

Uchwała Komisji Habilitacyjnej
z dnia 25 lutego 2025 r.
zawierająca opinię w sprawie nadania dr. Jakubowi Szmitowi
przez Radę Dyscypliny Nauki Prawne Uniwersytetu Gdańskiego
stopnia doktora habilitowanego
w dziedzinie nauk społecznych w dyscyplinie nauki prawne

Komisja Habilitacyjna powołana w celu przeprowadzenia postępowania habilitacyjnego dr. Jakuba Szmita, w składzie:

1. prof. dr hab. Krzysztof Ślebzak – przewodniczący
2. prof. dr hab. Małgorzata Gersdorf - recenzentka
3. prof. dr hab. Łukasz Pisarczyk – recenzent
4. prof. dr hab. Elżbiera Ura – recenzentka
5. dr hab. Helena Szewczyk – recenzentka (nieobecna)
6. dr hab. Mariusz Bogusz – członek
7. dr hab. Anna Rytel-Warzocho – sekretarz

działając na podstawie:

- Art. 221 ust. 10 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (t.j. Dz. U. z 2024 r., poz. 1571), zwanej dalej ustawą,
- §20 Załącznika do Uchwały Senatu UG nr 13/23 określającej procedurę nadawania stopnia naukowego doktora habilitowanego w Uniwersytecie Gdańskim,
- uchwały Nr 78/2024 Rady Dyscypliny Nauki Prawne Uniwersytetu Gdańskiego z dnia 30 września 2024 roku w sprawie powołania komisji habilitacyjnej w postępowaniu w sprawie nadania dr. Jakubowi Szmitowi stopnia doktora habilitowanego w dziedzinie nauk społecznych w dyscyplinie nauk prawnych,

po zapoznaniu się z autoreferatem habilitanta, czterema recenzjami oraz po przeprowadzeniu w dniu 25 lutego 2025 r. kolokwium habilitacyjnego,

podjęła uchwałę (4 głosy za, 0 głosów przeciw, 2 głosy wstrzymujących się) wyrażającą pozytywną opinię w sprawie nadania dr. Jakubowi Szmitowi stopnia doktora habilitowanego w dziedzinie nauk społecznych, w dyscyplinie nauk prawnych.

Uzasadnienie

- I. Postępowanie habilitacyjne zostało wszczęte na wniosek dr. Jakuba Szmita złożony w dniu 23 maja 2024 r. Jako jednostkę organizacyjną posiadającą uprawnienie do nadawania stopnia doktora habilitowanego właściwą do przeprowadzenia postępowania habilitacyjnego habilitant wskazał Radę Dyscypliny Nauki Prawne Uniwersytetu Gdańskiego. W dniu 30 września 2024 r. Rada Dyscypliny Nauki Prawne Uniwersytetu Gdańskiego podjęła uchwałę (w głosowaniu tajnym, bezwzględną większością głosów) w sprawie powołania Komisji Habilitacyjnej w postępowaniu w sprawie nadania stopnia doktora habilitowanego dr. J. Szmitowi w składzie: prof. dr hab. Krzysztof Ślebzak (przewodniczący Komisji), prof. dr hab. Małgorzata Gersdorf (recenzentka), prof. dr hab. Łukasz Pisarczyk (recenzent), prof. dr hab. Elżbiera Ura (recenzentka), dr hab. Helena Szewczyk (recenzentka), dr hab. Mariusz Bogusz (członek Komisji) oraz dr hab. Anna Rytel-Warzocho (sekretarz Komisji). Po wpłynięciu wszystkich recenzji w dniu 21 stycznia 2025 r. odbyło się posiedzenie Komisji Habilitacyjnej w sprawie wyznaczenia terminu, miejsca i formy kolokwium habilitacyjnego. Posiedzenie to odbyło się w formie zdalnej. Komisja jednomyślnie podjęła uchwałę o przeprowadzeniu kolokwium habilitacyjnego na posiedzeniu komisji habilitacyjnej w dniu 25 lutego 2025 r. w formie stacjonarnej w siedzibie Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Gdańskiego (adres: Uniwersytet Gdański, ul. Jana Bażyńskiego 6, 80-980 Gdańsk). Dr Jakub Szmit został poinformowany o terminie kolokwium w dniu 21 stycznia 2025 r. W posiedzeniu komisji habilitacyjnym w dniu 25 lutego 2025 r. wzięli udział członkowie komisji habilitacyjnej powołani w jej skład, z wyjątkiem pani prof. H. Szewczyk, która swoją nieobecność usprawiedliwiła przebywaniem na zwolnieniu lekarskim oraz dr Jakub Szmit. Kolokwium miało charakter publiczny.
- II. Wszystkie przedłożone recenzje mają charakter pozytywny. Zawierają jednoznaczne stwierdzenie, że habilitant spełnia ustawowe wymogi do nadania stopnia naukowego doktora habilitowanego. W trakcie posiedzenia komisji habilitacyjnej w dniu 25 lutego 2025 r. pozytywne opinie przedstawił również członek i sekretarz Komisji.
- III. Jako główne osiągnięcie naukowe, stanowiące w rozumieniu ustawy podstawę do złożenia wniosku o wszczęcie postępowania o nadanie stopnia naukowego doktora

