



大会

Distr.: General  
7 August 2014  
Chinese  
Original: English

第六十九届会议

临时议程\* 项目 136

人力资源管理

2013 年 7 月 1 日至 2014 年 6 月 30 日期间秘书长处理纪律事  
项和可能犯罪行为的做法

秘书长的报告

摘要

本报告是应大会第 [59/287](#) 号决议第 16 段的要求提交的，该段要求每年向会员国通报对不当行为和(或)犯罪行为已获证实的案件采取的所有行动、按既定程序和条例采取的纪律行动以及酌情采取的法律行动。报告所述期间为 2013 年 7 月 1 日至 2014 年 6 月 30 日。

请大会注意到本报告。

\* [A/69/150](#)



## 一. 引言

1. 本报告是应大会第 59/287 号决议第 16 段的要求提交的，该段要求每年向会员国通报按既定程序和条例对不当行为和(或)犯罪行为已获证实的案件采取的所有行动。报告所述期间为 2013 年 7 月 1 日至 2014 年 6 月 30 日。

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

3. 下文第二节概述了纪律事项行政机制，以便在此背景下理解第三节和第四节所载信息。第三节概述了秘书长在本报告所述期间对秘书处工作人员采取一项或多项纪律措施的案件。第四节载有说明本报告所述期间已结案件处理情况的比较数据(包括没有导致采取纪律措施的案件)以及对 2009 年 7 月 1 日以来采取的纪律措施上诉情况的信息。第四节还提供了关于在本报告所述期间移送采取行动的案件数量和性质的比较数据。第五节说明了秘书长对可能犯罪行为案件的做法。

## 二. 纪律事项行政机制概览

### A. 规范工作人员行为的立法框架<sup>1</sup>

4. 《联合国宪章》第一百零一条第 3 项指出，“办事人员之雇用及其服务条件之决定，应以求达效率、才干及忠诚之最高标准为首要考虑”。

5. 《工作人员条例》第一条和《工作人员细则》第一章均以“职责、义务和特权”为标题，两者都规定了国际公务员因其地位而应具有的基本价值观，以及此类基本价值观的具体表现。关于应有和应禁止行为的实例可具体参阅《工作人员条例》1.2 和《工作人员细则》1.2。

### B. 不当行为

6. 《工作人员条例》10.1(a)规定，“秘书长可对实施不当行为的工作人员采取纪律措施”。《工作人员细则》10.1(a)规定，“工作人员不遵守《联合国宪章》、《工作人员条例》和《工作人员细则》及其他相关行政通知规定的义务，或不遵行国际公务员应有的行为标准，即可构成不当行为，可能导致提起纪律程序和就不当行为采取纪律措施”。此外，《工作人员细则》10.1(c)规定，“对不当行为指控展开调查、提起纪律程序以及采取纪律措施的决定，应由秘书长或经授权的官员行使酌处权作出”。在这些范围内，秘书长在确定什么构成不当行为并采取纪律措施时拥有广泛酌处权。(见 [ST/SGB/2014/1](#))。关于订正纪律措施和程序的行政指示

<sup>1</sup> 有关工作人员地位、权利和义务以及纪律事项的规定，可在电子版《人力资源手册》([http://secap472.un.org/hr\\_handbook](http://secap472.un.org/hr_handbook))中“地位、基本权利和义务”以及“纪律事项”标题下查询。

(ST/AI/371 和 Amend.1)<sup>2</sup> 提供了可采取纪律措施的更多行为实例。关于调查和纪律程序的新行政指示仍在编写之中，管理层和其他利益攸关方仍在就此不断讨论和协商。新指示的一个主要目的是编纂与调查程序有关的某些事项。在 2014 年 6 月举行的工作人员-管理层委员会会议上与工作人员讨论了这一事项。

### C. 程序公正

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

8. 如果主管人力资源管理助理秘书长决定将此事项作为纪律案件追究，则向工作人员发出有关不当行为指控的书面通知，通知其有机会就指控作出评论，且有权寻求工作人员法律援助办公室或自费外聘律师的辩护协助。工作人员将有合理机会对不当行为指控作出回应。主管人力资源管理助理秘书长将根据工作人员提出的评论意见，决定是在采取或不采取行政行动的情况下结案，或是建议采取一项或多项纪律措施。在后一种情况下，主管管理事务副秘书长将代表秘书长决定是否采取《工作人员细则》10.2(a)规定的一项或多项纪律措施。

