



근로자의 권리 및 의무에 대한 이해

근로자의 권리와 의무에 대한 이해

이미용업계에는 여러가지 고용 옵션들이 있습니다. 면허 소지자는 최신 시설이나 업소의 직원 또는, 독립 컨트랙터(부스 임대자)로서 일할 수 있으며, 자신의 업소를 소유할 수도 있습니다. 귀하가 어떤 커리어를 선택하건, 근로자의 권리와 책임에 관하여 반드시 이해해야 합니다.

근로자는 모든 주에서 반드시 준수해야 하는 권리를 가지고 있습니다. 여기에는 **최저임금**, 안전한 근무 환경, 합당한 휴식시간 등이 포함됩니다. 모든 근로자는 취업을 하기 전에 근로자의 권리에 대하여 이해해야 하며, 시설의 주인이 되기 전에 이러한 권리와 의무 사항에 관하여 이해해야 합니다.

근로자의 권리는 모든 직원이 적법한 처우를 받으며, 최저 임금을 보장받고, 직장에서 어떤 형태로든 괴롭힘을 당하지 않도록 하는데 목적을 두고 있습니다. 본 책자에는 귀하께서 부여받은 기본적인 권리와 이러한 권리를 침해당할 경우 취해야 하는 조치에 관한 정보가 실려 있습니다.

본 간행물에 실린 자료는 전체를 포괄하는 종합적인 정보가 아님을 유의하십시오.

근로자의 권리와 의무

어떤 사람이 부여 받은 권리에 대해 알기 위해서는 그가 어떤 근로자에 속하는지 먼저 알아야 합니다. 예를 들어, 시설의 직원으로서 권리와 시설의 소유주로서 권리는 많이 다릅니다. 여기서 잠깐 이미용 업계에 해당하는 다양한 근로자 분류에 관해 정리해보도록 하겠습니다.

근로자의 분류에 대한 이해

• 시설 소유주

소유주란 자기 자신을 위하여 사업을 하는 사람을 의미합니다. 그들은 사업의 책임자이며, 타인에게 고용되어 일하지 않습니다. 시설은 **자영업**, **파트너십** 또는 **기업**일 수 있습니다. 소유주중 많은 수는 직접 일하는 근로자이기도 합니다. 시설의 소유주는 모든 수입과 지출을 국세청(IRS)에 신고해야 하며, 고용 관련 세금을 징수하고(직원이 있는 경우), 자치단체(카운티/시)의 영업허가를 발급 받고, 모든 세금을 납부해야 할 책임이 있습니다. 시설의 소유주는 근로자를 직원과 독립계약자(부스 임대자)로 정확하게 분류해야 할 책임이 있습니다.



시설 소유주는 사업의 책임자이며, 타인에게 고용되어 일하지 않습니다. 시설 소유주의 많은 수는 직접 일하는 근로자이기도 합니다.

사례

티파니는 클립스 이발소의 소유주입니다. 티파니는 이발소에서 사용하는 모든 용품을 구매하고 영업 시간을 정합니다. 그녀는 제공 서비스의 가격과 제공할 서비스를 결정해왔습니다. 그녀는 건물주와 리스 계약을 유지합니다. 이발소에는 6명의 이발사가 있기 때문에 그녀는 직원들의 전체 업무 일정을 조율합니다. 그녀는 직원들이 현재 최신 기술 트렌드를 따라갈 수 있도록 정기적으로 교육을 제공합니다. 그녀는 정기적으로 그녀의 팀 멤버들에게 기술적인 도움을 제공합니다. 티파니는 이 시설의 소유주이기 때문에 각각의 직원들에게 W-2를 보냅니다.

• 독립 컨트렉터 [부스 임대자]

독립 컨트렉터 [부스 임대자]는 다른 사람의 시설에서 작업스테이션을 임대하거나 리스를 해서 사용하는 면허 소지자입니다. 그들은 자영업자이므로 종종, 기록 보관, 업무 시간 결정, 서비스 내용 결정 및 그들의 고객으로부터 요금 수납에 대한 책임을 집니다. 그들은 시설의 열쇠를 보유하고, 일의 흐름에 따라 오갈 수 있습니다. 그들은 자신의 사업상 이익 또는 손실에 대한 경제적인 책임이 있으며, 그들이 하는 일에서 창출되는 모든 수익을 얻습니다. 그들은 그들의 사업 관련 세금 신고 및 세금 납부를 정해진 시간에 늦지 않게 완료할 책임이 있으며, 자치단체의 영업 허가를 발급 받을 책임이 있습니다. 독립 컨트렉터[부스 임대자]는 시설 소유주가 소유한 시설 내에서 일할 수 있으나 별도의 신분을 유지합니다. 독립 컨트렉터[부스 임대자]는 자영업자이므로, 시설 소유주의 의지 또는 제어의 대상이 아닙니다.