habilitowanego, habilitant przedstawił monografię zatytułowaną „Konstytucyjny wzorzec reżimu zatrudnienia członków korpusu służby cywilnej”. Monografia została wydana w roku 2024 przez Wydawnictwo Wolters Kluwer. Przedłożona monografia dokumentuje rezultaty badań naukowych prowadzonych nad rozwiązaniami prawnymi przyjmowanymi przez prawodawcę na przestrzeni kolejnych ustaw o służbie cywilnej w przedmiocie zasad zatrudniania członków korpusu służby cywilnej, przez pryzmat faktu, że ramy tej materii wyznaczone są na poziomie konstytucyjnym. Jej głównym celem naukowym było udzielenie odpowiedzi na pytanie o tytułowy konstytucyjny wzorzec reżimu zatrudnienia członków korpusu służby cywilnej, przy czym przez reżim zatrudnienia autor rozumie gałęziowe przyporządkowanie przepisów kształtujących relację pomiędzy podmiotem zatrudnianym a zatrudniającym. Uzyskanie odpowiedzi na tak postawione pytanie wymagało odtworzenia konstytucyjnego wzorca zatrudnienia członków korpusu służby cywilnej, czyli jak najdokładniejszego odczytania intencji i zamierzeń ustrojodawcy w stosunku do tej grupy zawodowej, jak również określenia który reżim zatrudnienia daje największą gwarancję rzeczywistej realizacji ustalonego wzorca. W literaturze można oczywiście wskazać monografie poświęcone problematyce służby cywilnej i zatrudnianiu członków korpusu służby cywilnej, w tym z uwzględnieniem uwarunkowań konstytucyjnych, jednakże przedłożona monografia opiera się na innym założeniu badawczym. Otóż w dotychczasowym dorobku doktryny nie zostało w pogłębiony sposób poruszone zagadnienie kluczowego wpływu norm ustawy zasadniczej na problematykę reżimu zatrudnienia tej grupy zawodowej, a rozważania zawarte w literaturze przedmiotu skupiają się raczej na konkretnych, szczegółowych regulacjach tworzących sytuację prawną tej grupy zawodowej (np. systemie ocen okresowych, odpowiedzialności dyscyplinarnej czy zasadach awansu). Sam fakt konstytucyjnego unormowania służby cywilnej i korpusu służby cywilnej uwypukla doniosłość znaczenia tej materii. Tym samym analiza poświęcona prawidłowemu reżimowi zatrudnienia tej grupy zawodowej jest istotna z teoretycznego punktu widzenia, a jednocześnie ma doniosłe znaczenie praktyczne – i to z punktu widzenia państwa, osób wchodzących w skład korpusu służby cywilnej jak i społeczeństwa. Problemy badawcze, które wymagały rozstrzygnięcia wprost wynikały z konstrukcji wskazanego powyżej celu naukowego. Ze względów porządkowych punktem wyjścia było zakreślenie granic prowadzonych rozważań, stworzenie siatki pojęciowej stosowanej w dalszej części

