



HIỂU CÁC QUYỀN và TRÁCH NHIỆM CỦA NGƯỜI LÀM CÔNG

CÁ NHÂN NGƯỜI ĐƯỢC CẤP PHÉP



NHẬN BIẾT CÁC QUYỀN CỦA NGƯỜI LÀM CÔNG VỚI TƯ CÁCH LÀ NGƯỜI ĐƯỢC CẤP PHÉP

Có nhiều lựa chọn việc làm dành cho những người được cấp phép trong ngành làm tóc và trang điểm. Một người được cấp phép có thể chọn trở thành:

- Nhân viên.
- Nhà thầu độc lập (người thuê tiệm).
- Chủ sở hữu cơ sở của riêng mình.

Dù chọn con đường nào, điều quan trọng là người được cấp phép cần hiểu rõ về các quyền của người làm công. Tập tài liệu này tập trung vào các quyền của quý vị với tư cách là cá nhân được cấp phép khi làm việc ở vai trò nhân viên hoặc nhà thầu độc lập. Nếu quý vị là chủ cơ sở, vui lòng tham khảo tập tài liệu “Nhận Biết Các Quyền Của Người Làm Công Với Tư Cách Là Chủ Cơ Sở” (Know Your Workers’ Rights as an Owner).

Người làm công có quyền:

- Hưởng mức lương tối thiểu.
- Làm việc trong điều kiện an toàn.
- Nghỉ giải lao hợp lý.

Các quyền của người làm công bảo đảm rằng mọi nhân viên đều được đối xử đúng luật pháp, được trả mức lương tối thiểu và không bị quấy rối dưới bất kỳ hình thức nào tại nơi làm việc. Tài liệu này cung cấp thông tin về các quyền cơ bản của người làm công và hướng dẫn các bước cần thực hiện nếu các quyền này không được tôn trọng.

Xin lưu ý rằng các nội dung được cung cấp trong tài liệu này không bao quát đầy đủ mọi khía cạnh.

NHẬN BIẾT PHÂN LOẠI NGƯỜI LÀM CÔNG

Nhận biết đúng phân loại người làm công rất quan trọng để xác định các quyền của một cá nhân. Ví dụ, các quyền của nhân viên làm việc tại một cơ sở sẽ khác biệt đáng kể so với các quyền của một nhà thầu độc lập.

Nhân Viên

Nhân viên cung cấp dịch vụ dưới sự kiểm soát trực tiếp của chủ lao động (chủ cơ sở). Chủ cơ sở có quyền hướng dẫn nhân viên những việc phải làm và cách thực hiện công việc. Nhân viên:

- Nhận mẫu đơn W-2 từ chủ lao động để khai báo tiền lương kiếm được.
- Báo cáo tiền boia với chủ lao động.
- Tuân theo lịch làm việc do chủ cơ sở thiết lập.
- Cung cấp các dịch vụ tại cơ sở do chủ cơ sở thiết lập.

VÍ DỤ

Patricia làm việc tại salon Blaze Hair thuộc sở hữu của Judy. Patricia được yêu cầu làm việc từ Thứ Ba đến Thứ Bảy, từ 9 giờ sáng đến 5 giờ chiều. Patricia không tự mua sản phẩm sử dụng cho khách hàng của mình mà dùng sản phẩm do cơ sở cung cấp. Cơ sở có lịch đặt lịch hẹn cho Patricia. Patricia muốn chỉ thực hiện dịch vụ cắt tóc; tuy nhiên, đây là một cơ sở dịch vụ toàn diện nên Patricia phải cung cấp dịch vụ hóa chất cho khách hàng khi được yêu cầu. Judy quan sát công việc của Patricia và hướng dẫn kỹ thuật khi cần thiết. Patricia báo cáo tất cả tiền boia 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 tại cơ sở theo danh mục do chủ cơ sở quyết định.



Nhà thầu độc lập (người thuê tiệm) có thể làm việc trong một cơ sở thuộc sở hữu của chủ cơ sở nhưng vẫn duy trì tư cách pháp lý riêng biệt.

