

Có gì Mới?

Ngày 18 tháng Chín, 2019, Thống Đốc Newsom ký Dự Luật (Assembly Bill, AB 5, nói về tình trạng thuê nhân viên và lập mã số cho bài thi ABC được Tòa Tối Cao California tuân theo trong *Dynamex Operations West, Inc. v. Superior Court of Los Angeles* (2018) 4 Cal.5th 903. AB 5 cũng mở rộng sử dụng bài thi ABC để áp dụng cho hầu hết các điều khoản của [Labor Code](http://leginfo.ca.gov/faces/codes.xhtml) ([leginfo.legislature.ca.gov/faces/codes.xhtml](http://leginfo.ca.gov/faces/codes.xhtml)) cũng như [California Unemployment Insurance Code \(CUIC\)](http://leginfo.ca.gov/faces/codes.xhtml) ([leginfo.legislature.ca.gov/faces/codes.xhtml](http://leginfo.ca.gov/faces/codes.xhtml)). AB 5 đã trở nên có hiệu lực từ ngày 1 tháng Giêng, 2020.

Tuyển Dụng

Nói chung, tuyển dụng xảy ra khi một nhà tuyển dụng thuê một nhân viên để thực hiện các dịch vụ và trả lương. Một *nhà tuyển dụng* có thể là bất kỳ đơn vị tuyển dụng nào, như là doanh nghiệp một người, liên doanh, hợp tác, công ty trách nhiệm hữu hạn, hay công ty. Một nhà tuyển dụng cũng có thể bao gồm các hiệp hội, quỹ tín dụng, quỹ từ thiện, tổ chức phi lợi nhuận, pháp nhân công cộng, tuyển dụng cho gia đình, và các tổ chức khác. Phần 621(b) của CUIC đặt ra bài thi ABC để sử dụng, với một số ngoại lệ, để quyết định xem một người là *nhân viên* hay nhà thầu độc lập. Nếu áp dụng bài thi ABC, một người được coi là nhân viên trừ khi nơi thuê nhân viên có thể chứng tỏ rằng người lao động này thỏa mãn tất cả ba điều kiện trong bài thi.

Nhà Tuyển Dụng là Ai?

Phần 675 của CUIC quy định rằng một doanh nghiệp trở thành nhà tuyển dụng đối tượng khi thuê một hay nhiều nhân viên và trả lương hơn \$100 trong bất kỳ tam cá nguyệt theo lịch nào. Lương là tiền thù lao cho dịch vụ cá nhân đã được thực hiện, bao gồm, nhưng không giới hạn trong, tiền mặt, tiền hoa hồng, tiền thưởng, và giá trị tiền mặt hợp lý của khoản trả không phải là tiền cho các dịch vụ, như ăn uống và chỗ ở.

Nhà tuyển dụng phải ghi danh với Bộ Phát Triển Việc Làm (EDD) trong vòng 15 ngày kể từ khi trở thành nhà tuyển dụng đối tượng. Nhà tuyển dụng có trách nhiệm báo cáo tiền lương trả cho nhân viên và trả Bảo Hiểm Thất Nghiệp (UI) và Thuế Đào Tạo Nhân Viên (ETT) cho số tiền lương đó, cũng như giữ lại và trả Bảo Hiểm Tàn Tật Tiểu Bang* (SDI) và Thuế Lợi Tức Cá Nhân (PIT) phải nộp cho số tiền lương đã trả.

* Bao Gồm Nghỉ Chăm Sóc Gia Đình Có Trả Lương (PFL).

Nhân Viên là Ai?

Vì mục đích nêu trong CUIC, nhân viên có thể là một trong những người sau đây:

- Một người lao động là nhân viên dựa trên tiêu chuẩn áp dụng theo Bộ Luật Lao Động phần 2775 (chẳng hạn như, bài thi ABC, bài thi cũ *Borello*, hay một bài thi áp dụng khác); hoặc
- Một người được xác định cụ thể trong CUIC, chẳng hạn như công chức của công ty.

