

世界知识产权组织协调委员会

第七十四届会议（第 48 次例会）
2017 年 10 月 2 日至 11 日，日内瓦

独立咨询监督委员会（咨监委）提出的《工作人员条例》修正案

咨询监督委员会编拟

1. 产权组织大会在其第四十八届会议上（2016 年 10 月），决定：

“（ii）要求独立咨询监督委员会在秘书处的技术援助下，在与成员国磋商之后，根据《内部监督章程》的修订拟定适当的模式和程序（包括《工作人员条例》任何必要的拟议修订），包括适用于协调委员会所采取程序的模式和程序，供协调委员会在其下届会议上审议通过。”
（A/56/16 第 22 段(ii)项）
2. 本文件载有独立咨询监督委员会（咨监委）根据上述决定提出的《工作人员条例》修正案。
3. 咨监委在 2017 年 3 月的第四十四届会议上和 2017 年 7 月的第四十五届会议上审议了该事项，以查明产权组织大会通过的经修订的《内部监督章程》所带来的适当或必要的模式和程序。
4. 修订后的《内部监督章程》第 39 段除其他外规定，关于总干事的最终调查报告，如果证实了部分或全部不当行为指控，产权组织协调委员会应“就结案还是进行纪律程序作出决定”。尽管纪律措施和相关程序由工作人员条例 10.1 和工作人员细则 10.1.1 到 10.1.6 调整，但这些条款不含关于总干事的纪律措施和相关程序。因此，有必要填补这一空白，明确产权组织协调委员会是进行这一程序，并向产权组织大会提出纪律措施建议（如果有）的主管机构。
5. 由此，咨监委建议在第十章末尾增加一条新的工作人员条例，处理针对总干事提出不当行为指控的具体情形。建议新的工作人员条例 10.2 内容如下：

条款	现行案文	拟议的新案文	修正目的/修正说明
新增 工作人员条例 10.2		<u>“如果调查证实了针对总干事的不当行为指控，则协调委员会是主管机构，有权发出指控函启动纪律程序，接受对指控函的答辩，以及提出纪律措施建议（如果有），由大会实施。协调委员会有权决定提交指控函答辩和向大会发出其建议的时间框架。协调委员会还是决定暂时停职的主管机构（如果有）。在所有其他方面，酌情对总干事比照适用产权组织纪律程序的一般原则。”</u>	提出新的工作人员条例 10.2，是为了处理针对总干事的不当行为指控通过调查得到证实的具体情形。

6. 终止任用由工作人员条例 9.2 调整。该条 (a) 款适用于工作人员的终止任用。该条 (d) 款含有终止任用总干事的具体规定：

“总干事因健康原因无法继续履行职责，或工作表现或行为不令人满意，或出于任用书中可能规定的其他原因，本组织大会在听取协调委员会的意见后，可终止任用总干事。”

7. 工作人员条例 9.2(a) (3) 和 (d) 目前的措辞未明确提到因不当行为终止任用，但提到“行为不令人满意”，该词在关于纪律措施的工作人员条例 10.1 中没有提到，《产权组织监督章程》或相关文件中也没有提到。咨监委希望指出，《联合国工作人员条例和细则》（ST/SGB/2017/1）明确区分了因“不称职”终止任用和因“纪律措施”终止任用，并认为在《产权组织工作人员条例》作出类似澄清是可取的。咨监委因此建议修正工作人员条例 9.2(d)。对工作人员条例 9.2(a) (3) 也提出类似建议。

条款	现行案文	拟议的新案文	修正目的/修正说明
工作人员条例 9.2(a) (3)	(3) 工作人员的工作表现或行为不令人满意；	(3) 工作人员的工作表现或行为不令人满意 <u>不称职，或被认定犯下不当行为</u> ；	旨在明确区分因“不称职”终止任用和因“纪律措施”终止任用，并确保用词一致。
工作人员条例 9.2(d)	(d) 总干事因健康原因无法继续履行职责，或工作表现或行为不令人满意，或出于任用书中可能规定的其他原因，本组织大会在听取协调委员会的意见后，可终止任用总干事。	(d) 总干事因健康原因无法继续履行职责，或工作表现或行为不令人满意 <u>不称职，或被认定犯下不当行为</u> ，或出于任用书中可能规定的其他原因，本组织大会在听取协调委员会的意见后，可终止任用总干事。	

8. 咨监委注意到，在少数案件中，启动了纪律程序，适用了纪律措施，但没有事先调查。

9. 在此方面，工作人员细则 10.1.2(a) 规定：“当人力部部长决定启动纪律程序时，应向相关工作人员（“应诉人”）发函，详述对其不当行为的指控，提供证据基础，包括任何调查报告，并请其提交详细答复。……”

