



大会

Distr.: General
31 July 2006
Chinese
Original: English

第六十一届会议

临时议程* 项目 126

联合国内部司法

2005 年 7 月 1 日至 2006 年 6 月 30 日期间秘书长处理纪律
问题和可能犯罪行为的做法

秘书长的报告

摘要

本报告是应大会 2005 年 4 月 13 日第 59/287 号决议第 16 段的要求提交的，该段要求每年向各会员国通报对不当行为和（或）犯罪行为已获证实的案件采取的所有行动、按既定程序和条例采取的纪律行动和酌情采取的法律行动。本报告所述期间为 2005 年 7 月 1 日至 2006 年 6 月 30 日。

* A/61/150。



一. 引言

1. 本报告是应大会第 59/287 号决议第 16 段的要求提交的，该段要求每年向各会员国通报对不当行为和（或）犯罪行为已获证实的案件采取的所有行动、按既定程序和条例采取的纪律行动和酌情采取的法律行动。本报告所述期间为 2005 年 7 月 1 日至 2006 年 6 月 30 日。
2. 按照第 59/287 号决议第 17 段的要求，正在发布一份通知，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，包括任何法律行动，但适当注意保护有关工作人员的隐私。
3. 下文第二节广泛地概述了纪律问题的行政机制，这样就可以理解第三节和第四节所载数据的来龙去脉。本报告第三节汇总了秘书长在本报告期间采取纪律措施的案件。第四节载有比较数据和方便读者的数字资料，说明本报告期间结案的所有案件处理情况，包括没有采取纪律措施的案件，以及说明了秘书长对可能有犯罪行为的案件的做法。

二. 纪律问题行政机制概览

A. 工作人员行为规则¹

4. 《联合国宪章》第一百零一条第三项规定“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”（原文无着重号）。
5. 《工作人员条例》第一条以及《工作人员细则》第一章的标题都是“职责、义务和特权”，两者都规定国际公务员因本身地位而应具有的基本价值观，以及此类基本价值观应有的特别表现。请特别参阅工作人员条例 1.2 和工作人员细则 101.2 中所载的应有行为和禁止行为的具体例子。

B. 不当行为

6. 《工作人员条例》题为“纪律措施”的第十条在条例 10.2 中规定“秘书长可对行为失当的工作人员采取纪律措施。”关于“行为失检”的工作人员细则 110.1 规定“工作人员不遵守《联合国宪章》、《工作人员条例和细则》和其他有关行政指示所规定的义务，或不符合国际公务员应有的行为标准，即可能构成……行为

¹ 有关条款的全面概览，见根据大会要求印发、题为“联合国工作人员的身份、基本权利和义务”的秘书长公报 ST/SGB/2002/13。有关工作人员的身份、权利和义务以及纪律问题的条款，也可参阅电子版人力资源手册中“身份、基本权利和义务”及“纪律”两节。

失当，从而可以提起纪律诉讼程序并对失检行为采取纪律措施”。同样，工作人员细则 101.2(a) 规定，“工作人员如不遵守《联合国宪章》、《工作人员条例和细则》、《财务条例和细则》及发布的一切行政指示中所规定的义务和行为标准，可对其采取……纪律措施。”在上述范围内，秘书长在确定什么情况构成不当行为并采取纪律措施时，具有广泛的酌处权。关于订正纪律措施和程序的 ST/AI/371 号行政指示² 进一步列举可对其采取纪律措施的行为实例。

C. 适当程序

7. 单位首长或负责官员根据调查结果认为可能必须采取纪律程序时，应将此事提交主管人力资源管理助理秘书长决定是否将此事作为纪律案件继续追究。³ 在本报告所述期间，初步调查由单位首长或由其指定的人员进行，或由内部监督事务厅主动或应单位首长的要求进行。大会通过的第 59/287 号决议在这方面赋予内部监督事务厅更大的责任。

