

## 产权组织协调委员会

第八十三届会议（第55次例会）  
2024年7月9日至17日，日内瓦

《工作人员条例与细则》修正案

总干事编拟的文件

## 目 录

### 文件 W0/CC/83/1 各章标题

- 一、 导言
- 二、 《工作人员条例》修正案（供批准）
- 三、 《工作人员细则》修正案（供通知）

### 附件

- 附件一 《工作人员条例》拟议修正案
- 附件二 《工作人员细则》修正案

## 一、 引言

1. 现将对《工作人员条例》和《工作人员细则》的修正案提交产权组织协调委员会，分别供批准和通知。

2. 这些修正案是作为《工作人员条例与细则》持续审查的一部分提出的。这种持续审查使世界知识产权组织（产权组织）可以保持健全的监管框架，以迅速适应和支持本组织不断变化的需求和工作重点，同时确保与联合国共同制度中的最佳做法一致。

## 二、 《工作人员条例》修正案（供批准）

3. 《工作人员条例》拟议修正案见附件一，附有解释性说明。主要修正也说明如下。

### **条例 3.22 - 提交付款申请与收回多付款项**

4. 现行条例规定，收回向工作人员多付的款项应在不超过 12 个月的期限内完成。但是，如果待收回款项的数额较大，12 个月的收回期限可能给有关工作人员造成不合理的经济负担。因此，建议在特殊情况下，总干事可授权在更长的期限内收回欠款。

### **条例 4.17 - 定期任用**

5. 2021 年 10 月引入了关于总任期有限的定期任用的规定。<sup>1</sup>该条款规定，此类任期有限的任用在其任期期满后不得续期，也不得转为连续任用。

6. 根据审查和实施经验，可以注意到，对于特定岗位，可能需要将任期有限的定期任用延长至总任期期满后，以支持取得和完成成果。这种延长只能进行一次，目的是避免出现严重的业务中断，并须经总干事批准。

### **条例 9.7 - 终止任用通知**

7. 建议将不当行为导致终止连续任用所需的通知期从三个月减为一个月。

8. 应区分因不当行为导致终止任用（即辞退或立即辞退）所需的通知期和因非纪律处分导致终止任用所需的通知期。对因不当行为而被辞退的工作人员，合乎情理的做法是，提前一个月发离职通知或取代通知的赔偿金，而不是目前规定的对连续任用工作人员提前三个月发离职通知或取代通知的赔偿金。

9. 这种做法也符合因严重不当行为而立即辞退的情况下不发通知的做法，表明根据不当行为的严重程度而逐步减少福利待遇并采取相应的纪律措施。

10. 国际劳工组织和世界卫生组织均已针对辞退情况采用一个月的通知期。

### **其他修正案**

11. 还建议对下列条例进行其他不太实质性的修正，或旨在删除过时规定的修正，详见附件一。

条例 8.1 - 工作人员理事会

条例 12.5 - 过渡措施

---

<sup>1</sup> 见文件 [W0/CC/80/3](#)，《〈工作人员条例与细则〉修正案》。

### 三、《工作人员细则》修正案（供通知）

12. 2024年5月1日生效的《工作人员细则》修正案见附件二，附有解释性说明。主要修正也说明如下。

**第 6.2.3 条 - 产假**

**第 6.2.4 条 - 陪产假**

**第 6.2.5 条 - 收养假**

13. 这三条细则由关于“育儿假”的单一细则所取代，以落实国际公务员制度委员会（ICSC）的决定，即“以所有父母均享有 16 周育儿假的规定取代现行的关于产假、陪产假和收养假的各条规定”，并“为分娩母亲提供额外的 10 周假期，以满足其产前和产后的特殊需要。”<sup>2</sup>

14. 对于未生育而成为父母的定期任用和连续任用工作人员来说，这不会改变什么，因为她/他们自 2021 年 6 月起，已经享有 16 周的育儿假。对于那些生育子女的工作人员，本次修正使她们的育儿假应享权利增加两周（从 24 周增至 26 周）。增加的这两周假期对 2023 年 8 月 1 日或之后生育的工作人员具有追溯效力。

**其他修正**

15. 还对以下细则提出了不太实质性的其他修正，详见附件二：

细则 6.2.7 - 临时工作人员的健康保护和保险

16. 请产权组织协调委员会：

(i) 批准文件 WO/CC/83/1 附件一中所列的《工作人员条例》修正案；并

(ii) 注意文件 WO/CC/83/1 附件二中所列的《工作人员细则》修正案。

[后接附件]

