

工资和工时处

美国劳工部

信息一览表 13 条款：《公平劳动标准法》（FLSA）雇佣关系

修订于 2022 年 3 月

2022 年 3 月 14 日，德克萨斯州东区地方法院废止了劳工部的延迟法规，即《<公平劳动标准法（FLSA）>规定的独立承包商身份：延迟生效日期》，86 FR 12535（2021 年 3 月 4 日），以及撤销规定，即《<公平劳动标准法（FLSA）>规定的独立承包商身份：撤销》，86 FR 24303（2021 年 5 月 6 日）。地区法院进一步指出，《独立承包商规则》，即《<公平劳动标准法>规定的独立承包商身份》，86 FR 1168（2021 年 1 月 7 日），已于 2021 年 3 月 8 日（即该规则的原始生效日期）生效，并继续有效。

本概况介绍了有关“雇佣关系”含义的基本信息，以及在适用《公平劳动标准法》条款时确定“雇佣关系”的重要性。

特征

FLSA 规定的雇佣关系必须与严格意义上的合同关系区分开来。雇佣关系必须存在，才能使 FLSA 的任何条款适用于任何从事可能受该法约束的工作的人。在 FLSA 的适用范围内，雇员有别于从事自己业务的人，是指在经济实况中遵循雇员的惯常做法并依赖于其所从事企业的人。根据 FLSA，雇主与雇员的关系由“经济实况”而非“技术概念”来检验。它不是由惯例法中雇主和雇员的标准来决定。

美国最高法院曾多次指出，就 FLSA 而言，确定个人是独立承包商还是雇员并无单一的规则或检验标准。法院认为，需根据全部活动或掌控的情况确定。法院认为，重要因素包括：

1. 所提供的服务在多大程度上是承包商业务不可分割的一部分。
2. 关系的持久性。
3. 所谓的承包商在设施和设备方面的投资金额。
4. 承包商控制的性质和程度。
5. 所谓的承包商获利和亏损的机会。
6. 所谓的独立承包商在公开市场与他人竞争中取得成功所需的主动性、判断力或预见性的程度。
7. 企业组织和经营的独立程度。

在确定是否存在雇佣关系时，有些因素并不重要。工作地点、没有正式的雇佣协议或所谓的独立承包商是否获得国家/地方政府的许可等事实，都不被视为对判定是否存在雇佣关系有影响。此外，最高法院认为，支付工资的时间或方式并不影响雇员身份的确定。

本法要求

如果确定雇主与雇员之间确实存在雇佣关系，并且雇员所从事的工作受该法约束，则要求至少向该雇员支付联邦最低工资，即每小时 5.85 美元（自 2007 年 7 月 24 日起生效）、每小时 6.55 美元（自 2008 年 7 月 24 日起生效）和每小时 7.25 美元（自 2009 年 7 月 24 日起生效），以及在大多数情况下，每周工作时间超过 40 小时，加班费为正常工资的一半。该法还规定了青年就业条款，对 18 岁以下未成年人的就业以及记录保存要求进行了规范。

常见问题

1. 最常见的问题之一是，在建筑行业，承包商雇用所谓的独立承包商，但实际上他们应被视为雇员，因为他们不符合上述独立性检验标准。
2. 加盟协议也会在这个方面遇到问题。根据授权商对加盟方的控制的程度，加盟商的员工也会被认定可能是授权商的员工。
3. 一个人自愿为他人提供服务的情况也可能产生雇佣关系。例如，身为雇员的人不能“自愿”为雇主提供与雇员相同类型的服务。当然，个人可以在不考虑报酬的情况下，向宗教组织、公共服务组织和非营利组织提供志愿服务或捐赠服务，而不被视为该组织的雇员。
4. 受训人员或学生也可能是雇员，这取决于他们为雇主所从事活动的具体情况。
5. 在自己家中工作的人通常被不恰当地视为独立承包商。本法将此类居家工作者视为雇员，他们有权享受法律规定的所有福利。

从哪里可以获得更多资讯

如需了解更多信息，请访问工资与工时处网站 (dol.gov/agencies/whd)，或拨打我们的免费信息与帮助热线 1-866-487-9243（在你所在的时区星期一至星期五，上午 8 点至下午 4 点 30 分）。

本概况介绍作为一般资讯，并不等同于正式法规中所具有的效力。