



了解工作者的权利与责任

个人执照持有人



了解工作者作为 执照持有人的权利

理发和美容行业的持证人员有多种就业选择。持证人员可以选择成为：

- 雇员。
- 独立承包人(摊位租用者)。
- 作为自有经营机构的店主。

无论选择哪条路径,持证人员都需要了解自身工作者的权利。本手册着重介绍了您作为个人执照持有人的权利,无论是您作为雇员还是作为独立承包人。如果您是店主,请参阅《作为店主的工作者权利》(Know Your Workers' Rights as an Owner)手册

工作者有权获得：

- 最低工资。
- 安全的工作条件。
- 合理的休息时间。

工作者的权利可保障所有雇员都得到合法对待、获得最低工资,并且在工作场所不受到任何形式的骚扰。本文件提供了有关工作者基本权利的信息,以及倘若这些权利未得到尊重应该采取哪些行动的相关指导。

请注意,本文件中的材料并非详尽无遗。

了解工作者分类

了解正确的工作者分类, 对于确定个人可能享有的权利至关重要。例如, 一个经营场所的雇员和独立承包人所享有的权利大不相同。

雇员

雇员是在雇主(店主)的直接控制之下提供服务。店主有权力告知雇员要做什么以及要怎么做。

雇员:

- 从雇主处获取W-2表格, 用于领取赚到的工资。
- 向雇主报告收到的小费。
- 遵守店主制定的工作日程。
- 在经营场所提供店主规定的服务。

示例

Patricia在Judy开设的Blaze Hair沙龙工作。Patricia被告知要在周二至周六上午9点至下午5点之间工作。

Patricia不需要购买给客户使用的产品, 而是使用店内提供的产品。店内有一名接待员, 负责为Patricia预约客户。Patricia只想负责理发; 但是, 这个沙龙是一个全方位服务机构。所以, 如果客户有需要, Patricia必须为自己的客户提供化学美发服务。Judy会观察Patricia的工作情况, 并且在必要时提供技术指导。Patricia收到的所有小费都要向Judy报告。Patricia是Judy的雇员。



雇员遵守店主制定的工作日程, 在经营场所内提供店主规定的服务。



独立承包人（摊位租用者）可以在店主拥有的经营场所内工作，但保持独立身份。

独立承包人 (摊位租用者)

独立承包人（摊位租用者）是持证人员，在他人的经营场所内租用或租赁一个工作点，但是保持着独立的业务身份。他们一般是自营职业者，负责：

- 做记录。
- 自己安排客户预约。
- 自己制定服务菜单。
- 收取客户付款。
- 自己填写纳税申报表。
- 缴纳营业税。
- 自己申领市/县经营许可证。

独立承包人对自己的业务自负盈亏，并获得其工作产生的所有收入。他们独立工作，不受店主的控制。

示例

Marisol是一名护肤美容师，与两家大型经营场所签订了合约，分别租了工作点，每个月分别支付600美元租金。她自己管理自己的预约簿，自己设定工作时间，自己制定自己的服务菜单。Marisol自己准备工具和产品，自己处理所有的付款和纳税义务。作为独立承包人（摊位租用者），她不用受店主的控制。



注意：如果Marisol的合约规定她必须：

- 每周工作四天，从上午9点工作到下午5点。
- 只能使用店内提供的产品。
- 只能提供店内菜单上所列的服务。
- 按照店主规定的价格收费。

则Marisol不再符合独立承包人的身份，而应被视为雇员，因为店主可以控制她的工作。

美甲师

2020年,《第5号议会法案》(Assembly Bill 5)对《劳动法》(Labor Code)作出修订,以解决就业分类问题,专门为美容美发委员会的执照持有人引入了一项豁免。修订案规定了将这些持证人员归类为独立承包人而非雇员所依据的标准。要满足资格,持证人员需要自己制定自己的价格、处理自己的付款、直接向客户收款,并且持有自己的营业执照。但是,关于美甲师的此项规定已于2025年1月1日到期。现在,获得委员会执照的美甲师其就业状况将受Dynamex法院判决所确立的"ABC"测试的制约。

