



WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 18 października 2023 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Romualda Spyt (przewodniczący)

SSN Halina Kiriło

SSN Maciej Pacuda (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa M.B.
przeciwko Prokuraturze Rejonowej w T.
o ustalenie prawa do urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 18 października 2023 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy
i Ubezpieczeń Społecznych w Gliwicach
z dnia 1 lutego 2021 r., sygn. akt VIII Pa 112/20,

**uchyla zaskarżony wyrok oraz poprzedzający go wyrok Sądu
Rejonowego w Tarnowskich Górach z dnia 1 października 2020 r.,
IV P 211/20 i przekazuje sprawę temu Sądowi do ponownego
rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania
kasacyjnego.**

M.G.

UZASADNIENIE

Powód M.B. w pozwie wniesionym przeciwko pozwanej Prokuraturze Rejonowej w T. domagał się ostatecznie ustalenia, że nabył prawo do urlopu macierzyńskiego na podstawie art. 180 k.p. w okresie od dnia 3 marca do dnia 13 kwietnia 2020 r., w wymiarze 6 tygodni oraz ustalenia, że nabył prawo do urlopu rodzicielskiego na podstawie art. 179¹ § 1 i 2 k.p. w wymiarze 32 tygodni, który miał rozpocząć się w okresie od dnia 6 października 2020 r. do dnia 23 stycznia 2026 r., do ukończenia przez dziecko 6 roku życia.

Sąd Rejonowy w Tarnowskich Górach wyrokiem z dnia 1 października 2020 r. oddalił powództwo.

Sąd Rejonowy ustalił, że w sprawie było sporne, czy powód nabył prawo do urlopu macierzyńskiego w wymiarze 6 tygodni określonego w art. 180 k.p., pozostałego zgodnie z tym przepisem po wykorzystanym przez matkę dziecka urlopie macierzyńskim w wymiarze 14 tygodni oraz, czy nabył prawo do urlopu rodzicielskiego w wymiarze 32 tygodni określonego w art. 179¹ § 1 i 2 k.p. w związku z art. 182^{1a} pkt 1 k.p.

Powód jest prokuratorem wykonującym swoje obowiązki w Prokuraturze Rejonowej w T. W dniu 24 stycznia 2020 r. powodowi urodziła się córka. Matką dziewczynki jest konkubina powoda M.B. Konkubina powoda od dnia 9 listopada 2018 r. jest zarejestrowana w Powiatowym Urzędzie Pracy w T. jako osoba bezrobotna, bez prawa do zasiłku z tytułu pozostawania bez pracy. Matka dziecka nie pracowała półtora roku przed urodzeniem dziecka. Nie nabyła prawa do zasiłku z uwagi na brak okresów zatrudnienia. Gdy urodziła córkę, nie miała również prawa do zasiłku macierzyńskiego. Obecnie matka dziecka otrzymuje na dziecko „świadczenie 500 plus” oraz świadczenie rodzicielskie, tzw. „kosiniakowe” w wysokości 1.000 zł.

Powód w dwóch odrębnych wnioskach z dnia 6 lutego 2020 r., skierowanych do Prokuratora Okręgowego w G., zwrócił się o udzielenie mu urlopu na zasadzie urlopu macierzyńskiego w okresie od dnia 3 marca do dnia 13 kwietnia 2020 r. oraz o udzielenie urlopu rodzicielskiego w wymiarze 32 tygodni w okresie od dnia 14 kwietnia do dnia 23 listopada 2020 r., powołując się na urodzenie się córki K.B. w dniu 24 stycznia 2020 r. i na niewykorzystanie przez matkę dziecka przed porodem urlopu macierzyńskiego czy zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający części

urlopu macierzyńskiego, gdyż była ona osobą bezrobotną bez prawa do zasiłku. Powód oświadczył również, że w żadnym zakresie nie został wykorzystany urlop rodzicielski ani nie pobierano zasiłku za okres odpowiadający części urlopu rodzicielskiego. We wnioskach powoływał się na dyrektywę Rady Unii Europejskiej 2010/18/UE z dnia 8 marca 2010 r., dyrektywę 2006/54 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. oraz wyrok Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej z dnia 16 lipca 2015 r., C-222/14. Do wniosków załączył akt urodzenia dziecka oraz zaświadczenie z Powiatowego Urzędu Pracy w T.

Prokurator Okręgowy w G. udzielił powodowi na podstawie art. 182³ § 1 pkt 1 i § 1¹ k.p. urlopu ojcowskiego w wymiarze 2 tygodni na okres od dnia 18 lutego do 2 marca 2020 r. Odmówił natomiast udzielenia powodowi urlopu na zasadzie urlopu macierzyńskiego we wskazanym przez powoda okresie oraz urlopu rodzicielskiego w wymiarze 32 tygodni. Uzasadniając odmowę, podał, że z załączonych przez powoda do wniosków dokumentów wynika, że matka dziecka nie posiada statusu ani „pracownicy - matki dziecka”, ani statusu „ubezpieczonej - matki dziecka”. We wniosku nie opisano też stanu faktycznego umożliwiającego zastosowanie art. 180 § 15 k.p., który umożliwiałby nabycie prawa do części urlopu macierzyńskiego przez pracownika - ojca dziecka w sytuacji, gdy matka dziecka nie jest objęta ubezpieczeniem w rozumieniu art. 175¹ pkt 1 k.p. Ponadto Prokurator Okręgowy w piśmie z dnia 28 lutego 2020 r. stwierdził, że powód w związku z powyższym nie nabył na gruncie regulacji zawartej w art. 180 § 5 i 15 k.p. prawa do urlopu macierzyńskiego. Tym samym nie nabył prawa do urlopu rodzicielskiego, którego przesłanką nabycia jest wykorzystanie urlopu macierzyńskiego lub zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego.

