

Agnieszka Klimek* 

Urlop menstruacyjny – wstęp do dyskusji o potrzebie i możliwości wprowadzenia nowej instytucji do polskiego prawa pracy

Streszczenie

Menstruacja nie jest tematem dostatecznie zbadanym w polskim prawie pracy. Interesującym zagadnieniem jest idea urlopu menstruacyjnego, która mogłaby pozwolić na udzielenie określonej liczby dni wolnych w wymiarze miesięcznym na wypadek wystąpienia bolesnej menstruacji. Autorka postara się przybliżyć grunt prawny umożliwiający odnalezienie *ratio legis* dla takiego rozwiązania w polskim systemie prawnym.

Słowa kluczowe: menstruacja, urlop menstruacyjny, zdrowie pracowników, bezpieczne i higieniczne warunki pracy, RODO

Menstrual Leave – an Introduction to the Discussion on the Need and Possibility of Introducing a New Institution into Polish Labour Law

Abstract

Polish labour law fails to properly address menstruation. Menstrual leave could be a worthwhile proposal for individuals who could benefit from several days off per month due to painful menstruation. The author approximates the legal grounds for finding the *ratio legis* of this construction in the Polish legal system.

Keywords: menstruation, menstrual leave, employee's health, occupational safety and health, GDPR

* Studentka I roku indywidualnych studiów międzydziedzinowych w Uniwersytecie Śląskim w Katowicach, kierunek prawni prawo, licencjat administracji, e-mail: agnkli03@gmail.com, <https://orcid.org/0009-0008-9209-3617>



© by the author, licensee University of Lodz – Lodz University Press, Lodz, Poland. This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution license CC-BY-NC-ND 4.0 (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>)
Received: 24.03.2025. Verified: 6.05.2025. Accepted: 10.10.2025.

1. Wstęp

Zarówno pracodawcy, jak i ustawodawca poszukują rozwiązań, aby stworzyć komfortowe warunki pracy i płacy dla zatrudnionych, jednocześnie zapewniając dobrą organizację i osiąganie zysku przez przedsiębiorstwo. Coraz większy nacisk pada na dobre samopoczucie pracowników i możliwość pogodzenia życia prywatnego i zawodowego (ang. *work-life balance*), co czyni się poprzez programy well-beingowe¹, prawo do bycia odłączonym (ang. *offline*)² oraz skrócony tydzień pracy³. Nieodłącznym elementem zmian jest też dostrzeganie potrzeb i zagrożeń pracowników w sferze zdrowotnej, czego przykładem może być nowelizowanie listy czynników mutagennych i rakotwórczych⁴. Można jednak spostrzec, iż polityka prozdrowotna w miejscu pracy nie jest kompleksowa, gdyż wciąż brakuje regulacji dotyczących podstawowych cykli fizjologicznych, takich jak menstruacja, menopauza czy andropauza⁵. W takiej sytuacji warto zastanowić się nad pomysłem urlopu menstruacyjnego, który stanowiłby *novum* w kontekście obecnie obowiązującego prawa pracy ze względu na powiązanie jednego konkretnego procesu fizjologicznego z możliwością skorzystania z urlopu. Ogólny zamysł urlopu menstruacyjnego (ang. *menstrual leave*)⁶ polega na stwierdzeniu, iż osoby menstruujące powinny posiadać środek prawny w postaci urlopu zbliżonego konstrukcją do urlopu na żądanie, jaki przyznaje określoną liczbę dni wolnych w miesiącu, z którego mogą skorzystać w razie złego samopoczucia związanego z przebiegiem menstruacji.

Jak zaznacza się w literaturze, obecne regulacje nie są dostosowane do potrzeb osób miesiączkujących i przechodzących menopauzę, szczególnie w prawie pracy i prawie ubezpieczeń społecznych. Ma to miejsce, pomimo że coraz szerszym echem wybrzmiewa ubóstwo menstruacyjne i podejmowane są coraz częściej inicjatywy mające na celu zwalczanie tego zjawiska⁷. Podkreśla się również, iż wprowadzone rozwiązania muszą być tak rozważone, by wdrożyć je w sposób uczciwy i sprawiedliwy dla wszystkich pracowników⁸. W niderlandzkim badaniu stwierdzono, że większym problemem jest prezentyzm niż absenteizm⁹. Oznaczać to może, że wskazane byłoby poświęcić uwagę na stworzenie miejsc pracy przyjaznych menstruacji, podejmując się kompleksowych rozwiązań¹⁰. Swoisty katalog możliwości dla menstruatorów można opracować na podstawie brytyjskiego badania, w którym w jednym z pytań starano się dowiedzieć, w jaki sposób pracodawca wspiera pracownice na podstawie ich doświadczeń z menstruacją. Do najpopularniejszych rozwiązań tamże należą darmowe produkty menstruacyjne¹¹,

1 Np. K. Kulig-Moskwa, J. Nogiej, *Wellbeing w organizacji – istota i perspektywa polskiego rynku*, „Przedsiębiorczość i Zarządzanie” 2018, t. XIX, z. 8, cz. 1, s. 353–366.

2 Np. K. Moras-Olaś, *Prawo do bycia offline jako podstawowe prawo pracownika*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej” 2021, t. 28, z. 4, s. 305–323.

3 Np. I. Augustyńska-Śmietają, *Wybrane wyzwania stojące przed managerami w organizacji dążącej do wprowadzenia czterodniowego tygodnia pracy. Przykłady polskich firm*, „Edukacja Ekonomistów i Menedżerów” 2024, t. 68(2).

4 Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2022/431 z 9.03.2022 r. zmieniająca dyrektywę 2004/37/WE w sprawie ochrony pracowników przed zagrożeniem dotyczącym narażenia na działanie czynników rakotwórczych lub mutagenów podczas pracy (Dz. Urz. UE L 88 z 16.03.2022, str. 1 oraz Dz. Urz. UE L 2023/90090 z 14.11.2023 r.).

5 Tak m.in. S. Colussi, E. Hill, M. Baird, *Engendering the Right to Work in International Law: Recognising Menstruation and Menopause in Paid Work*, „University of Oxford Human Rights Hub Journal” 2023, t. 5, s. 30.

6 Ale również inne określenia: *menstruation leave*, *menstrual policies*, *menstruation policies*, *period leave*, *period policies*, *menstruation at work*, *periods at work*, *workplace menstrual policies*, *workplace period policies*.

7 L. de la Iglesia Aza, B. Solymosi-Szekeres, *La menstruación en el entorno laboral*, „Lan Harremanak” 2024, t. 51, s. 59.

8 G. Bhaghamma, *Addressing Menstrual Stigma: The Case for Implementing Menstrual Leave as Legal Provision in India*, „Indian Journal of Law and Legal Research” 2023, t. 5, s. 12.

9 M.E. Schoep i in., *Productivity Loss Due to Menstruation-Related Symptoms: A Nationwide Cross-Sectional Survey Among 32 748 Women*, „BMJ Open” 2019, 9:e026186, s. 5–6.

10 Tak m.in. M.L. Karin, *Addressing Periods at Work*, „Harvard Law & Policy Review” 2022, t. 16, nr 2, s. 453–454.

11 Promowanie darmowych środków higieny menstruacyjnej w celu zwalczania ubóstwa menstruacyjnego zgodnie z sugestią zawartą w raporcie Różowej Skrzyneczki powinno stać się w Polsce obowiązkiem wobec podwładnych na gruncie prawa pracy.

płatne zwolnienie chorobowe i płatne wolne na wizytę lekarską. Mniejszą popularnością cieszą się elastyczny czas pracy (w tym skrócone godziny pracy, praca zdalna, późniejsze godziny rozpoczęcia pracy, późniejsze godziny zakończenia pracy), dostęp do pokoju odpoczynku, dostęp do programu wsparcia pracowniczego i więcej przerw w razie potrzeby. Najmniejszym zastosowaniem okazywały się bezpłatne zwolnienie lekarskie, bezpłatne wolne na wizytę lekarską, zmiana ilości pracy do wykonania lub zadań i obowiązków, nieplanowane lub podejmowane na ostatnią chwilę późniejsze godziny rozpoczęcia pracy po zakłóceniach prawidłowego snu, a także lepiej wyposażone toalety, np. w prysznic, skierowanie do zakładu medycyny pracy, darmowe lub dofinansowane porady, bezpłatny urlop menstruacyjny, darmowe butelki z gorącą wodą, płatny urlop menstruacyjny jako dodatkowej puli urlopu zdrowotnego bądź corocznego urlopu wypoczynkowego, ubranie zmienne (np. ubranie zapasowe), polityka wygodnego ubioru, skierowanie do specjalistycznej organizacji zewnętrznej w celu wsparcia. Wyjawia się tu też znaczny odsetek osób, które nie otrzymały żadnego wsparcia (53%)¹². Próby wprowadzenia środków prawnych zmierzających do zapewnienia komfortowych warunków pracy menstruatorom nie mogą być jednak wyłącznie inicjowane przez społeczeństwo i organizacje pozarządowe, ale przede wszystkim muszą doczekać się zainteresowania państwa¹³ i partnerów społecznych.

