



Hiểu về Quyền và Trách nhiệm của Người lao động

Hiểu về Quyền và Trách nhiệm của Người lao động

Ngành làm tóc và thẩm mỹ cung cấp một số lựa chọn về việc làm. Người được cấp phép có thể quyết định trở thành nhân viên của một cơ sở tân tiến, một người làm việc độc lập (người thuê buồng), hoặc có thể sở hữu cơ sở của riêng mình. Cho dù sự nghiệp dẫn dắt một người đến hướng đi nào, điều quan trọng là họ phải biết và hiểu về các quyền và trách nhiệm của người lao động.

Người lao động ở mỗi tiểu bang có một số quyền nhất định không thể bị xâm phạm, bao gồm quyền được **trả mức lương tối thiểu**, các điều kiện làm việc an toàn và nghỉ ngơi hợp lý. Điều quan trọng là tất cả người lao động phải biết và hiểu các quyền của họ trước khi bắt đầu bất kỳ công việc nào và hiểu những quyền và nghĩa vụ này trước khi trở thành chủ sở hữu một cơ sở.

Mục đích của quyền người lao động là để đảm bảo tất cả nhân viên đều được đối xử hợp pháp, được trả lương tối thiểu, và không bị quấy rối dưới bất kỳ hình thức nào ở nơi làm việc. Tài liệu này sẽ trình bày thông tin về các quyền cơ bản của người lao động và những việc cần làm nếu những quyền này không được thực hiện.

Xin lưu ý rằng các tư liệu được cung cấp trong tài liệu này không phải là tất cả.

Quyền và Trách nhiệm của Người lao động

Biết phân loại người lao động thích hợp là điều cần thiết để biết những quyền lợi mà một người có thể được hưởng. Ví dụ, quyền của nhân viên của một cơ sở rất khác so với quyền của chủ cơ sở. Hãy dành chút thời gian để xem xét các phân loại người lao động khác nhau trong ngành làm tóc và làm đẹp.

BIẾT PHÂN LOẠI NGƯỜI LAO ĐỘNG CỦA QUÝ VỊ

• Chủ sở hữu Cơ sở

Chủ sở hữu là kinh doanh cho chính họ. Họ chịu trách nhiệm đối với cơ sở và không làm việc cho ai khác. Một cơ sở có thể là **một chủ sở hữu duy nhất**, một **công ty hợp danh**, hoặc một **tập đoàn**. Nhiều chủ sở hữu cũng là người lao động. Chủ sở hữu cơ sở chịu trách nhiệm báo cáo tất cả các thu nhập và chi phí cho Sở Thuế Vụ (IRS), khấu trừ thuế lao động (nếu có thuê nhân viên), có giấy phép kinh doanh cấp đô thị (quận/thành phố), và thanh toán tất cả các khoản thuế phải trả. Chủ sở hữu cơ sở chịu trách nhiệm phân loại đúng người lao động là nhân viên hay người làm việc độc lập (người thuê bùồng).



Chủ sở hữu cơ sở chịu trách nhiệm đối với doanh nghiệp và không làm việc cho ai khác. Nhiều chủ sở hữu cũng là người lao động.

Ví dụ

Tiffany làm chủ tiệm Clips Barbershop. Tiffany mua tất cả các đồ dùng sử dụng trong Barbershop và thiết lập giờ hoạt động của cơ sở. Cô xác định chi phí của các dịch vụ được cung cấp và danh mục dịch vụ. Cô duy trì hợp đồng thuê với chủ sở hữu bất động sản. Cô đã áp dụng một yêu cầu nghiêm ngặt về trang phục, và vì cửa tiệm có sáu thợ làm tóc, cô đã lập ra một lịch làm việc cho nhân viên. Cô thường xuyên đào tạo cho nhân viên để họ có thể cập nhật các xu hướng hiện tại. Cô thường xuyên hỗ trợ kỹ thuật cho các thành viên trong nhóm của mình. Tiffany gửi cho mỗi nhân viên của mình một mẫu đơn W-2 bởi vì cô ấy là chủ cơ sở.

• **Người làm việc Độc lập (Người thuê Buồng)**

Người làm việc Độc lập (người thuê buồng) là người có giấy phép thuê hoặc mượn một khu vực làm việc trong cơ sở của người khác. Họ điển hình tự làm chủ và thường chịu trách nhiệm lưu giữ hồ sơ, thiết lập giờ làm việc, danh mục dịch vụ, và thu thập các khoản thanh toán của khách hàng của chính họ. Họ giữ một chìa khóa ra vào cơ sở và có thể đến và đi tùy theo luồng công việc. Họ chịu trách nhiệm tài chính về lợi nhuận hoặc thua lỗ trong việc kinh doanh của chính mình và nhận tất cả thu nhập phát sinh từ công việc của họ. Họ chịu trách nhiệm nộp hồ sơ khai thuế đúng hạn và thanh toán các khoản thuế liên quan đến hoạt động kinh doanh của họ cũng như đạt được giấy phép kinh doanh cấp đô thị của riêng mình. Một người làm việc độc lập (người thuê buồng) có thể làm việc bên trong một cơ sở thuộc sở hữu của một chủ cơ sở nhưng vẫn duy trì đặc trưng riêng. Một người làm việc độc lập (người thuê buồng) làm việc cho bản thân mình và không phải tuân theo ý muốn hoặc chịu sự kiểm soát của chủ sở hữu cơ sở.