Powołując się na tak ustalony stan faktyczny sprawy, Sąd pierwszej instancji uznał za słuszne stanowisko pozwanej, zgodnie z którym powód nie nabył prawa zarówno do urlopu na zasadach urlopu macierzyńskiego, jak i do urlopu rodzicielskiego. Sąd Rejonowy przytoczył treść art. 179¹ § 1 k.p., 182^{1a} § 1 k.p., art. 175¹ k.p. art. 180 § 1 i § 5 k.p. Po analizie tych przepisów Sąd Rejonowy stwierdził, że prawo ojca dziecka jest pochodne do prawa matki dziecka, przy czym matka dziecka albo musi posiadać status pracownicy w myśl przepisów Kodeksu pracy i wtedy nabywa prawo do urlopu macierzyńskiego, albo musi posiadać status

osoby ubezpieczonej i wtedy nabywa prawo do zasiłku macierzyńskiego. Dopiero od jej praw zależą prawa ojca dziecka. Tymczasem matka dziecka powoda nie posiada statusu ani pracownicy - matki dziecka, ani też ubezpieczonej - matki dziecka. Nadto nie zaszły również przesłanki z art. 180 § 15 k.p., zgodnie z którymi w przypadku: 1) zgonu matki dziecka nieobjętej ubezpieczeniem społecznym w razie choroby i macierzyństwa, określonym w ustawie z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, albo nieposiadającej tytułu do objęcia takim ubezpieczeniem, 2) porzucenia dziecka przez matkę nieobjętą ubezpieczeniem, o którym mowa w pkt 1, albo nieposiadającą tytułu do objęcia takim ubezpieczeniem, 3) niemożności sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem przez matkę nieobjętą ubezpieczeniem, o którym mowa w pkt 1, albo nieposiadającą tytułu do objęcia takim ubezpieczeniem, legitymującą się orzeczeniem o niezdolności do samodzielnej egzystencji – pracownikowi - ojcu wychowującemu dziecko (...) przysługuje prawo do części urlopu macierzyńskiego przypadającej po dniu zgonu matki dziecka, porzucenia przez nią dziecka albo powstania niezdolności do samodzielnej egzystencji. Przepis ten jest zaś jedynym wyjątkiem, kiedy to prawo ojca dziecka nie jest prawem uzależnionym od uprawnień matki dziecka.

Sąd pierwszej instancji podkreślił też, że w odniesieniu do prawa powoda do urlopu rodzicielskiego na podstawie art. 179¹ § 1 k.p. w związku z art. 182^{1a} § 1 k.p., warunkiem nabycia prawa do tego urlopu jest uprzednie wykorzystanie urlopu macierzyńskiego albo zasiłku macierzyńskiego przez jednego lub obojga rodziców. Wynika to wprost z treści powołanych przepisów, zgodnie z którymi po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego albo zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego pracownik ma prawo do urlopu rodzicielskiego. Innymi słowy najpierw musi nastąpić nabycie prawa do urlopu macierzyńskiego albo zasiłku macierzyńskiego, a dopiero od niego uzależnione jest prawo do urlopu dodatkowego, jakim jest urlop rodzicielski.

Sąd Rejonowy stwierdził również, że przepisy związane z prawem do urlopu rodzicielskiego funkcjonują w polskim prawie od dnia 17 czerwca 2013 r. i są następstwem implementacji dyrektywy Rady Unii Europejskiej z dnia 8 marca 2010 r. 2010/18/UE w sprawie wdrożenia zmienionego porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego zawartego przez BUISINESSEUROPE,

UEAPME, i ETUC oraz uchylająca dyrektywę 96/34/WE. Odnosząc się treści dyrektyw unijnych przytoczonych przez powoda, to jest dyrektywy z dnia 8 marca 2010 r. jak i wcześniejszych: dyrektywy Rady z dnia 9 lutego 1976 r. 76/207/EWG w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia i awansu zawodowego oraz warunków pracy jak i dyrektywy Rady z dnia 3 czerwca 1996 r. 96/34/WE w sprawie porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego a także dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. 2006/54/WE w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy, Sąd ten doszedł do przekonania, że z treści zapisów tych dyrektyw wynika, że ich celem jest wprowadzenie w życie w krajach członkowskich zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia, w tym także lepszego godzenia pracy, życia prywatnego i rodzinnego przez pracujących rodziców. Dyrektywy te dotyczą pracowników, mając umożliwić mężczyznom i kobietom pogodzenie obowiązków zawodowych i rodzinnych. Taki cel wynika wprost z pkt 8 dyrektywy z dnia 8 marca 2010 r. jak i zapisów Porozumienia Ramowego Dotyczącego Urlopu Rodzicielskiego z dnia 18 czerwca 2009 r. w klauzuli 1 i 2 Porozumienia. Zakres osobowy dyrektyw, które w ocenie powoda miałyby uzasadniać jego prawo do części urlopu na zasadach urlopu macierzyńskiego oraz do urlopu rodzicielskiego, odnosi się do osób czynnych zawodowo, do pracowników, których praca została przerwana z powodu między innymi macierzyństwa. Ideą rozwiązań unijnych, wdrożonych nowelizacją Kodeksu Pracy do porządku prawa krajowego, było godzenie obowiązków pracowniczych z rodzinnymi pracujących rodziców i owa równość i niedyskryminacja, na którą powoływał się powód, dotyczy wyłącznie sytuacji, w której pracownik ojciec w przypadku chęci skorzystania z urlopu rodzicielskiego byłby postawiony w mniej korzystnej sytuacji niż pracownica matka. I taka sytuacja w polskim prawie pracy nie występuje.

