
Recht op borstvoedingspauzes

De redactie en uitgever streven naar optimale betrouwbaarheid en volledigheid van de verstrekte informatie, waarvoor ze echter niet aansprakelijk kunnen gesteld worden.

CAO nr. 80, afgesloten in de Nationale Arbeidsraad, voert vanaf 01.07.2002 een recht op borstvoedingspauzes in. Deze pauzes hebben tot doel de moeder in staat te stellen borstvoeding te geven en/of melk af te kolven.

Wie?

Het recht wordt verleend aan alle werknemers uit de privésector die:

- tewerkgesteld zijn op grond van een arbeidsovereenkomst;
- maandelijks bewijzen dat ze effectief borstvoeding geven en/of melk afkolven door het overhandigen van een attest van Kind en Gezin of een medisch attest;
- de werkgever twee maanden voorafgaandelijk schriftelijk op de hoogte brengen omtrent dit voornemen (deze termijn kan in onderling akkoord worden ingekort).

Wat?

Deze werknemers hebben recht op een schorsing van de arbeidsovereenkomst:

- gedurende een pauze van een half uur voor een effectieve dagprestatie van minstens 4 uur;
- gedurende 2 pauzes van een half uur bij effectieve dagprestaties t.b.v. minstens 7,5 uur. In dit geval mogen de pauzes samengevoegd worden.

De pauze telt mee voor de berekening van de effectieve dagprestaties en voor de berekening van de arbeidsduur

Vb. Een werknemer werkt 18u/week: maandag 3u, dinsdag 7u en donderdag 8u. Zij heeft geen recht op borstvoedingspauze op maandag. Zij heeft recht op een half uur pauze op dinsdag en zal bijgevolg effectief 6,5u werken. Op donderdag heeft zij recht op een pauze t.b.v. 2 x een half uur, waardoor zij 7 uur zal werken.

Tijdstip?

Het tijdstip van de opname van deze pauzes moet in onderling akkoord tussen werkgever en werknemer worden bepaald. Zoniet worden de pauzes opgenomen net vóór of na de rustpauzes voorzien in het arbeidsreglement.

Duurtijd?

Sedert 13.10.2010 loopt het recht tot opname van borstvoedingspauzes tot 9 maanden na de geboorte van het kind. Voordien bedroeg deze periode slechts 7 maanden.

De werknemer moet elke maand opnieuw d.m.v. een attest vanuit Kind en Gezin of een medisch attest bewijzen dat zij nog steeds borstvoeding geeft en/of afkolft.

Betaling?

Deze schorsing van de arbeidsovereenkomst wordt niet betaald door de werkgever (voor bedienden met een maandloon moet dus een uurloon worden berekend om aldus het maandloon te kunnen proratiseren).

De pauzes worden ten laste genomen door het RIZIV. De vergoeding bedraagt 82 % van het onbegrensd brutoloon. Om deze vergoeding te bekomen dienen werkgever en werknemer maandelijks een attest in te vullen dat het loonverlies n.a.v. het opnemen van borstvoedingspauzes bevat. Op basis hiervan zal het ziekenfonds de uitkering berekenen en betalen. De borstvoedingspauzes worden gelijkgesteld naar arbeidsuren voor wat betreft de ziekteverzekering.

De duur van de pauze is inbegrepen bij de duur van de prestaties van de werkdag en wordt aldus gelijkgesteld in het kader van de berekening van de jaarlijkse vakantie.

Plaats van borstvoeding?

De werkgever moet ervoor zorgen dat de werkneemsters gebruik kunnen maken van een onopvallende, goed verluchte en verlichte, propere en behoorlijk verwarmde plaats waar zij in aangepaste omstandigheden liggend kunnen rusten.

In onderling akkoord kan men een andere plaats overeenkomen.

Bescherming tegen ontslag?

De arbeidsovereenkomst van een werkneemster die borstvoeding geeft en/of melk afkolft mag niet eenzijdig beëindigd worden, tenzij om een reden vreemd aan haar fysieke toestand als gevolg van de borstvoeding en/of het afkolven.

De bewijslast hiervan ligt bij de werkgever. De werkgever moet het ontslag schriftelijk motiveren indien de werkneemster hierom vraagt.

De ontslagbescherming loopt vanaf het moment waarop de werkgever op de hoogte werd gebracht omtrent de opname van deze pauzes tot één maand na het einde van de geldigheid van het attest van Kind en Gezin of het laatste medische getuigschrift.

De sanctie bij overtreding omvat een forfaitaire schadevergoeding t.b.v. 6 maanden loon, bovenop de opzeggingsvergoeding. Er is geen cumulatie mogelijk met de beschermingsvergoeding bij zwangerschap.