

# 居家服務督導員資格訓練

課程主題：居家服務基本法律認知及實務案例

《112年3月6日版》



# 著作權聲明

## 一、授權目的與使用範圍

本公版講義為衛生福利部（以下稱本部）之固有著作，僅提供本部、本部指定單位、地方政府及地方政府指定單位辦理資格訓練課程使用，未經本部授權不得擅自下載使用。

## 二、授權使用期間與方法

本公版講義經授權後，被授權人僅得於居家服務督導員資格訓練課程期間內，基於上開授權目的與使用範圍內進行重製，應明顯標示所有權人（本部）後始得改作與編輯，並公開口述、公開展示以及公開發表等。

## 三、禁止不當修改

被授權人經授權後，於執行上開始用方式時，不得歪取、割裂、竄改或其他方法改變本公版講義之內容、形式或名目致損害本部之名譽，否則本部將依法維護本部之權益。

## 四、侵害第三人責任

被授權人經授權後，於執行上開始用方式時，應注意不得侵害第三人之著作權（包括財產權與人格權。）如被授權人侵害他人著作權，須自負民事、刑事上之法律責任，若致本部涉訟時，應無條件配合與提供協助。

# 學習目標

- 01 認識居家服務相關法律內容**
- 02 了解相關法律與服務輸送的相關性**
- 03 熟悉常見居家服務法律爭議的處理**

# 課程內容

- 1-1 居家服務輸送過程相關法規認識，如長期照顧服務法及相關子法、長照服務特約範本、長照服務範疇、護理人員法、醫事人員法、消費者保護法、個人資料保護法、勞動基準法等。
- 1-2 居家服務契約訂定及契約效力（含居家服務提供單位與長照人員之勞動契約）
- 2-1 各項常見法律爭議問題，如過失傷害、竊盜、侵占、侵犯隱私、妨害自由、虐待、遺囑與遺產、勞資爭議、登錄不實、詐欺等
- 3-1 實務案例討論

## 認識基本法律的重要性

居服員進入案家私領域，提供一對一服務，居服員與案主間有頻繁的照顧接觸，且執行業務過程中，須配合案主、家屬、居督、或個管師的意見，當各方對服務流程、範圍或品質的期待不一時，即可能會衍生爭議。透過居家服務過程中常見的法律風險，希望工作者能提升對居家服務常見法律風險之認識，進而避免後續訴訟爭議。故居家服務工作者認識基本法律即有重要性。

