

WE ARE YOUR DOL



Department  
of Labor

LACTATION

## 提供给雇主的信息

### 哺乳期雇员在工作场所泵乳的权利

## 雇员享有在工作场所泵乳的权利

纽约州《劳工法》第206-c条规定，雇员可以享受休息时间，以便在工作场所泵乳。

### 适用的企业

该法条适用于纽约州的所有公共和私人雇主，无论企业规模或性质如何。

### 雇主通知要求

所有雇主必须告知所有雇员，哺乳期雇员有权享受无薪休息时间，以便在工作场所泵乳。雇主应在雇员入职时告知这一规定，并每年重复告知一次。对于生育后重返工作岗位的雇员，雇主必须再次告知其享有此类权利。作为雇主，您可以通过发送包含纽约州劳工部(NYS DOL)政策的电子邮件或纸质复印件的形式告知雇员这一权利。您可以在此处找到该政策：[on.ny.gov/breastmilkeexpression](http://on.ny.gov/breastmilkeexpression)。如果有专门用于吸乳的场所，则雇主还必须将其告知所有雇员。

### 雇员通知要求

希望在工作场所泵乳的雇员必须提前通知其雇主——最好在产假结束重返工作岗位之前。雇员必须以书面形式通知雇主。雇员可以通过电子邮件、短信、书面信件或任何该企业经常使用且能够保留信息记录的聊天应用程序发送该申请。雇主应要求雇员在其书面通知中列明以下信息：预计返岗日期、预计在工作日需要泵乳休息的次数详情，以及方便的吸乳时间。在收到雇员申请后，雇主必须在五(5)天内以书面形式做出答复。

### 享受泵乳休息权利的期限

雇员可以在生育后不超过三年的时间内享受工作场所泵乳休息的权利。

### 每次休息时间

雇主批准的每次无薪泵乳休息时间不得少于20分钟。雇员可以自主选择是否缩短泵乳休息时间。如果雇员需要更多时间，则雇主必须批准。

### 工作日的泵乳休息频率和安排

雇主必须允许雇员至少每三小时泵乳休息一次。泵乳的具体情况因人而异，如果雇员需要更频繁地泵乳，则雇主必须满足雇员要求。

## 泵乳休息时间对其他休息时间的影响

如果雇员选择利用无薪休息时间进行泵乳，则作为雇主，您不得扣减该雇员的常规带薪休息时间或用餐时间。此外，如果雇员选择使用常规带薪休息时间进行泵乳，则您必须按一般规定付薪，即使雇员利用该休息时间吸乳。雇员也可以选择常规带薪休息时间或用餐时间前后连续休息以进行泵乳。例如，雇员可以选择在30分钟的午餐时间后再休息20分钟泵乳，即一次性休息50分钟。

## 休息时间补班

只要仍在雇主的正常工作时间内，雇主必须允许雇员在其正常轮班之前或之后对其用于泵乳的无薪休息时间进行补班。不强制要求雇员对无薪休息时间进行补班。

## 无需为泵乳休息时间支付薪资

雇主无需为雇员的泵乳休息时间支付薪资。雇员也可以选择使用其常规带薪休息时间或用餐时间泵乳，但不作强制要求。如果雇员利用常规带薪休息时间泵乳，则雇主应按正常费率支付带薪休息时间的薪资。雇主不得要求雇员一边工作一边吸乳，然而，如果雇员自己选择这么做，则您必须对该雇员做出工作时间补偿。

## 提供专门的泵乳场所

雇主必须为雇员提供私密房间或距离其工作地点较近的其他场所，以方便其泵乳。如果雇主无法提供专门的哺乳室，则可以使用临时空置的房间。在迫不得已的情况下，可以使用完全封闭的小隔间，隔间墙壁不得低于七英尺。请查阅NYS DOL的吸乳政策，了解有关特定场所的更多详情要求：[on.ny.gov/breastmilkexpression](https://on.ny.gov/breastmilkexpression)。如果您认为您无法为雇员提供任何泵乳场所，请咨询NYS DOL劳动标准处。

## 禁止使用洗手间

雇主为雇员提供的泵乳场所不能是洗手间或厕所隔间。

## 哺乳室要求

为雇员提供的泵乳场所必须备有一张椅子、一张小桌子或平整台面、一个电源插座（如果工作场所用电）、良好的自然光源或人造光源，以及清洁的供水。如果工作场所有冰箱，则雇主必须允许雇员使用冰箱保存泵出的母乳。

## 哺乳室隐私

在雇员使用泵乳室或泵乳场所时，雇主不得向其他雇员、顾客或公众开放该场所。该场所应提供门锁，或者，如果该场所是隔间，则应提供“使用中，请勿进入”的警告标示。如果该场所有窗户，则应提供遮蔽物。

## 禁止歧视和打击报复

雇主不得歧视或以任何方式打击报复任何选择在工作场所泵乳或向NYS DOL提出投诉的雇员。本部门将严肃彻查任何打击报复行为。

## 投诉流程

任何人均可向NYS DOL劳动标准处提出保密投诉，指控雇主未遵守本法律。

## 相关联邦法律

最近对《公平劳工标准法案》的修订同样保护哺乳母亲在工作场所泵乳的权利。欲了解更多信息，请致电美国劳工部薪资与工时处：**1-866-4USWAGE**。2023年生效的联邦《PUMP法案》扩大了对几乎所有在工作场所泵乳的雇员的保护。根据《PUMP法案》，任何受保护的劳工，如果在生育后的一年内未获得充分的休息和空间，即可向美国劳工部提出投诉或对其雇主提起诉讼。欲了解更多信息，请浏览：[dol.gov/agencies/whd/pump-at-work](https://dol.gov/agencies/whd/pump-at-work)。

## 附加信息

NYSDOL已颁布了一项政策以保护雇员在工作场所吸乳的权利。雇主必须向所有雇员提供该政策，您可以在此处找到该政策：[on.ny.gov/breastmilkexpression](https://on.ny.gov/breastmilkexpression)。此外，欲了解更多信息，您也可以致电NYSDOL：1-888-52-LABOR，发送电子邮件给NYSDOL：LSAsk@labor.ny.gov，或直接前往距离您最近的劳动标准处。办事处列表请参阅：[labor.ny.gov/workerprotection/laborstandards/workprot/lstdists.shtm](https://labor.ny.gov/workerprotection/laborstandards/workprot/lstdists.shtm)。