

February 2011



منظمة الأغذية
والزراعة للأمم
المتحدة

聯合國
糧食及
農業組織

Food and
Agriculture
Organization
of the
United Nations

Organisation des
Nations Unies
pour
l'alimentation
et l'agriculture

Продовольствен
ная и
сельскохозяйств
енная
организация
Объединенных

Organización
de las
Naciones Unidas
para la
Agricultura y la
Alimentación

A

لجنة المالية

الدورة الثامنة والثلاثون بعد المائة

روما، 21 - 25 مارس/آذار 2011

المعلومات التي طلبتها لجنة المالية بشأن المادة 12 من النظام الأساسي
للجنة الخدمة المدنية الدولية

يمكن توجيه أي استفسارات بشأن محتوى هذه الوثيقة إلى:

السيد أنطونيو تافاريس
رئيس، دائرة الشؤون القانونية العامة
الهاتف: +3906 5705 5132

طبع عدد محدود من هذه الوثيقة من أجل الحد من تأثيرات عمليات المنظمة على البيئة والمساهمة في عدم التأثير على المناخ. ويرجى من السادة المندوبين والمراقبين التكرم بإحضار نسخهم معهم إلى الاجتماعات وعدم طلب نسخ إضافية منها. ومعظم وثائق اجتماعات المنظمة متاحة على الإنترنت على العنوان التالي: www.fao.org

موجز تنفيذي

- ◀ فحصت لجنة المالية خلال دورتها السابعة والثلاثين بعد المائة (10-11 فبراير/شباط 2011) وثيقة بعنوان "الزيادات المتوقعة الأولية في التكاليف للفترة 2012-2013" و"رأت اللجنة أن مستويات مرتبات موظفي الخدمات العامة في روما مرتفعة بالمقارنة حتى بالموظفين الأساسيين في روما، وإن المستويات الحالية للمرتبات لا تتوافق مع الضغوط التي تمارس على الميزانيات المتعددة الأطراف وميزانيات القطاع العام. وأشارت اللجنة إلى أنه وفقاً للمادة 12 من النظام الأساسي للجنة الخدمة المدنية الدولية "تقدم اللجنة (...) توصيات بشأن جداول مرتبات الموظفين في فئة الخدمات العامة وغيرها من الفئات المعينة محلياً"، وتقدم هذه التوصيات لمجلس المنظمة. وطلبت اللجنة (أ) تفسيراً قانونياً للمادة 12 من النظام الأساسي للجنة الخدمة المدنية الدولية؛ (ب) الرأي فيما يتعلق بالتقدير المتاح للمجلس بشأن تحديد التعديلات في مرتبات موظفي الخدمات العامة في روما.
- ◀ وتتناول الوثيقة الأدوار المختلفة لكل من لجنة الخدمة المدنية الدولية، والمجلس، والمدير العام. فلجنة الخدمة المدنية الدولية لها سلطة أن تعد، على أساس المنهجية التي حددتها اللجنة، وأن توصي بجدول المرتبات؛ ويطلب من المجلس اعتماد جدول المرتبات، ومن المدير العام أن ينفذه.
- ◀ ويمكن أن تؤول عبارة "أن يقدم توصيات"، في ضوء النظام الموحد الشامل للمرتبات والاستحقاقات، وعملية الإعداد التقني المنظم لجدول المرتبات الجديد والرقابة المحكمة لإعداد هذا الجدول وإقراره وتنفيذه التي تمارسها المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية. وتخضع المنظمة - سواء المجلس أو المدير العام ضمن مجالي اختصاص كل منهما - لالتزام قانوني بتنفيذ جداول مرتبات الخدمات العامة حسب توصية لجنة الخدمة المدنية الدولية.
- ◀ إن أي تقدير يتاح للمجلس يمثل تقديراً متخلفاً. فالمجلس لا يستطيع إلا أن يرفض جدول المرتبات الموصى به فضلاً عن التعديلات عليه في حالة وجود خرق للقواعد المعمول بها أو للمبادئ العامة للقانون أو أي خطأ مادي من جانب لجنة الخدمة المدنية الدولية أو الجمعية العامة.

التوجيهات المطلوبة من لجنة المالية

- ◀ يُرجى من لجنة المالية أن تحاط علماً بالمعلومات الواردة في هذه الوثيقة.