Nhà Thầu Độc Lập (Người Thuê Tiệm)

Nhà thầu độc lập (người thuê tiệm) là những người được cấp phép thuê một quầy làm việc trong cơ sở của người khác nhưng vẫn duy trì tư cách pháp lý riêng biệt. Họ thường tự kinh doanh và chịu trách nhiệm:

- Lưu trữ hồ sơ.
- Tự đặt lịch hẹn với khách hàng.
- Thiết lập danh mục dịch vụ của riêng mình.
- Thu tiền thanh toán từ khách hàng.
- Nộp hồ sơ khai thuế của mình.
- Nộp thuế kinh doanh.
- Xin giấy phép kinh doanh của thành phố/quận sở tại.

Nhà thầu độc lập chịu trách nhiệm tài chính đối với lợi nhuận và thua lỗ trong kinh doanh, đồng thời nhận toàn bộ thu nhập từ công việc của mình. Họ làm việc độc lập và không chịu sự kiểm soát của chủ cơ sở.

VÍ DỤ

Marisol, một chuyên gia thẩm mỹ, ký hợp đồng với hai cơ sở lớn, nơi cô thuê quầy làm việc với giá \$600/tháng mỗi nơi. Cô tự đặt lịch hẹn, quyết định giờ làm và lập danh mục dịch vụ của riêng mình. Marisol tự cung cấp các dụng cụ, sản phẩm của riêng mình cũng như tự xử lý mọi khoản thanh toán và nghĩa vụ thuế. Là một nhà thầu độc lập (người thuê tiệm), cô không chịu sự kiểm soát của chủ cơ sở.



Lưu ý: Nếu hợp đồng của Marisol quy định rằng cô phải:

- Làm việc bốn ngày một tuần từ 9 giờ sáng đến 5 giờ chiều.
- Chỉ sử dụng các sản phẩm do cơ sở cung cấp.
- Chỉ cung cấp các dịch vụ được liệt kê trong danh mục của cơ sở.
- Thu tiền theo mức giá do chủ cơ sở quy định.

Lúc này Marisol sẽ không còn đủ điều kiện là nhà thầu độc lập nhưng có thể được xem là nhân viên, vì chủ cơ sở đã có quyền kiểm soát công việc của cô.

Thợ Làm Móng

Năm 2020, Dự Luật Hạ Viện 5 (Assembly Bill 5) sửa đổi Bộ Luật Lao Động (Labor Code) để giải quyết vấn đề phân loại lao động, đồng thời đưa ra một ngoại lệ dành riêng cho những người được Hội Đồng Nghề Làm Tóc Và Trang Điểm (Board of Barbering and Cosmetology) cấp phép.

Sửa đổi này quy định các tiêu chí để những người được cấp phép này được phân loại là nhà thầu độc lập thay vì nhân viên. Để đủ điều kiện, người được cấp phép cần tự ấn định mức giá, xử lý thanh toán, nhận thanh toán trực tiếp từ khách hàng và duy trì giấy phép kinh doanh riêng. Tuy nhiên, quy định này đối với thợ làm móng đã hết hiệu lực từ ngày 1 tháng 1 năm 2025. Hiện nay, tình trạng việc làm của thợ làm móng được Hội Đồng cấp phép sẽ được xác định theo kiểm tra “ABC” được thiết lập theo phán quyết của tòa án Dynamex.

Theo kiểm tra “ABC”, một người làm công được xem là nhân viên thay vì nhà thầu độc lập, trừ khi đơn vị tuyển dụng có thể chứng minh rằng người làm công:

- A. Không chịu sự kiểm soát và chỉ đạo của đơn vị tuyển dụng trong quá trình thực hiện công việc.
- B. Thực hiện công việc nằm ngoài phạm vi hoạt động kinh doanh thông thường của đơn vị tuyển dụng.
- C. Được thuê làm việc trong một ngành nghề, nghề nghiệp hoặc doanh nghiệp được thành lập độc lập.

Để có thêm tài nguyên và thông tin về Luật Tình Trạng Việc Làm (Employment Status Law), hay Dự Luật Hạ Viện 5 (AB 5), vui lòng truy cập www.labor.ca.gov/EmploymentStatus/.