독립 컨트렉터[부스 임대자]는 시설 소유주가 소유한 시설 내에서 일할 수 있으나 별도의 신분을 유지합니다.

사례

마리솔은 매니큐어사이자 피부미용사로 두 개의 큰 살롱과 사업 계약을 맺고, 그녀의 서비스를 제공합니다. 계약서상, 그녀는 작업스테이션을 제공받는 댓가로 매달 각각의 살롱에 \$600를 지불합니다. 그녀는 자신의 서비스 예약 장부를 관리하고, 본인의 편이에 따라 업무 시간 및 제공할 서비스를 정합니다. 그녀는 업소의 열쇠를 제공받았습니다. 그녀는 본인 소유의 기구, 네일폴리쉬, 및 메이크업 용품을 사용합니다. 마리솔은 고객으로부터 본인의 서비스 요금을 수납하며, 그녀가 번 수입과 팁을 신고하고 세금을 납부할 책임이 있습니다. 마리솔은 부스 임대 독립 컨트렉터입니다.

주의: 만약 계약서상 마리솔에게 다음과 같은 조건이 적용된다면:

- DDDD 4D, DD 9DDD DD 5DDD DD
- DD DDDD DDDD DDDD DD
- DDDD DD DDD DDD DD DDDD DD
- DD DDDD DDDD DD DD

그런 경우 마리솔은 더이상 부스 임대 독립 컨트렉터가 아니며, 다른 사람이 그녀의 일에 대해 결정할 수 있는 권리를 가진, 직원으로 간주될 수 있습니다.

• 직원

직원은 그들의 고용주로 부터 지급받은 임금에 대한 W-2 양식을 수령하며, 받은 팁을 고용주에게 보고할 책임이 있습니다. 그들은 시설 소유주가 정한 업무 일정에 따라 일을 합니다. 그들은 시설에서 서비스를 제공하며, 시설 소유주는 그들이 하는 일을 결정합니다. 그들은 고용주의 의지와 제어의 대상이며, 고용주는 무슨 일을 어떤 방식으로 할지 지시할 수 있는 권리가 있습니다.

사례

패트리시아는 주디가 소유한 블레이드 헤어 살롱에서 일합니다. 패트리시아는 지시에 따라 직장에서, 화요일부터 토요일, 오전 9시에서 오후 5시까지 일합니다. 패트리시아는 그녀가 고객들에게 사용하는 제품을 구매하지 않고 업소에서 제공한 제품을 사용합니다. 업소에는 패트리시아의 예약 서비스를 담당하는 접수 담당자가 있습니다. 패트리시아는 헤어컷만 하고 싶지만, 풀서비스를 제공하는 업소에서 일하기 때문에 고객들이 요청하면 파마 염색 서비스도 반드시 제공해야 합니다. 주디는 패트리시아가 하는 일을 지켜보다가 필요시 기술적인 지시를 합니다. 패트리시아는 받은 팁 금액을 주디에게 보고합니다. 패트리시아는 주디의 직원입니다.



직원은 시설 소유주가 정한 업무 시간에 따르고, 시설 소유주가 결정한 서비스를 시설에서 제공합니다.

세금 납부

구체적인 세금 납부에 관한 자세한 정보를 원하시면, IRS, 변호사, 회계사에게 연락하십시오. 아래의 정보는 가이드라인이며 모든 내용을 포함하고 있지는 않습니다.

• 시설 소유주

직원을 고용한 시설의 소유주는 다음 사항에 관하여 적합한 규제 기관과 협의하여야 합니다:

- ✓ 모든 직원에 대한 고용 세금 신고를 하십시오.
- ✓ W-2 근로 소득세 신고서 양식을 준비하여, IRS 에 직원들에게 지급된 임금, 팁 및 기타 요금을 신고하십시오.
- ✓ 모든 직원을 대상으로 소셜시큐리티 및 메디케어 세금을 징수하십시오.
- ✓ 모든 직원을 대상으로 산재보상보험을 유지하십시오.
- ✓ 모든 직원을 대상으로 실업보험을 유지하십시오.
- ✓ 판매세를 징수하고 납부하십시오.
- ✓ 주정부 세금 및 지방세 납부 및 영업 허가 발급 의무에 대한 책임을 지십시오.

