

(2014年6月修訂)

第79E號簡介書：《公平勞工標準法》(FLSA)規定下的私家雇傭服務聯合僱傭

簡介

私家雇傭服務就業係指由受僱者在私人住宅中（永久或臨時） - 執行的或與私人住宅相關的私家雇傭性質的服務。該術語涵蓋保幼員、廚師、侍者、女傭、管家、保姆、清潔工、看護員、雜工、園丁、家庭司機等僱員以及家庭護理人員執行的服務。家庭護理人員可包括陪護工、個人護理助手、家庭保健助手、護士，及於服務對象家中向其提供援助的其他僱員。上述示例僅為說明，並非詳盡無遺。

一般情況下，私家雇傭服務人員受《公平勞工標準法》(FLSA)保障，其所有工時獲付的酬勞不應低於聯邦最低工資，而對於工作週內超過40小時的所有工時，其獲付的酬勞應為標準薪酬的一倍半。FLSA第13(a)(15)條規定，作為非正式保姆之私家雇傭服務人員以及受僱為殘疾和老年人提供陪護服務之私家雇傭服務人員在特定條件下可予最低工資和加班工資豁免（「陪護服務豁免」）。FLSA第13(b)(21)條規定，駐留在其所工作之私人住宅中的僱員（留宿私家雇傭服務人員）可予豁免加班工資給付要求，但不予豁免最低工資要求。

在78 FR

60454 《公平勞工標準法應用於私家雇傭服務之最終規則》¹（2013年10月1日）中，勞工部修改了「第三方就業」法規29 C.F.R.

552.109，除了接受服務的個人、家庭或住戶以內的僱主，禁止私家雇傭服務人員的第三方僱主，針對陪護服務申請最低工資和加班工資的豁免，或針對留宿私家雇傭服務人員申請加班工資豁免。請參見78 FR 60480-85。

依據FLSA，私人機構、非營利組織或公家機構可成為私家雇傭服務人員，尤其是家庭護理人員的第三方聯合僱主。雖然此最終規則並未變更勞工部關於聯合僱傭之定義，但變更後的監管政策禁止第三方僱主申請看護人員和留宿私家雇傭服務人員的薪資豁免，這便需要每一名潛在僱主評估其是否構成FLSA所規定的聯合僱主。

本簡介書總結了判例法長久以來確立的聯合僱傭原則，探討了在家庭護理方面聯合僱傭如何發生，並提供了九宗假設個案，分析如何將該等現行原則應用於常見的家庭護理情境，包括私人付費個案及由醫療補助(Medicaid)資助的消費者導向計畫。

聯合僱傭 - 總則

依據FLSA，單個人可被同時視為多名僱主的僱員。在這種情況下，僱員為聯合僱主執行的工作可被視為該法所規定的聯合就業，且聯合僱主對遵守FLSA承擔個別及連帶責任，包括為工作週內的所有工時支付不低於聯邦最低工資的酬勞，並對工作週內超過40小時的工時支付加班工資（如

適用)。請參見29 C.F.R.

791.2(a)。判斷是否存在聯合僱傭，須視乎具體案件的全部事實決定。譬如說，兩名僱主可同時監督一名僱員，或一名僱主負責聘請及設定工資標準，而另一名僱主有權監督或解僱僱員；這兩種情境均可代表聯合僱傭關係。

一個常見的個案是，由保潔公司派遣至客戶酒店清理酒店客房的僱員可由保潔公司和酒店聯合僱傭。同樣地，聘請家庭護理人員在個人家中提供服務的私人機構、非營利組織或公家機構可是該個人（或家庭或住戶成員）的聯合僱主。

判定聯合僱傭

聯合僱傭可透過「經濟實況」測試判定，即考察多項要素來確認僱員是否在經濟上依賴於所謂的僱主，從而建立僱傭關係。需考量的要素包括潛在僱主是否有權指示、控制或監督僱員或所執行的工作；潛在僱主是否有權僱傭或解聘僱員、修改聘用條件或設定工資標準和工資支付方法；關係的持久性和持續時間；工作執行地點和所執行的任務是否需特殊的技能；所執行的工作是否是整體業務運作中的一個組成部份；潛在僱主是否承擔通常由僱主承擔的與僱員相關的責任；使用哪一方的設備；由哪一方行使工資給付和類似職能。另或會考量其他要素，但並無哪一要素是主導性要素。最終問題係經濟依賴度問題。

