



第七十一届会议  
临时议程\* 项目 139  
人力资源管理

2015 年 7 月 1 日至 2016 年 6 月 30 日期间秘书长处理纪律事  
项和可能犯罪行为案件的做法

秘书长的报告

摘要

本报告应大会第 59/287 号决议第 16 段的要求提交，该段要求每年向会员国通报对不当行为和(或)犯罪行为已获证实的案件采取的所有行动、按既定程序和条例采取的纪律行动以及酌情采取的法律行动。报告所涉期间为 2015 年 7 月 1 日至 2016 年 6 月 30 日。

请大会注意本报告。

\* A/71/150。



## 一. 引言

1. 本报告应大会第 59/287 号决议第 16 段的要求提交。大会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。报告所涉期间为 2015 年 7 月 1 日至 2016 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告不当行为和(或)犯罪行为的最常见例子及就此采取的纪律行动, 包括法律行动, 但应当注意保护有关工作人员的隐私。
3. 根据大会第七十届会议续会期间第五委员会提出的要求, 下文第二节载有提交给大会第六十九和第七十届会议的关于秘书长处理纪律事项做法的报告概览。第三节概述了纪律事项行政机制, 以便理解第四节和第五节所载信息的来龙去脉。第四节概述了在本报告所述期间的不当行为已获证实的案件。第五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), 以及关于对 2009 年 7 月 1 日以来采取的纪律措施进行上诉情况的信息。第六节介绍了秘书长处理可能属于犯罪行为案件的做法。

## 二. 提交给大会第六十九和第七十届会议的关于秘书长处理纪律事项做法的报告概览

4. 在大会第六十九和第七十届会议期间, 秘书长提交了两份关于该主题的报告, 分别是涉及 2013 年 7 月 1 日至 2014 年 6 月 30 日期间的报告(A/69/283)和 2014 年 7 月 1 日至 2015 年 6 月 30 日期间的报告(A/70/253)。在 2013/14 年度和 2014/15 年度报告所涉期间, 采取了处罚措施的不当行为最常见的类型是偷窃、挪用、虚报、假证明和滥用联合国财产。与 2013/14 年度报告所述期间相比, 在 2014/15 年度报告所述期间, 发生了更多攻击和虐待行为的案件。在 2014/15 年度报告所述期间, 还发生了一些不当或扰乱行为的案件, 大多数归咎于一次维持和平任务中工作人员的抗议行动。2014/15 年度报告所述期间的结案数量(148 宗案件)比 2013/14 年度报告所述期间(115 宗案件)多 30 多宗。据认为, 这至少部分是因为一些“集体”案件可以整批处理。对采取的纪律措施提出质疑的案件从 2 个增加到 7 个。提出质疑的数目增加被认为是微不足道的。2013/14 年度报告所述期间只有 2 个质疑, 应被视为数目极低。在 2013/14 年度(140 宗案件)和 2014/15 年度(143 宗案件), 人力资源管理厅收到的案件数量保持稳定。因涉嫌犯罪而移交给国家当局的案件数量仍然相当稳定, 2013/14 年度报告所述期间为 11 宗, 2014/15 年度报告所述期间为 8 宗。
5. 第五节载有关于过去 5 个报告所述期间(包括 2013/14 年度和 2014/15 年度)的比较分析和趋势情况。

### 三. 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>

6. 《联合国宪章》第一百零一条第三项指出，“办事人员之雇用及其服务条件之决定，应以求达效率、才干及忠诚之最高标准为首要考虑”。

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

#### B. 不当行为

8. 《工作人员条例》10.1(a)规定，“秘书长可对实施不当行为的工作人员采取纪律措施”。《工作人员细则》10.1(a)规定，“工作人员不遵守《联合国宪章》、《工作人员条例》和《工作人员细则》及其他相关行政通知规定的义务，或不遵行国际公务员应有的行为标准，即可构成不当行为，可能导致提起纪律程序和就不当行为采取纪律措施”。此外，《工作人员细则》10.1(c)规定，“对不当行为指控展开调查、提起纪律程序以及采取纪律措施的决定，由秘书长或经授权的官员行使酌处权作出”。在这些规定之下，秘书长在确定何为不当行为并采取纪律措施时拥有广泛酌处权。关于订正纪律措施和程序的行政指示(ST/AI/371/Amend.1)提供了可采取纪律措施的更多行为实例。<sup>2</sup> 2016年4月举行的工作人员和管理当局委员会年度会议上讨论了关于调查和纪律程序的一项新的行政指示，2016年6月送发征求更广泛的意见。目前预计将在2016年下半年颁布一项新政策。

