



# 联合国上诉法庭

判决书第 2016-UNAT-686 号

何  
(上诉人)

诉  
联合国秘书长  
(答辩人)

判决书

---

审案人：主审约翰·墨菲法官  
底波拉·托马斯-菲利克斯法官  
玛莎·哈尔费尔德法官

案件号：2016-908

日期：2016 年 10 月 28 日

书记官长：林伟成

---

何女士的法律顾问：Jia-Xiang Wang

秘书长的法律顾问：St éphanie Cartier

## 约翰·墨菲法官主审。

1. 联合国上诉法庭(上诉法庭)已收到针对第 UNDT/2016/007 号判决书提出的上诉, 该判决是联合国争议法庭(争议法庭)2016 年 1 月 28 日在日内瓦就“何诉联合国秘书长”案作出的。何蕊(Rui He)女士于 2016 年 3 月 22 日提起上诉, 秘书长于 2016 年 5 月 31 日提交答复。

## 事实

2. 上诉人从 2005 年 6 月 6 日起受聘在联合国日内瓦办事处(日内瓦办事处)中文打字组担任文本处理办事员(G-3 职等), 近乎十年时间, 开始时持短期合同, 后来则是临时任用。她的临时任用自 2010 年 1 月 11 日起追溯性地转换成定期任用, 但仅限于会议管理司。

3. 2012 年 6 月, 第 12/GS/INT 号和 EXT/27 号空缺通知公布, 中文打字组有两个 G-3 职等中文文本处理办事员临时员额(6 个月)出缺。上诉人申请了其中一个职位。

4. 2012 年 11 月 6 日, 语言处处长给各打字组的组长发出电子邮件, 请他们各自审查 2014-2015 年预算编制框架内各打字组的员额配置表, 并指出“执行办公室将积极考虑撤销员额和员额改叙”。几周之后, 在 2012 年 12 月, 上诉人已申请的空缺通知被撤销。

5. 2013 年 1 月 7 日, 大会和会议管理部(大会部)助理秘书长以电子邮件方式建议日内瓦办事处会议管理司司长, 会议管理司应当像大会部那样, 设定笔译员与文本处理员 3:1 的比例, 为此会议管理司应当“[在其预算中]将文本处理员设定为约 66 名, 而非目前显示的 116 名”。

6. 2013 年 2 月 6 日, 上诉人请求对撤销第 12/GS/INT 号和 EXT/27 号空缺通知的决定作出管理评价。

7. 一个月之后, 即 2013 年 3 月 6 日, 上诉人向主管人力资源管理助理秘书长提交了针对中文打字组组长的骚扰和滥用职权申诉。申诉文件已被纳入上诉记录。申诉文件提出数项关于中文打字组组长在评价方面给予上诉人不公平待遇并阻挠她获得晋升的指称。上诉人尤其将撤销空缺通知视为歧视和报复, 这加剧了恶劣氛围和紧张的工作关系。但是, 上诉人申诉的核心是其任期缺乏保障。尽管已经为联合国工作了五年多, 上诉人在 2011 年 1 月至 2012 年 9 月的 20 个月内却被要求签订了 14 份合同, 合同期间从一个月到三个月不等。2011 年 10 月至 2012 年 5 月, 她不得不每月签署一份为期一个月的新合同。上诉人在申诉中主要是投诉中文打字组组长持续在她的电子考绩报告中毫无理由地对她的业绩给予差评, 加上以短期合同反复聘用她的做法, 构成中文打字组组长对她滥用职权。她指称该组长利用职权不当影响她的职业和雇用条件, 包括影响她的业绩评价和合同延

续。她认为，中文打字组组长的行为符合秘书长公报 [ST/SGB/2008/5](#) (“禁止歧视、骚扰(包括性骚扰)和滥用职权”)中第 1.4 段规定的“滥用职权”的特征。

8. 撤销空缺通知对上诉人来说好像是最后一根稻草，看起来她认为是中文打字组组长的恶意导致了撤销。不清楚她是否知道，会议管理司语言处处长曾于 2012 年 11 月 6 日发电子邮件鼓励裁撤员额，而大会部助理秘书长曾于 2013 年 1 月发电子邮件建议实行笔译员与文本处理员 3:1 的比例。即使她知道，显然她还是认为自己受到了中文打字组组长的不公平对待，导致她的职业发展努力受挫。管理评价股于 2013 年 3 月 28 日致函上诉人，告知其维持撤销第 12/GS/INT 号和 EXT/27 号空缺通知的决定。上诉人没有在争议法庭质疑这项决定。从记录中无法确知上诉人 2013 年 3 月 6 日的滥用职权申诉结果如何。