NGHĨA VỤ THUẾ

Nhân viên và nhà thầu độc lập đều có trách nhiệm nộp thuế thu nhập, bao gồm cả thuế đối với tiền boa. Phần tóm tắt dưới đây chỉ mang tính hướng dẫn. Vui lòng liên hệ Sở Thuế Vụ (Internal Revenue Service, IRS), cố vấn pháp lý hoặc kế toán thuế để biết thông tin chi tiết về các nghĩa vụ thuế cụ thể.



Nhân viên và nhà thầu độc lập đều có trách nhiệm nộp thuế thu nhập, bao gồm cả thuế đối với tiền boa.

Nhân viên:

- Nhận mẫu đơn W-2 từ mỗi chủ lao động.
- Thuế liên bang được khấu trừ trong suốt cả năm.

Nhà thầu độc lập:

- Tự nộp thuế bán hàng và thuế thu nhập.
- Cũng có thể điền mẫu đơn W-9 (yêu cầu Số Nhận Dạng Người Nộp Thuế và chứng nhận).

THU NHẬP

Nhân viên có thể nhận thu nhập theo ba cách khác nhau: tiền lương (lương cố định), tiền boia và hoa hồng từ doanh số bán sản phẩm.

Lương Tối Thiểu

- Chủ lao động phải trả cho nhân viên mức lương tối thiểu theo giờ.
- Tiền boia thuộc về nhân viên và không được tính vào lương tối thiểu.

Tại California, một số thành phố và quận đã thiết lập mức lương tối thiểu cao hơn so với tiêu chuẩn của tiểu bang, và chủ lao động phải tuân thủ các yêu cầu địa phương này.

Để tìm mức lương tối thiểu tại thành phố hoặc quận cụ thể, vui lòng truy cập: www.minimum-wage.org/wage-by-state.asp hoặc tìm kiếm trực tuyến theo từ khóa: *Thành Phố/Quận, California + mức lương tối thiểu*.

Nếu một nhân viên không được trả mức lương tối thiểu theo quy định và vấn đề không được chủ cơ sở giải quyết, nhân viên có thể nộp khiếu nại tiền lương với **Ban Thực Thi Tiêu Chuẩn Lao Động** (Division of Labor Standards Enforcement) hoặc khởi kiện để đòi lại tiền lương bị mất.

Làm Thêm Giờ

- Nhận mức lương gấp 1.5 lần mức lương thông thường đối với số giờ làm vượt quá 8 giờ trong một ngày hoặc 40 giờ trong một tuần.
- Không thể được từ bỏ bằng thỏa thuận.

Để biết thêm thông tin, quý vị hãy truy cập trang web của **Ban Thực Thi Tiêu Chuẩn Lao Động** (Division of Labor Standards Enforcement): www.dir.ca.gov/dlse/dlse.html.



Chủ lao động không được giữ lại tiền boia hoặc từ chối trả lương làm thêm giờ.

Tiền Boia

- Thuộc về người cung cấp dịch vụ.

Tiền boia không được xem là quà tặng. Khi khách hàng trả nhiều hơn mức phí được niêm yết cho một dịch vụ, số tiền chênh lệch đó được phân loại là tiền boia. Tiền boia chịu thuế và phải được báo cáo cho chủ lao động. Để biết hướng dẫn về cách khai báo tiền boia, quý vị vui lòng tham khảo “Khai Báo Thu Nhập Từ Tiền Boia” (Reporting Tip Income) tại: www.irs.gov/uac/About-Publication-531.



Tiền boia chịu thuế và phải được báo cáo cho chủ lao động.

Lương Theo Sản Phẩm so với Lương Hoa Hồng

Nhân viên nhận lương theo sản phẩm là người được trả lương dựa trên số lượng sản phẩm cho bất kỳ công việc nào được thực hiện trong một kỳ lương, khác với lương hoa hồng truyền thống. Vào ngày 1 tháng 1 năm 2016, Dự Luật Hạ Viện 1513 (Assembly Bill 1513) có hiệu lực, bổ sung mục 226.2 vào Bộ Luật Lao Động California (California Labor Code), yêu cầu chủ lao động của cơ sở phải trả lương cơ bản ngoài tỷ lệ hoa hồng hoặc phần trăm cố định cho cả thời gian làm việc hiệu quả và thời gian nghỉ ngơi. Quy định này áp dụng cho mô hình lương theo sản phẩm và đặt ra các yêu cầu về tiền công cũng như bảng kê lương đối với thời gian nghỉ ngơi, phục hồi và "thời gian không làm ra sản phẩm khác" của nhân viên nhận lương theo sản phẩm.

