

Solymosi-Szekeres Bernadett*

Jogalkotási döntéspontok a reprodukciós egészség egyes lehetséges munkajogi vetületei kapcsán

ABSZTRAKT

A modern munkajogok hagyományosan nem foglalkoznak a női test sajátosságaival, leszámítva a várandósság és a szülés, szoptatás állapotait. Mégis, a női reprodukciós egészség többet jelent e két fogalomnál, így például a menstruáció és az ahhoz kapcsolódó tünetek is beletartoznak. A menstruáció szociális és munkajogi támogatására globálisan, főleg Ázsiában, de már a spanyol és portugál jogrendszerben is a menstruációs szabadságot találhatjuk meg, amelyet minden érintett jogalkotó eltérő koncepcióval alakított ki. A tanulmányban azt a kérdést járom körbe, hogy egy ilyen jellegű szabályozás bevezetése indokolt-e a nemek közötti egyenlőség, illetve az egészséghez való jog szempontjából, és ha igen, akkor annak szabályozása előtt a nemzeti jogalkotónak milyen kritikus pontokat kell vizsgálnia ahhoz, hogy megfelelő jogi normarendszert alakíthasson ki a foglalkoztatáspolitikai eszköztárában.

KULCSSZAVAK: menstruáció, menstruációs szabadság, egészséghez való jog, reprodukciós egészség, nemek közötti egyenlőség, jogalkotás

ABSTRACT

Modern labor laws traditionally do not address the specific characteristics of the female body, except for pregnancy, childbirth, and breastfeeding. However, female reproductive health encompasses more than these two concepts; it also includes menstruation and related symptoms. Social and labor law support for menstruation can be found globally, mainly in Asia, but also in the Spanish and Portuguese legal systems, where menstrual leave has been established, with each legislator developing a different concept for the legal instrument. In this study, I explore the question of whether the introduction of such regulations is justified from the perspective of gender equality and the right to health, and if so, what critical issues national legislators need to consider before regulating it in order to develop an appropriate legal framework within their employment policy toolkit.

KEYWORDS: menstruation, menstrual leave, right to health, reproductive health, gender equality, legislation

1. BEVEZETÉS

A munkajogi szabályozás alapvetései, annak különösen a munkavégzés fizikális aspektusait érintő területe alapvetően a férfitestet vette, veszi alapul, hiszen a nők tömeges munkaerőpiaci szereplése a férfiakhoz képest csak jóval később, főként az első világháborúval kezdődött meg. Ennél fogva a munkajogi szabályok, a munkahelyi egészség és biztonság követelményei, az azt szolgáló eszközök organikusan elsősorban a férfiak egészségügyi és fizikális paramétereire koncentráltak. A nők munkahelyi helyzetére ez rendkívül

hátrányosan hat, amely problematikus helyzetet tovább fokoz az a körülmény, hogy a nők reprodukciós egészségének kutatása, különösen annak összefüggései kapcsán a munkahelyi egészség és biztonság kérdéseivel, gyerekcipőben jár. Ráadásul a szakpolitikák Európában csak a közelmúltban kezdtek el újra figyelni a női munkavégzésnek a reprodukciós egészséget érintő, kritikus háromszögének teljes spektrumára, az angol MMM kifejezés (menstruation, motherhood, menopause) mindhárom elemére, azaz az anyaság mellett a menstruációra és a menopauzára is. Ez az egyre növekvő, de még így is kezdeti stádiumban járó fejlődés mutat rá arra, hogy feltűnően hiányos a MMM alapos vizsgálata a foglalkozás-egészségügyi és munkajogi kutatásokban. Jelen kutatás a női reprodukciós egészséget alkotó három M közül a menstruációval kíván elmélyültebben foglalkozni. A menstruáció,

* Egyetemi docens, Miskolci Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar, Agrár- és Munkajogi Tanszék, bernadett.solymosi-szekeres@uni-miskolc.hu

mint a reprodukciós egészség egyik fő alkotóeleme, jelenleg nem értékelt a magyar munkajog szempontjából általában, noha néhány ország (főleg az ázsiai országok, illetve Európában 2023-tól Spanyolország, 2025-től pedig Portugália), illetve kevés munkáltató már igyekszik a kérdés kezelésére a menstruációs szabadság (menstruációs szabadnap) jogintézményének létrehozásával. Csak néhány olyan országot tudunk megnevezni, ahol legalább a menstruáció jogilag figyelembe vett körülmény a munkavállalók jogai tekintetében, azonban ezek a példák sok szempontból nagyon különbözőek. Jelen cikk megpróbálja megtalálni a hasonlóságokat, és így egy közös álláspontot a menstruáció munka-, illetve szociális jogi kezeléséről. E kutatásnak az a célja, hogy ha a magyar jogalkotó is feladatul tűzi ki a női reprodukciós egészség ilyen irányú támogatását, akkor a jogtudományi kutatás oldaláról megfelelő támogatást kaphasson, felhívva a figyelmet a szükséges jogalkotási döntési pontokra és azok kihívásaira.

Ehhez azonban először azt kell látni, hogy a menstruáció egy természetes biológiai folyamat, amely azonban diszkriminációt vagy megbélyegzést okozhat az érintett személyek számára. A menstruáció által a menstruáló személyekre nehezedő teher több szempontból is problémát jelent, amely tudományos figyelmet igényel a megfelelő jogszabályok megalapozása érdekében. Ennek alapján a jövőbeli jogalkotók és munkáltatók munkájának segítése érdekében, hogy a női munkavállalók reprodukciós egészségének előmozdításában megfelelően közreműködhessenek, ez a tanulmány két elméleti és – bizonyos szempontból – gyakorlati kérdést vizsgál. Ennek megfelelően az első kérdés, amelyet meg kell vizsgálni, az, hogy a menstruáció munkavégzéshez fűződő jogi előmozdítása, a menstruációs szabadság bevezetésének szükségessége és az esetleges jogszabályok indokolása összekapcsolható-e az esélyegyenlőség és a nemek közötti egyenlőség alapvető jogával, vagy inkább az egészséghez való joggal függ össze? E kérdés a jogalkotási tevékenység megalapozásában, indokolásában játszik szerepet, de hatással van a konkrét jogi szabályozás részleteire is. A második nagy kérdés a szabályozás mikéntjét érinti: mi a megfelelő jogi szabályrendszer, a menstruációs szabadság jogi kerete: a rendes szabadság kategóriája a rekreáció céljából, vagy a betegséggel kapcsolatos betegszabadság a megfelelő háttér a menstruációs szabadsághoz? Érdemes esetleg a munkajogon túl, a szociális jogban gondolkodni, áttéve a hangsúlyt a táppénz szabályaira?