Một người làm việc độc lập (người thuê buồng) có thể làm việc bên trong một cơ sở thuộc sở hữu của một chủ cơ sở nhưng vẫn duy trì đặc trưng riêng.

Ví dụ

Marisol là một chuyên viên làm móng tay và chăm sóc da, cô có hợp đồng hợp tác kinh doanh với hai cơ sở lớn nơi cô cung cấp dịch vụ của mình. Trong hợp đồng, cô được cung cấp một khu vực làm việc mà cô phải trả 600 đô la mỗi tháng cho mỗi cơ sở. Cô giữ sổ hện riêng và thiết lập giờ làm việc riêng thuận tiện cho mình cũng như tạo cho mình danh mục dịch vụ riêng. Cô đã được cấp một chìa khóa để ra vào cơ sở. Cô tự trang bị cho mình các dụng cụ, sơn móng, và bộ trang điểm. Marisol xử lý các khoản thanh toán từ khách hàng của chính cô và chịu trách nhiệm nộp và trả thuế thu nhập và tiền thưởng. Marisol là một người thuê buồng làm việc độc lập.

Lưu ý: Nếu hợp đồng kinh doanh ghi rõ rằng Marisol phải:

- Làm việc bốn ngày một tuần, từ 9 giờ sáng đến 5 giờ chiều
- Chỉ sử dụng các sản phẩm mà cơ sở kinh doanh
- Chỉ cung cấp các dịch vụ được liệt kê trong danh mục dịch vụ của cơ sở
- Thu phí theo bảng giá do chủ cơ sở thiết lập

Vậy thì Marisol có thể không còn là một người thuê buồng làm việc độc lập nữa mà bây giờ có thể được xem là một nhân viên, vì người khác có quyền kiểm soát công việc của cô ta.

• Nhân viên

Mỗi nhân viên nhận một mẫu đơn W-2 từ chủ thuê của mình đối với tiền lương kiếm được và có trách nhiệm báo cáo các khoản tiền thưởng của mình cho chủ thuê. Họ tuân theo lịch làm việc do chủ cơ sở thiết lập. Họ cung cấp các dịch vụ trong cơ sở đã được quyết định bởi chủ cơ sở. Họ phải tuân theo ý muốn và sự kiểm soát của chủ thuê, người có quyền yêu cầu họ phải làm gì và làm như thế nào.

Ví dụ

Patricia làm việc tại Tiệm Làm tóc Blaze do Judy làm chủ. Patricia được yêu cầu làm việc từ thứ Ba đến thứ Bảy, từ 9 giờ sáng đến 5 giờ chiều. Patricia không mua các sản phẩm sử dụng cho khách hàng của cô, thay vào đó, cô sử dụng các sản phẩm do cơ sở cung cấp. Cơ sở này có nhân viên lễ tân đặt các cuộc hẹn của Patricia. Patricia có thể chỉ muốn làm công việc cắt tóc; tuy nhiên, cơ sở này là một cơ sở có đầy đủ các dịch vụ và do đó Patricia phải thực hiện các dịch vụ liên quan đến hóa chất cho khách hàng của mình khi được yêu cầu. Judy quan sát công việc do Patricia thực hiện và hướng dẫn kỹ thuật khi cần thiết. Patricia báo cáo tất cả các khoản tiền thưởng của mình cho Judy. Patricia là nhân viên của Judy.



Nhân viên tuân theo lịch làm việc do chủ cơ sở thiết lập và cung cấp các dịch vụ trong cơ sở đã được quyết định bởi chủ cơ sở.

NGHĨA VỤ THUẾ

Liên hệ với IRS, luật sư tư vấn pháp lý, hoặc một kế toán thuế để biết thêm thông tin chi tiết về các nghĩa vụ thuế cụ thể. Tóm tắt dưới đây là một hướng dẫn; không bao gồm tất cả.

