

HAVEN RIGHTS

LABOR LAW COMPLIANCE SERIES

매사추세츠 노동법 가이드

인사담당자가 꼭 알아야 할 핵심 정리

Massachusetts Labor Law Guide

Essential Compliance Reference for HR Managers

2026 Edition

Massachusetts State

Published by Haven Rights

A Texas-Registered 501(c)(3) Nonprofit Organization

Last Updated: May 7, 2026

목차

Table of Contents

Part I. 한국어 버전 / Korean Version

서문

제 1 장. 한눈에 보는 매사추세츠 노동법 핵심

제 2 장. 매사추세츠 노동법이 연방법과 다른 점

제 3 장. 임금과 근로시간

제 4 장. 휴가와 FMLA·PFML

제 5 장. 차별과 괴롭힘

제 6 장. 해고와 퇴사

제 7 장. 계약과 입사 조항

제 8 장. 산재보험과 직장 안전

제 9 장. 인사담당자가 자주 마주치는 시나리오

[특별 섹션] 한인 운영 사업장이 자주 놓치는 컴플라이언스 5 가지

제 10 장. 컴플라이언스 시스템 구축

제 11 장. 매사추세츠 인사담당자 리소스

제 12 장. 자주 묻는 질문

Part II. English Version

Foreword

Chapter 1. Massachusetts Labor Law At-A-Glance

Chapter 2. How Massachusetts Differs from Federal Law

Chapter 3. Wages and Hours

Chapter 4. Leave, FMLA, and PFML

Chapter 5. Discrimination and Harassment

Chapter 6. Termination and Separation

Chapter 7. Employment Agreements

Chapter 8. Workers' Compensation and Workplace Safety

Chapter 9. Common Compliance Scenarios

Special Section: Five Compliance Pitfalls in Korean-Owned Businesses

Chapter 10. Building Compliance Systems

Chapter 11. Resources for Massachusetts HR Managers

Chapter 12. Frequently Asked Questions

Part III. Appendix / 부록

법적 고지 / Legal Disclaimer

Document Information

[중요 고지] 본 자료는 일반 정보 제공 목적의 교육 콘텐츠이며, 법률 자문이 아닙니다.
개별 사안에 대해서는 반드시 변호사와 상담하시기 바랍니다. 법령은 자주 변경되며,
본 자료가 가장 최신의 법적 변화를 반영하지 않을 수 있습니다.

서문

본 가이드는 매사추세츠주에서 사업을 운영하거나 인사 업무를 담당하는 분들이 미국 노동법을 준수하기 위해 알아야 할 핵심 내용을 정리한 자료입니다. 매사추세츠는 캘리포니아·뉴욕·뉴저지·일리노이·워싱턴과 함께 미국에서 가장 강력한 근로자 보호 체계를 갖춘 주이며, 특히 (1) 해고 시 마지막 임금 즉시 지급(미국 최강 수준), (2) PFML 강력한 유급 가족·의료휴가, (3) 2018 년 비경쟁 조항법(Noncompetition Agreement Act) — 사업주에게 매우 엄격한 요건 — 등이 두드러집니다.

Haven Rights 는 미국 내 아시아계 노동자를 위한 비영리 단체입니다. 보스턴·캠브리지·퀸시·뉴턴 등 매사추세츠 주요 도시에 한인 커뮤니티가 형성되어 있으며, 한인 운영 식당·세탁소·미용실·한인마트·교육 관련 사업이 활발히 운영됩니다. 본 가이드는 사업주가 매사추세츠의 강한 노동법 환경에서 사전에 위험을 차단할 수 있도록 돕는 예방 교육 자료입니다. 본 가이드의 정보는 2026 년 5 월 기준입니다.

제 1 장. 한눈에 보는 매사추세츠 노동법 핵심

아래 표는 매사추세츠에서 인사 업무를 담당할 때 가장 자주 마주치는 컴플라이언스 항목을 한 페이지로 정리한 것입니다.

항목	매사추세츠 기준
주 최저임금	\$15.00/시간 (2023~)
팁 받는 직원 cash wage	\$6.75/시간; 팁 합산 최저임금 도달 의무
오버타임 기준	주 40 시간 초과 1.5 배 (federal 과 동일)
유급 병가 (Earned Sick Time)	의무 — 모든 사업주, 11 명 이상은 유급 / 11 명 미만은 무급, 40 시간/년

항목	매사추세츠 기준
유급 가족·의료휴가 (MA PFML)	최대 12 주(가족) / 20 주(본인) / 26 주(군 가족 부상) – 직원·사업주 분담 보험
At-Will 고용	원칙은 At-Will 이나 implied contract·public policy 예외 인정
차별 보호 (M.G.L. c.151B)	직원 6 명 이상 (federal Title VII 15+ 보다 낮음)
MA WARN	주 자체 WARN 없음; 연방 WARN(100 명+, 60 일)만 적용
마지막페이체크	해고 시 즉시 (당일) – 미국 최강 수준 / 자진 사직은 다음 정기페이데이
비경쟁 조항	Noncompetition Agreement Act (2018) – 매우 엄격: 1 년 이하, garden leave 또는 "기타 상호 합의 consideration", 10 일 사전 통지, 변호사 자문 권리
임금 투명성 (H.4109)	직원 25 명+ – 채용공고 임금 범위 (2025.10 시행 예정)
임금 이력 질문	금지 (2018 Equal Pay Act)
Workers' Comp	모든 사업주 의무 (직원 1 명+)
OSHA	민간은 연방 OSHA / 공공부문은 자체 plan
성희롱 방지 트레이닝	직원 6 명+ 사업장 권장 (의무는 아니나 affirmative defense 핵심)
Domestic Workers' Bill of Rights	가사 근로자 보호 별도 강화 (2014)

제 2 장. 매사추세츠 노동법이 연방법과 다른 점

매사추세츠 노동법은 "동부의 캘리포니아"라고 불릴 정도로 강력한 근로자 보호 체계를 갖추고 있습니다. 텍사스·플로리다 같은 federal-floor 주에서 통하던 관행이 매사추세츠에서는 거의 통하지 않으며, 인사담당자는 매우 정교한 시스템 구축이 필요합니다.

연방법과 가장 큰 차이는 다음과 같습니다. 첫째, 마지막페이체크 즉시 지급 — 매사추세츠는 "involuntary termination" 시 "당일 즉시" 지급을 의무화하며, 위반시 미지급액의 "3 배"(treble damages) 손해배상 + 변호사 비용을 명시합니다. M.G.L. c.149 §148 에 따라 미국에서 가장 엄격한 임금 도용 처벌 체계 중 하나입니다.

둘째, M.G.L. c.151B 차별금지법은 직원 6 명 이상에 적용되어 연방 Title VII(15+)보다 훨씬 낮은 임계입니다. 셋째, MA PFML 은 미국에서 가장 관대한 유급 가족·의료 휴가 — 본인 의료 사유 최대 20 주, 가족 사유 12 주 — 를 보장합니다. 넷째, 2018 년 Noncompetition Agreement Act 는 사업주에게 매우 엄격한 요건(garden leave, 10 일 사전 통지, 1 년 한도, 변호사 자문 권리)을 부과해 비경쟁 조항을 사실상 어렵게 만들었습니다.

또한 매사추세츠는 직원 1 명만 있어도 Workers' Comp 가입이 의무이며, 미가입은 형사 처벌(최대 1 년 징역) 대상입니다. 매사추세츠는 "강한 보호" 환경에서 "실수의 비용"이 다른 주보다 훨씬 큼니다.

