



THE COMMONWEALTH OF MASSACHUSETTS
OFFICE OF THE ATTORNEY GENERAL
ONE ASHBURTON PLACE
BOSTON, MASSACHUSETTS 02108

MAURA HEALEY
ATTORNEY GENERAL

(617) 727-2200
(617) 727-4765 TTY
www.mass.gov/ago

Thông Báo của Tổng Luật Sư:
Tất Cả Người Lao Động Được Quyền Hưởng Các Biện Pháp Bảo Vệ Việc Làm
Bất Kể Tình Trạng Nhập Cư

Văn Phòng Tổng Luật Sư 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. Các biện pháp bảo vệ nơi làm việc 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
- Quyền được hưởng nơi làm việc an toàn và lành mạnh
- Quyền tổ chức
- Quyền được phân công làm nhân viên một cách phù hợp

Trong thực hành, điều này có nghĩa là tại Văn Phòng Tổng Luật Sư Tiểu Bang Massachusetts:

- 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 cá nhân nào
- Chúng tôi không cung cấp thông tin cá nhân của người lao động cho Cơ Quan Thực Thi Di Trú và Hải Quan Hoa Kỳ (ICE) (trừ khi được yêu cầu bằng trát đòi hầu tòa hoặc lệnh của tòa án)
- Chúng tôi không dung thứ hành vi trả thù những người lao động nộp đơn khiếu nại lên Văn Phòng Tổng Luật Sư hoặc khẳng định quyền hợp pháp của họ.

Người lao động không có giấy phép lao động cấp liên bang đặc biệt dễ bị ảnh hưởng bởi bóc lột sức lao động. Ban Lao Động Công Bằng sẽ tiếp tục thực hiện hành động cưỡng 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.

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

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).

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.”

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).