



Sygn. akt II PK 20/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 marca 2017 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Zbigniew Korzeniowski (przewodniczący, sprawozdawca)
SSN Bogusław Cudowski
SSN Zbigniew Myszka

w sprawie z powództwa A. S.
przeciwko L. [...] spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W.
o udzielenie urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu macierzyńskiego oraz
urlopu rodzicielskiego,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 28 marca 2017 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w W.
z dnia 8 października 2015 r., sygn. akt XXI Pa [...],

- I. oddala skargę kasacyjną,**
- II. zasądza od strony pozwanej na rzecz powoda 120 zł (sto dwadzieścia) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w W. wyrokiem z 8 października 2015 r. uwzględnił apelację powoda A. S. i zmienił oddalający jego powództwo wyrok Sądu Rejonowego w W. z

13 marca 2015 r. w ten sposób, że nakazał pozwanemu pracodawcy L. [...] spółce z o.o. w W. udzielenie powodowi urlopu macierzyńskiego w wymiarze sześciu tygodni od 19 września do 31 października 2014 r., dodatkowego urlopu macierzyńskiego w wymiarze sześciu tygodni od 1 listopada do 13 grudnia 2014 r. oraz urlopu rodzicielskiego w wymiarze dwudziestu sześciu tygodni od 14 grudnia do 14 czerwca 2015 r.

Powód skierował pozew przeciwko pozwanemu pracodawcy o udzielenie zasądzonych urlopów wobec rezygnacji przez jego żonę, prowadzącą działalność gospodarczą, z pozostałej części zasiłku macierzyńskiego.

Sąd Rejonowy ustalił, że żona powoda po urodzeniu 13 czerwca 2014 r. dziecka korzystała z zasiłku macierzyńskiego. Nie pozostawała w stosunku pracy lecz prowadziła działalność gospodarczą i pismem z 23 lipca 2014 r. skierowanym do ZUS oświadczyła, że rezygnuje z pozostałej części zasiłku macierzyńskiego (sześciu tygodni) i że powód będzie korzystał z urlopu rodzicielskiego w wymiarze 26 tygodni. Jednocześnie zrzekła się na rzecz powoda (pismem do ZUS z 11 sierpnia 2014 r.) urlopu macierzyńskiego od 19 września 2014 r. Powód w spornym okresie pozostawał z pozwanym w stosunku pracy.

Sąd Rejonowy w uzasadnieniu oddalenia powództwa stwierdził, że żona powoda nie pozostawała w stosunku pracy, dlatego zgodnie z regulacją Kodeksu pracy nie mogła zrezygnować ze swoich uprawnień na rzecz powoda – art. 180 § 5 k.p., art. 179² k.p. i art. 179³ k.p., a tym samym powód nie mógł nabyć tych uprawnień.

Sąd Okręgowy w uzasadnieniu uwzględnienia powództwa stwierdził, że literalna wykładnia przepisów nie prowadzi do wniosku, iż pracownikowi - ojcu przysługuje prawo do urlopu macierzyńskiego i dodatkowego urlopu macierzyńskiego oraz urlopu rodzicielskiego wyłącznie w przypadku, gdy to matka - pracownica rezygnuje z prawa do tych urlopów. Ojcu dziecka przysługuje to prawo w przypadku, gdy matka dziecka rezygnuje z przysługującego jej prawa. Rezygnacja matki dziecka z prawa do urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego pozwala na skorzystanie z tego prawa ojcu dziecka. Jest to jedyny warunek. Wskazuje na to również wykładnia celowościowa przepisów. W sytuacji, gdy matka dziecka podejmuje pracę

