

## บทที่ 3

### บุคลากรขององค์การระหว่างประเทศ

ดังกล่าวมาแล้วว่าองค์การระหว่างประเทศมีสภาพบุคคลตามกฎหมายระหว่างประเทศแยกออกมาเป็นเอกเทศจากรัฐสมาชิกทั้งหลาย ซึ่งการที่จะมีสภาพบุคคลเช่นว่านี้จะต้องมีจุดมุ่งหมายในการก่อตั้งองค์การระหว่างประเทศที่แน่ชัด และประกอบไปด้วยองค์กรต่าง ๆ ที่สามารถปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์ขององค์การระหว่างประเทศนั้นได้ ดังนั้นองค์การระหว่างประเทศจึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีบุคลากรของตนเพื่อปฏิบัติการกิจดังกล่าวอย่างพอเพียงเพื่อให้การดำเนินงานต่าง ๆ ขององค์การระหว่างประเทศ เป็นไปตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ แม้ว่ารัฐสมาชิกทั้งหลายจะส่งผู้แทนของตนเข้าไปร่วมปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรต่าง ๆ ขององค์การระหว่างประเทศแล้วก็ตาม แต่ก็มีจำนวนไม่เพียงพอที่จะทำให้การดำเนินการกิจเป็นไปอย่างสมบูรณ์ได้ นอกจากนี้แล้วบรรดาผู้แทนจากรัฐสมาชิกทั้งหลายนั้นมักจะดำเนินงานในลักษณะที่ปกป้องหรือรักษาผลประโยชน์ของรัฐตนเป็นสำคัญมากกว่าผลประโยชน์โดยรวมขององค์การระหว่างประเทศซึ่งเป็นแนวทางปฏิบัติในความเป็นจริงที่ยากจะปฏิเสธได้

ดังนั้นองค์การระหว่างประเทศ จะต้องมีบุคลากรอื่น ๆ นอกจากตัวแทนจากรัฐสมาชิกทั้งหลายเพื่อที่จะเข้ามาช่วยปฏิบัติการกิจในด้านต่าง ๆ ขององค์การระหว่างประเทศซึ่งมีหลากหลาย เช่น งานด้านธุรการ เทคโนโลยี ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านต่าง ๆ เป็นต้น ซึ่งบุคลากรดังกล่าวนี้จะถือว่าเป็นพนักงานขององค์การระหว่างประเทศนั้น ๆ ทำหน้าที่เสมือนหนึ่งว่าเป็นตัวแทนของรัฐสมาชิกทั้งปวง และในการปฏิบัติหน้าที่จะเป็นไปเพื่อประโยชน์ขององค์การระหว่างประเทศหรือเพื่อประโยชน์โดยรวมของรัฐสมาชิกนั่นเอง และในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานขององค์การระหว่างประเทศจะอยู่ภายใต้กฎข้อบังคับทางกฎหมายที่กำหนดขึ้นเป็นพิเศษ

### 3.1 การสรรหาบุคลากรขององค์การระหว่างประเทศ

โดยทั่วไปแล้วบุคลากรต่าง ๆ ขององค์การระหว่างประเทศอาจแบ่งออกได้เป็น 2 ระดับ คือพนักงานองค์การระหว่างประเทศระดับสูง และพนักงานองค์การระหว่างประเทศระดับทั่วไป การรับบุคคลเข้ามาเป็นพนักงานในแต่ละองค์การระหว่างประเทศอาจแตกต่างกันไป ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับตราสารก่อตั้งหรือกฎข้อบังคับของแต่ละองค์การระหว่างประเทศจะกำหนดไว้

**3.1.1 พนักงานองค์การระหว่างประเทศระดับสูง** พนักงานองค์การระหว่างประเทศระดับสูง เช่น เลขาธิการ ผู้อำนวยการ หรือผู้พิพากษาศาลโลก เป็นต้น การแต่งตั้งพนักงานระดับสูงนี้ตราสารก่อตั้งองค์การระหว่างประเทศมักจะกำหนดไว้อย่างแน่นอนว่าจะสรรหาบุคคลที่จะมาดำรงตำแหน่งเหล่านี้อย่างไร ดังเช่น กรณีการแต่งตั้งเลขาธิการองค์การสหประชาชาติ กฎบัตรสหประชาชาติกำหนดไว้ในมาตรา 97 ซึ่งระบุว่าเลขาธิการจะต้องได้รับการแต่งตั้งจากสมัชชาใหญ่ ตามคำแนะนำของคณะมนตรีความมั่นคง โดยเลขาธิการจะทำหน้าที่เป็นหัวหน้าฝ่ายบริหารขององค์การสหประชาชาติหรือกรณีการแต่งตั้งผู้พิพากษาศาลยุติธรรมระหว่างประเทศ หรือศาลโลก ตามธรรมนูญศาลยุติธรรมระหว่างประเทศได้กำหนดไว้ในมาตรา 4 ซึ่งระบุว่าให้แต่งตั้งโดยความเห็นชอบร่วมกันระหว่างสมัชชาใหญ่และคณะมนตรีความมั่นคง โดยจะเลือกจากรายชื่อบุคคลที่ปรากฏอยู่ในบัญชีรายชื่อของศาลอนุญาโตตุลาการระหว่างประเทศ หรือในกรณีของการแต่งตั้งผู้อำนวยการใหญ่ขององค์การการค้าโลก (WTO) ซึ่งประกอบไปด้วยสมาชิกกว่า 130 ประเทศ จะทำการแต่งตั้งโดยความเห็นชอบร่วมกันของบรรดาสมาชิกทั้งหลาย เป็นต้น

**3.1.2 พนักงานองค์การระหว่างประเทศระดับทั่วไป** กรณีของพนักงานองค์การระหว่างประเทศระดับทั่วไปนี้อาจแบ่งออกเป็นพนักงานประเภทผู้เชี่ยวชาญด้านต่าง ๆ (Professional Staff) เช่น งานทางด้านวิชาการ ภาษา หรือเทคโนโลยี เป็นต้น