## 相關法律綜覽

- 護理人員法
- 心理師法
- 藥師法
- 物理治療師法
- 職能治療師法
- 社會工作師法

- 就業保險法
- 勞動基準法
- 全民健康保險法
- 職業安全衛生法
- 性別工作平等法
- 性騷擾防治法

- 長期照顧服務法
- 老人福利法
- 身心障礙者權益保障法
- 消費者保護法
- 個人資料保護法

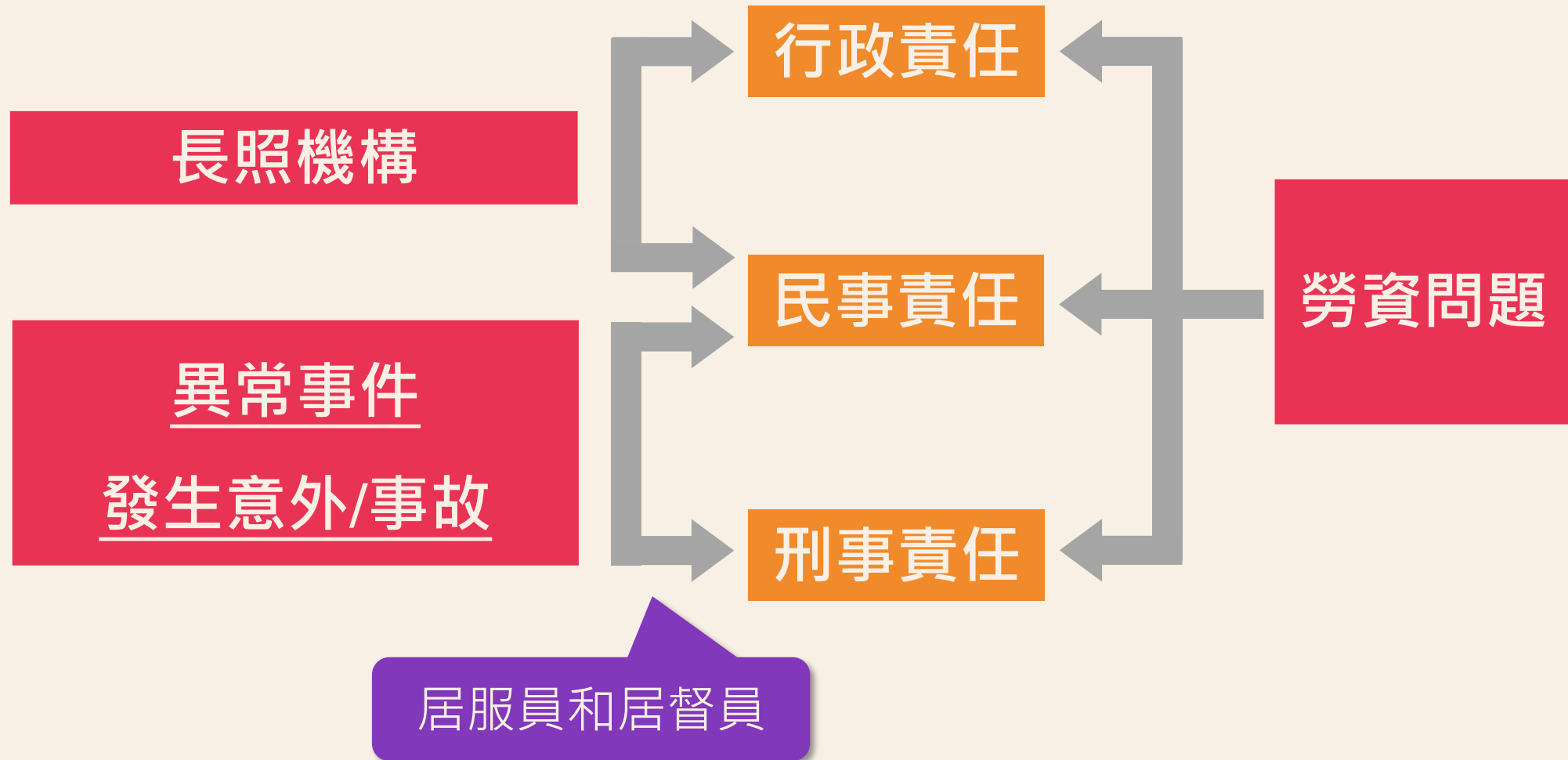
### 長期照顧服務法子法

- 長期照顧服務機構設立許可及管理辦法
- 長期照顧服務機構設立標準
- 長期照顧服務人員訓練認證繼續教育及登錄辦法
- 長期照顧服務申請及給付辦法
- 直轄市、縣(市)政府辦理長期照顧特約及費用支付作業要點

從一  
罪多  
重刑  
罰

民法、刑法

## 居家式機構應有之法律責任



# 實例與法規

## - 組織管理 -



## 案例一：上班途中車禍

背景：

小君受雇於大康所設立的長照機構，同時對國爸與惠媽提供居家服務。



國爸與惠媽分別居住於兩處，小君於轉場中，發生車禍。



法定健保  
法定職災保險

## 何謂僱傭關係？

### 《民法》第 482 條

稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內為他方服勞務，他方給付報酬之契約。

### 僱傭關係認定原則

#### 組織從屬性

- 工作流程是否須與其他員工配合？
- 是否須遵守組織規章？

#### 經濟從屬性

- 為自身或他人利益提供勞務？
- 獲得之報酬是否為經常性發給？
- 是否在工作完成後才能獲得報酬？

#### 人格從屬性

- 是否受到指揮監督？
- 有無自主決策能力？
- 工作時間是否專屬同一僱主？
- 是否親自履行約定之勞務？

## 勞動權益

### 《勞動法》

- 勞動基準法
- 勞工退休金條例
- 勞動事件法
- 性別工作平等法
- 性騷擾防治法...

### 《社會法》

- 勞工保險條例
- 勞工職業災害保險及保護法
- 全民健康保險法
- 就業保險法

## 如何訂定優質勞動契約

勞動契約係諾成契約：不以書面訂立為必要，原則上只要雙方意思合致，無論口頭約定、默示或事實行為發生均可成立。惟依勞動基準法施行細則第7條規定勞動契約約定之事項多達13項，故以書面訂立為宜，具體明確勞資雙方之權利義務，避免勞資糾紛。

勞動契約範例請參考附件

## 勞動契約應約定之事項 ( 勞動基準法施行細則第7條 )

1. 工作場所和內容(包含工作地點、負責的職務內容)
2. 工作時間和休假規定(包含上下班與午休時間、休假、例假日、休息日、請假規定等)。
3. 薪水(包含薪水多少、調薪、結算方式、發放時間和發放方式)。
4. 員工離職退休程序(包含員工離職、解僱、資遣、退休的程序與規定)。
5. 資遣費、退休金、其他津貼及獎金訂定。
6. 員工應負擔的工作相關費用。
7. 機構、員工須遵守的職業安全衛生相關規範。
8. 是否有員工教育訓練、訓練方式。
9. 福利相關(例如：三節、年終獎金、福利金發放方式與辦法)。
10. 職業災害補償、一般生病時補助辦法。
11. 其他應遵守的機構紀律。
12. 獎賞、懲罰方式(例如：記功過、現金賠償)。
13. 其他勞資權利義務(例如保密條款、競業禁止等)。