10. 产权组织秘书处认为，如果事实已经认定，工作人员也没有异议，则无需调查，而且给有关工作人员机会对指控函作出答辩，确保了正当程序。咨监委确信，调查职能和纪律职能的分离，是正当程序的重要元素，并希望指出，调查的目的是通过收集并审查可用的证据，既包括有罪证据，也包括开脱证据，来认定事实。

11. 咨监委希望指出，《联合国工作人员细则》在此方面更为清楚，把调查视作启动纪律程序的前提：“调查结果表明可能已发生不当行为时，秘书长可提起纪律程序。”（联合国工作人员细则 10.3）。

12. 咨监委因此认为，在《产权组织工作人员细则》对此方面予以澄清是可取的。根据工作人员条例 12.2，《工作人员细则》的修正是总干事的特权，所以咨监委已向总干事建议，考虑把工作人员细则 10.1.2(a)修正为：

“当人力部部长决定启动纪律程序时，应向相关工作人员发函，详述对其不当行为的指控，提供不当行为指控的证据基础，**尤其包括调查报告**，并请其在收到该函之日起 30 个历日内提交详细答复。”

13. 咨监委在其报告 WO/GA/48/16 的第 16 段中指出，工作人员条例 1.7(c) 仅将内部监督司（监督司）司长列为报告错失行为指控的途径之一（“直接上司、总干事办公室、内部监督司司长或协调委员会主席”）。按照联合国共同制度其他国际组织的最佳做法，咨监委建议监督司司长应被指定为报告错失行为的首要 and 首选渠道。这将确保监督司司长及时收到所有投诉，因为其已被委以调查职能，并被《内部监督章程》授以“为……就被指控的不当行为、错失行为或不规范行为提出投诉提供便利条件”的任务。

14. 咨监委因此建议对工作人员条例 1.7(b) 和 (c) 进行如下修正：

条款	现行案文	拟议的新案文	修正目的/修正说明
工作人员条例 1.7(b)	(b) 工作人员善意举报国际局在行政管理、人事和其他类似方面可能存在的错失行为的，应得以匿名进行。国际局应颁布措施保护其不受不利行政决定或口头骚扰等报复。	(b) 工作人员善意举报国际局在行政管理、人事和其他类似方面可能存在的错失行为的，应得以匿名进行。 工作人员有义务报告产权组织内被怀疑的错失行为，并与任何经适当授权的调查合作。 国际局应颁布措施保护其不受不利行政决定或口头骚扰等 防止因履行此种义务而遭到报复。	建议修正就是为了按照联合国系统的最佳做法，明确规定报告错失行为的义务。
工作人员条例 1.7(c)	(c) 此类举报应通过下列任一既定渠道进行：直接主管、总干事办公室、内部监督司司长或协调委员会主席；这些人员应保护作出举报的工作人员的匿名身份。国际局应颁布有关举报错失行为的规定。	(c) 此类举报应通过下列任一既定渠道进行：直接主管、总干事办公室、内部监督司司长或协调委员会主席；这些人员应保护作出举报的工作人员的匿名身份。国际局应颁布有关举报错失行为的规定。 工作人员应将被怀疑的错失行为报告给内部监督司司长，也可报告给直接主管，主管应立即告知内部监督司司长。向内部监督司司长的报告应以保密方式接收，也可以匿名提交。针对内部监督司司长的错失行为指控应报告给总干事。内部监督司司长在六个月内没有采取行动的，工作人员还可以告知总干事或协调委员会主席。	建议修正就是为了强调内部监督司作为首要和首选举报渠道的作用，以加强对错失行为的举报。

15. 产权组织秘书处对工作人员条例 1.7(c) 拟议新案文的最后一句表示了保留意见，该句为：“内部监督司司长在六个月内没有采取行动的，工作人员还可以告知总干事或协调委员会主席。”秘书处的观点是，如其在给咨监委的评论意见中所说，此规定和《内部监督章程》及《调查政策》均不相符，因为就调查事项的保密性而言，拟议规定基于的前提是工作人员必须在某个阶段被通知监督司就不当行为举报采取的行动，而出于保密原因，监督司司长可能无法向工作人员提供此种信息。秘书处还认为，该规定和《内部监督章程》还有其他不符之处，因为《章程》从未规定工作人员可以直接联系协调委员会主席，即便不当行为指控涉及监督司司长或总干事时也是如此。

16. 拟议的修正案在准备过程中得到了产权组织秘书处的技术协助。收到的评论意见得到了考虑，多数建议已在这份最终报告中采纳。咨监委希望感谢所收到的法律咨询和协助。本报告的草案已传阅给各地区协调员，用以和成员国咨商。从两个成员国收到的评论意见在报告定稿时得到了考虑。

17. 现将拟议修正案提交产权组织协调委员会审议批准。

18. 请产权组织协调委员会审议批准咨监委在本文件中提出的对工作人员条例的修订。

[文件完]