และพนักงานประเภทที่ทำหน้าที่ปฏิบัติงานทั่วไป (General Service Staff) เช่น งานพิมพ์ดีด งานธุรการทั่วไป หรืองานเลขานุการ เป็นต้น

การแต่งตั้งพนักงานองค์การระหว่างประเทศระดับทั่วไปนี้ตามปกติแล้วสำนักงานเลขาธิการจะมีหน้าที่รับผิดชอบ โดยจะดำเนินการแต่งตั้งตามแนวทางที่กำหนดไว้ในตราสารก่อตั้งองค์การระหว่างประเทศ ดังจะเห็นได้จากกรณีขององค์การสหประชาชาติ ซึ่งตามกฎหมายแห่งสหประชาชาติ มาตรา 101 กำหนดให้พนักงานจะต้องได้รับการแต่งตั้งโดยเลขาธิการตามข้อบังคับที่กำหนดขึ้นโดยสมัชชาใหญ่ และในการแต่งตั้งนั้นข้อพิจารณาอย่างสำคัญในการว่าจ้างพนักงานและการกำหนดเงื่อนไขแห่งการบริการได้แก่ ความจำเป็นที่จะต้องให้ได้มาซึ่งมาตรฐานอันสูงสุดแห่งสมรรถภาพ ความสามารถ และความซื่อสัตย์ นอกจากนี้แล้วจะต้องคำนึงตามสมควรถึงความสำคัญในการจัดหาพนักงานโดยยึดมูลฐานทางภูมิศาสตร์ให้กว้างขวางที่สุดเท่าที่สามารถจะกระทำได้

จะเห็นได้ว่าเงื่อนไขในการรับบุคลากรขององค์การระหว่างประเทศประกอบไปด้วยความรู้ความสามารถส่วนบุคคลและการจัดสรรจำนวนบุคลากรให้มาจากเขตภูมิศาสตร์ต่าง ๆ ของโลกอย่างกว้างขวางที่สุดด้วย ซึ่งการพิจารณาจากความรู้ความสามารถส่วนบุคคลนั้นไม่มีปัญหายุ่งยากแต่อย่างใดเพราะสามารถที่จะดำเนินการคัดเลือกโดยการสอบแข่งขัน หรือสัมภาษณ์เพื่อให้ได้มาซึ่งผู้มีความรู้ความสามารถตรงกับความต้องการได้ ส่วนข้อพิจารณาการจัดสรรจำนวนพนักงานให้มาจากเขตภูมิศาสตร์ต่าง ๆ อย่างกว้างขวางที่สุดเท่าที่จะกระทำได้นั้นมีปัญหายุ่งยากพอสมควรเนื่องจากความแตกต่างในด้านต่าง ๆ ของแต่ละเขตภูมิศาสตร์ของโลก ทำให้เป็นการยากที่จะพิจารณาว่าพนักงานที่สมควรจะได้รับการแต่งตั้งจากแต่ละเขตภูมิศาสตร์ควรมีจำนวนเท่าใดจึงจะเหมาะสม

จากแนวทางปฏิบัติของสำนักงานเลขาธิการสหประชาชาติในปัญหาดังกล่าวข้างต้น นอกจากจะใช้เวลาความพยายามในการจัดสรรสัดส่วนจากแต่ละเขตภูมิศาสตร์ของโลกให้พอเหมาะแล้ว ยังมีการนำเอาจำนวนเงินที่จ่ายเป็นงบประมาณ

ขององค์การสหประชาชาติมาเป็นข้อพิจารณาประกอบด้วย ซึ่งอาจกล่าวอีกนัยหนึ่งว่า ประเทศใดจ่ายเงินอุดหนุนกิจการของสหประชาชาติมากกว่ารัฐอื่นก็จะได้รับการพิจารณาจัดสรรจำนวนพนักงานซึ่งมีสัญชาติของรัฐนั้นมากกว่ารัฐอื่นด้วยเช่นกัน ดังนั้นในการพิจารณาจัดสรรส่วนของบุคลากรขององค์การระหว่างประเทศนอกจากจะพิจารณาจากเหตุผลทางภูมิศาสตร์เป็นหลักสำคัญแล้ว การจ่ายเงินอุดหนุนงบประมาณขององค์การระหว่างประเทศของรัฐสมาชิกก็มีส่วนในการพิจารณาด้วยเช่นกัน (Bowett 1982, 84-85)

ตัวอย่างเช่น สหรัฐอเมริกาให้เงินอุดหนุนการดำเนินงานของสหประชาชาติร้อยละ 25 ดังนั้นจึงควรมีพนักงานสัญชาติอเมริกัน ร้อยละ 25 เช่นเดียวกัน ขณะเดียวกันกลุ่มประเทศในอาฟริการวมกัน 40 ประเทศจ่ายเงินอุดหนุนประมาณร้อยละ 9.3 แต่ได้รับการจัดสรรสัดส่วนให้มีพนักงานจำนวนร้อยละ 10.5 หรือกลุ่มประเทศในอเมริกาใต้จ่ายเงินอุดหนุนร้อยละ 7.6 แต่ได้รับการจัดสรรจำนวนพนักงานร้อยละ 9.1 กลุ่มประเทศตะวันออกไกลจ่ายเงินอุดหนุนรวมร้อยละ 17.6 แต่กลับได้รับการจัดสรรส่วนพนักงานร้อยละ 16.1 กลุ่มประเทศในอเมริกาเหนือ และประเทศในทะเลคาริบเบียน คิดจำนวนเงินรวมอุดหนุนร้อยละ 20 ได้รับการจัดสรรพนักงานร้อยละ 22.5 และประเทศจตุโรปตะวันตกจ่ายเงินอุดหนุนรวมร้อยละ 19.8 แต่ได้รับการจัดสรรพนักงานจำนวนร้อยละ 23.3 เป็นต้น ทั้งนี้ในการคัดเลือกพนักงานขององค์การระหว่างประเทศในตำแหน่งสำคัญ ๆ ก็ยังคงคำนึงถึงมูลฐานทางภูมิศาสตร์ด้วยเช่นกัน มิใช่ว่าตำแหน่งสำคัญในสหประชาชาติจะตกอยู่แก่พนักงานที่มีสัญชาติอเมริกัน หรือมาจากยุโรปเท่านั้น