9. 《工作人员细则》10.4(a)规定，在调查直至纪律程序结束期间的任何时候，主管官员都可安排相关工作人员休行政假。<sup>3</sup>

10. 按照《工作人员细则》10.3(c)，被采取纪律措施的工作人员可依照《工作人员细则》第十一章的规定向争议法庭提出申诉，对采取的纪律措施表示质疑。<sup>4</sup>

### D. 纪律措施

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

- (a) 书面训斥；
- (b) 职等内降一级或多级；
- (c) 在规定的期间内暂停例常加薪资格；
- (d) 在规定的期间内停职停薪；

<sup>2</sup> 另见关于禁止歧视、骚扰(包括性骚扰)和滥用力量的 ST/SGB/2008/5。

<sup>3</sup> 2013 年 1 月，主管人力资源管理助理秘书长试行将安排外地特派团工作人员休带薪行政假的权力转给主管外勤支助事务副秘书长。在调查和纪律程序期间安排工作人员休带薪行政假的准则可在《人力资源手册》([http://secap472.un.org/hr\\_handbook](http://secap472.un.org/hr_handbook))中查询。

<sup>4</sup> 争议法庭关于纪律案件的判决可在内部司法办公室网站([www.un.org/en/oaj](http://www.un.org/en/oaj))上查询。

- (e) 罚款；
- (f) 在规定的期间内暂停被考虑晋升的资格；
- (g) 降职并在规定的期间内暂停被考虑晋升的资格；
- (h) 离职，提前通知或给予代替通知的补偿金，给予或不给予解雇补偿金；
- (i) 开除。

12. 在确定适当措施时，每个案件都根据本身的是非曲直作出决定，同时考虑到案件的具体情节，包括加重和减轻处罚情节。此外，按照《工作人员细则》10.3(b)，采取的纪律措施必须与所涉不当行为的性质和严重程度相称。鉴于评估每宗案件独特事实和特性需要进行彻底审查，适用于某种特定类型不当行为的特定处罚不能预先确定或普遍适用。

### E. 其他措施

13. 书面和口头申斥、追回应缴还本组织的款额以及安排休带薪或停薪行政假均不被视为纪律措施。警告或告诚信等申斥措施是维持适当行为标准和促进问责的重要行政和(或)管理措施。此外，在某一行为可构成影响业绩的不当行为时，该问题可在业绩管理框架内处理。这可包括培训、咨询、暂停例常加薪、不续签合同或终止任用。

## 三. 采取了纪律措施的案件汇总

14. 对于每一宗导致采取一项或多项纪律措施的案件，下文均摘要说明不当行为的性质和秘书长采取的纪律措施或其他措施。对于工作人员的职称或其他有关细节，仅在对确定要采取的措施发挥了加重或减轻处罚情节的作用时提供。没有载列以纪律措施之外的其他方式处理的行为问题。

15. 如上所述，在确定处罚时同时考虑加重和减轻处罚因素，这些因素根据案件独特事实和情节有所差异。可能的加重处罚因素的例子包括屡犯不当行为、意图获取个人利益以及不当行为造成的损害程度。可能的减轻处罚因素的例子包括真诚反省、工作人员个人情况和主动披露不当行为。这一办法已获争议法庭认可。<sup>5</sup>

16. 并非每一宗提请秘书长注意的案件都会导致采取纪律或其他措施。当人力资源厅的复核表明并无足够证据将某个事项作为纪律案件追究时，或者当工作人员对不当行为的正式指控提出令人满意的解释时，就会结案。当工作人员在调查或纪律程序结束前退休或以其他方式离开本组织时，也可以结案，因为秘书长