• Chủ sở hữu Cơ sở

Chủ sở hữu cơ sở có thuê nhân viên nên tham vấn các cơ quan quản lý thích hợp về các vấn đề sau:

- ✓ Khai thuế lao động cho tất cả các nhân viên
- ✓ Chuẩn bị và nộp mẫu đơn W-2 về tiền lương và kê khai thuế để báo cáo cho IRS về các khoản tiền lương, tiền thưởng và các khoản bồi thường khác đã trả cho tất cả các nhân viên
- ✓ Khai khấu trừ thuế An sinh Xã hội và Chăm sóc Y tế cho tất cả các nhân viên
- ✓ Duy trì bảo hiểm bồi thường cho người lao động cho tất cả các nhân viên
- ✓ Duy trì bảo hiểm thất nghiệp cho tất cả các nhân viên
- ✓ Thu thập và thanh toán các loại thuế doanh thu
- ✓ Chịu trách nhiệm về thuế tiểu bang và địa phương và giấy phép kinh doanh

- **Người làm việc Độc lập (Người thuê Buồng)**

Ngoài việc xem xét các nghĩa vụ thuế của chủ cơ sở như đã nêu trên, một người làm việc độc lập có thể điền một mẫu đơn W-9 (Đơn xin Mã số Khai thuế Cá nhân và Giấy chứng nhận).

- **Nhân viên**

Một nhân viên sẽ được nhận một mẫu đơn W-2 từ mỗi chủ thuê đã làm việc trong suốt năm. Chủ thuê sẽ cấp những mẫu đơn này vào tháng Một của năm kế tiếp. Mẫu W-2 kết hợp tất cả tiền lương và tiền thưởng được báo cáo. Nó cho thấy số tiền thuế liên bang được khấu trừ và thanh toán trong suốt cả năm.

Thông tin bổ sung về các nghĩa vụ thuế có thể được tìm thấy trong phần các Ấn phẩm Tham khảo của tài liệu này.



Một trong những cách có thể kiếm thêm thu nhập là tiền hoa hồng cho việc bán sản phẩm.

THU NHẬP

Với tư cách là một người được cấp phép làm việc như một nhân viên, thu nhập có thể sẽ được tạo thành theo ba cách khác nhau: tiền lương (hoặc tiền công), tiền thưởng và tiền hoa hồng cho việc bán sản phẩm.

- **Mức lương Tối thiểu**

Nếu một nhân viên làm việc tại một quận hoặc thành phố ở California đã áp dụng mức lương tối thiểu bắt buộc cao hơn, chủ thuê phải trả mức lương tối thiểu bắt buộc cao hơn.

Để tra cứu mức lương tối thiểu dành cho thành phố hoặc quận của quý vị, hãy truy cập:

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

hoặc tìm kiếm trực tuyến:

Thành phố/Quận, California+mức lương tối thiểu

Yêu cầu về mức lương tối thiểu không thể bị từ bỏ bởi bất kỳ thỏa thuận lao động nào được thực hiện giữa nhân viên và chủ cơ sở. Nói cách khác, một nhân viên không thể đồng ý làm việc mà chỉ được nhận tiền thưởng và không có tiền lương tối thiểu, cũng không một nhân viên nào chỉ được trả tiền hoa hồng cố định mà không có tiền lương tối thiểu cơ bản. Chủ thuê phải trả lương theo giờ tối thiểu, và nhân viên có thể giữ lại tiền thưởng của mình. Tiền thưởng không thuộc về chủ cơ sở. Nếu nhân viên không được trả lương tối thiểu bắt buộc và chủ cơ sở không cố gắng khắc phục tình trạng này, nhân viên có thể nộp đơn yêu cầu trả lương tới Phòng Tiêu chuẩn Lao động hoặc nộp đơn kiện chủ thuê để đòi lại tiền lương bị mất.

- **Làm thêm giờ**

Một chủ thuê yêu cầu hoặc cho phép một nhân viên làm thêm giờ thường phải trả cho nhân viên thêm tiền quá giờ 1,5 lần mức lương trả chính thức cho tất cả các giờ làm việc vượt quá 8 giờ một ngày hoặc 40 giờ một tuần. Yêu cầu trả tiền làm thêm giờ không thể bị bãi bỏ bởi thỏa thuận giữa người sử dụng lao

động và người lao động. Thông báo của người sử dụng lao động không cho phép làm thêm giờ hoặc làm thêm giờ sẽ không được thanh toán trừ khi được phép trước cũng sẽ không làm giảm quyền đòi bồi thường của nhân viên. Để biết thêm thông tin, hãy gọi số (866) 487-9243 hoặc truy cập trang web của Phòng Lương bổng và Giờ làm việc của Bộ Lao động Hoa Kỳ: www.wagehour.dol.gov.

• Tiền thưởng

Tiền thưởng không phải là quà tặng. Nếu một khách hàng đã được cung cấp một dịch vụ và họ đã trả nhiều hơn mức phí được thông báo, thì số tiền dư đó là tiền thưởng. Tiền thưởng phải chịu thuế và phải được báo cáo cho chủ thuê. Để biết thêm thông tin về cách báo cáo tiền thưởng, vui lòng xem: <https://www.irs.gov/uac/About-Publication-531>.



Tiền thưởng phải chịu thuế và phải được báo cáo cho chủ thuê.

Chủ sở hữu cơ sở có thể truy cập vào phần các Ấn phẩm Tham khảo của tài liệu này và xem lại ấn phẩm của IRS *Hướng dẫn về Tiền thưởng*.