#### C. 程序公正

9. 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。

10. 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。助理秘书长将根据工作人员提出的评论意见，决定是否在采取或不采取行政行动的情况下结案，或是建议采取一项或多项纪律措施。在后一种情况下，主管管理事务副秘书长将决定是否采取《工作人员细则》

<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》(<https://hr.un.org/handbook>)中“职责、义务和特权”以及“内部司法与纪律事项”标题下查询。

<sup>2</sup> 另见秘书长发布的关于禁止歧视、骚扰(包括性骚扰)和滥用权力的公报(ST/SGB/2008/5)。

10.2(a)规定的一项或多项纪律措施。在一些情况下，就移送人力资源管理厅的事项采取的第一步并非启动纪律程序，而是征求工作人员的评论意见。《工作人员细则》10.2(c)规定，如果考虑训斥处分，须征求工作人员评论意见，协助人力厅决定是否启动纪律程序。

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

12. 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

13. 《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(即可对每个案件采取不止一种措施)：

- (a) 书面训斥；
- (b) 职等内降一级或多级；
- (c) 在规定的期间内暂停例常加薪资格；
- (d) 在规定的期间内停职停薪；
- (e) 罚款；
- (f) 在规定的期间内暂停被考虑晋升的资格；
- (g) 降职并在规定的期间内暂停被考虑晋升的资格；
- (h) 离职，提前通知或给予代替通知的补偿金，给予或不给予解雇补偿金；
- (i) 开除。

14. 在确定适当措施时，每个案件都是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，包括从严和从宽情节。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

<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。2014年9月，再次确认了这一试行的授权。在调查和纪律程序期间安排工作人员休带薪行政假的准则可在《人力资源手册》(<http://hr.un.org/handbook>)中的“内部司法与纪律事项”标题下查询。关于调查和纪律程序(见上文第8段)的行政指示草案预计于2016年下半年颁布，该草案将反映出这一授权。管理工作组还将进一步讨论外勤工作人员管理权力转给主管外勤支助事务副秘书长的事项，详见秘书长关于联合国内部司法的报告(A/68/346)附件七。

<sup>4</sup> 联合国争议与上诉法庭有关纪律案件的判决可在内部司法办公室网站([www.un.org/en/oaj](http://www.un.org/en/oaj))上查阅。

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

15. 书面和口头申斥、追回应缴还本组织的款项以及安排休带薪或停薪行政假均不被视为纪律措施。申斥是维持适当行为标准和促进问责制的重要行政措施。警告或告诫信是管理措施，以期增强对适当的行为标准的认识。此外，在某一行为可构成影响业绩的不当行为时，该问题可在业绩管理框架内处理。这可包括培训、咨询、不续签合同或终止任用。

### 四. 2015年7月1日至2016年6月30日期间采取纪律措施的案件摘要<sup>5</sup>

16. 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。

17. 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。可能的加重处罚情节的例子包括屡犯不当行为、意图获取个人利益以及不当行为造成的损害程度。可能的减轻处罚情节的例子包括真诚反省和在过程初期自愿披露不当行为。

18. 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。当人力资源管理局的复核表明并无足够证据将某个事项作为纪律案件追究时，或者当工作人员对不当行为的正式指控提出令人满意的解释时，就会结案。工作人员在调查或纪律程序结束前退休或以其他方式离开本组织，也会结案，除非继续追究符合本组织的利益。对于大部分与前工作人员相关的案件，将予以记录并放入前工作人员的公务身份档案，以便在该工作人员重新加入本组织时进一步审议此事项。在这方面，关于施行定期任用的行政指示(ST/AI/2013/1)第3.9节规定：前工作人员“在受到不当行为调查或被提起纪律程序期间辞职……则无资格重新受雇，除非前工作人员同意配合正在进行的调查或纪律程序直至其完成”。酌情将这一规定存入公务身份档案。

19. 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，

<sup>5</sup> 截至本报告提出之日，摘要中所载的信息均属实。

或工作人员偿还了所涉资金。目前是按《工作人员细则》10.1(b)为本组织追回财务损失；根据该项规定，如果所涉行为被秘书长认定为构成不当行为，并且所涉工作人员的行动使本组织蒙受了财务损失，且所涉行动被确定为故意、轻率或严重疏忽，则可要求该工作人员向本组织全部或部分赔偿损失。对修订中的关于调查和纪律事项行政指示的一项拟议修改(见上文第 8 段)是，详细制定关于为本组织追回已确认不当行为所造成损失的程序，从而加强施行追回的法律框架。