제 3 장. 임금과 근로시간

3.1 최저임금

매사추세츠 주 최저임금은 2023 년 1 월 1 일 \$15.00 에 도달했습니다. 이후 추가 인상은 입법 일정에 따라 결정되며, 본 가이드 작성 시점에서 \$15.00 이 유지되고 있습니다. 그 후 별도 입법으로 단계적 추가 인상이 논의되고 있으나 확정 일정은 변동 가능합니다.

팁 받는 직원의 cash wage 는 시간당 \$6.75 이며, 팁 합산이 최저임금 \$15.00 에 미달하면 사업주가 차액을 지급해야 합니다. 2024 년 "Question 5" 주민투표(팁 임금 폐지)는 부결되어 현행 tipped wage 체계가 유지됩니다.

일요일·공휴일 근무에 대한 "Premium Pay" 의무는 2023 년부터 단계적으로 폐지되어 현재는 의무가 없습니다(다만 사업주의 자체 정책에 따라 지급 가능).

3.2 오버타임

매사추세츠는 연방 FLSA 와 동일하게 주 40 시간 초과분에 대해 1.5 배 OT 를 지급합니다. 캘리포니아와 달리 일일 8 시간 OT 는 없습니다. 면제 분류 기준은 연방 FLSA 기준이 적용됩니다(2025 년 white-collar exemption salary minimum \$1,128/주 = \$58,656/년).

3.3 면제 vs 비면제 분류

면제 인정을 받으려면 직무 내용 + 임금 기준 모두 충족해야 합니다. 매사추세츠 자체 추가 임금 임계는 없으나, M.G.L. c.151 의 자체 임금·근로시간법은 연방 FLSA 보다 "근로자에게 유리한" 해석을 적용하는 경우가 있어 분쟁시 매사추세츠 자체 기준 검토가 필요합니다.

3.4 휴게·식사시간

매사추세츠 주법(M.G.L. c.149 §100)에 따라 6 시간 이상 근무하는 직원에게 30 분의 식사시간을 제공해야 합니다. 식사시간 중 직원이 일을 하면 유급 처리, 일이 없는 진정한 식사시간은 무급 처리 가능합니다. 이 의무는 모든 사업장에 적용되며, 위반시 직원당 미지급 임금 + 손해배상이 청구될 수 있습니다.

3.5 마지막페이체크 — 미국 최강 수준의 즉시 지급 의무

매사추세츠 임금법(M.G.L. c.149 §148)은 미국에서 가장 엄격한 마지막페이체크 의무를 규정합니다.

- 해고 (involuntary termination) — 마지막 근무일 "당일" 즉시 지급
- 자진 사직 (voluntary resignation) — 다음 정기 페이데이까지 지급
- 미사용 vacation/PTO — 마지막페이체크에 모두 포함해 지급 의무 (사내 정책으로 "미지급" 명시 불가능)

위반시 "treble damages" — 미지급액의 3 배 + 변호사 비용 + 이자가 자동으로 부과됩니다(M.G.L. c.149 §150). 직원이 직접 민사 소송을 제기할 수 있으며, 매사추세츠 검찰총장(AG)도 직접 강제 조치를 할 수 있습니다.

3.6 임금 도용 처벌

M.G.L. c.149 §148 은 임금 미지급에 대해 다음과 같은 강력한 처벌을 규정합니다.

- Treble damages — 미지급 임금의 3 배 자동 부과
- 변호사 비용 + 이자 청구 가능
- 형사 처벌 — 사장 개인 책임 (1 년 이하 징역 또는 \$25,000 이하 벌금)
- 매사추세츠 AG 의 직접 강제 조치

매사추세츠는 미국에서 임금 도용에 대한 처벌이 가장 강한 주 중 하나이며, 직원이 "3 배 손해배상"을 위해 적극 청구하는 경향이 있습니다.

제 4 장. 휴가와 FMLA·PFML

4.1 MA Earned Sick Time (2015)

Massachusetts Earned Sick Time Law(2015)는 모든 매사추세츠 사업주에게 직원당 다음을 보장합니다.

- 직원 11 명 이상 사업장 — 유급 40 시간/년
- 직원 11 명 미만 사업장 — 무급 40 시간/년
- 적립률 — 30 시간 근무당 1 시간
- 미사용분 — 다음 해로 40 시간까지 이월

사용 사유는 본인·가족 질병, 학교 폐쇄, 가정폭력 피해, 의료·치과 약속 등으로 광범위합니다.

4.2 MA Paid Family and Medical Leave (MA PFML)

Massachusetts PFML(2019.7 시작, 단계적 시행)은 미국에서 가장 관대한 유급 가족·의료 휴가 중 하나입니다.

- 본인 의료 사유 — 최대 20 주
- 가족 간병 — 최대 12 주
- 신생아 결연·입양 — 최대 12 주

- **군 가족 부상** — 최대 26 주
- **연 합계** — 최대 26 주
- **임금 보상** — 최대 임금의 약 80% (저소득 직원 기준), 상한 약 \$1,170/주(2025)

재원은 직원·사업주 분담 보험료(payroll tax)로 마련되며, 직원 25 명 이상 사업주만 사업주 분담분이 발생합니다(25 명 미만은 직원만 부담). 사업주는 보험료 차감 + 매사추세츠 Department of Family and Medical Leave 등록을 유지해야 합니다.

4.3 FMLA 적용

연방 FMLA 는 직원 50 명 이상 사업장에 적용되며 12 주의 무급 휴가를 보장합니다.

매사추세츠에서는 MA PFML 이 적용되는 경우가 많으며, FMLA 와 PFML 이 동시에 적용되는 경우 두 휴가를 "concurrent"로 처리할지 "sequential"로 처리할지 회사 정책에 따라 결정됩니다.

4.4 임신과 육아 보호 (MA PWFA)

Massachusetts Pregnant Workers Fairness Act(2018)는 직원 6 명 이상 사업장에 임신·출산·관련 의료 조건에 대한 합리적 편의제공을 의무화합니다. 연방 PWFA(2023)와 함께 적용되며, 매사추세츠 자체법은 더 낮은 임계(6 명+)로 더 광범위하게 적용됩니다.

4.5 추가 의무 휴가

- **Domestic Violence Leave (M.G.L. c.149 §52E)** — 직원 50 명+ 사업장, 연 15 일 무급
- **Small Necessities Leave Act** — 직원 50 명+ 사업장, 자녀 학교·가족 의료 동행 등 연 24 시간
- **Jury Duty** — 첫 3 일 유급 의무 (M.G.L. c.234A §48)
- **Voting Leave** — 별도 의무 없음
- **Military Leave** — 연방 USERRA + 매사추세츠 자체 보강

제 5 장. 차별과 괴롭힘

5.1 연방 차별 금지법

연방 차별 금지법은 직원 수에 따라 적용 범위가 달라집니다(Title VII 15+, ADA 15+, ADEA 20+). 매사추세츠 인사담당자는 연방 기준만이 아니라 더 강한 M.G.L. c.151B 를 함께 적용해야 합니다.

5.2 M.G.L. c.151B (Massachusetts Fair Employment Practices Law)

M.G.L. c.151B 는 매사추세츠 차별금지법으로 직원 6 명 이상 사업장에 적용됩니다 — 연방 Title VII(15+)보다 훨씬 낮은 임계. 보호 항목은 인종, 종교, 색, 출신 국가, 성별, 임신, 성정체성·성표현, 성적 지향, 결혼 상태, 장애, 연령(40+), 군복무 상태, 유전 정보, 머리카락 텍스처(2022 CROWN Act) 등 광범위합니다.

M.G.L. c.151B 신고는 Massachusetts Commission Against Discrimination(MCAD)에 발생일로부터 300 일 이내 접수해야 하며, MCAD 결정 후 직접 민사 소송으로 진행할 수 있습니다. 손해배상은 compensatory damages + emotional distress damages + 변호사 비용 + 일부 punitive damages 까지 인정됩니다.