---

<sup>2</sup> 见国际公务员制度委员会 2022 年报告，文件 [A/77/30](#) 第 92 段。

## 《工作人员条例》拟议修正案

条款	现行案文	拟议的新案文	修正目的/修正说明
<p><b>条例 3.22</b></p> <p>提交付款申请与收回多付款项</p>	<p>[……]</p> <p>(b) 国际局有权全额收回任何不应支付款项。但除非多付款项是由于工作人员提交了错误或虚假的信息，否则国际局收回多付款项的权利应于多付情况出现两年后失效。多付款项应以从应付相关工作人员的款项中扣款的形式收回，但扣款期不得超过 12 个月。</p>	<p>[……]</p> <p>(b) 国际局有权全额收回任何不应支付款项。但除非多付款项是由于工作人员提交了错误或虚假的信息，否则国际局收回多付款项的权利应于多付情况出现两年后失效。多付款项应以从应付相关工作人员的款项中扣款的形式收回，但扣款期不得超过 12 个月，<u>或在特殊情况下更长的期限，但须经总干事批准。</u></p>	<p>如果收回的数额较大，12 个月收回多付款项的期限可能会给工作人员造成不合理的财务负担。</p> <p>因此，建议在特殊情况下，总干事可授权在较长期限内收回欠款。</p>
<p><b>条例 4.17</b></p> <p>定期任用</p>	<p>[……]</p> <p>(d) 总干事指定的具体员额的定期任用，可在有限的总任期内授予，任期结束后不得续期，也不得转为连续任用。</p> <p>[……]</p>	<p>[……]</p> <p>(d) 总干事指定的具体员额的定期任用，可在有限的总任期内授予，任期结束后不得续期，也不得转为连续任用。<u>尽管有上述规定，但如果总干事认为此类任期有限的定期任用在总任期结束后有必要予以延长，以避免出现严重的业务中断，则可延长一次。</u></p> <p>[……]</p>	<p>根据审查和实施经验，可以注意到，对于特定岗位，可能需要将任期有限的定期任用延长至总任期期满后，以支持取得和完成成果。这种延长只能进行一次，目的是避免出现严重的业务中断，并须经总干事批准。</p>
<p><b>条例 8.1</b></p> <p>工作人员理事会</p>	<p>工作人员理事会</p> <p>工作人员享有结社权。工作人员的利益应通过工作人员选举产生的工作人员理事会代表向总干事及其代表提出。</p>	<p><u>工作人员理事会关系</u></p> <p>工作人员享有结社权。工作人员的利益应通过工作人员选举产生的工作人员理事会代表向总干事及其代表提出。</p>	<p>本条例的现行标题没有正确概括该条款的实质内容，该条款不仅涉及工作人员选举工作人员理事会的权利，还涉及工作人员的结社权。</p> <p>建议使本条例的标题与联合国共同制度其他组织（如国际劳工组织、联合国教育科学及文化组织、联合国秘书处、世界卫生组织）工作人员条例与细则中类似条款的标题一致。</p>
<p><b>条例 9.7</b></p> <p>终止任用通知</p>	<p>(a) 依照条例 9.2 或 9.4 终止任用工作人员的，应依照任用书或合同规定通知工作人员并依照《工作人员条例与细则》发放赔偿金。</p> <p>(b) 终止任用连续任用的工作人员的，应至少提前三个月发出书面终止任用通知。</p>	<p>(a) 依照条例 9.2 或 9.4 终止任用工作人员的，应依照任用书或合同规定通知工作人员并依照《工作人员条例与细则》发放赔偿金。</p> <p>(b) 终止任用连续任用的工作人员的，应至少提前三个月发出书面终止任用通知。</p>	<p>应区分因不当行为导致终止任用（即辞退或立即辞退）所需的通知期和因非纪律处分导致终止任用所需的通知期。</p> <p>对因不当行为而被辞退的工作人员，合乎情理的做法是，提前一个月发离职通知或取代通知的赔偿金，而不是目前规定的对连续任用工作人员提前三个月发离职通知或取代通知的赔偿金。</p>

