

# Zasiłek macierzyński doktorantów pobierających stypendia doktoranckie

## Maternity allowance for PhD students who receive doctoral scholarship in Poland

### Streszczenie

Autor analizuje możliwość łączenia stypendium doktoranckiego z zasiłkiem macierzyńskim w razie urodzenia dziecka lub przyjęcia dziecka na wychowanie w czasie kształcenia w szkole doktorskiej. Ustawodawca, umożliwiając doktorantom dobrowolne przystąpienie do ubezpieczenia chorobowego, przyznał im również prawo do świadczeń z tego ubezpieczenia, jednak w praktyce może być ono całkowicie iluzoryczne. Doktorantom przyznane zostało prawo do stypendium doktoranckiego, które ma charakter obligatoryjny. Wprawdzie w razie urodzenia dziecka lub przyjęcia dziecka na wychowanie doktorant może zawiesić kształcenie, ale w okresie zawieszenia kontynuowana jest wypłata stypendium. Jeśli stypendium to zostanie zakwalifikowane jako wynagrodzenie uzyskiwane w ramach naukowo-prawnego zatrudnienia, przepisy ustawy zasiłkowej wykluczałyby możliwość uzyskania zasiłku macierzyńskiego. Przystępowanie do ubezpieczenia chorobowego byłoby w tej sytuacji niecelowe. Nieuznanie zaś stypendium za *sui generis* rodzaj wynagrodzenia pozwalałoby na jednoczesne pobieranie zasiłku macierzyńskiego i stypendium, co byłoby niezgodne z celem i funkcją zasiłku macierzyńskiego, pozostając niezgodnym z systemowymi założeniami polskiego systemu ubezpieczeń społecznych.

### Słowa kluczowe

ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie chorobowe, zasiłek macierzyński, doktoranci, stypendium doktoranckie

JEL: K31

### Wstęp

Na mocy art. 1 ustawy z 3 lipca 2018 r. Przepisy wprowadzające ustawę — Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (DzU poz. 1669 ze zm., dalej: ustawa wprowadzająca) 1 października 2018 r.<sup>1</sup> weszła w życie ustawa z 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (DzU

### Abstract

In the article, the author analyzes the possibility of combining a doctoral scholarship with maternity allowance in the case of childbirth or admission of a child during the education at doctoral school. The legislator, by allowing the PhD students to voluntarily take part in sickness insurance, has also granted them the right to benefits from this insurance. However, this right can be completely illusory in practice. PhD students retain the right to doctoral scholarship, which is obligatory for all doctoral students. Although if a child is born or a child is brought up, a doctoral student may suspend his education, but he is still entitled to a doctoral scholarship. If this scholarship is qualified as remuneration obtained under "scientific employment", the provisions of the Benefit Act would exclude the possibility of obtaining maternity allowance. It would be pointless to join the sickness insurance in this case. If we don't recognize the doctoral scholarship for a *sui generis* type of remuneration, it would allow the PhD students to receive simultaneous both maternity allowance and scholarship, which would be incompatible with the purpose and function of maternity allowance and also incompatible with the system assumptions of the Polish social insurance system.

### Keywords

social insurances, sickness insurance, maternity allowance, PhD students, doctoral scholarship

z 2020 r. poz. 85 ze zm., dalej: ustawa). Ustawa ta istotnie zreformowała system szkolnictwa wyższego w Polsce. Jednym z ważnych elementów tej reformy było wprowadzenie zupełnie nowego modelu kształcenia doktorantów poprzez ustanowienie szkół doktorskich. Wprowadzając nowy model kształcenia doktorantów ustawodawca postanowił również polepszyć status materialny doktoran-

tów, przyznając każdemu doktorantowi prawo do stypendium doktoranckiego (art. 209 ustawy)<sup>2</sup> oraz obejmując doktorantów pobierających to stypendium ochroną ubezpieczenia społecznego (art. 42 ustawy wprowadzającej). O ile jednak z pełną aprobatą należy przyjąć rozwiązania przewidujące polepszenie sytuacji materialnej i bytowej doktorantów, dzięki którym mogą oni rzeczywiście skoncentrować się na pracy naukowej bez konieczności posiadania innego źródła utrzymania, o tyle niektóre rozwiązania w zakresie ubezpieczenia społecznego zdają się być nie do końca przemyślane.

Przedmiotem niniejszego artykułu jest prawo do zasiłku macierzyńskiego dla doktorantów jako jedno ze świadczeń z ubezpieczenia w razie choroby i macierzyństwa (zwanego ubezpieczeniem chorobowym). Zagadnienie to nie było do tej pory przedmiotem opracowania w literaturze, a obowiązujące przepisy budzą poważne wątpliwości interpretacyjne, które wymagają rozważenia z uwzględnieniem nie tylko literalnego brzmienia przepisów, ale również celów i funkcji zasiłku macierzyńskiego. Analizując, z zastosowaniem metody dogmatycznoprawnej, obowiązujące w tym zakresie przepisy, podejmuję próbę odpowiedzi na pytanie, czy mimo objęcia doktorantów ubezpieczeniem chorobowym i odprowadzania na nie składki, mogą oni w ogóle nabyć prawo do zasiłku macierzyńskiego w razie ziszczenia się ryzyka socjalnego objętego ochroną poprzez ten zasiłek.

## Zasady podlegania doktorantów ubezpieczeniom społecznym

Zgodnie z art. 6 ust. 1 pkt 7a ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (DzU z 2019 r. poz. 300 ze zm., dalej: ustawa systemowa), pobierający stypendia doktoranckie doktoranci podlegają obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym. Ubezpieczeniom tym podlegają w okresie pobierania stypendium (art. 13 pkt 15a ustawy systemowej). Podstawą wymiaru składki jest w tym przypadku kwota stypendium doktoranckiego (art. 18 ust. 4 pkt 2b ustawy systemowej). Pobieranie stypendium doktoranckiego jako tytuł ubezpieczenia emerytalnego i rentowych ma charakter tytułu bezwzględnie (art. 9 ust. 1 ustawy systemowej) (Jędrasik-Jankowska, 2016, s. 93; Antonów, 2019, s. 762–763). W razie wykonywania przez doktoranta innej pracy zarobkowej w ramach stosunku pracy (lub innego z bezwzględnych tytułów określonych w powołanym przepisie) zaistnieje obowiązek podlegania ubezpieczeniom z obu tytułów, a w konsekwencji również obowiązek odprowadzania z nich składek. W przypadku podjęcia pracy zarobkowej na podstawie umowy zlecenia, umowy agencyjnej czy innej umowy o świadczenie usług, do których stosuje się przepisy kodeksu cywilnego o zleceniu, umowa tego typu nie będzie stanowić obowiązkowego tytułu ubezpieczenia (co może stanowić zachętę do niepodejmowania zatrudnienia pracowniczego czy niechęci zatrudniania doktorantów na podstawie stosunków pracy).

