

Warszawa, 28 grudnia 2024 r.

prof. dr hab. Łukasz Pisarczyk  
Uniwersytet Śląski w Katowicach



**Recenzja w postępowaniu w sprawie nadania  
Panu Jakubowi Szmitowi stopnia doktora habilitowanego**

Przedmiotem recenzji jest ocena spełnienia warunków sformułowanych w art. 219 ust. 1 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. 2024 r., poz. 1571), dalej jako „Ustawa”.

Stopień naukowy doktora nauk prawnych został nadany Panu Jakubowi Szmitowi uchwałą Rady Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Gdańskiego z dnia 25 lutego 2013 r. na podstawie rozprawy doktorskiej *Charakter prawny statutu związku zawodowego*.

Jako osiągnięcie naukowe stanowiące znaczny wkład w rozwój dyscypliny (nauki prawne) Habilitant wskazał monografię *Konstytucyjny wzorzec reżimu zatrudnienia członków korpusu służby cywilnej*, wydaną przez Wolters Kluwer, Warszawa 2024. W ten sposób spełniony został formalny warunek sformułowany w art. 219 ust. 1 pkt 2 lit. a Ustawy.

Wybór tematu monografii należy ocenić pozytywnie. Problematyka zatrudnienia w administracji publicznej ma duże znaczenie społeczne i prawne. Zasady zatrudniania urzędników mają wpływ na realizację licznych zasad ustrojowych oraz wolności i praw podstawowych. Jednocześnie brak jednego modelu zatrudnienia urzędniczego. Dlatego rozwiązania ustawowe muszą być oceniane z perspektywy celów, którym służy funkcjonowanie struktur administracyjnych. Naturalnym punktem odniesienia jest konstytucyjny model zatrudnienia w administracji publicznej. W tym kontekście

na podkreślenie zasługuje fakt, że ustrojodawca nie ograniczył się do sformułowania reguł ustrojowych, mających pośredni wpływ na strukturę administracji publicznej. Ustrojodawca uregulował również pewne elementy strukturalne administracji rządowej oraz *expressis verbis* sformułował standardy jej funkcjonowania (art. 153 ust. 1 Konstytucji). Wszystko to przemawia za koniecznością kompleksowej analizy modelu konstytucyjnego. Model ten, jakkolwiek badany i opisywany w różnych publikacjach, nie doczekał się dotychczas opracowania monograficznego. Lukę tę wypełnia książka dra Jakuba Szmita. Przedmiot badań jest determinowany zakresem standardów konstytucyjnych, co poza zakresem analizy pozostawia model zatrudnienia w innych sferach administracji publicznej.

Można się oczywiście zastanawiać, czy modelu nie należałoby budować, również z uwzględnieniem standardów międzynarodowych i prawa Unii Europejskiej. Ograniczenie przedmiotu badań do pewnego stopnia stanowi konsekwencję dominacji ujęcia ustrojowego nad perspektywą praw podstawowych. Należy jednocześnie podkreślić autonomię poszczególnych państw w kształtowaniu struktur administracji publicznej, a w rezultacie też specyfikę i pewną fragmentaryczność standardów ponadnarodowych (na co Habilitant zwraca uwagę). Dlatego nie rezygnując z odniesień do prawa międzynarodowego oraz prawa UE, można zrozumieć perspektywę przyjętą przez Autora. Trzeba też oddać, że jakkolwiek Autor analizuje standardy zatrudnienia w administracji rządowej z nieco innej perspektywy, omawia kompleksowo standardy ponadnarodowe, umożliwiając ich odniesienie do rozwiązań krajowych.

