

工作场所权利: NICU 支持

在加州，大多数新任家长有权获得工作职位受保护的带薪休假。本情况说明将解释，如果需要延长休假以照顾有严重健康问题的孩子，家长和其他亲人有哪些休假和工资权利；这包括照顾在新生儿重症监护室里的早产儿。无论移民身份为何，这些权利都适用。

作为家长需要采取的步骤

1. 与您或孩子的医生讨论您需要休什么样的假。
2. 告诉雇主您需要休假，提供您或孩子的医生写的证明。如果休假是为了与婴儿建立亲子关系，则无需医生证明。如果您预期的返岗日期或休假需要发生改变，请告知雇主。
3. 向就业发展局 (EDD) 申请在休假期间获得部分工资 (有薪家庭假 (PFL) 或州残障保险 (SDI))。
4. 如果您有疑问或遇到困难，请致电 Legal Aid at Work (800-880-8047)，获得多语种的免费机密咨询。

本情况说明由 **Legal Aid at Work** (劳工法律中心) 与加州围产期品质护理合作组织 (CPQCC) 联合制作。

**LEGAL
AID AT
WORK**

CPQCC
california perinatal
quality care collaborative

怀孕期间和之后的休假

生孩子的家长可能有权获得职位受保护的休假，照顾自己的健康。如果您因为自己的健康原因而不能工作，**妊娠残障假 (PDL)** 在生产之前和之后提供长达 4 个月的职位受保护的无薪休假。如果您的雇主有至少 5 名雇员，您就有资格获得 PDL。在休假期间，您可能有资格通过州残障保险获得部分工资。前往 EDD.ca.gov 提出申请。

产后的照顾和亲子关系建立

家长及其他家人可能有权获得职位受保护的休假，建立与孩子的亲子关系或照顾在新生儿重症监护室 (NICU) 里的孩子。加州家庭权利法案 (CFRA) 提供 12 星期的职位受保护的无薪休假，让新任家长与孩子建立亲子关系，或者让亲人 (包括父母、祖父母/外祖父母、兄弟姐妹或即使无法律或生物学关系但亲密如家人的人) 照顾重病的孩子。如果您的雇主有至少 5 名雇员，您已经为雇主工作至少一年，并已经在过去 12 个月工作至少 1250 小时，您就符合资格。这折算为每周大约 25 小时。

照顾病人或建立亲子关系的休假是与妊娠残障假分开的额外福利。

取决于孩子的医生认为是否需要，休假照顾重病孩子可以是一次一整天或几个星期，或者只有一两个小时。也可以是缩减小时的工作日程安排。很多家长在每天只休假几个小时，以配合孩子的治疗或预约安排，或到 NICU 母乳喂养孩子。如果您休假照顾亲人，您可能有资格通过有薪家庭假获得部分工资。前往 EDD.ca.gov 提出申请。

常问问题

我可以如何使用职位受保护的休假？

向您的医生或孩子的医生询问您需要休假多长时间，照顾自己或孩子的健康。遵照雇主的正常请假程序。如果您与雇主面对面或通过电话谈话，记得用电子邮件、短信或信件跟进确认谈话内容，并保留副本。如有可能，至少提前 30 天通知雇主您要休假。如有紧急情况，也应该尽早通知雇主。

我在休假期间可以获得工资吗？

如果您因为自身健康原因不能工作，在一星期等候期之后，州残障保险 (SDI) 将提供高达 60% 或 70% 的工资*，时间长达 52 星期。这包括与妊娠相关的健康状况。如果您因为与新加入家庭的孩子建立亲子关系或者照顾重病家人（包括子女、兄弟姐妹或孙辈子女）而不能工作，有薪家庭假 (PFL) 提供高达 60% 或 70% 的工资*，时间长达 8 星期。您可以上网通过 EDD 网站 EDD.ca.gov 在线申请 SDI 和 PFL。您也可以向雇主询问有薪病假、有薪休假或年假事宜。如果您想了解无证工作者如何申请 SDI 或 PFL，请前往 legallaidatwork.org/wf 参见无证工作者申请加州残障保险及有薪家庭假的指南。

* 从 2025 年 1 月开始，大多数工作者的 SDI 和 PFL 的福利比率将增加至 90%。

我在休假期间可以享受健康保险吗？

有资格获得 PDL 或 CFRA 福利的工作者有权在休假期间继续获得健康保险福利。您可能需要支付保费的雇员部分。雇主不得因为您休假并由全时工作缩减为非全时工作而取消您的健康保险福利。

我的雇主不允许我休假，或者因为我休假而报复我。我可以怎么做？

如果您的雇主不允许您享受法律保护的休假、或者因为您休假而惩罚您或歧视对待您，您可以向加州民权保护部提出申诉。致电 Legal Aid at Work 800-880-8047 以取得免费法律协助。

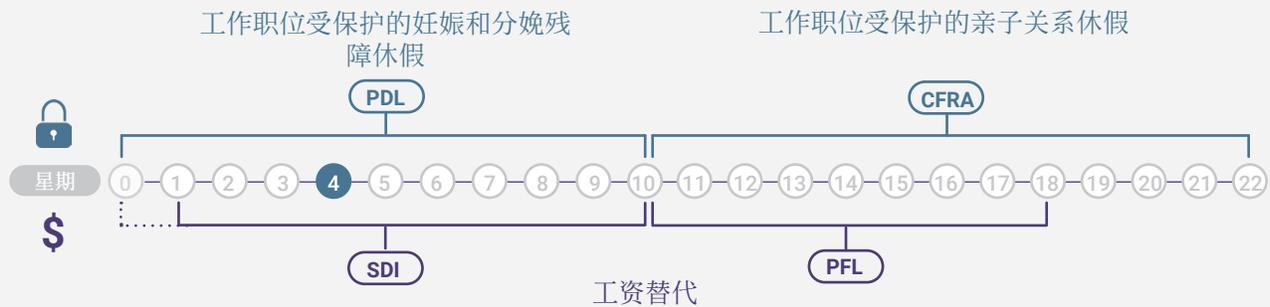
我需要在 workplace 挤奶。我可以怎么做？

您有权在工作场所内一个安全和私密的地方挤奶。要了解您在工作中的泵乳权利，请致电 Legal Aid at Work 800-880-8047 或查看泵乳情况说明。

