

Fact Sheet # 79B: Mga Live-in na Manggagawa sa Serbisyong Pantahanan (Live-in Domestic Service Worker) ayon sa Fair Labor Standards Act (FLSA)

Ipinapaliwanag ng fact sheet na ito kung sinong mga manggagawa ang mga live-in na manggagawa sa serbisyong pantahanan ayon sa FLSA, kasama ang kung kailan maaaring kunin ng isang employer ang pagbubukod sa pagbabayad sa overtime ng FLSA para sa mga ganitong manggagawa.

Sino ang Live-In na Manggagawa sa Serbisyong Pantahanan?

Nagbibigay ang mga manggagawa sa serbisyong pantahanan (domestic service worker) ng mga serbisyong may kaugnayan sa tahanan sa loob ng o sa palibot ng isang pribadong tirahan. (Tingnan ang [Fact Sheet # 79: Mga Pribadong Tirahan at Pagtatrabaho sa Serbisyong Pantahanan ayon sa Fair Labor Standards Act \(FLSA\)](#) para sa higit pang impormasyon tungkol sa kung ano ang mga kwalipikasyon ng isang pribadong tirahan.) Kasama sa mga manggagawa sa serbisyong pantahanan ang mga kasama, babysitter, kusinero/kusinera, waiter, kasambahay, tagalinis ng bahay, yaya, tagapangalaga, tagakumpuni, hardinero, mga tagapangalaga ng kalusugan, mga personal na tagapangalaga, at tagapagmaneho ng sasakyan ng pamilya.

Ang mga taong nagtatrabaho sa serbisyong pantahanan sa mga pribadong tirahan ay nasasaklaw ng FLSA; dapat silang mabayaran ng kahit ang pederal na minimum na sahod para sa lahat ng oras na inilaan sa trabaho at ng suweldo sa overtime na isa at kalahating beses ng rate na regular ng suweldo para sa mga oras na nagtatrabaho na lumalagpas sa 40 sa isang linggo ng pagtatrabaho, maliban kung napapailalim sila sa isang pagbubukod. ([Fact Sheet #79A Mga Serbisyo na Companionship ayon sa Fair Labor Standards Act \(FLSA\)](#) para sa impormasyon tungkol sa pagbubukod sa “mga serbisyo na companionship.”) Ang mga manggagawa sa serbisyong pantahanan na naninirahan sa tahanan ng employer (at bagkus ay mga “live-in” na manggagawa sa serbisyong pantahanan) ay maaaring hindi kasali sa kinakailangan ng FLSA sa overtime na suweldo.

Upang maging isang live-in na manggagawa sa serbisyong pantahanan, dapat naninirahan ang isang manggagawa sa lugar ng employer nang “permanente” o “sa loob ng mahahabang yugto.”

- Permanenteng naninirahan ang isang manggagawa sa lugar ng employer kapag siya ay naninirahan, nagtatrabaho, at natutulog sa lugar ng employer nang pitong araw sa isang linggo at samakatuwid ay walang sarili niyang tahanan maliban sa ibinigay ng employer sa ilalim ng kasunduan sa pagtatrabaho.
- Naninirahan ang isang manggagawa sa lugar ng employer sa loob ng mahahabang yugto kapag siya ay naninirahan, nagtatrabaho, at natutulog sa lugar ng employer sa loob ng limang araw sa isang linggo (120 oras o higit pa). Kung kulang ng 120 oras bawat linggo ang itinatagal ng isang manggagawa sa pagtatrabaho at pagtulog sa lugar ng employer, ngunit naninirahan nang limang magkakasunod na araw o gabi sa lugar, itinuturing din itong mahabang yugto ng panahon.
 - Halimbawa: Ang isang empleyadong naninirahan sa lugar ng kanyang employer sa loob ng limang magkakasunod na araw mula 9:00 a.m. ng Lunes hanggang 5:00 p.m. ng Biyernes (natutulog nang apat na magkakasunod na gabi sa lugar) ay naninirahan sa lugar ng employer sa loob ng mahabang yugto ng panahon.

