



THE COMMONWEALTH OF MASSACHUSETTS OFFICE OF THE ATTORNEY GENERAL

ONE ASHBURTON PLACE
BOSTON, MASSACHUSETTS 02108

ANDREA JOY CAMPBELL
ATTORNEY GENERAL

(617) 727-2200

www.mass.gov/ago

Thông Báo Tham Vấn của Tổng Chương Lý: **Tất Cả Người Lao Động Được Quyền Hưởng Các Biện Pháp Bảo Vệ Việc Làm** **Bất Kể Tình Trạng Nhập Cư**

Văn phòng Tổng Chương Lý của Tiểu bang Massachusetts xác nhận lại quan điểm có từ lâu rằng tất cả người lao động, bất kể tình trạng nhập cư của họ là gì, đều được bảo vệ bởi luật lao động và việc làm của Tiểu Bang. Các biện pháp bảo vệ này bao gồm:

- Quyền được trả mức lương theo pháp luật, trả đầy đủ và hợp thời, bao gồm:
 - Tiền lương tối thiểu
 - Tiền lương làm thêm giờ
 - Tiền lương đang thịnh hành của các dự án công trình công cộng
- Quyền không bị quấy rối tình dục và chịu các hình thức phân biệt đối xử khác trong công việc, bao gồm phân biệt đối xử về:
 - Chủng tộc
 - Màu da
 - Nguồn gốc quốc gia
- Quyền được hưởng một nơi làm việc an toàn và lành mạnh cho tất cả người lao động, bao gồm cả trẻ vị thành niên
- Quyền được bảo vệ theo luật Lao động Trẻ em, bao gồm:
 - Số giờ làm việc tối đa
 - Làm việc quá sớm vào buổi sáng hoặc quá muộn vào buổi tối
 - Làm việc không có giám sát hoặc làm việc với máy móc nguy hiểm
- Quyền tổ chức
- Quyền được phân loại đúng với tư cách người lao động

Trong thực tế, điều này có nghĩa là tại Văn phòng Tổng Chương lý của Tiểu bang Massachusetts như sau:

- Chúng tôi phục vụ tất cả người lao động, bất kể tình trạng nhập cư của họ là gì
- Chúng tôi không hỏi về tình trạng nhập cư của của người lao động
- Chúng tôi không tự nguyện cung cấp thông tin cá nhân của người lao động cho Cơ Quan Thực Thi Di Trú và Hải Quan Hoa Kỳ (ICE)
- Chúng tôi không bao dung hành vi trả thù những người lao động nộp đơn khiếu nại lên Văn phòng Tổng Chương lý hoặc khẳng định quyền hợp pháp của họ

Vui lòng xem trang sau về vấn đề thảo luận pháp lý.

- Chúng tôi hỗ trợ những người lao động đủ điều kiện mà các quyền của họ đã bị vi phạm trong việc tìm kiếm sự bảo vệ khỏi cơ quan thi hành nhập cư bằng cách trợ giúp các yêu cầu của người lao động về tùy nghi truy tố và/hoặc chứng nhận thị thực U hoặc T

Người lao động không có giấy phép làm việc của liên bang đặc biệt dễ bị ảnh hưởng bởi các hành vi bóc lột sức lao động. Ban Lao Động Công Bằng sẽ tiếp tục thực hiện hành động cường chế phù hợp nhân danh cho tất cả người lao động tại tiểu bang Massachusetts. Nếu quý vị có bất kỳ thắc mắc nào hoặc cần hỗ trợ thêm, quý vị có thể liên lạc đến đường dây nóng của Ban Lao Động Công Bằng theo số (617) 727-3465 hoặc đi đến trang web: www.mass.gov/ago/fairlabor.

Legal Discussion

All workers are entitled to wages for work performed: Once “an employee has completed the labor, service, or performance required of him,” he has “earned” his wage. *Awuah v. Coverall N. Am., Inc.*, 460 Mass. 484, 492 (2011). After wages have been earned, an employee must receive full and timely payment. *Wiedmann v. The Bradford Grp., Inc.*, 444 Mass. 698, 703 (2005); *Boston Police Patrolmen’s Ass’n, Inc. v. Boston*, 435 Mass. 718, 720 (2002). The right to be paid earned wages is unconditional and cannot be surrendered under any circumstances. *Newton v. Comm’r of the Dep’t of Youth Serv.*, 62 Mass. App. Ct. 343, 346-47 (2004) (Wage Act creates personal and independent statutory right to wages); *Dobin v. CIOview Corp.*, 2003 WL 22454602, 5 (Mass. Super. Ct. Oct. 29, 2003) (Wage Act “sets forth no circumstances in which such a waiver would be lawful”).¹

