



Warszawa, dnia 19 grudnia 2024 r.

Prof. dr hab. Małgorzata Gersdorf
Katedra Prawa Pracy i Polityki Społecznej
Wydział Prawa i Administracji
Uniwersytet Warszawski

Recenzja
osiągnięć naukowych i aktywności naukowej
Pana dr Jakuba Szmita

Zgodnie z art. 219 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (j.t. D. u. z 2023 r., poz. 742 ze zm. – dalej jako „P.s.w.”), stopień doktora habilitowanego nadaje się osobie, która: 1) posiada stopień doktora; 2) posiada w dorobku osiągnięcia naukowe albo artystyczne, stanowiące znaczny wkład w rozwój określonej dyscypliny, w tym co najmniej: a) 1 monografię naukową wydaną przez wydawnictwo, które w roku opublikowania monografii w ostatecznej formie było ujęte w wykazie sporządzonym zgodnie z przepisami wydanymi na podstawie art. 267 ust. 2 pkt 2 lit. a P.s.w., lub b) 1 cykl powiązanych tematycznie artykułów naukowych opublikowanych w czasopismach naukowych lub w recenzowanych materiałach z konferencji międzynarodowych, które w roku opublikowania artykułu w ostatecznej formie były ujęte w wykazie sporządzonym zgodnie z przepisami wydanymi na podstawie art. 267 ust. 2 pkt 2 lit. b P.s.w., lub c) 1 zrealizowane oryginalne osiągnięcie projektowe, konstrukcyjne, technologiczne lub artystyczne oraz 3) wykazuje się istotną aktywnością naukową albo artystyczną realizowaną w więcej niż jednej uczelni, instytucji naukowej lub instytucji kultury, w szczególności zagranicznej. Zgodnie z ust. 2 powoływanej regulacji, osiągnięcie, o którym mowa w ust. 1 pkt 2, może stanowić część pracy zbiorowej, jeżeli opracowanie wydzielonego zagadnienia jest indywidualnym wkładem osoby ubiegającej się o stopień doktora habilitowanego.

Z autoreferatu przedłożonego przez Pana dr Jakuba Szmita (dalej określanego również jako „Habilitant” bądź „Autor”) wynika, że jako osiągnięcie, o którym mowa w art. 219 ust. 1 pkt 2 P.s.w. wskazał monografię „Konstytucyjny wzorzec reżimu zatrudnienia członków korpusu służby cywilnej”, Wydawnictwo Wolters Kluwer Polska, Warszawa 2024, ISBN 978-83-8358-531-4, s. 526.

Ocena określonego opracowania pod kątem tego, czy spełnia ona kryteria pozwalające na nadanie stopnia doktora habilitowanego nauk prawnych, wymaga analizy tego, 1) czy stanowi ono opracowanie naukowe, 2) czy można w jego przypadku mówić o tym, że stanowi znaczny wkład w rozwój dyscypliny naukowej.

Jak chodzi o pierwszą z wymienionych kwestii, to w dziedzinie prawa pracy, kluczowe jest wykazanie się przez Habilitanta umiejętnością samodzielnego prowadzenia badań naukowych. W doktrynie prawa pracy, w dotychczasowych opracowaniach dotyczących wymogów stawianym tzw. pracom na stopień, przyjmowano, że owa umiejętność musi się sprowadzać przede wszystkim do napisania monografii, w której wyraźnie sformułowane zostaną cele badawcze, celom tym podporządkowana zostanie struktura pracy, a przedstawione wnioski będą odpowiadały na kluczowe pytania, jakie zostały postawione w ocenianym opracowaniu. Ważne jest również wykazanie się wiedzą teoretyczną, jak również umiejętnością prowadzenia rozważań w oparciu o określone założenia metodologiczne. W tym kontekście niewątpliwie, rozprawa habilitacyjna, powinna również spełniać kryteria stawiane rozprawom doktorskim. Warto więc przypomnieć, że od tych pracy wymaga się, aby kandydat wykazał się ogólną wiedzą teoretyczną w dyscyplinie albo dyscyplinach oraz umiejętnością samodzielnego prowadzenia pracy naukowej lub artystycznej. Przedmiotem rozprawy doktorskiej ma być natomiast oryginalne rozwiązanie problemu naukowego, oryginalne rozwiązanie w zakresie zastosowania wyników własnych badań naukowych w sferze gospodarczej lub społecznej albo oryginalne dokonanie artystyczne.