聯合僱傭和家庭護理人員

在家庭護理方面，有多種情況涉及聯合僱傭。許多家庭護理服務提供者由兩個或更多機構共同僱傭；該等機構包括消費者²、私營家庭護理機構、非營利組織，或公家機構（包括州、郡、市政府部門或由州、郡或市政府建立的特殊目的實體）。舉例來說，一家私營家庭護理機構和消費者可共同僱傭一名服務提供者。

在其他情況下，公家機構和消費者可透過由醫療補助資助的消費者導向計畫共同僱傭一名服務提供者。在該等計畫中，消費者或其代表（如適用）對於些許服務擁有決策權，並在配套支援體系的輔助下對管理其服務負有直接責任。其他第三方亦或是消費者導向計畫的聯合僱主。譬如說，一家公家機構、非營利家庭護理機構，以及消費者皆可透過一項消費者導向計畫來潛在地共同僱傭一名服務提供者。

勞工部業已發佈了[2014-2號 行政管理人員解答](#)

[\(AI\)](#)來幫助確認公家機構何時可被視為透過消費者導向計畫提供服務之家庭護理人員的僱主。該AI詳細描述了消費者導向計畫的諸多常見問題，如哪一機構有權僱傭和解聘，哪一機構控制工資、工作計畫和其他就業條件，以及哪一機構行使工資給付和其他管理職能。關於上述各方面屬於「強」、「中等」或「弱」的僱主地位指標，AI提供了指引。

在任何潛在聯合僱傭情境下，相同的經濟現實分析亦適用。為確認僱傭情況，須針對與僱員是否在經濟上依賴於潛在僱主有關的所有事實與情況加以評估。

FLSA規定下的聯合僱主義務

一般來說，如存在聯合僱傭關係，每名僱主皆有責任遵守FLSA（包括為所有工時支付不低於聯邦最低工資的酬勞，並對工作週內超過40小時的所有工時支付標準薪酬的一倍半作為加班工資）。

依據該最終規則，在聯合僱傭的情況下，僱傭僱員的個人、家庭或住戶可申請陪護服務豁免或留宿私家雇傭服務人員豁免，前提是滿足豁免的各項前提條件。欲知陪護服務豁免之詳情，請參見第79A號簡介書：[《公平勞工標準法》\(FLSA\)規定下的陪護服務](#)。欲知留宿私家雇傭服務人員豁免之詳情，請參見第79B號簡介書：[《公平勞工標準法》\(FLSA\)規定下的留宿私家雇傭服務人員](#)。這意味著，可正當申請陪護服務豁免或留宿私家雇傭服務人員豁免的個人消費者、家庭或住戶無需對豁免相關的最低工資或加班工資給付義務承擔責任。

依據該最終規則，家庭護理人員的第三方僱主（即除消費者或消費者家庭或住戶成員之外的任何僱主，如私營或非營利家庭護理機構或公家機構管理的家庭護理計畫）不得申請陪護服務豁免或留宿私家雇傭服務人員豁免。即便與可申請任何豁免的個人、家庭或住戶共同聘請僱員，第三方僱主亦不得申請該等豁免。因此，私家雇傭服務僱員的任何第三方僱主皆有義務為所有工時支付不低於最低工資標準的酬勞，並對工作週內超過40小時的所有工時支付加班工資，而留宿私家雇傭服務人員的任何第三方僱主皆需對工作週內超過40小時的所有工時支付加班工資。

另外，私家雇傭服務人員的所有第三方僱主皆須為僱員在不同消費者之間交通所花費的時間，及其為不同消費者工作的加班時間支付費用。僱員在家庭與工作場所之間的正常通勤不被視作「工時」，因此不必獲付酬勞。但是，對於在工作日內為僱主在不同工作地點間通勤的僱員（如協助多名客戶的家庭護理人員），僱主須將該等時間計為工時並支付酬勞。同時，為單個聯合僱主（通常是一家公家機構或私營家庭護理機構）的多名消費者工作的僱員須為其在一個工作週工作超過40小時（為該聯合僱主加班的總時間）的任何工時獲付加班工資。譬如說，如一名僱員每週花30小時為一名消費者提供家庭護理服務，並每週花20小時為另一名消費者提供家庭護理服務，則其任何聯合僱主 -