Habilitant wyraźnie sformułował założenia badawcze. Trafnie wskazuje na znaczenie reżimu prawnego zatrudnienia (zatrudnienie cywilnoprawne, stosunek pracy, zatrudnienie służbowe), jako ważnego elementu statusu prawnego urzędnika. Zastosowany reżim prawny w znaczący sposób determinuje charakter oraz treść relacji istniejącej między urzędnikiem a podmiotem zatrudniającym (odrębnym zagadnieniem jest identyfikacja tego podmiotu – różna w zależności od przyjętego rozwiązania). Następnie formułuje pytanie, czy przyjęte rozwiązanie może być ocenione jako

gwarantujące spełnienie oczekiwań ustrojodawcy co do służby cywilnej i jej funkcjonowania. Habilitant poszukuje rozwiązań prawnych, które miałyby w największym stopniu zagwarantować realizację standardów konstytucyjnych.

Z celami pracy korespondują dobrane metody badawcze. W naturalny sposób wiodącą metodą badawczą stała się metoda formalno-dogmatyczna. W rezultacie Autor nie poszukuje rozwiązań z perspektywy narzędzi właściwych zarządzaniu zasobami ludzkimi, ale analizuje przyjęte rozwiązania prawne, a w szczególności zastosowany reżim zatrudnienia, który w istotny sposób determinuje status prawny członków korpusu służby cywilnej, a w rezultacie realizację standardu konstytucyjnego. Habilitant posługuje się metodą dogmatyczną w sposób umiejętny. Prowadzi wywody z wykorzystaniem dorobku nauki prawa oraz bogatego orzecznictwa. Warto natomiast postawić pytanie o zasadność i adekwatność odwoływania się do pewnych ustaleń empirycznych, w tym co do praktyki funkcjonowania administracji publicznej, np. w zakresie obsadzania stanowisk w administracji rządowej. Z jednej strony, podejmując zagadnienie modelu zatrudnienia w administracji publicznej bardzo trudno byłoby abstrahować od uwarunkowań praktycznych. Z drugiej, są to zagadnienia wymagające zastosowania innych metod badawczych. Poza tym, rodzi się pytanie, czy wadliwa praktyka powinna wpływać na ocenę przyjmowanych rozwiązań prawnych. W kontekście standardu ustawowego trudno mówić o postulatach. Model ma charakter normatywny. Problemem jest skuteczność prawa, co stanowi odrębne zagadnienie. Stosując inne metody badawcze, można próbować ustalić, jak jest skala rozbieżności między modelem prawnym a praktyką oraz jakie są jej przyczyny. Nie mieści się to jednak w przedmiocie badań Habilitanta (w kontekście charakteru pracy, a w rezultacie też zastosowanych instrumentów badawczych). Przedmiot i cel badań mają przesądzać o porzuceniu badań prawnoporównawczych. Konstytucja RP stanowi punkt odniesienia i kryterium oceny rozwiązań ustawowych. Niemniej jednak rozwiązania przyjmowane w innych systemach prawnych mogą być konfrontowane z regulacjami krajowymi nie tylko w kontekście regulacji szczegółowych, ale również rozwiązań modelowych. Pozwala to np. porównać, jak w różnych systemach prawnych realizowane jest prawo do dobrej administracji. Nie oznacza to jednak

krytyki decyzji Autora, który przyjmuje określoną perspektywę badawczą, koncentrując się na standardach konstytucyjnych. W tym ujęciu decyzję o pominięciu badań prawnoporównawczych można zrozumieć i zaakceptować. Autor dostrzega natomiast zasadność wykorzystania metody historyczno-prawnej, zwłaszcza w kontekście dotychczasowych doświadczeń i przyczyn ukształtowania się określonego modelu zatrudnienia w administracji publicznej.

