

麻州工资及工时法律

最低工资为 \$11.00 美元



公平劳工部热线
(617) 727-3465
TTY (617) 727-4765



www.mass.gov/ago/fairlabor
www.massworkrights.com



麻州首席检察官
Maura Healey
办公室

最低工资

麻州普通法第151章第1, 2, 2A和7节

最低工资为11美元。

本州所有劳工都被认定为雇员。除了以下各类雇员，最低工资适用于**所有**雇员：

- 农业工人(时薪8美元是多数农业工人的最低工资)，
- 宗教组织成员，
- 在某些教育，非盈利，或宗教机构接受培训的员工，以及
- 外部销售人员。

加班

麻州普通法第151章第1A和1B节

通常，任何一周内工作超过40小时的雇员必须获得加班费。工作所超每一小时须获得至少于平时薪1.5倍的加班费。

对于某些赚取“服务费”的雇员，其加班费是基本最低工资的1.5倍，而不是服务费。

例外：根据州法律，某些工作和工作场所有豁免加班资格。欲获得加班豁免资格的完整列表，请登录网站 www.mass.gov/ago/fairlabor 或致电首席检察官办公室公平劳工部 (617) 727-3465。

工资支付

麻州普通法第149章第148节；麻州法规法典454 C.M.R. 27.02

该法律规定必须在何时，以何种方式和支付多少报酬给雇员。雇员的报酬(或工资)包括所有工时的报酬，包括小费，挣得的休假报酬，承诺的节日报酬，以及挣得的到期应付定额佣金。

按时薪支付工资的雇员必须每周或隔周(两周一次)获得报酬。支付期限是支付日结束后6天或7天，依据雇员在一个日历周内的工作天数。

辞职的雇员须在其辞职后的下一正常支付日或下一星期六(如没有正常的支付日)获得全额报酬。被解雇或裁员的雇员须在其最后上班日获得全额报酬。

小费

麻州普通法第149章第152A节；麻州普通法第151章第7节

按小时计算的“服务费”适用于为顾客提供服务以及每月挣得20美元以上小费的雇员。

服务费为**3.75美元/小时**。支付给雇员的平均每小时的小费在加上每小时的服务费之后必须达到11美元(或以上)。

经理，主管和雇主禁止拿走其雇员的任何小费。

账单所列小费及服务收费须依据每一雇员所提供服务的仅付给侍应人员，酒吧服务人员，或其他服务雇员。

允许侍应人员、酒吧服务人员和其他服务雇员平均分配小费。

工资存根信息

麻州普通法第149章第148节

所有雇员须免费获得有关其报酬的说明，包括如下信息：雇主和雇员的姓名，支付日期(年，月，日)，支付期内的工时，时薪，以及支付期内所有的扣除或涨薪。

薪酬的扣除

麻州普通法第149章第148节；麻州法规法典454 C.M.R. 27.05

雇主不得从雇员的薪酬中扣钱，除非法律允许这样做(比如州和联邦所得税)，或者除非雇员为了自己的利益要求扣除一定金额(比如给雇员的储蓄账户存钱)。

不允许雇主从雇员的薪酬中扣钱抵消其普通商业成本(例如：雇员工作所需的物资，材料或工具)。要求雇员购买或租用制服的雇主必须把实际成本返还给雇员。

法律也限制雇主从雇员的薪酬中扣除任何金额用于雇主为雇员提供的食宿。

工时

麻州法规法典454 C.M.R. 27.02

工时或“工作时间”包括雇员在以下情况的所有时间：须在雇主的工作场所或其它地点值班，以及在正常轮班之前或之后工作。

用餐休息

麻州普通法第149章第100, 101节

多数工作超过6小时的雇员必须获得30分钟的用餐休息时间。雇员用餐休息时，必须让其放下手中所有的工作任务，并自由离开工作场所。如果在雇主的要求下雇员同意在用餐休息时间里工作或留在工作场所里，雇员须获得相应工作时间的报酬。