แม้ว่าสำนักงานเลขาธิการสหประชาชาติจะรับพนักงานโดยอาศัยเงื่อนไขต่าง ๆ ดังกล่าวนี้ได้ก็ตาม แต่มิได้หมายความว่า จะสามารถกระทำได้อย่างเป็นอิสระมากนัก เนื่องจากว่าต้องได้รับการเสนอชื่อจากรัฐบาลเจ้าของสัญชาตินั้นด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งจากกลุ่มประเทศสังคมนิยมหรือบางประเทศการที่จะเข้ามาเป็น

พนักงานในองค์การระหว่างประเทศจะต้องได้รับการอนุญาตจากรัฐบาลของตนเสียก่อน เป็นต้น

### 3.2 สถานภาพทางกฎหมายของพนักงานองค์การระหว่างประเทศ

พนักงานขององค์การระหว่างประเทศที่ได้รับการคัดเลือกแล้วตามกระบวนการดังกล่าวข้างต้น จะมีความสัมพันธ์กับองค์การระหว่างประเทศตามสัญญาจ้าง หรือตามกฎระเบียบข้อบังคับที่กำหนดขึ้นมาในแต่ละองค์การระหว่างประเทศซึ่งอาจเปรียบเทียบได้กับกระบวนการเกี่ยวกับการบรรจุบุคลากรของหน่วยราชการ ซึ่งอาจประกอบไปด้วยข้าราชการหรือลูกจ้าง ความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยราชการกับประเภทของบุคลากรที่คัดเลือกมาแล้วก็อาจแตกต่างกันไป ถ้าเป็นข้าราชการพลเรือนก็จะอยู่ภายใต้กฎระเบียบข้อบังคับที่เรียกว่าระเบียบข้าราชการพลเรือน แต่ถ้าเป็นลูกจ้างของหน่วยราชการ ความสัมพันธ์ก็จะออกมาในรูปแบบของสัญญาจ้าง

ในกรณีของพนักงานขององค์การสหประชาชาติมีมติบัญญัติใดที่กล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างองค์การสหประชาชาติกับพนักงานว่าให้มีความสัมพันธ์ภายใต้กฎระเบียบข้อบังคับ หรือตามสัญญา แต่ตามกฎหมายบัตรสหประชาชาติ มาตรา 101 ได้ระบุมอบอำนาจแก่เลขาธิการในการกำหนดรูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับองค์การสหประชาชาติ ซึ่งในทางปฏิบัติแล้วสถานภาพทางกฎหมายของพนักงานขององค์การสหประชาชาติกับองค์การสหประชาชาติจะอยู่ในรูปของสัญญา คือเมื่อบุคคลใดได้รับการคัดเลือกแล้วจะมีหนังสือแต่งตั้งจากสำนักงานเลขาธิการแจ้งไปยังบุคคลนั้น และบุคคลดังกล่าวก็จะตอบรับหนังสือที่ออกมาในรูปของสัญญาจ้างซึ่งจะมีการกำหนดว่าจะต้องตกอยู่ภายใต้ระเบียบข้อบังคับของพนักงานองค์การสหประชาชาติหรือกฎข้อบังคับเกี่ยวกับการบริหาร (Bowett 1982, 91) ดังนั้นสถานภาพทางกฎหมายของพนักงานองค์การระหว่างประเทศจึงอาจกล่าวได้ว่ามีอยู่สองสถานะด้วยกันคือภายใต้สัญญาจ้าง และกฎระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ที่กำหนดขึ้นมาโดยองค์การระหว่างประเทศ

### 3.3 สิทธิและหน้าที่ของพนักงานองค์การระหว่างประเทศ

จากเหตุผลที่ว่าพนักงานขององค์การระหว่างประเทศจะปฏิบัติภาระหน้าที่ในนามขององค์การระหว่างประเทศและเพื่อประโยชน์แก่องค์การระหว่างประเทศไม่ว่าพนักงานนั้นจะถือสัญชาติใดก็ตามดังที่ได้กล่าวแล้วข้างต้นในเรื่องสภาพบุคคลขององค์การระหว่างประเทศ ดังนั้น เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและหลักประกันในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงาน องค์การระหว่างประเทศจึงได้มีการกำหนดให้มีกฎหมายเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ของพนักงานองค์การระหว่างประเทศไว้ ซึ่งอาจแยกอธิบายได้ดังนี้

#### 3.3.1 หน้าที่ของพนักงานองค์การระหว่างประเทศ

หน้าที่ประการแรก ของพนักงานองค์การระหว่างประเทศ คือ การงดเว้นที่จะรับนโยบายหรือคำสั่งจากรัฐบาลอื่นใด โดยเฉพาะอย่างยิ่งรัฐบาลของรัฐที่ตนมีสัญชาติ ทั้งนี้เพื่อให้สอดคล้องกับหลักการของการดำเนินภารกิจหน้าที่ได้อย่างเป็นอิสระและอย่างเป็นเอกเทศในนามขององค์การระหว่างประเทศและเพื่อประโยชน์แก่สมาชิกทั้งปวง

หน้าที่ประการที่สอง ของพนักงานองค์การระหว่างประเทศ คือ การที่จะต้องปฏิเสธการรับรางวัล เงินสมนาคุณ หรือเครื่องอิสริยาภรณ์ จากรัฐบาลหรือหน่วยงานอื่นใดโดยมิได้รับการอนุมัติจากองค์การระหว่างประเทศเสียก่อน ทั้งนี้เพื่อเป็นการป้องกันการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานองค์การระหว่างประเทศให้คงไว้ซึ่งความเป็นกลาง และรักษาผลประโยชน์โดยรวมขององค์การระหว่างประเทศอย่างเคร่งครัดนั่นเอง

หน้าที่ประการที่สาม ของพนักงานองค์การระหว่างประเทศ คือ การที่ต้องสละเวลาในการทำงานให้กับองค์การระหว่างประเทศอย่างเต็มที่ โดยการปฏิเสธที่จะทำงานภายนอกอื่นใดอันจะทำให้เกิดความเสื่อมเสียแก่การปฏิบัติภาระหน้าที่ในฐานะที่เป็นพนักงานขององค์การระหว่างประเทศ