مسودة المشورة

- ◀ تحاط لجنة المالية علماً بالمعلومات المقدمة عن المادة 12 من النظام الأساسي للجنة الخدمة المدنية الدولية.

معلومات أساسية

1- نظرت لجنة المالية في دورتها السابعة والثلاثين بعد المائة الوثيقة المعنونة "الزيادات المتوقعة الأولية في التكاليف للفترة 2012-2013"¹. ورأت اللجنة "أن مستويات مرتبات موظفي الخدمات العامة في روما مرتفعة بالمقارنة حتى بالموظفين الأساسيين في روما، وأن المستويات الحالية للمرتبات لا تتوافق مع الضغوط التي تمارس على الميزانيات المتعددة الأطراف وميزانيات القطاع العام. واستذكرت أن هذا الوضع قد أدى إلى (أ) تجميد الوكالات التي تتخذ من روما مقراً لها الزيادات في مرتبات الخدمات العامة في نوفمبر/تشرين الثاني 2010. وأحيطت اللجنة علماً بأن مؤتمر المنظمة قد قبل، على العكس من إحدى الوكالات التي تتخذ من روما مقراً لها، النظام الأساسي للجنة الخدمة المدنية الدولية عام 1975. وبناء عليه تلتزم المنظمة بجدول المرتبات التي توصي بها لجنة الخدمة المدنية الدولية. (...)" وأشارت اللجنة إلى أنه بموجب المادة 10 من النظام الأساسي للجنة الخدمة المدنية الدولية، "تقدم اللجنة توصيات للجمعية العامة بشأن (...) جداول المرتبات ومستويات مقر العمل بالنسبة للموظفين في الفئة الفنية والفئات العليا"، وعلى ذلك فإن الجمعية العامة هي التي تحدد جداول تلك المرتبات. (...) "وفيما يتعلق بمرتبات موظفي الخدمات العامة، تنص المادة 12 من النظام الأساسي على أن "تقدم اللجنة التوصيات (...) بشأن جداول مرتبات موظفي فئة الخدمات العامة وغيرها من الفئات المعينة محلياً. وتقدم هذه التوصيات لمجلس المنظمة. ولاحظت اللجنة أن مسألة ما إذا لمجلس المنظمة سلطة تغيير جداول المرتبات أو عدم الموافقة عليها والتعديلات المؤقتة أو نتائج إستقصاءات تكاليف المعيشة التي أوصت بها لجنة الخدمة المدنية الدولية قد أثيرة عدة مرات في السابق، وخلصت اللجنة إلى أنه لم يترك للمجلس أي تقدير في هذه المسألة" (...) "وأحيطت اللجنة علماً بأن أي قرار بالانسحاب من النظام الأساسي للجنة الخدمة المدنية الدولية يقع ضمن سلطة مؤتمر المنظمة"².

2- وطلبت اللجنة (أ) تفسيراً قانونياً للمادة 12 من النظام الأساسي للجنة الخدمة المدنية الدولية و(ب) رأياً بشأن التقدير المتوافر لدى المجلس فيما يتعلق بتحديد التعديلات في مرتبات الخدمات العامة في روما.

ملاحظات أولية

3- من المهم في البداية تأكيد ما يلي:

1-3 أولاً، وكما أشارت لجنة المالية، أثيرت مسألة التزام المنظمة بتطبيق جداول مرتبات الخدمات العامة الجديدة في الكثير من المناسبات أمام الأجهزة الرئاسية بما في ذلك لجنة المالية، ولجنة الشؤون الدستورية والقانونية والمجلس والمؤتمر فيما يتعلق بالنتائج أو المسائل ذات الصلة باستقصاءات المرتبات في 1984 و1989 و1994 و2000 و2005. وتعتمد هذه المذكرة وتستننتج مقتطفات من المذكرات ووجهات النظر السابقة مع الإشارة

¹ الوثيقة FC 137/2.1

² تقرير الدورة السابعة والثلاثين بعد المائة للجنة المالية (10-11 فبراير/شباط 2011)، الفقرات 26-32 من الوثيقة CL 141/6.