<sup>5</sup> 例如，见争议法庭在“Yisma”案(UNDT/2011/061)和“Diakite”案(UNDT/2010/024)中的判决。

无权对前工作人员采取纪律措施。对于此类案件，将予以记录并放入前工作人员的公务身份档案，以便在该工作人员重新加入本组织时进一步审议此事项。

17. 在第 68/252 号决议第 23 段中，大会请秘书长采取适当措施，减轻和挽回工作人员不当行为引起的任何损失，并就此提出报告。如上文第 6 段所述，关于调查和纪律事项的行政指示正在修订之中，并且是工作人员与管理层之间的讨论主题。有一项修订将是阐述根据《工作人员细则》10.1(b)，追回已获证实的不当行为给本组织所造成损失的程序，以便加强实施追回的法律框架。上述修订预计将在 2014 年底或 2015 年初结束。与此同时，如下文案件汇总所述，在大多数案件中，在本组织遭受可计量损失时，本组织追回了有关财产和(或)资金，或工作人员偿还了所涉资金。

#### A. 滥用权力、骚扰和歧视

18. 一名工作人员多年来对一名同事进行辱骂和嘲弄，并有一次企图对上述同事进行人身袭击。这位工作人员供认不讳并向受害者道歉被视为减轻处罚因素。处理情况：书面训斥，职等内降五级并在两年内暂停考虑其晋升资格。上诉：截至本报告提交之日时，针对纪律措施的上诉期限尚未终止。

19. 担任区域办事处负责人的一名工作人员采用叫嚷或恐吓行动等行为方式，骚扰其他工作人员及其督导的实习生。处理情况：降职并在一年内暂停考虑其晋升资格。上诉：截至本报告提交之日时，针对纪律措施的上诉期限尚未终止。

#### B. 盗窃和挪用

20. 两名工作人员在未经许可的情况下企图拿走属于本组织的四桶次氯酸钙。为此，上述工作人员还滥用属于本组织的一部车辆。处理情况：开除。上诉：无。

21. 一名工作人员在未经许可的情况下卸走属于本组织、用作救护车的一部车辆上的新轮胎，并用旧轮胎取而代之。本案有减轻处罚情节，包括该工作人员已将新轮胎交还本组织；这名工作人员对调查予以配合；而且该工作人员承认上述不当行为。处理情况：离职，给予代替通知的补偿金，不给予解雇补偿金。上诉：无。

22. 一名工作人员在未经许可的情况下拿走属于本组织访客的一台膝上型计算机。本案的加重处罚因素包括：这名工作人员的行为使本组织面临声誉受损的风险，而且该工作人员让另一名不知情的工作人员参与其中，使后者被卷入这一错误行为。这部膝上型计算机最终被交还给访客。处理情况：离职，给予代替通知的补偿金，不给予解雇补偿金。上诉：无。

23. 一名工作人员在未经许可的情况下开走一部联合国车辆。减轻处罚情节包括联合国追回了车辆，而且这名工作人员最终承认了此行为。处理情况：离职，给予代替通知的补偿金，不给予解雇补偿金。上诉：截至本报告提交之日时，针对纪律措施的上诉期限尚未终止。

24. 一名工作人员在未经许可的情况下获取和使用一部联合国车辆。减轻处罚情节包括联合国追回了车辆，而且这名工作人员最终承认了此行为。处理情况：离职，给予代替通知的补偿金，不给予解雇补偿金。上诉：截至本报告提交之日时，针对纪律措施的上诉期限尚未终止。

25. 担任仓库助理的一名工作人员在未经许可的情况下拿走属于本组织的六罐油漆。被视为加重处罚的因素包括这名工作人员伪造出入证，最初向调查人员提供虚假陈述，而且该工作人员的行动与赋予其的职责根本不符。处理情况：开除。上诉：无。

26. 一名工作人员在未经许可的情况下将代表另外两名工作人员领取的支票兑现并拿走资金，这些支票是本组织发给那两名工作人员的预付款。该工作人员将资金挪为己用。本组织从两名工作人员处追回了发放的支票金额。这名未经许可兑现支票的工作人员偿付了被收回支票的两名工作人员。本案中被视为加重处罚的因素包括这名工作人员蓄意欺骗并利用他人对其的信任。处理情况：开除。上诉：无。