Struktura pracy stanowi logiczną konsekwencję przyjętych założeń badawczych. Habilitant rozpoczyna od osadzenia analizy w szerszym kontekście ustrojowym – istotnym dla wyjaśnienia celów działania ustrojodawcy (rozdział 1). Następnie analizuje konstytucyjne standardy zatrudnienia w administracji rządowej, ze szczególnym uwzględnieniem art. 153 Konstytucji (rozdział 2). Rozdział 3 służy ocenie rozwiązań ustawowych, aby w rozdziale 4 sformułować teoretyczne wnioski dotyczące reżimu zatrudnienia członków korpusu służby cywilnej – uwzględniając warunki niesprzeczności ze standardami konstytucyjnymi oraz efektywności (stopnia realizacji) standardu konstytucyjnego. Struktura pracy jest logiczna i dostosowana do celów opracowania, pozwalając na ich realizację. Umiejscowienie niektórych fragmentów może jednak budzić wątpliwości. Dotyczy to np. standardów ponadnarodowych, których nie powinno się ograniczać do analizy samej administracji i jej pojęcia. Są to standardy, które obok standardów konstytucyjnych wyznaczają ramy dla ustawowego modelu zatrudnienia w administracji publicznej. Zastanawia omawianie ewolucji historycznej dopiero w rozdziale 3. Nie jest to jedynie ewolucja standardów ustawowych w ramach wspólnego modelu konstytucyjnego. W rozdziale 1 pojawiają się rozważania, które mogłyby stanowić materię rozdziału 2.

Autor, co do zasady, koncentruje się na wybranym temacie, choć można się zastanawiać, czy pewne zagadnienia (np. istota państwa, administracji czy organu) nie zostały omówione zbyt szeroko. Zagadnienia te, istotne z punktu widzenia pozycji administracji publicznej, mogły być ograniczone do kwestii niezbędnych dla prowadzeniu wywodu. Jednocześnie te fragmenty pracy pozwalają ocenić dobre

przygotowanie merytoryczne Habilitanta, który analizuje wybrane zagadnienie w szerszym kontekście (prawa ustrojowego czy prawa administracyjnego).

Gdy chodzi o ocenę merytoryczną, należy podkreślić dojrzałość i kompleksowy charakter wywodów. Autor osadza konstytucyjny model służby cywilnej w szerszym kontekście. Trafnie identyfikuje rolę administracji publicznej w zestawieniu z istotą i funkcjami państwa, dostrzegając jednocześnie zmieniającą się pozycję państwa w dobie globalizacji i przemian społecznych, gospodarczych oraz technologicznych. Należy podkreślić, że podstawową funkcją państwa jest urzeczywistnienie sfery wolności jednostki – gwarancja realizacji jej wolności i praw. To dlatego ludzie decydują na stworzenie wspólnoty, która przejmuje określone kompetencje. To założenie determinuje charakter relacji między państwem a jednostką, a w rezultacie też cel działania i model funkcjonowania administracji. Moim zdaniem warto byłoby jeszcze wyraźniej zaakcentować pierwszeństwo człowieka oraz ochronę jego godności, a w rezultacie także wolności i praw, jako fundamentu ładu konstytucyjnego, a przez to także punktu odniesienia dla modelu funkcjonowania administracji publicznej.

Habilitant zauważa, że zasady funkcjonowania korpusu służby cywilnej są przesłankami prawidłowej realizacji zadań państwa. Habilitant dostrzega znaczenie korpusu służby cywilnej podkreślone przez fakt, że jest to jedyna – oprócz sędziów – grupa zawodowa – której status prawny zyskał umocowanie konstytucyjne. Można uzupełnić, że motywem działania ustrojodawcy mogły być doświadczenia historyczne. Konstytucja RP (podobnie do konstytucji niektórych innych państw regionu) wykazuje pewne charakterystyczne cechy, do których można zaliczyć formułowanie gwarancji mających na celu zapobieganie działaniom i praktykom naruszającym wolności i prawa jednostki właściwe okresowi PRL. Dotyczyło to m.in. form i zasad funkcjonowania administracji. To zresztą po raz kolejny prowadzi do powiązania reżimu zatrudnienia urzędniczego z wolnościami i prawami człowieka.