بصورة خاصة إلى المذكرة التي قدمت للدورة الخامسة عشرة بعد المائة للجنة المالية في سبتمبر/أيلول 2006، وللاجتماع المشترك للجنة البرنامج والمالية الذي عقد في ذلك الوقت.

2-3 وثانياً، وفيما يتجاوز المسائل المثارة، أثيرت مسألة مبدأ تتعلق بما إذا كان ينبغي أن تكون المنظمة طرفاً في النظام الموحد للأمم المتحدة بشأن المرتبات والاستحقاقات. والواقع أن مفهوم الخدمة الدولية الموحدة هو مفهوم قديم لم يمكن تطبيقه وقت إنشاء الأمم المتحدة (لأسباب مثل الصعوبات الكامنة في صياغة نظام موحد، وأن بعض الوكالات المتخصصة مثل منظمة العمل الدولية ومنظمة الأغذية والزراعة كانت تسبق إنشاء الأمم المتحدة). وتضمنت اتفاقات العلاقات المبرمة بين الأمم المتحدة والوكالات المتخصصة بموجب المادة 57 من الميثاق مادة موحدة تعترف بالمنظمات، ضمن جملة أمور، بأن وضع نظام واحد موحد للخدمة المدنية الدولية أمر مرغوب من وجهة نظر التنسيق الإداري الفعال، ولهذه الغاية، توافق على وضع معايير موحدة لشؤون الموظفين، وترتيبات تهدف إلى تجنب التباينات الخطرة فيما يتعلق بشروط وظروف التوظيف، وتجنب التنافس في تعيين الموظفين للحصول على أقصى المزايا من خدماتهم، والالتزام بإنشاء لجنة للخدمة المدنية الدولية³.

قبول النظام الأساسي للجنة الخدمة المدنية الدولية

4- رخص المؤتمر في عام 1973، بعد عملية مفاوضات طويلة بين الوكالات، للمدير العام قبول النظام الأساسي للجنة الخدمة المدنية الدولية، واعتمد مجموعة من التعديلات على اللائحة العامة للمنظمة لنقل السلطة إلى لجنة الخدمة المدنية الدولية وإلى الجمعية العامة للتدخل في عدد من المسائل التي لم تعد من اختصاصات الأجهزة الرئاسية

³ تجرى الجمعية العامة للأمم المتحدة في كل دورة من دوراتها استعراضاً، من خلال اللجنة الخامسة، لعمل لجنة الخدمة المدنية الدولية. وأكدت الجمعية العامة بعبارات قوية من خلال القرار 248/65 الصادر في 24 ديسمبر/كانون الأول 2010 الدور الذي تضطلع به اللجنة وأكدت من جديد "التزامها بنظام موحد ووحيد بإعتباره العمود الأساسي لتنظيم وتنسيق شروط الخدمة للنظام الموحد". وشجعت اللجنة على مواصلة تنسيق وتنظيم شروط الخدمة الخاصة بالموظفين في منظمات النظام الموحد للأمم المتحدة باعتبارها حجر الزاوية لتنظيم وتنسيق شروط الخدمة للنظام الموحد للأمم المتحدة". شجعت الجمعية العامة "اللجنة على مواصلة تنسيق وتنظيم شروط خدمة موظفي المنظمات المشاركة في النظام الموحد للأمم المتحدة، مع مراعاة القيود التي تفرضها الدول الأعضاء على الخدمة الوطنية". وأعدت تأكيد "الدور الذي تضطلع به الجمعية العامة في الموافقة على شروط خدمة واستحقاقات جميع الموظفين العاملين في المنظمات المشاركة في النظام الموحد للأمم المتحدة، مع مراعاة المادتين 10 و11 من النظام الأساسي للجنة" الموظفين العاملين في النظام المشترك لمنظمات الأمم المتحدة". وفي إطار نظام لجنة الخدمة المدنية الدولية، وافقت الجمعية العامة على عدد من المسائل على أساس توصيات من اللجنة بموجب المادتين 10 و11 من النظام الأساسي (المبادئ العامة لتحديد شروط خدمة الموظفين، وجدول المرتبات وتسويات المقر للموظفين في الفئات الفنية والفئات العليا والبدلات والاستحقاقات الخاصة بالموظفين التي تحددها الجمعية العامة، مثل بدلات الإعالة والحوافز اللغوية للموظفين في الفئة الفنية والفئات العليا، ومنحة التعليم، والإجازة في الوطن ومنحة العودة للوطن وتعويضات نهاية الخدمة والتسويات الضريبية للموظفين) في حين تقع على عاتق لجنة الخدمة المدنية الدولية مباشرة المسائل الأخرى. وتحدد اللجنة وفقاً للمادة 11 من النظام الأساسي، الطرق التي يمكن بها تطبيق مبادئ تحدد شروط الخدمة، ومعدلات البدلات والاستحقاقات وغير ذلك من المعاشات التقاعدية وتلك المشار إليها في المادة 10، وشروط الاستحقاقات بشأنها ومستويات السفر وتصنيف مقر العمل لأغراض تطبيق تسويات المقر. وتتناول المادة 12 التي فحصت هذه الوثيقة جداول مرتبات موظفي الخدمات العامة وما يتصل ذلك بالفئات. وتعمل الجمعية العامة ولجنة الخدمة المدنية الدولية بمقتضى المبادئ والافتراضات المحددة في اتفاقات العلاقات بين الأمم المتحدة والوكالات المتخصصة التي تهدف إلى وضع خدمة مدنية دولية موحدة واحدة من خلال تطبيق معايير موحدة وطرق وترتيبات خاصة بالموظفين.

