



大会

Distr.: General
7 August 2012
Chinese
Original: English

第六十七届会议

临时议程* 项目 130、141 和 146

2012-2013 两年期方案预算

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新的独立、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。自新的内部司法系统建立以来，大会承认新系统取得的成绩，确认这一系统将不断演变，并继续对其进行监测，以确保该系统继续完成任务。

秘书长根据要求在本报告中提供了新的内部司法系统 2011 日历年运作情况的统计数字。在本报告所述期间，管理评价股收到 952 起要求进行审查的申请，已了结或解决 520 起。工作人员法律援助办公室收到 702 个新案件，了结或解决了 526 个案件。代表秘书长的各办公室收到 282 个新案件，并在联合国争议法庭(争议法庭)作出的 219 项判决中担任正式出庭律师。法律事务厅在联合国上诉法庭(上诉法庭)作出的 80 项判决中担任秘书长的正式出庭律师。

2011 年期间，争议法庭收到 282 个新案件，处理了 272 个案件。争议法庭发布了 219 项判决和 672 项命令，举行了 249 次听讯并向联合国监察员和调解事务办公室调解司移交了九个案件。

* A/67/150。



2011 年，共向上诉法庭提交了 96 项新上诉。上诉法庭开庭三次，作出了 88 项判决，发出了 44 项命令。

大会第六十六届会议确定了新系统有待加强的若干领域，并在第 66/237 号决议中请秘书长向大会第六十七届会议提交一份关于内部司法的综合报告。本报告载有对这一请求的综合答复。

秘书长在向大会第六十六届会议提交的关于内部司法的报告(A/66/275 和 Corr.1)中指出，必须加强一些关键领域，以保持目前的工作节奏，落实大会赋予新司法系统的所有任务。大会第六十六届会议加强了该系统的一些领域，秘书长认为一些领域，如两法庭、工作人员法律援助办公室和管理评价股，现在应当予以加强。因此，本报告请求为 2012-2013 两年期方案预算增拨资源净额 1 688 300 美元(毛额 1 793 900 美元)(第 1 款(通盘决策、领导和协调)(1 645 400 美元)、29 D 款(中央支助事务厅)(42 900 美元)和 37 款(工作人员薪金税)(105 600 美元)，由收入第 1 款(工作人员薪金税收入)下同等数额抵销)。

目录

	页次
一. 概览	6
二. 正式内部司法系统回顾	6
A. 管理评价股	6
B. 联合国争议法庭	8
C. 联合国上诉法庭	12
D. 工作人员法律援助办公室	14
E. 执行主任办公室	20
F. 法律办公室代表秘书长担任答辩人	23
三. 对有关内部司法问题的答复	38
A. 概览	38
B. 答复	38
四. 资源需求	45
五. 结论以及有待大会采取的行动	45
附件	
一. 秘书长对联合国监察员和调解事务办公室就解决系统性人力资源问题的措施提出的建议的看法	47
二. 工作人员诉讼代表备选方案, 包括支持工作人员法律援助办公室的工作人员供资的硬性机制	54
三. 其他国际组织和会员国的法庭在裁定惩戒性或惩罚性损害赔偿方面的做法	65
四. 咨询人和个体订约人快速仲裁程序	76
五. 允许拟议快速仲裁程序涵盖的个体订约人和咨询人利用非正式系统调解的 所涉政策和财务问题分析	85
六. 争议解决机制未涵盖的编外人员利用内部司法系统以及其他可用于解决争议的措施	88
七. 对法官可能不当行为处理机制的建议和分析	93
八. 对内部司法理事会关于法律代表行为守则的提议的建议和分析	96
九. 管理评价股、争议法庭和上诉法庭裁定的赔偿	99

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
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
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	联合国驻黎巴嫩临时部队
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办事处
儿基会	联合国儿童基金会
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
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
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。
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帮助工作人员及其代表进行索偿和上诉，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，以及由联合国环境规划署(环境署)、联合国人类住区规划署(人居署)、联合国日内瓦办事处(日内瓦办事处)、联合国内罗毕办事处(内罗毕办事处)和联合国维也纳办事处(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 2011 年运作情况的统计数字，并对大会第 66/237 号决议所提具体要求作了答复，供第六十七届会议审议。本报告还载有争议法庭、管理评价股和工作人员法律援助办公室的资源请求。

二. 正式内部司法系统回顾

A. 管理评价股

6. 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或任用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。
7. 2011 年，管理评价股收到了 952 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，给本组织节省大量费用。该股 2011 年受理并了结的案件中，33%由该股自行解决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。

8. 2011 年，在提交给管理评价股但未以工作人员和本组织之间达成共同协议的方式解决的案件中，有 93%在管理评价股建议所作决定符合本组织规则和判例后，秘书长维持了有争议的决定。

9. 遵照大会关于设立具有透明度等特点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。

10. 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 2011 年提供的实质性管理评价中，根据管理评价股的建议而维持的决定，有 52%没有工作人员向争议法庭提出异议。

11. 2011 年，在管理评价程序后交由争议法庭审理的案件中，87%的案件的判决与管理评价股所提建议一致。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，而且管理评价股的实况调查能力有限。尽管如此，这仍可显示该股的客观性和准确性。

12. 管理评价股自 2009 年 7 月 1 日成立到 2011 年 12 月 31 日为止，总共收到了 1 563 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。在收到的 1 563 个请求中，截至 2011 年 12 月 31 日，该股了结了 1 115 个。截至 2011 年 12 月 31 日，该股就 33 个管理评价请求提出赔偿建议(占了结请求的 3%)。

1. 法定时限

13. 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(参见第 66/237 号决议，第 32 段)。

14. 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。不过，到目前为止，无论是要求进行管理评价的工作人员还是本组织都没有向争议法庭提出将时限延长15天的请求。

2. 管理评价股的案件量和资源需求

15. 自2009年7月1日以来，管理评价股的案件量一直在稳步增加，2011年增加到952个管理评价请求。2012年1月1日至6月30日期间，管理评价股已收到535个管理评价请求，表明2012年案件量可能超过1 000个请求。

16. 内部司法系统30天和45天的时限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，同时还要考虑到所掌握的资源，要满足这些时限，十分困难。

17. 2010年到2011年，请求的数量增加了123%。在所有请求中，约30%来自维和工作人员；但是，管理评价股却没有从维持和平支助账户中得到任何资源。因此，秘书长建议批准管理评价股增设一个P-3职等法律干事，为期六个月，由维持和平支助账户供资。

B. 联合国争议法庭

1. 联合国争议法庭的组成

18. 2012年4月16日，大会进行选举，填补争议法庭的空缺，选出下列法官：

(a) 梅姆达·易卜拉欣-卡斯滕斯女士(博茨瓦纳)，专职法官，第二任期，自2012年7月1日起，至2019年6月30日止；

(b) 古拉姆·胡森·卡迪尔·米兰先生(大不列颠及北爱尔兰联合王国)，半职法官，第二任期，自2012年7月1日起，至2019年6月30日止；

(c) 亚历山德拉·格雷恰努女士(罗马尼亚)，审案法官，任期自2012年4月16日起，至2012年12月31日止。

19. 大会同时会议决定延长争议法庭现任审案法官让-弗朗索瓦·库桑先生(法国)和恩肯迪利姆·阿梅莉亚·伊祖阿科女士(尼日利亚)的任期，至2012年12月31日止。

20. 编写本报告时，争议法庭的组成如下：

(a) 维诺德·布莱尔法官(毛里求斯)，内罗毕专职法官；

- (b) 梅姆达·易卜拉欣-卡斯滕斯法官(博茨瓦纳)，纽约专职法官；
- (c) 托马斯·拉克法官(德国)，日内瓦专职法官；
- (d) 古拉姆·胡森·卡迪尔·米兰法官(大不列颠及北爱尔兰联合王国)，半职法官；
- (e) 科拉尔·肖法官(新西兰)，半职法官；
- (f) 让-弗朗索瓦·库桑法官(法国)，日内瓦审案法官；
- (g) 恩肯迪利姆·阿梅莉亚·伊祖阿科法官(尼日利亚)，内罗毕审案法官；
- (h) 亚历山德拉·格雷恰努法官(罗马尼亚)，纽约审案法官。

2. 选举庭长

21. 2012年7月2日，维诺德·布莱尔法官当选为庭长，任期一年，至2013年6月30日止。

3. 全体会议

22. 2011年6月27日至7月1日，争议法庭法官举行了一次全体会议。2012年，争议法庭于4月23日至27日举行了一次全体会议，并定于10月15日至19日举行第二次全体会议。

4. 联合国争议法庭的一般活动

23. 截至2011年1月1日，争议法庭有259个案件待决，包括原内部司法系统遗留的110个案件。在本报告所述期间，争议法庭受理了282个新案件(包括五个发回重审案件和书记处之间的11个移交案件)，处理了272个案件(包括书记处之间的11个移交案件)。与2010年相比有了大幅度增加，2010年，争议法庭受理了162个新案件(包括五个发回重审案件)。截至2011年12月31日，争议法庭有269个案件待决，包括原系统遗留的30个案件。

24. 本报告所涉期间受理的282个案件中，166个案件来自秘书处(维持和平特派团和政治特派团除外)；61个案件来自维持和平特派团和政治特派团；55个案件来自联合国难民事务高级专员办事处(难民署)、联合国开发计划署(开发署)、联合国儿童基金会(儿基会)等联合国其他实体。

5. 原内部司法系统移交给争议法庭的案件

25. 2009年7月1日，联合申诉委员会或联合纪律委员会(申诉委员会/纪律委员会)169个待决案件移交给争议法庭。2010年1月1日，联合国行政法庭143个待决案件移交给争议法庭。

26. 截至 2011 年 1 月 1 日, 在这些案件中有 110 个在争议法庭待决, 其中 22 个案件来自联合申诉委员会或联合纪律委员会(包括三个发回重审案件), 88 个案件来自行政法庭。2011 年期间, 争议法庭处理了这些移交案件中的 78 个, 其中 16 个来自联合申诉委员会或联合纪律委员会(包括三个发回重审案件), 62 个来自行政法庭。此外, 原行政法庭 2 个案件作为书记官处之间的移交案件了结, 由纽约书记官处移交给日内瓦书记官处, 作为新案件登记, 然后予以处理。截至 2011 年 12 月 31 日, 有 30 个移交案件待决: 6 个案件来自联合申诉委员会或联合纪律委员会(包括一个发回重审案件), 24 个来自行政法庭。

6. 判决、命令和听讯数目

27. 2011 年期间, 争议法庭发布了 219 项判决、672 项命令, 举行了 249 次听讯。

7. 提交调解司的案件

28. 2010 年结转 4 个案件, 此外, 2011 年期间, 争议法庭确定 9 个案件适合调解, 将其提交适当的调解部门。9 个案件调解成功, 2 个案件调解不成功。截至 2011 年 12 月 31 日, 有 2 个案件在调解之中。

8. 争议法庭受理案件的标的物

29. 本报告所述期间, 争议法庭受理的案件的性质可分为六大类: (a) 与任用有关的事项; (b) 福利和应享权利; (c) 叙级; (d) 纪律事项; (e) 离职; (f) 其他。

30. 在本报告所述期间受理的 282 个案件中, 114 个与任用有关; 23 个与福利和应享权利有关; 2 个与叙级有关; 31 个与纪律事项有关; 70 个与离职有关; 42 个与其他事项有关。

9. 与争议法庭及其书记官处人员配置有关的问题

31. 争议法庭的案件数量仍然众多。自 2011 年 1 月以来, 新登记的案件持续增长, 不仅如此, 向争议法庭提交的暂停执行申请也越来越多, 而这些申请必须在法定的五天时限之内予以审议。

32. 尽管有审案法官不断协助, 他们的任期已延至 2012 年 12 月 31 日, 而且还有半职法官工作, 但完成一项案件的审理并发布判决所需时间不断增加, 这主要是由于提交案件数目增多。如果减少争议法庭的司法能力, 法庭将无法处理待审案件。至关重要的是, 每个工作地点都必须有两个专职法官。否则, 将会出现真正的危险, 将会形成新的积压案件, 造成案件处理的延迟, 而这正是先前司法系统遭到批评的缺陷之一。

33. 每个工作地点只有一个专职法官还有其他各种弊病, 这在秘书长上次报告(A/66/275 和 Corr. 1)中已详细论述。下面重点陈述一下若干重要关切。新系统

的基石之一是法庭分散设置，使所有工作地点的工作人员都能加以利用。如果某地仅有一名法官，而该法官因休假、生病或辞职等缺席，导致该地点不得不停止运作，那么分散设置的法庭就完全失去了意义。同样，在某地法官须回避的情况下，案件自然需要被移交至远离申请人的另一地点。只有每一法庭地点至少有两名法官，才能有效设立法官三人合议庭。此外，规章中规定，暂停执行的申请须在 5 天内处理，而仅由一名法官来处理几乎是不可能的，这样做势必影响对实质性申请的处理工作。最后，指导法庭和书记官处工作的争议法庭庭长在其任职期间要依靠工作地点的其他法官及其支持来维持案件的审理速度。

34. 法官的主要职能是作出判决，此外还有其他多项职责。他们负责所有案件的案件管理，从申请的受理到最终判决。这涉及到举行听讯，而听讯可能要持续数日，签发大量命令，这也需要大量时间来筹备。他们还必须在严格时限内审议暂停执行的申请。

35. 争议法庭的性质是分散设置，要求法官定期会晤，以讨论共同关心的问题，确保三个书记处做法统一。必须留出时间来召开全体会议，会上，争议法庭要审议并发布程序指示，为在争议法庭出庭的各方提供指导，要起草提交给大会的议事规则修正案，审议与争议法庭运作相关的各种事项，还要处理大会交付法官审议的各种事项。

36. 鉴于所有这些原因，务必要将审案法官及其现有的法律和行政支助人员的工作任期再延长一年，至 2013 年 12 月 31 日止。¹

37. 因此，建议大会将争议法庭 3 名现任审案法官的任期延长一年，并决定核准在一般临时人员项下设立 3 个法律干事(P-3)、2 个一般事务(其他职等)和 1 个一般事务(当地雇员)职位，以在同一期间支助审案法官。

10. 人员配置以外的问题

a. 审判室

38. 大会第 66/237 号决议重申须为两法庭修建配备齐全的审判室，并请秘书长作为紧急事项提供配有适当设施足敷使用的审判室。据此，审判室建造和配置的经费已列入 2012-2013 年两年期方案预算第 34 款。

39. 过去两年来，驻纽约的法官一直使用在内部司法办公室临时房舍提供的临时审判室。2013 年上半年，内部司法办公室将搬到另一处办公地点，因此，目前正在讨论为争议法庭提供新的审判室地点。在日内瓦，正在作出安排，在目前审判室旁建造两间口译厢。同时，还讨论在战略遗产计划竣工后为争议法庭提供新的

¹ 内部司法理事会也注意到审案法官及其支助人员继续提供帮助的必要性(见 A/67/98, 第 20-22 段)。

永久房舍，包括两间新的永久审判室。在内罗毕，在争议法庭新的永久办公室附近正在建造一个新的专用审判室，工程进展顺利。

b. 差旅和通信

40. 根据大会关于新的内部司法系统分散设置的决定，争议法庭及其书记官处设在日内瓦、内罗毕和纽约。为了使其做法统一，形成一个完全一致的法庭，法庭法官和书记处有必要定期沟通。沟通主要通过电话、电子邮件和视频会议进行，偶尔直+接见面会晤。

41. 法官每两个星期举行一次视频会议，一名半职法官在可能的情况下通过电话参加会议，另一名半职法官居住在新西兰，鉴于纽约和新西兰之间的时间差，只有身在工作地点时才能参加会议。由于各个工作地点之间的时间差，加上视频会议费用昂贵，而且要从现有经费中支出，因此，此类会议时间较短。尽管如此，定期举行此类会议，使法官之间加强了沟通，在使做法保持一致方面发挥了宝贵作用。这些会议使争议法庭能够就其工作作出重要决定。

42. 2009年7月至2012年6月期间，争议法庭召开了六次全体会议。这些会议会期为一周，法官们可以直接见面会晤，就一系列法律问题进行深入讨论；就程序指示作出决定，并将这些指示发给争议法庭期待的程序各方；并就影响正式司法系统的重要问题同各个利益攸关方进行磋商，例如对法庭规约和议事规则提出修正案；并处理各种日常问题。根据过去三年来的经验，争议法庭认为每年需要召开两次全体会议，因为通过电子邮件、电话或视频会议讨论这些重要问题，会有更多的困难。

C. 联合国上诉法庭

1. 联合国上诉法庭的组成

43. 2012年2月23日，大会举行选举，填补上诉法庭2012年6月30日出现的空缺，选出下列法官：

(a) 让·库蒂亚尔先生(法国)，第二任期，自2012年7月1日起，至2019年6月30日止；

(b) 理查德·吕西克先生(萨摩亚)，任期自2012年7月1日起，至2019年6月30日止；

(c) 罗莎琳·查普曼女士(美国)，任期自2012年7月1日起，至2019年6月30日止。

44. 在编写本报告时，法庭的组成如下：

(a) 路易斯·马利亚·西蒙法官(乌拉圭)；

- (b) 伊内斯·温伯格·德罗加法官(阿根廷);
- (c) 玛丽·法赫蒂法官(爱尔兰);
- (d) 索菲娅·阿丁伊拉法官(加纳);
- (e) 让·库蒂亚尔法官(法国);
- (f) 理查德·吕西克法官(萨摩亚);
- (g) 罗莎琳·查普曼法官(美国)。

2. 选举庭长和副庭长

45. 2012年6月29日, 上诉法庭选出主席团, 任期为2012年7月1日至2013年6月30日, 西蒙法官为庭长, 温伯格·德罗加法官为第一副庭长, 法赫蒂法官为第二副庭长。

3. 工作会议

46. 上诉法庭在2011年召开了三次工作会议: 两次在纽约(2月28日至3月11日和10月10日至21日), 一次在日内瓦(6月27日至7月8日)。

4. 上诉法庭的一般活动

47. 2011年, 上诉法庭共收到96项新上诉, 作出88项判决, 发出44项命令, 处理了102项上诉, 包括4项交互上诉。

48. 96项新上诉包括89项针对争议法庭的判决和命令提出的上诉(58项由工作人员提出, 31项由秘书长提出), 5项对联合国近东巴勒斯坦难民救济和工程处(近东救济工程处)的决定提出的上诉, 包括对近东救济工程处争议法庭的命令或判决提出的3项上诉, 国际民用航空组织(民航组织)的决定引起的1项上诉, 国际海事组织的决定引起的1项上诉。

案件处置结果

49. 在88项判决中, 72项涉及争议法庭的判决或命令, 4项涉及联合国工作人员养恤金联合委员会(养恤金联委会)的决定, 2项涉及近东救济工程处主任专员的决定, 1项涉及解释先前上诉法庭所作判决的请求, 6项涉及修改先前判决的请求, 2项涉及修改原行政法庭所作判决的请求。

50. 关于与争议法庭决定相关的上诉, 有53项由工作人员提出, 27项代表秘书长提出。² 在53项由工作人员提出的上诉中, 有45项上诉法庭确认争议法庭,

² 应当指出, 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。

2 项推翻，6 项发回争议法庭重审。在 27 项秘书长提出的上诉中，有 8 项上诉法庭确认争议法庭，17 项推翻，2 项发回争议法庭重审。

51. 上诉法庭维持了 3 项养恤金联委会的决定，推翻 1 项。在一项上诉中，维持主任专员的决定，搁置其另一项决定。民航组织的上诉因缺乏管辖权而被驳回。

52. 截至 2011 年 12 月 31 日，上诉法庭有 93 项上诉待决。

5. 与联合国上诉法庭及其书记官处运作有关的问题

53. 《上诉法庭规约》第 4.1 条规定，法庭可根据审案工作量的需要每年开庭若干次。2010 年和 2011 年，法庭每年开庭三次。

54. 截至 2012 年 6 月 30 日，上诉法庭备审上诉为 75 个。鉴于这些审案工作量，法庭 2012 年不得不第三次开庭，以免出现积压案件。案件积压会导致处理案件的延迟，而这正是先前内部司法系统的一项主要缺陷。

D. 工作人员法律援助办公室

1. 导言

55. 工作人员法律援助办公室的任务是，“援助工作人员及其自愿代表，通过正式内部司法系统，处理申诉。”（大会第 63/253 号决议，第 12 段）。工作人员法律援助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、22 个基金、方案和其他实体任职的工作人员、前工作人员和他们的合法受益人（为本报告的目的统称“工作人员”）提供服务。工作人员法律援助办公室共计要向约 75 000 名工作人员提供服务。

2. 资源

56. 工作人员法律援助办公室纽约办事处编制包括一名 P-5 职等的主任、一名 P-3 职等的法律干事、一名 P-2 助理法律干事、一名 G-6 和两名 G-5 职等的行政助理。工作人员法律援助办公室亚的斯亚贝巴办事处和贝鲁特办事处各有一名 P-3 法律干事。工作人员法律援助办公室罗毕办事处有一名 P-3 法律干事和一名通过维持和平行动支助账户一般临时人员经费供资的 P-3 法律干事。工作人员法律援助办公室日内瓦办事处有一名法律干事。此外，目前还有一名从难民署借调的 P-3 职等法律干事。纽约总部以外的工作人员法律援助办公室都没有设置行政人员。

57. 工作人员法律援助办公室人员配置自成立以来一直保持不变。因此，自从新的内部司法系统开始运作以来，答辩人的律师和工作人员的律师之间资源的差距一直加大。

58. 根据目前每年超过 700 宗案件的工作量，工作人员法律援助办公室每名法律干事原则上平均每年负责处理约 100 宗案件。此外，他们还负责一直进行的宣传活动，维护统计数据，为报告目的起草投入及其他法定和行政活动。

59. 每宗案件所花费的时间各有不同，这取决于案件的复杂程度、提供的援助类型、需要进行法律研究的数量和解决方案谈判的复杂性。据估计，工作人员法律援助办公室法律干事平均花费 10 小时完成需提出简要咨询意见的案件；10 至 15 小时完成涉及管理评价申请的案件；20 至 25 小时完成不涉及律师出庭的纪律案件。处理向争议法庭提交的上诉平均需要 15 个工作日。准备听证会的时间可能很长，因为需要与有关办公室协商，举行案情听证会，找到证人以及向其做简要通报，并取得证人的证词。向上诉法庭提出上诉，可花费 7 个或更多个工作日才能完成。

60. 已作出相当大的努力，在现有资源内“加以应付”并开展工作。迄今为止，工作人员法律援助办公室，依赖其律师的辛勤工作、奉献精神和善意，在现有的工作人员编制内处理待审案件，律师们经常大量加班超时才能完成工作。此外，工作人员法律援助办公室一直依赖志愿法律顾问，其中包括几位现任和退休的联合国工作人员，他们兼职提供服务，并集体处理几起案件。工作人员法律援助办公室在纽约和外地办事处还延揽了若干无报酬的实习生，他们帮助处理案件。尽管这些志愿者资源十分宝贵，但不能取代专职法律干事的责任。

61. 秘书长在 2010 和 2011 年关于内部司法的报告中，认为工作人员法律援助办公室面临的挑战是必须在工作人员有限、非员额资源有限的情况下，应对大量援助请求，因此建议批准新增员额和非员额资源。³ 大会没有就这些建议采取行动。

62. 行政和预算问题咨询委员会在向第五委员会提出的报告中称，在就由工作人员出资支持向工作人员提供法律援助和支持的机制以及就工作人员法律援助办公室任务和职能范围做出决定之前，行预咨委会不建议核准为该办公室增设员额 (A/66/7/Add. 6, 第 39 段)。大会在第 66/237 号决议中，请秘书长提交一份综合报告，提出关于工作人员在内部法庭的诉讼代表的不同方案，包括关于工作人员供资的硬性机制的详细提议。关于工作人员法律援助办公室设立一个由工作人员供资的硬性机制的计划的报告载于本报告附件二。附件还载有关于假设为工作人员法律援助办公室增加额外资源的建议。

³ A/66/275 和 Corr. 1, 第 83-92 段以及 A/65/373 和 Corr. 1, 第 58-69 段。秘书长在其 2011 年的报告中建议加强工作人员法律援助办公室，即增加两个 P-4 员额和两个一般事务人员员额，延长一个由维和支助账户供资的 P-3 员额，并提供额外资金用于通讯、差旅以及用品和材料。内部司法理事会也提出过类似的建议 (见 A/65/304, 第 70-73 段；A/66/158, 第 41 和 42 段以及 A/67/98, 第 46 段)。

63. 秘书长在第六十六届会议上要求将目前通过维持和平行动支助账户一般临时人员项下供资的 P-3 法律干事的职位再延长一年，至 2012 年 12 月底。大会核准临时在内罗毕增设一个 P-3 职位，以支持外地特派团的工作人员。鉴于大批案件涉及外地特派团工作人员的趋势还在继续，从而显示这个需要是持续的，并进一步考虑到外勤支助部及维持和平行动部按照分摊费用的办法参加了为正式系统的持续供资，秘书长建议内罗毕专责为外地特派团工作人员提供援助的 1 个 P-3 职位续设 6 个月，从 2013 年 1 月 1 日至 6 月 30 日，由维持和平行动支助账户供资。2013 年 6 月 30 日以后，该 P-3 职位的延续问题，将在 2013/14 年度财政期间维持和平行动支助账户的预算范围内提出。

3. 成就

64. 工作人员法律援助办公室就纪律事项、聘用事项(从任用到终止合同)、歧视/骚扰、养恤金福利和各类其他事项为工作人员提供法律援助。工作人员法律援助办公室的法律干事代表了所有职类的工作人员，从一般事务人员到助理秘书长，工作地点遍布全世界，包括秘书处、各机构、基金和方案。工作人员法律援助办公室向工作人员提供一系列法律援助，其中包括简要法律咨询意见；在非正式解决争端过程中提供咨询并担任代表；协助管理评价过程；代表工作人员在内部法庭和其他申诉机构出庭。为追踪这些活动，法律援助办公室均将其列为“案件”。

65. 2011 年，工作人员法律援助办公室收到 702 宗新案件，结案或解决共计 526 宗案件(包括从 2009 年结转的 39 宗案件、从 2010 年结转的 79 宗案件以及 2011 年收到的 408 宗新的案件)。截至 2011 年 12 月 31 日，工作人员法律援助办公室有 764 宗待审案件。该办公室自 2011 年 12 月 31 日成立以来，一共收到 1 896 宗案件，包括从以前的法律顾问小组转来的 346 宗案件，已结案或解决 1 138 宗案件。

a. 按照援助类型，为工作人员提供的法律咨询和出庭的情况

66. 下文表 1 提供了 2009、2010 和 2011 年按提供援助的类型开列的收到案件细目。“纪律事项”涉及法律援助办公室帮助面对纪律程序的工作人员理解对他们犯有不当行为的指控；作出适当回应；确保工作人员适当程序权利得到保护。关于“管理评估事项”和“其他”事项涉及的案件，法律援助办公室举行协商、提供法律咨询意见、代表工作人员起草呈文；与代表管理部门的律师就谈判解决办法进行讨论。关于出庭的案件，法律援助办公室法律干事提供法律咨询意见，开展包括法律研究在内的所有出庭准备工作，争取在听证会之前通过谈判达成解决方案，并代表工作人员出席听证会。“简要法律咨询意见”是指就不要求采取特定行动的事项提出的法律咨询意见。例如，工作人员在收到管理评价意见信函(其中维持了某个有争议的行政决定)之后，往往与法律援助办公室接触，以获得法律咨询意见。凡工作人员法律援助办公室认为管理评价股已适当处理了某个案件，就会向工作人员据实告之，并婉拒代表工作人员出庭。

67. 在非正式解决进程中，联合国监察员和调解事务办公室经常把工作人员介绍到工作人员法律援助办公室，以便获得援助。该办公室致力于援助工作人员非正式地解决事宜，鼓励工作人员尽量非正式解决其案件。

68. 就案件总体数量而言，自 2009 年以来已有相当大的增长，主要原因是要提供法庭以外的服务。要求法律援助办公室提供简要咨询意见的工作人员客户数量显著增加，法律援助办公室的法律干事越来越多地在管理评价过程这一阶段参与工作，以解决案件。必须具备专门知识才能提供专家简要咨询意见，才能为了工作人员客户的福祉接触行政部门和管理评价人员，而这种专门知识在联合国以外是不容易得到的。如果申诉不成立，法律援助办公室就向工作人员进行解释，并将这些申诉从系统中剔除。⁴ 此外，法律援助办公室的律师是联合国工作人员，对于他们来说，就法律上不成立的案件提请诉讼，实属无益。⁵

表 1

按照援助类型开列的收到案件细目

提供援助的类型	2009 年	2010 年	2011 年
纪律事项	173	67	51
管理评价事项	60	87	109
在争议法庭出庭	189	81	112
在上诉法庭出庭 ^a	21	33	26
其他事项	65	39	9
简要咨询意见	114	265	395
共计	622	572	702

^a 包括联合国行政法庭 2009 年收到、移交给联合国上诉法庭的案件。

69. 工作人员法律援助办公室代表工作人员在争议法庭出庭的新案件有 112 宗，其中 41%在内罗毕的争议法庭，31%在纽约的争议法庭，28%在日内瓦的争议法庭。

70. 工作人员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、终止合同以及裁撤职位)(18%)。纪律案件是数目第二高的类别(16%)。关于不予选用某个位置的案件占法律援助办公室案件的 13%。法律援助办公室的案件

⁴ 内部司法理事会注意到这一点(见 A/67/98, 第 48 段)。

⁵ 《工作人员法律援助办公室法律干事担任工作人员律师时的行为指导原则》特别规定，律师在履行其职责时，不得寻求或接受任何(如果是法律援助办公室的法律干事，除联合国薪金外的)物质奖励或福利，以及任何职业上的好处。律师也不得因担心自己不良后果，而被禁止提供其认为适当的意见或采取任何适当的行动。律师在履行其对某客户的职责时，也不应寻求或接受来自任何方面的指令，但律师/客户关系所产生的指令除外。

