

第79G號條例說明：《公平勞工標準法》應用於共同生活方案，包括成人照護和付費室友的情況

勞工部（簡稱「本部門」）已于2013年10月1日發佈了最終規則，擴展了《公平勞工標準法》(FLSA) 中所保障的最低工資及加班工資到許多直接護理人員。此類直接護理人員（如家庭保健助理、個人護理助手和從事類似職業的雇員）為殘疾人士和老年人提供基本家庭護理協助。該規則將於2015年1月1日起生效。

本部門發佈此條例說明時，也發佈了第2014-1號行政官員詮釋說明(AI)，討論存在已久的公平勞工標準法原則如何適用於「共同生活方案」。這些方案提供了相關協助與服務，使殘疾人和老年人能夠住在自己的家中或其社區內家人的住宅中，接受照護的人士和提供照護的人員生活起居皆在一起而不是居住在集體住所如團體家屋或相關機構。這些方案有各種名稱，如「成人照護」、「寄宿家庭」、「付費室友」、「協助生活」或「共享生活」。

本條例說明以及行政官員詮釋說明就公平勞工標準法的規定如何應用在共同生活協定下的家庭護理工作提供了方向。由於不同的共同生活方案之間差異頗大，因此本條例說明所提供的方向並非旨在取代任何特定共同生活方案的具體事實分析，由其取代方案下服務的任何特別安排。

本條例說明範圍內的專有名詞

在本條例說明中，「被照護者」一詞是指接受服務的人，「照護者」是指提供這些服務的人。「被照護者」一詞是接受該服務的人的簡稱，也是公平勞工標準法所規定下的可能的雇主；被照護者，其家人或其他代表均可能被視為雇主。「第三方」一詞是指除參與管理共同生活方案的被照護者或被照護者的家人和其他成員之外的任何機構，如州政府、地方政府或私人機構，這些機構都可能是照護者的雇主。

所有共同生活方案的共通點是

與被照護者及提供有償服務的人有關共同居住及生活在私人住宅中的事。其特定的協定會因方案之間、所在不同的州、以及接受照護服務的偏好和需求而有所差異。共同生活方案通常都是由低收入醫療補助保險(Medicaid) 支付也可能也有其他公家或私人的資金支付。雖然這些方案有各式各樣的名稱，

但要確認公平勞工標準法是否適用及如何適用是要看被照護者、

照護者以及第三方(若有相關)之間所協定的相關事實來決定，而不是依方案的名稱或是其描述來決定。

不管在特定州內的稱呼如何，團體家屋或涉及雇員進入住宅中輪班提供照護等類似模式並不構成本部門在此所稱的共同生活，因此不屬於本條例說明的討論範圍內。明顯不存在雇傭關係的私下的安排（例如個人為身患殘疾的配偶或子女提供照護，而不期望酬勞，或一個人在基於友誼或互相都便利下與身患殘疾的人共租用公寓但不提供任何正式服務也不期望任何酬勞）也不在本條例說明的討論範圍內。此外，以下分析不包括代班照護者，在照護者暫時休班或需要以其他方式解除職責時受雇提供協助的人員。雖然此類代班雇員也可能有權享有公平勞工標準法(FLSA) 中最低工資和加班工資的保障，但需要對其工作情況安排進行獨立評估後才能給予判定。

對於不同共同生活模式的公平勞工標準法(FLSA) 分析

照護者有權在任何公平勞工標準法(FLSA) 適用的工作週口享有聯邦最低工資及加班工資的保障。以下三個因素均

符合，公平勞工標準法(FLSA)適用：僱傭關係存在（換句話說，勞工是雇員，而不是自雇人士，自己本身是老闆）；雇員在公平勞工標準法適用範圍內（換言之，雇主的類型或規模使之必須遵守公平勞工標準法(FLSA)；及雇員不能予以豁免（換言之，雇主不得要求免除該法責任的任何要求）。如果所有這三個因素都存在，則雇主必須支付雇員的所有「工時」。