للمنظمة والمدير العام⁴. وقد قبل المدير العام النظام الأساسي للجنة الخدمة المدنية الدولية بالصيغة التي وافقت عليها الجمعية العامة للأمم المتحدة في 1974، نيابة عن المنظمة في عام 1975.

سلطة إعداد جداول مرتبات موظفي الخدمات العامة والتوصية بها واعتمادها وتنفيذها

5- يحدد النظام الأساسي للجنة الخدمة المدنية الدولية بمقتضى المادة 11 الفقرة 1(أ) "الطرق التي ينبغي أن تطبق بها المبادئ التي تحدد شروط الخدمة". وتنص المادة 12، الفقرة 1 من النظام الأساسي "على مستوى مقار العمل (...). تحدد اللجنة الحقائق ذات الصلة وتقدم التوصيات فيما يتعلق بجداول مرتبات الموظفين في فئة الخدمات العامة والفئات الأخرى المعينة محلياً" (أضيف الخط الأسود). وتنص المادة 12 الفقرة 3 على أن "تتشاور اللجنة خلال ممارستها لوظائفها بمقتضى المادة 12 الفقرة 2 مع الرؤساء التنفيذيين وممثلي الموظفين".

6- وتجري عمليات الاستقصاء الخاصة بالمرتبات بعملية معقدة دقيقة التنظيم يرد وصف لها في مجموعة قرارات لجنة الخدمة المدنية الدولية. وتجري عملية الاستقصاء بواسطة لجنة الخدمة المدنية الدولية وفق منهجية مفصلة وضعتها أيضا لجنة الخدمة المدنية الدولية. والأساس الذي يعتمد عليه في تحديد شروط الخدمة لموظفي الخدمات العامة والفئات ذات الصلة هو "مبدأ فلمينج"⁵. وتتألف عملية الاستقصاء من مرحلة تمهيدية (أي تحديد عينة أصحاب العمل واختيار الأعمال، ووضع معدلات القياس)، ومرحلة جمع البيانات (أي معادلة الأعمال، والمؤهلات التعليمية ومعالجة الاختلافات، ونوع بيانات المرتبات التي تجمع، وتعاون أصحاب الأعمال)، ومرحلة تحليل البيانات (أي تطبيق التعديلات لمراعاة التقييم الكمي للاستحقاقات، ومزايا التأمين الاجتماعي، وتطبيق الضرائب)، ومرحلة اتخاذ القرار الخاص بتحديد جدول المرتبات وصياغة معايير التعديلات عليها. ووفقا للمنهجية المتبعة فإن إجراء عدد من العمليات في مقار العمل مع إشارة خاصة إلى مرحلة جمع البيانات تنشأ لجنة استقصاء المرتبات المحلية تتألف من أعضاء من الإدارة وممثلي الموظفين الذين يعملون جميعا نيابة عن لجنة الخدمة المدنية الدولية.

