

第79C號條例說明：《公平勞工標準法》(FLSA)規定下的個人、家庭或住戶僱用家事服務人員的保存相關記錄規定

本條例說明提供有關個人、家庭或住戶僱用家事服務人員**保存相關**記錄規定的一般資訊。勞工部已於最近修訂了家政服務法規，修訂後的法規將於2015年1月1日起生效。本條例說明討論家事服務法規修訂後的**保存相關**記錄的規定。

家事服務人員

在公平勞工標準法規定下，僱主必須為有權享有最低工資和/或超時工資的家事服務人員建立、保留和**保存**記錄。法律未規定記錄的具體格式，但要求記錄須包括關於該僱員的個人資料，以及與工時和工資有關的資料（如欲了解如何確認由個人、家庭或住戶僱用的家事服務人員是否享有最低工資和**超時工資**，請參閱[第79號F條例說明：《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付費家庭或住戶成員](#)）。僱主可要求家事服務人員記錄所有工時，並將記錄交於僱主。然而，建立和保存相關記錄是僱主的責任。

僱主必須保存的基本記錄包括：

- (1) 僱員的全名和社會保險號碼；
- (2) 居住地址，包括郵遞區號；
- (3) 每個工作日的工時和每個工作週的總工時；
- (4) 每週由僱主支付給僱員的現金工資總額；
- (5) 僱主申報員工的每週食宿或其他設施費用總額；以及
- (6) 僱主為僱員每週超過40小時的工時額外支付的加班費。

如欲了解更多資訊，請參閱[第21號條例簡明指引：公平勞工標準法\(FLSA\)規定下保存相關記錄的規定](#)。

除了留宿家事服務人員外，當家事服務人員依固定的時間表工作時，僱主可使用僱員日常的每日和每週工時時間表，僱主或僱員均可以使用其時間表：(1)透過做記號、描述或其他方式確認該等時間為實際工時，以及(2)當實際工時多於或少於時間表上的工時，須顯示確切的實際工時數。請參閱[29 CFR 552.110](#)。

從事陪護服務的家事服務人員

當個人、家庭和住戶聘用有陪護服務豁免資格之家事服務人員時，僱主無需保留公平勞工標準法所規定的記錄。而作為良好的經營方式，當個人、家庭和住戶聘用有陪護服務豁免資格之家政服

務人員時會想要保留該等記錄。

而且，如僱員對是否有權享有最低工資或加班工資有疑問，保留該等記錄會派得上用場。（如欲了解聯邦定期儲蓄系統的資訊，請參閱第79A號條例簡明指引：《公平勞工標準法》(FLSA)規定下的陪護服務）。

留宿家事服務人員

當個人、家庭和住戶聘用留宿家政服務人員時，（有陪護服務豁免資格的勞工除外）僱主須為該留宿家事服務人員保留所有工時和工資記錄。

在確認一名留宿僱員的工時數時，勞資雙方可自行議定，是否將實際涉及用膳、睡覺和休班的時間排除在工作時數外。僱主有義務備存該協定之副本，作為其記錄保留的一部份。如要將個人消遣時間（除用膳和睡覺時間之外）排除在工時之外，該段時間必須足夠令該僱員能夠有效地利用時間。如用膳、睡覺或其他個人消遣時間因為工作原因而中斷，僱主則須將中斷期視為工作的時間。在這種情況下，勞工部將接受當事人提出的任何合理協定，同時考量所有相關的事實。然而，僱主仍須記錄並保存非豁免家事服務人員（包括留宿僱員）的所有工時，且不論協定是否存在，僱主須支付員工所有實際的工時。請參閱 [29 CFR 552.102\(a\)](#)。如實際工時數不同於原有的協定，僱主和留宿家政服務人員須簽訂一份反映僱員實際工時的新書面協定。請參閱 [29 CFR 552.102\(b\)](#)。僱主須保留協定副本。

僱主需保留記錄多長時間？

公平勞工基準法要求記錄須由僱主保留至少三年時間。用於計算工資的記錄應保留兩年（包括打卡、工作和時間安排表，以及工資增減記錄）。如勞工部代表提出要求，須提交該等記錄供查閱。

需以何種格式作記錄？

僱主可自行選擇以何種方式記錄僱員的工作時數。雖然並無具體的格式要求，但下文提供了計時表格樣本。

星期	日期	進	出	總時數
週日	7/7/13	----	----	----
週一	7/8/13	8:00 13:00	12:01 17:03	8
週二	7/9/13	7:58 13:00	11:58 17:00	8
週三	7/10/13	8:10 13:05	12:10 17:05	8
週四	7/11/13	----	----	----
週五	7/12/13	----	----	----
週六	7/13/13	----	----	----
工作週總工時				24

如何獲得更多資訊

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。