Wywody są prowadzone w sposób uporządkowany, przejrzysty i logiczny. Autor uzasadnia formułowane wnioski, przedstawiając odpowiednią argumentację. W większości przypadków poglądy Autora można uznać za trafne. Razi nieco formułowanie pewnych tez już we Wstępie do książki – przed przeprowadzeniem szczegółowej analizy. Również w niektórych wątkach wniosek poprzedza argumentację (np. odrzucenie określonych reżimów zatrudnienia). Jednym z walorów książki jest rzetelne i wnikliwe uporządkowanie materiału normatywnego. Przykładem rozważania na temat zakresu podmiotowego służby cywilnej. Habilitant szczegółowo analizuje kluczowe dla wyników badań standardy służby cywilnej sformułowane w art. 153 ust. 1 Konstytucji. Analizy dokonuje według pewnego schematu, co ułatwia prowadzenie wywodów i sformułowanie wniosków. Podsumowaniem każdego wątku jest próba odtworzenia konstytucyjnego wzorca poszczególnych standardów. Można się jedynie zastanawiać, czy rozważania w pewien sposób wprowadzające nie są zbyt szerokie oraz czy nie należało skoncentrować się przede wszystkim na syntezie, która znajduje odzwierciedlenie we wzorcach konstytucyjnych.

Autor dostrzega pojawiające się problemy i podejmuje próbę ich rozwiązania. Stara się formułować własne propozycje (przykładem oddzielenie osób piastujących funkcję organów od grupy urzędniczej). Nie unika polemiki z poglądami innych autorów, ale czyni to w sposób rzeczowy i wyważony. Część ocen i wniosków można uznać za odważne i istotne dla przyszłości prawnej regulacji zatrudnienia w służbie cywilnej. Dotyczy to np. krytycznej oceny mechanizmu obsadzania wyższych stanowisk w służbie cywilnej (na podstawie powołania). Zastosowany mechanizm, jak trafnie zauważa Habilitant, prowadzi do swoistej „polityzacji” całego korpusu i w oczywisty sposób nie odpowiada standardom konstytucyjnym. Co istotne, krytyka obecnego rozwiązania została przeprowadzona z perspektywy norm konstytucyjnych. Praca ma charakter oryginalny. Autor wykazuje się umiejętnością samodzielnego prowadzenia badań i rozwiązywania problemów badawczych.

Należy podkreślić, że Autor konsekwentnie poszukiwał odpowiedzi na postawione we Wstępie pytania i ostatecznie zrealizował cele dysertacji. Po przeprowadzonej analizie

za niesprzeczne z wzorcem konstytucyjnym uznał zatrudnienie w ramach stosunku służbowego oraz umownych i nominacyjnych stosunków pracy. Jednocześnie Habilitant wskazuje mankamenty towarzyszące zastosowaniu pracowniczego reżimu zatrudnienia, który wymaga daleko idącej adaptacji stosunku pracy do specyfiki pracy w administracji publicznej. Dlatego za najbliższe wzorcowi konstytucyjnemu, a przez to najbardziej efektywne, Habilitant uznaje zatrudnienie służbowe. W rezultacie Autor formułuje wnioski *de lege ferenda*. Wskazuje trzy możliwe rozwiązania. W przypadku zachowania reżimu pracowniczego opowiada się za potrzebą swoistego odwrócenia proporcji i dominacji mianowania pracowniczego (w przeciwieństwie do dzisiejszej dominacji umowy o pracę). Dwa kolejne rozwiązania to model mieszany oraz służbowy. Jakkolwiek Habilitant zdaje sobie sprawę z konsekwencji przedstawionej propozycji, formułuje przekonujące argumenty na rzecz przejścia od modelu pracowniczego do modelu służbowego, który w największym stopniu odpowiada wzorcowi konstytucyjnemu. Wniosek ten wynika z całokształtu przedstawionych rozważań i jest dobrze uzasadniony. Zadaniem Habilitanta było przeprowadzenie analizy z wykorzystaniem metod właściwych naukom prawnym. Z zadania tego Pan Jakub Szmit wywiązał się bez zarzutu. W rezultacie nie musiał już stawiać pytanie, na ile sformułowany postulat, w pełni trafny z perspektywy dogmatycznej, jest również realistyczny.