Tiền thưởng thuộc về người thực hiện dịch vụ. Không như theo quy định của liên bang, ở California, một chủ thuê không thể sử dụng tiền thưởng của nhân

viên như một khấu trừ đối với nghĩa vụ trả lương tối thiểu. Luật California yêu cầu nhân viên phải nhận tiền lương tối thiểu cộng với bất kỳ tiền thưởng nào mà khách hàng từ việc kinh doanh của chủ thuê để lại cho họ. Xem Bộ luật Lao động mục 351, trong đó nêu rõ:

"Không một người sử dụng lao động hoặc đại diện nào được thu, lấy hoặc nhận bất kỳ khoản tiền tặng hoặc một phần nào từ đó được khách hàng trả, đưa cho hoặc để lại cho một nhân viên, hoặc khấu trừ bất kỳ khoản nào trong tiền lương của nhân viên đó do có tiền tặng, hoặc yêu cầu một nhân viên khấu trừ số tiền, hoặc bất kỳ phần nào của khoản tiền tặng đó và như là một phần của tiền lương mà chủ thuê phải trả cho nhân viên đó. Mỗi khoản tiền tặng theo đó được tuyên bố là tài sản duy nhất của nhân viên hoặc các nhân viên được trả, cho, hoặc để lại cho họ. Chủ thuê cho phép khách hàng trả tiền tặng bằng thẻ tín dụng phải thanh toán cho nhân viên đầy đủ số tiền tặng mà khách hàng ghi trên giấy thẻ tín dụng, mà không được khấu trừ cho bất kỳ khoản thanh toán thẻ tín dụng nào, phí xử lý hoặc các chi phí có thể được tính cho chủ thuê bởi công ty thẻ tín dụng. Việc trả tiền tặng thực hiện bởi khách hàng sử dụng thẻ tín dụng phải được thanh toán cho nhân viên không muộn hơn ngày trả lương chính thức tiếp theo sau ngày khách hàng cho phép thanh toán bằng thẻ tín dụng."

• Tiền lương Theo việc so với Tiền lương Hoa hồng

Nhân viên được trả lương theo việc là người được thanh toán dựa trên cơ sở tiền lương theo việc cho bất kỳ công việc nào được thực hiện trong thời gian được trả lương, khác với tiền lương hoa hồng truyền thống. Vào ngày 1 tháng 1 năm 2016, Dự luật Hạ viện 1513 đã đi vào hiệu lực bổ sung mục 226.2 vào Bộ luật Lao động California, không còn cho phép chủ thuê của cơ sở chỉ trả một khoản tiền hoa hồng cố



Chủ thuê không thể khấu trừ tiền thưởng hoặc từ chối trả lương làm thêm giờ.

định hoặc tiền lương phần trăm mà không có tiền lương cơ bản cho cả thời gian làm việc và thời gian nghỉ ngơi. Mục luật này có liên quan đến mô hình tiền lương theo việc và thiết lập:

- Yêu cầu về kê khai tiền bồi thường và tiền lương đối với thời gian nghỉ ngơi và hồi phục và "thời gian không sinh lợi khác" đối với nhân viên được trả lương theo việc.
- Thiết lập cho một số chủ thuê và trong một số trường hợp nhất định, một **"sự bảo vệ khẳng định"** cho bất kỳ yêu cầu hoặc lý do khởi tố nào đối với các thiệt hại hoặc hình phạt theo luật định dựa trên việc một chủ thuê được cho là đã không thanh toán tiền bồi thường phải trả cho thời gian nghỉ ngơi và hồi phục và thời gian không sinh lợi khác trong khoảng thời gian trước ngày có hiệu lực của điều luật này.

Để biết thêm chi tiết về cách thức bồi thường này, vui lòng xem lại Các Câu hỏi Thường gặp do Bộ Quan hệ Lao động cung cấp tại: www.dir.ca.gov/pieceratebackpayelection/AB_1513_FAQs.htm.

Nộp đơn Yêu cầu Trả Tiền lương

Nên làm gì nếu chủ thuê khấu trừ tiền thưởng của nhân viên hoặc từ chối trả lương tối thiểu hoặc tiền làm thêm giờ? Điều gì sẽ xảy ra nếu một nhân viên nói với chủ thuê rằng họ sẽ báo cáo anh ta hoặc cô ta với Văn phòng Ủy viên Lao động và người chủ thuê sa thải nhân viên đó? Có thể làm gì khác hay không?

Nhân viên có các lựa chọn hợp pháp nếu chủ thuê khấu trừ tiền lương hoặc thưởng. Họ có quyền nộp đơn yêu cầu trả tiền lương hoặc nộp đơn kiện chủ thuê để đòi tiền lương bị mất.