Artykuł 12 ust. 1 ustawy systemowej obejmuje doktorantów pobierających stypendia doktoranckie, podlegają-

cych ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym, obowiązkiem ubezpieczenia wypadkowego, co również należy ocenić pozytywnie. Do tej pory doktoranci w razie wypadku w trakcie zajęć na studiach doktoranckich albo w czasie odbywania praktyki przewidzianej organizacją studiów mogli uzyskać świadczenia na podstawie ustawy z 30 października 2002 r. o zaopatrzeniu z tytułu wypadków lub chorób zawodowych powstałych w szczególnych okolicznościach (DzU z 2013 r. poz. 737 ze zm.), która przewidywała niższy zakres ochrony niż ta, którą daje ubezpieczenie wypadkowe.

Ustawodawca przyznał również doktorantom pobierającym stypendium uprawnienie do dobrowolnego przystąpienia do ubezpieczenia społecznego w razie choroby lub macierzyństwa, zwanego dalej ubezpieczeniem chorobowym (art. 11 ust. 2 ustawy systemowej). Tym samym doktoranci, którzy zdecydują się na dobrowolne przystąpienie do ubezpieczenia chorobowego i będą opłacać składki, mogliby skorzystać ze świadczeń przewidzianych w ustawie z 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby lub macierzyństwa (DzU z 2019 r. poz. 645 ze zm., dalej: ustawa zasiłkowa) w razie zrealizowania się ryzyk objętych tym ubezpieczeniem, w tym w razie urodzenia się dziecka, przyjęcia na wychowanie dziecka w wieku do 7. roku życia i wystąpienia do sądu opiekuńczego w sprawie jego przysposobienia lub przyjęcia na wychowanie w ramach rodziny zastępczej (z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej) dziecka w wieku do 7. roku życia (a w razie odroczenia obowiązku szkolnego — dziecka do ukończenia 10. roku życia). Przyjęte rozwiązania budzą jednak wątpliwości, czy doktoranci pobierający stypendium w rzeczywistości będą mogli skorzystać z zasiłku macierzyńskiego. Przed przejściem do rozważań w tym przedmiocie należy jednak dokonać analizy uprawnień doktorantów związanych z rodzicielstwem określonych w ustawie.

Konieczne jest również wskazanie, że powołane przepisy obejmujące doktorantów ubezpieczeniami społecznymi dotyczą wyłącznie doktorantów, którzy rozpoczęli kształcenie w szkole doktorskiej, tzn. w roku akademickim 2019/2020. Zgodnie z art. 329 ust. 1a ustawy wprowadzającej, nie dotyczą one uczestników studiów doktoranckich, którzy rozpoczęli je przed rokiem akademickim 2019/2020 i nie podlegają oni obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym, o których mowa w art. 6 ust. 1 pkt 7b ustawy systemowej. Artykuł 11 ust. 2 tej ustawy również nie może zatem mieć wobec nich zastosowania (Dokowicz, 2019a, pkt 7).

## Prawo do zawieszenia kształcenia w szkole doktorskiej w związku z rodzicielstwem

Przepis art. 204 ust. 3 ustawy stanowi, że na wniosek doktoranta kształcenie odbywane w szkole doktorskiej jest zawieszane na okres odpowiadający czasowi trwania urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu ojcowskiego oraz urlopu rodzicielskiego, określonych w ustawie z 26 czerwca 1974 r. — Kodeks

pracy (DzU z 2019 r. poz. 1040 ze zm., dalej: k.p.). Nie ulega wątpliwości, że doktorantom nie przysługuje prawo do wskazanych wyżej urlopów związanych z rodzicielstwem, gdyż w związku z kształceniem w szkole doktorskiej nie pozostają oni w stosunku pracy. Należy zgodzić się z I. Florczak, że ustawodawca realizuje w ten sposób politykę prorodziną i wychodzi naprzeciw wyzwaniom współczesności. Okres kształcenia doktoranckiego pokrywa się wszakże z tradycyjnym okresem przypadającym na zakładanie rodziny (Florczak, 2020, pkt 5; tak też Dokowicz, 2019b, pkt 7). Uprawnienie wynikające z art. 204 ust. 3 ustawy nie ma obligatoryjnego charakteru w takim znaczeniu, że doktorant może kontynuować kształcenie w razie urodzenia dziecka czy przyjęcia dziecka na wychowanie. To od jego decyzji zależy, czy w związku ze wskazanymi sytuacjami będzie korzystać z tego typu uprawnienia (Florczak, 2020). Zgodnie z literalnym brzmieniem przepisu, wniosek o zawieszenie kształcenia będzie jednak miał charakter wiążący dla podmiotu prowadzącego szkołę dokorską, tzn. będzie skutkował koniecznością zawieszenia kształcenia na wskazany w nim okres korzystania z uprawnień rodzicielskich. W związku z brakiem regulacji ustawowej w zakresie trybu składania wniosków o zawieszenie kształcenia, kwestię tę powinien regulować regulamin szkoły doktorskiej, o którym mowa w art. 205 ustawy, zgodnie z którym regulamin określa w szczególności m.in. warunki przedłużania terminu złożenia rozprawy doktorskiej. Zawieszenie kształcenia zgodnie z art. 204 ust. 3 ustawy niewątpliwie zaś może mieć związek z przedłużeniem terminu złożenia rozprawy doktorskiej. Regulamin mógłby przewidywać w tym zakresie przedłożenie wniosku i dokumentów analogicznie do tych, jakie wymagane są od pracowników w razie korzystania z urlopów macierzyńskiego/rodzicielskiego<sup>3</sup> (tak też Florczak, 2020, pkt 5).

