庭里继续出现有关纪律措施程序和采取纪律措施之前情况的大量判例，增加了纪律程序的复杂性和完成纪律程序的时间。上诉法庭规定，当可能的结果是离职时，必须根据“明确和令人信服的证据”来确定不当行为，即所提出的事实真相是“高度可能”的。司法环境的不断变化，特别是上诉法庭提出了证据的更高标准，导致要更为详尽地分析和审视每一个提交采取纪律行动的案件方方面面，包括从调查实体那里获得澄清材料和额外证据。用于处理纪律案件的时间还必须包括有关工作人员对他或她的不当行为指控所作答复的时间。工作人员在许多情况下都要求延长用于答复不当行为指控的时间。对在外地服务的工作人员而言，他们往往需要更多的时间，以便咨询远离该工作人员的工作人员法律援助办公室或其他顾问。在收到工作人员的答复后，往往需要收集进一步的澄清材料和新的证据，然后还要请有关工作人员对新收到的信息或证据作进一步评论。

58. 应该指出的是，由于根据既定程序处理纪律问题所需要的时间，表中数字反映了在本报告之前和期间提交人力资源管理厅但在本报告所述期间结案的案件。

表 4

2011 年 7 月 1 日至 2012 年 6 月 30 日期间已结案案件的处理情况



59. 纪律程序的复杂性越来越高也影响到案件的处理情况。争议法庭强调，当主管人力资源管理助理秘书长决定某个事项是否需要作为纪律案件来追究时，他或她应谨慎行使自己的酌处权。法庭还认为，一个关于指控工作人员犯下不当行为的决定首先必须以能对该工作人员初步立案的事实和证据为根据，其次，必须严格遵守关于展开调查和指控程序的所有程序规则或条例。如果有关决定在一个或两个实质性和程序性要求上都有缺陷，法庭认为，该决定就得受司法审查。因此，为决定是否指控某一工作人员犯下不当行为而进行的分析进程与确定该工作人员是否犯下不当行为的指控后阶段一样详细和费时，案件的处理情况也一样。一些因素导致某些案件不作为纪律事项来追究或在不采取纪律措施的情况下结案。如上文第 57 段所述，在许多案件中，对案件所作调查和佐证未能达到联合国上诉法庭和联合国争议法庭阐述的较高证据和程序标准。在某些案件中，在纪律阶段因进行初步调查和(或)收集澄清材料和额外证据费事过多，以及由此导致进程方面的时间延误，因此导致结案。在某些案件中，在提交案件后收集到有关工作人员的评论，根据对这些评论的评估作出决定，该工作人员的行动不构成可能的不当行为和(或)应以考评方式加以处理。在某些案件中，有关工作人员，例如，在履行其尚未履行的个人法律义务方面的诚意行动的证据，或为履行财务披露义务作出合理努力的证据，导致作出不作为纪律事项追究该案件的决定。在某些案件中，由于在办事处、部或特派团一级对有关工作人员采取了管理或行政行动，因此就决定不展开纪律程序。未导致采取纪律措施的案件结案数还包括主管人力资源管理助理秘书长收到让工作人员休带薪行政假的要求但决定不这样做的那些案件，因为这类案件不符合上文第 9 段所述的一个或一个以上的标准。