9. 约九个月后，会议管理司语言处处长在 2013 年 12 月 30 日以电子邮件通知会议管理司的各位同事，该司 2014-2015 年拟议预算包括“将会议临时人员、一般临时人员和加班费的基础预算”削减 5 657 100 美元。他还指出，虽然没有提议裁撤会议管理司的员额，但大会部拟裁撤的员额中包括文本处理业务的 21 个一般事务员额，“目的是实现文本处理员与笔译员之间 1:3 的人数比例”。就此，会议管理司语言处处长还确认，有关职权部门已经批准这项裁撤，将于 2014 年 1 月 1 日起实行，大会部因此将减少 21 个文本处理员额。他强调指出，新的两年期一开始，会议管理司语言处在使用承包笔译和文本处理方面会面临更大压力，他说预计其余三个提供会议服务的工作地点也将开始实行 1:3 的比例。他补充说，会议管理司语言处当前的比例接近 2:3，如要通过自然减员、再培训和员额调动达到要求的比例，显然必须立即采取行动。

10. 会议管理司语言处处长还在电子邮件中指出，为此必须采取一些步骤，包括在 2014 年第一季度对各打字组进行审计，并且要求所有自由职业笔译员自 2014 年 1 月 1 日起使用键盘或语音识别输入自己的译文，从而减少听录音打字的需求。他着重指出，从 2014 年 1 月 1 日起在各打字组停止征聘初始职级的定期任用工作人员，并且，在上述工作量评估结果出来之前，各打字组的定期任用合同仅延至 2014 年 6 月 30 日。会议管理司语言处处长鼓励打字组工作人员充分利用为帮助他们适应不断变化的工作环境而提供的培训机会，申请秘书处内的其他员额。

11. 同一日，中文打字组组长以书面形式向会议管理司语言处处长提议，考虑到大会部新制定的 2014-2015 年预算，在“各打字组工作量评估结果”出来之前，将上诉人的合同以及中文打字组另一名工作人员的合同延长至 2014 年 6 月 30 日。会议管理司语言处处长于当天核准了该请求。

12. 2014 年 2 月 3 日，上诉人及其两名同事向日内瓦办事处代理主任提交了对其直接主管——中文打字组组长的第二份申诉，指控他针对上诉人和中文打字组其他人员实施了秘书长公报 [ST/SGB/2008/5](#) 所禁止的行为。申诉还指控他们的第二

级考绩人——中文笔译科科长与中文打字组组长合谋并庇护他。这份申诉中包含若干项关于滥用职权和公开羞辱的指控，陈述了多种因上诉人与其主管之间似乎一直很糟糕的个人关系而产生的对其不公情形。日内瓦办事处代理主任于 2014 年 5 月 27 日以备忘录形式回复了第二份申诉，通知上诉人，代理主任已决定对被指控人采取管理行动，但不会进一步调查这些指控。

13. 同一日，即 2014 年 5 月 27 日，中文打字组组长向会议管理司语言处副处长提及上诉人及其一位同事的合同即将于 2014 年 6 月 30 日期满。他指出，考虑到指控他骚扰的申诉，他“已经不适合提出有可能影响申诉人的建议”。尽管如此，中文打字组组长“作为业务管理人”，汇报了中文打字组的工作情况，其中提到以往积压的文件已经全部处理完毕，积压的双语对照文本调整工作将于 2014 年 6 月中旬完成，并且，依照大会关于人权条约组织文件工作的决定，2015 年 1 月中文打字组的工作量会减少。与此相关的 2014 年 4 月 29 日大会第 68/268 号决议旨在加强人权机构的有效运作，其中决定，除其他外，“最多可为人权条约机构的工作分配三种正式工作语文”，因此中文“极不可能”成为这些机构的一种工作语文。