。在公平勞工標準法下對於留宿雇員（包括大部分共同生活的照護者）的工時有特別的規定。如果特定的一些條件符合則等值的伙食費、住宿費及其他費用可算入其工資內因而達到最低工資的要求。公平勞工標準法(FLSA)還允許以津貼、薪金或其他非時薪方式支付工資，前提是如果將每個工作周的酬勞轉換為時薪，應符合最低工資和加班工資的規定。

在本條列說明中，共同生活安排分為三種類型：(1)被照護者生活在照護者家中；(2)照護者居住在被照護者家中；及(3)被照護者和照護者一起搬進到一個新的家。下文描述了公平勞工標準法(FLSA)原則如何應用於每類共同生活的方案。

1. 共同生活在照護者家中

在這種類型的共同生活安排中，照護者允許被照護者搬入其現有的住宅中，方可使被照護者融入居家和體驗家庭生活。這種類型的共同生活安排在許多州的低收入醫療補助保險系統中很常見，其常常被稱為「成人寄養照護」或「寄宿家庭」。對於這種類型的共同生活安排，最常見的問題是：是否僱傭關係存在——公平勞工標準法(FLSA)適不適用，也就是說照護者是否受雇於被照護者或第三方雇主支付被照護者的照護費還是說被照護者不受雇於被照護者，為自雇人士。

確定照護者是否為雇員或自雇人士需要考慮照護者與可能的雇主之間關係的「經濟現實性」情況。經濟現實性檢驗了照護者經濟上是否依賴被照護者或是第三方雇主相關的因素。通過事實具體分析可區分誰是自雇人士（從事自己的生意）與誰是雇員（通常就是經濟現實上依賴雇用他的雇主）。有關普遍考慮的因素及經濟現實性檢驗的詳情，請參閱第13號情況條列說明：[公平勞工標準法\(FLSA\)規定下的僱傭關係](#)及第79E號條列說明：[公平勞工標準法\(FLSA\)規定下的家事服務工作聯合僱傭關係](#)。公平勞工標準法(FLSA)並不要求對被妥當歸類為自雇人士的照護者支付最低工資和加班工資。

1(a) 不存在僱傭關係的相關生活安排（即照護者是自雇人士）

對於生活在照護者家中的大多數生活安排，照護者都不是被照護者的雇員。就經濟現實性檢驗當中的其中兩個因素與此類生活安排中分析僱傭關係最為關聯。其二因素為：對於可能的雇主控制雇員的程度；以及雇員和可能的雇主就此安排當中相關的投資程度。通常在此情況下不管照護者或是被照護者都不具僱傭關係。

首先，照護者通常會決定（在考慮到被照護者的需求和偏好後）日常生活怎麼過，如家裡習慣的日常作息。換句話說，儘管照護者考慮到了消費者的偏好，但整體而言，成人寄養照護者往往使被照護者融入現有情況，而不是由被照護者主導照護者的生活方式。其次，在此類安排中，照護者為履行其職責而為此生活安排有所投資，而被照護者並沒有為此生活安排投資。具體來說，照護者購買並保持提供照護服務的住宅在良好狀態，並可能對住宅進行改造，如在浴室中修建輪椅通道或將位於一樓的房間改造成臥室，才能獲准成為被照護者的照護者。

在第三方雇主影響有限（實際情況一般如此）的成人寄養照護安排中，照護者通常也不會是第三方雇主（如州政府、成年人照護機構或其他州政府委託的第三方雇主）的員工。具體而言，在經濟現實性檢驗中，如果第三方雇主的角色是負責招募照護者參與計畫、為被照護者與照護者做媒合的服務，相關安排成立後，後續管理品質、監督使其符合法規及其他方案要求的合規性，以及決定支付成人寄養照護者多少酬勞，即第三方雇主不能決定照護者是否會選擇參與該計畫，照護者是否會將特定被照護者帶到家中，最重要的，被照護者日常生活活動與那些照顧者如何執行。在此檢驗下，第三方雇主極有可能不是照護者的雇主。然而，如下述第1(b)節中所討論，當第三方雇主在高度干涉照護者工作的情況下，第三方雇主與照護者之間的僱傭關係則成立。

