

是雇员还是独立 承包者？

有的公司或机构前来咨询：对公司或机构所雇用的人员，应该算作雇员呢，还是独力承包者？

很多雇主希望被雇佣的人员被视为独立承包者，这样可以免除雇主除代扣被雇人员个人所得税的义务，还可以免除法律对雇主所要求的其他有关义务。有些被雇佣人员也希望以独立承包者身分被雇佣，由自己负责上交个人所得税；但有的被雇人员希望被视作雇员，这样可以享受由雇主提供的一些福利。

美国联邦税法规定两类人员应被视为独立承包者：一类是房地产经纪人，一类是直销人员。对于联邦税法未明确规定的情况，要根据联邦和州的案例法判断；即，对某一具体案子的处理，要依据与该案件事实最类似的先例判决。

当然，由于法院不断处理类似问题，其判决时采用的基本原则是比较清楚的。本文简单介绍联邦法院在区分雇员和独立承包者时适用的主要原则。

这些原则中的首要原则是：雇佣者对被雇佣人员是否享有“控制权”，即：被雇佣人员在完成某项工作时，是否要听从雇佣者的指示，例如：如何做，什么时候做，在那里做等这样具体的问题。如果雇佣者对被雇佣人员有控制权的话，被雇佣人员通常会被判为雇员，而不是独立承包者。

此外，还有一些具体原则，但没有任何一个原则起决定性作用；法院要根据具体情况，平衡不同的因素。这些原则包括：雇佣者是否需要对被雇佣者给予培训以便达到雇佣者的操作标准；被雇佣者所提供的服务是否是雇佣者业务的有机组成部分；被雇佣者是否独立完成工作，还是需要雇佣者的指导或帮助；被雇佣者的工作是否依据于雇佣者订立的具体合同来完成；被雇佣者是否以其全部时间为雇佣者工作，是否可以为其他人服务；被雇佣者是否需要经常向雇佣者汇报；如何支付报酬：以小时或星期计算，或收一定比例的佣金，或根据项目支付报酬；公差旅费是否由雇佣者报销；有谁提供工具设备；被雇佣者是否与雇主分享利益并分担责任；被雇佣者能否向公共大众提供同样的服务；除了因为不履行合同的情况出现，雇佣者能否可以解雇被雇佣者；或者被雇佣者是否有权解除与雇佣者的商务关系而不承担责任；等等。

任何一个公司或实体，如果希望将被雇佣人员作为独立承包人员或者雇员对待，该公司或机构在制度上就要依照法律的要求，加以实施，不能只适用法律规定对自己有利的因素，而规避法律上对自己不利的规定，这样很容易引起法律和税务上的责任。几年前，有不少房屋贷款经纪人或经纪公司就曾出现过这样情形，受到国家税务局的税务审计和严重罚款。我今后将介绍一些这样的案例。©

MayGlobe Law Firm
(美浩律师事务所)
70 W. Huron Street, # 1302
Chicago, IL 60610
Tele: 312-255-0589
Fax: 312-255-8378
Email: info@mayglobelaw.com
Web: <http://www.mayglobelaw.com>