Wychodząc poza przyjętą konwencję, można pójść krok dalej i postawić pytanie na przyszłość, jaki powinien być model zatrudnienia w administracji publicznej. Habilitant uznaje wartość tradycyjnego modelu urzędniczego, którego celem jest budowa fachowego, apolitycznego i trwałego korpusu urzędniczego. Istnienie takiego modelu przesądza ustrojodawca. Należy jednak pamiętać, że nie jest to jedyny możliwy model. W kontekście problemów z implementacją modelu konstytucyjnego, warto rozważać, czy nie należy zrewidować podejścia do zasad zatrudniania w administracji publicznej w duchu deregulacji oraz większej elastyczności. Wymagałoby to zmiany Konstytucji. Wymagałoby również otwartego przyznania, że ze względu na uwarunkowania społeczno-kulturowe i polityczne w urzędniku należy widzieć raczej sprawnego wykonawcę zadań niż funkcjonariusza wchodzącego na

trwale do służby i przechodzącego kolejne etapy kariery zawodowej. Inne spojrzenie na pozycję i rolę urzędnika może okazać się konieczne w kontekście zmian ustrojowych, np. postulatów decentralizacyjnych.

Gdy chodzi o uwagi polemiczne, rozpocząłbym od kwestii najbardziej ogólnej, a częściowo już zasygnalizowanej. Administrację i jej funkcji, a w rezultacie też model zatrudnienia urzędników, należy oceniać przez pryzmat wolności i praw jednostki wywodzonych z przyrodzonej i niezbywalnej godności człowieka (art. 30 Konstytucji). Rozwiązania ustrojowe mają charakter wtórny. Chronią godność człowieka, jego wolności i prawa. W rezultacie ustroj państwa, w tym administracja będąca jego częścią, muszą być oceniane z tej perspektywy. Stąd prawno-człowiecze ujęcie w prawie międzynarodowym. To wolności i prawa człowieka determinują standard ochrony ustrojowej. Dotyczy to również relacji wolności i praw człowieka gwarantowanych i chronionych przez Konstytucję RP do modelu zatrudnienia w administracji rządowej (art. 153 ust. 1 Konstytucji). Dlatego art. 153 ust. 1 Konstytucji nie da się zrozumieć bez gwarancji wolności i praw człowieka. Odrywając się od tych wolności i praw, rolę samego art. 153 ust. 1 Konstytucji można przecenić. Efektywna ochrona wolności i praw człowieka jest bowiem możliwa również w innym ujęciu modelowym (co potwierdzają doświadczenia innych państw).

Kolejne ważne zagadnienie to implikacje normy konstytucyjnej dotyczącej istnienia korpusu służby cywilnej w administracji rządowej. Moim zdaniem ustrojodawca przesądził utworzenie korpusu służby cywilnej we wskazanym, kluczowym segmencie administracji publicznej. Nie musi to oznaczać niedopuszczalności tworzenia analogicznych korpusów w innych segmentach służby publicznej. Za takim rozwiązaniem mogłyby przemawiać argumenty systemowe i funkcjonalne. Kolejnym nadal otwartym problemem pozostaje realizacja zasady uprzywilejowania pracownika w prawie urzędniczym (a w rezultacie też zakres realizacji zasady swobody umów). Można się zastanawiać, czy wobec charakteru norm prawnych w prawie urzędniczym w ogóle stosowana jest zasada korzystności, czy też ustawodawca wytycza stronom stosunków zatrudnienia pewien zakres swobody, poza który nie mogą wykroczyć. W



rezultacie strony stosunku pracy mają pewien wpływ na warunki zatrudnienia, dzieje się to jednak w wyraźnie wyznaczonych ramach ustawowych a nie ze względu na realizację zasady swobody umów. W rezultacie można się też zastanawiać, czy postanowienia na korzyść pracownika, które wykraczałyby jednak poza umocowanie ustawowe, pozostają ważne (podczas gdy ewentualnych sankcji należałoby poszukiwać na gruncie przepisów regulujących dyscyplinę finansów publicznych).