8. 如果主管人力资源管理助理秘书长决定继续追究此事，第一步是将各项指控以及工作人员寻求律师协助的权利，以书面通知工作人员，给予工作人员答复指控的合理机会。根据工作人员提出的答辩，决定是否结案，或将该案提交联合纪律委员会提意见，或将工作人员立即撤职。

9. 尽管秘书长在决定每个案件的适当处理措施方面拥有广泛的酌处权，但把有关事项提交联合纪律委员会，由它表明应酌情采取何种措施之前，不得对工作人员采取任何纪律措施。如有关工作人员和秘书长商定某种纪律措施，诉讼程序因此不会发挥任何有效作用，则可放弃将案件提交联合纪律委员会。如案情严重，必须立即撤职，则不必事先将其提交联合纪律委员会。但被立即撤职的工作人员可主动要求由联合纪律委员会审查其案件。凡受纪律措施处分的工作人员最终均可向联合国行政法庭申诉。⁴

D. 纪律措施

10. 工作人员细则 110.3 规定纪律措施可采取下列一种或几种形式（即可在一宗案件中采取一种以上的措施）：

(a) 秘书长书面训斥；

² 关于性骚扰问题处理程序的 ST/AI/379 号行政指示也与此有关。

³ 特派团的行政首长应将案件提交总部的维持和平行动部人事管理和支助处，如果该处同意特派团的意见，应将此事提交人力资源管理厅处理。

⁴ 联合国行政法庭的许多判决都与纪律措施有关，并表明秘书长对那些提交行政法庭的案件所采取的做法。这些案件的摘要可上网从“案件和判例摘要”中查询（<http://webfarmext.un.org/hrmtribunal>）。

- (b) 职等内降一级或几级；
- (c) 在规定的期间推迟职等内加薪的资格；
- (d) 停职停薪；
- (e) 罚款；
- (f) 降职；
- (g) 离职，可以致送或不致送通知或代替通知的补偿金；
- (h) 立即撤职。

11. 在确定适当措施时，每个案件都依据本身的案情决定，但须考虑到案件的细节，包括加重和减轻罪责的情节。

E. 其他措施

12. 上司书面或口头申斥不视为纪律措施。这种申斥，有如警告或告诚信，是管理措施。但是，这种申斥也是用来维持适当行为标准并促进问责制的重要措施。不当行为影响业绩时，可从业绩管理方面处理该问题。这可能包括培训、规劝、不给按级加薪、不延长合同或终止任用。

三. 2005 年 7 月 1 日至 2006 年 6 月 30 日期间秘书长采取纪律措施的案件摘要

13. 凡是采取一种或几种纪律措施的案件，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。提到工作人员的职能或其他细节，以在确定应采取措施时有加重罪责的作用者为限。以纪律措施之外的其他方法处理的行为问题不在此列。

14. 并不是对每宗提请秘书长注意的案件都采取纪律或其他措施。如果人力资源管理厅的审查显示，没有足够证据将一个事项当作纪律案件继续追究，或工作人员在答复指控时提出了令人满意的解释，就会结案，并认为工作人员没有犯下所指控的行为。如果工作人员在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，因为秘书长无权对退職工作人员采取纪律措施。对这些案件，会制作一份记录，存入工作人员的公务身份档案。

A. 滥用职权/骚扰

15. 发现一名工作人员(a) 性骚扰另一名工作人员；(b) 骚扰第二名工作人员；和(c) 干扰对他的指控的正式调查。处理意见：降一个职等，为期五年，在这期间不能晋升。

