

防止并购中共同雇佣陷阱的八条建议

作者：

Jose M. Chanfrau, IV和Zayra W. Taupier



Jose M. Chanfrau, IV Downrite工程公司及其关联企业飓风废料、飓风电力、飓风景观美化和国环境循环公司的总法律顾问。这些公司都位于南佛罗里达，雇佣了700多名专业为商业和住宅基础设施建设、土地开发、排水系统安装的雇员。他在并购、仲裁和诉讼成本控制方面具有广泛的经验。你可以通过jchanfrau@downrite.com联系他。



Zayra W. Taupier位于佛罗里达的劳德代尔堡的Parlux香料有限公司的人力资源董事。她在快速发展的高科技建设环境领域有超过15年的广泛的战略和运营人力资源经验。她在以前工作过的两家公司创立了人力资源部。她还是撰写商业管理文章、人力资源评论和政策手册的自由作家。你可以通过zvtaupier@aol.com联系她。

正文：

当并购的各方当事人考虑劳动问题时，他们通常把焦点集中在集体谈判协议、补偿或奖金计划、董事贷款、养老金、退休、股票期权、股票升值、储蓄和利润分配计划、雇佣协议、员工补偿请求权，员工补偿等级、关于均等就业机会的投诉、员工调整与再培训通知法案，和悬而未决的行政诉讼。但是，往往没有人考虑共同雇佣对交易的影响，因为租来的雇员通常不被并购交易的任何一方视作自己的“雇员”。共同雇佣指的是这样一种关系，即接受服务的人有权控制并指示雇员的服务以及这些服务的具体内容。这会形成一个合同，借此，公司基于所谓的“普通法上的共同雇佣”从一家雇员租赁公司租赁雇员。这个概念已经为《公平劳动标准法案》（FLSA）、《国内税收法典》（IRC）、《国家劳工关系法案》（NLRA）、《家庭医疗休假法案》（FMLA）、《职业安全卫生法》（OSHA）所承认。

毕竟，公司从雇员租赁公司租赁雇员的主要原因在于通过避免诸如员工补偿请求权、离职请求权、健康保险和边缘利益等问题或使其最小化，尤其是在对雇员的需求波动时。然而，制定法（如《萨班斯——奥克斯利法案》（SOX）和IRC）没有很好地界定雇员的范围，加之，那些矫正型法律（如FLSA, FMLA和OSHA）为试图依据该法寻求补偿的当事人提供了自由处理方法，这就导致“雇员”与非雇员之间的界限很模糊。因为没有考虑共同雇佣的后果，并购的各方当事人很可能在没有考虑这种雇佣关系可能带来的风险的情况下设计交易。一旦因考虑不周导致的

问题出现，关于减少价格的令人不适的讨论就开始了，而且可能导致高成本的诉讼。本文的目的是使并购当事人意识到除了要考虑劳动和雇佣领域通常会考虑到的那些问题以外，他们还需要考虑共同雇佣可能给其交易带来的影响。

租赁员工和共同雇佣的发展

越来越多地使用租赁工人的趋势始于20世纪70年代，那时税法允许公司为管理层和核心雇员设置不同于其他员工的养老金计划，只要那些员工是租来的。²虽然《税收公平与财税责任法》在1982年取消了这一税收优惠，但是对从雇员租赁公司租来的雇员的使用却在不断增加，并导致大量处理人力资源问题的组织产生，如今这些组织被称作职业雇员组织（PEO）。³就把PEO想成是一个外包的人事部门，它的收费标准在2%到7%之间，负责发薪名单管理、雇员补偿、离职请求权、薪金税收和健康保险。⁴尽管处理行政方面的义务和雇佣关系是公司订立雇员租赁协议的一个原因，但对很多公司来说，主要原因还是获得“合理的”员工补偿保险——尤其是当员工补偿保险变得难以取得或是价格过高，这在“困难的”保险市场中更是如此。比如，PEO能取得一家建筑公司所得不到的员工补偿保险范围，因为前者汇集了不同行业的雇员，这就造成低风险的参保人事实上在补助高风险的参保人。现在有700多家PEO雇佣着数千名雇员。⁵根据劳动部1999年的研究，那些不期望连续工作的员工，即研究中所称的临时工，占了劳动力的30%多，并且还在增长。⁶