Quý vị hãy xem Yêu Cầu Về Trả Công Theo Sản Phẩm tại: www.dir.ca.gov/pieceratebackpayelection/piecerate.html.



Nhân viên có thể nộp khiếu nại tiền lương nếu họ không được cung cấp thời gian ăn và/hoặc nghỉ ngơi theo Lệnh Của Ủy Ban Phúc Lợi Lao Động (Industrial Welfare Commission) hiện hành.

Nộp Khiếu Nại Tiền Lương

Phải làm gì nếu chủ lao động giữ lại tiền bo hoặc từ chối trả lương tối thiểu hoặc lương làm thêm giờ? Nhân viên có quyền thực hiện các biện pháp pháp lý nếu chủ lao động giữ lại tiền lương hoặc tiền bo. Họ có quyền nộp khiếu nại tiền lương hoặc khởi kiện chủ lao động để đòi lại tiền lương bị mất.

Nhân viên hoặc nhân viên cũ có thể nộp khiếu nại tiền lương để đòi lại:

- Tiền lương chưa thanh toán, bao gồm lương làm thêm giờ, hoa hồng và tiền thưởng.
- Tiền lương được trả bằng ngân phiếu nhưng không có đủ tiền trong tài khoản.
- Tiền lương cuối cùng chưa nhận được.
- Số giờ nghỉ phép chưa sử dụng nhưng chưa được thanh toán khi chấm dứt quan hệ lao động, chẳng hạn như khi nghỉ việc, bị sa thải hoặc bị mất việc.
- Các khoản khấu trừ không được phép từ tiền lương.
- Chi phí kinh doanh chưa được hoàn trả.

Để biết thông tin chi tiết về cách nộp khiếu nại tiền lương, bao gồm các thủ tục và mẫu đơn, quý vị vui lòng truy cập: www.dir.ca.gov/dlse/faq_minimumwage.htm.



Phân Biệt Đối Xử hoặc Trả Đũa

Nhân viên có quyền báo cáo với bất kỳ cơ quan chính phủ hoặc cơ quan thực thi luật pháp nào về các vấn đề ảnh hưởng đến điều kiện làm việc. Chủ lao động không được sa thải, giáng chức, đình chỉ hoặc kỷ luật nhân viên vì họ đã trả lời câu hỏi hoặc cung cấp thông tin cho cơ quan chính phủ.

Điều gì xảy ra nếu nhân viên thông báo cho chủ lao động rằng họ sẽ báo cáo vụ việc lên Văn Phòng Ủy Viên Lao Động (Labor Commissioner's Office) và sau đó bị chủ lao động sa thải? Nếu chủ lao động trả đũa nhân viên (ví dụ: sa thải nhân viên vì nhân

viên hỏi lý do vì sao họ không được trả mức lương tối thiểu), nhân viên có thể nộp đơn khiếu nại về hành vi trả đũa lên Văn Phòng Ủy Viên Lao Động (Labor Commissioner's Office) (còn được gọi là **Ban Thực Thi Tiêu Chuẩn Lao Động** (Division of Labor Standards Enforcement)).

Khởi Kiến

Nếu quyết định khởi kiện để đòi lại tiền lương bị mất, nhân viên có thể chọn tham khảo ý kiến đại diện pháp lý về cách tiến hành.





Bồi Thường Cho Người Làm Công

Quyền lợi bồi thường cho người làm công được xây dựng để:

- Cung cấp điều trị y tế cần thiết để phục hồi sau chấn thương hoặc bệnh tật liên quan đến công việc.
- Bù đắp một phần tiền lương bị mất trong thời gian phục hồi.
- Hỗ trợ nhân viên trở lại làm việc.

Tuy nhiên, quyền lợi bồi thường cho người làm công không bao gồm bồi thường cho đau đớn về thể xác và tinh thần hoặc bồi thường mang tính trừng phạt. Ban Bồi Thường Cho Người Làm Công (Division of Workers' Compensation, DWC) giám sát việc quản lý các yêu cầu bồi thường cho người làm công và cung cấp các dịch vụ hành chính cũng như tư pháp để hỗ trợ giải quyết tranh chấp phát sinh liên quan đến yêu cầu quyền lợi bồi thường cho người làm công.

