



了解工作者的权利和 责任

了解工作者的权利和责任

美容院行业提供多种就业选择。执照持有人可以决定成为行业前沿机构的雇员、独立承包商（摊位承租人），或者拥有自己的机构。无论职业发展方向如何，了解和理解工作者的权利和责任都很重要。

每个州的工作者都有一些不容侵犯的法定权利，包括获得不低于**最低工资**的报酬、享有安全的工作条件和合理休息的权利。所有工作者在从事任何工作之前都必须了解和理解自己的权利，在成为企业主之前也必须理解这些权利和义务。

工人权利的目的是确保所有雇员都得到合法对待，获得不低于最低工资的报酬，且不在工作场所受到任何形式的骚扰。本文件将介绍有关工作者基本权利的信息，以及在这些权利未得到保障时应采取的措施。

请注意，本文件中提供的材料未包含全部内容。

工作者的权利和责任

要了解一个人可能享有哪些权利，了解正确的工作者分类至关重要。例如，机构雇员的权利与机构所有者的权利大不相同。让我们回顾一下美容美发行业的各种工作者分类。

了解工作者分类

• 机构所有者

机构所有者经营的是自己的机构。他们对机构负责，不为他人工作。机构可以是**独资企业、合伙企业或公司**。许多机构所有者同时也是工作者。机构所有者负责向美国国税局（IRS）报告所有收入和支出，预扣就业税（如有雇员），确保获得市政（县/市）商业许可，并支付所有应付税款。



机构所有者对机构负责，不为他人工作。许多机构所有者同时也是工作者。

示例

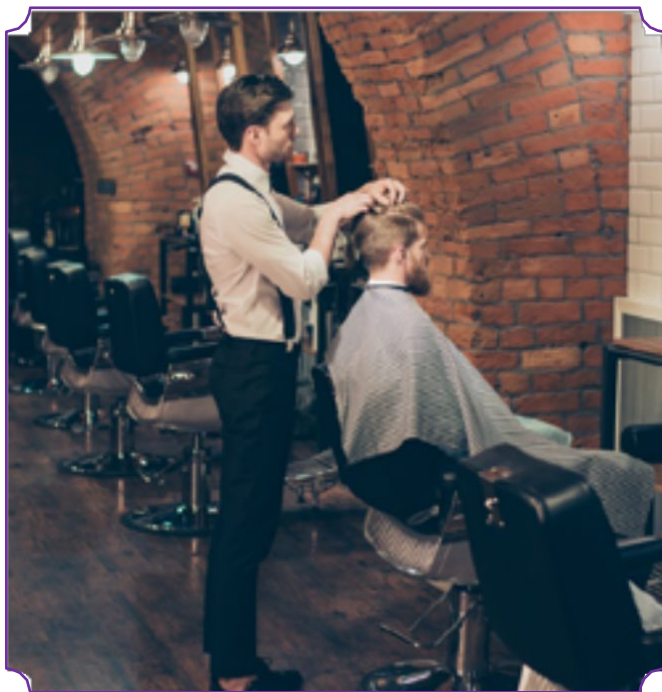
Tiffany 拥有一家理发店。

Tiffany 购买理发店使用的所有用品，并规定了营业时间。她已确定了所提供服务的成本和服务菜单。她与业主签订了租赁协议。她制定了严格的着装要求，由于理发店有六名美发师，她还制定了雇员作时间表。

她定期为雇员提供培训，使他们能够跟上时尚趋势。她定期为团队成员提供技术援助。Tiffany 给每位雇员都寄了一份 W-2 表格，因为她是此机构的所有者。

- **独立承包商（摊位承租人）** 独立承包商（摊位承租人）是指租用或租赁他人店内工位的执照持有人。

他们通常是自营职业者，通常负责保存记录，制定工作时间和服务菜单，并向自己的客户收款。他们持有机构钥匙，可以根据工作情况进出机构。他们对自己业务的盈亏承担财务责任，并收取工作产生的所有收入。他们负责及时报税和缴纳与其业务有关的税款，并获得自己的市政经营许可。独立承包商（摊位承租人）可以在店主所有的店内工作，但保持独立身份。独立承包商（摊位承租人）为自己工作，不受场所所有者的意志或控制。



