

คำถามที่พบบ่อย - การบิบเก็บน้ำนมในที่ทำงาน เกี่ยวกับกฎหมาย

ในวันที่ 29 ธันวาคม พ.ศ. 2565 ประธานาธิบดีไบเดน ลงนามผ่านรัฐบัญญัติ พ.ศ. 2566 ในกฎหมาย กฎหมายรวมถึงรัฐบัญญัติ PUMP สำหรับแม่ผู้กำลังเลี้ยงดูบุตร (“กฎหมาย PUMP”) ซึ่งครอบคลุมถึงสิทธิ์ที่มากขึ้นของลูกจ้างที่กำลังเลี้ยงดูบุตรเพื่อรับเวลาพักเพื่อบิบเก็บน้ำนม และสถานที่ในการบิบเก็บน้ำนมในที่ทำงาน และอาจส่งผลกระทบต่อข้อมูลบางส่วนที่ได้ให้ในด้านข้าง ภายใต้รัฐบัญญัติ PUMP

ลูกจ้างผู้กำลังเลี้ยงดูบุตรแทบทุกคนมีสิทธิ์ในการพักอย่างสมเหตุสมผลและสถานที่ที่นอกเหนือจากห้องสุขา ที่ป้องกันการมองเห็นและปราศจากการรบกวนสำหรับการบิบเก็บน้ำนมในขณะที่อยู่ที่ทำงาน สิทธิ์นี้ส่งผลไม่เกินหนึ่งปีหลังจากคลอดบุตร

[เอกสารข้อเท็จจริง #73](#) ของ WHD

และคำถามที่พบบ่อยด้านล่างมอบข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับกฎหมายดังกล่าว

คำถามและคำตอบ

นายจ้างต้องทำอะไรแก่พนักงานที่ต้องการบิบเก็บน้ำนมในสถานที่ทำงานบ้าง

นายจ้างต้องให้เวลาพักที่สมเหตุสมผลและสถานที่ในการบิบเก็บน้ำนมบ่อยเท่าที่จำเป็นแก่ลูกจ้างที่กำลังเลี้ยงดูบุตร ในระยะเวลาไม่เกินหนึ่งปีหลังจากวันที่ลูกจ้างคลอดบุตร

ความบ่อยครั้งของการพักเพื่อการบิบเก็บน้ำนมเช่นเดียวกับระยะเวลาของการพักนั้นแตกต่างกันไปในแต่ละคน

พื้นที่ที่นายจ้างมอบให้ไม่สามารถเป็นห้องสุขาและต้องปิดกั้นจากการมองเห็นและปราศจากการรบกวนจากเพื่อนร่วมงานหรือสาธารณะ

นายจ้างประเภทใดที่อยู่ภายใต้กฎหมายดังกล่าว

นายจ้างทุกคนที่ [อยู่ภายใต้](#) FLSA ต้องปฏิบัติตามบทบัญญัติ PUMP ในสถานที่ทำงานของ FLSA และลูกจ้างแทบทุกคนที่ครอบคลุมโดย FLSA

มีสิทธิ์ในการขอเวลาและการเข้าถึงพื้นที่ส่วนตัวที่เหมาะสมในการบิบเก็บน้ำนมเพื่อการเลี้ยงดูบุตรใน

เวลาไม่เกินหนึ่งปีหลังจากคลอดบุตร ในบางกรณีที่แคบลง ธุรกิจขนาดเล็กและงานขนส่งหนึ่ง ๆ นายจ้างอาจไม่จำเป็นต้องมอบพื้นที่และเวลาเพื่อปั๊มน้ำนมในสถานที่ทำงาน [โปรดดูที่แผนกค่าแรงและชั่วโมงการทำงาน เอกสารข้อเท็จจริง 73](#) สำหรับข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับบทบัญญัติ PUMP ในสถานที่ทำงาน

รัฐหลายรัฐในสหรัฐฯ ปวยร์โตรีโก และเขตโคลัมเบีย

มีกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการให้นมบุตรจากเต้าและการปั๊มน้ำนมในสถานที่ทำงาน

ข้อกำหนดเวลาพักของรัฐบาลกลางจะมีผลบังคับใช้เหนือกว่า [กฎหมายของรัฐ](#) เหล่านี้หรือไม่

ข้อกำหนด FLSA ภายใต้รัฐบัญญัติ PUMP

ไม่ได้มีผลบังคับใช้เหนือกว่า [กฎหมายของรัฐ](#) ที่มอบการคุ้มครองลูกจ้างที่เหนือกว่า (ตัวอย่างเช่น เวลาพักงานที่ถูกขดเชยหรือเวลาพักเพื่อปั๊มน้ำนมที่มากกว่าหนึ่งปีหลังจากคลอดบุตร)

