

## Chayce 2025 Holiday Schedule

Federal Holiday	Chayce Paid?*	Date	Day of Week
<b>New Years Day</b>	<b>Yes</b>	January 1	Wednesday
<b>Martin Luther King Day</b>	<b>Yes</b>	January 20	Monday
<b>President's Day</b>	<b>Yes</b>	February 17	Monday
<b>Memorial Day</b>	<b>Yes</b>	May 26	Monday
<b>Juneteenth</b>	<b>Yes</b>	June 19	Thursday
<b>Independence Day</b>	<b>Yes</b>	July 4	Friday
<b>Labor Day</b>	<b>Yes</b>	September 1	Monday
<b>Thanksgiving Day</b>	<b>Yes</b>	November 28	Thursday
<b>Christmas Day</b>	<b>Yes</b>	December 25	Thursday

\* Client and Chayce holidays will differ. Our clients may have a Federal holiday off but business needs or client requests require our presence on-site.



Days off on major holidays (Thanksgiving, Christmas, New Year) will be determined based on prior vacation requests and prior holiday shifts worked.



Holidays worked **are not** considered overtime (see attached document).

### Español

\* Los días festivos de clientes y Chayce serán diferentes. Nuestros clientes pueden tener un feriado federal, pero las necesidades comerciales o las solicitudes de los clientes requieren nuestra presencia en el sitio.



Los días festivos principales (Acción de Gracias, Navidad, Año Nuevo) se determinarán en función de las solicitudes de vacaciones anteriores y los turnos de vacaciones anteriores.



Las vacaciones trabajadas **no se** consideran horas extras (ver documento adjunto).



## Employer Legal Requirements Regarding Holiday Pay

**Federal law considers holidays, typically, as regular workdays and employees receive their normal pay for time worked.**

If an employee is taking the day off, an employer is not obligated to pay them for the day. **The Fair Labor Standards Act (FLSA)** requires employers to pay **only for time worked**. This means that if employees take off Christmas Day and New Year's Day (both federal holidays), legally, they are not entitled to pay for that day.

To reiterate, the **Fair Labor Standards Act (FLSA)** **does not require** payment for time **not worked**, such as vacations or holidays (federal or otherwise). These benefits are generally a matter of agreement between an employer and an employee as a part of their employment agreement.

The same goes for religious observances. An employer may have multiple requests off for the same religious holiday; as an employer, they will need to accommodate such requests in a consistent and nondiscriminatory fashion. **An employer is not required to accommodate all requests** *if the requests will bring hardships to the company* as stated by the **Equal Employment Opportunity Commission (EEOC)**. What does that mean?

*Hardship*, in our case, essentially means putting an unfair or implausible burden on staff who would be working, **or** if granting too many allowances for days off would result in the inability for us to properly and reasonably fulfill our contracted duties as a vendor.

Under federal law, **a holiday doesn't have a special designation for overtime pay, nor is working on a holiday considered overtime**. Federal law views holidays as just another business day.

**Are employees who work a holiday entitled to premium pay (time-and-a-half)?**

No. While many large companies pay a premium to an employee who works on a holiday, there is no legal requirement to do so.

## Spanish

### Requisitos Legales del Empleador Con Respecto al Pago de Vacaciones

La ley federal considera los días feriados, típicamente, como días laborables regulares y los empleados reciben su paga normal por el tiempo trabajado.

Si un empleado se toma el día libre, un empleador no está obligado a pagar por ese día. La **Fair Labor Standards Act (FLSA)** exige que los empleadores paguen solo por el tiempo trabajado. Esto significa que si los empleados se quitan el día de Navidad y el día de Año Nuevo (ambos feriados federales), legalmente, no tienen derecho a pagar ese día.

Para reiterar, la Ley de Normas Laborales Justas (FLSA) **no exige el pago por tiempo no trabajado**, como vacaciones o feriados (federales o de otro tipo). Estos beneficios generalmente son una cuestión de acuerdo entre un empleador y un empleado como parte de su contrato de trabajo.

Lo mismo ocurre con las observancias religiosas. Un empleador puede tener múltiples solicitudes para el mismo feriado religioso; como empleador, deberán acomodar tales solicitudes de manera consistente y no discriminatoria. **No se requiere que un empleador acomode todas las solicitudes** si las solicitudes traerán dificultades a la compañía según lo establecido por la **Comisión de Igualdad de Oportunidades de Empleo (EEOC)**. ¿Qué significa hat?

*Dificultades*, en nuestro caso, esencialmente significa colocar una carga injusta o no plausible sobre el personal que estaría trabajando, o si otorgar demasiadas asignaciones por días libres daría lugar a la incapacidad para cumplir de manera adecuada y razonable con nuestras obligaciones contraídas como vendedor.

Conforme a la ley federal, **un feriado no tiene una designación especial para el pago de horas extras, ni se considera que las vacaciones se consideran horas extras**. La ley federal considera que las vacaciones son solo otro día hábil.

**¿Los empleados que trabajan en un día festivo tienen derecho al pago de la prima (tiempo y medio)?**

No. Aunque muchas grandes empresas le pagan una prima a un empleado que trabaja en un día feriado, no existe un requisito legal para hacerlo.