

(2013年9月)

2014年6月修订) 第79E号简介说明书：《公平劳工标准法》(FLSA)规定下的私家雇佣服务联合雇佣

简介

私家雇佣私家雇佣服务就业是指由受雇者在私人住宅中（永久或临时）执行的或与私人住宅相关的私家雇佣性质的服务。此术语涵盖保幼员、厨师、侍者、女佣、管家、保姆、清洁工、管理员、杂工、园丁、家庭司机等雇员以及家庭护理人员执行的服务。家庭护理人员可能包括陪护工、个人护理助手、家庭保健助手、护士及在服务对象家中向其提供援助的其他雇员。上述示例仅为说明，并非详尽无遗。

一般情况下，私家雇佣服务人员受《公平劳动标准法》(FLSA)保障，其所有工时获付的酬劳不应低于联邦最低工资，而对于工作周内超过40小时的所有工时，其获付的酬劳应为标准薪酬的一倍半。FLSA第13(a)(15)条规定，作为非正式保姆的私家雇佣服务人员以及受雇为残疾和老年人提供陪护服务的私家雇佣服务人员在特定条件下可予最低工资和加班工资豁免（“陪护服务豁免”）。FLSA第13(b)(21)条规定，驻留在其所工作的私人住宅中的雇员（留宿私家雇佣服务人员）可予豁免加班工资给付要求，但不予豁免最低工资要求。

在78 FR

60454 《公平劳工标准法应用于私家雇佣服务的最终规则》¹（2013年10月1日）中，劳工部修改了“第三方就业”法规29 C.F.R.

552.109，禁止除了接受服务的个人、家庭或住户以内的雇主，禁止私家雇佣服务人员的第三方雇主，针对陪护服务申请最低工资和加班工资豁免，或针对留宿私家雇佣服务人员申请加班工资豁免。请参阅78 FR 60480-85。

根据FLSA，私人机构、非营利组织或公家机构可能是私家雇佣服务人员，尤其是家庭护理人员的第三方联合雇主。虽然最终规则并未改变劳工部关于联合雇佣的指南，但变更后的监管政策禁止第三方雇主申请看护服务和留宿私家雇佣服务人员豁免，这便需要每一名潜在雇主评估其是否可能是FLSA所规定的联合雇主。

本简介总结了判例法确立的长期有效联合雇佣原则，探讨了在家庭护理方面联合雇佣如何发生，并提供了九例假设案例，分析如何将此类现行原则应用于常见的家庭护理情境，包括私人付费案例以及由医疗补助(Medicaid)资助的消费者导向计划。

联合雇佣 - 总则

根据FLSA，单个人可被同时视为多个雇主的雇员。在此类情况下，雇员为联合雇主执行的工作

可被视为该法所规定的联合就业，且联合雇主对遵守FLSA承担个别及连带责任，包括为工作周内的所有工时支付不低于联邦最低工资的酬劳，并对工作周内超过40小时的工时支付加班工资（如适用）。请参阅29 C.F.R.

791.2(a)。判断是否存在联合雇佣必须根据具体案件的全部事实决定。例如，两名雇主可同时监督一名雇员，或者一名雇主负责聘请并设定工资水平，而另一名雇主有权监督或解雇雇员；这两种情境均可代表联合雇佣关系。

一个常见的案例是，由保洁公司派遣至客户酒店清理酒店客房的雇员可由保洁公司和酒店联合雇佣。同样地，聘请家庭护理人员在个人家中提供服务的私人机构、非营利组织或公家机构皆可能是该个人（或家庭或住户成员）的联合雇主。

判定联合雇佣

联合雇佣通过“经济实况”测试判定，即考察多个因素来确定雇员是否在经济上依赖于所谓的雇主，从而创造雇佣关系。要考虑的因素可能包括潜在雇主是否有权指示、控制或监督雇员或所执行的工作；潜在雇主是否有权雇佣或解聘雇员、修改聘用条件或确定工资水平和工资支付方法；关系的永久性程度和持续时间；工作执行地点和所执行的任务是否需要特殊的技能；所执行的工作是否是整体业务运作的一个组成部分；潜在雇主是否承担通常由雇主承担的与雇员相关的责任；使用哪一方的设备；由哪一方执行工资给付和类似职能。另外还可能考虑其他因素，但并无哪一因素是控制性因素。最终问题是经济依赖度问题。