ข้อกำหนด PUMP ในสถานที่ทำงานนำไปใช้กับธุรกิจขนาดเล็กหรือไม่

[นายจ้างทุกคนที่อยู่ภายใต้ FLSA](#) ไม่ว่าธุรกิจจะมีขนาดใด จำเป็นต้องปฏิบัติตามบทบัญญัตินี้

นายจ้างที่มีลูกจ้างน้อยกว่า 50 คนจะไม่ถูกบังคับใช้เวลาพักและพื้นที่ของ FLSA

ในกรณีที่การปฏิบัติตามนั้นสร้างความลำบากอย่างไม่เหมาะสมเท่านั้น

การปฏิบัติตามจะเป็นความลำบากอย่างไม่เหมาะสมหรือไม่นั้น

จะถูกกำหนดด้วยการดูที่ความยากลำบากหรือค่าใช้จ่ายของการปฏิบัติตามสำหรับนายจ้างที่เฉพาะ

จะจงเมื่อเปรียบเทียบกับขนาด ทรัพยากรทางการเงิน ธรรมชาติ

และโครงสร้างของธุรกิจของนายจ้าง

รวมถึงลูกจ้างทุกคนที่ทำงานกับนายจ้างที่อยู่ภายใต้กฎหมายดังกล่าว ไม่ว่าจะสถานที่ปฏิบัติงานใด ๆ เมื่อมีการระบุว่า จะนำการยกเว้นนี้ไปใช้หรือไม่

เพื่อวัตถุประสงค์ของการยกเว้นในความลำบากอย่างไม่เหมาะสม

กระทรวงจะระบุว่านายจ้างมีลูกจ้างน้อยกว่า 50 คนได้อย่างไร

ลูกจ้างทุกคนที่ทำงานสำหรับ [นายจ้างที่อยู่ภายใต้กฎหมายดังกล่าว](#) ไม่ว่าจะสถานที่ปฏิบัติงานแบบใด ๆ จะถูกนับรวมถึง สอดคล้องกับการจำกัดความ [ลูกจ้าง](#) โดย FLSA "บุคคลใด ๆ

ที่ถูกจ้างงานโดยนายจ้าง" ต้องถูกนับรวมถึง ซึ่งรวมถึงลูกจ้างเต็มเวลา ลูกจ้างไม่เต็มเวลา

และบุคคลอื่น ๆ ใดผู้ตรงกับนิยามลูกจ้างของ FLSA ซึ่งถูกตราที่ 29 U.S.C. 203(e)(1)

เวลาพักดังกล่าวต้องเป็นเวลาพักแบบยังจ่ายค่าแรงหรือไม่

หากลูกจ้างไม่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่โดยสมบูรณ์

เวลาบิบบเก็บน้ำนมในที่ทำงานต้องเป็นแบบยังจ่ายค่าแรง สำหรับข้อมูลเพิ่มเติมหรือความหมายของการออกจากการปฏิบัติหน้าที่โดยสมบูรณ์

[โปรดดูที่แผนกค่าแรงและชั่วโมงการทำงาน #22 เวลาทำงานภายใต้ FLSA](#)

หากนายจ้างมอบเวลาพักแบบยังจ่ายค่าแรง

ลูกจ้างผู้บิบบเก็บน้ำนมในเวลาพักต้องได้รับการชดเชยในแนวทางเดียวกับลูกจ้างคนอื่น ๆ ที่ได้รับการชดเชยสำหรับเวลาพัก นอกจากนี้

ลูกจ้างต้องได้รับค่าแรงสำหรับช่วงเวลาพักดังกล่าวที่กำหนดโดยกฎหมายของรัฐหรือท้องถิ่นที่บังคับใช้กับพวกเขา

นายจ้างต้องสร้างพื้นที่ถาวรที่ไว้ใช้งานโดยเฉพาะสำหรับลูกจ้างที่กำลังเลี้ยงดูบุตรหรือไม่

นายจ้างอาจสร้างหรือแปลงพื้นที่ชั่วคราวสำหรับการบิบบเก็บน้ำนมหรือจัดหาพื้นที่ที่ใช้งานได้เมื่อจำเป็น พื้นที่ต้องป้องกันจากการมองเห็น และปราศจากการรบกวนจากเพื่อนร่วมงานหรือจากสาธารณะ สถานที่ที่จัดเตรียมต้องใช้งานในฐานะพื้นที่สำหรับการบิบบเก็บน้ำนม

หากพื้นที่ไม่เจาะจงกับลูกจ้างที่กำลังเลี้ยงดูบุตร

พื้นที่ต้องใช้งานได้เมื่อลูกจ้างจำเป็นต้องใช้เพื่อให้ตรงกับข้อกำหนดตามกฎหมาย

นายจ้างยังอาจเลือกหรือสร้างพื้นที่ถาวรและเจาะจงให้ลูกจ้างบิบบเก็บน้ำนม

นายจ้างต้องจัดหาพื้นที่ในการบิบบเก็บน้ำนมแม้ว่าพวกเขาไม่มีลูกจ้างที่กำลังเลี้ยงดูบุตรหรือไม่