14. 同一日，会议管理司语言处副处长以电子邮件通知日内瓦办事处人力资源管理处一名高级人力资源干事，依照中文打字组组长提供的信息，他决定当上诉人和中文打字组另一名工作人员(均为 G-3 职等)的合同于 2014 年 6 月 30 日期满时不再延续。第二天，即 2014 年 5 月 28 日，日内瓦办事处人力资源管理处高级人力资源干事通知上诉人，她的定期任用将在 2014 年 6 月 30 日之后不再延续，并表示该决定是“基于中文打字组工作减少以及各语言处正在进行的员工队伍规划”做出的。

15. 必须指出，上诉人是在有关方面就她提出的滥用职权申诉作出不经进一步调查即对中文打字组组长采取管理行动的处理意见后第二天，被告知将终止其任用的。

16. 根据答辩人向争议法庭提交的证据，在该项有争议的决定作出之时，中文打字组有 12 名 G-4 至 G-7 职等、经常定期任用或长期任用的工作人员。只有上诉人和与其一同被解聘的同事的职位有可能是通过会议临时人员预算供资的，但这是一个有争议的事实。从记录中不能完全明确上诉人是否比其他员工任用时间更长，也不清楚选择上诉人不予延续采用的是何种标准。

17. 上诉人于 2014 年 6 月 6 日请求对不延续决定进行管理评价。她之后提出的暂停执行申请被争议法庭驳回。在服务十年之后，她于 2014 年 6 月 30 日离职。主管管理事务副秘书长于 2014 年 7 月 21 日通知上诉人，秘书长决定接受管理评价股关于维持该项有争议决定的建议。

## 争议法庭的诉讼过程

18. 上诉人把不延续其定期任用的行政决定诉至争议法庭。由于申请书未被纳入上诉记录，因此本庭无法对申请书的内容进行准确评论。但是，争议法庭的判决书列出了上诉人的主要诉辩主张。首先也是最首要的，上诉人称该决定构成报复行为，因为决定是在她向管理当局举报其主管的行为之后才做出的。判决书没有提及构成上诉人及其两位同事于 2014 年 2 月 3 日提交的第二份申诉基础内容的指控。本庭无法评估行政当局对待和处理该申诉的认真程度，因此也无法评估其与报复指控是否可能具有相关性。上诉人还诉称，该决定具有歧视性，因为只有她和也签署了第二份申诉书的一名同事未得到延续，而其他打字组的工作人员，包括一些人员过多的打字组的工作人员均未受影响。此外，做出该决定的主要责任人之一，即中文笔译科科长被举报滥用职权并受到调查，并被迫于 2015 年 1 月辞职。这些指控清楚地表明，对于有关方面决定在其服务十年后合同不再延续，上诉人的主要质疑是，该决定是不合理、歧视性且不公平的报复行为，因为她曾行使权利，指控其主管的滥用职权行为并寻求补偿。

19. 上诉人认为选择她采用的是不公平、主观和歧视性标准。为支持自己的上述论点，她提交了文件证据，表明中文打字组的工作量在她离职后并没有减少。各打字组调整双语对照文本的工作是近年来为便利信息搜索而对软件进行升级所需的一项内容。联合国文件的原文和译成其他正式语文的译文是以两种语文每一句段并行排列的“双语对照文本”形式存储在数据库中。双语对照文本的正确对齐是使用该软件的前提条件。而调整对齐工作不可能完全自动化，在英文和中文对照时尤其如此，因而需要人工进行检查和纠正，以确保每一句段都对齐无误。中文打字组组长在 2014 年 5 月 27 日给会议管理司语言处处长的信中预计中文打字组的工作量会减少，断言积压的双语对照文本调整工作将于 2014 年 6 月中旬完成，从而有合理理由不给投诉他滥用职权的上诉人及其同事延续合同。上诉人诉称，这种断言是虚假且故意编造的，目的是有理由不延续对她的雇用，作为对她的报复。选择她作为裁员或不续期的对象的第二项理由是，大会关于为人权条约机构最多分配三种工作语文的决议将导致中文打字组的工作量自 2015 年 1 月开始实质性减少，减量最高可达四分之一。对此，上诉人也表述了同样的论点。她认为，后来的经验表明上述预测完全错误，因此作为选择终止其雇用的理由值得质疑。

20. 此外，上诉人向争议法庭提供信息表明文本处理员与笔译员之间 1:3 的比例不可能适用，并且在日内瓦从未适用过，因为 2013 年日内瓦的工作量比纽约高出 85%。

