



# 通知赞助福利根据M.G.L. Chapter 175M

## 家庭和医疗假

### 可休假

受保个人可能有权享受家庭和医疗假由于以下原因:

- 有长达20周在一个受益年内,如果他们有严重的健康状况,使他们无法工作
- 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
- 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.

**受保个人在一个福利年度内总共有资格可享不应该超过26 的家庭带薪假和医疗假.**

### 福利

为了资助PFML福利, 雇主可以从受保个人的工资或其他收入中扣除高达 0.344%的工资供款 (每年调整一次). 受保人的平均每周收入将决定他或她的福利金额,每周最高福利金额高达 \$1,084.31 (每年调整一次) .

### 谁是受法律保护的受保个人?



通常, 工人有资格成为受保个人, 并且可能有资格享受带薪家庭假和医疗假如果:

- 他/她在麻省享有失业保险权利并由麻省雇主支付工资; 或者
- 她/他是一名自雇人士,居住和工作在麻省,并选择加入该计划; 和
- 他/她的收入预先计算失业金额 是30 倍以上和在申请失业金之前的最后4个完整季度赚超过\$5,700 (每年调整一次) .

### 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.

*这些工作保护不适用于前雇员,独立承包商或或自雇人士.*

### 健康保险

雇主必须继续提供和贡献员工健康保险福利,如果可能的话,相同的健康保险福利水平类似员工继续正在上工一样 .

### 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3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.

如果薪家庭和医疗假权利有任何问题或疑虑, 请联系: (833) 344-7365 或者拜访 <https://www.mass.gov/DFML>

此通知必须张贴在公司显眼的地方.

