



# 근로자의 권리와책임의 이해

개인 면허 소지자





# 면허 소지자로서의 근로자의 권리 알아보기

이발 및 미용 산업의 면허 소지자에게는 여러 가지 취업 옵션이 있습니다. 면허 소지자는 다음의 옵션을 선택할 수 있습니다.

- 직원.
- 독립 계약자(부스 임차인).
- 자신의 사업장 소유자.

선택한 경로에 관계없이 면허 소지자는 근로자의 권리를 이해해야 합니다. 이 소책자는 직원 또는 독립 계약자로 일하는 개인 면허 소지자의 권리에 초점을 맞춥니다. 귀하가 사업체 소유자라면 "소유자로서 근로자의 권리를 알아보기" 소책자를 참조하십시오.

근로자는 다음과 같은 권리를 갖습니다.

- 최저임금.
- 안전한 작업 환경.
- 합리적인 휴식.

근로자 권리는 모든 직원이 합법적인 대우와 최저 임금을 받으며, 직장 내에서 어떠한 형태의 괴롭힘도 받지 않도록 보장합니다. 이 문서는 근로자의 기본 권리에 대한 정보와 이러한 권리가 존중되지 않을 경우 취해야 할 조치에 대한 지침을 제공합니다.

이 문서에 제공된 자료가 모든 내용을 담고 있는 것은 아닙니다.

## 근로자 분류 알아보기

올바른 근로자 분류를 아는 것은 개인의 권리를 결정하는 데 매우 중요합니다. 예를 들어, 어떤 사업체의 직원의 권리는 독립 계약자의 권리와 크게 다릅니다.

### 직원

직원은 고용주(사업장 소유자)의 직접적인 통제 하에 서비스를 제공합니다. 사업장 소유자는 직원들에게 무엇을 어떻게 해야 할지 지시할 권한을 가지고 있습니다. 직원

- 고용주로부터 급여 지급에 대한 W-2 양식을 받습니다.
- 고용주에게 팁을 보고합니다.
- 사업장 소유자가 정한 근무 일정을 따릅니다.
- 사업장 소유자가 정한 사업체 내에서 서비스를 제공합니다.

## 예

패트리샤는 주디가 운영하는 블레이즈 헤어 살롱에서 일합니다. 패트리샤는 화요일부터 토요일까지 오전 9시부터 오후 5시까지 근무하도록 지시받았습니다. 패트리샤는 자신의 고객에게 사용하는 제품을 구매하지 않는 대신 그녀의 사업장에서 공급하는 제품을 사용합니다. 이 사업장에는 패트리샤의 예약을 담당하는 접수원이 있습니다. 패트리샤는 헤어 커트만 하고 싶지만 이 사업장은 풀서비스 시설이기 때문에 패트리샤는 고객이 요청하면 화학 약품 서비스를 제공해야 합니다. 주디는 패트리샤의 작업을 살펴보고 필요한 경우 기술적 지침을 줍니다. 패트리샤는 자신이 받은 모든 팁을 주디에게 보고합니다. 패트리샤는 주디의 직원입니다.



직원들은 사업체 소유자가 정한 근무 일정을 따르며, 사업체 소유자가 지정한 사업체 내에서 서비스를 제공합니다.



독립 계약자(부스 임차인)는 사업체 소유자가 소유한 사업장 내에서 작업할 수 있지만 별도의 정체성을 유지할 수 있습니다.

## 독립 계약자 (부스 임차인)

독립 계약자(부스 임차인)는 다른 사람의 사업체에서 작업 공간을 임대하거나 리스하는 면허 소지자이지만 별도의 사업 정체성을 유지합니다. 독립 계약자들은 일반적으로 자영업자이며 다음과 같은 책임이 있습니다.

- 기록의 보관
- 자신의 고객과의 약속 일정 잡기.
- 서비스 메뉴 설정.
- 고객의 결제 수금.
- 세금 신고서 제출.
- 사업세 납부.
- 자체적으로 도시/카운티의 사업 허가를 취득.

독립 계약자는 자신의 사업에서 발생한 이익과 손실에 대해 재정적으로 책임을 져야 하며, 자신의 작업에서 발생한 모든 수입을 받습니다. 그들은 독립적으로 일하며 사업체 소유자의 통제를 받지 않습니다.

