

MONTGOMERY COUNTY LABOR LAW POSTER



Montgomery County

Minimum Wage Rates

Large Employers with 51 or more employees:

\$15.00
Until 6/30/2022
\$15.65
Effective 7/1/2022

Mid-sized Employers with 11 to 50 employees

\$14.00
Until 6/30/2022
\$14.50
Effective 7/1/2022
\$15.00
Effective 7/1/2023

Small Employers with 10 or less employees

\$13.50
Until 6/30/22
\$14.00
Effective 7/1/2022
\$14.50
Effective 7/1/2023
\$15.00
Effective 7/1/2024

Employers may also be subject to the Fair Labor Standards Act. MD Department of Labor enforces the Montgomery County Minimum Wage Law (see Labor and Employment Article, Title 3, Subtitle 1, Annotated Code of Maryland)



Minimum Wage and Overtime Law Montgomery County*

(Chapter 27, Article XI, Montgomery County Code)

Minimum Wage

Most employees must be paid the Montgomery Co. Minimum Wage Rate. Employees under 19 years of age and working under 20 hours per week are exempt from this rate.

Tipped Employees (earning more than \$30 per month in tips) must earn the Montgomery Co.

Minimum Wage Rate per hour. Employers must pay at least **\$4.00 per hour**. This amount plus tips must equal at least the Montgomery Co. Minimum Wage Rate. Restaurant employers who utilize a tip credit are required to provide employees with a written or electronic wage statement for each pay period showing the employee's effective hourly rate of pay including employer paid cash wages plus tips for tip credit hours worked for each workweek of the pay period. See Maryland Department of Labor website for additional information.

Employees under 20 years of age must earn at least 85% of the County Minimum Wage Rate

Overtime

Most employees must be paid **1.5 times** their usual hourly rate for all work over **40 hrs.** per week. Exceptions:

- Agricultural workers for all work over **60 hrs.** per week

Exemptions (Federal Exemptions also apply under Montgomery County's Ordinance)

Minimum Wage and Overtime Exemptions:

- Immediate family member of the employer
- Certain agricultural employees
- Executives, administrative, and professional employees
- Volunteers for educational, charitable, religious, and non-profit organizations
- Employees under 16 working less than 20 hours per week
- Outside salespersons
- Commissioned employees
- Employees enrolled as a trainee as part of a public school special education program
- Non-administrative employees of organized camps
- Certain establishments selling food and drink for consumption on the premises grossing less than \$400,000 annually
- Drive-in theaters
- Establishments engaged in the first canning, packing or freezing of fruits, vegetables, poultry, or seafood

Overtime Exemptions:

- Taxicab drivers
- Certain employees selling/servicing automobiles, farm equipment, trailers, or trucks
- Non-profit concert promoter, theater, music festival, music pavilion, or theatrical show
- Employers subject to certain railroad requirements of the U.S. Dept. of Transportation, the Federal Motor Carrier Act, and the Interstate Commerce Commission
- Seasonal amusement and recreational establishments that meet certain criteria

FOR MORE INFORMATION OR TO FILE A COMPLAINT CONTACT:

**Maryland Department of Labor
Division of Labor and Industry
Employment Standards Service**
10946 Golden West Drive, Suite 160
Hunt Valley, MD 21031

Telephone Number: (410) 767-2357 • Fax Number: (410) 333-7303
E-mail: dldiemploymentstandards-dllr@maryland.gov

EMPLOYERS ARE REQUIRED BY LAW TO POST THIS INFORMATION CONSPICUOUSLY.
***THIS IS A SUMMARY OF THE LAW. TO ENSURE COMPLIANCE, CONSULT A LEGAL ADVISOR.**
PENALTIES ARE PRESCRIBED FOR VIOLATIONS OF THE LAW.

Rev. 4/2022



Salario Mínimo

(51 empleados o más)

\$15.00
Hasta el 6/30/22
\$15.65
Después de 7/1/22

(11 - 50 empleados)

\$14.00
Hasta el 6/30/22
\$14.50
Después de 7/1/22
\$15.00
Después de 7/1/23

(10 empleados o menos)

\$13.50
Hasta el 6/30/22
\$14.00
Después de 7/1/22
\$14.50
Después de 7/1/23
\$15.00
Después de 7/1/24

DLR aplica la ley de Salario Mínimo de Condado de Montgomery

(Artículo de trabajo y empleo, título 3, subtítulo 1, código anotado de Maryland)



La Ley del Condado de Montgomery Salario Mínimo y Tiempo Extra

(Empleadores con solo un empleado están sujetos a la Ley de Salario Mínimo del Condado.)

(Capítulo 27, en el artículo XI, código de Montgomery County)

Salario mínimo

A la mayoría de los empleados se les debe pagar el salario mínimo del Condado de Montgomery excepto empleados menores de 18 años que trabajen menos de 20 horas la semana.