หน้าที่ประการที่สี่ ของพนักงานองค์การระหว่างประเทศ คือ หน้าที่ในการที่จะต้องเคารพเชื่อฟังผู้บังคับบัญชา รักษาความลับขององค์การระหว่างประเทศ และปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ รวมทั้งรักษาผลประโยชน์ขององค์การระหว่างประเทศอย่างเต็มความสามารถ ซึ่งหน้าที่ประการนี้เป็นหน้าที่ที่ทุกหน่วยงานมีความปรารถนาที่จะให้พนักงานของตนปฏิบัติให้ทำนองเดียวกัน (ธรรมเนียมเกี่ยวกับบุคลากรขององค์การสหประชาชาติ)

### 3.3.2 สิทธิของพนักงานองค์การระหว่างประเทศ

สิทธิประการแรก เป็นเรื่องเกี่ยวกับเอกสิทธิ์ และความคุ้มกันของพนักงานองค์การระหว่างประเทศ ทั้งนี้เพื่อเป็นหลักประกันความเป็นอิสระในการปฏิบัติภารกิจ และเป็นการป้องกัน การแทรกแซงจากรัฐที่พนักงานไปปฏิบัติหน้าที่ หรือจากรัฐอื่นใดก็ตามซึ่งอาจใช้มาตรการต่าง ๆ อันอาจส่งผลกระทบต่อการทำงานของพนักงานองค์การระหว่างประเทศได้ ดังนั้นพนักงานขององค์การระหว่างประเทศจึงได้รับสิทธิดังกล่าวเพื่อที่จะสามารถปฏิบัติหน้าที่ในขอบเขตที่ได้รับมอบหมายจากองค์การระหว่างประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เอกสิทธิ์และความคุ้มกันของพนักงานองค์การระหว่างประเทศที่สำคัญได้แก่ ความละเมิดมิได้ในตัวบุคคลและสถานที่ ความคุ้มกันจากเขตอำนาจศาล และกระบวนการทางกฎหมายเกี่ยวกับกิจการที่ปฏิบัติตามหน้าที่ รวมทั้งเสรีภาพในด้านต่าง ๆ เป็นต้น นอกจากนี้จะได้รับการยกเว้นจากการเก็บภาษีรายได้และภาษีศุลกากร และได้รับความสะดวกในด้านอื่น ๆ เช่นเดียวกันกรณีที่บุคคลในคณะผู้แทนทางการทูตได้รับ

ตามปกติแล้วเอกสิทธิ์และความคุ้มกันของพนักงานองค์การระหว่างประเทศจะมีสนธิสัญญาพหุภาคีกำหนดไว้ เช่น กรณีขององค์การสหประชาชาติ มีสนธิสัญญาว่าด้วยเอกสิทธิ์และความคุ้มกันของสหประชาชาติ ลงวันที่ 13 กุมภาพันธ์ ค.ศ.1946 สนธิสัญญาว่าด้วยเอกสิทธิ์และความคุ้มกันของทบวงชำนาญพิเศษ ลงวันที่ 2

พฤศจิกายน ค.ศ.1947 (รายละเอียดดูได้จากภาคผนวก) บางกรณีอาจมีการทำสนธิสัญญาทวิภาคีระหว่างองค์การระหว่างประเทศกับรัฐที่องค์การระหว่างประเทศนั้นตั้งอยู่ และกำหนดเรื่องเอกสิทธิ์และความคุ้มกันไว้ก็ได้ เช่น ข้อตกลงระหว่างรัฐบาลไทยกับองค์การรัฐมนตรีศึกษาแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ลงวันที่ 9 ตุลาคม ค.ศ.1970 เป็นต้น

สำหรับเรื่องเกี่ยวกับขอบเขตของการได้รับเอกสิทธิ์และความคุ้มกันของพนักงานองค์การระหว่างประเทศอาจมีข้อแยกพิจารณาถึงประเภทของพนักงานองค์การระหว่างประเทศด้วย กล่าวคือถ้าเป็นกรณีพนักงานองค์การระหว่างประเทศระดับสูงย่อมสามารถอุปโภคเอกสิทธิ์ และความคุ้มกันได้อย่างสมบูรณ์ คือไม่ว่าจะเป็นการกระทำตามหน้าที่หรือเป็นการกระทำทางส่วนตัวก็ตาม ส่วนกรณีของพนักงานองค์การระหว่างประเทศระดับทั่วไปจะสามารถอุปโภคเอกสิทธิ์และความคุ้มกันที่จำกัดกว่าคือจะอยู่ภายใต้ขอบเขตแห่งการปฏิบัติตามหน้าที่เท่านั้น ถ้าเป็นการกระทำนอกขอบเขตจากอำนาจหน้าที่แล้วจะไม่ได้รับเอกสิทธิ์และความคุ้มกันเช่นประเภทแรก ทั้งนี้ย่อมเป็นไปตามที่กำหนดไว้ในสนธิสัญญาว่าด้วยเอกสิทธิ์และความคุ้มกันจะกำหนดไว้

**สิทธิประการที่สอง** ของพนักงานองค์การระหว่างประเทศ ได้แก่ สิทธิในการที่จะได้รับความคุ้มครองในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ ซึ่งตามหลักการดั้งเดิมของกฎหมายระหว่างประเทศ รัฐสามารถให้ความคุ้มครองทางการทูตกับบุคคลในสัญชาติตนอยู่แล้ว หากว่าถูกละเมิดหรือเกิดความเสียหายจากการกระทำของรัฐอื่น แต่ถ้าเป็นกรณีขององค์การระหว่างประเทศซึ่งความเป็นบุคคลตามกฎหมายระหว่างประเทศแตกต่างจากรัฐ เนื่องจากไม่มีดินแดน ประชากร หรือ คณะรัฐบาล จะมีก็แต่เพียงบุคลากรขององค์การระหว่างประเทศเท่านั้น ดังนั้นปัญหาจึงมีอยู่ว่าองค์การระหว่างประเทศในฐานะที่มีสภาพบุคคลเช่นเดียวกับรัฐ จะสามารถหรือมีสิทธิให้ความคุ้มครองแก่บุคลากรของตน เมื่อถูกการกระทำละเมิดหรือได้รับความเสียหายขณะปฏิบัติหน้าที่ขององค์การระหว่างประเทศได้หรือไม่