Mivel e két kérdéskör összefügg, ezért érdemes ezeket szisztematikusan megfontolni. Ezeknek a kérdéseknek a megfontolása azért fontos, mert – amint az a külföldi nemzeti példákból látható majd – a különböző szabályozások nem egységesek, és ez a sokféleség akár a szabályozás célját is megghiúsíthatja. Ezért a vizsgálatban fontosnak tartjuk a nemzetközi példákból való kiindulást, így eltávolodva az elméleti szinttől, és rávilágítva arra, hogy ezen kérdések megvitatásának, jogi diskurzus folytatásának aktualitása vitathatatlan, különösen, ha egy újabb ország, akár Magyarország kívánna támogatni a fenntartható munkavégzést ezen szempontból is. Ezen vizsgálat érdekében elsőként nemzetközi jog-összehasonlítást végzünk, majd kvalitatív kutatómódszertan alkalmazásával elemezzük és értékeljük az alapul fekvő jogi kérdéseket.

2. KÜLFÖLDI JOGSZABÁLYOK A MENSTRUÁCIÓS SZABADSÁGRÓL

A menstruációs szabadságot először 1922-ben vezették be a Szovjetunióban: a gyári munkások havonta 2-3 nap szabadságot vehettek ki. Ezt a lehetőséget azonban később megszüntették, és 2013-ban, amikor ismét politikai vita tárgyává vált, egyértelműen kisebbségben voltak azok, akik a visszaállítást támogatták volna.¹

A menstruációs szabadságra vonatkozó, jogrendszerben szabályozott példákat alapvetően Európán kívül kell keresni. Ha a jogi lehetőségeket vizsgáljuk, akkor Japán, Dél-Korea, Indonézia, Tajvan és Zambia, valamint kínai tartományok² említhetők, illetve a közelmúltban Spanyolország és Portugália rendelkezett a menstruációról. Ezeket a példákat azonban két kategóriába sorolhatjuk: az egyik az olyan típusú távollét, ahol annak alapja a társadalombiztosításban található meg, míg máshol jellemzően a munkajogra épül a szabályozás. Természetesen a nemzetközi példák más szempontok szerint is csoportosíthatók, például aszerint, hogy a munkavállalónak garantáltak-e a juttatások a menstruációhoz kapcsolódó, meghatározott jelenségek esetén, így a távollét több típusra osztható: fizetett és fizetés nélküli menstruációs szabadság.

A téma kapcsán a teljesség igénye nélkül három teljesen eltérő szabályozás kerül bemutatásra, érzékeltetve az egyediesítési lehetőségeket, a jogalkotási döntési pontokat. Először is a legrégebbi létező jogszabállyal érdemes kezdeni, a japán menstruációs szabadsággal.

Japán a globális történelemben Szovjetunió után másodikként, 1947-ben vezette be a menstruációs szabadság jogintézményét. A jogalkotás háttérében alulról jövő szervezkedés áll. 1928-ban a Tokiói Városi Autóbusz Társaság női kalauzai egész nap nem férhettek hozzá a mosdókhöz. Ennek eredményeként az egészségügyi betét cseréjének lehetőségét is megszüntette. Emiatt ezek a női munkavállalók lehetetlennek érezték a munkájuk elvégzését. Ennek hatására a szakszervezetek női lobbistái kiharcolták a fizetett menstruációs szabadságra vonatkozó jogszabály megalkotását.³ Kiemelendő tehát, hogy egy alulról jövő kezdeményezés hatására alakult ki e szabályozás, még hozzá a női dolgozók összefogásának köszönhetően.⁴

Japánban tehát 1947 óta törvényi szintű (munkajogi) védelmet biztosítanak a menstruáló nők számára a japán munkaügyi normákról szóló törvény rendelkezései szerint.⁵ A törvény

1 KÁLMÁN Judit: Nők foglalkoztatási helyzetére ható szakpolitikák Európában. In: FAZEKAS Károly – SZABÓ-MORVAI Ágnes (szerk.): *Közlelkép. Nők a munkaerőpiacon*. Budapest, MTA Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont Közgazdaságtudományi Intézet, 2018. 79–87.

2 Katie FOSTER: Chinese Province Grants Women Two Days 'Period Leave' a Month, *Independent*, <http://www.independent.co.uk/news/world/asia/chinaperiod-leave-ningxia-womentwodays-a-month-menstruation-a7197921.html> (letöltve: 2025. 11. 27.).

3 Hilary H. PRICE: Periodic Leave: An Analysis of Menstrual Leave as a Legal Workplace Benefit. *Oklahoma Law Review*, 74, 2022, 2. 189.

4 Marian BAIRD, Elizabeth HILL, Sydney COLUSSI: Mapping Menstrual Leave Legislation and Policy Historically and Globally: A Labor Entitlement to Reinforce, Remedy, or Revolutionize Gender Equality at Work? *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 42, 2020, 1. 196.

5 1947. évi 49. törvény „Labour Standards Act”. ASBOTH Beatrix: Menstruációs szabadság – példák a nagyvilágból. <https://hu.euronews.com/2022/05/26/menstruacios-szabadsag-peldak-a-nagyvilagbol> (letöltve: 2024. 10. 10.).

68. cikkének rendelkezése szerint a fájdalmas menstruációtól szenvedő vagy a menstruációs fájdalmat súlyosbító munkát végző nők számára lehetősége van a „seirikyuka” (szó szerint „fiziológiai szabadság”) igénybevételére. E szabadság egy természetes vagy biológiai jogosultság, ami alapján a munkáltatónak pedig *figyelembe kell vennie* a menstruációs időszakot.⁶

A jogszabály nem határozza meg a lehetséges szabadnapok számát, továbbá a munkáltatók mérlegelési jogkörrel rendelkeznek arra vonatkozóan, hogy a szabadságot a japán jogrendszernek megfelelően naptári napra, fél napra vagy akár egy órára adják ki.⁷ A munkáltatók mérlegelési jogköre a kérdésben igen sokrétű, hiszen a jogszabály szövegéből az következik, hogy erre az időszakra nem jár díjazás, ugyanis az adott munkáltató egyedileg dönthet arról, hogy a menstruációs szabadság napjai fizetett szabadságnak minősülnek-e, vagy sem. A japán szabályozás történelmi jellegének köszönhetően már hatásvizsgálat is megtalálható a jogintézmény kapcsán, amely azonban sajnos elkeserítő képet mutat. A japán munkaügyi minisztérium 2020-as adatai szerint ugyanis a vállalatok 30%-a biztosítja önkéntesen a teljes vagy részleges fizetést a menstruációs szabadságot igénybe vevő munkavállalóknak. Meghökentő eredménye a kutatásnak, hogy az érintett munkavállaló nők mindössze 0,9%-a él a menstruációs szabadság lehetőségével.⁸ Emögött az a társadalmi környezet állhat, amely esetlegesen megbélyegzéssel tekint a menstruáció folyamatára és az azzal érintett nőkre. Ez a körülmény, eredmény felhívja a figyelmet a jogintézmények társadalmi hatásvizsgálatának fontosságára. Sajnos ugyanis a menstruációs szabadságot igénybe vevő nőknek olyan negatív következményekkel kellett szembenéznük a munkahelyükön, mint a munkáltatók általi megkülönböztetés és zaklatás.⁹ Számos peres eljárás született amiatt, hogy az érintett női munkavállalók nem kapták meg azokat a juttatásokat, amelyek a folyamatos jelenlétért jártak arra tekintettel, hogy a fent idézett törvény értelmében jogszerűen menstruációs szabadságot vettek ki.¹⁰