有些州的方案允許被照護者的家庭成員擔任成人寄養照護者。該照護者為家庭成員的身分（而不是與被照護者無血緣關係），以及被照護者在此家庭成員成為照護者前已經住在一起

的事實並不能決定此家庭成員屬於雇員還是自雇人士。此相同的經濟現實機噐也適用在其他任何的照護者，不管照護者是否為被照護者的家人。

1(b) 存在雇傭關係的**相關生活安排**

由於對雇傭關係是否存在的分析需考慮具體的事實，當被照護者居住在照護者家中時或相關方案如成人寄養照護、寄宿家庭，照護者都有可能是雇員。如果**第三方雇主**高度干涉照護者與被照護者的關係（可能透過個案經理）以至於**第三方的角色**變為指導和管理照護者的工作，則照護者就會成為**第三方雇主的員工**，而不是自雇人士。例如，如果是**第三方雇主**尋找並租下用於照護安排的住所，或**第三方雇主**的個案經理頻繁拜訪或致電到**提地**的住所，專門指示照護者執行特定工作或是完成職務的方式，照護者可能是**第三方的雇員**。此外，如果照護者與**第三方雇主**（例如州政府）有集體談判協定且該協定的條款反映了**第三方**對設定照護者就業條件（如工資和福利）高度干涉，則**第三方**可能是**雇主**。

當成人寄養安排中的照護者與**第三方雇主**的雇傭關係存在時，在決定雇主是否須遵守公平勞工標準法（FLSA）前須檢視兩種條件—

雇主是否在公平勞工標準法（FLSA）適用範圍內以及雇主在該法下是否有豁免權。首先，如2013年10月最終規則中所述，**第三方雇主**不能再針對陪護服務爭取免去支付最低工資及加班費的豁免權以及或針對留宿家事服務員工爭取免去加班工資的豁免權。其次需考慮的條件是**公平勞工標準法（FLSA）的適用範圍**。如

行政官員詮釋說明(AI)中所詳述，就其定義而言，

任何州政府與其相關單位所雇用的家庭照護者均在**公平勞工標準法（FLSA）適用範圍**

而私人機構如果其年度總收入至少是**250,000**則在**公平勞工標準法（FLSA）適用範圍**。如果照護者受雇于一家未達到上述金額門檻的私人機構，如果照護者經常在工作過程中來往于各州際之間，則**照護者**本身仍

在**公平勞工標準法（FLSA）的適用範圍**內。在符合**公平勞工標準法適用範圍**的條件下，**照護者**有權從**第三方雇主**獲得不低於聯邦最低工資和加班工資的酬勞。

對於公平勞工標準法（FLSA）適用的個案，請參閱下述第4和第5節以及行政官員詮釋說明(AI)（已瞭解與工時和酬勞相關的具體**公平勞工標準法（FLSA）**原則。

2. 共同生活在**被照護者**家中

在這種類型的共同生活安排中，**照護者**搬至**被照護者**家中進行服務，如提供陪伴和保護，幫助**被照護者**融入社區，或者僅僅是在夜間**陪伴**以防緊急情況發生。此類安排有時被稱為室友安排。通常，**照護者**是以免租金的方式居住在**被照護者**家中，並可能未必獲得額外的酬勞。此類安排通常是由**低收入醫療補助保險（Medicaid）**所支付費用，但也可以通過其他公共方案或**私立機構**所支付費用。此類共同生活安排的門檻的問題是在於**被照護者**是否是唯一的雇主（如果是，豁免權是否在此適用），或者是否有**第三方雇主**為聯合雇主。如第1節所解釋，決定雇傭關係是否存在需要評估**照護者**與**被照護者**之間以及**照護者**與任何**第三方雇主**之間關係的經濟現實性。