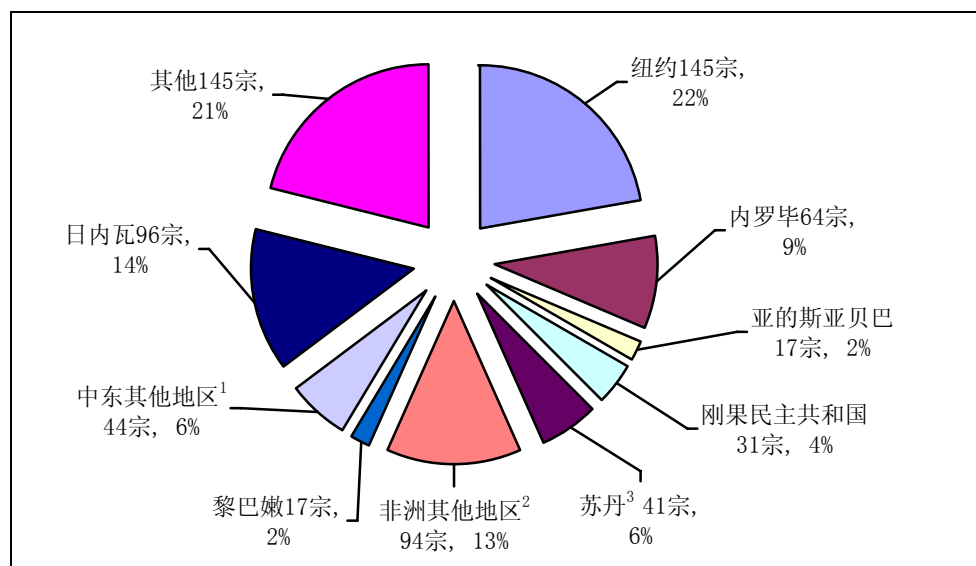
中,有很大一部分与钱无关,如防止受到骚扰和歧视的问题、业绩和工作安排(约占10%)以及未决诉讼案如何维权的问题(5%)。可分类案件的剩余部分大多涉及福利和待遇。

b. 案件工作量按工作地点的分布

71. 图1展示按照工作人员和/或决策者的工作地点开列的工作人员法律援助办公室案件工作量(不仅限于争议法庭的案件)。约43%的案件源于由内罗毕争议法庭提供服务的联合国实体。⁶ 这种案件分布情况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。

图1

2011年按照工作地点开列的工作人员法律援助办公室收到的案件细目



¹ 包括科威特、加沙、巴格达、约旦、喀布尔和耶路撒冷。

² 包括阿比让、阿鲁沙、基加利、阿尤恩、蒙罗维亚、塞拉利昂、乍得和索马里。

³ 苏丹项下所列案件包括南苏丹和苏丹。

c. 按工作人员所在部门、机构、基金和方案开列的工作人员法律援助办公室处理的案件分布情况

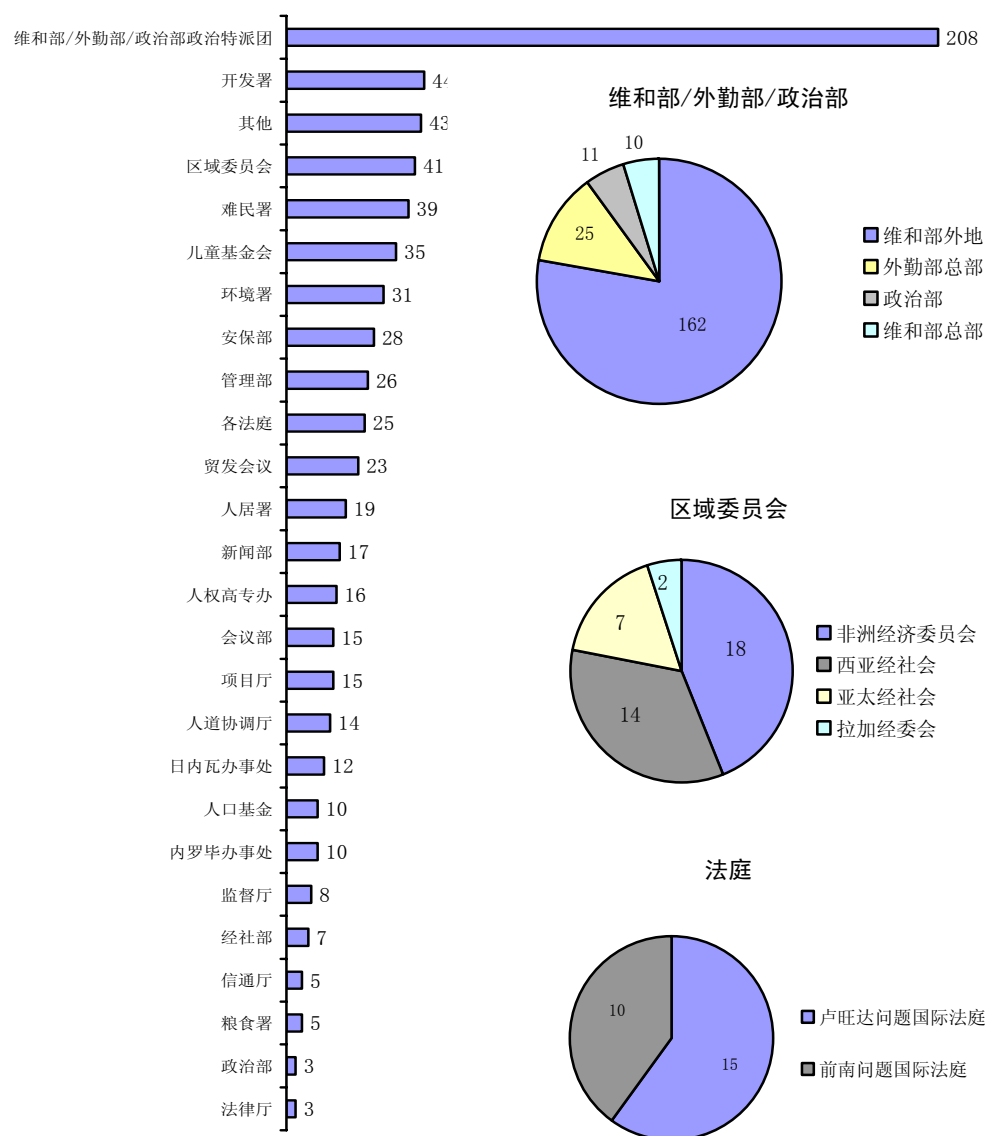
72. 图2按照工作人员所属实体开列的工作人员法律援助办公室收到的新案件数目的详细情况,实体包括秘书处各部门、维持和平特派团和政治特派团以及联合国各机构、基金和方案。与以往年份一样,在维和行动特派团和政治外地特派团

⁶ 联伊援助团(巴格达)尽管在图1中归入“中东其他地区”类别,但该团并不是由内罗毕提供服务。

服务的工作人员的案件显著多于联合国其他实体的工作人员，这反映的是这些特派团工作人员人数众多的组成情况，并不一定是人力资源或法律问题发生率高。

图 2

按照工作人员所属联合国实体(各部、基金、规划署或其他实体)开列的 2011 年所收案件细目



d. 拒绝或推迟提供援助的情况

73. 工作人员法律援助办公室的政策是，如果该办公室认为某案件的胜诉不具备合理的可能性，就会拒绝代表工作人员在内部或其他正式申诉机构出庭。2011年，争议法庭就法律援助办公室作为工作人员正式出庭律师的案件发布了 47 项判决，其中有 38 项(81%)有利于工作人员。工作人员法律援助办公室不会对没有充分依据的案件浪费宝贵的时间和有限的资源。2011 年，工作人员法律援助办公室拒绝为 110 宗案件提供援助，其中 22 宗受时间限制，23 宗因投诉人不具备在内部司法制度出庭的地位。在这种情况下，工作人员法律援助办公室努力向这些人员解释其法律地位。例如在两宗案件中，工作人员法律援助办公室拒绝采取行动和/或终止其代表资格，原因是道德/专业的问题可能会损害律师的专业义务，或破坏律师与客户的关系。⁷ 在另外两宗案件中，工作人员法律援助办公室拒绝援助的原因是，必须等候其他诉讼的解决，在当时的情况下，这样做是适当的；但是，应指出，工作人员法律援助办公室在非正式解决过程中，通常不会拒绝或停止提供援助，而是在此一进程中，继续向工作人员提供法律咨询意见。

74. 通常情况是，工作人员一旦收到法律援助办公室的法律咨询意见，即得知其案件缺乏依据，法律援助办公室不会担任他们的代表之后，就会决定不再继续提请诉讼。尽管如此，仍有一些工作人员选择继续通过正式系统进行诉讼。工作人员法律援助办公室了解到有 17 宗此类案件；所涉工作人员在法庭均败诉。

e. 在正式程序之外解决案件

75. 如前所述，工作人员法律援助办公室积极帮助工作人员寻求机会解决所有案件，其中包括与管理部门法律顾问和/或高级主管进行讨论，或与秘书处联合国监察员和调解事务办公室或各基金、方案和机构共同努力解决问题。凡不能达到谈判解决争议的，工作人员法律援助办公室会协助工作人员评估正式补救措施，包括提出诉讼的代价和益处。法律援助办公室的经验表明，凡提交争议法庭的案件，解决的努力最有可能获得成功；在管理评价期间获得成功的可能性尚可；而纪律案件成功的可能性较为有限。

E. 执行主任办公室

1. 对执行主任办公室工作的回顾

76. 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，其中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。执行主任办公室在行政上负责管理内部司法办公室，该办

⁷ 工作人员法律援助办公室的客户必须承认收到并签署法律援助办公室担任法律代表的同意书，其中一条规定是，法律援助办公室提供的律师可出于正当理由，撤出服务，理由包括以下情况：客户极力坚持的诉讼行动不符合联合国工作人员条例和细则规定的律师职责、法律和法律职业道德以及作为联合国法庭官员的职责。

公室通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，该办公室还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。

77. 执行主任办公室在全系统有关内部司法的问题上向秘书长提供咨询意见，并在联合国内部以及外部机构代表正式系统，与联合国各办事处负责人，包括联合国监察员和调解事务办公室进行联络，负责传播有关正式内部司法制度的信息。执行主任还负责编写秘书长向大会提交的有关内部司法问题的报告，负责确保向内部司法理事会提供行政和技术支持。

78. 在执行主任领导下，首席书记官负责协调向两法庭法官提供的实质性、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力资源提供咨询意见，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，并就有关书记官处业务活动所有事项提供咨询意见。

79. 执行主任办公室于 2010 年 6 月 28 日设立了一个网站，用联合国所有六种正式语文解释正式系统的所有方面。该网站提供了研究争议法庭和上诉法庭判例的最基本搜索工具。2011 年，该网站的访问量为 103 156 次，其中 26% 是新的访问者。总体而言，对网站的使用正不断增加。2011 年，月均访问量为 8 596 次，比 2010 年的月访问量增加 1 600 次。该办公室继续对该网站的结构和内容加以改进。2011 年 7 月，增加了电子申报板块，向工作人员提供了信息，说明如何通过新的法院案件管理系统在线提出申诉，使工作人员能够要求开设进入电子申报门户的账户，并查阅现存的案件。

80. 2011 年 7 月 6 日，推出一个完全网基的法庭案件管理系统，使工作人员能够从任何工作地点以电子方式向两法庭提出申诉呈文，并从任何地理位置通过电子方式监测他们的案件。目前，通过这一新的系统管理的案件约 895 宗。法庭案件管理系统还包括一个内部案件管理工具，供争议法庭和上诉法庭书记官处集中管理提交两法庭的案件。其中也包括目前正在开发的、为法律援助办公室单独设计的案件管理工具。

81. 执行主任办公室还就甄选司法空缺职位候选人事项向内部司法理事会提供行政和技术支持，例如 2012 年 6 月 30 日，争议法庭和上诉法庭法官三年期满出现了空缺，该办公室还组织了法官的选举。上诉法庭法官的选举于 2012 年 2 月 23 日举行，争议法庭法官的选举于 2012 年 4 月 16 日举行。理事会在其向大会提交的报告(见 A/66/664 和 Add. 1)中说明了司法遴选过程。

82. 执行主任办公室还负责向内部司法理事会提供行政和技术支持，以编写理事会对大会提交有关新的内部司法系统落实情况的年度报告(A/67/98)。

83. 该办公室负责与管理层和工作人员进行联络，以便利内部司法理事会新成员的提名。鉴于新成员的任命仍悬而未决，因此，大会第 66/237 号决议所要求的与理事会进行协商还未开展。

2. 与执行主任办公室的运作有关的问题

84. 如上所述，执行主任办公室的工作量非常广泛。秘书长向大会第六十六届会议提交的关于内部司法的报告强调需要增加人手(见 A/66/275 和 Corr.1 第 103 和第 104 段)。也引起内部司法理事会的注意 A/67/98, 第 57 段。但工作量却没有减少，尤其是考虑到大会第 66/237 号决议要求该办公室开展的工作，以及向内部司法理事会提供的大量支持。只是由于该办公室工作人员同心协力并大量加班以及利用临时助理人员，才得以完成任务。虽然目前没有要求增加员额，但如果工作量继续增加，将不得不重新审议此事。

85. 内部司法办公室的差旅预算必须包括执行主任及其工作人员的旅费；与争议法庭两次全会有关的工作人员的旅费以及上诉法庭的 3 次开庭的旅费；工作人员法律援助办公室的旅费以及两法庭要求出席听证会的其他人员的旅费；内部司法办公室工作人员的任何其他旅费；以及内部司法理事会成员的所有旅费。目前正作出努力，通过重新调配资源，尽可能满足差旅需要，而这造成的结果是，使其他活动、如员工培训受到影响。

86. 内部司法理事会是一个负有重大任务的独立机构，具有重要的监测和监督职能。大会在其第 66/237 号决议第 45 段强调指出，该理事会有助于确保内部司法系统的独立性、专业性和问责制，并请秘书长责成该理事会在其年度报告中列入争议法庭和上诉法庭的看法。该理事会还根据大会要求，作为一个协商机构，就一些事项采取行动。

87. 内部司法办公室目前或以往的预算并没有为理事会外部成员履行其重要职责编列经费。这笔费用，包括最后支付给理事会前外部成员的报酬将和以前做法一样，在现有资源范围内优先考虑。

88. 新的内部司法系统分散设置，以及内部司法办公室作为分散设置单位所承担的任务，要求大量依赖技术办法解决问题，为了满足用户的要求和跟上技术发展的步伐，必须对技术办法加以维护和改善。现已确定三个重要的信息技术项目。首先，有必要将法庭案件管理系统迁移到新版本的平台，以确保持续的技术支持，这需要在现有资源范围内优先解决。

89. 其次，必须进行若干关键的升级，以便利用用户访问法庭案件管理系统并改进访问情况。例如，目前没有法文版的电子申报门户，尽管法文是两法庭的工作语文之一。为了向讲法语的用户提供服务，必须提供法文版的电子申报门户。目前，希望利用电子申报门户的工作人员必须使用安装因特网浏览器的电脑。该系统必须进一步开发，以具备跨浏览器的兼容性。法庭案件管理系统还必须增加更多领

域，增强其功能，以便为统计报告的目的收集和整理数据。如果没有这些增强功能，法庭案件管理系统生成的数据就必须辅之以手工数据收集方法，这种方法效率低又费时，可能不利于执行主任办公室提供准确统计数据的能力。将努力在现有资源范围内，通过优先排序并调拨资金，尽可能多地实现技术升级。

90. 第三，该网站上的搜索工具并没有可细化搜索技术的先进的过滤器。必须改进搜索工具，使用户能够对法庭的判决和命令进行更复杂的搜索。随着争议法庭和上诉法庭判例数量的增加，用户越来越难以进行法律研究，增强搜索工具的必要性日益紧迫。将努力在现有资源范围内通过优先排顺序并调拨资源来执行这一项目。

91. 最后，以往的预算中并没有为秘书处新闻部托管和维护该网站提供经费。在 2012-2013 两年期，这些费用将在现有资源范围内优先安排。

F. 法律办公室代表秘书长担任答辩人

1. 联合国争议法庭

92. 总部及在日内瓦、内罗毕和维也纳等总部以外办事处的法律工作人员代表秘书长在争议法庭出庭。由于工作人员提出的案件日益增多而做出答复的期限很短，代表秘书长担任答辩人的办公室和单位继续满负荷或超负荷工作。

a. 人力资源管理厅行政法科

93. 行政法科设在人力资源管理厅(人力厅)人力资源政策处。该科由上诉股和纪律股组成。在争议法庭审理全球秘书处现职工作人员提出的案件以及卢旺达问题国际刑事法庭和前南斯拉夫问题国际法庭工作人员提出的案件时，行政法科负责代表秘书长发挥答辩人的作用。日内瓦、内罗毕和维也纳办事处以及环境署和居署的工作人员提出的案件由所在工作地点的官员负责处理。

94. 行政法科还处理提交人力厅的涉及全秘书处和国际刑事法庭工作人员的纪律问题，并就一般内部司法制度以及个人上诉和纪律案件的各个方面向管理人员提供咨询意见。

(一) 上诉股

95. 收到争议法庭转发的上诉申请后，行政法科负责收集所涉管理人员对申请书的意见并起草答复材料。提交答复的时限为 30 天，这就要求行政法科和所涉管理人员迅速采取行动。行政法科与人力厅其他办公室密切合作，处理提交争议法庭的案件。在争议法庭上提出的异议主要是针对《联合国工作人员细则》的解释和应用。在准备应答索偿要求和确定非正式解决索偿要求的可行战略方面，人力资源管理专业人员的专门知识至关重要。

96. 在诉讼过程中，行政法科法律干事参加指引听讯和案情听讯，并按照争议法庭的命令进一步提供书面材料。为了参加听讯，需要花大量时间做准备工作，其中包括：进一步与有关办公室并酌情与法律事务厅协商；与答辩人的证人会面；准备对申请人和(或)争议法庭传唤的证人进行交叉询问。

97. 行政法科还负责提供咨询建议，说明应努力采用非正式解决办法，还是继续诉讼程序。该科在建议中分析案件引发的事实和法律问题，并就最具成本效益的解决争议的方法提供意见。如果寻求非正式解决的建议被接受，行政法科负责获得必要的核准，在与申请人和(或)其律师谈判的过程中提供咨询意见，与监察员办公室协作敲定和解协议并跟踪其执行情况。谈判经常是漫长和艰巨的；不过，非正式解决争议的潜在惠益很大。

98. 法庭做出最后判决后，行政法科与法律厅联系，由后者决定是否就判决向上诉法庭提出上诉。行政法科还负责执行最终判决，获得必要信息并将判决书转交有关官员予以执行。

99. 在一方当事人请求紧急暂停执行行政决定以待进行管理评价时，行政法科还在暂停执行程序中代表秘书长行事。对这些申请必须毫不拖延地加以处理，需要给予紧急关注和精心准备。如果有关办公室和可能的证人不在总部，时差成了问题，就更应如此。

100. 本报告所述期间，工作人员提出的申请数量显著增加。⁸ 在此期间，行政法科处理了 337 宗等待判决或执行的案件，其中包括 2011 年收到的 162 宗新案件，与上一报告期间处理的案件数目相比有所增加。⁹ 在报告所述期间的任一时刻，行政法科都需处理大约 200 宗等待最终判决或执行的案件。¹⁰ 其中大约 38% 涉及任用问题，18% 涉及纪律惩戒方面的上诉；13% 涉及福利和应享待遇，18% 涉及离职，13% 涉及其他事项。

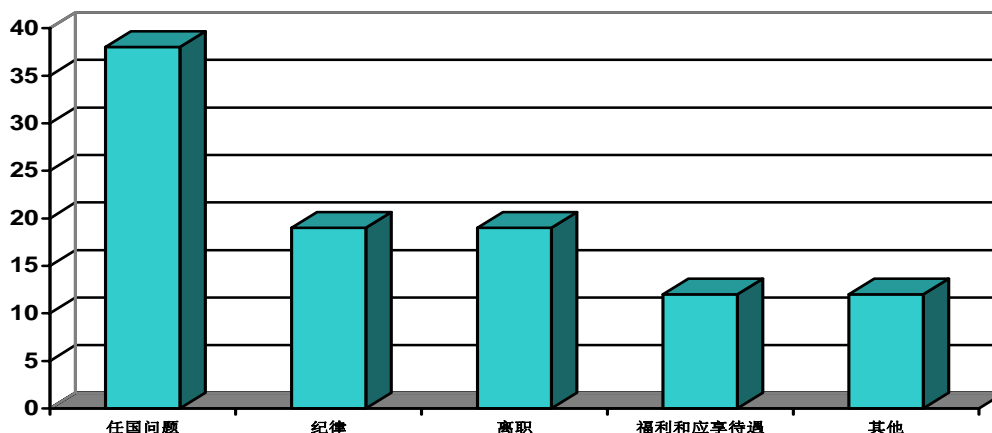
⁸ 2010 年，行政法科收到的工作人员以申请的形式提交联合国争议法庭的新案件不到 100 宗。2011 年，行政法科从联合国争议法庭收到 162 宗新案件。截至 2012 年 7 月中，行政法科收到的新案件已超过 110 宗。

⁹ 在上一报告期间(2010 年 7 月 1 日至 2011 年 6 月 30 日)行政法科处理了 318 宗案件。

¹⁰ 到 2012 年中期，案件数字又有上升，共有 270 多宗未决案件等待最终判决或执行。

图 3

2011 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期间行政法科处理的联合国争议法庭审理的案件



101. 报告所述期间，争议法庭对行政法科处理的案件做出了 77 项判决。有 41 宗案件是行政当局胜诉，19 宗案件申请人胜诉，14 宗案件因和解或撤回而结束，3 项判决仅涉及补救措施。在行政当局败诉的判决中，对 9 项判决提出上诉，结果有 2 项判决被推翻，两宗案件的赔偿裁决额被减少，5 宗案件有待上诉法庭审理。

102. 报告所述期间，提出了 48 项暂停行动申请，其中 29 项被驳回，11 项获得批准，8 项得到解决或被撤回。对 3 项给予救济的暂停行动命令提出上诉。1 项维持原判，2 项尚待上诉法庭审理。

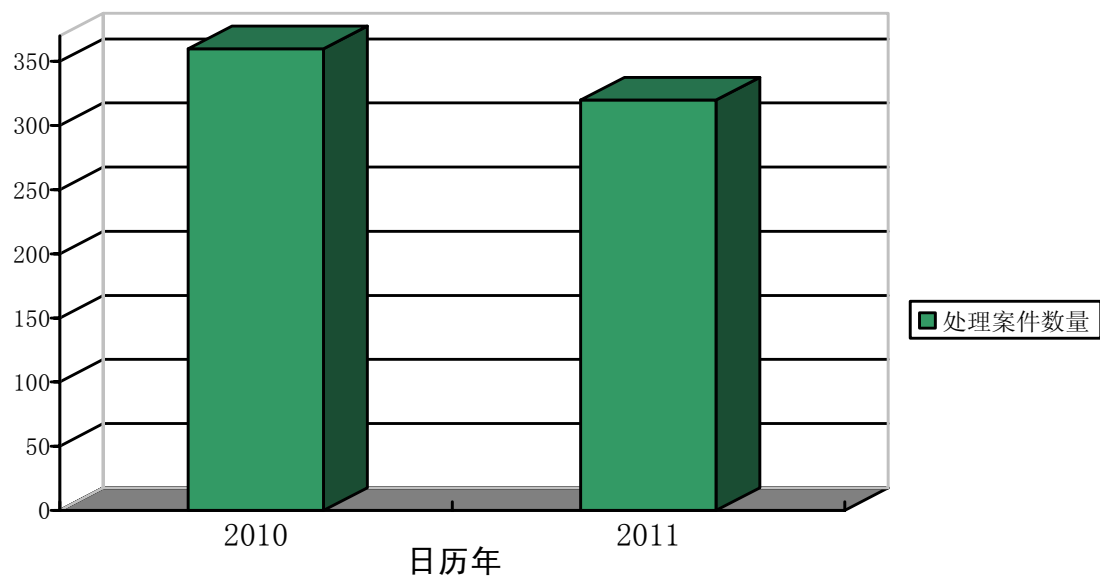
(二) 纪律股

103. 行政法科纪律股负责处理提交人力厅采取行动的纪律问题。在撤销了联合纪律委员会后，纪律股负责对每一宗案件的案情进行实质审查和分析。在分析纪律案件和提出案件处理建议时，纪律股通常与外勤支助部行为和纪律股、外地行为和纪律小组及调查单位密切合作。

104. 报告所述期间，行政法科收到 122 宗新的纪律案件，相比 2010 年增加了近 5%。

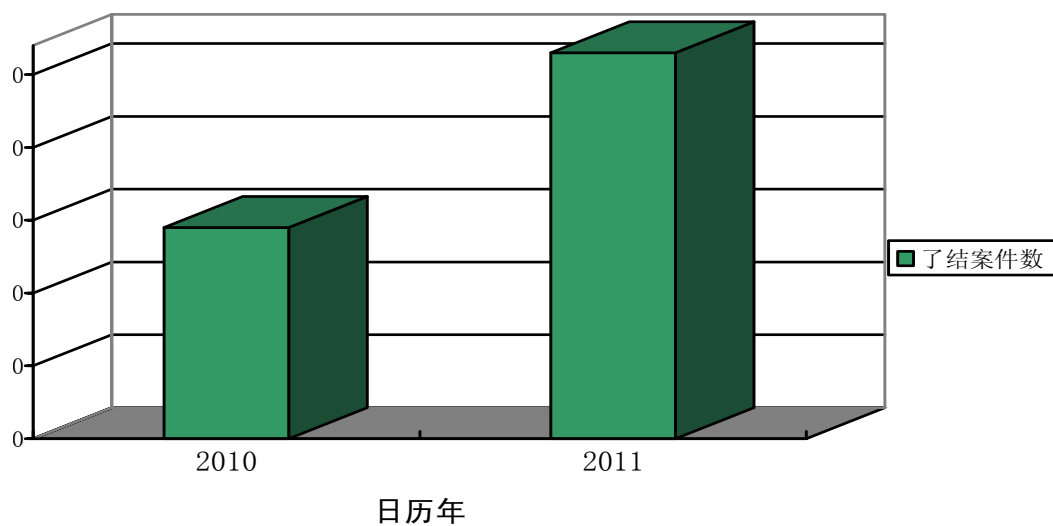
105. 在报告所述期间，行政法科处理了 344 宗纪律案件，其中包括从 2010 年结转来的案件。与往年相比，处理的案件数量有所减少，这反映出在减少引入新的内部司法系统之前未完成的积压案件方面取得了进展(见图 4)。

图 4
行政法科处理的案件数



106. 报告所述期间，了结了 273 宗纪律案件，了结纪律案件的数量相比以往各期大幅度增加，报告所述期间，行政法科审与 2010 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期间相比增加了 80%(见图 5)。

图 5
行政法科了结的案件数



107. 在新的内部司法系统下，人力厅负责对案件的事实和法律方面进行越来越详细的分析。因此，需要花大量时间仔细审查提交采取纪律行动的案件详情，包括要求调查单位或者有关工作人员澄清事实或提供补充证据。根据案件问题的复杂程度不同，纪律处分程序所需时间不等。简单案件可能需要三个月，复杂的则可能持续两年。

108. 如果一名工作人员就其纪律案件提出上诉，纪律股将代表秘书长应诉。由于在纪律行动过程中行政法科详尽审查了案件，而且其接近人力厅和管理部的决策层，该科在争议法庭为案件进行辩护时具有独特条件。

109. 关于 2011 年 7 月至 2012 年 6 月期间人力厅处理的纪律事项的进一步资料载于秘书长关于其处理纪律事项的做法的报告，该报告将另行提交大会 (A/67/171)。

(三) 行政法科的咨询职能

110. 行政法科继续就内部司法系统引发的问题向管理人员提供咨询意见，这些问题包括个人投诉、《工作人员条例》和《细则》及行政指示的解释和适用、个别纪律案件和调查过程。

111. 本报告所述期间，采取了一些管理措施，旨在加强本组织应对新司法系统的持续要求的能力。在这方面，行政法科起到了关键作用。

112. 2011 年 12 月，采取了一些步骤，确保管理人员了解在这一重要和不断变化的领域中出现的新情况。管理部印发了行政法科与管理评价股共同编写的第三卷管理者“经验教训”指导意见，概述适用于工作人员的调查及纪律行动程序，着重介绍了管理者在这些程序中的作用和责任。

(四) 行政法科的资源

113. 要处理的案件数量上升，答辩人提交答复的时限短，争议法庭举行的听讯次数多，纽约与客户部门/办事处、证人和争议法庭分支机构所在的其他工作地点之间存在时差，这一切导致行政法科工作人员的工作繁重且压力很大。争议法庭经常要求答辩人提交大量书面材料，并准备和参加若干案件管理和案情听讯。准备听讯往往需要很多时间。为了有效应对争议法庭对个别案件提出的多次呈件和举行听讯的要求，行政法科不得不投入相当多的资源。

114. 在去年的报告中，请求为行政法科设立 5 个法律干事员额 (A/66/275 和 Corr. 1)。大会第 66/237 号决议核准了其中 3 个员额。这 3 个 P-3 法律干事员额中的 2 个已经填充。第三个员额的征聘已进入最后阶段。增加这些员额可在一定程度上减轻行政法科的工作，并部分满足其对可持续资源基础的需求。不过，如果工作人员提交争议法庭的案件数量增加的趋势继续下去，情况可能会变得更加严峻。

b. 联合国维也纳办事处

115. 联合国维也纳办事处和联合国毒品和犯罪问题办公室已经把在内部司法事宜上代表秘书长行事的全面职责下放给管理司司长，而下列方面的日常职责分配给人力资源管理处，并由该处的人力资源政策干事进行协调：在将不当行为指控移交人力厅之前处理这些指控案件；就管理评价请求提供法律咨询；在争议法庭代表本组织出庭；就向上诉法庭提出的上诉，向法律厅提供意见。

116. 联合国维也纳办事处和联合国毒品和犯罪问题办公室强烈支持采用非正式方式解决争议，一些案件已通过监察员办公室成功解决。至于正式系统，维也纳办事处和毒品和犯罪问题办公室与管理评价股和设在日内瓦的争议法庭及其书记官处积极开展高效协作，维也纳办事处和毒品和犯罪问题办公室工作人员提出的申请绝大多数都是在这一争议法庭进行审议。

117. 维也纳办事处和毒品和犯罪问题办公室继续注意到，管理人员请求提供法律咨询和请求确认符合相关适用法律的数量增多。虽然这会对人力资源管理处的资源产生重大影响，但这种投资的回报是有益的，因为潜在的争议问题可以尽早得到解决。关于正式系统，维也纳办事处和毒品和犯罪问题办公室注意到，案件数量继续上升，同时争议法庭举行的听讯会的数量也有所上升，而争议法庭做出的要求在短时限内采取行动的命令数量也在增加。