2011 年 7 月 1 日至 2012 年 6 月 30 日期间已结案案件的处理情况

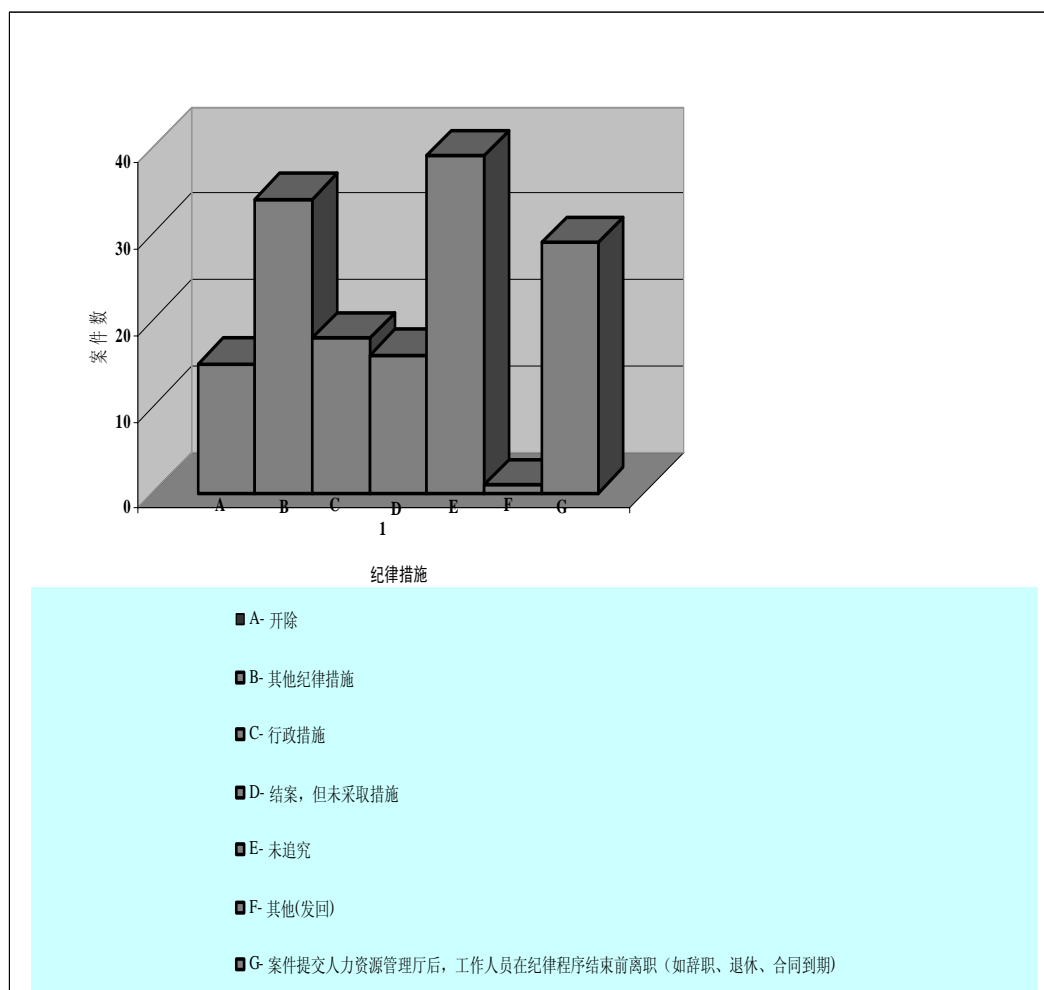
开除	15
其他纪律措施	34
行政措施 ^a	18
未追究(未指控工作人员犯下不当行为)	39
结案，但未采取措施(在指控犯下不当行为之后)	16
案件提交人力资源管理厅后，工作人员在纪律程序结束前离职(如辞职、退休、合同到期)	29
其他，包括发回由方案管理人员采取行动	1
共计	152^b

^a 行政措施包括书面或口头申斥，对于维持适当行为标准并促进问责制而言，这些都是重要措施。此外，在行为影响业绩时，则在业绩管理方面处理这一问题，其中可能包括培训、咨询辅导、暂停例常加薪、不延长任期或终止任用。

^b 处理意见与共计 155 个案件有关，因为在所述期间有三名工作人员每人都涉及两个案件，在两个案件中对每个工作人员都只作出一项处理决定。

表 5

2011 年 7 月 1 日至 2012 年 6 月 30 日期间已结案案件的处理情况



五. 可能的犯罪行为

60. 大会第 59/287 号决议请秘书长对已获证实的不当行为和(或)犯罪行为的案件加快采取行动并就采取的行动向各会员国通报。本报告所述期间向会员国移交了七宗案件, 其中对联合国官员或特派专家提出了可信的犯罪指控。其中一宗案件涉及七名工作人员。秘书长未获悉有关会员国对此类案件采取任何行动。

六. 结论

61. 秘书长向大会提交本报告并提请大会注意本报告。