27. 履行司机职能的一名工作人员在未经许可的情况下从联合国分配的车辆中抽走燃料，并将燃料卖给第三方。减轻处罚情节包括这名工作人员配合调查并承认上述不当行为，以及处理此案的用时。被视为加重处罚的情节包括这名工作人员滥用司机职位，并在接受本组织雇佣后就多次从事这种不当行为。处理情况：离职，给予代替通知的补偿金和解雇补偿金。上诉：无。

28. 担任司机和仓库助理的一名工作人员在未经许可的情况下拿走属于本组织的三部空调设备，并滥用一部联合国车辆将这些空调设备运至私人住宅。这些设备最终被追回。一个加重处罚因素是这名工作人员渎职，包括未履行对本组织资产的特别注意义务。处理情况：开除。上诉：截至本报告提交之日时，针对纪律措施的上诉期限尚未终止。

29. 一名工作人员在未经许可的情况下拿走一块联合国的汽车电池，打算挪为己用。减轻处罚因素包括马上承认并表示悔恨。电池已被追回。处理情况：离职，给予代替通知的补偿金，不给予解雇补偿金。上诉：无。

### C. 虚报和假证明

30. 2008 年和 2009 年，一名工作人员在受到信任的情况下将与联合国有关的银行账户资金挪为己用。存在重要的减轻处罚因素，即该名工作人员在尚未有人发现资金丢失前主动报告了这一不当行为。最初对这名工作人员的行为进行了非正式处理，其后该工作人员采取了一些行动，包括全额偿还盗用的全部款额。实施这一不当行为与采取纪律措施之间已相隔数年，这也被视为减轻处罚因素。处理情况：降职，并在三年内暂停考虑其晋升资格。上诉：无。

31. 一名工作人员向本组织提交了载有不实资料的文件，以支持申请获得参加培训课程的资助。减轻处罚的考虑因素包括这名工作人员充分配合调查，并且很快和彻底地承认了这一行为；该工作人员表示悔恨并就此行为致歉；该工作人员长期以来致力于在本组织内外就社会问题提供志愿人员服务。这名工作人员的资助请求未获批准，因而没有给本组织造成任何财务损失。处理情况：降一职等，在三年内暂停考虑其晋升资格。上诉：无。

32. 一名工作人员向通过本组织签约的一家保险公司提交了多份健康保险索赔并收到付款，这些索赔依据的文件夸大该工作人员的实际支出。应保险公司的要求，这名工作人员向该公司偿还了领取的全额款项。考虑的减轻处罚因素包括：这名工作人员令人满意的供职期限(约 20 年)，完成调查的用时及该工作人员偿还了保险公司支付的款额。处理情况：离职，给予代替通知的补偿金和解雇补偿金。上诉：无。

33. 一名工作人员提交了一份与没有举行的会议有关的差旅申请和出差报告。这名工作人员还向调查人员提交了旨在证实举行了上述会议的电子邮件信息，而该工作人员明知信息载有虚假资料。该工作人员出色的业绩记录被作为减轻处罚因素予以考虑。处理情况：离职，给予代替通知的补偿金，不给予解雇补偿金。上诉：无。

34. 两名工作人员从有意购买联合国车辆的第三方收取了资金，而收取此类资金不符合上述工作人员的公务职责。存在减轻处罚的因素，特别是第三方在正式指控发出后撤回了对上述工作人员的投诉，而且上述工作人员似乎已至少将部分资金归还第三方。处理情况：离职，给予代替通知的补偿金，不给予解雇补偿金。上诉：截至本报告提交之日时，针对纪律措施的上诉期限尚未终止。

#### D. 滥用联合国财产或资产

35. 在特派团内履行与货物运输有关的职能的一名工作人员在未经许可的情况下，企图帮另一名工作人员(见下文第 36 段)用一架联合国飞机运送具有潜在危险性的物品，且未通过运输此类物品所需的任何安检或筛查程序，同时在明知物品并非旅客行李的情况下为上述货物贴上旅客行李标签。减轻处罚的情节包括处理该案的用时及这名工作人员充分配合调查，马上承认并表示道歉。加重处罚的情节包括这些行动直接导致具有潜在危险性的物品被装上旅客航班，而且该工作人员当时正是利用其职能才不受限制地进入特派团空中航站楼和联合国飞机。处理情况：离职，给予代替通知的补偿金和解雇补偿金。上诉：截至本报告提交之日时，针对纪律措施的上诉期限尚未终止。

