

# 常见问题——工作期间挤奶

## 关于法律

2022 年 12 月 29 日，拜登总统签署了《2023 年综合拨款法》，其被纳入法律。该法包括《哺乳期母亲挤奶法》（PUMP for Nursing Mothers Act，以下简称“PUMP Act”），该法赋予更多哺乳期员工在工作时获得挤奶休息时间和私人挤奶场所的权利，并可能对以下提供的一些其他信息产生影响。根据《PUMP Act》，大多数哺乳期员工都有权在工作期间获得合理的休息时间，以及获得除洗手间外的场所用于挤奶，该场所应遮挡视线且不受打扰。这项权利在婴儿出生后一年内有效。

WHD [第 73 号概况介绍](#)和以下常见问题解答提供了有关该法律的基本信息。

## 问题及解答

### 雇主必须为需要在工作场所挤奶的哺乳期员工提供什么？

雇主必须提供合理的休息时间和空间，以便根据哺乳员工的需要，在员工的孩子出生后的一年内经常挤奶。挤奶所需的时间以及每次时间的长短可能会有所不同。雇主提供的空间不能是洗手间，而且必须遮挡视线，且避免同事或公众闯入。

### 法律涵盖哪些类型的雇主？

FLSA [涵盖的](#)所有雇主都必须遵守 FLSA 的“工作期间挤奶”相关规定，几乎所有 FLSA 涵盖的雇员都有权在孩子出生后一年内，利用必要的时间和适当的私人空间为哺乳期的婴儿挤奶。在某些有限的情况下，某些小企业和运输业雇主可能不需要为员工提供工作期间挤奶所需的空间或时间。有关工作场所挤奶规定的更多一般信息，[请参见工资与工时处第 73 号概况介绍](#)。

### 美国许多州、波多黎各和哥伦比亚特区都制定了与工作场所母乳喂养和挤奶相关的法律。这些[州法律](#)是否被新的联邦休息时间要求所取代？

《PUMP Act》规定的 FLSA 要求并不比为雇员提供更多保护的[州法律](#)的优先级高（例如，有偿休息时间或孩子出生一年后的挤奶休息时间）。

## 工作期间挤奶的相关要求是否适用于小企业？

[FLSA 涵盖的所有雇主](#)，无论其企业规模大小，都必须遵守此规定。雇员少于 50 人的雇主，仅在合规会造成过度困难的情况下，才不受 FLSA 的休息时间和空间要求的约束。通过将特定雇主的合规难度或成本与雇主的业务规模、财务资源、性质或结构进行比较，来确定合规是否会造成过度困难。所有为所涵盖雇主工作的雇员，无论其工作地点为何，在确定是否适用此豁免时都被计算在内。

## 就过度困难豁免而言，该部门将如何确定雇主的雇员人数是否少于 50 人？

为[所涵盖雇主](#)工作的所有雇员，无论其工作地点为何，都应被计算在内。根据 FLSA 对[雇员](#)的定义，“雇主雇用的任何个人”都须计算在内，包括全职雇员、兼职雇员以及符合 FLSA（29 U. S. C. 203(e) (1)）对雇员定义的任何其他个人。

## 休息时间必须是带薪休息时间吗？

如果雇员未完全下班，则对于雇员在工作时间挤奶的时间，雇主须支付对应薪资。有关“完全下班”更多信息，[请参阅工资与工时处第 22 号情况说明《FLSA 规定的工作时间》](#)。如果雇主提供带薪休息时间，那么在休息时间挤奶的雇员须获得与其他雇员休息时间相同的补偿。此外，雇员必须按照适用于他们的州或地方法律的要求，获得休息时间的报酬。

## 雇主是否需要为哺乳期员工创建一个永久性的专用空间？

雇主可以为挤奶创造或改造一个临时空间，或在需要时提供一个空间。该空间必须遮挡视线，不受同事和公众的干扰。提供的场所必须具有用于挤奶的空间的功能。如果该空间并非供哺乳雇员专用，则必须在雇员需要时提供，以符合法定要求。雇主也可以选择为雇员创造永久性的专门挤奶空间。

## 即使没有哺乳期雇员，雇主也必须提供挤奶空间吗？

该法规要求雇主在“每次雇员需要挤奶时”为其提供挤奶空间。如果没有雇员需要挤奶，那么雇主就没有义务提供空间。雇主的最佳做法是考虑在需要时在哪里提供空间。

## 如果工作场所唯一可供挤奶的地方是洗手间，雇主是否可以要求雇员在那里挤奶？

不可以。法规明确规定，为员工提供的挤奶空间不能是洗手间。

## **如果我被剥夺了挤奶的空间或休息时间，我该怎么办？**

如果您认为您享有合理的休息时间和遮挡视线而不受侵扰的挤奶空间的权利受到了侵犯，您可以向工资与工时处投诉，或提起私人诉讼，寻求适当的补救措施。您可以致电或访问任何一个[工资与工时处办公室](#)，询问问题或提出投诉。您也可以拨打我们的免费帮助热线：1-866-4USWAGE (1-866-487-9243)。如果您耳聋、有听力障碍或有语言障碍，请拨 7-1-1 获得电讯中继服务。

如果您选择就雇主未提供适当的挤奶空间提起私人诉讼，您可能需要向雇主发出未提供挤奶空间的通知，并要求其在 10 天内履行义务。

但是，在向工资与工时处投诉之前，或对雇主未提供合理休息时间提起私人诉讼时，您无需提供通知。雇主不得因您行使权利、提出投诉或配合调查而对您进行报复。

## **如果我在工作期间挤奶的权利受到侵犯，我可以获得哪些赔偿？**

如果您在工作期间挤奶的权利受到侵犯，您可能有权获得 FLSA 规定的补救措施，例如就业、复职、晋升、支付损失的工资和同等金额的违约赔偿金、补偿性赔偿金和整体救济，例如因侵权行为造成的经济损失，以及适当的惩罚性赔偿金。