独立承包商（摊位承租人）可以在机构所有者所有的机构内工作，但保持独立身份。

示例

Marisol 是一名美甲师和美容师，她与两家提供服务的大型机构签订了商业合同。合同规定，她租用一个工作站，且每月向两家公司支付 600 美元。她拥有自己的预约簿，根据自身情况设定营业时间，并制定了自己的服务菜单。她得到了一把钥匙。她自备工具、甲油和化妆品。Marisol 自行处理顾客的付款，并负责为自己的收入和小费缴税。Marisol 是一名独立承包商（摊位承租人）。

注意：如果业务合同规定 Marisol 必须做到：

- 每周工作四天，上午 9 时至下午 5 时
- 只使用该机构销售的产品
- 只提供机构服务菜单上列出的服务
- 按照机构所有者规定的价格收费

那么 Marisol 可能不再是独立承包商（摊位承租人），而可能被视为雇员，因为他人有权控制她的工作。

• 雇员

雇员从雇主那里获取工资 W-2 表格，并负责向雇主报告自己所得小费的金额。他们遵循机构所有者制定的工作时间表。他们在机构内提供机构所有者确定的服务。他们服从雇主的意志和控制，雇主有权告诉他们工作内容与方式。

示例

Patricia 在 Judy 开的 Blaze Hair 沙龙工作。机构要求 Patricia 星期二至星期六上午 9 时至下午 5 时上班。Patricia 无需购买给顾客使用的产品，而是使用发廊提供的产品。机构中有一名接待员负责 Patricia 的预约。Patricia 更愿意只做理发工作，但该机构是一家提供全面服务的公司，因此在客户要求提供化学服务时，Patricia 必须应要求提供该服务。Judy 观察 Patricia 的工作，并在必要时提供技术指导。Patricia 需要将她所得小费的金额报告给 Judy。Patricia 是 Judy 的雇员。



雇员按照机构所有者制定的时间表工作，并在机构内提供机构所有者决定的服务。

纳税义务

有关具体纳税义务的详细信息，请联系 IRS 法律顾问或税务会计师。下面提供的摘要只是一个指南，未包含全部内容。

• 机构所有者

有雇员的机构所有者应向适当的监管机构咨询以下事宜：

- ✓ 为所有雇员申报就业税
- ✓ 准备并向税务局提交 W-2 表格（工资和税款报表），以报告支付给所有雇员的工资、小费和其他报酬的情况
- ✓ 为所有雇员申报社会保险和医疗保险预扣税款
- ✓ 为所有工作者投保工伤保险
- ✓ 为所有雇员办理失业保险
- ✓ 收取和支付销售税
- ✓ 负责国家和地方税收以及商业许可

- **独立承包商（摊位承租人）** 独立承包商除了要履行上述机构所有者的纳税义务外，还需填写一份 W-9 表格（申请纳税人识别号和证明）。

- **雇员**

雇员会从他在一年中工作过的每个雇主那里收到一份 W-2 表格。雇主会在次年一月发放此表格。W-2 表格包含所有的工资和所报告的小费，并说明一年中扣除和支付的联邦税款金额。

有关纳税义务的更多信息，请参阅本文件的参考出版物部分。



获得收入的其中一个方式是赚取产品销售佣金。

收入

执照持有人的雇员可以通过三种不同的方式获得收入：工资（或薪金）、小费和产品销售佣金。

最低工资

如果雇雇员作所在的加州的县或市规定了最低工资标准更高，则雇主必须以更高的最低工资标准支付工资。

如需了解您所在城市或县的最低工资标准，请访问：

www.minimum-wage.org/wage-by-state.asp

或在线搜索：

City/County, California+minimum wage amount

雇员与机构所有人之间签订的任何工作协议都不能免除最低工资要求。即是，雇员不能同意只拿小费而不拿最低工资，也不能只拿固定比例佣金而不拿最低工资。雇主应支付最低小时工资，且雇员可保留其小费。小费不属于机构所有人。如果雇员未获得规定的最低工资，而机构所有人又未作出任何努力来纠正这种情况，雇员可向劳工标准局提出工资索赔，或就工资损失向雇主提起诉讼。