W ocenie Sądu Rejonowego, powód mylnie przyjął, iż jeśli on sam jest pracownikiem, to przysługują mu wszelkie uprawnienia jako pracownikowi - ojcu, bez względu na skorzystanie z - mających pierwotny charakter - uprawnień matki dziecka, a wymagało podkreślenia, że prawo powoda do skorzystania z pozostałej części

urlopu macierzyńskiego na zasadzie tegoż urlopu w wymiarze 6 tygodni jest uprawnieniem pochodnym od prawa matki dziecka korzystającej z urlopu macierzyńskiego w części lub wykorzystującej częściowo zasiłek macierzyński. Prawo wspólnotowe, jak i prawo krajowe dokonują rozróżnienia między urlopem macierzyńskim a rodzicielskim. Ten pierwszy, zgodnie z treścią motywu 24 dyrektywy 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady, ma na celu ochronę kondycji biologicznej kobiety w okresie ciąży i macierzyństwa. Należy też podnieść, że wymieniona dyrektywa powinna pozostawać bez uszczerbku dla obecnie obowiązującej dyrektywy dotyczącej urlopów rodzicielskich (Dyrektywa 2010/18/UE). Tak więc urlop macierzyński ma za zadanie umożliwienie matce zregenerowania organizmu oraz nawiązanie więzi psychicznej i sprawowanie osobistej opieki nad nowo narodzonym dzieckiem. Urlop rodzicielki nie ma zaś takiego celu i z tej przyczyny może być swobodnie realizowany zarówno przez pracujące matki, jak i pracujących ojców. Poza tym kwestia świadczeń na wypadek macierzyństwa oraz świadczeń związanych z rodzicielstwem należy do sfery zabezpieczenia społecznego. Klauzula 5.5. dyrektywy 2010/18/UE jasno wskazuje, że „Wszystkie kwestie dotyczące zabezpieczenia społecznego związane z niniejszym porozumieniem są badane i rozstrzygane przez państwa członkowskie lub partnerów społecznych zgodnie z prawem krajowym lub układami zbiorowymi przy uwzględnianiu znaczenia ciągłości uprawnień do zabezpieczenia społecznego w różnych systemach, w szczególności w systemie opieki zdrowotnej”.

Sąd pierwszej instancji stwierdził w związku z tym, że regulacja zawarta w art. 180 k.p., art. 179¹ § 2 k.p. oraz art. 182^{1a} w zw. z art. 182^{1c} § 2 k.p. i następne - jako odnoszące się do sfery zabezpieczenia społecznego w zakresie warunków uzyskiwania świadczeń na zasadzie urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego - podlegają rozstrzygnięciu na podstawie prawa krajowego. Skoro zatem M.B. nie posiada statusu pracownika - matki dziecka ani nie posiada statusu ubezpieczonej matki dziecka, co powoduje, że nie nabyła prawa do urlopu macierzyńskiego, a nie zachodzi żaden ze wskazanych w art. 180 § 15 k.p. przypadków, to tym samym powód nie nabył prawa ani do części urlopu macierzyńskiego jako urlopu na zasadach urlopu macierzyńskiego, jaka przypadłaby po dniu rezygnacji przez matkę dziecka z pozostałej części urlopu macierzyńskiego lub rezygnacji przez

ubezpieczoną matkę dziecka z pobierania zasiłku macierzyńskiego, ani też nie nabył prawa do urlopu rodzicielskiego, skoro warunkiem jego nabycia jest zaistnienie ww. przesłanek po stronie matki dziecka.

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gliwicach wyrokiem z dnia 1 lutego 2021 r., wydanym na skutek apelacji wniesionej przez powoda od wyroku Sądu pierwszej instancji, oddalił tę apelację i zasądził od powoda na rzecz pozwanej kwotę 120 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

Zdaniem Sądu Okręgowego, analiza i ocena materiału dowodowego, w tym powołanych przez Sąd pierwszej instancji przepisów, nie dawała podstaw do stwierdzenia naruszenia przepisów Kodeksu pracy w związku z przepisami dyrektywy Rady Unii Europejskiej 2010/18/UE z dnia 8 marca 2010 r. w sprawie wdrożenia zmienionego porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego i dyrektywy 2006/54 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy.

Sąd drugiej instancji stwierdził ponadto, że nie skierował sprawy do TSUE z wnioskiem o wydanie na podstawie art. 267 TFUE orzeczenia w trybie prejudycjalnym, o co ewentualnie wnioskował w apelacji powód, uznając, że doszło do implementacji dyrektywy Rady 2010/18/UE do polskiego porządku prawnego w wyniku nowelizacji Kodeksu pracy i nie zachodzi w sprawie przypadek kolizji pomiędzy treścią prawa państwa członkowskiego a treścią prawa wspólnotowego. Unijna dyrektywa zakłada, że warunki korzystania z urlopu rodzicielskiego oraz szczegółowe zasady występowania o jego udzielenie są określone w ustawodawstwie krajowym lub układach zbiorowych z zastrzeżeniem minimalnych wymagań w niej określonych, które – w ocenie Sądu Okręgowego - zostały zachowane. Państwa członkowskie UE mogą zatem zdecydować, czy urlop rodzicielski jest przyznawany na zasadach pełnego czy niepełnego wymiaru czasu pracy, o prawie do odroczenia urlopu przez pracodawcę oraz dopuścić szczególne rozwiązania w celu spełnienia wymogów organizacyjnych w przypadku małych przedsiębiorstw czy uzależnić przyznanie uprawnienia do urlopu od kwalifikującego okresu zatrudnienia, stażu pracy. Wszystko to, mając na celu lepsze godzenie pracy

i życia prywatnego i rodzinnego przez pracujących rodziców oraz równość kobiet i mężczyzn w odniesieniu do ich szans na rynku pracy i traktowania w pracy w całej Unii.

Sąd Okręgowy podkreślił również, że urlop macierzyński jest przeznaczony przede wszystkim dla matki dziecka i ma służyć przygotowaniu się do przewidywanego porodu (stąd też możliwość wykorzystania części urlopu macierzyńskiego przed planowaną datą porodu - zgodnie z art. 180 § 2 k.p.), regeneracji sił po odbytych porodzie oraz umożliwieniu sprawowania bezpośredniej opieki nad dzieckiem w pierwszych tygodniach jego życia oraz nawiązywaniu więzi emocjonalnej i psychicznej z dzieckiem. Nie można bowiem zapominać o dobru samego dziecka, którego potrzeby i interes ekonomiczny również pozostają zabezpieczone przez ten urlop. Możliwość korzystania z tego typu uprawnień (z ich części) przyznana została również pracownikowi - ojcu wychowującemu dziecko oraz pracownikowi - innemu członkowi najbliższej rodziny. Dotychczas prawo ojca do urlopu macierzyńskiego było zawsze pochodną prawa matki dziecka do tego urlopu. Najpierw prawo to musiała zatem nabyć matka dziecka, aby - w przypadkach wskazanych w przepisach - mógł je nabyć pracownik ojciec wychowujący dziecko. Jednakże z części urlopu macierzyńskiego będzie mógł również korzystać pracownik - ojciec w przypadku, gdy matka dziecka niebędąca pracownicą w rozumieniu przepisów Kodeksu pracy podlega ubezpieczeniu chorobowemu i przez okres 14 tygodni po porodzie pobierała zasiłek macierzyński, z którego następnie zrezygnowała. We takim przypadku pracownik ojciec nabywa prawo do urlopu macierzyńskiego, mimo że nie posiadała go matka dziecka. Prawo do urlopu rodzicielskiego - jako świadczenia fakultatywnego - nabywa się z kolei po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego lub zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego. Oznacza to, że z urlopu rodzicielskiego można skorzystać również w przypadku, w którym uprzednio uprawnieni, niebędący pracownikami, korzystali z zasiłku macierzyńskiego przez okres odpowiadający długości urlopu macierzyńskiego.

