

# 通知赞助福利根据 M.G.L. Chapter 175M 带薪家庭假和医疗假

## 从2019年10月1日开始:

- 雇主将从承保个人的工资或其他收入中扣除工资贡献,以资助PFML福利。

## 从2021年1月1日开始:

- 承保个人带薪医疗假可享有长达20周 在一个受益年内,如果他们严重的健康状况,使他们无法工作。
- 承保个人带薪家庭假可享有长达12周 在一个受益年内,相关孩子的出生,收养孩子 或安置寄养孩子或者由于事实引起一个合格紧急情况,一名家庭成员正在现役,或已得到通知即将召集入军队成为现役成员。
- 承保个人带薪家庭假可享有长达26周在一个受益年内,照顾一个家庭成员,这个家庭成员是一个军事人员,还有严重的健康状况。

## 从2021年7月1日开始:

- 承保个人带薪家庭假可享有长达12周,照顾一个有严重的健康状况家庭成员。

总体而言,承保个人带薪家庭假和医疗假,总共有资格可享不应该超过26周。

## 谁是法律规定的承保人?



通常,工人有资格成为承保人,并且可能有资格享受带薪家庭假和医疗假如果:

- 他/她是由马萨诸塞州雇主支付工资,或者
- 她/他居住在马萨诸塞州,并由马萨诸塞州公司支付合同服务费用,并且公司需要报告他们的服务费用超过50%的员工在IRS表1099-MISC
- 她/他是一名自雇人士,居住在马萨诸塞州,并选择加入该计划。

## 工作保护

一般来说,已经享受带薪家庭假或医疗假的雇员必须恢复到雇员以前的职位或同等职位,具有相同的地位,薪酬,就业福利. 服务年信誉,和工龄排行在休假日期开始。

*这些工作保护不适用于承包商。*

## 每周福利

为了资助PFML福利,雇主将从2019年10月1日开始从承保个人的工资或其他收入中扣除工资贡献. 承保个人可以从2021年1月开始通过家庭和医疗假申请福利. 承保人的平均每周收入将决定他或她的福利金额,最高每周福利金最高可达850美元。

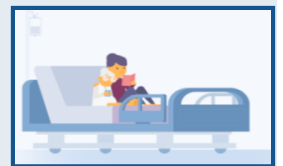
## 不得报复或歧视

雇主因为雇员行使法律规定的任何权利而对雇员进行歧视或报复是非法的。

- 员工或以前的员工因依法律行使他们的权利而受到歧视或报复,他们可以在雇主违规法律发生后3年内在上级法院提起民事诉讼. 他们有权获得高达其工资损失三倍的赔偿金。

## 私人计划

如果雇主提供给员工带薪家庭假和医疗假,或两者兼有,其福利至少与法律规定的一样慷慨,雇主可以申请豁免缴纳会费. 根据法律,员工继续受到保护,不受歧视和报复即便雇主选择通过私人计划提供带薪休假福利。



如果您对您的带薪家庭和医疗假权利有任何问题或疑虑, 请联系

**MassPFML@Mass.gov or visit: mass.gov/DFML**

此通知必须张贴在公司显眼的地方。