Tekintettel a jogintézmény több évtizedes múltjára, a témában fennálló kevésszámú, nemzetközi szakirodalom egy része a japán rendszerre vonatkozik. Dan a japán rendszer vizsgálatára alapján felhívja a figyelmet annak szociális partnerek által megfogalmazott kritikájára. A japán szakszervezetek ugyanis a fentiek ellenére hangsúlyozták, hogy a menstruációs szabadságot nem csak fájdalmas menstruáció esetén kell biztosítani, hanem abban az esetben is, ha a menstruáció tünetmentes, mivel a menstruációs szabadság célja a nők termékenységének védelme.¹¹ A számos kritika és gyakorlati nehézség hatására a japán munkaügyi minisztérium erőfeszíté-

seket tett a szabályozás eltörlésére, Honda-Howard és Homma szerint válaszul a munkahelyi nemi megkülönböztetés fokozódására.¹² Ezen törekvések ellenére a japán menstruációs szabadság a mai napig hatályban maradt, élő jogintézmény.

Jelen évtizedben pedig két európai uniós ország rendelkezett elsőként Európában a menstruációs szabadságról, amely nem más, mint Spanyolország és Portugália. Spanyolország, az első európai koncepció eltért a többi országtól, ugyanis a menstruációs szabadságot a társadalombiztosítás keretein belül kezeli. A menstruációs szabadság szabályozását Spanyolországban a 2023. február 28-i 1/2023. sz. törvény tartalmazza, amely módosítja a szexuális és reprodukció egészségéről, valamint a terhesség önkéntes megszakításáról szóló, március 3-i 10/2010. sz. törvényt, és 2023. június 1-jei hatállyal lépett hatályba. A menstruációs szabadságra vonatkozó szabályozás így az általános társadalombiztosítási törvényben került elhelyezésre, annak e fent nevesített törvénnyel módosított 169–176. cikkeiben. Itt egy új szakasz kerül be a betegség miatti keresőképtelenségről szóló korábbi szabályozásba, amely kimondja, hogy a táppénz különleges, betegségből fakadó típusának tekintendő az az átmeneti munkaképtelenség, amely során a nő másodlagos munkaképtelenséget okozó menstruációval küzd, amelyben egészségügyi ellátásban részesül az egészségbiztosítási ellátórendszerben.¹³ A jogszabály indokolása kifejti, hogy az időleges munkaképtelenség különleges helyzeteihez kapcsolódó kockázati események körébe tartozik a menstruációhoz fűződő (másodlagos) dysmenorrhoea.¹⁴ Emiatt ilyen körülmény fennállása esetén a táppénzre válik jogosulttá az a nő, aki másodlagos dysmenorrhoeával küzd, amely mögött tehát egyéb nőgyógyászati probléma áll, így például endometriózis, mióma, kismencedei gyulladásos betegség, adenomiózis, endometrium polipok, policisztás petefészek, vagy a menstruációs vér kiáramlásának bármilyen típusú nehézsége, amely többek között olyan tünetekkel járhat, mint a dyspareunia, dysuria, meddőség vagy a normálisnál erősebb vérzés.¹⁵ Az új szabályozás alapján a menstruációs szabadság igénybevételéhez szükséges tehát a munkavégzési képesség ideiglenes megszűnése, az egészségügyi ellátásra vonatkozó orvosi rendelkezés, illetve bizonyos rendelkezésekből arra lehet következtetni, hogy a speciális egészségügyi állapotot nőgyógyász szakorvosnak kell diagnosztizálnia. Ez eltér a rendes betegség szabadság és táppénz szabályaitól, amelyek alapján egyébként a háziorvos igazolása is elegendő.¹⁶ Emellett, ugyan a menstruációs szabadság a betegség miatti keresőképtelenség esetén belül került szabályozásra, további eltérő körülmények is fennállnak, így például az, hogy a szakorvos a kapcsolódó igazolást egy évig tartó hatállyal kiállíthatja, így nem szükséges a rosszullét minden előfordulása, tehát minden menstruáció esetén igazolást bemutatni a munkáltató részére. További eltérés az általános tápp-

6 A jogszabály szövege angol nyelven a következő: „When a woman for whom work during menstrual periods would be especially difficult has requested to leave, the Employer shall not have said woman work on days of said menstrual period”. BAIRD – HILL – COLUSSI i. m. 195. Ez saját fordításban a következő magyar nyelven: „Ha egy nő, aki számára a menstruáció alatt különösen nehéz lenne dolgozni, szabadságot kíván igénybe venni, akkor a munkáltató az említett menstruációs napokon nem végeztesse munkát az említett nővel.”

7 BAIRD – HILL – COLUSSI i. m. 196.

8 ASBOTH i. m.

9 BAIRD – HILL – COLUSSI i. m. 196, PRICE i. m. 189.

10 BAIRD – HILL – COLUSSI: i. m. 196.

11 Alice J. DAN: The Law and Women's Bodies: The Case of Menstruation Leave in Japan. *Healthcare for Women International*, 1986/1–2. 13.

12 BAIRD – HILL – COLUSSI i. m. 196, DAN i. m. 9–11.

13 Lidia DE LA IGLESIA AZA – SOLYMOSI-SZEKERES Bernadett: La menstruación en el entorno laboral. *Lan Harremanak*, 2024/51. 58–89.

14 Mariagiulia BERNARDI – Lucia LAZZERI – Federica PERELLI – Fernando M. REIS – Felice PETRAGLIA: (2017) Dysmenorrhea and related disorders. *F1000Research*, 2017, 6. 1645. <https://doi.org/10.12688/f1000research.11682.1>.