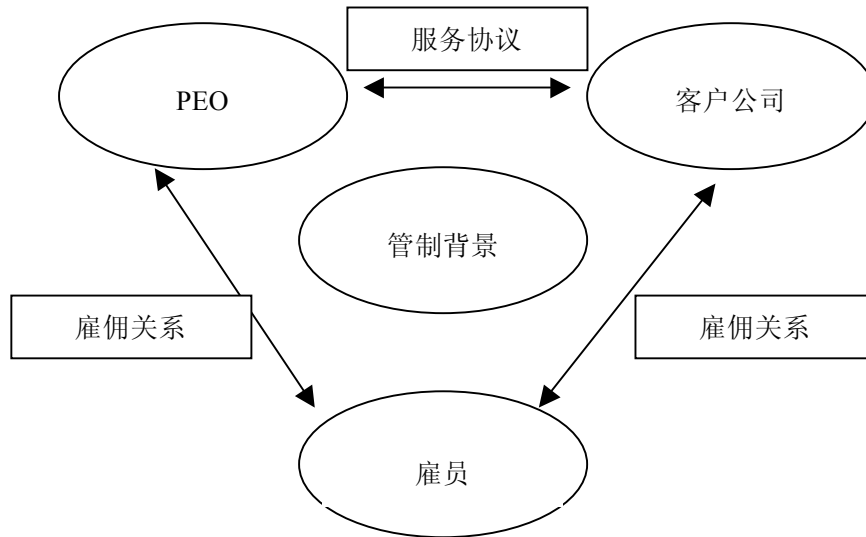
根据劳动部2005年的研究，被描述为临时工的员工占了包括独立承揽人、随传式员工（只在需要时叫来工作的员工）、临时支援代理人 and 所有由承包公司提供的员工或者租赁员工在内的平民劳动力的9.7%多。⁷虽然本文探讨的这些概念适用于任何临时工，但出于本文目的的考虑，我们的关注点还是集中在租赁员工上，因为无论是在普通法上还是在制定法上，这类员工都是最可能被视为“雇员”的。研究发现，租赁员工比传统结构中的员工更可能胜任专业服务、建筑和精炼行业的职位，而且他们中只有1/5享有雇主提供的健康保险或养老金计划。⁸一份来自人力资源行业报道称，2007年，47家发展最快的私人人力资源公司平均年增长率在25%到119%之间，提供的员工从事从信息技术到法律服务的各行各业。⁹

因为根据劳动部2000年的研究，包括带薪休假、假期、病假工资、保险、养老金、补充报酬和法律要求的其他福利在内的雇员福利占了总补偿的27.5%，所以雇主会通过把工作外包给不合乎公司福利资格的工人以减少承担迅速增长的劳动成本也不足为奇。¹⁰但是，正如微软一起迄今为止涉及租赁员工的标的额最大的和解案所显示的，缺少规划和使用租赁工人时疏于监管会导致公司对租赁员工承担恶梦般的责任，还可能导致承担纳收义务、处罚和其他制裁。

动态的共同雇佣关系

除了由州法、联邦法和法院判例施加的雇主权利和风险之外，PEO通常通过合同约定主要的雇主权利和风险。在许多州，比如佛罗里达，PEO得到州颁发的许可证，州法规定PEO应当将合同安排书面通知租赁雇员。合同中应当写明，客户公司和PEO均保留雇佣、解除、管束和重新委派租赁雇员的权利，但仅仅由PEO承担支付薪金税收和工资的责任，而不顾客户公司所为的支付。¹¹如果客户公司雇佣、终止、管束和重新委派租赁雇员（这常常发生），那么在决定谁应当对劳动和雇佣问题负责时，很可能就不采纳诸如F.S. § 468.529(1)等制定法的规定（该法规定租赁雇员是得到许可的雇员租赁公司的雇员），因为司法判例创造了这样的检验标准，即看雇佣关系的实质而非形式。

其他州（如新泽西州）的法律就规定，是客户公司和PEO共同雇佣了雇员，这就更准确地描述了当事人之间的关系，并避免了制定法和雇员租赁协议之间的用词冲突，因为通常的PEO协议把大部分合规责任转移给客户公司。¹²