2. Perspektywa prawnoporównawcza prawa do urlopu menstruacyjnego

Najstarsza regulacja urlopu menstruacyjnego pochodzi z ZSRR (1922 r. i 1931 r.). Przysługiwał kobietom pracującym w przemyśle i dawał im od dwóch do trzech dni wolnego podczas menstruacji¹⁴. Drugi w kolejności najstarszy urlop menstruacyjny ustanowiono w Japonii w 1947 r. i nadal obowiązuje. Jego regulacja brzmi: „Jeżeli kobieta, która uzna, że będzie ekstremalnie ciężko, by pracować w dniu okresu menstruacyjnego, zażyczy urlopu, pracodawca nie może zmusić jej do pracy tego dnia”¹⁵. Tak ogólny przepis konkretyzowany jest przez pracodawców wedle ich woli na różny sposób¹⁶. W innych krajach wprowadzono urlop mogący być wykorzystany w różnej liczbie dni – w Indonezji w wysokości dwóch dni miesięcznie¹⁷, w chińskich prowincjach – 1–2 dni w miesiącu, Korei Południowej – 1 dzień w miesiącu¹⁸, w Tajwanie – 1 dzień urlopu (płatnego w wysokości połowy wynagrodzenia) w miesiącu z zastrzeżeniem, że trzy dni na rok nie wymagają zwolnienia lekarskiego, a następne już tak¹⁹, w Zambii

(Ubóstwo menstruacyjne w opiniach i doświadczeniu kobiet. Raport z projektu badawczego Fundacji „Różowa Skrzyneczka”, Polska 2021, s. 34, 41).

12 M.E. Schoep i in., *Productivity...*, s. 1, 5.

13 *Ubóstwo...*, s. 32.

14 M. Baird, E. Hill, S. 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” 2021, t. 42, nr 1, s. 195.

15 Tłumaczenie własne: „Article 68: If a woman who finds it to be extremely difficult to work on a day of her menstrual period requests leave, the employer must not make her work on a day of her menstrual period”, Labor Standards Act, Act No. 49 of April 7, 1947, ostatnia nowelizacja: Act No. 71 of 2018, Japanese Law Translation, https://www.japaneselawtranslation.go.jp/en/laws/view/3567#je_ch7at5 (dostęp: 21.03.2025).

16 L. de la Iglesia Aza, B. Solymosi-Szekeres, *La menstruación...*, s. 69–71.

17 Law Number 13/2003 Concerning Manpower, Article 81.

18 Labor Standards Act, Act No. 11270, Feb. 1, 2012, Article 73, Labor Standards Act, https://elaw.klri.re.kr/eng_service/lawView.do?hseq=25437&lang=ENG (dostęp: 21.03.2025).

19 Act of Gender Equality in Employment, ostatnia nowelizacja 16.08.2023, Article 14, Gender Equality in Employment Act, <https://law.moj.gov.tw/ENG/LawClass/LawAll.aspx?pcode=N0030014> (dostęp: 21.03.2025).

– 1 dzień w miesiącu („Dzień Matki”)²⁰. W Wietnamie wprowadzono z kolei przerwę²¹ w wysokości „trzydziestu minut w ciągu dnia i minimalnie trzech dni w ciągu miesiąca”²².

Dostrzega się też regulacje obejmujące tylko konkretny sektor pracowników – w dzielnicy VI w Budapeszcie przysługuje urlop menstruacyjny w wysokości jednego płatnego dnia w miesiącu dla pracowników spółek miejskich, w Meksyku – dotyczy tylko osób pracujących w urzędach²³, tak samo w prowincji Federación w Argentynie²⁴, z kolei w Saint-Ouen pracownice municypalne będą mogły wziąć dwa dni płatnego urlopu menstruacyjnego, jeśli okażą zwolnienie lekarskie²⁵.

Dla naszego regionu najważniejsza jest regulacja hiszpańska, która jest pierwszą regulacją o zasięgu ogólnokrajowym, jaka została wprowadzona w krajach europejskich i Unii Europejskiej zarazem. Została wprowadzona w ustawie organicznej 1/2023 z 28 lutego, która nowelizuje ustawę organiczną 2/2010 z 3 marca w sprawie zdrowia seksualnego i reprodukcyjnego oraz dobrowolnego przerywania ciąży, a weszła w życie od dnia 1 czerwca 2023 r. Do wykorzystania urlopu konieczne jest zwolnienie wypisane przez lekarza ginekologa. Przedmiotem ochrony jest wtórne bolesne miesiączkowanie, to znaczy związane z wcześniej zdiagnozowaną chorobą, co jest poddawane krytyce jako zbyt wąskie rozwiązanie (nie obejmuje m.in. pierwotnego bolesnego miesiączkowania oraz niezdiagnozowanych jednostek chorobowych). Niewątpliwą zaletą regulacji jest rozszerzenie podmiotów mogących skorzystać z tego urlopu do kobiet oraz osób transpłciowych ze zdolnością ciążową. Świadczenie jest wypłacane przez hiszpański odpowiednik Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (*Seguridad Social*) od dnia uzyskania zwolnienia. Nowelizacja wprowadziła też inne dogodności w zakresie zdrowia reprodukcyjnego, do których należą bezpłatne produkty menstruacyjne w ośrodkach edukacyjnych, zakładach karnych i ośrodkach społecznych; promowanie przez władze publiczne stosowania produktów menstruacyjnych, które są przyjazne dla środowiska i szanują zdrowie kobiet²⁶.

3. Aksjologia prawa do urlopu menstruacyjnego

Miesiączka jest fizjologicznym cyklem napotykającym kobiety, chociaż nie musi dotyczyć wszystkich kobiet²⁷. Współcześnie podnosi się również, że krąg podmiotów objętych menstruacją jest szerszy, korzystając z ekskluzywnego języka i nadając mu określenie *menstruators*²⁸, a należy do niego zaliczyć

20 The Employment Code Act No. 3 of 2019, Employment Code Act, 2019, <https://www.parliament.gov.zm/node/7948> (dostęp: 21.03.2025).

21 Autorzy publikacji mieszczą tę przerwę w miarach urlopu menstruacyjnego, jednak to przyporządkowanie nie wzbudza przekonania autorki artykułu, czy można to określić urlopem (M. Baird, E. Hill, S. Colussi, *Mapping Menstrual Leave Legislation...*, s. 197–205).

22 Decree 85 Implementing The Labour Code On Policies Applicable To Female Employees, 1 October 2015, No. 85-2015-Nd-Cp, Article 7, Decree 85/2015/ND-CP of Government date issued 01/10/2015, <https://english.luatvietnam.vn/decreed-no-85-2015-nd-cp-dated-october-01-2015-of-the-government-detailing-a-number-of-articles-the-labor-code-in-terms-of-policies-for-female-employ-98729-doc1.html> (dostęp: 21.03.2025).

23 <https://legislacion.edomex.gob.mx/sites/legislacion.edomex.gob.mx/files/files/pdf/gct/2017/jun291.pdf> (dostęp: 21.03.2025).

24 L. de la Iglesia Aza, B. Solymosi-Szekeres, *La menstruación...*, s. 69–71.

25 *Paris suburb introduces menstrual leave for female municipal employees, a first in France*, https://www.lemonde.fr/en/france/article/2023/03/29/paris-suburb-introduces-menstrual-leave-for-female-municipal-employees-a-first-in-france_6021116_7.html (dostęp: 21.03.2025).

26 L. de la Iglesia Aza, B. Solymosi-Szekeres, *La menstruación...*, s. 69–71.

27 J.L. Barnack-Tavlaris i in., *Taking Leave to Bleed: Perceptions and Attitudes Toward Menstrual Leave Policy*, Health Care for Women International 2019, t. 40, nr 12, s. 1372.

28 Można go przetłumaczyć na język polski jako „menstruatorzy”, „osoby miesiączkujące” lub „osoby menstruujące”.

m.in. kobiety, trans-mężczyzn oraz osoby niebinarne²⁹. Wskazanie to jest konieczne w tym miejscu, by zauważyć, jaki krąg podmiotów powinien obejmować urlop menstruacyjny bądź szerzej – regulacje związane z menstruacją.