• **독립 컨트랙터 (부스 임대자)**

위에서 언급한 시설 소유주의 세금 관련 의무를 검토해야하며, 또한 독립 컨트랙터로서 귀하는 W-9 양식(납세자 식별번호와 인증 신청서)을 작성해야 합니다.

• **직원**

직원은 해당 년도에 해당 직원을 고용한 각각의 고용주로부터 W-2 양식을 수령하게 됩니다. 고용주는 다음 해 1월에 이 양식을 발행합니다. W-2 양식은 모든 임금과 보고된 팁을 통합합니다. 이 양식을 보면 해당 년도에 징수 및 납부된 연방 세금 금액을 알 수 있습니다.

납세 의무와 관련된 더 자세한 정보를 원하시면 본 간행물의 참고 간행물 섹션을 살펴보십시오.



소득을 버는 방법 중의 한가지는 제품 판매 커미션을 통해 버는 것입니다.

수입

일반적으로, 직원으로 일하는 면허 소지자가 소득을 버는 방법은 다음 세가지입니다. 임금(또는 월급), 팁, 및 제품 판매 커미션.

• **최저 임금**

귀하께서 일하는 캘리포니아 주의 카운티 또는 시에서 이보다 높은 최저임금을 정한 경우, 귀하의 고용주는 보다 높은 금액의 최저임금을 지급해야 합니다.

시 또는 카운티별 최저임금을 알고싶으시면, 다음 주소로 방문하십시오:

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

또는 온라인에서 다음을 검색하십시오:

City/County, California+minimum wage amount

최저임금 요건은 직원과 시설 소유주가 쓴 근로계약서에 의해서 철회될 수 없습니다. 다시 말해, 직원은 최저임금 없이 팁만 받는 조건으로 일을하기로 합의할 수 없으며, 기본 최저 임금 없이 정해진 커미션만 받으며 일을하기로 합의할 수 없습니다. 고용주는 시간당 최저임금을 지급해야 하며, 직원은 받은 팁을 가질 수 있습니다. 팁은 시설 소유주의 몫이 아닙니다. 직원이 정해진 최저임금을 지급받지 못하였고, 시설의 소유주가 그 상황을 시정할 노력을 하지 않는다면, 직원은 노동표준부(Division of Labor Standards)에 임금 변제(wage claim)를 접수하시거나 받지 못한 임금에 대해 고용주를 대상으로 고소를 접수하실 수 있습니다.

• **초과 근무**

직원이 초과 근무를 하도록 요구하거나 허용하는 고용주는 일반적으로 직원에게 하루 8 시간 주당 40 시간을 초과하는 모든 근로 시간을 대상으로 정규 임금의 한배 반에 해당하는 초과 근무 임금을 지급해야 합니다. 초과 근무 요건은 직원과 업소 소유주가 쓴 근로계약서에 의해서 철회될 수 없습니다. 고용주가 시간외 근무를 허용하지

않거나 또는 사전 승인이 없는 초과근무에 대해서 초과근무 수당을 지급하지 않겠다고 공표한 경우에도 일한 댓가를 지급받아야 하는 근로자의 권리를 침해할 수는 없습니다. 추가 정보가 필요하시면, (866) 487-9243번으로 전화하시거나, 미국 노동부 산하 임금 및 근로 시간 부서의 웹사이트에 방문하십시오:

www.wagehour.dol.gov.

• **팁**

팁은 증여에 해당되지 않습니다. 귀하께서 서비스를 제공하였고 고객이 귀하께서 요금으로 언급한 금액보다 많은 금액을 지불하였다면, 추가 금액이 바로 팁입니다. 팁은 세금 부과 대상이며, 반드시 귀하의 고용주에게 보고하셔야 합니다. 팁을 신고하는법에 관한 자세한 정보를 원하시면, 다음을 확인하십시오: <https://www.irs.gov/uac/About-Publication-531>.



팁은 세금 부과 대상이며, 반드시 귀하의 고용주에게 보고하셔야 합니다.

