

ODPOWIEDZIALNOŚĆ DYSCYPLINARNA FUNKCJONARIUSZY ONZ

Kinga Stasiak

Katedra Prawa Międzynarodowego i Amerykańskiego
Katolicki Uniwersytet Lubelski Jana Pawła II

Streszczenie. Przysługujące funkcjonariuszom ONZ immunitety i przywileje ograniczają możliwość pociągnięcia do odpowiedzialności przed sądami krajowymi w razie popełnienia przestępstwa. Z tego powodu przewidziano wewnętrzny system sprawiedliwości ONZ, w ramach którego funkcjonariusz ONZ może ponieść odpowiedzialność dyscyplinarną za naruszenie obowiązków podczas wykonywania pracy. Organizacja ta, zatrudniając tysiące pracowników, musi zapewnić, że wszyscy funkcjonariusze, bez względu na stanowisko, podlegają wewnętrznemu systemowi sprawiedliwości i ich naruszenia mogą spotkać się z sankcją ze strony ONZ. To, czy środki dyscyplinarne zostaną nałożone zależy jednak w dużym stopniu od Sekretarza Generalnego ONZ. Wyniki śledztwa specjalnego organu OIOS stanowią tylko rekomendacje. Wobec funkcjonariuszy wyższych rangą rzadko wszczyna się postępowanie. Celem artykułu jest zatem zaprezentowanie procedur dotyczących odpowiedzialności dyscyplinarnej w ramach ONZ i wskazanie potrzebnych zmian w zakresie tych procedur. Sprawy dyscyplinarne są szczególnie ważne dla oceny działalności organizacji międzynarodowych, zwłaszcza dla Organizacji, która stoi na straży pokoju międzynarodowego i ochrony praw człowieka.

Słowa kluczowe: funkcjonariusze międzynarodowi, funkcjonariusze ONZ, Organizacja Narodów Zjednoczonych, odpowiedzialność dyscyplinarna, immunitet funkcjonariuszy, organizacje międzynarodowe

UWAGI WSTĘPNE

Funkcjonariusze międzynarodowi korzystają z przywilejów i immunitetów o charakterze funkcjonalnym¹. Oznacza to, że mają one służyć sprawowanej funkcji². Funkcjonariusze zatem nie podlegają odpowiedzialności przed sądami państw³, w których sprawują swoją funkcję, za wszelkie czynności

¹ G. Grabowska, *Funkcjonariusze międzynarodowi*, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice 1988, s. 85–86.

² Zob. Ł. Augustyniak, *Immunitet jurysdykcyjny organizacji międzynarodowych a immunitet ich funkcjonariuszy*, „Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny” 3 (2007), s. 49.

³ Zob. J. Sutor, *Przywileje i immunitety międzynarodowe*, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, Warszawa 1973, s. 190.

dokonane w charakterze urzędowym⁴. Już w regule pierwszej Regulaminu Funkcjonariuszy ONZ podkreślono, że obowiązki funkcjonariuszy mają charakter międzynarodowy⁵. Do tych, do których w ramach Organizacji Narodów Zjednoczonych stosuje się powyższą regułę, należy zaliczyć wszystkie osoby zatrudnione w Sekretariacie ONZ, zgodnie z art. 97 Karty Narodów Zjednoczonych⁶. W imieniu ONZ funkcje międzynarodowe będą także wykonywać eksperci międzynarodowi⁷, którzy w Organizacji pracują czasowo⁸. Wszystkich pracowników ONZ, zarówno funkcjonariuszy, jak i tych wykonujących funkcje dla Organizacji czasowo, nazywa się „członkami personelu”⁹. Funkcjonariusze ONZ podlegają służbowo Sekretarzowi Generalnemu ONZ¹⁰.

Zgodnie z art. 101 ust. 3 KNZ, „Kierowniczą zasadą przy przyjmowaniu na służbę personelu i określaniu warunków służby powinna być konieczność zapewnienia najwyższego poziomu ich sprawności, kompetencji i uczciwości”. Przysługujące funkcjonariuszom ONZ immunitety i przywileje ograniczają możliwość pociągnięcia do odpowiedzialności przed sądami krajowymi w razie popełnienia przestępstwa¹¹. Zapewnienie uczciwości i przestrzegania

⁴ Zob. Konwencja o przywilejach i immunitetach Organizacji Narodów Zjednoczonych, Nowy Jork, 13 lutego 1946 r., Dz.U. z 1948 r. Nr 39, poz. 286; A. Przyborska-Klimczak, W. Staszewski (oprac.), *Prawo dyplomatyczne i konsularne. Wybór dokumentów*, Lubelskie Wydawnictwa Prawnicze, Lublin 2005, s. 156–163, art. 19; Karta Narodów Zjednoczonych, San Francisco, 26 kwietnia 1945 r., Dz.U. z 1947 r. Nr 23, poz. 90 z późn. zm. [dalej cyt.: KNZ]; A. Przyborska-Klimczak (oprac.), *Prawo międzynarodowe publiczne. Wybór dokumentów*, Oficyna Wydawnicza Verba, Lublin 2008, s. 9–30, art. 105 ust. 2.

⁵ Staff Rules and Staff Regulations of the United Nations, 30 December 2016, ST/SGB/2017/1 [dalej cyt.: Regulamin Funkcjonariuszy ONZ]. Dokument ten stanowi zbiór Zasad i Reguł dotyczących warunków zatrudnienia, przywilejów i immunitetów, zasad awansu, ale także zasad odpowiedzialności dyscyplinarnej funkcjonariuszy ONZ.

⁶ Wstęp do Regulaminu Funkcjonariuszy ONZ: „For the purposes of these Regulations, the expressions United Nations Secretariat, staff members or staff shall refer to all the staff members of the Secretariat, within the meaning of Article 97 of the Charter of the United Nations, whose employment and contractual relationship are defined by a letter of appointment subject to regulations promulgated by the General Assembly pursuant to Article 101, paragraph 1, of the Charter”.

⁷ Więcej nt. ekspertów międzynarodowych i ich immunitetu: A.J. Miller, *United Nations Experts on Mission and their Privileges and Immunities*, „International Organization Law Review” vol. 4 (2007), issue 1, s. 11–56.

⁸ Rozróżnienie na pracowników, którzy pracują stale w ONZ, i tych, co pracują czasowo, jest widoczne w: Secretary-General’s Bulletin, Policies for obtaining the services of individuals on behalf of the Organization, UN Doc. ST/SGB/177, 19 November 1982.

⁹ Zob. J. Menkes, A. Wasilkowski, *Organizacje międzynarodowe. Prawo instytucjonalne*, wyd. 2, Wolters Kluwer, Warszawa 2010, s. 285.