16. 一名工作人员滥用职权，进行不当性剥削并滥用对另一名工作人员的调查。
处理意见：离职，发放代替解雇通知的补偿金。

17. 一名工作人员参与性骚扰和专业骚扰工作人员并作为经理人员滥用职权。处理意见：立即撤职。

18. 一名工作人员对下属的一名工作人员性骚扰并对她和下属的其他工作人员滥用职权和权力。处理意见：立即撤职。

19. 一名工作人员进行不受欢迎的性非礼行为、使用淫秽和性骚扰的语言和肢体动作。处理意见：立即撤职。

B. 欺诈/虚报

20. 一名工作人员在一份事故报告中虚报他个人拥有的财物。处理意见：离职。

21. 一名工作人员为申请教育补助金伪造发票、在教育补助金申请表上作伪证并企图诈骗联合国。处理意见：立即撤职。

C. 盗窃和挪用

22. 一名工作人员未经允许把本组织财产借给第三者。这批财产先被盗窃，后被出售。在这批财产被追回后，该工作人员又把它们借给同一第三者。处理意见：书面训斥。

23. 一名工作人员偷窃联合国财产，供个人使用，然后伪造这些财产的假发票，由第三者报销。处理意见：离职。

24. 一名工作人员偷窃联合国财产。处理意见：立即撤职。

D. 性剥削和性虐待

25. 一名工作人员与一名未成年人发生性行为。处理意见：立即撤职。

26. 一名高级管理人员怂恿一种容忍和（或）唆使破坏保密和安全规定、性剥削和性虐待的工作环境、把不当行为的证据提请他注意时没有采取适当行动并且拒绝与正式调查进行合作。处理意见：立即撤职。

27. 一名工作人员以钱作交换与一名妇女和两名未成年女童发生性关系。处理意见：立即撤职。

28. 一名工作人员(a) 对一名联合国承包商的4名雇员进行性剥削和性虐待；(b) 对她们进行性骚扰；和(c) 以答应联合国雇用为交换条件接受他人支付的款项。处理意见：立即撤职。

29. 一名工作人员对一名东道国国民进行性剥削和性虐待。处理意见：立即撤职。

E. 其他情况

30. 一名工作人员 (a) 积极参与泄漏高度机密的信息；(b) 公开诋毁他的上司和本组织；(c) 干扰本组织的正式调查；和 (d) 把他的办公设备用于非公务目的。处理意见：立即撤职。

31. 一名工作人员因两次酒后驾车被定罪，有一次造成了交通事故，他未向对方提供他的个人资料而离开了事故现场。处理意见：训斥。

四. 2005 年 7 月 1 日至 2006 年 6 月 30 日期间结案的所有案件处理情况

32. 下表说明了本报告期间结案的案件总数，包括没有采取纪律措施的案件。必须指出的是，根据既定程序处理纪律问题需要时间，包括有些情况下需要在初步调查后获得进一步信息，按规定工作人员应有机会对指控的不当行为提出申诉并把案件提交联合纪律委员会，因此，表中数字仅说明在本报告期间之前和之间通知人力资源管理厅但在本报告期间结案的案件。

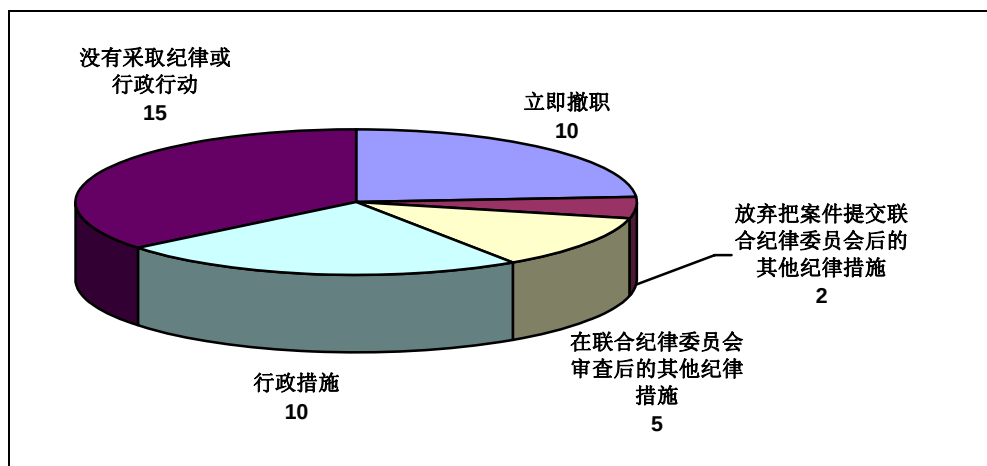
工作人员大概人数	30 000
本报告期间结案的案件数目	42
立即撤职	10
放弃把案件提交联合纪律委员会之后的其他纪律措施	2
在联合纪律委员会审查后的其他纪律措施	5
行政措施 ⁵	10
没有采取纪律或行政行动 ⁶	15