ปัญหาดังกล่าวศาลยุติธรรมระหว่างประเทศได้เคยตัดสินไว้ในปี ค.ศ.1949 ในคดีที่พนักงานขององค์การสหประชาชาติถูกลอบสังหารในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้ไกล่เกลี่ยในปัญหาปาเลสไตน์ ปัญหาข้อกฎหมายอยู่ที่ว่าผู้ใดจะเป็นผู้มีสิทธิในการเรียกร้องค่าเสียหายในกรณีนี้ระหว่างรัฐเจ้าของสัญชาติของผู้เสียหายหรือองค์การระหว่างประเทศ

ศาลยุติธรรมระหว่างประเทศลงความเห็นไว้ในกรณีที่รัฐจะให้ความคุ้มครองทางการทูตต่อบุคคลในสัญชาติตนได้ต่อเมื่อรัฐที่ก่อให้เกิดความเสียหายได้กระทำการฝ่าฝืนพันธกรณีที่มีต่อกัน แต่กรณีนี้เป็นเรื่องที่ยังคงค้างการสหประชาชาติให้ความคุ้มครองแก่พนักงานของตนซึ่งปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย องค์การสหประชาชาติในฐานะที่มีสภาพบุคคลระหว่างประเทศจึงมีสิทธิที่จะเรียกร้องให้รัฐที่ก่อให้เกิดความเสียหายหรือกระทำการละเมิดต่อตัวแทนของตนรับผิดชอบได้ ทั้งนี้เพื่อเป็นหลักประกันในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานของตนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นลักษณะของการให้ความคุ้มครองทางหน้าที่การงานมาเป็นจุดเชื่อมโยงแทนการใช้สัญชาติเป็นจุดเชื่อมโยงของรัฐนั่นเอง และจากคำตัดสินของศาลยุติธรรมระหว่างประเทศในเรื่องนี้ทำให้เกิดหลักกฎหมายระหว่างประเทศขึ้นมาใหม่ว่าองค์การระหว่างประเทศสามารถมีสิทธิในการให้ความคุ้มครองพนักงานของตนในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้ ซึ่งรายละเอียดในเรื่องนี้ได้กล่าวมาแล้วในหัวข้อเกี่ยวกับสภาพบุคคลขององค์การระหว่างประเทศ

**สิทธิประการที่สาม** ของพนักงานองค์การระหว่างประเทศ คือ สิทธิของพนักงานที่สามารถจะรวมกลุ่มกันในรูปของสหภาพพนักงานองค์การระหว่างประเทศเพื่อปกป้องรักษาสวัสดิภาพของการทำงานของพวกเขา สิทธิในการที่จะแสดงความคิดเห็นและแสดงออกในเรื่องต่าง ๆ ซึ่งสิทธิดังกล่าวนี้ปรากฏอยู่ในกฎข้อบังคับเกี่ยวกับบุคลากรขององค์การระหว่างประเทศ

**สิทธิประการที่สี่** ของพนักงานองค์การระหว่างประเทศ เป็นการประกันสิทธิโดยทางศาลต่อการกระทำตามอำเภอใจของนายจ้างคือองค์การระหว่าง

ประเทศ เมื่อเกิดกรณีโต้แย้งสิทธิอันปรากฏอยู่ในกฎข้อบังคับหรือสัญญาระหว่างองค์การระหว่างประเทศและพนักงานองค์การระหว่างประเทศ ข้อพิพาทที่อาจเกิดขึ้นนี้ควรที่จะนำเสนอต่อศาลเป็นผู้พิจารณาตัดสินเพื่อความเป็นธรรมแก่ทั้งสองฝ่าย ดังนั้นจึงได้มีการกำหนดให้มีศาลปกครองขึ้นในองค์การสหประชาชาติ และในองค์การแรงงานระหว่างประเทศขึ้นมาเพื่อเป็นองค์กรที่มีอำนาจในการพิจารณาข้อพิพาทระหว่างองค์การระหว่างประเทศกับพนักงานของตน นอกจากนี้แล้วในสหภาพยุโรปก็มีการจัดให้มีศาลของสหภาพเพื่อพิจารณาข้อพิพาทของสหภาพยุโรปกับพนักงานของตนด้วยเช่นกัน

### 3.4 พนักงานขององค์ระหว่างประเทศ และผู้แทนทางการทูต

ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรทั้งสองประเภทนี้ต่างก็ได้รับสิทธิพิเศษเพื่อเป็นหลักประกันในการปฏิบัติงานอย่างเป็นอิสระ ปราศจากการแทรกแซงจากรัฐที่ไปปฏิบัติหน้าที่เช่นเดียวกัน อย่างไรก็ตามหากพิจารณาอย่างละเอียดแล้วยังคงมีข้อแตกต่างในสาระสำคัญหลายประการด้วยกัน กล่าวคือ

#### 3.4.1 แตกต่างในรากฐานของการได้มาซึ่งเอกสิทธิและความคุ้มกัน

พนักงานทางการทูตหรือบุคคลในคณะผู้แทนทางการทูตเป็นผู้ที่ไปปฏิบัติหน้าที่เพื่อผลประโยชน์ของรัฐผู้ส่งอย่างเดียวกัน โดยจะทำหน้าที่ในฐานะที่เป็นตัวแทนของรัฐผู้ส่งในรัฐผู้รับคณะผู้แทนทางการทูตนั้น ดังนั้นเอกสิทธิและความคุ้มกันของบุคคลเหล่านี้เป็นการได้รับสิทธิพิเศษจากรัฐผู้รับ เพื่อคุ้มครองบุคคลในคณะทูตให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างอิสระปราศจากการแทรกแซงในด้านต่าง ๆ จากรัฐผู้รับซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติหน้าที่ได้ นอกจากนี้ยังเป็นการแสดงถึงการให้เกียรติซึ่งกันและกันด้วย เป็นลักษณะของการยึดถือหลักปฏิบัติของการต่างตอบแทนหรือถ้อยทีถ้อยอาศัยระหว่างกันอันเป็นจารีตประเพณีที่ยึดถือกันมาเป็นระยะเวลานานแล้ว จนกระทั่งในระยะเวลาต่อมาได้มีการรวบรวมจารีตประเพณีต่าง ๆ เหล่านี้มา

