



Vadász Gábor
önkormányzati képviselő
részére

HELYBEN

Iktatási szám: I/410/2/2022.
Ügyintéző: dr. Schrammné dr. Jónai Zsuzsanna
1126 Budapest, Böszörményi út 23-25.
Telefon: 224-5900/5109 mellék
Fax: 356-5846
e-mail: jonai.zsuzsanna@hegyvidek.hu
www.hegyvidek.hu

Tárgy: előterjesztéssel kapcsolatos
szakmai vélemény

Tisztelt Képviselő úr!

Az Ön által 2022. szeptember 12-én a Képviselő-testület 2022. szeptember 22-ei ülésére benyújtott „határozat-hozatali javaslat ún. menstruációs szabadság bevezetéséről, valamint ilyen irányú jogalkotási kezdeményezésről” tárgyú előterjesztést **elfogadásra javaslom** a Képviselő-testületnek, azonban az előterjesztéssel kapcsolatban az alábbi

szakmai véleményt

foglalmazom meg:

A menstruációs szabadság kérdése még a nők, sőt a női jogokkal aktívan foglalkozók számára sem egyértelmű. A téma még mindig tabunak számít, ám egyre több helyen ismerik el egészségügyi problémának a menstruációval járó erős fájdalmat, amelynek a háttérben több probléma is húzódhat, például endometriózis, mióma vagy hormonális okok, de lehet „alkati” kérdés is, amelynek megítélése azonban nyilván szubjektív. Amellett, hogy a Munka Törvénykönyve az ilyen típusú szabadság bevezetését lehetővé teszi, az annak gyakorlati alkalmazása kapcsán elsőre felmerült néhány szempontra szeretnék rávilágítani.

Meg kívánom jegyezni, hogy az Önkormányzat működési körébe tartozó munkakörök nagyobb része adminisztratív jellegű, ahol az otthoni munkavégzés (home office) az utóbbi időszakban bevezetésre és általánosságban alkalmazásra került. Az otthoni munkavégzés fenntartásával és alkalmazásával az előterjesztésben jelzett probléma részben áthidalható.

A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) hatálya alá tartozó foglalkoztatottak (pl. a gazdasági társaságoknál alkalmazott munkatársak) esetében nincs jogszabályi akadálya annak, hogy a munkáltató menstruációs szabadság elrendeléséről, mint egyfajta pótszabadságról döntsön.

Az Mt. 115. § (1) bekezdése alapján a munkavállalónak a munkában töltött idő alapján minden naptári évben szabadság jár, amely alap- és pótszabadságból áll.

A pótszabadságok egy részét (pl. életkorra tekintettel járó, gyermekek után járó) az Mt. maga szabályozza, illetve lehetővé teszi azt is, hogy az általa szabályozottaktól a felek a munkavállaló

javára eltérjenek, tehát a munkáltató további pótszabadság bevezetéséről dönthet, ilyen lehet a menstruációs szabadság is.

Tekintettel arra, hogy az Mt. az igénybevétel feltételeiről nem szól, azt – amennyiben az önkormányzat tulajdonában álló társaságokat érintene – álláspontom szerint az ügyvezető által kiadott utasításban kell szabályozni.

Az ügyvezetői utasításban ki kell térni többek között az igénybe vehető szabadságnapok számára, az igénybevételhez szükséges szakorvosi igazolás bemutatásának szükségességére, az igénybevétel bejelentésére.

Az Mt. 122. § (2) bekezdése alapján főszabály, hogy a munkavállalónak a szabadságigényét 15 nappal korábban be kell jelentenie. E rendelkezéstől a felek eltérhetnek, mely eltérés jelen élethelyzetben szükséges is. Kérdéses, hogy az aznapi vagy előtte napon történő igénybejelentés milyen **munkaszervezési nehézségeket** jelenthet. Kérdésként merül fel, hogy egyáltalán be tudja-e jelenteni megfelelő időben a munkavállaló, hiszen épp a fájdalmas menstruációval járó állapotoknál gyakori, hogy a ciklus kezdőnapja nem kiszámítható.

A betegség miatti keresőképtelenséggel szemben, ahol a betegség típusa a többi munkatárs előtt nem ismert, a menstruációs pótszabadság igénybevétele esetén a többi munkavállaló pontosan fogja tudni az érintett távolladásának az okát, tehát közvetlen munkatársai az érintett egészségügyi állapotára vonatkozó információ, azaz különleges személyes adat birtokában lesznek.

Tekintettel arra, hogy különleges személyes adatról beszélünk, az érintett írásbeli hozzájáruló nyilatkozata is szükséges az adat kezeléséhez, ugyanakkor ez **adattvédelmi jogi szempontból álláspontom szerint problémákat vet fel.**

Így e kérdésben, figyelemmel arra, hogy az adatkezelés különleges személyes adatokat érint, javasolt a NAIH előzetes állásfoglalásának bekérése.

Az Mt. 135. §-a határozza meg, hogy a szabadságok tekintetében irányadó törvényi szabályoktól a felek megállapodása, illetve kollektív szerződés mely rendelkezésektől nem térhet el. Mindez azt is jelenti, hogy amennyiben a munkáltató e jogcímen pótszabadság bevezetéséről dönt, akkor arról a munkaszerződésnek is rendelkeznie (mint a felek megállapodása) kell, tehát szükséges az érintettek munkaszerződésének módosítása is.

Mind az alap-, mind a pótszabadságot főszabály szerint az esedékesség évében kell kiadni. Amennyiben ennek kivételére nem kerül sor, a munkavállaló szabadságnapjai nem fognak elveszni, hanem azt a jogviszony megszűnésekor – az Mt. 125. §-a alapján – pénzben meg kell váltani.

Mindez azt jelenti, ha a munkavállalónak havi 1 munkanap pótszabadság jár, de azt nem veszi igénybe, akkor azt jogszerűen nem vonhatja el tőle a munkáltató. **A ki nem vett menstruációs pótszabadságnapok oda vezethetnek, hogy azt a jogviszony megszűnésekor pénzben meg kell váltani, mely jelentős többletkiadást jelenthet.**

Jogviszony megszüntetés esetén ez a munkavállalónak lehetőséget ad arra, hogy az egyenlő bánásmód megsértésére is hivatkozzon a munkáltatói felmondás jogellenességét alátámasztandó keresetében (pl. azért került sor az ő jogviszonya megszüntetésére, mert élt ezzel a fajta pótszabadság igénybevételével. Míg Y munkavállaló – aki nála rosszabbul teljesít – azért nem került elküldésre, mert nem igényelte azt).

A szabályozás célja érthető, azonban **igénybevételének megalapozottsága nem ellenőrizhető**, munkavállalói oldalon visszaélésre adhat okot (kellő indok nélküli igénybevétel).

Megjegyezni kívánom, hogy a legfőbb szerv a gazdasági társaságok ügyvezetői részére a pótszabadság kötelező bevezetését nem írhatja elő, azonban a bevezetéssel kapcsolatban ajánlásokat fogalmazhat meg.

A gazdasági társaságok ügyvezetői számára álláspontom szerint rendkívüli körülményt igényel a menstruációs szabadság bevezetésének olyan szabályozása, amely minden érintett fél számára méltányos, a nők jogait és érzékenységét egyaránt megfelelően figyelembe veszi.

Budapest Hegyvidék, 2022. szeptember 21.

Tisztelettel:


dr. Gottfried-Tusor Gabriella
jegyző