Một nhân viên có thể thực hiện dịch vụ lâu dài, tạm thời, hoặc không phải toàn thời gian. Luật không loại trừ các dịch vụ từ việc tuyển dụng nhân viên thường được nói đến như việc làm một ngày, giúp việc bán thời gian, lao động không chính thức, giúp việc tạm thời, thử việc, hay lao động bên ngoài.

Bài Thi ABC

Theo bài thi ABC, cá nhân cung cấp sức lao động hoặc dịch vụ và nhận tiền thù lao thì được coi là nhân viên chứ không phải nhà thầu độc lập, trừ khi nơi thuê nhân viên có thể chứng tỏ **tất cả ba** điều kiện sau đây:

- A. Người này không bị kiểm soát hay hướng dẫn, kể cả theo hợp đồng và trong thực tế.
- B. Người này thực hiện công việc bên ngoài phạm vi kinh doanh của pháp nhân thuê lao động.
- C. Người này có doanh nghiệp được thành lập độc lập so với loại công việc thực hiện.

Khi phân tích Điều Kiện A của bài thi ABC, Tòa Án Tối Cao California giải thích trong vụ *Dynamex*:

- Một người lao động là đối tượng, một nội dung trong quyền hợp đồng hoặc trong thực hiện thật sự, của loại công việc và mức độ kiểm soát của doanh nghiệp thông thường sử dụng cho nhân viên sẽ được coi là nhân viên.
- Tùy theo tính chất của công việc và sắp xếp tổng quát giữa các bên, một doanh nghiệp không cần kiểm soát chính xác phương cách hay chi tiết của công việc để được coi là đã duy trì việc kiểm soát cần thiết mà một nhà tuyển dụng thông thường có được đối với nhân viên của họ.

Tòa Án Tối Cao California trong *Dynamex* đã cung cấp những thí dụ sau đây khi áp dụng Điều Kiện A:

- Một nhà tuyển dụng không thiết lập được rằng người may áo hay đan áo làm việc ở nhà, khi người này may áo đã đủ điều kiện không bị công ty kiểm soát, khi nhà tuyển dụng đã cung cấp cho người lao động hàng mẫu giống nhau. Tòa nêu lý do rằng “mức độ kiểm soát và hướng dẫn đối với việc sản xuất (...) không có gì khác khi đan áo ở nhà vào nửa đêm so với việc đan áo trong khoảng thời gian chín giờ sáng tới năm giờ chiều ở trong xưởng.” (*Fleece on Earth v. Dep’t of Empl. & Training* (Vt. 2007) 181 Vt. 458, 923 A.2d 594.)
- Một công ty xây dựng chứng tỏ rằng một người lao động chuyên làm lại công trình cũ không chịu sự kiểm soát của công ty vì người lao động này đặt giờ giấc làm việc cho mình, làm việc không có người kiểm soát, mua tất cả nguyên vật liệu sử dụng thể tín dụng của doanh nghiệp của anh ta, và từ chối lời mời tuyển dụng của công ty (*Great N. Constr., Inc. v. Dept. of Labor* (Vt. 2016) 204 Vt. 1, 161 A.3d 1207).

Khi phân tích Điều Khoản B của bài thi ABC, Tòa Án Tối Cao California giải thích trong vụ *Dynamex*:

- Người lao động ký hợp đồng cung cấp các dịch vụ với vai trò tương tự như những nhân viên sẽ có nhiều khả năng được coi như làm việc trong ngành nghề kinh doanh thông thường của pháp nhân thuê lao động.