บัญญัติเป็นลายลักษณ์อักษรในรูปของอนุสัญญาเรียกว่าอนุสัญญากรุงเวียนนาว่าด้วยความสัมพันธ์ทางการทูต ค.ศ.1961 นอกจากนี้ยังมีอนุสัญญากรุงเวียนนาว่าด้วยกงสุล ค.ศ.1963 ด้วยเช่นกัน ซึ่งมีการระบุถึงกฎเกณฑ์ต่าง ๆ เกี่ยวกับเอกสิทธิ์และความคุ้มกันของบุคคลในทางการทูตและกงสุลไว้อย่างชัดเจน ดังนั้นจึงอาจสรุปได้ว่ารากฐานของการได้มาซึ่งเอกสิทธิ์และความคุ้มกันของบุคคลในคณะผู้แทนทางการทูตมาจากจารีตประเพณีระหว่างประเทศนั่นเอง

ส่วนกรณีของพนักงานองค์การระหว่างประเทศซึ่งได้รับสิทธิพิเศษเพื่อเป็นการประกันการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเป็นอิสระและปราศจากการแทรกแซงเช่นเดียวกัน แต่เอกสิทธิ์และความคุ้มกันที่พนักงานองค์การระหว่างประเทศได้รับมิได้มีรากฐานมาจากจารีตประเพณีระหว่างประเทศ เช่นเดียวกับของคณะผู้แทนทางการทูตที่ยึดถือหลักปฏิบัติในลักษณะของการต่างตอบแทนกันในสังคมนระหว่างกัน แต่เอกสิทธิ์และความคุ้มกันของพนักงานองค์การระหว่างประเทศได้ถูกกำหนดไว้อย่างแน่นอนและชัดเจนในตราสารก่อตั้งองค์การระหว่างประเทศ หรือในสนธิสัญญาต่าง ๆ แล้วตั้งแต่เริ่มการก่อตั้งองค์การระหว่างประเทศ เช่น สนธิสัญญาว่าด้วยเอกสิทธิ์และความคุ้มกันขององค์การสหประชาชาติ ค.ศ.1946 หรือ สนธิสัญญาว่าด้วยเอกสิทธิ์และความคุ้มกันของทบวงชำนาญพิเศษ ค.ศ.1947 หรือสนธิสัญญาระหว่างองค์การระหว่างประเทศกับรัฐที่องค์การนั้นตั้งอยู่ เป็นต้น ดังนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่า เอกสิทธิ์และความคุ้มกันของพนักงานองค์การระหว่างประเทศมีรากฐานมาจากสนธิสัญญาซึ่งจะกำหนดสาระสำคัญของเอกสิทธิ์และความคุ้มกันที่ได้รับไว้อย่างแน่นอนและชัดเจน

3.4.2 แตกต่างในสาระหน้าที่ บุคคลในคณะผู้แทนทางการทูตได้รับการแต่งตั้งจากรัฐผู้ส่งให้ไปทำหน้าที่เป็นตัวแทนของรัฐผู้ส่งในรัฐผู้รับ ดังนั้นภารกิจของคณะผู้แทนทางการทูตจึงเป็นการปฏิบัติหน้าที่เพื่อปกป้องและรักษาผลประโยชน์ของรัฐตนเป็นสำคัญเท่านั้น

ส่วนพนักงานองค์การระหว่างประเทศมิได้เป็นตัวแทนของรัฐหนึ่งรัฐใด แม้ว่าจะเป็นรัฐที่ตนมีสัญชาติอยู่ก็ตาม การกิจของพนักงานองค์การระหว่างประเทศจะต้องปฏิบัติหน้าที่เพื่อปกป้องและรักษาผลประโยชน์ขององค์การระหว่างประเทศ หรือในนามของสมาชิกขององค์การระหว่างประเทศนั้นโดยรวม ซึ่งร่วมมือกันก่อตั้งองค์การระหว่างประเทศขึ้นมาเพื่อวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง โดยอาจมีรัฐสมาชิกจำนวนมากหรือน้อยก็ขึ้นอยู่กับแต่ละองค์การระหว่างประเทศ และรัฐที่ตนถือสัญชาติอยู่อาจเป็นหนึ่งในจำนวนสมาชิกด้วย แต่การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงาน องค์การระหว่างประเทศนั้นก็จะไม่เป็นการปฏิบัติหน้าที่เพื่อผลประโยชน์ของรัฐที่ตนถือสัญชาติเท่านั้น แต่จะเป็นการปฏิบัติหน้าที่ในฐานะตัวแทนหรือเจ้าหน้าที่ของ องค์การระหว่างประเทศที่ตนสังกัดอยู่ในลักษณะของการเป็นบุคคลไร้สัญชาติ (Stateless person) นั่นเอง

