

Các Luật về Tiền Lương và Giờ Làm Việc tại Massachusetts

Mức lương tối thiểu là

\$11.00

Đường Dây Nóng về Lao Động Công Bằng

(617) 727-3465
Số cho người bị điếc
TTY (617) 727-4765



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



Văn Phòng Tổng Luật Sư Maura Healey của Massachusetts

Mức Lương Tối Thiểu

M.G.L. Chương 151, Phần 1, 2, 2A, và 7

Mức lương tối thiểu là \$11.00.

Ở Massachusetts, tất cả người lao động đều được coi như là người làm công. Mức lương tối thiểu được áp dụng cho **tất cả** người làm công, ngoại trừ:

- người lao động nông nghiệp (\$8.00 một giờ là mức lương tối thiểu cho hầu hết người lao động nông nghiệp),
- người lao động được đào tạo trong một số các tổ chức tôn giáo, phi lợi nhuận và giáo dục nhất định, và
- người bán hàng ở ngoài.

Làm Ngoài Giờ

M.G.L. Chương 151, Phần 1A và 1B

Nói chung, người làm công làm việc hơn 40 giờ một tuần phải được trả công làm thêm giờ. Tiền làm thêm giờ là gấp 1.5 lần mức trả thông thường cho mỗi giờ vượt quá ngưỡng 40 giờ trong một tuần.

Đối với người làm công được trả theo “mức lương dịch vụ”, tiền làm ngoài giờ là gấp 1.5 lần mức lương tối thiểu, không phải mức lương dịch vụ.

Ngoại lệ: Theo luật của tiểu bang, một số công việc và nơi làm việc được miễn trả công làm ngoài giờ. Để xem danh sách hoàn toàn của những trường hợp được miễn trả làm ngoài giờ, xin ghé thăm trang www.mass.gov/ago/fairlabor hoặc gọi Ban Lao Động Công Bằng Của Tổng Luật Sư theo số (617) 727-3465.

Trả Tiền Lương

M.G.L. Chương 149, Phần 148; 454 C.M.R. 27.02

Luật quy định người làm công phải được trả lương khi nào, cho những khoản nào, và như thế nào. Tiền công (hoặc tiền lương) của người làm công bao gồm tiền trả cho tất cả số giờ làm việc, trong đó có cả tiền boa, lương nghỉ lễ người làm công được phép hưởng, lương ngày lễ như đã hứa, và tiền hoa hồng thưởng đã được lên kế hoạch chắc chắn, đến hạn trả và có thể trả được.

Người làm công theo giờ phải được nhận tiền lương từng tuần hoặc cách tuần (hai tuần một lần). Hạn cuối cùng chủ làm phải trả lương là 6 hoặc 7 ngày sau khi kỳ trả lương kết thúc, tùy thuộc vào số ngày người làm công làm việc trong một tuần lịch.

Người làm công bỏ việc phải được nhận tiền lương đầy đủ vào ngày trả lương định kỳ tiếp theo hoặc chậm nhất vào ngày thứ Bảy đầu tiên sau khi người làm công bỏ việc (nếu không có ngày trả lương định kỳ). Những người làm công bị sa thải (đuối) hoặc bị nghỉ việc từ chủ làm phải được nhận tiền lương đầy đủ vào ngày làm việc cuối cùng.

Tiền Boa

M.G.L. Chương 149, Phần 152A; M.G.L. Chương 151, Mục 7

“Mức lương dịch vụ” theo giờ được áp dụng cho những người làm công cung cấp các dịch vụ cho khách hàng và họ kiếm hơn \$20 tiền boa mỗi tháng.

Mức lương dịch vụ là \$3.75 một giờ. Tiền boa trung bình theo giờ, cộng với mức lương dịch vụ theo giờ được trả cho người lao động, phải lên tới \$11.00 một giờ (hoặc hơn).

Người quản lý, người giám sát hoặc chủ kinh doanh không bao giờ được lấy bất kỳ phần tiền boa nào của người làm công.

Các tiền boa và phí dịch vụ được liệt kê trên hoá đơn là chỉ cho những người phục vụ bàn, phục vụ ở quầy rượu, hoặc phục vụ một dịch vụ khác theo các dịch vụ mà người lao động được cung cấp.

Góp chung tiền boa chỉ được phép đối với người phục vụ bàn, người phục vụ ở quầy rượu, và người lao động dịch vụ khác.

Thông Tin Trên Phiếu Lương

M.G.L. Chương 149, Phần 148

Tất cả người làm công phải được phát phiếu thống kê, không phải trả phí, cùng với tiền lương trên đó ghi rõ tên của chủ làm (hàng) và của người làm công, ngày trả lương (tháng, ngày, và năm) và số giờ làm việc trong kỳ trả lương, mức lương trả theo giờ, và tất cả các khoản khấu trừ và tăng trong kỳ trả lương.