## 避免勞動契約成為無效約定

勞動契約中常見的無效約定：

X → 錄取新人後，職缺寫「一年一聘」

X → 機構因搬遷或變更員工的職務，要求員工須全力配合

X → 擔心聘用之員工不適合，濫用試用期，如訂1年

X → 毀損機構財物，須預扣工資

X → 員工加班費一律換成補休

X → 女性員工懷孕時必須自請離職

**小叮嚀：如果有調整契約，別忘須經員工同意簽訂**

## 易有糾紛之勞工權益議題（一）

### 工時

#### 《勞基法》施行細則第 19 條

往返於個案所在地提供勞務時，應將在各該場所之工作時間合併計算，並加計往來於個案所在地間所必要之交通時間。

### 延長工時

#### 《勞基法》第 32 條 第 2 項

雇主延長勞工之工作時間連同正常工作時間，一日不得超過十二小時；延長之工作時間，一個月不得超過四十六小時，但雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，延長之工作時間，一個月不得超過五十四小時，每三個月不得超過一百三十八小時。

#### 《勞基法》第 24 條 第 1 項

雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資，依不同的延長時間之標準加給。

任何一種計薪方式，加班費數額都須符合勞基法規定

## 易有糾紛之勞工權益議題（二）

### 休息時間

#### 《勞基法》第 35 條

勞工繼續工作 4 小時，至少應有 30 分鐘之休息。但實行輪班制或其工作有連續性或緊急性者，雇主得在工作時間內，另行調配其休息時間。

### 休息日、例假

#### 《勞基法》第 36 條第 1 項

除變更正常工作時間者，勞工每 7 日中應有 2 日之休息，其中 1 日為例假，一日為休息日。

#### 《勞基法》第 36 條第 3 項

因天災、事變或突發事件，雇主有使勞工於休息日工作之必要者，其工作時數不受第 32 條第 2 項規定之限制。



## 易有糾紛之勞工權益議題（三）

### 特休假

#### 《勞基法》第 38 條 第 1 項

勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依規定給予特別休假。

#### 《勞基法》第 38 條 第 2 項

特別休假期日，由勞工排定之。但雇主基於企業經營上之急迫需求或勞工因個人因素，得與他方協商調整。

#### 《勞基法》第 38 條 第 4 項

勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。但年度終結未休之日數，經勞雇雙方協商遞延至次一年度實施者，仍未休完之日數，雇主應發給工資。