시설 소유주는 본 문서의 참고 간행물 섹션을 살펴보고, IRS 간행물, *팁에 관한 도움말(Tips on Tips)*을 검토하십시오.

팁은 서비스 제공자의 몫입니다. 연방 규정과 달리, 캘리포니아에서 고용주는 직원이 받은 팁을 지급해야 하는 최저임금에 포함시켜서 사용할 수 없습니다. 캘리포니아 법률에 의하면, 직원은 최저임금에 더하여 고용주의 사업체 고객이 직원을 위해 제공한 팁을 받을 수 있습니다. 노동법 351항의 내용은 다음과 같습니다:

어떤 고용주 또는 에이전트도 고객이 직원에게 팁으로 지불하거나, 지급하거나, 남겨두고 간 금액 또는 그 일부를 징수하거나, 취하거나, 받을 수 없으며, 팁을 근로자의 급여에서 공제하거나 전체 또는 일부 금액을 고용주가 지불해야 할 근로자의 급여의 일부로 간주 크레딧으로 처리할 수 없습니다. 모든 팁은 이에 지불, 지급 또는 남겨두고 간 팁을 받은 직원 또는 직원들의 독점적 재산임을 공표합니다. 고객이 신용카드로 팁을 지불할 수 있도록 허용한 고용주는 직원에게 신용카드 영수증에 표기되어 있는 고객이 지불한 팁 전액을 직원에게 지불해야 하며, 고용주에게 신용카드 회사에서 청구하는 팁의 신용카드 지불 처리 수수료 또는 비용 명목으로 어떤 금액도 공제할 수 없습니다. 신용카드로 고객이 지불한 팁은, 고객이 신용카드 지불을 승인한 날 이후 다음 정규 급여 지급일까지 직원에게 지급해야 합니다.

• **개별 실적당 급여(Piece Rate) 대 커미션 급여**

개별 실적당 급여(Piece Rate)를 지급받는 직원이란 임금 지급 기간에 수행한 모든 일에 개별 실적당으로 급여를 지급받는 사람을 의미하며, 전통적인 커미션 급여와 다릅니다. 2016년 1월 1일, 226.2 항을 캘리포니아 노동법에 추가했던 의회 법안 1513이 발효되었습니다. 이에 따라 시설 고용주는 더아상, 일하는 시간 및 휴식 시간에 대한 기본 임금 없이 정해진 커미션만을 지급하거나 퍼센트당으로 지급하는 임금만을 지급할 수 없습니다. 해당 항은 개별 실적당 급여 모델에 관한 내용이며, 다음 사항에 대해 규정하고 있습니다:



고용주는 직원의 팁을 징수할 수 없으며, 초과 근무 수당 지급을 거절 할 수 없습니다.

- 휴식과 회복 기간 및 다른 비생산적인 시간에 대한 개별 실적당 급여 직원에게 지급되는 보상 및 급여 명세서 요건.
- 특정 고용주 및 특정 상황에서, 항의에 대한 또는, 휴식 및 회복 기간 및 법령 발효일 이전의 다른 비생산기간 중에 고용주가 산재배상금을 지불하지 않은 혐의를 기반으로 한, 손해배상 또는 법정형을 위한 소송의 사유에 대한, "**적극적인 항변 (affirmative defense)**".

산재보상에 대한 자세한 정보가 필요하시면 산업관계부에서 제공하는 자주 묻는 질문 (FAQ)을 검토해 주십시오: www.dir.ca.gov/pieceratebackpayelection/AB_1513_FAQs.htm.

임금 변제(wage claim) 신청

고용주가 직원의 팁을 징수하거나 직원에게 최저임금 또는 초과 근무 수당 지급을 거절하면 어떤 조치를 취해야 하는지 궁금하십니까? 직원이 고용주에게 노동위원회 사무소에 신고하겠다고 말했다면, 고용주가 직원을 해고한다면 어떻게 해야 할까요? 취할 수 있는 가능한 조치들에 대해서 알고싶으십니까?

고용주가 임금을 지급하지 않거나 팁을 가져가 버린다면, 직원이 취할 수 있는 법적인 조치들이 몇가지 있습니다. 그들은, 고용주를 대상으로, 받지 못한 임금을 청구하는 임금 변제(wage claim) 신청을 하거나 법적인 소송을 제기할 수 있습니다.