118. 为了让工作人员和管理人员随时了解内部司法系统的发展情况，维也纳办事处和毒品和犯罪问题办公室举行情况通报会，提供培训机会，举办午餐论坛和全体会议，并通过电子方式向维也纳和外地的的工作人员传播相关信息。

119. 内部司法系统给法律支助部门带来的压力仍然很大。在人力资源管理处专门配备了1名人力资源政策干事，负责应对该系统的各项要求。这对该名干事乃至整个人力资源管理处履行正常职能产生了影响。为此，维也纳办事处和毒品和犯罪问题办公室感谢大会第66/237号决议最近设立了1个P-4法律干事员额。维也纳办事处和毒品和犯罪问题办公室继续与日内瓦办事处密切协作，拟定扩充现有法律能力的实际合作方式。

c. 联合国日内瓦办事处

120. 在日内瓦办事处，1名具有法律背景的人力资源干事(P-4)代表秘书长在争议法庭应对由该办事处以及客户组织的工作人员提出的案件。¹¹ 此外，大会第66/237号决议核准2012-2013两年期设立1个法律干事(P-4)和1个法律助理(一般事务)职位，在一般临时人员项下供资。一般事务人员职位的征聘工作已经结束，现正在征聘P-4员额。与此同时，为了应付增加的工作量，有必要增设1个由客户组织(人权高专办、贸发会议、欧洲经委会和人道主义事务协调厅)以分担

¹¹ 人权高专办、贸发会议、人道主义事务协调厅、欧洲经委会和其他规模较小的实体。

费用方式供资的法律干事(P-3)职位。但是,这种安排要到2012年底才能到位。法律小组在人力资源管理处处长的领导下开展业务。

121. 日内瓦办事处将法律知识和人力资源政策结合起来,这样做非常有益,因为争议法庭往往要求答辩人提供对适用规则和条例的详细法律分析。在通过监察员办公室非正式解决争议时,这种专业知识也非常重要,已成功谈判达成了多项和解协议。在做出最终判决后,如要上诉,日内瓦人力资源管理处将与法律厅联系做好上诉准备。它也负责执行最终判决。

122. 人力资源管理处的法律小组也就广泛的人力资源和法律问题向日内瓦办事处及其用户组织的管理人员提供上游法律咨询。它举办内部司法和相关判例培训和情况通报会,并协助管理人员起草给管理评价股的答复。法律小组负责处理在其授权范围内的纪律处分事宜,并向有冤情的工作人员提供程序方面的咨询。

123. 如果目前的工作量持续下去,有必要重新审查该P-4和一般事务人员职位2013年以后的供资问题。

d. 区域委员会和国际法庭

124. 在新系统下,各区域委员会(欧洲经委会、亚太经社会、拉加经委会、非洲经委会和西亚经社会)和国际法庭(前南问题国际法庭和卢旺达问题国际法庭)的人力资源部门都需要履行额外职能,并提供额外服务。

125. 把纪律案件移交人力厅前,人力资源部门负责日常处理这些案件和管理评价请求。它们还需要向管理人员提供关于争议法庭新判例的咨询和指导。此外,人力资源管理处需要就正在审理的案件与行政法科联系,对争议法庭关于提供补充信息的要求作出回应,与证人联系,并提供执行判决所需要的信息。

126. 大会第66/237号决议核可了行政和预算问题咨询委员会的建议,批准设立1个具有法律背景的P-4人力资源政策干事员额,为亚太经社会和西亚经社会的管理部门和人力资源处提供内部咨询意见,还批准1个一般事务员额(其他职等)。这两个员额都在2012-2013两年期一般临时人员项下供资。目前正在进行这些员额的征聘工作。

127. 日内瓦办事处的法律干事支持欧洲经委会的工作,在纽约的法律干事负责向拉加经委会提供咨询。如上所述,内罗毕办事处的法律干事员额将支持非洲经委会的工作。

e. 联合国开发计划署

128. 联合国发展计划署(开发署)法律支援办公室是开发署及其附属机构的综合法律办公室,其法律工作涉及公司法、机构法和行政法的各个方面,同时注重政策和培训。办公室行政法实践小组由6名律师组成,其中包括实践小组组长(P-5)

和 1 名 P-5、3 名 P-4 和 1 名 P-3 法律干事，由 2 名一般事务辅助人员 (G-6 和 G-5) 协助工作。行政法实践小组负责处理涉及开发署任用的工作人员和联合国志愿人员的所有行政法问题，并向开发署及其附属实体提供法律咨询和支助。它负责处理所有管理评价请求、所有纪律案件和所有提交争议法庭的案件。此外，行政法实践小组还提供有关政策工作的法律咨询、进行法律培训并回应从个人法律义务到税收和养恤金等各方面问题的各种询问。

129. 法律支援办公室参与以正式和非正式方式解决工作人员申诉的所有阶段的工作。在非正式阶段，法律支援办公室向人力资源办公室、国家办事处和区域局等单位的管理人员提供咨询和指导，以便在正式投诉或上诉前解决争议。必要时，该办公室也可寻求各基金和方案的监察员的干预。过去几年，由于有更多的管理人员寻求法律指导，以确保他们的决定符合开发署的法律框架规定，法律支援办公室开展的此类预防工作大幅增加，因而也增加了办公室时间和资源的支出。

130. 如果问题没有在非正式阶段得到解决，法律支援办公室就向助理署长兼管理局局长提出处理管理评价请求的建议。法律支援办公室也代表开发署在争议法庭出庭，参与调解程序，与秘书处法律厅协调，在上诉法庭代表秘书长处理与开发署有关的案件。如有正当理由，该办公室还建议从问责角度采取行动。

131. 除了提供广泛的法律咨询和处理上诉案件和纪律案件，法律支援办公室继续积极开展外联活动。2011 年，该办公室为不同区域的管理人员提供培训课程，以提高他们对相关法律问题、包括内部司法系统的认识。此外，办公室推出了开发署所有工作人员必修的在线法律课程，这是提高对内部司法系统相关法律问题的认识的一个非常成功的工具。此外，鉴于争议法庭日益注重口头听讯和正式审判，行政法实践小组的所有律师都接受了辩护和诉讼等方面的专门培训。

表 2

联合国开发计划署管理评价案件(截至 2011 年 12 月 31 日)

收到的管理 评价案件 共计 ¹	争议法庭审理案件的结果 ⁵							
	维持原判的 案件	审结的 案件 ²	上诉到争议法 庭的案件 ³	结转的 案件 ⁴	维持 原判	部分维持 原判	推翻 原判	待决
18	11	3	1	4	—	—	—	1

¹ 包括从 2010 年及以前结转来的两宗案件和 2011 年收到的 16 宗案件。

² 包括所涉问题因做了管理评价而全部或部分解决的所有案件。

³ 包括 2011 年上诉到争议法庭的所有案件。

⁴ 包括 2011 年未解决而结转到 2012 年的所有待决案件。

⁵ 包括 2011 年争议法庭审结的所有案件或截至 2011 年 12 月 31 日尚待争议法庭裁决的案件。

表 3

联合国开发计划署纪律案件(截至 2011 年 12 月 31 日)

收到的纪律 案件共计 ¹	采取的纪律 措施共计	上诉到争议 法庭的案件 ²	结转的 案件 ³	争议法庭审理案件的结果 ⁴			
				维持原判	部分维持 原判	推翻原判	待决
43	11	4	9	1	—	—	3

¹ 包括从 2010 年及以前结转来的 21 宗案件和 2011 年收到的 22 宗案件。

² 包括 2011 年上诉到争议法庭的所有案件。

³ 包括 2011 年未解决而结转到 2012 年的所有待决案件。

⁴ 包括 2011 年争议法庭审结的所有案件或截至 2011 年 12 月 31 日尚待争议法庭裁决的案件。

表 4

联合国开发计划署联合国争议法庭审理案件的结果(截至 2011 年 12 月 31 日)

案件类型	上诉到争议法庭的案件 ¹	争议法庭审理案件的结果 ²			
		维持原判	部分维持原判	推翻原判	待决
雇用 ³	13	5	—	1	7
纪律	7	1	—	—	6
共计	20	6	—	1	13

¹ 包括 2011 年上诉到争议法庭的所有案件或 2010 年及以前上诉到争议法庭但结转到 2011 年的案件。

² 包括 2011 年争议法庭审结的所有案件或截至 2011 年 12 月 31 日尚待争议法庭裁决的案件。

³ 包括所有非纪律案件，其中有进行了管理评价的案件，以及直接提交争议法庭的其他非纪律案件。

f. 联合国儿童基金会

132. 隶属执行主任办公室的执行主任首席顾问办公室全面负责儿基会的法律支援和咨询工作。人力资源司政策和行政法科继续负责处理管理评价请求，并代表儿基会在争议法庭出庭。

133. 如下面的统计数据所示，儿基会特别重视管理评价，不仅是为了避免不必要的诉讼，更主要的是为了确保工作人员的权利得到充分尊重。

表 5

联合国儿童基金会管理评价案件(截至 2011 年 12 月 31 日)

收到的管理 评价案件 共计	维持原判的 案件	审结的 案件 ¹	上诉到争议 法庭的案件 ²	结转的 案件 ³	争议法庭审理案件的结果 ⁴			
					维持 原判	部分维持 原判	推翻 原判	待决
47	39	8	7	7	—	—	—	7

¹ 包括所涉问题因进行了管理评价而全部或部分解决的所有案件。

² 包括 2011 年上诉到争议法庭的所有案件。

³ 包括 2011 年未解决而结转到 2012 年的所有待决案件。

⁴ 包括 2011 年争议法庭审结的所有案件或截至 2011 年 12 月 31 日尚待争议法庭裁决的案件。

表 6

联合国儿童基金会纪律案件(截至 2011 年 12 月 31 日)

收到的纪律 案件共计	采取的纪律措 施共计	上诉到争议 法庭的案件 ¹	结转的 案件 ²	争议法庭审理案件的结果 ³			
				维持 原判	部分维持 原判	推翻 原判	待决
55	22	2	2	—	—	—	2

¹ 包括 2011 年上诉到争议法庭的所有案件。

² 包括 2011 年未解决而结转到 2012 年的所有待决案件。

³ 包括 2011 年争议法庭审结的所有案件或截至 2011 年 12 月 31 日尚待争议法庭裁决的案件。

表 7

联合国儿童基金会联合国争议法庭审理案件的结果(截至 2011 年 12 月 31 日)

案件类型	上诉到争议 法庭的案件 ¹	争议法庭审理案件的结果 ²			
		维持原判	部分维持 原判	推翻 原判	待决
雇用 ³	14		2	1	11
		(已和解)			
纪律	4	1	—	1	2
共计	18	1	2	2	13

¹ 包括 2011 年上诉到争议法庭的所有案件或 2010 年及以前上诉到争议法庭但结转到 2011 年的案件。

² 包括 2011 年争议法庭审结的所有案件或截至 2011 年 12 月 31 日尚待争议法庭裁决的案件。

³ 包括所有非纪律案件，其中有进行了管理评价的案件，以及直接提交争议法庭的其他非纪律案件。

g. 联合国难民事务高级专员办事处

134. 在内部司法系统改革前，由秘书处行政法股对有关难民署工作人员的决定进行行政复议。现在，难民署自己进行管理评价，并将评价权力下放给副高级专员。法律事务处直接向副高级专员报告工作，并为所有管理评价提供咨询意见。

135. 难民署在管理评价过程方面拥有非常积极的经验，这使管理人员能够认真检讨其决定，在案件升级到争议法庭之前采取补救措施并审查和改善其工作程序。在许多情况下，管理评价过程也重新启动了难民署与工作人员之间的对话。

136. 人力资源管理司司长代表难民署在争议法庭出庭。法律事务处就所有未决案件向司长提供咨询意见。

137. 难民署非常注重以非正式方式尽早处理冤情，在难民署监察员的介入下，许多案件以非正式方式得到解决。不过，自从采用新系统以来，工作人员试图通过正式系统处理冤情的情况明显增加。

138. 难民署继续支持工作人员法律援助办公室的工作，向该办公室设在日内瓦的办事处无偿借调了 1 名法律干事。

139. 下表提供统计资料，说明难民署处理的问题数目以及处理情况。

表 8

联合国难民事务高级专员办事处管理评价案件(截至 2011 年 12 月 31 日)

收到的管理 评价案件 共计 ¹	争议法庭审理案件的结果 ⁵							
	维持原判的 案件	审结的 案件 ²	上诉到争议 法庭的案件 ³	结转的 案件 ⁴	维持 原判	部分维持 原判	推翻 原判	待决
77	23	4	27	29	9	2	2	17

¹ 包括从 2010 年及以前结转来的 8 宗案件和 2011 年收到的 69 宗案件。

² 包括所涉问题因进行了管理评价而全部或部分解决的所有案件。不包括被撤回或被认为无实际意义或不可受理的 21 宗案件。

³ 包括 2011 年上诉到争议法庭的所有案件。

表 9

联合国难民事务高级专员办事处纪律案件(截至 2011 年 12 月 31 日)

收到的纪律 案件共计 ¹	采取的纪律 措施共计	上诉到争议 法庭的案件 ²	结转的 案件 ³	争议法庭审理案件的结果 ⁴			
				维持 原判	部分维持 原判	推翻 原判	待决
18	4	—	5	—	—	4	—

¹ 包括从 2010 年及以前结转来的 6 宗案件和 2011 年收到的 12 宗案件。

² 包括 2011 年上诉到争议法庭的所有案件。

³ 包括 2011 年未解决而结转到 2012 年的所有待决案件。

⁴ 包括 2011 年争议法庭审结的所有案件或截至 2011 年 12 月 31 日尚待争议法庭裁决的案件。不包括被驳回的 1 宗案件。

表 10

联合国难民事务高级专员办事处联合国争议法庭审理案件的结果(截至 2011 年 12 月 31 日)

案件类型	上诉到争议 法庭的案件 ¹	争议法庭审理案件的结果 ²			
		维持原判	部分维持 原判	推翻原判	待决
雇用 ³	45	9	2	6	17
纪律	—	—	—	4	—
共计	45	9	2	6	17

¹ 包括 2011 年上诉到争议法庭的所有案件或 2010 年及以前上诉到争议法庭但结转到 2011 年的案件。

² 包括 2011 年争议法庭审结的所有案件或截至 2011 年 12 月 31 日尚待争议法庭裁决的案件。不包括 11 宗被撤回或驳回的案件。

³ 包括所有非纪律案件，其中有进行了管理评价的案件，以及直接提交争议法庭的其他非纪律案件。

h. 联合国项目事务厅

140. 项目厅规模较小，没有收到许多案件。由法律实践小组处理这些案件，总部有 1 名法律干事负责监督司法系统的发展情况(包括争议法庭和上诉法庭的判例和实践)。每宗提交争议法庭的案件以及可能成为案件的任何问题，包括管理评价请求，均由案件或问题所在区域办事处的项目厅法律干事处理，由总部法律干事提供支持。这项工作在项目厅总法律顾问的全面监督下进行。根据 ST/SGB/2008/13 号秘书长公告，法律事务厅负责管理向上诉法庭提出的与项目厅有关的所有上诉案件。

141. 下表提供统计资料，说明在项目厅内部处理的问题数目以及处理情况。

表 11

联合国项目事务厅管理评价案件(截至 2011 年 12 月 31 日)

收到的管理 评价案件共计 ¹	维持原判 的案件	审结的 案件 ²	上诉到争议 法庭的案件 ³	结转的 案件 ⁴	争议法庭审理案件的结果 ⁵			
					维持 原判	部分维持 原判	推翻 原判	待决 ⁶
4	3	1	2	—	—	—	—	2

¹ 包括从 2010 年及以前结转来的 1 宗案件和 2011 年收到的 3 宗案件，但不包括 2011 年前提交争议法庭的案件。

² 包括所涉问题因进行了管理评价而全部或部分解决的所有案件以及管理评价结果完全有利于工作人员但问题并未解决的案件。

³ 包括 2011 年上诉到争议法庭的所有案件。

⁴ 包括 2011 年未解决(即管理评价在 2012 年 1 月 1 日前未结束)而结转到 2012 年的所有待决案件。

⁵ 包括 2011 年争议法庭审结的所有案件或截至 2011 年 12 月 31 日尚待争议法庭裁决的案件(包括 2011 年以前提交争议法庭的案件)。

⁶ 不包括对已在 2010 年做出有关责任判决的 1 宗案件的赔偿金判决。

表 12

联合国项目事务厅纪律案件(截至 2011 年 12 月 31 日)

收到的纪律 案件共计 ¹	采取的纪律 措施共计 ²	上诉到争议法 庭的案件 ³	结转的 案件 ⁴	争议法庭审理案件的结果 ⁵			
				维持 原判	部分维持 原判	推翻 原判	待决
4	3	2	1	—	—	—	1

¹ 包括从 2010 年及以前结转来的 1 宗案件和 2011 年收到的 3 宗案件，但不包括 2011 年提交争议法庭的案件。不包括涉及在提出指控前即已辞职的 1 名工作人员的问题。

² 包括 1 宗同意实施制裁的案件。没有决定无须采取纪律措施的案件。

³ 包括 2011 年上诉到争议法庭的所有案件。

⁴ 包括 2011 年未解决而结转到 2012 年的所有待决案件(即在 2012 年 1 月 1 日前未采取纪律措施的案件)。

⁵ 包括 2011 年争议法庭审结的所有案件或截至 2011 年 12 月 31 日尚待争议法庭裁决的案件，以及 2011 年以前提交争议法庭的案件。

表 13

联合国项目事务厅联合国争议法庭审理案件的结果(截至 2011 年 12 月 31 日)

案件类型	上诉到争议法庭的案件 ¹	争议法庭审理案件的结果 ²			
		维持原判	部分维持原判	推翻原判	待决
雇用 ³	2	—	—	—	2
纪律	1	—	—	—	1
共计	3	—	—	—	3

¹ 包括 2011 年上诉到争议法庭的所有案件或 2010 年及以前上诉到争议法庭但结转到 2011 年的案件,但不包括 2011 年对在该年以前争议法庭已做出有关责任判决的 1 宗案件的赔偿金判决。

² 包括 2011 年争议法庭审结的所有案件或截至 2011 年 12 月 31 日尚待争议法庭裁决的案件。不包括对已在 2010 年做出有关责任判决的 1 宗案件的赔偿金判决。

³ 包括所有非纪律案件,其中有进行了管理评价的案件,以及直接提交争议法庭的其他非纪律案件。

i. 联合国人口基金

142. 联合国人口基金(人口基金)法律股是设在人口基金执行主任办公室内的一个行政单位。法律股为人口基金国家和外地办事处以及人口基金总部各部门提供一系列法律支持和咨询。法律股协助管理层采用替代性争议解决办法,指导管理评价职能并代表人口基金在联合国争议法庭出庭。该股最近新征聘了 1 名法律专家,现在有 3 名工作人员。人口基金继续特别重视管理评价以及解决争议的各种替代办法,包括调解。

143. 下表提供统计资料,说明人口基金内部处理的问题数目以及处理情况。

表 14

联合国人口基金管理评价案件(截至 2011 年 12 月 31 日)

收到的管理评价案件共计 ¹	维持原判的案件	审结的案件 ²	上诉到争议法庭的案件 ³	结转的案件 ⁴	争议法庭审理案件的结果 ⁵			
					维持原判	部分维持原判	推翻原判	待决
6	3	3	1	—	—	1	1	5

¹ 没有从 2010 年或以前结转任何案件;全部 6 宗案件均为 2011 年收到。

² 包括所涉问题因进行了管理评价而全部或部分解决的所有案件。

³ 包括 2011 年上诉到争议法庭的所有案件。

⁴ 包括 2011 年未解决而结转到 2012 年的所有待决案件。

⁵ 包括 2011 年争议法庭审结的所有案件或截至 2011 年 12 月 31 日尚待争议法庭裁决的案件。

表 15

联合国人口基金纪律案件(截至 2011 年 12 月 31 日)

收到的纪律 案件共计 ¹	采取的纪律 措施共计 ²	上诉到争议 法庭的案件	结转的 案件 ³	争议法庭审理案件的结果 ⁴			
				维持 原判	部分维持 原判	推翻原判	待决
17	3	2	12	—	—	1	2

¹ 包括从 2010 年及以前结转来的 3 宗案件和 2011 年收到的 14 宗案件。

² 包括 2011 年上诉到争议法庭的所有案件。

³ 包括 2011 年未解决而结转到 2012 年的所有待决案件。

⁴ 包括 2011 年争议法庭审结的所有案件或截至 2011 年 12 月 31 日尚待争议法庭裁决的案件。

表 16

联合国人口基金联合国争议法庭审理案件的结果(截至 2011 年 12 月 31 日)

案件类型	上诉到争议 法庭的案件 ¹	争议法庭审理案件的结果 ²			
		维持原判	部分维持 原判	推翻原判	待决
雇用 ³	1	—	1	1	5
纪律	2	—	—	—	2
共计	3	—	1	1	7

¹ 包括 2011 年上诉到争议法庭的所有案件或 2010 年及以前上诉到争议法庭但结转到 2011 年的案件。

² 包括 2011 年争议法庭审结的所有案件或截至 2011 年 12 月 31 日尚待争议法庭裁决的案件。

³ 包括所有非纪律案件，其中有进行了管理评价的案件，以及直接提交争议法庭的其他非纪律案件。

2. 代表秘书长在上诉法庭出庭

法律事务厅

144. 作为本组织的中央法律服务部门，秘书处法律事务厅(法律厅)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。该司在这些事务方面的职责包括就编写行政通知提供法律咨询到代表秘书长在上诉法庭出庭。

145. 一般法律事务司负责在颁布每一项与人力资源管理政策有关的行政通知之前从法律上对其进行审查。该司还在做出行政决定之前，包括针对解雇工作人员的建议，提供法律方面的咨询。

146. 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，即远未在申诉发展成为诉讼之前，基于这些分析提供法律咨询意见。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。

147. 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的书面呈件做口头辩护。

148. 2011 年，一般法律事务司审查了争议法庭和上诉法庭的 307 项判决。该司还就秘书长作为当事方的案件向上诉法庭提交了 117 份呈件。

149. 2011 年，上诉法庭就秘书长作为当事方的案件做出了 80 项判决。在其中 80% 的判决中，一般法律事务司获得了有利于秘书长的结果。此外，在该司提出上诉的案件判决中，上诉法庭减少或撤销了争议法庭裁定的赔偿金，数额超过 150 万美元。

三. 对有关内部司法问题的答复

A. 概览

150. 下一节答复大会 2011 年 12 月 24 日第 66/237 号决议提出的问题。

B. 答复

1. 良好管理做法制度化

151. 在第 66/237 号决议第 11 段中，大会请秘书长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。

152. 在协助主管管理事务副秘书长时，管理评价股审查请求，同时确定趋势和系统问题，然后写入报告。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包含争议法庭和上诉法庭判例，并研究判决如何解释及适用本组织内部法律。

153. 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端的潜在因素，特别是管理人员和工作人员之间不就考绩问题进行及时和公开对话，

管理人员不充分了解本组织的内部法律和程序，有些法律要素不明确，以及作出和传达行政决定的一般管理挑战。

154. 目前正在确定管理评价股工作中的良好管理做法。两法庭的判决进一步提供解释和应用内部法律的重要指南。管理评价函是一项非常重要的文书，因为其中包含详尽合理的解释，说明评价依据。管理评价过程中的成果和经验教训还载于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. 管理人员问责制

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判决，秘书长有采取具体措施实行问责制的各种途径，包括：

- 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具体决定的决策权；
- 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；
- 在确定管理人员不当行使授权可能上升到不当行为水平的案件中，将案件移交调查；
- 在管理人员考绩中记录该管理人员未及时遵守管理评价股有关评论或解释其决定的要求；
- 在有关管理人员的公务身份档案中放入一份说明，注意到不适当的决定，但须符合 ST/AI/292 有关将不利材料归入人事档案的规定；
- 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考绩目标；
- 鉴于作出不适当决定，要求管理人员参加培训；
- 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. 根据《联合国争议法庭规约》第 10 条第(8)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采取可能的行动，强制实施问责制。2011 年，争议法庭移交了这样一个案件。

3. 有关审查两法庭规约的问题

158. 在第 66/237 号决议第 14 段中，大会请秘书长提交一份增订报告，说明与大会审查两法庭规约相关的问题。

159. 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。

4. 鼓励诉诸非正式解决争端措施

160. 在第 66/237 号决议第 16 段中，大会请秘书长建议采取更多措施，鼓励诉诸非正式解决争端和避免不必要的诉讼。

161. 秘书长关于采取更多措施鼓励诉诸非正式解决争端和避免不必要诉讼的建议载于秘书长提交大会第六十七届大会的关于联合国监察员和调解事务办公室活动的报告。

5. 联合国监察员和调解事务办公室订正职权范围

162. 在第 66/237 号决议第 19 段中，大会请秘书长与各基金和方案合作，以便最后确定联合国监察员和调解事务办公室订正职权范围，反映出联合国监察员对整个办公室的监督职责，加强该办公室三个支柱间的协调，并就此向大会第六十七届会议主要会期提交报告。

163. 在第 62/228 号决议中，大会支持在联合国内部司法系统重新设计小组建议的基础上，改革联合国系统监察员的职能。这个外部专家小组设想改革以前由不同监察员办公室组成的系统，并建议一个经扩大的、综合性并且分散于各地的监察员办公室，可以将目前各种不同、相互重叠的非正式解决争议的程序统一起来，从而对正式司法系统作出重要补充。他们估计，该办公室在联合国系统作为一个切实可行的综合性替代解决争议机构最富有前景。秘书长支持这项改革和新实体。联合国监察员和调解事务办公室已经成立(见 A/61/205)。

164. 大会随后在第 66/237 号决议中请秘书长最后确定联合国监察员和调解事务办公室订正职权范围。这一过程包括外部专家的投入、工作人员和管理当局委员会的审查、秘书处、各基金和方案及难民署之间的密切协商、实务部门的投入以及最后秘书长的审查和最后决定。

165. 目前正在审查职权范围供秘书长颁布，并加强联合国监察员和调解事务办公室在非正式解决联合国内部争端方面发挥的关键作用。秘书长强烈支持这个职权范围以及重新设计小组和大会所设想的单一的办公室结构。这种结构为全体工作人员，特别是那些以前不容易利用这些服务的总部以外工作人员强化服务和利用。新的职权范围广泛概述了对该办公室所服务的所有实体工作人员持续获得专职非正式解决争端服务的支持。它还概述了对通过设立分散在各地的区域办事处为外地工作人员服务的高度重视，并概述了一个调解部门的运作。最后，新职权

范围加强了该办公室运作的重要的国际公认原则：独立、中立和公正、保密和非正规性。

6. 处理系统性和贯穿各领域的问题的建议

166. 在第 66/237 号决议第 21 段中，大会表示欣见联合国监察员和调解事务办公室为处理系统性和贯穿各领域的问题提出的建议，并请秘书长向大会提交报告，说明他对建议的看法。

167. 秘书长对联合国监察员和调解事务办公室为处理系统性和贯穿各领域的问题提出的建议的看法载于附件一。

7. 加强代表的统一和更有效率地使用资源

168. 在第 66/237 号决议第 23 段中，大会请秘书长探讨一切可能途径，加强代表的统一和更有效率地使用资源，同时考虑到在两法庭代表秘书长的特殊性，并向大会报告有关情况。该报告载于下文。

a. 目前的结构及其理由

169. 秘书长在争议法庭的代表是人力资源管理厅行政法科；日内瓦办事处和维也纳办事处的人力资源处、内罗毕办事处总干事办公室及环境署业务办公室和人居署法律股的法律工作人员；单独管理的基金和方案(儿基会、难民署、开发署、人口基金和项目厅)的法律工作人员。

170. 秘书长在上诉法庭的代表是法律事务厅。该厅对涉及秘书处各部厅，包括维持和平特派团及各基金和方案的所有案件行使这一职责。

171. 争议法庭和上诉法庭在内部司法系统中的诉讼重点不同。在争议法庭，重点是确定事实。在上诉法庭，法律问题最重要。秘书长代表的分工与这些不同的需求相对应。

172. 秘书长在分配争议法庭和上诉法庭出庭代表的职责时，力图发展在每个法庭的代表的特长。在争议法庭代表秘书长的律师发展了收集和审阅文件以及记录证词的能力。他们还发展了提出书面证据以及在口头听证时质证和交叉质证的技能。在上诉法庭代表秘书长的律师发展了审查争议法庭判决是否有误的能力。他们还发展了法律研究、编写最后法律文件和上诉阶段口头陈述的技能。通过积累在每个法庭的代理专长，目的是培养具有在某一法庭最有效处理案件的能力的律师。

b. 现结构的备选方案

173. 有人提出是否应由法律厅在两法庭代表秘书长从而更有效利用资源的问题。秘书长深思熟虑的看法是，这样调整不会提供业务优势或费用节约。

174. 在两法庭代表秘书长的职责的合并,并不意味着一些工作将取消,从而可以节省费用。相反,仍需完成同样数量的工作,无论是同一或不同办公室的律师做这些工作。即使同一律师处理争议法庭和上诉法庭的案件,仍需完成同样数量的工作。需要同样数量的证据和法律文件。需要出席同样次数的听证。因此,由一个办公室行使所有代表职能,不会导致更有效地利用资源或产生任何资金节约。

175. 相反,把代表秘书长的职责合并于法律厅,将引起中短期延误和效率损失,因为这将要求对有关办事处,不仅是法律厅和人力厅,还有日内瓦办事处和维也纳办事处的人力资源处、内罗毕办事处总干事办公室、环境署业务办公室和人居署法律股可能还有各基金和方案的法律工作人员进行重大改组。整个预算项目必须从这些办事处转移到法律厅。在争议法庭代表秘书长的律师必须调到法律厅,或法律厅必须征聘新律师来处理两法庭的案件。法律厅还将需要设立办事分处,如在日内瓦和内罗毕,以便在这些地点的争议法庭代表秘书长。设立这样办事分处将产生很大费用问题和进一步延误。