2(a) **被照護者**在諸如此類安排下是否必須遵守**公平勞工標準法（FLSA）**

如果**照護者**搬入**被照護者**家中提供服務，**照護者**通常是**被照護者**的員工。

下列幾個事實可判定在此類生活安排中，**照護者**並不是像獨立的生意那樣運作：**被照護者**有可能決定**照護者**的工作時間、指導**照護者**如何以及何時執行某些工作，並以其他方式控制**照護者**的工作內容。此外，**照護者**不太可能為其生活安排進行投資，反之**被照護者**已作為業主/承租人取得住宅，有足夠的空間供**照護者**居住，且掌控了**照護者**的工作內容。

得出結論認定**照護者**與**被照護者**之間存在雇傭關係後，在判定**被照護者**需要遵守**公平勞工標準法（FLSA）**的要求前，還應考慮其他兩個條件。首先，**被照護者**必須是在**公平勞工標準法（FLSA）**適用範圍內的雇主。正如行政官員詮釋說明(AI)中的解釋，**照護者**搬入**被照護者**家中的共同生活安排幾乎肯定會涉及到「家事服務工作」

，這是一種在公平勞工標準法 (FLSA) 廣泛適用範圍內的就業類型。因此，被照護者基本上都是在公平勞工標準法 (FLSA) 適用範圍內的。

其次，根據方案的安排，被照護者在雇用照護者時也許能夠爭取一些最低工資和/或加班工資的豁免：

- **陪護服務豁免：** 根據2013年10月的最終規則，被照護者免於向提供「陪伴」和「保護」服務的直接護理人員支付最低工資和加班工資。如果照護者從事與醫學相關的工作或花費超過20%的工時提供「照護」（定義為協助日常生活活動(ADLs)和工具性日常生活活動(IADLs)），被照護者不得爭取陪護服務的豁免權。請參閱[第79A號條例說明：公平勞工標準法 \(FLSA\) 規定下的陪護服務](#)。雖然該豁免必須根據具體安排的相關事實加以分析，但對於照護者的唯一職責是在被照護者處所中過夜以免發生緊急情況的生活安排，被照護者極有可能爭取得到陪護豁免權。
- **留宿家事服務加班豁免：** 正如消費者家中常見的共同生活安排一樣，如果照護者永久或是長期居住在被照護者家中(而不是通宵值班)，被照護者即使不能爭取陪護服務豁免權，也可以爭取對留宿家事服務豁免，免付加班費。詳情關於什麼條件構成「留宿」家事服務雇員的資格和豁免的其他條件，請參閱[第79B號條例說明：公平勞工標準法 \(FLSA\) 規定下的留宿家事服務人員](#)。在此類情況下，被照護者僅可免於支付公平勞工標準法 (FLSA) 規定的加班費，但仍須支付所有工時時不得低於聯邦最低工資（除非上一段所描述的陪伴服務豁免適用）。

當被照護者雇用一名照護者，且被照護者是

公平勞工標準法適用範圍內的雇主，在此情況下該雇主無法爭取公平勞工標準法 (FLSA) 的豁免權。下文第4和第5節有關特定的公平勞工標準法 (FLSA) (原則該如何適用的分析，包括使用房租或膳食來抵銷最低工資給付義務，以及與照護者簽訂合約，以將某些睡眠時間和其他個人休息時間排除于工時之外。

2(b) 州政府和其他第三方雇主是否也作為該等安排的聯合雇主須遵守公平勞工標準法 (FLSA)

第三方雇主（例如州政府、共同生活的機構，或代表州政府的其他第三方雇主）

在被照護者家中共同生活安排的情況下，與被照護者可能皆為聯合雇主。判定第三方雇主在這些方案中是否為雇主時，需要考慮上文第1節所述的、與照護者家中安排相關的經濟現實檢驗（另請參閱[第13號](#)和[第79E號條例說明](#)）。