- Halimbawa: Ang isang empleyadong naninirahan sa lugar ng kanyang employer sa loob ng limang magkakasunod na araw mula 9:00 p.m. ng Lunes hanggang 09:00 a.m. ng Sabado (natutulog nang apat na magkakasunod na araw sa lugar) ay itinuturing na naninirahan sa lugar ng employer sa loob ng mahabang yugto ng panahon.

Ang mga empleyadong hindi tumutugma sa pagbibigay-kahulugang ito ay hindi itinuturing na mga live-in na manggagawa sa serbisyong pantahanan at dapat silang bayaran ng kahit ang pederal na minimum na sahod para sa lahat ng oras na inilaan sa trabaho at suweldo sa overtime na isa at kalahating beses ng rate na regular ng suweldo para sa lahat ng oras na nagtrabaho na lumagpas ng 40 oras sa isang linggo ng pagtatrabaho.

- Ang mga manggagawang pansamantalang nagtrabaho para sa isang tahanan sa loob ng maikling panahon, gaya ng dalawang linggo, ay hindi itinuturing na mga live-in na manggagawa sa serbisyong pantahanan, dahil higit sa pansamantalang paninirahan ang tinutukoy ng paninirahan sa lugar. Sa ganitong kaso, hindi maaaring kunin ng employer ang pagbubukod sa overtime na suweldo at dapat na magbayad ng overtime na isa at kalahating beses ng rate na regular na suweldo para sa lahat ng oras na inilaan sa trabaho na lumagpas ng 40 sa linggo ng pagtatrabaho.
- Hindi itinuturing ang mga manggagawang nagtatrabahong may 24-hour na shift ngunit hindi naninirahan sa lugar ng employer “nang permanente” o “sa loob ng mahabang yugto ng panahon” na live-in na manggagawa sa serbisyong pantahanan, kung kaya dapat mabayaran ang mga manggagawa para sa overtime sa isa at kalahating beses ng rate na regular ng suweldo para sa lahat ng oras na inilaan sa trabaho na lumagpas ng 40 oras sa linggo ng pagtatrabaho.

Sino ang Maaaring Makakuha ng Pagbubukod?

Ang mga manggagawa sa serbisyong pantahanan na naninirahan sa bahay ng amo at nagtatrabaho para sa isang indibidwal, pamilya, o tahanan ay hindi kasali sa kinakailangang overtime na suweldo, bagama't dapat silang bayaran ng kahit ang pederal na minimum na sahod para sa lahat ng oras na kanilang inilaan sa pagtatrabaho.

Sinusog ng Department of Labor ang mga regulasyon nitong sumasaklaw sa pagtatrabaho ng mga live-in na manggagawa sa serbisyong pantahanan. Ayon sa mga winastong regulasyon, simula Enero 1, 2015, hindi na maaaring kunin ng mga third party na employer, gaya ng mga ahensya sa pangangalaga sa tahanan, ang pagbubukod sa overtime para sa mga live-in na manggagawa sa serbisyong pantahanan, at dapat nilang bayaran ang mga ganitong manggagawa ng kahit ang pederal na minimum na sahod para sa lahat ng oras na inilaan nila sa pagtatrabaho at suweldo na overtime na isa at kalahating beses ng rate na regular ng suweldo para sa lahat ng oras na inilaan sa trabaho na lumagpas sa 40 sa isang linggo ng pagtatrabaho, kahit na ang manggagawa ay nagtatrabaho rin para sa tahanan. (Tingnan ang [Fact Sheet #79E: Magkasamang Pagtatrabaho sa Pagtatrabaho sa Serbisyong Pantahanan ayon sa Fair Labor Standards Act \(FLSA\)](#) para sa impormasyon tungkol sa magkasamang pagtatrabaho.)

Ano ang mga Kinakailangan ng FLSA kaugnay ng Live-In na Manggagawa sa Serbisyong Pantahanan?