#### A. 滥用权力、骚扰和歧视

20. 一名工作人员被发现实施构成骚扰的行为。处置：训斥。上诉：无。

#### B. 盗窃和挪用

21. 一名工作人员未经许可参与拿走了装载预制建筑模块的两个海运集装箱。处置：开除。上诉：无。

22. 一名安保工作人员未经许可拿走属于他人并委托安保人员保管的一瓶酒。处置：开除。上诉：向争议法庭提出上诉，案件仍在审理。

23. 一名工作人员未经许可参与拿走属于本组织的 96 张波纹金属板。有减轻处罚情节，包括该工作人员在早期承认其行为。处置：离职，给予代替通知的补偿金，不给予终止任用偿金。从该工作人员处追回 260.30 美元。上诉：无。

24. 一名工作人员未经许可试图从联合国大院拆除属于本组织的一个发电机部件。处置：离职，给予代替通知的补偿金，不给予终止任用偿金。上诉：无。

25. 一名工作人员未经许可拿走属于本组织的燃料，也没有举报其他工作人员拿走属于本组织的燃料。有减轻处罚情节，包括该工作人员在早期承认其行为。处置：离职，给予代替通知的补偿金，不给予终止任用偿金。从工作人员处追回 1 400 升燃油。上诉：无。

26. 一名工作人员未经授权拿走属于本组织的建筑材料。有减轻处罚情节，包括部分返还联合国财产。处置：离职，给予代替通知的补偿金，不给予终止任用偿金。上诉：向争议法庭提出上诉，案件仍在审理。

27. 两名工作人员未经许可参与拿走属于本组织的电缆。有减轻处罚情节，包括该工作人员在早期承认其行为。处置：离职，给予代替通知的补偿金，不给予离职补偿金。从工作人员手里追讨回 91 米电缆的等值资金(1 691.69 美元)。上诉：无。

28. 一名安保工作人员未经许可，试图参与拿走属于本组织的建筑材料，且在履行职责时轻率或严重疏忽。处置：开除。上诉：针对纪律措施的上诉期限尚未终止。

29. 一名工作人员未经许可拿走属于本组织的若干张床垫。有减轻处罚情节，包括该工作人员在早期承认其行为。处置：离职，给予代替通知的补偿金，不给予终止任用偿金。上诉：针对纪律措施的上诉期限尚未终止。

30. 一名工作人员明知故犯，没有遵守联合国车辆安全指示。处置：书面训斥，并追回 1 828.35 美元，该数额相当于本组织蒙受的财务损失的 25%。上诉：无。

31. 一名工作人员协助销售未经许可从本组织拿走的制冷设备，并因协助寻找买家而收取钱款。有减轻处罚情节，包括该工作人员在早期承认其行为。处置：离职，给予代替通知的补偿金和终止任用偿金。上诉：针对纪律措施的上诉期限尚未终止。

32. 一名安保工作人员未经许可拿走属于本组织的若干卷蛇腹形铁丝网，据为私用。蛇腹形铁丝网已追回。处置：开除。上诉：针对纪律措施的上诉期限尚未终止。

33. 两名工作人员未经许可取走属于本组织的 10 台制冷设备，并安排出售其中几台。处置：开除。上诉：针对纪律措施的上诉期限尚未终止。

### C. 虚报和假证明

34. 一名工作人员在申请本组织一个工作职位时谎报与另一位现任工作人员的家庭关系。有减轻处罚情节，包括反省。处置：离职，给予代替通知的补偿金和终止任用偿金。上诉：向争议法庭提出申诉，案件仍在审理。

35. 一名工作人员参加了某职位空缺的候选人笔试，该工作人员负责实施考试，事先得到一份试题副本得知内容。处置：职等内降一级，在两年内暂停考虑其晋升资格。上诉：向争议法庭提出申诉，案件仍在审理。

36. 一名工作人员向另一名工作人员发送试题，期望后者在参加征聘考试前先了解试题内容。处置：等于一个月净基薪金数额的罚款和书面训斥。上诉：无。

37. 一名工作人员在参加考试前收到试题内一道问答题的副本，复习了题目，并随后把该题目转给两名工作人员。处置：离职，给予代替通知的补偿金和终止任用偿金。上诉：向争议法庭提出申诉，被驳回；前工作人员向上诉法庭提出申诉，目前案件仍在审理。

38. 一名工作人员向一名非本组织人员提出以金钱为换取条件为其谋求联合国职位。有减轻处罚情节，包括该工作人员在早期承认其行为。处置：离职，给予代替通知的补偿金，不给予终止任用偿金，处以等于一个月净基薪金数额的罚款。上诉：无。