### **Stypendium doktoranckie w okresie zawieszenia kształcenia w szkole doktorskiej**

Zgodnie z art. 209 ust. 1–2 ustawy, każdy doktorant nieposiadający stopnia naukowego doktora otrzymuje stypendium doktoranckie przez łączny okres nie dłuższy niż 4 lata<sup>4</sup>. Trafnie zauważono w literaturze, że uprawnienie do stypendium doktoranckiego przestało być zatem uprawnieniem fakultatywnym i jest wypłacane z mocy prawa, a nie — jak dotychczas — w drodze postępowania administracyjnego (Dokowicz, 2019b, pkt 2). Ustawodawca uregulował również kwestię stypendium doktoranckiego dla doktorantów, którzy zawiesili kształcenie w związku z korzystaniem z uprawnień rodzicielskich, przewidując wypłatę stypendium także w okresie zawieszenia. Jest to rozwiązanie skądinąd logiczne, skoro w tym czasie zostaje zachowany status doktoranta, a to od niego uzależnione jest prawo do stypendium doktoranckiego. Zgodnie z art. 209 ust. 6 ustawy, doktorant otrzymuje stypendium doktoranckie także w okresie zawieszenia kształcenia. Do ustalenia jego wysokości stosuje się odpowiednio przepisy dotyczące ustalania zasiłku macie-

rzyńskiego, przy czym przez podstawę wymiaru zasiłku rozumie się wysokość miesięcznego stypendium doktoranckiego (określoną w art. 209 ust. 4 ustawy), przysługującego w dniu złożenia wniosku o zawieszenie. Ustawodawca podkreślił to zresztą w uzasadnieniu do ustawy, wskazując, iż „doktorant, któremu kształcenie zostanie zawieszane na okres odpowiadający czasowi trwania urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu ojcowskiego oraz urlopu rodzicielskiego będzie otrzymywał w tym czasie stypendium doktoranckie”<sup>5</sup>. Rozwiązanie to należy ocenić zdecydowanie pozytywnie, zwłaszcza w kontekście art. 209 ust. 3 ustawy, zgodnie z którym do maksymalnego 4-letniego okresu pobierania stypendium nie wlicza się okresu zawieszenia kształcenia. Tym samym skorzystanie z uprawnienia do zawieszenia kształcenia w związku z rodzicielstwem spowoduje, że łączny okres pobierania stypendium będzie mógł być w istocie przedłużony o okres trwania zawieszenia. Ustawodawca nie wskazuje przy tym limitów czasowych lub ilościowych zawieszenia kształcenia w związku z rodzicielstwem. Doktorant będzie mógł zatem skorzystać z tego uprawnienia (i pobierać stypendium) w związku z urodzeniem się lub przyjęciem na wychowanie każdego dziecka, a każdorazowy okres zawieszenia będzie pozwalał przedłużyć okres pobierania stypendium doktoranckiego w czasie kształcenia się w szkole doktorskiej o tenże okres zawieszenia. Rozwiązanie takie należy zaaprobować, gdyż stanowi wyraz polityki prorodzinnej państwa.

### **Zasiłek macierzyński dla doktorantów podlegających ubezpieczeniu chorobowemu**

Świadczenia z ubezpieczenia chorobowego mają na celu (częściową) rekompensatę zarobków utraconych przez ubezpieczonego w związku z ziszczeniem się ryzyka socjalnego, które objęte jest ochroną tego ubezpieczenia. Jednym z tych ryzyk jest macierzyństwo (czy raczej rodzicielstwo — przypis A. P.) chronione zasiłkiem macierzyńskim (Jędrasik-Jankowska, 2016, s. 206). Ryzyko to polega na niemożności kontynuowania pracy zarobkowej z uwagi na konieczność sprawowania opieki nad nowo narodzonym (lub przyjętym na wychowanie) dzieckiem. Ma ono zatem, tak jak i pozostałe ryzyka objęte ochroną ubezpieczenia chorobowego, ekonomiczny wymiar. Oznacza to, że nie sam fakt urodzenia czy przyjęcia na wychowanie dziecka jest jego treścią, tylko właśnie ekonomiczne konsekwencje tego faktu — czyli konieczność zaprzestania pracy zarobkowej w celu sprawowania opieki nad dzieckiem. Powyższe uwagi nie pozostają bez znaczenia dla dalszych rozważań. Należy bowiem odpowiedzieć na pytanie, czy w przypadku doktorantów pobierających stypendia doktoranckie w okresie zawieszenia kształcenia w związku z rodzicielstwem w ogóle można mówić o zrealizowaniu się tak rozumianego ryzyka socjalnego? Jak wskazano wyżej, doktorant zawieszający kształcenie z powodu rodzicielstwa w dalszym ciągu otrzymuje stypendium. Ponadto może on w ogóle nie sko-

rzystać z możliwości zawieszenia kształcenia w szkole doktorskiej i je kontynuować opiekując się swym nowo narodzonym/przyjętym na wychowanie dzieckiem. Sprawowanie opieki nad dzieckiem bezpośrednio po jego narodzinach/przyjęciu na wychowanie nie ma zatem żadnego negatywnego wpływu na jego sytuację ekonomiczną. Pozostaje ona bez zmian. Nie sposób więc porównać sytuacji pracownika/pracownicy, którzy są zobligowani wykorzystać urlop macierzyński w wymiarze wynikającym z przepisów k.p., ewentualnie z części tego urlopu pracownica może zrezygnować, o ile przejmie go ojciec dziecka. W okresie urlopu macierzyńskiego pracodawca nie jest zobligowany do wypłacania pracownikowi jakichkolwiek świadczeń, gdyż jest to okres niewykonywania pracy. Natomiast doktoranci zawieszający kształcenie będą w okresie zawieszenia zwolnieni z wykonywania obowiązków doktoranta, jednak — inaczej niż pracownicy — w okresie tym zachowują prawo do stypendium doktoranckiego.

Zgodnie z powołanym już wcześniej art. 29 ust. 1 ustawy zasiłkowej, warunkiem nabycia prawa do zasiłku macierzyńskiego jest urodzenie dziecka, przyjęcie na wychowanie dziecka w wieku do 7. roku życia i wystąpienie do sądu opiekuńczego w sprawie jego przysposobienia lub przyjęcie na wychowanie w ramach rodziny zastępczej (z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej) dziecka w wieku do 7. roku życia (a w razie odroczenia obowiązku szkolnego — dziecka do ukończenia 10. roku życia) — przy czym zdarzenie to musi mieć miejsce w trakcie trwania ubezpieczenia chorobowego. Nie ma znaczenia, czy tytuł ubezpieczenia jest obowiązkowy, czy dobrowolny. Ustawodawca nie przewidział również żadnego okresu wyczekiwania w odniesieniu do zasiłku macierzyńskiego. Tym samym na podstawie art. 29 ust. 1 ustawy zasiłkowej każdy doktorant, podlegający dobrowolnie ubezpieczeniu chorobowemu, z chwilą urodzenia dziecka/przyjęcia dziecka na wychowanie uzyskałby prawo do zasiłku macierzyńskiego. Nie miałyby w tym kontekście znaczenia nawet to, czy doktorant zawiesił kształcenie w związku z rodzicielstwem, czy też kontynuuje je i sprawuje jednocześnie opiekę nad dzieckiem. Rozwiązanie to należałoby jednak ocenić jako niezgodne z celem i istotą zasiłku macierzyńskiego, który przecież ma rekompensować zarobek utracony w związku z zaprzestaniem wykonywania pracy zarobkowej w związku z pojawieniem się dziecka.