직원 또는 전직원은 다음의 변제를 위해 임금 변제(wage claim) 신청을 할 수 있습니다:

- 초과근무 수당, 커미션, 및 보너스 등을 포함하는 미지급 임금
- 계좌 잔액 불충분으로 결제되지 않는 수표로 지급받은 임금
- 미지급 최종 급여



직원이 산업복지위원회 명령에 의거한 식사 및/또는 휴식 시간을 제공받지 못한 경우, 임금 변제(wage claim) 신청을 하실 수 있습니다.

- 일을 그만두거나 해고 또는 정리해고 등 고용의 종료시, 정산 받지 못한 미사용 휴가 시간에 대한 급여
- 급여에서 빠져나간 미승인 공제 금액
- 미지급/비변제 영업 비용
- 산업복지위원회 명령에 의거한 식사 및/또는 휴식 시간을 제공하지 않은 위반 행위
- 휴식 시간을 포함하여, 근로시간당 최저임금 미지급으로 인한 손해 보상
- 고용 중단시 최종 임금의 지급 지체로 인한 대기 시간에 대한 벌금
- 지급이 거절된 수표 또는 수령한 날로부터 30일 이내에 환전이 가능하지 않은 수표에 대한 벌금. 요청한 날로부터 21일 이내에, 급여 기록에 대한 검토나 급여 기록 사본 제공을 허용하지 않은 고용주에 대한 벌금
- 급여가 지급되지 않은 누적 병가 시간에 해당하는 급여 (2015년 7월 1일 부터 유효)

임금 변제(wage claim) 신청, 절차 및 관련 양식에 관한 자세한 내용에 대해 알고싶으시면 다음 주소로 방문하십시오:

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

간행물, *캘리포니아 노동위원회를 통한 미지급 임금 구제(Recovering Your Unpaid Wages with the California Labor Commissioner's Office)*의 사본을 구하시려면 본 간행물의 참고 간행물 섹션을 살펴보십시오.

차별 및 보복

고용주가 직원을 대상으로 차별을 하거나 보복을 한다면 (예를 들어, 직원이 최저임금 미지급에 대해 항의했다는 이유로 또는 노동위원회에 고발하겠다는 위협을 했다는 이유로 직원을 해고하는 경우), 노동위원회(Labor Commissioner) 사무소 (다른 이름으로는, 노동 표준 집행부(Division of Labor Standards Enforcement))에 차별/보복 고소를 접수하실 수 있습니다. 그 외 다른 방법은 직원이 고용주를 상대로 법원에 법적인 소송을 제기하는 것입니다. 더 자세한 정보가 필요하시면, 참고 간행물 섹션에 있는 소책자, *보건 안전 권리(Health and Safety Rights)*를 참조하십시오: *캘리포니아 근로자가 필독 사항(Facts for California Workers)* 및 *캘리포니아의 모든 근로자가 보유한 권리(All Workers Have Rights in California)*.

캘리포니아 주의 모든 직원은 캘리포니아 노동 위원회 또는 그 외 다른 정부 기관 또는 사법 집행처의 직원에게 근로조건에 관한 문제에 관해서 말할 수 있는 권리가 있습니다. 고용주는 직원이 정부 기관의 질문에 답변하고 정보를 제공하였다는 이유로 직원을 해고, 강등, 정직, 또는 징계할 수 없습니다.



만약 고용주가 직원에 대해 차별 또는 보복 행위를 한다면, 직원은 차별/보복 항소를 제기할 수 있습니다.

소송의 접수

직원이 미지급 임금에 대한 법적인 소송을 제기하기로 결정하였다면, 직원은 진행 절차에 대하여 법률 자문을 구하여야 합니다.

산재보상

산재보상 베네피트는 근로자에게 업무 관련 부상이나 질병에서 회복하는데 필요한 진료 서비스를 제공하고, 회복기간동안 지급되지 않는 임금을 일부 보전해 주어서, 근로자가 일터로 복귀할 수 있도록 도움을 주기 위해 마련되었습니다. 산재보상 베네피트는 통증, 고통으로 인한 피해 및 징벌적 손해에는 적용되지 않습니다.

산재보상부(DWC)에서는 산재보상 청구 과정을 관리하고, 산재보상금 청구 관련 분쟁을 해결하는데 도움을 주기 위한 행정적, 사법적 서비스를 제공합니다.

