

公法判解

兼具外國國籍者不得擔任以公務人員身分任用之
公立醫療機構醫師案

司法院大法官解釋第768號

【實務選擇題】

依大法官釋字第768號指出：《國籍法》第20條第1項及《醫事人員人事條例》，未就具中華民國國籍兼具外國國籍者，設例外規定，以排除其不得擔任以公務人員身分任用之公立醫療機構醫師之限制，是否違反《憲法》第7條保障平等權之意旨？

- (A) 違憲，立即失效
- (B) 違憲，限期2年失效
- (C) 尚無違背憲法
- (D) 有違憲之虞，須檢討修正

答案：C

【裁判要旨】

醫事人員人事條例第1條規定：「醫事人員人事事項，依本條例之規定；本條例未規定者，適用其他有關法律之規定。」與法律明確性原則尚屬無違。

醫事人員人事條例第1條及公務人員任用法第28條第1項第2款本文及第2項規定：「（第1項）有下列情事之一者，不得任用為公務人員：……二、具中華民國國籍兼具外國國籍。……（第2項）公務人員於任用後，有前項第1款至第8款規定情事之一者，應予免職……。」適用於具中華民國國籍兼具外國國籍之醫師，使其不得擔任以公務人員身分任用之公立醫療機構醫師，已任用者應予免職之部分，與憲法第23條之比例原則無違，並未牴觸憲法第18條保障人民服公職權之意旨。

國籍法第20條第1項及醫事人員人事條例，未就具中華民國國籍兼具外國國籍者，設例外規定，以排除其不得擔任以公務人員身分任用之公立醫療機構醫師之限制，與憲法第7條保障平等權之意旨，尚無違背。

【高點法律專班】

版權所有，重製必究！

【爭點說明】

一、法律明確性原則

法律明確性之要求，非僅指法律文義具體詳盡之體例而言。如法律規定之意義，自法條文義、立法目的與法體系整體關聯性觀之，非難以理解，個案事實是否屬於法律所欲規範之對象，為一般受規範者所得預見，並得經由司法審查加以確認，即無違反法律明確性原則（本院釋字第594號、第617號、第690號及第767號解釋參照）。系爭規定一明定：「醫事人員人事事項，依本條例之規定；本條例未規定者，適用其他有關法律之規定。」兼具外國國籍醫師之人事事項，自應受本條之規範，並無疑義。本條所稱其他法律，自應包括系爭規定二及三有關不得任用為公務人員及已任用者應予免職之規定。是系爭規定一之法條文義甚為明確。由於具公務人員身分之醫師亦受前述有關公務人員國籍之規範，故在個案上，具中華民國國籍之醫師如兼具外國國籍，依系爭規定一適用系爭規定二之結果，將產生不得擔任以公務人員身分任用之公立醫療機構醫師，已任用者應予免職之法律效果。此應為受規範者所得預見，且得以經由司法審查加以確認。是系爭規定一與法律明確性原則尚屬無違。

二、憲法保障服公職權

按憲法第18條規定人民有服公職之權利，其所稱公職，涵義甚廣，凡各級民意代表、中央與地方機關之公務人員及其他依法令從事於公務者皆屬之（本院釋字第42號及第764號解釋參照）。依公務人員任用法任用之公務人員，屬憲法第18條公職之範圍，其代表國家履行公共任務，與國家恆處於特別緊密的忠誠、信任關係，因此國家就兼具外國國籍者是否適於擔任公務人員，應有較大裁量空間。其限制之目的如屬正當，且其手段與目的之達成間具有合理關聯，即不至於違反比例原則。

三、憲法保障平等權之意旨

憲法第7條保障之平等權，並不當然禁止任何差別待遇，立法與相關機關基於憲法之價值體系及立法目的，自得斟酌規範事物性質之差異而為合理差別待遇。法規範是否符合平等原則之要求，應視該法規範所以為差別待遇之目的是否合憲，及其所採取之分類與規範目的之達成間，是否存有一定程度之關聯性而定（本院釋字第682號、第694號、第701號、第719號、第722號、第727號、第745號及第750號解釋參照）。

查系爭差別待遇所涉及的基本權為人民之服公職權，鑑於公務員與國家間恆處於緊密的信任關係，已如前述，國家就兼具外國國籍者是否適任公務人

員，以及適任何種類公務人員，應享有較大裁量空間。況以職業別為基礎所為之分類，並未涉及可疑分類，應採寬鬆審查。故國家以特定職業別為分類標準，僅允許兼具外國國籍者擔任教育人員及公營事業人員，而未及於公立醫療機構以公務人員身分任用之醫師，該差別待遇之目的如係為追求合法公益，且所採手段與目的之達成間具合理關聯，即與平等原則無違。

【相關法條】

憲法第7條、第18條、第23條，憲法增修條文第10條

【高點法律專班】

版權所有，重製必究！