工资记录

麻州普通法第151章第15节

工资记录必须包含雇员的姓名，住址，工作/职业，每一支付期内支付的金额以及工时(每天及每周)。

雇主必须保存工资记录3年。雇员有权利在合理的时间和地点查看自己的工资记录。

工作场所通知：麻州法律要求所有雇主将本通知张贴在工作场所显眼处以便容易让人看见。麻州普通法第151章第16节；麻州法规法典454 C.M.R. 27.01(1)

18岁以下雇员——未成年人雇员

麻州普通法第149章第56至105节

麻州的所有雇主必须遵守适用于不足18岁(未成年)雇员的州，联邦法律。这些法律规定未成年人可在何时，何处工作，可工作多长时间。这些法律也规定何种工作或任务未成年人**禁止**从事。

工作许可证要求——大多数未满18岁的未成年人雇员必须获得工作许可证。雇主必须将其未成年人雇员的工作许可证存放在工作场所中。欲获得工作许可证，未成年人必须向其居住或上学的学区督学申请。有关获得工作许可证的详情，请联系劳工标准部，电话：(617) 626-6975，或网站 www.mass.gov/dols。

禁止未成年人从事危险工作和任务

| 年龄 | 禁止 |
|--------|--|
| 16及17岁 | <ul style="list-style-type: none">· 驾驶大多数机动车或叉车· 从事任何需要拥有或使用火器的工作· 使用，清洁或修理某些种类的电动机器 |
| 14及15岁 | <ul style="list-style-type: none">· 烹饪(除没有明火的电力或煤气烤炉)，操作油炸锅(fryolators)，电热翻转烤肉器，NIECO烤炉，或高压锅· 在冷库或肉类冷藏库工作· 进行任何烘烤活动· 在工厂，建筑工地，生产设施，机械化工作场所，车库，隧道，或其它危险工作场所里面或附近工作 |
| 未满14岁者 | <ul style="list-style-type: none">· 未满14岁的未成年人在麻州大部分情况下不能工作。 |

这些仅是州与联邦法律都禁止的任务的一些例子。有关禁止未成年人从事工作的**完整清单**，请联系首席检察官办公室公平劳工部，电话(617) 727-3465，网站：www.mass.gov/ago/youthemployment。或联系美国劳工部，电话：(617) 624-6700，网站：www.youth.dol.gov

病假

麻州普通法第149章第148C节

大多数雇员每工作满30个小时就有权获得1个小时的病假，而且一年之中雇员可获得，并使用多达40小时的病假。雇员在工作的第一天开始积累病假。雇员应该在工作满90天之后便可使用病假。

如果符合条件的雇员(或其孩子，配偶，父母或配偶的父母)生病，受伤，或有常规医疗预约，该雇员可以请病假。该雇员也可以为自己或孩子请病假处理家庭暴力。

除非是紧急情况，雇员必须在请病假前通知雇主。

连续超过3天没有上班的雇员可能需要向雇主提供医生证明。

带薪病假

拥有11或11名以上雇员的雇主必须提供带薪病假。拥有11名以下雇员的雇主须提供病假，但不必支付病假。登录以下网站了解详情：www.mass.gov/ago/earnedicksicktime。