联合雇佣和家庭护理人员

在家庭护理方面，有多种情况可能涉及联合雇佣。许多家庭护理服务提供者由两个或更多机构共同雇佣；这些机构包括消费者²、私营家庭护理机构、非营利组织，或公家机构（包括州、县、市政府部门或由州、县或市政府建立的特殊目的机构）。举例来说，一家私营家庭护理机构和消费者可共同雇佣一名服务提供者。

在其他情况下，公家机构和消费者可以通过由医疗补助资助的消费者导向计划共同雇佣一名服务提供者。在这些计划中，消费者或其代表（如适用）对于某些服务拥有决策权，并在配套支持体系的辅助下对管理其服务负有直接责任。其他第三方也可能是消费者导向计划的联合雇主。例如，一家公家机构、非营利家庭护理机构，以及消费者均可通过一项消费者导向计划潜在地共同雇佣一名服务提供者。

劳工部已发布了[2014-2号管理者解释\(AI\)](#)来帮助确定公家机构何时可被视为通过消费者导向计划提供服务的家庭护理人员的雇主。该AI详细描述了消费者导向计划的许多常见问题，例如哪一机构有权雇佣和解聘，哪一机构控制工资、工作计划和其他就业条件，以及哪一机构执行工资给付及其他管理职能。关于上述各方面属于“强”、“中等”或“弱”的雇主地位指标，AI提供了指导。

在任何潜在联合雇佣情境下，相同的经济现实分析也适用。为确定雇佣情况，必须针对与雇员是否在经济上依赖于潜在雇主有关的所有事实和情况进行评估。

FLSA规定下的联合雇主义务

一般来说，如果存在联合雇佣关系，每名雇主均有责任遵守FLSA（包括为所有工时支付不低于联邦最低工资的酬劳，并对工作周内超过40小时的所有工时支付标准薪酬的一倍半作为加班工资）。

根据该最终规则，在联合雇佣的情况下，雇佣雇员的个人、家庭或住户可申请陪护服务豁免或留宿私家雇佣服务人员豁免，前提是满足豁免的各项前提条件。有关陪护服务豁免的详情，请参阅[第79A号简介书：《公平劳动标准法》\(FLSA\)规定下的陪护服务](#)。有关留宿私家雇佣服务人员豁免的详情，请参阅[第79B号简介书：《公平劳动标准法》\(FLSA\)规定下的留宿私家雇佣服务人员](#)。这意味着，可正当申请陪护服务豁免或留宿私家雇佣服务人员豁免的个人消费者、家庭或住户无需对豁免相关的最低工资或加班工资给付义务承担责任。

根据该最终规则，家庭护理人员的第三方雇主（即除消费者或消费者家庭或住户成员之外的任何雇主，如私营或非营利家庭护理机构或公家机构管理的家庭护理计划）不得申请陪护服务豁免或留宿私家雇佣服务人员豁免。即使与可申请任何豁免的个人、家庭或住户共同聘请雇员，第三方雇主也不得申请此类豁免。因此，私家雇佣服务雇员的任何第三方雇主均有义务为所有工时支付不低于最低工资标准的酬劳，并对工作周内超过40小时的所有工时支付加班工资，而留宿私家雇佣服务人员的任何第三方雇主都需对工作周内超过40小时的所有工时支付加班工资。

此外，私家雇佣服务人员的所有第三方雇主均须为雇员在不同消费者之间通行所花费的时间，及其为不同消费者工作的加班时间支付费用。雇员在家庭与工作场所之间的正常通勤不被视作“工时”，因此不必获付酬劳。但是，对于在工作日内为雇主在不同工作地点间通勤的雇员（例如协助多名客户的家庭护理人员），雇主必须将此时间计为工时并支付酬劳。此外，为单个联合雇主（通常是一家公家机构或私营家庭护理机构）的多名消费者工作的雇员必须为其在一个工作周工作超过40小时（为该联合雇主加班的总时间）的任何工时获付加班工资。例如，如果一名雇员每周花30小时为一名消费者提供家庭护理服务，并每周花20小时为另一名消费者提供家庭护理服务，则其任何联合雇主 -