21. 上诉人还提出若干其他论点和事实性断言，以支持她的主张，即该项有争议的决定不合理且不公平。出于即将昭示的理由，此处无须详细讨论这些论点和断言。

22. 答辩人在争议法庭上辩称，不予延续的真正理由有证据支持，即双语对照文本调整工作将于 2014 年 6 月底之前完成，从而会减少工作量，并且大会第 68/268 号决议的执行最迟在 2015 年 1 月会导致工作量减少 25%。答辩人辩称，上诉人未能证实其报复指控，在这一点上没有履行其举证责任。答辩人指出，选择上诉人不延续其合同是因为她的员额由会议临时人员预算供资，并且，由于她只通过了中文的行政支助评估测验，所以也不适于调动。至于这一用来决定调动的标准为何会与继续聘用抑或终止聘用的决定有关，并不清楚。也不清楚上诉人的员额是否在其整个十年服务期内一直由会议临时人员预算供资。

23. 争议法庭认定，行政当局依据在做出该项有争议决定之时的可用数据，基于工作流程的变化和预期将要实施笔译员与文本处理员 3:1 的比例等因素，得出结论认为中文打字组工作会减少，也并非不合理。为这些理由提供支持的有中文打字组和其他打字组不同期间的详细员额配置表和其他文件。争议法庭还认定，上诉人未能提供充分证据支持她对于合同延续的期待，并进一步认定她知道自己合同的不稳定性，因为她的员额是由会议临时人员预算供资的。争议法庭指出，对于该法庭认为需要确定的事实问题，法庭采用的方法如下：<sup>1</sup>

为确定所提供的理由是否有证据支持，特别是为了在当时评估中文打字组未来的工作量，行政当局有必要基于 2014 年 5 月可以获得的要素做出一些预测。因此，[争议]法庭必须紧扣这个时间点。而决定做出日之后未来工作量的实际事态发展不应在考虑之列，也不影响所审查的该项决定的合法性。

24. 争议法庭接着裁定，行政当局基于其给出的理由认定工作量将会减少并非不合理。争议法庭不太在意或考虑上诉人指控说这些理由是虚假和捏造的，目的是为对她的申诉进行报复提供辩解理由，并且最重要的是这一点被她离职后中文打字组的经历所印证。争议法庭在其判决书中仅用一个段落提到这个问题。判决书说：<sup>2</sup>

关于申请人指控做出该决定是出于外部因素，构成对她曾经针对直接主管即中文打字组组长提出骚扰申诉的“报复”，[争议]法庭谨提示，这些外部考虑因素的举证责任由申请人承担。而法庭从可查阅的记录中无法得出这样的结论。此外，这样的推断违背上文描述的事实，即在 2014 年 5 月可以合理地得出结论认为，中文打字组的预期工作量将会减少，因此工作人员数量将减少，2014 年 6 月 30 日之后的相关员额配置表也反映了这一点。

25. 争议法庭不支持报复指控所依据的唯一事实基础就是争议法庭可查阅的记录，但判决书中没有显示该记录的确切性质和内容。争议法庭也没有依据可信且

<sup>1</sup> 受到质疑的《判决书》，第 40 段。

<sup>2</sup> 同上，第 49 段。

可靠的证据以及可能编造不续期理由的概率，进行任何明确的事实认定，而是仅裁定之前所做的工作量预测是合理的，并且基于这项认定得出了不存在报复行为的推论。对于经后来事件证明该预测实际准确与否，争议法庭没有做出认定，理由是它认为这一点不具相关性，因此没有考虑若设想预测是错误的，则可否据此推断存在捏造行为。争议法庭认为这一证据相关性，因而将报复问题排除在全面事实考量之外。

26. 争议法庭驳回上诉人的申请，主要基于以下两点：行政当局得出结论认为工作量可能会减少的结论并非不合理；无人对上诉人作过延续合同的允诺，这一点与上诉人声称的不同。