Tòa Án Tối Cao California trong *Dynamex* đã cung cấp những thí dụ sau đây khi áp dụng Điều Khoản B:

- Điều Khoản B **được** thỏa mãn (chẳng hạn như, các dịch vụ **không** phải là ngành nghề kinh doanh thông thường của pháp nhân thuê lao động):
 - o Khi một tiệm bán lẻ thuê một thợ sửa ống nước bên ngoài để sửa chỗ rỉ nước trong một phòng tắm trong tiệm.
 - o Khi một tiệm bán lẻ thuê một thợ điện bên ngoài để gắn đường dây điện mới.
- Điều Khoản B **không** được thỏa mãn (chẳng hạn như, các dịch vụ **là** ngành nghề kinh doanh thông thường của pháp nhân thuê lao động):
 - o Khi một công ty sản xuất quần áo thuê thợ may làm việc tại nhà để may áo đầm từ vải và kiểu mẫu do công ty cung cấp rồi sau đó sẽ được công ty bán ra.
 - o Khi một tiệm bánh ngọt thuê người trang trí bánh làm việc đều đặn để trang trí bánh theo ý của khách hàng.

Khi phân tích Điều Khoản C của bài thi ABC, Tòa Án Tối Cao California và tòa khiếu nại theo sau các quyết định của tòa án giải thích trong vụ *Dynamex*:

- Pháp nhân thuê lao động phải chứng minh hoạt động kinh doanh độc lập **là thực sự tồn tại** vào lúc công việc được thực hiện. Sự thật rằng việc vận hành kinh doanh có thể sẽ tồn tại trong tương lai thì chưa đủ.
- Một người đã độc lập đưa ra quyết định vào ngành nghề kinh doanh đã làm các bước thông thường để thiết lập và đẩy mạnh cơ sở kinh doanh độc lập đó.

Các thí dụ bao gồm:

- o Hợp nhất, giấy phép, quảng cáo.
- o Chào mời thường xuyên để cung cấp dịch vụ của doanh nghiệp độc lập cho công chúng hoặc cho một số lớn khách hàng tiềm năng, hoặc tương tự.
- **Không** nhất thiết thỏa mãn điều kiện C:
 - o Khi pháp nhân thuê lao động đơn phương chỉ định người lao động với danh hiệu "nhà thầu độc lập."
 - o Khi pháp nhân thuê lao động đòi hỏi người lao động, như là điều kiện để được thuê, ký hợp đồng chỉ định người lao động là nhà thầu độc lập.
 - o Nếu công việc của người này phụ thuộc vào một nhà tuyển dụng. Thí dụ, điều kiện C không được thỏa mãn khi một tài xế taxi được đòi hỏi phải có giấy phép của thành phố chỉ có thể được sử dụng trong khi tài xế này được tuyển dụng bởi công ty taxi cụ thể (*Garcia v. Border Transportation Group* (2018) 28 Cal.App.5th 558, 575).

Ngoại lệ: Các Hoàn Cảnh Khi Bài Thi ABC Không Được Áp Dụng

Trong khi bài thi ABC là bài thi được áp dụng cho hầu hết người lao động, đối với một số việc làm, ngành nghề, và mối quan hệ hợp đồng, các phần 2776 và 2784 của Bộ Luật Lao Động áp dụng bài thi nhiều yếu tố *Borello*, được giải thích bên dưới, hoặc các bài thi khác. Với một số nghề nghiệp, bài thi *Borello* được áp dụng mà không cần các yêu cầu thêm (chẳng hạn, một số chuyên gia có bằng hành nghề). Tuy nhiên, đối với các nghề nghiệp và ngành nghề khác, sẽ áp dụng bài thi *Borello* thay vì bài thi ABC chỉ sau khi pháp nhân thuê lao động thỏa mãn các yêu cầu khác từ trước (thí dụ như, một số nhà thầu dịch vụ chuyên môn; một số cá nhân làm việc theo hợp đồng xây dựng phụ; một số nhà cung cấp dịch vụ được giới thiệu tới khách hàng qua các cơ quan giới thiệu). Ngoài ra, đối với một số người có bằng địa ốc và cơ quan lấy lại tài sản, các tiêu chuẩn trong [California Business and Professions Code](https://leginfo.ca.gov/faces/codes.xhtml) ([leginfo.legislature.ca.gov/faces/codes.xhtml](https://leginfo.ca.gov/faces/codes.xhtml)) sẽ tiếp tục áp dụng.