Khấu Trừ Lương

M.G.L. Chương 149, Phần 148; 454 CMR 27.05

Chủ làm không được khấu trừ tiền lương của người làm công trừ khi luật pháp cho phép (ví dụ: thuế thu nhập liên bang và tiểu bang), hoặc trừ khi do chính người làm công đồng ý được khấu trừ vì phúc lợi của ông ấy/cô ấy (ví dụ để về một bên một số tiền để chuyển quá tài khoản tiết kiệm của người làm công).

Chủ làm không được lấy lương của người làm công để bù vào chi phí kinh doanh thông thường của họ (ví dụ: vật tư, nguyên vật liệu, hoặc các dụng cụ cần thiết cho công việc của người làm công). Chủ làm đòi hỏi người làm công phải mua hoặc thuê quần áo đồng phục sẽ phải hoàn trả lại chi phí chỉ thực cho người làm công. Luật pháp cũng đặt ra các giới hạn về bao nhiêu và vào lúc nào chủ làm có thể khấu trừ từ tiền lương của người làm công để trả cho nhà ở và đồ ăn mà chủ làm cung cấp cho người làm công.

Số Giờ Làm Việc

454 C.M.R. 27.02

Số giờ làm việc hay “thời gian làm việc” bao gồm tất cả thời gian mà người làm công phải thực hiện nghĩa vụ công việc tại cơ sở làm việc của chủ làm hoặc tại địa điểm khác, và làm việc trước và sau ca kíp thông thường để hoàn thành công việc.

Nghỉ Ăn Trưa

M.G.L. Chương 149, Các phần 100 and 101

Hầu hết những người làm công làm việc hơn 6 giờ phải được nghỉ 30 phút để ăn trưa. Trong thời gian nghỉ ăn trưa, người làm công cần được giải phóng khỏi mọi nghĩa vụ công việc và có thể tự do rời nơi làm việc. Nếu, theo yêu cầu của chủ làm, một người làm công chấp nhận làm việc hoặc lưu lại nơi làm việc trong thời gian được nghỉ ăn trưa, ông ấy/cô ấy phải được trả tiền công cho thời gian đó.

Bảng Lương

M.G.L. Chương 151, Phần 15

Bảng lương cần phải bao gồm tên, địa chỉ, công việc/ngành nghiệp, số tiền được trả trong mỗi kỳ lương, và số giờ làm việc (mỗi ngày và mỗi tuần) của người làm công.

Chủ làm cần phải lưu bảng lương trong 3 năm. Người làm công có quyền được xem xét bảng lương của họ vào những thời điểm và địa điểm thích hợp.

Thông Báo tại Nơi Làm Việc: Luật của tiểu bang yêu cầu tất cả chủ làm phải dán thông cáo này tại nơi làm việc ở một vị trí có thể dễ dàng đọc được.

M.G.L. Chương 151, Phần 16; 454 C.M.R. 27.01(1)

NGƯỜI LÀM CÔNG DƯỚI 18 TUỔI – LAO ĐỘNG TRẺ EM

M.G.L. Chương 149, Phần 56 – 105

Tất cả chủ làm tại Massachusetts phải tuân theo các luật liên bang và tiểu bang về người lao động dưới 18 tuổi (vị thành niên). Các luật này quy định trẻ vị thành niên có thể làm việc khi nào, ở đâu, và trong bao lâu. Luật cũng quy định loại hình công việc hoặc nhiệm vụ nào mà trẻ vị thành niên KHÔNG được làm.

Yêu Cầu Phải Có Giấy Phép Lao Động – Hầu hết người lao động dưới 18 tuổi phải có giấy phép lao động. Chủ làm phải lưu các giấy phép của trẻ vị thành niên trong hồ sơ tại nơi làm việc. Để xin giấy phép lao động, trẻ vị thành niên phải nộp đơn cho người quản lý học khu mà em đó đang sống hoặc đi học. Để tìm hiểu thêm về thủ tục xin giấy phép lao động, xin liên hệ với Bộ Tiêu Chuẩn Lao Động theo số (617) 626-6975, hoặc tại www.mass.gov/dols.