¹⁰ Reguła 1.2 (c) Regulaminu Funkcjonariuszy ONZ.

¹¹ Poniesienie odpowiedzialności przez funkcjonariusza ONZ przed sądem krajowym będzie miało miejsce, gdy Sekretarz Generalny ONZ zrzeknie się immunitetu w imieniu Organizacji, a w przypadku naruszenia przez samego Sekretarza Generalnego ONZ immunitetu zrzeka się

obowiązków przez funkcjonariuszy jest podstawową zasadą funkcjonowania Organizacji. Z tego powodu Organizacja ta stworzyła własny wewnętrzny system sprawiedliwości¹², aby uregulować relacje łączące funkcjonariuszy z Organizacją, nie tylko warunki zatrudnienia, umożliwiając funkcjonariuszom pozwanie Organizacji za ich naruszenie, ale także odpowiedzialność dyscyplinarną, gdy to funkcjonariusz naruszył swoje obowiązki pracując dla ONZ¹³. W ramach systemu przewidziano więc procedury dyscyplinarne wszczynane w sytuacji naruszenia lub nienależytego wykonywania obowiązków przez jej pracowników. Warto zauważyć, że wszczęcie postępowania dyscyplinarnego nie należy do rzadkości w ONZ¹⁴.

Celem niniejszego artykułu jest zatem zaprezentowanie, jak Organizacja, która zatrudnia tysiące pracowników¹⁵, radzi sobie z nadużyciami, jakie są skutki odpowiedzialności dyscyplinarnej funkcjonariuszy ONZ oraz czy są potrzebne zmiany w zakresie procedur dotyczących odpowiedzialności dyscyplinarnej.

PODSTAWY PRAWNE POSTĘPOWANIA DYSCYPLINARNEGO

Podstawą prawną postępowania dyscyplinarnego wobec funkcjonariuszy ONZ jest Regulamin Funkcjonariuszy ONZ. To Zgromadzenie Ogólne ONZ zgodnie z art. 101 ust. 1 KNZ wydaje Regulamin, który następnie podlega ogłoszeniu przez Sekretarza Generalnego ONZ. To również Sekretarz Generalny

Rada Bezpieczeństwa ONZ. Zob. B. Conforti, *The Law and Practice of the United Nations*, 3 ed., Martinus Nijhoff Publishers, Leiden–Boston 2005, s. 111.

¹² Zob. szerzej o wewnętrznym systemie sprawiedliwości ONZ: K. Stasiak, A. Szarek–Zwijacz, *The United Nations Internal Justice Dispute Resolution System After the Reform – The Real Chance for Justice*, w: *New Challenges for International Organizations*, ed. J. Nowakowska–Malusecka, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice 2016, s. 177–186; W. Kilariski, *Nowy system sądowego rozstrzygania sporów pracowniczych w Organizacji Narodów Zjednoczonych*, „Przegląd Prawa i Administracji” 83 (2010), s. 49–60.

¹³ Strona internetowa wewnętrznego systemu sprawiedliwości: <http://www.un.org/en/oaj/unjs/> [dostęp: 15.10.2017].

¹⁴ Na przełomie 2013 i 2014 r. w ONZ prowadzono wewnętrzne dochodzenia najczęściej związane z molestowaniem seksualnym. Dotyczy to głównie naruszeń żołnierzy misji pokojowych MONUSCO czy MINUSTAH, jednak te nie stanowią przedmiotu niniejszego artykułu. Zdarzały się także oskarżenia wobec funkcjonariuszy ONZ o wykorzystywanie seksualne nieletnich podczas misji. Inne, które odnoszą się do funkcjonariuszy ONZ, dotyczą nadużyć finansowych, przyjęcia różnych korzyści czy oszustw ubezpieczeniowych. Zob. *Activities of the Office of Internal Oversight Services for the period from 1 July 2013 to 30 June 2014*, A/69/308 (Part I)/Add.1, 12 August 2014, s. 27–37.

¹⁵ W Sekretariacie ONZ na dzień 30 czerwca 2014 r. zatrudnionych było 41 426 pracowników. Zob. *Composition of the Secretariat: staff demographics. Report of the Secretary-General*, A/69/292, 29 August 2014, par. 1, dostępny na stronie: http://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/69/292 [dostęp: 15.10.2017].

ONZ ma uprawnienia do wprowadzania poprawek do Regulaminu¹⁶. Artykuł X Regulaminu Funkcjonariuszy ONZ dotyczy postępowania dyscyplinarnego. Ponadto, Sekretarz Generalny ONZ może wydawać instrukcje administracyjne w formie biuletynu. Przykładowo, odrębnie Sekretarz Generalny ONZ przedstawił w biuletynie zasady dotyczące ochrony informatorów – *whistleblowers* – przed odwetem¹⁷. W biuletynie zawarto również szczegółową procedurę w sprawach dyscyplinarnych¹⁸. Sekretarz Generalny ONZ uregulował także kwestie związane ze zwalczaniem w ramach ONZ dyskryminacji, molestowania i molestowania seksualnego. Nastąpiło to także w biuletynie z 2008 r.¹⁹

System wewnętrznej sprawiedliwości ONZ przeszedł reformę w 2009 r. Z inicjatywy Zgromadzenia Ogólnego ONZ powołano Panel (*Redesign Panel*)²⁰, którego zadaniem było przygotowanie propozycji reformy. W wyniku krytycznego Raportu Panelu zaproponowano stworzenie całkowicie nowego²¹. Dotychczasowa procedura w sprawach dyscyplinarnych była oceniana jako pewnego rodzaju „mechanizm administracyjny”, w którym wiele organów decydowało o nałożeniu środków dyscyplinarnych, zanim sprawę mógł zbadać Trybunał Administracyjny ONZ²². W wyniku przeprowadzonej reformy w 2009 r. również i ten mechanizm uległ zmianie.

Nowy system w założeniu miał być transparentny, efektywny, profesjonalny, odpowiednio finansowany, zdecentralizowany, zapewniający zasady sprawiedliwego procesu, ale również zapewniający odpowiedzialność

¹⁶ Reguły 12.3-12.4 Regulaminu.

¹⁷ Np. Secretary-General's Bulletin, Protection against retaliation for reporting misconduct and for cooperating with duly authorized audits or investigations, ST/SGB/2017/2, 20 January 2017. Więcej nt. ochrony informatorów, zob. w: K. Stasiak, A. Szarek-Zwijacz, *The United Nations Internal Justice Dispute Resolution System After the Reform*, s. 182.