## 예

미용사인 마리솔은 두 개의 대형 미용실과 계약을 맺고 각 미용실의 작업 공간을 월 600달러에 임대합니다. 그녀는 고객과의 약속을 직접 관리하고, 근무 시간을 정하며 서비스 메뉴를 직접 만들었습니다. 마리솔은 자신의 도구와 제품을 사용하고 모든 지불 및 세무 책임을 직접 처리합니다. 그녀는 독립 계약자(부스 임차인)이므로 사업체 소유자는 그녀를 통제할 수 없습니다.



**참고:** 마리솔의 (임대)계약서에 그녀가 다음을 수행해야 한다고 명시된 경우:

- 주 4일 오전 9시부터 오후 5시까지 근무함.
- 해당 사업체에서 제공한 제품만 사용함.
- 사업체의 서비스 메뉴에 기재된 서비스만 제공함.
- 고객에게 사업체 소유자가 정한 가격을 청구함.

이 경우 마리솔은 더 이상 독립 계약자로 간주되지 않고 직원으로 간주될 수 있는데, 사업체 소유자가 그녀의 업무에 대한 통제권을 가지고 있기 때문입니다.

# 매니큐어리스트

2020년 의회 법안 5는 고용 분류를 다루기 위해 노동법을 개정하여 이발사 및 미용사 위원회(Board of Barbering and Cosmetology) 면허 소지자에게 특별히 면제 조항을 도입했습니다. 이 개정안은 이러한 면허 소지자를 직원이 아닌 독립 계약자로 분류하기 위한 기준을 제시했습니다. 이러한 자격을 얻으려면 면허 소지자는 요금을 정하고, 직접 결제를 처리하며 고객의 결제를 직접 받고 사업 허가를 유지해야 했습니다. 그러나 매니큐어리스트에 대한 이 조항은 2025년 1월 1일에 만료되었습니다. 위원회의 면허를 받은 매니큐어리스트의 고용 상태는 Dynamex 법원 판결에 의해 확정된 "ABC" 테스트에 의해 관리됩니다.

ABC 테스트에 따르면, 고용한 주체가 근로자에 대해 다음 사항을 입증하지 않는 한 근로자는 독립 계약자가 아닌 직원으로 간주됩니다.

- A. 고용 주체의 통제 및 지시 없이 업무를 수행함.
- B. 고용 주체의 통상적인 사업 범위를 벗어나는 작업을 수행함.
- C. 독립적으로 준비한 거래, 직업 또는 사업에 종사하고 있음.

고용상태법(Employment Status Law) 또는 AB 5에 대한 자료와 정보는 [www.labor.ca.gov/EmploymentStatus/](http://www.labor.ca.gov/EmploymentStatus/)에서 확인하세요.





## 세금 의무

직원과 독립 계약자는 팁을 포함한 소득세를 납부할 책임이 있습니다. 아래의 요약은 관련 지침입니다. 특정 세무 의무에 관한 자세한 내용은 국세청(IRS), 변호사 또는 세무 회계사에게 문의하세요.



직원과 독립 계약자는 팁을 포함한 소득세를 납부할 책임이 있습니다.

## 직원

- 각 고용주로부터 W-2 양식을 받습니다.
- 연방세는 일년 내내 원천징수됩니다.

## 독립 계약자:

- 판매세와 소득세를 스스로 납부합니다.
- 또한 W-9 양식(납세자 식별 번호 및 인증서 요청)을 작성할 수도 있습니다.

## 수입

직원들은 임금(봉급), 팁, 제품 판매 수수료 등 세 가지 방법으로 소득을 얻을 수 있습니다.

## 최저 임금

- 고용주는 직원에게 **최저 시급**을 지불해야 합니다.
- 팁은 직원의 소유이며 최저임금에 포함되지 않습니다.

캘리포니아주에서는 일부 도시와 카운티가 주 표준보다 더 높은 최저 임금을 정해 놓았으며, 그 지역의 고용주는 이러한 지역 요구 사항을 준수해야 합니다.

자신이 거주하는 도시나 카운티 최저임금을 알아보려면 [www.minimum-wage.org/wage-by-state.asp](http://www.minimum-wage.org/wage-by-state.asp)를 방문하거나 온라인에서 **도시/카운티, 캘리포니아 + 최저임금 금액**을 검색하세요.