8. 代表工作人员的选项, 包括一个由工作人员出资的强制性机制支持工作人员法律援助办公室

176. 第 66/237 第 28 段中,大会请秘书长与内部司法理事会和其他有关机构协商后提交一份综合报告,考虑到所有有关决议和报告,包括第六委员会给第五委员会的信以及行政和预算问题咨询委员会报告所载相关建议,提出关于工作人员在内部法庭的诉讼代表的不同方案,包括关于工作人员供资的强制性机制的详细提议,并在必要时说明不同提议的所涉问题,由第五委员会和第六委员会在第六十七届会议上根据各自的职责加以审议。

177. 秘书长关于为在内部法庭代表工作人员提出的不同选项以及一个由工作人员出资的强制性机制的报告载于附件二。

9. 其他国际组织和会员国内在裁定惩戒性或惩罚性损害赔偿方面的做法

178. 在第 66/237 号决议第 34 段中,大会请秘书长报告会员国和其他国际组织中与争议法庭和上诉法庭可比的在裁定惩戒性或惩罚性损害赔偿方面的做法,包括就精神损害、精神痛苦、程序违规和违反适当程序作出裁定方面的做法。

179. 根据这项请求,秘书长向所有会员国和可比的国际行政法庭书记官处和秘书处寻求有关它们的做法的资料。秘书处收到 7 个会员国和 7 个国际行政法庭的回应。本报告附件三摘要说明了所收到的答复。答复全文在秘书处归档,可应要求提供。

180. 从这次初步比较调查披露的做法可以得出一些广泛的结论。作为一个一般事项,公共部门雇员领域的国际和国家法律制度均允许赔偿精神(非金钱)伤害。

这种伤害可以用各种常常重叠的方式定性。情绪或精神上损害或压力是这类伤害共有一个分类。同时，在有些情况下法律对某种形式赔偿裁定规定了金额上限，如对违反适当程序行为。在这个公共部门领域，实践重心往往不向惩戒性或惩罚性赔偿倾斜。一般来说，尽管为这种损害评估赔偿数额存在固有的不确定性，但精神伤害无论定义如何明确，都必须逐案确定，必须上升到足以证明赔偿裁定有理由的水平。在适当程序领域，一些系统往往假设严重侵权行为本身是赔偿理由，而其他系统则需要受害人证明违反适当程序行为所造成的具体损害后才能给予赔偿。

181. 鉴于提供的反馈范围较小，秘书长认为收到在编写本报告时没有提供资料的会员国有关这一问题的进一步资料是有益的。因此，秘书长建议，大会要求向下一届会议提交有关这一问题的进一步报告。

10. 咨询人和个体订约人快速仲裁程序

182. 在第 66/237 号决议第 38 段中，大会请秘书长提交一份报告，提供：(a) 落实秘书长 2011 年关于内部司法的报告附件二提出的个体订约人和咨询人快速仲裁程序拟议机制提议，包括该提议各方面所涉经费问题；(b) 在拟议快速仲裁程序所涉个体订约人和咨询人被允许利用非正式系统调解的情况下政策和所涉经费问题分析。

183. 秘书长关于个体订约人和咨询人快速仲裁程序机制的报告载于本报告附件四。

184. 秘书长有关允许个体订约人和咨询人利用非正式系统调解的政策和所涉经费问题分析载于本报告附件五。

11. 解决争端机制未涵盖的编外人员利用内部司法系统以及他们可用于解决争端的其他措施

185. 在第 66/237 号决议第 39 段和第 40 段中，大会请秘书长向大会提交报告，A/66/275 说明和 Corr. 1 号文件所载的秘书长的报告附件二中提议的解决争端机制未涵盖的不同类别编外人员利用内部司法系统的问题以及内部司法系统非正式和正式方面可用于协助此类编外人员处理可能出现的争端的措施。

186. 秘书长关于编外人员利用内部司法系统的问题以及内部司法系统非正式和正式方面可用于协助此类编外人员处理可能出现的争端的措施的报告载于本报告附件六。

12. 整个内部司法系统费用分担安排协定状况

187. 在第 66/237 号决议第 43 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摊安排的协定，并在大会第六十七届会议主要会期报告有关情况，包括关于联合国各参与实体预期偿还约 680 万美元款项的情况。

188. 就谅解备忘录而言，虽然尚未达成，但各方已取得重大进展，除了监察员办公室的组成部分要到就职权范围达成协议后才能解决，所有问题都已得到解决。正如第 165 段所述，目前正在审查职权范围供秘书长颁布。

189. 根据各方就前进方式达成的协议，秘书处收到一些联合国参与实体对 2010-2011 两年期产生的费用部分报销共计 2 358 348 美元，如下文 17 所示：

表 17

自联合国实体收到的报销

组织	应付金额 (美元)	收到金额 (美元)
难民署	1 578 888.93	—
儿基会	2 335 600.37	—
开发署	1 964 348.97	1 964 348.97
人口基金	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
妇女署	45 079.52	45 079.52
共计	6 857 581.32	2 358 348.07

190. 预计联合国其他实体剩余应缴款项将在签署备忘录时偿还。收到的资金作为杂项收入记入联合国普通基金贷项。

13. 关于处理法官可能的不当行为机制的提议和分析

191. 在第 66/237 号决议第 44 段中，大会请秘书长“提交报告，提供关于处理法官可能的不当行为机制的提议和分析，提供对秘书长关于联合国内部司法的报告(A/63/314，第 73 至 79 段和 A/66/275 和 Corr. 1，第 55 至 60 段)。和内部司法理事会的报告(见 A/65/304，第 40 段和 A/66/158，第 7 段)所载提议的其他看法或分析，并提出其他提议，包括关于处理此种不当行为新机制的提议。该新机制由五个地理区域中每个区域的一个会员国的一名最高法庭法官组成，他们由大会任命或选举产生，在需要时开展工作。”

192. 秘书长关于处理法官可能的不当行为机制的提议和分析的报告载于本报告附件七。

14. 关于法律代理行为守则的建议和分析

193. 在第 66/237 号决议第 46 段中，大会请秘书长提交一份报告，就内部司法理事会报告中关于法律代理行为守则的提议提出建议和分析。秘书长的报告载于本报告附件八。

15. 法庭裁定的赔偿金

194. 在行政和预算问题咨询委员会关于 2012-2013 两年期拟议方案预算的第七次报告 (A/66/7/Add. 6) 中, 咨询委员会要求由两法庭裁定和已付给工作人员和前工作人员的赔偿金额信息载于秘书长未来关于内部司法的报告。

195. 由两法庭和管理评价股裁定和已付给工作人员和前工作人员的赔偿金额信息载于本报告附件九。关于管理评价股裁定赔偿的信息也包括在内。

四. 资源需求

196. 秘书长确定了为完成新系统的任务需要加强的正式司法系统的各个领域。鉴于上述原因, 除 2012-2013 两年期方案预算中已经核可的资源外, 秘书长建议大会考虑用以下资源加强正式司法系统:

(a) 关于管理评价股, 鉴于上文第 15 至 17 段所述原因, 秘书长建议大会为该股再核准一个 P-3 法律干事员额, 为期六个月, 由维持和平行动支助账户供资;

(b) 关于争议法庭及其书记官处, 鉴于上文第 32 至 37 段所述原因, 秘书长建议大会将三名现任审案法官的任期自 2013 年 1 月 1 日延至 12 月 31 日, 并核准同期的审案法官现有一般临时人员工作人员编制;

(c) 关于工作人员法律援助办公室, 鉴于上文第 63 段所述原因, 秘书长建议, 第 65/251 号决议所设、2011 年 1 月 1 日起生效、现由维持和平行动账户供资的法律干事 (P-3) 员额再延长六个月。

197. 因此, 如果大会批准上述提议, 2012-2013 两年期方案预算将需追加资源净额 1 699 900 美元 (毛额 1 916 700 美元)。

五. 结论以及有待大会采取的行动

198. 秘书长请大会适当考虑本报告中的建议和提议, 并核准为内部司法系统提供额外支持所需的资源。

199. 因此, 秘书长请大会:

(a) 核准管理评价股增设一个 P-3 法律干事员额, 为期六个月, 由维持和平行动支助账户预算供资, 相关费用将在与 2012 年 7 月 1 日至 2013 年 6 月 30 日期间维持和平行动支助账户有关的执行情况报告中报告;

(b) 核准把三个现任审案法官作为一般临时人员的任期自 2013 年 1 月 1 日延至 12 月 31 日;

(c) 核准把这些审案法官的一般临时人员的工作人员编制自 2013 年 1 月 1 日延至 12 月 31 日，其中包括三名法律干事(P-3)和三名行政助理(两个一般事务(其他职等)和一个一般事务(当地雇员))；

(d) 核准自 2013 年 1 月 1 日起将内罗毕工作人员法律援助办公室法律干事(P-3)员额再续设六个月，由维持和平行动支助账户预算供资，相关费用将在与 2012 年 7 月 1 日至 2013 年 6 月 30 日维持和平行动支助账户有关的执行情况报告中报告(将在维持和平行动支助账户 2013/14 年度财政期间预算范围内提议把这个 P-3 职位延续到 2013 年 6 月 30 日以后)；

(e) 为 2012-2013 方案预算共批款净额 1 699 900 美元(毛额 1 916 700 美元)：第 1 款(通盘决策、领导和协调)下 1 645 400 美元；第 29D 款(中央支助事务厅)下 42 900 美元；以及第 37 款(工作人员薪金税)下 11 600 美元，由收入第 1 款(工作人员薪金税收入)下相应数额抵销；

(f) 根据第 66/237 号决议第 28 段，注意到附件二所述在内部法庭代表工作人员的各种选项和工作人员法律援助办公室的一个由工作人员出资的强制性机制，以及根据第 66/237 号决议第 28 段，请第五委员会和第六委员会根据各自的职责审议工作人员法律援助办公室的一个由工作人员出资的强制性办法是否符合《联合国宪章》，特别是其第十七条第 2 项；

(g) 注意到如附件四所述，为解决与咨询人和个体订约人的争端而设置快速仲裁程序，将需要本组织提供大量额外资源；并回顾本组织目前通过《联合国国际贸易法委员会仲裁规则》规定的仲裁，提供解决与咨询人和个体订约人的争端的机制；并继续处理此案；

(h) 审议在允许个体订约人和咨询人利用非正式系统调解的情况下所涉经费问题分析(根据附件五所述)，并就此事作出决定。在大会决定允许这些类别工作人员利用非正式系统的情况下，将有如附件五指出的所涉经费问题；

(i) 赞同编制外部个人而非工作人员的法律代表行为守则；并请内部司法办公室与秘书长的法律代表以及工作人员、两法庭和的内部司法理事会的法律代表协商，协调制订这种行为守则。

附件一

秘书长对联合国监察员和调解事务办公室就解决系统性人力资源问题的措施提出的建议的看法

A. 引言

1. 依照大会第 66/237、66/207、64/233 和 63/253 号决议，内部司法办公室提交本报告，对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/66/224 和 A/65/303) 中指出的问题作出回应。由于建议数量多，篇幅长，在此没有重复，但摘要介绍，并酌情作出了回应。

B. 秘书处查明的系统性问题

1. 工作和职业

(a) 查明的问题

2. A/66/224 号文件所载秘书长报告第二节 B.1 和 A/65/303 号文件所载秘书长报告第三节 B.1 中的建议涉及诸如流动、业绩管理和背景调查等大量工作和职业问题。

(b) 采取的措施

3. 关于要求制订完善的流动政策方面，人力资源管理厅与外勤人事司合作，一直在努力制定一种处理流动问题的分阶段办法。在此背景下，应该指出，诸如自愿网络交流倡议 (VINES) 之类的自愿方案只能让有限的人员流动。在拟订新政策的过程中，吸取了从自愿网络交流倡议中得到的经验教训以及联合国其他组织的最佳做法。虽然主要重点是整个秘书处建立一个流动机制，但也在探索酌情进出各机构、基金和方案的机会。虽然政策将包括更加高级和有针对性的支持职业措施来促进流动，但应当指出，开展针对个人的职业咨询的倡议是非常占用资源的。

4. 关于主管应提供辅导和发展支助的建议，人力厅注意到，业绩管理系统要求主管提供辅导和发展 (ST/AI/2010/5 的第 5(1)(d) 节)。

5. 关于应提供清晰指导，说明在哪些情形下 62 岁退休年龄可适用于 1990 年 1 月 1 日后重新加入本组织的工作人员的建议，2010 年 10 月，主管管理事务副秘书长作出澄清，指出按照工作人员细则 4.17，重新雇用前工作人员并给予新的任用，新任用的条件应全部适用，前有资历均不予考虑。因此，为工作人员条例 9.2 的目的，确定此类工作人员的规定离职年龄为 62 岁。

6. 关于背景调查，注意到所有背景调查是在寄送录用通知书之前完成的。给候选人两个月的时间作出安排，让其学校和雇主给人力厅寄回查询信，人力厅发出

定期催复通知。在需要立刻上任履职的情况下，如果一个候选人获得的最高学历得到核实，人力厅会发放一个临时录用通知书。为加速背景调查进程，人力厅会根据对电子版本文件的审查核准候选人。

7. 为加强尽可能高效和有效地进行背景调查的能力，人力厅正在全球规范背景调查做法，并实行数据储存的中央化。作为这项工作的一部分，人力厅正在最后完成背景调查准则，以确保做法上的一致性。该准则涉及背景调查进程、需要进行调查的内容以及进行背景调查的人可能遇到的实际情况。准则规定全部完成有关工作需遵守的期限、给候选人的催复通知及收到候选人离开前雇主的协议。

8. 背景调查数据的中央化将自 2012 年年底起在 Inspira 系统实行。在 Inspira 上收到有关公开职位空缺的选定候选人的背景调查资料后，将会上载到 Inspira 上，并储存在一个中央数据库中，可供全球人力资源办公室查阅。

9. 最后，参加行政首长协调理事会人力资源网络的各组织已同意，需要对背景调查进行更多协调，他们已同意探讨这方面的各种可能性。

2. 评价关系及同侪和同事关系

(a) 查明的问题

10. A/66/224 第二节 B.2 和 A/65/303 第三节 B.2 的建议涉及评价关系及同侪和同事关系，尤其是改进诸如业绩管理和解决冲突等管理技能以及对主管人员进行有效的上岗培训。

(b) 采取的措施

11. 关于改善业绩管理技能，正在通过新的强制性业绩管理培训来解决这一问题。可与联合国监察员办公室协调，考虑在这一培训中加入从管理投诉中汲取的经验教训，这样做还有一种好处，可以使工作人员和管理层进一步了解非正式解决和通过诉诸调查/惩戒机制以外的手段解决冤情的各种益处。外勤部和人力厅将考虑在计分卡中采用能够有效和高效地查明这些事项的各种业绩指标是否可行，并在业绩管理委员会进行讨论。

12. 为在本组织中提高解决冲突的技能，人力厅继续提供解决冲突方案。在修订的能力框架草稿中涉及到有关以尊重态度对待员工的各种问题。

13. 关于改进和简化主管和高级主管上岗培训和情况介绍，各部厅可选择请人力厅提供团队干预措施，包括队伍建设和规划等方面的支持。

3. 补偿和福利以及服务和行政管理

(a) 查明的问题

14. A/66/224 第二节 B.3 和 A/65/303 第三节 B.5 的建议涉及补偿和福利以及服务和行政管理，特别是适用服务条件方面的一致性，以及有关这些问题的沟通是否清晰和回应是否及时。

(b) 采取的措施

15. 关于整个联合国系统的应享权利和福利更加一致问题，值得注意的是，国际公务员制度委员会(公务员制度委员会)负责这一事项，并确定适用于联合国共同制度所有组织的津贴和福利标准。联合国各机构、基金和方案在人力资源事务方面有广泛的授权，因此，由于实际运作方面的原因，各组织之间存在某些差异。在可能程度上，秘书处和联合国各机构、基金和方案会尽力统一，例如，通过人力资源网的外地工作地点常设委员会来开展这方面的工作。

16. 关于秘书处内部在适用方面的一致性，总部的人力资源事务部门已开始召开周会，以确保对人力资源规则、政策和业务更好和更一致的理解。这些部门还根据需要与政策和服务条件科召开会议和协调。已建立了各种工作组，以审查上岗培训做法，并加强交流和外联。他们还发起了有关在综管系统中记录任命和流动和艰苦条件津贴等主题的内部培训课，以确保增强一致性。此外，目前正在修订指导特别职位津贴的行政指示，以期精简此种津贴程序。然而，特别职位津贴小组是在与工作人员协商的情况下设立的，裁撤特别职位津贴小组的建议需要与员工代表作进一步协商。

17. 为了支持提高一致性方面的工作，人力资源事务部门还建立了人力资源记分卡上的业务指标，并为人力资源服务建立了基线标准。对于未来，计划将开发人力资源跟踪数据库，以跟踪、监测和报告人力资源事务部门的主要活动。

18. 在改善有关应享权利的沟通方面，预期目前正在开发的新的的人力资源服务网页会方便全体员工查阅有关其应享权利的资料，包括常见问题问答。一旦实行“团结”(Umoja)软件，工作人员还将能够随时看到有关他们的要求的现状。

19. 从更广泛的范围来看，“真实情况”网站将向工作人员提供可查阅的有关全方位的人力资源问题的一致和协调的资料，包括概况介绍和常见问题问答。

4. 法律、规范、财务和遵守问题

(a) 查明的问题

20. A/66/224 第二节 B. 4 和 A/65/303 第三节 B. 4 的建议涉及法律、规范、财务和遵守问题，特别是有关骚扰、操守和纪律以及开展调查的问题。

(b) 采取的行动

21. 有关出台处理骚扰、歧视或滥用权力的指控的标准作业程序的建议，秘书长了解到，高级主管人员需要这一领域的支持。为此，管理事务部于 2011 年 12 月公布了一份有关主管在调查和纪律处分事项中的作用和责任的指南，该指南所依据的是从争议法庭和上诉法庭的判例中吸取的经验教训。关于具体属于 ST/SGB/2008/5(“禁止歧视、骚扰(包括性骚扰)和滥用职权”)的事项，人力厅定期向负

责处理此类事项的主管提供书面和口头支持。人力厅正在与道德操守办公室协商，编写有关这些事项的一般性书面指导。

22. 关于改进有关预防骚扰和滥用职权方面的培训，人力厅正在参加一个机构间项目，在 2012 年底以前更新和修订现有的关于这一主题的在线培训。这将包括专门注重对主管的培训的模块。在现场培训方面，人力厅目前正在为高级领导人开发一个概况介绍方案，其中将包括关于预防骚扰和滥用权力以及内部司法系统的指导。正在与道德操守办公室和联合国监察员和调解事务办公室协调拟订这一培训，该培训应于 2013 年实施。

23. 人力厅还正在审查可能为主管们建立“认证”方案的各种备选方案，其中包括有关预防骚扰和滥用权力等问题。

24. 就道德操守办公室而言，它支持旨在加强整个组织对问责、廉正、透明度和尊重的承诺的一些举措。它还提供了用于下列目的的书面指导和管理工具：(a) 方便利用秘书处的资源(见 2011 年出版的《路线图》)；(b) 将联合国的行为标准和期望应用于日常工作环境中(见即将于 2012 年出版的《把道德伦理带入工作中：联合国工作人员指南》)；及(c) 加强对联合国道德原则的理解和承诺(见修订过的道德操守办公室网站 www.un.org/en/ethics)。道德操守办公室与人力厅和外勤部/维和部合作，设计通信和宣传材料，如修订和重新推出在线道德和诚信培训方案。截至 2011 年，道德操守办公室还通过合乎道德的领导行为评估倡议向高级领导人提供有关其作为合乎道德的领导人的发展情况的保密反馈。该办公室还向所有即将上任的助理秘书长和副秘书长提供一对一的保密伦理上岗简报，对 D1 和 D2 人员进行分组上岗简报。从 2012 年开始，道德操守办公室发起了领导对话方案，通过该方案，每位工作人员每年将参加与其直接领导进行的有关选定的道德主题的指导性对话。

25. 关于调查方面，秘书长在他的报告 A/66/275 和 Corr.1 中讨论了以综合方式加强对纪律事项的及时管理的必要性，从报告不当行为到调查直至纪律处分进程的完成。大会随后赞成该报告提出的建议，进行一个总部设在内罗毕的试点项目，测试分散设置内部司法的关键要素的可行性，对试点项目处理的案件执行“快车道”办法，将决定外勤人员带薪行政假的权力授予主管外勤支助事务副秘书长。秘书长将向大会第六十八届会议提供一份有关该试点项目的全面报告。

26. 关于向工作人员通报调查进展情况方面，注意到根据秘书长公报 ST/SGB/2008/5 所作的调查是在部厅负责人领导下进行的。人力厅就如何进行这些调查向方案主管提供咨询，包括在调查之初如何向投诉者提供有关信息，并在调查结束时，如果有关事项未被提交采取纪律行动，如何向投诉者通报结果。如果这一事项被提交，可能需要采取纪律行动，人力厅会在程序结束时告知投诉者调查结果和采取的行动。在工作人员在过程中间跟进了解其投诉进展情况时，人力厅将作

出回应，提供有关其案件现状的一份说明，或向方案主管提供指导，如何适当回应查询。

5. 组织、领导和管理问题

(a) 查明的问题

27. A/66/224 第二节 B.5 以及 A/65/303 第三节 B.3 的建议涉及组织、领导和管理问题，特别是如何处理变革管理问题和解决冲突问题。

(b) 采取的措施

28. 关于有效的变革管理问题，包括领导、沟通和员工的参与，高级主管在 2011 年 4 月 28 日的一个联合管理和政策委员会会议上讨论了这一问题。在这次会议上，决定设立一个变革管理小组来领导变革管理进程，并将其向前推进。在员工参与方面，员工从一开始就参与：例如，变革管理小组采取的首批行动之一是要求各部厅通过一个协调人收集和提交员工的改革建议。变革管理小组寻求关于所有变革管理建议方面的投入，包括从工作人员和管理当局协商委员会的工作人员协调人那里获得投入。该小组还拟订了一个沟通战略，其中包括一个专门的内部网站，以及 iSeek 上的情况介绍、讲演和其他宣传材料来向秘书处的员工和主管通报最新情况。

29. 变革管理小组在其最后报告中提出了一系列的变革举措。变革计划的四个关键的交付成果之一是需要加强信任和信心。管理层与员工之间建立信任，需要通过加强与员工的沟通和工作人员有更多的机会阐述意见，发展一种合作文化和更大的透明度。具体建议包括两年一次的员工调查，征求员工定期和系统的投入，以及拟订一个全面的内部沟通战略。

30. 在秘书长核准变革举措之后，大会第 66/257 号决议注意到有关举措，并请秘书长将有关 61 条建议中 29 条建议的任何提议或措施提交大会审议和事先核准。自从那时以来，秘书长任命了一个变革执行小组来向前推进这项工作。

31. 关于人力资源领域的变革的具体问题，“真实情况”是一个协调的沟通工具，让员工保持了解人力资源管理方面所有的最新发展情况。工作人员也参与变革的拟订——例如，流动问题工作组本身由管理层和员工代表组成，特别通过一项全球调查和重点小组寻求更广泛的员工意见。

32. 关于需要支持主管为其员工提供和谐的工作环境方面，有一些现有的解决冲突方案，可应要求提交给有关小组、工作单位和科室，可按其需求定制。此外，也可以应要求向工作单位和科室提供小组干预措施，包括那些重点放在解决冲突的措施，总部、总部以外办事处和区域委员会经常执行这些措施。这些措施是单独设计的，可符合有关工作单位特定的需求和情况。

33. 为在管理人员方面向决策者提供咨询和支持，管理事务部向主管们分发了吸取的经验教训指南，这些指南总结了争议法庭和上诉法庭的判例，诸如关于甄选和晋升程序以及决定的判例或不延长或终止任用的判例，以便提供高度相关的管理援助。

6. 安全、健康、福祉、压力和工作-生活平衡

(a) 查明的问题

34. A/66/224 第二节 B.6 和 A/65/303 第三节 B.6 的建议涉及安全、健康、福祉、压力和工作-生活平衡，特别是应对危机、压力大的紧张工作条件对健康的影响，特别是在外地，以及需要提供更好的工作-生活平衡等问题。

(b) 采取的措施

35. 关于有效管理受危机影响的工作人员问题，人力厅应急准备和支助小组与安保部、外勤部和其他利益攸关方协商，正在为本组织拟订危机前、危机期间和危机后加强照料责任方案。特别是，正在通过工作人员和主管专门的培训单元、场景规划和模板来建立各工作地点的首先回应者能力，以此解决应急准备问题。根据从以前的危机处理活动中吸取的经验教训，将建立一个统一的办法和框架，以便以一种一致的办法来应对未来事件。

36. 关于应确立全面的职业健康和安全管理政策，其中应考虑到管理不良的冲突可能造成的负面健康后果的建议，这一建议获得接受，将随着有关政策的拟订予以执行。

37. 关于应修订医务委员会审查案件的准则，以纳入非正式争端解决方式的建议，正在起草新的关于医务委员会的秘书处行政指示，在此背景下将会考虑到这一建议。

38. 关于加强现有全系统的辅导服务方案，应全面提供工作人员心理辅导服务，直至任务结束为止的建议，这符合安保部突发事件应激反应管理股本身有关需要加强外地特派团工作人员辅导能力的建议。不过，所需额外资源属于大会权力范围。

39. 该报告还建议本组织按照需要提高汇聚辅导资源的能力，要长期提供这些资源，而不只是应对灾难。此外，该报告还建议流动辅导员小组应定期轮换到不同区域。在这方面注意到突发事件应激反应管理股的战略是以国家、区域和总部各级的多级办法为基础的。每个特派团都有应急计划，在区域一级会与各机构、基金和方案的压力和工作人员辅导员协调。此外，突发事件应激反应管理股有一个不同区域的精神健康专业人员网络，各特派团可根据需要求助该网络人员。

40. 该报告还建议，为确保工作人员的福祉及任何与就业有关的问题得到迅速解决，应部署联合国监察员办公室应急小组。虽然额外的调解和监察员服务是可取的，但这涉及较大资源问题，需要大会同意。

41. 有关医务司分享其有关在外地一级听取工作人员关切问题的经验并就如何解决这些问题提出建议的建议，应当指出，突发事件应激反应管理股在突发事件应激反应工作组中与医务部门和人力资源协调运作。每次危机过后都会总结经验教训。突发事件应激反应管理股欢迎监察员办公室作为观察员参加突发事件应激反应工作组的讨论，并将在今后与监察员办公室共享所吸取的经验教训。

42. 关于帮助工作人员应对外地的紧张工作环境方面，注意到，对工作人员实施应对紧张情况的强制性培训的建议既未具体说明这一培训所适用的工作人员数量，也未界定何为“紧张的工作环境”，因此，难以解释或执行此一开放式建议，特别是在当前的财务气候下。

43. 该报告还建议在外地管理职位面试过程中，将精神压力管理战略作为其中一项胜任能力来测试。这不切实际，因为胜任能力框架是全秘书处范围的。不过，面试人员显然有在一般性讨论中探讨这一领域的自由。关于在每个外勤业务提供工作人员辅导员方面，已经明确确定了在紧急和非紧急情况下向联合国工作人员提供心理-社会支持的重要性，并有广泛的文件记载。突发事件应激反应管理股的政策是每个特派团应有一名辅导员，如果没有，该股则倡导和游说任命一名辅导员。在这一方面，有一个建议，就是设立一个工作人员辅导股，将其作为每个维持和平和政治特派团从开始到结束的必要的组成部分，不论该特派团的大小。那么，报告中要求设立流动辅导员小组的建议就显得不必要了。

44. 关于促进更好的工作与生活平衡方面，灵活工作安排是变革计划的一部分。目前正在进行一个试点项目，以便为拟订即将提交给大会的扩大和修订灵活工作安排政策提供资料。

附件二

工作人员诉讼代表备选方案，包括支持工作人员法律援助办公室的工作人员供资的硬性机制

A. 导言

1. 大会在第六十六届会议上要求秘书长提交一份综合报告，提出关于工作人员在内部法庭的诉讼代表的不同方案，包括关于工作人员供资的硬性机制的详细提议，并在必要时说明不同提议的所涉问题，供第五委员会和第六委员会审议(第66/237号决议，第28段)。

2. 本报告应该要求编写，包括4个章节。第二节包含工作人员在内部法庭的诉讼代表的各种方案。第三节包含对工作人员法律援助办公室(法律援助办)工作人员供资的硬性机制3种方案的详细分析，方案载于秘书长向第六十六届会议提交的联合国内部司法报告中的概念文件。分析考虑了每种方案的利弊，并说明了各方案如何操作。第四节说明了硬性机制所涉的问题，供大会第五委员会和第六委员会审议。

3. 本报告内容已分发，以供协商，包括向各基金和方案、出席2012年6月在坦桑尼亚联合共和国阿鲁沙举行的工作人员管理委员会会议的工作人员和管理人员代表分发。他们的意见已反映在本报告中。因内部司法理事会成员尚未到任，尚无法与理事会协商。

B. 工作人员在内部法庭的诉讼代表的备选方案

4. 本节介绍了工作人员在内部法庭的诉讼代表的4种方案：(a) 由法律援助办作为代表；(b) 由有偿或无偿聘请的外部律师作为代表；(c) 由前任或现任工作人员作为代表；(d) 自辩。

5. 应注意，2011年，在联合国争议法庭登记了282宗案件。其中105宗案件(37%)工作人员由法律援助办作为代表，44宗(16%)由外部私人律师作为代表，12宗(4%)由前任或现任工作人员作为代表，121起(43%)由工作人员自我辩护。

6. 2011年，联合国上诉法庭接到96起上诉，其中89起源于争议法庭的裁决。^a 89起上诉中，有21起(24%)由法律援助办代表工作人员。在3起上诉中，法律援助办代表对争议法庭裁决提出上诉的现任或前任工作人员，在18起上诉中，法律援助办作为工作人员的法律顾问，回应代表秘书长提起的上诉。

^a 其余7起源于各实体主管按《争议法庭规约》第2.10条，与秘书长达成特殊协议的决定。

7. 在 96 起上诉中，27 起 (28%) 由外部私人律师代表工作人员；5 起 (5%) 由前任或现任工作人员代表；43 起 (45%) 由工作人员自辩。

1. 由工作人员法律援助办公室作为代表的方案

8. 重新设计小组和秘书长认为，依照使新的内部司法系统更加专业化和分散设置的原则，获得具法律资格的专职工作人员提供的法律援助将有助于确保争议双方在正式司法系统中处于平等地位。向工作人员提供谙熟《联合国工作人员条例和工作人员细则》的法律顾问符合工作人员和本组织双方的利益 (见 A/62/294 和 A/62/748 和 Corr. 1)。