- **加班费**

要求或允许雇员加班的雇主，一般必须为雇员每天工作超过 8 小时或每周工作超过 40 小时的所有工作时间支付加班费，加班费为正常工资的 1.5 倍。

雇主和雇员之间不得通过协议免除加班要求。即使雇主声明不允许加班，或声明非事先批准的加班时间不获得加班费，也不影响雇员获得补偿的权利。

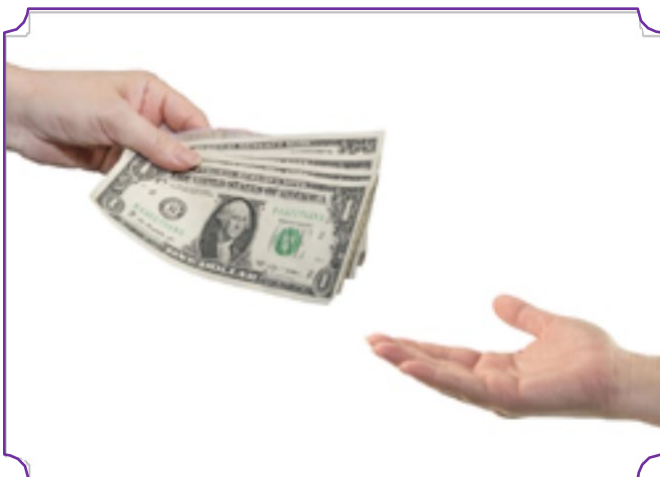
如需了解更多信息，请致电 (866) 487-9243 或访问美国劳工部工资与工时处：

www.wagehour.dol.gov。

• 小费

小费不是赠与金额。如果为客户提供了服务，而客户支付的费用超过了服务费，那么额外的金额就是小费。小费金额应纳税，且必须报告给雇主。有关如何报告小费的更多信息，请参阅：

<https://www.irs.gov/uac/About-Publication-531>。



小费金额应纳税，且必须报告给雇主。

机构所有者可访问本文件的参考出版物部分，查看美国国税局出版物，*tips on tips*。

小费属于服务提供者。与联邦法规不同，在加州，雇主不得将雇员的小费作为其支付最低工资的抵扣。加州法律规定，雇员应获得最低工资与雇主企业客户给他们的小费。参见《劳动法》第 351 条，该条规定：

“任何雇主或代理人不得收取或接受顾客付给雇员或留给雇员的任何小费或其中的一部分，也不得因雇员获得小费而从应付雇员的工资中扣除任何金额，或要求雇员将小费金额或其中的任何部分作为雇主应付雇员工资的一部分。特此声明，每笔小费均为接受小费的雇员的专有财产。允许顾客用信用卡支付小费的雇主应向雇员全额支付顾客在信用卡单据上注明的小费，不得扣除信用卡公司可能向雇主收取的任何信用卡付款手续费或费用。顾客使用信用卡支付的酬金，应在不迟于顾客授权信用卡付款日之后的下一个正常发薪日支付给雇员。”



雇主不得扣留小费或拒绝支付加班费。

• 计件工资与佣金工资

计件工资雇员是指在一个工资期内按计件方式为其所从事的任何工作支付工资的人，这与传统的佣金工资不同。

2016年1月1日，第1513号议会法案生效，该法案在《加州劳动法》中增加了第226.2条，不再允许企业雇主在生产时间和休息时间只支付固定比例佣金或百分比工资，而不支付基本工资金额。该条法律与计件工资模式有关，并规定了以下内容：

- 规定了计件雇员休息和恢复时间以及“其他非生产时间”的补偿和工资报表要求。
- 为某些雇主规定了在某些情况下的“肯定性抗辩”，以避免因雇主被指控在法规生效日之前的时间段内未支付休息和恢复时间以及其他非生产性时间的补偿而引起的任何损害赔偿或法定处罚的索赔或诉讼。