W tym kontekście uważam, że od monografii habilitacyjnej należałoby wymagać, aby:

- 1) jej przedmiotem było oryginalne rozwiązanie problemu naukowego;
- 2) jej autor wykazał się ogólną wiedzą teoretyczną, jak również umiejętnością samodzielnego prowadzenia pracy naukowej;
- 3) stanowiło ona znaczny wkład w rozwój dyscypliny naukowej.

Przechodząc do oceny recenzowanej monografii, w pierwszej kolejności odnieść się należy do kwestii problemów badawczych postawionych w pracy, pod kątem tego, czy stanowią one oryginalne rozwiązanie problemu naukowego. Już z samego tytułu rozprawy należy wnioskować, że będzie ona koncentrowała się na analizie regulacji konstytucyjnych pod

kątem zrekonstruowania na ich podstawie „wzorca reżimu zatrudnienia” członków korpusu cywilnej. Intuicyjnie, można się domyślać, że chodzi o to, jak powinien zostać ukształtowany stosunek prawny pomiędzy członkiem korpusu służby cywilnej a zatrudniającym go podmiotem (odrębną sprawą jest ustalenie tego podmiotu), aby w najbardziej efektywny (pełny) sposób uwzględniał wymogi konstytucyjne. Tego typu perspektywę potwierdzają rozważania Habilitanta zawarte we wstępie monografii. Tymczasem na s. 130, Autor pisze, że „reżim zatrudnienia odnosi się (...) do gałęzi prawa, do której przyporządkowane zostaną regulacje dotyczące świadczenia pracy przez członków korpusu służby cywilnej”. Podobnie stwierdza w autoreferacie (s. 3). W istocie Autor niezbyt konsekwentnie, w kontekście tytułu rozprawy, posługuje się pojęciami „wzorca zatrudnienia” oraz „wzorca reżimu zatrudnienia”. Celem Autora było bowiem ustalenie dwóch kwestii. Pierwszym zamierzeniem było „odtworzenie konstytucyjnego wzorca zatrudnienia” członków korpusu służby cywilnej, drugim natomiast określenie, który z „reżimów zatrudnienia” daje największą gwarancję realizacji ustalonego wzorca (tak Autor deklaruje we wstępie, jak i w autoreferacie). W tym kontekście nie chodzi więc o „gałęziowe przyporządkowanie regulacji dotyczących świadczenia pracy przez członków korpusu służby cywilnej”, ale o to, który ze znanych – *de lege lata* – reżimów zatrudnienia rozumianych jako ukształtowane przez ustawodawcę modele stosunków zatrudnienia (o ile da się je wyodrębnić), mógłby (powinien) służyć zatrudnieniu członków korpusu służby cywilnej. Być może z tych względów Autor pisze, że „odczytanie oczekiwań” ustrojodawcy pozwoli ocenić, na ile obecne rozwiązania wynikające z ustawy o służbie cywilnej, można uznać za zgodne ze wzorcem konstytucyjnym (s. 4 autoreferatu). We wstępie pracy (s. 4) przedmiotowe zamierzenie zostaje natomiast ujęte w taki sposób, że chodzi o to, „czy aktualny stan prawny (...) można uznać za satysfakcjonujący” (s. 17). Przytoczenie cytatów, w których Autor podejmuje próbę sformułowania celów badawczych pracy dowodzi, że ma On trudności z jasnym ich sformułowaniem. Co więcej, przedstawione wywody dowodzą, że mamy do czynienia z bardzo różnymi zamierzeniami, które wcale nie składają się na spójną całość. Jeśli uznać, że podstawowym celem pracy było rekonstrukcja konstytucyjnego wzorca zatrudnienia dla członków korpusu służby cywilnej, to niewątpliwie uwaga powinna się skoncentrować na analizie przepisów konstytucyjnych, ale w oderwaniu od istniejących regulacji ustawowych, w które dotyczą tego zatrudnienia. Wówczas odtworzenie wzorca na poziomie konstytucyjnym może stanowić punkt wyjścia dla oceny, czy istniejące *de lege lata* regulacje prawne są zgodne z konstytucyjnym wzorcem, który zrekonstruował Habilitant. To z kolei narzuca określoną perspektywę badawczą oraz strukturę pracy. Jeśli natomiast, celem Autora jest określenie, który z istniejących „reżimów zatrudnienia” jest