雇主不得歧视

麻州普通法第149章第105A节；麻州普通法第151B章第4节

除了某些有限例外的情况，在完成相同或相近的工作上雇主不得给一位雇员的报酬少于另一位异性雇员。

雇主在招聘，薪酬，其它补偿，或其它雇佣条件上不得因如下情形而歧视雇员：

- 种族或肤色
- 遗传信息或残障
- 宗教，国籍，或祖先
- 年龄
- 性别(包括怀孕)
- 兵役
- 性取向，性别认同或表达

短时必要请假法案

麻州普通法第149章第52D节

在某些情况下，雇员有权利在任意12个月内请长达24小时的不带薪假：

- 孩子的学校活动，
- 孩子的医疗或牙医检查，或
- 年长亲戚的医疗或牙医检查，或其它检查。

雇员有资格请短时必要假，如果雇主至少有50名雇员而且雇员：

- 已经被雇佣了至少12个月，并且
- 过去12个月内为雇主已工作了至少1250小时。

报告薪酬

麻州法规法典 454 C.M.R. 27.04

如果雇员准时报到工作，被安排工作了3个或3个小时以上，但没有给雇员所期望的工时，大多数雇员须获取至少三个小时，且每小时不低于最低工资的薪酬。

临时劳工权利

麻州普通法第149章第159C节

有关人力资源机构招聘的临时员工及雇员的权利，请致电：617-626-6970，或登录网站：www.mass.gov/dols/。

家政服务劳工权利

麻州普通法第149章第190节

有关为某一家庭提供家政，清洁，儿童看护，烹调，家庭管理，老年护理或相似服务的劳工的其它权利，请登录以下网站 www.mass.gov/ago/DW。

公共工程及公共建筑工人

麻州普通法第149章第26-27H节

公共建筑工程及其它公共工程工人必须获得现行工资，即劳工标准部依据工作类型设定的最低工资。

家庭暴力假

麻州普通法第149章第52E节

如果雇员或其家人是家暴，性攻击，跟踪骚扰或绑架的受害者，该雇员有权利获得15天的假去处理相关事务，如：健康护理，心理辅导，或受害者服务；安全住宿；孩子看护或监护；以及法律帮助，保护令，上法庭。

家庭暴力假可带薪或不带薪，这取决于雇主的政策。此法律适用于有50名或50名以上雇员的雇主。

雇员有诉讼权

雇员有权对雇主违反工资工时法的大部分行为提起诉讼。

雇员可以向法庭以个人或团体身份对雇主提起诉讼，如果雇员们有相似的投诉。诉讼成功的

雇员(们)会获得欠薪，三倍的损失费，律师费和诉讼费。

重要!提起诉讼有严格的期限。对于大多数案件，提起诉讼的期限为违法后3年。

雇主不得报复

麻州普通法第149章第148A节；麻州普通法第151章第19节

雇主因为雇员提起申诉或试图行使本海报解释的权利而惩罚或歧视雇员，这是违法行为。

本海报中解释的法律适用于所有雇员，无论其移民身份，包括未登记劳工。如果雇主因为投诉雇主侵犯权利而向移民局报告或威胁报告该雇员，雇主可能被起诉并/或受到民事惩罚。

未成年人工时及安排方面的限制

| 年龄 | 禁止工作 | 任何时候不得： |
|--------|--|---|
| 16及17岁 | <ul style="list-style-type: none">· 晚上10:00时至早上6:00时之间(或者如果雇主晚上10:00时停止为客人服务，未成年雇员可工作到晚上10:15)· 例外情况：如果第二天不用上学，未成年人雇员可工作到晚上11:30，或者如果他们在餐馆和赛场工作可以工作到午夜12:00时。 | <ul style="list-style-type: none">· 每天超过9小时· 每周超过48小时· 每周超过6天 |
| 14及15岁 | <ul style="list-style-type: none">· 晚上7:00时至早上7:00时之间。例外：暑假期间(7月1日至劳动节)，可以工作到晚上9时。 | <ul style="list-style-type: none">· 学校上课期间：<ul style="list-style-type: none">· 学校上课时间· 任何上课日超过3小时· 任意一周内超过18小时· 任一周末或假日超过8小时· 学校不上课期间：<ul style="list-style-type: none">· 任何一天超过8小时· 每周超过40小时· 每周超过6天 |

*例外：对于由学校批准的职业或经验积累型工作，可以允许学生在上课日期间工作，每周至多23小时。

晚上8时以后必须有成年人监督。——晚上8时以后，所有未成年人必须由工作场所易接近的成年人直接监督。例外：对于在从晚上8:00时到商场对公众关闭时都有保安的封闭购物商场公共区域内售货亭，手推车或者摊位工作的未成年人，不需要有成年人监督。

联系检察署公平劳工部，电话：(617) 727-3465，网站 www.mass.gov/ago/fairlabor