Một nhân viên hoặc cựu nhân viên có thể nộp đơn yêu cầu trả tiền lương để lấy lại:

- Tiền lương không được trả, bao gồm tiền làm thêm giờ, hoa hồng, và tiền thưởng
- Tiền lương được trả bằng chi phiếu phát hành không đủ số tiền
- Không nhận được chi phiếu trả lương cuối cùng



Một nhân viên có thể nộp đơn yêu cầu trả tiền lương nếu họ không được cung cấp bữa ăn và/hoặc thời gian nghỉ ngơi theo Lệnh áp dụng của Ủy ban Phúc lợi Công nghiệp.

- Giờ nghỉ không sử dụng mà không được trả tiền khi chấm dứt mối quan hệ lao động, ví dụ: nghỉ việc, sa thải hoặc cho thôi việc
- Các khoản khấu trừ vào chi phiếu trả lương không được phép
- Các chi phí kinh doanh không được trả/không được hoàn lại
- Không cung cấp bữa ăn và/hoặc thời gian nghỉ ngơi theo Lệnh áp dụng của Ủy ban Phúc lợi Công nghiệp
- Thiệt hại ước tính cho việc không được nhận tiền lương tối thiểu cho mỗi giờ làm việc, bao gồm cả thời gian nghỉ ngơi
- Tiền phạt do phải chờ đợi vì không nhận được các khoản tiền lương cuối cùng kịp thời khi nghỉ việc
- Tiền phạt đối với (các) chi phiếu thanh toán lương bị trả ngược lại hoặc không thể thương lượng trong vòng 30 ngày kể từ ngày nhận. Tiền phạt đối với chủ thuê không cho phép thanh tra hoặc sao chép sổ sách bảng lương trong vòng 21 ngày kể từ ngày yêu cầu
- Tiền Nghỉ phép do Đau ốm cho khoảng thời gian đã tích lũy và sử dụng mà quý vị không được thanh toán (có hiệu lực từ ngày 1 tháng 7 năm 2015)

Để có thêm thông tin đầy đủ về cách thức nộp đơn yêu cầu trả tiền lương và các thủ tục cũng như các mẫu đơn liên quan, hãy truy cập:

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

Bản sao ấn phẩm, *Lấy lại Tiền lương Không được trả của Quý vị với Văn phòng Ủy viên Lao động California* có thể được tìm thấy trong phần các Ấn phẩm Tham khảo của tài liệu này.

Phân biệt Đối xử hoặc Trả thù

Nếu một chủ thuê phân biệt đối xử hoặc trả thù một nhân viên (ví dụ, anh ta sa thải một nhân viên bởi vì nhân viên đó đã hỏi anh ta tại sao họ không được trả tiền lương tối thiểu, hoặc bởi vì nhân viên đó nộp đơn yêu cầu hoặc đe dọa nộp đơn yêu cầu tới Ủy viên Lao động), nhân viên đó có thể nộp đơn khiếu nại phân biệt đối xử/trả thù tới Văn phòng Ủy viên Lao động (hay còn gọi là Phòng Thực thi Tiêu chuẩn Lao động). Ngoài ra, một nhân viên có thể nộp đơn kiện chủ thuê lên tòa án. Để biết thêm chi tiết, vui lòng xem các tập sách đính kèm trong phần các Ấn phẩm Tham khảo của tài liệu này, *Các Quyền về Sức khỏe và An toàn: Thông tin cho Người lao động California* và *Tất cả Người lao động đều có Quyền ở California*.

Nhân viên tại California có quyền nói chuyện với đại diện của văn phòng Ủy viên Lao động California hoặc bất kỳ cơ quan thực thi pháp luật hoặc chính phủ nào khác về bất kỳ vấn đề gì có ảnh hưởng đến điều kiện làm việc. Chủ thuê không thể sa thải, giáng chức, đình chỉ, hoặc kỷ luật nhân viên vì phải trả lời câu hỏi hoặc cung cấp thông tin cho cơ quan chính phủ.



Nếu một chủ thuê phân biệt đối xử hoặc trả thù một người lao động, anh ta hoặc cô ta có thể nộp đơn khiếu nại phân biệt đối xử/trả thù.

Nộp Đơn kiện

Nếu một nhân viên quyết định nộp đơn kiện để đòi các khoản tiền lương bị mất, họ có thể chọn tham vấn với đại diện pháp lý về cách thức tiến hành.

Bồi thường cho Người lao động

Phúc lợi bồi thường cho người lao động được thiết kế nhằm cung cấp cho các nhân viên sự điều trị y tế cần thiết để phục hồi từ các thương tích hoặc bệnh tật liên quan đến công việc, thay thế một phần tiền lương bị mất trong khi hồi phục, và giúp nhân viên quay trở lại làm việc. Phúc lợi bồi thường cho người lao động không bao gồm bồi thường thiệt hại về đau đớn và khổ ải hoặc thiệt hại mang tính trừng phạt.

