Urlop menstruacyjny – czy warto uregulować go w kodeksie pracy?

Grzegorz Radzimierski

W dniu 16 lutego 2023 roku Kongres Deputowanych, czyli niższa izba hiszpańskiego parlamentu uchwaliła zmianę do kodeksu pracy i tym samym Hiszpania, jako pierwszy kraj Unii Europejskiej oficjalnie wprowadził do krajowego porządku prawnego pojęcie urlopu menstruacyjnego. Pozwala on na wzięcie płatnego urlopu w wymiarze od trzech do pięciu dni w ciągu miesiąca za okazaniem pracodawcy odpowiedniego zaświadczenia lekarskiego.

Pomimo, że w krajach europejskich jawi się to jako rewolucja, w krajach azjatyckich jest to standard. W Japonii na przykład – pierwszym kraju na świecie, w którym kobiety odczuwające dolegliwości w związku z bólem miesiączkowym mogą wziąć dodatkowe dni płatnego urlopu – istnieje pojęcie urlopu menstruacyjnego już od 1947 r., jednak co ciekawe Japonki nie decydują się na dodatkowe dni wolnego, gdyż jak podaje agencja EFE, w latach 2019-2020, z urlopu skorzystało mniej, niż 1% kobiet. Jest to, jak deklarują kobiety, związane z obawą o postrzeganie ich pozycji w firmie.

Hiszpania nie była pierwsza, gdyż we włoskim parlamencie już w 2016 r. pojawił się projekt wprowadzenia urlopu menstruacyjnego, jednak finalnie nie trafił on do ichniejszego kodeksu pracy.

Z jednej strony taka forma urlopu stanowi konkretne wsparcie dla kobiet, które co miesiąc zmagają się z dyskomfortem związanym z bólem miesiączkowym, natomiast z drugiej strony może budzić pewne wątpliwości. Jedną z najczęściej podnoszonych kwestii jest ta związana z dyskryminacją mężczyzn, którzy nie mogą wziąć takiego urlopu, a ich miesięczny czas pracy nie ulega pomniejszeniu o dni wolne. Na taką postać rzeczy lekarstwem mogłoby wydawać się zwiększenie liczby dni urlopu na żądanie dla mężczyzn możliwych do wykorzystania w ciągu miesiąca, ale jest to tylko de lege lata dotyczące przepisów, które właściwie nie wiadomo, czy w najbliższym czasie zostaną wprowadzone przez jakikolwiek inny kraj europejski.

W Polskiej debacie publicznej temat wprowadzenia urlopu menstruacyjnego właściwie nie występuje. Mimo to, w kwietniu 2023 r., polski producent gier CD Projekt Red, jako

pierwsza firma w Polsce zdecydowała się na wprowadzenie urlopu menstruacyjnego. Jak podaje Agnieszka Szamałek-Michalska, Culture, Diversity & Inclusion Director w CD Projekt Red, dzięki temu benefitowi każda osoba zatrudniona w firmie, która doświadcza dolegliwości związanej z bólem miesiączkowym, ma prawo do wzięcia jednego dodatkowego, pełnopłatnego dnia wolnego w miesiącu, i to niezależnie od formy zatrudnienia. Osoba zainteresowana może wybrać, czy urlop będzie trwał jeden cały dzień, czy też kilka godzin, w zależności od potrzeb.

Pomimo, iż w polskim prawodawstwie brak jest przepisów regulujących urlop menstruacyjny to nic nie stoi na przeszkodzie, aby pracodawca wprowadził do swojego regulaminu taki urlop w formie benefitu pracowniczego i na chwilę obecną wydaje się, że taka postać rzeczy najlepiej służy zachowaniu płynności i elastyczności, której każda firma potrzebuje w celu rozwijania swojego biznesu. Sztywne uregulowanie urlopu menstruacyjnego w przepisach kodeksu pracy mogłoby tej płynności pozbawić, gdyż nie każda firma ma możliwości, czy nawet potrzebę, aby wprowadzić taką formę urlopu.