根据ABC测试,除非雇佣方可以证明工作者为以下情况,否则该工作者将被视为雇员而非独立承包人:

- A. 开展工作不受雇佣方的控制和指导。
- B. 从事雇佣方正常业务范围之外的工作。
- C. 从事独立建立的交易、职业或业务。

有关《就业状况法案》(Employment Status Law, 即“AB 5”)的资源和信息,请访问

www.labor.ca.gov/EmploymentStatus/。





纳税义务

雇员和独立承包人负责缴纳所得税, 包括所收小费的所得税。下文摘要仅供参考。有关具体纳税义务的详细信息, 请联系美国国税局 (Internal Revenue Service, IRS)、法律顾问或税务会计师。



雇员和独立承包人负责缴纳所得税, 包括所收小费的所得税。

雇员:

- 从每个雇主那里领取W-2表格。
- 全年预扣联邦税。

独立承包人:

- 自行缴纳销售税和所得税。
- 可能也需要填写W-9表格 (用于申请纳税人识别号和认证)。

收入

雇员可以用通过三种不同方式赚取收入：工资（薪水）、小费和产品销售佣金。

最低工资

- 雇主应向雇员支付**最低时薪**。
- 小费属于雇员，不计入最低工资。

加州部分县市规定的最低工资额高于加州的标准，雇主必须遵守这些地方规定。

如需了解您所在县市的最低工资标准，请访问：www.minimum-wage.org/wage-by-state.asp，或在线搜索：*县市名称, California + 最低工资额*。

如果雇员没有获得规定的最低工资，且店主没有解决这个问题，则雇员可以向**劳动标准执行司**（Division of Labor Standards Enforcement）提交工资索赔，或者就工资损失提起法律诉讼。

加班

- 每天超过8小时或每周超过40小时的工时，均按正常工资的1.5倍支付。
- 不得通过协议免除。

有关更多信息，请访问**劳动标准执行司**网站：www.dir.ca.gov/dlse/dlse.html。



雇主不得克扣小费或拒绝支付加班费。

小费

- 属于服务提供者。

小费不视为礼物。当顾客支付的费用超过规定的服务费用时，超出的金额即归类为小费。小费是应税收入，必须向雇主报告。有关报告小费的指南，请参阅“报告小费收入”（Reporting Tip Income），网址：www.irs.gov/uac/About-Publication-531。



小费是应税收入且必须向雇主报告。

计件工资与佣金工资

计件工资雇员是指在工资期内完成任何工作都按计件工资获得报酬的人，与传统的佣金工资不同。2016年1月1日，第1513号议会法案（Assembly Bill 1513）生效，在《加州劳动法典》（California Labor Code）中新增第226.2节，不再允许经营场所的雇主仅以固定佣金或百分比工资支付生产时间和休息时间的工资，而不支付基本工资。本节法律与计件工资模式有关，规定了计件工资雇员在休息期间和康复期间以及“其他非生产时间”的赔偿和工资单要求。

查看计件工资赔偿要求：www.dir.ca.gov/pieceratebackpayelection/piecerate.html。



如果雇员没有根据适用的《行业福祉委员会命令》（Industrial Welfare Commission Order）获得用餐和/或休息时间，可以提交工资索赔。

提交工资索赔

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？如果雇主克扣工资或小费，雇员可以通过法律途径解决。他们有权提出工资索赔，或就工资损失对雇主提起诉讼。

雇员或前雇员可提出工资索赔以追回：

- 拖欠的工资，包括加班费、佣金和奖金。
- 使用支票支付但资金不足的工资。
- 没有收到的工资尾款。
- 终止雇佣关系（如离职、解雇或裁员）时未支付的未使用休假时间。
- 未经授权扣减的工资。
- 未支付的业务支出。

有关如何提交工资索赔的详细信息，包括程序和表格，请访问：www.dir.ca.gov/dlse/faq_minimumwage.htm。



歧视或报复

雇员有权向任何政府或执法机构反映影响工作条件的问题。雇主不得因雇员向政府机构回答问题或提供信息而对雇员加以解雇、降职、停职或处分。

如果雇员告诉雇主会向劳动专员办公室（Labor Commissioner's Office）举报雇主，而店主解雇了雇员，该怎么办？如果雇主对雇员实施报复（例如，因为雇员询问为什么不支付他们最低工资而将其解雇），雇员可以向劳动专员办公室（又名**劳动标准执行司**）投诉报复行为。