Tại California, luật pháp yêu cầu chủ lao động phải mua bảo hiểm bồi thường cho người làm công, bất kể

họ thuê 1 hay 100 nhân viên. Nếu nhân viên bị thương hoặc mắc bệnh do công việc, chủ lao động phải chi trả quyền lợi bồi thường cho người làm công. Bảo hiểm bồi thường cho người làm công cung cấp sáu quyền lợi cơ bản:

- Chăm sóc y tế.
- Quyền lợi thương tật tạm thời.
- Quyền lợi thương tật vĩnh viễn.
- Quyền lợi bổ sung hỗ trợ thay đổi công việc.
- Phục hồi chức năng nghề nghiệp.
- Quyền lợi tử vong.

DWC có nhiệm vụ giảm thiểu tác động tiêu cực của chấn thương liên quan đến công việc đối với cả người làm công và chủ lao động. DWC điều hành nhiều văn phòng trên khắp tiểu bang để hỗ trợ những nỗ lực này. Để được hỗ trợ, quý vị có thể liên hệ bộ phận Hỗ Trợ và Thực Thi Quyền Lợi (Benefits Assistance and Enforcement) theo số: (800) 736-7401.

- Thông tin liên hệ của DWC:
<https://www.dir.ca.gov/dwc/contactdwc.htm>.
- Địa điểm các văn phòng của DWC:
<https://www.dir.ca.gov/dwc/dir2.htm>.

Đạo Luật Nghỉ Phép Y Tế Gia Đình

Đạo Luật Nghỉ Phép Y Tế Gia Đình (The Family Medical Leave Act, FMLA) áp dụng cho các chủ lao động tuyển dụng từ 50 nhân viên trở lên. Nhân viên có thể đủ điều kiện hưởng quyền lợi này nếu làm việc cho một chuỗi cơ sở kinh doanh lớn. Các nhân viên đủ điều kiện được nghỉ phép không lương, được bảo vệ việc làm và tiếp tục được hưởng bảo hiểm y tế theo nhóm trong tối đa 12 tuần làm việc trong khoảng thời gian 12 tháng để:

- Sinh con.
- Nhận và chăm sóc con nuôi hoặc chăm sóc nuôi dưỡng tạm thời.
- Điều trị tình trạng sức khỏe nghiêm trọng của bản thân hoặc của vợ/chồng, con cái hoặc cha/mẹ.
- Đáp ứng các nhu cầu phát sinh từ tình trạng tại ngũ của một quân nhân được bảo hiểm và nghỉ phép lên đến 26 tuần làm việc trong một khoảng thời gian 12 tháng để chăm sóc một quân nhân được bảo hiểm bị chấn thương nặng hoặc mắc bệnh nghiêm trọng.

Để biết thêm thông tin về FMLA, quý vị hãy truy cập: www.dol.gov/whd/fmla/index.htm.



Người Làm Công Nhập Cư

Bộ Phận Tiền Lương và Giờ Làm (Wage and Hour Division) của Bộ Lao Động Hoa Kỳ (Department of Labor) thực thi Đạo Luật Tiêu Chuẩn Lao Động Công Bằng (Fair Labor Standards Act) bất kể nhân viên có giấy tờ hợp lệ hay không. Bất kể tình trạng quốc tịch, nhân viên có quyền được trả mức lương tối thiểu, giữ lại tiền bo của mình và được làm việc trong môi trường an toàn, lành mạnh.



Quyền Từ Chối Phục Vụ

Nhân viên và chủ cơ sở có quyền từ chối phục vụ khách hàng nếu có lý do chính đáng, không phân biệt đối xử với một nhóm được bảo vệ và nếu họ đang áp dụng việc từ chối phục vụ một cách công bằng với tất cả khách hàng. Nhìn chung, việc từ chối phục vụ là hợp lý trong các trường hợp sự hiện diện của khách hàng gây ảnh hưởng đến an toàn và sức khỏe của các khách hàng khác, nhân viên và cơ sở. Những ví dụ cơ bản nhất bao gồm khách hàng bị nhiễm trùng hoặc nhiễm ký sinh trùng, khách hàng gây mất trật tự hoặc có hành vi gây rối quá mức, hoặc khách hàng không bảo đảm vệ sinh cá nhân.