Z tego powodu wymaga rozważenia, czy do zasiłku macierzyńskiego w przypadku doktorantów ma zastosowanie art. 12 ust. 1 ustawy zasiłkowej. Przepis ten, na podstawie art. 31 ust. 5 ustawy zasiłkowej, stosuje się odpowiednio do zasiłku macierzyńskiego. Wynika z niego, że zasiłek chorobowy nie przysługuje za okresy niezdolności do pracy, w których ubezpieczony na podstawie przepisów o wynagradzaniu zachowuje prawo do wynagrodzenia, przy czym okresy te wlicza się do okresu zasiłkowego. Odpowiednie stosowanie tego przepisu do zasiłku macierzyńskiego musiałoby polegać na tym, że zasiłek macierzyński nie przysługuje za okresy, w których ubezpieczony na podstawie przepisów o wynagradzaniu zachowuje prawo do wynagrodzenia w okresie korzystania

z uprawnień związanych z rodzicielstwem. Przepis ten stanowi normę kolizyjną, wskazującą, że w sytuacji, gdy odrębne przepisy gwarantują prawo do wynagrodzenia, prawo do zasiłku chorobowego (odpowiednio — macierzyńskiego) nie może zostać nabyte (Jędrasik-Jankowska, 2016, s. 218).

W przypadku pracowników kwestia ta wydaje się relatywnie bezproblemowa. Zachowanie na podstawie przepisów prawa do wynagrodzenia za okresy nieobecności w pracy (czy to ze względu na niezdolność do pracy z powodu choroby, czy też w okresie sprawowania opieki nad dzieckiem) wyłączałoby prawo do zasiłku chorobowego. W literaturze przedmiotu normę art. 12 ustawy zasiłkowej odnosi się jednak praktycznie wyłącznie do wynagrodzenia w rozumieniu przepisów prawa pracy, przede wszystkim do wynagrodzenia chorobowego (Darmorost, 2012, pkt 1; Radziśław, 2016, pkt I–II) lub przepisów szczególnych dotyczących określonych grup pracowników (Ostaszewski, 2012, Nb 3, Nb 8).

Czy przepis ten można jednak zastosować do innych niż pracownicy grup ubezpieczonych, np. zleceniobiorców, osób prowadzących działalność gospodarczą lub doktorantów? W odniesieniu do pierwszych dwóch wskazanych grup odpowiedź na to pytanie zdaje się być negatywna z prostej przyczyny — nie istnieją przepisy, które przewidywałyby wypłacanie im jakichkolwiek świadczeń z tytułu prowadzonej działalności lub zlecenia<sup>6</sup> za okresy nieprowadzenia działalności czy niewykonywania zlecenia. W ich przypadku zatem w razie wykonywania działalności lub zlecenia stanowiących tytuł ubezpieczenia, z którego wypłacany jest zasiłek chorobowy lub macierzyński, art. 12 ust. 1 ustawy zasiłkowej nie może stanowić przesłanki nieuzyskania zasiłku. W odniesieniu do zasiłku chorobowego wskazane grupy ubezpieczonych utraciłyby prawo do zasiłku na podstawie art. 17 ust. 1 ustawy zasiłkowej, tzn. z uwagi na wykonywanie pracy zarobkowej lub wykorzystywanie zwolnienia lekarskiego niezgodnie z jego celem. Artykuł 17 ust. 1 ustawy zasiłkowej nie znajduje jednak zastosowania do zasiłku macierzyńskiego, gdyż nie jest wskazany w art. 31 ust. 5 ustawy zasiłkowej. Zawarte w tym przepisie wyliczenie ma niewątpliwie charakter taksatywny. Oznacza to, że ustawodawca zezwala zleceniodawcom i osobom prowadzącym pozarolniczą działalność łączyć pobieranie zasiłku macierzyńskiego z wykonywaniem pracy zarobkowej. Taki wniosek znajduje dodatkowe uzasadnienie w brzmieniu art. 9 ust. 1c ustawy zasiłkowej. Przepis ten przewiduje, że osoby, m.in. zleceniobiorcy i przedsiębiorcy, spełniające jednocześnie warunki do objęcia ich obowiązkowo ubezpieczeniami emerytalnym i rentowymi z tytułu pobierania zasiłku macierzyńskiego lub zasiłku w wysokości zasiłku macierzyńskiego podlegają obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym z tytułu pobierania zasiłku macierzyńskiego lub zasiłku w wysokości zasiłku macierzyńskiego. Mogą one jednak na swój wniosek być objęte dobrowolnie ubezpieczeniami emerytalnym i rentowymi także z pozostałych, wszystkich lub wybranych, tytułów. W przypadku pracowników *prima facie* łączenie zasiłku macierzyńskiego z dalszym wykonywaniem pracy jest wykluczo-

ne — jak wspomniałem, urlop macierzyński ma charakter obligatoryjny i w ten sposób pracownica/pracownik po urodzeniu dziecka/przyjęciu go na wychowanie rzeczywiście musi zaprzestać pracy zarobkowej przez okres co najmniej obligatoryjnego urlopu macierzyńskiego, a może ten okres przedłużyć korzystając z fakultatywnego urlopu rodzicielskiego. Ustawodawca jednak nie zabrania ubezpieczonemu pracownikowi pobierającemu zasiłek macierzyński podejmowania innego rodzaju pracy zarobkowej niż stosunek pracy, który stanowił tytuł ubezpieczenia, z którego wypłacany jest zasiłek macierzyński. Może on zatem, przebywając na urlopie macierzyńskim, urlopie na warunkach urlopu macierzyńskiego lub rodzicielskim podjąć inną pracę zarobkową — zarówno w ramach innego stosunku pracy, jak i w ramach zlecenia czy prowadzenia działalności pozarolniczej. Potwierdza to zresztą wprost brzmienie art. 9 ust. 1d ustawy systemowej, zgodnie z którym pracownicy spełniający jednocześnie warunki do objęcia ich obowiązkowo ubezpieczeniami emerytalnym i rentowymi z tytułu pobierania zasiłku macierzyńskiego lub zasiłku w wysokości zasiłku macierzyńskiego (co stanowi samodzielny tytuł ubezpieczenia — art. 6 ust. 1 pkt 19 ustawy systemowej), podlegają obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym z obu tytułów. Tym samym ustawodawca dopuszcza jednocześnie pobieranie zasiłku macierzyńskiego i wykonywanie pracy w ramach stosunku pracy. Sytuacja ta może oczywiście dotyczyć łączenia urlopu rodzicielskiego z pracą u dotychczasowego pracodawcy (urlop też może być wykorzystany tylko na część wymiaru czasu pracy), ale brzmienie powołanego przepisu nie uprawnia do twierdzenia, że jest to jedyna sytuacja, w której może on mieć zastosowanie.