5.3 적대적 근무환경

매사추세츠는 적대적 근무환경 기준에서 연방 Title VII 판례("severe or pervasive")를 따르되, MCAD 와 매사추세츠 법원이 비교적 폭넓게 해석하는 경향이 있습니다. 사업주는 적절한 정책 + 신고 채널 + 신속한 조사를 갖추지 않으면 단일 사건만으로도 책임이 인정될 수 있습니다.

5.4 의무 트레이닝

매사추세츠는 성희롱 방지 트레이닝을 "법적으로" 의무화하지 않으나, M.G.L. c.151B §3A 는 "직원 6 명 이상 사업주는 트레이닝을 권고받는다"고 규정합니다. 실무적으로는 affirmative defense 차원에서 사실상 필수이며, MCAD 는 무료 모델 자료를 제공합니다.

제 6 장. 해고와 퇴사

6.1 At-Will 원칙과 매사추세츠 예외

매사추세츠도 At-Will 주이지만, (1) implied contract(핸드북·구두 약속), (2) public policy 위반(공익 신고에 대한 보복 등), (3) M.G.L. c.151B 차별·보복 등의 예외가 인정됩니다. 또한 매사추세츠 대법원은 "covenant of good faith and fair dealing"을 At-Will 고용에도 일부 적용해, "이미 발생한 commission 이나 보너스를 회피하기 위한" 해고를 부당해고로 인정한 바 있습니다.

6.2 부당해고의 주요 유형

1. Public policy 청구 (Smith-Pfeffer v. Superintendent of Walter E. Fernald State School, 1989) — 공공정책 위반 해고
2. M.G.L. c.151B 차별·보복 해고
3. Whistleblower (M.G.L. c.149 §185) — 의료기관 직원에 한정된 강한 whistleblower 보호; 일반 사업장은 public policy 청구로 처리
4. Wage 보복 — M.G.L. c.149 §148A 임금 클레임 보복 금지
5. Implied-in-fact contract — 핸드북 등에 기반
6. Good faith and fair dealing 위반 — 발생한 commission·보너스 회피

6.3 퇴직금

매사추세츠도 퇴직금을 의무화하지 않습니다. 사내 정책 또는 합의서에 따라 결정되며, 합의서에는 (1) 적용 청구권 명시, (2) 40 세 이상 직원 OWBPA 요건 충족, (3) M.G.L. c.151B 청구의 명시적 포기, (4) 연방 Speak Out Act 준수가 필요합니다.

6.4 MA 실업급여

Massachusetts Department of Unemployment Assistance(DUA)가 실업급여를 운영합니다. 미국에서 비교적 관대한 실업급여 기준(주당 최대 \$1,033, 최대 30 주)을 제공합니다. "misconduct"는

"deliberate misconduct in willful disregard of the employer's interest" 기준으로 좁게 해석되어, 단순 성과 부족만으로는 자격 박탈이 어렵습니다.

6.5 COBRA / MA Mini-COBRA

연방 COBRA 는 직원 20 명 이상 사업장에 적용되며 18 개월 연장을 보장합니다. 매사추세츠는 "Massachusetts Small Group Continuation"을 직원 2~19 명 사업장에 적용해 18 개월 연장을 보장합니다(연방과 동일 기간이지만 작은 사업장 적용).

제 7 장. 계약과 입사 조항

7.1 비경쟁 조항 (Massachusetts Noncompetition Agreement Act, 2018)

매사추세츠 Noncompetition Agreement Act(M.G.L. c.149 §24L, 2018.10 시행)는 미국에서 가장 엄격한 비경쟁 조항법 중 하나입니다.

- 기간 – 최대 1 년
- Garden leave 또는 "기타 상호 합의 consideration" 의무 – Garden leave 는 비경쟁 기간 동안 마지막 1 년 평균 임금의 50% 이상 지급
- 채용 시점에 10 일 사전 통지 + 비경쟁 조항 사본 제공
- "변호사 자문을 받을 권리" 명시 의무
- 기존 직원에 비경쟁 추가 – "공정하고 합리적인" 추가 consideration 필요(단순 "고용 유지"로 부족)
- "Layoff 또는 정당한 사유 없는 해고" 직원에 대한 비경쟁 강제 금지
- "매사추세츠 거주자 또는 매사추세츠에서 일하는 직원"에 대한 청구는 매사추세츠 법원·법으로 처리

이 법으로 인해 매사추세츠에서 비경쟁 조항을 받기는 매우 까다로워졌습니다. "Garden leave" 비용 부담이 사업주에게 크고, 절차적 요건(10 일 사전 통지, 변호사 자문 권리 명시) 누락시 조항 자체가 무효화됩니다.

7.2 NDA 의 한계

연방 Speak Out Act(2022)는 성희롱·성폭행 사전 NDA 를 무효화하며, 매사추세츠는 차별 청구 합의에 대한 별도 강한 제한이 없으나 일반적으로 직원 보호 측면에서 좁게 해석됩니다.

7.3 중재 조항

연방 FAA 가 일반적으로 적용되지만, 성희롱·성폭행 청구는 연방법(2022)에 따라 강제 중재 대상에서 제외됩니다. 매사추세츠는 차별 청구 강제 중재에 대해 federal preemption 문제로 별도 자체 무효화 입법은 없습니다.

7.4 백그라운드 체크 (CORI Reform Act)

매사추세츠 CORI Reform Act(2010)는 매사추세츠에서 가장 강력한 "Ban the Box" 법 중 하나입니다. 사업주는 (1) 채용 신청서에서 형사 기록 질문 금지, (2) 인터뷰 단계까지 형사 기록 조회 금지, (3) 형사 기록 검토시 "매사추세츠 CORI 시스템" 사용 의무, (4) 사전 불리 조치 통지 등을 준수해야 합니다.

7.5 임금 이력 질문 금지 (MA Equal Pay Act, 2018)

Massachusetts Equal Pay Act(2018) 개정에 따라 모든 매사추세츠 사업주는 채용 과정에서 후보자의 과거 임금을 묻거나 임금 결정에 사용할 수 없습니다. 또한 동 법은 직원이 자신의 임금에 대해 토론·비교하는 것을 사업주가 금지할 수 없도록 보장합니다(보복 금지 포함).

7.6 임금 투명성 (H.4109)

H.4109(2024.7 통과, 2025.10 시행 예정)는 직원 25 명 이상 사업주에게 다음을 의무화합니다.

- 채용공고 임금 범위 명시
- 기존 직원에게 자신의 임금 범위 요청 시 제공 의무
- 승진·전환 시 임금 범위 제공
- 직원 100 명+ 사업주는 매년 인구통계별 임금 데이터 제출

위반시 위반당 \$500~\$25,000 과징금이 부과됩니다.

제 8 장. 산재보험과 직장 안전

8.1 의무 가입

매사추세츠는 직원이 단 1 명이라도 있으면 Workers' Compensation 보험 가입이 의무입니다(M.G.L. c.152). 미가입 사업주는 (1) 일당 최대 \$250 과징금, (2) Stop-Work Order, (3) 형사 처벌(최대 1 년 징역 또는 \$1,500 벌금), (4) 직원의 직접 민사 소송권 발생 등 강력한 제재를 받습니다.

8.2 신청 절차

산재 발생시 사업주는 (1) 즉시 응급 의료 조치 제공, (2) Department of Industrial Accidents(DIA)에 7 일 이내 사고 보고(Form 101), (3) 보험사에 즉시 통지, (4) 직원에게 권리 통지 등을 해야 합니다. DIA 가 분쟁을 관할합니다.