Czytając książkę, można się zastanawiać, czy Autor nie próbuje definiować poszczególnych reżimów zatrudnienia przez pryzmat istniejących rozwiązań ustawowych, podczas gdy zasadnicze pytanie dotyczy granic, do których poszczególne podstawy zatrudnienia mogą zostać przebudowane przez nasycenie ich elementami odpowiadającymi konstytucyjnemu modelowi zatrudnienia w służbie cywilnej. I tak, nie kwestionując krytycznej (pod pewnymi względami) oceny wyboru umowy jako podstawy zatrudnienia w służbie cywilnej, warto rozszerzyć zakres rozważań. Można zwrócić uwagę na wprowadzenie do umownych stosunków pracy elementu służbowego w postaci obowiązków urzędniczych, które są obowiązkami nie tyle wobec bezpośredniego pracodawcy, co wobec państwa, którego zadania pracownik służby cywilnej realizuje. Trzeba też rozważyć, czy do umownych stosunków pracy można wprowadzić te elementy konstrukcyjne (trwałość zatrudnienia, dyspozycyjność), których brak Autor postrzega jako przeszkodę w implementacji modelu konstytucyjnego. Ustawodawstwo, zarówno polskie, jak i obce, dostarcza przykładów większej stabilizacji zatrudnienia opartego na umowie, w tym przez posłużenie się konstrukcją katalogu okoliczności umożliwiających pracodawcy (podmiotowi zatrudniającemu) wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia. Bardziej złożona jest też kwestia dyspozycyjności. Niemniej jednak, na co zwraca uwagę Autor, nawet powszechne prawo pracy umożliwia zarówno czasową, jak i przedmiotową (art. 42 § 4 k.p.) modyfikację świadczenia pracownika. Czy rozszerzenie zakresu modyfikacji oznaczałoby automatycznie wyjście poza zakres modyfikacji dających się zaakceptować w ramach stosunku umownego? Tym bardziej możliwe byłoby zastosowanie innych mechanizmów wykorzystywanych w przypadku

mianowania (np. bardziej rygorystyczne niż dotychczas ograniczenia w podejmowaniu dodatkowego zatrudnienia lub innych rodzajów działalności).

W kontekście sformułowanych uwag, powstaje zasadnicze pytanie, czy problemy z realizacją modelu konstytucyjnego stanowią konsekwencję wyboru określonej podstawy zatrudnienia, czy raczej określonego sposobu ukształtowania tych podstaw, w tym niewystarczającego nasycenia umów o pracę elementami niezbędnymi dla osiągnięcia celów sformułowanych przez ustrojodawcę? Nie jest oczywiste, czy ustawodawca procesu tego nie mógłby posunąć dalej. Pytanie, czy np. stabilizacja stosunków służbowych jest ich immanentną cechą, czy tak została ukształtowana przez ustawodawcę, podczas, gdy pomimo publicznego charakteru zatrudnienia możliwa byłaby większa elastyczność, gdy chodzi o zakończenie więzi prawnej ze strony państwa. Podobne pytanie dotyczy różnego rodzaju uprawnień przysługujących funkcjonariuszom. Z kolei postulat rozszerzenia zakresu mianowania pracowniczego budzi inne wątpliwości. Stosunek pracy z mianowania coraz częściej jest postrzegany jako konstrukcja sztuczna a przynajmniej oparta na pewnej niedającej się rozwiązać wewnętrznej sprzeczności. Przemawia to za sformułowaniem alternatywy: umowa o pracę dostosowana do warunków zatrudnienia w administracji publicznej (o ile jest to możliwe) albo zatrudnienie służbowe. Ostatecznie Habilitant opowiada się za tym ostatnim rozwiązaniem, co pozwala uniknąć dalszej dyskusji na temat zasadności i kształtu mianowania pracowniczego.