## Stypendium doktoranckie jako wynagrodzenie?

W odniesieniu do doktorantów sytuacja jest inna. W ich przypadku istnieją stosowne przepisy prawa (art. 209 ustawy) przewidujące wprost wypłacanie stypendium w okresie sprawowania opieki nad nowo narodzonym lub przyjętym na wychowanie dzieckiem. Jest to „zwykłe” stypendium doktoranckie (jeśli w związku z rodzicielstwem doktorant nie zawiesza kształcenia) lub stypendium wypłacane w sytuacji zawieszenia kształcenia w związku z rodzicielstwem.

Należy zatem udzielić odpowiedzi na pytanie, czy brzmienie art. 12 ust. 1 ustawy zasiłkowej odnosi się wyłącznie do wynagrodzenia rozumianego jako świadczenie przysługujące osobom zatrudnionym w ramach stosunku pracy (niezależnie od tego, czy przysługuje ono z powodu faktycznego wykonywania pracy czy z uwagi na przepisy przewidujące wynagrodzenie o charakterze gwarancyjnym wypłacane mimo niewykonywania pracy, zob. Wagner, 2009, s. 494–495), czy również do świadczeń uzyskiwanych na podstawie odrębnych przepisów w ramach innych niż stosunek pracy stosunków zatrudnienia będących tytułami ubezpieczenia chorobowego. Zakwalifikowanie stypendium jako wynagrodzenia nie jest oczywiste. Gdyby przyjąć, że pojęcie wynagrodzenia zastosowane

w art. 12 ust. 1 ustawy zasiłkowej odnosi się wyłącznie do wynagrodzenia jako świadczenia ze stosunku pracy, odpowiedź na to pytanie musiałaby być negatywna. Nie ulega najmniejszej wątpliwości, że doktorant nie pozostaje z podmiotem prowadzącym szkołę doktorską w stosunku pracy. Doktoranci nie mogą być wręcz zatrudnieni jako nauczyciele akademicy lub pracownicy naukowi (Musiała, 2020, pkt 10)<sup>7</sup>.

Przyjmując w tym miejscu za K.W. Baranem tezę o istnieniu niepracowniczych stosunków zatrudnienia typu naukowoprawnego (Baran, 2011, s. 35; 2018, pkt 10), uzasadnione byłoby również przyjęcie, że na gruncie obecnych przepisów ustawy stypendium doktoranckie stanowi swoisty rodzaj wynagrodzenia dla doktorantów za wywiązywanie się przez nich z obowiązków (czego rzeczywiście nie można było powiedzieć na gruncie poprzednio obowiązujących przepisów — Góral, 2015, s. 389). Stypendium doktoranckie stanowi swoisty ekwiwalent za wywiązywanie się przez doktoranta z jego obowiązków, które notabene będą w wielu przypadkach analogiczne do obowiązków nauczycieli akademickich zatrudnionych w ramach stosunku pracy — prowadzenie badań naukowych, prowadzenie zajęć dydaktycznych (Góral, 2015, s. 382, 389). Ma ono w podstawowym zakresie pełnić funkcje alimentarne, tzn. pozwalać doktorantom na utrzymywanie się bez konieczności podejmowania dodatkowego zatrudnienia, które często może utrudniać lub wręcz uniemożliwiać rzetelne wywiązywanie się z obowiązków doktoranta. Należy zgodzić się z Z. Góralem, że w przypadku doktorantów mamy do czynienia z administracyjnoprawnym stosunkiem łączącym doktoranta i podmiot prowadzący szkołę doktorską, przy jednoczesnym jednak występowaniu cech charakterystycznych dla stosunków zatrudnieniowych, quasi-pracowniczych (Góral, 2015, s. 372–375, 389–390). Powołany autor uwagi te sformułował na gruncie poprzednio obowiązującej ustawy z 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym (DzU z 2017 r. poz. 2183), ale wydają się one tym bardziej aktualne na gruncie obecnie obowiązującej ustawy. Mając na uwadze obligatoryjne stypendia przysługujące doktorantom, prawo do zawieszenia kształcenia w celu umożliwienia opieki nad dziećmi z zachowaniem prawa do stypendium, przerwy wypoczynkowe w wymiarze do 8 tygodni w roku kalendarzowym, objęcie ubezpieczeniami społecznymi z tytułu pobierania stypendium, teza o niepracowniczym zatrudnieniu o charakterze naukowoprawnym w odniesieniu do doktorantów znajduje tym większe uzasadnienie (Góral, 2015, s. 374, 389; Baran, 2011, s. 35).

Jeśli zaś uznamy istnienie swoistego, naukowoprawnego zatrudnienia, które posiada elementy zbliżone do zatrudnienia pracowniczego, uzasadniona będzie również dalej idąca teza, iż stypendium doktoranckie stanowi *sui generis* wynagrodzenie otrzymywane przez doktoranta w zamian za realizację obowiązków wynikających z ustawy, regulaminu szkoły doktorskiej i indywidualnego planu badawczego, w tym za prowadzenie badań naukowych i praktyk zawodowych w formie prowadzenia zajęć lub uczestniczenia w ich prowadzeniu<sup>8</sup>. Tym samym otrzymywanie stypendium doktoranckiego w okresie niezdolności

do pracy z powodu choroby lub w okresie sprawowania opieki nad dzieckiem (niezależnie od tego, czy doktorant korzysta z uprawnienia do zawieszenia kształcenia) mogłoby zostać zakwalifikowane jako zachowanie prawa do wynagrodzenia na podstawie odrębnych przepisów w rozumieniu art. 12 ust. 1 ustawy zasiłkowej.