無論是私人機構、公家機構（或兩者）都應負責為該僱員每週超過40小時的10小時工時支付加班工資。

家庭護理情況下的聯合僱傭個案

以下是家庭護理模式的幾宗常見個案，以及聯合就業原則如何適用於各宗個案。雖然本指引重點介紹了在家庭護理方面建立僱傭關係的最常見要素，但針對就業狀況作出決定時必須考量所有相關的事實與情況，並且參考法院在評估僱員對潛在僱主的經濟依賴性時的考量其他要素。

在下列個案中，「消費者」一詞亦可包括個人的家庭成員、住戶成員或代表。

個案一 - 私人付費登記機構，由消費者作為惟一僱主

私營家庭護理機構對外宣傳其為提供潛在家庭護理人員的「登記機構」。登記機構進行背景篩查，驗核潛在僱員的資歷證書，並透過尋找可滿足客戶需求之家庭護理人員來幫助消費者。登記機構告知家庭護理人員為潛在客戶工作的機會。如對該機會感興趣，該家庭護理人員負責聯繫客戶，瞭解詳情。該家庭護理人員無義務利用此機會或任何其他機會，並且不得在其他轉介服務機構登記，或越過該家私營登記機構直接為客戶服務。登記機構不向僱員提供任何裝置，且不監督或

監控其所執行的任何工作，亦無權終止僱員在客戶處的就業機會。登記機構依據客戶提供的資訊處理僱員的工資單，但不設定薪酬標準。

在這種情況下，家庭護理人員很可能不是登記機構的僱員，並且消費者是惟一的僱主。登記機構與服務提供者之間的關係不具有永久性。登記機構不提供任何裝置或設施，對日常活動不進行任何控制，亦無權聘請或解聘僱員。僱員能夠接受依照自己的意願為任意數目的客戶服務。客戶設定薪酬標準，並就所需提供之服務與僱員直接談判。然而，該結論並不意味著每一家「登記機構」皆非僱主；具體事實的任何變更皆或會改變結果。譬如說，一家負責保存輪班任務日誌、確立將要收取的費率，並對家庭護理人員的職責與工作時間實施控制的家庭護理登記機構便是僱主。

個案二 - 私營機構和消費者作為聯合僱主

私人家庭護理機構為在家中需幫助的老年人提供各種服務。該機構招聘和解聘服務提供者，並確保其得到適當的訓練，以協助他人進行日常生活活動或工能性活動，或提供看護服務，如在消費者睡覺時於一旁值守。消費者與該機構簽訂合同，接受服務並以預先設定的時薪付費。基於提供的服務、僱員的資格和在該機構的任期等要素，該機構決定每名僱員的薪酬。該機構行使典型的付薪職能，並為僱員提供與工作相關的其他些許福利。

消費者決定他或她需要什麼服務、僱員如何執行服務、他或她需要的工時數，以及僱員的工作時間表。該機構和消費者共同商定分配多少名僱員提供援助。雖然該機構保留是否終止僱員於該機構就業的最終決定權，但對某名僱員之服務不滿意的消費者可隨時要求該機構提供其他僱員。

在這種情況下，該機構與消費者為聯合僱主。該機構負責設定薪酬、聘用和訓練僱員等，並有權終止就業，而消費者負責設定工作時間表，並獨自控制和監督實際執行的工作。

個案三 - 消費者導向計畫，由公家機構與消費者作為聯合僱主

在消費者導向計畫中，公家機構與代表家庭護理服務提供者的工會進行集體談判。公家機構透過提供必要的訓練、提供帶薪休假、配齊設備、創建申訴流程、設定工資標準，以及提供福利來實施控制。公家機構亦透過完成績效評估，並保留解聘表現欠佳之僱員的權利對僱傭和解聘實施一定程度的控制。由會計仲介機構處理工資和扣繳稅款。

