

WE ARE YOUR DOL



Department
of Labor

关于雇员 在工作场所 吸乳权利的政策

介绍和目的

《纽约州劳工法》第206-c条授予纽约州所有雇员在工作场所吸乳的权利。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。

纽约州劳工部根据相关法律要求制定了工作场所吸乳的官方政策，并确保所有雇员都了解自己的权利，所有雇主都明白自己的责任。本政策仅规定了最低要求标准，但我们鼓励雇主为工作场所提供更多便利设施。

雇员可通过阅读以下信息，了解他们可以获得多少吸乳休息时间、雇员必须为其提供的吸乳场所类型、如何通知雇主自己有在工作场所吸乳的需求，以及如果未能享受该权利，应如何通知劳工部。

雇主必须按要求，在雇员入职时向其提供本政策的书面文件，并在其后每年提供一次。在雇员生育后重返工作岗位时，雇主也必须向其提供本文件。

利用休息时间吸乳

雇主必须为雇员提供合理的无薪休息时间以便其吸乳。此外，雇主必须允许雇员使用其带薪休息时间或用餐时间来吸乳。在生育后不超过三年的时间里，雇员均可享受该休息时间。如果雇员提出要求，则雇主必须提供至少每三小时一次的无薪休息时间。然而，雇员的吸乳休息需求因人而异，雇主必须根据个人情况提供合理的休息时间。雇主不得以任何方式歧视选择在工作场所吸乳的雇员。

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吸乳的无薪休息时间进行补班。然而，不强制要求雇员对无薪休息时间进行补班。

所有雇主必须继续遵守现有的联邦和州法律、法规，以及有关带薪休息、无薪休息和用餐时间的指导意见，无论雇员是否利用这些时间来吸乳。欲获得有关州和联邦法律规定的用餐时间或休息时间的更多信息，请参阅以下资源：

- 纽约州劳工部关于休息日、休息时间和用餐时间的网页
dol.ny.gov/day-rest-and-meal-periods
- 纽约州劳工部关于用餐和休息时间的常见问题解答
dol.ny.gov/system/files/documents/2021/03/meal-and-rest-periods-frequently-asked-questions.pdf
- 美国劳工部关于用餐和休息时间的FLSA常见问题解答
dol.gov/agencies/whd/fact-sheets/22-flsa-hours-worked
- 美国劳工部关于泵乳休息时间补偿的FLSA情况说明书
dol.gov/agencies/whd/fact-sheets/73-flsa-break-time-nursing-mothers

虽然雇主不得主动要求雇员一边吸乳一边工作，但《劳动法》第206-c条未规定雇员不得自愿选择这样做。在这种情况下，雇主必须对该雇员做出工作时间补偿。

用于吸乳的无薪休息时间不得低于二十分钟。然而，如果吸乳休息时间需要使用的哺乳室距离雇员工位较远，则该休息时间不得低于三十分钟。如果雇员需要，则可以延长无薪休息时间。雇员也可以主动选择较短的无薪休息时间。

远程工作的雇员和所有其他现场工作的雇员一样，可以享受用于吸乳的无薪休息时间。

就在工作场所吸乳提出申请

如果雇员希望在工作场所吸乳，则需要以合理方式提前通知雇主，通常在产假结束重返工作岗位之前。提前通知雇主是为了预留时间以准备恰当的吸乳地点，并按需要调整工作安排。

如果雇员希望在工作场所获得一处指定的房间或地点进行吸乳，则应向其直接主管或雇主指定处理此事的专人提交一份书面申请。雇主必须在五天内以书面形式答复要求获得指定房间或地点进行吸乳的申请。

如果指定了专门的吸乳房间或地点，则雇主必须通过电子邮件或打印备忘录以书面形式告知所有雇员。

哺乳室要求

除了在工作日提供必要的吸乳休息时间外，雇主还必须提供用于吸乳的单独房间或相应地点。**雇主为雇员提供的吸乳场所不能是洗手间或厕所隔间。**

吸乳室或相应地点必须：

- 靠近雇员的工作区域
- 提供良好的自然光源或人造光源
- 具有私密性——不会被他人窥视或打扰
- 就近提供方便、干净的自来水源
- 提供电源插座（如果工作场所用电）
- 提供椅子
- 提供桌子、茶几、书桌、柜台或其他平整台面

无需为每一名哺乳期雇员提供专供个人使用的吸乳室。雇主可以指定一间单独的房间或相应地点用作所有人的吸乳室。如果有多名雇员需要使用吸乳室，则雇主可以指定一个集中地点供所有雇员使用。

用作吸乳室的地点必须靠近使用该地点的该雇员（或多名雇员）的工作区域。该地点必须在雇员步行可达的范围内，且往返该地点不得显著影响雇员所需的休息时间。

共享工作区域，例如共用写字楼、商场和类似空间的多名雇主，可以共同设置并维护一个专用吸乳室，只要该空间在雇员合理可达的范围内。每个使用这一共用吸乳空间的雇主均有责任确保该空间满足其雇员的需求。

如果没有单独的房间或空间可供哺乳，则雇主可以启用临时空置的办公室或其他可用空间。在雇员使用该房间吸乳时，该房间不得向公众或其他雇员开放。

在迫不得已的情况下，可以使用小隔间进行吸乳。只能使用完全封闭的小隔间，且在雇员使用该隔间吸乳时，该隔间不得向公众或其他雇员开放。为保护雇员隐私，隔间墙壁不得低于七英尺。

为保护雇员隐私，如果哺乳室有窗户，则必须配备窗帘、百叶窗或其他遮蔽物。此外，哺乳室应配有门锁。如果无法配门锁（例如，在使用封闭隔间的情况下），则在迫不得已的情况下，雇主必须提供警告标示以防止其他雇员或公众进入。

如果工作场所有冰箱，则雇主必须允许雇员使用冰箱保存母乳。然而，对于保存在工作场所冰箱中的母乳，雇主不承担安保责任。雇员必须使用密封容器保存所有母乳，并在每天下班后将母乳带回家。

雇主提供的吸乳场所必须始终保持洁净可用。

如果雇主可证明其确实因不当困难而无法提供满足上述要求的专用空间，则雇主仍必须提供一个靠近雇员工作地点的单独房间或相应地点（不得是洗手间或厕所隔间），以方便雇员以保护隐私的方式吸乳，且尽可能多地满足上述要求。根据相关法规，“不当困难”指的是“考虑到雇主企业的规模、财务来源、性质或结构，可能造成重大困难或无法负担的支出”的情况。然而，雇主不得因为没有找到合适的地点而剥夺雇员在工作场所吸乳的权利。

纽约州劳工部资源

如果雇员认为自己因为在工作场所吸乳而遭到打击报复，或者其雇主违反了本政策，则应联系纽约州劳工部劳动标准处。请致电：1-888-52-LABOR，发送电子邮件至：LSAsk@labor.ny.gov，或浏览我们的网站：

dol.ny.gov/breast-milk-expression-workplace提出投诉。

办事处列表请参阅：dol.ny.gov/location/contact-division-labor-standards。

所有投诉均保密。

联邦资源

2023年生效的联邦《PUMP法案》扩大了对几乎所有在工作场所吸乳的雇员的保护。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。