

Maryland

DEPARTMENT OF LABOR

Minimum Wage and Overtime Law
Montgomery County*

(Chapter 27, Article XI, Montgomery County Code)

Maryland Division of
Labor and Industry

Montgomery County
Minimum Wage Rates

Large Employers with 51 or more employees:

\$17.65
effective
7/1/2025

Small Employers with 10 or less employees

\$15.50
effective
7/1/2025

Mid-sized Employers with 11 to 50 employees**

\$16.00
effective
7/1/2025

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

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 the age of 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

EMAIL: 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. 06/2025

Maryland

DEPARTMENT OF LABOR

Ley Salario Mínimo y Horas Extra del
Condado de Montgomery

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

Maryland Division of
Labor and Industry

Salario Mínimo del Condado de Montgomery

Grandes empleadores de (51 empleados o más)

\$17.65
efectivo
7/1/2025

Empleadores medianos con 11 a 50 empleados**

\$16.00
efectivo
7/1/2025

Pequeños empleadores con 10 o menos empleados

\$15.50
efectivo
7/1/2025

DLLR aplica la ley de Salario Mínimo del Condado de
Montgomery

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

Salario mínimo

La mayoría de los empleados deben recibir el salario
mínimo del Condado de Montgomery. Los empleados
menores de 19 años que trabajen menos de 20 horas por
semana están exentos de esta tarifa.

Los empleados que reciben propinas (que ganan más
de \$30 al mes en propinas) deben recibir la tarifa de
salario mínimo por hora del Condado de Montgomery. Los
empleadores deben pagar por lo menos \$4. 00 por hora.
Esta cantidad más las propinas debe ser igual al menos a
la tarifa de Salario Mínimo del Condado. 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.

Horas extra (overtime) La mayoría de los empleados
deben recibir 1,5 veces su tarifa habitual por todas las horas
trabajadas en exceso de 40 horas por semana. Excepciones:

- Los trabajadores agrícolas deben recibir el pago de
horas extras solo despues de 60 horas por semana

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

- Miembros de la familia inmediata del empleador
- Algunos trabajadores agrícolas
- Empleados ejecutivos, administrativos y
profesionales
- Voluntarios de 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 que trabajen por comisión

- Empleados inscritos como aprendices dentro de
un programa de Educación Especial en una escuela
pública
- Empleados no administrativos de campamentos
organizados
- Algunos establecimientos de venta de alimentos
y bebidas para consumo con ingresos anuales
inferiores a \$400,000.00
- 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
- Ciertos empleados dedicados a la venta y servicio de
automóviles, equipo agrícola, remolques o camiones.
- Promotores sin fines de lucro, de conciertos,
teatros, festivales de música, quiosco de música, o
espectáculos teatrales
- Empleadores sujetos a ciertas regulaciones
ferroviarias requeridas por el Departamento de
Transporte de EE.UU., la ley Federal de Transporte de
Carga y la Comisión Interestatal de comercio
- Establecimientos recreacionales y de diversiones que
reúnan 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

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. 06/2025

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

REV. 11/09/2016

Condado de Montgomery, Maryland
ARTÍCULO DE LICENCIA DEVENGADA POR CONCEPTO DE ENFERMEDAD Y SEGURIDAD

Código del Condado de Montgomery
Capítulo 27 Derechos Humanos y garantías individuales, Artículo XIII

EFFECTIVO A PARTIR DEL 1 DE OCTUBRE DE 2016

¿Cómo se Acumula la Licencia Devengada por Concepto
de Enfermedad y Seguridad?

- Un empleado debe acumular la licencia pagada antes de
acumular licencia sin pago en un año natural. Licencia
devengada por concepto de enfermedad y seguridad
pagada debe acumularse a una tasa de 1 hora por cada 30
horas que un empleado trabaja en el Condado.

Un empleador con menos de 5 empleados:

- Debe proporcionar a cada empleado tanto licencia por
enfermedad y seguridad pagada como no pagada por
trabajo desarrollado en el Condado.
- Debe proporcionar hasta 32 horas de Licencia devengada
por concepto de enfermedad y seguridad pagada y 24
horas de licencia devengada por concepto de enfermedad
no pagada en un año natural.
- No se requiere que un empleado use más de 80 horas
de licencia devengada por concepto de enfermedad y
seguridad pagada en un año natural.

Un empleador con 5 o más empleados:

- Debe proporcionar a cada empleado licencia por
enfermedad y seguridad pagada por trabajo desarrollado
en el Condado.
- Debe proporcionar hasta 56 horas de Licencia devengada
por concepto de enfermedad y seguridad pagada en un
año natural
- No se requiere que un empleado use más de 80 horas
de licencia devengada por concepto de enfermedad y
seguridad pagada en un año natural.

Si usted cree que ha sido sujeto a una violación de alguno de sus derechos otorgado por el
Artículo de Licencia por Enfermedad y Seguridad, por favor, comuníquese con:
Oficina de Recursos Humanos del Condado Montgomery
21 Maryland Avenue, Suite 330, Rockville, Maryland, 20850
240-777-8450, www.montgomerycountymd.gov/humanrights

Usos Permitidos de la Licencia Devengada por Concepto
de Enfermedad y Seguridad:

- Para cuidar o tratar la propia enfermedad (mental o física),
lesión o condición de salud de un empleado.
- Para obtener cuidado médico preventivo para el empleado
o miembro de su familia.
- Para cuidar a un miembro de la familia con una enfermedad
(física o mental), lesión o condición de salud.
- Cuando el lugar de trabajo del empleado o cuando la
escuela o guardería de un miembro de la familia del
empleado ha sido cerrada por orden de algún oficial
público debido a una emergencia de salud pública.
- Para cuidar a un miembro de la familia si un oficial de
salud o proveedor de cuidado de la salud determina que
la presencia del miembro de la familia en la comunidad,
debido a la exposición de una enfermedad contagiosa,
pondría en peligro la salud de otros.
- Debido a violencia doméstica, asalto sexual, o acosamiento
contra el empleado o miembro de la familia del empleado.
La licencia se deberá usar para atención médica, servicios
de una organización de servicios a víctimas, servicios
legales o durante el tiempo que el empleado ha sido
reubicado temporalmente.
- Un empleador no puede tomar represalias contra un
empleado por ejercitar sus derechos otorgados por el
Artículo de Licencia por Enfermedad y Seguridad.



JUL2025



63047

J. J. Keller
& Associates, Inc.®
Since 1953

66010F

TWO ways to verify poster compliance!

QR CODE

Scan with phone camera:



OR

ONLINE

Go to: JJKeller.com/LLPverify
Enter this code: 69620-072025