15 DE LA IGLESIA AZA – SOLYMOSI-SZEKERES i. m. 58–89.

16 DE LA IGLESIA AZA – SOLYMOSI-SZEKERES i. m. 58–89.

pénz-számítástól, hogy a díjazás, az első naptól kezdve 75%-a az átlagkeresetet jelentő számítási alapnak.¹⁷

Portugália a második európai ország, amely rendelkezik menstruációs szabadságról. 2025. április 26-tól ugyanis azon munkavállalók, akik súlyos és erős menstruációs fájdalmat élnek át, amelyet endometriózis vagy adenomiózis idéz elő, jogosulttá válnak havi három nap munkáltató által fizetett szabadságra, összesen akár évi 36 napra. E szabályozás szűkebb a spanyol szabályozás személyi hatályánál, hiszen csak azokra a munkavállalókra terjed ki, akiket diagnosztizáltak e két nőgyógyászati kórkép valamelyikével. E diagnózis orvosi igazolással bizonyítható a Law 32/2025 szerint,¹⁸ amely e szabályozást tartalmazza, noha elég egyszer e diagnózisról igazolást szerezni a szabadság igénybevételéhez.¹⁹ A szabályozás maga munkajogi természetű, hiszen e törvény a portugál munka törvénykönyvét módosítja, abban bevezetve a 252-B szakaszt.²⁰ A portugál szabályozás fontos eljárási kérdésekre is kitér, ugyanis a munkáltatóknak szükség szerint felül kell vizsgálniuk és frissíteniük kell szabadságra vonatkozó szabályzataikat és eljárásaikat, hogy azok ne okozzák a szabadságot igénybe vevő munkavállalókkal szembeni esetleges diszkriminációt vagy megbélyegzést, hiszen a jogosultság érvényesítéséhez szükséges egészségügyi adat biztosítása, amelyet így a munkáltatónak bizalmasan kell kezelnie.²¹

Ezeknek a szabályozásoknak a vizsgálata előtt meg kell említenünk, hogy sok olyan országban, ahol nincs nemzeti politika a menstruáció kezelésére a munkahelyen, a munkáltatók intézkedéseket hozhatnak a munkavállalók menstruációs egészségének támogatására. A szociális partnerek egyre inkább foglalkoznak a menstruáció kérdésével. Egyre több munkáltató vezet be a szervezetén belül olyan politikákat, amelyek menstruációval kapcsolatos pihenőidőt biztosítanak. Például a Zomato, egy indiai ételszállítási startup, évente tíz fizetett szabadnapot biztosít kifejezetten menstruációra. Szintén Indiában egy Gozoop nevű digitális kommunikációs ügynökség bevezette a menstruációs intézkedést, amelynek alapján a munkavállalók menstruációjuk idején havonta egy napot otthonról dolgozhatnak.²² Ez egy speciális megközelítés a menstruációs egészség támogatásában, mivel nem teszi lehetővé a pihenőidőt, mindössze a munkavégzés helyét érintően ad kedvezményt.

A fenti példák a menstruáció kapcsán mutatják, hogy a menstruáció igenis fontos tényező a munkajogi, szociális jogi jogfejlesztő tevékenység szempontjából, azonban nincs egységesség a szabályok részleteit tekintve. A számos részlet mellett ki kell emelni, hogy különbség vehető észre a mögöttes motivációk kapcsán. Egy ilyen jogi rendelkezés bevezetése indokolható a reprodukciós egészség támogatásának érvével (például spanyol szabályozás), amely fókuszba helyezi a menstruációt a munkahelyi egészség és biztonság védelmének lencséjében. A menstruáció emellett értékelhető gender-specifikus kérdésként is a munkajog területén (Vietnám), amely az anyák, nők védelmét támogatja (Dél-Korea, Zambia), ám nem hagyható figyelmen kívül ennek hatása, amely a születésszámmal függhet össze, így demográfiai vetülete is értékelendő (Tajvan).²³ Fontos érvet fogalmaz meg Spanyolország, amikor a fájdalom nélküli munkához való jogot hangsúlyozza.²⁴ Mindezek alapján felmerülnek különböző kérdések, ha egy jogalkotó szeretné megfelelően támogatni a munkavállalók menstruációs egészségét. Ezen kérdések közül azt az alapvető sarokpontot tárgyalja meg a jelen tanulmány, hogy mely alapjogi vetület kapcsolható a menstruációs szabadság, mint munkajogi jogintézmény mögé. Ez a jogalkotói döntés ugyanis meghatározhatja a rendszerszintű kialakítását a menstruációs szabadságnak.

Ezen különbségek észlelése alapján egy ilyen jogalkotói tevékenység előtt meg kell vizsgálni, hogy a menstruáció munkajogi előmozdítása, a menstruációs szabadság bevezetésének szükségessége és az esetleges jogszabályok indokolása összekapcsolható-e az esélyegyenlőség és a nemek közötti egyenlőség alapvető jogával, vagy inkább az egészséghez való jogra kívánja a jogalkotó azt alapozni?

3. DÖNTÉSI PONTOK AZ ALAPJOGI VETÜLETEK KAPCSÁN AZ EGÉSZSÉGHEZ VALÓ JOG ÉS A NEMEK KÖZÖTTI EGYENLŐ BÁNÁSMÓD ALAPELVE VISZONYLATÁBAN

A menstruáció munkajogi szabályozása kapcsán meg kell vizsgálni annak esetleges kapcsolatát az egészséghez való joggal, illetve, mivel a menstruáció a női testet érinti, az egyenlő bánásmóddhoz való joggal. E két alapjog élesen elkülönül egymástól, mégis a menstruáció szabályozása körében összefonódnak. A nemek közötti egyenlőség ugyanis az egészséghez való jog részeként is értelmezhető, valamint fordítva is igaz, az egészséghez való jog megvalósítása a nemek közötti egyenlőség megvalósításához is szükséges.

Ha a menstruáció jogi szabályozását az egészséghez való jog hálójába tesszük, az látható, hogy annak helye van ezen

17 Daniel PEREZ DEL PRADO: *Women's Health and Labour Law*. Fukuoka, 2024.

18 Lei n.º 32/2025, de 27 de março. <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/32-2025-912653920> (letöltve: 2025.05.24.).

19 Selima CRUM – Amanda SUN: Portugal introduces paid menstrual leave for endometriosis and adenomyosis. <https://global.lockton.com/us/en/news-insights/portugal-introduces-paid-menstrual-leave-for-endometriosis-and-adenomyosis> (letöltve: 2025.05.15.).

20 Dorina BOSITS: Debunking Taboos in the Workplace? Portuguese Reforms Supporting “Menstrual Leave” and its Constitutional Context. <https://constitutionaldiscourse.com/debunking-taboos-in-the-workplace-portuguese-reforms-supporting-menstrual-leave-and-its-constitutional-context/> (letöltve: 2025.07.22.).