Dla zrozumienia znaczenia urlopu menstruacyjnego konieczne jest poznanie pojęcia „zdrowie menstruacyjne”. Jego definicja podana została w oświadczeniu Międzynarodowej Organizacji Zdrowia³⁰ z 2022 r.: „kobiety i dziewczęta oraz inne osoby, które miesiączkują, mają dostęp do informacji i edukacji na ten temat; do produktów menstruacyjnych, których potrzebują; instalacji wodnych i sanitarnych; kompetentnej i empatycznej opieki w razie potrzeby; życia, studiów i pracy w środowisku, w którym miesiączka jest postrzegana jako coś pozytywnego i zdrowego, a nie coś, czego należy się wstydzić; oraz do pełnego uczestnictwa w życiu zawodowym i społecznym”³¹. Niedostateczne zarządzanie zdrowiem menstruacyjnym doprowadza do negatywnego zjawiska, jakim jest ubóstwo menstruacyjne (inaczej wykluczenie menstruacyjne, ang. *period poverty*). Ubóstwo menstruacyjne oznacza brak możliwości uzyskania informacji na temat menstruacji oraz brak łatwego dostępu do produktów higienicznych podczas menstruacji, a także trudności w odnalezieniu miejsc, w których można korzystać z tych produktów³². Wypowiadając się w kwestii różnicowania pracowników ze względu na wystąpienie bolesnej menstruacji, utworzono anglojęzyczne określenie *menstrual equity* (pol. „sprawiedliwość menstruacyjna”; synonimicznym określeniem pojawiającym się w literaturze jest ang. *menstrual justice*). B.J. Crawford przybliżył nam, że pod tym zwrotem należy rozumieć sytuację, w której „społeczeństwo potrzebuje otwarcie rozpoznawać bez stygmatyzacji i zawstydzenia i wziąć pod uwagę fakt, że połowa ludzkiej populacji ma menstruację przez większość swojego życia”³³.

D. Karkowska zwraca uwagę, iż prawa kobiet obejmują w szczególności ochronę kobiet w czasie życia prokreacyjnego, podczas ciąży, porodu i połogu³⁴. Nietrudno zauważyć, iż okres aktywności prokreacyjnej obejmuje nie tylko seksualność, ale również comiesięczne cykle menstruacyjne, które umożliwiają późniejsze zajście w ciążę. Ochrona kobiet w tym zakresie nie powinna pozostać bierna. W opinii H. Szewczyk współczesne prawo powinno otaczać ochroną kondycję zdrowotną (fizyczną i psychiczną) oraz życie pracownika. Wobec tego tworzenie polityki kadrowej powinno odbywać się z zachowaniem przekonania o wysokiej wartości osoby ludzkiej, które przyczynia się do stymulowania rozwoju pracowników oraz zaspokajania ich potrzeb³⁵.

Dla omawianej tematyki cenne jest spostrzeżenie A. Viswanath, który dostrzega, że w związku z biologicznymi zmianami i stresem, z którymi kobiety zmierzają się podczas cyklu menstruacyjnego, menstruacja może być brana pod uwagę jako istotny aspekt zdrowia kobiet i w ten sposób podlegać pod art. 21 konstytucji indyjskiej³⁶ (w polskiej konstytucji – art. 47³⁷).

29 Tak m.in. S. Qudrat Hashimy, *Menstrual Leave Dissent and Stigma Labelling: A Comparative Legal Discourse*, „International Journal of Law Management and Humanities” 2021, t. 5, nr 6, s. 1270 i inne publikacje cytowane w tym artykule.

30 Międzynarodowa Organizacja Zdrowia; dalej jako WHO.

31 M. Szulik-Szarecka, *Przemiany w dyskursie na temat menstruacji: pomiędzy tabuizacją a emancypacją*, „Rzeszowskie Studia Socjologiczne” 2023, t. 16, s. 142.

32 Tamże, s. 141; również: L. de la Iglesia Aza, B. Solymosi-Szekeres, *La menstruación...*, s. 59.

33 B.J. Crawford i in., *The Ground on Which We All Stand: A Conversation about Menstrual Equity Law and Activism*, „Michigan Journal of Gender & Law” 2019, t. 26, nr 2, s. 343–344.

34 D. Karkowska i in., *Rozdział 2. Prawa kobiety w dokumentach ponadnarodowych i krajowych*, [w:] D. Karkowska i in., *Godna prokreacja, ciąża, poród i połóg. Prawa kobiet*, Warszawa 2023, s. 50–51.

35 H. Szewczyk, *1.4. Godność osobista osób zatrudnionych*, [w:] *Ochrona dóbr osobistych w zatrudnieniu*, Warszawa 2007, s. 37–39.

36 A. Viswanath, *Critical Analysis of the Various Facets of Right to Health under Article 21 of the Constitution*, „Indian Journal of Integrated Research in Law” 2023, t. 3(3), s. 1, 7, 8.

37 Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z 2.04.1997 r.

4. Uzasadnienie prawne na rzecz wprowadzenia urlopu z tytułu menstruacji

Warto zastanowić się, czy wśród obecnych polskich unormowań znajdzie się uzasadnienie prawne dla wprowadzenia urlopu menstruacyjnego. Istotnym jest dla nas zwrócenie uwagi na relację między stanem zdrowia pracownika a obowiązkiem zapewnienia BHP przez pracodawcę. Zgodnie z orzeczeniem Sądu Najwyższego w art. 207 KP³⁸ „stan bezpieczeństwa” obejmuje czynniki o charakterze materialnym, technologicznym i osobowym³⁹. J. Tlatlik wiąże czynnik osobowy ze stanem zdrowia pracowników, bowiem pracownik musi być w odpowiednim stanie psychofizycznym, aby w sposób poprawny mógł świadczyć pracę, nie narażając siebie i innych pracowników⁴⁰. Warto w tym miejscu przywołać zdanie T. Wyki, iż „sytuacja gospodarcza pracodawcy, trudności finansowe nie mogą wpływać, w szczególności ograniczać koniecznych działań pracodawcy w sferze ochrony zdrowia i życia zatrudnionych. [...] Zdrowie i życie należy bowiem do tych dóbr, które zasługują zawsze na ochronę najwyższą”⁴¹. Potwierdzeniem tej tezy jest wyrok z 14 stycznia 2020 r., w którym Sąd Rejonowy w Nowym Sączu zwraca uwagę na fakt, iż za koniecznością zagwarantowania higienicznych i bezpiecznych warunków pracy ciąży na pracodawcy obowiązek zapewnienia dostępu do toalet, ażeby pracownik mógł realizować swoje podstawowe potrzeby fizjologiczne. Ciekawym stwierdzeniem Sądu, godnym zacytowania, jest wyrażenie: „brak toalet był o tyle bardziej dotkliwy, gdy zważy się, że powódka jest kobietą, a więc, że załatwianie potrzeb fizjologicznych wymaga innych zabiegów aniżeli u mężczyzn”⁴². Można przez to wykazać, że potrzeby pracowników mogą się różnić w zależności od płci, w szczególności zwracając uwagę na potrzeby fizjologiczne, tj. zwiększoną intensywność pobytu w toalecie i konieczność używania środków higienicznych.

W kwestii menstruacji w miejscu pracy należy zastanowić się, czy dywersyfikacja pracowników ze względu na występowanie menstruacji jest legalnym kryterium różnicowania sytuacji zatrudnionych. Należy przy tym odpowiedzieć na pytanie, czy pojawiające się w literaturze anglojęzycznej pojęcie sprawiedliwości menstruacyjnej (ang. *menstrual equity*) odnajdzie swoje uzasadnienie prawne w polskim prawie pracy. Należy wskazać za H. Szewczyk, iż nie zawsze nierówność praw z art. 11² KP jest dyskryminacją, ponieważ odmienne traktowanie pracownika w porównaniu z innym pracownikiem stanowi dyskryminację, jeżeli jest krzywdzące z perspektywy sprawiedliwości i nieuzasadnione. Znamienny jest pogląd, że dyferencjacja warunków zatrudnienia jest dopuszczalna ze względu na istotną, różniącą cechę pracowników i musi wystąpić wyłącznie w zakresie niezbędnym. Równocześnie różnicowanie wyłącznie ze względu na kryterium płci stanowi już dyskryminację ze względu na płeć (art. 11³ KP)⁴³. Przyczyna wprowadzenia wskazanego urlopu powinna być szersza niż same jednostki chorobowe związane z menstruacją, a powinna obejmować wszelkie negatywne dolegliwości, które przez wysoki stopień intensywności utrudniają lub nawet uniemożliwiają efektywne wykonywanie powierzonych obowiązków. Zatem należy wskazać, że urlop menstruacyjny zapewniałby gwarancję pracy bez fizycznego i psychicznego bólu. Jest to ważne spostrzeżenie, skoro wiadomym jest, że za zdrowie i życie pracowników w miejscu pracy odpowiedzialny jest pracodawca – pracodawca korzysta z kapitału pracownika, jakim

38 Ustawa z 26.06.1974 r. Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2025 r., poz. 277 ze zm.), dalej jako KP.

39 Wyrok SN z 3.12.2010 r., I PK 124/10, LEX nr 707848.

40 J. Tlatlik, *Znaczenie informacji o stanie zdrowia pracowników dla zapewnienia przez pracodawcę bezpiecznych warunków pracy*, „Folia Iuridica Universitatis Wratislaviensis” 2020, t. 9(1), s. 221–222.