在評估照護者是否由第三方雇主雇用時，要考慮的諸多因素中一定要考慮到一個因素是第三方雇主在此生活安排中所控制照護者的程度。當第三方雇主流導照護者執行工作的方式程度越高（如決定照護者如何執行工作或其執行的方式），第三方雇主越有可能是雇主並因此受公平勞工標準法 (FLSA) 約束。例如，如果照護者必須得到第三方雇主批准後，才能離開居住地或更改被照護者的日常行程，則這些事實易於將照護者視為雇員。反之，如果照護者身為室友的責任是在家裡過夜，如需離開住所過夜，必須通知第三方雇主，但第三方雇主不得拒絕照護者的請求或因照護者晚上在外過夜而予以懲罰，則這些事實不易於判定照護者為雇員。此外，如果第三方雇主與照護者有集體談判協定或有參與決定照護者就業的條件—包括但不限於工資、休假或病假、醫療保險或其他福利—則第三方雇主可能是照護者的聯合雇主。

如果此類共同生活安排中的第三方雇主為公平勞工標準法 (FLSA) 適用範圍內，則需支付照護者不低於聯邦最低工資和加班工資。正如行政官員詮釋說明(AI)中的解釋，

在被照護者家中的共同生活安排涉及到家事服務工作，因此公平勞工標準法 (FLSA) 在此有特殊的適用範圍以及規則；在這些情況下，任何第三方雇主幾乎都是在公平勞工標準法 (FLSA) 適用範圍內。第三方雇主在此情況下不能爭取任何的豁免權；陪護服務的豁免以及留宿家事服務豁免只有在被照護者本身、其家人或在其家中才得以適用。

3. 由被照護者和照護者一起建立的新家的共同生活安排

現有的共同生活安排種類很多，

共同生活安排未必在照護者現有的住家就在被照護者現有的住家中。舉例來說，兩者可能同時一起搬進一個新住所，因為雙方之

前各有的住所均無法同時容納兩人。不管這些情況的敘述類似於第1節（共同生活在**照護者**家中）或第2節中（共同生活在**被照護者**家中）都是由哪一個人在控制該住所以及此共同生活的關係來決定。相關事實包括誰找到住所、安排購買或租賃此住所、為公共區域配置傢俱、讓住所**保持在良好狀態**（例如清潔和維修），並支付貸款或租金。並無任何單一事實就能決定住所是屬於哪類情況。

當**照護者**對住所和生活安排的關係擁有主導控制權時，**被照護者**極有可能不是**照護者**的雇主，並且第1節中所分析用於判斷**第三方**是否為雇主的描述在此適用。例如，為了成為成年人**寄養**照護者，某個人從只有一間臥室的公寓搬到兩個臥室的公寓，裝修了公寓中除第二間臥室之外的房間，並升級設施配備，使其符合**方案**要求，然後一名**被照護者**搬入其住所中，**被照護者**的名字被添加至租賃合約上，則**照護者**可能不受屬於**被照護者**。

另一方面，在**被照護者**主導住所大部分的安排中，不管是由**被照護者**控制新建的家還是控制共同居住的家，**被照護者**可能與**照護者**有**雇傭**關係，且第2節中所述的分析（包括**第三方**是否是雇主）在此適用。例如，如果**照護者**和**被照護者**是由低收入醫療補助保險（Medicaid）資助下的**方案**配對成為室友，然後共同找到並租用了一處他們都喜歡的公寓，對公寓進行裝修，並對保持公寓清潔和購買食物共同承擔責任，假設**被照護者**主導住所的安排，則**被照護者**可能**雇用****照護者**。此情況仍應按照第2節的內容進行全面分析。

4. 決定共同生活安排中**照護者**的工時和薪資的公平勞工標準法（FLSA）原則

如果經過對特定共同生活安排進行具體事實分析後發現，**被照護者**和/或州機構或其他**第三方**雇主必須遵守**公平勞工標準法**（FLSA）的工資要求，則**公平勞工標準法**（FLSA）中的某些原則可能與之相關。