Nie deprecjonując w żaden sposób ustaleń Autora, można się zastanawiać, czy nie przecenia on roli reżimu zatrudnienia w realizacji konstytucyjnych cech zatrudnienia w administracji publicznej. Osiągnięcie celów sformułowanych w art. 153 ust. 1 Konstytucji zależy od wielu czynników, do których należą m.in. poziom kultury politycznej czy skłonność do przestrzegania prawa. Badania tych zjawisk wykracza oczywiście poza przedmiot dysertacji. Jednak pamięć o nich może korygować zbyt optymistyczne założenie omnipotencji prawa. Powstaje też pytanie, czy są wystarczające dowody na potwierdzenie tezy, że obecny reżim zatrudnienia jest jedną z przyczyn nieefektywnego funkcjonowania korpusu służby cywilnej i co miałyby

świadczą o tym, że przejście na model służbowy zmieniłoby sytuację. Już dzisiaj państwo ucieka od zatrudnienia na podstawie mianowania i to w łagodniejszej – bo pracowniczej – postaci. W tym kontekście zbyt surowa może być ocena działania ustawodawcy jako bezrefleksyjnego. Strategia działania państwa, zarówno w wymiarze prawnym, jak i faktyczny, wskazuje na dążenie do możliwie dużej elastyczności i kontrolowania kosztów funkcjonowania administracji publicznej. Konsekwentne promowanie stosunku pracy, i to w wersji umownej, nie wydaje się być sprawą przypadku. Potwierdzają to inne rozwiązania, proponowane albo wdrożone, jak choćby ustawodawstwo antykryzysowe (które Autor zresztą omawia).

Podniesione uwagi w żaden sposób nie wpływają na wysoką i jednoznacznie pozytywną ocenę merytorycznej strony książki.

Gdy chodzi o stronę warsztatową monografii, należy podkreślić dobry i komunikatywny język książki. Habilitant umiejętnie posługuje się terminologią prawniczą. Jednocześnie wywód pozostaje przejrzysty. Analiza jest prowadzona z wykorzystaniem bogatego materiału źródłowego. Zwraca uwagę rozbudowana bibliografia. Na podkreślenie zasługuje zwłaszcza umiejętność wykorzystania i adaptacji opracowań ogólnych, które nie dotyczą bezpośrednio badanej problematyki, ale które umożliwiają szersze spojrzenie na wybrany temat i budowanie głębokiej argumentacji. Umiejętnie wykorzystano również orzecznictwo, w tym Trybunału Konstytucyjnego i Sądu Najwyższego. Korzystanie ze źródeł jest dokumentowane w przypisach. Ich konstrukcja jest, co do zasady, prawidłowa.

Podsumowując, książkę należy uznać za oryginalne osiągnięcie naukowe stanowiące znaczny wkład w rozwój dyscypliny nauki prawne. Autor dokonał wszechstronnej, samodzielnej analizy zagadnienia o dużym znaczeniu społecznym i prawnym. Jasno sformułował cele, które następnie zrealizował przy wykorzystaniu zadeklarowanych metod badawczych. Sformułowane wnioski zostały odpowiednio uzasadnione. Należy podkreślić ich wagę zarówno dla teorii, jak i praktyki prawa. Podnoszone w recenzji uwagi polemiczne nie powinny być odbierane jako wpływające na ogólną –

jednoznacznie pozytywną i wysoką – ocenę pracy, która inspirowała do refleksji i dalszej dyskusji.