Mục 984 Điều 12 của Bộ Luật Quy Định California (California Code of Regulations) quy định các điều kiện bắt buộc của tiểu bang khi cần từ chối phục vụ khách hàng. Việc này bao gồm các khách hàng bị nhiễm trùng hoặc nhiễm ký sinh trùng có khả năng lây truyền sang nhà cung cấp dịch vụ, nhân viên khác hoặc khách hàng khác. Ví dụ bao gồm nhưng không giới hạn ở da bị tổn thương hoặc có vết cắt hở, vết thương hở; hoặc bị cảm lạnh hoặc bệnh hô hấp khác kèm theo sốt.

Nhân viên và chủ cơ sở không được từ chối phục vụ căn cứ vào việc khách hàng thuộc một nhóm được bảo vệ. Tại California, các nhóm được bảo vệ bao gồm:

- Chủng tộc hoặc màu da.
- Nguồn gốc quốc gia hoặc tình trạng quốc tịch.
- Tôn giáo hoặc tín ngưỡng.
- Giới tính.
- Tuổi tác.
- Tình trạng khuyết tật, mang thai hoặc thông tin di truyền.
- Tình trạng cựu chiến binh.
- Tình trạng hôn nhân.
- Xu hướng tình dục hoặc bản dạng giới.
- Tình trạng y tế hoặc tình trạng AIDS/HIV.
- Quan điểm hoặc hoạt động chính trị.
- Tình trạng là nạn nhân của bạo lực gia đình, hành hung hoặc rình rập.

Vui lòng tham khảo ý kiến của đại diện pháp lý để biết thông tin chi tiết về cách California thực thi luật chống phân biệt đối xử liên quan đến quyền từ chối phục vụ.



Nhân viên và chủ cơ sở không được từ chối phục vụ dựa trên chủng tộc, tôn giáo, giới tính hoặc tuổi tác.



THÔNG TIN LIÊN HỆ CỦA CÁC CƠ QUAN

THÔNG TIN LIÊN HỆ LIÊN BANG

BỘ LAO ĐỘNG HOA KỲ (BỘ PHẬN TIỀN LƯƠNG VÀ GIỜ LÀM) (U.S. DEPARTMENT OF LABOR (WAGE AND HOUR DIVISION))

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

SỞ THUẾ VỤ (INTERNAL REVENUE SERVICE, IRS)

www.irs.gov/

Để tìm Trung Tâm Hỗ Trợ Người Nộp Thuế (Taxpayer Assistance Center) gần nhất: www.irs.gov/help/contact-your-local-irs-office

Trung Tâm Thuế cho Doanh Nghiệp Nhỏ và Người Tự Kinh Doanh (Small Business and Self-Employed Tax Center) của IRS: <https://www.irs.gov/businesses/small-businesses-self-employed>

THÔNG TIN LIÊN HỆ CỦA TIỂU BANG CALIFORNIA

VĂN PHÒNG THỐNG ĐỐC VỀ PHÁT TRIỂN KINH DOANH VÀ KINH TẾ (GOVERNOR'S OFFICE OF BUSINESS AND ECONOMIC DEVELOPMENT) (GO-BIZ)

Go-Biz cung cấp hướng dẫn pháp lý và hỗ trợ cho các doanh nghiệp nhỏ.

