

第79F號條例簡明指引：《公平勞工標準法》(FLSA)規定下的某些醫療補助資助和某些其他公共資助的家庭護理服務計畫中的受支付家庭或住戶成員

本簡明指引提供《公平勞工標準法》(FLSA)對透過某些許醫療補助(Medicaid)資助和其他一些公共資助提供家庭護理服務的僱傭家庭或住戶成員付薪要求的一般信息。

誰屬受支付家庭或住戶護理服務提供者？

某些醫療補助資助和其他一些公共資助的計畫容許家庭護理服務之接受人（或該人的代表）選擇和監督護理服務提供者，並進一步容許選擇該人之家庭或住宅成員作為付費服務提供者。

依據該些計畫，就提供的特定服務以及付費服務的工時需在，通常被稱為「護理方案」的書面協議中說明。該協議需由個人擬定，隨後依據計畫來評估護理接受人所要求的服務和該人的實際情況，如家庭或住戶成員提供的義務協助（通常被稱為「自然支持」），並依據評估結果對該書面協議予以批准。

《公平勞工標準法》FLSA中僱傭關係有何重要性？

FLSA規定，除其他事項外，應對所有視為僱員之工人支付不低於最低工資標準的工資及超時工資，即與僱主有僱傭關係的人（和僱主在《公平勞工標準法》FLSA之適用範圍內，以及正處於獲豁免的僱員）。請參閱[第13號條例簡明指引：《公平勞動標準法》\(FLSA\)規定下的僱傭關係](#)。依據《公平勞動標準法》FLSA，家庭或住戶成員可被聘為其他家庭或住戶成員的僱員，以提供家居護理服務，並建立僱傭關係。如建立了該等僱傭關係（且陪護服務豁免及留宿家庭服務提供者豁免均不適用，具體請參閱[第79A號條例簡明指引：《公平勞動標準法》\(FLSA\)規定下的陪護服務](#)，及[第79B號條例簡明指引：《公平勞動標準法》\(FLSA\)規定下的留宿家庭服務提供者](#)），該等僱傭關係須遵守FLSA的要求。

一般而言，依據FLSA，對於家庭護理等家政服務工作，如存在僱傭關係，則僱員為僱主工作的所有時間皆須獲付工資。請參閱[第79D號條例簡明指引：《公平勞工標準法》\(FLSA\)規定下的家政服務就業適用工時](#)。例如，一名80歲的婦女僱用一名註冊護士助理(CNA)到她家提供醫療護理服務，該女士和CNA同意，CNA將每週工作30小時並獲支付每週30小時的工資，但如該CNA某週實際工作的工時達35小時，該CNA須獲付所有35個小時的酬勞。

《公平勞工標準法》FLSA中，什麼是受支付家庭或家人護理人員的僱傭關係範圍？

當受薪護理服務提供者是家庭護理服務接受人的家庭或家人，聘請家庭或家人的決定並不一定意味著護理被視為就業機會。該等聘用既涉及家庭或家人關係，又涉及僱傭關係，而僅有僱傭關係範圍內的工時受《公平勞工標準法》FLSA保障。在這種情況下，僱傭關係通常受「護理方案」或其他書面協定的限制，書面協定由個人參與擬定，並經醫療補助資助的計畫和其他計畫批准。

例如，一名父親晚上幫助他身患殘疾的成年兒子**進食晚餐**和洗澡，則雙方屬於家庭關係，而非僱傭關係。如兒子報名參加了一項由醫療補助資助的計畫，該計畫批准的護理方案規定每天付費服務的時間為八小時，而父親依據該方案成為其兒子的服務提供者，則父親會與兒子結成《公平勞工標準法》FLSA所規定的僱傭關係。如下述要求得到滿足，則父親與其兒子的僱傭關係僅適用於護理方案中所構想的、每日八小時的付費工作。他於其他時間提供的協助源於其家庭關係，並不屬於僱傭關係的一部份，因此不必獲付工資。如依據計畫的架構，州相關部門或其他機構亦是父親的僱主，請參閱[第79E號條例簡明指引：《公平勞工標準法》\(FLSA\)規定下的家政服務就業聯合僱傭](#)，該則解釋亦適用於父親與該機構之間的僱傭關係。

這個特殊的詮釋限制了受支付家庭及住戶護理服務提供者的僱傭關係範圍時，有什麼條件？

(1) 私人住宅中或於私人住宅的家庭護理

該獨特解釋僅適用於家庭護理服務。跟據《公平勞工標準法》FLSA，家庭護理屬於家政服務行業，因為僱員提供私人住宅中或於私人住宅的家庭護理。請參閱[第79號條例簡明指引：《公平勞工標準法》\(FLSA\)規定下的私人住宅和家政服務行業](#)。在其他情況下，如由家庭或家庭成員完成的工作是為諸如家族企業等實體完成的，則受《公平勞工標準法》FLSA中關於僱傭關係和工時的典型法律和法規約束。

(2) 家庭或家人關係

此獨特解釋在一般情況下，**並不普遍適用於已存在的親屬家庭關係或先前存在的家庭關係的關係**。因此，除非如下文所述，否則該解釋並不適用於在需要服務的個人產生服務需要或制定護理方案之前，與該個人無家庭或住戶關係的直接護理人員。換言之，如該直接護理人員與消費者的關係非常親密，如同「一家人」，或直接護理人員被聘為留宿僱員，因而成為消費者的住戶成員，則該直接護理人員提供的所有服務皆須依照《公平勞工標準法》FLSA的典型法律和法規獲支付工資。但是，如消費者和護理人員在僱傭關係期間結成新的家庭關係（如透過婚姻或民事結合），則即便家庭關係不早於僱傭關係發生，《公平勞工標準法》FLSA僱傭關係亦將受到限制。