21 Crum – Sun i. m.

22 Rachel B. LEVITT – Jessica L. BARNACK-TAVLARIS: Addressing Menstruation in the Workplace: The Menstrual Leave Debate. In: Chris BOBEL – Inga T. WINKLER – Breanne FAHS – Katie Ann HASSON – Elizabeth ARVEDA KISSLING – Tomi-Ann ROBERTS (szerk.): *The Palgrave Handbook of Critical Menstruation Studies*. Singapore, Palgrave Macmillan, 561–577; https://doi.org/10.1007/978-981-15-0614-7_43. 570.

23 SOLYMOSSI-SZEKERES Bernadett: *Menstruáció és munkajog a reprodukciós egészség és a nemek közti egyenlőség viszonyában*. Miskolc, Bíbor, 2025. <https://doi.org/10.53707/2025.sszb.mmmrenkev>.

24 Bernadett SOLYMOSSI-SZEKERES: A Global Analysis of Menstruation-Friendly Working Practices Through an Evaluation of International Examples. *Review of European and Comparative Law*, 2025, 60, 1. 27–47. <https://doi.org/10.31743/recl.18086>.

alapjogon belül, abból levezethető állami kötelezettség a szabályozásra. „Az egészséghez való jog elsősorban szociális jogként (az egészség védelméhez való jogként) jelenik meg az emberi jogi dokumentumokban és a nemzeti alkotmányokban, amely – más szociális jogokkal együtt – az államok számára szabályozási és szolgáltatási kötelezettséget teremt”,²⁵ jegyzi meg Zakariás. A WHO által meghatározott fogalom szerint az egészség nem más, mint a teljes testi, lelki és szociális jólét állapota, nem pusztán a betegség vagy fogyatékoság hiánya (Egészségügyi Világszervezet Alkotmányának Preambuluma, 1946). Az egészség tehát nem csak az egészségügyi problémáktól mentes állapotot foglalja magában, így a fogalom komplex értelmezésében kiemelkedő helyet elfoglaló definíció, a reprodukciós egészség fogalma is hasonlóan összetett. WHO Alapokmányának preambulumban²⁶ található az az egészségfogalom, miszerint az a testi, szellemi és szociális teljes jólét állapota, és nem csak betegség vagy fogyatékoság hiányából áll, és ami alapvető viszonyítási pontként szolgál az egészséghez való jog védelmi körének meghatározása során. E fogalomban a szociális biztonság is benne foglaltatik az egyén testi-lelki épségét meghatározó körülmények mellett, így a teljes jólétre törekszik.²⁷ „Ennek a tágan értelmezett egészségi állapotnak az elérését az Alapokmány preambuluma emberi jogként határozta meg: az elérhető legjobb egészségi állapot élvezete minden emberi lény alapvető jogainak egyikét alkotja.”²⁸ Az ENSZ (2019) kiemeli, hogy a menstruációval kapcsolatos sztereotípiák által keltett megbélyegzés és szégyenérzet súlyos hatással van a nők és lányok emberi jogainak minden aspektusára, beleértve az egyenlőséghez, az egészséghez, a lakhatáshoz, a vízhez, a higiéniahoz, az oktatáshoz, a vallás- és meggyőződésszabadsághoz, a biztonságos és egészséges munkakörülményekhez, valamint a kulturális életben és a közéletben való megkülönböztetés nélküli részvételhez való alapvető emberi jogukat is.²⁹ Az ENSZ Emberi Jogi Tanácsa pedig arra szólít fel, hogy a menstruációt ne pusztán higiéniai,³⁰ hanem egészségügyi és emberi jogi kérdésként ismerjék el.³¹ 2018-ban pedig az ENSZ Nők Helyzetével Foglalkozó Bizottsága ajánlásokat tett arra vonatkozóan, hogy tegyenek lépéseket egy olyan kultúra előmozdítására, amelyben a menstruációt egészségesnek és természetesnek ismerik el, és amelyben a lányokat nem bélyegzik meg ezen az alapon.³² A munkahelyi

menstruációs tudatosság hiánya egyébként is tükrözi a nők korlátozott részvételét a döntéshozatalban és a prioritások meghatározásában.³³

Az egészség tehát alapvető emberi jog, amelynek tág fogalmi rendszerében a menstruáció is szabályozandó körülménynek tekinthető. Ezek után arra kell fényt deríteni, hogy megalkozható-e a menstruáció munkajogi vagy szociális jogi támogatása a nemek közötti egyenlőség elvárásán. Álláspontom szerint erre egyértelmű igen a válasz. Számos szakirodalom és jogalkotás a menstruációs szabadság, a menstruáció (munka)jogi kérdésköre kapcsán a nemek közötti egyenlőséghez kapcsolja a vizsgálódásának hátterét, így annak részletezése elkerülhetetlen.³⁴ Különösen igaz ez amiatt, hogy a menstruációról való jogalkotási hallgatás akár sértheti is a nemek közötti egyenlőség elvárását, az alábbiak alapján.

Annak ellenére, hogy a menstruáció és a menstruációs ciklus „egyidős az emberiséggel”, a női lét szerves része, a fogamzóképeség testamentuma, mégis kevés helyen, kevés nemzetközi irodalomban találkozunk a menstruáció kérdéskörével, még akkor is, ha az adott forrás a nemek közötti egyenlőségre és különbségekre fókuszál is. Pedig, a menstruáció látható és rendszeres emlékeztetője a nemi különbségeknek.³⁵ A menstruációval kapcsolatos szégyenérzet, megbélyegzés és féltetajékoztatás súlyos emberi jogi problémákhoz vezet a nők és lányok számára.³⁶ Az érintett személyek számára ez a megbélyegzés súlyos következményekkel jár. Sokszor olyan diszkriminatív kulturális normákkal vagy gyakorlatokkal szembesülnek, amelyek megnehezítik már a megfelelő higiénia fenntartását is, nem beszélve a további kérdésekről.³⁷ Ez az egyszerű biológiai tény akadályozza a nemek közötti egyenlőséget, és ennek következtében a nők és lányok alapvető emberi jogainak megtagadásához vezet.³⁸ Mégis, annak ellenére, hogy a női lakosságot természetszerűleg jellemzi a menstruáció, és életük során hatalmas kihívásokkal és korlátozások-

sion on the Status of Women. <https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/CSW/62/CSW-Conclusions-62-EN.PDF> (letöltve: 2025. 05. 25.).

