

Előterjesztés

a Képviselő-testület 2022. szeptember XX-jei ülésére

Tárgy: döntés menstruációs szabadságról (felterjesztés többlétszabadság biztosításáról)

Tisztelt Képviselő-testület!

A női munkavállalóink esetében javaslom a jelenlegi szabadságolási rendet és előírásokat átgondolni és a menstruációs szabadság bevezetése kapcsán az előterjesztésben szereplő egyes lépéseket elfogadni.

A magyar jogrendben jelenleg nem létezik a menstruációs szabadság mint önálló elsősorban pótszabadság. A külföldi példákat tekintve azonban ez már egy jó ideje létező szabadságtípus – országonként eltérő szabályozási rendszerrel. Az ilyen pótszabadság munkaviszonyba történő beiktatása mellett szóló érvek indokolják, hogy vizsgáljuk felül a munkaviszonyok tartalmát e körben. A jelenlegi jogszabályi környezetben az önkormányzat – ha elnevezésében nem is kifejezetten és közvetlenül ebben a szabadságolási formában, de – lehetőséget adhat menstruációs szabadság biztosítására. Ettől függetlenül szükséges lenne központi jogszabályban biztosítani ezt a lehetőséget, kimondva, hogy a női munkavállalókat megilleti a menstruációs szabadság. Így ez előterjesztésben javaslom a hatáskörrel és illetékességgel rendelkező minisztériumhoz történő fordulást és a jogi környezet módosításának kezdeményezését az ügyben.

I. Az önkormányzathoz kötődően tágabb értemben több száz vagy akár ezer ember is végez munkát. A munkavállalók alkalmazási viszonyuk szerint különböző jogszabályok szerint teszik ezt, így a Polgármesteri Hivatal esetében a közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV. törvény (a továbbiakban: Kttv.) és a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.), a szociális- és nevelési intézmények esetében a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (a továbbiakban: Kjt.) és Mt., az egészségügyi intézmények esetében az egészségügyi szolgálati jogviszonyról szóló 2020. évi C. törvény (a továbbiakban: Eszjtv.), míg a gazdasági társaságok esetében az Mt. szerint. Esetlegesen előfordul még munkára irányuló jogviszony végzése a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény alapján is. A fentiek szerint az alkalmazási szabályokat tekintve tiszta profilú munkaadó szervezetek az önkormányzat gazdasági társaságai, ahol mindenkit az Mt. szerint alkalmaznak. Példaként megfogalmazva, a Polgármesteri Hivatal tekintetében a két különböző foglalkoztatotti kör (a Kttv. és az Mt.) a fentiek vonatkozásában eltérően eltérőnek minősül. Hiszen míg az Mt. a relatív diszpozitivitás talaján áll, addig a Kttv. 9. § (4) bekezdése szerint a Kttv. szabályaitól csak abban az esetben lehet eltérni, ha azt a törvény külön megengedi. A Kttv. hatálya alatt foglalkoztatottak esetén tehát a pótszabadságra vonatkozó szabályoktól eltérni nem lehet, mert azt a törvény külön nem engedi meg. Ezzel szemben az Mt. 43. § (1) bekezdése szerint a munkaszerződés – jogszabály eltérő rendelkezése hiányában – a Második Részben foglaltaktól, valamint munkaviszonyra vonatkozó szabálytól a munkavállaló javára eltérhet (ezzel szemben az Mt. I. és III-V. Részében foglaltaktól azonban csak akkor lehet eltérni, ha ezt a törvény kifejezetten megengedi). A szabadságra és pótszabadságra vonatkozó részek pedig az Mt. Második Részében kerültek elhelyezésre (az Mt. Második

Része – az V. fejezettől a XVIII. fejezetig, azaz a 32. § -tól a 229/A. §-ig tart, azon belül pedig tárgyban szabályok az 59. alcímtől a 62. alcímig, azaz a 115. § -tól 133. §-ig tartanak), így attól a munkavállaló javára el lehet térni. Ezen szabályozás egybevág az Mt. egészét átható relatív diszpozitivitás rendező elvével, mely szerint a munkajogviszonyra vonatkozó szabályok tekintetében az alacsonyabb szintű jogforrás (munkaszerződés, kollektív szerződés) a magasabbtól a munkavállaló javára érvényesen eltérhet. A menstruációs szabadság (többszabadság) a munkavállaló javára történő eltérés lenne, így ez az Mt. szerint lehetséges.