Phòng Bồi thường cho Người lao động (DWC) giám sát việc quản lý các khiếu nại bồi thường cho người lao động và cung cấp các dịch vụ hành chính và tư pháp nhằm hỗ trợ giải quyết các tranh chấp phát sinh liên quan đến các yêu cầu đòi phúc lợi bồi thường cho người lao động.

Người sử dụng lao động tại California được luật pháp yêu cầu phải có bảo hiểm bồi thường cho người lao động, ngay cả khi họ chỉ có một nhân viên. Nếu nhân viên bị thương hoặc bị bệnh do công việc, chủ thuê phải trả tiền phúc lợi bồi thường cho người lao động. Bảo hiểm bồi thường cho người lao động cung cấp sáu phúc lợi cơ bản: chăm sóc y tế, trợ cấp thương tật tạm thời, trợ cấp thương tật vĩnh viễn, phúc lợi chuyển đổi việc làm bổ sung, hồi phục nghề nghiệp và trợ cấp tử vong.

Nhiệm vụ của DWC là giảm thiểu tác động bất lợi của các thương tích liên quan đến công việc đối với nhân viên và chủ thuê tại California. Có một vài văn phòng trên toàn tiểu bang. Điện thoại của Ban Hỗ trợ và Thực thi Phúc lợi: (800) 736-7401.

- Thông tin liên hệ của DWC: www.dir.ca.gov/dwc/ContactDWC.htm.
- Thông tin về địa điểm: www.dir.ca.gov/dwc/dir2.htm.



Một nhân viên có thể hội đủ điều kiện được áp dụng FMLA nếu mới sinh em bé, hoặc chuyển chỗ và chăm sóc con nuôi hoặc nuôi dưỡng tạm thời.

Đạo luật Nghỉ phép vì Việc Gia đình và Sức khỏe

Đạo luật Nghỉ phép vì Việc Gia đình và Sức khỏe (FMLA) áp dụng cho người sử dụng lao động thuê từ 50 nhân viên trở lên. Nhân viên có thể hội đủ điều kiện để hưởng phúc lợi này nếu làm việc cho một chuỗi cơ sở lớn. Các nhân viên đủ điều kiện được hưởng chế độ nghỉ phép không lương, được bảo vệ việc làm và tiếp tục được bảo hiểm sức khỏe tập thể lên đến 12 tuần làm việc trong thời gian 12 tháng nếu:

- Mới sinh em bé
- Chuyển chỗ và chăm sóc con nuôi hoặc nuôi dưỡng tạm thời
- Tình trạng sức khỏe nghiêm trọng của nhân viên hoặc vợ/chồng, con cái, hoặc cha mẹ của nhân viên
- Các nhu cầu đủ điều kiện xuất phát từ trạng thái hoạt động tích cực của một quân nhân được bảo hiểm và 26 tuần làm việc nghỉ phép trong khoảng thời gian 12 tháng riêng lẻ để chăm sóc cho một quân nhân được bảo hiểm bị thương tích hoặc bệnh tật nghiêm trọng.

Để biết thông tin về FMLA, hãy truy cập:

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

Người lao động Nhập cư

Phòng Lương bổng và Giờ làm việc của Bộ Lao động vẫn tiếp tục thi hành Đạo luật Tiêu chuẩn Lao động Công bằng bất kể nhân viên đó có giấy tờ hay không. Bất kể tình trạng công dân, nhân viên có quyền làm việc với một mức lương tối thiểu, giữ tiền thưởng của mình, và có một nơi làm việc an toàn, khỏe mạnh.



Bất kể tình trạng công dân, nhân viên có quyền làm việc với một mức lương tối thiểu, giữ tiền thưởng của mình, và có một nơi làm việc an toàn, khỏe mạnh.

Quyền Từ chối Cung cấp Dịch vụ

Nhân viên và chủ sở hữu cơ sở có quyền từ chối cung cấp dịch vụ cho một khách hàng nếu có lý do chính đáng, không phân biệt đối xử với tầng lớp được bảo vệ và nếu họ đang áp dụng việc từ chối cung cấp dịch vụ một cách bình đẳng cho tất cả các khách hàng. Nói chung, việc từ chối cung cấp dịch vụ là hợp lý trong trường hợp sự có mặt của một khách hàng gây trở ngại đến sự an toàn và sức khỏe của các khách hàng khác, nhân viên và chính cơ sở đó. Những ví dụ cơ bản nhất của điều này bao gồm các khách hàng bị nhiễm trùng hoặc nhiễm ký sinh trùng, khách hàng gây mất trật tự hoặc đang gây rối một cách vô lý, hoặc khách hàng thiếu vệ sinh đầy đủ.