(3) 護理方案的合理性

僱傭關係僅限於護理方案或由個人制定並經些許醫療補助資助或其他公共資助之家庭護理計畫批准的其他書面協定所預估的付費工時，但前提是該等協定必須是「合理的」。于《公平勞工標準法》FLSA作分析時，「合理」並不**代表**將要提供的服務或付費工時的類型或數目**是否**適合消費者。相反，在這種背景下，確認護理方案是否合理需考量其所包括的付費工時數是否與護理人員**是否**家庭或住戶成員的情況相同。換言之，因服務提供者與消費者存在家庭或住戶關係而使其遭遇不平等待遇的護理方案是不合理的。例如，計畫並不會因所選擇的服務提供者是一名家庭或住戶成員而減少護理方案中的付費工時數。另外，計畫或不會為了減少付費工時數，而要求增加由家庭或住戶成員所執行服務的**無薪**工時數。

個案：

- 一名患有發育障礙的23歲男子參加了一項醫療補助資助計畫，該計畫向其家庭護理服務提供者付費。當他與他的計畫團隊會面，對他的護理方案進行年度重新評估時，他表示他正考量搬出父母家，搬進自己的公寓。該團隊確認，如他留在父母家中，除來自父母的自然支持外，他每週亦需40小時的付費服務。如他搬到附近的一所公寓裡，他的父母仍會提供些許自然支持，但他需55小時的付費服務。該消費者決定搬入自己的公寓，所以護理方案需提供55小時的付費服務。

無論付費服務提供者是家庭成員（如一方或雙方父母），或是任何其他個人（如一名朋友或透過登記機構找到的專業人士），只要這55小時分配仍然存在，護理方案即屬《公平勞工標準法》FLSA規定的「合理」方案。《公平勞工標準法》FLSA的合理性分析並不依賴於住宅背景或自然支持水平，而是在於以與其他服務提供者平等的方式對待成為護理人員之家庭成員。換言之，如由於個人選擇家庭成員作為付費服務提供者，計畫減少工時數，則家庭成員的僱傭關係將不僅限於付費工時數。在本例中，如此人的母親成為他的付費護理服務提供者，每週工作40小時，而一名鄰居作為另一名護理人員，每週工作15小時，則母親的僱傭關係限定為40小時。因此，如她為兒子提供額外護理，如在40小時付費工時之外幫助他打掃公寓或準備床鋪，則該等活動屬於家庭關係的一部份，不必獲付酬勞。

- 一名生活無法自理的90歲女士參加了一項其所在之郡管理的醫療補助資助計畫。經評估，除其女兒和其他親戚提供的無薪支援外，她每週亦需30小時的付費服務。假如該消費者選擇其鄰居作為付費服務提供者，則其護理方案應包括每週30個付費工時。但由於該女士選擇其女兒作為其付費服務提供者，該郡將護理方案中的付費工時減少為每週15小時。在本例中，該護理方案不屬於《公平勞工標準法》FLSA規定的合理方案，因為其對家庭護理服務提供者的待遇不公平，並且護理方案中的付費工時無法確認《公平勞工標準法》FLSA僱傭關係之範圍。
- 一名身體殘疾的退伍軍人透過公共資助計畫接受家庭護理服務。其護理方案規定每週的付費服務時間為30小時，其中有二十五小時的服務由該退伍軍人以往不認識的服務提供者提供，而其餘五小時的服務由其姑姑提供。其姑姑作為家庭成員的身分並不影響退伍軍人接受付費服務的工時數。另外，該護理方案預估，晚上和週末與他一起生活的父親將為他提供自然支持。某個週末，該退伍軍人的父親需離家出城，並請姑姑於父親外出期間留在父親和該退伍軍人的家中協助該退伍軍人。此時姑姑的服務並無工資，因為姑姑與該退伍軍人間既有僱傭關係，又有家庭關係，因此其有薪護理工時由一項合理的護理方案界定，週末她代替該退伍軍人之父親執行的服務屬於家庭關係範疇，因此該段時間不獲付工資的做法並不違反《公平勞工標準法》FLSA之規定。

其他資源及相關資訊

如需瞭解《公平勞工標準法》的更多資訊，尤其是其如何適用於家庭護理情境以及私人住宅中提供或與私人住宅相關的其他家政服務，請參閱下列資源：

[條例簡明指引：《公平勞工標準法》\(FLSA\)規定下的與家政服務人員相關的最終規則](#)

[第79號條例簡明指引：《公平勞工標準法》\(FLSA\)規定下的私人住宅和家政服務行業](#)

[第79A號條例簡明指引：《公平勞工標準法》\(FLSA\)規定下的陪護服務](#)

[第79B號條例簡明指引：《公平勞工標準法》\(FLSA\)規定下的留宿家政服務人員](#)

[第79C號條例簡明指引：《公平勞工標準法》\(FLSA\)規定下的個人、家庭或住戶僱傭家政服務人員的記錄保留要求](#)

[第79D號條例簡明指引：《公平勞動標準法》\(FLSA\)規定下的家政服務行業工作時數](#)

[第79E號條例簡明指引：《公平勞動標準法》\(FLSA\)規定下的家政服務行業聯合僱傭](#)

欲知更多資訊，請訪問工資和工時處的網站：[HTTP://www.wagehour.dol.gov](http://www.wagehour.dol.gov)，或者于您所在時區的上午 8 時至下午 5 時撥打我們的免費資訊和服務熱線 1-866-4USWAGE (1-866-487-9243)。

本出版物僅提供一般資訊，不能被視為具有與勞工部法規中所含正式聲明同等的地位。