合理的協定。由於留宿**照護者**的工作和個人活動往往參雜在一起，因此很難認定什麼是**工作時間**（換言之哪些時間必須支付薪資）。雇主和**照護者**可能會簽訂一份「合理的協定」，從付費的工時中排除**照護者**用於從事**常見的私人活動**的時間，如吃飯、睡覺、娛樂以及完全解除所有職責的其他時段。在這些原本**不支薪**的期間內，如果雇主下達任何任務，**雇主皆應支付雇員薪資**。如果**照護者**一般情況下可享受不間斷的睡眠，則也可將不超過八小時的睡眠時間排除在外。要將除膳食和睡眠之外的休班時間排除在外，這些時間必須足夠長到**照護者**可有效地運用他（她）的時間。

此類合理協定也應明確而具體地規定**照護者**必須執行的**職務**。雖然**照護者**的某些活動可被清晰地劃分為工時（如幫忙**被照護者**洗澡），而某些活動顯然是個人時間（如在完全休班期間去上課），有些活動並不一定是**定義為工作或非工作時間**。例如，一起去參加社區活動時，如**照護者**可選擇離開**被照護者**自由活動，則在合理協定下將此時間定為**不支薪的共同社交時間**，在此期間**照護者**只需要在特定時間**協助被照護者**即可。另一方面，如果合理協定規定，**照護者**的職責包括陪**被照護者**參與各種社區活動，則共同參加同一活動可被視作工時。在一些安排中，判定工時可能需涉及潛在的複雜分析；因此，由留宿服務人員和雇主簽訂的合理協定應準確反映所需執行的工作，但不能不適當地用於減少所應支付的工時數。此外，無論協定如何規定，**照護者**用於執行工作的時間**雇主均須支付所有工時**。例如，如果該協定規定每天應有6小時的**協助要支薪**，但**被照護者**某一天需要9小時，則這些額外時間必須是為該支付的工時。

正如最終規則所解釋（如行政官員詮釋說明 AI）中指出），如果**照護者**是**被照護者**的家庭成員或已經存在的住戶成員，**該照護者所是典的一些無償職務在低收入醫療補助保險計畫**（Medicaid）的脈絡中常被稱為「自然支援」，可能在合理協定範圍之外。

如果合理協定並不因為**照護者**是家人或住戶成員而有所差別待遇，則區分雇傭關係和家庭關係間的差別是可以接受的。

睡眠時間。對於永久居住在**被照護者**處所中（即沒有其他住處）的**照護者**，即使**照護者**被要求留在該處過夜，雇主在某些情況下是可以將睡眠時間排除在工時之外。當睡眠時間是正常睡眠時間之內，即夜間而不是白天，則該睡眠時間可以排除在工時之外。每夜可將不超過八小時的睡眠時間排除在工時外。至於其他休班時間，如因為被召喚執行任務而導致任何睡眠中斷，則不管協定是否排除這段時間，都應支付這些工時。並且重要的是，要排除睡眠時間，**照護者**通常必須在非睡眠時間的某些時段，如在早晨、傍晚或週末獲得

酬勞。對於**照護者**需在處所過夜的安排，雖然本部門並未設定為將睡眠時間排除在外而需獲償的具體工時數，但對於工時和非工時達成的協議**必須**是合理的。例如，如果**照護者**和其雇主同意將每晚八小時睡眠時間排除在外，並且**照護者**為其每天晚上8:00至晚上10:00和每天早上6:00至早上8:00之間執行的服務拿時薪，則該協定通常是合理的。或者，如果**照護者**的唯一的責任就是每週五個晚上的晚上10:00至次日早上8:00留在處所，則合理的方案是約定將十小時中的兩小時計為工時，並將剩餘的八小時睡眠時間排除在外。同樣，如果**照護者**和雇主商定