41 T. Wyka, 2. *Zdrowie i życie pracownika jako dobro prawnie chronione*, [w:] *Prawo pracy. Między gospodarką a ochroną pracy. Księga jubileuszowa Profesora Ludwika Florka*, red. Ł. Pisarczyk, Warszawa 2016, s. 639.

42 Wyrok Sądu Rejonowego w Nowym Sączu z 14.01.2020 r., IV P 116/18, LEX nr 3105158.

43 H. Szewczyk, *Rozdział 2. Pojęcie i konstrukcja prawna nierównego traktowania oraz dyskryminacji w zatrudnieniu*, [w:] *Równość płci w zatrudnieniu*, Warszawa 2017, s. 56 i nast.

jest jego zdrowie i życie, dlatego pada na niego odpowiedzialność za ochronę tych dóbr⁴⁴. Biorąc podane argumenty pod rozwagę, widocznym jest, że prawo do urlopu menstruacyjnego powinno mieścić się w kryterium sprawiedliwości i w rzeczy samej stanowi uzasadnioną przyczynę dyferencjacji.

Zgodnie z literaturą dyskryminacja ze względu na płeć jest zakazana przez międzynarodowe prawa człowieka i kobiety są upoważnione do równego traktowania w miejscu pracy. Mowa tu szczególnie o Konwencji w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet⁴⁵ ratyfikowanej przez Polskę w 1980 r.⁴⁶, która wyraźnie wymaga od państw powzięcia środków, żeby wyeliminować dyskryminację wymierzoną w kobiety we wszelkich dziedzinach życia⁴⁷, w tym w miejscu pracy, wliczając w to zapewnienie kobietom równego dostępu do dni wolnych i benefitów (art. 11 CEDAW). Autorzy zauważają, że chociaż urlop menstruacyjny nie jest dostrzegany jako prawo w prawie międzynarodowym, istnieje faktyczne pole do rozważań, czy kobiety są dyskryminowane, jeśli odmawia się im prawa do powzięcia wolnego z pracy podczas cyklu menstruacyjnego⁴⁸. W literaturze dostrzega się, że można się dopatrzyć MHM⁴⁹ w konwencjach i rekomendacjach Międzynarodowej Organizacji Pracy⁵⁰, a w szczególności w Konwencji MOP nr 161 z 1985 r.⁵¹ i Zalecenia MOP nr 115 z 1961 r.⁵²

W kontekście prawa międzynarodowego nie sposób nie wspomnieć o RODO⁵³, gdyż dane o zmierzaniu się z dolegliwościami zdrowotnymi związane z menstruacją należą do szczególnej kategorii danych (art. 9 RODO)⁵⁴. Z naszej perspektywy interesujący jest w szczególności art. 9. ust. 2 lit. b) RODO obejmujący wyjątek, według którego dozwolone jest przetwarzanie tej kategorii danych, jeżeli zabieg ten jest niezbędny do wypełniania obowiązków i wykonywania szczególnych praw przez administratora (danych osobowych) lub osobę, której dane dotyczą, w zakresie prawa pracy, zabezpieczenia społecznego i ochrony socjalnej, o ile przewiduje to prawo unijne, prawo kraju członkowskiego lub porozumienie zbiorowe na terenie państwa członkowskiego. Jak zauważa M. Zieliński, przesłankę z wyżej wymienionego przepisu wypełnia usprawiedliwianie nieobecności pracowników czy wypłaty świadczeń z ubezpieczenia chorobowego. Zdaniem autorki spełnia to idea urlopu menstruacyjnego, który motywowany

44 T. Wyka, 2. *Zdrowie...*, s. 638.

45 Konwencja w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet, dalej jako CEDAW (od ang. *The Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women*).

46 Konwencja w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet, przyjęta przez Zgromadzenie Ogólne Narodów Zjednoczonych 18.12.1979 r. (Dz.U. z 1982 r., nr 10, poz. 71), OHCHR Dashboard, <https://indicators.ohchr.org/> (dostęp: 30.07.2025).

47 D. Karkowska i in., *Rozdział 2. Prawa...*, s. 53.

48 G. Bhaghamma, *Addressing...*, s. 3.

49 MHM – zarządzanie zdrowiem menstruacyjnym (ang. menstrual health management).

50 Międzynarodowa Organizacja Pracy, dalej jako MOP (ang. International Labour Organisation, w skrócie ILO).

51 Konwencja nr 161 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotycząca służb medycyny pracy, przyjęta w Genewie 26.06.1985 r. (Dz.U. z 2005 r., nr 34, poz. 300). Na mocy tej konwencji pracodawcy biorą odpowiedzialność za zdrowie i bezpieczeństwo pracowników, włączając funkcje zawodowe i czynniki, „które mogą wpływać na zdrowie pracowników, wliczając w to instalacje sanitarne” (M. Sommer i in., *Managing Menstruation in the Workplace: An Overlooked Issue in Low and Middle Income Countries*, „International Journal for Equity in Health” 2016, 15:86, s. 2).

52 Zalecenie nr 115 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczące mieszkań pracowniczych. Zalecenie podkreśla standardy dotyczące budownictwa, do których zaliczają się dostęp do systemów wody pitnej, ścieków i śmieci, system kanalizacyjny i udogodnienia sanitarne (M. Sommer i in., *Managing...*, s. 2).

53 Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z 27.04.2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych) (Dz. U. UE. L. z 2016 r., nr 119, str. 1 ze zm.), dalej jako RODO.

54 Ministerstwo Pracy, Rodziny i Polityki Społecznej w związku z zapytaniem redakcji TVN24 o plany resortu w zakresie wprowadzenia urlopu menstruacyjnego zwraca uwagę, iż podanie do informacji pracodawcy o fakcie przebiegu menstruacji przez pracownicę (osobę menstruującą) może budzić wątpliwości co do legalności działania. *Urlop, o którym lepiej nie mówić? Niektórzy go wprowadzili*, <https://tvn24.pl/biznes/dla-pracownika/polskie-firmy-wprowadzaja-urlop-menstruacyjny-st8009700> (dostęp: 21.03.2025).

jest usprawiedliwieniem nieobecności menstruatora. O. Kucharski zauważa jednak problemy w podstawie prawnej zawartej w KP, stwierdzając, iż art. 22¹–22^{2a} KP nie uprawnia pracodawcy do uzyskania danych o stanie zdrowia pracownika. Przytacza przy tym zdanie Urzędu Ochrony Danych Osobowych, który stoi na stanowisku, że na mocy art. 22¹–22^{1b} pracodawca nie został upoważniony do przetwarzania danych o stanie trzeźwości pracownika⁵⁵. W tym kontekście warto poruszyć mechanizm udzielenia pracodawcy zgody przez pracownika na przetwarzanie danych, który legalizuje przetwarzanie danych osobowych przez pracodawcę, nawet danych tzw. szczególnej kategorii. Zgoda musi być dobrowolna i ma nastąpić z inicjatywy pracownika lub kandydata (osoby ubiegającej się o zatrudnienie)⁵⁶.