39. 一名安保工作人员误导他人，称可协助从联合国渠道购买一辆车。处置：离职，给予代替通知的补偿金，不给予终止任用偿金。上诉：无。

40. 一名工作人员提交了包含不实信息的保险索赔。有减轻处罚情节，包括该工作人员在早期承认其行为。该工作人员没有获得赔付。处置：离职，给予代替通知的补偿金，不给予终止任用偿金。上诉：无。

41. 一名工作人员谎称自己为合法中介，与可能购买本组织在售车辆的人交涉。处置：离职，给予代替通知的补偿金，不给予终止任用偿金。上诉：无。
42. 一名工作人员提交了包含不实信息的保险索赔。有减轻处罚情节，包括该工作人员长期为组织服务。该工作人员没有获得赔付。处置：离职，给予代替通知的补偿金和不给予终止任用偿金。上诉：向争议法庭提出上诉，目前案件仍在审理。
43. 一名工作人员提交了一项或多项教育补助金申请，其中载有虚假、误导和(或)不准确及(或)不正确的信息、签名和(或)印章。超出该员工应享福利部分的金额已通过抵减其合理教育补助金追回。处置：开除。上诉：向争议法庭提出上诉，目前案件仍在审理。
44. 一名工作人员伪造印章与签名，篡改教育补助金表格。有减轻处罚因素，包括该工作人员申报的金额低于其本应获得的金额。处置：离职，给予代替通知的补偿金，不给予终止任用偿金。上诉：无。
45. 一名工作人员申请本组织职位时虚报其学历，并提供了假文凭。处置：离职，给予代替通知的补偿金，不给予终止任用偿金。上诉：无。
46. 一名工作人员提交了包含不实信息的保险索赔。虚报的索赔金额共计 3 663 美元，会在该员工最后发放的福利中追回。处置：开除。上诉：无。
47. 一名工作人员在申请本组织职位时谎报自己的学历。有减轻处罚情节，包括该工作人员在早期承认其行为。处置：离职，给予代替通知的补偿金和终止任用偿金。上诉：无。
48. 一名从事财务助理的工作人员利用其办公室谋私利，从银行获取贷款，并在申请本组织职位时谎称自己从未被逮捕。那次被捕与一项调查相关，发生在十多年前，并随后结案，这被视为减轻处罚的情节。处置：离职，给予代替通知的补偿金，不给予终止任用偿金。上诉：无。
49. 一名工作人员提交的文件包含由其配偶提供的不实信息，声称该工作人员的受扶养人接受了医疗服务，这些文件是申报费用偿付的证明材料。证据显示，该工作人员不清楚这些不实信息，也没有理由怀疑信息有误。该工作人员没有获得偿付。处置：职等内降两级以及书面训斥。上诉：无。
50. 一名工作人员在申请本组织职位时虚报学历和工作经验。处置：离职，给予代替通知的补偿金，不给予终止任用偿金。上诉：针对纪律措施的上诉期限尚未终止。
51. 一名工作人员抄袭了属于另一名工作人员的部分简历，并以此作为自己的简历提交。个人简历似乎反映了该工作人员真实的经历。处置：职等内降两级以及书面训斥。上诉：针对纪律措施的上诉期限尚未终止。



52. 一名工作人员充当中介，向个体订约人许诺安排在本组织就业，不当收受金钱。该工作人员发挥了次要作用，这被视为减轻罪行的情节。处置：离职，给予代替通知的补偿金，给予终止任用偿金。上诉：无。

53. 一名工作人员未经许可创建了自己三个月的出勤报告，伪造报告中其他工作人员的签名并提交报告。有减轻处罚因素，包括该工作人员为本组织服务了很长时间。处置：离职，给予代替通知的补偿金，给予终止任用偿金。上诉：针对纪律措施的上诉期限尚未终止。

#### D. 擅自在外活动

54. 一名工作人员未经秘书长授权，用自己联合国电子邮箱帐号，向联合国大家庭内的潜在顾客传播其兄弟姐妹的午餐外送业务相关信息，并容许其家庭佣工派送预订的午餐。处置：职等内降两级以及书面训斥。上诉：针对纪律措施的上诉期限尚未终止。

55. 一名工作人员未经秘书长授权，为一个或多个非联合国组织提供口译和笔译服务，以换取报酬。有减轻处罚情节，包括该工作人员为本组织长期服务。处置：职等内降两级，处以两个月基薪净额的等额罚款以及书面训斥。上诉：针对纪律措施的上诉期限尚未终止。

56. 一名工作人员未经许可在国家选举中成为政治职务候选人。该工作人员此前曾被告诫勿作出此举，并同意不成为候选人。该工作人员出尔反尔，明显无视《联合国工作人员条例和细则》，此为加重处罚情节。处置：离职，给予代替通知的补偿金，给予终止任用偿金。上诉：针对纪律措施的上诉期限尚未终止。

