

Często zadawane pytania – odciąganie pokarmu w pracy Od strony prawnej

29 grudnia 2022 r. prezydent Biden podpisał ustawę o Skonsolidowanych środkach, 2023 r. Prawo obejmuje Ustawę o ODCIĄGANIU MLEKA przez matki karmiące („Ustawa PUMP”), która rozszerza na większą liczbę pracowników pielęgniarskich prawa do przerwy na odciąganie pokarmu i prywatnego miejsca do odciągania pokarmu w pracy i może mieć wpływ na niektóre inne informacje podane poniżej. Zgodnie z Ustawą PUMP większość pracowników pielęgniarskich ma prawo do odpowiedniego czasu przerwy i miejsca innego niż łazienka, osłoniętego przed wzrokiem i wolnego od osób nieupoważnionych do odciągania pokarmu podczas pracy. Prawo to przysługuje do roku po urodzeniu dziecka.

[Broszura informacyjna WHD nr 73](#) i poniższe Często zadawane pytania zawierają podstawowe informacje na temat prawa.

Pytania i odpowiedzi

Co pracodawca musi zapewnić pracownikom, którzy muszą odciągać pokarm w miejscu pracy?

Pracodawcy są zobowiązani do zapewnienia odpowiedniej ilości przerw i przestrzeni do odciągania pokarmu tak często, jak jest to potrzebne pracownikowi pielęgniarskiemu, przez okres do jednego roku po urodzeniu dziecka przez pracownika. Częstotliwość przerw potrzebnych do odciągania pokarmu oraz czas trwania każdej przerwy będą prawdopodobnie różne. Przestrzeń zapewniona przez pracodawcę nie może być łazienką i musi być osłonięta przed wzrokiem i wolna od ingerencji współpracowników lub innych osób trzecich.

Jakiego rodzaju pracodawcy są objęci ustawą?

Wszyscy pracodawcy [objęci](#) FLSA muszą przestrzegać przepisów FLSA dotyczących PUMP w miejscu pracy, a prawie wszyscy pracownicy objęci FLSA mają prawo do poświęcenia potrzebnego czasu i dostępu do odpowiedniej

prywatnej przestrzeni w celu odciągania pokarmu dla dziecka przez maksymalnie jeden rok po urodzeniu dziecka. W niektórych przypadkach niektórzy pracodawcy z małych firm i transportu mogą nie być zobowiązani do zapewniania pracownikom miejsca lub czasu na odciąganie mleka w pracy. Więcej ogólnych informacji na temat przepisów dotyczących odciągania mleka w miejscu pracy można znaleźć w *arkuszu informacyjnym* dotyczącym [Wynagrodzeń i godzin pracy 73](#).

W wielu stanach w Stanach Zjednoczonych, Portoryko i Dystrykcie Kolumbii obowiązują przepisy dotyczące karmienia piersią i odciągania pokarmu w miejscu pracy. Czy te [Prawa stanowe](#) mają pierwszeństwo nad nowymi federalnymi wymaganiami dotyczącymi czasu przerwy?

Wymogi FLSA wynikające z Ustawy PUMP nie mają pierwszeństwa przed [Prawami stanowymi](#), które zapewniają większą ochronę pracownikom (na przykład rekompensowana przerwa lub przerwa na odciąganie pokarmu trwająca dłużej niż rok po urodzeniu dziecka).

Czy wymagania ustawy PUMP mają zastosowanie dla małych firm?

[Wszyscy pracodawcy objęci FLSA](#), niezależnie od wielkości ich działalności, są zobowiązani do przestrzegania tego przepisu. Pracodawcy zatrudniający mniej niż 50 pracowników nie podlegają wymogom FLSA dotyczącym czasu i miejsca na przerwy tylko wtedy, gdy ich przestrzeganie byłoby nadmiernym utrudnieniem. To, czy przestrzeganie przepisów byłoby nadmiernym utrudnieniem, określa się, porównując trudność lub koszt przestrzegania przepisów dla konkretnego pracodawcy w porównaniu z wielkością, zasobami finansowymi, charakterem lub strukturą działalności pracodawcy. Wszyscy pracownicy, którzy pracują dla pracodawcy objętego ubezpieczeniem, niezależnie od miejsca pracy, są uwzględniani przy ustalaniu, czy to zwolnienie może mieć zastosowanie.

Na potrzeby zwolnienia z powodu nadmiernych trudności, w jaki sposób Wydział ustali, czy pracodawca zatrudnia mniej niż 50 pracowników?

Liczeni są wszyscy pracownicy, którzy pracują dla [pracodawcy objętego ubezpieczeniem](#), niezależnie od miejsca pracy. Zgodnie z definicją [pracownika](#) FLSA, należy uwzględnić „każdą osobę zatrudnioną przez pracodawcę”, w tym pracowników pełnoetatowych, pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin oraz wszelkie inne osoby, które spełniają definicję pracownika FLSA zawartą w 29 U.S.C. 203(e)(1).