有关该补偿方法的具体信息，请查阅劳资关系部提供的常见问题解答（FaQs），网址：

www.dir.ca.gov/pieceratebackpayelection/AB_1513_FAQs.htm。

提出工资索赔

如果雇主克扣雇员的小费或拒绝支付最低工资或加班费，该怎么办？

如果雇员告诉雇主，他们要向劳工专员办公室举报他/她，而老板又把雇员解雇了，该怎么办？有什么办法吗？有什么可以做的吗？

如果雇主克扣工资或小费，雇员可以采用法律手段。他们有权向雇主提出工资索赔或诉讼，要求赔偿工资损失。

雇员或前雇员可以提出工资索赔，以追回以下损失：

- 未支付的工资，包括加班费、佣金和奖金



如果没有按照工业福利委员会有关规定为雇员提供用餐和/或休息时间，雇员可以提出工资索赔。

- 以资金不足的支票支付的工资
- 未收到最终工资单
- 雇佣关系终止（如离职或解雇）时未支付薪酬的未使用休假时间
- 未经授权从工资单中扣款
- 未支付/未报销的业务费用
- 未按照工业福利委员会有关规定提供用餐和/或休息时间
- 每工作一小时（包括休息时间）未获得最低工资的违约金
- 离职时未及时发放最终工资的罚金
- 因工资支票跳票或在收到后 30 天内无法兑现而支付的罚金。对雇主未在 21 天内允许检查或给予工资记录副本的处罚
- 病假工资，用于支付累积和使用但未获工资的工时（2015 年 7 月 1 日起生效）

如需深入了解如何提出工资索赔以及查看相关程序和表格，请访问：

www.dir.ca.gov/dlse/faq_minimumwage.htm。

Recovering your unpaid wages with the california Labor commissioner's office 的出版物副本可在本文件的参考出版物部分找到。

歧视或报复

如雇主歧视或报复雇员（例如，雇主因雇员询问不支付最低工资的原因，或者因雇员向劳工专员提出索赔或威胁提出索赔而解雇雇员），雇员可以向劳工专员办公室（也称为劳工标准执行处）提出歧视/报复投诉。或者，雇员可以向法院起诉雇主。更多详情，请参阅本文件参考资料部分的手册：*Health and safety rights: Facts for California workers* 以及 *All workers have rights in California*。

加州雇员有权就任何影响工作条件的问题与加州劳工专员办公室或任何其他政府或执法机构的代表进行交谈。雇主不得因雇员向政府机构回答问题或提供信息而将其降职、停职或处分。



如果雇主歧视或报复雇员，雇员可提出歧视/报复投诉。

提起诉讼

如果雇员决定就工资损失提起诉讼，他们可以选择咨询法律代表，了解如何进行诉讼。

劳工赔偿

劳工赔偿金旨在为雇员提供从工伤或疾病中恢复所需的医疗服务，部分补偿雇员在恢复期间损失的工资，并帮助雇员重返工作岗位。劳工赔偿金不包括对疼痛和痛苦的损害赔偿或惩罚性赔偿。

劳工赔偿司（DWC）负责监督劳工赔偿申请的管理，并提供行政和司法服务，协助解决劳工赔偿金申请中出现的纠纷。

法律规定，即使加州雇主只雇佣一名雇员，也必须购买劳工保险。如果雇员因工受伤或生病，雇主必须支付劳工赔偿金。劳工保险提供六项基本福利：医疗护理、暂时性残障补偿金、永久性残障补偿金、失业补助、职业补偿金和死亡抚恤金。

DWC 的使命是尽量减少工伤对加州雇员和雇主的不利影响。全州有几个办事处。福利援助和执行电话：(800) 736-7401。

DWC 联系信息：

www.dir.ca.gov/dwc/ContactDWC.htm。

地址：www.dir.ca.gov/dwc/dir2.htm。



雇员可能因新生儿出生或安置和照顾收养或寄养儿童而符合 FMLa 的资格。

《家庭医疗假法案》

《家庭医疗假法案》（FMLa）适用于雇用 50 名或 50 名以上雇员的雇主。如果雇员在大型连锁机构工作，则有资格享受该福利。符合条件的雇员有权在 12 个月内休不带薪的工作保护假，并继续享受团体医疗保险，最多 12 个工作周，休假条件包括：