**3.4.3 แตกต่างในเรื่องเกี่ยวกับการแต่งตั้ง** ดังที่กล่าวแล้วว่า บุคคลในคณะผู้แทนทางการทูตถือว่าเป็นตัวแทนของรัฐผู้ส่งในรัฐผู้รับ ดังนั้นก่อนหน้าที่จะมีการแต่งตั้งให้ไปปฏิบัติหน้าที่ยังรัฐผู้รับ รัฐผู้ส่งจะต้องส่งรายชื่อให้รัฐผู้รับให้ความเห็นชอบเสียก่อน โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่ทำหน้าที่เป็นหัวหน้าคณะผู้แทนทางการทูต ซึ่งถือว่าเป็นวิธีปฏิบัติทางการทูต และถ้าหากว่ารัฐผู้รับไม่ให้ความเห็นชอบซึ่งไม่จำเป็นต้องแสดงเหตุผลของการที่ไม่ให้ความเห็นชอบประกอบแต่อย่างใด รัฐผู้ส่งจะต้องเสนอรายชื่อใหม่ให้พิจารณาอีกจนกว่าจะได้รับความเห็นชอบแล้วรัฐผู้ส่งก็จะนำชื่อบุคคลที่ได้รับความเห็นชอบจากรัฐผู้รับนั้นไปดำเนินการตามกฎหมายภายในของตนเพื่อแต่งตั้งต่อไป แต่ในทางปฏิบัติมีกรณีปรากฏให้เห็นไม่มากนักที่รัฐผู้รับจะปฏิเสธบุคคลที่ได้รับการเสนอชื่อมาเพื่อดำรงตำแหน่งผู้แทนทางการทูตในรัฐของตน ทั้งนี้เป็นไปตามหลักการแห่งความสมัครใจในการที่จะมีความสัมพันธ์ทางการทูตซึ่งกัน กล่าวคือ การที่รัฐตัดสินใจที่จะมีความสัมพันธ์ทางการทูตระหว่างกันก็อยู่บนพื้นฐานของความสมัครใจ

ของทั้งสองฝ่าย รวมทั้งความสมัครใจที่จะรับหรือปฏิเสธบุคคลใดที่จะมาทำหน้าที่ใน  
รัฐของตนด้วยเช่นกัน

ส่วนกรณีของการแต่งตั้งพนักงานองค์การระหว่างประเทศเพื่อไป  
ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานหรือที่ทำการขององค์การระหว่างประเทศในประเทศใด  
ประเทศหนึ่งนั้นไม่จำเป็นที่จะต้องส่งรายชื่อไปขอความเห็นชอบจากรัฐที่องค์การ  
ระหว่างประเทศตั้งอยู่แต่อย่างใด พนักงานองค์การระหว่างประเทศที่ได้รับการแต่งตั้ง  
จากองค์การระหว่างประเทศสามารถเข้าไปปฏิบัติหน้าที่ในรัฐนั้นได้ทันทีโดยไม่จำเป็นต้อง  
ต้องรอความเห็นชอบจากรัฐที่ตั้งองค์การระหว่างประเทศซึ่งแตกต่างจากกรณีของผู้  
แทนทางการทูต ทั้งนี้เนื่องมาจากเหตุผลที่ว่าพนักงานขององค์การระหว่างประเทศเป็น  
ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ในนามขององค์การระหว่างประเทศโดยรวม เพื่อผลประโยชน์ของ  
สมาชิกทั้งปวงแห่งองค์การระหว่างประเทศนั้น

**3.4.4 แตกต่างในเรื่องขอบเขตของเอกสิทธิ์และความคุ้มกัน** ผู้แทนทางการ  
ทูตได้รับเอกสิทธิ์และความคุ้มกันทางการทูตอย่างสมบูรณ์ โดยจะครอบคลุมทั้งใน  
ระหว่างปฏิบัติหน้าที่และมีได้ปฏิบัติหน้าที่ตลอดระยะเวลาที่ประจำการอยู่ยังรัฐผู้รับ  
นอกจากนี้เอกสิทธิ์และความคุ้มกันยังรวมไปถึงรัฐที่สามด้วยคือในระหว่างการเดินทาง  
ไปเพื่อรับตำแหน่งหรือเดินทางกลับจากรัฐผู้รับเพื่อมายังรัฐภูมิลำเนาของตนเองซึ่งอาจ  
ต้องแวะพักยังรัฐที่สามขณะที่เดินทางไปและกลับด้วย กล่าวอีกนัยหนึ่งคือผู้แทน  
ทางการทูตจะได้รับเอกสิทธิ์และความคุ้มกันอย่างเต็มที่ตลอดเวลาที่ยังคงปฏิบัติหน้าที่  
อยู่โดยเริ่มตั้งแต่การเดินทางไปเพื่อรับตำแหน่งยังรัฐผู้รับปฏิบัติภารกิจตามที่ได้รับการ  
แต่งตั้งจนกระทั่งเสร็จสิ้นภารกิจและเดินทางกลับมายังรัฐผู้ส่งแล้วนั่นเอง

แต่ในกรณีของพนักงานองค์การระหว่างประเทศจะได้รับเอกสิทธิ์และ  
ความคุ้มกันอย่างจำกัดเฉพาะในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่ให้แก่องค์การระหว่างประเทศเท่า  
นั้น ถ้าเป็นการกระทำใดซึ่งเกิดขึ้นนอกเหนือจากการปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับแต่งตั้ง  
แล้ว แม้ว่าจะยังคงอยู่ในรัฐที่ตั้งองค์การระหว่างประเทศมีที่ทำการตั้งอยู่ก็ตาม การ

กระทำที่ถือว่าย่นอกเหนือจากการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวนี้จะไม่ได้รับเอกสิทธิ์และความคุ้มครองแต่อย่างใด ทั้งนี้จะยกเว้นกรณีที่เป็นพนักงานองค์การระหว่างประเทศระดับสูง เช่น เลขาธิการ ผู้อำนวยการหรือผู้พิพากษาศาลโลก เป็นต้น จะได้รับเอกสิทธิ์และความคุ้มกันอย่างสมบูรณ์ในทำนองเดียวกันกับที่ผู้แทนทางการทูตได้รับ

อย่างไรก็ตามหากกรณีที่เกิดปัญหาขึ้นมาว่าการใช้เอกสิทธิ์และความคุ้มกันดังกล่าวของพนักงานองค์การระหว่างประเทศเป็นการไม่ยุติธรรมกับผู้ที่ได้รับความเสียหายหรือถูกละเมิด แต่ด้วยเหตุผลของการได้รับสิทธิพิเศษทำให้ไม่ต้องชดใช้ค่าเสียหายหรือไม่ได้รับค่าธรรมเนียมสำหรับการกระทำนั้น แต่ด้วยเหตุผลตามหลักแห่งความยุติธรรมแล้ว เลขาธิการขององค์การระหว่างประเทศนั้นอาจจะเป็นผู้ออกสละเอกสิทธิ์และความคุ้มกันของพนักงานองค์การระหว่างประเทศที่ก่อให้เกิดความเสียหายหรือกระทำการละเมิด และดำเนินการชดใช้ค่าเสียหายให้ตามสมควรก็ได้