Czy czas przerwy musi być płatny?

Jeśli pracownik nie jest całkowicie zwolniony z obowiązków, czas poświęcony na odciążanie pokarmu w pracy musi być opłacony. Więcej informacji na temat tego, co to znaczy być całkowicie zwolnionym z obowiązków, można znaleźć w arkuszu informacyjnym o podziale płac i godzin pracy nr 22, Godziny przepracowane w ramach FLSA. Jeśli pracodawcy zapewniają płatne przerwy, pracownik, który odciąża mleko podczas przerwy, musi otrzymać taką samą rekompensatę, jak inni pracownicy, którzy otrzymują rekompensatę za czas przerwy. Ponadto pracownicy muszą otrzymywać wynagrodzenie za przerwy zgodnie z obowiązującymi przepisami stanowymi lub lokalnymi.

Czy pracodawcy muszą stworzyć stałą, dedykowaną przestrzeń do użytku przez pracowników pielęgniarских?

Pracodawca może utworzyć lub przebudować tymczasową przestrzeń do odciążania pokarmu lub udostępnić istniejącą przestrzeń w razie potrzeby. Przestrzeń musi być dyskretna i wolna od wszelkich osób trzecich, współpracowników i innych. Zapewnione miejsce musi być funkcjonalne jako przestrzeń do odciążania pokarmu. Jeżeli przestrzeń nie jest przeznaczona do użytku pracowników pielęgniarских, musi być dostępna wtedy, gdy pracownik jej potrzebuje, aby spełnić ustawowy wymóg. Pracodawcy mogą również zdecydować się na stworzenie stałych, dedykowanych miejsc dla pracowników do odciążania pokarmu.

Czy pracodawcy muszą zapewnić miejsce do odciążania pokarmu, nawet jeśli nie zatrudniają personelu pielęgniarского?

Statut wymaga od pracodawcy zapewnienia miejsca dla pracownika pielęgniarского „każdorazowo, gdy taki pracownik ma potrzebę odciążania pokarmu”. W przypadku braku pracownika, który miałby potrzebę odciążania pokarmu, pracodawca nie miałby obowiązku zapewnienia miejsca. Dobrą praktyką pracodawców jest rozważenie, gdzie udostępnią przestrzeń, gdy będzie ona potrzebna.

Jeśli jedynym dostępnym miejscem do odciążania pokarmu w miejscu pracy jest łazienka, czy pracodawcy mogą wymagać od pracowników odciążania pokarmu w tym miejscu?

Nie. Statut wyraźnie stanowi, że miejscem przewidzianym dla pracowników do odciążania pokarmu nie może być łazienka.

Co należy zrobić, jeśli odmówiono Ci odpowiedniego miejsca lub przerwy na odciążanie mleka?

Jeśli uważasz, że Twoje prawo do odpowiedniego czasu przerwy i miejsca do odciążania mleka zostało naruszone, możesz złożyć skargę do Wydziału ds. Płac i Godzin lub założyć prywatny pozew w celu uzyskania odpowiednich środków zaradczych. Możesz zadzwonić lub odwiedzić dowolne [Biuro płac i godzin pracy](#), aby zadać pytania lub złożyć skargę. Możesz również zadzwonić na naszą bezpłatną infolinię: 1-866-4USWAGE (1-866-487-9243). Osoby niesłyszące, niedosłyszące lub mające problemy z mówieniem prosimy o wybranie numeru 7-1-1, aby uzyskać dostęp do usług przekąźnika telekomunikacyjnego.

Jeśli zdecydujesz się złożyć prywatny pozew w związku z niezapewnieniem przez pracodawcę odpowiedniej przestrzeni do odciążania mleka, możesz być zobowiązana do dostarczenia pracodawcy zawiadomienia i zapewnić mu 10 dni na odniesienie się do tej kwestii.

Nie musisz jednak powiadamiać pracodawcy przed złożeniem skargi w Wydziale Płac i Godzin Pracy lub przed złożeniem pozwu prywatnego w związku z niezapewnieniem rozsądnego czasu przerwy. Pracodawca nie może podejmować wobec Ciebie działań odwetowych za korzystanie z Twoich praw, złożenie skargi lub współpracę w dochodzeniu.

Co mogę uzyskać w ramach zadośćuczynienia, jeśli moje prawo do odciążania mleka w pracy zostało naruszone?

Jeśli Twoje prawo do odciążania mleka w pracy zostało naruszone, możesz być uprawniona do środków prawnych dostępnych w ramach FLSA, takich jak zatrudnienie, przywrócenie do pracy, awans, wypłata utraconego wynagrodzenia oraz równowartość odszkodowania umownego, odszkodowania wyrównawczego i zadośćuczynienia, np. jako straty ekonomiczne wynikające z naruszeń oraz, w stosownych przypadkach, odszkodowania karne.