谁想要成为雇员？

在一档名为“谁想成为百万富翁”的电视秀中，竞赛者回答一系列难度递增的多项选择题，他们希望这些问题能使他们赢得一百万美元的大奖。但是，和这类游戏节目不同，在并购中，既没有主持人也没有主题音乐，最糟的是，你也许都不知道到底有哪些竞争者或者他们的游戏规则是什么，因为许多调整雇佣关系的制定法，像NLRA, IRC, FLSA, FMLA, OSHA和SOX都不界定“雇员”的含义。因此，考虑到并购交易通常涉及大笔金钱，而且性质上很敏感，所以预计人们会诉请认定自己属于“雇员”以增进其金钱方面的利益并非不可能。

在决定谁是“雇员”时，最高法院在1992年Nationwide诉Darden一案中认为，“含有‘雇员’这一术语的制定法并没有有效地定义其概念，所以本院推定议会授权进行法律定义，除非另有明确规定。”在Darden一案中，法院提出，1974年《雇员退休收入保障法案》(ERISA)中使用的“雇员”定义是“任何受雇于一家雇主的人”，这一定义是“一种词语循环且没有说明任何问题”。¹³ FLSA, FMLA,和OSHA均使用和ERISA相同的“雇员”定义，而SOX甚至没有完全界定这一术语，这就意味着根据这些法律衍生的请求权来说，在Darden一案中，它们必须依据传统的代理法和由联邦代理机构遵循其立法权限颁布的对该术语的解释，来决定谁是雇员。NLRA基于普通法代理原则采纳了一个相似的雇员定义，据此，如果一方在另一方的控制或控制权下为该方提供服务，并为此获取报酬，则存在雇主雇员关系。¹⁴

这是你的最后答案吗？

在游戏秀中，主持人使用“这是你的最后答案吗？”这样的口头禅，既为了取得戏剧化的效果，也是由于游戏规则要求选手必须清楚地表示其选择才能使之正式化。但是，在并购的竞技场上，得出关于谁是“雇员”的“最后答案”并不容易。制定法和行政法规中只有有限的指导，有时连有限的指导都没有，所以法院就发展出了一些检验标准，使他们对谁是或谁不是雇员能得出一个最后答案。

在决定谁是雇员时，法院依据FLSA和FMLA，已经发展出了所谓的“整体情况”和“经济

现实性标准”，将其作为判断一家使用租赁员工的公司是否要根据FLSA和FMLA承担责任的前提条件。法院所依赖的、没有特定次序的因素包括客户公司的厂房和设备是否用于雇员的工作；PEO是否拥有一项能够或确实能使之作为一个整体从一个推定的共同雇主转到另一个的业务；雇员在多大程度上实施一项为公司的生产过程不可或缺的分离的流水线工作；合同责任是否能够从一个分包人移转至另一个而不发生重大变化；客户公司或其代理人在多大程度上监督雇员的工作；以及雇员是否专门或主要为该客户公司工作。15

根据FMLA，第九巡回法院主张，就合同履行提出指示并不能使一个总承包人成为分包人雇员的雇主。但是，相反地，华盛顿一个地区法院却认为，享有雇佣和解雇的权力确实能使一方成为雇员的“共同雇主”。16既然在大多数情况下客户公司享有雇佣或解雇一个租赁雇员的权利，则出于FMLA的立法目的，它就极有可能被视作共同雇佣该租赁雇员。无论一方是否根据NLRA被视为共同雇主，它都要对不公平的劳动行为承担重大责任，即使受控诉的不公平行为是由提供员工的组织而非该客户公司所实施。在NLRB诉Browning-Ferris工业一案中，法院确立了依据NLRA裁定是否存在共同雇主关系应适用的标准。在该案中，法院指出，Browning-Ferris工业（BFI）通过卡车经纪人雇佣了独立承揽人来拖拖车，但BFI几乎控制了他们工作的全部方面。基于此，法院认定，该公司与卡车经纪人是司机的共同雇主。因为BFI对雇佣的实质性条款施加了充分的控制，所以它被视为共同雇主，对通过解雇两名司机并禁止第三方进入垃圾填埋场来阻碍或限制雇员获取更高的工资和福利的行为承担责任。17根据量子资源公司的说法，NLRB发现佛罗里达力和光公司是共同雇主，因为它对雇员实行日常的定期的监管和密切的监督，并且与量子公司共同决定涉及雇佣实质性条款的事项。18就OSHA判例来说，法院运用了Darden一案所确立的检验标准，它虽然不同于“整体情况”和“经济现实性标准”，但由于强调雇佣关系的实质而非形式，仍然得出了相同的结论。Darden标准被第九巡回法院在Loomis橱柜公司诉职业卫生安全审查委员会一案中采纳，在该案中，法院认为：