57. 工作人员未经秘书长授权，在联合国任职期间，同时受雇于一准政府机构。处置：职等内降两级，两年内暂停考虑晋升的资格并予以书面训斥。上诉：针对纪律措施的上诉期限尚未终止。

#### E. 攻击和虐待行为

58. 一名工作人员在联合国大院入口辱骂和殴打非工作人员。这一事件发生时，受害人正在行使警卫职能，这被视为加重处罚情节。处置：离职，给予代替通知的补偿金，不给予终止任用偿金。上诉：向争议法庭提出上诉，案件仍在审理。

59. 一名工作人员殴打第三方，致其住院留医。处置：开除。上诉：针对纪律措施的上诉期限尚未终止。

60. 一名工作人员在非值班时间攻击并持刀伤害一名非工作人员，违反了当地法律。处置：离职，给予代替通知的补偿金，不给予终止任用偿金。上诉：针对纪律措施的上诉期限尚未终止。

61. 一名工作人员辱骂其主管和另一名工作人员，朝两者投掷一块大石头，并在当天晚些时候推搡主管。该工作人员还用一把钥匙自毁面容，并声称是主管所为。

处置：离职，给予代替通知的补偿金，不给予终止任用偿金。上诉：针对纪律措施的上诉期限尚未终止。

62. 两名工作人员发生肢体冲突。两名工作人员均为本组织长期服务，构成减轻处罚情节。处置：离职，给予代替通知的补偿金，不给予离职补偿金。上诉：针对纪律措施的上诉期限尚未终止。

63. 一名工作人员酒后驾驶联合国班车，并殴打另一名工作人员。有减轻处罚情节，包括该工作人员在早期承认其行为。处置：离职，给予代替通知的补偿金，给予离职补偿金。上诉：无。

64. 一名工作人员殴打一名妇女，这名妇女是联合国志愿者，曾与该工作人员恋爱。事发时间已经久远，这被视为减轻处罚情节。处置：离职，给予代替通知的补偿金，不给予终止任用偿金。上诉：针对纪律措施的上诉期限尚未终止。

65. 一名工作人员殴打另一名工作人员，击打其脸部。处置：离职，给予代替通知的补偿金，不给予终止任用偿金。上诉：针对纪律措施的上诉期限尚未终止。

66. 一名工作人员在本组织休闲设施内威胁损坏他人的私人财产。处置：职等内降两级以及书面训斥。上诉：针对纪律措施的上诉期限尚未终止。

67. 一名工作人员殴打另一名工作人员。有减轻处罚情节，包括另一名工作人员的肢体回应。处置：离职，给予代替通知的补偿金，不给予终止任用偿金。上诉：针对纪律措施的上诉期限尚未终止。

#### F. 违反当地法律

68. 一名工作人员拥有若干象牙手镯，违反当地法律。处置：一年内暂停考虑其例常加薪资格及书面训斥。上诉：无。

69. 一名工作人员被裁定收受被盗财产，违反当地法律。处置：开除。上诉：无。

#### G. 未履行个人义务

70. 一名工作人员未履行判决书上列明的私人法定义务，该判决书命令该工作人员支付子女抚养费。尽管判决书对其不利，但该工作人员仍不承认债务，且没有任何解决问题的努力，这些均构成加重处罚情节。处置：一年内暂停考虑其例常加薪资格及书面训斥。该工作人员还被要求定期报告为履行其私人法定义务所采取的步骤。根据秘书长关于工作人员的家庭、子女抚养义务的公报(ST/SGB/1999/4)，还暂停发放该工作人员的部分薪酬。上诉：无。

#### H. 性剥削和性虐待

71. 一名工作人员使用其公务手提电脑获取色情内容。此外，该工作人员还使用娼妓服务。有减轻处罚情节，包括该行为发生很久后才曝光。处置：离职，给予

代替通知的补偿金，不给予终止任用偿金。上诉：向争议法庭提出上诉，案件仍在审理。

72. 一名工作人员与两名未成年人性交，违反了会员国有关性虐待、强奸、性侵犯未遂和协助卖淫的刑事法规。处置：开除并处以相当于三个月月薪净额的等额罚款。上诉：争议法庭维持原判(UNDT/2016/086)。

73. 一名工作人员向他人索取钱财，并(或)性骚扰、(或)试图性剥削与虐待他人。这些人或寻求在本组织就业，或正以独立承包人身份在该工作人员下属工作。处置：开除。上诉：无。