- 25 ZAKARIÁS Kinga: Az egészséghez való alapjog és az egészségügyi ellátáshoz való jog, *Glossa Iuridica*, 2023, 10, 6. 18.
- 26 E dokumentumot Magyarországon az Egészségügyi Világszervezet Alapokmányának törvénybe iktatásáról szóló 1948. évi XII. törvény hirdette ki.
- 27 ZAKARIÁS i. m. 10.
- 28 ZAKARIÁS i. m. 10.
- 29 UNITED NATIONS: *International Women's Day, 8 March 2019*. <https://www.ohchr.org/en/news/2019/03/international-womens-day-8-march-2019> (letöltve: 2025.05.25.).
- 30 A menstruációs higiénia is számos nemzeti politika vonatkozik világszerte. G. YOGAPRIYA: *Global insights on menstrual leave policy and hygiene*. Preprint. <https://www.researchgate.net/publication/371864280> (letöltve: 2024. 02. 23.), 10.
- 31 HUMAN RIGHTS COUNCIL: *Menstrual Hygiene Management, Human Rights and Gender Equality*, A/HCR/47/l.2. <https://www.ohchr.org/en/statements/2022/06/high-commissioner-human-rights-statement-menstrual-health> (letöltve: 2024.01.18.).
- 32 UNITED NATIONS: *Challenges and Opportunities in Achieving Gender Equality and the Empowerment of Rural Women and Girls*. UN Commis-

- 33 Natalie PICKERING – Lucy MOFFAT: 'Out of Order': the double burden of menstrual etiquette and the subtle exclusion of women from public space in Scotland, *Sociological Review*, 2019, 67, 4. 766–787.
- 34 Mario RELJANOVIĆ – Jovanna RAJIĆ ČALIĆ: *Menstrual Leave And Gender Equality. Strani pravni zivot*, 2024/68. 1. https://doi.org/10.56461/SPZ_24101KJ.
- 35 Sally KING: *Menstrual Leave: Good Intention, Poor Solution*. In: Juliet HASSARD – Luis D. TORRES (szerk.): *Aligning Perspectives in Gender Mainstreaming*. Switzerland: Springer Cham, 2020. https://doi.org/10.1007/978-3-030-53269-7_9. 151–176. 160.
- 36 Az emberi jogok globálisan elismert jogok minden egyén számára az emberi méltóság biztosítása érdekében. Céljuk, hogy választ adjanak arra a kérdésre, hogyan alakítható együttélésünk az egyén lehető legnagyobb szabadságával, és hogyan teremthető egység az egyének egymás közötti és a közérdekek közötti érdekei között. A szabadság, az egyenlőség és az emberi méltóság eszméje központi szerepet játszik, csakúgy, mint az egyének jogokkal való felruházása, amelyek megvédik őket a hatalommal való visszaéléstől és a kizsákmányolástól. Az emberi jogokat a fenntartható béke, biztonság és fejlődés feltételének tekintik. Az emberi jogok célja minden emberi lény méltóságának védelme. Bernhard STRASSMAYR: *Menstruation as a Human Right – Discrimination through Hygiene Products in Austria*. 2022, Tézis. 9.
- 37 HUMAN RIGHTS WATCH: *Understanding Menstrual Hygiene Management And Human Rights*. https://www.hrw.org/sites/default/files/news_attachments/mhm_practitioner_guide_web.pdf (letöltve: 2022. 05. 14.).
- 38 Strassmayr i.m. 3.

kal kell szembenéznük, a menstruáció kérdését még mindig nem kezelik globálisan különálló emberi jogként. Mindössze más emberi jogokból levezetve találhatunk támogatást, így szóba kerülhet az ivóvízhez való hozzáférés és a tisztálkodáshoz való jog, mint emberi jog is.³⁹ Pedig ez a globális tabusítás alássa az érintettek jólétét, és kiszolgáltatottá teszi őket a nemi megkülönböztetésnek, a gyermekházaságnak, a kirekesztésnek, az erőszaknak, a szegénységnek és a kezeletlen egészségügyi problémáknak.⁴⁰

Mindezek alapján egyértelmű, hogy rendkívül fontos a menstruáció támogatása a munkavégzés kapcsán, hiszen azt mind az egészséghez való jog, mind a nemek közötti egyenlőség alapelve támogatja. Elképzelhető és elvárható az, hogy a munkavállaló nők reprodukciós egészségének minden szegmense, így a menstruáció is figyelembevételre kerüljön a munkavállalót védő szabályok, így például a pihenőidő szabályai között, akár a menstruációs szabadság, szabadnapok formájában. Természetesen más támogatási formák is elképzelhetők, azonban jelen tanulmány kizárólag erre a jogintézményre fókuszál, több okból is. Egyrészt azért, mert a menstruációs szabadság több külföldi országban, így például Japánban és Spanyolországban is létező nemzeti szabályozásban élő jogintézmény, így munkavállalók millióit érinti. Másrészt azért, mert a munkajog egyik alapvető jellegzetesége, a kötelező pihenőidők egyik legerősebb formája a szabadnap, így a legprogresszívebb támogatási formának ez tekinthető az egyéb, főleg rugalmasítási törekvések mellett.

Amennyiben a meglévő nemzetközi példákat vesszük sorra, megfigyelhetjük, hogy a kormányok és a munkáltatók által a menstruációs szabadságra adott indokolás sok tekintetben tükrözi a szülési és szülői szabadságra vagy akár a gyermekgondozásra vonatkozó politikák kidolgozásához használt érveket,⁴¹ amelyeknek a nemek közötti egyenlőségre gyakorolt hatásáról kiterjedt szakirodalom áll rendelkezésre.⁴² Mindazonáltal azon a véleményen vagyok, hogy ennél jóval összetettebb kérdéskörrel beszélhetünk a menstruáció szabályozása körében, különösen a menstruáció tabu jellege miatt. A menstruációt övező stigma a menstruáció kezelését a nő magánügyévé teszi. Azonban a menstruáció, ha bekerül a társadalmi diskurzusba, akár a jogalkotási előkészítő tevékenység során, például társadalmi párbeszéd keretében, teljesen más dimenziót kap, és nem lesz tovább „magánügy”,⁴³ és ezáltal nem kizárólag a menstruációtól és annak egyéb tüneteitől (erős fájdalom, vérzés, rosszullet) szenvedő nő „magánügye” e problémával való megbirkózás. Tehát a menstruációs stigma megtö-

rése feltétlenül a nemek közötti egyenlőséget erősíti az egészséghez való jog előmozdítása révén. A menstruációs stigma megtörését eredményező jogi szabályozás megszünteti a menstruáció individualizált, „egyéni” problémaként történő felfogását, és a közegészségügy részévé teszi azt, hasonlóan az elhízáshoz vagy a mentális egészséghez.⁴⁴

Ezek alapján arra a megállapításra juthatnánk, hogy a menstruáció munkajogi szabályozása a nőkre tekintettel lévő munkahely újrafogalmazásának szerves részét képezi, hiszen a munkaező női részének specifikus igényeit érinti.⁴⁵ Így egy ilyen jellegű érvelés is megállja a helyét egy új szakpolitika kialakítása során.⁴⁶

4. MUNKAJOGI ÉS SZOCIÁLIS JOGI SZABÁLYOZÁSI KÉRDÉSEK

A tanulmány nem törekszik mélyreható elemzésre, hiszen annak elvégzése monografikus szinten indokolt.⁴⁷ A következő gondolatok alapvetően a versenyszféra területén értékelik a menstruációs szabadság lehetséges kereteit, ennél fogva alapvetően a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) szabályozása a munkajogban a mérvadó.