**3.4.5** **แตกต่างในเรื่องสถานะของการได้รับเอกสิทธิ์และความคุ้มกันในรัฐซึ่งทั้งผู้แทนทางการทูต และพนักงานองค์การระหว่างประเทศถือสัญชาติ** ถึงแม้ว่าผู้แทนทางการทูตจะได้รับเอกสิทธิ์และความคุ้มกันทางการทูตก็ตาม แต่ก็ได้รับการคุ้มครองเฉพาะในระหว่างที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในรัฐผู้รับหรือขณะเดินทางไปและกลับจากการรับตำแหน่งเท่านั้น เมื่อบุคคลในคณะผู้แทนทางการทูตเดินทางกลับมายังรัฐภูมิลำเนาของตนแล้วย่อมมิได้รับเอกสิทธิ์และความคุ้มกันใด ๆ อีกต่อไป หากมีการกระทำซึ่งก่อให้เกิดความเสียหาย หรือละเมิดใด ๆ ก็ตามแก่ผู้อื่นก็จะต้องถูกดำเนินการตามกระบวนการทางกฎหมายในตามปกติเช่นเดียวกับบุคคลอื่น

แต่ในกรณีของพนักงานองค์การระหว่างประเทศซึ่งถือว่าเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่เพื่อผลประโยชน์ขององค์การระหว่างประเทศซึ่งเป็นผลประโยชน์โดยรวมของสมาชิกทั้งหมดขององค์การระหว่างประเทศ ดังนั้นกรณีอาจเป็นว่าพนักงานองค์การระหว่างประเทศนั้นถือสัญชาติของรัฐที่องค์การระหว่างประเทศนั้นตั้งอยู่ แต่ในการปฏิบัติหน้าที่จะอยู่ในฐานะของพนักงานขององค์การระหว่างประเทศและยังคงได้รับ

เอกสิทธิ์และความคุ้มกันตามปกติเช่นเดียวกับพนักงานองค์การระหว่างประเทศซึ่งถือสัญชาติของรัฐอื่น แม้ว่าจะเป็นคนในสัญชาติของรัฐที่องค์การระหว่างประเทศตั้งอยู่ก็ตาม และเอกสิทธิ์และความคุ้มกันดังกล่าวนี้จะมีอยู่ตลอดไปตราบเท่าที่ปฏิบัติหน้าที่ให้แก่องค์การระหว่างประเทศนั้น

**3.4.6** แตกต่างกันในเรื่องอำนาจหน้าที่ขององค์การระหว่างประเทศ ข้อแตกต่างในเรื่องนี้อาจไม่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการได้รับเอกสิทธิ์และความคุ้มกันของบุคคลในคณะทูตและพนักงานองค์การระหว่างประเทศ แต่เป็นกรณีที่เปรียบเทียบความแตกต่างในขอบเขตอำนาจหน้าที่ขององค์การระหว่างประเทศกับรัฐซึ่งต่างก็มีสถานะเป็นบุคคลตามกฎหมายระหว่างประเทศเช่นเดียวกัน และจะส่งผลไปยังขอบเขตของการปฏิบัติหน้าที่ของคณะผู้แทนทางการทูตซึ่งถือว่าเป็นตัวแทนของรัฐผู้ส่งในรัฐผู้รับและพนักงานขององค์การระหว่างประเทศซึ่งจะปฏิบัติหน้าที่ในนามขององค์การระหว่างประเทศ

ในกรณีของขอบเขตอำนาจหน้าที่ของรัฐอาจกล่าวได้ว่ามีอำนาจหน้าที่โดยทั่วไปครอบคลุมถึงเรื่องต่าง ๆ อย่างกว้างขวางทุกเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการปกป้องและรักษาผลประโยชน์หรือความมั่นคงของรัฐ ข้อจำกัดก็มีแต่เพียงว่าต้องดำเนินการให้เป็นไปโดยสอดคล้องกับกฎหมายระหว่างประเทศหรือปฏิบัติตามพันธกรณีที่กำหนดไว้ในสนธิสัญญาหรือข้อตกลงระหว่างประเทศ ส่วนขอบเขตอำนาจหน้าที่ขององค์การระหว่างประเทศอาจกล่าวได้ว่าเป็นอำนาจหน้าที่เฉพาะเจาะจงหรืออำนาจหน้าที่พิเศษซึ่งเป็นไปตามตราสารก่อตั้งหรือธรรมนูญของแต่ละองค์การระหว่างประเทศ ดังนั้น ขอบเขตของอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงานขององค์การระหว่างประเทศจึงค่อนข้างจำกัดและอยู่ภายใต้ข้อกำหนดที่ระบุไว้อย่างแน่นอนและชัดเจน

อย่างไรก็ตามศาลโลกได้ให้ความเห็นว่าการพิจารณาถึงอำนาจหน้าที่ขององค์การระหว่างประเทศจะต้องพิจารณาจากบทบัญญัติที่กำหนดไว้ในตราสารก่อตั้งหรือธรรมนูญของแต่ละองค์การ แต่ทั้งนี้จะต้องไม่พิจารณาขอบเขตอำนาจหน้าที่

ตามที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัดเกินไป แต่จะต้องพิจารณาในทางที่ทำให้องค์การระหว่างประเทศสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ซึ่งเป็นการนำเอาหลักการว่าด้วยอำนาจโดยปริยายขององค์การระหว่างประเทศมาช่วยในการตีความบทบัญญัติที่กำหนดไว้ในตราสารก่อตั้งองค์การระหว่างประเทศนั่นเอง แต่การใช้แนวทางดังกล่าวมาตีความนั้นต้องคำนึงด้วยว่าจะต้องไม่เป็นการลบล้างหรือแก้ไขจุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์การระหว่างประเทศที่กำหนดไว้อย่างชัดเจนแล้ว การใช้หลักการอำนาจโดยปริยายนี้จะต้องเป็นไปโดยสอดคล้องกับวัตถุประสงค์หลักของการก่อตั้งองค์การระหว่างประเทศเสมอ