提起诉讼

如果雇员决定就工资损失提起诉讼，可以选择咨询法律代表，了解如何进行诉讼。





工伤赔偿

工伤赔偿福利旨在：

- 为因工受伤或生病的雇员恢复健康提供必要的医疗救治。
- 部分补偿康复期间的工资损失。
- 协助雇员重返工作岗位。

但是，工伤赔偿福利不包括对疼痛和痛苦的损害赔偿或惩罚性赔偿。工伤赔偿司 (Division of Workers' Compensation, DWC) 负责监督工伤赔偿索赔的行政管理，并提供行政和司法服务，以协助解决与工伤赔偿福利索赔有关的争议。

在加州，雇主无论是雇佣一名雇员还是100名雇员，都必须依法购买工伤赔偿保险。如果雇员因工作受伤或生病，雇主必须支付工伤赔偿福利。工伤赔偿保险提供六项基本福利：

- 医疗护理。
- 临时性残障津贴。

- 永久性残障津贴。
- 失业补助金。
- 职业康复。
- 死亡抚恤金。

工伤赔偿司的使命是最大限度地减少工伤对雇员和雇主的不利影响。工伤赔偿司在全州设有多个办事处，以支持这些工作。如需帮助，请致电：(800) 736-7401，联系福利援助与执行部 (Benefits Assistance and Enforcement)。

- 工伤赔偿司联系方式：<https://www.dir.ca.gov/dwc/contactdwc.htm>。
- 办公地点：<https://www.dir.ca.gov/dwc/dir2.htm>。

家庭和医疗休假法案 (The Family Medical Leave Act)

《家庭和医疗休假法案》(FMLA) 适用于雇员人数达到或超过50人的雇主。如果雇员在大型连锁机构工作, 则可能有资格享受这项福利。符合条件的雇员有权在12个月期间因以下原因享受最多12个工作周的无薪且受工作保障的假期, 并继续享受团体健康保险:

- 新生儿出生。
- 安置和照顾收养或寄养儿童。
- 雇员或雇员的配偶、子女或父母出现严重健康问题。
- 因符合保障资格的现役军人身份产生的符合条件的需求, 在单独一个12个月周期内休假26个工作周用于照顾该名严重受伤或生病的军人。

有关FMLA的信息, 请访问: www.dol.gov/whd/fmla/index.htm。



外籍雇员

劳工部工资与工时司 (Wage and Hour Division) 在执行《公平劳动标准法案》(Fair Labor Standards Act) 时, 不考虑雇员是否有证件。无论是否是公民身份, 雇员工作均有权获得最低工资、保留小费, 并拥有一个安全、健康的工作场所。



拒绝服务的权利

如果有不歧视受保护群体的正当理由，并且对所有客户一视同仁，雇员和店主有权拒绝为客户提供服务。一般来说，当客户的存在会干扰其他客户、工作人员及场所本身的安全和福祉时，拒绝提供服务属合理行为。最基本的例子包括客户存在感染或寄生虫感染、客户引起骚乱或无理取闹，或者客户缺乏适当的卫生习惯。

《加利福尼亚州法规规范》(California Code of Regulations) 第12条第984节规定了有必要拒绝向客户提供服务的州强制规定。这包括可能传染服务提供者、其他雇员或客户的感染或寄生虫感染客户。示例包括但不限于皮肤有破损或割伤、开放性创口；或伴有发烧的感冒或其他呼吸系统疾病。

雇员和店主不得以受保护类别为由拒绝服务。在加州，受保护类别包括：

- 种族或肤色。
- 国籍或公民身份。
- 宗教或信仰。
- 性别。
- 年龄。

- 残障、怀孕或遗传信息。
- 退伍军人身份。
- 婚姻状况。
- 性取向或性别认同。
- 健康状况或艾滋病/艾滋病毒感染状况。
- 政治派别或活动。
- 家庭暴力、攻击或跟踪的受害者身份。

