



HIỂU CÁC QUYỀN và TRÁCH NHIỆM CỦA NGƯỜI LÀM CÔNG

CHỦ CƠ SỞ



NHẬN BIẾT CÁC QUYỀN CỦA NGƯỜI LÀM CÔNG VỚI TƯ CÁCH LÀ CHỦ CƠ SỞ

Tại California, tất cả người làm công đều được bảo vệ theo luật lao động. Với tư cách là chủ cơ sở, quý vị có trách nhiệm hiểu rõ các quyền của người làm công, phân loại người làm công chính xác và bảo đảm họ được đối xử công bằng tại nơi làm việc của quý vị.

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 người làm công có thể thực hiện nếu các quyền này không được tôn trọng. Quý vị hãy đọc kỹ thông tin này, vì đơn đăng ký cơ sở yêu cầu quý vị xác nhận rằng quý vị đã đọc và hiểu rõ các thông tin này.

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



Chủ cơ sở chịu trách nhiệm về doanh nghiệp của mình và không làm việc cho người khác. Nhiều chủ cơ sở cũng đồng thời là người làm công.

PHÂN LOẠI NGƯỜI LÀM CÔNG

Hiểu đúng về phân loại người làm công là điều quan trọng để xác định quyền của từng cá nhân. Ví dụ, các quyền của chủ cơ sở khác biệt đáng kể so với các quyền của nhân viên hoặc nhà thầu độc lập.

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:

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

Chủ Cơ Sở

Chủ cơ sở tự điều hành doanh nghiệp của mình. Họ chịu trách nhiệm quản lý cơ sở và không làm việc cho người khác. Một chủ cơ sở có thể là doanh nghiệp tư nhân, doanh nghiệp hợp danh hoặc là viên chức quản lý của một công ty. Nhiều chủ cơ sở cũng cung cấp dịch vụ với tư cách là người được

cấp phép. Chủ cơ sở có trách nhiệm báo cáo toàn bộ thu nhập và chi phí cho Sở Thuế Vụ (IRS), khấu trừ các loại thuế lao động (nếu họ có nhân viên), xin giấy phép kinh doanh từ quận/thành phố và nộp đầy đủ các khoản thuế phải trả. Chủ cơ sở cũng có trách nhiệm phân loại chính xác người làm công là nhân viên hay nhà thầu độc lập (người thuê tiệm).

VÍ DỤ

Tiffany là chủ sở hữu tiệm làm tóc Clips Barbershop. Cô mua tất cả vật tư, ấn định giờ hoạt động của tiệm, quyết định chi phí và danh mục dịch vụ, và duy trì hợp đồng thuê tiệm. Cô áp dụng quy định nghiêm ngặt về trang phục và quản lý lịch làm việc cho sáu thợ làm tóc. Tiffany thường xuyên tổ chức đào tạo và hỗ trợ kỹ thuật cho nhóm của mình. Cô phát hành mẫu đơn W-2 cho nhân viên vì cô là chủ cơ sở.



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.

Nhân Viên

Nhân viên làm việc dưới sự kiểm soát trực tiếp của chủ lao động (chủ cơ sở). Chủ lao động có quyền quyết định các nhiệm vụ mà nhân viên thực hiện và cách thức hoàn thành các nhiệm vụ đó. 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 theo quy định của chủ cơ sở.

VÍ DỤ

Patricia làm việc tại Salon Blaze Hair thuộc sở hữu của Judy. Giờ làm việc của Patricia là từ Thứ Ba đến Thứ Bảy, từ 9 giờ sáng đến 5 giờ chiều. Cô sử dụng các sản phẩm do salon cung cấp và thực hiện theo danh mục dịch vụ do Judy thiết lập. Mặc dù chỉ thích cắt tóc, Patricia vẫn phải cung cấp các dịch vụ hóa chất theo yêu cầu của khách hàng. Judy quan sát công việc của Patricia và đưa ra hướng dẫn kỹ thuật khi cần thiết. Patricia báo cáo tất cả tiền boia cho Judy, do đó cô được xem là nhân viên.

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/.



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.
- 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 thợ làm móng và 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 người thuê tiệm với tư cách nhà thầu độc lập, cô không chịu sự kiểm soát của cơ sở.



Lưu ý: Nếu hợp đồng của Marisol quy định rằng cô phải tuân theo các điều khoản sau, thì Marisol có thể không còn đủ điều kiện là người thuê

tiệm với tư cách nhà thầu độc lập mà có thể được xem là nhân viên, vì chủ cơ sở sẽ có quyền kiểm soát công việc của cô:

- 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.

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.

