

臺灣新竹地方法院行政訴訟判決

111年度簡字第30號

原告 大智國際人力仲介有限公司

法定代理人 張添勇

訴訟代理人 蔡炳楠律師

被告 新竹縣政府

法定代理人 楊文科

訴訟代理人 許瑾平

上列當事人間因就業服務法事件，原告不服新竹縣政府民國110年6月21日府勞福字第1103932779號處分及勞動部民國111年2月8日勞動法訴二字第1100012817號訴願決定，提起行政訴訟，本院判決如下：

主 文

訴願決定及原處分均撤銷。

訴訟費用由被告負擔。

事實及理由

一、事實概要：

訴外人智邦科技股份有限公司(以下稱智邦公司)委任原告辦理外國人生活照顧服務之就業服務事項，原告自民國(下同)110年5月底起陸續將智邦公司所聘僱原核准住宿地點在苗栗縣竹南鎮之因COVID-19群聚感染之自主管理及受隔離匡列之11名菲律賓籍外國人(下稱系爭移工)，安排至新竹縣○○鄉○○○街00號(下稱系爭處所)居住，經被告於110年6月9日至系爭處所訪視後，以智邦公司違反行為時雇主聘僱外國人許可及管理辦法(以下稱聘僱辦法)第19條及就業服務法(下稱就服法)第57條第9款、第67條第1項之規定，裁處智邦公司罰鍰新臺幣(下同)30萬元。復經被告審查後，認原告接受智邦公司委任，卻未善盡受任事務，致智邦公司違反法令，乃依就服法第40條第1項第15款及第67條第1項規定，於110年6月21日以府勞福字第1103932779號處分書，裁處原告罰

01 緩30萬元(下稱原處分)。嗣原告不服，提起訴願，遭甲○○
02 於111年2月8日以勞動法訴二字第1100012817號訴願決定書
03 訴願決定書駁回(下稱訴願決定)，原告不服，提起本件行政
04 訴訟。

05 二、兩造聲明：

06 (一)原告部分：

07 1. 訴願決定及原處分均撤銷。

08 2. 訴訟費用由被告負擔。

09 (二)被告部分：

10 1. 原告之訴駁回。

11 2. 訴訟費用由原告負擔。

12 三、原告主張：

13 (一)由甲○○發布之外國人住宿地點變更通報單A-08可知，其變
14 更住宿地點原因例示規定為「隨被看護者移動」、「事業單
15 位變更住宿地點」、「雇主委由仲介安置」三種，可知行為
16 時聘僱辦法第19條第5項規定所謂住宿地點變更，應係規範
17 外籍移工住宿地址異動，為移工搬離原住宿地至他處「長久
18 居住」之意思，並不包括其他短期、臨時性移動。如移工配
19 合防疫需要，短暫移居旅館或防疫宿舍居家隔離或自主健康
20 管理，或移工搬赴醫院住院治療，或公司辦理員工旅遊，或
21 移工返鄉探親等，皆屬短暫停留他處後即返回原住宿地點，
22 上述情形中外籍移工所有家當、行李等仍留在原住宿地點，
23 並未搬離，此種「臨時性措施」，應非屬行為時聘僱辦法第
24 19條第5項規定之住宿地點變更，如要求每一移工離開處所
25 即須通報，自將造成雇主及人力仲介公司極大的困擾，當非
26 行為時聘僱辦法第19條第5項規定立法之本意。

27 (二)又一般雇主為移工安排之住宿場所，基於成本考量及管理便
28 利，均為6~8人一室，甚或採大通鋪形式，斷不可能為一人
29 一室之住所。而依據斯時CDC指引規定，移工或是一般國人
30 只要被匡列就必須送往一人一室之處所隔離，採檢陽性則按
31 病情輕重，送往醫院、集中檢疫所、防疫旅館或防疫宿舍進