The right to be paid extends regardless of immigration status: Immigration status is not a factor in determining a worker’s right to be paid earned wages. *Jin-Ming Lin v. Chinatown Restaurant Corp.*, 771 F. Supp. 2d 185, 190 (D. Mass. 2011) (employees’ immigration status irrelevant to their claims under the Federal Fair Labor Standards Act (“FLSA”) for unpaid minimum wage and overtime).² See also *Lamonica v. Safe Hurricane Shutters, Inc.*, 711 F.3d 1299, 1306-07 (11th Cir. 2013) (FLSA applies to undocumented workers seeking recovery of overtime); *Lucas v. Jerusalem Café, LLC*, 721 F.3d 927, 933-35 (8th Cir. 2013) (FLSA applies to undocumented workers because “employers who unlawfully hire unauthorized aliens must otherwise comply with federal employment laws.”); *Colon v. Major Perry Street Corp.*, 987 F. Supp. 2d 451, 459 (S.D.N.Y. 2013) (FLSA mandates relief, statutory language forecloses possibility for court discretion).

A worker’s immigration status is not relevant to Wage and Hour cases: Because immigration status is not relevant to whether a worker is entitled to earned wages, questions related to the worker’s immigration status are properly excluded from cases concerning Wage and Hour claims. *Lin*, 771 F. Supp. 2d at 190 (court barred discovery into workers’ immigration status because it is irrelevant to their claims for unpaid wages). Indeed, immigration status has no bearing on victim or witness credibility and “[t]he victim of a crime need not be a citizen or a legal resident of the United States in order to testify in our courts.” *Commonwealth v. Buzzell*, 79 Mass. App. Ct. 460, 462-63 (2011) (defendant prohibited from cross-examining victims about their status as undocumented immigrants, as irrelevant, or that they allegedly provided false information to obtain Social Security numbers).

All workers are protected from retaliation by their employers for asserting their rights: Massachusetts law prohibits employers from discharging or penalizing in any other way employees who assert their rights under the state Wage and Hour Laws or participate in an investigation by the Attorney General. G.L. c. 149, § 148A; G.L. c. 151, § 19(1) and (5).

Some workers may be eligible for additional immigration relief: The Victims of Trafficking and Violence Protection Act of 2000 created two types of visas that immigrant workers may be eligible for.³

¹ The law significantly limits an employer’s defenses to a wage claim. *Somers v. Converged Access, Inc.*, 454 Mass. 582, 592 (2009). In particular, G.L. c. 149, § 150, specifies that at trial “no defence for failure to pay as required, other than the attachment of such wages by trustee process or a valid assignment thereof or a valid set-off against same... shall be valid.” Any late payment of wages is a violation of the statute, even if the wages are subsequently paid. *Reuter v. City of Methuen*, 489 Mass. 465, 471 (2022).

² When interpreting state Wage and Hour Laws, Massachusetts courts regularly look to analogous provisions in the federal law and its interpretative regulations for guidance. See *Mullally v. Waste Mgmt. of Mass., Inc.*, 452 Mass. 526, 532 (2008); *Goodrow v. Lane Bryant, Inc.*, 432 Mass. 165, 170-73 (2000).

³ <https://www.dol.gov/agencies/whd/immigration/u-t-visa>

U Visas provide legal status to victims of certain qualifying criminal activities⁴ who have suffered substantial physical or mental abuse, and possess information concerning that crime, and who have been, are being, or are likely to be helpful to law enforcement. T Visas provide legal status to certain victims of human trafficking who assist law enforcement authorities in the investigation or prosecution of trafficking crimes. The U.S. Citizenship and Immigration Service (USCIS) decides whether to grant a request for a U or T visa. The U.S. Department of Homeland Security (DHS) may also consider a request from an immigrant worker for deferred action. The Attorney General's Office can draft letters of support related to ongoing investigations as part of this process.⁵ DHS decides whether to grant these requests. Finding legal help: <https://www.mass.gov/service-details/finding-legal-help>.

NGÀY: Ngày 1 tháng 5 năm 2023

⁴ Qualifying crimes for a U visa include involuntary servitude, peonage trafficking, obstruction of justice, witness tampering, extortion, fraud in foreign labor contracting, forced labor.

⁵ <https://www.dhs.gov/enforcement-labor-and-employment-laws>