



Gepubliceerd op *FSMB* (<https://www.fsmb.be>)

Belangrijke momenten > Arbeidsonderbreking > Wegens geboorte > Borstvoedingspauzes

Borstvoedingspauzes

Borstvoedingspauzes zijn pauzes die je als werknemster in de privésector en als contractuele in de overheidssector mag nemen om je kind de borst te geven of moedermelk af te kolven. Je kan daarvoor gebruik maken van een aangepaste ruimte die je werkgever ter beschikking moet stellen.

Hoelang?

Een borstvoedingspauze duurt een half uur. De borstvoedingspauzes worden tijdens de werkuren genomen. De werknemers die tijdens een werkdag minder dan 7:30 uur werken, hebben recht op één pauze. Werknemers die 7:30 uur of langer werken per werkdag, hebben recht op twee pauzes (die in 1 of 2 keer kunnen worden opgenomen). De duur van de borstvoedingspauze valt binnen de normale arbeidstijd van een werkdag.

WaNneer?

Je mag tot 9 maanden na de geboorte van je kind borstvoedingspauzes nemen op het werk.

Procedure

Om borstvoedingspauzes te mogen nemen, moet je deze 2 maanden op voorhand aanvragen bij je werkgever. Je doet dit schriftelijk (aangetekende brief of tegen ontvangstbewijs). Deze termijn kan in overleg met de werkgever verkort worden.

Om een uitkering te krijgen, moet je een specifiek attest [1] bezorgen aan je ziekenfonds. Het document bevat:

- de totale periode waarin je borstvoeding kunt geven
- de uren melkpauze waarvoor de werkgever je geen loon betaalt
- je bruto uurloon

uitkering

De borstvoedingspauzes worden niet door je werkgever, maar door je ziekenfonds vergoed. De uitkering

van het ziekenfonds is gelijk aan 82 % van het onbegrensde gederfde brutoloon voor de uren van de melkpauze.

bescherming tegen ontslag

Je geniet een bescherming tegen ontslag vanaf het moment dat je gemeld hebt dat je van plan bent om borstvoedingspauzes te nemen. Deze bescherming loopt tot 1 maand na de einddatum van het laatste attest of doktersbriefje. De werkgever mag je nog altijd ontslaan om redenen die niets te maken hebben met het feit dat je de borst geeft of melk afcolft. Hij moet dat wel kunnen bewijzen. Als je erom vraagt, moet hij je schriftelijk op de hoogte stellen van de redenen voor het ontslag. Bij gebrek aan bewijs heb je, bovenop de normale ontslagvergoeding, recht op een forfaitaire vergoeding van 6 keer je bruto maandloon.

Links:

[1]

[https://www.fmsb.be/sites/all/modules/pubdrcnt/pubdrcnt.php?file=/sites/secure.fmsb.be/files/Attestati onPauseAllaitementNL.pdf&nid=1207](https://www.fmsb.be/sites/all/modules/pubdrcnt/pubdrcnt.php?file=/sites/secure.fmsb.be/files/Attestati%20onPauseAllaitementNL.pdf&nid=1207)