## 诉求

### 何女士的上诉

27. 上诉人提出，争议法庭在事实方面存在差错，导致做出明显不合理的裁判。本质上，她诉称，争议法庭未能适当裁定案件的事实问题。她的说法一直是，对她的合同不予延续所基于的两条理由是虚假和捏造的辩解，构成对她的报复，因为她曾控告中文打字组组长。这两条理由，即核对积压的遗留双语对照文本的任务将于 2014 年 6 月中旬完成以及条约机构的改革将导致中文打字组的全部工作量减少 25%，已经被她离职后发生的情况证实为明显错误。她诉称，争议法庭排除该证据并忽视其意义已构成事实错误。她还诉称，争议法庭未能基于适当的事实认定做出决定，从而导致明显不合理的决定。实际上，上诉人提出，争议法庭采取的做法是仅局限于考虑一个狭窄的问题，即行政当局在 2014 年 5 月至 6 月是否有合理依据做出工作量减少的预测，争议法庭通过这种方式提出并回答了错误的问题。事实认定应解决的真正问题是，该项有争议的决定是否因为是非法报复而不合理或不公平。尽管争议法庭在其判决书中提到了这个问题并驳回了这方面的主张，但并没有进行适当的事实认定以确定上诉人的指控是否可信或者是否得到明确且有说服力的证据支持。

28. 2015 年 11 月 26 日在争议法庭举行听讯时，上诉人提供了文件证据，显示在 2014 年 5 月仍然有大量积压的双语对照文本文件需要处理，数量接近 30 000 份。会议管理司语言处副处长说，在 2014 年 6 月中旬之前完成核对积压的遗留双语对照文本的任务，将大幅减少中文打字组的工作量，与这种说法正好相反，截至 2015 年 11 月，eRef 数据库中大约 90% 的中文/英文双语对照文本文件尚未得到检查和校正。此外，除了一项要求自由职业笔译员自己输录译文文字的规定外，中文打字组的工作流程和工作内容完全没有改变。由于增加了新的双语对照文本调整工作，中文打字组的工作量大幅增加。日内瓦办事处的正式语文仍然包括中文，而条约机构工作语文的改变不会导致以中文制作的文件数量大幅减少。因此，以工作量减少作为不续期理由的说法与真正的事实不符。上诉人实质上是在诉称，

从以上几点可以得出编造理由是在为报复提供具有欺骗性的辩解这样恰恰相反的推断。

29. 此外，其他语文打字组在这一期间内继续雇用工作人员。争议法庭认为会议临时人员预算是上诉人员额的供资来源，这个看法也同样值得质疑。上诉人认为，她的定期任用一直是通过经常预算供资，在任何时候都没有通过会议临时人员预算供资。此外，据说在日内瓦没有一个打字组已经能够实行文本处理员与笔译员之间 1:3 的比例。

30. 上诉人因此辩论道，争议法庭采用了不正确的做法来确定事实。任何关于工作量减少的预测都应当基于对实际情况的分析，而实际情况就是，在对上诉人合同不予延续之时，中文打字组完全不可能在两周内完成当时已经累积积压的数万份文件的双语对照文本调整工作。争议法庭对 2014 年 5 月之前和之后的实际情况进行事实认定至关重要，目的是判定其提出的不延续理由是不是一种借口。有关证据表明，2014 年 5 月之后的情况与决策者的预计完全相反，仅这一点就足以让人对其所提供的理由产生怀疑。

31. 基于其诉求，上诉人请求本庭“对上诉人所陈述的事实进行调查核实，对有关行政人员的打击报复行为予以揭露，裁定不延续上诉人定期合同的决定无效并延续上诉人的定期合同”，或者在出现职位空缺时优先考虑上诉人，并且赔偿其损失。

#### 秘书长的答复

32. 秘书长辩称，上诉人未能指出争议法庭的任何差错，只是重复或重申了她在争议法庭提出的论点。答辩人也合法地针对上诉人未征得本庭允许就提交 5 份补充文件并且没有提出任何论点以支持提交这些文件的做法，提出了初步反对。尽管这一反对显然有实质依据，但出于下文将阐明的理由，不需要就此做出任何裁定。

33. 总之，答辩人提出的诉求意见是，争议法庭正确地得出结论认定，行政当局为不续期决定所提出的理由，即中文打字组工作减少和工作队伍规划，得到了当时确证性事实的充分支持。上诉人则未能证实不续期决定是基于不当理由做出的。就此，答辩人重申，争议法庭认定该项有争议的决定是由会议管理司语言处副处长做出的，而不是由上诉人曾经提出骚扰和滥用职权申诉所针对的中文打字组组长做出的。上诉人把这种认定说成是牵强附会，并基本上指控上述二人在联合行动。