Những Công Việc và Nhiệm Vụ Nguy Hiểm mà Trẻ Vị Thành Niên Không Được Làm

Tuổi	Không Được
16 & 17	<ul style="list-style-type: none">Lái xe ô tô hoặc xe nâng hàngLàm một công việc đòi hỏi trẻ phải sử dụng súngSử dụng, lau chùi hoặc sửa chữa một số loại máy móc có động cơPha chế, tiếp, hoặc bán các thức uống có rượu cồnLàm việc ở độ cao 9 mét (30 feet) hoặc hơn
14 & 15	<ul style="list-style-type: none">Nấu nướng (trừ khi bằng lò nướng ga hoặc điện mà không có lửa bốc ra ngoài), vận hành thùng chiến ngập, máy quay xiên, lò nướng công nghiệp NIECO, hay nồi áp suấtVận hành, lau chùi hoặc sửa chữa máy thái thức ăn có động cơ, máy nghiền, máy bở, máy xay, máy cắt, và máy trộnLàm việc trong phòng đông lạnh hoặc kho bảo quản thịtThực hiện bất kỳ các thao tác nướng bánh nàoLàm việc tại hoặc gần nhà máy, công trường, công xưởng sản xuất, những nơi làm việc được cơ giới hoá, xưởng sửa xe ô tô, hầm lò, hoặc những nơi làm việc mạo hiểm khác
Dưới 14	<ul style="list-style-type: none">Trẻ vị thành niên dưới 14 tuổi không được làm việc tại Massachusetts trong hầu hết các trường hợp.

Trên đây chỉ là một vài ví dụ về các công việc mà luật liên bang và tiểu bang cấm. **Để xem danh sách đầy đủ** về các công việc bị cấm đối với trẻ vị thành niên, xin liên hệ với Ban Lao Động Công Bằng của Tổng Luật Sư tại: (617) 727-3465 • www.mass.gov/ago/youthemployment. Hoặc liên hệ với Bộ Lao động Hoa Kỳ tại: (617) 624-6700 • www.youth.dol.gov

Liên hệ với Ban Lao Động Công Bằng của Tổng Luật Sư tại: (617) 727-3465 – www.mass.gov/ago/fairlabor

Rev. 12/2017

Nghỉ Bệnh

M.G.L. Chương 149, Phần 148C

Hầu hết những người làm công đều có quyền hưởng một giờ nghỉ bệnh cho mỗi 30 giờ họ làm việc, và họ có thể để dành và sử dụng cho đến 40 giờ nghỉ bệnh mỗi năm. Người làm công bắt đầu tích lũy thời gian nghỉ bệnh từ ngày đầu tiên làm việc. Người làm công phải có quyền sử dụng thời gian nghỉ bệnh của họ sau 90 ngày kể từ khi bắt đầu làm việc.

Những người làm công đáp ứng đủ điều kiện có thể sử dụng giờ nghỉ bệnh nếu họ, con cái của họ, vợ/chồng, bố mẹ hoặc bố mẹ vợ/chồng của họ bị: bệnh, thương, hay có hẹn khám bác sĩ thủ tục. Họ cũng có thể sử dụng giờ nghỉ bệnh cho họ hoặc cho con cái của họ để giải quyết hậu quả của bạo lực gia đình.

Trừ trường hợp khẩn cấp, người làm công phải thông báo với chủ làm trước khi sử dụng thời gian nghỉ bệnh.

Người làm công vắng mặt hơn 3 ngày liên tiếp có thể phải trình giấy của bác sĩ cho chủ làm.

Nghỉ Bệnh Có Trả Lương

Chủ làm có từ 11 người làm công trở lên phải cung cấp giờ nghỉ bệnh có trả lương. Chủ làm có ít hơn 11 người làm công cũng phải cung cấp giờ nghỉ bệnh nhưng mà không cần phải trả lương. Tìm hiểu thêm về chế độ nghỉ bệnh tại: www.mass.gov/ago/earnedsicktime.

Chủ Làm Không Được Phân Biệt Đối Xử

M.G.L. Chương 149, Phần 105A; M.G.L. Chương 151B, Phần 4

Tùy vào một số trường hợp ngoại lệ chắc chắn có hạn, chủ làm không được phép trả lương ít hơn cho một người lao động làm công việc giống hoặc tương tự với công việc của một người lao động khác giới.

Chủ làm không được phân biệt đối xử trong thuê mướn, trả lương hoặc các khoản đền bù khác, hoặc trong các điều khoản khác về lao động dựa trên:

- Chủng tộc hoặc màu da của một người
- Tôn giáo, nguồn gốc quốc gia, hoặc tổ tiên của một người
- Giới tính (bao gồm cả tình trạng mang bầu) của một người
- Khuynh hướng tình dục hay nhận dạng hoặc biểu hiện về giới của một người
- Thông tin di truyền hoặc tình trạng khuyết tật của một người
- Tuổi tác của một người
- Thâm niên phục vụ trong quân đội của một người

Nghỉ Để Giải Quyết Các Thứ Nhỏ Cần Thiết

M.G.L. Chương 149, Phần 52D

Trong một số trường hợp, người làm công có quyền xin lấy 24 giờ nghỉ không có lương cho mỗi 12 tháng làm việc để:

- tham gia các hoạt động tại trường của con cái,
- đưa con đi khám bác sĩ hoặc nha sĩ, hoặc
- đưa họ hàng cao tuổi đi khám bác sĩ hoặc nha sĩ, hoặc các buổi hẹn khám khác.