## 易有糾紛之勞工權益議題（四）

### 休假日工作

#### 《勞基法》第 39 條

休息日、例假、國定假日及特別休假，工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給。

### 生理假

#### 《性平法》第 14 條

女性受僱者因生理日致工作有困難者，每月得請生理假 1 日，全年請假日數未逾 3 日，不併入病假計算，其餘日數併入病假計算。

## 易有糾紛之勞工權益議題（五）

### 離職後競業條款

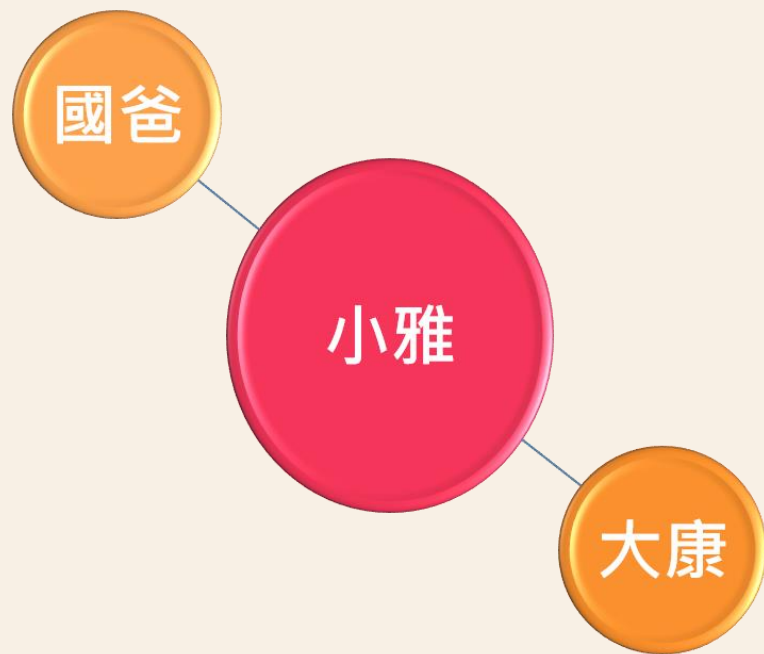
#### 《勞基法》第 9-1 條

1. 未符合下列規定者，雇主不得與勞工為離職後競業禁止之約定：
  - 一、雇主有應受保護之正當營業利益。
  - 二、勞工擔任之職位或職務，能接觸或使用雇主之營業秘密。
  - 三、競業禁止之期間、區域、職業活動之範圍及就業對象，未逾合理範疇。
  - 四、雇主對勞工因不從事競業行為所受損失有合理補償。
2. 前項第四款所定合理補償，不包括勞工於工作期間所受領之給付。
3. 違反第一項各款規定之一者，其約定無效。
4. 離職後競業禁止之期間，最長不得逾二年。逾二年者，縮短為二年。

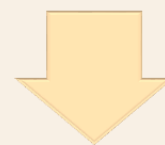
## 案例二：未登錄即服務

背景：

小雅服務於大康所設立的居家式長照單位，同時擁有護理師及社工師證照。



某日居服員小君，因突然生病無法提供服務。居督員小雅心想，自己擁有護理師證照，可以提供照顧服務，而且臨時也找不到人，所以就替代小君赴國爸家提供照顧服務。可以嗎？



《長服法》§19 第1項  
長照服務應由已完成登錄於長照機構之長照人員提供。

## 相關條文

### 《長期照顧服務法》第 19 條 第 1 項

長照人員非經登錄於長照機構，不得提供長照服務。但已完成第 18 條第 4 項之訓練及認證，並依其他相關法令登錄之醫事人員及社工人員，於報經主管機關同意者，不在此限。

### 《長期照顧服務法》第 53 條 第 1 項第 1 款

長照機構違反第 19 條第 3 項規定，於所屬長照人員異動時，未依限報所在地主管機關核定，處新臺幣六千元以上三萬元以下罰鍰。

### 《長期照顧服務法》第 54 條 第 2 項

長照機構使未依第 19 條第 1 項規定完成登錄或報經主管機關同意之長照人員提供長照服務者，處新臺幣六千元以上三萬元以下罰鍰。

## 案例三：強制疫苗接種

背景：  
小君受雇於大康所設立的長照機構，  
同時對國爸與惠媽提供居家服務。



雇主大康跟小君說，因為COVID-19  
疫情嚴重，小君一定要接受疫苗接種  
才可以繼續服務，請問這樣的要求  
可以嗎？

雇主可以將接種疫苗與否作為工作契  
約的要件嗎？

《憲法》  
§15, §22, §23

v.s.