条款	现行案文	拟议的新案文	修正目的/修正说明
	<p>(c) 终止任用定期任用的工作人员的，应至少提前三十日或按照任用书规定的时间发出书面通知。</p> <p>(d) 不履行通知期的，总干事可准予向被终止任用的工作人员支付赔偿金；赔偿金的计算方法为，按照工作人员的薪酬和津贴标准，计算假定等到通知期届满、终止任用生效，工作人员会领到的收入。</p> <p>(e) 尽管有以上(a)款规定，在立即辞退的情况下不发终止任用通知或取代通知的赔偿金。</p>	<p>(c) 终止任用定期任用的工作人员的，应至少提前三十日或按照任用书规定的时间发出书面通知。</p> <p>(d) 不履行通知期的，总干事可准予向被终止任用的工作人员支付赔偿金；赔偿金的计算方法为，按照工作人员的薪酬和津贴标准，计算假定等到通知期届满、终止任用生效，工作人员会领到的收入。</p> <p>(e) 尽管有以上(a)款规定，<b><u>在辞退的情况下，应提前一个月发终止任用通知或取代通知的赔偿金；</u></b>在立即辞退的情况下，不发终止任用通知或取代通知的赔偿金。</p>	<p>这种做法也符合因严重不当行为而立即辞退的情况下不发通知的做法，表明根据不当行为的严重程度而逐步减少福利待遇并采取相应的纪律措施。</p> <p>国际劳工组织和世界卫生组织均已针对辞退情况采用一个月的通知期。</p>
<p><b>条例 12.5</b></p> <p>过渡措施</p>	<p>[……]</p> <p>教育补助金</p> <p>(b) 尽管有条例 3.14(a) 的规定，在 2016 年 1 月 1 日前为国际局定期或连续任用且当时居住在本国但不在本国服务的工作人员，为 2016 年 12 月 31 日之前（含当日）发生的费用领取教育补助金的，继续领取教育补助金，直至受扶养子女完成在 2016 年 12 月 31 日其所就读的教育机构的教育阶段，条件是符合所有其他资格要求。为本款之目的，“教育阶段”指初等、中等或高等教育。</p> <p>[……]</p>	<p>[……]</p> <p>教育补助金</p> <p><del>(b) 尽管有条例 3.14(a) 的规定，在 2016 年 1 月 1 日前为国际局定期或连续任用且当时居住在本国但不在本国服务的工作人员，为 2016 年 12 月 31 日之前（含当日）发生的费用领取教育补助金的，继续领取教育补助金，直至受扶养子女完成在 2016 年 12 月 31 日其所就读的教育机构的教育阶段，条件是符合所有其他资格要求。为本款之目的，“教育阶段”指初等、中等或高等教育。</del></p> <p>[……]</p>	<p>不再有工作人员有资格适用教育补助金过渡措施。</p>

[后接附件二]

《工作人员细则》修正案

生效日期：2024 年 5 月 1 日

条款	现行案文	新案文	修正目的/修正说明
<p><b>细则 6.2.3</b></p> <p>产假</p>	<p>细则 6.2.3 - 产 假</p> <p>(a) 工作人员有权享有共计 16 周的产假，具体如下：</p> <p>(1) 应提交医学证明说明预产期，产前假的开始不得早于预产期前六周，不得晚于前两周；</p> <p>(2) 在分娩之日起十周内不得要求工作人员工作；</p> <p>(3) 在根据上文(1)项和(2)项规定缺勤的整个期间，工作人员有权享受全薪产假。</p> <p>(b) 预产期和实际分娩日之间的任何差异，不影响工作人员在实际分娩日前领取全薪的权利。</p> <p>(c) 产假期间正常积存年假。</p> <p>(d) 工作人员在产假后恢复工作的，每日可有两小时的哺乳假，直至子女满 12 个月。产假后待遇由总干事规定。</p>	<p>细则 6.2.3 - <del>产</del>假<b>育儿假</b></p> <p><b><u>(a) 遵照总干事确立的条件，工作人员应获准享有以下假期：</u></b></p> <p><b><u>(1) 分娩或收养子女的，16 周全薪育儿假；</u></b></p> <p><b><u>(2) 分娩母亲可享受额外的 10 周产前和产后全薪假期，使其育儿假总计达到 26 周。</u></b></p> <p><b><u>(b) 工作人员可在其子女出生或收养之日后的一年内休上文(a) (1)条所述的 16 周育儿假，但必须在这一年内休完。</u></b></p> <p><del>(a) 工作人员有权享有共计 16 周的产假，具体如下：</del></p> <p><del>(1) 应提交医学证明说明预产期，产前假的开始不得早于预产期前六周，不得晚于前两周；</del></p> <p><del>(2) 在分娩之日起十周内不得要求工作人员工作；</del></p> <p><del>(3) 在根据上文(1)项和(2)项规定缺勤的整个期间，工作人员有权享受全薪产假。</del></p> <p><del>(b) 预产期和实际分娩日之间的任何差异，不影响工作人员在实际分娩日前领取全薪的权利。</del></p> <p>(c) 产育儿假期间正常积存年假。</p>	<p>为了落实国际公务员制度委员会在其 2022 年年度报告 (<a href="#">A/77/30</a>) 中所作的决定，即“以所有父母均享有 16 周育儿假的规定取代现行的关于产假、陪产假和收养假的各条规定”，并“为分娩母亲提供额外的 10 周假期，以满足其产前和产后的特殊需要，”用一条关于“育儿假”的规定取代了关于产假、陪产假和收养假的规定。</p> <p>要指出的是，联合国大会在审议了国际公务员制度委员会 2022 年年度报告后，“欢迎建立新的育儿假框架，请秘书长作为例外情况，于 2023 年在现有资源范围内在联合国秘书处实施这一框架，并鼓励共同制度其他组织行政首长效仿这一做法”（见 2023 年 1 月 5 日关于“联合国共同制度”的<a href="#">第 77/256 号决议</a>）。</p> <p>对于未生育而成为父母的定期任用和连续任用工作人员来说，这不会改变什么，因为她/他们自 2021 年 6 月起，已经享有 16 周的育儿假。对于那些生育子女的工作人员，本次修正使她们的育儿假应享权利增加两周（从 24 周增至 26 周）。增加的这两周假期对 2023 年 8 月 1 日或之后生育的工作人员具有追溯效力。</p>