Zdaniem Sądu drugiej instancji, jest więc oczywiste, że taki urlop nie przysługuje osobie, która nie posiada statusu pracowniczego. Z uwagi zaś na to, że matka dziecka nie posiadała statutu „pracownika matki dziecka” ani statusu

„ubezpieczonej matki dziecka” i nie zachodziły okoliczności wymienione w art. 180 § 5 i 15 k.p., powód nie nabył prawa do urlopu macierzyńskiego. Nie nabył również zatem prawa do urlopu rodzicielskiego, gdyż warunkiem jego nabycia jest zaistnienie przytoczonych przesłanek o stronie matki dziecka.

Wszystkie kwestie dotyczące zabezpieczenia społecznego związane z porozumieniem ramowym dotyczącym urlopu rodzicielskiego, będącym załącznikiem do dyrektywy Rady 2010/18/UE, są natomiast badane i rozstrzygane przez państwa członkowskie lub partnerów społecznych zgodnie z prawem krajowym lub układami zbiorowymi, przy uwzględnieniu znaczenia ciągłości uprawnień do zabezpieczenia społecznego w różnych systemach, w szczególności w systemie opieki zdrowotnej.

Powód M.B. wniósł do Sądu Najwyższego skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego – Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gliwicach z dnia 1 lutego 2021 r., zaskarżając ten wyrok w całości i zarzucając: naruszenie art. 179¹ k.p., art. 180 k.p., art. 182^{1a} k.p., art. 182^{1c} k.p., art. 182^{1d} k.p. i art. 182^{1g} k.p. w związku z przepisami dyrektywy Rady 2010/18/UE z dnia 8 marca 2010 r. w sprawie wdrożenia zmienionego porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego zawartego przez BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP i ETUC oraz uchylającej dyrektywę 96/34/WE, a w szczególności z akapitem pierwszym preambuły, punktami 3, 8, 12 i 16 ogólnych przesłanek oraz klauzulami 1, 2, 3 pkt 1, 5 pkt 5 i 8 pkt 1 porozumienia ramowego oraz w związku z przepisami dyrektywy 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (dalej jako dyrektywa 2006/54), a w szczególności z motywami 2, 11 i 22, art. 1 pkt b, art. 2 ust. 1 lit. a), art. 3, art. 14 w ust. 1 lit c) oraz art. 28 ust. 2, przez błędną ich wykładnię polegającą na uznaniu, że pracownikowi - ojcu dziecka w sytuacji, gdy matka dziecka jest osobą bezrobotną, nie przysługuje prawo do urlopu na zasadzie urlopu macierzyńskiego i prawo do urlopu rodzicielskiego z tytułu urodzenia się dziecka.

Powołując się na tak sformułowany zarzut kasacyjny, skarżący wniósł o uchylenie zaskarżanego wyroku w całości i orzeczenie co do istoty sprawy, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do

ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu w Gliwicach oraz zasądzenie kosztów postępowania.

Ponadto, w przypadku uznania, że w sprawie ujawnił się kontekst rodzący poważną wątpliwość co do możliwości zastosowania orzeczenia Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej z dnia 16 lipca 2015 r., C-222/14, skarżący wniósł o skierowanie do Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej wniosku o wydanie, na podstawie art. 267 Traktatu o Funkcjonowaniu Unii Europejskiej, pytania w trybie prejudycjalnym: „Czy przepisy Dyrektywy Rady Unii Europejskiej 2010/18/UE z dnia 8 marca 2010 r. w sprawie wdrożenia zmienionego porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego i Dyrektywy 2006/54 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy powinny być interpretowane w ten sposób, że stoją na przeszkodzie przepisom krajowym, które przewidują, że jeśli matka dziecka jest osobą bezrobotną, to pracownikowi - ojcu dziecka nie przysługuje prawo do urlopu rodzicielskiego”?

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Rozpoznawana w niniejszym postępowaniu skarga kasacyjna jest uzasadniona.

Wstępnie Sąd Najwyższy zauważa, że skarżący nie dostrzega, że powołana przez niego w podstawach zaskarżenia dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2010/18/UE z dnia 8 marca 2010 r. (dalej jako dyrektywa 2010/18) została obecnie zastąpiona dyrektywą 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów (dalej jako dyrektywa 2019/1158), którą uchylono dyrektywę 2010/18 (Dz.U. UE. L. 2019.188.79 z dnia 12 lipca 2019 r.). Kwestia ta nie ma jednak istotnego znaczenia w sprawie, albowiem dyrektywa 2019/1158 nie zawiera przepisów, które mniej korzystnie regulowałyby uprawnienia rodziców i opiekunów w stosunku do dyrektywy 2010/18. Przeciwnie, jak wynika choćby z punktu 15 jej preambuły, „opiera się na zasadach ustanowionych w dyrektywie 2010/18 i uzupełnia je przez wzmocnienie istniejących oraz wprowadzenie nowych praw”.

