



U.S. Department of Labor

Employment Standards Administration Wage and Hour Division

เอกสารแสดงข้อเท็จจริง หมายเลข 13 : ความสัมพันธ์การว่าจ้างภายใต้พระราชบัญญัติว่าด้วยการจ้างแรงงานที่เป็นธรรม (The Fair Labor Standards Act: FLSA)

เอกสารแสดงข้อเท็จจริงนี้แสดงข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับความหมายของความสัมพันธ์การว่าจ้างและผลบังคับใช้ของ FLSA

ลักษณะ

ความสัมพันธ์การว่าจ้างภายใต้FLSAนั้นต้องแบ่งแยกจากการทำสัญญาการว่าจ้างงานปกติ ความสัมพันธ์การว่าจ้างนั้นต้องคงอยู่เพื่อให้ข้อกำหนดของFLSAมีผลบังคับต่อถูกจ้างที่ทำงานตกอยู่ภายใต้กฎหมายตามกฎของFLSAถูกจ้างดังที่ได้แบ่งแยกจากผู้ที่มีกิจการหรือดำเนินธุรกิจของตนเองคือบุคคลซึ่งถูกว่าจ้างและดำรงตนขึ้นอยู่กับธุรกิจที่ตนเองทำงานอยู่ตามหลักความจริงทางเศรษฐศาสตร์ ความสัมพันธ์ของนายจ้างและลูกจ้างภายใต้FLSAจะถูกทดสอบด้วย ‘หลักความจริงทางเศรษฐศาสตร์’ มากกว่าการใช้ ‘นโยบายเฉพาะทาง’ ความสัมพันธ์ดังกล่าวจึงไม่ได้ถูกกำหนดโดยมาตรฐานทางกฎหมายทั่วไปเกี่ยวกับนายจ้างและลูกจ้าง

ศาลฎีกาของสหรัฐอเมริกาได้ระบุไว้ในหลายโอกาสว่ายังไม่มีการหรือข้อกำหนดที่ชัดเจนในการระบุว่าบุคคลนั้นจัดเป็นลูกจ้างอิสระหรือลูกจ้างปกติตามจุดประสงค์ของFLSA ศาลถือเอากิจกรรมและเหตุการณ์การทำงานทั้งหมดและการควบคุมเป็นเครื่องตัดสินโดยมีปัจจัยสำคัญสำหรับการพิจารณา ดังนี้

- 1) ขอบเขตของการบริการซึ่งเป็นส่วนสำคัญของธุรกิจหลักของนายจ้าง
- 2) ความถาวรของความสัมพันธ์การว่าจ้าง
- 3) จำนวนเงินการลงทุนของลูกจ้างในด้านสวัสดิการและอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องมือนานาชนิด
- 4) ลักษณะและระดับการควบคุมของนายจ้าง
- 5) โอกาสที่ลูกจ้างจะได้รับผลกำไรและขาดทุน
- 6) ความคิดริเริ่ม หลักตัดสิน หรือ วิสัยทัศน์ในการเปิดตลาดแข่งขันกับผู้อื่นเพื่อความสำเร็จของลูกจ้างอิสระ
- 7) ระดับการตัดสินใจและการดำเนินการอย่างอิสระ

ยังมีปัจจัยสำคัญบางประการซึ่งไม่สำคัญในการพิจารณาว่ามีความสัมพันธ์ในการว่าจ้างหรือไม่ ปัจจัยดังกล่าวได้แก่ สถานที่ทำงานการขาดข้อตกลงอย่างเป็นทางการในการว่าจ้าง หรือ ไม่ว่านายจ้างนั้นได้รับใบอนุญาตจากรัฐหรือรัฐบาลส่วนท้องถิ่นในการว่าจ้างงานเหล่านี้ล้วนไม่ใช่ปัจจัยสำคัญในการตัดสินว่ามีความสัมพันธ์การว่าจ้างหรือไม่ นอกเหนือจากนั้นศาลฎีกายังไม่ถือว่าระยะเวลาหรือวิธีการจ่ายค่าจ้างเป็นปัจจัยในการพิจารณาความสัมพันธ์การว่าจ้างดังกล่าวด้วย