¹⁸ Revised disciplinary measures and procedures, Administrative instruction amending administrative instruction ST/AI/371, consolidated text of ST/AI/371 as last amended by ST/AI/371/Amend.1, effective 11 May 2010 [dalej cyt.: ST/AI/371].

¹⁹ Secretary-General's Bulletin, Prohibition of discrimination, harassment, including sexual harassment, and abuse of authority, ST/SGB/2008/5, 11 February 2008 [dalej cyt.: ST/SGB/2008/5].

²⁰ Pursuant to its resolution 59/283. Administration of justice at the United Nations adopted on 13 April 2005, A/RES/59/283, par. 47.

²¹ A. Reinisch, Ch. Knahr, *From the United Nations Administrative Tribunal to the United Nations Appeals Tribunal – Reform of the Administration of Justice System within the United Nations*, "Max Planck United Nations Yearbook" vol. 12 (2008), s. 454.

²² I. Alexovičová, *From hiring to firing*, Wolf Legal Publishers, Nijmegen 2012, s. 655. Warto zauważyć, że decyzja o nałożeniu środków dyscyplinarnych też spoczywała na Sekretarzu Generalnym ONZ. Zanim jednak podjął stosowną decyzję, dwa organy doradcze – Joint Disciplinary Committee (w pierwszej instancji) i Joint Appeal Board (w drugiej instancji) – mogły zasugerować mu, jakie środki należy podjąć. Decyzja pozostawała jednak w gestii Sekretarza Generalnego ONZ. Dopiero od tej decyzji można było odwołać się do ówczesnego Trybunału Administracyjnego.

funkcjonariuszy ONZ²³. W efekcie utworzono dwustopniowe sądownictwo administracyjne – sąd I instancji – *the United Nations Dispute Tribunal* (UNDT)²⁴ i sąd II instancji – *the United Nations Appeals Tribunal* (UNAT)²⁵. Warto zwrócić uwagę, że tylko w Statucie UNAT podkreślono bezstronność sędziów, choć w obu zwraca się uwagę na wysoki poziom moralny kandydatów na sędziego i ich doświadczenie w sprawach administracyjnych, odpowiednio 10-letnie i 15-letnie. Decyzję o wszczęciu postępowania w sprawie nałożenia środków dyscyplinarnych, zgodnie z Regułą 10.1 (c) Regulaminu Funkcjonariuszy ONZ, pozostawiono głównie w gestii Sekretarza Generalnego ONZ. Wśród innych organów uczestniczących w postępowaniu dyscyplinarnym należy wymienić: Podsekretarza Generalnego ds. Zarządzania Zasobami Ludzkimi i odpowiedni Departament Wsparcia, jeśli sprawa toczy się podczas misji, oraz Biuro Usług Nadzoru Wewnętrznego (*Office of Internal Oversight Services* – OIOS), które prowadzi dochodzenie w sprawie naruszenia²⁶. Na podstawie Reguły 10.3 (c) Regulaminu Funkcjonariuszy ONZ od decyzji w sprawie nałożenia środków dyscyplinarnych przysługuje odwołanie do UNDT. Od wyroku UNDT natomiast funkcjonariusz ONZ lub Sekretarz Generalny ONZ mogą odwołać się do UNAT.

Można więc zauważyć, że w wewnętrznym systemie sprawiedliwości ONZ oprócz Regulaminu Funkcjonariuszy ONZ, do postępowania odnosi się wiele instrukcji administracyjnych Sekretarza Generalnego ONZ. Wymaga podkreślenia, że to właśnie w instrukcjach zawarto wiele szczegółowych uregulowań dotyczących samego przebiegu postępowania. Należy również zwrócić uwagę, że wprowadzanie poprawek do Regulaminu czy wydawanie instrukcji zależy od decyzji Sekretarza Generalnego ONZ. Instrukcje administracyjne zaś nie podlegają żadnej kontroli. Przebieg postępowania zależy zatem od osoby, która jednocześnie reprezentuje Organizację w postępowaniu przed trybunałami ONZ, a co więcej – od osoby, która może zadecydować o nałożeniu sankcji.

²³ GA Resolution A/RES/61/261, Administration of justice at the United Nations, 30 April 2007, par. 4.

²⁴ Statute of the United Nations Dispute Tribunal, as adopted by the General Assembly in resolution 63/253 on 24 December 2008 and amended by resolution 69/203 adopted on 18 December 2014, dostępny na stronie: <http://www.un.org/en/oaj/files/undt/basic/2008-12-24-undt-statute.pdf> [dostęp: 15.10.2017]. Zgodnie z art. 4 Statutu, w składzie Trybunału jest 3 sędziów na pełen etat i 2 na pół etatu. Mianowani są oni przez Zgromadzenie Ogólne ONZ.

²⁵ Statute of the United Nations Appeals Tribunal, as adopted by the General Assembly in resolution 63/253 on 24 December 2008 and amended by resolution 66/237 adopted on 24 December 2011 and resolution 69/203 adopted on 18 December 2014, dostępny na stronie: <http://www.un.org/en/oaj/files/unat/basic/2012-04-11-statute.pdf> [dostęp: 15.10.2017]. W Trybunale zasiada 7 sędziów mianowanych przez Zgromadzenie Ogólne ONZ.

²⁶ Zob. Practice of the Secretary-General in disciplinary matters and possible criminal behavior, 1 July 2010 to 30 June 2011, ST/IC/2011/20, 27 July 2011, par. 6-7.

POJĘCIE „NARUSZENIA OBOWIĄZKÓW” – *MISCONDUCT*

W systemie wewnętrznej sprawiedliwości ONZ występuje rozróżnienie na naruszenie (*misconduct*) i poważne naruszenie (*serious misconduct*)²⁷. Nie wyjaśniono, jakie naruszenia obowiązków zaliczają się do pierwszej kategorii, wyliczono natomiast, które są traktowane jako poważne naruszenia – wykorzystywanie seksualne i molestowanie seksualne. W Regule 10.1 (a) Regulaminu Funkcjonariuszy ONZ wyjaśniono samo pojęcie „naruszenia” i jest to „nieprzestrzeganie przez funkcjonariusza obowiązków wynikających z Karty Narodów Zjednoczonych, Regulaminu Funkcjonariuszy ONZ, Zasad dotyczących funkcjonariuszy lub innych odpowiednich instrukcji administracyjnych lub nieprzestrzeganie kodeksu funkcjonariuszy”. Pojęcie naruszenia ujęto zatem nie tylko bardzo szeroko, ale także i bardzo ogólnie. Może to więc rodzić wiele niejasności.