7- وبمجرد أن يعد جدول المرتبات، تقدم لجنة الخدمة المدنية الدولية توصية إلى المدير العام. ويحيل المدير العام توصية تلك اللجنة إلى لجنة المالية [المادتان 27 الفقرة 7 (ص) و 40 الفقرة 2 من اللائحة العامة للمنظمة]. وتقوم

⁴ الفقرات 172-174 من الوثيقة CL 61/REP، والفقرتان 334-335 من الوثيقة C 73/REP.

⁵ وينص أحدث تأكيد لمبدأ فلمينج الذي وضعته لجنة الخدمة المدنية الدولية ووافقت عليه الجمعية العامة بقرارها 216/47 الصادر في 23 ديسمبر/كانون الأول 1992 على ما يلي: "تكر تحت المادة 101 من ميثاق الأمم المتحدة أن الاعتبار الاسمي لتعيين الموظفين وتحديد شروط الخدمة يتمثل في ضرورة ضمان أعلى مستويات الكفاءة والقدرة والنزاهة". وبغية ضمان الامتثال للمعايير التي وضعها الميثاق بشأن توظيف الموظفين المعيّنين محلياً، ينبغي أن تكون منظمات أسرة الأمم المتحدة قادرة على منافسة أصحاب الأعمال الآخرين في نفس سوق العمل الذين سيستخدمون الموظفين من القدرات والمؤهلات العالية المستوى للعمل الذي يتمثل من حيث طبيعته ويتساوى في القيمة مع ذلك الخاص بالمنظمات. ويتطلب منها ذلك المحافظة على قدرة تنافسية من حيث اجتذاب الموظفين من هذه المستويات الرفيعة والاحتفاظ بهم أن تحدد شروط الخدمة للموظفين المعيّنين محلياً بالإشارة إلى أفضل شروط الخدمة السائدة بين أصحاب العمل الآخرين في المنطقة. وينبغي أن تكون شروط الخدمة بما في ذلك الأتعاب التي تدفع وغير ذلك من العناصر الأساسية للتعويضات من بين أفضلها في هذه المنطقة دون أن تكون الأفضل بصورة مطلقة" المرجع. تقرير الخدمة المدنية الدولية لعام 1992 الفقرة 231 صفحتا 59 و60 من الوثيقة A/47/30.

لجنة المالية بإبلاغ المجلس الذي يوافق على جدول المرتبات. بموجب المادة الرابعة والعشرين، الفقرة 3(ي) من اللائحة العامة للمنظمة. ويصدر المدير العام ويطبق جدول المرتبات (المادة 38، الفقرة 1 و40 الفقرة 3(ي) من اللائحة العامة للمنظمة، والمادة 301-13-4 من مجموعة التعليمات الإدارية).

8- وجرى عبر السنين توضيح الأدوار الخاصة بكل من لجنة الخدمة المدنية الدولية والمجلس والمدير العام من خلال الممارسة وأحكام المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية بما في ذلك، من آن لآخر، أحكام خاصة بالمنظمة.

9- وأوضحت المحكمة الإدارية أنه ينشأ عن نفس وجود النظام الموحد للمرتبات والاستحقاقات القائم تحت إشراف لجنة الخدمة المدنية الدولية والجمعية العامة أن على المنظمات عموماً أن تنفذ التوصيات والمقررات الصادرة عن لجنة الخدمة المدنية بشأن طائفة من المسائل المتعلقة بالموظفين التي لم يعد للأجهزة الرئاسية المعنية في المنظمات سلطة بشأنها (بما في ذلك إعداد جدول مرتبات الخدمات العامة). وجرى إعادة تأكيد هذه المبادئ سواء صراحة أو ضمناً في الكثير من أحكام المحكمة الإدارية (المرجع ضمن جملة الأحكام رقم 1713 و1915 و2030 و2303 و2476 و2571) مما يكشف من ممارسة رقابة صارمة من جانب المحكمة في جميع المسائل ذات الصلة بالمرتبات وظروف الخدمة. وفي هذا الصدد، وبحكم طبيعتها، فإن المسألة تكتسي أهمية، ويضمن الموظفون بدعم من ممثلي الموظفين الالتزام الدقيق بمنهجية لجنة الخدمة المدنية الدولية⁶.

