

WE ARE YOUR DOL



Department
of Labor

POLITYKA DOTYCZĄCA PRAW PRACOWNIC DO ODCIĄGANIA POKARMU Z PIERSI

w miejscu pracy

WPROWADZENIE I CEL

Sekcja 206-c Prawa Pracy Stanu Nowy Jork daje wszystkim pracownikom w Stanie Nowy Jork prawo do odciążania pokarmu w miejscu pracy. Prawo to ma zastosowanie do wszystkich publicznych i prywatnych pracodawców w Stanie Nowy Jork, niezależnie od wielkości lub charakteru ich działalności.

Departament Pracy Stanu Nowy Jork opracował oficjalną politykę dotyczącą odciążania pokarmu w miejscu pracy zgodnie z wymogami prawa, zapewniając, że wszystkie pracownice znają swoje prawa, a wszyscy pracodawcy rozumieją swoje obowiązki. Polityka ta stanowi minimalny wymagany standard, ale zachęca się pracodawców do uwzględnienia dodatkowych udogodnień dostosowanych do ich miejsca pracy.

Dzięki poniższym informacjom pracownice dowiedzą się, ile czasu mają na odciążenie pokarmu, jakiego rodzaju przestrzeń pracodawcy są zobowiązani zapewnić do jego odciążenia, jak powiadomić pracodawcę o potrzebie odciążenia mleka w miejscu pracy oraz jak powiadomić Departament Pracy, jeśli prawa te nie są respektowane.

Pracodawcy są zobowiązani do przedstawienia tej polityki na piśmie wszystkim pracownikom w momencie ich zatrudnienia, a następnie co roku. Pracodawcy są również zobowiązani do dostarczenia pracownikom polityki zaraz po ich powrocie do pracy po urodzeniu dziecka.

WYKORZYSTYWANIE PRZERW NA ODCIĄGANIE POKARMU

Pracodawcy muszą zapewnić swoim pracownikom rozsądną, bezpłatną przerwę na odciążenie pokarmu. Ponadto, pracownice muszą mieć możliwość wykorzystania płatnej przerwy lub czasu na posiłek w celu odciążenia mleka. Czas ten musi być zapewniony przez okres do trzech lat po porodzie. Pracodawcy muszą zapewnić bezpłatny czas przerwy co najmniej co trzy godziny, jeśli pracownica tego zażąda. Jednak liczba bezpłatnych przerw, których pracownica będzie potrzebować, aby odciągnąć mleko z piersi, ma charakter indywidualny dla każdej pracownicy, a pracodawcy muszą zapewnić rozsądny czas przerw w zależności od osoby. Pracodawcy nie mogą w żaden sposób dyskryminować pracownicy, która decyduje się na odciążanie pokarmu w miejscu pracy.

Pracownica musi mieć pozwolenie na pracę przed lub po swojej normalnej zmianie, aby nadrobić czas wykorzystany w ramach niepłatnej przerwy na odciążenie mleka, o ile czas ten mieści się w normalnych godzinach pracy pracodawcy. Pracownica nie jest jednak zobowiązana do nadrobienia niepłatnej przerwy.

Wszyscy pracodawcy muszą nadal przestrzegać obowiązujących federalnych i stanowych przepisów, regulacji i wytycznych dotyczących płatnych i niepłatnych przerw i posiłków, niezależnie od tego, czy pracownica wykorzystuje ten czas na odciążanie pokarmu. Aby uzyskać dodatkowe informacje na temat tego, co stanowi okres posiłku lub przerwę zgodnie z prawem stanowym i federalnym, zapoznaj się z poniższymi zasobami:

- Strona internetowa Departamentu Pracy Stanu Nowy Jork dotycząca dnia odpoczynku, przerw i okresów posiłków dol.ny.gov/day-rest-and-meal-periods
- Strona Departamentu Pracy Stanu Nowy Jork z najczęściej zadawanymi pytaniami dotyczącymi okresów posiłków i odpoczynku dol.ny.gov/system/files/documents/2021/03/meal-and-rest-periods-frequently-asked-questions.pdf
- Strona FLSA Departamentu Pracy Stanów Zjednoczonych z najczęściej zadawanymi pytaniami dotyczącymi okresów posiłków i odpoczynku dol.gov/agencies/whd/fact-sheets/22-flsa-hours-worked
- Arkusz informacyjny FLSA Departamentu Pracy Stanów Nowy Jork dotyczący rekompensaty za czas przerwy na odciążanie pokarmu z piersi dol.gov/agencies/whd/fact-sheets/73-flsa-break-time-nursing-mothers

Podczas gdy pracodawca nie może wymagać, aby pracownica pracowała podczas odciągania pokarmu, nic w prawie pracy 206-c nie stoi na przeszkodzie, aby pracownica dobrowolnie zdecydowała się to zrobić. Czas pracy podczas odciągania pokarmu musi być rekompensowany.