勞工部認為，在該等計畫中，管理計畫的公家機構和消費者是服務提供者的聯合僱主。會計仲介機構行使純粹的行政職能，不視作僱主。

在一些公共計畫中，家庭護理服務提供者雖未參與工會談判協定，但公家機構對服務提供者的工作狀況實施類似程度的控制亦將被視為聯合僱主。譬如說，在些許計畫的架構中，個案經理參與確認僱員的工作安排或指導工作方法，或公家機構設定服務提供者的工資表。在這種情況下，具有上述控制水準的公家機構將與消費者一同被視為聯合僱主。

個案四 - 消費者導向計畫，由消費者作為惟一僱主

在該消費者導向計畫中，公家機構規定了招聘的基本要求（如要求犯罪背景核查或心肺復蘇術/急救證書），並且如經調查發現服務提供者確有欺詐或濫用行為，保留將該服務提供者從計畫中排除的有限權利。另外，公家機構針對醫療保險(Medicare)和醫療補助服務中心批准的服務劃定

工資範圍。家庭護理人員的工資範圍為每小時10至24美元。消費者可僱傭符合最低資格之任何人，並保留因任何原因予以解聘的權力。消費者在個案經理的協助下每年制定預算。消費者負責追蹤財務帳單，以確認是否應調整每月支出。消費者設定僱員工作時間表，確定將被執行的任務並監督工作的執行。消費者審查和批准僱員的工資，同時服務提供者的所得稅從個人消費者的預算（而非任何州立基金）中扣繳。消費者可從行使工資及其他行政職能的三家會計仲介機構中任選一家。公家機構不提供任何帶薪假、裝置、必修訓練或醫療保險供款。

在這種情況下，消費者很可能是僱員的惟一僱主。本個案中，具體事實的任何微小變更皆或會改變分析。

個案五 - 消費者導向計畫，由消費者和公家機構作為聯合僱主

在該消費者導向計畫中，消費者發佈職位公告，並選擇申請人進行面試。消費者進行面試並挑選服務提供者，而個案經理須審批聘用決定。消費者提供所有日常監督，並控制工作時間表，以及工作的執行方式。消費者和公家機構的個案經理定期進行業績評估，同時個案經理或消費者均可決定解僱表現欠佳之服務提供者。該計畫亦要求進行持續且全面的、由國家資助的訓練。公家機構設定家庭護理服務的薪酬比例，而消費者不得偏離該比例。薪資和扣繳透過消費者選擇的會計仲介機構處理。

在這種情況下，公家機構和消費者均可能是服務提供者的聯合僱主。會計仲介機構不是僱主。

個案六 - 仲介機構消費者導向模型，由消費者和機構作為聯合僱主

在該消費者導向計畫中，公家機構負責管理仲介機構典範。州政府設定針對公家機構之內的所有醫療補助服務費用，包括上門護理服務設定薪酬標準。家庭護理人員的最低資格要求由州監管機構設定。公家機構並不監督工作、設定工作時間，或控制僱傭條件。公家機構與各機構簽訂提供家庭護理服務的合同，並提供捆綁費用比例，而機構可自由設定工資費率並留存部份管理費用。公家機構有權行使特定的職能，包括造訪該機構以評估績效、開展財務和品質審核，及隨機抽查人事檔案。

消費者可招募和挑選服務提供者，隨後由參與該計畫的機構篩選並僱傭僱員（機構亦可聘請潛在服務提供者）。消費者和機構保留解僱僱員之權利，同時機構通常處理涉及僱員的紀律問題。機構亦行使管理職能，依照法規要求監管僱員、訓練僱員及評估工作績效。機構保留所有的就業記錄，同時該等記錄的副本亦會傳送給管理計畫的公家機構。消費者提供日常監管，設定僱員的工作時間，並決定如何以及何時執行具體任務。