직원이 필요한 최저 임금을 받지 못하고 사업장 소유자가 문제를 해결하지 않을 경우 직원은 **노동 기준 집행부 (Division of Labor Standards Enforcement)**에 임금 청구를 제기하거나 임금 손실에 대한 법적 조치를 취할 수 있습니다.

## 초과 시간 근무

- 1일 8시간 이상, 1주일 40시간을 초과하는 경우 일반 요금의 1.5배를 지불합니다.
- 이 기준은 합의에 의해 포기될 수 없습니다.

자세한 내용은 **노동기준집행부** 웹사이트 [www.dir.ca.gov/dlse/dlse.html](http://www.dir.ca.gov/dlse/dlse.html)를 방문하세요.



고용주는 팁을 지급하지 않거나, 초과 근무에 대한 임금 지급을 거부할 수 없습니다.

## 팁

- 팁은 서비스 제공자의 것입니다.

팁은 선물로 간주되지 않습니다. 고객이 서비스에 대해 명시된 요금보다 더 많은 금액을 지불하는 경우, 그 추가 금액은 팁으로 분류됩니다. 팁은 과세 대상이므로 고용주에게 신고해야 합니다. 팁 신고에 관한 지침은 [www.irs.gov/uac/About-Publication-531](http://www.irs.gov/uac/About-Publication-531)의 "팁 소득 신고"를 참조하세요.



팁은 과세 대상이므로 고용주에게 신고해야 합니다.

# 성과급 대 수수료 임금

성과급 직원은 급여 기간 동안 수행한 모든 업무에 대해 성과급 기준으로 급여를 받는데, 이는 전통적인 수수료 임금과 다릅니다. 2016년 1월 1일, 의회 법안 1513이 발효되어 캘리포니아주 노동법 (California Labor Code)에 226.2조가 추가되었습니다. 이 조항은 사업체 고용주가 생산 및 휴식 기간에 대한 기본 임금 없이 정액 수수료나 백분율로 계산된 임금만 지불하는 것을 더 이상 허용하지 않습니다. 이 법률 조항은 성과급 임금 모델과 관련이 있습니다. 즉 성과급 근로자의 휴식 및 회복 기간과 "기타 비생산적 시간"에 대한 보상 및 임금 명세서 요건을 정합니다.

[www.dir.ca.gov/pieceratebackpayelection/piecerate.html](http://www.dir.ca.gov/pieceratebackpayelection/piecerate.html)에서 성과급 보상 요건을 확인하세요.



직원은 해당 산업 복지 위원회 명령에 따라 식사 및/또는 휴식 시간이 제공되지 않은 경우 임금 청구를 제기할 수 있습니다.

## 임금 청구 제기

고용주가 직원이 받은 팁을 주지 않거나 최저임금이나 초과근무 수당을 지불하지 않는 경우 어떻게 해야 할까요? 고용주가 임금이나 팁을 주지 않을 경우 직원들은 합법적인 선택권을 갖습니다. 직원들은 고용주를 상대로 임금 손실에 대한 임금 청구나 소송을 제기할 수 있습니다.

직원 또는 전 직원은 다음을 회수하기 위해 임금 청구를 제기할 수 있습니다.

- 초과근무 수당, 수수료, 보너스 등의 미지급 임금.
- 자금이 부족한 상황에서 발행된 수표로 지급된 임금.
- 받지 못한 마지막 급여.
- 고용 관계가 종료될 때 지급되지 않은 사용되지 않은 휴가 해당 수당. 예를 들어, 직장을 그만두거나, 해고되거나, 정리 해고된 경우.
- 급여에서 직원의 허가 없이 공제된 금액.
- 지불되지 않은 영업 비용.

임금 청구 제기 방법, 절차 및 양식 등에 대한 자세한 내용은 [www.dir.ca.gov/dlse/faq\\_minimumwage.htm](http://www.dir.ca.gov/dlse/faq_minimumwage.htm)에서 확인하세요.



