



**KNOW YOUR RIGHTS IN THE WORKPLACE**  
**MONTGOMERY COUNTY, MARYLAND**  
**PRINTABLE LABOR LAWS**

# MONTGOMERY COUNTY LABOR LAW POSTER



## Montgomery County

### Minimum Wage Rates

Large Employers with 51 or more employees:

**\$17.15**  
effective  
7/1/2024

Mid-sized Employers with 11 to 50 employees

**\$15.50**  
effective  
7/1/2024

Small Employers with 10 or less employees

**\$15.00**  
effective  
1/1/2024

**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 Tip Credit Wage Statement. 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 for the first six months of employment.

### 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: [dldliemploymentstandards-dllr@maryland.gov](mailto:dldliemploymentstandards-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.**

**\*\*See Montgomery County Law for complete definition of mid-sized employer**

Rev. 6/2024

Official Print Size - 8.5" x 11"



# MONTGOMERY COUNTY LABOR LAW POSTER



## Salario Mínimo

(51 empleados o más)

**\$17.15**

efectivo  
7/1/2024

**Empleadores medianos  
con 11 a 50 empleados\*\***

**\$15.50**

efectivo  
7/1/2024

**Pequeños empleadores  
con 10 o menos  
empleados**

**\$15.00**

efectivo  
1/1/2024

**DLLR 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 en el condado de Montgomery. Tasa de Salario Mínimo. Los empleados menores de 19 años que trabajen menos de 20 horas semanales están exentos de esta tasa.

**Las Propinas:** (que ganen más de \$30 por mes en propinas) deben ganar la tarifa de salario mínimo de Montgomery Co. por hora. Los empleadores deben pagar por lo menos \$4.00 por hora. Esta cantidad más las propinas debe ser igual al menos a la Tasa de Salario Mínimo de Montgomery Co. Los empleadores de restaurantes que utilizan un crédito de propinas están obligados a proporcionar a los empleados un comprobante de salario de crédito de propinas. Consulte el sitio web del Departamento de Trabajo de Maryland para obtener información adicional.

**Los empleados menores de 20 años** deben ganar al menos el 85 % del salario mínimo del condado durante los primeros seis meses de empleo.

**Salario mínimo y Tiempo extra (overtime)** A la mayoría de los empleados se les debe pagar 1,5 veces su tarifa habitual por hora por todo el trabajo de más de 40 horas. por semana. Excepciones:

- Trabajadores agrícolas para todo trabajo de más de 60 hrs. por semana

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

- 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 programación 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 intermediaciones 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
- Establecimientos recreacionales y de diversiones que reúnan con ciertos requisitos.

**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: [dldliemploymentstandards-dllr@maryland.gov](mailto:dldliemploymentstandards-dllr@maryland.gov)

**LOS EMPLEADORES ESTÁN OBLIGADOS POR LEY A PUBLICAR ESTA INFORMACIÓN DE FORMA VISIBLE. \*ESTE ES UN RESUMEN DE LA LEY. PARA ASEGURAR EL CUMPLIMIENTO, CONSULTE A UN ASESOR LEGAL SE PRESCRIBEN SANCIONES POR VIOLACIONES DE LA LEY.**

**\*\* Consulte la Ley del condado de Montgomery para ver la definición completa de empleador mediano**

Rev. 6/2024



# MONTGOMERY COUNTY LABOR LAW POSTER

Montgomery County, Maryland

## EARNED SICK AND SAFE LEAVE LAW

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](http://www.montgomerycountymd.gov/humanrights)



# MONTGOMERY COUNTY LABOR LAW POSTER

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 ser exigido 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 acoso 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](http://www.montgomerycountymd.gov/humanrights)