5. Perspektywa unijna na urlop menstruacyjny

Z perspektywy Polski jako kraju członkowskiego Unii Europejskiej potrzebne jest rozważenie kwestii unormowania urlopu menstruacyjnego na poziomie unijnym. Pozwoliłoby to na skonstruowanie zbliżonych do siebie regulacji, co jest istotne przy swobodzie przepływu pracowników w krajach Unii Europejskiej. Należy mieć bowiem w pamięci różnorodność rozwiązań, które dokonują państwa, jeśli samodzielnie podejmują się zadania stworzenia normy urlopu menstruacyjnego, co zostało przedstawione we wcześniejszej części pracy. Pomocną wskazówką jest odpowiedź na zapytanie Predrag Fred Matić, w której Ms Dalli w imieniu Komisji Europejskiej stwierdziła, iż UE nie ma w planach wprowadzenia urlopu menstruacyjnego, natomiast podjęła się szeregu działań związanych z ochroną praw kobiet, tj. kampania w celu zwalczania stereotypów związanych z płcią koncentrującą się między innymi na *work-life balance* czy kampania uświadamiająca nt. nowych praw do urlopów dla rodzin i elastycznych godzin pracy przyjętych za sprawą Dyrektywy 2019/1158. Ponadto Komisja zaproponowała dyrektywę zwalczającą przemoc przeciw kobietom i przemoc domową, która jest aktualnie dyskutowana. Jak wskazano w odpowiedzi komisarz, „Globalna strategia UE w zakresie zdrowia wykazuje wsparcie UE dla powszechnego dostępu do zdrowia seksualnego i reprodukcyjnego oraz praw w tym zakresie, w tym poprzez wdrożenie inicjatywy Drużyny Europy na rzecz zdrowia seksualnego i reprodukcyjnego oraz praw w Afryce”⁵⁷. Tymczasem grupa Lewicy w Parlamencie Europejskim – GUE/NGL⁵⁸ wprowadziła okres testowy funkcjonowania urlopu menstruacyjnego w 2023 r. dla pracowników sekretariatu ugrupowania. Występuje on w wymiarze trzech dni na miesiąc bez konieczności okazania zaświadczenia lekarskiego. Alternatywnie można skorzystać z trzech dni pracy zdalnej. Główny Sekretarz Lewicy w Parlamencie Europejskim zachęcał wtedy „[...] pozostałe grupy polityczne i administrację Parlamentu Europejskiego do utworzenia podobnych polityk”⁵⁹.

55 O. Kucharski, *Ochrona danych osobowych a bezpieczeństwo i higiena w prawie pracy*, „Przegląd Prawa Publicznego” 2021, nr 7–8, s. 55, 57.

56 K. Jaśkowski, [w:] E. Maniewska, K. Jaśkowski, *Komentarz aktualizowany do Kodeksu pracy*, LEX/el. 2025, art. 22(1), art. 22(1(a)), art. 22(1(b)), teza 1.2; J. Tlatlik, *Znaczenie...*, s. 222–223.

57 Answer given by Ms Dalli on behalf of the European Commission, https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/E-9-2023-000328-ASW_EN.html (dostęp: 21.03.2025).

58 The Left in the European Parliament – GUE/NGL.

59 End stigma: The Left introduces menstrual leave policy, Parliament must follow, <https://left.eu/end-stigma-the-left-introduces-menstrual-leave-policy-parliament-must-follow/> (dostęp: 21.03.2025).

6. Obecne instrumenty polskiego prawa pracy mogące mieć zastosowanie przy dolegliwościach związanych z menstruacją

Wśród aktualnie dostępnych środków prawnych w Polsce, z którego mogą korzystać kobiety w trakcie bolesnej menstruacji, należy zaliczyć zaświadczenie lekarskie⁶⁰, urlop na żądanie (art. 167² KP), zwolnienie z powodu siły wyższej (art. 148¹ KP). Zaświadczenie lekarskie ze względu na bolesną menstruację jest rozwiązaniem jednorazowym. Każdorazowo pracownica odczuwająca bóleś musi udawać się do lekarza. Można też wyobrazić sobie sytuację, kiedy to w związku z kolejką pracownica nie zostanie przyjęta tego dnia, którego będzie ubiegać się o zaświadczenie. Sytuacja ta powtarzalna byłaby co miesiąc, natomiast zaświadczenie nie jest cykliczne, lecz na czas trwania choroby. Należy wziąć pod uwagę, że prawidłowa miesiączka przebiega w cyklu 28 dni (z dopuszczalną różnicą 3 dni), a wahania pomiędzy 21 dni a 36 dni są uważane za normalne w oparciu o obowiązującą wiedzę⁶¹, przez co optymalna byłaby możliwość korzystania z tego urlopu w każdym miesiącu. Co prawda można uzyskać zaświadczenie lekarskie zarówno na kod N94.5 (wtórne bolesne miesiączkowanie), jak też N94.4 (pierwotne bolesne miesiączkowanie)⁶², jednakże brak jest wytycznych dotyczących stosowania tych kodów powodujący niepewność, w jakiej sytuacji uzyska się zaświadczenie lekarskie.

Urlop na żądanie w wymiarze 4 dni w roku jest fragmentem urlopu wypoczynkowego (art. 167² KP). Zarówno liczba dni, jak i cel wskazanego urlopu rozmiągają się z problemami menstruacyjnymi. Skoro zachorowanie przerywa bieg urlopu wypoczynkowego⁶³, nieadekwatnym wydaje się stosowanie tegoż urlopu na żądanie przy wtórnej bolesnej menstruacji. Tym niemniej stosowanie jego nie jest zależne od diagnozy podmiotu leczniczego, stąd też z perspektywy mechanizmu pobierania świadczenia stanowi kompromisowe remedium. Wymagana jest jednak zgoda pracodawcy.

Można też skorzystać ze zwolnienia z powodu siły wyższej (art. 148¹ KP). Jak podaje K. Rączka, aby skorzystać ze zwolnienia z powodu siły wyższej muszą wystąpić trzy przesłanki: wystąpienie siły wyższej, choroba lub wypadek członka rodziny wymagający natychmiastowej obecności pracownika oraz musi istnieć związek pomiędzy działaniem siły wyższej a chorobą lub wypadkiem członka rodziny. Zwolnienie występuje w liczbie 2 dni lub 16 godzin⁶⁴. Biorąc pod uwagę, że konieczną przesłanką są nieoczekiwane sytuacje osoby trzeciej, skorzystanie z tego środka przy menstruacji będzie nieuzasadnione. Z tego względu zwolnienie z powodu siły wyższej wydaje się tu być ciekawą propozycją, jednakże ponownie ani niemożliwość skorzystania z niego co miesiąc, ani cel nie są zbieżne z cyklem menstruacyjnym.

Można więc zauważyć, że praktycznie jedynym środkiem prawnym, który mogą wykorzystać menstruatorzy w sytuacji bolesnej menstruacji, jest zwolnienie lekarskie. Daje to pole do myślenia, czy katalog możliwości w razie wystąpienia dokuczliwej menstruacji nie jest niedostosowany do potrzeb menstruatorów i czy nie istnieje potrzeba utworzenia katalogu środków, jakie byłyby bardziej optymalne.

60 W myśl art. 53 ustawy z 25.06.1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (tj. Dz.U. z 2025 r., poz. 501) zaświadczenie lekarskie stanowi dowód brany pod uwagę przy ustalaniu prawa i wysokości świadczeń z ubezpieczenia chorobowego (K. Stopka, [w:] *Świadczenia pieniężne z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa. Komentarz*, Warszawa 2022, art. 53).

61 K. Kanadys i in., *Subiektywna ocena wiedzy młodzieży licealnej w zakresie fizjologii cyklu miesięczkowego kobiety*, „Problemy Pielęgniarstwa” 2010, t. 18(3), s. 293.

62 Kody podane są z obowiązującej w Polsce Międzynarodowej Klasyfikacji Chorób ICD-10 (ICD-10) zgodnie z art. 55 ustawy z 25.06.1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (tj. Dz.U. z 2023 r., poz. 2780).

63 „Udzielenie urlopu wypoczynkowego, także na żądanie (art. 167² KP), pracownikowi niezdolnemu do pracy z powodu choroby jest niezgodne z prawem. [...] Przepis art. 165 KP niezdolność do pracy z powodu choroby uznaje za przeszkodę w rozpoczęciu urlopu wypoczynkowego, zaś sformułowanie zawarte w art. 166 KP o niewykorzystaniu części urlopu z powodu niezdolności do pracy z powodu choroby jest równoznaczne ze stwierdzeniem, że okres choroby nie jest i nie może być okresem wykorzystywania okresu wypoczynkowego” (Wyrok SN z 28.10.2009 r., II PK 123/09, OSNP 2011, nr 11–12, poz. 148).