Za przyjęciem takiej wykładni przemawia także istota i cel zasiłku macierzyńskiego, który w przypadku doktorantów nie rekompensowałby utraconego zarobku, skoro stypendium będzie dalej wypłacane w okresie sprawowania opieki nad nowo narodzonym lub przyjętym na wychowanie dzieckiem. Stanowiłby on raczej dodatkowe świadczenie wypłacane obok stypendium. Samo literalne brzmienie art. 12 ust. 1 ustawy zasiłkowej odnosi się przy tym do „przepisów o wynagrodzeniu”, które to pojęcie może być rozumiane jako wynagrodzenie przysługujące w związku z wykonywanym zatrudnieniem, które może mieć charakter inny niż pracowniczy. Innymi słowy, pojęcie to może być rozumiane szerzej niż jako „przepisy o wynagrodzeniu” w znaczeniu przepisów prawa pracy.

Zastosowanie powyższej wykładni pozwala lepiej realizować cel zasiłku macierzyńskiego i przyczyniłoby się do oszczędności funduszu chorobowego, który i tak od kilku lat odnotowuje ujemne wyniki finansowe<sup>9</sup>. Skoro w przypadku doktorantów pobierających stypendia nie ma potrzeby zrekompensowania utraconych zarobków w razie urodzenia się dziecka/przyjęcia dziecka na wychowanie, nie można mówić o ziszczeniu się ryzyka socjalnego, a zatem niecelowe byłoby wypłacanie zasiłków macierzyńskich. Jedynie poprzez uznanie stypendium za rodzaj wynagrodzenia w rozumieniu art. 12 ust. 1 ustawy zasiłkowej uzyskiwanego w ramach szczególnego rodzaju naukowoprawnego zatrudnienia można chronić wspólnotę ryzyka przed wypłatą świadczeń, które z punktu widzenia ich istoty nie są ubezpieczonym w ogóle potrzebne. Inna interpretacja mogłaby wręcz prowadzić do zgłaszania się doktorantów do dobrowolnego ubezpieczenia chorobowego przed samym porodem/przyjęciem dziecka na wychowanie, wskutek czego przy zapłacie zaledwie jednej składki możliwe byłoby pobieranie zasiłku macierzyńskiego nawet przez 52 tygodnie (lub nawet dłużej w razie urodzenia więcej niż jednego dziecka), na koszt wspólnoty ryzyka i mimo bardzo niewielkiego wkładu do tej wspólnoty i przy braku potrzeby ochrony ubezpieczeniowej.

## Wnioski

Przeprowadzone analizy pozwalają na sformułowanie kilku krytycznych uwag pod adresem ustawodawcy:

□ uchwalone przepisy dotyczące potencjalnej możliwości łączenia zasiłku macierzyńskiego i stypendium doktoranckiego wymagają skomplikowanych zabiegów interpretacyjnych, co może skutkować rozbieżnym orzecznictwem organów rentowych i sądów ubezpieczeń społecznych, brakiem pewności prawa i podważeniem zaufania do systemu ubezpieczeń społecznych (w razie nieuzyskania prawa do zasiłku macierzyńskiego mimo opłacania składek na ubezpieczenie chorobowe);

□ jeżeli przyjąć, jak proponuję to w niniejszym artykule, że stypendium doktoranckie jest swego rodzaju wynagrodzeniem doktoranta uzyskiwanym w ramach niepracowniczego zatrudnienia o charakterze naukowoprawnym, w istocie wyłączone byłoby prawo do zasiłku macierzyńskiego dla doktoranta, przynajmniej tak długo, jak będzie on posiadał prawo do stypendium doktoranckiego; to zaś stawia pod znakiem zapytania celowość dobrowolnego zgłaszania się doktorantów do ubezpieczenia chorobowego i opłacania składki, skoro w praktyce w znakomitej większości przypadków wyłączone byłoby prawo do świadczeń (wyłączenie prawa do świadczenia dotyczyłoby również zasiłku chorobowego — Przybyłowicz, 2020); jedynie doktoranci nieotrzymujący stypendium doktoranckiego mogliby uzyskać prawo do zasiłku chorobowego, ale oni z kolei w ogóle nie podlegają ubezpieczeniom społecznym: art. 6 ust. 1 pkt 7a w zw. z art. 11 ust. 2 i art. 12 ust. 1 ustawy systemowej jednoznacznie wskazuje, że ubezpieczeniom podlegają lub dobrowolnie mogą podlegać wyłącznie doktoranci pobierający stypendium;

□ gdyby przyjąć interpretację odmienną, polegającą na uznaniu, że stypendium doktoranckie otrzymywane przez doktoranta w okresie sprawowania opieki nad nowo narodzonym/przyjętym na wychowanie dzieckiem, nie ma charakteru wynagrodzenia w rozumieniu art. 12 ust. 1 ustawy zasiłkowej, a przepis ten miałby dotyczyć wyłącznie przepisów o wynagrodzeniu w rozumieniu prawa pracy (a zatem świadczeń przysługujących na podstawie stosunku pracy), prowadziłoby to do trudnego do zaakceptowania wniosku, że dopuszczalne jest łączne pobieranie zasiłku chorobowego i stypendium doktoranckiego; byłoby to rozwiązanie niezgodne z celem i funkcją zasiłku chorobowego, a tym samym sprzeczne z założeniami systemowymi ubezpieczenia społecznego (Sanetra, 2013, s. 119)<sup>10</sup>; nie sposób jednak wykluczyć, że taką interpretację przyjmą sądy, mając na uwadze konieczność ścisłej wykładni przepisów prawa ubezpieczeń społecznych; w odniesieniu do zasiłku macierzyńskiego znajdowałoby to dodatkowe uzasadnienie w tym, że ustawodawca dopuszcza już kontynuowanie przez zleceniobiorców i przedsiębiorców działalności zarobkowej w ramach tytułu ubezpieczenia, na podstawie którego nabyli oni jednocześnie prawo do zasiłku macierzyńskiego, a ubezpieczonym pracownikom podjęcie innej działalności zarobkowej w trakcie urlopu/zasiłku macierzyńskiego; istnieją już zatem przepisy dopuszczające łączenie zasiłku macierzyńskiego z wykonywaniem pracy zarobkowej, naruszające cel i funkcję tego zasiłku.