《傳染病防治法》  
§36

## 相關條文

### 《憲法》第 15 條

人民之生存權、工作權及財產權，應予保障。

### 《憲法》第 22 條

凡人民之其他自由及權利，不妨害社會秩序公共利益者，均受憲法之保障。

### 《憲法》第 23 條

以上各條列舉之自由權利，除為防止妨礙他人自由、避免緊急危難、維持社會秩序，或增進公共利益所必要者外，不得以法律限制之。

### 《傳染病防治法》第 36 條

民眾於傳染病發生或有發生之虞時，應配合接受主管機關之檢查、治療、預防接種或其他防疫、檢疫措施。

# 實例與法規

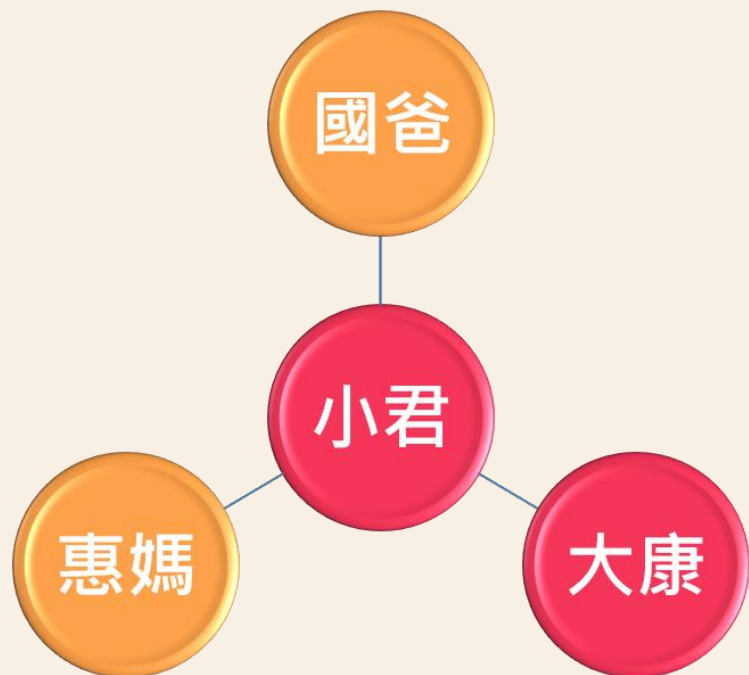
## - 居家服務 -



## 案例四：意外事件

背景：

小君受雇於大康所設立的長照機構，同時對國爸與惠媽提供居家服務。



狀況1：

小君幫惠媽洗澡，惠媽跌倒受傷。

狀況2：國爸與惠媽為夫妻，同為小君個案，故安排前後時段，某日小君正在服務惠媽，國爸自行上廁所，摔倒受傷。

狀況3：

荔枝季到了，小君協助國爸食用荔枝時噎到，經搶救後，仍不治。

需要負什麼責任？

誰應負擔此一損害賠償責任？

## 故意與過失

### 故意

明知並有意使其發生；或預見其發生且其發生不違背其本意。

### 過失

並非故意，但按其情節應注意，並能注意，而不注意者。

## 侵權行為

### 《民法》第 184 條

1. 因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責任。故意以背於善良風俗之方法，加損害於他人者亦同。
2. 違反保護他人之法律，致損害於他人者，負賠償責任。但能證明其行為無過失者，不再此限。

### 《民法》第 188 條

1. 受僱人因執行職務，不法侵害他人之權利者，由僱用人與行為人連帶負損害賠償責任。但選任受僱人及監督其職務之執行，以盡相當之注意或縱加以相當之注意而仍不免發生損害者，僱用人不負責賠償責任。
2. 如被害人依前項但書之規定，不能受損害賠償時，法院因其申請，得斟酌僱用人與被害人之經濟狀況，令僱用人為全部或一部份之損害賠償。
3. 僱用人賠償損害時，對於為侵權行為之受僱人，有求償權。

## 侵權行為（續）

### 《民法》第 192 條

1. 不法侵害他人致死者，對於支出醫療及增加生活上需要之費用或殯葬費之人，亦應負損害賠償責任。
2. 被害人對於第三人負有法定扶養義務者，加害人對於該第三人亦應負損害賠償責任。
3. 第 193 條第 2 項之規定，於前項損害賠償適用之。

### 《民法》第 193 條

1. 不法侵害他人之身體或健康者，對於被害人因此喪失或減少勞動能力或增加生活上之需要時，應負損害賠償責任。
2. 前項損害賠償，法院得因當事人之聲請，定為支付定期金，但須命加害人提出擔保。

### 《民法》第 194 條

不法侵害他人致死者，被害人之父、母、子、女及配偶，雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額。

## 侵權行為（續）

### 《民法》第 195 條

1. 不法侵害他人之身體、健康、名譽、自由、信用、隱私、貞操，或不法侵害其他人格法益而情節重大者，被害人雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額。其名譽被侵害者，並得請求回復名譽之適當處分。
2. 前項請求權，不得讓與或繼承。但以金額賠償之請求權已依契約承諾，或已起訴者，不在此限。
3. 前二項規定，於不法侵害他人基於父、母、子、女或配偶關係之身分法益而情節重大者，準用之。

### 《民法》第 196 條

不法損毀他人之物者，被害人得請求賠償其物因毀損所減少之價額。

## 債之效力

### 《民法》第 220 條

1. 債務人就其故意或過失之行為，應負責任。
2. 依事件之特性而有輕重，如其事件非予債務人以利益者，應從輕酌定。

### 《民法》第 224 條

債務人之代理人或使用人，關於債之履行有故意或過失時，債務人應與自己之故意或過失負同一責任。但當事人另有訂定者，不在此限。

## 民法僱傭

### 《民法》第 482 條

稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內為他方服勞務，他方給付報酬之契約。

### 《民法》第 483-1 條

受僱人服勞務，其生命、身體、健康有受危害之虞者，僱用人應按其情形為必要之預防。

### 《民法》第 487-1 條

1. 受僱人服勞務，因非可歸責於自己之事由，致受損害者，得向僱用人請求賠償。
2. 前項損害之發生，如別有應負責任之人時，僱用人對於該應負責者，有求償權。

## 刑法責任

### 《刑法》第 276 條

因過失致人於死者，處 2 年以下有期徒刑、拘役或二千元以下罰金。從事業務之人，因業務上之過失犯前項之罪者，處 5 年以下有期徒刑或拘役，得併科三千元以下罰金。

### 《刑法》第 284 條

1. 因過失傷害人者，處 6 個月以下有期徒刑、拘役或五百元以下罰金，致重傷者，處 1 年以下有期徒刑、拘役或五百元以下罰金。
2. 從事業務之人，因業務上之過失傷害人者，處 1 年以下有期徒刑、拘役或一千元以下罰金，致重傷者，處 3 年以下有期徒刑、拘役或二千元以下罰金。