10- وينبغي النظر إلى المادة 12 الفقرة 1 من النظام الأساسي للجنة الخدمة المدنية الدولية في سياق هذه الولاية. فستقوم اللجنة، بمقتضى هذه المادة "بتقديم توصيات" للمنظمات بشأن جدول المرتبات الخاص بموظفي الخدمات العامة. ولا يمكن تفسير هذه الصياغة على أنها تعني أن المنظمات "حرة" في عدم تطبيق أو تعديل جدول المرتبات. فهذا ليس بالتفسير الصحيح لهذه المادة وذلك للأسباب التالية:

1-10 أولاً، ينبغي تفسير عبارة "تقديم توصيات" في ضوء النظام الموحد الشامل للمرتبات والاستحقاقات تحت إشراف لجنة الخدمة المدنية الدولية، وطبيعة عملية إعداد جدول جديد. فالعملية المبينة في الفقرة 6 أعلاه تسفر عن توصية تكون "آلية"، ونتيجة ضرورية لعملية تقنية معقدة تهدف إلى تحديد جدول مرتبات تجريها لجنة الخدمة المدنية الدولية. وهذه العملية تحرم، من الناحية العملية والقانونية، الأجهزة الرئاسية المعنية للمنظمات التي قبلت النظام الأساسي للجنة الخدمة المدنية الدولية من أي تقدير ذي مغزى لدى فحص جدول المرتبات الموصى به. وهذا في الواقع وضع ليس بالجديد، ويحدث بوتيرة متكررة عندما يطلب من سلطة إدارية اتخاذ قرارات على أساس مشورة مقدمة من جهاز تقني أو علمي. وعلاوة على ذلك، فإن الوضع الذي يمكن فيه للمجلس أن يغير جدول المرتبات قد يثير قضايا مترابطة فيما يتعلق بالتدابير البديلة التي

⁶ وهكذا، هناك باختصار وضع تمارس فيه لجنة الخدمة المدنية الدولية سلطة إعداد جدول المرتبات والتوصية به، ويطلب من المجلس اعتماد الجدول ومن المدير العام تنفيذه.

يوصي بها أو يتخذ قرار، بل والواقع خرق نفس الفرضية التي قام على أساسها النظام الموحد للمرتبات والاستحقاقات.

2-10 وثانيا، ينشأ عن القضية الواردة أعلاه الخاصة بالمحكمة الإدارية أن أي سلطة للأجهزة الرئاسية للانحراف عن توصيات لجنة الخدمة المدنية الدولية أو مقررات الجمعية العامة أو عدم تطبيقها ليست سوى سلطة متخلفة بصورة واضحة. والواقع أن الأجهزة الرئاسية للمنظمات التي قبلت النظام الأساسي للجنة الخدمة المدنية الدولية لا يمكنها إلا أن ترفض تطبيق توصية أو قرار معين في حالة وجود خرق للقواعد السارية أو للمبادئ العامة للقانون أو أي خطأ مادي من جانب لجنة الخدمة المدنية الدولية أو الجمعية العامة. وفي هذه الحالات، يجوز للمنظمة، مع إشارة خاصة إلى رئيسها التنفيذي، رفض أي تطبيق لتدبير معين⁷. وفي عدم توافر هذه الظروف، يتعين على المنظمات التي قبلت النظام الأساسي للجنة الخدمة المدنية الدولية أن تطبق جداول المرتبات الجديدة وأي تسوية تتصل بها.

11- وأخيرا يتعين، بصفة عامة، على الرؤساء التنفيذيين للمنظمات، بصفتهن الموظفين التنفيذيين الرئيسيين، إنفاذ جدول المرتبات الذي اعتمده المجلس. ففي الحكم رقم 323 المتعلق بكونوللي - باتستي (رقم 5)، أوضحت المحكمة الإدارية، في الحالة الخاصة المتعلقة بالمنظمة، أن على المدير العام أن يصدر وينفذ أي جدول مرتبات جديد يعتمده المجلس⁸.