64 K. Rączka, [w:] M. Gersdorf i in., *Kodeks pracy. Komentarz*, wyd. IV, Warszawa 2024, art. 148(1), s. 945 i nast.

7. Urlop menstruacyjny a autonomiczne źródła prawa pracy

W literaturze wspomina się również o przedsiębiorstwach z wielu krajów, które wprowadziły urlop menstruacyjny w swoich przepisach wewnętrznych⁶⁵. Autorka zamierza jednak zwrócić uwagę na regulacje wewnętrzne przedsiębiorstw na terenie Polski, które mogą reprezentować model, na jaki pracodawcy na terenie naszego kraju byli w stanie się zgodzić. Na mocy art. 9 KP pracodawca może wprowadzić poprzez autonomiczne źródła prawa pracy takie prawa dla pracowników, które nie występują w przepisach ustawowych i nie są gorsze niż przepisy ustaw (zasada uprzywilejowania). Poprzez autonomiczne źródła prawa pracy będziemy tu rozumieć układy zbiorowe pracy (ponadzakładowe układy zbiorowe pracy i zakładowe układy zbiorowe pracy), porozumienia zbiorowe i inne porozumienia (np. po rokowaniach lub mediacji czy też dotyczące pracy zdalnej), regulaminy i statuty⁶⁶.

Z dostępnych publicznie informacji w Internecie można wywnioskować, że urlop menstruacyjny w Polsce wprowadziły firmy DIGITALK Spółka z o.o.⁶⁷, Herstore⁶⁸, Spadiora⁶⁹, PLNY LALA⁷⁰, CD Projekt Red⁷¹, VERDE DAY SPA⁷², More Bananas Sp. z o.o. Spółka komandytowa⁷³, BRIGHT FUTURE spółka z ograniczoną odpowiedzialnością⁷⁴, GOG sp. z o.o.⁷⁵ oraz fundacja Ashoka w Polsce⁷⁶. Według informacji dostępnych publicznie na temat przedsiębiorstw, które działają na rynku polskim

65 Są to m.in. Zomoto (Indie), Coexit (Wielka Brytania), Gozoop (Indie), Culture Machine (Indie), Victorian Women's Trust (Australia), Nike (L. de la Iglesia Aza, B. Solymosi-Szekeres, *La menstruación...*, s. 71-73), Wet & Drry Personal Care (Indie), Magzter (Indie), Mathrubhumi (Indie), Horses Stable News (Indie), Sasto Deal (Nepal), Shark and Schrimp (Egipt) (M. Baird, E. Hill, S. Colussi, *Mapping...*, s. 213-219, 228), ale również: Forward Action (*Our period policy: why it's essential for a progressive workplace and how we created it*, <https://forwardaction.uk/2022/02/our-period-policy-why-its-essential-for-a-progressive-workplace-and-how-we-created-it/> (dostęp: 21.03.2025)); Chani, Nuvento, Modibodi, Feminuity (*Menstrual leave: Why some companies are offering time off for periods*, <https://www.washingtonpost.com/wellness/2022/05/25/menstrual-leave-spain-paid-benefits/> (dostęp: 21.03.2025)), Channel 4 (*Period policy*, <https://www.channel4.com/corporate/about-4/period-policy> (dostęp: 21.03.2025)), AnalogFolk (*AnalogFolk offers staff monthly day off during menstruation*, <https://www.campaignasia.com/article/analogfolk-offers-staff-monthly-day-off-during-menstruation/484198> (dostęp: 2.08.2025)); Sustainability Victoria (*SV introduces leave for menstruation and menopause*, <https://www.sustainability.vic.gov.au/news/news-articles/sv-introduces-leave-for-menstruation-and-menopause> (dostęp: 21.03.2025)); Swiggy (Indie; *Menstrual leave a must, can't be left to discretion of companies, say employees*, <https://www.thehindu.com/sci-tech/health/menstrual-leave-a-must-cant-be-left-to-discretion-of-companies/article68403830.ece> (dostęp: 21.03.2025)).

66 K. Jaśkowski, [w:] E. Maniewska, K. Jaśkowski, *Komentarz aktualizowany do Kodeksu pracy*, LEX/el. 2025, art. 9, tezy 5, 6, 10.1.1, 10.2.1, 10.2.2.

67 Dalej jako DIGITALK, *Urlop menstruacyjny – nowy benefit w digitalk*, <https://digitalk.pl/blog/urlop-menstruacyjny-nowy-benefit-w-digitalk/?amp=1> (dostęp: 21.03.2025).

68 *Urlop menstruacyjny w Polsce. Ile dni i na jakich zasadach można dostać?*, <https://www.gazetaprawna.pl/firma-i-prawo/artykuly/9413097,urlop-menstruacyjny-w-polsce-ile-dni-i-na-jakich-zasadach-mozna-dosta.html> (dostęp: 21.03.2025).

69 *Wprowadziłam w firmie urlopy menstruacyjne. Po co mi cierpiąca z bólu pracownica?*, https://kulczykfoundation.org/pl/menstruacja/czulosc-i-wolnosc/Wprowadzilam_W_Firmie_Urlopy_Menstruacyjne_Po_Co_Mi_Cierpiaca_Z_Bolu_Pracownica (dostęp: 21.03.2025).

70 *Masz okres? Przysługuje ci dodatkowy dzień wolnego. Urlop menstruacyjny wprowadziła także polska firma*, <https://businessinsider.com.pl/wiadomosci/urlop-menstruacyjny-w-polsce-i-na-swiecie/fgrs9j> (dostęp: 21.03.2025).

71 *Rok urlopów menstruacyjnych w CD Projekt Red. Te dane mogą być zaskoczeniem*, <https://businessinsider.com.pl/wiadomosci/rok-urlopow-menstruacyjnych-w-cd-projekt-red-te-dane-moga-by-zaskoczeniem/lvyq64g> (dostęp: 21.03.2025).

72 Dalej jako SPA Verde, w CEIDG jako MAŁGORZATA SUMLET FHUP, *Urlop menstruacyjny w krakowskim SPA: „Warto tworzyć świat taki, w jakim chce się żyć”*, <https://vibez.pl/wydarzenia/urlop-menstruacyjny-w-krakowskim-spa-warto-tworzyc-swiat-taki-w-jakim-chce-sie-zyc-6683847796108256a> (dostęp: 21.03.2025).

73 Dalej jako More Bananas, *Urlop menstruacyjny w More Bananas: doświadczenia i refleksje*, <https://ledwoledwo.pl/urlop-menstruacyjny-w-more-bananas/> (dostęp: 21.03.2025).

74 *Praca w Your KAYA*, <https://yourkaya.pl/pages/praca> (dostęp: 21.03.2025).

75 *Join our team*, <https://www.gog.com/pl/work#job-listings> (dostęp: 21.03.2025).

76 *Urlop menstruacyjny w Ashoce – raport po roku od wprowadzenia*, <https://www.ashoka.org/pl-pl/story/urlop-menstruacyjny-raport-po-roku-od-wprowadzenia> (dostęp: 21.03.2025).

i wprowadziły urlop menstruacyjny, wyprowadza się model urlopu, który można wykorzystać w liczbie jednego dnia co miesiąc. Jest to urlop płatny w 100%. W większości tych firm działa on jak urlop na żądanie – pracownica po uprzednim poinformowaniu pracodawcy może z niego skorzystać. Nie wymaga się orzeczenia lekarskiego. Na stronie przedsiębiorstwa DIGITALK można odnaleźć informację, iż urlop menstruacyjny „nie jest wliczany do standardowej puli dni wolnych przysługujących w ciągu roku”. Fundacja Ashoka w Polsce oraz spółka CD Projekt Red zastrzegają, iż można skorzystać tylko z kilku godzin urlopu. Zarówno spółka CD Projekt Red, jak też More Bananas na swoich stronach internetowych podają informację, że urlop niewykorzystany nie przechodzi na następny miesiąc ani rok oraz nie przysługuje ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop. Dodatkowo w More Bananas zaznacza się, iż wymiar urlopu dla osób zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy jest ustalany proporcjonalnie. Potrzebna jest jednak dogłębniejsza analiza tych wewnątrzzakładowych regulacji w formie dialogu z wskazanymi pracodawcami i poznania rzeczywistego kształtu przepisów oraz praktyki ich stosowania.