9. 应回顾在行政指示 ST/AI/351 及修正 1 中，本组织在法律援助办成立数十年前即认识到，“由法律顾问向工作人员提供咨询或援助并酌情代理工作人员作为联合国内部司法系统一个重要组成部分”的重要性。在原制度下，由法律顾问小组为工作人员提供免费法律代理。

10. 重新设计小组在其 2006 年报告中指出，法律顾问小组负责在内部司法系统的诉讼程序中向联合国工作人员提供法律援助及代理服务 (见 A/61/205，第 100 段)。小组还指出，管理人员和工作人员可获得的法律资源不均等 (同上，第 106 段)，因此提议加强对工作人员的法律援助，确保所有法律顾问都拥有适当的法律资质，并在所有主要工作地点和外地和平行动中设立工作人员法律援助办公室并配备充分人手 (同上，第 107、109 和 110 段)。

11. 重新设计小组建议成立专业的法律顾问办公室，办公室工作人员应具备受各个会员国法庭认可的法律资格，全职工作并配有适当资源 (同上，第 107 段)。法律援助办应运而生，以接替法律顾问小组，作为新内部司法系统不可或缺的一部分，加强为工作人员提供的法律援助 (第 62/228 号决议，第 13 段)。

12. 大会还认识到，专业法律援助对有效、适当利用内部司法系统中的现有机制至关重要 (第 62/228 号决议，第 12 段和第 65/251 号决议，第 35 段。)。大会在第六十三届会议上决定，法律援助办专业法律工作人员的作用是协助工作人员及其自愿代理人通过正式内部司法系统处理申诉 (第 63/253 号决议，第 12 段。)。大会相应指出，法律援助办在纽约、日内部和内罗毕争议法庭审理的案件中代表工作人员 (第 65/251 号决议，第 36 段)。

13. 大会第六十六届会议决定，在大会第六十七届会议进一步审议该问题之前，工作人员法律援助办公室的作用依然是协助工作人员及其自愿代表通过正式内部司法系统处理申诉，包括充当代表 (第 66/237 号决议，第 27 段。))。

14. 因法律援助办的任务由大会规定，其费用由本组织提供。

15. 该方案的优势如下：^b

(a) 法律援助办聘请谙熟内部司法系统的专业律师，通过他们就工作人员的聘用合同、聘用条款和条件，提供免费的法律援助，不论工作人员在本组织哪个地点工作；

(b) 法律援助办是联合国问责架构不可或缺的一部分。援助办协助确保不妥的行政决定得以纠正，有助于本组织作出更好的决策。这通常在进程早期完成，以通过非正式的方式解决问题；

(c) 法律援助办鼓励工作人员寻求非正式司法系统的帮助，并拒绝代理其认为无实质案情的案件，以此在内部司法系统中起到过滤器的作用(A/66/158，第39段。);

(d) 法律援助办的法律干事领取固定薪金，因此没有拖延诉讼程序的财务动机；

(e) 法律援助办以本组织的核心价值观为己任。^c 援助办法律干事须签署书面声明，特别承诺将本着忠诚谨慎，真心诚意执行联合国国际公务员的职务，承诺履行《工作人员条例和工作人员细则》(见《工作人员条例》1.1 (b))。法律援助办还印发了《联合国工作人员法律援助办公室(法律援助办)附属律师行为守则》，^d 包括《工作人员条例》和《工作人员细则》中规定的诚实和保密等义务，以及避免受理提交给内部法庭的无实质案情案件的义务(A/62/294，第28段。);

(f) 法律援助办确保工作人员，特别是在外地服务的工作人员能在内部法庭上得到法律代表，从而确保司法服务的可得性。

16. 该方案的劣势如下：

(a) 按理秘书长应对法律援助办代理工作人员的业务决策负责，但秘书长对此并无控制权。迄今，法律援助办拒绝代理工作人员的决定或提供代理的方式受到两起质疑；

(b) 在某些类型的案件中，能否在法庭上获得免费服务可能是一些工作人员决定是通过非正式还是正式系统解决冲突的因素。

2. 由外部律师代为代表的方案

17. 除法律援助办外，工作人员可自由寻求外部律师及其他渠道的协助和代理。的确，重新设计小组认识到，专业法律顾问办公室(法律援助办)的存在并不排除

^b 见内部司法理事会的报告(A/67/98，第50-52段)。报告中，理事会支持法律援助办继续发挥为工作人员提供代理的作用。

^c 见第65/251号决议。秘书长认可法律援助办独立、公正地为工作人员提供法律援助的作用。

^d http://www.un.org/en/oaj/legalassist/pdf/osla_consels_code_of_conduct.pdf。

求助于外部律师的无偿服务或由工作人员个人支付费用的可能性(A/61/205, 第108段。)

18. 聘请外部律师的工作人员为其在内部法庭出庭的代表自行支付费用。

a. 由有偿外部律师作为代表

19. 尽管工作人员在解决争端过程中可随时寻求法律援助办作为代表和其他援助,但他们仍有自由自费聘请私人律师,作为其代表在内部法庭出庭。

20. 该方案的优势如下:

(a) 外部律师可受理法律援助办拒绝受理或无法受理的案件,包括援助办认为自身存在利益冲突的案件;

(b) 工作人员可更加灵活地选择他们认为最符合自身需求并能代表其利益的律师;

(c) 工作人员可能更愿意寻求与本组织无既有合同关系的外部律师作为代表,并对其更加信任。这也可避免因认为法律援助办存在利益冲突而有可能发生的诉讼;

(d) 外部律师受其所属的全国律师协会的管辖,这使工作人员可求助于相关执行机制,确保律师按其专业义务行事;

(e) 上文第16(a)段中所述的问题将不会出现。

21. 该方案的劣势如下:

(a) 联合国所有工作人员中有三分之二受聘于远离总部的外地行动。很多此类外地行动处于冲突后地区,法治机构薄弱,执业律师可能极少;

(b) 并非所有工作人员都有能力支付外部律师的高昂费用,特别是被解聘的工作人员。本国工作人员和一般事务及有关职类工作人员也可能缺乏财力,无法获得私人律师的服务(见A/62/748,第66段);

(c) 如外部律师以按小时或胜诉费的形式为服务收取费用,则他们有财务动机使案件变得更加复杂并促成上诉;

(d) 外部律师不受《联合国工作人员条例和细则》的限制,可能以不符合联合国核心价值观和文化的方式处理案件;

(e) 上文提到,聘请外部律师处理有关联合国雇佣的事务是不切实际的,常常有害无益。^e 向工作人员提供法律协助,需要熟悉联合国独特的法律框架,包

^e 见内部司法理事会的报告(A/67/98,第51段),理事会在其中提及依赖外部律师会产生的困难。

括联合国条例和规则以及联合国内部法庭判例，这些都与各国法律和法庭截然不同(见A/62/748和Corr. 1, 第 63 段和A/62/294, 第 25 段)。此外, 私人律师因缺乏协助工作人员解决在联合国系统内受聘事宜的经验或专门知识, 可能误解争议中的相关法律原则, 或试图援用不适合联合国环境的国家或地方法律原则(见A/62/748和Corr. 1, 第 64 段)。与此同时, 如上文所述, 外部律师可以在内部法庭上代表工作人员, 并在积累有关联合国法律框架的经验;

(f) 在内部法庭上胜诉的工作人员可以争辩他们未得到充分补偿, 除非由法庭承担法律费用。根据争议法庭和上诉法庭章程, 如法庭断定某当事方明显滥用法庭程序, 则可裁定由该当事方支付费用。^f

b. 由无偿外部律师作为代表

22. 无偿法律工作由律师免费或以较低的费用作为一项公共服务自愿提供, 或在涉及无偿服务提供方利益的情况下提供。一般而言, 无偿法律服务旨在为无力负担法律服务的人员提供获得司法服务的机会。

23. 使用无偿法律顾问服务的工作人员可能无需为其在法庭上出庭的代表支付费用, 也无需使用法律援助办的服务。

24. 上文第 20 段所述的外部律师有偿服务的优势同样适用于无偿法律服务。

25. 该方案的劣势如下:

(a) 工作人员可能不具备在具体无偿方案下获得代理的经济资格和/或事项标准;

(b) 工作人员服务的地点可能没有无偿法律服务, 特别是在外地服务的工作人员。

3. 由前任或现任工作人员作为代表的方案

26. 由前任或现任工作人员在本组织内部法庭上作为代表出庭历来并仍然是工作人员拥有的一个选择。

27. 根据工作人员与前任或现任工作人员之间的安排, 工作人员或与此类代理相关的组织可能无需承担直接费用。

28. 该方案的优势如下:

^f 多个国际行政法庭为胜诉的当事人支付法律费用, 包括国际劳工组织行政法庭、国际货币基金组织、欧洲联盟公务员法庭。原联合国行政法庭也在特殊情况下支付法律费用, 但须证明费用是不可避免的、数额合理且超出行政法庭正常诉讼费用(见 1950 年 12 月 18 日, A/CN. 5/R. 2)。在大多数国内法律系统中, 费用通常在“事件之后”, 由法院或法庭向胜诉方提供。

(a) 受过法律培训的工作人员志愿者了解本组织的内部规则和内部司法系统,可接受法律援助办拒绝受理的案件,包括援助办认为自身存在利益冲突的案件;

(b) 现任工作人员在本组织内还有其他职责,没有拖延诉讼程序的动机。

29. 该方案的劣势如下:

(a) 工作人员志愿者可能缺乏法律资质,无法在内部法庭上充分代表工作人员的利益。重新设计小组指出,原法律顾问小组依赖于未受法律培训的志愿人员,造成了内部司法系统中法律资源的不平等问题(A/61/205,第106段);

(b) 重新设计小组在其2006年报告(同上,第104段)中指出,工作人员志愿者有时不愿在法律顾问小组中任职,因为担心这会使其与审议其聘用合同的管理人员对立;

(c) 工作人员志愿者除帮助工作人员外,还须完成自己的正常职责。没有相关规定使工作人员志愿者能为此获得休假;

(d) 工作人员志愿者可得情况不确定。没有相关机制激励工作人员志愿协助其他工作人员。与工作人员志愿者可得情况相关的问题可能造成延误。

4. 工作人员自辩

30. 由工作人员在联合国内部司法系统中自辩历来并仍然是工作人员拥有的一个选择。

31. 自辩不对工作人员或相关组织造成任何直接费用。

32. 该方案的优势如下:工作人员可自由提出自认为最有利的任何立场和表述。

33. 该方案的劣势如下:

(a) 大部分工作人员未经法律培训,因此可能无法确定或有力提出自己的立场和表述。此外,他们可能不熟悉适用的程序和证据规则及关键的最后期限,这可能导致有价值的案件被驳回,因此给法官、书记官处和反方律师造成不应承担的负担,并延误诉讼程序;

(b) 靠工作人员在内部法庭上自辩会造成法庭上各方可得资源不平等,因此限制了获得正式内部司法系统有价值的服务的机会。另见内部司法理事会的报告(A/67/98,第50段)。

C. 工作人员法律援助办公室工作人员供资的硬性机制拟议方案

34. 本节基于工作人员法律援助办公室工作人员供资机制概念文件,该文件载于秘书长向第六十六届会议提交的关于内部司法的报告(A/66/275和Corr.1,附件一)。概念文件为法律援助办工作人员供资的硬性机制提出了3种方案:(a)全

体硬性缴款模式。该模式要求所有工作人员缴纳一定百分比的薪金，从工资单上自动扣除；(b) 硬性用户付款模式。该模式要求使用法律援助办服务的工作人员为所使用的服务支付费用；(c) 工作人员工会/协会硬性供资模式。在该模式下，工作人员工会和协会收取的一定百分比的会费将用于为法律援助办供资。

35. 鉴于大会在第六十六届会议上决定，在大会第六十七届会议进一步审议该问题之前，法律援助办的作用依然是协助工作人员及其自愿代表通过正式内部司法系统处理申诉，包括充当代表，以下描述的各种方案均基于法律援助办目前的任务规定，包括充当代表和所需资源。

36. 按照大会的协商要求，在 2012 年 6 月坦桑尼亚联合共和国阿鲁沙举行的工作人员管理委员会会议上介绍了法律援助办工作人员供资的硬性机制的 3 种方案。工作人员代表原则上一致反对任何硬性方案或提案，但表示对法律援助办非常支持。

37. 工作人员代表认为，因为工作人员在加入联合国时放弃了求助于本国国内法律系统的权利，所以联合国应为工作人员提供法律援助并为其提供资金，包括充当代表，将这作为联合国内部司法系统的一部分。他们还表示，在任何硬性机制下，工作人员都将寻求参与挑选法官和法律援助办法律干事的工作。

1. 全体硬性缴款方案

38. 在全体硬性缴款模式下，将以在工资单上定期扣款的方式，对所有工作人员的薪金进行硬性摊款，为法律援助办提供资金。

39. 在该方案下，大会将继续为法律援助办预算的核定资源提供资金。⁸⁵ 从工作人员收集的资金将用于法律援助办所需的额外资源。还将预留一小部分资金作为应急款，应对任何意料外的资金短缺情况，如因特派团缩编造成的工作人员数量骤减。

40. 出于公平和易于管理的目的，建议按照对所有工作人员相同的薪金固定百分比向所有工作人员收取费用。

41. 额外资源包括两个 P-4 法律干事，4 个一般事务人员及 52 000 美元的非员额额外资源。这些额外资源的费用预计约为 895 000 美元。

42. 为了给这些额外资源提供资金，所需的薪金缴扣百分比约为 0.029%，以净基薪为基数扣除。按百分比扣除的数额与所需的额外资源数额相关。因此，按百分比扣除的数额多少将决定产生资源的多少。

⁸⁵ 会员国将为法律援助办的当前预算提供资金，包括根据大会第 63/253 号决议确定的全员编制（1 个 P-5，5 个 P-3，1 个 P-2 和 3 个一般事务员额）以及由维和支助账户供资的 1 个 P-3 一般临时人员员额。

43. 根据这些数字，以下例举了若对薪金进行 0.029% 的缴扣，将对各工作地点不同职等工作人员薪金产生的影响。这些例子说明，对工作人员进行此类缴扣产生的影响约从每月 0.16 美元到 4.60 美元不等，具体如下：

工作人员的工作地点	工作人员职等	净基薪 (美元，每月)	为法律援助办所作的缴扣 (美元，每月)
日内瓦	P-5，第 5 级	16 055.95	4.60
纽约	P-3，第 3 级	8 106.34	2.32
南苏丹	G-5，第 7 级	1 510.42	0.43
内罗毕	G-4，第 4 级	1 345.41	0.39
索马里	G-2，第 4 级	552.50	0.16

44. 该方案的优势如下：

- (a) 将为法律援助办的额外支出提供稳定的资金来源；
- (b) 鉴于工作人员人数多，个人即使进行极少的摊款，也可产生大量资金；
- (c) 可能相对易于管理，管理成本最低。

45. 该方案的劣势如下：

(a) 目前，在正式内部司法系统中提出申诉的工作人员比例不到全体工作人员人数的 1%。在该方案下，约 99% 的工作人员将被要求为自己可能不会使用的服务支付费用。因此，使用法律援助办服务的工作人员以工资缴扣方式支付的费用将低于所得服务的实际成本，因为法律援助办额外资源所需的费用将由全体工作人员资助；

(b) 工作人员可能会对硬性摊款提出异议，因为他们将被要求为本组织一项任务规定提供的服务支付费用，而他们并不使用该服务；

(c) 该制度可能使工作人员个人或通过其代表，认为他们有权参与法律援助办的业务决策，包括政策性决定、法律援助办工作人员甄选决定和对单个案件所作的决定。这可能有损法律援助办在内部司法系统中作为独立行为体的作用。

2. 硬性用户付费方案

46. 在硬性用户付费方案下，只有使用法律援助办服务的工作人员为援助办提供的服务支付费用，以这种方法为援助办提供资金。该模式有 3 种基本的变通方案：

- (a) 费用由一次性固定收费构成，在该模式下，工作人员为其获得的所有法律服务支付固定费用；^h
- (b) 费用基于每小时固定收费，工作人员按涉及的小时数支

^h 在本方案下，申诉得以迅速解决的工作人员将与案件进入审判程序的工作人员支付相同的费用。因此，一次性固定收费将对早期解决争端的工作人员造成负面财务影响，而使进入审判程

付费用；ⁱ (c) 费用基于预先确定的收费表，工作人员为其使用的具体类型的法律服务支付固定费用。

47. 方案三似乎是 3 个用户付费方案中最可行和公平的。拥有为国家法律系统制定收费表经验的专家可协助计算具体类型法律服务的费用，预先制定收费表。例如，可为下列服务单独收取费用：

- (a) 初步咨询；
- (b) 在管理评价阶段提供协助；
- (c) 协助调停；
- (d) 在争议法庭上作为代表出庭，包括书面呈件；
- (e) 在争议法庭上作为代表出庭，包括口头听讯；
- (f) 在上诉法庭上作为代表出庭，包括书面呈件；
- (g) 在上诉法庭上作为代表出庭，包括口头听讯。

48. 除为所提供的不同法律服务制定收费表外，为此类收费建立浮动收费表可能也是可取的，这将取决于工作人员是国际征聘还是当地征聘，属于专业职类还是一般事务及有关职类。这种浮动收费表将考虑不同职类工作人员的不同薪金水平，确保收取费用合理，并在相关工作人员个人收入范围之内。

49. 用户付费方案还要求建立计费 and 收费模式。可要求工作人员在获得法律援助办服务之前签署声明，授权从其薪金中扣除相关费用，进而确保以透明和可靠的方式及时支付费用。

50. 该方案的优势如下：

(a) 费用将仅由实际使用法律援助办服务的工作人员直接支付，而非要求所有工作人员为其可能从不使用的服务提供资金；

(b) 法律服务费用将不会由全体工作人员资助。法律援助的成本因此将增加，这可避免寻求无价值的诉讼。

51. 该方案的劣势如下：

(a) 无法产生持续、可靠的收入来源。作为收入来源，该方案存在固有的不可靠性，使法律援助办无法确定是否能获得完成其工作量所需的额外资源；

序的工作人员受益。在按小时收费和固定收费表方案下，对工作人员收取的费用将取决于所提供的服务种类。

ⁱ 该方案要求法律干事记录自己的时间，按每小时固定费用为所耗的时间向工作人员收费。

(b) 比全体硬性缴款模式更难于管理，造成更高的管理成本；

(c) 持有有价值案件的工作人员可能出于财务考虑而不提出诉讼，导致错误的行政决定得不到纠正；

(d) 在内部法庭胜诉的工作人员可能声称他们未得到充分补偿，因为没有补偿已发生法律费用的任何机制，或通过免除诉讼费至少补偿其中部分费用。

3. 工作人员协会和工会硬性供资方案

52. 向第六十六届大会提交的概念文件介绍了第三种硬性方案，即要求工作人员协会和工会缴纳其收取的工作人员会费的一部分，以支持法律援助办。文件提出了确定收费的三个可能办法，即：(a) 按各工作人员协会和工会所收会费的一定百分比收取固定费用；(b) 按各工作人员工会和协会代表的工作人员人数确定费用；(c) 向各工作人员工会和协会收取固定额度的费用。

53. 应注意，尝试以任何形式向工作人员协会和工会强制收费都可能被作为对其内部事务的不正当干扰而受到质疑。

54. 应回顾，联合国工作人员协会和工会不可对其代表的工作人员强制收取费用。因此，向工作人员协会和工会收取的任何费用将有利于非协会或工会成员的工作人员，因为他们事实上将从法律援助办的服务中受益，而无需为其支付费用。他们既可通过硬性工资缴扣或支付使用费从中直接受益，也可通过支付工会会费而间接受益。因此，该方案将造成工作人员之间费用和利益的分配不平等。

55. 此外，该方案可能无法为法律援助办所需的额外资源提供充分的收入来源，因为各工作人员工会和协会的收入来源差异很大。外地工作地点和区域委员会的工作人员委员会相对较小，来自所有来源的收入流也相对较小。因此，他们仅能向任何类型的工作人员供资机制象征性地支付费用。由于纽约和日内瓦的工作人员工会收入水平最高，若按收入的一定百分比统一收费，那么是这些工作地点工会成员的工作人员将为本组织其他工作地点的工作人员补贴向法律援助办的缴款。

56. 鉴于收入来源的差异，按工作人员会费的固定百分比向工作人员工会和协会收取费用将造成困难。例如，联合国纽约工作人员工会的主要收入来源为工作人员会费，而联合国日内瓦办事处工作人员协调理事会的主要收入则来自万国宫合作社。其收入中仅有极小部分来自工作人员会费。因此，按工作人员会费收入的一定百分比缴款将有利于日内瓦工作人员协调理事会，而惩罚联合国纽约工作人员工会和其他没有其他收入流的工会或协会。

57. 该方案的优势如下：由工作人员工会和协会供资可体现工会成员从法律援助办服务中获得的利益。

58. 该方案的劣势如下：

(a) 尝试以任何形式向工作人员协会和工会强制收费都可能被作为对其内部事务的不正当干扰而受到质疑；

(b) 联合国各工作人员协会和工会的财力水平迥异；

(c) 不支付工会会费的工作人员将不会以任何形式为法律援助办提供资金，且工作人员只要拒绝缴纳工作人员工会和协会的会费，即可避免为法律援助办支付费用；

(d) 各个工会和协会，尤其是资金不足的工会和协会，可能抱怨实行收费会削弱其向会员提供基本服务的能力；

(e) 如果工作人员协会和工会有义务向法律援助办缴纳费用，他们可能会要求法律援助办直接为其提供有关内部司法事务的情况，并协助其拟定法庭之友书状；

(f) 在其他硬性模式下，工作人员协会和工会可能寻求以某种形式控制或参与法律援助办的业务决策和拟议预算。

D. 供大会审议的工作人员供资的硬性机制所涉问题

59. 根据第 66/237 号决议第 287 段，秘书长建议大会注意在内部法庭上代表工作人员出庭和为法律援助办工作人员供资的硬性机制提出的各种方案及其相应的优势和劣势。

60. 秘书长还建议大会审议法律援助办工作人员供资的硬性机制是否符合《联合国宪章》，特别是《宪章》第十七条第二项的问题。

附件三

其他国际组织和会员国的法庭在裁定惩戒性或惩罚性损害赔偿方面的做法

A. 会员国的做法

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

1. 奥地利

2. 奥地利常驻代表团称, 根据《奥地利平等待遇法》, 公司和就业机构在设计内部或外部招聘广告时应避免歧视。初次违反无歧视招聘广告原则会受到区行政机构的行政处罚, 再次违反可导致最高 360 欧元的行政罚款。对雇用关系(设置职位、确定薪酬、晋升、解雇或其他工作条件)中的歧视, 处罚办法可包括采取措施消除歧视或物质损害, 以及对“持续的个人损害”给予补偿。关于性骚扰或基于年龄、宗教和信仰或性取向的骚扰, 被骚扰人有权因“持续的个人损害”得到至少 1 000 欧元的损害赔偿。

3. 迄今为止, 一直没有保留此类数据的联邦登记中心, 只能由每个联邦实体/公务员机构和合同雇员提供此类数据。然而, 《2011 年公务员法》修正案规定, 从 2012 年 1 月 1 日起, 必须向联邦总理办公厅报告实施此类处罚的情况, 以便今后能够提供这一信息。

2. 厄瓜多尔

4. 厄瓜多尔常驻代表团提供了 2010 年至 2012 年三年期间有关精神损害索赔数目、状况和结果的详细统计数据。这一数据按索赔的法律形式和省份开列。

3. 日本

5. 日本常驻代表团表示, 国家人事管理局(人事局)是一个准司法机构, 对国家公共雇员就“不利行动”提出的上诉具有管辖权。如人事局认为有必要, 可取消有争议的行动和/或命令恢复有关雇员的职位。然而, 根据人事局有关程序, 雇员不能向政府提出索赔, 作为对有关“不利行动”造成的精神损害或精神痛苦的补偿。除人事局程序之外, 国家公共雇员还可通过民事诉讼和国家补救行动, 要求对遭受的损害给予补偿。

4. 新西兰

6. 新西兰常驻代表团表示, 在新西兰国内, 相同的雇用标准适用于所有雇主, 无论是否是政府和公共机关。根据《2000 年雇佣关系法》的适用法定办法, 任何

雇员均可因无理解雇或不合理行动对其雇主提出申诉。在雇佣关系管理局(雇管局)审理此事之前,鼓励当事方参加调解,由劳工部提供调解服务。当事方在调解过程中可商定任何数目的结果。调解内容和结果均保密。

7. 雇管局确定雇主行动是否引起个人申诉索赔,同时审查程序是否公平,以及雇主对雇员行动的真正理由。如雇管局认为案件理由充分,可采取的补救措施包括复职、补偿工资损失和对伤害和屈辱给予补偿,雇员的共同行为可能是一个考虑因素。就业法庭具有更高管辖权。

8. 关于补偿工资损失,基准是3个月。2011年7月至12月期间,常驻代表团调查了对伤害和侮辱的一系列补偿。在此期间,雇管局和就业法庭分别给予此类补偿93次和5次,其中前者中的80次和后者所有5次补偿金额在1-9 999新西兰元范围内。雇管局另外9次补偿金额在10 000-14 999新西兰元之间,4次在15 000新西兰元或以上。

9. 该国常驻代表团还提供了由主计长兼审计长签发的公共部门解职费良好做法指南。该指南明确指出,解职费金额无上下限,但所付金额必须合理,并能够说明适当使用公款的理由。

5. 菲律宾

10. 菲律宾常驻代表团指出,可根据法律和国家判例法给予精神和惩戒性损害赔偿。根据菲律宾《民法典》第2217条,精神损害包括身体痛苦、精神创伤、恐惧、严重焦虑、玷污声誉、感情受伤、冲击、社会羞辱和类似伤害。对这种损害的赔偿并非惩罚性赔偿,而是补偿或减轻这些形式的损害。精神损害虽然无法以金钱计算,但如令人满意地确定系属被告不法行为或不作为的直接结果并与被告不法行为或不作为相称,则可获得补偿。

11. 给予精神损害赔偿需满足以下条件:(a)必须造成了损害,即索赔人明确遭受身体、精神和心理损害;(b)必须存在一个实际确定的应受处罚的行为或不作为;(c)被告的不法行为或不作为是索赔人所受损害的直接原因。给予损害赔偿的前提是第2219条所述任何情况。如被告背信、严重失职、肆意无视合同义务,特别是如违反合同本身也相当于一种造成身体损害的侵权行为,则可给予精神损害赔偿。

12. 《民法典》第2229条规定,除补偿性损害赔偿之外,通过有利公益的惩戒或惩罚,施加惩戒性或惩罚性损害赔偿。这种损害赔偿是对背信或肆意、欺诈、压迫或恶意行为的回应。必须确定索赔人有权获得此种损害赔偿,给予赔偿不是权利问题。根据可给予索赔人的补偿性损害赔偿金额,上述赔偿金额各不相同。

13. 根据宪法明文规定的主权豁免原则,国家不得未经同意而被起诉。这一原则延伸到对公职人员执行公务的行为提出的诉讼。可通过一个特殊法律或必然含义

表示同意诉讼。如国家本身开始诉讼,要求从被告方得到正面补救并受到公开反诉,则意味着放弃豁免。同样,如国家政府签订不涉及主权行为的合同,则国家自己放弃其豁免权。

14. 在针对政府本身的雇用纠纷中,最高法院已裁定给予精神损害赔偿或惩戒性损害赔偿。在一系列其他案件中,最高法院认定,公务员的非法行为涉及公共雇员的个人赔偿责任,不涉及政府实体的赔偿责任。

15. 适用的精神和惩戒性损害赔偿必要举证门槛因诉讼事由而不同。然而,公共部门的雇用纠纷通常通过行政诉讼程序提起诉讼,只需要“主证据”。这一标准是合理考虑后可认为足以支持某项结论的相关证据。

6. 西班牙

16. 西班牙常驻代表团指出,西班牙《宪法》第 106.2 条规定了国家对于公共服务运作的金钱责任总则。

17. 关于国家一般金钱责任,第 30/1992 号法第 139 条也反映出《宪法》第 106.2 条的内容,其中规定:个人有权获得有关公共当局为他们在任何财产或权利方面遭受的任何伤害给予的补偿,不可抗力的情况除外,但这种损害必须是由公共服务适当或不适当运行造成的。在任何情况下,所称损害必须真实并可以量化,而且必须影响到特定个人或团体。在此方面,西班牙判例确定不涉及公共当局的金钱责任,除非:(a) 私人财产或权利遭受不应容忍的损害;(b) 损害真实存在,可以量化,并可归因于公共机关;(c) 损害由公共服务适当或不适当运行造成。因此,服务运作与损害之间必须具有因果关系,而且损害并非由不可抗力造成。

18. 根据西班牙判例,因为金钱责任具有客观性且基于结果,所以相关问题与其说是当局行动的非法性,不如说是结果或损害的非法性。因此,在公共服务适当或不适当运作与造成的伤害或损害结果之间必须存在因果关系。西班牙判例确定了所受损害非法性原则,因为非法性是界定损害赔偿和公共当局补偿义务的先决条件或要求。

19. 《宪法》第 121 条具体规定了国家对司法系统不当运作的金钱责任。这一宪法原则在 1985 年《司法机构组织条例》第三卷第五章第 292 至 297 条中有所扩充,其中规定两种情形,即司法错误和司法系统不当运作,引起获得国家补偿的权利,但不可抗力情况除外,而且损害须真实、可量化并影响到特定个人或群体。仅撤销或废除司法裁判不会自动产生获得补偿的权利;如受伤害方的不当行为或受惩处行为造成错误或不当运作,则不会引起这种权利。

20. 关于由公共当局造成并因不可能提供具体赔偿而有权得到经济补偿的精神损害或精神痛苦,司法实践表明,应获补偿的损害包括精神损害,但精神损害难以评价,特别是如与其他类型的物质损害补偿结合在一起。在司法实践中,原则