根据代理的普通法规则决定受雇一方是否是雇员时，我们考虑雇佣方对完成产品的方式方法进行控制的权利。与该调查相关的因素包括：所要求的技术；手段和工具的来源；工作地点；当事人之间关系的存续；雇佣方是否有权向受雇方委派其他任务；受雇方对何时工作以及工作多久有多大的裁量权；付酬方法；受雇方在雇佣助手和向其付酬方面的角色；该工作是否是雇佣方日常营业的一部分；雇佣方是否在营业中；雇员福利规定；以及受雇方的税务处理。在Loomis橱柜公司一案中，虽然法院的结论是关于某人是否是雇员，没有简略的标准，但它强调一个核心调查，“谁控制工作环境？”19尽管这一核心调查可能看起来像一个简单的命题，但一旦加入多重雇主工作环境的因素（在这个环境中，有多种多样的参与者，像总承包人、分包人和可能转而成为外部卖方的部分工作出租设备和雇员的材料供应者），则不仅雇主之间没有明确的界限——甚至有些人可能还认为根本不存在任何界限。为了解决确定多重雇主工作环境中危险责任的困难，职业卫生安全审查委员会（OSHRC）在1976年的Grossman钢铁和铝制品公司一案中，宣布了多重雇主工作环境准则，规定总承包人可以通过自己的资源或者通过监督分包人的角色消除承担责任的危险。20尽管多重雇主工作环境准则已经被大部分巡回法院所认可，但第五巡回法院却不愿意接受它。21显然，虽然多重雇主工作环境与建筑业联系最紧密，而且有一个法院确实对其是否能适用于建筑业以外的领域表示了明确的怀疑，但迄今为止，OSHA没有将其适用范围限制在建筑业。22

与遭受来自依本文引述的其他制定法提起的诉权的威胁相比，使用租赁员工的公司更担忧SOX规定的告发者诉权，因为SOX甚至没有定义雇员是什么，这就意味着遭遇基于Sec. 1514A(a)(1)的SOX告发者诉权的可能性更大。29 CFR Sec. 1980.101关于SOX告发者规制的最终规则对“雇员”的定义非常宽泛，以致于超出了SOX的立法目的，要被视作雇员也许不会很难。鉴于SOX的立法目的，根据29 CFR Sec. 1980.101，雇员是：

现在或以前为一名公司代表人工作的人，申请为一名公司代表人工作的人，或者其就业能够被一家公司或公司代表人影响的人。

关于法院如何处理SOX对“雇员”的宽泛定义，可以参见Carnero诉波士顿科学公司一案，433 F.3d 1（第一巡回法院2006年）。在Carnero一案中，尽管法院发现雇员控诉的行为不受Sec. 1514A(a)(1)的保护，因为SOX不享有治外法权（原告是一家外国子公司的外国雇员，而且被指控的不法行为发生在阿根廷），但是法院确实认为SOX可以用来保护雇员免受代理人的报复。而且，假设Carnero一案的原告所控诉的行为发生在本国，他也很可能会享有告发者诉权。²³

在Carnero之后的一个案子，Deremer诉Gulfmark海外有限公司，2006-SOX-2（ALJ2007年6月29日），原告受雇于被告作为一名独立承揽人，担任协调SOX合规性的项目经理。合同是有固定期限的。被告主张，原告不属于SOX告发者规定范围内的雇员或其他人。行政法官（ALJ）认为原告不是被告的雇员，因为他发现证词一致表明原告受雇时知悉基于合同他要在确定的时间内完成一项具体的任务。然而，ALJ认为原告可以得到SOX的保护，因为他认同原告的一个主张，即其就业能够被一家公司或公司代理人影响，因此符合29 C.F.R. § 1980.101所定义的雇员。ALJ认为法规本身定义宽泛，而且符合SOX保护投资者的目的，29 C.F.R. § 1980.101使用的“雇佣”这一术语包含一个人通过订立合同实施的任何有偿服务或活动。因此，承包人、分包人或租赁员工均可能是29 C.F.R. § 1980.101所说的“其就业能够被一家公司或公司代理人影响的人”。虽然对SOX法规的司法解释在发展，但看起来至少有一个法院认为独立承揽人能够提起SOX告发者诉讼。

