



## 第六十六届会议

临时议程\* 项目 143

联合国内部司法

## 联合国内部司法

## 内部司法理事会的报告

## 一. 背景

1. 大会第 65/251 号决议将联合国内部司法列入大会第六十六届会议议程。该决议第 52 段鼓励内部司法理事会继续就内部司法系统的落实情况提出意见，如理事会认为有必要，还可就如何加强其对司法系统的贡献提出意见。因此委员会编写了本报告。由于前一份报告(A/65/304)所载内容仍具有相关性，本报告为避免重复没有赘述，因此应与前一份报告一并阅读。本报告结尾所载建议摘要同前一份报告建议大体相同。

2. 内部司法理事会于 2008 年 5 月成立，其现任成员为两位外聘的杰出法学家辛哈·巴斯纳亚克先生(斯里兰卡，由管理当局提名)和杰弗里·罗伯逊法官(大不列颠及北爱尔兰联合王国，由工作人员推举)。工作人员代表是法律事务厅国际贸易法司高级法律干事珍妮·克利夫特女士(澳大利亚)。管理当局代表为弗兰克·埃珀特先生(纽约联合国总部管理事务部)。现任主席是凯特·奥里甘法官，她担任南非宪法法院法官的任期于 2009 年 10 月结束。

## 二. 引言

3. 本报告阐述内部司法理事会根据监测新系统第二年运作情况得出的看法和结论。由于受财政制约，理事会成员为了编写本报告只能于 2011 年在日内瓦举

---

\* A/66/150。



行一次会议。尽管如此，他们经常通过电子邮件彼此联系，与该系统的主要利益攸关方保持联系，研读联合国争议法庭和联合国上诉法庭的判决。此外，2011年3月理事会主席因其他原因在纽约，得以与下列人员举行会议：内部司法办公室执行主任和该办公室其他工作人员、争议法庭在纽约的法官和书记官长、管理部门及其律师、工作人员工会和工作人员法律援助办公室人员以及包括管理评价股股长在内的其他有关人员。2011年6月，理事会成员为编写本报告在日内瓦举行会议。与此同时，他们得以与争议法庭法官(通过视频)、争议法庭书记官长(通过视频)、上诉法庭法官、管理部门的律师(通过视频)和工作人员法律援助办公室主任(通过视频)举行会议。

4. 内部司法理事会对新系统继续运作良好总体感到满意。但理事会深信，资源严重短缺对新系统的威胁日益严重，如果得不到充分解决，新系统很可能恰恰被其试图避免的那些问题和延误所困扰。该系统迄今一直成功运作，是由于包括两个法庭的法官以及书记官处工作人员、代表管理部门和工作人员的律师及内部司法办公室的小组在内的许多相关方兢兢业业，付出了远远超出职责要求的努力。理事会很清楚，从长远来看这种努力程度是无法持续的。然而，理事会认为，如果得到必要资源，随着所有相关方逐渐发挥新系统的潜力，该系统将继续得到改善。

5. 本报告分为七节：法官行为守则及实施这一守则的投诉机制、包括书记官处在内的法庭、内部司法办公室、工作人员法律援助办公室、内部司法理事会、管理评价股和法庭规约修正提议。理事会提交大会第六十五届会议的报告中还论及正式系统与非正式系统的关系和纪律事宜，本报告不再讨论这两个问题，但本报告最后一部分重述了理事会报告的建议。

### 三. 法官行为守则与投诉机制

#### A. 法官行为守则

6. 大会第62/228号决议第37段c分段决定，内部司法理事会应草拟一份法官行为守则，供大会审议。经与联合国争议法庭和联合国上诉法庭就文本进行充分协商后，理事会提交行为守则供大会第六十五届会议审议(见A/65/86附件及本报告附件)。但是，大会该届会议没有审议该守则。理事会指出，特别是由于理事会已收到对法官的投诉，而一旦投诉机制到位后，行为守则将是决定投诉是否合理的基础，因此行为守则亟需生效。

#### B. 投诉机制

7. 内部司法理事会在其提交大会第六十五届会议的前述报告(A/65/304)第40段中指出，处理对法官行为投诉的机制尚未设立。理事会认为这是一个需要“迫切关注”的问题。但是，这个问题被转交第六十六届会议进一步审议。在过去12

个月期间，理事会了解到已有数宗对法官的投诉。投诉人致信各机构以及理事会，但没有一个实体得到明确授权审议此类投诉。理事会认为需要尽快纠正这种情况，以保护法庭声誉。鉴于依据有关决议，需要确保独立性、专业性和问责制，理事会认为大会应授权一个独立机构审议投诉。理事会的上一份报告第 40 段还建议，理事会是调查投诉的适当机构。理事会进一步审议后认为，由理事会的 3 名外聘成员(主席以及分别由工作人员和管理当局提名的杰出法学家)成立一个投诉专家小组来审议投诉，较为妥当。理事会的这 3 名外聘成员不仅是熟悉司法系统的独立专家，而且作为确定适当法官人选的机构的成员，也很熟悉这些法官。他们拥有知识和专长，这意味着投诉将迅速得到处理，而无需任命外部咨询人。理事会建议所有投诉都交由投诉专家小组处理。专家小组很可能不必听取口头证据就可对许多投诉作出裁决，但出现重大事实争议时，可能必须听取口头证据。所有调查都必须公正地进行，并给予投诉人和法官双方陈词的机会。那些被认为毫无意义的投诉会立即被拒绝，其他投诉则将得到调查和裁决。该专家小组应有权经调查后不受理投诉，或在其认为投诉有依据时向有关法官发布不公开的咨询或指导，或酌情公开批评。专家小组如果认为有必要解雇法官，即编写一份报告建议大会这样做。这一程序应明白无误地表明，只有大会能够解雇法官，但大会只有在收到专家小组调查报告后才可以这样做。这个过程将保护司法独立，确保纪律程序透明公平。

## 四. 法庭，包括书记官处

### A. 联合国争议法庭

8. 从 2010 年 7 月 1 日至 2011 年 5 月 31 日，联合国争议法庭收到了 170 起新案件。<sup>1</sup> 同一时期，作出的判决有 195 项。在旧系统下联合申诉委员会和联合纪律委员会仍有 169 起未决案件，于 2009 年 7 月移交争议法庭，其中除 8 起案件外均已审结。在 2010 年 1 月从联合国行政法庭移交争议法庭的 144 起案件中，55 起案件仍悬而未决。因此，从旧系统移交的案件中仍有 63 起未决案件。在考虑这些统计数据时，应当注意，一起“案件”(即一个关于特定管理行为过程的投诉)可能会引起法庭发出多项命令，例如暂停行动或披露文件的命令，发出每个命令均可能同时发布一个说明理由的判决。因此判决的数目可能远多于“案件”数。两个法庭“结案”时一般均会发布一个命令，同时对案情实质作出说明理由的最后判决。争议法庭的各书记官处对这些命令和判决的记录各不相同，虽然它们意识到了这个问题并正在努力解决，但现阶段仍难以准确说明截至 2011 年 5 月 31 日仍有多少“案件”悬而未决。统计数据也没有准确地体现法庭正在开展多少工作，因为一些“案件”可能很简单，只需作出一个判决，而针对另一些案