## 차별 또는 보복

직원들은 근무 조건에 영향을 미치는 문제에 대해 모든 정부나 법 집행 기관에 말할 수 있는 권리를 가집니다. 고용주는 직원이 정부 기관의 질문에 답변하거나 정보를 제공했다는 이유로 해당 직원을 해고, 강등, 정직 또는 징계할 수 없습니다.

직원이 고용주에게 노동위원회(Labor Commissioner's Office)에 신고하겠다고 말했는데, 고용주가 그 직원을 해고한다면 어떻게 되나요? 고용주가 직원에게 보복하는 경우(예: 직원이 최저 임금을 받지 못한 이유를 물었기 때문에 직원을 해고하는 경

우) 그 직원은 노동위원회(노동 기준 집행부:Division of Labor Standards Enforcement, **로도 칭함**)에 **고용주의 보복에 대한 불만을 제기할 수 있습니다.**

## 소송 제기

직원이 받지 못한 임금에 대한 소송을 제기하는 경우, 진행 방법에 대해 변호사와 상담할 수 있습니다.





## 근로자 보상

근로자 보상 혜택은 다음과 같은 목적을 위해 마련되었습니다.

- 업무 관련 부상이나 질병으로부터의 회복에 필요한 치료 제공.
- 회복하는 동안 발생한 임금 손실의 부분적 대체.
- 직원이 직장에 복귀하도록 지원

그러나 근로자 보상 혜택에는 신체적 고통과 정신적 고통에 대한 손해 배상이나 징벌적 손해 배상은 포함되지 않습니다. 근로자 보상부(Division of Workers' Compensation: DWC)는 근로자 보상 청구의 관리를 모니터링하여 근로자 보상 혜택 청구와 관련된 분쟁을 해결하기 위한 행정 및 사법 서비스를 제공합니다.

캘리포니아주에서 고용주는 직원이 1명이든 100명이든 관계없이 근로자 보상 보험을 구비해야 하는 법적 의무가 있습니다. 직원이 업무로 인해 다치거나 병에 걸리는 경우, 고용주는 근로자 보상 혜택을 지불해야 합니다.

근로자 보상 보험은 6가지 기본 혜택을 제공합니다.

- 의료
- 일시장애급여.
- 영구장애급여.
- 보충적 일자리 대체 혜택.
- 직업 재활.
- 사망급여.

DWC의 사명은 업무 관련 부상으로 인한 직원과 고용주 사이의 부정적인 영향을 최소화하는 것입니다. DWC는 이러한 노력을 지원하기 위해 주 전역에 여러 사무소를 운영합니다. 지원을 받으려면 (800) 736-7401로 혜택 지원 및 집행부 (Benefits Assistance and Enforcement)로 문의할 수 있습니다.

- DWC 연락처 정보: <https://www.dir.ca.gov/dwc/contactdwc.htm>
- 위치 관련 정보 <https://www.dir.ca.gov/dwc/dir2.htm>.

## 가족 의료 휴가법

가족 의료 휴가법(Family Medical Leave Act: FMLA)은 50명 이상의 직원을 고용하는 고용주에게 적용됩니다. 대형 체인점에서 근무하는 직원의 경우 이 혜택을 받을 수도 있습니다. 아래의 경우 자격이 있는 직원은 12개월 동안 최대 12주 동안 단체 건강 보험 적용을 계속 유지하면서 업무 보장 무급 휴가를 받을 자격이 있습니다.

- 신생아의 출생.
- 입양이나 위탁보호를 위해 아동을 맡아서 돌봄.
- 직원 또는 직원의 배우자, 자녀 또는 그 부모의 심각한 건강 상태.
- 심각한 부상이나 질병을 앓고 있어 치료중인 현역 복무 상태인 군인과 그러한 상태의 서비스 담당자를 돌보아야 하는 경우 12개월 기간 동안 1회 26주의 업무로부터의 휴가 자격이 주어집니다.

FMLA에 대한 자세한 내용은 [www.dol.gov/whd/fmla/index.htm](http://www.dol.gov/whd/fmla/index.htm)에서 확인하세요.



## 이주 근로자

노동부 임금 및 근무시간 부서(Department of Labor's Wage and Hour Division)는 직원의 자격이 문서화되어 있든 문서화되어 있지 않든 관계없이 공정노동기준법(Fair Labor Standards Act)을 일괄 적용합니다. 국적 상태와 관계없이 직원은 최저임금으로 일하고, 팁을 받으며, 안전하고 건강한 직장 생활을 할 권리를 가집니다.