上对此类损害赔偿几乎没有争议，但问题在于它是涉及传统概念上的精神损害还是一个更宽泛的概念，以及是否涵盖了有关人格等方面的权利。

21. 关于确定此类补偿原因所需的证据类型和时效，国家金钱责任条例规定了确定补偿的特定程序(第30/1992号法第142和143条以及第429/1993号皇家法令，其中规定了公共当局责任程序)。这一程序旨在确定补偿数额和方法以及发生损害的时间，并明确向国务委员会提出报告的程序。国务委员会确定公共服务运作与所造成损害之间因果关系的存在或不存在，并酌情确定损害值及补偿数额和方法，一般司法委员会则报告因司法系统运作不当而针对国家金钱责任提出的索赔。

22. 常驻代表团更详细说明了司法错误补偿的具体情况，包括导致宣告无罪或驳回的审前羁押，以及诉讼程序中的不当拖延。为确定赔偿限额而举出的明确证据可能因案件而异。例如，为确定是否存在造成损害的不当程序拖延，必须考虑各种标准，包括案件的复杂性、司法机关所有待处理案件、司法机构的任何结构性弱点、诉讼期间诉讼当事人的行为、司法机关的行动及拖延对诉讼当事人的不利后果。由于仅仅未遵守诉讼程序最后期限本身并不引起获得赔偿的权利，所以必须证明司法机构的拖延造成了损害。

7. 瑞士

23. 瑞士常驻代表团介绍了在下列情况下采取补偿办法：(a) 终止雇用关系无效或失效；(b) 性别歧视；(c) 其他违法行为。

24. 如宣布终止决定无效，例如，因程序严重违规，或因不当或滥用而失效，则雇员获得补偿，条件是雇员本身无过错，而且不能为雇员找到其他就业机会。在这些情况下支付的赔偿金相当于：(a) 如立即终止雇用关系，在保护雇员不被解雇期间应支付的工资；(b) 在其他情况下，支付3个月到2年的工资。确定赔偿数额的适用标准主要包括当事人的社会和经济情况、雇佣关系的强度和持续时间及终止雇佣关系的情况。在实践中，雇用关系终止后，很少在雇员不能被重新雇用的情况下给予补偿。

25. 在基于性别的歧视案件中，包括性骚扰和拒绝雇用，根据法律规定给予惩罚性和补救性特殊赔偿。如这种歧视涉及性骚扰，可能命令雇主向有关雇员支付赔偿金，除非有证据显示，根据经验和情况，雇主采取了可合理预期的措施，以防止或结束这种行为。在考虑到所有情况之后给予赔偿，并根据瑞士平均工资计算赔偿额，最多为六个月的工资。

26. 在性骚扰案件中，法庭很少裁定1995年联邦两性平等法规定的最多六个月工资的赔偿金。性骚扰赔偿的目的是惩罚雇主未履行尽职的义务和补救所涉过失造成的伤害，在极少的案件中，这种赔偿还辅以精神损害赔偿(例如，涉及强奸)。然而，有关此问题的现行案例法限于私营部门。

27. 如歧视涉及拒绝雇用,受害方可要求雇主赔偿。在考虑到所有情况之后给予赔偿,并根据受歧视者有权合理得到的工资计算赔偿金,最多相当于三个月的工资。即使有若干人由于为同一个职位被拒绝雇用而提出赔偿要求,支付的赔偿总额不应超过这一数额。在工资歧视案件中,雇员可要求支付他们理应得到的拖欠工资。此外,如所犯罪行严重,可要求支付损害赔偿金、利息和精神损害赔偿金。

28. 关于其他违法行为,通常瑞士弥补雇员以官方身份行事给第三方非法造成的损害,无论该雇员是否有错。目前,公认这条规则也适用于以官方身份行事的雇员给另一雇员(不仅给第三方)造成损害的情况。例如,在雇佣关系中,政府作为雇主,即使没有具体的适用规则,也应向违法行为的受害者支付赔偿金。在此情况下,必须弥补造成的伤害,并酌情支付相当于客观伤害价值的赔偿金。

29. 关于精神损害赔偿问题,如政府一名雇员是政府另一名雇员不当行为的受害人,则主管当局可考虑具体情况,给予身体伤害受害人(或如死亡,则给受害人家属)公平赔偿,作为精神损害赔偿金。凡被雇员侵权者都有权获得一笔精神损害赔偿金,但须以罪行的严重性作为正当理由,而且行为人未提供其他某种形式的补偿。例如,在一宗心理骚扰案件中,裁定赔偿 20 000 瑞士法郎。

30. 精神损害赔偿额主要取决于受害人身心痛苦的严重性和通过支付一笔款项极大减小这一痛苦的可能性。从本质上讲,精神损害赔偿的目的是对不能轻易仅以一笔钱了事且难以进行数学计算的损害给予补救。因此,赔偿额不能超过一定金额,赔偿裁决额必须公平。牵涉政府的精神伤害案很少,但有范围更广的私营部门判例法。由于私营部门和公共部门关于精神伤害的法律规则相似,民事判例法可作为行政法院确定支付金额的基准。在民事案件中,瑞士法庭在裁定此类赔偿时表现出克制,原则上赔偿金额在 1 000 至 5 000 瑞士法郎之间,在极端情况下,在 15 000 至 25 000 瑞士法郎之间。

31. 关于赔偿的证据基础,在与政府的就业争端中,行政管理局进行自己的调查,如有必要,以询问的方式取证。但在某些情况下,包括在他们自己提起的诉讼期间,各方必须配合调查。如没有证据或者不能合理取证,每一方都必须证明其指控,以支持案件。至于证据标准,作为一项规则,必须没有合理的怀疑,以便承认某一事实是证据。在某些案件中,预期标准较低,举证责任较轻。例如,在心理骚扰案件中,多个推论一致并存就足够了。在涉及 1995 年联邦性别平等法确定的歧视案件中,凡自认为遭受性别歧视的,只需表明这种歧视的可能性。然后,举证责任逆转,由雇主无可置疑地证明没有差别待遇,或者有这种差别待遇的客观理由。除雇用歧视和性骚扰之外,该法禁止的一切形式歧视的举证责任均予减轻。

B. 国际组织类似行政法庭的做法

32. 收到七个国际组织类似行政法庭的答复,说明其各自管辖范围内的做法。

1. 国际劳工组织行政法庭

33. 劳工组织行政法庭书记官处概述了该法庭处理精神损害赔偿的办法, 并指出鉴于判例法的数目, 需要更多时间进行全面评估。作为一项原则, 法庭的一贯做法是根据任何任用合同, 国际组织有义务尊重官员的尊严和声誉, 谨防使官员无谓地处于十分困难的个人境况。如国际组织未履行这项义务, 可能命令它作出赔偿, 即使没有要撤消行政决定。然而, 赔偿仅限于事实证明严重错误可能损害工作人员职业生涯的情况。

34. 劳工组织行政法庭判例法明确指出, 国际组织对以下情形负有赔偿责任: 工作人员上级给予他的工作待遇冒犯了他的个人和工作尊严, 工作人员因此受到的伤害导致物质和精神损害; 不当待遇造成的任何伤害。劳工组织行政法庭认为, 生活中摩擦不可避免, 无法平复每一种精神痛苦。只应在特殊情况下给予精神损害赔偿。因此, 法庭认为, 法庭只可能关注严重伤害未得到纠正并影响工作人员职业生涯的案件。

35. 通常在受质疑行政决定因非法而被撤消时裁定给予赔偿。如受质疑的决定非法, 法庭认为, 错误不一定特别严重到给予精神损害赔偿: 法庭找到一个严重错误就够了。投诉人有权因精神损害得到赔偿, 但必须严重伤害了他的感情, 在一个案件中赔偿额被裁定为 8 000 美元。如允许投诉并撤消有争议的决定, 投诉人也可因延迟处理内部上诉而获得精神损害赔偿。在这方面, 每名申诉人可因提起内部上诉后劳工组织异乎寻常地拖到二年后才做出答复而得到 250 欧元赔偿, 并因内部拖延和缺乏关照而得到 1 000 欧元的精神损害赔偿。

36. 在有些案件中, 即使未撤消受质疑的决定, 法庭也会裁定赔偿, 包括内部上诉程序拖延赔偿(5 000 美元、2 000 美元和 2 000 瑞士法郎)。如在一个案件中劳工组织未及时、尽责地处理上诉, 赔偿了 1 000 欧元; 在另一个案件中, 认定劳工组织有过失, 赔偿了 3 000 欧元。还有一个案件, 从员额叙级工作开始到最后决定拖延太久, 则赔偿了 8 000 欧元; 再有, 劳工组织不遵守自身规则, 赔偿了 500 欧元。还有一个上诉程序过长, 达二年之久, 但并不涉及十分困难的案件, 而且鉴于要采取的决定性质和投诉人的年龄必需迅速解决, 则劳工组织行政法庭裁定, 应为此疏忽赔偿 3 000 美元。但如投诉人对延迟负有全部或部分责任, 则可驳回延迟索赔。

37. 书记官处强调指出, 作为一般规则, 赔偿索赔必须有充分证据和理由。如投诉人无法证实要求索赔的损害, 或无法显示有关决定或制裁旨在损害其名誉和尊严并产生了如此效果, 索赔要求将予以驳回。仅提出指控并不够, 但如得到证实, 法庭可裁定给予精神损害赔偿, 数额从 1 000 美元到 10 000 美元不等, 甚至可达 100 000 美元。例如, 一个组织自发地向其所有工作人员散发包含针对投诉人的诽谤性言论的信函, 构成了特别严重的违反义务行为, 导致赔偿 10 000 瑞士法郎。

38. 在早期一个案例中, 法庭裁定, 决定本身有效, 但因其执行方式而裁定有理由给予精神损害赔偿。在此类情况下裁定可给予精神损害赔偿实属例外, 而且只有在可能妨碍工作人员职业生涯的严重损害一直未得到纠正的情况下才属于有正当理由, 但劳工组织行政法庭认定, 事件的“灾难性”影响再加上劳工组织麻木不仁的态度成为裁定赔偿 30 000 瑞士法郎的理由, 因为对投诉人感情和声誉的严重损害导致了精神和工作损害。

39. 法庭的判例法认为, 损害个人或工作声誉构成骚扰, 因此投诉人有权要求得到精神损害赔偿。同时, 法庭一直坚持认为, 针对工作人员的不正当个人偏见与认为工作人员的专业意见不正确(无论对错), 这两者之间有重大区别。前者必须由工作人员确定, 后者则不足以得到赔偿。

40. 书记官处认为, 当工作人员提出如性骚扰一样严重的指控时, 法庭要求有关组织尽最大努力提供保护, 同时开展以尊重被告人权利为方式的充分和恰当的调查。在一个案例中, 不这样做使申诉人有权得到 10 000 美元的赔偿。另一次, 法庭认为劳工组织未采取步骤解决一起骚扰冤情案, 促使形成不利气氛, 延长了伤害投诉人和可能损害其名声的言论得以传播的时间。因此, 法庭裁定给予 30 000 瑞士法郎的精神损害赔偿。在另一起案例中, 由于向无权知情的人员披露了针对投诉人的指控内容, 以及劳工组织未采取适当措施保护投诉人的声誉, 法庭裁定给予 30 000 瑞士法郎的精神损害赔偿, 尽管投诉人并未证明他的职业生涯或健康受到了影响。

41. 在惩戒方面, 甚至在未发现劳工组织任何不诚信或目的不正当的情况下, 法庭仍裁定给予精神损害赔偿。在一个案例中, 投诉人遭受惩戒程序冗长之苦, 该程序因拒绝适当程序而显然有缺陷, 并且劳工组织应已知道这一缺陷。在该案中, 投诉人的良好声誉因诉讼程序和认定他犯下严重罪行而不可避免地严重受损, 法庭裁定给予 30 000 美元的赔偿。关于惩戒性或惩罚性损害赔偿, 在某些情况下, 劳工组织行政法庭确实裁定给予相应损害赔偿。

2. 世界银行行政法庭

42. 世界银行行政法庭书记官处指出, 如法庭裁定申诉理由充足, 应命令撤销有争议的决定或具体履行提及的义务, 除非法庭裁定被告合理地确定, 撤销/具体履行不可行, 或对该机构不利。在这种情况下, 该条规定, 法庭应命令该机构支付合理且必要的补偿金, 以补偿申诉人遭受的实际损失。书记官处指出, 法庭《规约》2001 年修订本关于“实际损害”赔偿水平的第十二(1)条取消了早前损害赔偿上限。

43. 虽然新《规约》文本在撤销/具体履行与补偿性赔偿金之间似乎相互矛盾, 但实际上并未严格区分这两类补救办法。法庭继续审理的依据是, 撤销或具体履行可能无法补救每一个违规造成的损害, 所以为了补救错误的不同方面, 可能提供这两种形式的补救。

44. 关于认罪特性, 法庭第 7(3) 条要求申诉人说明, 如法庭认定被告机构已确定撤销或具体履行不可行或对该机构不利, 申诉人要求赔偿的数额; 申诉人可根据《规约》要求的任何其他补救; 申诉人要求的费用。法庭《规约》或规则未规定法庭必须根据申诉人提出的要求, 确定或限制法庭的裁决。

45. 法庭确认, 法庭没有做出惩罚性裁决的授权, 因为此类裁决超出了为申诉人实际遭受的损害提供适当赔偿的范围。同时, 法庭指出, 法庭各项判决可能会产生惩戒作用, 因为法庭努力确保世行为了所有工作人员的利益采取补救行动。

46. 关于精神损害赔偿, 近几十年来, 法庭已在一些案件中裁定向遭受精神痛苦等损害的申诉人做出“公平评估的”损害赔偿, 因为对这些案件而言, 撤销或具体履行不是一个适当的补救办法。该法庭对此类损害赔偿的定义是“合理补偿”。虽然这些裁决有时与“无形”或“精神”损害裁决类似, 但在其他案件中, 这一联系十分明显。法庭还裁定给予精神损害赔偿, 但未明确区分精神和无形损害。

47. 书记官处建议, 如确实要作一区分, 可以说精神损害是一种无形损害, 当错误地偏离标准管理行为或工作人员待遇时会造成这种损害, 包括适当程序或程序错误另造成的无形损害。法庭早些时候自己使用这些术语表明这些术语基本上是同义词, 但最近法庭倾向于加以区分。在一宗要案中, 法庭裁定对在调查期间违反申诉人的正当程序保密权而造成的无形损害作出损害赔偿, 还裁定另对精神损害作出损害赔偿, 因为尽管没有证据表明申诉人有暴力或威胁行为, 但仍对他采取过度安全措施。

48. 在另一案例中, 法庭注意到申诉人要求精神损害赔偿, 但裁定针对下述行为做出未具体说明类型的赔偿: 异乎寻常地监测和持续让她受辱和难堪, 因为违反有关工作人员细则, 将她保留在一项业绩改进计划中。最近, 法庭似乎拒绝按申诉人的请求使用精神损害赔偿这一术语, 对于由适当程序错误直接造成的损害, 倾向使用无形一词。

49. 在其他相关案件中, 法庭裁定对申诉人做出补偿, 因为她的上司超过了友好融洽关系与不当行为之间的界线, 给她造成压力、混乱和其它无形损害。在另一案件中, 法庭裁定对采取过度安全措施造成的精神损害做出损害赔偿。另外一次, 申诉人提出工作和精神损害索赔, 而法庭裁定对违反世行规则 and 政策的解雇决定造成的物质和精神损害给予赔偿。

50. 关于对程序违规和违反适当程序的损害赔偿, 法庭一贯使用“无形损害”这一术语确定在许多(尽管不是全部)案件中可以补偿的错误: (a) 申诉人的适当程序或程序权利被侵犯; (b) 世行未能履行承诺; (c) 撤销有争议的决定或具体履行是不必要或不适当的补救办法。这一方法可以分为显示或不显示有关违规行为造成的损害这二个类别。

51. 在第一类中,显示违规行为造成的损害,法庭裁定对以下情形给予未具体说明类型的赔偿:所有违规和违反适当程序权利不可避免地损害申诉人在世行的职业生涯,并构成法庭不能容忍的滥用酌处权行为。书记官处认为,这一系列过失可共同构成由滥用世行程序而引起的无形损害。

52. 在另一案件中,法庭裁定做出赔偿,因为世行未及时、坦诚地披露解雇申诉人的原因,使他延迟四个月之后才以知情的方式处理世行行动,从而给他造成无形损害。法庭还认为,有缺陷的调查和执行程序可能损害申诉人提交案件的能力,因而可能至少造成可能适于赔偿的无形损害。法庭还坚持认为申诉人遭受无形损害,因为在一项行政审查中未充分遵守适当的司法标准,而且损害赔偿适于违反申诉人保密权造成的无形损害,因为违反工作人员细则将病历交给了调查员。同样,法庭裁定对世行在诉讼中不当保留和使用申诉人纳税申报表造成的无形损害给予赔偿。

53. 即使法庭认定很难为世行未完全依照适当司法标准对待申诉人所造成的无形损害定价,法庭仍认定判给一年的基薪净额是适当的做法,因为在这些情况下,撤消有争议的决定或具体履行所提出的义务不是所受损害的适当补救办法。同样,在另一宗案件中,法庭裁定对违反适当程序和银行不当管理申诉人案件造成的无形损害作出赔偿,因为撤销解雇决定和复职不是现实的补救办法。

54. 在裁减案中,法庭注意到申诉人提出无形损害索赔,并裁定作出未具体说明类型的赔偿,即使不会撤消被告的任何特定决定,因为被告对申诉人的行为总体上构成对申诉人职业管理不善,显示出判断错误,这一切共同构成不合理和武断行为,而且未达到世行必要的待遇标准。

55. 在一宗案件中,法庭认定申诉人因程序违规行为遭受损害,并裁定四个月净薪酬和费用的损害赔偿金。在另一案件中,被告在调任或解职过程中未遵守适当程序,法庭认定申诉人有权获得两年净基薪的赔偿,因为缺乏适当程序和滥用酌处权对他造成了损害,但所作决定未被撤消。

56. 法庭认为,并不是所有程序违规行为都需要采取特定补救办法。在其他案件中,法庭承认程序违规行为可直接导致赔偿。例如,法庭认为,如未遵守《工作人员细则》,则不必说明如遵守该细则申诉人的结果如何,因为该细则的目的是确保程序透明,并确保受影响人根据一个公平程序得到处理。因此,法庭裁定,申诉人有权因被告未遵守《工作人员细则》而得到补偿。

57. 在另一案例中,法庭推理说,尽管世行的行为“不充分合规”,但不一定是“可补偿的违规行为”。虽然法庭确信即使进行了适当审查,申诉人也不太可能获得晋升,但仍认为,适当程序是雇用关系中的内在要求,因此应惩处违规行为,即使这些行为最终未导致不同的实质结果。因此,法庭认为应命令被告支付赔偿金,因为被告剥夺了申诉人的程序性权利,即使未显示评级工作将导致她获得晋升。

58. 关于所需证据和举证责任,值得注意的是,法庭在一些案件中并未详细说明为何选择特定的赔偿数额。部分原因可能是这些案件中得到赔偿的损害可以说至少在一定程度上是精神损害。另一方面,法庭多次明确将裁定的赔偿视为只涉及申诉人蒙受的物质损失。在法庭的实践中,甚至物质损失也并不总是能科学地成立,而且并不详细证明实际损失。同时,法庭一直强调,申诉人必须明确指控并证明本人所蒙受的损失,而且损失直接归因于世行的行动或不作为。

3. 国际货币基金组织行政法庭

59. 国际货币基金组织行政法庭书记官处指出,基金组织行政法庭根据其案例法,可驳回质疑有争议的行政决定的实质理由,但仍因违反适当程序、程序违规行为或无形伤害裁定赔偿。赔偿数额可按美元或工作人员薪金估定。在列举的四宗案件中,赔偿裁定额范围如下:因程序违规行为和违反正当程序赔偿六个月的薪金净额;因违反正当程序赔偿 45 000 美元;因违反公平程序和程序违规行为赔偿 75 000 美元;因无形损害赔偿 100 000 万美元。

4. 欧洲联盟公务员法庭

60. 欧洲联盟公务员法庭书记官处指出,关于损害名誉和精神痛苦问题,这些形式的损害是精神损害赔偿的最重要依据。书记官处调查了各种涉及泄漏机密资料损害名誉的案件,确定了赔偿金范围:严重加剧损害申诉人声誉和专业诚信赔偿 90 000 欧元;申诉人遭受荣誉和名誉损害等非物质伤害获赔 15 000 欧元。在相关情形下,法庭裁定焦虑和不确定性的非物质损害,即使工作人员的专业诚信已因发表的一篇诽谤文章受损,行政当局却未采取行动公开恢复申诉人的荣誉和尊严,从而加剧了这一损害。

61. 关于违反适当程序,书记官处认为,在欧盟公务员法庭的实践中不存在这一概念,但在有关案件中,将各种违反程序行为视为精神损害的原因。在一案例中,法庭裁定赔偿 100 000 比利时法郎,因为申诉人在发现近十年来行政当局一直另外保留一份对他不利的个人档案而他却没有机会为自己辩护之后,遭受了焦虑和不确定性形式的非物质损害。在另一案例中,程序违规行为造成工作人员报告被取消,法庭裁定为造成非物质损害的程序违规行为赔偿 1 000 欧元。法庭认为,在该案中,违反了实质倾述权,有系统地不安排与有关人员对话,撤消非法工作人员报告并未适当、充分地赔偿因此造成的非物质损害。

62. 关于证据的类型和所需证据门槛,法庭从未听取证人或专家的陈述。工作人员有时可以利用内部专家的专门知识澄清事实,但并不是为了确立或证明精神损害。

5. 亚洲发展银行行政法庭

63. 亚洲开发银行行政法庭执行秘书处指出,除其公开裁决中关于损害赔偿的裁定之外,行政法庭没有关于裁定对精神损害或违反适当程序作出赔偿的正式做法

或政策，而是根据提出的问题、经证明的事实及当时实行和适用的政策、规则和条例，裁定向法庭提出的每宗上诉案。

6. 欧洲复兴开发银行行政法庭

64. 欧洲复兴开发银行总法律顾问办公室提请注意该银行上诉程序第 8.05(a) 条。该条涉及以赔偿取代补救措施，规定法庭在裁定采取补救措施而非付款时，也应确定被告如不采取补救措施应支付的赔偿额。该条还规定，法庭确定的数额不得超过上诉人当时年薪(或如已终止雇用关系，最后年薪)的三倍。

65. 总法律顾问办公室指出，银行的立场是该条规定的三倍年薪总上限适用于所有形式的赔偿，包括对精神损害的赔偿，同时指出法庭尚未有机会就这一总上限的有效性发表意见。

7. 美洲国家组织行政法庭

66. 美洲国家组织行政法庭秘书处提供了有关该法庭规约的相关细节和一份列有 35 宗相关案件的图表。该规约规定了一些具体赔偿金上限。在一些案件中，法庭命令恢复工作人员职务，该规约第九(2)条要求法庭确定二年基本薪金的赔偿金取代复职，在特殊情况下，如提出具体原因，最多再加一年的基本薪金。如因程序错误将案件发回秘书长，法庭可命令支付至多三个月的基本薪金，因为这一拖延可能造成损害(第九(4)条)。最后，第九(5)条授权法庭，如败诉方提出显然无意义的要求或异议，而且没有充足的诉讼理由，已完全败诉，或已被证实采取了实际有恶意的行动，则裁定支付胜诉方律师费和不超过 P-4 职等 1 个月薪金的费用(适用于涉及最多 10 名投诉人的案件，如投诉人超过 10 人，费用加倍)。

67. 1976 年至 2004 年的判例法包括 27 宗适当程序问题案件、6 宗精神损害案件和 2 宗涉及这两方面的案件。关于涉及适当程序的做法，法庭不认为轻微违规行为构成违反适当程序。相比之下，法庭认定在以下情形下违反了适当程序：(a) 非法终止合同；(b) 取消竞争程序和由秘书长作出行政任命即可完成竞争程序，构成滥用程序；(c) 超出了行政当局的酌处权的任意行动；(d) 违反抗辩权和公平审理权等行政适当程序权；(e) 工作人员无法进入内部程序；(f) 严重程序违规行为，包括不严格遵守正式条例或未用尽内部行政程序；(g) 迟迟不作决定或执行既定程序。

68. 关于精神损害，秘书处注意到与违反适当和公平程序有关的裁决，以及根据更广泛的人权理由(如竞争程序中的歧视)做出的裁决。在一宗案例中，心理医生证明证实受到损害。此外，法庭在以下情形下拒绝做出裁决：(a) 缺乏有利于申诉人的证据；(b) 行政部门总体上本着诚意行事；(c) 已达成解决办法；(d) 据称不利的事实在公开领域是适当的。

附件四

咨询人和个体订约人快速仲裁程序

A. 引言

1. 大会第 66/237 号决议第 38 段(a)请秘书长向大会第六十七届会议主要会期提交关于落实咨询人和个体订约人快速仲裁程序机制的提议,^a 包括该提议各方面所涉的费用问题。有关该机制的说明见秘书长提交大会第六十六届会议的关于联合国内部司法的报告(A/66/275 和 Corr. 1)附件二。^b 本报告是应这一要求提交的。

2. 本报告分为两节。第一节载有秘书长关于落实咨询人和个体订约人快速仲裁程序机制的提议。第二节载有该提议各方面所涉的费用问题。

B. 关于落实快速仲裁机制的提议

1. 快速规则的编写

3. 如 A/66/275 和 Corr. 1 号文件附件二第 6 段所述, 适用快速仲裁程序的案件将根据一套新的快速仲裁程序(下称“快速规则”)处理。快速规则将以贸易法委员会仲裁规则的有关规定为基础, 对其做出必要修改, 以纳入快速程序。法律事务厅将与参与使用快速规则的基金、方案和实体(均为参与基金或方案)协商后编写快速规则的案文。

2. 快速规则的实行

4. 快速规则将以下文所述方式实行, 适用于联合国或参与基金或方案(联合国实体)与咨询人和个体订约人之间的所有合同。

5. 针对这类合同, 法律事务厅将与参与基金和方案协商后编写一项解决纠纷示范条文, 其中规定解决这类合同所涉纠纷的两阶段程序。第一阶段只涉及联合国实体和该实体聘用的咨询人或个体订约人。在该阶段, 双方将努力以和睦方式解决纠纷, 同现行程序一样。如果双方未能和睦解决纠纷, 则其中任何一方均可按照快速规则启动仲裁程序(第二阶段)。

6. 解决纠纷示范条款的作用是确保遵守快速规则并统一各参与基金或方案使用的合同表格中解决纠纷条款的措辞。解决纠纷条款将援引置入快速规则, 并规

^a 如 A/66/275 和 Corr. 1 号文件附件二第 1 段所指出, 快速程序只适用于根据咨询人或个体订约人服务合同聘用的个人, 因而不适用于其他类别的编外人员。

^b 本文件由法律事务厅一般法律事务司与联合国各基金和方案协商后编写。应说明的是, 联合国儿童基金会、联合国开发计划署、联合国项目事务厅和联合国人口基金保留其“选择退出”提议快速仲裁程序的权利。

定仲裁以快速规则为准。各参与基金或方案将负责采取必要步骤，使合同中的解决纠纷条款符合示范条款。

7. 合同文件将申明，咨询人或个体订约人已被告知并同意，如果与联合国实体发生纠纷，将适用作为合同构成部分的快速规则。快速规则以及关于仲裁程序的任何其他资料将在网上提供。

3. 中立实体

8. 如 A/66/275 和 Corr. 1 号文件附件二第 5 段和第 23 至 26 段所提出并如下文所述，快速仲裁程序的一个核心要素是中立实体。中立实体的核心职能是：(a) 审查拟议列入仲裁员名单的仲裁员；(b) 公布和维持仲裁员名单；(c) 为适用快速规则的仲裁案件指定仲裁员；(d) 审议并解决仲裁案件当事各方对仲裁员的异议；(e) 暂留和管理保证金并酌情用其支付仲裁案件当事各方应付的仲裁员规费和开支。中立实体的职能不包括仲裁机构通常提供的所有各种服务，但可以考虑为中立实体增设行政职能。

9. 拟议聘用一个单独中立实体，由秘书处根据联合国采购条例、规则和政策选聘。

10. 中立实体的年费和一般性支出(即不涉及具体案件的支出)将由联合国与参与基金和方案分担。但是，如果中立实体特为具体仲裁案件收取额外费用(例如因处理对仲裁员的异议或因当事各方保证金而产生的费用)，这类额外费用将由案件当事各方承担并均摊。该额外费用的一半将由具体仲裁案件所涉的联合国实体个别承担。

4. 仲裁员

(a) 仲裁员名单

11. 中立实体将公布和维持仲裁员名单，说明如下。

12. 法律事务厅将与参与基金和方案及中立实体协商初步仲裁员名单事宜。协商之后，法律事务厅将向中立实体提出法律事务厅与参与基金和方案商定的仲裁员姓名，以供列入初步名单，并向中立实体提供这些仲裁员的简历。中立实体将审查拟议的每位仲裁员，如有任何仲裁员不符合担任快速规则下仲裁员所需具备的特定条件，将从初步名单中删除(见下文第 13 和 14 段)。随后，中立实体将公布列有经中立实体核准的拟议仲裁员的初步仲裁员名单。初步名单公布之后，将以同样方式在初步名单中增列或删除仲裁员。

13. 列入仲裁员名单的资格条件是，仲裁员必须：具备商业法知识以及国际仲裁案件经验，包括联合国国际贸易法委员会《仲裁规则》适用案件的经验；熟悉联合国或其他国际组织以及这类组织特有的问题和职能；至少掌握英文、法文或西班牙语；品行端正。仲裁员名单所列人员应尽可能反映地域多样性。

14. 列入名单的一项条件是，仲裁员必须签署文件确认其同意，如被指定担任一个案件的仲裁员，将依照快速规则进行仲裁，并接受快速规则规定的仲裁员固定规费和付款条件(见下文第 17 至 21 段)。

(b) 选择和指定一个案件的仲裁员

15. 每个案件将由中立实体以下述方式指定一名独任仲裁员。

16. 如果申诉方在仲裁请求中提议仲裁员名单中的一名仲裁员，而且应诉方同意其提议的仲裁员，中立实体将指定该仲裁员。如果当事各方不能一致选定仲裁员，则中立实体将采用排序制度，具体如下：中立实体向当事各方提议仲裁员名单中的三名仲裁员，各方按自己意愿将仲裁员排序，中立实体将指定综合双方排序位次最高的仲裁员。