<sup>1</sup> 本报告编写之时暂缺 2011 年 6 月的统计数据。新案件数应与截至 2010 年 6 月 30 日仍悬而未决的 290 起案件相加。

件，则可能需要发布许多命令和判决。尽管在解释统计数据方面存在这些困难，但内部司法理事会满意地看到争议法庭法官(包括三名审案法官在内的六名专职法官加两名半职法官)尚勉强能够处理新产生的案件量。

### 1. 需要增设三名常任法官

9. 内部司法理事会重申其上一份报告(A/65/304)第 21 段提出的观点，即需要保持现有法官人数，以处理提交的案件。因此，在审案法官任期结束时，需再任命三名专职法官。理事会认为，如果届时不任命更多法官，争议法庭的积压案件会迅速增加，使其无法及时开展司法工作。如果增设三个常设司法员额，就需要长期保留目前在各书记官处为审案法官配置的辅助工作人员。

### 2. 一再延长审案法官任期不可取

10. 审案法官的任期最初为期一年，从 2009 年 7 月至 2010 年 6 月，目前已经两度延长，从 2010 年 7 月延至 2011 年 6 月，又从 2011 年 7 月延至 2011 年 12 月。内部司法理事会认为不断地重新任命审案法官的做法不可取。原因有如下几个：首先，审案法官的反复重新任命有损于司法独立的要求。其次，任命审案法官原本是为了确保旧系统积压的案件得到处理。总体而言，这个任务已经完成。第三，审案法官任期一再延长也带来一些实际困难，因为这使得他们很难安排自己的事务。理事会指出，当提供第二次 6 个月延长的机会时，1 名审案法官无法接受这一延期，对司法工作造成不利影响。由于时间段很短，无法确定适合只有 6 个月任期的两个或三个候选人。此外，理事会指出，如果大会关注的是争议法庭不要“超编”，如果显然没有必要为该系统配备六位专职法官，那么理事会对于大会在法官任期届满时或辞职时不再任命新法官持开放态度。由于任期是交错的，大会将能够至少每三年或四年做出这个决定。理事会认为，大会可以灵活地减少系统中的法官人数，加之一再延长审案法官任期在原则上和实际中均存在缺陷，因此，显然应尽量避免任命审案法官的做法。

### 3. 争议法庭的半职法官

11. 2010 年 7 月 1 日至 2011 年 5 月 31 日期间，两名半职法官继续视需要到纽约、日内瓦和内罗毕工作，每名法官每年工作两次，每次三个月。在每个为时三个月的工作期中，两个月在争议法庭的一个地点工作。被任命为半职法官者可利用余下的 30 天在家备案并起草判决。然而，实际上案件数量和法庭所要求的工作量意味着这些法官花费长达 60 天从事这一工作，其中多达 30 天是无偿工作。半职的时间限制没有灵活性，这些法官无法视需要有偿从事这一额外工作。

12. 内部司法理事会参考自其提交上次报告以来法庭的实际经验，重新审议了其先前关于增设一名半职法官的建议(建议 2)，指出如果对争议法庭规约作出修正，设两名兼职法官而不是两名半职法官，就不需增设一名半职法官。半职法官的预算为专职法官费用的 50%。如果修正关于半职法官的规定，改为设兼职法官，如

果将现有的两个半职法官的预算由一名专职法官费用的 50%增至 75%，现有的半职法官每年就可以根据案件量和工作量需要用多于 6 个月的时间为争议法庭工作，从而就不再需要聘用第三名半职法官。此外，这种改变将解决理事会上一份报告第 23 段中提出的大多数问题。要作出这种改变，必须修正争议法庭规约。

#### 4. 争议法庭法官的全体会议

13. 迄今为止，争议法庭法官已举行五次为期一周的全体会议(2009 年 7 月在纽约、2009 年 12 月在日内瓦、2010 年 6 月在内罗毕、2010 年 12 月在日内瓦、2011 年 6 月在纽约)。内部司法理事会了解到，由于财政制约，在 2011 年举行第二次全体会议的可能性不大。由于理事会上一份报告第 27 段所述原因，理事会再次建议增加争议法庭的差旅费，确保争议法庭每年至少举行两次各位书记官长也参加的全体会议，最好轮流在法庭的三个所在地召开，以支持该系统的分权性质。

#### 5. 为争议法庭提供的支助服务

14. 内部司法理事会上一份报告第 30 段概述了一些支持增加争议法庭行政预算的理由。法庭又一年的实际运作经验突出表明，必须增加预算，以确保各个法庭所在地均有足够的记录、视频会议、口译和笔译服务，并提供购置法律文本和网上法律资源的预算。理事会注意到一笔 100 万美元的款项已拨给内部司法系统用于协助口译和笔译服务，但失望地看到这笔款项似乎并没有拨到内部司法系统，笔译和口译服务仍因资源制约而岌岌可危。

15. 内部司法理事会还对口头证词缺乏可靠的记录和录音转文字的机制深表关切。在对两个法庭的法官及书记官长的约谈中，显然可见，在许多情况下上诉法庭没有收到争议法庭诉讼程序中的口头证词录音转文字的全面可靠的记录。上诉涉及事实问题时，这些问题必须根据在争议法庭的口头证词来确定，理事会认为，此时专业司法系统需要口头证词录音转文字的可靠记录。理事会认为这个问题亟需解决。

#### 6. 争议法庭庭长

16. 内部司法理事会重申其上一份报告第 31 段中所表达的观点，即应为争议法庭庭长安排适当的行政助理。

#### 7. 诉讼程序所用语文

17. 正如内部司法理事会上一份报告第 32 段所述，理事会已要求内部司法办公室和书记官长注意向法庭求助的工作人员所使用的语文。理事会注意到，只有两起案件在纽约书记官处以法文提起诉讼(纽约是争议法庭唯一没有一个讲法语的法官的地点)，这两起案件已经在争议法庭另一个所在地的一名讲法文的法官协助下得到处理。因此，理事会满意地看到，已经为申诉人作出适当安排，可以用他们选择的联合国工作语文处理其案件。

## B. 联合国上诉法庭

### 1. 案件统计

18. 从 2010 年 7 月 1 日至 2011 年 5 月 31 日，上诉法庭收到了 113 个新案件。在同一时期，上诉法庭做出了 95 项判决。截至 2011 年 5 月 31 日，法庭有 95 个案件待决。

### 2. 上诉法庭每年开庭次数

19. 虽然上诉法庭的初步预算只供每年开庭两次，每次为期两周，但法庭在 2010 年为处理积压案件开庭三次，每次为期两周，在 2011 年也计划这样做。虽然这项规定不一定为长期规定，但如内部司法理事会在上一次报告第 33 段所述，理事会认为，必须确保上诉法庭能对来自争议法庭的上诉进行迅速审理和裁决，避免以往的上诉制度出现的长时间延误。开庭两周而不是更长时间的一个原因，是更加便于来自各国司法系统的法官们能在担任上诉法庭法官的同时继续担任本国法官。让目前在本国司法系统内任职的法官担任上诉法庭法官，将提高内部司法制度的专业性。因此理事会认为，如果上诉法庭需要每年开庭三次，每次为期两周，就应当为此编列经费。理事会将继续监测所需的开庭次数。