A fenti példából látható, hogy a Polgármesteri Hivatalban a két különböző alkalmazási szabályrendszer miatt nem vezethető be munkáltatói döntéssel a menstruációs szabadság. A gazdasági társaságaink esetében, ahol az összes munkavállaló az Mt. hatálya alá tartozik, ez megtehető. Mivel a jelenleg konkrét szabályozás nem létezik a kérdésben, a részletszabályok sem kidolgozottak, ezért ezeket javasolni tudjuk csak. A legfontosabb, hogy a szabadság nem alanyi jogon járna, hanem megállapítása és kiadásának feltétele egy (szak)orvosi igazolás lenne arról, hogy a menstruáció időszak alatt a normál, enyhe lefolyású fájdalomnál nagyobb mértékű, erősebb fájdalmakat kell átélnie a munkavállalónak. Az ez alapján megszerzett jogosultság határozott időre szólna, annak okát kétfévente felül kellene vizsgáltatni orvossal.

Különösen fontos az eljárásrendben a személyes adatok védelme, amely feladat a munkáltatóra hárul. A jogszabály szerint személyes adat az érintettre vonatkozó bármely információ (azon belül az egészségügyi adatok különleges adatnak is minősülnek).

II. Az Alaptörvény szerint a helyi önkormányzat a helyi közügyek intézése körében a feladat- és hatáskörrel rendelkező szervtől tájékoztatást kérhet, döntést kezdeményezhet, véleményt nyilváníthat. Az Möt. szerint ilyenkor megkeresett szerv a helyi önkormányzat megkeresésére harminc napon belül érdemben köteles válaszolni. A foglalkoztatáspolitikával a jelenlegi kormányzati szerkezetben a Technológiai és Ipari Minisztérium (1011 Budapest, Fő u. 44-50.) foglalkozik, ezért döntéskezdeményezésünkkel a technológiai és ipari miniszterhez fordulunk.

A megkeresésünk tágabb értelemben túlmutat a helyi közügyek intézésének körén, de azzal mindenképpen kapcsolatba hozható, hiszen az önkormányzatunkkal – akárcsak a legtöbb önkormányzattal – közvetve vagy közvetlenül több mint ezer munkavállaló áll valamilyen munkavégzésre irányuló kapcsolatban, beleértve a Polgármesteri Hivatalt, az önkormányzat gazdasági társaságait és az intézményeinket. Megkeresésünk célja, hogy az arra jogosult központi szerv indítson el egy jogalkotási folyamatot, melynek végén az Országgyűlés törvénybe iktatja a menstruációs szabadságot. Természetesen szükséges a menstruációs szabadság törvénybe iktatásán túl annak feltételrendszerét és garanciáit is jogszabályi szinten rendezni a többi általánosan kötelező előírás mellett, hiszen a jogalkotás során biztosítani kell, hogy a jogszabály megfeleljen az Alaptörvényből eredő tartalmi és formai követelményeknek, illeszkedjen a jogrendszer egységébe, megfeleljen a nemzetközi jogból és az európai uniós jogból eredő kötelezettségeknek és megfeleljen a jogalkotás szakmai követelményeinek.

Kérem a Tisztelt Képviselő-testület támogatását!

Határozati javaslat:

1. Eger Megyei Jogú Város Önkormányzatának Képviselő-testülete, mint legfőbb szerv felkéri a kizárólagos tulajdonában álló gazdasági társaságainak ügyvezetését, hogy a

társaságaik vonatkozásában dolgozzák ki és vezessék be a menstruációs szabadság alkalmazásának feltételrendszerét (különös tekintettel a személyes adatok védelmére) az alábbiak szerint:

- havonta 1 munkanap szabadság, amelyet kizárólag a menstruációs időszaka alatt vehet igénybe a munkavállaló (ezek nem vonhatók össze egymással),
- a szabadság nem alanyi jogon jár, megállapításának és kiadásának feltétele orvosi igazolás arról, hogy a menstruációs időszak alatt a normál, enyhe lefolyású fájdalomnál nagyobb mértékű, erősebb fájdalmakat kell átélnie a munkavállalónak,
- a menstruációs szabadságra való jogosultságot kétfévente felül kell vizsgálni és orvosi igazolással kell alátámasztani.

2. Eger Megyei Jogú Város Önkormányzatának Képviselő-testülete megkeresi a Technológiai és Ipari Minisztériumot és kezdeményezi, hogy törvényalkotási szinten dolgozzák ki és terjesszék az Országgyűlés elé elfogadásra külön nevesített szabadságformaként a menstruációs szabadságot, annak feltételrendszerét és garanciáit.

Felelős: az értesítésért és a megkeresésért Mirkóczki Ádám polgármester

Határidő: azonnal