



U.S. Department of Labor Wage and Hour Division

Tài Liệu Số 13: Mỗi Liên Hệ giữa Chủ Nhân và Nhân Viên Theo Đạo Luật Tiêu Chuẩn Lao Động Công Bằng (FLSA)

Tài liệu này cung cấp thông tin tổng quát về ý nghĩa của "liên hệ giữa chủ nhân và nhân viên" và tầm quan trọng của sự quyết định này trong việc áp dụng những điều khoản của Đạo Luật FLSA.

Các Đặc Điểm

Mỗi liên hệ giữa chủ nhân và nhân viên chiếu theo Đạo Luật FLSA cần phải được phân biệt với mỗi liên hệ trong công việc dựa trên một hợp đồng thuần túy. Mỗi liên hệ giữa chủ nhân và nhân viên phải hiện hữu để bất cứ điều khoản nào của Đạo Luật FLSA cũng được áp dụng cho bất kỳ ai đang làm công việc được chi phối bởi Đạo Luật này. Trong việc áp dụng Đạo Luật FLSA, một nhân viên, khác biệt với một người có cơ sở thương mại của riêng họ là một người do nhu cầu kinh tế phải theo đúng công việc thông thường của một nhân viên và lệ thuộc vào cơ sở thương mại mà họ phục vụ. Mỗi liên hệ giữa chủ nhân và nhân viên chiếu theo Đạo Luật FLSA được xét nghiệm qua "thực tế kinh tế" hơn là qua các "khái niệm kỹ thuật". Mỗi liên hệ này không được ấn định dựa vào các tiêu chuẩn luật tập tục về liên hệ giữa chủ và tớ.

Tối Cao Pháp Viện Hoa Kỳ đã chỉ định trong một số trường hợp là không có một qui luật hoặc trắc nghiệm đơn thuần nào để xác định một cá nhân là thầu khoán độc lập hay là một nhân viên chi phối bởi Đạo Luật FLSA. Tối Cao Pháp Viện đã phán quyết rằng toàn thể các hoạt động hoặc hoàn cảnh là yếu tố quyết định. Trong số những yếu tố mà Tối Cao Pháp Viện cho là quan trọng có những yếu tố sau:

- 1) Mức độ mà theo đó các dịch vụ được cung ứng như một phần cơ hữu trong thương nghiệp của người chủ.
- 2) Mức độ lâu dài và thường xuyên của mỗi liên hệ.
- 3) Khối lượng đầu tư về cơ sở và thiết bị của người được khai là thầu khoán.
- 4) Tính chất và mức độ kiểm soát, chỉ huy của chủ nhân.
- 5) Các cơ hội kiếm được lời và bị lỗ của người được khai là thầu khoán
- 6) Mức độ nỗ lực, phán đoán, hoặc dự kiến cần thiết phải có trong sự cạnh tranh trên thị trường tự do với các người khác cho sự thành công của người được khai là thầu khoán độc lập.
- 7) Mức độ tổ chức và hoạt động thương nghiệp độc lập của người được khai là thầu khoán độc lập.

Có một số yếu tố không đáng kể trong việc quyết định có hay không có mỗi liên hệ giữa chủ nhân và nhân viên. Những sự kiện như địa điểm nơi thi hành công việc, sự thiếu sót bản hợp đồng tuyển dụng chính thức, hoặc liệu một người khai là thầu khoán độc lập có

được cho phép hành nghề bởi chính quyền Tiểu Bang hoặc địa phương hay không, đều không được xem là có ảnh hưởng đến sự quyết định có hay không có mối liên hệ giữa chủ nhân và nhân viên. Thêm vào đó, Tối Cao Pháp Viện đã phán quyết rằng thời gian và phương thức trả lương không chi phối việc quyết định tình trạng của nhân viên.

Các Quy Định

Khi mối liên hệ giữa chủ nhân và nhân viên đã được xác định hiện hữu, và nhân viên làm công việc được chi phối bởi Đạo Luật này, thì luật quy định rằng nhân viên này phải được trả ít nhất là mức lương tối thiểu của Liên Bang, mức lương tối thiểu cho các nhân viên thuộc diện miễn trừ không được ít hơn \$5.85 một giờ hiệu lực kể từ 24 tháng 7 năm 2007, \$6.55 một giờ hiệu lực kể từ 24 tháng 7 năm 2008, và \$7.25 một giờ hiệu lực kể từ 24 tháng 7 năm 2009, và trong hầu hết các trường hợp, được trả gấp 1.5 lần mức lương căn bản (regular rate) cho tất cả số giờ làm việc vượt quá 40 tiếng một tuần. Đạo Luật này cũng có các điều khoản về lao động của trẻ vị thành niên chi phối việc tuyển dụng các trẻ vị thành niên dưới 18 tuổi, cũng như có các quy định về lưu giữ sổ sách, hồ sơ.

Các Vấn Đề Tiêu Biểu

(1) Một trong những vấn đề thường gặp nhất là ở ngành xây dựng khi mà các thầu khoán thuê mướn các người được gọi là thầu khoán độc lập, trong khi thực tế họ phải được xem như những nhân viên vì họ không hội đủ các tiêu chuẩn về tính cách độc lập như đã trình bày ở trên. (2) Các hợp đồng đại lý cũng có thể có những rắc rối trong lãnh vực này. Tùy theo mức độ kiểm soát của công ty chính (franchisor) đối với người đại lý (franchisee), các nhân viên của người đại lý có thể được xem như làm việc cho công ty chính. (3) Trong trường hợp một người tự nguyện làm việc cho một người khác, điều này cũng có thể được coi là có liên hệ giữa chủ nhân và nhân viên. Ví dụ, một người là nhân viên thì không thể tình nguyện làm việc cho chủ nhân cùng một loại công việc mà họ vẫn thường làm. Dĩ nhiên, mọi cá nhân đều có quyền tình nguyện hay cống hiến công sức của mình cho các tổ chức tôn giáo, các dịch vụ công cộng, hay các tổ chức bất vụ lợi mà không nhận thù lao, và không được coi như là những nhân viên của tổ chức này. (4) Những người đang học nghề hoặc các học viên đều có thể là nhân viên, tùy theo hoàn cảnh của các hoạt động mà họ làm cho chủ nhân. (5) Những người làm công việc tại nhà riêng của họ thường được xem một cách sai lầm là những thầu khoán độc lập. Đạo Luật này cũng kể những người làm việc tại nhà như các nhân viên và họ phải được quyền hưởng tất cả các quyền lợi của đạo luật này.

Nơi Để Thu Thập Thêm Thông Tin

Ấn phẩm này cung cấp thông tin tổng quát và không thể được xem như cùng trong một ý nghĩa với những lời tuyên bố chính thức có thẩm quyền được nêu trong qui luật.

Để thu thập thêm thông tin, xin vào trang mạng Wage-Hour của chúng tôi: <http://www.wagehour.dol.gov> và/hoặc gọi số điện thoại miễn phí của chúng tôi về thông tin và giúp đỡ 1-866-4USWAGE (1-866-487-9243), từ 8 giờ sáng đến 5 giờ chiều, giờ địa phương.

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

Revised July 2007