Na stronie Programu Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju (UNDP) wymieniono naruszenia, co do których prowadzi się najczęściej śledztwa. Są to: nadużycia finansowe, korupcja i łapówkarstwo, kradzież i malwersacje, oszustwa, nadużywanie środków UNDP, niespełnienie wymogów ujawniania informacji finansowych, niewłaściwa rekrutacja, odwet na informatorach (*whistleblowers*), wykorzystywanie seksualne i molestowanie seksualne, groźby, molestowanie w miejscu pracy, nadużycie władzy, niezastosowanie się do lokalnych przepisów – nadużywanie przywilejów i immunitetów oraz wszelkie inne wykroczenia, tj. umyślne, lekkomyślne lub rażące niedbalstwa w naruszeniu przepisów UNDP, zasad i instrukcji administracyjnych²⁸. Ponadto, w instrukcji Sekretarza Generalnego ONZ ST/AI/371 zwrócono także uwagę na inne naruszenia, jak np. przemyt, posiadanie nielegalnych substancji, fałszowanie dokumentów czy naruszenie tajemnicy służbowej.

PRZEBIEG POSTĘPOWANIA DYSCYPLINARNEGO

Postępowanie dyscyplinarne nie jest postępowaniem karnym, jest to postępowanie administracyjne²⁹. Odpowiedzialność funkcjonariuszy międzynarodowych oparta jest na zasadzie winy. Należy wykazać związek przyczynowy między naruszeniem obowiązków przez funkcjonariusza a wyrządzoną szkodą³⁰.

²⁷ Reguła 10.1 Regulaminu Funkcjonariuszy ONZ.

²⁸ Informacje dostępne na stronie: <http://www.undp.org/hotline> [dostęp: 15.10.2017].

²⁹ Por. M. Waechters, *Due Process Rights at the United Nations. Fairness and Effectiveness in Internal Investigations*, "International Organizations Law Review" vol. 9 (2012), s. 353.

³⁰ G. Grabowska, *Funkcjonariusze międzynarodowi*, s. 56.

W ONZ, kiedy istnieje uzasadnione przypuszczenie, że funkcjonariusz ONZ dopuścił się naruszenia swoich obowiązków, szef jednostki, w której pracuje, lub jego przełożony prowadzą wstępne dochodzenia³¹. Najczęściej powierza się je niezależnemu od Sekretarza Generalnego ONZ Biuru Usług Nadzoru Wewnętrznego – OIOS³². Jeśli dochodzenie wykaże odpowiednie dowody, świadczące o naruszeniu obowiązków przez funkcjonariusza, Podsekretarz Generalny ds. Zarządzania Zasobami Ludzkimi zostaje o tym poinformowany i otrzymuje zgromadzoną podczas wewnętrznego dochodzenia całą dokumentację, faktury, wykaz rozmów, podpisane zeznania świadków i każdy inny dokument dotyczący naruszenia. W razie stwierdzenia, że naruszenie ma poważny charakter, przełożony może także zasugerować zawieszenie w obowiązkach³³. W sytuacji, gdy naruszenie miało miejsce na misji OIOS nie jest w stanie działać ze zrozumiałych względów i prowadzić czynności na miejscu. Sugeruje się, że w takich sprawach dowódcy misji powinni być wyposażeni nie tylko w kompetencje prowadzenia, ale również nadzorowania postępowania dyscyplinarnego. Mogłoby to przyspieszyć postępowanie, ale także otrzymanie zadośćuczynienia przez ofiary naruszenia³⁴. Zdarzają się także sytuacje, że OIOS odmawia wszczęcia śledztwa. W takiej sytuacji, jeśli OIOS nie przekaze sprawy innym organom, decyzja o niepodjęciu śledztwa stanowi decyzję administracyjną i może być zaskarżona do UNDT. Kontrola UNDT jest jednak ograniczona tylko do zbadania, co było przyczyną niepodjęcia działania przez OIOS, czy błąd co do faktu, czy władza dyskrecjonalna³⁵.

Na podstawie uzyskanych informacji, Podsekretarz Generalny ds. Zarządzania Zasobami Ludzkimi w imieniu Sekretarza Generalnego ONZ decyduje, czy postępowanie dyscyplinarne powinno być kontynuowane i czy ewentualny obowiązkowy urlop jest konieczny³⁶. Warto zauważyć, że rekomendacja OIOS co do dalszych działań i o potrzebie nałożenia środka nie musi być brana pod uwagę przez Podsekretarza, a w rezultacie postępowanie może zakończyć się bez

³¹ ST/AI/371, par. 2.

³² Więcej nt. samego Biura – Secretary-General's Bulletin, Establishment of the Office of Internal Oversight Services, ST/SGB/273, 7 September 1994.

³³ ST/AI/371, par. 3-4. Zgodnie z Regulą 10.4 Regulaminu Funkcjonariuszy ONZ przewidziane zawieszenie jest zawieszeniem płatnym co do zasady, chyba że Sekretarz Generalny ONZ postanowi inaczej.

³⁴ Report of the Interim Independent Assessment Panel of the United Nations System of Administration of Justice, 2 November 2015, A/71/62/Rev.1, 15 April 2016, par. 268 [dalej cyt.: Raport Panelu]. Panel ekspertów przeprowadził wywiady z funkcjonariuszami ONZ w celu przygotowania oceny działalności wewnętrznego systemu sprawiedliwości ONZ.

³⁵ T.A. Shockley, *The Investigation Procedures of the United Nations Office of Internal Oversight Services and the Rights of the United Nations Staff Member: An Analysis of the United Nations Judicial Tribunals' Judgments on Disciplinary Cases in the United Nations*, "Pace International Law Review" vol. 27 (2015), issue 2, s. 519–520.

³⁶ ST/AI/371, par. 5.

nałożenia odpowiednich sankcji. Rekomendacja ta nie stanowi decyzji administracyjnej³⁷, zatem nie może być także zaskarżona do UNDT.

W związku z decyzją co do dalszego biegu postępowania należy na piśmie poinformować funkcjonariusza o stawianych mu zarzutach, przekazać kopie zgromadzonego materiału dowodowego oraz poinformować o możliwości uzyskania obrońcy z ramienia Biura Pomocy Prawnej dla Personelu ONZ (*Office of Staff Legal Assistance*)³⁸ lub na własny koszt spoza Biura. Jeśli zdecydowano o zawieszeniu danej osoby, należy ją poinformować o jego powodach i spodziewanym czasie jego trwania. W związku z zawieszeniem osoba ta może mieć wstęp do budynków ONZ tylko po uzyskaniu specjalnej zgody. Wstęp umożliwia się funkcjonariuszowi, pod nadzorem, w celu przygotowania obrony³⁹.