01 行觀察治療。由此可見，以上CDC指引所稱隔離處所或防疫
02 宿舍係屬醫療院所之一環，自非一般雇主為移工安排之住宿
03 場所，更非一般人民可居住之處所至明。況本件所涉移工之
04 工作地點尚均在苗栗縣，倘若智邦公司確有變更所涉移工住
05 宿地點之意，原告理應代為尋找工作所在地附近之地點，以
06 方便減少上下班交通費用之支出，斷不會選擇距離遙遠且跨
07 縣市之系爭處所即新竹縣湖口鄉做為新的住宿地點，顯見原
08 告將所涉移工暫時移居至系爭處所，僅係因應疫情所致之
09 「臨時性措施」，顯與行為時聘僱辦法第19條第5項住宿地
10 點變動之規範情況截然不同，是本件原告將所涉移工移居至
11 居家檢疫場所，並無依行為時聘僱辦法第19條第5項規定通
12 報被告住宿地點變更之義務。

13 (三)原告斯時確係因苗栗縣移工宿舍發生移工確診案件，為避免
14 移工擴大感染，不得已始將部分與確診移工有接觸、需篩檢
15 確認之移工，暫時移居於系爭處所，而系爭處所斯時業經被
16 告核准為居家檢疫場所，係作為居家隔離或自主健康管理使
17 用之場所，顯非移工一般生活居住之住所，將所涉移工暫時
18 移居於系爭處所，係短暫採取之隔離措施，移工經篩檢如確
19 認為陰性，即送返原住宿地點；如確認為陽性，則續留居家
20 檢疫場所，等待衛生局等公衛單位派車將確診者移往集中檢
21 疫所或醫院醫治，痊癒後始得返回原住宿地點。足證原告於
22 疫情期間所採取之移工短期隔離措施，係屬因病就醫範疇，
23 自非移工住宿地點變更，原告自無依行為時聘僱辦法第19條
24 第5項規定通報被告之行政法上義務。況斯時CDC京元電子前
25 進指揮所指揮官王必勝，於110年6月7日、8日到智邦公司確
26 診移工居住之科園宿舍巡察，當下即針對高風險群移工進行
27 匡列，並立即派車將匡列之移工載離宿舍隔離，分別送到台
28 中、台北等地隔離14天之久，此段期間移工隔離處所全由指
29 揮中心決定，且如移工嗣有出現發燒、流鼻水、咳嗽等症
30 狀，亦須立刻匡列隔離篩檢，或送到集中檢疫所或醫院治
31 療，原告根本無從即時掌握移工之移動，亦無從於上開法規

01 範要求之7日內向被告進行通報，足見原告於疫情期間將所
02 涉移工移居居家檢疫場所顯為一般就醫之程序，並非變更住
03 宿場所地點，自不具上開通報義務至明。

04 (四)本件行為時甲○○尚未針對移工因需檢疫確認感染期間訂定
05 雇主臨時安置之標準作業流程，縱甲○○於110年6月4日公
06 布之防疫指引內容，也僅要求雇主或仲介安排居家隔離場
07 所，並且給予防疫隔離假，並未提及防疫隔離期間亦應辦理
08 住宿地點變更之通報，顯然甲○○亦不認為執行居家隔離或
09 檢疫為移工住宿處所的變更，而被告亦持續籲請中央訂定移
10 工遷移通報之SOP，足見無論是中央還是被告，於斯時亦尚
11 不認為執行居家隔離或檢疫為移工住宿處所的變更，始未將
12 上開通報所在變更程序視作移工遷移通報SOP必要之一環。

