

# Câu Hỏi Thường Gặp – Vắt Sữa Mẹ Tại Nơi Làm Việc

## Giới Thiệu Luật

Vào ngày 29 tháng 12 năm 2022, Tổng Thống Biden đã ký thành luật Đạo Luật Phân Bỏ Ngân Sách Hợp Nhất, năm 2023. Luật này bao gồm Đạo luật PUMP dành cho Bà Mẹ Cho Con Bú (“Đạo luật PUMP”), mở rộng cho nhiều nhân viên đang cho con bú hơn có quyền được nghỉ hút sữa và có một nơi riêng tư để hút sữa tại nơi làm việc và có thể ảnh hưởng đến một số thông tin khác được cung cấp bên dưới. Theo Đạo luật PUMP, hầu hết các nhân viên đang cho con bú đều có quyền có thời gian nghỉ giải lao hợp lý và một nơi, ngoài nhà vệ sinh, được che chắn khỏi tầm nhìn và không bị xâm phạm để vắt sữa mẹ khi đang làm việc. Quyền này có hiệu lực trong vòng một năm sau khi đứa trẻ chào đời.

[Tờ Thông Tin số 73](#) của Vụ Lương Bổng và Giờ Làm (WHD) và các câu hỏi thường gặp bên dưới cung cấp thông tin cơ bản về luật.

## Hỏi Đáp

### **Chủ lao động phải cung cấp những gì cho người lao động cần vắt sữa mẹ tại nơi làm việc?**

Chủ lao động phải cung cấp thời gian nghỉ giải lao hợp lý và không gian để vắt sữa thường xuyên theo nhu cầu của nhân viên cho con bú, trong tối đa một năm sau khi nhân viên sinh con. Tần suất nghỉ cần thiết để vắt sữa mẹ cũng như thời gian của mỗi lần nghỉ có thể sẽ khác nhau. Không gian do chủ lao động cung cấp không được là nhà vệ sinh và không gian đó phải được che chắn khỏi tầm nhìn và không bị đồng nghiệp hoặc công chúng xâm phạm.

### **Những chủ lao động nào thuộc phạm vi quy định của luật này?**

Tất cả các chủ lao động thuộc phạm vi [quy định](#) của Đạo Luật Tiêu Chuẩn Lao Động Công Bằng (FLSA) phải tuân thủ điều khoản về Đạo Luật PUMP tại nơi làm việc của FLSA và gần như tất cả các nhân viên được FLSA bảo vệ đều có quyền dành thời gian cần thiết và tiếp cận một không gian riêng tư thích hợp để vắt sữa mẹ cho trẻ bú đến một năm sau khi đứa trẻ chào đời. Trong một số trường hợp hạn chế, một số chủ lao động doanh nghiệp nhỏ và chủ lao động

trong lĩnh vực vận tải có thể không bắt buộc phải cung cấp không gian hoặc thời gian để nhân viên hút sữa tại nơi làm việc. Xem [Tờ Thông Tin 73](#) của Vụ Lương Bổng và Giờ Làm để biết thêm thông tin chung về việc vắt sữa mẹ tại nơi làm việc.

**Nhiều Tiểu Bang của Hoa Kỳ, Puerto Rico và Đặc khu Columbia có luật liên quan đến việc cho con bú và vắt sữa tại nơi làm việc. Các [luật này của Tiểu Bang](#) có được áp dụng ưu tiên hơn so với các yêu cầu về thời gian nghỉ giải lao mới của liên bang không?**

Các yêu cầu của FLSA theo Đạo luật PUMP không được ưu tiên hơn so với [các luật của Tiểu Bang](#) cung cấp các biện pháp bảo vệ tốt hơn cho nhân viên (ví dụ: thời gian nghỉ bù hoặc thời gian nghỉ để vắt sữa quá một năm sau khi sinh con).

**Các yêu cầu về công việc của Đạo Luật PUMP có áp dụng cho các doanh nghiệp nhỏ không?**

Tất cả [các chủ lao động chịu sự quy định của FLSA](#), bất kể quy mô kinh doanh của họ, đều phải tuân thủ điều khoản này. Chủ lao động có ít hơn 50 nhân viên không phải tuân theo các yêu cầu về thời gian và không gian nghỉ giải lao của FLSA chỉ khi việc tuân thủ sẽ là một khó khăn quá mức. Việc tuân thủ có phải là một khó khăn quá mức hay không được xác định bằng cách xem xét mức độ khó khăn hoặc chi phí tuân thủ của một chủ lao động cụ thể so với quy mô, nguồn tài chính, tính chất hoặc cấu trúc doanh nghiệp của chủ lao động. Tất cả nhân viên làm việc cho chủ lao động thuộc phạm vi quy định, bất kể địa điểm làm việc, đều được tính khi xác định xem có thể áp dụng miễn trừ này hay không.

**Với mục đích miễn trừ trong trường hợp việc thực hiện là một khó khăn quá mức, Sở sẽ xác định một chủ lao động có ít hơn 50 nhân viên hay không như thế nào?**

Tất cả nhân viên làm việc cho [chủ lao động thuộc phạm vi quy định](#), bất kể địa điểm làm việc, đều được tính. Phù hợp với định nghĩa của FLSA về [nhân viên](#), “bất kỳ cá nhân nào được chủ lao động tuyển dụng” đều phải được tính, bao gồm nhân viên toàn thời gian, nhân viên bán thời gian và bất kỳ cá nhân nào khác đáp ứng định nghĩa của FLSA về nhân viên được quy định tại 29 U.S.C. 203(e)(1).