8.3 OSHA

매사추세츠 민간 사업장은 연방 OSHA 관할이며, 자체 주 OSHA Plan 은 공공부문(Massachusetts Department of Labor Standards)만 운영합니다. 그러나 매사추세츠 자체 안전 규정 — 화학물질, 건설 안전, 의료시설 안전 등 — 이 별도 적용될 수 있으므로 업종별 점검이 필요합니다.

제 9 장. 인사담당자가 자주 마주치는 시나리오

아래 시나리오는 매사추세츠에서 사업을 운영하며 자주 발생하는 컴플라이언스 이슈를 일반화한 사례입니다. 개별 사실관계는 결과에 영향을 미치므로, 실제 사안에 직면했다면 변호사와 상담하시기 바랍니다.

시나리오 1. 해고 시 즉시페이체크 누락

회사가 직원을 해고했지만 마지막페이체크를 다음 정기페이데이까지 지급한 경우. 매사추세츠는 해고 시 "당일 즉시" 지급 의무이며, 위반시 "treble damages" — 미지급액의 3 배 + 변호사 비용 + 이자 — 가 자동으로 부과됩니다. 직원이 직접 청구 가능하며, 미지급 임금이 작아도 변호사비 청구권으로 인해 실제 부담은 큼니다.

시나리오 2. 비경쟁 조항 절차적 요건 누락

회사가 직원에게 비경쟁 조항을 받았지만 (1) 10 일 사전 통지를 누락하거나, (2) "변호사 자문 권리" 명시를 누락하거나, (3) Garden leave 를 제공하지 않은 경우. Massachusetts Noncompetition Agreement Act 는 절차적 요건 하나라도 누락시 조항 자체가 무효이므로, 사업주는 직원이 경쟁 사업장으로 옮겨도 강제할 수 없습니다.

시나리오 3. 미사용 vacation 지급 누락

회사가 사내 정책에 "미사용 vacation 은 지급하지 않는다"고 명시했지만 직원이 해고된 경우. 매사추세츠는 사내 정책으로 미사용 vacation 지급을 "제외"할 수 없으며, 마지막페이체크에 모두 포함해 지급해야 합니다. 미지급시 treble damages 청구 노출.

시나리오 4. M.G.L. c.151B 6 명 임계 무시

직원 8 명 한인 사업장이 "우리는 작아서 차별법 적용 안 받는다"는 인식으로 운영하다 직원의 차별 신고를 받은 경우. M.G.L. c.151B 는 직원 6 명+에 적용되며 — 연방 Title VII 15 명보다 훨씬 낮음 — MCAD 신고 SOL 은 300 일이지만 직접 민사 소송도 가능합니다.

시나리오 5. PFML 보험료 차감 누락

회사가 PFML 보험료(직원 분)를 차감하지 않거나 잘못된 비율로 차감한 경우. PFML 은 직원·사업주 분담 보험으로 운영되며, 차감 누락시 사업주가 직원 분까지 직접 부담하게 됩니다. 또한 25 명 이상 사업주는 사업주 분담분도 별도로 납부해야 합니다.

[특별 섹션] 한인 운영 사업장이 자주 놓치는 컴플라이언스 5 가지

매사추세츠는 미국에서 임금 도용에 대한 처벌이 가장 강한 주 중 하나(treble damages 자동 부과)이며, 비경쟁 조항·M.G.L. c.151B 차별보호·PFML 등이 모두 강하게 작동합니다. Haven Rights 에 접수되는 사례에서 반복되는 5 가지 패턴은 다음과 같습니다.

1. 해고 시 즉시페이체크 미지급 – Treble Damages 노출

매사추세츠는 "해고 당일 즉시 지급" 의무이며 위반시 미지급액의 3 배 + 변호사 비용 자동 부과. 다음 정기페이데이까지 미루는 것이 가장 흔한 위반.

2. 미사용 Vacation/PTO 지급 누락

사내 정책으로 "미지급" 명시해도 매사추세츠는 미사용 vacation 을 "이미 발생한 임금"으로 인정해 지급 의무. "use it or lose it" 정책 자체가 효력 없음.

3. 비경쟁 조항 절차적 요건 누락

Garden leave 미제공, 10 일 사전 통지 누락, 변호사 자문 권리 명시 누락 – 절차 하나라도 누락시 조항 전체 무효. 사업주가 "비경쟁을 받았다"고 안심해도 강제 불가능.

4. M.G.L. c.151B 6 명 임계 인식 부족

"우리는 직원 14 명이라 Title VII 안 받는다"는 인식. M.G.L. c.151B 는 6 명+에 적용되어 매사추세츠에서 직원 6~14 명 사업장도 차별·괴롭힘 청구 노출.

5. PFML 보험료 차감·등록 누락

MA PFML 은 직원·사업주 분담 보험. 차감 누락시 직원 분까지 사업주 직접 부담. 25 명+ 사업주는 사업주 분담분도 별도 납부 의무.

매사추세츠는 "강한 보호 + 강한 처벌(treble damages)" 조합이 가장 두드러진 주이므로, 절차·문서·보험·정책의 4 개 영역에서 빈틈없는 시스템 구축이 핵심 예방책입니다.

제 10 장. 컴플라이언스 시스템 구축

10.1 매사추세츠 전용 직원 핸드북

- 매사추세츠 At-Will 면책 조항
- M.G.L. c.151B 차별·괴롭힘 정책 — 다중 신고 채널
- Earned Sick Time 정책 (사업장 규모별 유급/무급)
- MA PFML 정책 (보험료 차감 안내 포함)
- MA PWFA (임신 합리적 편의)
- Domestic Violence Leave 정책
- 해고 시 즉시페이체크 절차 — 인사·페이롤 매니저 트레이닝
- 미사용 Vacation/PTO 정책 — 지급 의무 인식
- 비경쟁 조항 검토 절차 (Noncompetition Act 절차적 요건)
- CORI Reform Act 백그라운드 체크 절차

10.2 권장 트레이닝

- 성희롱 방지 — 법적 의무 X, M.G.L. c.151B affirmative defense 차원에서 사실상 필수
- 관리자 대상 wage & hour 트레이닝 (특히 해고 시 즉시 지급)
- 관리자 대상 비경쟁 조항 절차 트레이닝

10.3 문서화

매사추세츠는 임금 기록을 3년 보관해야 합니다. 다음을 체계적으로 관리해야 합니다.

- 출퇴근·식사시간 기록 (3년 보관)
- 적합한 임금 명세서
- PFML 보험료 차감 기록
- Earned Sick Time 적립·사용 기록

- 성과 평가 및 징계 기록
- 불만·신고 접수 일지 (M.G.L. c.151B 핵심)
- 핸드북 수령 확인서 및 트레이닝 출석 기록
- 비경쟁 조항 — 10 일 사전 통지 증거, Garden leave 합의서, 변호사 자문 권리 통지

10.4 의무 게시

Massachusetts Attorney General's Office, MCAD, Department of Family and Medical Leave, Department of Industrial Accidents, Massachusetts Department of Labor Standards 가 각각 의무 포스터를 제공합니다. 영어 + 직원 모국어로 게시해야 하며, 매년 업데이트가 필요한 포스터(특히 최저임금)는 매년 1 월 갱신이 필요합니다.

제 11 장. 매사추세츠 인사담당자 리소스

아래 링크는 외부 사이트로 연결됩니다. Haven Rights 는 외부 사이트의 내용을 보증하지 않습니다.