13 (五)本案發生於000年5至6月間，當時對於移工因進行匡列隔離
14 移居於居家檢疫場所，並未被認定係屬住宿地點變更，致中
15 央或地方政府均無要求進行通報，已如前述，原告顯非故意
16 違反行為時聘僱辦法第19條第5項規定，自可認應受責難程
17 度較低。況行為時聘僱辦法第19條規定之立法意旨，係為保
18 障受聘僱外國人在臺期間飲食及住宿安全等權益，而原告將
19 移工移居系爭處所進行居家隔離或自主健康管理，係為避免
20 如有移工確診，反而傳染到整個宿舍所有移工，是為避免擴
21 大接觸及傳染之目的，原告為保障其他移工住宿之安全始將
22 所涉移工移居至系爭處所，並未因此獲得私人利益，足認應
23 受責難程度較低。復參酌各縣市政府制訂之統一裁罰基準規
24 定，第一次違反就服法第40條第1項第15款及第67條第1項規
25 定者視情節重大，處6-12萬元罰鍰，而本件原處分機關未衡
26 量上揭情事及其他縣市政府之裁罰基準，按上揭行政程序法
27 第7條及行政罰法第18條第1項規定進行裁量，逕行裁處就服
28 法第67條第1項規定之法定最高額30萬元罰鍰，原處分顯有
29 違比例原則。

30 四、被告答辯：

31 (一)按就服法第40條第15款「辦理就業服務，未善盡受任事務，

01 致雇主違反本法或依本法所發布之命令，或致勞工權受
02 損。」，並依據行為時聘僱辦法第19條規定，雇主申請聘僱
03 從事本法第16條第1項第8款至第10款規定工作之外國人，應
04 依外國人生活照顧服務計畫書確實執行。雇主為第2項第5款
05 事項之變更，應於變更後7日內，以書面通知外國人工作所
06 在地及住宿地點之當地主管機關。按此，原告雇主智邦公司
07 於所請移工住宿處所有所變更時，自負有於7日內向當地主
08 管機關通報之義務。經查，被告斯時係鑒於新竹市政府因原
09 告違反嚴重特殊傳染性肺炎防治及紓困振興特別條例，重罰
10 100萬元之新聞，進而於110年6月9日清查原告在新竹縣轄區
11 內宿舍。原告因此始於同日晚間以電子郵件回覆，提供其在
12 系爭處所自110年5月31日起混住智邦等6家事業單位自主管
13 理、確診接觸及快篩陽性並確診之外籍移工名單共計41人，
14 其中智邦公司聘僱之移工合計達22人。惟被告於110年6月9
15 日查核前(110年5月31日至同年6月9日)，均未接獲原告或智
16 邦公司相關書面通報外籍移工住宿地址異動案，且查其中
17 「移工動態查詢系統」，應於法定7日內通報之菲律賓籍移
18 工共計11名，另系爭處所內尚且包含原告不願提供入住日期
19 且已快篩陽性、確診並由醫療專車自系爭處所接走就醫之另
20 10名菲律賓籍移工。而該11名移工之住宿地址仍在原核准地
21 即苗栗縣○○鎮○○路00巷00弄0號，仍未有變更至系爭處
22 所，顯見智邦公司確有違反上開通報義務至明。原告雖以斯
23 時中央及地方主管機關公布之處理流程，均未列明雇主應予
24 即時通報當地主管機關住宿處所變更乙節，然甲○○亦從未
25 發布解釋令函示檢疫隔離及就醫為短暫性之住所異動、雇主
26 無須通報之指令；智邦公司自應依法行事，即外國人不論任
27 何原因的住宿地點變更，其雇主應於7日內以書面向地方主
28 管機關通報之義務，而非自行援引解釋甲○○從未釋示的短
29 期/長期居留時間為通報的標準作為本件之判斷基礎。原告
30 受任智邦辦理其所聘僱之外籍移工生活及住宿管理，自應本
31 其專業，善盡善良管理人之責，以協助雇主在照顧外籍移工