无论是私人机构、公家机构（或两者）都应负责为该雇员每周超过40小时的10小时工时支付加班工资。

家庭护理背景下的联合雇佣案例

以下是家庭护理模式的几个常见案例，以及联合就业原则如何适用于每一个案例。虽然本指南重点介绍了可能会在家庭护理方面创建雇佣关系的最常见因素，但针对就业状况作出决定时必须考虑所有相关的事实与情况，并且参考法院在评估雇员对潜在雇主的经济依赖性时还可能会考虑其他因素。

在以下案例中，“消费者”一词还可以包括个人的家庭成员、住户成员或代表。

案例一 - 私人付费登记机构，由消费者作为唯一雇主

私营家庭护理机构对外宣传其为提供潜在家庭护理人员的“登记机构”。登记机构进行背景筛选，核验潜在雇员的资质证书，并通过找到能够满足客户需求的家庭护理人员来帮助消费者。登记机构告知家庭护理人员为潜在客户工作的机会。如果对此机会感兴趣，该家庭护理人员负责联系

客户，了解详情。该家庭护理人员没有义务利用此机会或任何其他机会，并且不得在其他转介服务机构登记，或越过此私营登记机构直接为客户服务。登记机构不向雇员提供任何设备，也不监督或监控其所执行的任何工作，也无权终止雇员在客户处的就业机会。登记机构根据客户提供的信息处理雇员的工资单，但不设定薪酬标准。

在此情况下，家庭护理人员很可能不是登记机构的雇员，并且消费者是唯一的雇主。登记机构与服务提供者之间的关系不具有永久性。登记机构不提供任何设备或设施，对日常活动不进行任何控制，也没有权力聘请或解聘雇员。雇员能够接受按照自己的意愿为任意数量的客户服务。客户设定薪酬标准，并就所需提供的服务与雇员直接谈判。然而，此结论并不意味着每一家“登记机构”都不是雇主；具体事实的任何变化均可能会改变结果。例如，一家负责保存轮班任务日志、确立将要收取的费率，并对家庭护理人员的职责与工作时间实施控制的家庭护理登记机构便是雇主。

案例二 - 私营机构和消费者作为联合雇主

私人家庭护理机构为在家中需要帮助的老年人提供各种服务。该机构招聘和解聘服务提供者，并确保其得到适当的培训，以协助他人进行日常生活活动或工能性活动，或提供看护服务，如在消费者睡觉时在一旁值守。消费者与该机构签订合同，接受服务并以预先设定的时薪付费。基于提供的服务、雇员的资格和在该机构的任期等因素，该机构决定每名雇员的薪酬。该机构执行典型的付薪职能，并为雇员提供与工作相关的其他一些福利。

消费者决定他或她需要什么服务、雇员如何执行服务、他或她需要的工时数，以及雇员的工作时间表。该机构和消费者共同商定分配多少名雇员提供援助。虽然该机构保留是否终止雇员在该机构就业的最终决定权，但对某名雇员的服务不满意的消费者可以随时要求该机构提供其他雇员。

在此情况下，该机构与消费者为联合雇主。该机构负责设定薪酬、聘用和培训雇员等，并有权终止就业，而消费者负责设定工作时间表，并独自控制和监督实际执行的工作。

案例三 - 消费者导向计划，由公家机构与消费者作为联合雇主

在消费者导向计划中，公家机构与代表家庭护理服务提供者的工会进行集体谈判。公家机构通过提供必要的培训、提供带薪休假、配备设备、创建申诉流程、设定工资标准，以及提供福利来实施控制。公家机构还通过完成绩效评估，并保留解聘表现欠佳的雇员的权利对雇佣和解聘实施一定程度的控制。由会计中介机构处理工资和扣缴税款。