캘리포니아 고용주는 법적으로 직원을 오직 한 명 고용한 경우에도 산재보상보험을 들어야 합니다. 직원이 업무로 인해 다치거나 아플때 고용주는 직원에게 산재보상 베네피트를 지급해야 합니다. 산재보상보험은 다음 여섯가지의 기본적인 베네피트를 제공합니다: 의학적 치료, 한시적인 장애 베네피트, 영구 장애 베네피트, 실업 보조 베네피트, 또는 직업 재활 및 사망 베네피트

DWC의 임무는 캘리포니아 근로자의 업무 관련 부상으로 인한 악영향을 최소화하는 것입니다. 캘리포니아 주 전역에 다수의 사무소가 서비스를 제공하고 있습니다. 베네피트 관련 도움 및 집행 전화번호: (800) 736-7401

i DWC 연락 정보:

www.dir.ca.gov/dwc/ContactDWC.htm.

i 위치 정보: www.dir.ca.gov/dwc/dir2.htm.



신생아의 출산, 입양 또는 양호 위탁으로 아이를 맡아서 아이를 돌봐야 하는 경우, 직원은 FMLA 적용 대상일 수 있습니다.

가족의료휴가법(Family Medical Leave Act)

가족의료휴가법(FMLA)은 50명이상의 직원을 고용하는 고용주에게 적용됩니다. 대형 체인 살롱에서 일하는 직원이라면, 이 베네피트의 적용 대상일 수 있습니다. 적용대상인 직원들은 다음의 경우, 12 개월 중 최고 12 근무주 동안 그룹 건강보험 혜택을 받는 무급 고용 보장 휴가를 받을 권리가 있습니다:

- 신생아의 출산
- 입양 또는 양호위탁으로 아이를 맡아서 아이를 돌봐야 하는 경우
- 직원이나 직원의 배우자, 아이 또는 부모의 중병
- 직원의 가족이 현역 군인이고, 현역 군인인 가족 일원의 심각한 부상이나 질병으로 간호할 필요가 발생시, 12개월 중 26 근무 주 동안의 휴가를 사용할 권리가 있습니다.

FMLA에 관한 정보를 찾아보시려면 다음 주소로 방문하십시오:

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

이민자 근로자

노동부 산하 임금 및 근로 시간 부서에서는 적법한 직원이든 불법체류 직원이든 상관없이 지속적으로 노동표준법을 집행하고 있습니다. 귀하의 시민권 여부와 관계없이, 직원은 최저임금을 보장받고, 팁을 받을 수 있으며, 안전하고 건강한 근무 환경에서 일할 권리가 있습니다.



귀하의 시민권 여부와 관계없이, 직원은 최저임금을 보장받고, 팁을 받을 수 있으며, 안전하고 건강한 근무 환경에서 일할 권리가 있습니다.

서비스를 거부할 권리

직원과 시설의 소유주는, 그러한 서비스의 거부가 모든 고객에게 공평하게 적용되고, 보호 대상에 속하는 그룹에 대한 차별이 아닌, 합당한 이유가 있는 경우, 고객에 대한 서비스를 거부할 수 있는 권리가 있습니다. 일반적으로, 서비스의 거부는 고객의 존재가 안전 문제에 지장을 주는 경우 및 다른 고객들, 직원들과 시설의 복리에 지장을 주는 경우에 가능합니다. 가장 기본적인 예를 들자면, 감염 또는 기생체 감염 증상을 가진 고객의 경우이며, 소란을 일으키거나, 지나치게 시끄러운 고객 또는 부적절할 정도로 비위생적인 고객도 이에 해당됩니다.

캘리포니아 규정법 12조, 984 항은 고객에 대한 서비스 거부가 가능한, 주에서 정한 조건에 관하여 기술하고 있습니다. 이에는 서비스 종사자, 다른 직원 또는 다른 고객에게 전염될 수 있는 감염증 또는 기생체 감염증을 가진 고객이 포함됩니다. 감염증 또는 기생체 감염증에는 다음이 포함되나 이에 국한되지 않습니다:

- 열을 동반하는 감기, 독감, 또는 다른 호흡기 질환
- 패혈성 인두염 (Strep throat)
- 눈병
- 백일해 (Whooping cough)
- 홍역 (Chicken pox)
- 볼거리 (Mumps)
- 결핵 (Tuberculosis)
- 농가진 (Impetigo)
- 머릿니 (Head lice)
- 음 (Scabies)
- 피부 또는 두피 파열, 찰과상 또는 절개
- 염증 또는 피부 발진 증상이 있는 피부 또는 두피



직원과 시설 소유주는 감염 또는 머릿니 같은 기생체 감염 증상을 가진 고객에 대한 서비스를 거절할 수 있는 권리가 있습니다.