rezygnując z urlopu macierzyńskiego (dodatkowego urlopu macierzyńskiego), to z prawa tego może skorzystać ojciec dziecka, pod warunkiem jednak, że jest pracownikiem i gdy wychowuje dziecko. W tym celu powinien on złożyć na piśmie wniosek do swojego pracodawcy w terminie nie krótszym niż 14 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu albo z jego części. Taki wniosek pracownika pracodawca ma obowiązek uwzględnić. Rozwiązanie takie gwarantuje możliwość płynnego zastąpienia matki dziecka przez pracownika - ojca w sprawowaniu opieki nad dzieckiem. Analogicznie do rezygnacji przez matkę dziecka z dodatkowego urlopu macierzyńskiego, opiekę nad dzieckiem w okresie urlopu rodzicielskiego może przejąć ojciec dziecka. Warunkiem jest posiadanie przez niego statusu pracownika oraz sprawowanie opieki nad dzieckiem. Ojcu dziecka nie będącemu pracownikiem nie przysługuje prawo do wymienionych urlopów lecz prawo do zasiłków pod warunkiem, że podlega ubezpieczeniu społecznemu. Za taką wykładnią przepisów przemawia ustawa z 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, która wprost reguluje prawo matki i ojca dziecka do świadczeń z tytułu korzystania z wymienionych urlopów - art. 29, art. 29a. Z przepisów tych wynika wprost, iż zasiłek macierzyński z tytułu urlopu ojca nie jest uprawnieniem subsydiarnym względem prawa matki. Przysługuje ubezpieczonemu ojcu dziecka niezależnie od uprawnień matki. Jedynym warunkiem jest rezygnacja matki (będącej lub niebędącej pracownicą) z urlopów lub świadczeń przysługujących z tytułu tych urlopów i podleganie przez ojca dziecka ubezpieczeniu społecznemu – ubezpieczeniu chorobowemu (jako pracownikowi lub prowadzącemu działalność zarobkową). Matka dziecka nie zrzeka się zatem tego prawa na rzecz ojca lecz rezygnuje z przysługującego jej prawa, co pozwala ojcu dziecka na skorzystanie z przysługujących mu uprawnień niezależnie od tego czy uprawnienia te wynikają ze statusu pracownika czy rezygnacji z działalności zarobkowej. Urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego Kodeks pracy przyznaje pracownikowi, który przyjmuje dziecko na wychowanie w miejsce matki, która z takiego uprawnienia rezygnuje. W takim przypadku do otrzymania zasiłku macierzyńskiego uprawnieni są wszyscy ubezpieczeni, bez względu na płeć. Prawo do zasiłku macierzyńskiego (dodatkowego zasiłku macierzyńskiego i rodzicielskiego) oraz prawo do urlopu macierzyńskiego

(dodatkowego i rodzicielskiego), które w przypadku pracownika przyznanie prawa do świadczeń warunkuje, ma również ojciec dziecka w przypadku gdy matka rezygnuje z części urlopu macierzyńskiego (po wykorzystaniu co najmniej 14 dni urlopu macierzyńskiego). Wniosek zarówno matki dziecka jak i ojca dziecka jest dla pracodawcy wiążący. Z tym, że ubezpieczona niebędąca pracownicą do wniosku w sprawie rezygnacji w pozostałej części okresu wypłaty zasiłku macierzyńskiego przedkłada zaświadczenie płatnika składek ubezpieczonego – ojca wychowującego dziecko, potwierdzające termin, od którego ojciec dziecka będzie przebywał na urlopie macierzyńskim albo przerwie działalność zarobkową aby zaopiekować się dzieckiem, przypadający bezpośrednio po terminie rezygnacji z części zasiłku macierzyńskiego przez matkę dziecka – ubezpieczoną. Sąd Okręgowy zauważył też, iż ustawodawca w nowelizacji do Kodeksu pracy, która będzie obowiązywała od 1 stycznia 2016 r. usunął nieścisłość rodzącą trudności interpretacyjne i wniosek o skierowanie pytania do Trybunału Konstytucyjnego oddalił.

W skardze kasacyjnej pozwany pracodawca zarzucił naruszenie art. 180 § 5 k.p., art. 179² k.p. oraz art. 179³ k.p. poprzez błędną wykładnię i uznanie, że pracownikowi – ojcu wychowującemu dziecko przysługuje prawo do skorzystania z urlopu macierzyńskiego (po 14 tygodniach), dodatkowego urlopu macierzyńskiego oraz urlopu rodzicielskiego zamiast (w miejsce) matki dziecka, pomimo tego, że nie pozostaje ona w stosunku pracy (nie ma statusu pracownicy) i z mocy obowiązujących przepisów w ogóle nie przysługuje jej prawo do urlopu macierzyńskiego (w tym dodatkowego) oraz rodzicielskiego. W ten sposób Sąd drugiej instancji całkowicie bezpodstawnie uznał, że matka dziecka niebędąca pracownicą ma prawo zrzec się (zrezygnować) na rzecz pracownika – ojca wychowującego dziecko, z uprawnień, z których sama nie mogła skorzystać.