平日兩天在住所所各花的四小時以及週六日均是必須支薪的工時，排除平日晚間的睡眠時間通常是合理的。另一方面，如果**照護者**的唯一責任是每晚在住所駐留八小時，將服務提供者需要駐留于處所的所有時間排除在工時外的做法不合理，且每天只將一小時視為工時的協定也不合理。

房租和水電費。 在一些共同生活安排中，**照護者**透過以免房租的方式居住在**被照護者**家中來抵扣部分或全部酬勞。**公平勞工標準法**(FLSA)第3(m)條允許雇主以食宿及其他設施的公允價值抵扣最低工資的要求，前提是滿足特定的條件。有關申請該抵扣的資格要求的完整清單，請參閱行政官員詮釋(明AI)。(當然，雇主仍必須滿足其工資給付義務。例如，**照護者**在一個工作週中工作了30個工時得到\$180元的現金工資再加上免費房租和水電費(市口\$100元)。將現金工資加上市口的房租水電費再除以所有工時(\$280/30)等於每小時時薪為\$9.33。假設妥善抵扣合理的房租和水電費，該支付結構符合聯邦最低工資規定。如果在接下來的一週，同一**照護者**工作了50小時，除了\$300美元的現金工資及\$100美元的房租和水電費，雇主雖然滿足了最低工資義務，但仍須支付**照護者**加班費。具體來說，她將獲得\$400美元的總工資或\$8元(\$400 / 50)的時薪，而對於超出40小時的10小時工時，她的雇主將需支付標準時薪的一倍半作為加班工資，即額外支付40美元(\$8 x 0.5 x 10)。此外，第3(m)條的抵扣可能是留宿雇員收到的唯一報酬，前提是該抵扣足以滿足雇主的最低工資給付義務。例如，如果服務提供者的合理協定預計每週有薪工作時間為12小時(她留在處所的剩餘時間不作為下班時間或睡眠時間)，則可通過不付房租的方式完全抵扣酬勞。如果住宿費用的公允價值為每月500美元(或每週115.38美元)，則她的安排符合FLSA的要求，因為她的時薪折合為每小時9.62美元(\$115.38 / 12)。

5. 遵守公平勞工標準法 FLSA)

如果公平勞工標準法(FLSA)的最低工資規定適用，雇員的所有工時均須至少獲付最低工資。如果**公平勞工標準法** FLSA)的加班工資規定適用，對於工作周內超過40小時的所有工時，雇員必須按照標準時薪的一點五倍獲付酬勞。

在共同生活安排中，**照護者**可能會以時薪、日津貼或週津貼、日薪或月薪、食宿費用的形式或通過上述款項的某種組合獲得酬勞。**公平勞工標準法** FLSA)允許雇主進行下文所述類別的抵扣工資。

5(a) 最低工資

聯邦現行最低工資為每小時\$7.25美元。等於或高於此標準的時薪滿足聯邦最低工資的要求。如果雇員領取每日津貼，則其于工作周內收到的津貼總額除以該工作周的工時總數即為時薪，該金額必須等於或高於最低工資標準。例如，如果一名**照護者**每天獲得\$68美元，一週工作五天每天工作七小時，則她的時薪為\$9.71美元(((\$68 x 5) / (7 x 5))，因此符合聯邦最低工資要求。如果一名雇員收到每月津貼，則可將津貼數額乘以12，再除以52來計算每週薪酬，然後將其除以每週的總工時來計算時薪。因此，每月獲付\$1750美元的**照護者**週薪為\$403.85美元(\$1750 x 12 / 52)，如果她在某特定工作周中工作40小時，則她的時薪為\$10.10美元(\$403.85 / 40)。同樣的公式也適用於月薪或不以時薪表示的任何其他酬勞。