虽然时间会告诉我们SOX法规中“雇员”的定义到底有多广，但没有理由认为有创造性的原告及其律师不会试图穿过这道由法规所创造的敞开的门，以使其通过主张自己是29 C.F.R. § 1980.101所定义的雇员从而受到Sec. 1514A(a)(1)的保护。

对公司律师的八条实用建议

雇佣租赁员工而产生的潜在责任从未引起公司的注意，甚至合同往往不提及这些问题，因而留下了一个原告肯定要钻的漏洞。将风险最小化的一个方法是管理租赁员工、人力资源公司和客户公司之间的关系确立指导方针。

1. 定期审查所有的职员合同以排除“长期短工”。所有与共同雇佣相关的案件中都存在的一个问题是，法院在裁定某人是否是雇员时会看雇佣关系的实质而非形式。

因此，如果一个员工作为临时工被雇佣，而其工作期限被延长了，即所谓的“长期短工”，那么法院更可能认定该员工是雇员。在Vizcaino诉微软一案中，微软雇佣了3000名长期短工，并确立了一项政策是所有的临时工均不会受雇超过12个月，而且微软每次委派的任务至少要100天才能完成，这些就是法院认定那些租赁员工事实上是微软雇员所依赖的关键点。

2. 审查所有的雇员福利计划。如果雇主有意把租赁员工排除在外，那么这就需要在计划中详加说明。我们已经审查过最近的雇员福利计划，它们在界定谁包含在或不包含在计划中这方面仍然做得很糟。毕竟，像微软那样仅仅在计划里说它仅适用于“雇员”是不够的。

3. 审查你的保险政策。世界上最糟的事莫过于自以为保险责任足以覆盖一项诉讼请求，但发现结果并非如此。在这方面，所有的保险政策，特别是雇佣责任保险，必须把“雇员”

定义得足够宽泛以致能包含租赁员工或那些被法院或政府监管者视作雇员的人。

4. 仔细选择人力资源公司。在选择临时工的提供者时，总是要意识到你可能最终要对临时工的行为承担责任。因为在大多数情况下，使用租赁员工的公司会被视作雇主，所以你想要确保你雇佣的人力资源公司符合财政责任和道德伦理的最高标准。选择时，可以从审查人力资源公司新的雇佣材料包着手，材料包的内容包括但不限于：雇员手册、雇员健康和安全生产政策、信用报告、推荐人列表以及在过去几年卷入的诉讼的列表。通过确立这些政策，你可能会预测到潜在的问题。关于公司因没有处理好通过人力资源公司雇佣租赁员工所产生的相互关系而承担风险，有一个很好的案例。案例是这样的：一家如今已终止的雇员租赁公司在几个州都有业务，2002年前它一直以非常专业的面貌从事经营。后来，由于保险市场紧缩，员工补偿保险的价格过高，所以它决定提供虚假的员工补偿保险证明而且不交工资税。²⁴

在这家人力资源公司突然倒台之前，它已经未在邻近地区支付500万美元的帐单，还一下子有了一大堆未执行的诉讼，这些诉讼使得许多从该人力资源公司雇佣租赁员工的企业面临员工补偿福利和税赋均未支付的结果。²⁵

5. 向所有新雇佣的租赁员工提供一份关于均等就业机会、性骚扰和热线信息的文件。2007年EEOC诉V&J食品有限公司一案证明了使雇员了解投诉渠道重要性。在V&J食品公司，一个16岁的快餐工起诉说她的35岁的监工对她进行性骚扰。第七巡回法院认为，雇员投诉程序的合理性取决于有问题雇员的能力。一项会令一名成年人困扰的投诉程序（正如在V&J食品公司中），或者用英语写成但雇员不会说英语，在法院看来都是不合理的。鉴于各种制定法对“雇员”的定义非常宽泛，使用租赁员工的公司必须保证其热线和其他雇员投诉信息能为所有的员工（无论是租来的还是固定的）所理解。