34. 答辩人认为，争议法庭认定本案中的证据偏重于支持不续期决定，这没有错。答辩人因此请求本庭维持争议法庭的判决并完全驳回上诉。

#### 争议法庭的口头听讯

35. 本次上诉提出了一个问题，即争议法庭在解决事实争议方面应遵循的正确方法问题。《上诉法庭规约》第二条第一款第(v)项要求我们在一些案件中裁定争议



法庭是否在事实问题上出差错，导致明显不合理的决定。与此相似，某项上诉可能要求我们裁定，就第二条第一款第(四)项而言，争议法庭是否在程序上犯错，从而影响对案件的裁定。上诉有记录备案。第二条第七款规定，书面记录是指输入争议法庭正式记录的任何材料，包括诉求、证据、证词、动议、反对意见、裁定和判决以及本庭指示争议法庭接收的任何证据。作为一种良好做法，为避免拖延，每当争议法庭听取口头证词以及当申请或上诉方质疑实质性事实时，必须保存口头证词并将口头证词的一份文字记录纳入转交给本庭的上诉记录中。正常情况下，在上诉人指称事实方面存在重大差错的案件中，如果争议法庭没有开展过适当的事实认定工作，而且本庭也没有收到口头证词的文字记录，则本庭不可能审查争议法庭的事实认定。在一个基于有争议事实的案件中，若争议法庭没有进行事实认定，也没有听讯的书面记录，我们则别无选择，只能将案件发回争议法庭重新进行有记录的听讯。<sup>3</sup>

36. 本次上诉的记录不止在一个方面不完整。因此，而且也因为解决事实问题在本案中具有决定性意义，主审法官请求提供并且取得和聆听了争议法庭于 2015 年 11 月 26 日在日内瓦举行的听讯的录音记录。听讯持续了一小时多一点。在听讯时没有传唤证人宣誓作证。听讯开始时，法官向双方当事人宣明他认为具有相关性并且已被文件证据证实的各项事实。他列举的事实与判决书中所列基本相同，且只专注于为他的最终结论(即中文打字组工作量减少的预测具有合理性)提供支持的事实。然后法官让各方的法定代理人就他预先确定的各项事实陈述自己的诉求意见。上诉人法律顾问 Wang 先生随即宣读了一份事先准备的书面陈述，以供记录，提出了若干项诉求意见和指控，其中主要是指控不延续上诉人合同的理由并非基于真实的业务需要，而实际上是报复上诉人曾行使权利对她的主管提出过滥用职权申诉。答辩人法律顾问在 Wang 先生之后进行诉求意见陈述，他仅针对工作量减少的预测提出了诉求意见。

37. 法律顾问陈词后，法官发表了若干评论，申明他认为不延续真的是因为预测工作量将会减少，并且法官第一次评论了报复指控。他首先指出上诉人腾出的员额在她离职后没有被填补，然后接着说他知道并理解何女士认为她自己之所以成为不公平待遇的受害人，仅仅是因为她曾提出过申诉。法官说，这是“一项严重的指控”，但是，尽管性质严重，他觉得“很难为这种怀疑找到充分迹象”。法官然后表示报复“无法排除”，又补充说“那不可能”排除。换言之，法官认为，不可能排除也许存在报复行为。

38. 法官接下来说，法庭面前的事实“趋于表明不延续合同的决定具有合理性”，而提示可能发生报复的若干事实也没有达到“明确证据”的程度，且在法官看来“相当薄弱”。简言之，法官基于他面前的文件证据形成的看法是，不延续的理

---

<sup>3</sup> Koda 诉联合国秘书长，第 2011-UNAT-130 号判决书。

由真的是基于工作量减少的预测，仅此一点就排除了报复的可能性，因为显示可能发生报复的事实(他没有说是哪些事实)“薄弱”或缺乏实质性。法官随后让 Wang 先生再次评论。Wang 先生作了论辩，并请求法官查看数据库，因为数据库证明了所意想的工作量减少不是真相。他阐述了若干理由支持其主张，即上述不延续理由显然纯属捏造。法官驳回了 Wang 先生所陈诉求意见。