- 新生儿出生
- 安置和照顾收养或寄养儿童
- 雇员或其配偶、子女或父母的严重健康状况
- 因覆盖范围内军人的现役身份而产生的符合条件的需求，以及在单个 12 个月期间为照顾严重受伤或患病的覆盖范围内军人而休假 26 个工作周。

有关 FMLa 的信息，请访问：

www.dol.gov/whd/fmla/index.htm

移民工作者

无论雇员是否有证明身份的文件，劳工部工资与工时处都将执行《公平劳动标准法案》。无论公民身份如何，雇员都有权工作、获得不低于最低工资的报酬、保留自己的小费，且拥有一个安全健康的工作场所。



无论公民身份如何，雇员都有权工作、获得不低于最低工资的报酬、保留自己的小费，且拥有一个安全健康的工作场所。

拒绝服务权

如果有不歧视受保护类别群体的正当理由，并且对所有客户一视同仁，雇员和机构所有人有权拒绝为客户提供服务。一般情况下，如果一个顾客的存在影响了其他顾客、雇员和场所本身的安全和福利，则机构有理由拒绝为其提供服务。最基本的例子包括患传染病或寄生虫感染的顾客、造成骚乱或无理吵闹的顾客，或缺乏适当卫生条件的顾客。

《加州法规汇编》第 12 条第 984 款规定了必须拒绝为客户提供服务的条件。这将包括感染或寄生虫感染的客户，这些客户能够传播给服务提供商、其他员工或客户。传染病或寄生虫感染包括但不限于：

- 感冒、流感或其他呼吸道疾病，伴有发烧
- 溶血性链球菌性喉炎
- 红眼病
- 百日咳
- 水痘
- 腮腺炎
- 结核病
- 头癣
- 头虱
- 疥疮
- 皮肤或头皮破损、擦伤或割伤
- 皮肤或头皮发炎或出现糜烂



雇员和机构所有人有权拒绝为患传染病或寄生虫感染（如头虱）的客户提供服务。



雇员和机构业主不得以种族、宗教、性别或年龄为由拒绝提供服务。

雇员和机构所有者不得因顾客的受保护类别身份而拒绝提供服务。在加州，受保护类别身份包括：

- 种族或肤色
- 民族血统或公民身份
- 宗教或信仰
- 性别
- 年龄
- 残障 怀孕或遗传状况
- 退伍军人身份
- 婚姻状况
- 性取向或性别认同
- 医疗状况或艾滋病毒/艾滋病状况
- 军人或退伍军人身份
- 政治派别或活动
- 家庭暴力或跟踪骚扰的受害者身份

有关加州如何处理与拒绝服务相关的反歧视法的详情，请咨询法律代表。

地方、州和联邦 对机构所有权的要求

加州州长商业和经济发展办公室（Go-Biz）为加州的企业所有者提供了大量信息，包括一份当地州政府和联邦政府对企业所有者在美容美发行业开展业务的要求清单。在考虑开设新机构时，请查阅 *Quick start Guide for Beauty*

中提供的信息：www.businessportal.ca.gov/Portals/0/Documents/QuickStartGuides/Barber%20Shops%20and%20Beauty%20Salons%20-%20Quick%20Start%20Guide.pdf。

- 此外，由于不同的城市可能会有不同的要求，请务必访问 calGold 网站 www.calgold.ca.gov，以获取有关许可证要求和费用方面的帮助。

机构联系信息

联邦联系方式

美国劳工部（工资与工时处）

网站: www.wagehour.dol.gov

星期一至星期五, 上午 8 点至下午 5 点

电话 (866) 4uswaGe ([866] 487-9243)

TTY (877) 889-5627

美国国税局

许多税务问题可在美国国税局网站上获得在线解答。

网址: <https://www.irs.gov>

如需面谈, 请访问[https://www.irs.gov/uac/](https://www.irs.gov/uac/Contact-My-local-Office-in-California)