직원과 시설 소유주는 인종, 종교, 성 및 나이를 이유로 서비스를 거부 할 수 없습니다.

시설 소유주를 위한 지역, 주, 연방 요건

캘리포니아 주 지사 사무실 기업 경제 개발부((Go-Biz))에서는 캘리포니아의 사업주를 대상으로, 이미용 업계에서 사업체를 시작하기 위해 필요한, 지역, 주, 및 연방의 요건에 대한 다양한 정보를 제공하고 있습니다. 새로운 영업 시설을 열고자 하신다면, *빠른 이미용 업소 창업 가이드 (Quick Start Guide for Beauty and Barber Shops)*에서 제공하는 정보를 검토해 보십시오: www.businessportal.ca.gov/Portals/0/Documents/QuickStartGuides/Barber%20Shops%20and%20Beauty%20Salons%20-%20Quick%20Start%20Guide.pdf.

- 또한, 다른 **지자체**에서는 다른 요건이 필요할 수 있으나, 반드시 다음에 나오는 CalGold 사이트에 가셔서 허가증 발급 요건 및 수수료에 관해 확인하십시오: www.calgold.ca.gov.

직원 및 시설 소유주는 보호 그룹을 대상으로 서비스 거부 행위를 할 수 없습니다. 캘리포니아에서, 보호 그룹이란 다음을 포함합니다:

- 인종 또는 피부색
- 국적 또는 시민권 상태
- 종교 또는 신념
- 성
- 나이
- 장애, 임신 여부, 또는 유전자 정보
- 퇴역 군인 여부
- 결혼 여부
- 성적 지향성 또는 성정체성
- 병 또는 AIDS/HIV 여부
- 군인 또는 퇴역군인 여부
- 정치적인 배경 또는 활동
- 가정폭력, 폭행, 스토킹의 피해자 여부

캘리포니아에서 서비스의 거부에 관련된 반차별 방지법이 어떻게 집행되는지 자세한 정보를 알고 싶으시면, 법률 전문가와 상의하십시오.

관공서 연락처

연락 정보

미국 노동부(DEPARTMENT OF LABOR) (임금 및 근로시간 부서(WAGE AND HOUR DIVISION))

웹사이트: www.wagehour.dol.gov

월요일 ~ 금요일, 오전 8시부터 오후 5시까지

전화 (866) 4USWAGE ([866] 487-9243)

TTY (877) 889-5627

국세청(INTERNAL REVENUE SERVICE)

세금관련 질문 중 많은 수는 IRS 웹사이트에서 답변을 받을 수 있습니다.

웹사이트: <https://www.irs.gov>

대면 면담이 필요하시면, 다음에서 지역별 사무소

정보를 찾아보실 수 있습니다: <https://www.irs.gov/uac/Contact-My-Local-Office-in-California>

IRS 영세 사업자 및 자영업자 세무 센터(SMALL BUSINESS AND SELF-EMPLOYED TAX CENTER)

웹사이트: <https://www.irs.gov/Businesses/Small-Businesses-Self-Employed>

캘리포니아 주 연락처:

캘리포니아 비즈니스 포탈 (CALIFORNIA BUSINESS PORTAL)

웹사이트: <http://businessportal.ca.gov>

이메일: support@go-biz.desk-mail.com

월요일 ~ 금요일, 오전 9시부터 오후 5시까지

전화 (877) 345-4633

캘리포니아 주 프랜차이즈 세금 위원회

웹사이트: <https://www.ftb.ca.gov/>

월요일 ~ 금요일,

오전 7시부터 오후 5시까지 (800) 852-5711

연중무휴 자동 응답 서비스 (800) 338-0505

미국 외 다른 국가 (916) 845-6500

TTY/TDD (800) 822-6268

조세형평위원회 (BOARD OF EQUALIZATION)

일반적인 세금 관련 질문 (800) 400-7115
(무료)

미국 외 다른 국가 (916) 445-6362

캘리포니아 릴레이 서비스(CRS) 711

(청각 장애인 및 언어 장애인용)

고용 개발부 (EDD)