## 案例五：疑似侵占

背景：

小君受雇於大康所設立的長照機構，同時對國爸與惠媽提供居家服務。



國爸月初時繳交給小君機構每月應收取之服務費代轉，由於小君因個人急需而私用，且未事先告知，結果一忙忘了繳回機構，直到機構向國爸家催繳，才發現此事，小君可能面臨那些法律責任？



## 相關條文

### 《民法》第 542 條

受任人為自己之利益，使用應交付於委任人之金錢或使用應為委任人利益而使用之金錢者，應自使用之日起，支付利息。如有損害，並應賠償。

### 《刑法》第 335 條

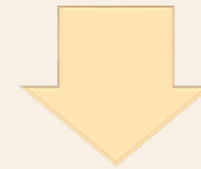
1. 意圖為自己或第三人不法之所有，而侵占自己持有他人之物者，處 5 年以下有期徒刑、拘役或科或併科三萬元以下罰金。
2. 前項之未遂犯罰之。

## 案例六：疑似竊盜

背景：  
小君受雇於大康所設立的長照機構，  
同時對國爸與惠媽提供居家服務。



小君在清理客廳空間時，發現地上有只金戒，不知何人所有？即隨手檢起放進口袋，小君可能觸犯何種刑責？



《刑法》§320

竊盜罪，非侵占遺失物罪

## 相關條文

### 《刑法》第 320 條

1. 意圖為自己或第三人不法之所有，而竊取他人之動產者，為竊盜罪，處 5 年以下有期徒刑、拘役或五十萬元以下罰金。
2. 意圖為自己或第三人不法之利益，而竊占他人之不動產者，依前項之規定處斷。
3. 前二項之未遂犯罰之。

## 案例七：疑似登錄不實

背景：  
小君受雇於大康所設立的長照機構，  
同時對國爸與惠媽提供居家服務。



惠媽的照顧計畫中其中一項為「陪同外出」，某日惠媽不想出門，小君勸不動情況下，只好在家陪伴惠媽。事後卻仍按陪同外出項目登載，是否涉及觸犯刑法？

居督不知道  
免責

居督知道，同犯  
《刑法》§214、§215、§339  
《長期照顧服務法》第56條

## 偽造文書

### 《刑法》第 214 條

明知為不實之事項，而使公務員登載於職務上所掌之公文書，足以生損害於公眾或他人者，處 3 年以下有期徒刑、拘役或一萬五千元以下罰金。

### 《刑法》第 215 條

從事業務之人，明知為不實之事項，而登載於其業務上做成之文書，足以生損害於公眾或他人者，處 3 年以下有期徒刑、拘役或一萬五千元以下罰金。

### 《刑法》第 339 條 第 1 項

意圖為自己或第三人不法之所有，以詐術使人將本人或第三人之物交付者，處 5 年以下有期徒刑、拘役或科或併科五十萬元以下罰金。

### 《長期照顧服務法》第 56 條

長照人員有下列情事之一者，處新臺幣六千元以上三萬元以下罰鍰，得併處一個月以上一年以下停業處分；情節重大者，並得廢止其證明：

一、執行業務時，為不實之記載。二、將長照人員證明租借他人使用。三、違反第四十四條規定。依限報所在地主管機關核定，處新臺幣六千元以上三萬元以下罰鍰。

## 案例八：疑似性騷擾

背景：

阿明受雇於大康所設立的長照機構，重癱多年的小美，由於體型偏大，因此派任阿明對小美提供居家服務。



阿明服務癱瘓的小美，趁機撫摸個案胸部，居督大雄家訪，小美告知此事，由於居服員人力很欠缺，大雄僅予以口頭告誡，並未積極處理。

《刑法》§224,§225 II  
《性騷擾防治法》§7 I,§22,§25

居督員未通報亦需承擔相關法律責任。

## 妨害性自主罪

### 《刑法》第 224 條

對於男女以強暴、脅迫、恐嚇、催眠術或其他違反其意願之方法，而為猥褻之行為者，處 6 月以上 5 年以下有期徒刑。

### 《刑法》第 225 條 第 2 項

對於男女利用其精神、身體障礙、心智缺陷或其他相類之情形，不能或不知抗拒而為猥褻之行為者，處 6 月以上 5 年以下有期徒刑。



## 性騷擾防治

### 《性騷擾防治法》第 7 條（防治與責任）

機關、部隊、學校、機構或僱用人，應防治性騷擾行為之發生。於知悉有性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施。