Sąd Najwyższy stwierdza ponadto, że zaskarżony wyrok opiera się na założeniu, w myśl którego prawo ojca do urlopu macierzyńskiego jest pochodną prawa matki do tego urlopu, przy czym pracownik-ojciec może skorzystać z części urlopu macierzyńskiego (ponad przysługujący tylko matce okres 14 tygodni po porodzie) wyłącznie wtedy, gdy matka jest pracownikiem lub - nie będąc pracownikiem - podlega ubezpieczeniu chorobowemu i zrezygnuje z pozostałej części urlopu. Z kolei prawo do urlopu rodzicielskiego nabywa się po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego lub zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego. Jeśli więc matka dziecka nie posiada statusu „pracownika matki dziecka” lub „ubezpieczonej matki dziecka”, to nabycie przez ojca dziecka prawa do urlopu macierzyńskiego oraz urlopu rodzicielskiego nie jest możliwe. Opisane założenie, oparte zresztą na literalnej wykładni przepisów Kodeksu pracy regulujących prawo do spornych w sprawie świadczeń, zdaniem Sądu Najwyższego, jest jednak chybione.

Analogiczny do występującego w sprawie problem prawny dotyczący uprawnień pracownika-ojca dziecka do urlopu macierzyńskiego (jego części) oraz do urlopu rodzicielskiego w sytuacji, w której matka dziecka nie jest pracownikiem ani ubezpieczoną, został już rozstrzygnięty w dotychczasowym orzecznictwie. W wyroku z dnia 18 listopada 2020 r., III PK 53/19 (OSNP 2021 nr 6, poz. 64), Sąd Najwyższy wyjaśnił zaś między innymi, że sprawa (w której została wniesiona rozpoznana tym wyrokiem skarga kasacyjna) jest sprawą unijną, w której zarówno wykładnia przepisów Kodeksu pracy, jak i ich stosowanie uzależnione jest od uprzedniej identyfikacji właściwego unijnego wzorca normatywnego. Powołane w skardze kasacyjnej przepisy Kodeksu pracy implementują bowiem dyrektywę 96/34 i dyrektywę 2010/18. Niezależnie od tego w każdej sprawie, w której podniesiona zostaje kwestia dyskryminacji pracownika, należy rozważyć, czy stan faktyczny sprawy mieści się w zakresie normowania unijnych dyrektyw antydyskryminacyjnych. Dodatkowo w grę wchodzi zastosowanie art. 33 ust. 2 Karty Praw Podstawowych (dalej jako KPP).

Sąd Najwyższy w omawianym wyroku zauważył ponadto, że Sądy obu instancji opierały swoje rozstrzygnięcie na wykładni przepisów nie tylko dyrektyw 96/34 i 2010/18/UE, ale także dyrektywy 2006/54, uwzględniły także wykładnię prawa

unijnego dokonaną przez Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej (TS) w sprawie C-222/14. Wykładnia ta jest zaś bezpośrednio wiążąca co do sposobu rozumienia przepisów wymienionych dyrektyw i zgodności z nimi przepisów dowolnego państwa członkowskiego, które przewidują, że pracownik - ojciec zostaje pozbawiony prawa do urlopu rodzicielskiego w sytuacji, gdy jego żona nie pracuje lub nie wykonuje żadnego zawodu. Pośrednio, w drodze doktryny *acte éclairée*, wiąże także co do urlopu macierzyńskiego, gdy przepisy krajowe ograniczają prawa pracownika-ojca do skorzystania z tego urlopu w taki sam sposób jak w sprawie C-222/14 ograniczały prawo pracownika-ojca do skorzystania z urlopu rodzicielskiego. Okoliczność, że w sprawie C-222/14 chodziło o urlop rodzicielski, a nie macierzyński, nie ma żadnego znaczenia w sprawie o udzielenie urlopu macierzyńskiego, gdy przepisy prawa krajowego w taki sam sposób jak zanegowany w sprawie C-222/14 dyskryminują pracowników-ojców w oparciu o kryterium płci. Z kolei art. 33 ust. 2 KPP jest przepisem jasnym, precyzyjnym i bezwarunkowym.

Sąd Najwyższy przypomniał także, że zaskarżony (rozpoznawaną wówczas skargą kasacyjną) wyrok opierał się na trafnym stwierdzeniu, że odmowa udzielenia powodowi urlopu macierzyńskiego a następnie rodzicielskiego z tego tylko powodu, że z literalnej wykładni art. 180 § 5 k.p. wynika, że warunkiem udzielenia urlopu macierzyńskiego dla ojca jest legitymowanie się przez matkę statusem pracownicy albo innym tytułem ubezpieczenia z tytułu choroby lub macierzyństwa, stanowi przejaw niedozwolonej dyskryminacji ojca-pracownika ze względu na płeć. Dyskryminacja taka jest natomiast zakazana przez dyrektywę 2006/54. Z art. 9 dyrektywy 2006/54 (wyliczającego przykłady zakazanej dyskryminacji) wynika bowiem wprost, że dyskryminujące - a przez to sprzeczne z prawem unijnym - są przepisy, które posługują się pojęciem płci przy ustaleniu różnych warunków przyznania świadczeń lub ograniczenie takich świadczeń do pracowników jednej płci, a także dotyczące nabycia praw w okresach urlopu macierzyńskiego lub urlopu ze względów rodzinnych, przysługujących ustawowo lub na podstawie umowy i za które wynagrodzenie jest wypłacane przez pracodawcę.

Sąd Najwyższy podkreślił też, że w sprawie C-222/14 TS wypowiadał się co prawda w przedmiocie urlopu rodzicielskiego, ale oceniał także zgodność przepisów krajowych z prawem unijnym w tym zakresie nie przez pryzmat samych przepisów

unijnych o urlopie rodzicielskim, lecz z perspektywy naruszenia zakazu dyskryminacji ze względu na płeć w zatrudnieniu (zob. pkt 42 oraz pkt 46-50 tego wyroku). Dlatego też wykładnia przepisów dyrektywy 2006/54 dokonana w tym orzeczeniu jest wiążąca dla sądów krajowych także w takich sprawach jak niniejsza. Jeżeli sądy krajowe stwierdzą, że przepisy krajowe różnicują prawo do skorzystania z urlopu macierzyńskiego lub urlopu rodzicielskiego przez ojca od statusu pracowniczego lub ubezpieczeniowego matki a podobnych unormowań nie ma w przypadku praw matek do tych urlopów, to oznacza wystąpienie zakazanej przez prawo unijne dyskryminacji ze względu na płeć w stosunkach pracowniczych. O ile więc w przypadku urlopu rodzicielskiego wyrok w sprawie C-222/14 skutkuje możliwością odwołania się do *acte éclairée*, o tyle w przypadku stwierdzenia dyskryminacji ze względu na płeć w zakresie prawa do urlopu macierzyńskiego dla ojca należy odwołać się do doktryny *acte clair*.