Las Propinas: (Empleados que ganan más de \$30.00 al mes en propinas): deben ganar el salario mínimo del Condado de Montgomery por hora. Los empleadores deben pagar por lo menos **\$4.00 por hora**, esta cantidad mas propinas debe ser igual al salario mínimo del Condado de Montgomery. Sujeto a la adopción de regulaciones relacionadas, los empleadores de restaurantes que utilicen un crédito de propinas deberán proporcionar a los empleados una declaración de salario por escrito o electrónico para cada período de pago que muestre la cantidad de pago efectiva por hora del empleado, incluyendo los salarios en efectivo pagados por el empleador más las propinas para el crédito de propinas por horas trabajadas por cada semana laboral del período de pago. Se publicará información adicional y actualizaciones en el sitio web del Departamento de Labor de Maryland.

Debajo del salario mínimo: (85% del salario mínimo): Empleados menores de 18 años de edad deben ganar por lo menos 85% del salario mínimo del Estado de Maryland

Tiempo Extra (overtime)

La mayoría de los empleados en el Estado de Maryland deben ganar **1.5 veces** su sueldo regular por hora por todas las horas trabajadas por encima de **40 horas** a la semana. A excepción de:

- Trabajadores agrícolas que trabajan más de **60 horas** por semana.

Excepciones: (Las excepciones federales se aplican bajo el decreto-ley de Montgomery County)

Salario mínimo y Tiempo extra (overtime)

- Miembros de la familia inmediata del empleador
- Algunos empleados agrícolas
- Ejecutivos, administrativos y empleados profesionales
- Voluntarios en organizaciones educativas, benéficas, religiosas, y sin fines de lucro
- Empleados menores de 16 años que trabajen menos de 20 horas por semana
- Vendedores externos
- Empleados de salario por comisión
- Empleados aprendices y parte de una programa de educación especial en una escuela pública
- Empleados no administrativos de campamentos organizados
- Algunos establecimientos de venta de alimentos y bebidas para consumo en las inmediaciones que ganen menos de \$400,000.00 al año
- Autocines
- Establecimientos que se dedican al almacenamiento, embalaje o congelación de frutas, verduras, aves de corral y pescados

Excepciones de Tiempo extra (overtime) (empleados deben recibir salario mínimo):

- Taxistas
- Algunos empleados dedicados a la venta o servicio de automóviles, equipo agrícola, remolques o camiones.
- Promotores de concierto sin fines de lucro, teatros, festivales de música, quiosco de música, o espectáculos teatrales
- Empleadores sujetos a ciertas regulaciones ferroviarias requeridas por el U.S. Departamento de Transporte, la ley federal de autotransportes y la comisión interestatal de comercio
- Seasonal amusement and recreational establishments that meet certain criteria

PARA MÁS INFORMACIÓN O PARA PRESENTAR UNA QUEJA:
**Departamento de Labor
División de Labor e Industria
Servicio de Empleo**

10946 Golden West Drive, Suite 160, Hunt Valley, MD 21031
Llame: (410) 767-2357 • Número de Fax: (410) 333-7303
Correo electrónico: dldiemploymentstandards-dllr@maryland.gov

LOS EMPLEADORES ESTÁN OBLIGADOS POR LA LEY A PUBLICAR ESTA INFORMACIÓN. REGISTROS DE PAGOS SE DEBEN MANTENER DURANTE 3 AÑOS EN O CERCA DEL LUGAR DE TRABAJO. SE PRESCRIBEN PENAS PARA LAS VIOLACIONES DE LA LEY

Rev. 4/2022

EARNED SICK AND SAFE LEAVE LAW

Montgomery County, Maryland
Montgomery County Code
Chapter 27 Human Rights and Civil Liberties, Article XIII

EFFECTIVE OCTOBER 1, 2016

Revised November 9, 2016

How is Earned Sick and Safe Leave Accrued?

An employee must accrue paid leave before accruing unpaid leave in a calendar year. Paid earned sick and safe leave must accrue at a rate of at least 1 hour for every 30 hours an employee works in the County.

An employer with FEWER THAN 5 EMPLOYEES:

- ✓ Must provide each employee with both paid and unpaid sick and safe leave for work performed in the County.
- ✓ Must not be required to allow an employee to:
- ✓ Earn more than 32 hours of paid earned sick and safe leave and 24 hours of unpaid earned sick and safe leave in a calendar year; or
- ✓ Use more than 80 hours of earned sick and safe leave in a calendar year.

An employer with 5 OR MORE EMPLOYEES must not be required to allow an employee to:

- ✓ Earn more than 56 hours of earned sick and safe leave in a calendar year; or
- ✓ Use more than 80 hours of earned sick and safe leave in a calendar year.