najbardziej adekwatny dla zatrudnienia członków korpusu służby cywilnej, to wówczas zmienia się istotnie perspektywa. W pierwszej kolejności należałoby bowiem zrekonstruować ustawowe reżimy zatrudnienia, w tym te dotyczące aktualnie członków korpusu służby cywilnej, a następnie ustalić, który z nich i ze względu na jakie okoliczności, jest najbardziej adekwatny. Autor chciał połączyć te dwa wątki, niemniej próbę należy ocenić – eufemistycznie rzecz ujmując – jako średnio udaną. Problem bowiem leży w tym, że perspektywa konstytucyjna (w tym zwłaszcza art. 153 ust. 1 Konstytucji RP) w ogóle nie odnosi się do tego, na jakiej podstawie prawnej ma nastąpić zatrudnienie członków korpusu służby cywilnej, a jedynie wskazuje na cechy, jakie owa służba powinna spełniać. W praktyce oznacza to, że przesłanka cech determinuje konieczność przyjęcia określonych rozwiązań na poziomie ustawowym, co powoduje, że wówczas należałoby się zastanowić na tym, jak powinien zostać ukształtowany stosunek prawny pomiędzy członkiem korpusu służby cywilnej a podmiotem zatrudniającym w zakresie jego powstania (nawiązania), ustania oraz elementów (treści), aby można było stwierdzić, że tak ukształtowane zatrudnienie pozwala na zawodowe, rzetelne, bezstronne i politycznie neutralne wykonywanie zadań państwa. Wówczas perspektywa pracy powinna koncentrować się na przedmiotowych cechach, ich rozumieniu oraz modelu stosunku zatrudnienia, który wcale nie musi być rekonstruowany wyłącznie w oparciu o regulacje ustawowe. Wtedy konkluzja pracy byłaby taka, że stosunek zatrudnienia o określonych elementach i cechach w najbardziej adekwatny sposób pozwala na realizację dyspozycji z art. 153 ust. 1 Konstytucji. Wydaje się, że w sumie Autor chciał napisać pracę nie tyle o tym, jak ma wyglądać konstytucyjny model zatrudnienia w służbie cywilnej, ale o tym, czy obecnie istniejące podstawy zatrudnienia w służbie cywilnej w ustawie z 2008 r. zapewniają realizację konstytucyjnych cech tej służby i tym samym odpowiadają wzorcom konstytucyjnym (taki cel wyraźnie deklaruje On w autoreferacie na s. 6 oraz w książce na s. 26).

Bez względu na powyższe zauważyć trzeba, że w zależności od przyjętego wiodącego celu pracy, w każdym przypadku inaczej musiałaby zostać skonstruowana struktura pracy, tak aby poszczególne rozdziały pozostawały ze sobą w funkcjonalnym, instrumentalnym, a zwłaszcza merytorycznym związku. Brak konsekwencji i uporządkowania widoczny jest w spisie treści recenzowanej pracy. Rozprawa habilitacyjna składa się w sumie z czterech rozdziałów. Już same ich tytuły wskazują, że trudno znaleźć jest pomiędzy uporządkowany związek. Pierwszy rozdział zatytułowany został „Służba cywilna w strukturze państwa – ujęcie ustrojowe”, drugi „Wymogi stawiane służbie cywilnej i członkom korpusu służby cywilnej na gruncie ustawy zasadniczej”, trzeci „Przeszłość i teraźniejszość zatrudnienia członków korpusu służby cywilnej” oraz czwarty „Wnioski i uwagi de lege ferenda”. Gdyby spojrzeć na cel pracy,