Bármilyen formát is öltön a menstruációs szabadság, azt a célt kell követnie, hogy megvalósuljon egy ismétlődő, egyenként rövid távú, fizetett időszak a munkavégzési és rendelkezésre állási kötelezettség alól mentesülve, hiszen a menstruációhoz kapcsolódó problémák is periodikusan, rövid időre lépnek fel, és a munkától való távollétet teszik szükségessé.⁴⁸ Fontos továbbá, hogy a kedvezmény ne legyen függővé téve a munkaviszony sajátosságaitól, mint például a részmunkaidős jellegétől, vagy meghatározott munkaviszonyban töltött időtől, vagy akár a kedvezményt adó munkáltató méretétől.

Bizonyos országokban, így például Dél-Afrikában vagy Angliában, Németországban, ahol nincs meglévő önálló szabályozás a menstruációs szabadságra, az érintett nők betegszabadságot vesznek ki, amikor a menstruációs fájdalom és más tünetek miatt nem képesek dolgozni. Angliában például a betegszabadság okai között a menstruációs diszfunkciót találhatjuk meg, amely egy, a nőgyógyászati okcsoportba tartozó okot jelent.⁴⁹ Ugyanakkor Thulapersad, Melican és Mountford is hangsúlyozza, hogy a menstruáció önmagában nem betegségnek minősül, ennél fogva problematikus a betegszabadság alkal-

39 2015-ben az ENSZ Közgyűlése kifejezetten külön jogként ismerte el a higiéniához való emberi jogot. STRASSMAYR i.m. 10; UNITED NATIONS: *Human Rights to Water and Sanitation*. <https://www.unwater.org/water-facts/human-rights/> (letöltve: 2022.05.14.). A menstruáció idején a WC-hez és vízhez való hozzáférés hiánya rendkívül súlyos, nehéz és káros tapasztalat a menstruáló személy életében.

40 STRASSMAYR i.m. 10; UNFPA.ORG: *Period shame, misinformation linked to serious human rights concerns*. <https://www.unfpa.org/news/period-shame-misinformation-linked-serious-human-rights-concerns> (letöltve: 2022.05.14.).

41 Lásd: Bernadett SOLYMOSI-SZEKERES: *A Global Analysis of Menstruation-Friendly Working Practices Through an Evaluation of International Examples*. *Review of European and Comparative Law*, 2025, 60, 1. 27–47. <https://doi.org/10.31743/recl.18086>.

42 BAIRD – HILL – COLUSSI i. m. 191.

43 PRICE i. m. 207.

44 KATHERINE SANG – JEN REMNANT – THOMAS CALVARD – KATRIONA MYHILL: *Blood Work: Managing Menstruation, Menopause and Gynaecological Health Conditions in the Workplace*. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 2021, 18/4, 1951. <https://doi.org/10.3390/ijerph18041951>.

45 BAIRD – HILL – COLUSSI i. m. 189.

46 Bizonyos kutatások, például King pont ezen jogintézmény ellen emel hangot, számos érvet felsorakoztatva. KING i. m.

47 SOLYMOSI-SZEKERES Bernadett: *Menstruáció és munkajog a reprodukciós egészség és a nemek közti egyenlőség viszonyában*. Miskolc, Bibor, 2025. <https://doi.org/10.53707/2025.sszb.mmmrenkev>.

48 PRICE i. m. 203.

49 UNIVERSITY OF EXETER (n.d.) *Sickness Absence Categories for Trent HR*. <https://www.exeter.ac.uk/staff/employment/leave/personal/sickness/sicknessabsencereasons/> (letöltve: 2025.05.25.).

mazása,⁵⁰ noha „jobb híján” mégis ez történik.⁵¹ A menstruációs szabadság kiemelkedő kutatója, Sally King is a menstruációs szabadságot a betegszabadság menstruációs-specifikus formájaként említi.⁵² Felmerül ennél fogva a kérdés, hogy ha lenne külön szabályozás, az kapcsolódhat-e a keresőképtelenség koncepciójához, amelyből a betegszabadság, mint szabályozási háttér merülne fel a menstruációs szabadság számára, vagy ehelyett a szabadság rendszerében kell azt elhelyezni?

Ennek kapcsán több érvt is át kell gondolnia a jogalkotónak. Át kell gondolnia, hogy mit kíván támogatni, a menstruációhoz kapcsolódó orvosilag igazolt rosszullétet, avagy szűkebb esetben diagnosztizált nőgyógyászati kórképet, például a fájdalmas menstruáció (dysmenorrhea) vagy endometriózis kapcsán, vagy tágabb módon fogja meg a nemek közötti egyenlőség szempontjából, és orvosi igazolás nélkül is engedélyezi a távollétet.

Ezek eldöntése alapozza meg azt, hogy a jogi keretrendszerben a keresőképtelenség fogalmát veszi-e alapul, amely a társadalombiztosításon belüli táppénzellátás alapfeltétele, avagy a betegség fogalmából indul ki, amely aztán kapcsolódhat a táppénzhez és a betegszabadsághoz is. Ezen fogalmi alapokon azonban a jogi stabilitás mellett egy szociológiai szempontú kritika hozható fel, azaz, hogy az orvosi igazolás megkövetelése (amely a jelenlegi fogalmi rendszerben e dogmatika része) rendkívül korlátozhatja a társadalom egy részét a támogatás igénybevételében, ezáltal indokolatlanul leszűkítve azt. Ennek ellenére a két uniós példa, a spanyol és a portugál jogrendszer is a táppénzen belül helyezte el a szabályozást, súlyos nőgyógyászati kórképeket megkövetelve, amely csak szakorvosi igazolással támasztható alá.