# 서비스 거부권

직원과 사업장 소유자는 보호 받는 계층을 차별하지 않는 정당한 이유가 있고 모든 고객에게 서비스 거부를 동일하게 적용하는 경우 고객에게 서비스를 거부할 권리가 있습니다. 일반적으로 고객의 존재가 다른 고객, 직원 및 사업장 자체의 안전과 복지에 방해가 되는 경우 서비스 거부가 정당화됩니다. 가장 기본적인 예로는 감염이나 기생충 감염이 있는 고객, 소란을 피우거나 지나치게 시끄러운 고객, 적절한 위생 상태가 갖춰지지 않은 고객 등이 있습니다.

캘리포니아 주 규정집 제12조 984항은 고객에게 서비스를 거부할 수 있는 경우를 명시하고 있습니다. 여기에는 서비스 제공자, 기타 직원 또는 다른 고객에게 전염될 수 있는 감염이나 기생충 감염이 있는 고객이 포함됩니다. 이러한 사례에는 피부가 갈라지거나 찢어진 경우, 아물지 않은 상처, 발열을 동반한 감기나 기타 호흡기 질환 등이 포함되지만 이에 국한되지 않습니다.

직원과 사업장 소유자는 보호받는 계층을 기준으로 서비스를 거부할 수 없습니다. 캘리포니아주에서 보호받는 계층의 기준은 다음과 같습니다.

- 인종이나 피부색.
- 국적 또는 시민권 상태.
- 종교 또는 신조.
- 성
- 연령
- 장애, 임신, 유전 정보.
- 재향 군인 지위.
- 결혼 여부.
- 성적 지향 또는 성 정체성.
- 건강 상태 또는 AIDS/HIV 상태.
- 정치적 소속이나 정치 활동.
- 가정폭력, 폭행 또는 스토킹의 피해자인 상태.

캘리포니아주에서 서비스 거부와 관련된 차별 금지법을 어떻게 적용하는지에 대한 자세한 내용은 법률 대리인과 상의하세요.



직원과 사업장 소유자는 인종, 종교, 성별 또는 나이를 이유로 서비스를 거부할 수 없습니다.



# 해당 기관의 연락처 정보

## 연방 연락처

미국 노동부(U.S. DEPARTMENT OF LABOR):(임금 및 근무시간 부문)

[www.dol.gov/agencies/whd](http://www.dol.gov/agencies/whd)

(866) 487-9243

## 국세청(IRS)

[www.irs.gov/](http://www.irs.gov/)

가장 가까운 납세자 지원 센터(Taxpayer Assistance Center) 찾아보기:

[www.irs.gov/help/contact-your-local-irs-office](http://www.irs.gov/help/contact-your-local-irs-office)

IRS 중소기업 및 자영업자 세무 센터(IRS Small Business and Self-Employed Tax Center): <https://www.irs.gov/businesses/small-businesses-self-employed>

## 캘리포니아 주 연락처

주지사의 사업 및 경제 개발 사무소 (GOVERNOR'S OFFICE OF BUSINESS AND ECONOMIC DEVELOPMENT:GO-BIZ)

Go-Biz는 중소기업에 규제 지침과 지원을 제공합니다.

<https://business.ca.gov/>

(877) 345-4633

## 프랜차이즈 세무 위원회(FRANCHISE TAX BOARD:FTB)

FTB는 납세자가 세무 신고를 적시에 정확하게 할 수 있도록 도와줍니다.

[www.ftb.ca.gov/](http://www.ftb.ca.gov/)

(800) 852-5711

## 세무 및 수수료 관리부(DEPARTMENT OF TAX AND FEE ADMINISTRATION:CDTFA)

CDTFA는 캘리포니아주의 판매 및 사용세를 관리합니다.

<https://www.cdtfa.ca.gov/>

(800) 400-7115

## 고용 개발 부서(EMPLOYMENT DEVELOPMENT DEPARTMENT: EDD)

EDD는 캘리포니아 고용주와 직원에게 혜택 서비스를 제공합니다.

