

MEDEDELING

Referentienummer: M_PER_2018_005
Datum: 2016-06-16
Gewijzigd: 2018-02-05
Contact: Dienst Personeel, dienst_personeel@katholiekonderwijs.vlaanderen,
tel. 02 507 07 01

Borstvoedingspauzes voor gesubsidieerde personeelsleden

1 Reglementering

Artikel 51octies van het Decreet Rechtspositie Personeelsleden Gesubsidieerd Onderwijs voorziet met ingang van 1 september 2016 in een wettelijke regeling betreffende het recht op borstvoedingspauzes:

Art. 51octies. Het personeelslid heeft recht op borstvoedingspauzes op het werk conform de bepalingen die opgenomen zijn in de cao nr. 80 van de Nationale Arbeidsraad van 27 november 2001 zoals gewijzigd bij de cao nr. 80bis van 13 oktober 2010. De periode van de borstvoedingspauze wordt bezoldigd en gelijkgesteld met dienstactiviteit.

- Dit recht is ook vermeld in [punt 3 van de Ministeriële omzendbrief PERS/2005/03](#) (vastbenoemde personeelsleden) resp. [punt 3 van de Ministeriële omzendbrief PERS/2005/02](#) (tijdelijke personeelsleden).
- Cao 80 zoals gewijzigd door cao 80bis, link: <http://www.cnt-nar.be/CAO-COORD/cao-080.pdf>

2 Bedoeling; ingangsdatum

Vanaf 1 september 2016 hebben gesubsidieerde personeelsleden recht op borstvoedingspauzes om hun kind met moedermelk te voeden en/of om melk af te kolven.

Contractuele personeelsleden genieten dit recht reeds langer, en dit op basis van cao 80 en 80bis (zie punt 1 in deze Mededeling).

3 Recht; kennisgeving door het personeelslid

De borstvoedingspauze is een recht van het personeelslid, en dit in de periode vanaf de geboorte tot 9 maanden erna.

Het personeelslid dat borstvoedingspauzes wenst te genieten, moet het schoolbestuur daar twee maanden op voorhand van op de hoogte brengen. Deze termijn kan worden ingekort mits akkoord van het schoolbestuur, d.w.z. dat het schoolbestuur zijn toestemming ook *kan* geven indien het minder dan twee maanden op voorhand op de hoogte werd gebracht door het personeelslid.

Het personeelslid richt daartoe een aangetekend schrijven tot het schoolbestuur, of overhandigt een schrijven aan de gemandateerde van het schoolbestuur (de directeur), die aan het personeelslid een kopie bezorgt na ondertekening voor kennisname.

Het personeelslid bezorgt aan het schoolbestuur het bewijs van borstvoeding d.m.v. een attest van het consultatiebureau van Kind en Gezin of d.m.v. een medisch getuigschrift, en dit van zodra ze het recht op borstvoedingspauzes begint uit te oefenen, en nadien na elke periode van een maand (d.w.z. om de 30 dagen, te rekenen vanaf het eerste attest).

4 Duur en tijdstip van de borstvoedingspauze

Het personeelslid dat op een werkdag vier klokuren of méér werkt, heeft die dag recht op één borstvoedingspauze van een half uur. Werkt ze zeven en een half klokuren of meer, dan kan ze twee borstvoedingspauzes van elk een half uur nemen, of één pauze van een uur. Ook toezichten, vergaderingen of andere prestaties worden hierbij als gewerkte uren gerekend.

Het personeelslid moet met het schoolbestuur (de directeur) overeenkomen op welk(e) moment(en) van de dag zij de borstvoedingspauzes kan nemen. Deze afspraak kunnen ze steeds in onderlinge overeenkomst herzien. Indien ze geen akkoord bereiken, worden de pauzes onmiddellijk voor of na de rusttijden genomen, bv. aansluitend op de middagpauze.

Het spreekt vanzelf dat de personeelsleden hun leerlingen niet zonder toezicht laten ([art. 14 § 4 van het Algemeen reglement](#)).

5 Materiële voorzieningen

Het schoolbestuur moet een opvallende, goed verluchte, goed verlichte, propere en behoorlijk verwarmde plaats ter beschikking stellen voor de zogende moeders, waar zij de mogelijkheid hebben om in aangepaste omstandigheden in liggende positie te kunnen rusten. Dit hoeft uiteraard geen lokaal te zijn dat enkel voor deze pauzes wordt gereserveerd.

Het personeelslid mag met het schoolbestuur een andere plaats overeenkomen om borstvoeding te geven en/of melk af te kolven (bv. de woonplaats van het personeelslid, voor zover ze die verplaatsingen kan maken binnen de tijd waarop ze recht heeft).

6 Administratieve en geldelijke toestand

De borstvoedingspauze is gelijkgesteld met dienstactiviteit. De duur ervan wordt beschouwd als gewerkte tijd.

Het personeelslid ontvangt tijdens deze pauze haar normale salaris (dit in tegenstelling met de cao die voor de privésector geldt).

7 Bescherming tegen ontslag

Het personeelslid kan in geen geval worden ontslagen om redenen die verband houden met haar fysieke toestand als gevolg van de borstvoeding en/of het afkolven van melk.