NGHĨA VỤ THUẾ

Để biết thông tin chi tiết về nghĩa vụ thuế cụ thể của quý vị, xin vui lòng liên hệ IRS, cố vấn pháp lý hoặc kế toán thuế. Chủ cơ sở có nhân viên nên tham khảo ý kiến các cơ quan quản lý phù hợp về các nghĩa vụ sau:

- Nộp các loại thuế lao động cho tất cả nhân viên.
- Chuẩn bị và nộp mẫu đơn W-2 để báo cáo tiền lương, tiền hoa và các khoản thù lao khác cho IRS đối với tất cả nhân viên.
- Nộp các khoản khấu lưu thuế An Sinh Xã Hội và Medicare cho tất cả nhân viên.
- Duy trì bảo hiểm bồi thường cho người làm công cho tất cả nhân viên.
- Cung cấp bảo hiểm thất nghiệp cho tất cả nhân viên.

- Thu và nộp thuế bán hàng theo quy định.
- Bảo đảm tuân thủ các nghĩa vụ thuế của tiểu bang và địa phương và xin các giấy phép kinh doanh cần thiết.



Để biết thông tin chi tiết về nghĩa vụ thuế cụ thể của quý vị, xin vui lòng liên hệ IRS, cố vấn pháp lý hoặc kế toán thuế.



Một trong những cách tạo thu nhập là thông qua hoa hồng từ doanh số bán sản phẩm.

THU NHẬP

Nhân viên có thể nhận thu nhập theo ba cách khác nhau: tiền lương (lương cố định), tiền bo 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 bo 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 tám 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 bo hoặc từ chối trả lương làm thêm giờ.

Tiền Bo

- Thuộc về người cung cấp dịch vụ.

Tiền bo 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 bo. Tiền bo chịu thuế và phải được báo cáo cho chủ lao động. Để biết hướng dẫn về cách khai báo tiền bo, quý vị vui lòng tham khảo “Khai Báo Thu Nhập Từ Tiền Bo” (Reporting Tip Income) tại:

www.irs.gov/uac/About-Publication-531.



Tiền bo 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 các 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

Nếu quý vị giữ lại tiền bo của nhân viên, từ chối trả lương tối thiểu hoặc không thanh toán tiền làm thêm giờ, nhân viên có thể nộp khiếu nại tiền lương hoặc khởi kiện để đòi lại tiền lương bị mất.

Nhân viên hoặc cựu nhân viên 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

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

Nếu quý vị phân biệt đối xử hoặc trả đũa nhân viên (ví dụ: sa thải nhân viên vì nhân viên đó hỏi lý do vì sao họ không được trả mức lương tối thiểu, hoặc vì nhân viên đó nộp đơn khiếu nại hoặc đe dọa nộp đơn khiếu nại lên Văn Phòng Ủy Viên Lao Động (Labor Commissioner's Office)), nhân viên đó có thể nộp đơn khiếu nại về hành vi phân biệt đối xử/trả đũa lên Văn Phòng Ủy Viên Lao Động (còn được gọi là Ban Thực Thi Tiêu Chuẩn Lao Động (Division of Labor Standards Enforcement)). Để biết thêm chi tiết, quý vị vui lòng xem các tập sách trong **phần Các Ấn Phẩm Tham Khảo** của tài liệu này—*Quyền về Sức Khỏe và An Toàn: Thông Tin dành cho Người Làm Công tại California* (Health and Safety Rights: Facts for California Workers) và *Mọi Người Làm Công đều Có Quyền tại California* (All Workers Have Rights in California).

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 cho nhân viên 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.
- Giúp nhân viên trở lại làm việc.

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/agencies/whd/fmla.



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, với điều kiện việc từ chối này không mang tính phân biệt đối xử và được áp dụng đồng đều đối với tất cả khách hàng. Nhìn chung, việc từ chối phục vụ là hợp lý khi sự hiện diện của khách hàng đe dọa đến sự an toàn và sức khỏe của các khách hàng khác, nhân viên hoặc của chính cơ sở đó. Các ví dụ 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 có vệ sinh cá nhân kém.

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.

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.

Các Yêu Cầu của Địa Phương, Tiểu Bang và Liên Bang về Sở Hữu Cơ Sở Kinh Doanh

Văn Phòng Thống Đốc California về Phát Triển Kinh Doanh và Kinh Tế (California Governor's Office of Business and Economic Development) (Go-Biz) cung cấp nhiều thông tin cho chủ doanh nghiệp tại California, bao gồm danh sách các yêu cầu của địa phương, tiểu bang và liên bang đối với chủ doanh nghiệp mở cơ sở kinh doanh trong ngành làm tóc và thẩm mỹ. Khi xem xét việc mở một cơ sở mới, quý vị hãy tham khảo thông tin trong *Hướng Dẫn Bắt Đầu Nhanh dành cho Các Tiệm Làm Tóc và Thẩm Mỹ* (Quick Start Guide for Beauty and Barber Shops):

https://calosba.ca.gov/wp-content/uploads/BQSG_BARBER-SHOPS-BEAUTY-SALONS.pdf.

Ngoài ra, vì mỗi thành phố/quận có thể có các yêu cầu khác nhau, hãy bảo đảm truy cập trang web của Văn Phòng Thống Đốc về Phát Triển Kinh Doanh và Kinh Tế (Governor's Office of Business and Economic Development) để được hỗ trợ về các yêu cầu cấp phép và phí tại <https://business.ca.gov/>.



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).