劳工部认为，在此类计划中，管理计划的公家机构和消费者是服务提供者的联合雇主。会计中介机构执行纯粹的行政功能，不视作雇主。

在一些公共计划中，家庭护理服务提供者虽未参与集体谈判协议，但公家机构对服务提供者的工作状况实施类似控制的其他公家计划也将被视为联合雇主。例如，在某些计划的架构中，个案经理参与确定雇员的工作安排或指导工作方法，或公家机构设定服务提供者的工资表。在此情况下，具有上述控制水平的公家机构将与消费者一同被视为联合雇主。

案例四 - 消费者导向计划，由消费者作为唯一雇主

在此消费者导向计划中，公家机构规定了招聘的基本要求（如要求犯罪背景核查或心肺复苏术/急救证书），并且如经调查发现服务提供者确有欺诈或滥用行为，保留将该服务提供者从计划中排除的有限权利。公家机构还针对医疗保险(Medicare)和医疗补助服务中心批准的服务划定工资范围。家庭护理人员的工资范围为每小时10至24美元。消费者可以雇佣符合最低资格的任何人，并保留因任何原因予以解聘的权力。消费者在个案经理的协助下每年制定预算。消费者负责追踪财务账单，以确定是否应该调整每月的支出。消费者设定雇员工作时间表，确定将被执行的任务并监督工作的执行。消费者审查和批准雇员的工资，同时服务提供者的所得税从个人消费者的预算（而非任何州立基金）中扣缴。消费者可从执行工资及其他行政职能的三家会计中介机构中任选一家。公家机构不提供任何带薪假、设备、必修培训或医疗保险供款。

在此情况下，消费者很可能是雇员的唯一雇主。本案例中，具体事实的任何微小变化都可能会改变分析。

案例五 - 消费者导向计划，由消费者和公家机构作为联合雇主

在此消费者导向计划中，消费者发布职位公告，并选择申请人进行面试。消费者进行面试并挑选服务提供者，但个案经理必须审批聘用决定。消费者提供所有日常监督，并控制工作时间表，以及工作的执行方式。消费者和公家机构的个案经理定期进行业绩评估，同时个案经理或消费者均可决定解雇表现欠佳的服务提供者。该计划还要求进行持续且全面的、由国家资助的培训。公家机构设定家庭护理服务的薪酬比例，而消费者不得偏离此比例。薪资和扣缴通过消费者选择的会计中介机构处理。

在此情况下，公家机构和消费者都可能是服务提供者的联合雇主。会计中介机构不是雇主。

案例六 - 中介机构消费者导向模型，由消费者和机构作为联合雇主

在此消费者导向计划中，公家机构负责管理中介机构模型。本州针对公家机构之内的所有医疗补助服务，包括上门护理服务设定薪酬标准。家庭护理人员的最低资格要求由州监管机构设定。公家机构并不监督工作、设定工作时间，或控制雇佣条件。公家机构与各机构签订提供家庭护理服务的合同，并提供捆绑费用比例，而机构可自由设置工资费率并留存部分管理费用。公家机构有权执行特定的职能，包括访问该机构以评估绩效，开展财务和质量审核，及随机抽查人事档案。

消费者可招募和挑选服务提供者，随后由参与该计划的机构筛选并雇佣雇员（机构也可以聘请潜在服务提供者）。消费者和机构保留解雇雇员的权利，同时机构通常处理涉及雇员的纪律问题。机构也执行管理职能，按照法规要求监管雇员、培训雇员及评估工作绩效。机构保留所有的就业记录，而这些记录的副本也会发送给管理计划的公家机构。消费者提供日常监管，设定雇员的工作时间，并决定如何以及何时执行某些任务。

在此情况下，机构和消费者是雇主，而公家机构不一定是雇主。消费者和机构保留解雇雇员的权利，同时机构通常处理涉及雇员的纪律问题。

案例七 - 设有工资上限的现金及咨询消费者导向计划，消费者为唯一雇主

在此现金及咨询消费者导向计划中，消费者有机会管理灵活的预算，并决定医疗补助所允许的何种商品和服务组合最能满足其个人护理需求。消费者可利用自己的预算来聘请私人护理人员、购