Powód wniósł o oddalenie skargi.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zarzuty skargi kasacyjnej nie są zasadne i dlatego nie została uwzględniona.

Skarżący błędnie zakłada, że ustalenie właściwej normy prawnej zamyka literalna (gramatyczna) wykładnia przepisów. Wówczas należałoby stwierdzić – za skarżącym – że regulacje z art. 180 § 5 k.p., art. 179² k.p. oraz art. 179³ k.p. o

treści obowiązującej do 2 stycznia 2016 r., wykluczają prawo pracownika – ojca wychowującego dziecko do części urlopu macierzyńskiego, do dodatkowego urlopu macierzyńskiego i do urlopu rodzicielskiego tylko dlatego, że matka dziecka nie podlega ubezpieczeniu społecznemu (chorobowemu) jako pracownica. Konsekwentnie należałoby też stwierdzić, iż sytuacja tych ojców byłaby gorsza niż ojców dzieci, których matki nie były pracownicami, lecz prowadziły działalność gospodarczą. W tej drugiej sytuacji bez wątpliwości ojcu dziecka przysługiwał w części zasiłek macierzyński. Ustawa z 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa stanowiła wszak wyraźnie (art. 29 ust. 4a i ust. 5 w wersji aktualnej dla okresu sporu), że w razie skrócenia okresu pobierania zasiłku macierzyńskiego na wniosek ubezpieczonej-matki dziecka po wykorzystaniu przez nią zasiłku za okres co najmniej 14 tygodni, zasiłek ten przysługuje ubezpieczonemu-ojcu dziecka, który uzyskał prawo do urlopu macierzyńskiego lub przerwał działalność zarobkową w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem. Zasiłek macierzyński przysługiwał przez okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu macierzyńskiego, okres dodatkowego urlopu macierzyńskiego, okres urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, okres dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego oraz okres urlopu rodzicielskiego, z tym zastrzeżeniem, że okres wypłaty zasiłku macierzyńskiego podlegał zmniejszeniu o okres wypłaty tego zasiłku ubezpieczonej - matce dziecka.

Już tylko to zestawienie podważa tezę, że pracownik ojciec dziecka ma prawo do spornych urlopów tylko wtedy, gdy matka dziecka podlegała ubezpieczeniu społecznemu z tytułu stosunku pracy. Nie jest uprawnione aprioryczne założenie, że pracownik dziecka ma prawo do spornych urlopów tylko wtedy, gdy matka dziecka pozostaje w zatrudnieniu pracowniczym. Takie zawężenie wykładni pomijałoby cel regulacji, która ma na uwadze interes rodziny w szerokim rozumieniu. Na gruncie zasad konstytucyjnych nie jest uprawnione różnicowanie praw ojców do spornych urlopów ze względu na tytuł ubezpieczenia społecznego uprawniający matkę do zasiłku macierzyńskiego. Sednem uprawnienia jest prawo do zasiłku macierzyńskiego wynikające z urodzenia dziecka w okresie ubezpieczenia chorobowego a nie tytuł, z którego wynika to