(c) 规费和费用

17. 当事各方将均摊仲裁员规费和费用。

18. 快速规则将规定仲裁员审案工作的固定规费，并就仲裁员应得的固定规费付款列明规则和条件(见下文第 21 段)。此外，仲裁员为案件合理支出的费用将得到偿还。拟议固定规费数额依案件所涉纠纷数额而定，更多详述说明见下文第 34 段。

19. 另外拟议仲裁员规费支付方式如下：申诉方向中立实体提交仲裁请求和申诉书时，必须同时向中立实体支付该案仲裁员规费的 25%(即申诉方应分担的仲裁员规费 50%数额的一半)，作为仲裁员规费和费用的保证金。按照快速规则，只有在满足以下两项条件后方可启动仲裁程序：(1) 提交仲裁申请和申诉书，并且(2) 申诉方支付仲裁员固定规费的初始保证金(25%)。

20. 应诉方提交对仲裁请求的应诉书时，必须同时向中立实体支付仲裁员规费的 25%(即应诉方应分摊的仲裁员规费 50%数额的一半)。中立实体必须将该保证金存入一个专设的代管账户，与中立实体所持其他资金分开保存，待仲裁员应获得付款时予以支付(见下文第 21 段)。

21. 仲裁员应按下列条件获得报酬：

(a) 如果案件在应诉方提交对申诉方仲裁请求的应诉书之前已和解或终止，仲裁员将不收取任何报酬。

(b) 如果案件在应诉方提交对申诉方仲裁请求的应诉书之后但在诉讼结束和作出裁决的时期(即“裁决期”，见 A/66/275 和 Corr. 1，附件二，第 36 段)开始之前和解或终止，仲裁员只可收取当事各方向中立实体支付的保证金并获得合理费用的偿还。

(c) 如果案件在诉讼结束和裁决期开始之前没有和解或终止，仲裁员将通知当事各方诉讼已结束，并在通知中要求当事各方向中立实体支付各自应付的仲裁

员固定规费一半数额的余额，即固定规费的另外 25%。裁决期开始之后，仲裁员应获得全额规费，无论案件是否在作出裁决之前和解或终止。如果案件在裁决期内和解或终止，仲裁员有权拒发关于和解(如有)或终止诉讼的命令，直至当事各方付清款项。如果案件没有和解或终止，仲裁员有权拒发裁决书，直至当事各方付清款项。

5. 仲裁案件的处理

(a) 概述

22. 按现行办法，法律事务厅将在仲裁案件中代表联合国实体。

23. 如果参与基金或方案聘用的咨询人或个体订约人提交仲裁请求，该参与基金或方案将指定一名干事与法律事务厅合作处理该案。

(b) 程序

24. 法律事务厅将编写仲裁程序书状标准模板。这些模板将有英文、法文和西班牙文版。模板将附在快速规则之后。

25. 咨询人或个体订约人启动仲裁案件的方法是向中立实体提交仲裁请求和对被诉联合国实体的申诉书，并相应缴付仲裁员固定规费的初始保证金，具体如上文第 19 段所述。这一点将在快速规则案文中说明。仲裁请求和申诉书模板中将具体说明申诉方如何提交书状并缴付必要的保证金，并列明相关传真号码或电子邮件地址。

(c) 程序使用的语文

26. 快速规则将规定，仲裁使用的语文为英文、法文或西班牙文，如当事各方不能一致选定诉讼所用语文，则由仲裁员与当事各方协商后决定。如当事一方希望提交以仲裁语文之外的其他语文提交文件，则有义务提供仲裁语文译文或口译并自付费用。文件或证词必须在根据快速规则确定的时限内以原文和译文提交，除非仲裁员在例外情况下决定对该当事方短暂延长时限，以便其备妥译文。

27. 上述关于将仲裁语文限为英文、法文或西班牙文的提议是出于以下考虑。鉴于诉讼的快速性质，并为降低费用，应该尽量减少翻译或口译的必要。可以推定的是，受聘提供服务的咨询人和个体订约人至少大多数都以英文、法文或西班牙文为工作语文。因此，可能与仲裁案件有关的文件，例如联合国实体发布的文件、咨询人或个体订约人提交联合国实体的文件以及联合国实体与咨询人或个体订约人的通信，都有可能使用这三种语文中的一种。对于少数不用这些语文的文件，快速规则将规定必须提供译文，费用由提交方承担。

C. 所涉费用

28. 本节讨论 B 节关于落实快速机制的提议中可能涉及费用问题的各种因素。这些费用分为外部和内部费用。外部费用包括中立实体和仲裁员的费用。内部费用包括一次性启动费用以及与执行简化仲裁提议有关的业务费用。应注意，所述费用当然只是估计数，下面将在每个类别项下进一步讨论。

1. 外部费用

(a) 中立实体的费用

29. 中立实体的费用包括该实体的年费和开支(如单独收取)。如上文第 10 段所述，中立实体的年费和一般性支出将由联合国和参与基金和方案分担。中立实体为具体案件支出的费用将由仲裁所涉的联合国实体个别承付。

30. 由于下述原因，本报告不可能提供中立实体规费的准确估计数。中立实体的年费数额将根据为选聘中立实体而进行的采购过程的结果来确定(见上文第 9 段)。因此，只有在这一过程完成之后才能知道年费数额。另外，仲裁机构收取的服务费并不提供借以估算中立实体规费的适当类比。实际上，上文第 8 段所列中立实体将要承担的一套特定职能属于自成一类。仲裁机构通常就具体案件向纠纷当事各方提供服务，其服务费依具体案件而定，但中立实体有某些无关具体案件的常设职能，例如审核、公布和维持仲裁员名单以及暂留、管理和支付当事各方的保证金(见上文第 8 段)，而且随时准备承担特定情况下产生的其他职能。

31. 为了估算中立实体的至少一部分费用，应注意，即使中立实体只承担一个指定机关的职能，即某些仲裁机构已在承担的职能，其每年平均规费约为 482 400 美元。这一数额是根据下表所列各仲裁机构平均收取的指定费(1 608 美元)，并假设快速规则颁布后每年会有 300 个案件(见下文第 44 段)。

仲裁机构 ¹	指定费 (每案，美元) ²
常设仲裁法院	1 986.75
国际争端解决中心	2 000.00
国际商会	3 000.00
伦敦国际仲裁法院	1 626.00
斯德哥尔摩商会仲裁院	1 986.75
迪拜国际仲裁中心	137.35
新加坡国际仲裁中心	1 614.20
香港国际仲裁中心	515.20

¹ 拟议列入此表的国际仲裁机构均具备以下两项条件：(a) 目前担任指定机关，并且(b) 公布担任指定机关所收的规费。

² 所有规费均以美元计算，以便对照。对于使用其他货币的机构，以美元计算的规费是相关机构目前收取的规费按联合国官方汇率折算得出的。

32. 然而，应强调的是，担任指定机关的机构所收取的上述指定费只是考虑中立实体可能费用的起始点，原因已在上文第 29 和 30 段中讨论。如上文详述，预期中立实体（除担任指定机关外）还会履行其他职能以及无关具体案件的常设职能。此外，表中所列指定费是仲裁机构在一个案件中担任指定机关所收的数额。在快速规则下，中立实体每年要审理的案件最多可达 300 个，该数额会有不同。最后，上述 482 400 美元总估计数只是初步数字，将取决于为选聘中立实体而进行的采购过程的结果（见上文第 9 段）。

(b) 仲裁员的费用

33. 快速规则适用案件仲裁员的费用包括仲裁员的报酬及其为案件支出的合理费用。如上文第 17 至 21 段所述，一个案件的仲裁员报酬应为固定数额，可以是固定规费（如果案件持续到诉讼结束和裁决期开始之后），也可以是固定规费的百分数（如果案件在上述时点之前但在应诉方提交对申诉方仲裁请求的应诉书之后和解或终止）。

34. 拟议固定规费数额依案件中的纠纷数额而定，如下表所示。^c

纠纷数额 (美元)	固定规费 (美元)	说明
10 000 以下	3 500	拟议的固定规费考虑到下列因素：(a) 声誉良好的国际仲裁机构为 10 000 美元申索数额确定的仲裁员规费平均数；以及(b) 该数字是否能适当补偿处理 10 000 美元以下且预期具有一般复杂性的纠纷的独任仲裁员，同时避免对可能的申诉人造成不合理的负担。
10 001–50 000	5 000	拟议的固定规费考虑到下列因素：(a) 声誉良好的国际仲裁机构为 50 000 美元申索数额确定的仲裁员规费平均数；以及(b) 该数字是否能适当补偿处理 10 001 至 50 000 美元且预期具有一般至中度复杂性的纠纷的独任仲裁员，同时避免对可能的申诉人造成不合理的负担。
50 001–100 000	7 000	拟议的固定规费考虑到下列因素：(a) 声誉良好的国际仲裁机构为 100 000 美元申索数额确定的仲裁员规费平均数；以及(b) 该数字是否能适当补偿处理 50 001 至 100 000 美元且预期具有中度至高度复杂性的纠纷的独任仲裁员，同时避免对可能的申诉人造成不合理的负担。
超过 100 000	15 000	拟议的固定规费考虑到下列因素：(a) 声誉良好的国际仲裁机构为超过 100 000 美元申索数额确定的仲裁员规费平均数；以及(b) 该数字是否能适当补偿处理超过 100 000 美元且预期具有高度复杂性的纠纷的独任仲裁员，同时避免对可能的申诉人造成不合理的负担。

^c 咨询人或个体订约人必须在仲裁请求和申诉书中请求金钱补救。

35. 根据上述拟议固定规费，并假设快速规则颁布后每年会有 300 个案件(见下文第 44 段)，目前只能估计联合国承担的费用总数的范围。如下表所示，估计联合国为仲裁员规费承担的费用总数将在 948 750 美元至 1 143 750 美元之间。

纠纷数额 10 000 美元以下 ^a		3 500 美元	
申诉	应诉	程序	裁决
申诉方	875.00 美元	875.00 美元	
应诉方	875.00 美元	875.00 美元	
纠纷数额 10 001 至 50 000 美元以下		5 000 美元	
申诉方	1 250.00 美元	1 250.00 美元	
应诉方	1 250.00 美元	1 250.00 美元	
纠纷数额 50 001 至 10 000 美元		7 000 美元	
申诉	应诉	程序	裁决
申诉方	1 750.00 美元	1 750.00 美元	
应诉方	1 750.00 美元	1 750.00 美元	
纠纷数额超过 10 000 美元		15 500 美元	
申诉	应诉	程序	裁决
申诉方	3 750.00 美元	3 750.00 美元	
应诉方	3 750.00 美元	3 750.00 美元	
假定			
少于 10 000 美元	10 000 至 50 000 美元	50 000 至 100 000 美元	超过 100 000 美元
咨询人和订约人总数	80 000		
纠纷案件 (低于 0.5%)	300		
案件数目	15	135	15
联合国费用:	26 250 美元	337 500 美元	112 500 美元
案件数目	75	75	75
联合国费用	131 250 美元	262 500 美元	562 500 美元
联合国仲裁费用总额 ^b	948 750 至 1 143 750 美元		

^a 为易于比较，所有数额均以美元计算。

^b 不包括根据裁决书应由本组织支付的数额。

36. 如果加快程序下的仲裁案件作出有利于申诉人、不利于本组织的和解或赔偿裁决，财政后果将会随之增加，不过这并不是实施加快程序本身所涉的费用。

2. 内部费用

(a) 启动费用

37. 法律事务厅和参与基金和方案将会因各自工作人员处理与实行快速规则有关的各种行政事务所花的时间而产生费用。预期这些费用主要是因下列原因产生的一次性启动费用：(a) 拟订和执行选聘中立实体的竞争性程序；(b) 确定仲裁员名单，包括法律事务厅与中立实体和参与基金和方案进行的协商，以及编写并向中立实体提交初步拟议仲裁员名单(见上文第 12 段)；(c) 编写和确定快速规则(见上文第 3 段)；(d) 法律事务厅与参与基金和方案协商后编写解决纠纷示范条款以及适用快速规则的书状模板。

38. 在法律事务厅这种由需求驱动的部门，上述职能无法通过调整优先次序来处理，也不能用现有资源支付费用，因此需要分配一般临时人员。据估计，需要一名 P-4 职等法律干事处理这些与实施快速规则有关的事务，为期 9 个月。P-4 法律干事 9 个月的费用约为 204 000 美元。

(b) 业务费用

39. 这些费用包括在快速规则适用案件中代表联合国实体的法律事务厅工作人员的费用，以及案件所涉参与基金和方案工作人员的费用。

40. 法律事务厅工作人员的费用是根据法律事务厅工作人员以前处理涉及咨询人和个体订约人的仲裁案件以及其他较简单的申诉案件平均所需时间来估算的。据此，法律事务厅工作人员处理每案平均所需时间约为 1 个 P-4 职等工作人员 24 个工作日。应指出的是，这一估计数是基于以前处理大多涉及较简单的事实和法律问题的仲裁案件的的经验。对于较复杂的案件，或因其他原因需要工作人员投入更多时间的案件，费用会更高。

41. 随着仲裁案件数量增加，法律事务厅的资源也需要相应增加。快速规则颁布后，假设每年只产生 11 个案件，也需要增聘一名 P-4 法律干事处理这些案件(根据上文第 40 段所述一名 P-4 法律干事处理每案平均所需时间)。一名 P-4 法律干事目前的费用是 271 900 美元。据估计，每年提交的案件最多可达 300 个(见下文第 44 段)，因此，法律事务厅将需要大量增加资源。

42. 参与基金和方案也会增加费用。

3. 快速规则下案件量估计数

43. 本组织因采用快速规则而产生的全部费用将取决于快速规则下出现的案件数量。没有适当的类比可用来合理准确地估算这一数字。虽然快速规则的简化性

质意味着可以节省每个案件的净费用，但可以合理预测的是，程序简化后，对咨询人和个体订约人而言不再那么繁琐，便于诉诸仲裁，因此诉讼会大量增加。^d

44. 据大约估计，在秘书处以及参与基金和方案内工作的咨询人和个体订约人总数超过 80 000 人。即使这些咨询人或个体订约人当中只有不到 0.5% 的人提交仲裁案件，每年也会有 300 个仲裁案件。根据上述仅中立实体费用和仲裁员规费这两项估计数，快速仲裁程序每年全部费用估计数将在 1 431 150 美元至 1 626 150 美元之间。这一总数还应加上上文第 38 段所述一般临时人员费用 204 000 美元(启动费用)，以及法律事务厅和参与基金和方案的内部业务费用。

D. 建立咨询人和个体订约人快速仲裁程序的影响

45. 本报告所载资料是应大会第 66/237 号决议的要求提供的，其中载有秘书长关于落实咨询人和个体订约人快速仲裁程序的提议，包括该程序所涉的费用问题。

46. 秘书长建议大会：

(a) 注意到如本报告所述，推出解决与咨询人和个体订约人之间纠纷的快速仲裁程序将需要本组织大量增加资源；

(b) 忆及本组织目前按照贸易法委员会《仲裁规则》通过仲裁解决与咨询人和个体订约人之间纠纷的机制(咨询人和个体订约人可查阅有关现行解决纠纷机制的更多资料，见 A/62/748 号文件，第 12 至 18 段)；

(c) 继续处理此案。

^d 在某些国家管辖范围内，一些咨询人和个体订约人正在向国家法院提出针对本组织的诉讼案(见 A/62/748 和 Corr. 1，第 16 段)。

附件五

允许拟议快速仲裁程序涵盖的个体订约人和咨询人利用非正式系统调解的所涉政策和财务问题分析

1. 在第 66/237 号决议第 38(b) 段中,大会请秘书长向大会第六十七届会议主要会期提出关于允许拟议快速仲裁程序涵盖的个体订约人和咨询人利用非正式系统调解的所涉政策和财务问题分析。^a 本附件中的信息是应上述要求提供的,评估了由联合国秘书处管理的订约人和咨询人的所涉财务问题。
2. 秘书长向大会提交的关于联合国监察员和调解事务办公室(监察办)的活动的报告指出,监察办认为必须将利用非正式解决方式的渠道提供给所有联合国人员,无论其职务类别如何(A/66/224,第2段)。
3. 自从在秘书处设立监察职能部门以来,不断有个体订约人和咨询人联络监察办,试图以非正式方式解决其申诉。作为例外情形,监察办在可行的情况下利用现有资源,针对可以轻松达成非正式解决办法的案件提供了有限服务。应当指出,许多此类个人在秘书处的工作场所办公,他们的申诉通常会影响联合国工作人员和秘书处的生产力。然而,启用新的内部司法系统之后,随着监察和调解服务利用率的稳步增加,只能将这类雇员转介给其他机制。
4. 为评估允许个体订约人和咨询人利用非正式系统可能带来的额外工作量和所涉经费问题,监察办审查了其当前利用率,作为编外人员可能达到的服务利用率指标:2011年,在秘书处符合条件的工作人员中,有3.2%(1 588个案件)使用了非正式系统。根据经验,不是所有提交给监察员的案件都进行调解,而是可能通过其他非正式解决办法得到处理。秘书处在2008年1月1日至2009年12月31日期间聘用的个体订约人和咨询人的数量为35 231人,其中10 080人从事非外勤业务(见A/65/350/Add. 1)。由于监察办在过去几年中工作负荷持续增加,以其现有的专业人员职等资源,无法承受这些工作量。
5. 为有效地向个体订约人和咨询人提供非正式解决冲突服务,需要额外人员编制以便接收和分析案件,确定适当的解决机制,查明系统性问题,为确定备选解决方案而与利益攸关方沟通,进行转介和调解以及处理与案件有关的其他行政任务。为协助干事处理案件而产生的行政工作量所需资源也包括在内。
6. 还需要培训和差旅费资源,以便向在总部以外办事处和外地行动的编外人员提供面对面服务。

^a 应当指出,儿基会和开发署保留了在拟议快速仲裁程序涵盖的个体订约人和咨询人被允许利用非正式系统调解的情况下“选择退出”的权利。

7. 监察办就允许咨询人和订约人使用非正式系统的最初阶段提出两种不同假设，供大会审议。这两种假设是根据当前的工作量经验以及现有用户的利用率设定的。监察办的提议还考虑到，大会已经设立 P-5 级别的区域监察员和高级解决冲突干事职位，为所属区域提供服务。

假设 1 (初期阶段接收 300 个案件)

总部

1 名高级解决冲突干事 (P-5)，向编外人员提供全方位非正式解决冲突服务，并就需要调解的案件与调解处联络。高级解决冲突干事将负责管理向编外人员提供全方位非正式解决冲突服务的总体方案 (拟订、实施并评估各项活动)，与利益攸关方联络，开展外联活动，编制书面产出以及行使监督职能。高级解决冲突干事将按要求每年到主要区域进行三次外联出差，每次 10 天，以便向外地工作人员提供面对面服务。还需要提供额外资源以开展非诉讼纠纷解决方式专门培训。

1 名办案干事 (P-3) 支持高级解决冲突干事解决案件，包括调查与案情有关的资料，确定备选解决方案，与来访人员进行后续联络，收集反馈意见并为报告目的分析数据资料。办案干事还负责处理指定的案件。

1 名行政助理 (G-5) 支持高级解决冲突干事和办案干事履行职能。

外地

在内罗毕设置 1 名解决冲突干事 (P-4)，专门为外地的编外人员提供服务。解决冲突干事将与现有的内罗毕区域处同地办公，由现有的基础设施提供支持。解决冲突干事每年将出差四次，每次五天，为大型外地行动和该区其他工作人员提供现场服务。需要额外资源用于参加监察办每半年一次在纽约举行的为期五天的务虚会以及非诉讼纠纷解决方式方面的专门培训 (包括差旅费)。

假设 2 (初期阶段接收 450 个或更多案件)

这个假设不仅包含假设 1 中所列的各项资源，而且还需增加下文所述的 1 名解决冲突干事。

在日内瓦设置 1 名解决冲突干事 (P-4)，为该区域的编外人员提供服务。解决冲突干事每年将出差四次，每次五天，酌情为欧洲、东欧、中东和其他区域提供现场服务。需要额外资源用于参加监察办每半年一次在纽约举行的为期五天的务虚会以及专门培训。将通过一个区域处提供行政支助。

8. 在这两种假设中，初期阶段都将使用现有资源开展必要的外联工作，让个体订约人和咨询人了解可以利用这种服务。将使用总部的现有资源为新员额提供相关的管理、行政和其他支持性工作。

9. 在最初阶段和新业务开办期间，监察办将对实际所需资源进行全面评估，一旦获得实际所需资源方面的实际经验，则向大会提供更详细的分析。

10. 如果大会决定允许个体订约人和咨询人利用非正式系统，则会产生以下所涉经费问题：

(a) 57 900 美元差旅费，让高级解决冲突干事能够每年访问总部以外的三个主要区域，即亚洲、欧洲和非洲。还需要更多资源，让纽约以外的新工作人员参加监察办每半年一次的务虚会。

(b) 24 000 美元培训费，用于支付非诉讼纠纷解决方式专门培训的费用和相关差旅费。

(c) 净额为 489 600 美元(毛额为 543 700 美元)的员额资源，用于支付请设的 5 个新员额(1 个 P-5、2 个 P-4、1 个 P-3 和 1 个一般事务/其他职等)相关费用。

(d) 如果允许个体订约人和咨询人利用非正式系统，则提议自 2013 年 1 月 1 日起设置本报告所列的全部新员额。行政和预算问题咨询委员会在关于 2008-2009 两年期拟议方案预算的第一次报告(A/62/7)第 20 段中建议，凡是提出新的提议，均应说明员额的滞后影响。有鉴于此，大会不妨注意到，拟议的 5 个新员额在下一个 2014-2015 两年期按全部成本计算的所需增加经费目前估计为 2 105 800 美元(毛额)，包括第 1 款(通盘决策、领导和协调)项下 1 900 000 美元和第 37 款(工作人员薪金税)项下 205 800 美元，由收入第 1 款(工作人员薪金税收入)项下的同等数额抵销。

(e) 如果大会决定依本报告所列条件将监察员和调解服务扩展到涵盖个体订约人和咨询人，则不妨：

(一) 批准在最初阶段设立 5 个新员额(1 个 P-5、2 个 P-4、1 个 P-3 和 1 个一般事务/其他职等)；

(二) 批款共计净额 691 300 美元(毛额 742 900 美元)，用作 2012-2013 两年期方案预算，包括在第 1 款(通盘决策、领导和协调)项下 459 600 美元、第 29D 款(中央支助事务厅)项下 149 100 美元、在第 29E 款(行政，日内瓦)项下 39 300 美元、在第 29G 款(行政，内罗毕)项下 43 300 美元，以及在第 37 款(工作人员薪金税)项下批款 51 600 美元，由收入第 1 款(工作人员薪金税收入)项下的相应数额抵销。

11. 应大会关于提交允许个体订约人和咨询人利用非正式系统调解所涉财务问题的分析的要求，秘书长建议大会考虑本报告所列财务问题并做出决定。如果大会决定允许这些类别的工作人员利用非正式系统，则会产生上文所述的财务问题。

附件六

争议解决机制未涵盖的编外人员利用内部司法系统以及其他可用于解决争议的措施

A. 导言

1. 2011年8月8日秘书长关于内部司法的报告附件二提议的争议解决机制的报告(A/66/275 和 Corr. 1)或本报告附件四所载的拟议快速仲裁程序未涵盖的编外人员类别包括:

- (a) 联合国志愿人员
- (b) 秘书处官员以外其他官员
- (c) 不是根据咨询人合同聘用的特派专家
- (d) 按日计酬工
- (e) 实习生
- (f) 第二类免费提供的人员
- (g) (联合国志愿人员以外的)其他志愿人员

(h) 在提供物资或服务方面从事超出个人服务范畴的工作或根据与供应商、承包商或咨询公司签订的合同从事工作的人

2. 对于每一个类别,以下分节载有(a)类别说明和(b)关于以下事项的讨论:(一)每个类别利用司法系统的程度(如有),(二)每个类别可以用于解决争议的其他措施。

B. 编外人员类别

1. 联合国志愿人员

a. 类别说明

3. 联合国志愿人员在志愿基础上为联合国各实体以及政府和非政府组织短期工作,不属于工作人员。联合国志愿人员由联合国志愿人员方案征聘,而志愿人员方案在世界各地均由联合国开发计划署(开发署)代表。联合国志愿人员是按照联合国国际志愿人员服务条件聘用的。

4. 2011年,约有7 500名联合国志愿人员被分派任务。

b. 利用司法系统和其他解决争议措施

5. 联合国志愿人员可以就一项行政决定向联合国志愿人员方案执行协调员申诉,还可以继而向开发署署长申诉。然后,他们可以按照联合国国际贸易法委员

会(贸易法委员会)《仲裁规则》将争议提交仲裁。联合国志愿人员不能利用拟议快速仲裁程序。

6. 联合国志愿人员可以通过联合国监察员和调解事务办公室(监察办)寻求非正式调解和解决。然而,他们不能利用正式司法系统。

7. 联合国志愿人员可以依照本组织的政策和程序,投诉工作人员歧视、骚扰和滥用权力。

2. 秘书处官员以外其他官员

a. 类别说明

8. 秘书处官员以外其他官员是基本上全时为本组织履行具体职能者。秘书处官员以外其他官员由立法机构而不是秘书长任命。他们享有《联合国特权和豁免公约》第五条和第七条规定的本组织“官员”的地位。以下人员被认定为“官员”:

- 行政和预算问题咨询委员会主席
- 国际公务员制度委员会主席和副主席
- 联合检查组检查专员(11名成员)
- 联合国争议法庭法官(8名法官)

b. 利用司法系统和其他解决争议措施

9. 上述官员的服务条款和条件,包括申诉机制或程序(如有),由任命机构确定。由于这些官员是由立法机构任命的,秘书长并不了解其服务聘用条件,包括争议解决方面的规定。

10. 秘书处官员以外其他官员不能利用正式司法系统或联合国监察员和调解事务办公室(监察办)。他们可以通过直接与本组织谈判来解决可能产生的争议。他们也可以依照本组织的政策和程序,投诉工作人员歧视、骚扰和滥用权力。

3. 不是根据咨询人合同聘用的特派专家

a. 类别说明

11. 不是官员或工作人员但为联合国履行职能的个人可根据《联合国特权和豁免公约》第二十二节享有“特派专家”地位。虽然本组织可向特派专家发放载明服务条件且包含争议解决条款的合同,但许多特派专家不是按照此类合同提供服务。不是根据合同提供服务的特派专家包括:^a

^a 维持和平特派团的军事观察员和民事警察人员也是特派专家;但他们受其自身的指示和政策的约束。

- 国际法委员会成员(34 个成员)
- 行政和预算问题咨询委员会成员(除主席外)(15 个成员)
- 国际公务员制度委员会成员(除主席和副主席外)(13 个成员)
- 根据后来由人权理事会承担的人权委员会的任务而任命的特别报告员、独立专家和特别代表(34 名)
- 联合国上诉法庭法官(7 名法官)

12. 不是根据咨询人或个体订约人合同提供服务的特派专家的总人数约为 17 000 人。

b. 利用司法系统和其他解决争议措施

13. 特派专家的服务条款和条件，包括申诉机制和程序，均由任命机构确定。

14. 特派专家不能利用正式司法系统或监察办。他们可以通过直接与本组织谈判来解决可能产生的争议。他们也可以依照本组织的政策和程序，投诉工作人员歧视、骚扰和滥用权力。

4. 按日计酬工

a. 类别说明

15. 按日计酬工是维持和平行动为偶尔需要的非技术性工作所使用的人员。联合国项目事务厅目前为在南苏丹、海地、斯里兰卡、巴基斯坦和阿富汗的特派任务使用约 1 400 名按日计酬工。外勤支助部在几内亚比绍、塞拉利昂和叙利亚的维持和平行动中使用了约 37 名按日计酬工。

b. 利用司法系统和其他解决争议措施

16. 按日计酬工不能利用正式司法系统或监察办。他们可以通过直接与本组织谈判来解决可能产生的争议。他们也可以依照本组织的政策和程序，投诉工作人员歧视、骚扰和滥用权力。

5. 实习生

a. 类别说明

17. 实习生通过联合国实习方案在本组织工作。为符合方案要求的条件，申请人必须就读于研究生学位课程或者已经完成四年的大学学业。实习方案能让实习生提升教育体验，了解联合国的工作。

18. 在 2010-2011 两年期内，有 4 364 名实习生为本组织工作。

b. 利用司法系统和其他解决争议措施

19. 实习生可以请求对有争议的行政决定进行管理评价；但是他们不能利用争议法庭或上诉法庭。管理评价股 2011 年收到一位实习生提出的审查请求，2010 年收到三项请求。实习生不能利用监察办的服务。

20. 实习生可以通过直接与本组织谈判来解决可能产生的争议。他们也可以依照本组织的政策和程序，投诉工作人员歧视、骚扰和滥用权力。

6. 第二类免费提供的人员

a. 类别说明

21. 第二类免费提供的人员(免费提供的人员)是由负责支付此类人员薪酬的国家政府或其他实体向本组织提供且不在其他既定制度下服务的人员。2010-2011 两年期内聘用的第二类免费提供的人员共计 90 人。

b. 利用司法系统和其他解决争议措施

22. 免费提供的人员可以请求对有争议的行政决定进行管理评价；但是他们不能利用争议法庭或上诉法庭。迄今为止，管理评价股尚未收到此类人员提出的审查请求。免费提供的人员不能利用监察办的服务。

23. 第二类免费提供的人员可以通过直接与本组织谈判来解决可能产生的争议。他们也可以依照本组织的政策和程序，投诉工作人员歧视、骚扰和滥用权力。

7. (联合国志愿人员以外的)其他志愿人员

a. 类别说明

24. (联合国志愿人员以外的)其他志愿人员包括无偿为本组织提供协助且不属于实习生、免费提供的人员或任何其他编外人员类别的人员。这些志愿人员提供的各种协助中包括提供在纽约游览、住宿、旅游和文化活动的信息。

b. 利用司法系统和其他解决争议措施

25. 志愿人员可以请求对有争议的行政决定进行管理评价；但是他们不能利用争议法庭或上诉法庭。迄今为止，管理评价股尚未收到志愿人员提出的审查请求。志愿人员不能利用监察办的服务。