Các ngoại lệ của bài thi ABC có thể liên quan tới một số quy định và tiêu chuẩn không được đặt ra ở đây. Nhà tuyển dụng và người lao động nên tìm lời khuyên và tư vấn độc lập nếu họ có thắc mắc về việc áp dụng bất kỳ ngoại lệ nào cho trường hợp cụ thể của họ. Để biết thêm thông tin và danh sách đầy đủ các ngoại lệ của bài thi ABC, xin ghé vào [Employment Status Portal](https://labor.ca.gov/employmentstatus) (labor.ca.gov/employmentstatus).

Bài thi *Borello*

Tòa Án Tối Cao California thiết lập bài thi *Borello* trong *S.G. Borello & Sons, Inc. v. Dept. of Industrial Relations* (1989) 48 Cal.3d 341. Bài thi này sử dụng nhiều yếu tố để quyết định xem một người lao động có phải là nhân viên hay không, bao gồm nhà tuyển dụng tiềm năng kiểm soát hoàn toàn về cách thức và phương tiện để đạt được kết quả mong muốn. Việc kiểm soát này có thể là gián tiếp và không cần thật sự phải sử dụng hoặc nêu chi tiết. Không cần sử dụng đến yếu tố kiểm soát. Nói cách khác, một người lao động không thể được coi là nhà thầu độc lập chỉ vì dựa trên việc thiếu kiểm soát. Thay vì vậy, yếu tố này phải được cân nhắc cùng với các yếu tố khác, có thể bao gồm:

1. Người lao động thực hiện các dịch vụ tự tách riêng không tham gia vào nghề nghiệp hoặc việc kinh doanh của nhà tuyển dụng này hay không.
2. Công việc này có thường xuyên và là phần không thể tách rời trong việc kinh doanh của nhà tuyển dụng hay không.
3. Nhà tuyển dụng hay người lao động cung cấp công cụ, dụng cụ, và nơi làm việc cho người lao động;
4. Người lao động có đầu tư vào việc kinh doanh, như thiết bị hay nguyên vật liệu cần thiết cho công việc hay không;
5. Dịch vụ được cung cấp có cần kỹ năng đặc biệt hay không;
6. Loại ngành nghề, và công việc thường có được thực hiện dưới sự hướng dẫn của nhà tuyển dụng hay bởi một chuyên gia mà không có sự giám sát;
7. Cơ hội của người lao động đối với lợi nhuận hoặc tổn thất tùy thuộc vào kỹ năng quản lý của họ;
8. Quãng thời gian mà các dịch vụ được thực hiện;
9. Mức độ lâu bền của quan hệ làm việc;
10. Phương cách trả tiền, theo thời gian hay theo công việc làm;
11. Người lao động này có thuê nhân viên của họ hay không;
12. Nhà tuyển dụng này có quyền đuổi khi muốn hoặc việc chấm dứt làm việc có nảy sinh vấn đề vi phạm hợp đồng hay không; và

13. Người lao động và nhà tuyển dụng tiềm năng có tin rằng họ tạo ra mối quan hệ giữa nhà tuyển dụng và nhân viên (điều này có thể liên quan, nhưng định nghĩa theo luật pháp về tình trạng thuê lao động không dựa trên việc các bên có tin rằng họ có mối quan hệ giữa nhà tuyển dụng và nhân viên hay không).