ubezpieczenie (art. 2a ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych). Wedle wykładni pozwanego ojciec dziecka byłby w gorszej sytuacji w porównaniu do innych ojców tylko dlatego, że matka dziecka podlegała ubezpieczeniu społecznemu (tu chorobowemu) z tytułu działalności gospodarczej a nie ze stosunku pracy (art. 2 i art. 32 i 33 Konstytucji RP). Ułomność tej regulacji a w istocie wątpliwości w wykładni na poziomie analizy literalnej zostały zniesione na mocy ustawy z 24 lipca 2015 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2015 r., poz. 1268). Art. 180 § 5 k.p. otrzymał następujące brzmienie - Pracownikowi - ojcu wychowującemu dziecko przysługuje, w przypadku rezygnacji przez ubezpieczoną - matkę dziecka z pobierania zasiłku macierzyńskiego po wykorzystaniu przez nią tego zasiłku za okres co najmniej 14 tygodni po porodzie, prawo do części urlopu macierzyńskiego przypadającej po dniu rezygnacji przez ubezpieczoną - matkę dziecka z pobierania zasiłku macierzyńskiego. Taki nowy zapis nie stanowi argumentu na rzecz wykładni skarżącego pracodawcy, gdyż nie oznacza, iż dopiero od wejścia tej zmiany, czyli od 2 stycznia 2016 r. pracownik ojciec dziecka miał prawo do spornych urlopów. Walor zapisu jest taki, że nie dopuszcza już żadnych wątpliwości w wykładni i stosowaniu przepisu. Sąd Okręgowy nie bez racji stwierdził na początku uzasadnienia wyroku, że już tylko literalna wykładnia przepisu nie prowadzi do wniosku, że pracownikowi ojcu przysługuje prawo do urlopu macierzyńskiego i dodatkowego urlopu macierzyńskiego oraz urlopu rodzicielskiego wyłącznie w przypadku gdy to matka – pracownica zrezygnuje z prawa do któregośkolwiek z nich.

Punktem wyjścia ustalanego prawa jest ubezpieczenie społeczne (a tutaj ubezpieczenie chorobowe) jako warunek podstawowy uprawnienia. Z tego ubezpieczenia wynikają świadczenia należne matce albo ojcu w okresach spornych urlopów. Pojęcia urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego w odniesieniu do ojca używane są swoiście (przedmiotowo), gdyż ich znaczenie nie jest samodzielne, lecz pochodne (dopełniające) od prawa ojca do opieki nad dzieckiem i do świadczenia z ubezpieczenia społecznego. Ojciec dziecka ma wówczas wprowadzić przerwę w pracy (nazwaną urlopem), jednak cel tej przerwy jest ściśle określony, czyli obowiązki dotyczące opieki i wychowania

małego dziecka, które w rodzinie wymagane są od matki i od ojca. Pracodawca nie wypłaca wówczas wynagrodzenia urlopowego, bo pracownik nie jest na urlopie wypoczynkowym. Taki motyw argumentacji uznaje się za uzasadniony aby podkreślić, że ojciec dziecka ma swoje indywidualne prawo do przerwy w pracy, w celu ściśle określonym. Prawo ojca wyprzedza pierwszeństwo matki w korzystaniu z ubezpieczenia chorobowego w związku z urodzeniem dziecka (tutaj z urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego). To podstawowe prawo matek nie jest różnicowane ze względu na różny tytuł (działalności lub pracy), z którego ubezpieczenie społeczne (tu chorobowe) wynika. Skoro nie różnicuje się sytuacji matek, to nie ma podstaw do różnicowania praw ojców ze względu na tytuł ubezpieczenia jaki miała matka, czyli nie ma podstaw do wyróżniania kręgu ojców pracowników uprawnionych z tej przyczyny, że matka ma prawo do zasiłku macierzyńskiego wynikające z ubezpieczenia pracowniczego i wyodrębnienia drugiego zbioru ojców pracowników „nieuprawnionych”, gdy prawo matki do zasiłku macierzyńskiego wynika z innego tytułu ubezpieczenia społecznego niż stosunek pracy. Nie ma też podstaw do różnicowania sytuacji samych ojców ze względu na różne, ich własne, tytuły uprawniające do ubezpieczenia społecznego (chorobowego). Nie chodzi wszak o świadczenia ze stosunku pracy, lecz o świadczenia z ubezpieczenia społecznego, dla których wspólnym mianownikiem jest jednocześnie podleganie ubezpieczeniu chorobowemu przez matkę i ojca dziecka nawet z różnych tytułów (działalności gospodarczej i stosunku pracy). Różne tytuły ubezpieczenia chorobowego nie różnicują prawa ojców do spornych urlopów.