36. 一名工作人员请另一名工作人员协助用联合国航班运输并非用于公务且有潜在危险性的货物(见上文第 35 段)。处理此案的用时是一个减轻处罚情节。处理情况：书面训斥。职等内降两级并在两年内暂停考虑其晋升资格。上诉：截至本报告提交之日时，针对纪律措施的上诉期限尚未终止。

37. 一名工作人员在未经许可的情况下驾驶一部联合国车辆，并且驾驶速度极快。存在减轻处罚因素，包括本案在移送采取纪律行动方面存在延误。处理情况：书面训斥，并在一年内暂停其例常加薪的资格。上诉：无。

38. 一名工作人员在未经许可的情况下驾驶联合国车辆。处理此案的用时是一个减轻处罚情节。处理情况：书面训斥。上诉：无。

39. 一名工作人员在未经许可的情况下安排用联合国航班将个人物品作为货物运输。处理情况：书面训斥。上诉：截至本报告提交之日时，针对纪律措施的上诉期限尚未终止。

40. 一名工作人员在没有有效的人员流动表和安全许可的情况下驾驶联合国车辆。从开始调查到完成纪律程序的用时作为减轻处罚因素得到考虑。处理情况：书面训斥。上诉：截至本报告提交之日时，针对纪律措施的上诉期限尚未终止。

#### **E. 滥用信息和通信技术资源**

41. 一名工作人员在未经许可的情况下进入其他联合国工作人员的官方电子邮件账户；在未经许可的情况下从联合国另一名工作人员的网络邮件账户给各位同事转递一份批评另一名工作人员的电子邮件；并且亲手就自己征聘事项给联合国提交一封推荐信，并使其看似由第三方提交。处理情况：开除。上诉：向争议法庭提出上诉，争议法庭仍在审理此案。

42. 一名工作人员滥用本组织资源，将因私拨打的长途电话说成是出于公务目的。追回了相关通话产生的全部费用。存在的减轻处罚因素包括这名工作人员承认上述不当行为，并在整个调查中予以配合。处理情况：书面训斥，并扣发两个月的净底薪作为罚款。上诉：无。

#### **F. 性剥削和性虐待**

43. 一名工作人员与一名未成年人发生性行为。处理情况：开除。上诉：无。

44. 一名工作人员数次与一名未成年人发生性行为。处理情况：开除。上诉：向争议法庭提出上诉，争议法庭仍在审理此案。

45. 一名工作人员与两名未成年人发生性行为。处理情况：开除。上诉：无。

#### **G. 未经许可的外部活动和利益冲突**

46. 一名工作人员在受雇为联合国工作人员期间，未经秘书长核准，从事与企业经营有关的外部活动。减轻处罚的情节包括该企业在这名工作人员加入本组织前就已经存在，并在该工作人员开始为本组织服务后不久关闭。处理情况：书面训斥并在职等内降一级。上诉：无。



## H. 攻击

47. 一名工作人员多次威胁要杀死另一名工作人员并对其进行殴打，造成其脸部和手部受伤。处理情况：开除。上诉：无。

48. 一名工作人员在同一天两次对一名联合国警务顾问进行人身攻击。该案的减轻处罚情节是这名警务顾问曾对上述工作人员使用辱骂和侮辱性语言。处理情况：离职，给予代替通知的补偿金和解雇补偿金。上诉：无。

49. 履行警卫职能的一名工作人员在就一项工作安排发生争执期间殴打其主管。减轻处罚因素包括案件在移送采取纪律行动方面存在延误。处理情况：离职，给予代替通知的补偿金和解雇补偿金。上诉：无。