生活層面上適法、適理、適情至明。

(二)原告雖主張其顯非惡意，且未因此獲得利益，是原處分顯有違反比例原則等語。然自110年5月底竹南爆發移工群聚染疫事件前後，中央流行疫情指揮中心即指示「高風險移工安排入住集中檢疫所；中低風險區就地居家隔离，並進行健康監控」，甲○○亦持續修正更新因應嚴重特殊性肺炎雇主聘僱移工指引「私立就業服務機構如受雇主委託辦理移工生活管理，應盡量避免所屬不同公司之移工混住」、「若移工之工作地點或宿舍被劃定為圍堵區內，請雇主配合建制管制機制及監視設備，避免移工離開工作地點或宿舍」、「移工如與確診個案有症狀發生3日前至隔離當日，曾有共同用餐、共同居住或未配戴口罩面對面15分鐘以上接觸，應先留在宿舍房間(1人1室)不要外出」，上述防疫作為及指引皆為落實防疫工作之應變之準則。惟原告反將智邦公司聘請之11名外籍移工跨區移動，並將已快篩陽性、確診之另10名菲律賓籍移工等高、中、低風險之移工混住於同一建築物內，原告明顯無視指揮中心發布之命令、中央主管機關的指引及地方主管機關善意關心，又規避被告檢查、逾期通報，顯有造成防疫漏洞之虞且已造成附近居民恐慌，且原告未善盡專業管理人之注意義務，導致其雇主未依法行事，縱無故意，仍有應注意、處注意而未注意之過失，其應受責難之程度不可謂不大。復考量原告之資力(含資本額2,800萬元，每月服務智邦最低服務費收入59萬元)，被告依就服法第67條規定裁處原告罰鍰30萬元整，自屬有據，原處分自無違反比例原則可言。

五、本院判斷：

(一)查上開事實概要欄所述之事實，除下列爭執事項外，其餘為兩造所不爭執，並有原處分書、訴願決定書、甲○○發布之外國人住宿地點變更通報單A-08單、甲○○110年6月4日雇主聘僱移工防疫指引、臺北市政府處理違反就業服務法事件統一裁罰基準、被告所提供之系爭處所混住名冊、智邦公司

01 未通報人員名冊、已就醫且未通報並確診人員名冊等件影本
02 在卷可稽，堪認為真。是本件爭執事項厥為：原告辦理就業
03 服務業務，有無未善盡受任事務，致雇主違反就服法或依該
04 法所發布之命令之情事？原處分以就服法第67條第1項規定
05 之法定罰鍰最高上限30萬元裁罰原告，有無違反比例原則？

06 (二)按就服法第34條第3項規定：「第1項私立就業服務機構及其
07 分支機構之設立許可條件、期間、廢止許可、許可證更新及
08 其他管理事項之辦法，由中央主管機關定之。」、第40條第
09 1項第15款規定：「私立就業服務機構及其從業人員從事就
10 業服務業務，不得有下列情事：…十五、辦理就業服務業
11 務，未善盡受任事務，致雇主違反本法或依本法所發布之命
12 令。」、第57條第9款規定：「雇主聘僱外國人不得有下列
13 情事：…九、其他違反本法或依本法所發布之命令。」、第
14 67條第1項規定：「違反…第40條第1項…第10款至第17
15 款…，處6萬元以上30萬元以下罰鍰。」。次按，行為時聘
16 僱辦法第1條規定：「本辦法依就業服務法第48條第2項規定
17 訂定之。」、第19條：「雇主申請聘僱從事本法第46條第1
18 項第8款至第10款規定工作之外國人，應依外國人生活照顧
19 服務計畫書確實執行。前項外國人生活照顧服務計畫書，應
20 規劃下列事項：一、飲食及住宿之安全衛生。二、人身安全
21 及健康之保護。三、文康設施及宗教活動資訊。四、生活諮
22 詢服務。五、住宿地點及生活照顧服務人員。六、其他經中
23 央主管機關規定之事項。雇主聘僱外國人從事家庭幫傭或家
24 庭看護工之工作者，免規劃前項第3款及第4款規定事項。雇
25 主違反第1項規定，經當地主管機關認定情節輕微者，得先
26 以書面通知限期改善。雇主為第2項第5款事項之變更，應於
27 變更後七日內，以書面通知外國人工作所在地及住宿地點之
28 當地主管機關。」，核上開聘僱辦法乃係基於就服法第48條
29 第2項授權規定訂定，其無違反法律保留，並無抵觸法律之
30 規定，依法亦應加以適用。至於上開規定其立法目的，則核
31 係在課予雇主應依外國人生活照顧服務計畫書執行之義務，