to struktura pracy tylko w niewielkiej części potwierdza te zamierzenia. Nie sposób również nie odnieść wrażenia, nie tylko na podstawie samej tytułatury, ale i szczegółowych analiz, że Autor ma problemy z posługiwaniem się prawidłowym językiem prawniczym, co powoduje, że rozważania – nawet jeśli zawarta jest w nich głębsza myśl – tracą „na komunikatywności”, ale co gorzej są zwyczajnie błędne. Przykładowo w kontekście rozdziału I, Autor deklaruje, ma być przedstawienie „zjawiska, jakim jest administracja” (s. 24) (...), „następnie uwaga została administracji jako takiej” (s. 24). Celem tego rozdziału miało być również „budowanie pogłębionej teorii państwa czy też samego zjawiska administracji”. (s. 24) Ale jednocześnie chodzi o „poczynienie ustaleń o charakterze porządkowym i organizacyjnym” (s. 24). Jakie więc było zamierzenie tego rozdziału? Co to znaczy „ujęcie ustrojowe”? Czy celem było budowanie pogłębionej teorii państwa, czy też przedstawienie funkcjonowania aparatu administracji publicznej, w szczególności rządowej? Jeśli tak, to te rozważania - siłą rzeczy - pozostają w związku z rozdziałem 3. Warto przy tym odnotować, że również tytuł tego rozdziału pozostawia wiele do życzenia. Ma on charakter typowo publicystyczny, nie prawniczy. W istocie Habilitantowi chodziło o ewolucję regulacji prawnych dotyczących służby cywilnej w kontekście podstaw zatrudnienia oraz elementów tak powstałego stosunku prawnego, z jego różnymi rodzajami (w ujęciu Autora chodzi o „reżimy zatrudnienia”). Stąd omawia on umowny stosunek pracy, stosunek pracy z mianowania oraz z powołania. Z tych względów rozdziały 1 i 3 w sumie mają charakter sprawozdawczy. Z punktu widzenia zamierzenia badawczego istotne znaczenie ma niewątpliwie rozdział 2. Zwracam jednak uwagę, że nie ma on waloru nowości, gdyż konstytucyjne aspekty ukształtowania korpusu służby cywilnej doczekały się już kompleksowego opracowania. Nie jest również tak, jak pisze Autor w autoreferacie, że „żadna ze wskazanych pozycji nie przyjmuje jako punktu wyjścia regulacji konstytucyjnych” (s. 3). Autor wymienia trzy pozycje, ale pomija tę najistotniejszą, a mianowicie monografię G. Dostatniego pt. „Koncepcje służby cywilnej a realizacja konstytucyjnego celu jej działania, Warszawa 2011 (dostępna w Systemie Informacji Prawnej LEX). Spójrzmy więc na sam spis treści tej monografii, aby odnieść to do spisu recenzowanej rozprawy. Monografia G. Dostatniego, składa się z 5 rozdziałów, o następujących tytułach: 1) „Służba cywilna w systemie administracji publicznej”, 2) „Konstytucyjne podstawy działania służby cywilnej”, 3) „Rozwój służby cywilnej w Polsce”, 4) „Dostępne modele służby cywilnej” oraz 5) „Perspektywy i możliwe kierunki rozwoju służby cywilnej w Polsce”. Gdyby porównać w szczegółach strukturę obu prac, okaże się, że wiele kwestii jest bardzo podobnych, jak chodzi o treść (przy czym – co chcę wyraźnie podkreślić – nie chodzi o jakkolwiek próbę nieuprawnionego powielania, czy plagiatu), a podstawowa różnica sprowadza się do tego, że

Autor recenzowanej rozprawy koncentruje się na podstawach zatrudnienia. Nie jest jednak tak, że rozprawie G. Dostatniego punktem wyjścia nie była perspektywa konstytucyjna, tyle że G. Dostatni nie zajął się podstawami zatrudnienia (ani żaden inny z autorów książek i korpusie służby cywilnej). Zarówno więc problematyka funkcjonowania administracji publicznej (rozdział 1), konstytucyjnych podstaw (rozdział 2) oraz ewolucji regulacji prawnych dotyczących służby cywilnej (część rozdziału 3) została już opisana w literaturze przedmiotu. To z kolei powoduje, że – przynajmniej w tym zakresie – można mieć uzasadnione wątpliwości, co do tego, czy została spełniona przesłanka znacznego wkładu w rozwój dyscypliny naukowej jaką jest prawo.