#### I. 滥用联合国财产或资产

74. 一名工作人员未经许可驾驶联合国一台车辆，且辱骂另一位工作人员。处置：职等内降两级以及书面训斥。上诉：无。

75. 一名工作人员利用联合国财产和资产服务私人目的，方便自己参与外部活动。处置：职等内降两级以及书面训斥。上诉：无。

76. 一名工作人员未经许可，担任个人设计师，使用其联合国电脑和电子邮箱帐号，并接受其中一些人给予的报酬。处置：职等内降一级以及书面训斥。上诉：无。

77. 一名警卫把一把枪和弹药放在联合国车辆里，无人看管，之后枪与弹药被盗。如此处置枪支弹药直接违反枪支标准操作程序。处置：离职，给予代替通知的补偿金，给予终止任用偿金。上诉：向争议法庭提出上诉，案件仍在审理。

78. 一名工作人员允许一名非工作人员获取前者可得的本组织的信息通信技术资源。处置：职等内降两级以及书面训斥。上诉：针对纪律措施的上诉期限尚未终止。

#### J. 其他

79. 一名工作人员索取并获得个体订约人支付的钱款，以换取他们的就业、继续就业或在一特派团的预期就业。有减轻处罚情节，包括该行为曝光时离发生时间已经久远。处置：离职，给予代替通知的补偿金，不给予终止任用偿金。上诉：无。

80. 在出口处执行安保职能的两名工作人员未能搜查一辆联合国车辆的装载物，违反职责要求，导致有人未经许可取走本组织的若干张床垫。处置：降一职级，在两年内暂停考虑其晋升资格。上诉：针对纪律措施的上诉期限尚未终止。

81. 一名工作人员没有披露其与本组织职位申请人之间的婚姻关系。该工作人员为面试小组成员，并就该申请人提出了推荐意见。处置：降一职等，两年内暂停被考虑晋升的资格，并处以三个月月薪净额的等额罚金。上诉：针对纪律措施的上诉期限尚未终止。

82. 一名工作人员酒后驾驶联合国车辆，并携带其勤务武器。地方当局的参与，及该工作人员的行为违反了其作为警卫的核心职责，均作为加重处罚的情节。处置：离职，给予代替通知的补偿金，不给予终止任用偿金。上诉：针对纪律措施的上诉期限尚未终止。

## 四. 本报告所述期间收到和结案的案件数据

### A. 本报告所述期间结案的案件

83. 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。表格还说明了自 2009 年 7 月 1 日以来就采取的纪律措施向争议法庭和上诉法庭提出的上诉情况。

84. 通常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，一些因素继续影响纪律案件的处理速度，包括如以前所报告的，争议法庭和上诉法庭涉及证据标准和证人证词可靠性的判例。<sup>6</sup> 在这方面，由于上述法庭实行严格的标准，因而需要人力资源管理厅作出更为详尽的分析，并审视每一个案件的方方面面。案件移送到人力厅后，经常需要作出澄清和(或)进一步调查。需要从调查实体获得更多投入大大增加了处理移送事项所需的时间。

85. 用于处理案件的时间还包括在纪律程序期间相关工作人员对不当行为指控作出答复，以及人力资源管理厅获取任何进一步相关资料所需时间，这段时间可能较长，因为工作人员可要求延期，以便咨询律师。<sup>7</sup> 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)调查实体提供的证据，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>8</sup>

86. 应当指出的是，各表所反映的是在本报告之前和期间移送人力资源管理厅、但在本报告所述期间结案的案件数。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 8.6 个月。与前一个报告期(8.4 个月)相比，本报告所述期间，人力厅处理案件所花费的时间只是稍微延长。若干因素导致了所用的

<sup>6</sup> 特别是上诉法庭在“Molari”案(2011-UNAT-164)中的裁决，其中规定在可能导致解雇的纪律案件中的举证标准应“确凿和令人信服”，这往往使人力资源管理厅需要在案件移送初始请调查实体提供进一步信息。还应指出的是，争议法庭在“申诉人”案(UNDT/2013/086)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> 在本报告所述期间，处理案件所花费的时间更加延长了，因为上诉法庭的裁决认为，就上诉法庭审议中的案件来说，对工作人员施行纪律措施是非法的，因为在所涉调查中取得的证人证词没有足够的“可靠性指标”，或有其他问题。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。

<sup>8</sup> 争议法庭和上诉法庭在“Israbhakdi”案(UNDT/2012/010, 2012-UNAT-277)中确认要求将补充资料提供给工作人员进行评论。

时长，包括在其他职务上花费的时间，比如处理与歧视、骚扰(包括性骚扰)和滥用权力报告的相关事项及处理其他客户办公室的咨询请求；调查实体对提供进一步证明资料的请求做出回应所需的时间，及工作人员和工作人员法律援助办公室要求延期答复人力资源管理厅函件。