### 3. 上诉法庭法官的薪酬

20. 内部司法理事会在上一次报告第 34 段中指出，理事会建议大会继续审查薪酬制度。应该记得，上诉法庭法官按他们书写判决情况取酬(判决的主要书写人每项判决取酬 2 400 美元，另外两个参与法官每项判决取酬 600 美元)。这一制度取自于国际劳工组织行政法庭，但没有对该制度是否适宜于劳工组织或新制度进行过审查。由三名法官组成的上诉法庭听取争议法庭非常有经验的全职法官的上诉，由三名法官中的一名负责书写判决，取酬 2 400 美元，其他参与法官取酬 600 美元。这种制度可能会使人觉得，三名上诉法官没有全力投身于上诉裁决。理事会对此表示关切。这一薪酬制度还忽略了一个事实，即合议庭的三名法官应密切配合确定案情，应为此承担平等责任。此外，上诉法庭的法官不仅仅书写判决，而且还执行根据现行制度得不到报酬的一系列其他任务。最重要的是，上诉法庭法官在法庭不开庭时要轮流担任值班法官，每次一个月，在此期间可能需要对法庭待决案件发出多达 30 个中间命令。理事会认为，这种局面不可取。目前，这种工作根本没有报酬。理事会认为，应该考虑建立一个更公平的法官薪酬制度。例如，对法官每年的所有工作，包括每年三次为期两周的开庭以及所有额外工作，一次性总付薪酬。

### 4. 上诉法庭辅助人员

21. 内部司法理事会注意到，上一次报告第 36 段提到的辅助人员配置已经得到加强，已经根据大会第 65/251 号决议第 49 段的规定增设 1 个法律助理职位(一

般事务(其他职等)), 为期 1 年, 由一般临时人员经费供资。理事会认可增设这一职位, 但同时认为, 上诉法庭具有法律专业知识的人员仍然不足, 此事令人担忧。法庭过去 12 个月的经验表明, 以目前的人员配置, 法庭书记官处仍然无法按标准拟订法律备忘录和问题摘要, 其速度达不到法官有效、高效开展工作的需要。理事会再次请求大会重新审议重新设计小组和秘书长就上诉法庭人员配置提出的建议, 使法庭可以配备三名法律干事(其中至少一人应通法语)和三名法律助理。

## C. 争议法庭和上诉法庭面临的共同问题

### 1. 争议法庭和上诉法庭法官的地位

22. 在上一次报告中, 内部司法理事会建议给予上诉法庭的法官以适当的联合国高级职等, 如助理秘书长职等(建议 13)。这一措施不会影响薪酬, 因为上诉法庭的法官不领薪金。理事会进一步审议其他国际法庭处理此事的方式之后, 认为这一建议是可取的, 以便从各国的高级法院吸引最有能力的法官, 同时承认两个法庭开展的重要工作; 认为应该给予上诉法庭和争议法庭的法官助理秘书长职等。

### 2. 约束法官的司法任职誓词和规章

23. 在上一次报告第 38 段中, 内部司法理事会提出了争议法庭和上诉法庭的法官在接受任命时宣誓的问题。大会第六十五届会议没有审议理事会提出的各法庭的誓词, 但理事会重申, 制定的任职誓词必须确认法官有义务遵守行为准则, 其行为应保持独立、公平, 没有恐惧、偏袒或偏见。如果大会授权, 理事会愿意拟订司法誓词草稿, 供大会第六十七届会议审议。

24. 在上一次报告第 39 段中, 内部司法理事会还提出了法官的地位问题, 以及通过《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》(ST/SGB/2002/9) 规范他们同联合国的关系一事。大会第六十五届会议没有处理这一问题。理事会再一次表示, 争议法庭法官应享有《联合国特权和豁免公约》赋予非秘书处官员的特权和豁免权, 上诉法庭法官应享有赋予特派专家的特权和豁免权, 但对于法官的独立性至关重要, 只能通过法官《行为守则》来规范法官的道德责任。

### 3. 判例情况

25. 内部司法理事会不断了解新制度产生的判例。理事会认为, 法律学者的分析将成为提高判例质量和司法问责的重要机制。因此, 理事会正在与几所大学合作, 于 2012 年 6 月举行关于新的司法制度的司法研讨会和学术会议。

### 4. 适用于所有法律代表的《行为守则》

26. 内部司法理事会在上一次报告第 41 段中指出, 应该为出庭的所有法律代表制定一个行为守则。理事会认为, 这一守则的制定需要让相关各方参与, 包括本

组织内代表管理层和工作人员的法律代理人、本组织外的法律代表以及法庭法官。理事会因此建议大会授权理事会启动起草法律代表行为守则的程序，以便将该行为守则提交给大会第六十七届会议。该行为守则不仅应载列关于法律代表行为的规则，而且应规定执行守则的适当渠道，如果有必要，可将案件提交由理事会三名“杰出法学家”成员组成的投诉小组(见上文第 7 段)。这样一个守则除其他外，与国际刑事法院采用的守则一样，将要求法律代表能够讲流利的英语或法语或两者，因为这两种语言是联合国工作语言。

## 5. 差旅

27. 自上一次报告以来，内部司法理事会继续监测与法庭和内部司法办公室有关的差旅问题。过去 12 个月的经验进一步表明，需要编制差旅预算，以满足上一次报告第 44 段所讨论的需求。

## 6. 审判室和办公室

28. 虽然去年为法庭安排审判室的工作取得了进展，但内罗毕仍然没有审判室，不过现已找到一个合适的地方。在纽约，审判室尽管已经完工，但尚未投入使用。在日内瓦，审判室虽然已经投入使用，但没有经常需要的口译服务设施。日内瓦和内罗毕的问题似乎是资金紧张造成的。内部司法理事会重申，如果要确保新制度的独立性、专业性、问责制，就需要提供可用的附带以下设施的审判室：两个出入口(一个供法官进出，另外一个供法律代表和公众进出)；诉讼记录设施；视频会议设施，以便能够听取其他工作地点的证人的证词；以及同声传译设施。此外，需要为争议法庭和上诉法庭在一个工作地点开展工作的法官安排办公室，配备电话、电脑，让他们能接入互联网。最后，据理事会了解，内部司法制度的需求尚未列入为修缮纽约总部大楼而制定的基本建设总计划。理事会的意见是，内部司法系统的需求应紧急列入基本建设总计划。

## 7. 公开听讯

29. 内部司法理事会再次指出司法公开原则对于新的内部司法系统的重要性。争议法庭尽管没有常设审判室，但继续举行许多公开听讯(见上文第 28 段)，上诉法庭每次开庭仅举行两次公开听讯。理事会的意见是，如果一当事方希望举行公开听讯，则应举行公开听讯，除非有充分的理由不这样做。迄今为止，出席公开听讯的观众人数时少时多，但至少有时参加的人数不少。内部司法理事会认为应继续审查这一问题。