## I. 财务披露

50. 一名一般事务人员未履行财务披露义务。处理情况：书面训斥。上诉：截至本报告提交之日时，针对纪律措施的上诉期限尚未终止。

51. 一名高级工作人员未履行财务披露义务。处理情况：书面训斥，并扣发两个月的净基薪作为罚款。上诉：截至本报告提交之日时，针对纪律措施的上诉期限尚未终止。

52. 一名高级工作人员未履行财务披露义务。处理情况：书面训斥，并扣发两个月的净基薪作为罚款。上诉：截至本报告提交之日时，针对纪律措施的上诉期限尚未终止。

## J. 未履行个人义务

53. 一名工作人员未履行对两所学校和一家银行承担的个人法律义务。被视为加重处罚的因素包括债务规模、本组织要求该工作人员采取适当行动的期限及国家政府的参与。处理情况：书面训斥，在一年内暂停被考虑晋升的资格。上诉：无。

## K. 其他

54. 在本报告所述期间，在保密和解协议框架内采取了一项纪律措施。处理情况：书面训斥。上诉：无。

# 四. 在本报告所述期间收到和结案的案件数据

## A. 在本报告所述期间结案的案件

55. 本节中表格说明在本报告所述期间结案数量和处理情况，包括那些未导致采取纪律措施的案件。表格还说明了在本报告及前四次报告所述期间就采取的纪律措施向争议法庭提出的上诉情况。

56. 完成纪律程序所需时间根据事项复杂程度和证据量而有所差异。在本报告所述期间，有一些因素继续对纪律案件的处理产生影响，包括争议法庭和上诉法庭的判例。特别是上诉法庭在“Molari”案(2011-UNAT-164)中的裁定，其中规定在可能导致解雇的纪律案件中的举证标准应“确凿和令人信服”，<sup>6</sup> 这往往使人力资源管理厅需要在案件初步移送后请调查实体提供进一步信息。这还增加了案件处理的所需时间，因为该厅需要更详尽地分析和调查每宗案件的所有方面。上诉法庭对“Nyambuza”案(2013-UNAT-364)和“Diabagate”(2014-UNAT-403)案的裁定撤销了对工作人员采取的纪律措施，其依据是调查期间获取的证人证词没有充分的“可靠性指征”或值得推敲，这些裁定对处理案件所需的时间产生了进一步影响。例如，在“Nyambuza”案中，证词以法文提供(证人的母语)，但真实性证明却以英文提供。由于这些判决，某些纪律案件的处理半途终止，因为必须找到证人并获取新证词。这增加了处理案件的时间。

57. 用于处理案件的时间还包括在纪律程序期间相关工作人员对指控作出答复以及人力资源管理厅获取任何进一步相关资料所需时间，这段时间可能较长，因为工作人员可要求延期，或需要咨询可能在遥远地点的律师。在收到工作人员的答复后，通常需要收集进一步的澄清材料和(或)证据，然后还要再次获得工作人员对收到的补充资料作出的评论意见。<sup>7</sup>

58. 应当指出的是，各表反映的是在本报告之前和期间移送人力资源管理厅且在本报告所述期间结案的案件。在本报告所述期间，案件从移送人力资源管理厅到处理完毕的平均时间为 6.4 个月。4 宗案件的结案时间超过一年，其原因与人力资源管理厅对案件的处理无关，因而未列入这一平均数。

表 1  
2013 年 7 月 1 日至 2014 年 6 月 30 日期间已结案案件的处理情况

处理情况	数目
开除	10
离职，给予代替通知的补偿金和给予或不给予解雇补偿金	13
其他纪律措施	16
行政措施	10
无措施结案(在工作人员收到正式的不当行为指控之后)	7
未作为纪律事项追究(工作人员未收到正式的不当行为指控)	23

<sup>6</sup> 争议法庭近期在“申诉人”案(UNDT/2013/086)中的判决中也采用了“确凿和令人信服”的举证标准对质疑降职处罚时提出的证据进行分析。

<sup>7</sup> 争议法庭在“Israbhakdi”案(UNDT/2012/010, 2012-UNAT-277 予以支持)中确认要求将补充资料提供给工作人员进行评论。