<https://business.ca.gov/>
(877) 345-4633

ỦY BAN ĐẠC TRÁCH THUẾ THU NHẬP (FRANCHISE TAX BOARD)

FTB giúp người nộp thuế nộp hồ sơ khai thuế đúng hạn và chính xác.

www.ftb.ca.gov/
(800) 852-5711

CỤC QUẢN LÝ THUẾ VÀ PHÍ (DEPARTMENT OF TAX AND FEE ADMINISTRATION, CDTFA)

CDTFA quản lý thuế bán hàng và thuế sử dụng của California

<https://www.cdtfa.ca.gov/>
(800) 400-7115

SỞ PHÁT TRIỂN VIỆC LÀM (EMPLOYMENT DEVELOPMENT DEPARTMENT, EDD)

EDD cung cấp các dịch vụ hỗ trợ quyền lợi cho các chủ lao động và nhân viên tại California.

https://edd.ca.gov/en/About_EDD/Contact_EDD

Ask EDD có thể giúp quý vị tìm câu trả lời về các chương trình và dịch vụ của EDD. Ask EDD: <https://askedd.edd.ca.gov/s/>

VĂN PHÒNG ỦY VIÊN LAO ĐỘNG (LABOR COMMISSIONER'S OFFICE)

Văn Phòng Ủy Viên Lao Động bảo đảm việc trả lương hàng ngày công bằng tại nơi làm việc và thực thi các luật lao động.

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

Địa điểm và thông tin liên hệ: <https://www.dir.ca.gov/dlse/DistrictOffices.htm>

CÁC ẢN PHẨM THAM KHẢO

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

1. Nhà Thầu Độc Lập hay Nhân Viên (Independent Contractor or Employee): www.irs.gov/pub/irs-pdf/p1779.pdf
2. Mẹo về Thuế cho Ngành Trang Điểm và Làm Tóc (Tax Tips for the Cosmetology and Barber Industry): <https://www.irs.gov/pub/irs-pdf/p4902.pdf>
3. Mẹo về Tiền Boas (Tips on Tips): <https://www.irs.gov/pub/irs-pdf/p3144.pdf>
4. Các Quyền của Người Làm Công theo OSHA (OSHA's Workers' Rights): www.osha.gov/sites/default/files/publications/osha3021.pdf
5. Quyền về Tiền Lương và Giờ Làm của Nhân Viên Tiệm Làm Móng (Nail Salon Workers' Wage and Hour Rights): www.osha.gov/sites/default/files/publications/OSHA3796.pdf
6. Hướng Dẫn Đòi Tiền Lương Chưa Trả với Văn Phòng Ủy Viên Lao Động California (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. Quyền về Sức Khỏe và An Toàn: Thông Tin dành cho Người Làm Công tại California (Health and Safety Rights: Facts for California Workers): www.dir.ca.gov/dosh/documents/health-and-safety-rights-for-workers.pdf
8. Mọi Người Làm Công Đều Có Quyền tại California (All Workers Have Rights in California): www.dir.ca.gov/letf/What_are_your_rights_as_a_worker.pdf
9. Thông Báo Bắt Buộc tại Nơi Làm Việc của DIR cho Tất Cả Người Được Cấp Phép Làm Tóc và Trang Điểm tại California (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

Ấn phẩm này trình bày rõ một số quyền cơ bản của người làm công, những việc cần làm và cơ quan cần liên hệ nếu các quyền đó không được bảo đảm.

Quý vị hãy dành thời gian xem xét các tài liệu trong phần Các Ấn Phẩm Tham Khảo. Chỉ cần nhấp vào tên ấn phẩm, quý vị sẽ được chuyển hướng đến tài liệu trực tuyến.

Mặc dù Hội Đồng Nghề Làm Tóc và Trang Điểm (Board of Barbering and Cosmetology) không quản lý tình trạng việc làm và các quyền của người làm công, chúng tôi hy vọng thông tin này sẽ là một điểm khởi đầu hữu ích. Điều quan trọng là quý vị cần cập nhật thông tin về các quyền cơ bản của mình bằng cách thường xuyên liên hệ với các cơ quan được liệt kê trên trang này.

Cảm ơn quý vị đã hợp tác với Hội Đồng Nghề Làm Tóc và Trang Điểm (Board of Barbering and Cosmetology) để bảo đảm sức khỏe và an toàn cho tất cả người làm công và khách hàng tại California.



BẢN QUYỀN 2025

**Hội Đồng Nghề Làm Tóc Và Trang Điểm California
(California Board of Barbering and Cosmetology)**

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

(800) 952-5210

barbercosmo.ca.gov

Mọi quyền được bảo lưu.

Nghiêm cấm bán lại tài liệu *Hiểu Các Quyền và Trách Nhiệm của Người Làm Công*
(Understanding Workers' Rights and Responsibilities).