To, że wskazane w zarzucie skargi przepisy art. 180 § 5 k.p., art. 179² k.p. oraz art. 179² k.p. miały określoną treść, tłumaczy się tym, iż podmiotowo regulowały sytuację matek – pracownic. Zawężenie podmiotowe wynika z tego, że źródłem jest Kodeks pracy, czyli ustawa skierowana do pracowników. Pracownica nie może korzystać z zasiłku macierzyńskiego bez prawa do urlopu macierzyńskiego. Nie jest to całłościowa regulacja, gdyż krąg matek uprawnionych do zasiłków macierzyńskich jest szerszy niż tylko pracownice. W konsekwencji szerszy jest również krąg uprawnionych ojców. Czyli z racji miejsca regulacji przepisy te nie odnosiły się do matek prowadzących działalność

gospodarczą (bo te pracownikami nie były). Pozwala to odczytać sens cytowanej już wyżej wspólnej i podstawowej regulacji ustawy zasiłkowej (art. 29 ust. 4a), dotyczącej skrócenia okresu pobierania zasiłku macierzyńskiego, czyli nie tylko przez matkę, która miała ubezpieczenie społeczne wynikające ze stosunku pracy. Zasiłek macierzyński przysługuje wówczas ubezpieczonemu - ojcu dziecka, który uzyskał prawo do urlopu macierzyńskiego lub przerwał działalność zarobkową w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem. Prawo do urlopu macierzyńskiego wynikało z tego, że ojciec dziecka mógł korzystać z zasiłku macierzyńskiego na mocy ustawy zasiłkowej (art. 29 ust. 4a) a nie z tego, że podstawą ubezpieczenia społecznego (chorobowego) matki był stosunek pracy. Zasiłek macierzyński przysługiwał wówczas ubezpieczonemu - ojcu dziecka przez okres ustalony przepisami Kodeksu pracy, jako okres urlopu macierzyńskiego, okres dodatkowego urlopu macierzyńskiego, lub także okres urlopu rodzicielskiego przysługującego pracownikowi - ojcu wychowującemu dziecko (art. 29a ustawy zasiłkowej). Tak należy ujmować regulację ustawy zasiłkowej, pozwalającą matce na skrócenie okresu pobierania zasiłku macierzyńskiego w temporalnych granicach, co powoduje otwarcie takiego prawa ojcu dziecka, który mógł mieć przerwę w zatrudnieniu pracowniczym z tej przyczyny lub przerywał działalność zarobkową w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem. Sednem regulacji jest więc opieka na dzieckiem i rozszerzone przez prawodawcę podmiotowe prawo do zasiłku macierzyńskiego.

Bazą (wspólnym mianownikiem) jest więc ubezpieczenie społeczne – chorobowe obejmujące podmiotowo matkę i ojca, spełniające się w razie porodu i macierzyństwa. Jeżeli z woli ustawodawcy z prawa tego ma korzystać także ojciec, to nie ma podstaw do wydzielenia konfiguracji podmiotowej, takiej jak w skardze, czyli że ojciec pracownik ma to prawo tylko wtedy, gdy również matka jest pracownikiem. Niezasadnie ogranicza się więc to prawo twierdzeniem, że ojciec nie ma uprawnienia do spornych urlopów, gdy matka podlega ubezpieczeniu chorobowemu, jednak nie jako pracownik.

Ponadto istotne jest to, że ojciec ma swoje własne prawo wynikające ze stosunku ubezpieczenia społecznego, stąd pracodawca nie mógł odmówić mu prawa do urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu macierzyńskiego i

rodzicielskiego, kiedy ojciec mógł i chciał skorzystać z zasiłków macierzyńskich. To indywidualne prawo nie jest bezpośrednie, gdyż zależy od zachowania matki. Jest aktualne, gdy matka nie korzysta z zasiłku macierzyńskiego i to niezależnie czy zasiłek wynika z ubezpieczenia pracowniczego czy z działalności gospodarczej. Wówczas powstaje prawo ojca do zasiłku macierzyńskiego. Kwestią pochodną, a więc nie warunkową, jest uzyskanie urlopu macierzyńskiego lub przerwanie działalności zarobkowej w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem.

