

## 法院通譯倫理規範

為了保障外籍配偶、外勞訴訟的權利，避免因為語言隔閡成為訴訟弱勢族群，司法院比照法官，針對法院通譯訂定倫理規範。「法院通譯倫理規範」共有中、日、英、越、泰、印尼等六國語言版本，規定通譯應該公正、誠實執行傳譯職務，不得因為性別、種族、地域、宗教、國籍、年齡、性傾向等，而有偏見、歧視及差別待遇，如果發現有誤譯，或是有因著利益衝突情形，應主動告知法院，不得接受關說，或是洩漏隱私等。司法院表示，如果通譯沒有確實傳譯法院陳述內容，將依造偽證罪論處，最重可處七年以下徒刑。

## 免疫缺乏病毒傳染防治及感染者權益保障

受僱的外國人健康檢查「免驗」人類免疫缺乏病毒抗體檢查項目，當雇主在辦理外勞健康檢查事項時，不需要檢附人類免疫缺乏病毒抗體檢查項目，也就是愛滋病毒感染篩檢項目，若是雇主強制要求外勞於入國前或是入國後接受愛滋病毒感染篩檢，就已經涉及違反就業服務法第5條第2項第2款的規定，所以雇主在招募或是聘僱員工，不得要求提供非屬就業所需隱私資料的規定。

## 雇主不得收取回扣， 需依契約全額給付薪資

根據就業服務法第57條第9款的規定，雇主聘僱外國人不得有其他違反就業服務法或依照就業服務法所發佈之命令，聘僱外勞的雇主或公司、工廠，千萬不可從仲介收取回扣，查獲屬實，雇主將被中止聘僱外勞的許可，即或獲得核發招募許可的資格，也將被中止。

根據雇主聘僱外國人許可及管理辦法第43條第4項的條文，雇主依照勞動契約給付外勞工資，應負擔的項目及全額以現金直接給付。若是以其他方式給付，雇主應該提供相關證明文件交予外國人收存，並且自行保存一份。

第43條第5項的條文規定，如果雇主沒有全

額給付的話，主管機關可以限期命令雇主給付的。就業服務法第54條第1項第14款的罰則，雇主聘僱外國人從事第46條第1項第8款至第11款規定之工作，指的是外勞，若有違反就業服務法所發佈之命令情事者，中央主管機關應不予以核發招募許可、聘僱許可或展延聘僱許可，而已經核發招募許可者，得中止引進。

第67條第1項的罰則是：雇主若違反就業服務法第57條第9款規定，將處以新臺幣6萬元以上，30萬元以下的罰鍰。第72條第2款的罰則是，雇主若有違反就業服務法第57條第9款規定情事者，應該廢止其招募許可及聘僱許可之一部或全部。