Ezzel szemben, ha pihenőidőkből, ezen belül a rendszer szabadságból indul ki a jogalkotó, a betegség és az orvosi igazolás nem válik fogalmi előfeltétellé. A pótszabadság koncepcióját találhatjuk a mai magyar munkáltatók gyakorlatában is,⁵³ amely alapján arra következtethetünk, hogy az érintett munkáltatók is ezen a logikán építik fel a szabályozásukat. Mégis, számos más ponton ez a szabályozás is részletesen átgondolandó. A szabadságot főszabály szerint nem a munkavállaló veszi ki, hanem azt a munkáltató adja ki, így a munkáltató döntéséhez igazodik alapvetően e jogintézmény, ám nem korlátok nélkül. Ilyen korlát például a kiadás előtt a munkavállaló véleményének előzetes meghallgatása, ám a munkáltató nem köteles a munkavállaló észrevételeinek megfelelően tervezni a szabadságok kiadása kapcsán. További korlát, hogy a munkáltató évente – kivéve a munkaviszony első három hónapját – hét munkanap szabadságot a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban köteles kiadni. Ennek a hét napnak a kapcsán a munkavállalónak 15 nappal korábban jelzési kötelezettsége áll fenn arra vonatkozóan, hogy élni kíván e szabadsáppal. [Mt. 122. § (2) bek.]

50 Casimira MELICAN: Why we introduced a menstrual workplace policy, *Chalice Foundation*. <https://chalicefoundation.org.au/why-we-introduced-a-menstrual-workplace-policy/> (letöltve: 2025.11.28.).

51 Samukelisiwe CELE: *Research Findings May Boost Women's Rights to Menstrual Leave*. <https://www2.ukzn.ac.za/news/research-findings-may-boost-womens-rights-to-menstrual-leave/> (letöltve: 2025. 11. 28.).

52 KING i. m. 159.

53 SOLYMOSI-SZEKERES Bernadett: *Menstruáció és munkajog a reprodukciós egészség és a nemek közti egyenlőség viszonyában*. Miskolc, Bíbor, 2025. <https://doi.org/10.53707/2025.sszb.mmrenkey>.

A szabadsághoz való jog gyakorlása ennél fogva komoly kötelezettséget jelent a munkáltatóknak, hiszen a szabadság kiadására köteles munkáltató érdekében áll, valamint a foglalkoztatási kötelezettségének teljesítéséhez szükséges is, a folyamatos működés biztosítása. Ez ugyanakkor csak úgy lehetséges, ha az szervezete működéséhez megfelelő létszámú állomány áll rendelkezésére. Márpedig a munkáltató észszerűen csak annyi munkavállalót alkalmaz, amennyi szükséges, így akár egyetlen fő munkavállaló szabadságra történő távozása is kritikus lehet a munkáltató működése szempontjából. Ezt tükrözi az a szabályozás, amely alapján a munkáltató kivételesen fontos gazdasági érdek vagy a működését közvetlenül és súlyosan érintő ok esetén a szabadság kiadását elhalaszthatja, illetve a munkavállaló már megkezdett szabadságát megszakíthatja [Mt. 123. § (5) bekezdés b) pontja]. A menstruációs szabadságot mint pótszabadságot ezen esetben érdemes lenne ezen szabály kivételei között sorolni, amit nincs lehetősége a munkáltatónak sem elhalasztani, sem megszakítani.

A megszakítás tilalma mellett is a pótszabadság formájában történő megalkotása a menstruációs szabadság jogintézményének problematikus lehet a gyakorlatban, mivel a munkavállaló a 15 napos előre jelzési kötelezettséget nem tudja teljesíteni. Emellett amennyiben az észszerűen legkevesebb mértékkel, menstruációnként 1 nappal számolunk, azok kapcsán a munkavállaló rendelkezése kell, hogy fennálljon ahhoz, hogy a számára szükséges pillanatokban igényelhesse azt, így az átlagos 28 napos ciklusok esetén évente több, mint a törvényileg garantált 7 nap lesz olyan, amellyel a munkavállalónak rendelkeznie kellene a pótszabadsáppal a menstruációs szabadság keretein belül.⁵⁴ Ha a menstruációs szabadságot mégis pótszabadság formájában kellene kezelni, valamint, ha az előzetes tájékoztatási kötelezettség problémájától el is tekintenénk, szükséges lenne a munkavállalói rendelkezést e konkrét szabadsáppal is telepíteni. Azonban az előzetes tájékoztatási kötelezettség alapvető esszenciája a szabadság felett álló, munkavállalói rendelkezési jognak, amire tekintettel szintén nehézkes lenne a szabadság keretei közé illeszteni a menstruációs szabadság intézményét.

5. KÖVETKEZTETÉSEK

A menstruáció munkavégzéshez kapcsolódó támogatása egyre szélesebb mértékben megjelenik mind globálisan, mind az Európai Unióban. Erre tekintettel szükséges tisztában lenni azzal, hogy vizsgálandó-e az állami jogalkotás oldalán a menstruációs szabadság kialakítása a magyar munkajogban vagy szociális jogban. Ehhez megfontolt előkészítő tevékenységre van szükség, amelyhez e tanulmány is kíván hozzájárulni. Ennek kapcsán először néhány külföldi jogszabály bemutatása szolgált kiindulópontot, hiszen a külföldi jó és rossz gyakorlatok értelmezése elősegíthetik a magyar jogalkotási folyamatot. Ezek alapján megállapíthatjuk, hogy nincs egységes megközelítés külföldön sem a szabályozásra,

54 Price úgy látja, hogy a havi három nap már inkább esik a megváltozott munkaképességből (fogyatékoságból) fakadó szabadság kategóriájába, mint a pihenést célzó szabadságok rendszerébe. PRICE i. m. 195.

különböző koncepciók is kidolgozhatóak és a jogrendbe illeszthetőek. Mindenképp az egyedi társadalomra szabott megoldásokban kell gondolkodni, hogy egy ilyen szabályozás megfelelő hatással járjon hosszú távon is. Ennek kapcsán át kell gondolni a szabályozás alapjogi indokoltságát, amelyet a tanulmány harmadik fejezetében végeztünk el. Látható, hogy mind a nemek közötti egyenlőség, mind az egészséghez való jog megfelelő alapjogi kiindulási alapot képezhet egy menstruációs szabadság-szakpolitika kidolgozása esetén. Végül meg kell fontolni az egyes konkrét szabályozási kérdése-

ket, mivel, ahogy az a fenti sorokban is kiderült, akár a társadalombiztosítás területén, akár a munkajog területén kívánná elhelyezni a jogalkotó e szabályozást, több ponton is döntési ponttal szembesül. Ez is alátámasztja azt a fontos következtetést, hogy ha a magyar jogalkotás dönt a menstruáció jogi támogatásáról, annak megfelelő, egyedi és átgondolt kereteket kell alkotnia, amelyek a téma érzékenysége miatt különösen alapos társadalmi előkészítést igényelnek.