# 五. 内部司法办公室

30. 内部司法办公室继续是司法系统运作的协调中心。该办公室最重要的职能是：



- 监督法庭及其工作人员的工作以及他们与秘书处其他部门的互动情况，保证司法系统的独立性；
- 支持司法系统，提供司法系统赖以运转的行政服务和设施；
- 帮助实现系统内的“平等武装”，通过工作人员法律援助办公室向工作人员提供协助。<sup>2</sup>

#### A. 业务方面

31. 内部司法理事会注意到，内部司法办公室的网站在高效运作，工作人员可通过该网站查阅两个法庭的判例法，可搜索两个法庭的判决和命令。理事会还满意地注意到，该办公室从 2011 年 7 月 6 日起开始启用网络电子案件管理系统，其中一个功能是让工作人员可以从任何一个工作地点呈递和监测案件，这在联合国这样的机构分散的组织内是一个重大成绩。

32. 执行主任办公室的职责多，但辅助人员人数非常有限，主要有 1 名特别助理 (P-4)、1 名一般事务职等工作人员和 2 名信息技术干事。内部司法理事会认为有理由适当增加辅助人员编制。

#### B. 内部司法办公室的独立性和执行主任的地位

33. 司法系统对本组织的价值在很大程度上依赖于工作人员和管理层对其独立性和公正性的看法。因此利益相关者不要采取或坚持不合理的或极端的行动或立场，因为这类行动或立场在法庭可能受到严格审查，而法庭是可能对个人追究责任的公共舞台。负责尽力保持这种独立性和公正性的官员是内部司法办公室执行主任。执行主任是法庭和各部门在交流出现问题时都会求助的中间人。在过去三年里，内部司法理事会越来越深信，执行主任的地位十分重要。执行主任必须能够作为与秘书处高级官员和法官地位相等的人自由发表意见。正是由于这些原因，才给予非正规司法系统的负责人——监察员以助理秘书长地位，理事会认为，正规司法系统的负责人应享有同样的地位。<sup>3</sup>

#### C. 外联和协调

34. 内部司法理事会获悉，一些工作地点对正规司法系统如何运作仍然缺乏了解，结果利益相关者同该系统接触时出现延误，感到失望。因此，理事会支持内部司法办公室和秘书长努力向利益相关者解释这一系统。<sup>4</sup>

<sup>2</sup> 该办公室业务的更加详细的说明载于 A/65/304 号文件，第 53 段。

<sup>3</sup> 另见 A/65/304 号文件，第 57 段，其中提出这一建议，并提供了更多详细资料。

<sup>4</sup> 关于外联和培训的必要性，详见 A/65/304 号文件，第 60 段。

## 六. 工作人员法律援助办公室

### A. 工作人员法律援助办公室的结构和任务

35. 工作人员法律援助办公室设在内部司法办公室，其工作人员有 7 名由经常预算供资的专业职等法律干事，纽约 3 名，亚的斯亚贝巴、贝鲁特、日内瓦和内罗毕四个工作地点各 1 名。该办公室还有 3 名通过类似渠道供资的一般事务工作人员，全部在纽约。此外，2010 年，该办公室增加了 1 名工作人员，在内罗毕，负责协助处理外地特派团的案件，经费来自维持和平支助账户，为期一年。之所以设立工作人员法律援助办公室，是因为认识到联合国是一个特殊的用人单位，为了提高本组织内的决策质量，实现法律系统内的“平等武装”，应该支持工作人员甚至对本组织自己提出申诉。

36. 工作人员法律援助办公室目前的任务<sup>5</sup>是向工作人员提供专业法律援助，因为认识到这对有效、适当利用内部司法系统内的现有机制至关重要(见第 62/228 号决议，第 12-15 段)。具体而言，该办公室的作用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(见第 65/251 号决议，第 38 段)。

### B. 工作人员法律援助办公室目前运作情况

37. 工作人员法律援助办公室只能靠人数有限的工作人员履行职责。该办公室还在内部做出决定，如果认定一个案件缺乏法律意义，或者在法庭上成功的机会不大，则可拒绝提供援助。内部司法理事会注意到，去年工作人员提出有意义的申诉要求远远超过了该办公室审议这些要求的能力(见 A/65/304 号文件，第 63 段)。

38. 内部司法理事会认识到，大会从来没有打算让工作人员法律援助办公室用有限的工作人员单独承担工作人员法律援助的责任。在这方面，大会鼓励工作人员帮助处理该办公室的工作，包括提供志愿专业法律顾问服务(见第 65/251 号决议，第 37 段；另见 A/65/304 号文件，第 64 段)。此外，大会请秘书长提出据以向工作人员提供法律援助的由工作人员出资的机制提议(见第 65/251 号决议，第 40 段)。向该办公室提供帮助的第一个途径没有取得太大成功。该办公室虽然得到了一些内部自愿法律顾问、法律实习生和无偿外部法律顾问的协助，但这类协助没有起到明显帮助作用，一方面是因为这类协助不多，另一方面是因为无偿协助通常只在总部工作地点才有，还因为本组织以外没有处理工作人员——管理层申诉所需的专门知识(另见 A/65/304 号文件，第 68 段)。至于第二个途径，秘书长关于联合国内部司法的报告附件一提出了不同的由工作人员为该办公室供资的模式，同时指出每个模式的优点和缺点。秘书长得出结论认为，在大会原则上决

<sup>5</sup> 在大会第 65/251 号决议第 56 段决定在第六十六届会议上再次审议该办公室的任务和运作问题。

定哪种模式最适合之后，对提出的所有模式都需要进一步审议。因此，该办公室近期内不太可能得到帮助。

### C. 为工作人员法律援助办公室提供协助的理由

39. 要为工作人员法律援助办公室提供协助，就需要增加拨款。然而，支持该办公室的工作有着很好的理由。例如，办公室的律师不会无理打官司、浪费法律系统的时间和有限资源(见上文第 37 段)。此外，办公室的律师熟悉所有可利用的申诉机制，会根据案件的需要选择最具成本效益的机制，为采用这一申诉方式提供必要的协助。该办公室的人员可就与管理层的谈判提供咨询，或通过非正式司法系统进行调解，或在谈判或调解中作为工作人员的代表。如果出现诉讼，将尽可能快速、高效，加强问责制。此外，如果办公室增加人员，他们因领取固定工资，而不会有延长诉讼程序的动力(另见 A/65/304，第 62 段)。

40. 工作人员法律援助办公室的工作量持续增长。2010 年 7 月 1 日，在办案件为 432 件。<sup>6</sup> 2011 年 5 月 31 日，案件数为 570 件。可靠的预测是，随着案件的审结和新案件的提出，这一工作量将基本保持平稳。如果工作平均分配给办公室的八名法律干事，每位干事就得负责处理 71 个案件。内部司法理事会认为这一负担过重，使案件得不到最佳专业水平的关注，因此需要减量。