01 以維護移工之人身安全及心理健康，便於主管機關管理移工
02 事務，核先敘明。

03 (三)經查，原告雖於訴願時陳稱係於110年6月5日因雇主智邦公
04 司為檢疫需要，始由原告協助將居住苗栗縣竹南鎮之部分外
05 國人暫時安置於系爭處所，原告於同年月11日將通報資料函
06 寄被告，嗣因發現文件內容有部分缺失，始再於同年月15日
07 補寄文件給被告，原告確已依行為時聘僱辦法第19條第5項
08 之規定，於外國人暫時安置地點7日內辦理外國人變更住宿
09 地點通報，被告係因郵政機關遞送時程而遲延收受通報資料
10 云云。惟查，此前經被告比對動態查詢系統之藍領外國人詳
11 細資料內容(見本院卷第145-196頁)後，確認斯時系爭處所
12 所有智邦公司應通報之移工人數達22人，其中超過7日未為通
13 報之移工人數為11人，另觀之原告於110年6月9日所提供入
14 住系爭處所之名冊(見本院卷第143-144頁)，其上記載移工
15 最早確診日為「110年5月31日」，據上，應可認定原告至遲
16 於110年5月31日起即陸續將智邦公司之移工，由原住宿地點
17 即苗栗縣竹南鎮移居至系爭處所內；又原告對被告陳稱自11
18 0年5月間至110年6月9日被告實施檢查為止，均未曾收受智
19 邦公司所聘僱外國人之住宿地點異動通報乙節，亦不爭執
20 (見本院卷第422頁)，是原告為雇主智邦公司辦理外國人住
21 宿地址變更通報業務，確有未善盡受任事務，致智邦公司違
22 反行為時聘僱辦法第19條第5項等規定之情事，按此，原告
23 違反就服法第40條第1項第15款規定之事實，應可認定。

24 (四)次查，原告固陳稱斯時正值臺灣第一次大規模群聚感染即京
25 元電子公司移工確診案件剛爆發之際，經原告發現智邦公司
26 所屬移工私下與京元電子公司所屬移工有所接觸，原告為配
27 合斯時發佈之可能染疫者均需居家隔離或一人一室之防疫政
28 策，始將智邦公司所屬移工緊急移居至系爭處所進行一人一
29 室之隔離，然此僅為短期的就醫之程序，並非長期變更住宿
30 地點，自無行為時聘僱辦法第19條第5項所規範之通報義務
31 存在，此可由斯時中央與地方之防疫引導均未提及此項通報

01 程序可以得證云云。然查，本件行為時聘僱辦法第19條第5
02 項所規範通報義務之立法目的，係在課予雇主應依外國人
03 「生活照顧服務計畫書執行」之義務，為即時而有效地落實
04 維護移工之人身安全及心理健康之行政目的，雇主自應依上
05 開規範，於變更所聘外籍移工之住宿地點及生活照顧服務人
06 員後，7日內以書面通知外國人工作所在地及住宿地點之當
07 地主管機關，以利當地主管機關得以即時掌握外籍移工所
08 在、有效管理外籍移工事務，而由上開立法目的應得輕易推
09 知，任何變更外籍移工原有住宿處所或生活照顧服務人員之
10 措施，致足以造成原有生活環境之改變，進而對於外籍移工
11 之身體、心理產生難以預期之影響者，雇主即應就上開措施
12 後所致生之環境變化，負有另行提出外國人生活照顧服務計
13 畫書之義務至明，此與外籍移工於遷移時有無取走個人物
14 品、是否預期將再折返原工作或住宿地點並無必然之關係。
15 又為落實維護外籍移工之身心安全及健康之行政目的，雇主
16 自應於上開變更後7日內通報工作及住宿地點所在之主管機
17 關，以利其等得以即時有效管理外籍移工事務。又原告雖主
18 張行為時雇聘辦法第19條第5項所規範之通報義務，僅在於
19 外籍移工搬離原住宿地，至他處「長久居住」之意思與情
20 況，並不包括短期、臨時性移動，並提出甲○○發布之外國
21 人住宿地點變更通報單所載變更住宿地點原因，僅例示規定
22 為「隨被看護者移動」、「事業單位變更住宿地點」、「雇
23 主委由仲介安置」三種以作為證明云云。然查，移工主管機
24 關甲○○從未就雇主變更移工住宿地點期間長短始具有上開
25 通報義務發布過任何解釋令或函示說明，且無論甲○○或中
26 央疫情指揮中心亦未曾就移工因檢疫隔離及就醫為短暫性之
27 住所異動時，雇主得以免除上開通報義務之指令，是雇主自
28 應依法行事，不得自行依其主觀解釋選擇何時及如何遵行上
29 開通報之行政義務至明。另觀原告所提出之外國人住宿地點
30 變更通報單(見本院卷第49-50頁)，其上所載變更住宿地點
31 原因欄中，除上開所列三項原因外，尚有「其他」之選項，