⁵ 行政措施包括书面和口头申斥、警告和告诚信，所有这些措施都是用来维持适当行为标准并促进问责制的重要措施。此外，不当行为影响业绩时，可从业绩管理方面处理该问题。这可能包括培训、规劝、不按级加薪、不延长合同或终止任用。

⁶ 如本报告第 14 段所述，不采取纪律或行政行动的决定通常都因为缺少不当行为或错失行为的证据。在有些情况下不采取行动的原因是工作人员在调查期间因辞职或全部门裁员而离职。

图 1

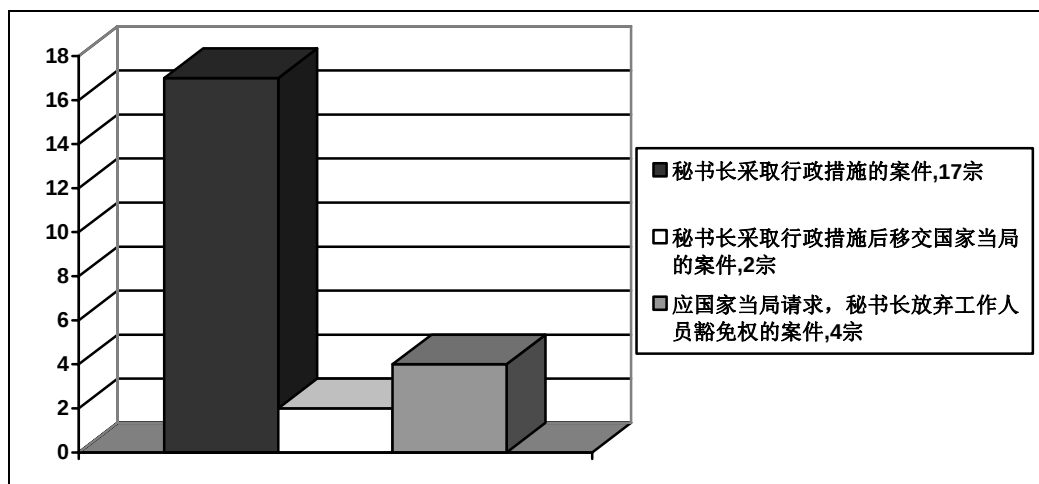
2005 年 7 月 1 日至 2006 年 6 月 30 日期间结案的所有案件处理情况



33. 如果对指控工作人员行为的调查中发现可能涉及犯罪活动，秘书长可以决定将案件移交有关国家当局。在本报告期间秘书长采取纪律措施的 17 宗案件中，有一宗案件移交给国家当局。在本报告期间，本组织还把一宗秘书长在本报告期间之前采取纪律措施的案件移交给国家当局。此外，应国家当局的请求，秘书长决定在已被指控为肇事者的 4 名秘书处工作人员的案件中放弃法律程序的豁免权。在这些案件中决定放弃豁免权是因为豁免妨碍了司法程序。不过，这不得被视为针对有关工作人员的指控情况作出的决定，他们在证明有罪之前是无罪的。

图 2

所指控的犯罪行为案例



34. 秘书长建议大会注意到本报告。