ข้อบังคับ

เมื่อได้มีการชี้ชัดแล้วว่ามีความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างอยู่จริงและลูกจ้างนั้นได้รับมอบหมายให้ทำงานที่อยู่ภายใต้ข้อกำหนดของพระราชบัญญัติ ลูกจ้างจะต้องได้รับค่าจ้างทำงานตามค่าแรงขั้นต่ำของรัฐบาลกลาง 5.15 เหรียญสหรัฐต่อชั่วโมงตามพระราชบัญญัติที่มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 กันยายน 1997 และลูกจ้างจะต้องได้รับค่าแรงเพิ่มครั้งหนึ่งจากค่าแรงปกติสำหรับชั่วโมงงานเกิน 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ พระราชบัญญัติยังมีส่วนที่ครอบคลุมและคุ้มครองแรงงานเด็กซึ่งบังคับใช้กับแรงงานที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี รวมไปถึงข้อบังคับในการเก็บบันทึกข้อมูลแรงงาน

ปัญหาที่พบ

- (1) ปัญหาที่พบเป็นประจำคือปัญหาในอุตสาหกรรมรับเหมาก่อสร้างที่นายจ้างมักจะจ้างลูกจ้างที่เรียกกันว่าลูกจ้างอิสระซึ่งในความเป็นจริงแล้วบุคคลดังกล่าวถือเป็นลูกจ้างปกติเนื่องจากขาดคุณสมบัติในการว่าจ้างงานได้โดยอิสระตามข้อกำหนดข้างต้น
- (2) การจัดการสาขาที่สามารถทำให้เกิดปัญหานี้ได้เช่นกันทั้งนี้ขึ้นอยู่กับระดับการควบคุมของผู้ควบคุมสาขาที่มีต่อสาขานั้นๆ ลูกจ้างในสาขาอาจจะถือเป็นลูกจ้างปกติของบริษัทที่ควบคุมสาขาได้
- (3) สถานการณ์ที่บุคคลขอเสนอตัวเข้าให้บริการหรือทำงานให้กับผู้อื่นก็อาจทำให้เกิดปัญหาได้เช่นกันตัวอย่างเช่นบุคคลที่มีสถานภาพเป็นลูกจ้างไม่สามารถไปเสนอตนช่วยเหลืองานที่ต้องปฏิบัติงานเหมือนกับหน้าที่ที่ตนได้รับมอบหมายอยู่แต่บุคคลสามารถเสนอตนหรืออุทิศตนช่วยเหลืองานทางด้านศาสนา งานเพื่อสังคมส่วนรวม โดยไม่คิดค่าแรงงานและไม่ถือตนเป็นลูกจ้างขององค์กรนั้นๆ
- (4) ผู้ฝึกงานหรือนักศึกษาสามารถเป็นลูกจ้างได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์และกิจกรรมการทำงานของนายจ้างเขา
- (5) บุคคลที่ทำงานอยู่ภายในเคหสถานของตนเองมักจะถูกพิจารณาอย่างไม่ถูกต้องว่าเป็นลูกจ้างอิสระแต่ตามพระราชบัญญัติผู้ที่ทำงานภายในเคหสถานของตนเองจัดเป็นลูกจ้างปกติ และได้รับสิทธิประโยชน์ตามที่กฎหมายกำหนดไว้

ข้อมูลเพิ่มเติม

การประกาศนี้มีไว้สำหรับเป็นข้อมูลทั่วไปและไม่อาจพิจารณาจัดว่าเป็นรายงานของทางราชการหรือเอกสารทางกฎหมาย

สำหรับข้อมูลเพิ่มเติม สามารถเยี่ยมชมเว็บไซต์ของแผนกค่าแรงและชั่วโมงการทำงานได้ที่ <http://www.wagehour.dol.gov> และ/หรือสามารถติดต่อโทรฟรีเพื่อสอบถามข้อมูลและขอความช่วยเหลือได้ระหว่างเวลา 8.00น. ถึง 17.00น. ตามเวลาท้องถิ่นที่หมายเลข 1-866-4USWAGE (1-866-487-9243)