Równocześnie Sąd Najwyższy zauważył, że w sprawie, w której rozpoznawał skargę kasacyjną, nie było konieczne dokonanie prounijnej wykładni art. 180 § 5 k.p. w celu udzielenia powodowi przez Sądy obu instancji żądanej ochrony prawnej. Pozwanym był bowiem sąd okręgowy. Pracodawca taki, choć z punktu widzenia prawa pracy ma status strony stosunku cywilnoprawnego a w świetle Kodeksu postępowania cywilnego zwykłej strony postępowania cywilnego, ma z punktu widzenia zasad stosowania prawa unijnego szczególny status. Z utrwalonego orzecznictwa TS wynika bowiem, że przepisy unijnych dyrektyw stanowią podstawę prawną rozstrzygania sporów cywilnych *sensu largo* (a zatem także pracowniczych), gdy jedną ze stron jest emanacja państwa członkowskiego. Zasada bezpośredniego skutku i zasada pierwszeństwa z jej konsekwencją w postaci odmowy zastosowania przepisów prawa krajowego sprzecznych z dyrektywą działa w postępowaniu cywilnym w sprawach pracowniczych z udziałem państwa członkowskiego występującego w charakterze pracodawcy (por. wyroki Trybunału Sprawiedliwości: z dnia 26 lutego 1986 r., C-152/84, M. H. Marshall przeciwko Southampton and South-West Hampshire Area Health Authority (Teaching), EU:C:1986:84, pkt 52; z dnia 6 marca 2014 r., C-595/12, Loredana Napoli przeciwko Ministero della Giustizia - Dipartimento dell'Amministrazione penitenziaria, EU:C:2014:128, pkt 46; z dnia 12 lipca 1990 r., C-188/89, A. Foster i in. przeciwko British Gas plc., EU:C:1990:313, pkt

16; z dnia 20 marca 2003 r., C-187/00, Helga Kutz-Bauer przeciwko Freie und Hansestadt Hamburg, EU:C:2003:168, pkt 69; z dnia 22 grudnia 2010 r., w sprawach połączonych C-444/09 i C-456/09, Rosa María Gavieiro Gavieiro i Ana María Iglesias Torres przeciwko Consellería de Educación e Ordenación Universitaria de la Xunta de Galicia, EU:C:2010:819, pkt 82; z dnia 24 stycznia 2012 r., C-282/10, Maribel Dominguez przeciwko Centre informatique du Centre Ouest Atlantique i Préfet de la région Centre, EU:C:2012:33, pkt 38; z dnia 18 listopada 2010 r. w sprawach połączonych C-250/09 i C-268/09, Vasil Ivanov Georgiev przeciwko Tehnicheski universitet - Sofia, filial Plovdiv, EU:C:2010:699, pkt 70; z dnia 5 lutego 2004 r., C-157/02, Rieser Internationale Transporte GmbH przeciwko Autobahnen-und Schnellstraßen-Finanzierungs- AG (Asfinag), EU:C:2004:76, pkt 23). Unijne pojęcie państwa członkowskiego obejmuje każdego publicznego pracodawcę, jak na przykład państwowe szkoły wyższe (por. wyroki Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej: z dnia 7 września 2006 r., C-180/04, Andrea Vassallo przeciwko Azienda Ospedaliera Ospedale San Martino di Genova e Cliniche Universitarie Convenzionate, EU:C:2006:518, pkt 26; z dnia 18 listopada 2010 r., w sprawach połączonych C-250/09 i C-268/09, Vasil Ivanov Georgiev przeciwko Tehnicheski universitet - Sofia, filial Plovdiv, EU:C:2010:699, pkt 71), szpitale publiczne (por. wyroki Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej: z dnia 26 lutego 1986 r., C-152/84, M. H. Marshall przeciwko Southampton and South- West Hampshire Area Health Authority (Teaching), EU:C:1986:84, pkt 52; z dnia 7 września 2006 r., C-180/04, Andrea Vassallo przeciwko Azienda Ospedaliera Ospedale San Martino di Genova e Cliniche Universitarie Convenzionate, EU:C:2006:518, pkt 26; z dnia 7 września 2006 r., C-53/04, Cristiano Marrosu i Gianluca Sardino przeciwko Azienda Ospedaliera Ospedale San Martino di Genova e Cliniche Universitarie Convenzionate, EU:C:2006:517 pkt 30), podmioty zarządzające lub kontrolujące placówki edukacyjne (por. wyrok Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej z dnia 22 grudnia 2010 r., w sprawach połączonych C-444/09 i C-456/09, Rosa María Gavieiro Gavieiro (C-444/09) i Ana María Iglesias Torres (C-456/09) przeciwko Consellería de Educación e Ordenación Universitaria de la Xunta de Galicia, ECLI:EU:C:2010:819, pkt 82). Podobnie działają przepisy KPP, które spełniają test bezpośredniego skutku, jak art. 33 ust. 2 KPP będący przepisem sformułowanym tak