表 1  
2015 年 7 月 1 日至 2016 年 6 月 30 日期间已结案件的处理情况

处置	数目
开除	12
离职、提前通知或给予代替通知的补偿金以及给予或不给予终止任用偿金	38 <sup>a</sup>
其他纪律措施	19
行政措施	5
无措施结案	11
未作为纪律事项追究	12
工作人员在案件移送人力资源管理厅之前或之后、在纪律程序结束前离职	44
其他	2
<b>共计</b>	<b>143</b>

<sup>a</sup> 对两名工作人员施行了一项纪律措施，终结了两宗案件。因此，对 36 名工作人员施行离职、给予代替通知的补偿金及不给予终止任用偿金的处罚后，38 宗案件结案。

87. 在本报告所述期间，143 宗案件中有 12 宗(即已结案件的 8.3%)未作为纪律事项追究。在 2012、2013、2014 和 2015 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 25%、27%、20% 和 15%。未将某案件作为纪律事项追究的原因根据案件事实和情节而各有不同。“Molari”案(2011-UNAT-164)的裁决中规定，所提供的事实根据若可能导致采取解雇的纪律措施，则其必须建立在确凿和令人信服的证据之上；据认为，各调查实体这方面的意识增强，其结果是所做的调查更为彻底，而且调查实体更积极地响应人力资源管理厅关于提供进一步证明资料的要求。这反过来又导致了与三年前相比，追究的案件数量持续增加。

表 2  
本次与过去四次报告所述期间结案的案件

期间	数目
2015 年 7 月 1 日至 2016 年 6 月 30 日	143
2014 年 7 月 1 日至 2015 年 6 月 30 日	148
2013 年 7 月 1 日至 2014 年 6 月 30 日	115
2012 年 7 月 1 日至 2013 年 6 月 30 日	115
2011 年 7 月 1 日至 2012 年 6 月 30 日	155

88. 在本报告所述期间结案的案件数目与上次报告所述期间结案的案件数目类似。本报告所述期间，执行纪律措施 67 例。<sup>9</sup> 在此前于 2015、2014、2013 和 2012 年 6 月 30 日终了的四个报告期，执行的纪律措施分别为 64 例、39 例、43 例和 49 例。据认为，与 2014 年 6 月 30 日终了的两年期间相比，执行纪律措施的案件数目持续增加，这可能是由于调查实体对人力资源管理厅关于提供进一步投入的要求作出反应的程度提高，以及调查报告质量的提高。

89. 在涉及人力资源管理厅工作量的问题上，应该指出，该厅除了在处理可能应采取纪律行动的移送案件方面发挥作用外，根据关于禁止歧视、骚扰(包括性骚扰)和滥用权力的公报(ST/SGB/2008/5)规定，该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，该厅提供建议，涉及是否发起调查、酌情审查完成的调查报告以及将理由充分的书面结果告知投诉人和被控罪犯。此外，该厅定期就其他部厅对该公报相关投诉的处理工作向这些部厅提供咨询意见，并在处理该公报相关案件的不同阶段(即调查期间和之后)在争议法庭回复质疑。该厅还在监测根据该公报所提事项的进展情况方面发挥作用(见 ST/SGB/2008/5 第 5.11 和第 6 节)。鉴于此类案件的复杂性和敏感性，该厅在这些事项上的参与往往需要非常密集的资源。此外，该厅还向主管管理事务副秘书长提供了建议，这些建议涉及在其他联合国实体因任用前牵涉纪律事项的事实而终止的任用，这些案件不需要走纪律程序，但涉及范围较小的审查过程。

## B. 就纪律措施提出上诉

90. 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>10</sup> 在 2009 年 7 月 1 日以来的历次报告所述期间，被提起上诉的纪律措施在上述各期的比例分别为 26%、16%、16%、11%、5%、<sup>11</sup> 11% 和 16%。<sup>12</sup> 在本报告所述期间提出的上诉数量有所增加，但数目仍然基本符合此前历次报告期的数量。

<sup>9</sup> 这一数字反映了 69 宗案件结案，因为对于两名工作人员来说，采取一项纪律措施，完结了两宗案例。

<sup>10</sup> 在过去 7 年里，争议法庭和上诉法庭审议了 2009 年 7 月 1 日前根据以前司法制度采取的纪律措施及 2009 年 7 月 1 日后采取的纪律措施的上诉。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>11</sup> 上次报告(A/70/253)所报数字中包括 29 宗案件，其上诉期限在提交那份报告时尚未终止。在上述期限终止后，没有更多纪律措施受到质疑。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为 11%。