## **Thời gian nghỉ giải lao để hút sữa có nhất thiết phải là thời gian giải lao được trả lương không?**

Nếu một nhân viên không hoàn toàn được ngừng việc, thời gian dùng để hút sữa tại nơi làm việc phải được trả lương. Để biết thêm thông tin về ý nghĩa của "ngừng việc hoàn toàn", hãy xem [Tờ Thông Tin số 22 của Vụ Lương Bổng và Giờ Làm, Số Giờ Làm việc theo FLSA](#). Nếu chủ lao động cung cấp thời gian nghỉ giải lao có lương, nhân viên vắt sữa trong thời gian nghỉ giải lao phải được trả lương giống như cách mà các nhân viên khác được trả lương trong thời gian nghỉ giải lao. Ngoài ra, nhân viên phải được trả lương khi nghỉ theo yêu cầu của luật pháp Tiểu Bang hoặc địa phương áp dụng cho họ.

## **Chủ lao động có cần tạo ra một không gian cố định, dành riêng cho nhân viên đang cho con bú sử dụng không?**

Chủ lao động có thể tạo hoặc chuyển đổi một không gian tạm thời để vắt sữa hoặc cung cấp một không gian khi cần thiết. Không gian phải được che chắn khỏi tầm nhìn và không bị đồng nghiệp và công chúng xâm phạm. Địa điểm được cung cấp phải có chức năng như một không gian để vắt sữa mẹ. Nếu không gian không dành riêng cho nhân viên đang cho con bú sử dụng, thì không gian đó phải có sẵn khi nhân viên cần để đáp ứng yêu cầu theo luật định. Chủ lao động cũng có thể chọn tạo không gian cố định, dành riêng cho nhân viên vắt sữa mẹ.

## **Chủ lao động có phải cung cấp không gian để vắt sữa mẹ ngay cả khi họ không có bất kỳ nhân viên đang cho con bú nào không?**

Luật yêu cầu chủ lao động cung cấp không gian cho nhân viên đang cho con bú "mỗi khi nhân viên đó cần vắt sữa". Nếu không có nhân viên nào có nhu cầu vắt sữa mẹ thì chủ lao động sẽ không có nghĩa vụ cung cấp không gian đó. Đó là cách tốt nhất để chủ lao động xem xét nơi họ sẽ cung cấp không gian khi cần thiết.

## **Nếu không gian duy nhất có sẵn để vắt sữa mẹ tại nơi làm việc là nhà vệ sinh, chủ lao động có thể yêu cầu nhân viên vắt sữa mẹ ở đó không?**

Không. Luật quy định cụ thể rằng không gian dành cho nhân viên vắt sữa mẹ không được là nhà vệ sinh.

## **Tôi nên làm gì nếu bị từ chối cung cấp không gian hoặc thời gian nghỉ để hút sữa?**

Nếu quý vị cho rằng quyền có thời gian nghỉ giải lao hợp lý và không gian được che chắn khỏi tầm nhìn và không bị xâm phạm đối với việc vắt sữa mẹ tại nơi làm việc đã bị vi phạm, quý vị có thể nộp đơn khiếu nại với Vụ Lương Bổng và

Giờ Làm hoặc nộp đơn kiện riêng để tìm kiếm biện pháp khắc phục thích hợp . Quý vị có thể gọi điện hoặc đến [Văn Phòng về Lương Bổng và Giờ Làm](#) bất kỳ để đặt câu hỏi hoặc nộp đơn khiếu nại. Quý vị cũng có thể gọi đến đường dây trợ giúp miễn phí của chúng tôi: 1-866-4USWAGE (1-866-487-9243). Nếu quý vị bị khiếm thính, khó nghe hoặc có khuyết tật về giọng nói, vui lòng quay số 7-1-1 để truy cập các dịch vụ chuyển tiếp viễn thông.

Nếu quý vị chọn đệ đơn kiện riêng về việc chủ lao động của quý vị không cung cấp không gian thích hợp cho việc vắt sữa mẹ, quý vị có thể phải cung cấp cho chủ lao động thông báo về tình trạng này và 10 ngày để tuân thủ.

Tuy nhiên, quý vị không bắt buộc phải cung cấp thông báo trước khi nộp đơn khiếu nại với Vụ Lương Bổng và Giờ Làm hoặc khi nộp đơn kiện cá nhân về việc chủ lao động của quý vị không cung cấp thời gian nghỉ giải lao hợp lý. Chủ lao động không được trả đũa đối với việc quý vị đã thực hiện các quyền của mình, nộp đơn khiếu nại hoặc hợp tác điều tra.

### **Tôi có thể lấy lại những gì nếu quyền hút sữa tại nơi làm việc của tôi bị vi phạm?**

Nếu quyền vắt sữa mẹ tại nơi làm việc của quý vị bị vi phạm, quý vị có thể được hưởng các biện pháp khắc phục sẵn có theo FLSA như việc làm, phục hồi, thăng chức, thanh toán tiền lương bị mất và một số tiền tương đương như thiệt hại ước tính, bồi thường thiệt hại và đền bù toàn bộ, chẳng hạn như thiệt hại kinh tế do vi phạm, và bồi thường trừng phạt khi thích hợp.