处理情况	数目
工作人员在案件移送人力资源管理厅后，在纪律程序结束前离职(如退休、合同到期、辞职)	31
其他	5
<b>共计</b>	<b>115</b>

59. 在本报告所述期间，115 宗案件中有 23 宗案件，即所处理案件的 20%，未作为纪律事项追究。在 2010、2011、2012 和 2013 年 6 月 30 日終了的前四次报告所述期间，相应百分比分别为 4%、14%、25%和 27%。未将某特定案件作为纪律事项追究的原因根据案件事实和情节而各有不同。但如上文所述，“Molari”案(2011-UNAT-164)的判决是导致未作为纪律事项追究的案件百分比普遍上升的一个重要因素，因为此项判决规定，支持可能导致解雇的纪律措施的事实必须来自确凿和令人信服的证据。这一严格的举证标准降低了作为纪律事项追究的案件比例。另一个相关因素是，在某些案件中，涉案行为虽未达到国际公务员理应达到的行为标准，但也未上升到不当行为的程度，因此可通过行政或管理措施而非纪律措施予以更恰当的解决。

表 2

## 过去五次报告所述期间结案的案件

期间	数目
2013 年 7 月 1 日至 2014 年 6 月 30 日	115
2012 年 7 月 1 日至 2013 年 6 月 30 日	115
2011 年 7 月 1 日至 2012 年 6 月 30 日	155
2010 年 7 月 1 日至 2011 年 6 月 30 日	271
2009 年 7 月 1 日至 2010 年 6 月 30 日	100

60. 如前所述，2008 年 7 月 1 日至 2009 年 12 月 31 日期间收到的案件数量大增，因此造成积压案件(301 宗案件)，这些案件已在 2012 年 12 月之前处理完毕。在本报告所述期间结案的案件数目与上次报告所述期间及 2009/10 年期间结案的案件数目相符。

61. 在涉及人力资源管理厅工作量的问题上，可以回顾，除了在处理移送采取可能纪律行动的案件方面发挥作用外，根据秘书长关于禁止歧视、骚扰(包括性骚扰)和滥用权力的公报(ST/SGB/2008/5)规定，人力资源管理厅在处理涉及对最高级工作人员投诉的案件方面也发挥作用。在这方面，该厅在本报告所述期间处理了六个事项，包括决定是否发起调查以及适当审查完成的调查报告和将结果告知投诉人和被控罪犯。此外，该厅定期就根据秘书长公报处理投诉向其他部厅提供咨询意见，并在争议法庭就处于不同处理阶段(即调查期间和之后)的案件回应质疑。

最后，该厅还在监测公报规定所涉事项的进展方面发挥作用(见 [ST/SGB/2008/5](#)，第 5.11 节和第 6 节)。鉴于那些案件的复杂程度和敏感性，该厅参与此类事项往往需要大量资源，而且该厅在开展上述活动的同时还要处理纪律案件并在争议法庭回应对纪律措施的质疑，因此本可用于处理纪律事项的时间有所减少。

62. 一旦已结案件导致采取纪律措施，工作人员可在争议法庭对裁定提出质疑。值得注意的是，自 2009 年 7 月 1 日以来被上诉的纪律措施百分比相对较小。<sup>8</sup> 在上述日期后的每个报告所述期间，参照每个上述期间采取的纪律措施数量，被上诉的纪律措施百分比分别为 26%、16%、16%、11%<sup>9</sup> 和 5%。<sup>10</sup>

表 3

对 2009 年 7 月 1 日至 2014 年 6 月 30 日期间采取的纪律措施提出的上诉

期间	数目	百分比
2013 年 7 月 1 日至 2014 年 6 月 30 日	2	5
2012 年 7 月 1 日至 2013 年 6 月 30 日	5	11
2011 年 7 月 1 日至 2012 年 6 月 30 日	7	16
2010 年 7 月 1 日至 2011 年 6 月 30 日	16	16
2009 年 7 月 1 日至 2010 年 6 月 30 日	8 <sup>a</sup>	26

<sup>a</sup> 上一份报告无意遗漏的一宗案件列入本报告。

63. 争议法庭和上诉法庭对 2009 年 7 月 1 日以来秘书处内采取的纪律处罚的判决较少，因此难以对上诉结果的趋势作出合理结论。下表说明了从 2009 年 7 月 1 日至今在争议法庭和上诉法庭审理的案件现况和结果

