

WE ARE YOUR DOL



Department
of Labor

LACTATION

INFORMACJE DLA PRACODAWCÓW

Prawo karmiących pracowników do odciążania mleka w pracy

PRACOWNICE MAJĄ PRAWO DO ODCIĄGANIA MLEKA W PRACY

Sekcja 206-c Prawa Pracy Stanu Nowy Jork gwarantuje pracownikom przerwy na odciążenie pokarmu w pracy.

UWZGLĘDNIONE RODZAJE DZIAŁALNOŚCI

Prawo to ma zastosowanie do wszystkich publicznych i prywatnych pracodawców w Stanie Nowy Jork, niezależnie od wielkości lub charakteru ich działalności.

WYMÓG DOTYCZĄCY POWIADOMIENIA PRZEZ PRACODAWCĘ

Wszyscy pracodawcy są zobowiązani do poinformowania wszystkich pracowników o prawie do bezpłatnej przerwy w celu odciążenia pokarmu. Pracownicy muszą zostać o tym poinformowane w momencie zatrudnienia, a następnie raz w roku. Pracodawcy muszą również przypomnieć o tych prawach każdej pracownicy powracającej do pracy po urodzeniu dziecka. Jako pracodawca możesz poinformować swoje pracownice o tym prawie, przekazując im politykę Departamentu Pracy Stanu Nowy Jork (NYSDOL) za pośrednictwem wiadomości e-mail lub drukowanej kopii. Polityka dostępna jest na stronie on.ny.gov/breastmilkexpression. Pracodawcy muszą również powiadomić wszystkie pracownice o wyznaczeniu miejsca do odciążania pokarmu.

WYMÓG DOTYCZĄCY POWIADOMIENIA PRZEZ PRACOWNICE

Pracownice, które chcą odciągać mleko w pracy, muszą powiadomić o tym pracodawcę z wyprzedzeniem - najlepiej przed powrotem do pracy po urlopie macierzyńskim. Pracownice muszą powiadomić pracodawcę o tym fakcie na piśmie. Wniosek ten można wysłać za pośrednictwem wiadomości e-mail, wiadomości tekstowej, korespondencji pisemnej lub dowolnej aplikacji opartej na czacie regularnie używanej przez organizację do korespondencji, która umożliwia przechowywanie wiadomości. Pracodawcy powinni doradzić pracownikom, aby w pisemnym powiadomieniu zawierały następujące informacje: przewidywaną datę powrotu, szczegóły dotyczące przewidywanej liczby przerw w ciągu dnia pracy oraz potencjalne preferowane godziny odciążania pokarmu. Po otrzymaniu wniosku pracodawca musi odpowiedzieć pracownicy na piśmie w ciągu pięciu (5) dni.

OKRES OBOWIĄZYWANIA PRAWA DO ODCIĄGANIA MLEKA

Pracownica może korzystać z przerw na odciążanie pokarmu w pracy przez okres do trzech lat po urodzeniu dziecka.

DŁUGOŚĆ PRZERW

Pracodawcy muszą zapewnić swoim pracownikom co najmniej 20 minut w związku z każdą bezpłatną przerwą. Pracownice mogą robić krótsze przerwy, jeśli tak zdecydują. Pracownice muszą mieć więcej czasu, jeśli tego potrzebują.

CZĘSTOTLIWOŚĆ I HARMONOGRAM PRZERW W CIĄGU DNIA PRACY

Pracodawcy muszą zezwolić pracownikom na robienie przerw co najmniej raz na trzy godziny w celu odciążenia pokarmu. Każda pracownica jest inna; pracodawcy muszą dostosować się do potrzeb pracownic w zakresie częstszych przerw, jeśli jest to konieczne.

WPŁYW PRZERW NA INNE PRZERWY

Jeśli pracownica zdecyduje się na bezpłatną przerwę w celu odciążenia mleka, pracodawca nie może odliczyć tego czasu od regularnej płatnej przerwy lub czasu na posiłek. Ponadto, jeśli pracownica zdecyduje się wykorzystać regularny płatny czas przerwy, czas ten musi być nadal płatny, nawet jeśli jest wykorzystywany do odciążania pokarmu. Pracownice mogą również zdecydować się na korzystanie z tych przerw bezpośrednio przed lub po regularnie zaplanowanych płatnych przerwach lub okresach posiłków. Przykładowo, pracownica może zrobić sobie 30-minutową przerwę obiadową, a następnie 20-minutową przerwę na odciążenie mleka bezpośrednio po przerwie obiadowej, co daje łącznie 50 minut.

NADRABIANIE CZASU PRZERWY

Pracodawcy są zobowiązani zezwolić pracownikom na pracę przed lub po ich normalnych zmianach, aby zrekompenzować czas bezpłatnej przerwy na odciążanie pokarmu, o ile czas ten mieści się w normalnych godzinach pracy pracodawcy. Pracownica nie jest zobowiązana do nadrobienia tego czasu.