01 足見雇主並非僅限上開三種原因變更移工住宿地點始具通報
02 主管機關之義務至明。

03 (五)再查，原告又主張斯時中央及地方主管機關之相關防疫引導
04 政策未明，亦未將上開雇主通報義務列入應遵行之程序中，
05 雇主係遵守斯時之防疫指引，並非惡意不為陳報，況於110
06 年6月7日中央主管機關曾就高風險群移工進行匡列與移送，
07 原告無從即時全然知悉並掌控所聘移工所在，自無從依法於
08 7日內通報云云。惟查，主管機關之相關防疫引導規則係向
09 公眾提示於疫情期間處理特定事項遵行之處理流程，所列流
10 程自當簡單明確、易為民眾即時掌握，不可能將所有既存之
11 行政義務逐一列明於流程之中，此為當然之理。而除非明確
12 列明免除特定之法定行政法上義務外，自不因中央或地方主
13 管機關未將既有之行政法上義務列入防疫導引，即得生免除
14 履行該項行政法上義務之法律效果至明。又上開雇主通報義
15 務之規範顯已施行良久，原告自有知法及遵行法律之義務，
16 理應知悉上開通報義務之存在，就應於何時及以何種管道、
17 方式向相關主管機關通報，當不得諉為不知，而縱本件行為
18 時係發生於臺灣第一次大規模群聚感染之際，惟斯時應遵行
19 之防疫政策實未與上開雇主通報義務存有任何衝突以致難以
20 履行之處。復以原告係自行於110年5月底起即陸續將智邦公
21 司所聘移工移居至自行擇定之系爭處所，當無存在原告所辯
22 稱難以掌控系爭移工所在之情，是原告自難以上情主張免除
23 本件行政法上之義務至明。而原告為專業就業服務及人力仲
24 介之機構，長期受任智邦公司辦理其所聘僱之外籍移工生活
25 及住宿管理，理應本其專業，善盡善良管理人之責，提醒或
26 代為履行上開法定義務。然智邦公司因逾期未為通報致違法
27 而受有裁罰，已如前述，是原告自有辦理就業服務業務、未
28 善盡受任事務，致雇主違反該法或依該法所發布之命令之
29 情，被告依據就服法第40條第1項第15款規定，對原告進行
30 裁罰，自屬有據。