### D. 建议的补救措施

41. 一项建议是，首先为亚的斯亚贝巴、贝鲁特、日内瓦的法律干事每人配备一名一般事务助理，同时为内罗毕的两名法律干事配备一名助理。这将大大提高法律干事的工作效率，因为他们将不必从事五花八门的行政和文秘事务(另见 A/65/304，第 66 和 71 段)。事实上，在联合国系统内很可能没有其他法律干事是在没有秘书或行政支持的情况下工作的。建议将这些员额设为长期员额。

42. 在工作人员法律援助办公室的八个法律干事员额中，只有一个高于 P-3 职等。<sup>7</sup> 就此建议设两个 P-4 职等的法律干事员额。增设的员额将减轻八位法律干事的工作量，此外也为 5 个 P-3 职等的法律干事提供职业发展出路，否则他们过一段时间后，会被迫离开办公室，从而导致办公室工作人员的经验 and 专业知识严重流失(另见 A/65/304，第 70 段)。在增加的法律干事当中，有一人应当擅长双语(法文/英文)，在日内瓦工作，因为日内瓦是一个繁忙的工作地点。他们应得到上文提

<sup>6</sup> 内部司法理事会获悉，“案件”对于法律援助办公室而言，是指下列任何情况：在正式司法系统的机构(管理评估股、争议法庭或上诉法庭)提供援助或作为正式指定律师；提供法律指导和简要法律咨询；协助工作人员以非正式方式解决争端，其中可能需要与工作人员的协商，与第三方讨论和谈判，或将案件移交给系统内其他行为体，包括联合国监察员或工作人员工会。

<sup>7</sup> 法律援助办公室主任(纽约)为 P-5 职等。与为管理当局提供咨询的法律干事的职等(P-5, D-1, D-2)相比，该办公室的法律干事的职等相对较低。另见 A/65/304，第 69 段，脚注 20。

议的相同的一般事务人员的辅助。此外，这些员额可先设三年，其后可参考届时已采用的由工作人员资助办公室的援助机制，对员额的经费来源进行审查。

#### E. “平等武装”

43. 内部司法理事会重申，“平等武装”是指导内部司法系统发展的重要原则。工作人员法律援助办公室和管理部门的法律代表都声称，他们缺乏足够工作人员在新设的法庭充分代表各自的客户。理事会认为这是一个令人关注的问题。保持合理的“平等武装”的必要性一直存在，理事会打算在未来几年内不断审查这个问题。

### 七. 内部司法理事会

44. 内部司法理事会在 2010 年 7 月至 2011 年 6 月期间只能举行一次会议，但举行了多次电话会议，启动了选举将提交大会第六十六届会议的合适人选的程序，以便于 2012 年 7 月 1 日选填补空缺。届时，五名法官（争议法庭一名全职法官和一名兼职法官以及上诉法庭三名法官）的任职将到期。

45. 在 2011 年，有若干人与内部司法理事会联系，希望对争议法庭的法官投诉。理事会主席每次都告知有关人士，理事会没有处理这类投诉的授权，其他机构也显然没有这样的授权。理事会主席也曾写信给大会主席，提请他注意到这个问题。在大会没有明确授权的情况下，理事会认为其不具备处理这类投诉的管辖权。上文第 7 段已经提出这一问题。

46. 内部司法理事会在其报告第 76 段中认为，理事会通常需要每年举行两次会议，以充分审查内部司法系统的运作。理事会目前仍然这样认为，建议为每年举行两次会议拨出经费。此外，理事会如果承担额外工作，例如本报告（见上文第 7、第 23 和第 26 段）提议的工作，则可能要举行更多的会议。

47. 内部司法理事会指出，理事会现任成员的任期在 2012 年年初结束。工作人员和管理当局都需要采取措施任命新成员。

### 八. 管理评价股

#### A. 管理评价股的结构

48. 管理评价股起源于大会第 62/228 号决议，其中强调有必要制定一套效率高、效果好、公正的管理评价程序。大会在同一决议中重申在诉诸正式诉讼前应穷尽行政补救办法的一般原则。根据这一决议，在管理部之内设立了管理评价股。目前组成管理评价股的人员为：一名股长（P-5）、3 名法律干事（P-4）、由自行支配基金出资的另一位法律干事以及一般事务职等的 3 名法律助理。

## B. 与正式司法系统的关系

49. 管理评价股已并入正式司法系统，在某些情况下，<sup>8</sup> 要向争议法庭提出申请的申请人在提出申请之前，必须向管理评价股提交其所抗辩的行政决定（见《争议法庭规约》第八条第一款第三项）。如果需要管理评价，提交申请有一定时限。<sup>9</sup> 管理评价股对评价请求作出答复也有时限。<sup>10</sup>

## C. 管理评价股的目标和运作

50. 管理评价体系和管理评价股力图实现很多宝贵的目标。例如，如果有争议的行政决定是非法的，或站不住脚，管理评价股就设法通过谈判求得解决办法，往往能取得成功。通过这种方式，可以解除对司法系统的压力。出现这种情况可能也有另一个原因：据估计，截至 2010 年 12 月 31 日，如果管理评价股对有争议的决定发表了意见后案件又进入诉讼程序，在大多数案件中，争议法庭的意见与管理评价股的意见均相吻合。因此，工作人员在管理评价阶段后可能不愿提起诉讼。管理评价股的工作也使管理事务部能通盘了解有争议的管理决定，使其能够发现和纠正管理的系统性问题，追究那些行为不轨的官员的内部责任。此外，管理评价股的答复列明理由，摆出案件的事实，概述作出决定的人的意见，阐明适用的法律规则和判例。管理评价股如果认为有争议的决定为适当的，即提出其认为适当的理由。这一做法具有透明度，工作人员甚至在可能不同意管理评价股的结论时，也不会产生有时与管理层发生争议时的那种感觉，即他们是在与没有人情味的机器打交道。这样有助于提高工作人员的士气。

51. 内部司法理事会已得到的印象是管理评价股在高效运作，但是由于工作量大，工作时限紧，因此压力很大。理事会支持关于加强管理评价股的倡议。

## D. 管理评价股与《联合国争议法庭规约》的限制

52. 《争议法庭规约》对作出回应规定的上述 30 天及 45 天期限在一些情况下似乎会造成困难：为解决争端需要收集大量信息，或难于获取信息；管理评价股希望协助当事方通过直接谈判解决争端，但谈判持续长时间；工作人员在首次提交

<sup>8</sup> 工作人员条例第 11.2(a) 条规定：“工作人员希望根据工作人员条例 11.1(a)，正式对一项行政决定表示不服，声称其任用条件或雇用合同包括一切相关条例和细则未获遵守时，首先应以书面形式提请秘书长对该行政决定进行管理评价”[着重部分由作者标明]。工作人员条例第 11.2(b) 条规定：“对于秘书长确定所涉行政决定是根据技术机构咨询意见作出的决定，或在纽约总部根据工作人员细则 10.2 作出的一项在纪律程序结束后实施纪律或非纪律措施的决定，希望正式表示不服的工作人员无须请求进行管理评价”[着重部分由作者标明]。

<sup>9</sup> 申请人须在收到对其申请的答复后 90 个日历日内提出申请。如果未收到答复，申请人必须在提交管理评估的回复期届满 90 天之内提出申请（见《争议法庭规约》第八条第一款第四项第 1 目第 1 和第 2 分目）。