## 审议

39. 依我们的判例，定期任用没有延续的预期。然而，关于不延续定期任用的行政决定可以因行政当局未公平、正当或透明行事或者出于偏私、偏见或针对工作人员的不当动机而被质疑为不合理。工作人员应承担总体的举证责任，以表明此类因素在行政决定中发挥了作用。<sup>4</sup> 这样的质疑无一例外会引发难以决断的事实争议。决策者的心理状态通常会成为争议事项，必须根据间接证据以及从该证据得出的推论加以证实。

40. 争议法庭在本案中采取的调查争议事实的方式不充分。双方当事人之间对不延续上诉人合同的真正理由这一事实持有重大争议。与答辩人提出的减少各打字组工作人员这个合法理由相对的是以下事实：上诉人曾提出申诉并且该申诉被认定为有一定实质依据；上诉人已经被雇用将近十年；在离职之前那段时间，她必须每个月续签合同；上诉人职位的预算可能被错误陈述；存在有说服力的证据显示不延续的理由很可能是虚假的。

41. 我们必须得说，本庭并未就是否存在报复形成看法。我们没有充分证据来做出这样的认定，裁判这项上诉时面临的困难就在于此。争议法庭没有开展适当的事实认定工作，让我们无法有信心地就事实以及可以从事实中得出的推论做出宣告，也无法最终判定，在对各种可能性进行权衡之后，上诉人是否证实了不延续其合同的真正原因是报复，因而该决定不合理。本上诉案迫使我们提出一个问题：综合全部证据，能否证实不延续的动机是出于不恰当的目的？我们面前只有不完整文件记录所载的诉求、指控和“指征”。而诉求、指控和指征就只是：诉求、指控和指征。它们不是得到证明的事实。要证明有争议的重大事实、分歧点，需要对证据进行质询、交叉质询和再质询，然后根据以下各方面评估或评价证据：按照证人的偏见、行为以及与各方当事人的关系确定证人的可信度和可靠度；用同时期的另一种证据验证证人所言具有的可能性；最终才能确定其内在的可能性。考虑到争议法庭法官在本案听讯时表示不可能排除报复，但又没有开展类似程序。这是出乎意料的。

42. 在能够就不延续的真实理由做出任何最终认定之前，必须确立若干事实，以证实 2014 年 5 月中旬未核对文件的积压程度；积压是不是因为中文打字组人员

<sup>4</sup> “Said 诉联合国秘书长”案，判决书第 2015-UNAT-500 号，第 34 段，引述“Asaad 诉联合国近东巴勒斯坦难民救济和工程处主任专员”案，判决书第 2010-UNAT-021 号，第 10 段。

短缺造成的，是否有可能在 2014 年 6 月底之前清除积压工作量；以及关于有可能清除积压的假定是否合理。争议法庭应当裁定中文打字组组长在 2014 年 5 月 27 日给会议管理司语言处处长的信中关于积压和有可能减少工作量的断言是真是假。另外，条约机构不以中文作为工作语文是否会导致以中文编写的文件数量大大减少还是会导致将要翻译成中文的文件数量大大减少？此外，还需要确定在上诉人及其同事离职后，是否有人接手了他们的工作和职能。行政当局对上诉人在 2014 年 2 月提出的第二次骚扰申诉中投诉的行为的反应也不够明确，而解聘中文笔译科前科长的理由及其与中文打字组工作量问题和合同延续之间是否有关系、有何种关系也不够清楚。需要裁定的其他事实问题包括日内瓦有没有任何一个打字组能够实施日内瓦文本处理员与笔译员之间 1:3 的比例，以及上诉人的定期任用是否一直通过经常预算供资还是通过会议临时人员预算供资。

43. 提交给争议法庭的“书状”和诉求中都曾隐含地提出了上面述及的大部分事实问题和其他问题。提出这些问题的部分原因是，如果能解决这些问题，则有可能提供依据以便就报复问题得出推论。这些问题大部分没有得到明确裁定。一旦确定这些事实，则它们将与其他相关事实一同构成主要间接事实的基础和联结体。然后，事实认定者必须裁定两个关键的次级事实。第一，必须要问能否从已证实的事实中得出以积压减少和中文文本数量减少作为不延续的理由是有意编造的谎言这样的推理。试图得出的任何此类推断都必须与所有已证实的事实相符；此外，已证实的事实应当是指，从这些事实中除了得出一个最有可能的推断外，不可能从中得出任何其他有说服力的推论。第二，作为对终结本案诉讼具有决定性的问题，同样必须要问，能否从已证实的事实(包括关于捏造的认定)中得出不延续已构成报复行为这样的合理推断。