26. 志愿人员可以通过直接与本组织谈判来解决可能产生的争议。他们也可以依照本组织的政策和程序，投诉工作人员歧视、骚扰和滥用权力。

8. 在提供物资或服务方面从事超出个人服务范畴的工作或根据与供应商、承包商或咨询公司签订的合同从事工作的人

a. 类别说明

27. 在提供物资或服务方面从事超出个人服务范畴的工作或根据与供应商、承包商或咨询公司签订的合同从事工作的人包括本组织为实现其目标而聘用的提供货物或服务的供应商和承包商所雇佣的个人(即“供应商和承包商的雇员”)。

b. 利用司法系统和其他解决争议措施

28. 供应商和承包商的雇员须遵守其雇主的雇佣条件和雇佣政策以及雇主的注册国或营业所在国或注册国及营业所在国的各项法律和规定。供应商和承包商的雇员应通过其雇主的内部程序和适当国家的法律体系,就与联合国活动有关的雇佣所产生的不利的行政或纪律行动提出申诉。

29. 供应商和承包商的雇员不能利用正式司法系统或监察办。他们可以投诉歧视、骚扰和滥用权力行为。

附件七

对法官可能不当行为处理机制的建议和分析

A. 导言

1. 大会、秘书长和内部司法理事会每一方都提出了处理对司法不当行为投诉的建议。这些建议连同补充意见和分析分列如下。

B. 秘书长的建议

2. 秘书长在报告(A/63/314和A/66/275和Corr. 1)中建议向争议法庭或上诉法庭庭长报告对有关法庭法官不当行为或欠缺行为能力的指控。接到此类投诉并经初步审查后,法庭庭长将设立一个专家小组调查这些指控并向法庭报告其结论和建议。除了受调查的法官外,法庭所有法官都将审查专家小组的报告。如果法官一致认为对不当行为或欠缺行为能力的投诉证据充分并且此事性质严重,有充足理由建议辞退法官,他们会把意见转告法庭庭长,庭长向大会报告此事并请求辞退法官。如果对不当行为或欠缺行为能力的投诉经确定证据充分,但不足以构成辞退法官的理由,庭长将受权酌情采取惩戒行动。这类惩戒行动可能包括进行申斥或警告。庭长将向大会报告投诉处理情况。构成制裁法官理由的不当行为有违反《法官行为守则》或违反ST/SGB/2002/9号秘书长公报规定的《关于非秘书处官员和特派专家的地位、基本权利和义务的条例》等不同类型。

3. 秘书长的建议与若干国际组织的做法相一致。非洲开发银行、亚洲开发银行、国际货币基金组织和前联合国行政法庭都在其章程中规定,辞退法官必须经法庭所有其他法官商定后决定。同样,根据《国际刑事法院规约》和《欧洲联盟公务员法庭规约》¹的规定,辞退法官必须经多数法官同意。此外,审查对法官投诉的法院可以采取申斥或警告等惩戒行动,许多会员国司法系统都认可这项建议。例如,在荷兰和大不列颠及北爱尔兰联合王国,审查对法官的投诉由法庭法官进行,他们可以向有关法官发出警告或申斥。同时,实际将法官辞退或撤职由更高级司法当局决定,如在荷兰由最高法院而在联合王国由大法官或首席大法官决定。

4. 从业务角度看该建议有几项优势。由争议法庭和上诉法庭的法官审查投诉将受益于这些法官在联合国系统的经验和对本组织规则和程序的熟悉。对这些在职的法官,不需要进行培训或采取其他时间拖延和费用昂贵的过渡性措施。此外,审查由法官进行,司法独立的原则将得到保障。由于法官已经在法庭任职,秘书长的建议几乎能够立即付诸实施,未决投诉将得到迅速处理。这些建议也符合法官的意见,他们认为他们应该是这个机制的一部分。²

¹ 国际劳工组织行政法庭、前南斯拉夫问题国际法庭、卢旺达问题国际刑事法庭和世界银行行政法庭等若干国际法庭的章程都没有规定将法官辞退或撤职的程序。

² 内部司法理事会的报告(A/67/98第13段),特别是内部司法理事会采取不同的立场。

5. 秘书长的建议设想，有关法庭庭长设立一个调查投诉的专家小组。该小组必须获得后勤和行政支持。为了使内部司法办公室能够提供这种支持，必须向它提供追加资源。

C. 内部司法理事会的建议

6. 内部司法理事会在其报告(A/65/304)中建议，由于它是向大会建议任命法官的机构，它似乎应是调查对法官投诉的适当机构。内部司法理事会在 A/66/158 和 A/67/98 两份报告中进一步阐述了这项建议，它在这些报告中建议，由理事会 3 名外聘成员(主席和工作人员和管理部门分别提名的两位杰出外聘法学家)构成审查对法官投诉的投诉问题小组。投诉问题小组将听取投诉人和法官两方面的证据并决定是否合理进一步调查和裁决。该小组将受权在调查后不受理投诉，或者如果它认为投诉理由充足，将酌情对有关法官私下进行劝告或指导或公开进行申斥。如果该小组认为有充分理由将法官撤职，它将为大会编写一份附有这方面建议的报告。在给大会的报告(A/66/275 和 Corr. 1)中，秘书长报告了内部司法理事会关于修改其职权范围的建议，即赋予该理事会对法庭法官的任何投诉进行调查并提出建议的职责。

7. 该理事会认为，这项建议有几个有利条件。正如其报告(A/66/158)所述，该理事会的 3 名外聘成员是熟悉联合国内部司法制度和法官的独立专家，他们不仅熟悉司法制度，而且作为确定适当法官人选的机构成员，也很熟悉这些法官，他们的知识和专长意味着这些案件将得到迅速处理，而无须任命外部咨询人。由于只有任命法官的大会能够将法官撤职，司法独立将得到保障。

8. 应当指出的是，在考虑由内部司法理事会外聘成员审查司法投诉的选择时，要考虑到他们必须是出色的法学家，但不一定是法官。例如，最近理事会的外聘成员包括 1 名法官，但可能并不总是这种情况。有一种新兴的国际共识是，为了促进司法问责制，投诉机制应该拥有基础广泛的成员，其中可以包括法律从业者 and 非法律专业人士，但是为了保障司法独立，法官如果不是占大多数，也应占相当一大部分。因此，理想的情况是联合国投诉机制中将包括 1 名或多名法官。

9. 如上文第 5 段所述的同样理由，向投诉问题小组提供后勤和行政支持将需要追加资源。

D. 大会的建议

10. 大会第 66/237 号决议第 44 段提出了一个解决司法不当行为新机制的建议，该新机制由五个地理区域中每个区域的一个会员国的一名最高法庭法官组成，他们由大会任命或选举产生，在需要时开展工作。

11. 这项建议设想，成员由法官组成，这是一项有利条件，然而，法官可能不熟悉本组织情况及其司法制度。候选人必须经过物色，供大会任命或选举。这将需

要提供后勤和行政支持，将涉及资源问题。为了使内部司法办公室能够提供这种支持，必须向它追加资金。

E. 国家投诉机制

12. 在一般情况下，投诉机制一国与另一国不同，在美国等一些国家一州与另一州不同，但是对法官投诉的调查总是有法官参加。一些国家让受调查法官的法院审查投诉。如上所述，在荷兰，法官接受所任职法院院长给予的书面警告，如果理由充分，停职后接着可能就是被最高法院撤职。在联合王国，大法官和首席大法官共同负责作出司法纪律的决定。

13. 许多会员国赞成由司法理事会或委员会进行审查。虽然这些机构的组成各不相同，但是它们都有法官担任其成员。一些机构，如加拿大司法理事会和赞比亚司法投诉局，完全由法官或前任法官组成。其他机构包括不是法官的成员：例如，丹麦的特别法庭有 5 名成员，包括三级法院每级 1 名法官、1 名理论法学家和 1 名执业律师；澳大利亚新南威尔士州司法委员会有 10 名成员，其中 6 人是法官，1 人是法律执业者和其他 3 人是社区著名人士。然而，其它司法理事会包括业外成员，如尼日利亚全国理事会、阿根廷治安法官理事会和美国的新罕布什尔州司法行为委员会等若干司法审查委员会。

14. 必须指出的是，所有这些机制都将法官或司法委员会的作用限于调查投诉，并在多数情况下如有必要，允许他们采取一些惩戒措施。不过，实际辞退法官或将法官撤职，则需要由最高法院或政府最高级别主管部门按照法官或司法委员会的建议作出决定。

F. 结论

15. 如上述各段所述，建立一个专家小组调查对法官的投诉并如有必要建议惩戒行动，是所有三项建议的共同意见。此外，它们都确保向所指控的法官提供各项必不可少的适当法律程序，如了解和答复这些指控的机会、提交有关证据并由大会决定受调查法官的辞退或撤职事宜。所有这些方面可能与新兴的国际趋势相一致，即建立成员混合的投诉问题司法机构，同时把辞退法官或将法官撤职的权力交给上级机关。

16. 比较这些建议，大会的建议似乎是最复杂和费用最昂贵的。秘书长的建议和内部司法理事会的建议似乎较具有成本效益。然而，如上所述，由于内部司法理事会的外聘成员未必是法官，拟议的投诉问题小组成员中不能保证一定有法官。秘书长的建议与其它两份建议的区别在于它不仅与由法官审查法官的行为这一做法相一致，而且也可能合乎把投诉提交给混合成员机构这一新兴国际趋势，因为有关法庭庭长在建立调查投诉的专家小组时，能够考虑到这一点。

附件八

对内部司法理事会关于法律代表行为守则的提议的建议和分析

A. 引言

1. 如以下各段所述，秘书长认为，对于那些不是工作人员但担任内部司法系统法律代表的外聘人员，需要一部行为守则。担任秘书长或工作人员法律代表的工作人员行为受到由《宪章》、《工作人员条例》和《细则》以及相关行政指示组成的法律制度的管辖，而这种制度如需要，可以颁布其他行政指示加以补充。^a

B. 适用于秘书长法律代表的制度

2. 秘书长的法律代表是工作人员，因此，如同工作人员履行职责的所有活动一样，他们代表秘书长在两个法庭出庭的活动受到《宪章》、《工作人员条例》和《细则》以及相关行政指示的管辖。不论涉及内部司法系统还是涉及其它法律领域的事项，这些规则中规定的义务都是管理从事法律工作的所有工作人员行为的基础。它们包括法律顾问行为守则中要求的例行义务，如要求工作人员忠诚、保守因职位关系而获悉的信息的机密、坚持能力的高标准并避免采取消极影响其身份的行动（《工作人员条例》条例 1.2(b)、1.2(f) 和 1.2(i)）。此外，它们明确禁止妨碍内部司法系统的活动（《工作人员细则》细则 1.2(f)）。它们还提出了对违规行为实施制裁等有关条款以及秘书长作为本组织首席行政首长承担实施责任的规定（《工作人员条例》条例 1.1(c) 和 10.1）。

3. 此外，《法庭规约》在法庭和管辖秘书长法律代表活动的现有法律制度之间建立了联系。《规约》规定，法庭可以把适当案件交给秘书长或联合国单独管理的基金和方案执行首长，供其采取实施问责制的可能行动（《争议法庭规约》第 10.8 条；《上诉法庭规约》第 9.5 条）。

C. 在适用于工作人员法律代表的法律制度方面的差距

4. 根据《法庭程序规则》，工作人员可以提出自己的案件，也可以指定工作人员法律援助办公室的律师或授权在国家管辖范围内从事法律工作的律师（《争议法庭程序规则》第 12.1 条；《上诉法庭程序规则》第 13.1 条）。工作人员也可以请另一名工作人员或前工作人员担任其代表（《争议法庭程序规则》第 12.2 条；《上诉法庭程序规则》第 13.2 条）。因此，工作人员可以由工作人员或不是工作人员的外聘个人作为代表。

^a 如下文第 14 段所述，秘书长可以酌情通过行政指示修改或补充这套法律制度，以确保代表秘书长或工作人员在两个法庭出庭的工作人员所承担的义务与行为守则规定的担任法律代表的非工作人员所承担的义务大致相同。

5. 担任工作人员法律代表的工作人员受到与适用于秘书长法律代表的同样标准和执法规定的管辖。不过，这些标准和执法规定并不适用于担任工作人员法律代表的外部个人(即非工作人员)的活动，不论他们是经授权在国家管辖范围内从事法律工作的律师还是前工作人员。

6. 大会第 62/228 号决议(第 16 段)请秘书长制定一项行为守则，规范向工作人员提供法律协助的内部和外部人员的活动，以确保其独立性和公正性。为响应这一请求，工作人员法律援助办公室公布了“与工作人员法律援助办公室相关联律师在联合国的行为指导原则”。^b 这些原则仅适用于与工作人员法律援助办公室有关联的律师，他们是一批由工作人员法律援助办公室法律干事和志愿者组成的工作人员法律代表。这些原则不适用于与工作人员法律援助办公室无关联的工作人员法律代表(如工作人员、外聘律师和前工作人员)。

D. 内部司法理事会的建议

7. 内部司法理事会建议在其主持下编制在两个法庭出庭的法律代表行为守则并将其提交给大会。内部司法理事会还建议，大会授权成立一个由内部司法理事会成员组成的行为守则执行小组。按照内部司法理事会的建议，行为守则将适用于秘书长和工作人员的法律代表 A/65/304，第 41 段和 A/66/158，第 26 段。秘书长注意到，内罗毕的争议法庭、工作人员法律援助办公室、拉丁美洲和加勒比经济委员会工作人员代表大会和纽约联合国职工会也支持内部司法理事会关于规范所有法律代表行为的单一守则的建议。

8. 内部司法理事会关于行为守则的建议，在适用于担任法律代表的外部个人的范围内，将是对适用于法律代表行为的现有规定框架的适当补充。担任法律代表的外部个人行为守则能够确保这些个人了解他们对内部司法系统和所代表工作人员的义务，也能够让担任法律代表的非工作人员承担与担任法律代表的工作人员类似的责任。

9. 由于已有规范框架管制担任法律代表的工作人员的行为，新的行为守则将重复建立一套与《宪章》、《工作人员条例》和《细则》以及有关行政指示规定义务平行的义务，大概会包括律师行为守则中常见的职责，如真实、保密、才干、避免不当行为和尊重司法程序等要求。此外，这样的行为守则会造成平行但可能矛盾的执行制度。秘书长认为，一套执行制度由秘书长执行，另一套执行制度由内部司法理事会的成员小组执行，工作人员同时受两套平行但可能矛盾的执行制度

^b 关于 2010 年 3 月工作人员法律援助办公室公布的原则，见 http://www.un.org/en/oaj/legalassistent/pdf/osla_consel_code_of_conduct.pdf。这些原则要求与工作人员法律援助办公室相关联的律师，除其他外，在与客户相关的所有事项中遵守克尽职责的高标准，保持客户的信任和保守诉讼程序的机密、不得蓄意歪曲事实或法律并在与其职能相关的所有事项中遵守得当和廉正的高标准。

管辖是不合适的。不论是违规行为是否发生的实质问题，还是适当的制裁问题，这些平行的制度都可能导致重复的制裁和矛盾的决定。[°]

10. 此外，工作人员缺乏对内部司法理事会成员小组的制裁提出异议的有效申诉机制。工作人员可以在争议法庭对秘书长的决定提出异议，以履行《宪章》、《工作人员条例》和《工作人员细则》以及有关行政指示规定的义务。相比之下，内部司法理事会提出的制度中没有对内部司法理事会成员小组的制裁提出异议的任何申诉机制。由于内部司法理事会向大会推荐两个法庭的所有法官是一项规定的要求，向法庭提出对其制裁的申诉，即使把这一条列入内部司法理事会的建议，也会引起对可能利益冲突的担心（《争议法庭规约》第 4.2 条和《上诉法庭规约》第 3.2 条）。

11. 此外，适用于所有法律代表的单一行为守则忽略他们之间的重大差异。对于工作人员而言，不论是作为秘书长法律代表、工作人员法律援助办公室的法律干事、还是志愿的工作人员法律代表，都存在作为国际公务员的持续聘用关系。因此，这类个人在确保其行动符合促进内部司法系统成功运作的行为标准方面存在利益关系。而对外部个人而言，就不存在持续的聘用关系。对于有些外部个人，担任内部司法系统法律代表是一次性参与。因此，在确保内部司法系统有效运作方面，他们可能与工作人员的利益不同。

12. 值得注意的是，鉴于这些差异，其他法庭已决定不对所有律师采用单一行为守则。内部司法理事会在其建议中列举了国际刑事法院适用于律师的《专业行为守则》。不过，该《守则》仅适用于辩护律师、代表国家的律师、法庭之友和受害人和证人的法律代表。它并不适用于控方律师，控方律师的行为分别受《国际刑事法院工作人员细则》和《检察官办公室条例》的管辖。

13. 最后，秘书长认为，应通过经内部司法办公室协调的协商过程编写外部个人行为守则。内部司法办公室可以就编制行为守则问题与秘书长和工作人员的法律代表、法庭和内部司法理事会协商。

14. 秘书长还认为，管制担任法律代表的工作人员行为的规范框架，应列入与担任法律代表的非工作人员行为守则大致相同的义务。因此，在编制行为守则后，秘书长将审查关于担任法律代表的工作人员现有法律制度并酌情通过行政指示进行修改或补充。

15. 鉴于上述情况，秘书长建议大会 (a) 批准担任法律代表的外部个人和非工作人员行为守则的编写工作；(b) 请内部司法办公室与秘书长和工作人员的法律代表、法庭和内部司法理事会协商，协调该行为准则的编写工作。

[°] 主管当局可能对法律代表义务的适当解释产生不同意见，尤其是对刚实施几年的法律制度的解释。例如，争议法庭和上诉法庭之间已经出现了这种分歧。在上诉法庭第 2011-UNAT-121 号判决书 (Bertucci) 中，上诉法庭撤消了争议法庭第 2010/80 号判决书 (Bertucci)，其中包括对秘书长法律代表行为的认定。

附件九

管理评价股、争议法庭和上诉法庭裁定的赔偿

A. 管理评价股裁定支付的赔偿金

(2011 年 1 月 1 日至 12 月 31 日)

2011 年向工作人员支付的赔偿金细目表			
决策部门	赔偿金额	工作人员职等	赔偿原因
外勤支助部-科索沃特派团	7 个月 P-4 的特别职位津贴	P-3	决定重新刊登科索沃特派团 P-4 员额空缺的公告
外勤支助部	行政当局向工作人员支付 16 227.63 美元如下：(6 188.89 美元已支付给工作人员，不再有任何追加补偿)	G-5	对计算错误和正当期望的赔偿
内部监督事务厅(维也纳)	1 044.89 美元	P-3	2010 年 5 月 15 日至 7 月 16 日工作人员履行更高职等的职责期间没有获得相应薪酬
外勤支助部	6 个月底薪净额	FS-4	在工作人员员额改叙为更高职等后甄选过程不当延误
外勤支助部	停战监督组织 16 天半日生活津贴	FS-4	未能考虑工作人员关于例外情况的请求
外勤支助部-联塞部队	G-4 与 G-5 薪金的差额，相当于 7 168 欧元	G-4	未能给予全面和公正的考虑
外勤支助部-科索沃特派团	11 638.68 欧元	G-3	对继续任用的正当期望
外勤支助部-科索沃特派团	11 638.68 欧元	G-3	对继续任用的正当期望
外勤支助部-科索沃特派团	11 204.05 欧元	G-3	对继续任用的正当期望
外勤支助部-科索沃特派团	11 638.68 欧元	G-3	对继续任用的正当期望
外勤支助部-科索沃特派团	13 895.30 欧元	G-4	对继续任用的正当期望
人居署	3 个月底薪净额	P-5	对将来聘用承诺的补偿
管理事务部	3 个月底薪净额	P-3	对个人生活造成很大负面影响并且诉讼不符合本组织的利益
管理事务部	1 个月底薪净额	G-4	未能考虑符合申请专业人员职类条件的工作人员
外勤支助部	1 个月底薪净额	G-4	因撤销已接受的聘用通知遭受的精神痛苦
外勤支助部	1 个月底薪净额	G-3	因撤销已接受的聘用通知遭受的精神痛苦
外勤支助部	1 个月底薪净额	G-3	因撤销已接受的聘用通知遭受的精神痛苦
外勤支助部	1 个月底薪净额	G-3	因撤销已接受的聘用通知遭受的精神痛苦

B. 两法庭裁定支付的赔偿金

(2011 年 1 月 1 日至 12 月 31 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	付款净额 (当地货币)	付款净额 (美元)	日期
UNDT/2010/132	日内瓦	维也纳办事处	无	2011-UNAT-140	两年教育补助金	22 798.00 欧元	33 136.63 美元	2011/09/05
UNDT/2011/022	日内瓦	维也纳办事处	(一) 2 个月基薪净额; (二) 半个 月薪净额	2012-UNAT-212	争议法庭判决得 到确认	10 731.62 欧元	14 214.07 美元	2012/05/25
UNDT/2011/035	日内瓦	维也纳办事处	5 000 欧元	2012-UNAT-205	争议法庭判决得 到确认	5 008.46 欧元	6 633.72 美元	2012/05/25
UNDT/2011/036	日内瓦	人权高专办	12 000 瑞士法郎	没有上诉	没有上诉	12 000 瑞士法郎	14 962.59 美元	2011/08/03
UNDT/2011/050	日内瓦	贸发会议	10 000 美元	没有上诉	没有上诉	N/A ¹	10 000.00 美元	2011/05/06
UNDT/2011/057	日内瓦	难民署	(一) 撤消决定或支付 15 000 瑞 士法郎; (二) 2 000 瑞士法郎	没有上诉	没有上诉	20 833 美元	20 833.00 美元	2011/08/20
UNDT/2011/080	日内瓦	联海稳定团	1 个月基薪净额(精神伤害)	2012-UNAT-214	争议法庭判决得 到确认	无	无	无
UNDT/2011/101	日内瓦	日内瓦办事处和 难民署	1 500 瑞士法郎	上诉中	上诉中	N/A	N/A	N/A
UNDT/2011/127	日内瓦	贸发会议	3 000 美元	上诉中	上诉中	N/A	1 500.00 美元	2011/09/07
UNDT/2011/129	日内瓦	人权高专办	7 个月基薪净额	上诉中	上诉中	N/A	49 629.65 美元	2011/09/09
UNDT/2011/132	日内瓦	联苏特派团	3 个月基薪净额	没有上诉	没有上诉	无	无	无
UNDT/2011/148	日内瓦	人权高专办	(一) 撤消决定或支付 8 000 美 元; (二) 14 000 美元	没有上诉	没有上诉	N/A	14 000.00 美元	2011/10/14
UNDT/2011/161	日内瓦	环境署和内罗毕 办事处	2 000 欧元	没有上诉	没有上诉	2 000 欧元	2 649.01 美元	2012/05/23
UNDT/2011/201	日内瓦	人权高专办	(一) 撤消决定或支付两年基薪 净额和福利待遇; (二) 4 个月基 薪净额	上诉中	上诉中	N/A	N/A	N/A
UNDT/2011/207	日内瓦	儿基会	(一) 撤消决定或支付 7 个月 G-6 职等基薪净额; (二) 2 个月 G-7 职等基薪净额	没有上诉	没有上诉	693 999.07 巴基斯 坦卢比	7 333.00 美元	2012/02/07

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	付款净额 (当地货币)	付款净额 (美元)	日期
UNDT/2011/017	内罗毕	难民署	(一) 6 个月基薪净额; (二) 4 个月特别职位津贴; (三) 6 个月基薪净额; (四) 从 2005 年 6 月至 2010 年 12 月的 G-6 职等薪金和应享待遇	2011-UNAT-188	维持争议法庭裁决, 但把赔偿金额减少到 2.5 年基薪净额	44 430 000 塞拉利昂利昂	15 046.00 美元	2008/02/18
						50 515 281 塞拉利昂利昂	12 246.00 美元	2010/12/03
UNDT/2011/020	内罗毕	内罗毕办事处	2 个月基薪净额	没有上诉	没有上诉	524 883 肯尼亚先令	6 304.90 美元	2011/05/05
UNDT/2011/060	内罗毕	秘书处(监督厅)	(一) 18 个月基薪净额; (二) 6 个月基薪净额	2012-UNAT-210	发回争议法庭重审	N/A	N/A	N/A
UNDT/2011/067	内罗毕	难民署	(一) 撤消决定并复职或支付 2 年基薪净额; (二) 12 个月基薪净额	没有上诉	没有上诉	164 301 埃及镑	27 660.00 美元	2011/07/10
UNDT/2011/086	内罗毕	联刚观察团	2 个月基薪净额	没有上诉	没有上诉	N/A	18 281.67 美元	2011/10/06
UNDT/2011/092	内罗毕	秘书处(大会部)	(一) 2 个月基薪净额; (二) 4 个月基薪净额; (三) 500 美元	没有上诉	没有上诉	N/A	39 506.38 美元	2011/07/08
UNDT/2011/131	内罗毕	难民署	(一) 撤消决定或支付 2 年 2 个月 P-4 职等基薪净额; (二) 3 个月基薪净额	2012-UNAT-209	撤销争议法庭判决(不支付任何补偿金)	0 美元	0 美元	N/A
UNDT/2011/162	内罗毕	粮食署	(一) 撤消决定或丧失离职之日至判决之日期间的收入; (二) 6 个月基薪净额	没有上诉	没有上诉	无	无	无
UNDT/2011/163	内罗毕	粮食署	(一) 撤消离职决定或丧失离职之日至判决之日期间的收入; (二) 6 个月基薪净额	没有上诉	没有上诉	无	无	无
UNDT/2011/192	内罗毕	联布行动	(一) 2008 年 1 月 17 日至 2011 年 6 月 30 日 P-4 职等基薪净额, 包括恢复养恤金福利; (二) 以 2 年 P-4 职等基薪净额代替复职; (三) 4 个月 P-4 职等基薪净额; (四) 9 个月基薪净额; (五) 遣返津贴	上诉中	上诉中	N/A	N/A	N/A

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	付款净额 (当地货币)	付款净额 (美元)	日期
UNDT/2011/202	内罗毕	药管署	10 000 美元	上诉中	上诉中	无	无	无
UNDT/2011/205	内罗毕	埃厄特派团	(一) 2005 年 9 月 1 日至提供特别 职位津贴期间结束为止, 已收薪 金与应获得特别职位津贴之间 的差额; (二) 补偿 24 个月基薪 净额; (三) 9 个月基薪净额	上诉中	上诉中	无	无	无
UNDT/2011/218	内罗毕	西撒特派团	4 个月基薪净额, 从 2007 年 3 月生效	上诉中	上诉中	无	无	无
UNDT/2011/004	纽约	难民署	(一) 25 000 美元(过分和过度的 拖延和造成的精神伤害); (二) 医务处认为未付的所有发票每 月利息	2012-UNAT-198	维持争议法庭判 决	25 000 美元	25 000.00 美元	2011/02/27
UNDT/2011/012	纽约	儿基会	97 324.04 美元	没有上诉	没有上诉	97 324.04 美元	97 324.04 美元	2012/03/30
UNDT/2011/032	纽约	人口基金	(一) 6 个月基薪净额和应享待 遇; (二) 8 000 美元	2012-UNAT-201	维持 8 000 美元精 神伤害赔偿金; 撤 消 6 个月基薪净 额的经济损失赔 偿金	8 015.37 美元	8 015.37 美元	2012/06/01
UNDT/2011/034	纽约	秘书处(大会部)	10 000 美元	2012-UNAT-204	撤销争议法庭判 决(不支付任何补 偿金)	0 美元	0 美元	N/A
UNDT/2011/068	纽约	开发署	(一) 89 128.48 美元; (二) 50 000 美元 (三) 241 美元加利息	没有上诉	没有上诉	139 369.48 美元	139 369.48 美元	2011/04/12
UNDT/2011/081	纽约	秘书处(管理部)	2 年基薪净额	2012-UNAT-215	部分推翻争议法 庭判决; 赔偿金减 少到 10 个月基薪 净额	N/A	96 664.42 美元	2011/08/08

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	付款净额 (当地货币)	付款净额 (美元)	日期
UNDT/2011/084	纽约	秘书处(账户厅)	3 500 美元	上诉中	上诉中	N/A	3 500.00 美元 ²	2011/07/06
UNDT/2011/085	纽约	秘书处(账户厅)	3 000 美元	上诉中	上诉中	N/A	3 000.00 美元	2011/07/06
UNDT/2011/094	纽约	项目厅	(一) 6 个月基薪净额; (二) 3 个月基薪净额	2012-UNAT-219	争议法庭判决得到确认	34 150 美元	34 150.00 美元	2011/09/01
UNDT/2011/099	纽约	秘书处(新闻部)	8 个月基薪净额	没有上诉	没有上诉	N/A	43 651.26 美元	2011/08/12
UNDT/2011/103	纽约	秘书处(大会部)	第一申诉人: 1 年基薪净额; 第二申诉人: (一) 1 年基薪净额; (二) 3 个月基薪净额(忧郁症)	上诉中	上诉中	N/A	26 891.26 美元 ³	2011/09/07
UNDT/2011/123	纽约	联苏特派团	2 年基薪净额	没有上诉	没有上诉	N/A	216 906.81 美元 ⁴	2011/11/10
UNDT/2011/124	纽约	联苏特派团	4 个月基薪净额	没有上诉	没有上诉			
UNDT/2011/164	纽约	人口基金	3 个月基薪净额	没有上诉	没有上诉	337 412.76 孟加拉塔卡	4 486.87 美元	2011/10/30
UNDT/2011/169	纽约	联利特派团	60 000 美元	没有上诉	没有上诉	N/A	60 064.11 美元	2011/11/23
UNDT/2011/182	纽约	联伊援助团	6 个月基薪净额	没有上诉	没有上诉	N/A	35 203.00 美元	2011/12/22
UNDT/2011/195	纽约	总部(大会部)	(一) 9 个月基薪净额; (二) 20 000 美元	没有上诉	没有上诉	N/A	53 975.59 美元	2012/02/06
UNDT/2011/199	纽约	儿基会	(一) 9 个月基薪净额; (二) 3 个月基薪净额; (三) 1 500 美元	没有上诉	没有上诉	79 458 美元	79 458.00 美元	2012/01/26
UNDT/2011/219	纽约	总部(信息技术事务司)	40 000 美元	上诉中	上诉中	N/A	N/A	N/A

¹ N/A 指的是“不适用”。

² 在争议法庭判决书公布后, 争议法庭向工作人员支付了赔偿金。

³ 在争议法庭判决书公布后, 争议法庭向这两个申诉人每人支付了 2 个月基薪净额。

⁴ UNDT/2011/123 和 UNDT/2011/124 号判决书裁定的赔偿金已一并支付。