### 《性騷擾防治法》第 22 條（罰則）

1. 違反第 7 條第 1 項後段、第 2 項規定者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上十萬元以下罰鍰。經通知限期改正仍不改正者，得按次連續處罰。

### 《性騷擾防治法》第 25 條（罰則）

1. 意圖性騷擾，乘人不及抗拒而為親吻、擁抱或觸摸其臀部、胸部或其他身體隱私處之行為者，處 2 年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣十萬元以下罰金。
2. 前項之罪，須告訴乃論。

## 案例九：疑似受虐

背景：

小君分別受雇於大康所設立的長照機構，同時對國爸與惠媽提供居家服務。



自從惠媽跟國爸的兒子大雄出獄後，小君發現兩老身上總有不明瘀青及傷口，老人又不願尋求外界協助，交代小君不要講，小君轉知居督小雅，兩人決定遵從兩老交代並未進行通報。如果發生嚴重意外，居督跟居服員會有相關責任？

《老人福利法》§43,48 I(1)  
《老人保護通報及處理辦法》§21  
《家庭暴力防治法》§50 I,§62

居督員未通報亦需承擔相關法律責任。

## 相關法律條文1/5

### 《老人福利法》第 43 條

醫事人員、社會工作人員、村（里）長與村（里）幹事、警察人員、司法人員及其他執行老人福利業務之相關人員，於執行職務時發現老人有疑似第 41 條第 1 項或第 42 條之情況者，應通報當地直轄市，縣（市）主管機關。

### 《老人福利法》第 48 條 第 1 項 第 1 款

1. 老人福利機構有下列情形之一者，主管機關應處新臺幣六萬元以上三十萬元以下罰鍰，並公告其名稱與負責人姓名及限期令其改善：
  - 1) 虐待、妨害服務對象之身心健康，或發現服務對象受虐事實未向直轄市、縣（市）主管機關通報。

## 相關法律條文2/5

### 《老人保護通報及處理辦法》第2條第1項

1. 醫事人員、社會工作人員、村（里）長與村（里）幹事、警察人員、司法人員及其他執行老人福利業務之相關人員，於執行職務時知悉老人有疑似下列情形之一者，應填具通報表，以網際網路、電信傳真或其他科技設備傳送方式，通報直轄市、縣（市）主管機關；情況緊急時，得先以言詞、電話通訊方式通報，並於 24 小時內填具通報表，以上開方式傳送直轄市、縣（市）主管機關：
  - 1) 老人因配偶、直系血親卑親屬或依契約負照顧義務之人有疏忽、虐待、遺棄或其他情事，致其生命、身體、健康或自由發生危難。
  - 2) 老人因無人扶養，致有生命、身體之危難或生活陷於困境。

## 相關法律條文3/5

### 《家庭暴力防治法》第 50 條 第 1 項

醫事人員、社會工作人員、教育人員、保育人員、警察人員、移民業務人員及其他執行家庭暴力防治人員，於執行職務時知有疑似家庭暴力，應立即通報當地主管機關，致遲不得逾 24 小時。

### 《家庭暴力防治法》第 62 條

違反第 50 條第 1 項規定者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣六千元以上三萬元以下罰鍰。

### 《身心障礙者權益保障法》第 76 條 第 1 項

醫事人員、社會工作人員、教育人員、警察人員、村（里）幹事及其他執行身心障礙服務業務人員，知悉身心障礙者有前條各款情形之一者，應立即向直轄市、縣（市）主管機關通報，至遲不得超過二十四小時。

## 相關法律條文4/5

### 《兒童及少年福利與權益保障法》第53條第1項

1. 醫事人員、社會工作人員、教育人員、保育人員、教保服務人員、警察、司法人員、移民業務人員、戶政人員、村（里）幹事及其他執行兒童及少年福利業務人員，於執行業務時知悉兒童及少年有下列情形之一者，應立即向直轄市、縣（市）主管機關通報，至遲不得超過二十四小時：
  - 一、施用毒品、非法施用管制藥品或其他有害身心健康之物質。
  - 二、充當第四十七條第一項場所之侍應。
  - 三、遭受第四十九條第一項各款之行為。
  - 四、有第五十一條之情形。
  - 五、有第五十六條第一項各款之情形。
  - 六、遭受其他傷害之情形。