Theo bài thi *Borello*, cũng giống như bài thi ABC, một người lao động được giả định là nhân viên. Pháp nhân thuê lao động có trách nhiệm phải chứng tỏ có tồn tại mối quan hệ nhà thầu độc lập. Nhưng không giống bài thi ABC, không một yếu tố đơn lẻ nào trong bài thi *Borello* quyết định được một người lao động là nhân viên hay một nhà thầu độc lập. Điều này được quyết định ở các phiên tòa, sau khi đã xem xét các yếu tố có thể liên quan, theo từng trường hợp, xem xét về bản chất công việc và sự sắp xếp giữa các bên.

Ai là Nhân Viên/Nhà Tuyển Dụng theo Luật Cụ Thể?

Một người lao động không được coi là nhân viên theo bài thi ABC, *Borello*, hay các bài thi áp dụng khác nhưng vẫn có thể là nhân viên theo luật định với mục đích UI, ETT, và SDI trong các hoàn cảnh bao gồm, nhưng không giới hạn trong, những trường hợp sau đây:

- Một đại diện lái xe hay lái xe hưởng hoa hồng liên quan tới việc phân phối sản phẩm thịt, sản phẩm rau, sản phẩm trái cây, sản phẩm bánh ngọt, đồ uống (không phải sữa), hay dịch vụ bỏ đồ giặt hay giặt khô cho chủ nhân của mình. Xin vui lòng xem **Lưu Ý** bên dưới.
- Một người bán hàng bên ngoài, không phải là đại diện lái xe hay lái xe hưởng hoa hồng, tham gia toàn thời gian để mời chào thay mặt cho, chuyển giao tới chủ nhân của họ (ngoại trừ hoạt động buôn bán kèm cho người nào khác) các đơn đặt hàng của nhà bán buôn, bán lẻ, nhà thầu, hay những người điều hành khách sạn, nhà hàng, hoặc các cơ sở kinh doanh tương tự cho hàng hóa để bán lại hoặc tiếp liệu để sử dụng trong việc vận hành doanh nghiệp của họ. Xin vui lòng xem **Lưu Ý** bên dưới.
- Một người làm việc tại nhà thực hiện dịch vụ theo các chỉ số kỹ thuật được người nhận các dịch vụ được thực hiện này giao cho, bằng nguyên vật liệu hoặc hàng hóa do người này cung cấp và cần phải trả lại cho người này hoặc người nào khác do người này chỉ định. Xin vui lòng xem **Lưu Ý** bên dưới.

Lưu Ý: Để áp dụng các điều khoản luật pháp được liệt kê, hợp đồng thuê lao động phải liệt kê trước rằng phần lớn tất cả các dịch vụ phải được chính người lao động này thực hiện. Ngoài ra, người thực hiện các dịch vụ trong ba hạng mục nghề nghiệp liệt kê không được xem là nhân viên theo luật định nếu người này có khoản đầu tư đáng kể vào cơ sở được sử dụng liên quan tới việc thực hiện các dịch vụ, ngoại trừ các cơ sở cho việc vận chuyển, hoặc nếu các dịch vụ có tính chất là một giao dịch duy nhất không phải là một phần của mối quan hệ liên tục với đơn vị thuê người lao động, nơi các dịch vụ được thực hiện.

- Một tác giả tham gia sáng tạo một công trình có quyền tác giả được đặt hàng đặc biệt hoặc ủy thác bởi một bên khác. Các bên phải đồng ý rõ ràng bằng văn bản rằng công trình này được xem như là công trình làm thuê và bên đặt hàng hay ủy thác giữ lấy sở hữu tất cả các quyền lợi bao gồm trong bản quyền của công trình này.
- Bất kỳ thành viên nào của một công ty trách nhiệm hữu hạn được xem là công ty vì mục đích khai thuế lợi tức liên bang.
- Một người lao động trong ngành xây dựng tham gia thực hiện các dịch vụ phải có bằng hành nghề của nhà thầu (chẳng hạn như, nhà thầu, có bằng hành nghề hoặc không, thuê những người lao động ngành xây dựng hay nhà thầu phụ không có bằng hành nghề là nhà tuyển dụng của những người lao động và nhà thầu phụ này).