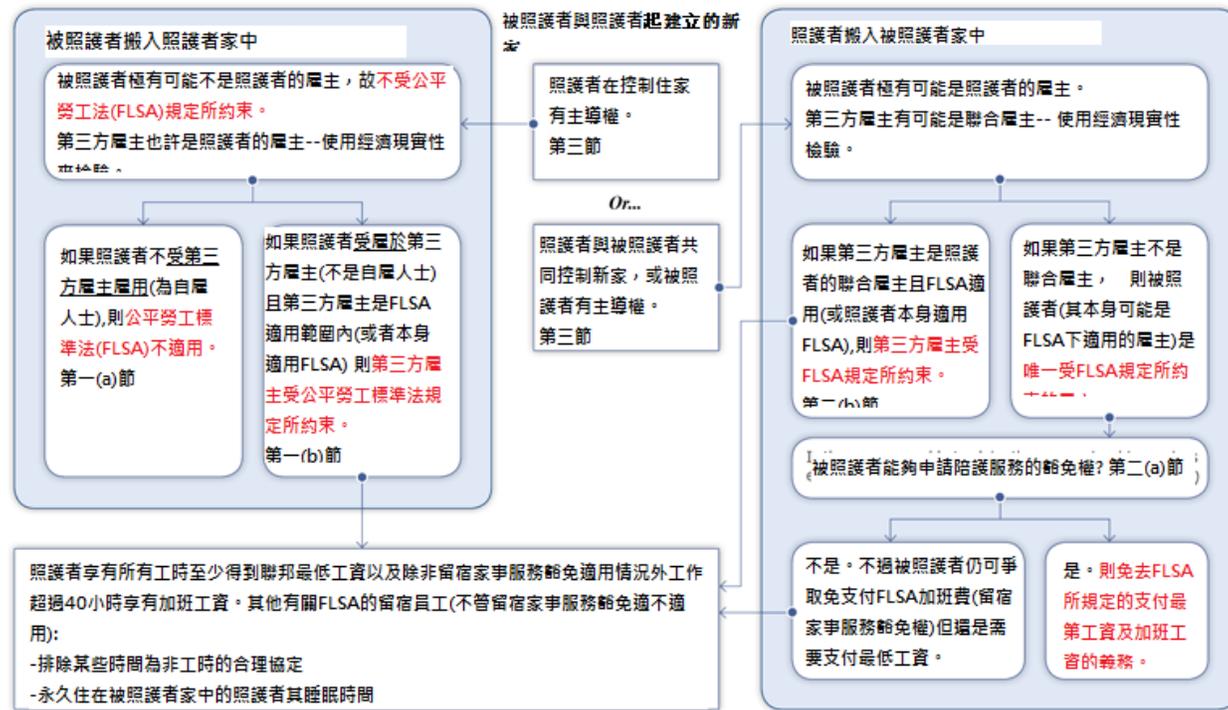
5(b) 加班工資

如果**公平勞工標準法**FLSA)的加班工資規定適用，則對於工作週內超過40小時的所有工時，雇員必須獲付其標準薪資一點五倍的酬勞。例如，如果一名**照護者**每天的薪資為\$57美元，而某特定工作周內每週七天均工作七小時，則該周將額外賺取\$36.63美元，因為她的時薪為\$8.14美元(\$57 / 7)，因此半倍時薪為\$4.07美元，而她必須獲付9小時的加班工資（一週內超過40小時的工時）。請參閱[第23號情況說明書：FLSA規定下的加班工資給付要求](#)。

5(c) 保留記錄

除了最低工資和加班工資要求，**公平勞工標準法**FLSA)強制要求雇主保留與雇員、其工時及薪酬相關的記錄。特別是，留宿服務人員的雇主必須就工時與雇員達成合理協定，並且自最終規則生效之日，即2015年1月1日起，雇主也將負責記錄**照護者**的**切確**工時，而不是僅依賴于合理協定。請參閱[第79C號情況說明書：公平勞工標準法 FLSA\)規定下的個人、家庭或住戶雇傭家政服務人員的記錄保留要求](#)。

確定**公平勞工標準法**FLSA)最低工資和加班工資規定是否適用於特定的共同生活安排時需要對具體事實進行分析。下圖以及本情況說明書中的討論可以說明展示一般情況下FLSA是否以及如何適用於一些常見的情境。



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。