الاستنتاجات

12- وباختصار:

1-12 بالنسبة للنقطة الأولى: فإنه نظرا للملاحظات أعلاه ينبغي تفسير صياغة "تقديم توصيات" في ضوء النظام الموحد الشامل للمرتبات والاستحقاقات، والطابع المعقد للعملية التقنية التي تستخدم في بلورة جدول المرتبات الجديد، والرقابة الصارمة على إعداداته واعتماده وتنفيذه بواسطة المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية. ولذا فإن المنظمة، سواء المجلس أو المدير العام في مجال اختصاص كل منهما، تخضع لالتزام قانوني بإنفاذ جداول المرتبات الجديدة لموظفي الخدمات العامة الموصى بها من جانب لجنة الخدمة المدنية الدولية.

⁷ تؤدي هذه القضية إلى أوضاع صعبة بالنظر إلى أن المنظمات ملزمة بتطبيق التدابير الصادرة عن الجمعية العامة أو لجنة الخدمة المدنية الدولية، ولذا فإنها تصبح في حالة نزاع مع هاتين المؤسستين.

⁸ في هذا الحكم، رأيت المحكمة الإدارية ضمن جملة أمور "أن النقطة الهامة الوحيدة تتمثل فيما إذا كان من المطلوب من المدير العام، لدى اضطراره بواجبه في تثبيت جداول المرتبات بموجب المادة 301-134 من مجموعة التعليمات الإدارية، أن يتصرف بصورة مستقلة حسبما يعتقد صحيحا مثلما يفعل مثلا في إطار المادة 39-4 عندما يعين ويحدد ويرقي الموظفين أو أن يتصرف كموظف تنفيذي بمقتضى المادة 37-1 وينفذ قرارات المجلس. وترى المحكمة أن هذا الأخير هو الرأي الصحيح".

2-12 وفيما يتعلق بالمسألة الثانية: فإن أي حالة تقدير متاحة للمجلس هي حالة متخلفة تماما. فالمجلس لا يستطيع سوى رفض الموافقة على جدول المرتبات الموصى به، فضلا عن التعديلات عليه في حالة وجود خرق لقواعد سارية أو مبادئ عامة للقانون أو أي خطأ مادي من جانب لجنة الخدمة المدنية الدولية أو الجمعية العامة⁹.

⁹ قد ترغب لجنة المالية في نظر تأكيد رسمي بصورة خاصة لهذا الوضع في الحكم رقم 3302 في القضية بورتوريلاي إلدون (رقم 2)، باس (رقم 2) وسنور شيميلين، صدر في 4 فبراير/شباط 2004 على النحو التالي: "من المؤكد أن منظمة الأغذية والزراعة قد وافقت على النظام الأساسي للجنة الخدمة المدنية الدولية في 20 مارس/آذار 1975 وأن اللجنة تتحمل المسؤولية حقيقة في وضع المنهجية التي تستخدم، فيما يتعلق بجدول المرتبات، فإن الأخيرة لا يمكنها إلا تقديم توصيات، كما أن للمدير العام، وفقا للمادة 301-134 من مجموعة التعليمات الإدارية للمنظمة أن "يحدد جداول المرتبات للموظفين في فئة الخدمات العامة وذلك عادة على أساس أفضل ظروف العمل السائدة في المنطقة التي يوجد بها مكتب المنظمة المعني". ولذا فإن الأمر متروك للسلطة المعنية، رهنا بمراجعة قضائية، باستعراض ما إذا كانت القواعد المطبقة في المنهجية المختارة وما ينشأ عنها من نتائج لا تؤدي إلى خرق سواء مبدأ فلمينج بشأن موظفي الخدمات العامة أو المبادئ العامة للقانون المطبقة على الخدمة المدنية الدولية. وقد لفت المدعي عليه النظر إلى جوانب القصور في النظام و"الاختلالات الكبيرة التي تواجهه نتيجة للحكم رقم 1713. بل إنه يستطرد بعيدا إلى التأكيد بأن من المستحيل تقريبا له أن يبتعد عن الجدول الذي توصي به لجنة الخدمة المدنية الدولية على الرغم من اعترافه صراحة بأن عليه "أن يحلل تلك التوصيات ويمتنع عن تطبيقها إذا رأى أنها غير قانونية وإذا كان تنفيذها سيكون له تأثير على حرمان الموظفين من حقوقهم المشروعة" التي تشكل في الواقع التنفيذ الدقيق لالتزاماته في ضوء القضية المعروضة على المحكمة". (أضيف الخط الأسود في الفقرة 7).