Các Dịch Vụ Được Loại Trừ theo Luật Pháp từ việc Thuê Lao Động

Các dịch vụ của một số nhân viên được luật pháp cụ thể loại trừ khỏi UI, ETT, và SDI. Thí dụ về những nhân viên này bao gồm, nhưng không giới hạn trong số sau đây:

- Thành viên gia đình, nhưng giới hạn trong:
 1. Trẻ em dưới 18 tuổi và được bố, mẹ hoặc cả bố và mẹ ruột hoặc bố, mẹ hoặc cả bố mẹ nuôi thuê làm việc;
 2. Người lớn được con ruột hoặc con nuôi hay các con ruột và các con nuôi thuê làm việc;
 3. Một người được người phối ngẫu hay bạn đời sống cùng nhà có đăng ký như được định nghĩa trong phần 297 của [Family Code](http://legislature.ca.gov/faces/codes.xhtml) (leginfo.legislature.ca.gov/faces/codes.xhtml).

Sự loại trừ này chỉ được áp dụng cho công ty một người làm chủ và công ty hợp tác nơi người lao động có một trong các mối quan hệ được nói đến ở trên với tất cả các đối tác. Lương trả cho những người lao động này phải giữ lại thuế lợi tức cá nhân PIT và phải báo cáo là lương chịu PIT.

- Học sinh dưới 22 tuổi ghi danh học toàn thời gian trong một trường học kiến thức và thực hiện dịch vụ để nhận tín chỉ trong chương trình vừa học vừa làm hội đủ điều kiện. Lương trả cho những người lao động này phải giữ lại thuế lợi tức cá nhân PIT và phải báo cáo là lương chịu PIT.
- Dịch vụ của người bán hàng và môi giới.

Thông Tin Bổ Sung

Để được giúp đỡ thêm, xin vui lòng liên lạc với Taxpayer Assistance Center (Trung Tâm Trợ Giúp Người Thọ Thuế) tại số 1-888-745-3886 hoặc ghé vào Văn Phòng Thuế Việc Làm gần nhất được ghi trong [California Employer's Guide \(DE 44\) \(PDF, 2.4 MB\)](http://edd.ca.gov/pdf_pub_ctr/de44.pdf) (edd.ca.gov/pdf_pub_ctr/de44.pdf) và trên trang mạng của [EDD](http://edd.ca.gov) (edd.ca.gov). Cũng có sẵn thêm thông tin qua [payroll tax seminars](http://seminars.edd.ca.gov/payroll_tax_seminars) không tốn chi phí (seminars.edd.ca.gov/payroll_tax_seminars).

EDD là nhà tuyển dụng/chương trình cung cấp cơ hội bình đẳng. Có sẵn hỗ trợ bổ sung và dịch vụ dành cho người khuyết tật khi có yêu cầu. Nếu quý vị cần yêu cầu dịch vụ, trợ giúp, và/hoặc định dạng khác, xin gọi vào số 1-888-745-3886 (điện thoại) hoặc ĐIỆN VĂN TTY 1-800-547-9565.

Tờ thông tin này được cung cấp như là dịch vụ công cộng và với mục đích cung cấp trợ giúp không có tính chất kỹ thuật. Mọi cố gắng là để cung cấp thông tin nhất quán với quy chế, quy định và các quyết định hành chính và tòa án. Bất kỳ thông tin nào không nhất quán với luật lệ, quy định, và các quyết định hành chính và tòa án thì sẽ không ràng buộc cho Ban Phát Triển Việc Làm cũng như người thọ thuế. Bất kỳ thông tin nào được cung cấp không có mục đích sử dụng làm tư vấn luật pháp, kế toán, thuế, đầu tư, hoặc tư vấn chuyên môn khác.