Người làm công có đủ điều kiện để hưởng chế độ nghỉ này nếu chủ làm có ít nhất 50 người làm công và người làm công đã:

- được chủ thuê làm công ít nhất 12 tháng và
- làm việc cho chủ làm ít nhất 1,250 giờ trong giai đoạn 12 tháng trước.

Báo Cáo Trả Tiền Lương

454 C.M.R. 27.04

Hầu hết người làm công phải được nhận tiền lương cho 3 giờ làm việc ở mức lương không ít hơn mức lương tối thiểu nếu ông ấy/cô ấy được sắp xếp để làm việc cho 3 giờ hoặc nhiều hơn, được ghi nhận là làm việc đúng giờ, và không được nhận số giờ làm việc đã định.

Quyền của Người Lao Động Tạm Thời

M.G.L. Chương 149, Phần 159C

Để tìm hiểu thêm về các quyền của người lao động và người làm công tạm thời được thuê mướn từ các hãng cung cấp nhân viên, xin gọi: 617-626-6970 hoặc ghé thăm: www.mass.gov/dols/.

Quyền của Người Lao Động Trong Gia Đình

M.G.L. Chương 149, Phần 190

Để tìm hiểu về các quyền khác nữa của người lao động cung cấp các dịch vụ về trông nhà, lau dọn nhà cửa, giữ trẻ, nấu nướng, quản gia, chăm sóc người già, hoặc các dịch vụ tương tự ở trong một gia đình, xin đến trang: www.mass.gov/ago/DW.

Việc Công và Người Lao Động Tại Công Trình Công Cộng

M.G.L. Chương 149, Phần 26-27H

Người lao động làm việc tại các dự án xây dựng công trình công cộng hoặc các việc phục vụ công khác phải được trả lương ưu tiên, mức lương tối thiểu do Bộ Tiêu Chuẩn Lao Động đặt ra dựa trên loại hình công việc được thực hiện.

Nghỉ Vì Bạo Lực Gia Đình

M.G.L. Chương 149, Phần 52E

Những người làm công là nạn nhân, hoặc có thành viên trong gia đình là nạn nhân, của bạo lực gia đình, xâm hại tình dục, bị đe dọa hoặc bị bắt cóc có quyền được hưởng 15 ngày nghỉ để giải quyết các sự cần có quan hệ, như chăm sóc sức khỏe, tư vấn tâm lý, và tham gia dịch vụ hỗ trợ nạn nhân; bảo an về nhà cửa, chăm sóc và trông nom con cái họ; và tìm kiếm sự giúp đỡ của pháp luật, thực hiện lệnh bảo vệ, và trình diện ở toà.

Thời gian nghỉ có thể được hoặc không được trả lương tùy theo chính sách của chủ làm. Luật này được áp dụng với chủ làm có 50 người làm công hoặc hơn.

Người Làm Công Có Quyền Được Kiện

Người làm công có quyền được kiện chủ làm đối với hầu hết các vi phạm luật về tiền lương và giờ làm việc. Người làm công có thể kiện chủ làm với tư cách cá nhân hoặc tập thể nếu những người trong tập thể đó có cùng khiếu nại. Những người làm công thắng kiện sẽ được nhận lại lương, bồi thường thiệt hại gấp ba lần, phí thuê luật sư, và chi phí cho toà.

Quan trọng! Thời hạn để khởi kiện rất nghiêm ngặt. Trong hầu hết các trường hợp, hạn chót là 3 năm sau khi có vi phạm.

Chủ Làm Không Được Trả Thủ

M.G.L. Chương 149, Phần 148A; M.G.L. Chương 151, Phần 19

Một chủ làm sẽ vi phạm luật pháp nếu trừng phạt hoặc phân biệt đối xử người làm công đã có khiếu nại hoặc cố gắng thực hiện các quyền được giải thích trong bản áp phích này.

Những điều luật được giải thích trong áp phích này áp dụng cho tất cả người lao động, không kể đến tình trạng nhập cư, bao gồm cả những người lao động không có giấy tờ hợp pháp. Nếu một chủ làm trình báo hoặc đe dọa trình báo một người lao động với các cơ quan thẩm quyền quản lý về nhập cư vì người lao động đó khiếu nại vi phạm về quyền, chủ làm đó có thể bị truy tố và/hoặc bị chịu phạt dân sự.