在這種情況下，仲介機構和消費者是僱主，而公家機構並非僱主。消費者和機構保留解僱僱員之權利，同時機構通常處理涉及僱員的紀律問題。

個案七 - 設有工資上限的現金及諮詢消費者導向計畫，消費者為惟一僱主

在該現金及諮詢消費者導向計畫中，消費者有機會管理靈活的預算，並決定醫療補助所容許的何種商品和服務組合最能滿足其個人護理需求。消費者可利用自己的預算來聘請私人護理人員、購買其他服務、購買物品，或修繕房屋以幫助其獨立生活。消費者保留僱傭和解僱之權力，在工資上限範圍內協商支付給僱員的工資，並設定就業條款與條件。

公家機構設定服務提供者的最低資格要求（要求犯罪背景核查和心肺復蘇術/急救證書），確認資格並評估需求，然後透過會計仲介機構行使行政性的工資和稅收職能，類似於商業薪金代理機構為企業提供的服務，如保留記錄、發放款項，及處理稅務扣繳問題。公家機構亦為參與該計畫之所有僱員設定工資上限，讓消費者在整月中有足夠的預算資源，並幫助確保財務問責，防止剝削。家庭護理人員的工資上限由機構的薪酬比例決定，如每小時26美元。因此，消費者的支付範圍是最低工資至每小時26美元，而如消費者選擇支付的款項低於上限，則剩餘資金可留在消費者的個人預算中。

在這種情況下，消費者很可能是透過該計畫僱傭僱員的惟一僱主。

個案八 - 公家機構、託管式醫療組織和仲介機構消費者導向計畫，由消費者和機構作為聯合僱主

公家機構與託管式醫療組織(MCO)簽訂合約，向醫療補助受保人提供醫療保健服務，包括家庭護理服務。公家機構依照每名消費者的月薪，從MCO與其網路中的各服務提供者，包括家庭護理機構約定的總預算中向MCO付款。在該網路中，有多家機構參加以消費者為導向的仲介機構計畫。該MCO依照捆綁費率向各機構付款。該機構然後設定工資費率；依據評估授權一定數目的工時；支付醫療保險、工傷、失業保險費；且亦可選擇授權加班。參與的各機構容許消費者僱傭和解僱自己的僱員，而消費者設定服務提供者工作表，並實施日常監督。

在這種情況下，視乎具體事實，各機構和消費者或是聯合僱主，而MCO和公家機構或並非聯合僱主。MCO僅向各機構支付捆綁費率，各機構執行僱傭的所有其他僱傭指標。然而，具體事實的任何微小變更皆或會改變分析。

個案九 -

公家機構、託管式醫療組織和仲介機構計畫，由消費者、託管式醫療組織和機構作為聯合僱主

公家機構與託管式醫療組織(MCO)簽訂合約，向醫療補助受保人提供醫療保健服務，包括家庭護理服務。公家機構依照每名消費者的月薪，從MCO與其網路中的各服務提供者，包括家庭護理機構約定的總預算中向MCO付款。在該網路中，有多家機構參加以消費者為導向的仲介機構計畫。MCO依照捆綁費率向各機構付款，但要求各機構向僱員支付特定的時薪。該MCO亦規定全面的服務提供者資格要求，並要求服務提供者定期參加MCO提供的訓練。各機構依據評估授權一定數目的工時；繳納醫療保險、僱員薪酬和失業保險費；處理與服務提供者相關的紀律問題；視需要提供後備人員；並可選擇授權加班。參與的各機構容許消費者僱傭和解僱自己的僱員，而消費者設定服務提供者工作表，並實施日常監督。

在這種情況下，依據具體事實，MCO、各機構和消費者很可能為聯合僱主，而公家機構或並非聯合僱主。在本個案中，MCO的責任不僅在於支付捆綁費用（如個案八中的MCO所做），代表就業的指標需擴展至MCO、各機構和消費者，由其分別承擔。然而，具體事實的任何微小變更皆或會改變分析。

¹ 此最終規則的生效日期為2015年1月1日。

在本文中，勞工部使用「消費者」一詞來指代接受家居護理服務之個人，使用「服務提供者」一詞來指代提供服務之家庭護理人員。

如何獲得更多資訊

欲知更多資訊，請造訪工資和工時處網站：<http://www.wagehour.dol.gov>，或於您所在時區的上
午8時至下午5時撥打我們的免費資訊與服務熱線1-866-4USWAGE (1-866-487-9243)。

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