<sup>10</sup> 在将争议提交管理评价后，对于涉及总部和其他办事处的争议而言，答复期限分别为 30 和 45 个日历日（见《争议法庭规约》第八条第一款第四项第 1 目第 2 分目）。

管理评价申请之后又提交了补充资料。《规约》中并未包含关于延长最后时限的规定；大会的确似乎认为最后时限不可改变，因为第八条第三款规定，争议法庭不得中止或免除管理评价的最后时限。<sup>11</sup> 如此规定的原因可能是工作人员对以往的管理评估造成系统延误的情况感到关切。重新设计小组也持这一看法。重要的是管理评价不应再次造成延误。

53. 尽管如此，内部司法理事会认为，如果双方同意或争议法庭认为确实有特殊理由，延长时限是可能的(见下文第 57 段)。在旧系统运作时，管理当局审查往往出现长时间延误，但如果仅在有限情形下允许延长时限，旧时的延误逐步重现的情况就不大可能发生。理事会注意到，各基金和方案都表示，它们不会超出法定时限。因此，理事会认为，如果管理评价股获得在双方同意情况下延长时限的授权，同时争议法庭获得在特殊情况下延长时限的授权，则有助于管理评价股克服上述困难(见下文)。理事会还认为必须加强管理评价股的能力，增加人员，增强其要求各部厅迅速提供信息的权限以及加快各部厅与工作人员谈判的权限，并对工作人员提交补充材料的次数加以限制。

## 九. 两法庭规约的审查

54. 大会在第 63/253 号决议第 32 段中决定在其第六十五届会议上根据所得经验审查两个法庭的规约。这项审查并没有进行。内部司法理事会在上文第 7 段提出的一项重要建议是，应建立针对法官的投诉处理机制(两法庭规约 须就此作出规定)。理事会在上文第 12 段提出的另一项重要建议是，将《联合国争议法庭规约》中提及“半职法官”处均改为“兼职法官”。除这两条建议外，理事会建议对两个规约作以下微小的修正。

55. 《争议法庭规约》第四条第三款第二项规定，争议法庭的法官应“在一国或多国辖区内行政法领域或类似领域有至少 10 年的司法经验”；《上诉法庭规约》第三条第三款第二项规定，上诉法庭的法官应“在一国或多国辖区内行政法领域或类似领域有至少 15 年的司法经验”。尚不明确的是在这两个规定中“或类似领域”一词是指类似于行政法经验，还是指类似于国家辖区内的司法经验。内部司法理事会在上一份报告第 16 段指出，在有些会员国，就业法方面的纠纷是由仲裁员裁决的。理事会认为，具有此类经验的候选人有适当资格。此外，理事会注意到，目前起草的两项规定可以理解为排除了在其他国际法庭工作的经验，如在国际劳工组织行政法庭、世界银行行政法庭和国际货币基金组织行政法庭工作的经验，而在这些法庭的工作很可能是十分相关的经验。理事会认为，规约措辞如能改得更为清晰，将很有帮助。理事会提议解决这两方面困难的可能的措辞如下：

<sup>11</sup> 然而，秘书长在工作人员细则 11.2(d)中规定：“秘书长可以延长[对管理评价作出答复的]这一期限，以待监察员办公室根据秘书长所定条件进行非正式解决努力。”

候选人应在一国辖区或在一国际法庭具有至少 10 年(《争议法庭规约》)或 15 年(《上诉法庭规约》)的司法或裁判经验,此经验须与联合国内部司法系统内相关法庭的工作有关。

56. 基于前一份报告第 29 段所述的理由,内部司法理事会再次建议修改要求上诉法庭庭长授权争议法庭三名法官组成分庭审理案件的规定(《争议法庭规约》第十条第九款),允许由争议法庭庭长确定这一需要。

57. 另一项修正涉及《争议法庭规约》第八条第三款。该款规定允许法庭在特殊情况下免除或中止最后时限,但明确排除在管理评价时限方面的授权。如上所述(见第 52 和 53 段),管理评估股的经验表明,在特殊情况下,法庭应有权改变管理评价的时限。内部司法理事会认为,这一改变将增强争议法庭的实际作用和灵活性。理事会还认为应当修正《规约》,允许管理评估股在争议双方同意的情况下延长时限。

58. 内部司法理事会认为应当修正《争议法庭规约》第七条第一款和《上诉法庭规约》第六条第一款,要求法庭允许有关各方有机会就关于法庭程序规则的拟议修正案发表意见。理事会建议,要做到这一点,可将拟议修订案的通知置于内部司法办公室网站的法庭部分,给有关各方 30 天时间向相关法庭的书记官长提出意见。此外,理事会建议在两套规则中插入以下两句话:“对规则提议的任何修正均须在内部司法办公室网站的法庭部分公布,明标公布日期。有关各方可在通知公布之日 30 天内,向相关法庭的首席书记官长提出意见,首席书记官长的姓名和联系细节应在通知中列明。”

59. 关于修正规约的最后一项建议涉及内部司法理事会前一份报告也提出的一个问题,即编制预算时须与争议法庭和上诉法庭庭长协商(见 A/65/304,第 48 段)。理事会认为,两项规约均应予以修正,应纳入一项规定,要求内部司法办公室执行主任在编制办公室预算时与争议法庭和上诉法庭庭长协商,让他们有合理的机会提供有关法庭需要的资料。

60. 除以上变动之外,理事会认为,在目前阶段,没有必要对规约作进一步修正。理事会认为,大会两年之后在第六十八届会议期间再审查内部司法系统为宜。

## 十. 结论和建议

61. 总之,内部司法理事会认为,考虑到新系统才运作两年,新系统在其资源范围内运作良好,超过预期水平。新系统的成功在很大的程度上是法官、书记官长和工作人员、内部司法办公室的工作人员以及法律援助办公室和管理当局双方的出庭律师尽职尽责的结果。理事会赞扬各方在内部司法系统改革后的第一年中勤奋工作,无私奉献。

62. 内部司法理事会在本报告前面各节中提出、在后面一节中总结的建议是为了应对系统所面临的挑战。理事会感到遗憾的是，许多建议都需要增加资源。理事会在提出这些建议时，十分清楚大会面临的财政拮据问题，因此理事会所建议的仅仅是那些理事会认为对新系统的有效运作十分重要的事项，以确保新系统的独立性、专业性和问责制。

## 建议摘要

内部司法理事会建议：

### 法官行为守则和投诉机制

1. 大会第六十六届会议审议法官行为守则，以便行为守则能够尽快生效(第 6 段)；
2. 大会设立一个由主席和内部司法理事会两名“杰出的外部法学家”成员组成的投诉小组，审理和裁定关于法官违反行为守则或不宜担任内部司法系统中司法职务的投诉。投诉小组如果认为案件理由正当，即予以调查，酌情对法官提出警告或批评。投诉小组在对投诉进行审理和裁决时，须遵循自然公正和公平的原则。投诉小组如果得出结论认为有理由解除法官职务，则须向大会提出全面调查报告，包括其建议(第 7 段)；