11.1 매사추세츠 주 정부 기관

- Massachusetts Attorney General's Fair Labor Division — mass.gov/orgs/attorney-generals-fair-labor-division
- Massachusetts Commission Against Discrimination (MCAD) — mass.gov/orgs/massachusetts-commission-against-discrimination
- Massachusetts Department of Family and Medical Leave (DFML) — mass.gov/orgs/department-of-family-and-medical-leave
- Massachusetts Department of Industrial Accidents (DIA) — mass.gov/orgs/department-of-industrial-accidents
- Massachusetts Department of Unemployment Assistance (DUA) — mass.gov/orgs/department-of-unemployment-assistance

11.2 연방 기관

- Equal Employment Opportunity Commission (EEOC), Boston Area Office — eoc.gov
- U.S. Department of Labor, Wage and Hour Division — dol.gov/agencies/whd

- Occupational Safety and Health Administration (OSHA), Region 1 — osha.gov
- National Labor Relations Board (NLRB), Region 1 — nlr.gov

11.3 법률 검토·자문

- Massachusetts Bar Association Lawyer Referral Service — massbar.org
- Korean American Bar Association of New England — kabane.org
- Volunteer Lawyers Project of the Boston Bar Association — vlpnet.org
- Society for Human Resource Management (SHRM), Massachusetts chapters — shrm.org

11.4 Haven Rights

Haven Rights 는 컴플라이언스 교육 및 사례 조정 측면에서 사업주에게도 도움을 드릴 수 있습니다. 직원과의 분쟁이 발생하기 전에 예방 자문이 필요하시면 연락 주시기 바랍니다.

제 12 장. 자주 묻는 질문

본 장의 답변은 모두 일반적 정보이며, 개별 상황에 따라 결과가 달라질 수 있습니다.

구체적 사안은 변호사와 상담하시기 바랍니다.

Q1. 매사추세츠에서 직원을 해고하면페이체크는 언제까지 줘야 하나요?

당일 즉시 지급해야 합니다(M.G.L. c.149 §148). 미국에서 가장 엄격한 기준이며, 위반시 미지급액의 "3 배"(treble damages) + 변호사 비용 + 이자가 자동으로 부과됩니다. 미사용 vacation/PTO 도 모두 포함해야 합니다. 자진 사직은 다음 정기 페이데이까지 가능합니다.

Q2. 미사용 PTO 는 사내 정책으로 "미지급"을 명시할 수 있나요?

아니요. 매사추세츠는 미사용 vacation/PTO 를 "이미 발생한 임금"으로 인정해 사내 정책으로 "미지급" 처리할 수 없습니다. 마지막 페이체크에 모두 포함해 지급해야 하며, 위반시 treble damages 청구 노출.

Q3. 비경쟁 조항을 받으려면 어떤 절차를 지켜야 하나요?

Massachusetts Noncompetition Agreement Act(2018)는 (1) 채용 시점 10 일 전 사전 통지 + 사본 제공, (2) "변호사 자문 권리" 명시, (3) Garden leave 또는 "기타 상호 합의 consideration" 제공, (4) 최대 1 년 한도, (5) Layoff·정당한 사유 없는 해고 직원에 대한 강제 금지 등을 모두 충족해야 합니다. 절차 하나라도 누락시 조항 전체 무효.

Q4. 직원 8 명 사업장도 차별법 적용을 받나요?

예. M.G.L. c.151B 는 직원 6 명 이상 사업장에 적용됩니다 — 연방 Title VII(15+)보다 훨씬 낮음. MCAD 신고 SOL 은 300 일이며, 손해배상은 compensatory + emotional distress + 변호사 비용 + 일부 punitive 까지 인정됩니다.

Q5. PFML 보험료는 누가 부담하나요?

MA PFML 은 직원·사업주 분담 보험료(payroll tax)로 운영됩니다. 직원 25 명 미만 사업주는 직원만 부담, 25 명+ 사업주는 사업주 분담분 추가 발생. 차감 누락시 사업주가 직원 분까지 직접 부담하게 됩니다.

Q6. Earned Sick Time 은 모든 직원에게 줘야 하나요?

예. 매사추세츠 Earned Sick Time Law(2015)는 모든 사업주에 적용됩니다. 직원 11 명+ 사업장은 "유급" 40 시간/년, 11 명 미만은 "무급" 40 시간/년. 시간제·임시직원도 포함됩니다.

Q7. 임금 도용으로 신고당하면 어떤 처벌을 받나요?

M.G.L. c.149 §148 에 따라 (1) 미지급 임금의 3 배(treble damages), (2) 변호사 비용 + 이자, (3) 형사 처벌(사장 개인 책임 — 1 년 이하 징역 또는 \$25,000 이하 벌금), (4) AG 의 직접 강제 조치가 가능합니다. 미국에서 임금 도용 처벌이 가장 강한 주 중 하나입니다.

ENGLISH VERSION

Massachusetts Labor Law Guide for HR Managers

[IMPORTANT NOTICE] This material is educational content for general informational purposes only and does not constitute legal advice. Consult a licensed attorney for specific situations. Laws change frequently, and this material may not reflect the most current legal developments.

Foreword

This guide summarizes the labor law essentials that HR managers and business owners operating in Massachusetts should know to maintain compliance with U.S. employment law. Massachusetts maintains one of the strongest worker-protection regimes in the United States — alongside California, New York, New Jersey, Illinois, and Washington. Particularly distinctive features include (1) immediate final paycheck on involuntary termination — the strictest in the U.S., (2) generous PFML coverage, and (3) the 2018 Noncompetition Agreement Act imposing very strict procedural requirements on non-compete agreements.

Haven Rights is a nonprofit organization that helps Asian-background workers in the United States resolve workplace mistreatment. Korean American communities are present in Boston, Cambridge, Quincy, and Newton, with active business presence in restaurants, dry cleaners, salons, markets, and education-related businesses. This guide is intended as preventive education to help business owners navigate the demanding Massachusetts labor law environment.

Information in this guide is current as of May 2026.

Chapter 1. Massachusetts Labor Law At-A-Glance

The table below summarizes the compliance items most frequently encountered when handling HR responsibilities in Massachusetts.

Item	Massachusetts Standard
State Minimum Wage	\$15.00/hr (since 2023)
Tipped Cash Wage	\$6.75/hr; tips must reach minimum wage
Overtime	1.5x over 40 hrs/week (federal-equivalent)
Earned Sick Time	Mandatory — all employers; paid at 11+ employees, unpaid at <11; 40 hrs/year
Paid Family and Medical Leave (MA PFML)	Up to 12 weeks (family) / 20 weeks (own medical) / 26 weeks (military caregiver)
At-Will Employment	Yes, with implied contract, public policy, and good-faith exceptions
M.G.L. c.151B Discrimination	6+ employees (lower than federal Title VII 15+)
MA WARN	No state WARN; federal WARN (100+ / 60 days) applies

Item	Massachusetts Standard
Final Paycheck	Immediately on involuntary termination — among the strictest in the U.S. / next regular payday for resignation
Non-Compete	Noncompetition Agreement Act (2018) — strict: max 1 year, garden leave or "mutually-agreed consideration," 10 days advance notice, attorney consultation right
Pay Transparency (H.4109)	25+ employees — pay range in postings (eff. October 2025)
Pay History Inquiries	Prohibited (2018 Equal Pay Act)
Workers' Comp	Mandatory at all employers (1+ employee)
OSHA	Federal OSHA for private sector; state plan for public
Anti-Harassment Training	6+ employees — recommended (key affirmative defense element)
Domestic Workers' Bill of Rights	Separate enhanced protections for domestic workers (2014)

Chapter 2. How Massachusetts Differs from Federal Law

Massachusetts is sometimes called the "California of the East" for the strength of its worker-protection regime. Federal-floor practices that work in Texas or Florida rarely transfer to Massachusetts, and HR managers must build sophisticated compliance systems.