6. 谨慎地与人力资源公司协商合同。与租赁员工的提供者签订的合同应当规定，客户公司将在提供者的一般商业责任保险中被指定为另外的被保险人，还要规定，如果一般责任、汽车、员工补偿或者雇佣责任失效的范围被取消或者被减少，客户公司应至少提前30天得到通知。人力资源合同有一个陷阱是它们通常规定只有那些租赁协议所涵摄的员工才享受员工补偿，根据制定法被视作雇员的员工就不享受。正如我们所见，这可能是个问题，因为租赁员工和独立承揽人可能被视作客户公司的雇员。我们已经发现，人力资源公司在一些情况下确实会否认对员工补充请求权承担责任，因为独立承揽人不属于补偿范围内的雇员。合同应当详细规定，万一租赁雇员提起关于工资、工时、安全和第七编的诉讼，其应当遵循的程序。合同还应当要求租赁员工提起任何关于劳动和就业的请求权，在法律许可的范围内，均必须接受仲裁。

7. 审查人力资源公司与租赁员工之间的协议。虽然要审查人力资源公司和租赁员工之间的每一份合同可能不太可行，但你应当审查人力资源公司使用的合同形式，并且你与人力资源公司之间的合同应当规定，如果合同形式有任何变化，应当通知你。在这种方式中，企业法律顾问必须时刻关注信息，能够发现潜在的问题，比如雇员租赁公司的合同形式也许不符合你公司的惯常做法。

8. 你和人力资源公司必须都清楚工时。由于事实上指控违反FLSA的诉讼大爆炸，所以应当认识到，你和人力资源公司都必须能够对所有工时负责，而且你必须确保雇员被适当地划为

受豁免的一类。比如，据一则消息称，在过去三年间，佛罗里达中南部地区的联邦法院受理的加班案件增加了250%，达到336件。²⁶其原始数据是加州、纽约和得克萨斯诉讼案件数量总和的四倍。²⁷

尽管并购交易是令人兴奋的，而且有望使各方获利，但源于共同雇佣的潜在责任必须被考虑，否则你可能发现你的交易最终会落空，这是另一场游戏秀。正如Sgt. Phil Esterhaus (Michael Conrad, 自1981年至1984年去世)曾经在《山路布鲁斯》中所说：“让我们小心地走出这儿。”

对本文进行评论？电子邮件地址：editor@accchinese.org

Vizcaino诉微软

——关于无意的共同雇佣责任的案例研究

在Vizcaino诉微软，120 F. 3d 1006 (1997年第九巡回法院)一案中，第九巡回法院上诉法庭将一批临时工（大约有8000至12000名）认定为普通法中的雇员，因而有资格享受所有的微软雇员都有权获得的福利，这给所有的雇主敲响了警钟。这些临时工已经为微软工作了2年多，是完全融入了微软的劳动力。¹这些临时工签订了独立承揽人协议，在协议中，他们承认与微软至今不存在雇主—雇员关系，而且员工自己承担所有的税赋。²尽管存在独立承揽人协议，但国税局1989年审查微软的记录时认为，根据用于认定某人基于26 CFR 31.3401 (c)-1是属于“雇员”还是独立承揽人的因素，微软的临时工事实上就是微软的雇员。³在微软承认它的“临时”工确实是雇员之后，这些临时工就寻求被纳入微软的养老金和股票购买计划，但被相关计划的管理者拒绝了，理由是这些员工自己承认是独立承揽人。⁴在这些临时工起诉要求获得被拒绝赋予的福利后，第九巡回法院认定，不管独立承揽人协议的用语是什么，所有的临时工都是微软的雇员。而后，在美国最高法院两次拒绝调阅下级法院案卷之后，微软与“临时雇员”达成和解，和解金额达到9700万美元，还不包括利息和政府处罚。⁵

注：

1. Id. at 1008.

2. Id. at 1009.

3. Id.

4. Id.

5. “软件巨人要支付9700万美元；微软和解了临时工诉讼”，《商业保险》第34卷，12/18/2000.