### 法庭

3. 为联合国争议法庭补充任命三名常任全职法官，以便在审案法官任期结束时替代审案法官(第 9 和 10 段)；
4. 修正《联合国争议法庭规约》的规定，设两名兼职法官，而不是两名半职法官，兼职职位按全职法官薪酬的 75%供资(第 12 段)；
5. 为联合国争议法庭法官和书记官长每年两次每次为期一周的全体庭议核拨经费(第 13 段)；
6. 为视频会议、口译、笔译和获取法律研究资源核拨充足的经费(第 14 段)；
7. 核拨充足的经费，确保为在联合国争议法庭的口头证词提供录音誊本，以便必要时作为上诉记录(第 15 段)；
8. 向联合国争议法庭庭长提供行政支助(第 16 段)；
9. 为联合国上诉法庭每年三次每次为期两周的庭议提供经费(第 19 段)；
10. 审查向联合国上诉法庭法官支付的薪酬，考虑每年为所有工作支付的一笔总付薪酬(第 20 段)；



11. 向联合国上诉法庭法官和联合国争议法庭半职法官每月支付津贴，用于适当支付因特网接入、计算机使用的费用和有关行政费用(A/65/304，第 25 段和第 34(c)段)；
12. 大会请会员国审视各自国家法官的薪酬规则，以便使国家法官在被任命担任得到承认的国际法庭的法官后能领取薪酬(A/65/304，第 34(a)段)；
13. 根据重新设计小组和秘书长原先的建议，扩大联合国上诉法庭的工作人员编制(第 21 段)；
14. 大会赋予联合国上诉法庭和联合国争议法庭的法官以助理秘书长职等(第 22 段)；
15. 拟定新的司法任职誓词(第 23 段)；
16. 根据法官在本组织内的独立地位，重新考虑对法官适用《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》(ST/SGB/2002/9)(第 24 段)；
17. 授权内部司法理事会启动一个多方参与的进程，为工作人员和管理当局的法律代表拟定行为守则草案并把草案提交给大会第六十七届会议(第 26 段)；
18. 核准关于联合国争议法庭和联合国上诉法庭的命令具有约束力的原则(A/65/304，第 42 段)；
19. 为法官、书记官长和内部司法办公室工作人员编列足额差旅费(第 27 段)；
20. 作为紧急事项，提供装备适当的审判室，供联合国争议法庭在日内瓦、内罗毕和纽约使用，并供联合国上诉法庭在日内瓦、内罗毕和纽约三处中的一个工作地点庭议时使用，同时为法官安排配备适当的办公室(第 28 段)；

#### **内部司法办公室**

21. 为了保持工作人员对内部司法办公室独立性的信任，内部司法办公室直接向大会报告工作(A/65/304，第 56 段)；
22. 增加对内部司法办公室的行政支助(第 32 段)；
23. 根据秘书长原先的建议，把内部司法办公室执行主任的员额改叙为助理秘书长职等(第 33 段)；
24. 对管理人员进行关于内部司法制度改革的较广泛培训，特别是在总部之外的工作地点进行这样的培训(第 34 段)；

#### **工作人员法律援助办公室**

25. 设立两个 P-4 职等的法律干事员额(第 42 段)；

26. 为亚的斯亚贝巴、贝鲁特、日内瓦和内罗毕提供一般事务行政工作人员(第 41 段);

#### 内部司法理事会

27. 为每年的两次会议提供充足的资源(第 46 段);

#### 管理评价股

28. 扩大管理评价股的人员编制和权限(第 51-53 段)

29. 作出规定,允许管理评价股在双方同意的情况下延长管理评价时限(第 53 段)

#### 审查规约

30. 提及司法员额所需经验时,清楚说明同等经验是指司法经验,还是指行政法经验;修正《联合国争议法庭规约》第四条第三款第(二)项和《联合国上诉法庭规约》第三条第三款第(二)项,明确规定法官的资格是“应在一国辖区或在一国际法庭具有至少 10 年(联合国争议法庭)和 15 年(联合国上诉法庭)的司法或裁判经验,此经验须与相关法庭的工作有关”(第 55 段);

31. 修订联合国上诉法庭庭长授权联合国争议法庭三名法官组成分庭审理案件的法定要求,允许由争议法庭庭长确定是否需要(第 56 段)。

32. 修正《联合国争议法庭规约》第八条第三款,删除最后一句话,并把该款修改为允许争议法庭在特殊情况下免除或中止管理评价的时限,授权管理评价股在争议双方同意的情况下延长时限(第 57 段);

33. 修正《联合国争议法庭规约》第七条第一款和《联合国上诉法庭规约》第六条第一款,规定须向有关各方通报修正程序规则的提议,使他们能够向有关法庭提出意见(第 58 段);

34. 在两份规约中增加一项规定,即内部司法办公室执行主任编制法庭预算时,须与联合国争议法庭和联合国上诉法庭的庭长协商,让他们有合理机会发表意见和提供信息(第 59 段);

#### 正式与非正式系统的关系

35. 鼓励使用非正式解决争端的机制应该针对联合国全体雇员;应该大力鼓励工作人员和管理当局使用非正式机制(A/65/304, 第 84 段);

36. 向工作人员和管理当局提供更多的关于非正式解决争端的培训(A/65/304, 第 84 段);

37. 参加调解的管理人员需要有达成商定的和解协议的适当授权(A/65/304, 第 85 段);

38. 经授权的管理人员达成理赔协议后，本组织应保证支付理赔额(A/65/304，第 85 段)；

39. 在工作人员寻求非正式解决争端期间，应暂停对某一决定进行管理评价的期限(A/65/304，第 87 段)；

#### 纪律程序

40. 优先开展对纪律事项提出的改革(A/65/304，第 94 段)

凯特·奥里甘(签名)

辛哈·巴斯纳亚克(签名)

珍妮·克利夫特(签名)

弗兰克·埃珀特(签名)

杰弗里·罗伯逊(签名)

## 附件

### 《联合国争议法庭和联合国上诉法庭法官行为守则》

#### 序言

鉴于《世界人权宣言》确认，人人完全平等地有权由一个独立而无偏倚的法庭进行公正的和公开的审讯，以确定其权利和义务，乃一项基本原则，

鉴于这一权利在一系列重要国际人权文书、包括《公民权利和政治权利国际公约》中得到认可和详细阐述，

鉴于大会在2007年4月4日第61/261号决议第4段中决定按照国际法有关规则及法治原则和正当程序原则，建立一个独立、透明、专业化、资源充足和权力分散的新内部司法系统，确保工作人员的权利和义务得到尊重，并对管理人员和工作人员都实行问责制，

鉴于公平解决雇佣申诉将有助于联合国高效开展工作并加强本组织的廉政；

鉴于在联合国工作环境中，公众对内部司法系统的信任以及对联合国争议法庭和联合国上诉法庭道德权威和公正性的信任至关重要，

鉴于法官个人和全体必须尊重司法职责，视其为公众信任，并努力增进且维持人们对内部司法系统的信任，

亦鉴于《联合国关于司法机关独立的基本原则》旨在确保和提高司法机关的独立性，并为内部司法提供指导，

兹采纳以下价值观和原则，以建立联合国争议法庭和联合国上诉法庭的法官行为标准，为法官提供指导，亦协助联合国工作人员和管理人员更好地理解和支持联合国争议法庭和联合国上诉法庭在联合国内部的工作：