Key differences from federal law: First, immediate final paycheck on involuntary termination — Massachusetts requires payment "on the day of discharge," with M.G.L. c.149 §148 imposing automatic "treble damages" (3x unpaid wages) plus attorney's fees and interest for violations. This is among the strictest wage-payment regimes in the United States.

Second, M.G.L. c.151B applies to employers with 6+ employees — substantially below federal Title VII's 15. Third, MA PFML provides among the most generous paid family and medical leave in the U.S. — up to 20 weeks for own medical conditions and 12 weeks for family caregiving. Fourth, the 2018 Noncompetition Agreement Act imposes very strict procedural requirements (garden leave, 10-day advance notice, 1-year cap, attorney consultation right), making non-competes effectively difficult to establish.

Massachusetts also requires workers' comp coverage at one employee, with non-compliance triggering criminal liability (up to one year imprisonment). The cost of error in Massachusetts is materially higher than in less-protective states.

Chapter 3. Wages and Hours

3.1 Minimum Wage

Massachusetts state minimum wage reached \$15.00 on January 1, 2023. Subsequent increases will be determined by future legislation; at the time of this writing, \$15.00 remains current. Phased additional increases are under legislative discussion but not yet enacted.

Tipped employees may be paid the cash wage of \$6.75/hr; tips must bring total compensation to at least \$15.00. The 2024 "Question 5" ballot initiative to phase out the tipped wage failed, preserving the current structure.

Sunday and holiday "premium pay" obligations were phased out beginning 2023, and there is no current state mandate (employers may continue to provide it as a matter of policy).

3.2 Overtime

Massachusetts follows the federal FLSA standard of 1.5x for hours over 40 per week. There is no daily 8-hour overtime requirement. Exemption thresholds use federal FLSA standards (2025 white-collar minimum \$1,128/week = \$58,656/year).

3.3 Exempt vs. Non-Exempt Classification

Exempt status requires both duties test and salary threshold to be met. Massachusetts has no separate state-level salary threshold, but M.G.L. c.151 may interpret duties tests more favorably to workers in some cases, requiring review under both federal and state standards in disputes.

3.4 Meal Periods

Under M.G.L. c.149 §100, employees working 6 or more hours must be provided a 30-minute meal period. If the employee works during the meal period, it must be paid; a genuine meal period (no work obligation) may be unpaid. The mandate applies to all employers, with violations supporting per-employee unpaid wage claims and damages.

3.5 Final Paycheck — Strictest in the U.S.

Massachusetts wage law (M.G.L. c.149 §148) imposes among the strictest final paycheck obligations in the United States:

- Involuntary termination — paid "on the day of discharge" (immediately)
- Voluntary resignation — by the next regular payday
- Unused vacation/PTO — must be included in the final paycheck (cannot be excluded by company policy)

Violations trigger "treble damages" — automatic 3x unpaid amount plus attorney's fees and interest under M.G.L. c.149 §150. Direct civil suit is available, and the Massachusetts Attorney General also enforces directly.

3.6 Wage Theft Penalties

M.G.L. c.149 §148 imposes strong penalties for unpaid wages:

- Treble damages — automatic 3x unpaid wages
- Attorney's fees and interest
- Criminal liability — individual liability of officers (up to 1 year imprisonment or \$25,000 fine)
- Massachusetts AG direct enforcement

Massachusetts wage theft enforcement is among the strongest in the U.S., with employees frequently pursuing claims to obtain treble damages.

Chapter 4. Leave, FMLA, and PFML

4.1 MA Earned Sick Time (2015)

The Massachusetts Earned Sick Time Law (2015) requires all Massachusetts employers to provide:

- 11+ employees — paid 40 hours/year
- Under 11 employees — unpaid 40 hours/year
- Accrual at 1 hour per 30 hours worked
- Up to 40 hours of unused leave carries over

Permissible uses include personal/family illness, school closure, domestic violence circumstances, and medical/dental appointments — relatively broad.

4.2 MA Paid Family and Medical Leave (MA PFML)

MA PFML (effective 2019, phased benefits) provides among the most generous paid family and medical leave in the United States:

- Own medical condition — up to 20 weeks
- Family caregiving — up to 12 weeks
- New-child bonding/adoption — up to 12 weeks
- Military caregiver — up to 26 weeks
- Annual cap — 26 weeks total
- Wage replacement — up to ~80% (low-income), capped at approximately \$1,170/week (2025)

Funding is shared employee-employer payroll tax; employers with 25+ employees pay an employer share, while smaller employers fund through employee deductions only. Employers must maintain accurate deductions and registration with the Department of Family and Medical Leave.

4.3 FMLA Application

Federal FMLA applies to employers with 50+ employees and provides 12 weeks of unpaid leave. MA PFML often applies in parallel; concurrent vs. sequential treatment is determined by company policy.

4.4 Pregnancy Protections (MA PWFA)

The Massachusetts Pregnant Workers Fairness Act (2018) requires employers with 6+ employees to provide reasonable accommodations for pregnancy, childbirth, and related medical conditions. The federal PWFA (2023) applies in parallel; Massachusetts's lower 6-employee threshold provides broader coverage.

4.5 Additional Mandatory Leaves

- Domestic Violence Leave (M.G.L. c.149 §52E) — 50+ employee employers, 15 days unpaid annually
- Small Necessities Leave Act — 50+ employee employers, 24 hours/year for child school activities and family medical appointments
- Jury Duty — first 3 days paid (M.G.L. c.234A §48)
- Voting Leave — no separate mandate
- Military Leave — federal USERRA plus Massachusetts provisions

Chapter 5. Discrimination and Harassment

5.1 Federal Anti-Discrimination Statutes

Federal coverage varies by employer size. Massachusetts HR managers must apply both federal standards and the lower-threshold M.G.L. c.151B.

5.2 M.G.L. c.151B (Massachusetts Fair Employment Practices Law)

M.G.L. c.151B applies to employers with 6 or more employees — substantially below federal Title VII's 15. Protected categories include race, religion, color, national origin, sex, pregnancy, gender identity and expression, sexual orientation, marital status, disability, age (40+), military status, genetic information, and natural hair (CROWN Act, 2022).

M.G.L. c.151B charges must be filed with the Massachusetts Commission Against Discrimination (MCAD) within 300 days, with direct civil claims available after MCAD proceedings. Available remedies include compensatory damages, emotional distress damages, attorney's fees, and limited punitive damages.

5.3 Hostile Work Environment Standard

Massachusetts follows the federal Title VII "severe or pervasive" standard, with MCAD and Massachusetts courts tending toward broader plaintiff-protective interpretation. An employer without an effective policy + reporting + investigation framework may be liable on the basis of a single incident.

5.4 Mandatory Training

Massachusetts does not statutorily require sexual harassment prevention training, though M.G.L. c.151B §3A recommends it for employers with 6+ employees. Training is effectively required as part of the affirmative defense, and MCAD provides free model resources.

Chapter 6. Termination and Separation

6.1 At-Will Doctrine and Massachusetts Exceptions

Massachusetts is at-will, with exceptions for (1) implied contract (handbooks, oral promises), (2) public policy violations, and (3) M.G.L. c.151B discrimination/retaliation. The Massachusetts Supreme Judicial Court also recognizes the "covenant of good faith and fair dealing" in some at-will contexts, treating termination intended to avoid earned commissions or bonuses as wrongful.