ACC关于并购的额外资料

项目资料

《管理全球法务部门》(2007)。这份执行报告强调了总法律顾问在亚特兰大一次会议上所讨论的关键问题。www.acc.com/resource/v8307《结束之后：关于并购之后真正的法务工作何时开始的实用方法》(公司律师学院2007)。无论上层谁垮台了，并购总是令雇员感到最痛苦。

两个原本各自运作的法务部门要合并成一个，这会带来许多问题。如果你将要被并购或自己在实施并购，那么这儿有一个机会让你未雨绸缪。了解你将面对的大量问题、关于部门组织的想法，以及如何使你在新的结合的法务环境中的工作生活变得有回报。
www.acc.com/resource/v8453

快速参考列表

《评估独立承揽人地位时考虑的因素》(2006)。这份快速参考指出了在与独立承揽人共事时需要考虑哪些关键因素。www.acc.com/resource/v7294

调查

《并购前通知》(2007)。许多国家已经实施并购前通知程序。这类监管制度所针对的交易种类、要求递交的信息类型、监管者推迟交易的能力、并购前程序的效果在不同国家有不同规定。这份文件提供了关于世界上51个国家正在执行的并购前监管制度的基本信息。
www.acc.com/resource/v6482 ACC在虚拟图书馆SM上就这一主题还有更多的资料。如果想要进行个性化的搜索，请访问www.acc.com，点击“Research”下拉菜单按钮，然后选择虚拟图书馆。键入你的关键词，这样就能搜索我们拥有的其他资源。

注：

1. 《合同劳动的陷阱：共同雇佣》，Michael Cruz, www.hr.com.
2. 《PEO能为你做什么》，Bruce E. Katz, www.aicpa.org/pubs/jofa/jul1999/katz.htm, 于4/26/2006访问。
3. Id.
4. www.usatoday.com/money/smallbusiness/2006-04-18-health-costs-usat_x.htm;
<http://bizjournals.com/tampabay/stories/2005/03/28/focus1.html>.
5. Id.
6. 《工作组关于临时工增长的益处的报告》，美国劳动部劳工福利安全局，1999年11月10日，www.dol.gov/ebsa/publications/contrpt.htm.
7. 《临时和替代雇佣安排》，2005年2月，劳工统计局USDL-05-1433
8. Id.
9. 《美国2007年增长最快的人力资源公司》，人力资源行业分析有限公司，2007年9月14日。
10. 《雇主为雇员补偿支出的成本》，1986—1999年，美国劳动部2000年3月劳动通讯2526。
11. F.S. § 468.525(4)许可要求。雇佣租赁公司与客户公司的合同安排应当满足以下条件：
 - a. 租赁公司保留对被委派至客户工作场所的租赁雇员的指示权和控制。

但是，客户可以在执行自己业务、履行信义义务或者遵守任何得适用的特许、管制或制定法要求所必需的范围内，对租赁雇员保留充分的指示和控制的权力。

b. 承担向租赁雇员支付工资的责任，而不论客户向租赁公司支付的报酬。

c. 承担支付工资税和向租赁雇员征收工资税的全部责任。

d. 保留雇佣、终止、约束和重新委派租赁员工的权力。但是，客户公司有权接受或取消任何租赁雇员的委派。

e.保留对工作场所的安全、风险和危险控制，或者影响租赁雇员的场所进行管理的指示和控制权，具体包括：

1. 对客户的设备和厂房进行安全检查的责任。
2. 发布和管理就业和安全政策的责任。
3. 管理员工补偿请求权、诉讼和相关程序的责任。

新泽西注释法 § 34:8-72.对受覆盖的雇员的共同雇佣

a.根据本法登记的雇员租赁公司和与之缔结雇员租赁协议的客户公司是他们协议项下雇员的共同雇主，承担支付工资和其他应有的就业福利，包括员工补偿法R.S. 34:15-1 et seq.规定的为雇员因源自雇佣活动或在雇佣活动过程中的事故所受的人身伤害或死亡提供保险。