웹사이트:

www.edd.ca.gov/About_EDD/Contact_EDD.htm

EDD에게 물어보세요(Ask EDD:

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

부서 목록: www.edd.ca.gov/About_EDD/Department_Directory.htm

노동위원회(LABOR COMMISSIONER) 사무소 (다른 이름으로 노동 표준 집행부[DLSE])

노동위원회(Labor Commissioner)는 고용의 권리, 차별, 및 부당 해고에 관한 정보를 제공하고 있습니다. 노동위원회 사무소는 또한 보건 안전 영역의 차별에 대한 고소 접수를 받아 조사를 합니다. 주 전역에 다수의 사무소가 서비스를 제공하고 있습니다. *캘리포니아의 모든 이미용 면허 소지자들을 위한 필수적인 업무 현장 공고 (Required Workplace Posting for All California Barbering and Cosmetology Licensees)* 내용은 이 문서의 참고 간행물 섹션에서 제공해왔습니다.

웹사이트: www.dir.ca.gov/dlse/dlse.html

위치 정보 및 연락처:

www.dir.ca.gov/dlse/dlse.html

이메일: dlse2@dir.ca.gov

결론

본 간행물은 몇가지 기본적인 근로자의 권리 및 그러한 권리를 침해당했을 때 취할 수 있는 조치, 연락처에 대한 정보를 중심으로 다루고 있습니다.

시간을 내셔서 참고 간행물 섹션에 있는 자료들을 살펴보십시오. 간행물 이름을 클릭하면 쉽게 온라인 자료를 읽을 수 있습니다.

본 간행물에 실린 자료는 전체를 포괄하는 종합적인 정보가 아님을 유의하십시오. 앞 페이지에 나온 관공서에 연락하셔서 귀하의 기본적인 권리에 대한 최신의 정보를 얻을 수 있도록 항상 유념해 주십시오.

캘리포니아 근로자와 소비자가 보건 안전을 보장하려는 이미용위원회의 노력에 동참해 주셔서 감사합니다.

참고 간행물

- 1 독립 컨트랙터 또는 직원(Independent Contractor or Employee)
https://www.irs.gov/pub/irs_pdf/p1779.pdf
- 2 이미용 업계를 위한 세금 도움말(Tax Tips for the Cosmetology and Barber Industry)
https://www.irs.gov/pub/irs_pdf/p4902.pdf
- 3 팁에 관한 도움말(Tips on Tips)
https://www.irs.gov/pub/irs_pdf/p3144.pdf
- 4 OSHA관련 근로자의 권리
<https://www.osha.gov/Publications/osha3021.pdf>
- 5 네일 살롱 근로자 임금과 노동 시간에 관한 권리 (Nail Salon Workers Wage and Hour Rights)
<https://www.dol.gov/whd/FLSAEmployeeCard/NailSalonFlyer.pdf>
- 6 캘리포니아 노동위원회를 통한 미지급 임금 구제(Recover Your Unpaid Wages with the California Labor Commissioner's Office)
www.dir.ca.gov/dlse/PubsTemp/DLSE%20Brochures/Recover%20your%20unpaid%20wages%20with%20the%20Labor%20Commissioner%27s%20Office/Brochure/WCA_WEB_English.pdf
- 7 보건 안전 권리: 캘리포니아 근로자를 위한 필독 사항 (Facts for California Workers)
<http://www.dir.ca.gov/dosh/documents/health-and-safety-rights-for-workers.pdf>
- 8 캘리포니아의 모든 근로자가 보유한 권리 (All Workers Have Rights in California)
<http://lohp.org/wp-content/uploads/2015/06/English.pdf>
- 9 산업관계부 지정 캘리포니아의 모든 이미용 면허 소지자들을 위한 필수적인 업무 현장 공고(DIR Required Workplace Posting for All California Barbering and Cosmetology Licensees)
www.dir.ca.gov/dlse/publications/Barbering%20and%20cosmetology%20posting%20notice.pdf

해당 간행물의 온라인 버전을 읽으시려면 문건 이름을 클릭하십시오.



저작권 2018

이미용위원회

P.O. Box 944226, Sacramento, CA 94244-2260

(800) 952-5210

www.barbercosmo.ca.gov

이 문서는 저작권 및 그외 모든 권리의 보호를 받습니다.

근로자의 권리와 의무에 대한 이해(Understanding Workers' Rights and Responsibilities) 문서를 재판매하는 것은 금지되어 있습니다.