Bộ luật Quy chế California, Điều 12, Mục 984 cung cấp các điều kiện được nhà nước quy định khi nào cần từ chối cung cấp dịch vụ cho một khách hàng. Điều này sẽ bao gồm các khách hàng bị nhiễm trùng hoặc nhiễm ký sinh trùng có khả năng lây lan đến người thực hiện dịch vụ, nhân viên hoặc các khách hàng khác. Nhiễm trùng hoặc nhiễm ký sinh trùng bao gồm, nhưng không giới hạn:

- Cảm lạnh, cúm hoặc các bệnh hô hấp khác kèm theo sốt
- Viêm họng do nhiễm liên cầu khuẩn
- Đau mắt đỏ
- Ho gà
- Thủy đậu
- Quai bị
- Bệnh lao
- Chốc lở
- Chảy máu
- Bệnh ghẻ
- Da hoặc da đầu bị nứt nẻ, trầy xước hoặc có vết cắt
- Da hoặc da đầu bị viêm hoặc phát ban



Nhân viên và chủ cơ sở có quyền từ chối thực hiện dịch vụ cho khách hàng bị nhiễm trùng hoặc nhiễm ký sinh trùng như chảy máu.



Nhân viên và chủ cơ sở không thể từ chối cung cấp dịch vụ dựa trên chủng tộc, tôn giáo, giới tính hoặc tuổi tác.

Nhân viên và chủ cơ sở *không thể* từ chối cung cấp dịch vụ dựa trên một tầng lớp được bảo vệ. Tại California, các tầng lớp được bảo vệ bao gồm:

- Chủng tộc hoặc màu da
- Nguồn gốc quốc gia hoặc tình trạng công dân
- Tôn giáo hoặc tín ngưỡng
- Giới tính
- Tuổi tác
- Khuyết tật, mang thai, hoặc thông tin di truyền
- Tình trạng cựu chiến binh
- Tình trạng hôn nhân
- Thiên hướng tính dục hoặc bản dạng giới
- Tình trạng sức khỏe, hoặc tình trạng HIV/AIDS
- Tình trạng quân sự hoặc cựu chiến binh
- Các quan điểm hoặc hoạt động chính trị
- Tình trạng là nạn nhân của bạo lực gia đình, tấn công, hoặc theo dõi

Vui lòng tham vấn với một đại diện pháp lý để biết thêm chi tiết về cách California thực hiện luật chống phân biệt đối xử liên quan đến việc từ chối cung cấp dịch vụ.

Yêu cầu của Địa phương, Tiểu bang và Liên bang đối với Quyền sở hữu Cơ sở

Văn phòng Phát triển Kinh doanh và Kinh tế của Thống đốc Tiểu bang California (Go-Biz) cung cấp thông tin phong phú dành cho các chủ sở hữu doanh nghiệp ở California, bao gồm một danh sách các yêu cầu của địa phương, tiểu bang và liên bang đối với chủ sở hữu mở một doanh nghiệp trong ngành làm tóc và thẩm mỹ. Khi xem xét mở một cơ sở mới, hãy xem lại thông tin được cung cấp trong *Hướng dẫn Khởi đầu Nhanh cho các Cửa tiệm Làm tóc và Thẩm mỹ*: www.businessportal.ca.gov/Portals/0/Documents/QuickStartGuides/Barber%20Shops%20and%20Beauty%20Salons%20-%20Quick%20Start%20Guide.pdf.

- Ngoài ra, do **các đô thị** khác nhau có thể có các yêu cầu khác nhau, hãy ghé thăm trang web của CalGold để được hỗ trợ về các yêu cầu cấp phép và lệ phí tại www.calgold.ca.gov.

Thông tin Liên hệ của Cơ quan

LIÊN HỆ CỦA LIÊN BANG

BỘ LAO ĐỘNG HOA KỲ
(PHÒNG LƯƠNG BỔNG VÀ GIỜ LÀM VIỆC)

Trang web: www.wagehour.dol.gov

Thứ Hai đến thứ Sáu, 8 giờ sáng đến 5 giờ chiều
Điện thoại (866) 4USWAGE ([866] 487-9243)
TTY (877) 889-5627

SỞ THUẾ VỤ

Nhiều câu hỏi về thuế có thể được trả lời trực tuyến tại trang web của IRS.

Trang web: <https://www.irs.gov>

Cần gặp mặt trực tiếp, hãy tìm thông tin văn phòng địa phương tại: <https://www.irs.gov/uac/Contact-My-Local-Office-in-California>

IRS TRUNG TÂM THUẾ VỤ TIỂU THƯƠNG VÀ NGƯỜI TƯ DOANH

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

LIÊN HỆ CỦA TIỂU BANG CALIFORNIA

CỔNG THÔNG TIN DOANH NGHIỆP CALIFORNIA

Trang web: <http://businessportal.ca.gov>

E-mail: support@go-biz.desk-mail.com

Thứ Hai đến thứ Sáu, 9 giờ sáng đến 5 giờ chiều
Điện thoại (877) 345-4633

SỞ THUẾ TIỂU BANG CALIFORNIA

Trang web: <https://www.ftb.ca.gov/>

Thứ Hai–Thứ Sáu,
7 giờ sáng–5 giờ chiều (800) 852-5711
24/7 Hỗ trợ Tự động (800) 338-0505
Ngoài nước Mỹ (916) 845-6500
TTY/TDD (800) 822-6268