8. Podsumowanie

Wprowadzenie polityk menstruacyjnych, a zwłaszcza urlopu menstruacyjnego, służyłoby wzmocnieniu polityki prorodzinnej, budując komfortowe warunki pracy i zapewnienie, iż w razie fatalnego samopoczucia osoba menstruująca ma szansę skorzystać z urlopu menstruacyjnego. Urlop menstruacyjny wpisuje się w zapewnienie zdrowia reprodukcyjnego, chroniąc osoby menstruujące przed skutkami nieprawidłowej higieny psychicznej i fizycznej należącej do zagadnienia BHP. Aktualne unormowania globalne w sektorze publicznym i prywatnym zdominowały dwa modele – urlop menstruacyjny przysługujący za okazaniem zaświadczenia lekarskiego oraz niewymagający takiego dokumentu. Liczba dni podarowanych w tym świadczeniu jest różna, od jednego dnia po trzy dni. Interesującą normą jest model jednodniowy, który przejawia się w większości, o ile nie we wszystkich zakładach pracy sektora prywatnego. Odpłatność również nie odnajduje jednego rozwiązania, można jednak przyjąć, że regułą jest odpłatność w wysokości 100% wynagrodzenia. Z urlopu tego można skorzystać co miesiąc i jest to zasadą, chociaż menstruacja może występować w cyklu wynoszącym od 21 do 35 dni. Niektórzy krytycy kłócą się, że urlop menstruacyjny może być nadużywany lub używany jako pretekst do dyskryminacji przeciwko osobom miesiączkującym w miejscu pracy, ograniczając pozycję negocjacyjną osób menstruujących starających się o zatrudnienie oraz zabiegających o awans⁷⁷. Sceptycy podważają sens urlopu menstruacyjnego, uważając, że polityka ta może umacniać nierówność płci w miejscu pracy. Pracodawcy mogą się martwić, że urlop menstruacyjny może wpływać negatywnie na rozkłady czasu pracy i kreować niedobory kadrowe, prowadząc do obniżenia produktywności⁷⁸.

Pro futuro należy zastrzec, iż uzyskanie przez pracodawcę danych o menstruacji musi się wiązać z realizacją uprawnień osoby menstruującej do urlopu menstruacyjnego, nie może być celem *per se*, gdyż zakazuje tego art. 9 RODO. Jednocześnie należy zadbać o prawidłowość proceduralną przetwarzania danych tej kategorii, to znaczy o uzyskanie dobrowolnej zgody przez pracownika, co jednak musi być konsekwencją jego działania⁷⁹.

Zupełnie najbardziej pożądanym obrotem spraw byłoby wybudowanie wspólnego modelu urlopu menstruacyjnego na poziomie Unii Europejskiej, aby rozwiązania krajów członkowskich nie odbiegały znacznie w swoich założeniach, tak jak mamy do czynienia z obecnym stanem prawnym urlopu menstruacyjnego na świecie.

77 L. de la Iglesia Aza, B. Solymosi-Szekeres, *La menstruación...*, s. 79.

78 J.L. Barnack-Tavlaris i in., *Taking...*, s. 1366–1369.

79 J. Tlatlik, *Znaczenie...*, s. 222–223.

Autorka jest zdania, że temat urlopu menstruacyjnego, a także w szerszym znaczeniu zdrowia menstruacyjnego, powinien zostać pozbawiony tabu. Wszelkie działania i podjęte decyzje w tym zakresie, mające na celu zrównanie szans w uzyskaniu miejsc pracy wolnych od bólu i powikłań od nieprawidłowej higieny w miejscu pracy zasługują na jak najszerszą aprobatę.

Z racji, że praca stanowi wstęp do dyskusji, nie zostały w niej poruszone wszystkie istotne wątki. W tej pracy zostało opisane przede wszystkim tło do dyskusji o urlopie menstruacyjnym, jakim są zestawienie regulacji wybranych krajów w tym zakresie oraz aksjologia dla tego urlopu. Dalszej analizy wymaga zwłaszcza kwestia, czy menstruacja powinna stanowić okres usprawiedliwionej nieobecności, czy czas niezdolności do pracy, co należy dokonać łącznie z analizą rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy⁸⁰. Materia ta stanie się przedmiotem kolejnych opracowań.

Bibliografia

- Baird M., Hill E., Colussi S., *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” 2021, t. 42, nr 1, s. 187–228.
- Baran K.W. (red.), *System Prawa Pracy. Tom X. Międzynarodowe publiczne prawo pracy. Standardy europejskie*, Warszawa 2020.
- Baran K.W., Gersdorf M., Rączka K. (red.), *System Prawa Pracy. Tom III. Indywidualne prawo pracy. Część szczegółowa*, Warszawa 2021.
- Barnack-Tavlaris J.L., Hansen K., Levitt R.B., Reno M., *Taking Leave to Bleed: Perceptions and Attitudes Toward Menstrual Leave Policy*, „Health Care for Women International” 2019, t. 40, nr 12, s. 1355–1373. <https://doi.org/10.1080/07399332.2019.1639709>
- Bhaghamma G., *Addressing Menstrual Stigma: The Case for Implementing Menstrual Leave as Legal Provision in India*, „Indian Journal of Law and Legal Research” 2023, t. 5, s. 1–16.
- Colussi S., Hill E., Baird M., *Engendering the Right to Work in International Law: Recognising Menstruation and Menopause in Paid Work*, „University of Oxford Human Rights Hub Journal” 2023, t. 5, nr 1, s. 1–40.
- Crawford B.J., Johnson M.E., Karin M.L., Strausfeld L., Waldman E.G., *The Ground on Which We All Stand: A Conversation about Menstrual Equity Law and Activism*, „Michigan Journal of Gender & Law” 2019, t. 26, nr 2, s. 341–388. <https://doi.org/10.36641/mjgl.26.2.ground>
- Gersdorf M., Ostaszewski Ł., Raczkowski M., Zwolińska A., Rączka K., *Kodeks pracy. Komentarz*, wyd. IV, Warszawa 2024.
- Grzybowski K., *Autonomia informacyjna jednostki a zgoda na przetwarzanie przez pracodawcę danych osobowych*, „Przegląd Sejmowy” 2020, nr 6, s. 47–68. <https://doi.org/10.31268/PS.2020.80>
- Hamilton V.E., *Menstrual Justice in Theoretical Context: Reviewing Menstruation Matters: Challenging the Law's Silence on Periods*, „New York University Law Review Online” 2023, 98, s. 133–154.
- Hashimy Sayed Q., *Menstrual Leave Dissent and Stigma Labelling: A Comparative Legal Discourse*, „International Journal of Law Management and Humanities” 2022, t. 5(6), s. 1270–1292.
- de la Iglesia Aza L., Solymosi-Szekeres B., *La menstruación en el entorno laboral*, „Lan Harremanak” 2024, t. 51, s. 58–89. <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.26149>

- Kanadys K., Lewicka M., Niziołek I., Bąk M., Stawarz B., Wiktor H., *Subiektywna ocena wiedzy młodzieży licealnej w zakresie fizjologii cyklu miesięczkowego kobiety*, „Problemy Pielęgniarstwa” 2010, t. 18 (3), s. 292–298.
- Karin Marcy L., *Addressing Periods at Work*, „Harvard Law & Policy Review” 2022, t. 16, nr 2, s. 449–518.
- Karkowska D., Baum E., Izdebski Z., Janik A., *Godna prokreacja, ciąża, poród i połóg. Prawa kobiet*, Warszawa 2023.
- Kucharski O., *Ochrona danych osobowych a bezpieczeństwo i higiena w prawie pracy*, „Przegląd Prawa Publicznego” 2021, nr 7–8, s. 54–61.
- Levitt R.B., Barnack-Tavlaris L., *Addressing Menstruation in the Workplace: The Menstrual Leave Debate*, [w:] C. Bobel, I.T. Winkler, B. Fahs, K.A. Hasson, E.A. Kissling, T.A. Roberts, editors. *The Palgrave Handbook of Critical Menstruation Studies*, 2020. https://doi.org/10.1007/978-981-15-0614-7_43
- Łakomiec K., *Konstytucyjna ochrona prywatności. Dane dotyczące zdrowia*, Warszawa 2020.
- Maniewska E., Jaśkowski K., *Komentarz aktualizowany do Kodeksu pracy*, LEX/el. 2025.
- Pisarczyk Ł. (red.). *Prawo pracy. Między gospodarką a ochroną pracy. Księga jubileuszowa Profesora Ludwika Florka*, Warszawa 2016.
- Schoep M.E., Adang E.M.M., Maas J.W.M., De Bie B., Aasrts J. W.M., Nieboer T.E., *Productivity Loss Due to Menstruation-Related Symptoms: A Nationwide Cross-Sectional Survey Among 32 748 Women*, „BMJ Open” 2019. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2018-026186>
- Sommer M., Chandraratna S., Cavill S., Mahon T., Phillips-Howard P., *Managing Menstruation in the Workplace: An Overlooked Issue in Low and Middle Income Countries*, „International Journal for Equity in Health” 2016, s. 15–86. <https://doi.org/10.1186/s12939-016-0379-8>
- Stopka K., *Świadczenia pieniężne z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa. Komentarz*, Warszawa 2022.
- Szewczyk H., *Ochrona dóbr osobistych w zatrudnieniu*, Warszawa 2007.
- Szewczyk H., *Równość płci w zatrudnieniu*, Warszawa 2017.
- Szulik-Szarecka M., *Przemiany w dyskursie na temat menstruacji: pomiędzy tabuizacją a emancypacją*, „Rzeszowskie Studia Socjologiczne” 2023, nr 16.
- Tlatlik J., *Znaczenie informacji o stanie zdrowia pracowników dla zapewnienia przez pracodawcę bezpiecznych warunków pracy*, „Folia Iuridica Universitatis Wratislaviensis” 2020, t. 9 (1), s. 219–231.
- Ubóstwo menstruacyjne w opiniach i doświadczeniach kobiet. Raport z projektu badawczego Fundacji „Różowa Skrzyneczka”*, Polska 2021.