Funkcjonariusz ma wyznaczony czas, w którym może przedstawić dowody i odpowiedzieć na zarzuty. Jeśli tego nie uczyni, postępowanie nadal się toczy, a cała dokumentacja zostaje przekazana do Podsekretarza Generalnego ds. Zarządzania Zasobami Ludzkimi. Ten w imieniu Sekretarza Generalnego ONZ może podjąć decyzję o zamknięciu postępowania dyscyplinarnego i wycofaniu zarzutów, o czym informuje funkcjonariusza. Nawet w takiej sytuacji może zdecydować o zastosowaniu wobec funkcjonariusza środków niedyscyplinarnych – administracyjnych, zgodnie z Regułą 10.2 (b) Regulaminu Funkcjonariuszy ONZ⁴⁰. W sytuacji, gdy Podsekretarz Generalny stwierdza przewagę dowodów potwierdzających naruszenie obowiązków przez funkcjonariusza, proponuje on nałożenie jednego lub więcej środków dyscyplinarnych. Należy podkreślić, że postępowanie dyscyplinarne nie jest postępowaniem karnym, a w związku z tym nie wymaga się udowodnienia naruszenia ponad wszelką wątpliwość⁴¹. Gdyby nałożonym środkiem miało być zwolnienie dyscyplinarne, jasne i przekonujące dowody są niezbędne, standard ten jednak będzie niższy niż ponad wszelką wątpliwość⁴².

³⁷ T.A. Shockley, *The Investigation Procedures*, s. 521. Zob. art. 2 Statutu UNDT, zgodnie z którym tylko decyzja administracyjna może podlegać zaskarżeniu do UNDT.

³⁸ Więcej nt. Biura: <http://www.un.org/en/oaj/legalassist/> [dostęp: 15.10.2017].

³⁹ ST/AI/371, par. 6.

⁴⁰ Są to np.: pisemne lub ustne upomnienie lub zwrot pieniędzy winnych Organizacji.

⁴¹ Molari v. Secretary-General of the United Nations, Judgment No. 2011-UNAT-164, 21 October 2011, par. 29. Trybunał zauważył, iż przed Trybunałem Administracyjnym Międzynarodowej Organizacji Pracy ma zastosowanie standard dowodowy ponad wszelką wątpliwość, lecz UNDT i UNAT nigdy takiego nie stosowały. Trybunały te nie określiły jeszcze, jaki dokładnie standard obowiązuje w sprawach dyscyplinarnych – "But we have not as yet set an exact standard for the quantum of proof required".

⁴² Molari v. Secretary-General, par. 30-31. W sprawie Molari Trybunał zauważył, że czasem fakty wskazują wprost na naruszenie: „Kto kupuje w ciągu jednego dnia 19 litrów mleka siedmiu różnych marek, zawierające cztery różne poziomy zawartości tłuszczu, płacąc dziewięćdziesiąt różnymi kartami bankowymi?”.

Decyzję o nałożeniu środka dyscyplinarnego podejmuje Podsekretarz Generalny ds. Zarządzania Zasobami Ludzkimi, jednakże w przypadku chęci zastosowania środka dyscyplinarnego w postaci zwolnienia dyscyplinarnego funkcjonariusza, na podstawie Reguły 10.2 (a)(ix) Regulaminu Funkcjonariuszy ONZ, Biuro Pomocy Prawnej powinno ją zaopiniować⁴³.

Zgodnie z Rozdziałem XI Regulaminu, na decyzję o nałożeniu środków dyscyplinarnych lub niedyscyplinarnych przysługuje funkcjonariuszowi ONZ odwołanie do UNDT. Wniosek do UNDT funkcjonariusz powinien złożyć w ciągu 90 dni od momentu powiadomienia go o decyzji. Należy zauważyć, że wniesienie sprawy do UNDT nie zawiesza decyzji o nałożeniu środka dyscyplinarnego⁴⁴. Trybunał może uchylić decyzję nakładającą środek dyscyplinarny lub/i zadecydować o odszkodowaniu, które nie powinno przekraczać wysokości wynagrodzenia funkcjonariusza za 2 lata jego pracy⁴⁵.

Działania Sekretarza Generalnego ONZ, w którego imieniu decyzje te są podejmowane, mogą zostać poddane ocenie przez UNDT, jednak nie co do wyboru środka dyscyplinarnego, jeśli ten był dopuszczalny, a co do tego, czy działanie było zgodne z prawem, proporcjonalne i czy podjęciu decyzji o nałożeniu środków dyscyplinarnych nie towarzyszyły naruszenia proceduralne. Należy również zauważyć, że mimo tego, iż trybunał przeprowadza kontrolę sądową działań Sekretarza – jak doszło do wydania danej decyzji, to nie bada on sprawy co do meritum⁴⁶. Nie może także prowadzić śledztwa od początku⁴⁷ oraz nie może swoją decyzją zastępować decyzji Sekretarza Generalnego ONZ⁴⁸. Warto więc rozważyć, czy kontrola trybunałów nie powinna być nieco szersza – np. czy nie powinna uwzględniać oceny regulacji, na podstawie których nałożono środki dyscyplinarne⁴⁹ oraz czy nie powinna w pewnych przypadkach zastępować decyzji administracji – skoro trybunały pełnią tu rolę organu kontrolnego.

W sprawie *Mahdi* UNAT potwierdził, że podczas kontroli sądowej decyzji w sprawie nałożenia środków dyscyplinarnych trybunał bada: 1) czy okoliczności, na których została oparta decyzja o nałożeniu środka dyscyplinarnego, zostały ustalone; 2) czy z ustalonych faktów można prawnie wywieść naruszenie obowiązków zgodnie z Regulaminem i innymi przepisami; 3) czy nałożony środek dyscyplinarny jest proporcjonalny do naruszenia⁵⁰.

⁴³ ST/AI/371, par. 9.

⁴⁴ ST/AI/371, par. 10 oraz Reguły 11.3-11.4 Regulaminu Funkcjonariuszy ONZ.

⁴⁵ Art. 10.5 Statutu UNDT. Warto zauważyć, że postępowanie może trwać dłużej i ten okres może nie być właściwy.

⁴⁶ *Sanwidi v. Secretary-General of the United Nations*, Judgment No. 2010-UNAT-084, 27 October 2010, par. 40, 42.

⁴⁷ T.A. Shockley, *The Investigation Procedures*, s. 530.

⁴⁸ *Sanwidi v. Secretary-General*, par. 42.

⁴⁹ Raport Panelu, par. 105.

⁵⁰ *Mahdi v. Commissioner-General of the United Nations Relief and Works Agency for Pales-*

Kwestionowanie rodzaju nałożonego środka opiera się zatem na jego nieproporcjonalności. W wyniku kontroli sądowej trybunału i wykazania braku proporcjonalności nałożonego środka może dojść obecnie do jego uchylecia i nałożenia innego⁵¹ oraz do zarządzenia odszkodowania⁵².