条款	现行案文	新案文	修正目的/修正说明
		(d) <del>分娩的</del> 工作人员在产假后恢复工作的，每日可有两小时的哺乳假，直至子女满 12 个月。 <del>产假后待遇由总干事规定。</del>	
<p><b>细则 6.2.4</b></p> <p>陪产假</p>	<p>细则 6.2.4 - 陪产假</p> <p>(a) 工作人员有权按照总干事规定的条件享有陪产假。</p> <p>(b) 陪产假总共不超过八周。</p> <p>(c) 陪产假可在子女出生后的一年内连续使用或分次使用，但必须在这一年内休完。</p> <p>(d) 工作人员在休陪产假的整个期间，应获全薪。</p>	<p><del>细则 6.2.4 - 陪产假</del></p> <p><del>(a) 工作人员有权按照总干事规定的条件享有陪产假。</del></p> <p><del>(b) 陪产假总共不超过八周。</del></p> <p><del>(c) 陪产假可在子女出生后的一年内连续使用或分次使用，但必须在这一年内休完。</del></p> <p><del>(d) 工作人员在休陪产假的整个期间，应获全薪。</del></p>	<p>见上文。</p>
<p><b>细则 6.2.5</b></p> <p>收养假</p>	<p>细则 6.2.5 - 收养假</p> <p>遵照总干事确立的条件，并在提供收养子女的满意证据后，工作人员享有共计八周的收养假。</p>	<p><del>细则 6.2.5 - 收养假</del></p> <p><del>遵照总干事确立的条件，并在提供收养子女的满意证据后，工作人员享有共计八周的收养假。</del></p>	<p>见上文。</p>
<p><b>细则 6.2.7</b></p> <p>临时工作人员的健康保护和保险</p>	<p>[……]</p> <p>(d) 细则 6.2.3 “产假”适用于临时工作人员，但须遵守下列规定：</p> <p>临时工作人员在临时任期期满之前开始休产假的，作为例外，应延长任期，以便临时工作人员使用产假中的未用部分。延期期间不积存年假和病假等待遇。</p> <p>(e) 细则 6.2.4 “陪产假”适用于临时工作人员，但须遵守下列规定：</p> <p>对连续工作 12 个月的临时工作人员，陪产假为八周。连续工作六个月后，此待遇应按比例适用。</p>	<p>[……]</p> <p>(d) <b>遵照总干事确立的条件，临时工作人员应获准生育儿假。</b><del>细则 6.2.3 “产假”适用于临时工作人员，但须遵守下列规定。</del></p> <p><del>临时工作人员在临时任期期满之前开始休产假的，作为例外，应延长任期，以便临时工作人员使用产假中的未用部分。延期期间不积存年假和病假等待遇。</del></p> <p><del>(e) 细则 6.2.4 “陪产假”适用于临时工作人员，但须遵守下列规定。</del></p> <p><del>对连续工作 12 个月的临时工作人员，陪产假为八周。连续工作六个月后，此待遇应按比例适用。</del></p>	<p>产权组织《人力资源手册》规定了临时工作人员生育儿假的权利。</p> <p>增加的育儿假自 2024 年 5 月 1 日起实施。在分娩之日或收养子女抵达之日已连续工作至少 12 个月的临时工作人员的应享权利现在与定期任用和连续任用工作人员的应享权利一致。</p>

条款	现行案文	新案文	修正目的/修正说明
	<p>(f) 细则 6.2.5 “收养假” 适用于临时工作人员，但须遵守下列规定：</p> <p>对连续工作 12 个月的临时工作人员，收养假为八周。连续工作六个月后，此待遇应按比例适用。</p> <p>(g) [……]</p>	<p><del>(f) 细则 6.2.5 “收养假” 适用于临时工作人员，但须遵守下列规定：</del></p> <p><del>对连续工作 12 个月的临时工作人员，收养假为八周。连续工作六个月后，此待遇应按比例适用。</del></p> <p><del>(e)(g) [……]</del></p>	

[附件二和文件完]