Orzecznictwo

- Wyrok SN z 28.10.2009 r., II PK 123/09, OSNP 2011, nr 11–12, poz. 148.
- Wyrok SN z 3.12.2010 r., I PK 124/10, LEX nr 707848.
- Wyrok Sądu Rejonowego w Nowym Sączu z 14.01.2020 r., IV P 116/18, LEX nr 3105158.

Źródła internetowe

- 1 czy 2 dni urlopu 100% płatnego dla kobiet, co miesiąc albo L4 ale też 100% płatne przez ZUS. Od kiedy?*, <https://kadry.infor.pl/urlopy/6352715,1-czy-2-dni-urlopu-100-platnego-dla-kobiet-co-miesiac-albo-l4-ale-te.html> (dostęp: 29.07.2025).
- AnalogFolk offers staff monthly day off during menstruation*, <https://www.campaignasia.com/article/analogfolk-offers-staff-monthly-day-off-during-menstruation/484198> (dostęp: 21.03.2025).

- Answer given by Ms Dalli on behalf of the European Commission*, https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/E-9-2023-000328-ASW_EN.html (dostęp: 21.03.2025).
- Decree No. 85/2015/ND-CP dated October 01, 2015 of the Government detailing a number of articles the Labor Code in terms of policies for female employees, <https://english.luatvietnam.vn/decree-no-85-2015-nd-cp-dated-october-01-2015-of-the-government-detailing-a-number-of-articles-the-labor-code-in-terms-of-policies-for-female-employ-98729-doc1.html> (dostęp: 21.03.2025).
- The Employment Code Act, 2019, <https://www.parliament.gov.zm/node/7948> (dostęp: 21.03.2025).
- End stigma: The Left introduces menstrual leave policy, Parliament must follow*, <https://left.eu/end-stigma-the-left-introduces-menstrual-leave-policy-parliament-must-follow/> (dostęp: 21.03.2025).
- Gender Equality in Employment Act*, <https://law.moj.gov.tw/ENG/LawClass/LawAll.aspx?pcode=N0030014> (dostęp: 21.03.2025).
- <https://legislacion.edomex.gob.mx/sites/legislacion.edomex.gob.mx/files/files/pdf/gct/2017/jun291.pdf> (dostęp: 21.03.2025).
- Join our team*, <https://www.gog.com/pl/work#job-listings> (dostęp: 21.03.2025).
- Labor standards act*, https://elaw.klri.re.kr/eng_service/lawView.do?hseq=25437&lang=ENG (dostęp: 21.03.2025).
- Labor standards act*, https://www.japaneselawtranslation.go.jp/en/laws/view/3567#je_ch7at5 (dostęp: 21.03.2025).
- Masz okres? Przysługuje ci dodatkowy dzień wolnego. Urlop menstruacyjny wprowadziła także polska firma*, <https://businessinsider.com.pl/wiadomosci/urlop-menstruacyjny-w-polsce-i-na-swiecie/fjrs9j> (dostęp: 21.03.2025).
- Menstrual leave a must, can't be left to discretion of companies, say employees*, <https://www.thehindu.com/sci-tech/health/menstrual-leave-a-must-cant-be-left-to-discretion-of-companies/article68403830.ece> (dostęp: 21.03.2025).
- Menstrual leave: Why some companies are offering time off for periods*, <https://www.washingtonpost.com/wellness/2022/05/25/menstrual-leave-spain-paid-benefits/> (dostęp: 21.03.2025).
- Menstruation and menstrual health in the workplace: Guide for people professionals*, <https://www.cipd.org/en/knowledge/guides/menstruation-support/#useful-resources> (dostęp: 21.03.2025).
- Nowy benefit w Suasio – wprowadzamy urlop menstruacyjny*, <https://suasio.pl/blog/nowy-benefit-w-suasio-wprowadzamy-urlop-menstruacyjny/> (dostęp: 21.03.2025).
- OHCHR Dashboard, <https://indicators.ohchr.org/> (dostęp: 30.07.2025).
- Our period policy: Why it's essential for a progressive workplace and how we created it*, <https://forwardaction.uk/2022/02/our-period-policy-why-its-essential-for-a-progressive-workplace-and-how-we-created-it/> (dostęp: 21.03.2025).
- Paris suburb introduces menstrual leave for female municipal employees, a first in France*, https://www.lemonde.fr/en/france/article/2023/03/29/paris-suburb-introduces-menstrual-leave-for-female-municipal-employees-a-first-in-france_6021116_7.html (dostęp: 21.03.2025).
- Period policy*, <https://www.channel4.com/corporate/about-4/period-policy> (dostęp: 21.03.2025).
- Praca w Your KAYA*, <https://yourkaya.pl/pages/praca> (dostęp: 21.03.2025).
- Rok urlopów menstruacyjnych w CD Projekt Red. Te dane mogą być zaskoczeniem*, <https://businessinsider.com.pl/wiadomosci/rok-urlopow-menstruacyjnych-w-cd-projekt-red-te-dane-moga-byc-zaskoczeniem/lvyq64g> (dostęp: 21.03.2025).
- SV introduces leave for menstruation and menopause*, <https://www.sustainability.vic.gov.au/news/news-articles/sv-introduces-leave-for-menstruation-and-menopause> (dostęp: 21.03.2025).
- Ubóstwo menstruacyjne: czym jest i jak z nim walczyć? Międzynarodowy raport*, https://kulczykfoundation.org.pl/menstruacja/badania/Ubostwo_Menstruacyjne_Czym_Jest_I_Jak_Z_Nim_Walczyc_Miedzynarodowy_Raport (dostęp: 21.03.2025).

- Urlop menstruacyjny – nowy benefit w digitalk*, <https://digitalk.pl/blog/urlop-menstruacyjny-nowy-benefit-w-digitalk/?amp=1> (dostęp: 21.03.2025).
- Urlop menstruacyjny w Ashoce – raport po roku od wprowadzenia*, <https://www.ashoka.org/pl-pl/story/urlop-menstruacyjny-raport-po-roku-od-wprowadzenia> (dostęp: 21.03.2025).
- Urlop menstruacyjny w krakowskim SPA: „Warto tworzyć świat taki, w jakim chce się żyć”*, <https://vibez.pl/wydarzenia/urlop-menstruacyjny-w-krakowskim-spa-warto-tworzyc-swiat-taki-w-jakim-chce-sie-zyc-6683847796108256a> (dostęp: 21.03.2025).
- Urlop menstruacyjny w More Bananas: doświadczenia i refleksje*, <https://ledwoledwo.pl/urlop-menstruacyjny-w-more-bananas/> (dostęp: 21.03.2025).
- Urlop menstruacyjny w Polsce. Ile dni i na jakich zasadach można dostać?*, <https://www.gazetaprawna.pl/firma-i-prawo/artykuly/9413097,urlop-menstruacyjny-w-polsce-ile-dni-i-na-jakich-zasadach-mozna-dosta.html> (dostęp: 21.03.2025).
- Urlop, o którym lepiej nie mówić? Niektórzy go wprowadzili*, <https://tvn24.pl/biznes/dla-pracownika/polskie-firmy-wprowadzaja-urlop-menstruacyjny-st8009700> (dostęp: 21.03.2025).
- WHO statement on menstrual health and rights*, <https://www.who.int/news/item/22-06-2022-who-statement-on-menstrual-health-and-rights> (dostęp: 21.03.2025).
- Wprowadziłam w firmie urlopy menstruacyjne. Po co mi cierpiąca z bólu pracownica?*, https://kulczykfoundation.org.pl/menstruacja/czulosc-i-wolnosc/Wprowadzilam_W_Firmie_Urlopy_Menstruacyjne_Po_Co_Mi_Cierpiaca_Z_Bolu_Pracownica (dostęp: 21.03.2025).