Nieodpłatne przerwy na odciążenie pokarmu muszą trwać co najmniej dwadzieścia minut. Jeśli jednak wyznaczone pomieszczenie laktacyjne, w którym taka przerwa zostanie wykorzystana, nie znajduje się w pobliżu stanowiska pracy pracownicy, zapewniona przerwa musi trwać co najmniej trzydzieści minut. W razie potrzeby pracownica musi mieć możliwość skorzystania z dłuższej bezpłatnej przerwy. Pracownice mogą również zdecydować się na krótsze bezpłatne przerwy.

Pracownice, które pracują zdalnie, mają takie same prawa do bezpłatnego czasu wolnego w celu odciążenia mleka, jak wszystkie inne pracownice, które wykonują swoją pracę osobiście.

SKŁADANIE WNIOSKU O ODCIĄGANIE POKARMU W PRACY

Jeśli pracownica chce odciągnąć mleko w pracy, musi powiadomić o tym pracodawcę z odpowiednim wyprzedzeniem, zazwyczaj przed powrotem do pracy, jeśli jest na urlopie macierzyńskim. Takie wcześniejsze powiadomienie ma dać pracodawcom czas na znalezienie odpowiedniej lokalizacji i dostosowanie harmonogramów, jeśli zajdzie taka potrzeba.

Pracownice, które chcą poprosić o pomieszczenie lub inne miejsce do odciągania pokarmu w miejscu pracy, powinny złożyć pisemny wniosek do swojego bezpośredniego przełożonego lub osoby wyznaczonej przez pracodawcę do rozpatrywania wniosków. Pracodawcy muszą odpowiedzieć na prośbę o udostępnienie pomieszczenia lub innego miejsca do odciągania pokarmu na piśmie w ciągu pięciu dni.

Pracodawcy muszą powiadomić wszystkie pracownice na piśmie za pośrednictwem wiadomości e-mail lub wydrukowanej notatki, gdy pomieszczenie lub inne miejsce zostało wyznaczone do odciągania pokarmu.

WYMAGANIA DOTYCZĄCE POMIESZCZEŃ LAKTACYJNYCH

Oprócz zapewnienia niezbędnego czasu w ciągu dnia pracy, pracodawcy muszą zapewnić prywatne pomieszczenie lub alternatywne miejsce do odciągania pokarmu. **Przestrzeń przeznaczona do odciągania mleka z piersi nie może być toaletą ani kabiną toaletową.**

Pomieszczenie lub inne miejsce musi:

- Znajdować się blisko stanowiska pracy pracownicy
- Zapewniać dobre oświetlenie naturalne lub sztuczne
- Zapewniać prywatność - chronić przed wzrokiem i ingerencją innych osób
- Posiadać dostęp do czystej bieżącej wody w pobliżu
- Posiadać gniazdko elektryczne (jeśli miejsce pracy jest zasilane energią elektryczną)
- Być wyposażone w krzesło
- Posiadać biurko, mały stolik, blat lub inną płaską powierzchnię

Nie ma potrzeby wydzielania osobnego miejsca dla każdej karmiącej pracownicy. Pracodawca może przeznaczyć jedno pomieszczenie lub inne miejsce do odciągania mleka. Jeśli w danym czasie więcej niż jedna pracownica potrzebuje dostępu do pomieszczenia laktacyjnego, pracodawca może wyznaczyć scentralizowaną lokalizację, z której będą korzystały wszystkie pracownice.

Każde miejsce przeznaczone do odciągania pokarmu musi znajdować się w pobliżu stanowiska pracy pracownicy/pracownic korzystającej/korzystających z tego miejsca. Miejsce to musi znajdować się w odległości krótkiego spaceru; odległość ta nie powinna znacząco wydłużać czasu potrzebnego pracownicy na przerwę.