买其他服务、购买物品，或修缮房屋以帮助其独立生活。消费者保留雇佣和解雇的权力，在工资上限范围内协商支付给雇员的工资，并设定就业条款与条件。

公家机构设定服务提供者的最低资格要求（要求犯罪背景核查和心肺复苏术/急救证书），确定资格并评估需求，然后通过会计中介机构执行行政工资和税收职能，类似于商业薪金代理机构为企业提供的服务，如保留记录、发放款项，及处理税务扣缴问题。公家机构还为参与该计划的所有雇员设定工资上限，让消费者在整月中有足够的预算资源，并帮助确保财务问责，防止剥削。家庭护理人员的工资上限由机构的薪酬比例决定，例如每小时26美元。因此，消费者的支付范围是最低工资至每小时26美元，而如果消费者选择支付的款项低于上限，则剩余资金可留在消费者的个人预算中。

在此情况下，消费者很可能是通过该计划所雇佣雇员的唯一雇主。

案例八 - 公家机构、托管式医疗组织和中介机构消费者导向计划，由消费者和机构作为联合雇主

公家机构与托管式医疗组织(MCO)签订合同，以向医疗补助投保人提供医疗保健服务，包括家庭护理服务。公家机构按照每名消费者的月薪，从MCO与其网络中的各服务提供者，包括家庭护理机构约定的总预算中向MCO付款。在此网络中，有多个机构参加以消费者为导向的中介机构计划。该MCO按照捆绑费率向各机构付款。该机构然后设置工资费率；依据评估授权一定数量的工时；支付医疗保险、工伤、失业保险费；并且还可以选择授权加班。参与各机构允许消费者雇佣和解雇自己的雇员，而消费者设置服务提供者工作表，并实施日常监督。

在此情况下，根据具体的事实，各机构和消费者可能是联合雇主，而MCO和公家机构可能不是联合雇主。MCO仅向各机构支付捆绑费率，各机构执行雇佣的所有其他雇佣指标。然而，具体事实的任何微小变化都可能会改变分析。

案例九 -

公家机构、托管式医疗组织和中介机构计划，由消费者、托管式医疗组织和机构作为联合雇主

公家机构与托管式医疗组织(MCO)签订合同，以向医疗补助投保人提供医疗保健服务，包括家庭护理服务。公家机构按照每名消费者的月薪，从MCO与其网络中的各服务提供者，包括家庭护理机构约定的总预算中向MCO付款。在此网络中，有多个机构参加以消费者为导向的中介机构计划。MCO按照捆绑费率向各机构付款，但要求各机构向雇员支付特定的时薪。该MCO还规定全面的服务提供者资格要求，并要求服务提供者定期参加MCO提供的培训。各机构依据评估授权一定数量的工时；缴纳医疗保险、雇员薪酬和失业保险费；处理与服务提供者相关的纪律问题；在需要时提供后备人员；并可以选择授权加班。参与各机构允许消费者雇佣和解雇自己的雇员，而消费者确立服务提供者工作表，并实施日常监督。

在此情况下，根据具体的事实，MCO、各机构和消费者很可能为联合雇主，而公家机构可能不是联合雇主。在本案例中，MCO的责任不仅在于支付捆绑费用（如案例八中的MCO所做），代表就业的指标需扩展至MCO、各机构和消费者，由其分别承担。然而，具体事实的任何微小变化都可能会改变分析。

¹ 最终规则的生效日期为2015年1月1日。

2

在本文档中，劳工部使用“消费者”一词来指代接受家居护理服务的个人，使用“服务提供者”一词来指代提供服务的家庭护理人员。

如何获得更多信息

欲知更多信息，请访问工资和工时处的网站：<http://www.wagehour.dol.gov>，或于您所在时区的上午8时至下午5时拨打我们的免费信息和服务热线**1-866-4USWAGE (1-866-487-9243)**。

本出版物仅提供一般信息，不能被视为具有与劳工部法规中所含正式声明同等的地位。