b.出于本法目的，雇员租赁公司和客户公司之间的协议构成共同雇佣，在此，已经接受了本法[34:8-68]第二节规定的责任的雇员租赁公司，可以为了那些雇员租赁协议项下的雇员，而向劳动部提交报告，并以本法[34:8-73]第七节规定的方式向失业补偿和国家残疾人福利基金捐款。此外，R.S. 34:15-8关于员工补偿法上对雇员因源自雇佣活动或在雇佣活动过程中的事故所受的人身伤害或死亡提供救济的排他性的规定，应当适用于雇员租赁公司、客户公司和其雇员。

c. 雇员租赁公司应当为了其包含的雇员的利益，根据《失业补偿法》R.S.43:21-1et seq.的规定，提交使用了雇员租赁公司国税号的报告。

12. 8. 保持无害

共同雇主同意补偿、保护、保持PEO免受任何责任、花费（包括法庭费用和律师费）以及损害赔偿请求权的损害，无论损害是什么性质，无论PEO知道与否，即使在协议中已经明确规定或描述，这些损害可能是PEO自己招致的、自负责任的，

或者是由于共同雇主或雇员的某些行为、错误或不作为，包括但不限于共同雇主对第七节的任何违反，而对PEO提起或主张的。第八节应当包含而不排除协议中的任何其他部分。如果PEO为共同雇主的任何责任进行了支付，那么它应当在其支付范围内享有追偿权，而共同雇主应当执行要求的所有文件，并做任何为保障这种权利所需的事情，包括执行所需的文件以使PEO能够以共同雇主的名义有效地提起诉讼。

13. Id. At 327.

14. NLRB v. Town & Country, 516 U.S. 85, 91 - 92 (1995).

15. Zheng诉自由服装有限公司， 355 F. 3d 61（第二巡回法院2003）； Quintanilla诉A&R Demolition有限公司， 2006 WL 568308 (S.D.Tex.)； Jeffery诉Sarasota White Sox有限公司， 64

F.3d 590, 594 (第十一巡回法院1995); Moreau诉Air France, 343 F.3d 1179 (第九巡回法院2003); Tumulty诉Fed Ex Ground Systems有限公司, 2005 US Dist. LEXIS26215 (W.D. WA. 2005).

16. Moreau诉Air France, 343 F.3d 1179 (第九巡回法院2003); Tumulty诉Fed Ex Ground Systems有限公司, 2005 US Dist. LEXIS26215 (W.D. WA. 2005).

17. Id. At1125。

18. 305 NLRB 759 (1991).

19. Loomis橱柜公司诉职业卫生安全审查委员会, 20 F.3d 938,942 (第九巡回法院1994)

20. Id.

21. 参见: 劳动秘书诉Centex建设公司, 1999 WL89343 (O.S.H.R.C.A.L.J.), 对多重雇主准则提供了很好的概述。该准则在E&R Erectors有限公司诉劳动秘书107 F.3d (第三巡回法院1997)一案中获得成功(尽管总承包人和分包人均承认受影响的雇员属于分包人,法院仍然认为证据是不确定的,于是把总承包人也加入在内。)A/C电力公司诉职业卫生安全审查委员会, 956 F.2d 530 (第六巡回法院1991)。但是比较一下Melerie诉Avondale Shipyards有限公司, 659 F.2d 706 (第五巡回法院1975)(在第五巡回法院,受OSHA保护的群体只有雇主自己的雇员)。

22. IBP诉Herman, 144 F.3d 861 (特区巡回法院1998), 法院质疑该准则是否能适用于建筑业以外的领域。为了澄清其多重雇主引用政策, OSHA采用了名为多重雇主引用政策的指令CPL 02-00-124,它是关于在某些工作场所中,不止一名雇主对被视为违反OSHA标准的危险情况承担责任。

23. Id. Accord Ede诉Swatch集团有限责任公司, ARB No. 05 053, ALJ Nos. 2004-SOX-68 和 69 (ARB2007年6月27日), 性质审查委员会发现有大量证据支持行政法官的以下认定,即原告仅仅为被告在瑞士、香港和新加坡的外国子公司工作,他们从未在美国国内为被告工作,以及他们的基于SOX的诉讼是以发生在美国国外的不利行为为依据的。

24. 《他在反欺诈调查中获刑14年》,《佛罗里达时代联盟》,2007年5月17日。

25. Id.

26. 《国家商业管理研究所》,《佛罗里达就业法》,2007年10月。

27. Id.