HỘI ĐỒNG QUÂN BÌNH THUẾ

Các Câu hỏi Chung về Thuế (800) 400-7115
(Miễn cước)

Ngoài nước Mỹ (916) 445-6362
Dịch vụ Tiếp âm California (CRS) 711
(dành cho người khuyết tật nghe và nói)

BỘ PHÁT TRIỂN VIỆC LÀM (EDD)

Trang web:
www.edd.ca.gov/About_EDD/Contact_EDD.htm

Hỏi EDD: <https://askedd.edd.ca.gov>

Danh bạ của Bộ: www.edd.ca.gov/About_EDD/Department_Directory.htm

VĂN PHÒNG CỦA ỦY VIÊN LAO ĐỘNG (HAY CÒN GỌI LÀ PHÒNG THỰC THI TIÊU CHUẨN LAO ĐỘNG [DLSE])

Ủy viên Lao động cung cấp thông tin về quyền lao động, phân biệt đối xử, và sa thải trái phép. Văn phòng Ủy viên Lao động cũng tiếp nhận khiếu nại của người lao động về phân biệt đối xử đối với hoạt động an toàn và sức khỏe và sẽ điều tra họ. Có một vài địa điểm trên toàn tiểu bang. *Đăng thông tin tại Nơi làm việc Bắt buộc đối với Tất cả Người được cấp phép Làm tóc và Thẩm mỹ California* đã được cung cấp trong phần các Ấn phẩm Tham khảo của tài liệu này.

Trang web: www.dir.ca.gov/dlse/dlse.html

Để biết địa điểm và thông tin liên hệ:
www.dir.ca.gov/dlse/DistrictOffices.htm

E-mail: dlse2@dir.ca.gov

Kết luận

Ấn phẩm này nêu lên một số quyền cơ bản của người lao động, những điều cần làm, và người liên hệ nếu những quyền đó không được thực hiện.

Hãy dành chút thời gian xem lại các tài liệu trong phần các Ấn phẩm Tham khảo. Chỉ cần nhấp chuột vào tên ấn phẩm và quý vị sẽ được điều hướng đến tài liệu trực tuyến.

Xin lưu ý, các tài liệu được cung cấp trong ấn phẩm này là không toàn diện. Luôn luôn ưu tiên cập nhật các quyền cơ bản của quý vị bằng cách liên hệ với các cơ quan được liệt kê trên trang trước.

Cảm ơn quý vị đã hợp tác với Hội đồng Nghề Làm tóc và Thẩm mỹ để đảm bảo sức khỏe và an toàn cho tất cả người lao động và người tiêu dùng California.

Ấn phẩm Tham khảo

- 1 Người làm việc Độc lập hoặc Nhân viên
https://www.irs.gov/pub/irs_pdf/p1779.pdf
- 2 Hướng dẫn về Thuế đối với Ngành Thẩm mỹ và Làm tóc
https://www.irs.gov/pub/irs_pdf/p4902.pdf
- 3 Hướng dẫn về Tiền thưởng
https://www.irs.gov/pub/irs_pdf/p3144.pdf
- 4 Quyền của Người lao động thuộc OSHA
<https://www.osha.gov/Publications/osh3021.pdf>
- 5 Quyền về Lương bổng và Giờ làm việc của Nhân viên Tiệm Làm móng
<https://www.dol.gov/whd/FLSAEmployeeCard/NailSalonFlyer.pdf>
- 6 Lấy lại Tiền lương Chưa được trả của Quý vị với Văn phòng Ủy viên Lao động California
www.dir.ca.gov/dlse/PubsTemp/DLSE%20Brochures/Recover%20your%20unpaid%20wages%20with%20the%20Labor%20Commissioner%27s%20Office/Brochure_WCA_WEB_English.pdf
- 7 Quyền về Sức khỏe và An toàn: Thông tin cho Người lao động California
http://www.dir.ca.gov/dosh/documents/health_and_safety_rights_for_workers.pdf
- 8 Tất cả Người lao động đều có Quyền ở California
http://lohp.org/wp_content/uploads/2015/06/English.pdf
- 9 DIR Bắt buộc Đăng thông tin tại Nơi làm việc đối với Tất cả Người được cấp phép Làm tóc và Thẩm mỹ California
www.dir.ca.gov/dlse/publications/Barbering%20and%20cosmetology%20posting%20notice.pdf

Nhấp vào tiêu đề tài liệu sẽ được chuyển hướng đến phiên bản trực tuyến của ấn phẩm đó.



BẢN QUYỀN NĂM 2018

Hội đồng Nghề Làm tóc và Thẩm mỹ

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

(800) 952-5210

www.barbercosmo.ca.gov

Tất cả các quyền được bảo lưu.

Việc bán lại tài liệu Hiểu về Quyền và Trách nhiệm của Người lao động bị nghiêm cấm.