示例时间线

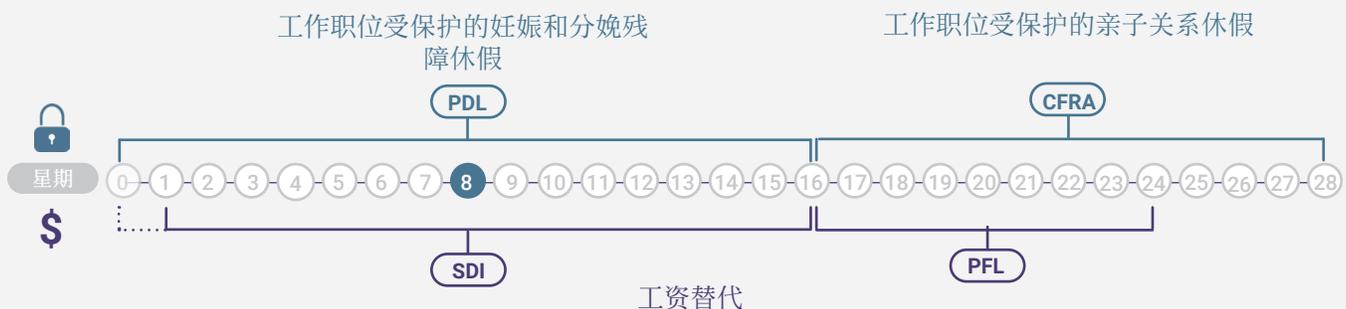
正常妊娠

艾达的妊娠正常，生孩子的时候是无并发症的顺产。她在生孩子之前休了 4 星期的 PDL 假，生产之后又休了 6 星期的 PDL 假以恢复身体，然后又休了 12 星期的 CFRA 假与新生儿建立亲子关系。在工资方面，经过 1 星期无薪等候期之后，她获得了 9 星期的 SDI 工资，在开始培养亲子关系之后又有 8 星期的 PFL 工资。



有并发症的妊娠

莉欧娜的医生让她在预产期之前卧床休息 8 星期，然后她进行剖腹产。她在生孩子之前休了 8 星期的 PDL 假，产后休了 8 星期的 PDL 假以从剖腹产手术恢复，然后休了 12 星期的 CFRA 假与新生儿建立亲子关系。在工资方面，经过 1 星期无薪等候期之后，她获得了 15 星期的 SDI 工资，在开始培养亲子关系之后又有 8 星期的 PFL 工资。



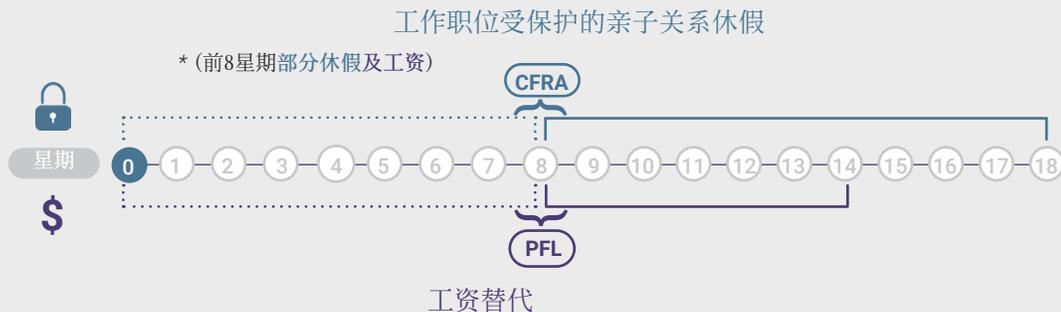
示例时间线

早产和健康并发症

怀孕的家长：格蕾西拉的孩子出生的时候早产 8 星期，那时她还在上班。格蕾西拉感到压力很大。她的医生将她诊断为产后抑郁症。格蕾西拉最后因为健康原因需要休假 6 个月。为了保留自己的工作职位，她用了 4 个月的 PDL。之后她还需要休假 2 个月来恢复。所以她请求使用 9 星期 CFRA 休假来照顾自己的健康。在整个 6 个月休假期间，格蕾西拉获得了 SDI 工资（一开始有 1 星期的无薪等候期）。因为格蕾西拉使用了 CFRA 休假上限 12 星期中的 9 星期，她只剩下 3 星期工作职位受保护的休假在恢复之后建立亲子关系。如果她想继续休假建立亲子关系，她可以通过 PFL 获得 8 星期的工资，但是在休完 3 星期之后，雇主就没有义务为她保留工作职位。



其他家长：迪马克斯的女儿出生的时候早产 8 星期，被收入 NICU 新生儿重症监护室。迪马克斯请求每天休假 2 小时照顾孩子。8 星期之后孩子离开 NICU 的时候，他用了折合 2 星期的 CFRA 休假 (80 小时)。他又接着休假 10 星期照顾她。他通过 PFL 获得了 8 星期的工资。



其他家人：妮娜的孙子出生的时候有严重的健康并发症。在她的孙子的父母需要回去上班的时候，妮娜用了 12 星期的 CFRA 休假，帮忙照顾他。妮娜通过 PFL 获得了 8 星期工资。