Contact-My-local-Office-in-California 查看

当地办事处信息。

美国美国国税局小型企业和自营
职业者中心

网站: [https://www.irs.gov/Businesses/
Small-Businesses-Self-Employed](https://www.irs.gov/Businesses/Small-Businesses-Self-Employed)

加州联系方式

加利福尼亚州企业门户网站

网站: <http://businessportal.ca.gov>

电子邮件: support@go-biz.desk-mail.com

星期一至星期五, 上午 9 点至下午 5 点

电话 (877) 345-4633

加州税务局

网站: <https://www.ftb.ca.gov/>

星期一至星期五, 上午

7 点至下午 5 点 (800) 852-5711

全天候自动化支持 (800) 338-0505

美国境外 (916) 845-6500

TTY/TDD (800) 822-6268

加州公平委员会

一般税收问题 (800) 400-7115
(免费电话)

美国境外 (916) 445-6362

加州中继服务 (crs) 711

(听力和言语障碍人士专用)

加州就业发展部 (EDD)

网站: [www.edd.ca.gov/About_EDD/
Contact_EDD.htm](http://www.edd.ca.gov/About_EDD/Contact_EDD.htm)

ask EDD: <https://askedd.edd.ca.gov>

部门目录: [www.edd.ca.gov/
About_EDD/Department_Directory.htm](http://www.edd.ca.gov/About_EDD/Department_Directory.htm)

劳工部长办公室

劳工部长办公室 (又称劳工标准执行司 [DLSE])

劳工专员办公室提供有关就业权利歧视和不法解雇的信息。劳工专员办公室还受理工作者关于健康和活动歧视的投诉, 并将进行调查。该办公室在全州设有多个办公地点。本文件的参考出版物部分提供了所有加州美容美发执照持有人必须在工作场所张贴的信息。

网站: www.dir.ca.gov/dlse/dlse.html

有关地点和联系信息:

www.dir.ca.gov/dlse/DistrictOffices.htm

电子邮件: dlse2@dir.ca.gov

总结

本出版物重点介绍了一些基本的工作者权利，如果这些权利没有得到保障，应该怎么做，应该与谁联系。

花点时间查看参考出版物部分的材料。只需点击出版物名称，您就可以查看在线文件。

请注意，本出版物提供的材料并不全面。请务必优先联系前一页所列的机构，以了解您的基本权利的最新情况。

感谢您与美容美发委员会合作，确保所有加州工作者和消费者的健康和​​安全。

参考出版物

- 1 independent contractor or Employee
https://www.irs.gov/pub/irs_pdf/p1779.pdf
- 2 Tax Tips for the cosmetology and Barber industry
https://www.irs.gov/pub/irs_pdf/p4902.pdf
- 3 Tips on Tips
https://www.irs.gov/pub/irs_pdf/p3144.pdf
- 4 OSHA's Workers' Rights
<https://www.osha.gov/Publications/osha3021.pdf>
- 5 Nail Salon Workers' Wage and Hour Rights
<https://www.dol.gov/whd/FLsaemployeecard/nailsalonFlyer.pdf>
- 6 Recover your Unpaid Wages with the california Labor commissioner's Office
www.dir.ca.gov/dlse/Publicstemp/DLse%20Brochures/recover%20your%20unpaid%20wages%20with%20the%20Labor%20commissioner%27s%20office/Brochure_wca_weB_english.pdf
- 7 Health and Safety Rights: Facts for california Workers
http://www.dir.ca.gov/dosh/documents/health-and_safety_rights_for_workers.pdf
- 8 All Workers Have Rights in california
http://lohp.org/wp_content/uploads/2015/06/english.pdf
- 9 DiR Required Workplace Posting for All california Barbering and cosmetology Licensees
www.dir.ca.gov/dlse/publications/Barbering%20and%20cosmetology%20posting%20notice.pdf

点击文件标题即可跳转到该文件的在线版本。



COPYRIGHT 2018

所有权利保留。

禁止转售 *Understanding Workers' Rights and Responsibilities* 文件。