表 4

对 2009 年 7 月 1 日至 2014 年 6 月 30 日期间采取的纪律措施所提上诉的处理情况

处理情况	数目	百分比
答辩人在争议法庭胜诉，工作人员未向上诉法庭上诉	9	23

<sup>8</sup> 在过去五年里，争议法庭和上诉法庭根据以往司法制度审议了对 2009 年 7 月 1 日前采取的纪律措施提出的上诉。然而，本节各表没有说明对采用新司法制度前采取的纪律措施提出的上诉或结果。

<sup>9</sup> 关于在上次报告(A/68/130)中报告的数字，有 8 宗案件的上诉期限在报告提交时尚未终止。在上述期限终止后，没有更多案件受到质疑。因此，对上一次报告所述期间采取的纪律措施提出上诉的百分比仍为 11%。

<sup>10</sup> 2013 年 7 月 1 日至 2014 年 6 月 30 日期间，在采取了纪律措施且上诉期限已终止的 25 宗案件中，2 宗案件中的工作人员对处罚提出上诉。然而，采取了纪律措施的 14 宗案件的上诉期限在本报告提交之日时尚未终止。

处理情况	数目	百分比
工作人员撤消在争议法庭的上诉	5	13
和解	1	3
答辩人在争议法庭胜诉, 工作人员在上诉法庭胜诉	1	3
答辩人在争议法庭和上诉法庭胜诉	3	8
答辩人在争议法庭胜诉, 工作人员向上诉法庭上诉(待裁决)	1	3
答辩人在争议法庭胜诉但上诉法庭将案件发回争议法庭重新听讯	1	3
答辩人在争议法庭胜诉, 工作人员向上诉法庭上诉的期限尚未终止	1	3
工作人员在争议法庭胜诉, 答辩人未向上诉法庭上诉	1	3
工作人员在争议法庭胜诉, 答辩人在上诉法庭胜诉	3	8
工作人员在争议法庭胜诉, 答辩人向上诉法庭上诉(待裁决)	2	5
工作人员在争议法庭胜诉, 答辩人向上诉法庭上诉的期限尚未终止	2	5
工作人员在争议法庭的上诉待裁决	8	21
<b>共计</b>	<b>38</b>	<b>100</b>

## B. 人力资源管理厅收到的案件

64. 本节各表说明了在本报告所述期间(2013年7月1日至2014年6月30日)移送人力资源管理厅采取可能纪律行动的案件数量和类型, 以及过去四次报告所述期间收到的案件数量。

表 5

### 过去五次报告所述期间人力资源管理厅收到的案件

期间	数目
2013年7月1日至2014年6月30日	140
2012年7月1日至2013年6月30日	131
2011年7月1日至2012年6月30日	95
2010年7月1日至2011年6月30日	123
2009年7月1日至2010年6月30日	167

表 6

### 2013年7月1日至2014年6月30日期间人力资源管理厅收到的案件来源

来源	数目	百分比
与联合国总部和总部以外办事处工作人员有关的案件	35	24
与外勤人员有关的案件	105	76
<b>共计</b>	<b>140</b>	<b>100</b>

65. 在本报告所述期间，涉及外勤人员的案件比例增加 76%。过去四次报告所述期间的相应百分比为 60%、51%、63% 和 72%。

表 7

2013 年 7 月 1 日至 2014 年 6 月 30 日收到的案件，按不当行为类别分列

不当行为类别	数目
滥用职权/骚扰/歧视	16
攻击(口头和人身)	8
虚报和假证明	18
不恰当或扰乱行为	11
滥用信息和通信技术资源以及与电脑有关的不当行为	7
滥用联合国财产或资产	5
未履行个人法律义务	4
财务披露	4
报复	1
性剥削和性虐待	3
盗窃和挪用	34
未经许可的外部活动和利益冲突	5
违反当地法律	1
其他	23
<b>共计</b>	<b>140</b>

## 五. 可能的犯罪行为

66. 大会第 59/287 号决议请秘书长对不当行为和(或)犯罪行为已获证实的案件迅速采取行动，并就采取的行动向会员国通报。在本报告所述期间，向会员国移送了 11 宗对联合国官员或特派专家的犯罪行为提出可靠指控的案件。

## 六. 结论

67. 秘书长请大会注意本报告。