Permitted Uses of Earned Sick and Safe Leave:

- ✓ To care for or treat the employee's own illness (mental or physical), injury, or health condition.
- ✓ To obtain preventative medical care for the employee or their family member.
- ✓ To take care of a family member with an illness (physical or mental), injury, or health condition.
- ✓ When the employee's place of business or when the employee's family member's school or child care center has been closed by order of a public official due to a public health emergency.
- ✓ To care for a family member if a health official or health care provider determined the family member's presence in the community, due to exposure to a communicable disease, would jeopardize the health of others.
- ✓ Due to domestic violence, sexual assault, or stalking against the employee or the employee's family member. Leave must be used for medical attention, services from a victim services organization, legal services, or during the time that the employee has temporarily relocated.
- ✓ For the birth of a child or for the placement of a child with the employee for adoption or foster care.
- ✓ To care for a newborn, newly adopted, or newly placed child within one year for a newborn or adoption or placement.

An employer may not retaliate against an employee for exercising the rights granted by the Sick and Safe Leave Article.

If you think you have been subjected to a violation of any rights granted by the Earned Sick and Safe Leave Article, please contact:

Montgomery County Office of Human Rights
21 Maryland Avenue, Suite 330, Rockville, Maryland, 20850
240-777-8450, www.montgomerycountymd.gov/humanrights



Condado de Montgomery, Maryland

LEY DE LICENCIA POR ENFERMEDAD Y SEGURIDAD ACUMULADA

Código del Condado de Montgomery
Capítulo 27 sobre derechos humanos y libertades civiles, Artículo XIII

VIGENTE A PARTIR DEL 1 DE OCTUBRE DE 2016

Revisado el 9 de noviembre de 2016

¿Cómo se acumula la licencia por enfermedad y seguridad devengada?

Un empleado debe acumular licencia pagada antes de acumular licencia no paga en un año calendario. La licencia paga por enfermedad y seguridad pagada debe devengarse a una tasa de al menos 1 hora por cada 30 horas trabajadas por un empleado en el condado.

Un empleador con MENOS DE 5 EMPLEADOS:

- ✓ Debe conceder a cada empleado tanto licencia por enfermedad y seguridad pagada y no pagada por el trabajo realizado en el Condado.
- ✓ No se le debe exigir que permita al empleado:
- ✓ Devengar más de 32 horas de licencia por enfermedad y seguridad pagada y 24 horas de licencia por enfermedad y seguridad sin devengados en un año calendario; o
- ✓ Usar más de 80 horas de licencia por enfermedad y seguridad devengadas en un año calendario.

A un empleador con 5 O MÁS EMPLEADOS no se le debe exigir que permita al empleado:

- ✓ Ganar más de 56 horas de licencia por enfermedad y seguridad devengada en un año calendario; o
- ✓ Usar más de 80 horas de licencia por enfermedad y seguridad devengada en un año calendario.

Usos permitidos para la licencia por enfermedad y seguridad devengada:

- ✓ Para cuidar o tratar una enfermedad, lesión o condición médica (mental o física) del empleado.
- ✓ Para obtener atención médica preventiva para el empleado o un miembro de su familia.
- ✓ Para cuidar de un familiar con una enfermedad, lesión, o condición médica (física o mental).
- ✓ Cuando el lugar de trabajo del empleado o cuando la escuela o el centro de cuidado infantil del familiar del empleado ha sido cerrado por orden de un funcionario público debido a una emergencia de salud pública.
- ✓ Para cuidar de un familiar si un proveedor médico o de atención de salud determina la presencia del familiar en la comunidad, debido a la exposición a una enfermedad contagiosa que pondría en peligro la salud de los demás.
- ✓ Debido a violencia doméstica, asalto sexual o acecho contra el empleado o un familiar del empleado. La licencia debe usarse para la atención médica, servicios de una organización de servicios para víctimas, servicios legales, o durante el tiempo que el empleado se reubique temporalmente.
- ✓ Por el nacimiento de un hijo o para la asignación de un hijo con el empleado para adopción o acogida.
- ✓ Para cuidar a un recién nacido, recién adoptado, o hijo recién asignado dentro del año siguiente al nacimiento, adopción o asignación.

Un empleador no puede tomar represalias contra un empleado por ejercer los derechos reconocidos por el Artículo de Licencia por Enfermedad y Seguridad.

Si usted cree que es objeto de una violación de algún derecho consagrado en el Artículo de Licencia por Enfermedad y Seguridad, por favor, contacte a:

Oficina de Derechos Humanos del Condado de Montgomery
21 Maryland Avenue, Suite 330, Rockville, Maryland, 20850
240-777-8450, www.montgomerycountymd.gov/humanrights

