



聯邦政府勞工部  
就業標準署  
工資及工時處

## 第13條：在公平勞工標準法內的僱傭關係

本條則對於“僱傭關係”提供了相關的釋意以及該釋意在公平勞基法中的應用。

### 特徵

在公平勞基法中的僱傭關係必須有別於某些建立於契約上的僱傭關係。就本法 (FLSA) 所定義的僱傭關係以外 (如契約的僱傭關係)，不在管轄範圍內的任何工作，其僱傭關係皆必須受本法所督導。在公平勞基法的釋意中的員工，非謂契約型勞工(契約型勞工指的是自任老闆的工作人員)，而是依存於其服務的行業，在經濟上支領雇主的薪水；在本法內此類的僱傭關係是以經濟層面作為標準，而非技術層面。此類員工亦非民法中所謂的主僕關係。

美國最高法院不只一次的提示，並無一條法則或測試方法可用以斷定何者是公平勞基法中所管轄的員工或者個體戶。法院將審視整個活動或其被控指的情況來判定。由法院所認定分辨個體戶最重要且明顯的要素有：

1. 提供服務或工作於其延伸的部分，該部分是主體業務中不可或缺的一部分。
2. 僱傭關係的永續性。
3. 投資的設備與工具的份量。
4. 提供服務者對其勞務所能掌控的程度與性質
5. 提供服務者所承受風險的大小
6. 對一個自稱為個體戶的勞務供應者，審視其在自由市場中所付出的經營、判斷、見識是否符合個體戶的標準。
7. 該獨立企業的自主性與經營程度。

在決定僱傭關係時，不能僅靠某些無形的因素加以判斷，諸如工作的場所、有無僱傭的合同、或聲稱為個體戶者是否持有地方政府所發的執照等。此外、高等法院也指出，僱傭關係並不能依照員工上班的時間或領取金錢的事實作為判斷標準。

### 成立要件

當僱傭關係判斷成立，且該僱員的工作性質是歸屬於本法所管轄，那該員工必須依法被給付每小時\$5.15之最低工資(97年9月1號起生效)，當工作時數超過一週40小時，必需要給付平時工資的一倍半薪資。本法同時有關於僱用未成年者及童工要注意的事項，關於他們的工時紀錄保持也有規定。

## 典型的問題

1. 最常見的問題常發生在建築行業，當一包商僱用個體戶，該個體戶實際上應該被歸類為員工，因為他們並不符合以上本法所述之個體戶的標準。
2. 連鎖企業有時也在這方面遇到問題，端視業者對加盟者控制的程度。連鎖業的員工有可能被視為連鎖業主而非加盟業主的員工。
3. 當有人自願提供其勞務時，便可構成僱傭關係。一員工不能自願且免費的提供相同於平時既為工作性質的勞務。當然，個人可以自願提供勞務于宗教、公共服務、以及非營利組織並且不收取任何薪資，若如此類將不考慮視為員工。
4. 受訓者或學生有可能被視為員工，端看當時的情況以及工作內容。
5. 當人們在家裡工作時經常被認為是個體戶，這是很不妥當的。本法規定中，在家工作者應被視為員工，並享有本法所賦予的一切利益。

## 如何取得更進一步資訊

此份文件僅屬一般資訊，並不同於正式法規中所具有的效力。

進一步資料可上薪資工時網站查詢：<http://www.wagehour.dol.gov>，或請電洽免費詢問及協助專線，從早上8點至下午5點您的當地時間，1-866-4USWAGE(1-866-487-9243)。

美國聯邦勞工部

1-886-US WAGE, TTY: 1-887-889-562

[聯絡我們](#)

Frances Perkins Building  
200 Constitution Avenue, NW  
Washington, DC 20210