Sformułowane wnioski prowadzą do ogólniejszej konkluzji, że przepisy pozwalające doktorantom pobierającym stypendia doktoranckie na dobrowolne przystąpienie do ubezpieczenia chorobowego wydają się nieprecyzyjne i nieprzemyślane. Niewątpliwie słuszne było objęcie doktorantów ochroną ubezpieczeń emerytalnego i rentowych, a także wypadkowego. Podjęcie kształcenia w szkole doktorskiej w celu uzyskania stopnia naukowego doktora nie powinno mieć negatywnego wpływu na uzyskiwanie uprawnień emerytalnych, jak to miało miejsce do tej pory, zwłaszcza w odniesieniu do tych doktorantów, któ-

rzy nie wykonywali zajęć zarobkowych podczas kształcenia na studiach doktoranckich. Niektóre dziedziny nauki i badania naukowe wymagają przecież pełnego zaangażowania czasowego i uniemożliwiają podjęcie dodatkowego zatrudnienia. Ubezpieczenie wypadkowe zapewnia zaś wyższy poziom bezpieczeństwa socjalnego niż dotychczasowa ochrona w ramach odszkodowania socjalnego (Stopka, 2018, s. 231–242)<sup>11</sup>.

W odniesieniu jednak do ubezpieczenia chorobowego nowe przepisy budzą uzasadnione wątpliwości. Wypłacanie stypendium w okresie zawieszenia kształcenia w związku z rodzicielstwem oraz w razie kontynuowania kształcenia mimo urodzenia/przyjęcia na wychowania dziecka prowadzi do wniosku, że w tym zakresie kształ-

cenie się doktorantów nie jest aktywnością, która jest obciążona ryzykiem socjalnym utraty zarobków w związku z rodzicielstwem, jak ma to miejsce w przypadku pracowników (Babińska-Górecka, 2015, s. 30). Tym samym objęcie doktorantów ochroną ubezpieczenia chorobowego wydaje się niecelowe. Wprawdzie ustawodawca nie przewidział dla doktorantów obowiązkowego podlegania ubezpieczeniu chorobowemu, ale nawet dobrowolne zgłoszenie do tego ubezpieczenia może skutkować nieuzyskaniem ostatecznie świadczeń<sup>12</sup> z tego ubezpieczenia mimo opłacania składek, co jeszcze bardziej podważa i tak nieduże zaufanie do systemu ubezpieczeń społecznych i Zakładu Ubezpieczeń Społecznych.

## Przypisy/Notes

<sup>1</sup> Część przepisów ustawy weszła w życie w terminach późniejszych, zob. art. 1 ustawy z 3 lipca 2018 r. Przepisy wprowadzające ustawę — Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce.

<sup>2</sup> Przepisy art. 198–216 ustawy na mocy art. 1 pkt 3 ustawy wprowadzającej weszły w życie 1 stycznia 2019 r.

<sup>3</sup> Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z 8 grudnia 2015 r. w sprawie wniosków dotyczących uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem oraz dokumentów dołączanych do takich wniosków, DzU poz. 2243.

<sup>4</sup> Ustawa przewiduje pewne wyjątki, które nie mają jednak istotnego znaczenia dla niniejszego artykułu, co uzasadnia ich pominięcie.

<sup>5</sup> Druk sejmowy Sejmu VIII kadencji nr 2446, s. 46, dostęp online <https://www.sejm.gov.pl/Sejm8.nsf/druk.xsp?nr=2446>, 29.01.2020.

<sup>6</sup> Rozumianego tak, jak wynika to z art. 6 ust. 1 pkt 4 ustawy systemowej.

<sup>7</sup> Z zastrzeżeniem wyjątków określonych w art. 209 ust. 10 ustawy: 1) celu realizacji projektu badawczego finansowanego ze środków zewnętrznych; 2) po ocenie śródrokresowej zakończonej wynikiem pozytywnym, z tym że w przypadku zatrudnienia w wymiarze przekraczającym połowę pełnego wymiaru czasu pracy, wysokość stypendium wynosi 40% wysokości miesięcznego stypendium; 3) w przypadku doktoranta, któremu nie przysługuje stypendium doktoranckie.

<sup>8</sup> O ile przewiduje je program kształcenia — art. 201 ust. 5 ustawy; przeprowadzona analiza kilkunastu regulaminów szkół doktorskich pozwala na stwierdzenie, że znakomita większość szkół doktorskich wymaga od doktorantów odbycia tego typu praktyk zawodowych.

<sup>9</sup> Zgodnie ze sprawozdaniem finansowym Funduszu Ubezpieczeń Społecznych za rok obrotowy 2018 (<https://bip.zus.pl/documents/493361/494143/Rachunek+Zmian+Stanu+Funduszu+Ubezpiecze%C5%84+Spo%C5%82ecznych+za+rok+obrotowy+zako%C5%84czony+31+grudnia+2018+roku.pdf/1f3cc108-e76b-c24e-bd22-5f56dcac856e>), wpływ funduszu chorobowego ze składek wyniósł 14,366 mld zł, a wydatki tego funduszu wyniosły 21,724 mld zł.

<sup>10</sup> Jak wskazuje W. Sanetra (2013), ustawodawca w zakresie ubezpieczenia społecznego powinien uwzględnić określone uwarunkowania ekonomiczne, finansowe i demograficzne, w szczególności tworzyć takie rozwiązania prawne, które pozwolą zbilansować wydatki i dochody funduszu ubezpieczeń społecznych.

<sup>11</sup> Zob. też art. 2 ust. 1 pkt 7 ustawy z 30 października 2002 r. o zaopatrzeniu w tytułu wypadków lub chorób zawodowych powstałych w szczególnych okolicznościach, DzU z 2013 r. poz. 737 ze zm.

<sup>12</sup> Artykuł 12 ustawy zasiłkowej ma zastosowanie do wszystkich świadczeń z ubezpieczenia społecznego, z wyjątkiem zasiłku wyrównawczego, który jednak przysługuje wyłącznie ubezpieczonym pracownikom.