W ostatnia część pracy, jak deklaruje Habilitant, została poświęcona „teoretycznej ocenie, który reżim zatrudnienia (...) ze względu na swoje konstrukcyjne cechy najbardziej odpowiada oczekiwaniom ustrojodawcy” (s. 7 autoreferatu, s. 26 książki).

W świetle opisanych wyżej stwierdzeń Habilitanta co do zamierzeń pracy, zaskakują konkluzje, w których w pierwszej kolejności wskazuje on, że za sprzeczne z Konstytucją należy uznać zatrudnienie członków korpusu służby cywilnej w oparciu o reżim ustrojowoprawny, penalnoprawny, ale także cywilnoprawny”. Jak wskazuje Autor jest to tzw. aspekt negatywny, ale co ciekawe jest on przedmiotem zainteresowania dopiero w rozdziale 4.2.2, 4.2.3. oraz 4.2.4. Rozważania te oparte są jednak na błędnej perspektywie argumentacyjnej. Punktem wyjścia są bowiem istniejące *de lege lata* regulacje, które owe zatrudnienie normują. Ich analiza, z punktu widzenia kształtowania elementów stosunków prawnego, prowadzi Autora do wniosku, że żaden z nich nie powinien być stosowany do zatrudnienia członków korpusu służby cywilnej, tyle że ani słowa w tych rozdziałach nie poświęcono wymogowi bezstronności, rzetelności czy apolityczności. Innymi słowy Autor nie odnosi się, przy zanegowaniu tych reżimów, do tych konstytucyjnych cech, stwierdzając na przykład, że w ich ramach osiągnięcie wymogów nie jest możliwe. Bardzo marginalnie traktuje natomiast podporządkowanie i zawodowy charakter (przy zatrudnieniu ustrojowym). Trudno rozważania te uznać za merytorycznie pogłębione, wręcz przeciwnie. Właściwie nie sposób nie odnieść wrażenia, że Habilitant niejako *a priori* zakłada, że reżim pracowniczy oraz reżim służbowy byłyby najbardziej adekwatne, co potwierdza treść rozdziałów 4.3. i 4.4. Tyle że Autor wnioskuje o tym nie z norm konstytucyjnych, ale z norm ustawowych, co powoduje, że nie odpowiada On na zasadnicze pytanie, jaki jest konstytucyjny wzorzec reżimu zatrudnienia. Tymczasem można sobie wyobrazić, że dla członków korpusu służby cywilnej, w oparciu o normy konstytucyjne, mając na względzie doświadczenia ewolucje oraz aktualny stan prawny, zostanie wypracowany odrębny od pracowniczego czy służbowego stosunek zatrudnienia *sui generis*, który nie będzie

odwzorowaniem ani zatrudnienia pracowniczego ani służbowego. W takim przypadku tylko na podstawie norm konstytucyjnych oraz cech jakie powinna posiadać służba cywilna Autor będzie wywodził o koniecznych elementach stosunku prawnego, który powinien zostać unormowany w przepisach ustawowych. Nie jest więc tak, jak twierdzi Autor w konkluzjach, że zmianom systemowym w służbie cywilnej ma przyświecać „idea wypełniania oczekiwań ustrojodawcy, co w pierwszym rzędzie oznacza wybór właściwego reżimu zatrudnienia”, a co – w dalszej perspektywie – oznacza potencjalny wybór pomiędzy „reżimem pracowniczym, reżimem mieszanym oraz reżimem służbowym” (s. 12 autoreferatu, s. 465 książki). Przecież ustawodawca, a tym bardziej ustrojodawca nie jest związany istniejącymi (znanymi, wcześniej ukształtowanymi) ustawowymi reżimami zatrudnienia. Ustawodawca w tym zakresie dysponuje dużą swobodą, tym bardziej, że wymogi konstytucyjne dotyczą jedynie bardzo wąskiego wycinka sprawa normowanych w prawnym stosunku zatrudnienia.