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。



雇员和店主不得以种族、宗教、性别或年龄为由拒绝提供服务。



机构联系方式

联邦联系人

美国劳工部（工资和工时司）

www.dol.gov/agencies/whd
(866) 487-9243

美国国税局 (IRS)

www.irs.gov
查找离您最近的纳税人援助中心 (Taxpayer Assistance Center):
www.irs.gov/help/contact-your-local-irs-office
IRS小企业和自营职业者税务中心 (Small Business and Self-Employed Tax Center): <https://www.irs.gov/businesses/small-businesses-self-employed>

加利福尼亚州联系方式

州长商业和经济发展办公室 (GO-BIZ)

Go-Biz为小型企业提供监管指导和支持。
<https://business.ca.gov/>
(877) 345-4633

加州税务局 (FRANCHISE TAX BOARD, FTB)

FTB帮助纳税人及时准确地完成报税。
www.ftb.ca.gov/
(800) 852-5711

加州税费管理局 (DEPARTMENT OF TAX AND FEE ADMINISTRATION, CDTFA)

CDTFA负责管理加州的销售税和使用税
<https://www.cdtfa.ca.gov/>
(800) 400-7115

就业发展部 (EMPLOYMENT DEVELOPMENT DEPARTMENT, EDD)

EDD为加州的雇主和雇员提供福利服务。
https://edd.ca.gov/en/About_EDD/Contact_EDD
Ask EDD可以帮助您查找有关EDD计划和答案。Ask EDD: <https://askedd.edd.ca.gov/s/>

劳动专员办公室 (LABOR COMMISSIONER'S OFFICE)

劳动专员办公室负责保障工作场所的公平报酬,并执行劳动法。
<https://www.dir.ca.gov/dlse/dlse.html>
工作地点和联系方式: <https://www.dir.ca.gov/dlse/DistrictOffices.htm>

参考文献

点击文件标题可跳转至该文献的在线版本。

1. 独立承包人或雇员 (Independent Contractor or Employee): www.irs.gov/pub/irs-pdf/p1779.pdf
2. 全科美容和理发行业税务提示 (Tax Tips for the Cosmetology and Barber Industry): <https://www.irs.gov/pub/irs-pdf/p4902.pdf>
3. 小费提示 (Tips on Tips): <https://www.irs.gov/pub/irs-pdf/p3144.pdf>
4. OSHA工作者权利 (OSHA's Workers' Rights): www.osha.gov/sites/default/files/publications/osha3021.pdf
5. 美甲沙龙工作者的工资和工时权利 (Nail Salon Workers' Wage and Hour Rights): www.osha.gov/sites/default/files/publications/OSHA3796.pdf
6. 向加州劳工专员办公室申诉追讨欠薪 (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. 健康与安全权利: 加州工作者须知 (Health and Safety Rights: Facts for California Workers): www.dir.ca.gov/dosh/documents/health-and-safety-rights-for-workers.pdf
8. 加州全体工作者权利 (All Workers Have Rights in California): www.dir.ca.gov/letf/What_are_your_rights_as_a_worker.pdf
9. DIR规定所有加州理发师和美容师执照持有者须在工作场所张贴之证件 (DIR Required Workplace Posting for All California Barbering and Cosmetology Licensees): https://www.dir.ca.gov/dlse/publications/LCO_Required-Workplace-Posting-Board-of-Barbering-and-Cosmetology.pdf

本出版物重点介绍了工作者的部分基本权利, 以及在哪些权利未得到保障时该怎么做, 该与谁联系。

请抽时间查阅参考文献部分资料。只需要点击出版物的名称, 即可跳转到在线文件。

虽然美容美发委员会并不监管就业状况和工作者的权利, 但我们希望这些信息能作为一个有用的起点。定期与本页所列机构联系, 随时了解自身的基本权利非常重要。

感谢您与理发美容委员会合作, 保障加州所有工作者和消费者的健康与安全。



2025年版权所有

加利福尼亚州美容美发委员会

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

(800) 952-5210

barbercosmo.ca.gov

保留一切权利。

《了解工作者的权利与责任》(Understanding Workers' Rights and Responsibilities)
文件，禁止转售。