Odwołanie od wyroku UNDT do UNAT przysługuje w ciągu 45 dni od jego dostarczenia funkcjonariuszowi, jeśli trybunał: przekroczył swoją jurysdykcję; niewłaściwie wykonał swoją jurysdykcję; popełnił błąd co do prawa; popełnił błąd co do faktu, w wyniku którego wydano wyraźnie błędną decyzję, lub naruszył procedurę w taki sposób, iż miało to wpływ na decyzję w sprawie⁵³.

To, czy środki dyscyplinarne zostaną nałożone, może zależeć w dużym stopniu od woli Sekretarza Generalnego ONZ. Wobec funkcjonariuszy wyższych rangą rzadko wszczyna się postępowanie, a informacje o takich naruszeniach trudno znaleźć w raportach wewnętrznych organizacji⁵⁴. Przewidziano, co prawda, możliwość odwołania się od decyzji nakładającej środek dyscyplinarny. Trybunały te jednak obecnie nie mogą zmienić decyzji o nałożeniu środków, mogą stwierdzić nieproporcjonalność nałożonych środków dyscyplinarnych i nieważność aktu. To organ, który nałożył środek, będzie właściwy do jego zmiany. Powstaje zatem pytanie, w jakim zakresie Sekretarz Generalny ONZ respektuje ustalenia trybunałów? Dotychczas zdarzały się sytuacje, w których Sekretarz Generalny ONZ nie wykonywał postanowienia trybunału, tłumacząc, że jest ono niezgodne z prawem⁵⁵.

KONSEKWENCJE DYSCYPLINARNE NARUSZENIA OBOWIĄZKÓW

W systemie ONZ środki dyscyplinarne wymieniono w regule 10.2 Regulaminu Funkcjonariuszy ONZ. Należą do nich: pisemna nagana; obniżenie rangi służbowej o jedną lub dwie; obniżenie uposażenia; zawieszenie bez wynagrodzenia na pewien okres; grzywna; opóźnienie na pewien czas możliwości awansu; degradacja z opóźnieniem awansu służbowego na pewien

tine Refugees in the Near East, Judgment No. 2010-UNAT-018, par. 27.

⁵¹ Abu Hamda v. Commissioner-General of the United Nations Relief and Works Agency for Palestine Refugees in the Near East, Judgment No. 2010-UNAT-022.

⁵² O. Elias, M. Thomas, *Administrative Tribunals of International Organizations*, w: *The Rules, Practice, and Jurisprudence of International Courts and Tribunals*, ed. Ch. Giorgetti, Martinus Nijhoff Publishers Leiden–Boston 2012, s. 171–172.

⁵³ Reguła 11.5 Regulaminu Funkcjonariuszy ONZ.

⁵⁴ F. Lorient, *Accountability at the United Nations – in Need of a Genuine External Enforcement body*, w: *Accountability, Investigation and Due Process in International Organizations*, ed. Ch. De Cooker, Martinus Nijhoff Publishers, Leiden–Boston 2005, s. 75, 77; zob. też Raport Panelu, par. 109.

⁵⁵ Zob. np. Igunda v. Secretary-General of the United Nations, Judgment No. 2012-UNAT-255, 1 November 2012, par. 6 i 9.

czas; zwolnienie za wypowiedzeniem, z możliwością odszkodowania lub bez wypowiedzenia; zwolnienie. W przepisie tym przewidziano także drugą kategorię środków – środki administracyjne: upomnienie pisemne lub ustne; zwrot środków pieniężnych winnych Organizacji; administracyjny urlop z wynagrodzeniem pełnym, częściowym lub bez wynagrodzenia.

W systemie ONZ więc jeśli środek dyscyplinarny nie zostanie nałożony, pozostaje możliwość nałożenia środka administracyjnego. Ponadto, wydaje się, że decyzja co do wyboru środka jest ograniczona jedynie wymogiem proporcjonalności oraz jednostronną decyzją w imieniu Sekretarza Generalnego ONZ.

GWARANCJE PROCESOWE – *DUE PROCESS*

Rozpatrując kwestie gwarancji procesowych, należy podkreślić, że chociaż postępowanie dyscyplinarne nie jest postępowaniem karnym, standardy sprawiedliwego procesu (*due process*) powinny zostać zagwarantowane. Niekoniecznie jednak są to wszystkie gwarancje, które towarzyszą procesowi karnemu. W systemie ONZ zwrócono jednak uwagę na to, czy „podstawowe interesy pracownika zostały zabezpieczone w świetle charakteru zarzutów, charakteru i złożoności dochodzenia, potrzeby ochrony świadków, czy brak konfrontacji jest tak szkodliwy dla interesów pracownika, czy brak świadków osłabia dowody w taki sposób, iż nie można nimi poprzeć zarzutów, i czy ogólnie postępowanie było uczciwe”⁵⁶. Najważniejszą gwarancją dla funkcjonariusza podczas postępowania dyscyplinarnego jest zatem możliwość odpowiedzi na stawiane mu zarzuty i przedstawienie dowodów. Funkcjonariusz ma możliwość opowiedzenia swojej historii⁵⁷.

Już w poprzednim systemie wewnętrznej sprawiedliwości, przed reformą, zwracano uwagę na gwarancje sprawiedliwego procesu. Trybunał Administracyjny uznał, że jeśli środki dyscyplinarne mają zostać nałożone, „należy stwierdzić z odpowiednim stopniem precyzji oraz z należytym uwzględnieniem okoliczności” powody dla ich nałożenia⁵⁸. Aktualnie w Regule 10.3 Regulaminu Funkcjonariuszy ONZ zawarto gwarancje sprawiedliwego procesu. Należą do nich: pisemne i oficjalne poinformowanie o stawianych zarzutach, możliwość odpowiedzi na stawiane zarzuty, prawo do obrońcy (w tym pokrycie kosztów obrony) lub pomocy prawnej, propor-

⁵⁶ Liyanarachchige v. Secretary-General of the United Nations, Judgment No. UNDT/2010/41, 9 March 2010, par. 54. W tej sprawie UNDT odwoływał się także do orzecznictwa Europejskiego Trybunału Praw Człowieka w sprawach karnych, np. par. 53.

⁵⁷ M’bra v. Secretary-General of the United Nations, Judgment No. UNDT/2010/185, 18 October 2010, par. 56.

⁵⁸ Zang-Atangana v. Secretary-General of the United Nations, Judgment No. 130, 23 May 1969, w: *United Nations Juridical Yearbook* 1969, Part II, s. 188.

cyjność nałożonych środków dyscyplinarnych do charakteru i ciężkości naruszenia i w końcu możliwość odwołania od decyzji do Trybunału.