<sup>12</sup> 2015 年 7 月 1 日至 2016 年 6 月 30 日期间，在采取了纪律措施且上诉期限已终止的 67 宗案件中，11 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 25 宗案件的上诉期限在本报告提交之日时尚未终止。

表 3  
对 2009 年 7 月 1 日至 2016 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
2015 年 7 月 1 日至 2016 年 6 月 30 日	11	16
2014 年 7 月 1 日至 2015 年 6 月 30 日	7	11
2013 年 7 月 1 日至 2014 年 6 月 30 日	2	5
2012 年 7 月 1 日至 2013 年 6 月 30 日	5	11
2011 年 7 月 1 日至 2012 年 6 月 30 日	7	16
2010 年 7 月 1 日至 2011 年 6 月 30 日	16	16
2009 年 7 月 1 日至 2010 年 6 月 30 日	8	26

91. 2009 年 7 月 1 日之后在秘书处实施的争议法庭和上诉法庭纪律处罚裁决的数量相对较少，从判例中看到一些新趋势，即对是否按规定标准来确立采取纪律措施所依据的事实这一问题作相当大量的审查，并相当支持对秘书长处罚裁量权的尊重。表 4 列示从 2009 年 7 月 1 日至今在争议法庭和上诉法庭审理的案件结果。

表 4  
对 2009 年 7 月 1 日至 2016 年 6 月 30 日期间采取的纪律措施所提上诉的处理情况

处置	数目	百分比
答辩人胜诉且工作人员在争议法庭撤案的案件总数 <sup>a</sup>	31	76
和解	7	17
答辩人败诉案件总数 <sup>b</sup>	3	7
<b>共计</b>	<b>41</b>	<b>100</b>
工作人员在争议法庭或上诉法庭的上诉待裁决或向上诉法庭提出上诉的期限未到	16	

<sup>a</sup> 此数包括下列结果的案件：答辩人在争议法庭胜诉，工作人员未向上诉法庭提出上诉；答辩人在争议法庭和上诉法庭胜诉；工作人员在争议法庭胜诉，但答辩人在上诉法庭胜诉；工作人员撤消在争议法庭的上诉。

<sup>b</sup> 此数包括下列结果的案件：答辩人在争议法庭胜诉，但工作人员在上诉法庭胜诉；工作人员在争议法庭胜诉，答辩人未向上诉法庭提出上诉。

### C. 人力资源管理厅收到的案件

92. 本节各表列示在本报告所述期间移送人力资源管理厅的可能应采取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。

93. 在本报告所述期间收到的案件与前两个报告期相比略有减少，但与此前历次报告所述期间提到的案件数量大致相符。

表 5  
本报告和过去四次报告所述期间人力资源管理厅收到的案件

期间	数目
2015 年 7 月 1 日至 2016 年 6 月 30 日	130
2014 年 7 月 1 日至 2015 年 6 月 30 日	143
2013 年 7 月 1 日至 2014 年 6 月 30 日	140
2012 年 7 月 1 日至 2013 年 6 月 30 日	131
2011 年 7 月 1 日至 2012 年 6 月 30 日	95

94. 本报告期间涉及外勤人员的案件比例为 68%。此前四次报告所述期间的相应比例分别为 84%、51%、63% 和 72%。外地特派团案件所占比例大致符合以往报告所述期，上一个报告期除外。

表 6  
2015 年 7 月 1 日至 2016 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	41	32
与外勤人员有关的案件	89	68
<b>共计</b>	<b>130</b>	<b>100</b>

表 7  
2015 年 7 月 1 日至 2016 年 6 月 30 日收到的按不当行为类别分列的案件<sup>a</sup>

不当行为类别	数目
滥用职权/骚扰/歧视	19
攻击(口头和人身)	17
虚报和假证明	24
知情不报	3
不当或扰乱行为	8
滥用联合国财产或资产	1
未履行个人法律义务	3
报复	1
性剥削和性虐待	2
盗窃和挪用	21
未经许可的外部活动和利益冲突	11
违反当地法律	1



不当行为类别	数目
采购违规	2
其他	17
<b>共计</b>	<b>130</b>

<sup>a</sup> 移送人力厅的案件，按不当行为类别分列数目每年差别很大。因此没有提供比较信息。例如，关于滥用权力、骚扰和歧视的案件，此前每一个截至 6 月 30 日的报告期内，人力厅收到的移送处理案件数目如下：19(2016 年)、5(2015 年)、16(2014 年)、8(2013 年)和 16(2012 年)。

## 六. 可能的犯罪行为

95. 大会第 59/287 号决议请秘书长对已获证实的不当行为和(或)犯罪行为案件加快采取行动，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 15 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。

## 七. 结论

96. 秘书长请大会注意本报告。