PRZERWY NIE MUSZĄ BYĆ PŁATNE

Pracodawcy nie muszą płacić pracownikom za czas przerwy poświęcony na odciążanie pokarmu. Pracownice mają możliwość skorzystania z regularnej płatnej przerwy lub czasu na posiłek w celu odciążenia mleka, ale nie są do tego zobowiązane. Pracodawcy muszą nadal opłacać zwyczajowo płatny regularny czas przerwy dla pracownicy, która odciąża pokarm. Pracodawcy nie mogą wymagać od pracownicy, aby wykonywała zadania służbowe podczas odciążania pokarmu, jednak jeśli pracownica dobrowolnie zdecyduje się to zrobić, należy zrekompenzować jej ten czas.

ZAPEWNIENIE MIEJSCA DO ODCIĄGANIA POKARMU

Pracodawcy są zobowiązani do zapewnienia pracownikom prywatnego pokoju lub innego miejsca w pobliżu stanowiska pracy, w którym mogą one odciążać pokarm. Jeśli pracodawca nie może zapewnić dedykowanego pokoju do odciążania pokarmu, może zamiast tego wykorzystać tymczasowo wolne pomieszczenie. W ostateczności można użyć aneksu, ale musi on być całkowicie zamknięty i mieć ściany o wysokości co najmniej siedmiu stóp. Zapoznaj się z polityką NYSDOL dotyczącą odciążania pokarmu, aby uzyskać więcej informacji na temat konkretnych wymagań dotyczących przestrzeni: on.ny.gov/breastmilkexpression. Powinieneś skonsultować się z Wydziałem Standardów Pracy NYSDOL, jeśli uważasz, że nie możesz zapewnić pracownicy miejsca do odciążania pokarmu.

ZAKAZ KORZYSTANIA Z ŁAZIENEK

Przestrzeń przeznaczona przez pracodawcę do odciążania mleka z piersi nie może być toaletą ani kabiną toaletową.

WYMAGANIA DOTYCZĄCE POMIESZCZEŃ LAKTACYJNYCH

Miejsce, w którym pracownice odciążają pokarm, musi być wyposażone w krzesło i mały stolik lub inną płaską powierzchnię, gniazdko elektryczne (jeśli miejsce pracy jest wyposażone w elektryczność), posiadać dobre oświetlenie naturalne lub sztuczne oraz dostęp do źródła czystej wody. Jeśli dostępna jest lodówka, pracownice muszą mieć możliwość korzystania z niej w celu przechowywania odciągniętego mleka.

PRYWATNOŚĆ POMIESZCZENIA LAKTACYJNEGO

Pomieszczenie lub miejsce zapewnione przez pracodawcę nie może być dostępne dla innych pracowników, klientów lub osób postronnych, gdy pracownica odciąża mleko. Powinno mieć drzwi z funkcjonującym zamkiem lub, w przypadku aneksu, znak ostrzegający, że miejsce jest używane i niedostępne dla innych. Jeśli w pomieszczeniu znajdują się okna, należy je zasłonić.

ZAKAZ DYSKRYMINACJI I DZIAŁAŃ ODWETOWYCH

Pracodawcy nie mogą w żaden sposób dyskryminować ani podejmować działań odwetowych wobec pracowników, które zdecydują się na odciążanie pokarmu w miejscu pracy lub które złożą skargę do NYSDOL. Departament bardzo poważnie traktuje zarzuty dotyczące działań odwetowych i niezwłocznie przeprowadzi dochodzenie w tej sprawie.

ROZPATRYWANIE SKARGI

Każda strona może złożyć poufną skargę do Wydziału Standardów Pracy NYSDOL, zarzucając nieprzestrzeganie tego prawa.

PODOBNE PRAWO FEDERALNE

Niedawne poprawki do ustawy Fair Labor Standards Act również chronią prawa matek karmiących do odciążania mleka w pracy. Aby uzyskać więcej informacji, należy skontaktować się z Wydziałem ds. Płac i Godzin Pracy Departamentu Pracy Stanów Zjednoczonych pod numerem telefonu **1-866-4USWAGE**. Federalna ustawa PUMP weszła w życie w 2023 roku, rozszerzając ochronę dla prawie wszystkich pracowników odciążających pokarm w pracy. Zgodnie z ustawą PUMP, każda pracownica, której nie zapewniono przerw i odpowiedniej przestrzeni przez okres do roku po urodzeniu dziecka, może złożyć skargę do Departamentu Pracy Stanów Zjednoczonych lub wnieść pozew przeciwko swojemu pracodawcy. Aby uzyskać więcej informacji, wejdź na stronę dol.gov/agencies/whd/pump-at-work.

DODATKOWE INFORMACJE

NYSDOL opublikował politykę dotyczącą praw pracowników do odciążania pokarmu z piersi w miejscu pracy. Polityka, którą pracodawcy muszą udostępnić wszystkim pracownikom, jest dostępna online pod adresem on.ny.gov/breastmilkexpression. Ponadto można zadzwonić do NYSDOL pod numer **1-888-52-LABOR**, wysłać wiadomość e-mail do NYSDOL na adres LSAsk@labor.ny.gov lub przyjść do najbliższego biura Wydziału Standardów Pracy, aby uzyskać więcej informacji. Lista naszych biur jest dostępna na stronie labor.ny.gov/workerprotection/laborstandards/workprot/lstdists.shtm.