samo, co art. 31 ust. 2 KPP, który został już uznany przez TS za bezpośrednio skuteczny. Oczywiście jest zatem, że Sąd Okręgowy w R. jako pracodawca powoda jest traktowany z punktu widzenia prawa unijnego jako państwo członkowskie. Z punktu widzenia sądowego stosowania prawa unijnego status taki oznacza, że pracownik pracodawcy takiego jak sąd powszechny ma prawo powoływać się w postępowaniu przed sądem pracy na uprawnienia przysługujące mu na podstawie dyrektyw unijnych. Pracownik pracodawcy publicznego może nie tylko dochodzić praw wynikających z dyrektyw unijnych nieprzewidzianych w prawie krajowym lub przysługujących mu na podstawie prawa krajowego w węższym zakresie. Pracownik taki może również powoływać się na przepisy dyrektyw unijnych w celu wykluczenia zastosowania sprzecznych z nimi przepisów prawa krajowego i zastosowania w miejsce tych przepisów innych, zgodnych z prawem unijnym, przepisów prawa krajowego albo bezpośrednio skutecznych przepisów prawa unijnego, w szczególności zawartych w dyrektywach. Sytuacja ta oznacza z perspektywy sądowego stosowania prawa unijnego przez sądy polskie, działające zgodnie z zasadą *iura novit curia*, że sąd powszechny rozpoznający sprawę z powództwa pracownika wytoczonego przeciwko pracodawcy publicznemu ma obowiązek - niezależnie od aktywności procesowej pracownika - badać zgodność znajdujących normalnie zastosowanie przepisów prawa polskiego z unijną dyrektywą. W przypadku stwierdzenia sprzeczności regulacji krajowej z dyrektywą unijną, sąd powszechny ma obowiązek najpierw usunąć z rozważanej wstępnie podstawy prawnej orzeczenia przepisy krajowe sprzeczne z prawem unijnym, a następnie rozstrzygnąć sprawę na podstawie normy prawnej wyinterpretowanej z pozostałych przepisów prawa krajowego zgodnych z prawem unijnym albo - w zależności od rodzaju sprzeczności i konstrukcji przepisów krajowych - na podstawie normy prawnej wyinterpretowanej z przepisów prawa krajowego stosowanych łącznie z przepisami dyrektywy unijnej.

Sąd Najwyższy zwrócił również uwagę, że pominięcie przepisu prawa krajowego - art. 180 § 5 k.p. - jako sprzecznego z zakazem dyskryminacji pracowników ze względu na płeć, nie prowadzi do zapewnienia stanu zgodności prawa krajowego z prawem unijnym wydania orzeczenia odpowiadającego wzorcowi normatywnemu wynikającemu ze standardu unijnego. Sprzeczność art. 180 § 5 k.p.

z prawem unijnym wynika z dyskryminacji powoda (pracownika-ojca) ze względu na płeć przez uzależnienie aktywacji przysługującego mu prawa do urlopu macierzyńskiego a następnie rodzicielskiego od statusu ubezpieczeniowego matki dziecka. Motywem przewodnim sprzeczności regulacji krajowej jest więc naruszenie zakazu dyskryminacji ze względu na płeć w zakresie stosunku pracy i prawa do urlopu macierzyńskiego oraz rodzicielskiego. W takich przypadkach utrwalony standard prawa unijnego zakłada zaś zastosowanie przez sąd krajowy tzw. reguły Jonkmann (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 stycznia 2008 r., I UK 182/07, OSNP 2009 nr 3-4, poz. 49), wykorzystanej już w praktyce orzeczniczej Sądu Najwyższego w wyroku z dnia 29 stycznia 2008 r., I UK 192/07 (OSNP 2009 nr 5-6, poz. 79). Zgodnie z nią w przypadku stwierdzenia naruszenia zakazu dyskryminacji wynikającego z dyrektywy unijnej w sprawie z udziałem emanacji państwa członkowskiego, sąd krajowy przyznaje dyskryminowanej osobie uprawnienia przewidziane w prawie krajowym dla osób, które w świetle regulacji krajowej zostały uprzywilejowane. Korelatem zakazu dyskryminacji ze względu na płeć jest bowiem prawo pracownika do bycia niedyskryminowanym a zatem prawo do korzystania ze świadczeń (urlopów), których zostałby pozbawiony wskutek zastosowania dyskryminujących krajowych przepisów. Dlatego powodowi przysługiwało prawo do urlopu macierzyńskiego dla ojca nie na podstawie odpowiednio zinterpretowanego art. 180 § 5 k.p., lecz na podstawie art. 180 § 5 k.p. stosowanego w zbiegu z art. 4 i art. 9 dyrektywy 2006/54 w związku z art. 33 ust. 2 KPP. Również w przypadku urlopu rodzicielskiego podstawę prawną nałożenia na pozwanego obowiązku udzielenia tego urlopu stanowią przepisy Kodeksu pracy stosowane w zbiegu z powołanymi wyżej przepisami dyrektyw unijnych.

Ponieważ prawo do urlopu macierzyńskiego niewątpliwie przysługiwało powodowi a ponadto powód w terminie przewidzianym w Kodeksie pracy wystąpił do pracodawcy o udzielenie tego urlopu, to „faktyczne” niewykorzystanie tego urlopu przez powoda z przyczyny przeszkody doznanej ze strony pracodawcy nie może pozbawiać go prawa do urlopu rodzicielskiego. „Wykorzystanie” urlopu macierzyńskiego dla ojca, o którym mowa w art. 182^{1a} k.p., jako przesłanka udzielenia urlopu rodzicielskiego odnosi się do sytuacji typowych. Sytuacja w sprawie jest zaś o tyle nietypowa, że powód musiał sądownie walczyć o przysługujące mu

prawo do urlopu macierzyńskiego dla ojca oraz rodzicielskiego. Niezależnie od tego, skoro z powołanej już wyżej reguły Jonkmann wynika, że w przypadku stwierdzenia naruszenia zakazu dyskryminacji rozciąga się na osoby dyskryminowane zastosowanie rozwiązań normatywnych zastrzeżonych dla osób bezprawnie uprzywilejowanych, wymóg skorzystania z urlopu macierzyńskiego jako warunek nabycia prawa do urlopu rodzicielskiego powinien zostać pominięty.