44. 从书面记录、听讯录音记录和判决书来看，争议法庭没有进行此类事实认定。因此，争议法庭关于不存在报复的认定在事实方面不能成立；考虑到缺乏对事实的充分适当审查，也可以说在程序上存在差错。对提交裁判的主要事项未进行公平审理必然会影响裁判结果。

45. 争议法庭在裁定提交给它的申请时在程序上犯错，从而影响了案件的裁定，这是《上诉法庭规约》第二条第一款第(v)项虑及的情形。本庭在一定程度上理解争议法庭在处理棘手事实争议时面临的不易，也认同如果相关事项简单、无争议或直截了当，法庭有时可以采取强势办法认定事实。但是，对抗式办法通常是裁定重大事实争议的最佳方式，当主管官员的动机和行为受到指责时尤其如此。为了司法正义起见，无论是对不当行为的受害人还是对被错误指责的官员，都应当通过专业的审理来确定真相所在的方式为其适当伸张正义。否则，则一定会使问题雪上加霜。

46. 《争议法庭规约》第七条第二款第(v)和(vi)项要求《争议法庭程序规则》包括有关口头听讯和证据程序的规定。《争议法庭规约》第九条第一款授权争议法庭

可酌情下令出示“它认为必要的”文件或“其他此类证据”。第九条第二款规定，争议法庭应决定申请人或任何其他人员是否需要亲自出席口头诉讼以及亲自出庭的方式。正常情况下，应根据第九条第三款公开举行口头诉讼。《争议法庭程序规则》第 16、17 和 18 条确认，法官有权酌定是否举行口头听证，但是又表示在有人针对某项采取纪律措施的行政决定提出申诉后通常应举行口头听证。在涉及终止雇用的更严重案件中，也应遵照这一点。第 17 条第 1 款允许各当事方传唤证人并进行交叉质询。重要的是，该条款规定，争议法庭可对任一当事方传唤的证人和专家进行盘问，并可传唤它认为必要的任何其他证人或专家。此外，第 18 条第 2 款规定，争议法庭无论何时均可下令任一当事方出示证据，并可要求任何人披露任何文件或提供在争议法庭看来是为公正、迅速了结诉讼所必须的任何信息。这些规定表明，争议法庭可以采取纠问方式，以确保在为裁定这一申诉而举行的听证中适当讨论书状中提出的证据性问题。

47. Wang 先生在听证中代表上诉人阐述的诉求意见表明，为公平了结本案，需要更多的证据或信息。他请求法官调查关于工作量的关键信息，目的是支持他在辩论中提出的推论。争议法庭没有这样做。相反，争议法庭基于有限的事实基础判定，上诉人没有履行其对报复行为的举证责任，并且，争议法庭基于工作量减少的预测是合理的这一狭窄依据，否定了关于报复的推论。尽管要求上诉方承担关于不当动机的总体举证责任是正确的，但鉴于争议法庭未能确定并裁定有争议的事实事项，该法庭得出结论认定上诉人未能履行举证责任是不合理的。也许上诉人确实未能履行其举证责任，但只有在妥当确立事实之后才能做出这样的裁定。不能仅仅基于对诉求和指控的评估即做出未能履行举证责任的认定。争议法庭采取这种方式进行诉讼，因而未能充分审理提交裁判的具有决定性的主要问题。考虑到《争议法庭程序规则》授予该法庭的酌处权以及该法庭负有采取必要行动公平处理案件的隐含职责，争议法庭犯了程序错误，进而影响了对本案的裁夺。

48. 鉴于需要更多证据并且需要依据这些证据来确定事实，依照《上诉法庭规约》第二条第三款，应当将本案发回争议法庭重新审议。

## 判决

49. 就此确认上诉，撤销第 UNDT/2016/007 号判决书，并将本案发回争议法庭重审。

原件和作准文本：英文

2016年10月28日于美国纽约。

主审：墨菲法官(签名) 托马斯-菲利克斯法官(签名) 哈尔费尔德法官(签名)

2016年12月20日于美国纽约载入登记册。

书记官长：林伟成(签名)

---