Jeśli chodzi o pozostałą aktywność naukową Habilitanta, od 2009 r. jest on zatrudniony na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Gdańskiego – początkowo na stanowisku asystenta, a od 2013 r. na stanowisku adiunkta. Zainteresowania naukowe dra Jakuba Szmita dotyczą różnych obszarów badawczych, wśród których na plan pierwszy wysuwa się różne aspekty zbiorowego prawa pracy (struktura i funkcje związków zawodowych, rozwiązywanie sporów zbiorowych czy instytucje trójstronne). Przedmiotem badań były również wybrane aspekty indywidualnego prawa pracy oraz prawa urzędniczego. Rezultatem aktywności Habilitanta są publikacje krajowe i zagraniczne. Gdy chodzi o liczbę publikacji przed i po uzyskaniu stopnia doktora, Pan Jakub Szmit wskazał autorstwo lub współautorstwo 3 monografii (wszystkie po uzyskaniu stopnia doktora), 22 rozdziałów w monografiach (18 po uzyskaniu stopnia doktora) oraz 41 artykułów naukowych (28 po uzyskaniu stopnia doktora). Jest to dorobek nie tylko znaczący ilościowo, ale przede wszystkim wartościowy od strony naukowej. Habilitant podejmuje zagadnienia ważne od strony społecznej i prawnej. Często eksploruje obszary, które nie były dotąd odpowiednio zbadane, a niektóre prace dra Jakuba Szmita mają charakter pionierski. Przede wszystkim należy podkreślić niewątpliwy wkład Habilitanta w rozwój doktryny zbiorowego prawa pracy. Artykuły dra Jakuba Szmita ukazywały się w uznanych (i recenzowanych) czasopismach naukowych – Państwo i Prawo, Praca i Zabezpieczenie Społeczne, Z Problematyki Prawa Pracy i Polityki Socjalnej czy Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej. Habilitant jest autorem głośno opublikowanych w Orzecznictwie Sądów Polskich. Potwierdzeniem znaczenia publikacji dra Jakuba Szmita są dane naukometryczne. Pan Jakub Szmit wskazał 71 cytowań w Google Scholar. Według tej bazy indeks Hirscha wyniósł 5, a Indeks H-10: 2.

Habilitant uczestniczył w redakcji naukowej wartościowej monografii *Zbiorowe prawo zatrudnienia*, Warszawa 2018. Jest Sekretarzem Redakcji Gdańsko-Łódzkich

Roczników Prawa Pracy i Prawa Socjalnego. Odbył dwa staże naukowe – na Uniwersytecie w Trewirze oraz na Uniwersytecie Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie. Wykazał również dwie wizyty naukowo-robotnicze: w Korei Południowej oraz w Japonii. Był recenzentem licznych artykułów naukowych, w tym w uznanych czasopiśmie branżowych. Należy podkreślić dużą aktywność konferencyjną dra Jakuba Szmita. Wystąpienia podczas konferencji, w których uczestniczyłem, charakteryzowały się wysokim poziomem merytorycznym, a także precyzją i spójnością wypowiedzi. Habilitant uczestniczył też w przygotowaniu czterech konferencji naukowych. Doktor Jakub Szmit jest członkiem dwóch stowarzyszeń naukowych, w tym Polskiej Sekcji Międzynarodowego Stowarzyszenia Prawa Pracy i Zabezpieczenia Społecznego.

Podsumowując, dr Jakub Szmit wykazał znaczącą, wartościową i zróżnicowaną aktywność naukową, znajdującą wyraz w publikacjach, wyjazdach naukowych oraz wystąpieniach konferencyjnych. Doktor Jakub Szmit realizował swoją aktywność naukową w więcej niż jednej uczelni, w tym w uczelni zagranicznej.

Nie można pominąć również innych przejawów aktywności dra Jakuba Szmita. Habilitant aktywnie uczestniczy we współpracy z otoczeniem społeczno-gospodarczym. Wykłada na studiach podyplomowych, prowadzi szkolenia, jest autorem opinii prawnych i ekspertyz. Prowadził zajęcia w Krajowej Szkole Administracji Publicznej im. Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej Lecha Kaczyńskiego. Na uwagę zasługuje praca Pana Jakuba Szmita w Zespole Prawnym Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”. W latach 2016-2018 Habilitant był członkiem Komisji Kodyfikacyjnej Prawa Pracy.

**W rezultacie można stwierdzić, że Pan Jakub Szmit spełnił warunki, o których mowa w art. 219 ust. 1 Ustawy, które stanowią przesłanki nadania stopnia naukowego doktora habilitowanego.**

Osiągnięcia dydaktyczne, organizacyjne i popularyzujące naukę Habilitanta również zasługują na pozytywną ocenę.

**Wobec spełnienia przesłanek określonych w art. 219 ust. 1 Ustawy oraz dalszych uwag i wniosków chciałbym sformułować pozytywną recenzję w postępowaniu w sprawie nadania stopnia doktora habilitowanego Panu Jakubowi Szmitowi.**

*Pisarczyk*