Sąd Najwyższy w obecnym składzie w całej rozciągłości aprobuje zaprezentowane wyżej poglądy prawne. Zwraca także uwagę, że ich prawidłowość została potwierdzona w wyroku TS z dnia 25 lutego 2021 r., C-129/20 (www.eurlex.europa.eu), w sentencji którego stwierdzono między innymi, że klauzule 1.1., 1.2. i 2.1. oraz klauzula 3.1 lit. b Porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego (zmienionego) z dnia 18 czerwca 2009 r., które stanowi załącznik do dyrektywy 2010/18 stoją na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu, które uzależnia przyznanie prawa do urlopu rodzicielskiego od posiadania przez rodzica statusu pracownika w chwili narodzin lub przysposobienia dziecka. Wypada dodać, że jedyne zastrzeżenie, jakie można zgłosić do argumentacji, którą posłużył się Sąd Najwyższy w omówionym wcześniej wyroku z dnia 18 listopada 2020 r., III PK 53/19, dotyczy określenia jako podstawy prawnej dochodzonych przez skarżącego roszczeń art. 180 § 5 w związku z art. 4 i art. 9 dyrektywy 2006/53, skoro należało w tym zakresie uwzględnić (trafnie powołany w rozpoznawanej obecnie skardze kasacyjnej) art. 14 ust. 1 lit. c wymienionej dyrektywy dotyczący dyskryminacji ze względu na płeć w dziedzinie „warunków zatrudnienia i pracy”, które obejmują między innymi dostęp do urlopów macierzyńskich i rodzicielskich, co zostało zresztą dostrzeżone w aprobowanej powołany wyrok glosie prof. L. Mitrusa (zob. OSN 2022 nr 6, por. 53).

Sąd Najwyższy w obecnym składzie zwraca wreszcie uwagę i na to, że w następstwie zmian dokonanych od dnia 26 kwietnia 2023 r. ustawą z dnia 9 marca 2023 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2023 r. poz. 641) interpretowany w omawianym wcześniej wyroku z dnia 18 listopada 2020 r., III PK 53/19, art. 180 § 5 k.p. nie został wprawdzie zmodyfikowany, co musi przemawiać za przyjęciem tezy, że w tym zakresie nadal nie doszło do prawidłowej implementacji prawa unijnego do polskiego porządku prawnego. Jednakże doszło do istotnej zmiany przepisów regulujących prawo do urlopu rodzicielskiego,

powodującej między innymi, że obecnie prawo do tego urlopu, również dla pracownika - ojca nie jest uzależnione od uprzedniego wykorzystania urlopu macierzyńskiego albo zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego. Wspomniane zmiany zostały zaś dokonane ze względu na konieczność implementacji do polskiego porządku prawnego powołanej wyżej dyrektywy 2019/1158, która zastąpiła dyrektywę 2010/18 (szerzej na ten temat por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 maja 2023 r., II PSKP 42/22, LEX nr 3559637).

Uwzględniając powyższą argumentację oraz odnosząc ją do ustalonych w sprawie okoliczności faktycznych, Sąd Najwyższy stwierdza, że pozwana Prokuratura Rejonowa w T., analogicznie jak w sprawie III PK 53/19, jest na pewno pracodawcą publicznym, co oznacza, że stanowi emanację państwa członkowskiego, w związku z czym w postępowaniu cywilnym w sprawach pracowniczych (o czym była już wcześniej mowa) ma w stosunku do niej zastosowanie zasada bezpośredniego skutku i zasada pierwszeństwa, której konsekwencją jest możliwość powoływania się przed sądem bezpośrednio na normy zawarte w dyrektywach unijnych. Kwestia skuteczności powoływania się na regulacje dyrektyw unijnych była wprawdzie przedmiotem analizy Sądu drugiej instancji, jednakże analiza ta doprowadziła do błędnej konkluzji, która nie uwzględniała publicznego statusu pracodawcy skarżącego. Prawdą jest bowiem, że co do zasady bezpośredni skutek dyrektywy ogranicza się do relacji jednostka (obywatel) - państwo (to jest wyłącznie do tzw. skutku pionowego, wertykalnego) i nie obejmuje stosunków między podmiotami prywatnymi (czyli tzw. skutku horyzontalnego). Oznacza to, że jednostka może powoływać się przed sądem bezpośrednio na normę zawartą w dyrektywie, jeśli z normy tej wynika jej prawo skorelowane z obowiązkiem państwa (por. powołany wcześniej wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 maja 2023 r., II PSKP 42/22 i przywołane w nim poglądy doktryny oraz orzecznictwa). W okolicznościach faktycznych sprawy taka sytuacja (z przyczyn wyżej podniesionych) jednak nie występuje, co powoduje, że stanowiący podstawę prawną roszczenia skarżącego o prawo urlopu do macierzyńskiego art. 180 § 5 k.p. powinien zostać zastosowany w związku z art. 14 ust. 1 lit. c dyrektywy 2006/54, który zakazuje dyskryminacji ze względu na płeć w odniesieniu do uprawnień do urlopu macierzyńskiego również w sytuacji, w której matka dziecka w dniu porodu nie jest pracownikiem ani

ubezpieczoną, objętą ubezpieczeniem społecznym w razie choroby i macierzyństwa. Ten sam przepis dyrektywy 2006/54, a dodatkowo powołane w podstawach zaskarżenia przepisy dyrektywy 2010/18 (por. także art. 5 dyrektywy 2019/1158, która weszła w życie w dniu 1 sierpnia 2019 r.), powinny być również stosowane odniesieniu do roszczenia skarżącego o prawo do urlopu rodzicielskiego w miejsce obowiązujących w adekwatnym stanie prawnym art. 179¹ § 3 k.p., a zwłaszcza art. 182^{1a} § 1 k.p. Niezastosowanie wymienionych dyrektyw przez Sąd drugiej instancji (a wcześniej także przez Sąd pierwszej instancji) powoduje zaś, że zaskarżony wyrok został wydany ze słusznie wytkniętym w rozpoznawanej skardze kasacyjnej naruszeniem powołanych w podstawach zaskarżenia przepisów prawa materialnego.

Kierując się przedstawionymi motywami oraz opierając się na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c., a w odniesieniu do kosztów postępowania kasacyjnego na podstawie art. 108 § 2 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c., Sąd Najwyższy orzekł o uchyleniu zaskarżonego wyroku oraz o uchyleniu poprzedzającego ten wyrok wyroku Sądu pierwszej instancji i przekazaniu sprawy temu Sądowi do ponownego rozpoznania.

M.G.

[a!]