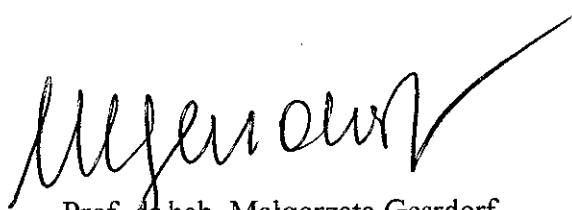
Mając na uwadze powyższe mam zasadnicze wątpliwości, czy przedmiotem recenzowanej rozprawy jest oryginalne rozwiązanie problemu naukowego, gdyż ten nie został ani dobrze zdefiniowany, co powoduje, że nie znajduje on odzwierciedlenia w strukturze pracy, ani w prowadzonych rozważaniach. Ponieważ główną metodą badawczą była metoda dogmatycznoprawna, trudno przy tego rodzaju rozważaniach wykazać się ogólną wiedzą teoretyczną. Niemniej należałoby oczekiwać, że na podstawie szczegółowej analizy prawnej zostanie dokonana swoista synteza, w wyniku której w sposób abstrakcyjny oraz ogólny zostanie zaprezentowany model reżimu zatrudnienia wynikający z regulacji konstytucyjnych (jeśli taki miał być cel rozprawy). Tego jednak brakuje, natomiast nie brakuje rozważań dotyczących tego, który z aktualnie, jaki i historycznie normowanych modeli zatrudnienia byłby najbardziej właściwy dla zatrudnienia członków korpusu służby cywilnej. W tym zakresie uwag nie zgłaszam, niemniej podkreślam, że te rozważania nakazywałyby przyjęcie innego tytułu rozprawy oraz perspektywy badawczej. Tylko w tym zakresie uznaję pracę za wartościową, co powoduje, że tylko w świetle ostatniego rozdziału można mówić o istnieniu wkładu w rozwój nauki prawa.

Niezależnie od oceny osiągnięcia naukowego, przesłanką nadania stopnia doktora habilitowanego jest wykazywanie się również inną istotną aktywnością naukową realizowaną w więcej niż jednej uczelni, instytucji naukowej, w szczególności zagranicznej. W tym zakresie ocena Habilitanta wypada natomiast jednoznacznie pozytywnie. Posiada on w dorobku 66 publikacji naukowych, w tym 3 monografie (2 we współautorstwie), 22 rozdziały w monografiach (w tym udział w komentarzu do ustawy), 26 artykułów, 12 glos,

3 sprawozdania, 31 anonimowych recenzji artykułów naukowych oraz redakcję monografii naukowej. W ramach powyższego zestawienia znajdują się 4 publikacje obcojęzyczne. Habilitant brał udział w 36 konferencjach naukowych, na których wygłosił 32 referaty naukowe, 4 razy uczestniczył w panelach dyskusyjnych. Odbył również zagraniczny staż naukowy pod kierunkiem prof. dr. dr. h.c. Moniki Schlachter, Dyrektor Instytutu Pracy i Stosunków Przemysłowych w Unii Europejskiej Uniwersytetu w Trewirze (Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Union, Universität Trier) oraz krajowy staż naukowy pod kierunkiem Pani prof. ucz. dr hab. Moniki Gładoch, Kierownik Katedry Prawa Pracy w Instytucie Nauk Prawnych na Wydziale Prawa i Administracji UKSW. Ponadto był uczestnikiem dwóch wizyt naukowo-roboczych w Korei Południowej oraz w Japonii. Powyższe potwierdza dokumentacja załączona do wniosku.

Mając na względzie powyższe stwierdzam, że Pan Jakub Szmít

w minimalnym zakresie spełnia wymogi wynikające z art. 218 ust. 1 P.s.w. pozwalające na nadanie stopnia doktora habilitowanego w dziedzinie nauk prawnych. Oznacza to, że konkluzja niniejszej recenzji jest – mimo bardzo istotnych zastrzeżeń – pozytywna.



Prof. dr hab. Małgorzata Gesrdorf