## 相關法律條文5/5

### 《自殺防治法》第 11 條

1. 中央主管機關應建置自殺防治通報系統，供醫事人員、社會工作人員、長期照顧服務人員、學校人員、警察人員、消防人員、矯正機關人員、村（里）長、村（里）幹事及其他相關業務人員，於知悉有自殺行為情事時，進行自殺防治通報作業。
2. 前項通報之方式及內容，由中央主管機關定之；通報人之身分資料，應予保密。
3. 直轄市、縣（市）主管機關接獲通報後，應立即處理；必要時得自行或委請其他機關（構）、團體進行關懷訪視。

## 居家服務契約應記載事項<sup>12</sup>項

契約內容應明定如下：

- 1) 服務項目
- 2) 收費標準
- 3) 收費方式
- 4) 雙方之權利義務
- 5) 申訴管道等
- 6) 以保障服務對象權益，不得低於定型化契約之內容。

衛生福利部107年1月9日公告  
居家式服務類長照服務機構定型化契約應記載不得記載事項草案



## 居家服務契約不得記載事項

1. 約定拋棄契約審閱權。
2. 約定居家服務費用數額超過服務所在地主管機關核定之數額。
3. 約定契約終止時居家式服務費用「以週計費」、「未超過半個月以半個月計費」等其他類似之收費方式。
4. 約定使用者發生急、重、傷病、死亡或其他緊急事故等情事，與機構無關之文字。
5. 約定任意要求使用者負擔非因可歸責於使用者所生之費用。
6. 約定排除機構故意或過失之責任。
7. 約定其他違反法律強制、禁止規定或顯失公平之事項。

衛生福利部107年1月9日公告  
居家式服務類長照服務機構定型化契約應記載不得記載事項草案

## 居家服務契約其他注意事項

1. 契約應給予服務對象至少**5天**的審閱期。
2. 當相關法規、服務對象、服務提供者條件變更時應更換契約。
3. 契約內容有塗改，需要蓋章。

「法律」固然可以保障人們權利，但無法對人情做出全面性的回應。

在法律之外，社會還需要更基礎性的道德、倫理與價值規範。

「法律」終究只是道德的最後底線。

如何避免誤觸法律

# 誌謝

主辦單位：衛生福利部  
執行單位：社團法人台灣居家服務策略聯盟

編撰作者（按姓氏筆畫排序）：

作者	現職	作者	現職
王淑芬	財團法人老五老基金會 / 區長	林金立	長泰老學堂健康照顧體系 / 執行長
王潔媛	輔仁大學社會工作學系 / 副教授	林潔萍	財團法人愚人之友社會福利慈善事業基金會 / 副組長
成淑貞	樂善居家式長期照顧服務機構 / 居服督導	涂心寧	社團法人愛福家協會 / 總幹事
吳淑芬	社團法人愛福家協會 / 總督導	張秀蓉	嘉義市長期照顧管理中心 / 照管督導
吳艷玲	財團法人台南市基督教青年會社會福利慈善事業基金會 / 主任	張淑卿	中華民國老人福利聯盟 / 秘書長
李素華	溫佳健康生活有限公司 / 執行長	粘庭蓁	曉明居家長照機構 / 督導
李惠美	台灣全齡長照股份有限公司 / 執行長	陳正益	南開科技大學福祉科技與服務管理系 / 助理教授
林玉琴	新動能社會工作師事務所 / 所長	陳景寧	中華民國家庭照顧者總會 / 秘書長

# 誌謝

主辦單位：衛生福利部  
執行單位：社團法人台灣居家服務策略聯盟

編撰作者（按姓氏筆畫排序）：

作者	現職	作者	現職
陳雅婷	財團法人台北市立心慈善基金會 / 督導	劉培菁	財團法人弘道老人福利基金會 / 主任
曾勤媛	社團法人台灣居家護理暨服務協會 / 理事長	潘思穎	財團法人天主教聖母聖心修女會 / 社工督導
游麗裡	財團法人老五老基金會 / 執行長	蔡佑岷	財團法人中華基督教福音信義傳道會 / 社工督導
黃也賢	財團法人台北市立心慈善基金會 / 稽核	蔡思瑩	財團法人苗栗縣私立幼安教養院 / 副主任
黃川芳	臺中市私立慈濟豐原居家長照機構 / 業務負責人	蕭燕菁	天主教花蓮教區醫療財團法人台東聖母醫院 / 業務負責人
黃后儀	臺南市沐恩關懷協會附設台南市私立沐恩居家長照機構 / 執行長	賴怡帆	福氣銀髮事業有限公司 / 執行長
黃瑞臻	財團法人臺灣省私立永信社會福利基金會 / 主任	簡如華	社團法人高雄市受恩社區關懷協會 私立受恩居家長照機構居家服務 / 主任

# 分享與討論

## 謝謝聆聽