Zastosowanie standardów sprawiedliwego procesu podczas wszystkich etapów postępowania dyscyplinarnego przybierało różny efekt w ONZ. Początkowo UNDT wskazywał, że już podczas wstępnego dochodzenia gwarancje powinny obowiązywać⁵⁹. Później jednak UNAT odszedł od tego podejścia i uznał, że podczas wstępnego dochodzenia z oczywistych powodów nie wszystkie gwarancje mają zastosowanie⁶⁰. Na tym etapie organ prowadzący wstępne dochodzenie powinien być bezstronny, zachowywać poufność i unikać konfliktu interesów⁶¹. Tym bardziej, że rozpoczęcie czynności przez ten organ może wynikać z czyjegoś odwetu na funkcjonariuszu⁶². Należy zauważyć, że w dalszych etapach, tj. podczas dochodzenia i w czasie postępowania o nałożenie środków dyscyplinarnych, te same gwarancje powinny być przestrzegane⁶³. Problemem zaś może okazać się jedynie kto prowadzi to dochodzenie. Funkcjonariusze często podnoszą, że nie posiadają odpowiednich kwalifikacji czy też środków, aby przeprowadzić je właściwie⁶⁴.

W instrukcji dotyczącej dyskryminacji, molestowania i molestowania seksualnego Sekretarz Generalny ONZ podkreślił, że już na początku dochodzenia funkcjonariusz powinien zostać poinformowany o zarzutach wobec niego, jednak biorąc pod uwagę szczególny rodzaj zarzutów i integralność postępowania, „informacje, które mogą szkodzić badaniu faktów i skutkować zastraszaniem lub odwetem, nie będą ujawnione funkcjonariuszowi”⁶⁵. Dotyczy to np. nazwisk świadków⁶⁶. Mogą więc oni obawiać się odwetu swoich przełożonych. W dalszej części postępowania, maksymalnie w ciągu 3 miesięcy od zgłoszenia naruszenia, funkcjonariusz ma prawo zapoznać się ze spisnymi zeznaniami świadków⁶⁷. W instrukcji ST/AI/371 Sekretarz Generalny ONZ potwierdził gwarancje procesowe zawarte w Regulaminie Funkcjonariuszy ONZ. Wyjaśnił dodatkowo, że funkcjonariusz, w zależności od stopnia

⁵⁹ Zob. M. Waechters, *Due Process*, s. 354–355.

⁶⁰ Applicant (Anonymous) v. Secretary-General of the United Nations, Judgment No. 2012-UNAT-209, 16 March 2012, par. 43.

⁶¹ Nguyen-Kropp and Postica v. Secretary-General of the United Nations, Judgment No. UNDT/2013/176, 20 December 2013, par. 115.

⁶² Tamże, par. 118.

⁶³ Conti v. Secretary-General of the United Nations, Judgment No. UNDT/2013/081, 22 May 2013, par. 33.

⁶⁴ Raport Panelu, par. 255.

⁶⁵ ST/SGB/2008/5, par. 5.15.

⁶⁶ Należy jednak podkreślić, że w systemie ONZ nie przewidziano szczególnej ochrony dla świadków, zob. Raport Panelu, par. 267.

⁶⁷ ST/SGB/2008/5, par. 5.17.

skomplikowania sprawy, powinien mieć odpowiedni czas na przygotowanie swojej obrony, a w razie potrzeby może złożyć pisemny wniosek o dodatkowy czas⁶⁸.

Ponadto warto zauważyć, że trybunały UNDT i UNAT, definiując *due process*, odwoływały się do dokumentów międzynarodowych z zakresu praw człowieka⁶⁹, a dokładniej do art. 14 Międzynarodowego Paktu Praw Obywatelskich i Politycznych⁷⁰ oraz art. 6 Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności⁷¹. W związku z tym podkreślano, że prawo do obrony i korzystania z pomocy obrońcy jest fundamentalną zasadą postępowania dyscyplinarnego⁷². Obecnie głównym problemem w zapewnieniu przestrzegania tej zasady jest częsta niechęć pracowników Biura ds. Pomocy Prawnej Funkcjonariuszom do reprezentowania funkcjonariuszy w postępowaniu, może ona jednak wynikać także z braku odpowiednich środków finansowych⁷³. Sekretarz Generalny ONZ podejmuje już kroki w tym celu, aby zwiększyć dofinansowanie OSLA⁷⁴.

Równie ważnym elementem postępowania dyscyplinarnego jest przestrzeganie przez organy ONZ rozsądnego terminu do rozpatrzenia sprawy. Jak UNDT podkreślił, sprawy dyscyplinarne, w szczególności te dotyczące poważnego naruszenia obowiązków, powinny być rozstrzygane w rozsądnym terminie⁷⁵.

Warto także zwrócić uwagę na zachowanie gwarancji procesowych przy przekazywaniu spraw (*referrals*) przez trybunały ONZ właściwym organom⁷⁶, w celu zbadania sprawy i umożliwienia poniesienia odpowiedzialności karnej. Funkcjonariusze podkreślają, że często ich nazwiska, a nie sprawy, były podawane przy przekazywaniu spraw, co mogło mieć wpływ na ich reputację i w konsekwencji dalszą pracę⁷⁷.

⁶⁸ ST/AI/371, par. 7.

⁶⁹ *Conti v. Secretary-General*, par. 35 lub *Liyanarachchige v. Secretary-General*, par. 53.

⁷⁰ Międzynarodowy Pakt Praw Obywatelskich i Politycznych, Nowy Jork, 19 grudnia 1966, Dz. U. z 1977 r. Nr 38, poz. 167, zał.

⁷¹ Konwencja o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności, Rzym, 4 listopada 1950, Dz.U. z 1993 r. Nr 61, poz. 284 z późn. zm.

⁷² *Conti v. Secretary-General*, par. 37.

⁷³ Raport Panelu, par. 331.

⁷⁴ Tamże, par. 332.

⁷⁵ *Mokbel v. Secretary-General of the United Nations*, Judgment No. UNDT/2012/061, 1 May 2012, par. 31.

⁷⁶ Art. 10.8 Statutu UNDT.

⁷⁷ Raport Panelu, par. 112.

UWAGI PODSUMOWUJĄCE

Dokonując analizy zagadnień dotyczących odpowiedzialności dyscyplinarnej funkcjonariuszy ONZ należy zauważyć, że niewątpliwie dołożono starań, aby przewidziane procedury były bardziej przejrzyste i aby przekonanie, że funkcjonariusze międzynarodowi stoją ponad prawem, nie było aktualne, o czym świadczą przeprowadzone istotne reformy. Sprawy dyscyplinarne są szczególnie ważne dla oceny działalności organizacji międzynarodowych. Zdanie to wydaje się słuszne zwłaszcza w odniesieniu do ONZ, która stoi na straży pokoju międzynarodowego i ochrony praw człowieka.