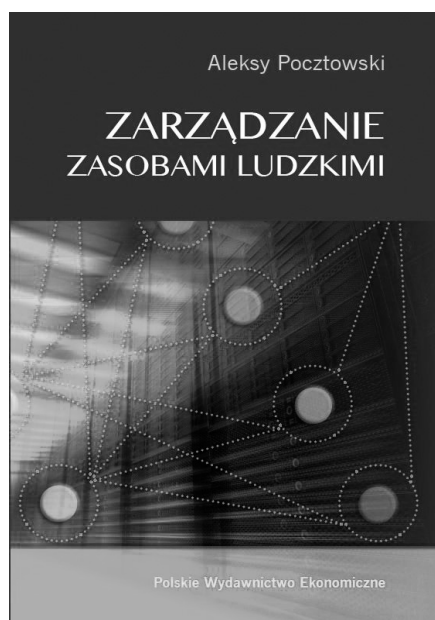
## Bibliografia/References

- Antonów, K. (2019). Rozdział XXXV. Podleganie ubezpieczeniom społecznym. W K. W. Baran (red.), *Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych* (s. 757–777). Warszawa: Wolters Kluwer.
- Babińska-Górecka, R. (2015). Ewolucja treści ryzyka socjalnego osób „zatrudnionych” na podstawie umów cywilnoprawnych w ubezpieczeniu społecznym. W M. Szablowska-Juckiewicz, M. Wałachowska i J. Wantoch-Rekowski (red.), *Umowy cywilnoprawne w ubezpieczeniach społecznych*. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Baran, K. W. (2011). O systematyce i delimitacji niepracowniczych stosunków zatrudnienia. W Z. Kubot i T. Kuczyński (red.), *Z zagadnień prawa pracy i prawa socjalnego. Księga jubileuszowa Profesora Herberta Szurgacza*. Warszawa: Difin.
- Baran, K. W. (2018). Komentarz do art. 2. W K. W. Baran (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*. Pozyskano z <https://sip.lex.pl/#/>
- Darmorost, E. (2012). *Ustawa o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa. Komentarz*. Pozyskano z <https://sip.lex.pl/#/>
- Dokowicz, M. (2019a). Komentarz do art. 204. W J. Woźnicki (red.), *Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce. Komentarz*. Pozyskano z <https://sip.lex.pl/#/>

- Dokowicz, M. (2019b). Komentarz do art. 209. W J. Woźnicki (red.), *Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce. Komentarz*. Pozyskano z <https://sip.lex.pl/#/>
- Florczak, I. (2020). Komentarz do art. 204. W K. W. Baran (red.), *Akademickie prawo pracy. Komentarz*. Pozyskano z <https://sip.lex.pl/#/>
- Góral, Z. (2015). Naukowoprawne zatrudnienie niepracownicze. W K. W. Baran (red.), *System prawa pracy. Tom VII. Zatrudnienie niepracownicze* (s. 366–390). Warszawa: Wolters Kluwer.
- Jędrasik-Janowska, I. (2016). *Pojęcia i konstrukcje prawne ubezpieczenia społecznego*. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Musiś, A. (2020). Komentarz do art. 209. W K. W. Baran (red.), *Akademickie prawo pracy. Komentarz*. Pozyskano z <https://sip.lex.pl/#/>
- Przybyłowicz, A. (2020). Kilka uwag w sprawie zasiłku chorobowego dla doktorantów pobierających stypendia doktoranckie. *Przegląd Prawa i Administracji* (tekst przyjęty do druku).
- Radziś, A. (2016). *Ustawa o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa. Komentarz*. Pozyskano z <https://sip.legalis.pl/index.seam>
- Ostaszewski, W. (2012). Komentarz do art. 212. W M. Gersdorf i B. Gudowska (red.), *Ustawa o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa. Komentarz*. Pozyskano z <https://sip.legalis.pl/index.seam>
- Sanetra, W. (2013). Stanowienie i stosowanie prawa z zakresu ubezpieczeń społecznych. W *Ubezpieczenie społeczne — dawniej i dziś. W 80-lecie uchwalenia ustawy o ubezpieczeniu społecznym*. Wrocław: Poligrafia ZUS.
- Stopka, K. (2018). *Świadczenia odszkodowania socjalnego w prawie polskim*. Warszawa: Difin.
- Wagner, B. (2009). Komentarz do art. 80. W L. Florek (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*. Warszawa: Wolters Kluwer.

**Dr Ariel Przybyłowicz**, adiunkt w Zakładzie Prawa Pracy, Wydział Prawa, Administracji i Ekonomii Uniwersytetu Wrocławskiego, radca prawny. Autor opracowań z zakresu prawa pracy i prawa zabezpieczenia społecznego.

**Dr Ariel Przybyłowicz**, assistant professor at the Department of Labour Law at the Faculty of Law, Administration and Economics of the University of Wrocław, legal advisor. Author of studies in the field of labour law and social security law.



**PWE poleca**

Wiedza, umiejętności, zdolności, zdrowie, motywacja i wyznawane wartości przez osoby świadczące pracę decydują o ich zatrudnialności, stanowią źródło konkurencyjności organizacji oraz pomyślności regionów i krajów. Upowszechnianie się tego faktu w świadomości społecznej prowadzi do wzrostu profesjonalizmu w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi, które ewoluje od rutynowego administrowania w kierunku zrównoważonego zarządzania, integrującego — w strategiach i metodach rozwiązywania kwestii HR — aspekty ekonomiczne, społeczne i ekologiczne.

Zarządzanie zasobami ludzkimi, jako dziedzina badań oraz wdrożeń praktycznych rozwiązań dotyczących funkcjonowania ludzi w organizacji i na rynku pracy, jest związane z wieloma wyzwaniami, które determinują jego obecny i przyszły rozwój. Zaliczyć do nich należy zmiany technologiczne, które zmieniają charakter pracy oraz polityki i praktyki HR, czyniąc je coraz bardziej sieciowymi, zdalnymi i wirtualnymi. Zmiany demograficzne, generacyjne, w połączeniu z rosnącą mobilnością na rynkach pracy, to kolejne wyzwanie w obszarze zarządzania zasobami ludzkimi, które wiąże się z rosnącą różnorodnością. Należy też pamiętać o presji płynącej z rynków pracy na wzrost efektywności pracy, optymalizację kosztów i innowacyjność usług HR.

Zasygnalizowane powyżej kwestie stanowią przedmiot rozważań w książce, w której autor przedstawia problematykę zarządzania zasobami ludzkimi całościowo, łącząc jego teoretyczne i praktyczne aspekty oraz podkreślając znaczenie kontekstu w rozwijaniu teorii i doskonaleniu praktyki w tej dziedzinie zarządzania. Książka jest przeznaczona dla: osób prowadzących badania w obszarze zarządzania zasobami ludzkimi, studentów ekonomii, zarządzania, socjologii na wyższych uczelniach różnych typów, słuchaczy w szkołach zarządzania, uczestników kursów dla menedżerów, kadry zarządzającej, pracowników i innych praktyków HR

**Księgarnia internetowa: [www.pwe.com.pl](http://www.pwe.com.pl)**