Pracodawcy zlokalizowani we wspólnych miejscach pracy, takich jak budynki biurowe, centra handlowe i podobne przestrzenie, mogą podjąć współpracę w celu ustanowienia i utrzymania dedykowanego pomieszczenia laktacyjnego, o ile takie miejsce (miejsca) znajdują się w rozsądnej odległości od pracownic korzystających z pomieszczenia. Każdy pracodawca korzystający z tej wspólnej przestrzeni jest indywidualnie odpowiedzialny za upewnienie się, że pomieszczenie spełnia potrzeby jego pracownic.

Jeśli nie ma oddzielnego pomieszczenia lub przestrzeni dostępnej dla kobiet karmiących, pracodawca może tymczasowo wykorzystać wolne biuro lub inne dostępne pomieszczenie. Pomieszczenie to nie może być dostępne dla osób postronnych lub innych pracowników, gdy pracownica korzysta z niego w celu odciążenia mleka.

W ostateczności do odciągania pokarmu może zostać wykorzystany dowolny dostępny aneks. Może on być używany tylko wtedy, gdy jest w pełni zamknięty za pomocą przegrody i nie jest dostępny dla osób postronnych lub innych pracowników, gdy jest używana do odciągania pokarmu. Ściany aneksu muszą mieć co najmniej siedem stóp wysokości, aby zapewnić pracownicy prywatność.

Aby zapewnić prywatność, jeśli pomieszczenie laktacyjne ma okno, musi ono być zasłonięte zasłoną, żaluzją lub inną osłoną. Ponadto pomieszczenie laktacyjne powinno mieć drzwi wyposażone w funkcjonujący zamek. Jeśli nie jest to możliwe (np. w przypadku całkowicie zamkniętego aneksu), w ostateczności pracodawca musi użyć znaku informującego, że przestrzeń jest używana i niedostępna dla innych pracowników lub osób postronnych.

Jeśli w miejscu pracy znajduje się lodówka, pracodawcy muszą zezwolić pracownikom na korzystanie z niej do przechowywania mleka. Pracodawcy nie są jednak odpowiedzialni za zapewnienie bezpieczeństwa odciągniętego mleka przechowywanego w jakiegokolwiek lodówce w miejscu pracy. Pracownicy są zobowiązane do przechowywania odciągniętego mleka w zamkniętych pojemnikach i zabierania go ze sobą do domu po zakończeniu pracy.

Miejsce przeznaczone do odciągania pokarmu musi być zawsze czyste.

Jeśli zapewnienie przestrzeni spełniającej powyższe wymagania może sprawiać pracodawcy nadmierne trudności, musi on nadal zapewnić pomieszczenie lub inne miejsce - inne niż toaleta lub kabina toaletowa - które znajduje się w bliskiej odległości od miejsca pracy, w którym pracownica może odciągnąć mleko z zachowaniem prywatności. Nadmierne trudności są zdefiniowane w ustawie jako „powodujące znaczne trudności lub koszty, jeśli wziąć pod uwagę wielkość, zasoby finansowe, charakter lub strukturę działalności pracodawcy”. **Pracodawca nie może jednak odmówić pracownicy prawa do odciągania pokarmu w miejscu pracy z powodu trudności ze znalezieniem odpowiedniego miejsca.**

DEPARTAMENT PRACY STANU NOWY JORK ZASOBY

Jeśli pracownica uważa, że doświadcza działań odwetowych za odciąganie pokarmu w miejscu pracy lub że jej pracodawca narusza tę politykę, powinna skontaktować się z Wydziałem Standardów Pracy Departamentu Stanu Nowy Jork. Zadzwoń do nas pod numer **1-888-52-LABOR**, napisz do nas na adres **LSAsk@labor.ny.gov** lub wejdź na stronę **dol.ny.gov/breast-milk-expression-workplace**, aby złożyć skargę.

Lista naszych biur jest dostępna na stronie **dol.ny.gov/location/contact-division-labor-standards**.

Skargi mają charakter poufny.

ZASOBY FEDERALNE

Federalna ustawa PUMP weszła w życie w 2023 roku, rozszerzając ochronę dla prawie wszystkich pracowników odciągających 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**.