W ONZ niestety większość istotnych dla postępowania dyscyplinarnego uregulowań zawarto w instrukcjach administracyjnych Sekretarza Generalnego ONZ. To także w jego imieniu podejmuje się większość decyzji podczas postępowania dyscyplinarnego. Przewidziano możliwość kontroli sądowej decyzji administracyjnych nakładających środki dyscyplinarne. Można stwierdzić, że trybunały ONZ, w zakresie swojej jurysdykcji, bardzo starannie przyglądają się tym decyzjom⁷⁸. Niestety nie oceniają ich co do meritum, nie mogą także poddać ocenie samych regulacji, na podstawie których postępowanie toczyło się, ale badają proporcjonalność nałożonych środków i, co szczególnie istotne, czy w postępowaniu zagwarantowano przestrzeganie prawa do sprawiedliwego procesu. Warte rozważenia jest rozszerzenie jurysdykcji trybunałów ONZ w odniesieniu do kontroli sądowej, zarówno decyzji Sekretarza Generalnego ONZ czy Podsekretarza Generalnego, jak i OIOS, podejmowanych w postępowaniu dyscyplinarnym, w szczególności jeśli OIOS naruszył standardy sprawiedliwego procesu. Dzięki temu, równość stron w postępowaniu będzie zagwarantowana i funkcjonariusze ONZ będą mogli skutecznie dochodzić swoich praw przed trybunałami ONZ.

PIŚMIENNICTWO

- Alexovičová, Iveta. 2012. *From hiring to firing*, Nijmegen: Wolf Legal Publishers.
- Amerasinghe, Ranjan. 2008. "Discretion in Disciplinary Cases." In *Problems of International Administrative Law. On the Occasion of the Twentieth Anniversary of the World Bank Administrative Tribunal*, edited by Nassib G. Ziadé, 37–42. Leiden–Boston: Martinus Nijhoff Publishers.
- Augustyniak, Łukasz. 2007. „Immunitet jurysdykcyjny organizacji międzynarodowych a immunitet ich funkcjonariuszy.” *Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny* 3:43–56.
- Conforti, Benedetto. 2005. *The Law and Practice of the United Nations*. III ed. Leiden–Boston: Martinus Nijhoff Publishers.
- Elias, Olufemi, and Melissa Thomas. 2012. "Administrative Tribunals of International Organizations." In *The Rules, Practice, and Jurisprudence of International Courts and Tribunals*, edited by Chiara Giorgetti, 159–190. Leiden–Boston: Martinus Nijhoff Publishers.

⁷⁸ R. Amerasinghe, *Discretion in Disciplinary Cases*, w: *Problems of International Administrative Law. On the Occasion of the Twentieth Anniversary of the World Bank Administrative Tribunal*, ed. N.G. Ziadé, Martinus Nijhoff Publishers, Leiden–Boston, 2008, s. 41.

- Grabowska, Genowefa. 1988. *Funkcjonariusze międzynarodowi*. Katowice: Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego.
- Kilarski, Wojciech. 2010. „Nowy system sądowego rozstrzygania sporów pracowniczych w Organizacji Narodów Zjednoczonych.” *Przegląd Prawa i Administracji* 83:49–60.
- Loriot, François. 2005. “Accountability at the United Nations – in Need of a Genuine External Enforcement body.” In *Accountability, Investigation and Due Process in International Organizations*, edited by Chris De Cooker, 68–96. Leiden–Boston: Martinus Nijhoff Publishers.
- Menkes, Jerzy, i Andrzej Wasilkowski. 2010. *Organizacje międzynarodowe. Prawo instytucjonalne*. Wyd. 2. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Miller, Anthony J. 2007. “United Nations Experts on Mission and their Privileges and Immunities.” *International Organization Law Review* 4(1):11–56.
- Przyborowska–Klimczak, Anna, i Wojciech Staszewski (oprac.). 2005. *Prawo dyplomatyczne i konsularne. Wybór dokumentów*. Lublin: Lubelskie Wydawnictwa Prawnicze.
- Przyborowska–Klimczak, Anna (oprac.). 2008. *Prawo międzynarodowe publiczne. Wybór dokumentów*. Lublin: Oficyna Wydawnicza Verba.
- Reinisch, August, and Christina Knahr. 2008. “From the United Nations Administrative Tribunal to the United Nations Appeals Tribunal – Reform of the Administration of Justice System within the United Nations.” *Max Planck United Nations Yearbook* 12:447–483.
- Shockley, Tamara A. 2015. “The Investigation Procedures of the United Nations Office of Internal Oversight Services and the Rights of the United Nations Staff Member: An Analysis of the United Nations Judicial Tribunals’ Judgments on Disciplinary Cases in the United Nations.” *Pace International Law Review* 27(2):469–548.
- Stasiak, Kinga, and Anna Szarek–Zwijacz. 2016. “The United Nations Internal Justice Dispute Resolution System After the Reform – The Real Chance for Justice.” In *New Challenges for International Organizations*, edited by Joanna Nowakowska–Małusecka, 177–186. Katowice: Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego.
- Sutor, Julian. 1973. *Przywileje i immunitety międzynarodowe*. Warszawa: Państwowe Wydawnictwo Naukowe.
- Waechters, Matthieu. 2012. “Due Process Rights at the United Nations. Fairness and Effectiveness in Internal Investigations.” *International Organizations Law Review* 9:339–381.

DISCIPLINARY RESPONSIBILITY OF UN STAFF

Summary. Immunities and privileges enjoyed by UN staff members limit the possibility of their responsibility before national courts in the event of a crime. For this reason, the internal justice system of the United Nations was set up and it provides that a UN staff member may be subject to disciplinary action for breach of duty while performing its work. This organization, employing thousands of employees, must ensure that all officers, regardless of their position, are subject to the internal justice system and that their violations may result in UN sanctions. Whether the disciplinary measures will be imposed depends, however, to a large extent on the UN Secretary General. The results of the investigation of the special unit – OIOS are only recommendations. It is rare to initiate proceedings against senior officers. The aim of this article is therefore to present disciplinary procedures within the UN and to indicate what changes disciplinary procedures need. Disciplinary cases are particularly important for evaluating the activities of international organizations, especially for the Organization, which is a guardian of peace and human rights in the world.

Key words: international officers, UN staff, the United Nations, disciplinary responsibility, immunity of officers, international organizations