6.2 Major Wrongful Termination Theories

7. Public policy claim (Smith-Pfeffer v. Superintendent of Walter E. Fernald State School, 1989)
8. M.G.L. c.151B discrimination/retaliation termination
9. Whistleblower (M.G.L. c.149 §185) — strong protection limited to healthcare workers; general workplaces rely on public policy claims
10. Wage retaliation — M.G.L. c.149 §148A prohibits retaliation for wage claims
11. Implied-in-fact contract — handbook-based
12. Good faith and fair dealing — termination to avoid earned commissions/bonuses

6.3 Severance

Massachusetts does not require severance pay. Where releases are obtained, they must (1) specify the claims released, (2) comply with OWBPA for employees age 40+, (3) explicitly waive M.G.L. c.151B claims, and (4) comply with the federal Speak Out Act.

6.4 MA Unemployment Insurance

Administered by the Massachusetts Department of Unemployment Assistance (DUA). Massachusetts provides relatively generous benefits (up to \$1,033/week, maximum 30 weeks). "Misconduct" is interpreted narrowly under the "deliberate misconduct in willful disregard of the employer's interest" standard.

6.5 COBRA / MA Mini-COBRA

Federal COBRA applies at 20+ employees with 18 months of continuation. Massachusetts Small Group Continuation covers smaller employers (2-19) with 18 months of continuation.

Chapter 7. Employment Agreements

7.1 Non-Compete (Massachusetts Noncompetition Agreement Act, 2018)

The Massachusetts Noncompetition Agreement Act (M.G.L. c.149 §24L, eff. October 2018) is among the most restrictive non-compete statutes in the United States:

- Duration — maximum 1 year
- Garden leave or "mutually-agreed consideration" required — garden leave at no less than 50% of the employee's last-year average wage during the restricted period
- 10 days advance notice at hire with copy of the agreement
- Express "right to consult an attorney" required
- Adding non-competes to existing employees requires "fair and reasonable" additional consideration (mere continued employment is insufficient)
- Non-competes are unenforceable against employees laid off or terminated without cause
- Claims involving Massachusetts residents or workers must be litigated under Massachusetts law in Massachusetts courts

These requirements have made non-compete agreements substantially more difficult in Massachusetts. Garden leave imposes meaningful cost on the employer, and procedural failures (10-day notice, attorney consultation right) void the entire agreement.

7.2 NDA Limitations

The federal Speak Out Act (2022) voids pre-dispute NDAs covering sexual harassment and assault. Massachusetts has no separate broad NDA limitation but generally interprets such provisions narrowly in favor of employees.

7.3 Arbitration Clauses

FAA generally applies, with sexual harassment/assault claims exempt under federal law (2022). Massachusetts has no separate state-level invalidation given federal preemption concerns.

7.4 Background Checks (CORI Reform Act)

The Massachusetts CORI Reform Act (2010) is among the strongest "Ban the Box" frameworks in the United States. Employers must (1) refrain from criminal history questions on the application, (2) avoid criminal history inquiries before the interview stage, (3) use the Massachusetts CORI system for criminal record review, and (4) follow pre-adverse action notice procedures.

7.5 Pay History Inquiry Ban (MA Equal Pay Act, 2018)

The Massachusetts Equal Pay Act 2018 amendments prohibit all Massachusetts employers from inquiring about salary history or relying on it in compensation decisions. The Act also protects employees' rights to discuss and compare wages with coworkers (with anti-retaliation protections).

7.6 Pay Transparency (H.4109)

H.4109 (passed July 2024, eff. October 2025) requires employers with 25+ employees to:

- Disclose pay range in job postings
- Provide pay range to current employees upon request
- Provide pay range upon promotion or transfer
- Submit annual demographic pay data (100+ employee employers)

Violations carry per-violation penalties of \$500 to \$25,000.

Chapter 8. Workers' Compensation and Workplace Safety

8.1 Mandatory Coverage

Massachusetts requires workers' compensation coverage for any employer with even one employee (M.G.L. c.152). Non-compliance triggers (1) daily penalties up to \$250, (2) Stop-Work Orders, (3) criminal liability (up to 1 year imprisonment or \$1,500 fine), and (4) direct civil exposure to employee tort claims.

8.2 Claims Process

After a workplace injury, the employer must (1) provide immediate medical care, (2) report to the Department of Industrial Accidents (DIA) within 7 days (Form 101), (3) notify the carrier promptly, and (4) notify the employee of rights. DIA administers disputes.

8.3 OSHA

Private-sector workplaces fall under federal OSHA jurisdiction; the state plan (Massachusetts Department of Labor Standards) covers public sector only. Massachusetts may apply additional industry-specific safety rules requiring separate review.

Chapter 9. Common Compliance Scenarios

The scenarios below generalize common compliance issues encountered by Massachusetts employers. Outcomes turn on individual facts; consult counsel when handling actual matters.

Scenario 1. Missed Immediate Final Paycheck

A company terminates an employee but issues the final paycheck on the next regular payday. Massachusetts requires payment "on the day of discharge"; violations trigger automatic treble damages (3x unpaid amount), attorney's fees, and interest. Even small unpaid amounts produce substantial exposure due to fee-shifting.

Scenario 2. Non-Compete Procedural Failures

A company obtains a non-compete but (1) misses the 10-day advance notice, (2) omits the attorney consultation right, or (3) fails to provide garden leave. The Massachusetts Noncompetition Agreement Act voids the entire agreement on any procedural failure, leaving the employer unable to enforce even when a competitor hires the employee.

Scenario 3. Missed Vacation Payout

A company's policy states "unused vacation will not be paid out" but an employee is terminated. Massachusetts treats unused vacation as earned wages that cannot be excluded by policy; non-payment triggers treble damages exposure.

Scenario 4. Misjudging M.G.L. c.151B's 6-Employee Threshold

An 8-employee Korean business assumes "we're too small for discrimination law" and faces an internal complaint. M.G.L. c.151B applies at 6+ employees — far below federal Title VII's 15. MCAD charges must be filed within 300 days; direct civil suit is also available.

Scenario 5. PFML Deduction Failure

A company fails to deduct PFML premiums or applies an incorrect rate. PFML is funded by joint employee-employer contributions; failed deductions shift the employee share to the employer. Employers with 25+ employees additionally owe an employer share.

Special Section: Five Compliance Pitfalls Common in Korean-Owned Businesses

Massachusetts has among the strongest wage-theft penalties in the United States (automatic treble damages), with the Noncompetition Agreement Act, M.G.L. c.151B, and PFML all operating with significant force. Five recurring patterns appear most often in cases reaching Haven Rights:

1. Missed Immediate Final Paycheck — Treble Damages Exposure

Massachusetts requires payment "on the day of discharge," with automatic 3x damages plus attorney's fees for violations. Delaying to the next regular payday is the most common violation.

2. Missing Vacation/PTO Payout

Internal "non-payment" policies are unenforceable in Massachusetts, which treats unused vacation as earned wages. "Use it or lose it" policies fail.

3. Non-Compete Procedural Failures

Missing garden leave, missing 10-day advance notice, missing attorney consultation right — any single procedural failure voids the entire agreement, leaving the employer unable to enforce even when a former employee joins a competitor.

4. Misjudging M.G.L. c.151B's 6-Employee Threshold

"We have 14 employees, Title VII doesn't apply." M.G.L. c.151B applies at 6+, putting Massachusetts businesses with 6-14 employees within reach of discrimination/harassment claims.

5. PFML Deduction and Registration Failures

MA PFML is funded by joint contributions. Failed deductions shift the employee share to the employer. Employers with 25+ employees additionally owe an employer share.

Massachusetts combines "strong protections + strong penalties (treble damages)" more than perhaps any other state. Building reliable systems across procedure, documentation, insurance, and policy is the most effective preventive strategy.