[https://edd.ca.gov/en/About\\_EDD/Contact\\_EDD](https://edd.ca.gov/en/About_EDD/Contact_EDD)

EDD에 EDD 프로그램 및 서비스에 대한 답변을 요청하세요. EDD에 문의: <https://askedd.edd.ca.gov/s/>

## 노동위원회 사무소(LABOR COMMISSIONER'S OFFICE)

노동위원회 사무소는 직장에서의 공정한 일당을 보장하고 노동법을 시행합니다.

<https://www.dir.ca.gov/dlse/dlse.html>

위치 및 연락처 정보:

## 참고 출판물

문서 제목을 클릭하면 해당 출판물의 온라인 버전으로 이동합니다.

1. 독립 계약자 또는 직원(Independent Contractor or Employee) : [www.irs.gov/pub/irs-pdf/p1779.pdf](http://www.irs.gov/pub/irs-pdf/p1779.pdf)
2. 미용 및 이발 산업을 위한 유용한 세무 정보(Tax Tips for the Cosmetology and Barber Industry): <https://www.irs.gov/pub/irs-pdf/p4902.pdf>
3. 유용한 정보에 대한 정보(Tips on Tips): <https://www.irs.gov/pub/irs-pdf/p3144.pdf>
4. OSHA 근로자 권리(OSHA's Workers' Right): [www.osha.gov/sites/default/files/publications/osha3021.pdf](http://www.osha.gov/sites/default/files/publications/osha3021.pdf)
5. 네일 살롱 근로자의 임금 및 근무 시간 권리(Nail Salon Workers' Wage and Hour Rights): [www.osha.gov/sites/default/files/publications/OSHA3796.pdf](http://www.osha.gov/sites/default/files/publications/OSHA3796.pdf)
6. 캘리포니아주 노동위원회에서 미지급 임금 찾기(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](http://www.dir.ca.gov/dlse/PubsTemp/DLSE%20Brochures/Recover%20your%20unpaid%20wages%20with%20the%20Labor%20Commissioner%27s%20Office/Brochure-WCA_WEB-English.pdf)
7. 건강 및 안전 권리: 캘리포니아 근로자를 위한 사실들(Health and Safety Rights: Facts for California Workers): [www.dir.ca.gov/dosh/documents/health-and-safety-rights-for-workers.pdf](http://www.dir.ca.gov/dosh/documents/health-and-safety-rights-for-workers.pdf)
8. 캘리포니아주의 모든 근로자는 권리를 가집니다(All Workers Have Rights in California): [www.dir.ca.gov/letf/What\\_are\\_your\\_rights\\_as\\_a\\_worker.pdf](http://www.dir.ca.gov/letf/What_are_your_rights_as_a_worker.pdf)
9. 캘리포니아주 이발 및 미용 면허 소지자를 위한 DIR 필수 직장 내 게시(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](https://www.dir.ca.gov/dlse/publications/LCO_Required-Workplace-Posting-Board-of-Barbering-and-Cosmetology.pdf)

이 간행물은 근로자의 기본 권리, 대처 방법, 그리고 이러한 권리가 제공되지 않을 경우 누구에게 연락해야 하는지를 중점적으로 강조했습니다.

잠시 시간을 내어 참고 문헌 섹션에 있는 자료를 검토해보세요. 출판물 이름을 클릭하면 온라인 문서로 이동하게 됩니다.

이발 및 미용 위원회는 고용 상태와 근로자의 권리를 규제하지 않지만, 본 정보가 직원 및 근로자에게 도움이 되는 시작점이 되기를 바랍니다. 이 페이지에 기재된 기관에 정기적으로 연락하여 기본적 권리에 대한 정보를 얻는 것이 중요합니다.

캘리포니아주 근로자와 소비자 모두의 건강과 안전을 보장하기 위해 미용위원회와 협력해 주셔서 감사합니다.





저작권 2025  
캘리포니아주 이·미용 위원회  
(California Board of Barbering and Cosmetology)  
P.O. Box 944226, Sacramento, CA 94244-2260  
(800) 952-5210  
[barbercosmo.ca.gov](http://barbercosmo.ca.gov)

판권 소유.

본 근로자의 권리와 책임 이해 문서의 재판매는 금지됩니다.  
(Understanding Workers' Rights and Responsibilities)