Dapat bayaran ng mga employer ang mga live-in na manggagawa sa serbisyong pantahanan ng pederal na minimum na sahod, na sa kasalukuyan ay \$7.25 kada oras, para sa lahat ng oras na inilaan sa pagtatrabaho. (Maaaring makatanggap ang manggagawa ng mas mataas na sahod para sa bawat oras, ayon sa kinakailangan ng batas ng estado.) Kapag gumagawa ng mga pribadong bagay ang isang manggagawa gaya ng pagkain, pagtulog, pag-aaliw sa sarili, at sa iba pang mga panahong hindi niya kailangang gampanan ang kanyang mga tungkulin, hindi niya kailangang mabayaran para sa mga oras na iyon. Para sa isang live-in na empleyado sa serbisyong pantahanan, gaya ng isang live-in na tagapangalaga ng kalusugan o yaya, maaaring magkasundo ang employer at ang manggagawa na hindi isama ang dami ng oras na ilalaan para lang sa pagkain, pagtulog at panahon ng kawalan ng tungkulin. Kung magagambala ang mga oras ng pagkain, pagtulog, o iba pang mga libreng oras dahil kinakailangang bumalik sa trabaho, dapat isama ang paggambalang ito sa mga oras na inilaan sa pagtatrabaho. Sa mga sitwasyong ito, tatanggapin ng Department ang anumang

makatuwirang kasunduan sa pagitan ng mga partido, nang isinasaalang-alang ang mga kaugnay na impormasyon. Gayunpaman, dapat pa ring subaybayan at itala ng employer ang lahat ng oras na inilalaan sa trabaho ng mga manggagawa sa serbisyong pantahanan, kasama ang mga live-in na empleyado, at dapat na mabayaran ang mga manggagawa para sa lahat ng oras na inilaan sa trabaho kahit na may kasunduan.

[\(Tingnan ang Fact Sheet #79D Hours Worked Applicable to Domestic Service Employment Under the Fair Labor Standards Act \(FLSA\)\)](#)

Dapat may kopya ang employer ng kasunduang tinalakay sa itaas. Kung madalas na lumilihis ang dami ng oras na inilaan para lang sa trabaho sa kasalukuyang napagkasunduan, dapat na gumawa ng bagong kasunduan ang employer at live-in na manggagawa sa serbisyong pantahanan na ginagamit ang aktwal na oras na inilalaan sa trabaho ng manggagawa. Sa ilalim ng iwinastong regulasyon ng Department, na magkakaroon ng bisa sa Enero 1, 2015, kinakailangan rin na ipakita ng employer sa mga tala ang, bukod sa iba pang bagay, eksaktong bilang ng oras na inilaan sa trabaho ng live-in na manggagawa sa serbisyong pantahanan. Ngunit maaari itong magawa ng employer sa pamamagitan ng paghingi sa manggagawa na itala ang bilang ng oras na kanyang aktwal na inilalaan sa trabaho at na isumite ang talang iyon sa employer.

Tingnan ang regulasyon 29 CFR § 516.2(a) at § 552.110. Maaaring gumawa ang ilang employer ng mga form sa pagtatala na, halimbawa, hinihingi sa manggagawa na tukuyin kung anong mga tungkulin ang nagawa at ang oras na inilaan para sa iba't ibang mga gawain; at, siyempre, maaari ring itala ng mga employer mismo ang oras. Alin man dito ang mangyari, kapag nabigo ang employer na gumawa ng wastong tala ng mga oras na inilaan sa trabaho, maaaring magkaroon siya ng pananagutan sa back wage. (Tingnan ang [Fact Sheet #79C: Mga Kinakailangan sa Pagtatala para sa mga Indibidwal, Pamilya, o Tahanan na May Nagtatrabahong Mga Manggagawa sa Serbisyong Pantahanan ayon sa Fair Labor Standards Act \(FLSA\)](#), para sa higit pang impormasyon.)

Saan Makakakuha ng Karagdagang Impormasyon

Para sa karagdagang impormasyon, bisitahin ang aming Website ng Wage and Hour Division:

<http://www.wagehour.dol.gov> at/o tumawag sa aming toll-free na linya sa impormasyon at tulong, available mula 8 a.m. hanggang 5 p.m. sa iyong time zone, 1-866-4USWAGE (1-866-487-9243).

Ang publikasyon na ito ay para sa pangkalahatang impormasyon at hindi ito dapat ituring na katulad ng mga opisyal na pahayag ng posisyon na nakalagay sa mga regulasyon ng Department.

U.S. Department of Labor
Frances Perkins Building
200 Constitution Avenue,
NW Washington, DC 20210

1-866-4-USWAGE
TTY: 1-866-487-9243

[Contact Us](#)