Chapter 10. Building Compliance Systems

10.1 Massachusetts-Specific Handbook

- Massachusetts at-will disclaimer
- M.G.L. c.151B discrimination/harassment policy with multiple reporting channels
- Earned Sick Time policy (paid/unpaid by size)
- MA PFML policy (premium deduction explanation)
- MA PWFA (pregnancy reasonable accommodation)

- Domestic Violence Leave policy
- Immediate final paycheck procedures — HR/payroll manager training
- Vacation/PTO payout policy — recognizing payment obligation
- Non-compete review procedures (Noncompetition Act procedural requirements)
- CORI Reform Act background check procedures

10.2 Recommended Training

- Sexual harassment prevention — not statutorily mandated, effectively required for c.151B affirmative defense
- Manager wage and hour training (especially immediate final paycheck)
- Manager non-compete procedure training

10.3 Documentation

Massachusetts requires payroll records to be retained for 3 years. Maintain systematically:

- Time and meal-period records (3-year retention)
- Compliant wage statements
- PFML deduction records
- Earned Sick Time accrual and usage records
- Performance evaluations and disciplinary records
- Complaint log (key M.G.L. c.151B element)
- Handbook acknowledgments and training attendance records
- Non-compete records — 10-day notice evidence, garden leave agreements, attorney consultation right notices

10.4 Mandatory Postings

The Massachusetts Attorney General's Office, MCAD, Department of Family and Medical Leave, Department of Industrial Accidents, and Massachusetts Department of Labor Standards each issue mandatory postings. Display in English plus the workforce's primary languages. Annual minimum wage poster updates are required each January.

Chapter 11. Resources for Massachusetts HR Managers

The links below lead to external websites. Haven Rights does not endorse or guarantee external content.

11.1 Massachusetts State Agencies

- Massachusetts Attorney General's Fair Labor Division — [mass.gov/orgs/attorney-generals-fair-labor-division](https://www.mass.gov/orgs/attorney-generals-fair-labor-division)
- Massachusetts Commission Against Discrimination (MCAD) — [mass.gov/orgs/massachusetts-commission-against-discrimination](https://www.mass.gov/orgs/massachusetts-commission-against-discrimination)
- Massachusetts Department of Family and Medical Leave (DFML) — [mass.gov/orgs/department-of-family-and-medical-leave](https://www.mass.gov/orgs/department-of-family-and-medical-leave)
- Massachusetts Department of Industrial Accidents (DIA) — [mass.gov/orgs/department-of-industrial-accidents](https://www.mass.gov/orgs/department-of-industrial-accidents)
- Massachusetts Department of Unemployment Assistance (DUA) — [mass.gov/orgs/department-of-unemployment-assistance](https://www.mass.gov/orgs/department-of-unemployment-assistance)

11.2 Federal Agencies

- Equal Employment Opportunity Commission (EEOC), Boston Area Office — [eeoc.gov](https://www.eeoc.gov)
- U.S. Department of Labor, Wage and Hour Division — [dol.gov/agencies/whd](https://www.dol.gov/agencies/whd)
- Occupational Safety and Health Administration (OSHA), Region 1 — [osha.gov](https://www.osha.gov)
- National Labor Relations Board (NLRB), Region 1 — [nlrb.gov](https://www.nlr.gov)

11.3 Legal Review and Counsel

- Massachusetts Bar Association Lawyer Referral Service — [massbar.org](https://www.massbar.org)
- Korean American Bar Association of New England — [kabane.org](https://www.kabane.org)
- Volunteer Lawyers Project of the Boston Bar Association — [vlpnet.org](https://www.vlpnet.org)
- Society for Human Resource Management (SHRM), Massachusetts chapters — [shrm.org](https://www.shrm.org)

11.4 Haven Rights

Haven Rights also assists employers with compliance education and dispute mediation. Employers seeking preventive guidance before disputes arise are welcome to reach out.

Chapter 12. Frequently Asked Questions

*All answers in this chapter are general information; outcomes vary by individual circumstances.
For specific situations, consult a licensed attorney.*

Q1. When is the final paycheck due in Massachusetts after termination?

On the day of discharge (M.G.L. c.149 §148) — among the strictest standards in the U.S. Violations trigger automatic treble damages (3x unpaid amount), attorney's fees, and interest. Unused vacation/PTO must be included. Voluntary resignations may be paid by the next regular payday.

Q2. Can I exclude unused PTO payout in my company policy?

No. Massachusetts treats unused vacation/PTO as earned wages that cannot be excluded by policy. Final paychecks must include all unused vacation; non-payment triggers treble damages exposure.

Q3. What procedures must I follow to obtain a non-compete?

Under the Massachusetts Noncompetition Agreement Act (2018), you must (1) provide 10 days advance notice with a copy of the agreement, (2) include an express "right to consult an attorney," (3) provide garden leave or "mutually-agreed consideration," (4) limit duration to 1 year maximum, and (5) refrain from enforcement against laid-off or wrongfully terminated employees. Failure on any element voids the entire agreement.

Q4. Does discrimination law apply to an 8-employee business?

Yes. M.G.L. c.151B applies at 6+ employees — far below federal Title VII's 15. MCAD charges must be filed within 300 days; direct civil suit is available with compensatory, emotional distress, attorney's fees, and limited punitive damages.

Q5. Who pays PFML premiums?

MA PFML is funded by joint employee-employer payroll tax. Employers under 25 employees fund through employee deductions only; employers with 25+ also owe an employer share. Failed deductions shift the employee share to the employer.

Q6. Does Earned Sick Time apply to all employees?

Yes. The MA Earned Sick Time Law (2015) covers all employers. Employers with 11+ employees must provide 40 paid hours/year; under 11 must provide 40 unpaid hours/year. Part-time and temporary workers are covered.

Q7. What penalties apply for wage theft in Massachusetts?

Under M.G.L. c.149 §148: (1) treble damages (3x unpaid wages), (2) attorney's fees and interest, (3) criminal liability (officer-level — up to 1 year imprisonment or \$25,000 fine), and (4) AG direct enforcement. Among the strongest wage-theft penalty regimes in the U.S.

법적 고지 / Legal Disclaimer

한국어

Haven Rights 는 텍사스주에 등록된 501(c)(3) 비영리 단체입니다. 본 가이드에 제공된 정보는 일반적인 교육 목적이며, 법률 자문으로 의도되거나 해당하지 않습니다. 본 가이드를 읽는 것만으로 변호사-의뢰인 관계가 성립하지 않습니다.

법령은 자주 변경되며 관할마다 다릅니다. 본 자료는 가장 최신의 법적 변화를 반영하지 않을 수 있습니다. Haven Rights 와 그 스태프는 변호사 자격을 보유하지 않으며 법률 대리를 제공하지 않습니다.

직장 관련 법적 문제에 직면하셨다면, 매사추세츠주에서 활동 중인 변호사와 상담하시기 바랍니다. 무료 또는 저비용 법률 서비스 안내는 본 가이드 제 11 장을 참고해주세요.

English

Haven Rights is a Texas-registered 501(c)(3) nonprofit organization. The information provided in this guide is for general educational purposes only and is not intended as, and does not constitute, legal advice. Reading this guide does not create an attorney-client relationship.

Laws change frequently and vary by jurisdiction; the information in this guide may not reflect the most current legal developments. Haven Rights and its staff are not licensed to practice law and do not provide legal representation.

If you are facing a workplace legal issue, we strongly encourage you to consult with a licensed attorney in Massachusetts. For referrals to free or low-cost legal services, please see Chapter 11 of this guide.

Document Information

Title: Massachusetts Labor Law Guide — Essential Compliance Reference for HR Managers

Edition: 2026 Edition

Publisher: Haven Rights, a Texas-registered 501(c)(3) nonprofit organization

Last Updated: May 7, 2026

Series: Haven Rights Labor Law Compliance Series