#### 1. 独立性

(a) 法官必须维护联合国内部司法系统的独立性和诚信，必须独立履行职责，不受来自任何当事方或方面的不适当的影响、诱导、压力或恐吓；

(b) 为保护法庭的机构独立性，法官必须采取一切合理步骤，确保个人、当事方、机构或国家均不得直接或间接干扰法庭工作；

#### 2. 公正性

(a) 法官在审理一切事项时必须以无畏、不偏袒且不存偏见的方式行事；

(b) 法官必须确保其任何时候的行为均能维持所有人对法庭公正性的信任；

(c) 如果发生以下情况，法官必须自行回避案件：

(一) 法官确有利益冲突或实际上有偏见；

(二) 根据适当知情之人的合理看法，法官有利益冲突或偏见；

(三) 法官个人知悉与诉讼有关的受争议证据事实；

(d) 法官不得因非实质性理由而自行回避。法官在决定申请自行回避时必须说明理由；

(e) 法官必须及时向各当事方披露在具体事项中被合理视为应导致申请回避的事由；

(f) 如果法官的任何家庭成员是案件的诉讼当事人或代表诉讼当事人，或者对于案件结果有重大利益，则该法官不得参与该案件的裁决；

(g) 为决定是否应自行回避某一事项，法官必须知悉其个人财务利益及其作为受托人的财务利益，并应在合理范围内尽可能做出努力，了解其直系家庭成员的财务利益；

(h) (一) 法官不得直接或间接地洽谈或接受与其司法职务不符的、或者可以被合理视为酬金或可能影响其偏袒某一具体当事方的任何薪酬、收入、补偿、馈赠、优待或特权；

(二) 法官可接受象征性礼物、装饰品、奖赏或利益，惟不得导致第(一)分段所述与其司法职务不符或可以被合理视为的各种情形；

(i) 法官不得从事不符合或有损其法官身份所要求的独立性及其公正性的任何金融、政治或商业交易或活动，包括筹资活动，只要该等交易或活动可能被合理视为法官利用司法职务或者在任何其他方面不符合联合国的司法职责。法官如果不能确定某种行为是否违反这一规定，可以请法庭的首席法官联络内部司法理事会主席。理事会应审议该事项并告知相关法官拟议行为是否与本规定相冲突；

### 3. 诚信

(a) 法官必须具备高尚品格，不仅在履行职责时，而且在任何时候都做到公正行事，并遵循本《守则》所载的价值观和原则；

(b) 法官必须在任何时候，包括不履行公务期间，遵守其居住、工作或访问国家的法律；

(c) 如果法官患有疾病或出现可能影响其履行职责的其他情况，必须通知法庭的首席法官；

#### 4. 正当得体

(a) 法官必须展现并促进高标准的司法行为，以增强人们对联合国司法诚信的信任；

(b) 除执行司法职务之外，法官不得公开评论法庭尚未审结的任何案件的案情，或者作出根据合理预期可能会影响诉讼结果或损害明显的程序公平的评论；

(c) 法官受专业保密义务的约束，应对法官之间的审议及其在履行职责过程中获得的保密信息予以保密；

(d) 法官与其他公民无异，均可享有言论、信仰、结社及集会自由，惟于行使这些自由时，法官必须适当顾及本《守则》所载价值观和原则；

(e) 法官不得使用或借用司法职务的声望，藉以增加法官本人、其家庭成员或任何其他人的私人利益，法官亦不得造成任何人可能对其施加不当影响的印象；

(f) 法官与作为当事方或法律代理人的工作人员以及经常出现在该法官主持的法庭上的其他人之间的私人关系，必须避免出现让人有理由担心存在偏袒或不公的情况；

(g) 联合国争议法庭的全职法官不得开业当律师，但可以为家庭成员、朋友、慈善组织和类似机构无偿提供非正式咨询意见；

(h) 法官应尽最大努力促进法庭的共同合作。为此，法官必须礼貌待人，尊重其他人、包括法庭工作人员的尊严；

(i) 法官可以组织或加入法官协会；

(j) 在适当并且有效履行司法职责的前提下，法官可以参加任何合法活动，惟不得损害联合国司法职务在通情达理的社会成员心目中的声誉；

#### 5. 透明

法官必须遵循司法公开原则，即必须让人们看到正义得到伸张，并且必须采取合理步骤确保法庭在处理案件时遵循这一原则；

#### 6. 诉讼程序公平

(a) 法官必须在公平的诉讼程序中得出事实结论和应用适当的法律，藉此解决争议。这包括以下职责：

(一) 从文字和精神两方面遵守“听取另一方” (*audi alteram partem*) 的规则；

(二) 保持明显的公正性；

(三) 公布所作裁决的理由；

(b) 法官不得以种族歧视、性别歧视或其他歧视方式行事；法官必须维护并尊重《联合国宪章》、《世界人权宣言》和《公民及政治权利国际公约》所载原则。法官不得以言语或行为不公平地歧视任何个人或群体，亦不得滥用赋予其的权力和职权；

(c) 法官不得允许法庭工作人员、在法庭上出庭的法律代理人或受法官领导或控制的其他人以种族歧视、性别歧视或其他歧视方式行事；

(d) 法官有义务保护证人和当事方在法庭诉讼程序中不受骚扰和欺侮；

(e) 法官在进行司法程序时必须礼貌对待法律代理人、当事方、证人、法庭工作人员、其他法官和公众，并要求上述人员礼貌待人；

(f) 法官必须维持法庭诉讼的秩序，必要时可将扰乱或威胁要扰乱司法秩序的任何人驱逐出诉讼程序；

## 7. 称职与尽责

(a) 法官应尽力履行被指派的所有司法职责，包括与司法职务或法庭运作有关的任务，并应以高效和专业的方式及时处理司法工作；

(b) 法官必须及时对案件做出裁决或裁定。除非有特殊情况，法官应在听讯结束或书面陈述完结后三个月内做出裁决；联合国上诉法庭法官应在审理案件的庭期结束后三个月内做出裁决；

(c) 法官必须配合对其职务行为进行的正式调查；

(d) 法官不得从事有损于有效快速进行司法或法庭工作的行为；

(e) 从事司法工作期间，除非法官有充足理由，否则必须在其正常工作时间内根据法庭成员的决定在分庭出庭，并在规定时间内参加听讯和法庭审议。如果不能出席，法官必须提前通知法庭的首席法官。如果法官拟缺勤超过 3 天，必须取得法庭首席法官的批准；

(f) 法官必须尊重并遵守其所在法庭首席法官的合理行政要求；

(g) 法官必须采取合理步骤，维持必要的专业能力水平并了解国际行政和就业法的有关发展趋势以及国际人权规范；

(h) 法官的司法职责重于其他职责和活动。