บทบัญญัติดังกล่าวกำหนดให้นายจ้างจัดหาพื้นที่สำหรับลูกจ้างที่กำลังเลี้ยงดูบุตร

"ในแต่ทุกเวลาที่ลูกจ้างจำเป็นต้องบิบบเก็บน้ำนม" หากไม่มีลูกจ้างที่มีความจำเป็นในการบิบบเก็บน้ำนม นายจ้างไม่จำเป็นต้องจัดหาพื้นที่ดังกล่าว

เป็นแนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุดสำหรับนายจ้างในการพิจารณาว่าจะสร้างพื้นที่ที่ใช้งานได้ในพื้นที่ใดเมื่อพื้นที่นั้นจำเป็นต้องใช้

หากพื้นที่ที่ใช้งานได้ในการบิบบเก็บน้ำนมในสถานที่ปฏิบัติงานมีเพียงห้องสุขา นายจ้างจะกำหนดให้ลูกจ้างบิบบเก็บน้ำนมที่นั่นได้หรือไม่

ไม่ได้

บทบัญญัติดังกล่าวระบุอย่างเจาะจงว่าพื้นที่ที่มอบให้สำหรับลูกจ้างในการบิบบเก็บน้ำนมไม่สามารถเป็นห้องสุขา

ฉันจะอย่างไร หากฉันถูกปฏิเสธที่จะได้รับพื้นที่หรือเวลาพักเพื่อปั๊มน้ำนม

หากคุณคิดว่าถูกละเมิดสิทธิอย่างสมเหตุสมผลของคุณในการพักและมีพื้นที่ที่ป้องกันจากการมองเห็นและปราศจากการรบกวนเพื่อการปั๊มน้ำนม

คุณอาจร้องเรียนกับแผนกค่าแรงและชั่วโมงการทำงาน

หรือยื่นฟ้องมูลเหตุที่ก่อให้เกิดสิทธิฟ้องร้องส่วนบุคคลเพื่อหาทางเยียวยาอย่างเหมาะสม

คุณสามารถโทรหรือไปพบ [สำนักงานค่าแรงและชั่วโมงการทำงาน](#) ได้ ๓

เพื่อถามคำถามหรือยื่นคำร้องเรียน คุณยังสามารถโทรขอความช่วยเหลือจากเบอร์โทรฟรี: 1-866-4USWAGE (1-866-487-9243) หากคุณหูหนวก หรือมีความยากลำบากในการได้ยิน

หรือไม่สามารถพูด โปรดต่อสาย 7-1-1

เพื่อเข้าถึงบริการการส่งต่อการสื่อสารทางไกล

หากคุณเลือกที่จะยื่นฟ้องการกระทำส่วนบุคคลของนายจ้างคุณต่อความล้มเหลวในการจัดหาพื้นที่ที่เหมาะสมในการปั๊มน้ำนม คุณอาจต้องแจ้งเตือนนายจ้างของคุณในความล้มเหลวดังกล่าว และใช้เวลา 10 วันในการปฏิบัติตาม

อย่างไรก็ตามคุณไม่จำเป็นต้องแจ้งเตือน

ก่อนยื่นฟ้องการปฏิบัติตามกับแผนกค่าแรงและชั่วโมงการทำงาน

หรือขณะยื่นฟ้องการกระทำส่วนบุคคลของนายจ้างคุณต่อความล้มเหลวในการจัดหาเวลาพักอย่างสมเหตุสมผล นายจ้างไม่สามารถตอบโต้คุณสำหรับการใช้สิทธิของคุณ การร้องเรียน

หรือการร่วมมือกับการสืบสวน

ฉันจะสามารถรับอะไรทดแทน

หากสิทธิในการปั๊มน้ำนมในที่ทำงานของคุณถูกละเมิด

หากสิทธิในการปั๊มน้ำนมในที่ทำงานของคุณถูกละเมิด

คุณอาจมีสิทธิในการเยียวยาที่พร้อมใช้ภายใต้ FLSA เช่น การจ้างงาน การคืนสถานะงาน

การเลื่อนตำแหน่ง การได้รับค่าจ้างที่สูญหาย

และเงินเป็นจำนวนที่เทียบเท่ากับความเสียหายที่คิดเป็นเงินได้ ความเสียหายที่ชดเชยได้

และได้รับการบรรเทาทุกข์ทั้งหมด เช่น

ความเสียหายทางเศรษฐกิจที่เป็นผลมาจากการละเมิดและความเสียหายซึ่งเป็นการลงโทษหากเหมาะสม