Niezasadne jest zatem argumentowanie, że skoro matka nie ma urlopu macierzyńskiego, bo nie jest pracownikiem, to nie może zrzec się takiego urlopu na rzecz ojca pracownika. Wprowadza to nieuprawniony warunek, że ojciec pracownik może korzystać ze spornych urlopów tylko wtedy, gdy może wykorzystać urlopy przysługujące matce. Rzecz w tym, że matka nie „zrzuca się urlopu na rzecz ojca”, tylko ma prawo zrezygnować z części swojego urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego. Jeśli tak czyni to wówczas aktualne staje się własne (indywidualne) prawo ojca, choć zależne od rezygnacji matki. Warunek ten jest zrozumiały, gdyż to matka ma naturalne pierwszeństwo do urlopu macierzyńskiego. Regulacje ujęte w przepisach zarzutu skargi odnoszą się do określonego przypadku (część większej regulacji), tj. gdy matka jest w stosunku pracy. Jak wskazano, nie wyczerpuje to wszystkich sytuacji, bo istota spornego prawa ma źródło w ubezpieczeniu społecznym (chorobowym) a nie w stosunku pracy, nawet gdy ten ostatni może statystycznie dominować jako tytuł ubezpieczenia chorobowego. Ubezpieczenie chorobowe, w zakresie w jakim jest powszechne, nie pozwala różnicować praw ojców i świadczeń macierzyńskich przez zastrzeżenie określonych konfiguracji, czyli w tym przypadku nieuprawnione jest zawężanie uprawnienia ojca do spornych świadczeń (urlopów) tylko do sytuacji, gdy również matka jest pracownikiem.

Reasumując, regulacja jeśli nie była jasna lub była kłopotliwa w wykładni, to po wprowadzonej zmianie art. 180 § 5 k.p. nie budzi już wątpliwości, że pracownik - ojciec dziecka miał prawo do spornych urlopów w przypadku rezygnacji przez ubezpieczoną – matkę z podbierania zasiłków macierzyńskich, czyli nie tylko gdy pozostawała w zatrudnieniu pracowniczym. Pozwany pracodawca nie mógł poprzestać na literalnym odczytaniu przepisów wskazanych w zarzucie skargi i

stwierdzić, że powód nie miał prawa do spornych urlopów, które w istocie po rezygnacji matki stały się jego indywidualnym prawem, kauzalnie silnie uzasadnionym. Pracownik - ojciec wychowujący dziecko przed 2 stycznia 2016 r. (zmianą art. 180 § 5 k.p.) miał więc prawo do części urlopu macierzyńskiego (dodatkowego urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego), nawet gdy prawo matki do zasiłku macierzyńskiego wynikało z ubezpieczenia chorobowego w związku z prowadzoną działalnością gospodarczą.

W argumentacji należałoby też odnotować prawo wynikające z dyrektywy Rady 2010/18/WE z 8 marca 2010 r. w sprawie wdrożenia zmienionego porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego, a ściślej to, że istotnie nie różni się od poprzedniej dyrektywy Rady 96/34/WE z 3 czerwca 1996 r., na gruncie której Trybunał Sprawiedliwości rozstrzygnął o prawie ojca do urlopu rodzicielskiego nawet wtedy, gdy matka nie pozostawała w żadnym zatrudnieniu (zob. wyrok z 16 lipca 2015 r., w sprawie C-222/14 *Konstantinos Maïstrellis przeciwko Ypourgos Dikaiosynis, Diafaneias kai Anthroponon Dikaionaton*, ECLI:EU:C:2015:473).

Z tych motywów orzeczono jak w sentencji (art. 398¹⁴ k.p.c.).

O kosztach orzeczono na podstawie § 5, § 11 ust. 1, § 12 ust.4 pkt 2 rozporządzenia z 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych, zważając na datę wniesienia skargi kasacyjnej oraz przedmiot sprawy. Nie zasądzono zwrotu opłaty skarbowej, jako że nie podlegają jej pełnomocnictwa w sprawach ubezpieczenia społecznego i zatrudnienia (art. 2 ust. 1 pkt 1 lit. b i f ustawy z 16 listopada 2006 r. o opłacie skarbowej).