31 (六)惟按，「行政機關行使裁量權，不得逾越法定之裁量範圍，

並應符合法規授權之目的。」、「裁處罰鍰，應審酌違反行政法上義務行為應受責難程度、所生影響及因違反行政法上義務所得之利益，並得考量受處罰者之資力。」，行政程序法第10條、行政罰法第18條第1項分別定有明文。對於人民違反行政法上義務之行為處以罰鍰，其情節有區分程度輕重之可能與必要者，應根據違反義務情節之輕重程度為之，使責罰相當，且應避免以單一標準區分違規情節之輕重，並據以計算罰鍰金額，否則於特殊個案情形，可能無法兼顧其實質正義，造成個案顯然過苛之處罰，而違反憲法第23條之比例原則與憲法第15條保障人民財產權之意旨(司法院釋字第423號、第641號、第685號解釋參照)。又行政機關為協助所屬人員或下級機關行使裁量權，並維持法律適用之一致性及符合平等原則，固得訂頒裁量基準，供作所屬人員或下級機關於個案行使裁量權之準據(行政程序法第159條第2項第2款參照)，惟行政機關訂定之裁量基準，應遵循法律授權之目的及範圍，且其裁量時所取決者，僅就典型之案例為規定，而非具體之個案。故行政機關於個案行使裁量權時，原則上自應受裁量基準之拘束(行政程序法第161條參照)，但該具體個案如有特殊狀況或考慮行政罰法第18條第1項之審酌因素後，與裁量基準所定之典型案例情節有所不同時，自應本於法律授權目的為裁量，作成不同於裁量基準之決定，俾符個案之實質正義，否則即構成裁量怠惰之違法(最高行政法院108年度判字第186號判決意旨參照)。復按，「行政機關依裁量權所為之行政處分，以其作為或不作為逾越權限或濫用權力者為限，行政法院得予撤銷。」「逾越權限或濫用權力之行政處分，以違法論。」，分別為行政訴訟法第201條、第4條第2項所規定。而行政罰法第18條之立法理由為「求處罰允當」，如果未考量違規情節之輕重，逕處以最上限之罰鍰，即構成裁量怠惰之違法；如果違規情節非屬重大卻處以法定最高額之罰鍰，即有違責罰相當之比例原則(最高行政法院108年度判字第551號判決意旨參照)，合先陳

明。

(七)續按，違反就服法第40條第1項第15款之法定罰鍰為6萬元以上30萬元以下，雖新竹縣未就此訂定裁罰基準，惟亦應考量違規情節內容及其輕重並據以罰裁，此觀臺北市政府訂有處理違反就業服務法事件統一裁罰基準在卷可參(見本院卷第71-86頁)亦可知。經查，原告係第一次違反上開規範，此為兩造所不爭執；且斯時正值臺灣第一次大規模群聚感染之際，為本院所已知；另當下無論是民眾、業者，乃至於主管機關無不傾力為防止疫情擴大，於兼顧生命及生活所需的需求下，持續不斷地在做滾動式的調整與適應，此亦可由被告所提出之「因應嚴重特傳染性肺炎雇主聘僱移工指引：移工工作、生活及外出管理注意事項」(見本院卷第199-219頁)，於109年4月24日訂定後，陸續於同年5月7日、110年5月21日、110年6月4日進行修訂即知；又原告係因位處苗栗縣之移工宿舍發生移工確診案件，原告為避免移工擴大感染，始將部分與確診移工有接觸、需篩檢確認之移工移居，另移居之系爭處所亦係經被告核准為居家檢疫場所乙節，亦為被告所不爭執，本院認原告上開移居舉措尚屬合理，且對公眾疫情防範之影響，亦屬有限，而被告漏未考量上開情事，且原告就本件違反行政法上義務之行為，並無任何可得利益，此亦被告已考量，仍課予最高法定罰鍰額度之裁罰，容有裁量怠惰及有違責罰相當比例原則之違法，訴願決定未予糾正，亦有未合，本院自得予以撤銷，由被告另為適法之處分。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊、防禦方法，經核與判決之結果不生影響，無庸逐一論述，併予敘明。

據上論結，本件原告之訴為有理由，依行政訴訟法第98條第1項前段、第104條，民事訴訟法第78條，判決如主文。

中 華 民 國 111 年 9 月 1 日

行政訴訟庭 法 官 張百見

以上正本係照原本作成。

01 如對本判決上訴，非以違背法令為理由，不得為之，且須於判決
02 送達後20日內向本院提出上訴狀。

03 中 華 民 國 111 年 9 月 1 日

04 書記官 林盈伸