pracy oraz określenie znaczenia i roli służby cywilnej i osób w niej zatrudnionych dla funkcjonowania państwa oraz wykonywania jego zadań. Następnym problemem było jak najdokładniejsze określenie oczekiwań ustrojodawcy kierowanych w stosunku do członków korpusu służby cywilnej. Wiązało się to z koniecznością dokonania wykładni zwrotów użytych w art. 153 ust. 1 konstytucji, tj wykonywania zadań państwa w sposób zawodowy, rzetelny, bezstronny i neutralny politycznie, którym to zwrotom, pomimo ich językowej wieloznaczności, musi zostać nadane jak najbardziej konkretne znaczenie. Ponadto niezbędne było ustalanie, czy – a jeżeli tak to które – z pozostałych przepisów ustawy zasadniczej należy uznać za regulacje mające znaczenie dla zatrudniania członków korpusu służby cywilnej. Odczytanie oczekiwań ustrojodawcy umożliwiło przejście do rozstrzygnięcia na ile obecnie obowiązujące rozwiązania wynikające z ustawy o służbie cywilnej, można uznać za zgodne ze wzorcem konstytucyjnym. Oznaczało to dokonanie ukierunkowanej wykładni przepisów tej ustawy, po pierwsze z uwzględnieniem norm konstytucyjnych jako podstawy do formułowania krytycznej oceny przepisów ustawowych, a po drugie z uwzględnieniem zróżnicowania sytuacji pracowniczej osób zatrudnionych w służbie cywilnej, które wynika ze stosowania trzech podstaw nawiązania stosunku pracy. Wreszcie możliwe było odniesienie się do określenia, który z reżimów zatrudnienia będzie najwłaściwszy do zastosowania wobec członków korpusu służby cywilnej. Konieczne tu było ustalenie tych cech charakterystycznych dla każdego z reżimów, które są istotne z perspektywy konstytucyjnej regulacji dotyczącej tej grupy zawodowej. Następnie należało dokonać odrzucenia tych reżimów, które właśnie ze względu na ich właściwości trzeba uznać za sprzeczne z ustawą zasadniczą. Ostatnim problemem pozostawało dokonanie rozstrzygnięcia, który z reżimów niesprzecznych z konstytucją daje największą gwarancję efektywnego wdrożenia jej regulacji, rozumianej jako faktyczne osiągnięcie przez osoby zatrudnione w służbie cywilnej takich standardów, które przełożą się na działanie służby cywilnej przede wszystkim w sposób zawodowy, rzetelny, bezstronny i neutralny politycznie. Przyjęta konstrukcja pracy stanowi odzwierciedlenie analizy prawnej problemów zdefiniowanych powyżej. Praca składa się z czterech rozdziałów. Rozdział 1 został poświęcony strukturalnemu osadzeniu służby cywilnej, a tym samym także osób w niej zatrudnionych, a rozważania te zostały oparte na swoistym schemacie „od ogółu do szczegółu”. Stąd też punktem wyjścia było poczynienie pewnych ustaleń co do

istoty państwa jako szczególnej struktury organizacyjnej. Następnie uwaga została poświęcona administracji in genere, a w dalszej kolejności administracji publicznej. Zostały tu także zamieszczone uwagi odnoszące się do regulacji dotyczących administracji publicznej zawartych w prawie międzynarodowym i unijnym. Dalszym zawężeniem było skupienie się na administracji rządowej a wreszcie na służbie cywilnej oraz korpusie służby cywilnej. Zasadniczym celem rozdziału 1 nie było budowanie pogłębionej teorii państwa czy też administracji, a poczynienie ustaleń o charakterze porządkowym i organizacyjnym. Rozdział 2 skupia się na badaniu kluczowych regulacji konstytucyjnych poświęconych grupie zawodowej jaką tworzą członkowie korpusu służby cywilnej. Szczególne, choć nie wyłączone znaczenie ma w tym kontekście art. 153 ustawy zasadniczej, a zwłaszcza katalog cech wskazanych w ust. 1 tego przepisu. Poza nim analizie poddane zostało także znaczenie i treść art. 60 i 7 konstytucji. Wyciągnięcie wniosków co do konstytucyjnych oczekiwań dotyczących tego, czym mają się charakteryzować członkowie korpusu służby cywilnej pozwala dokonać krytycznej analizy obecnie obowiązujących przepisów w tej materii z uwzględnieniem aspektu historycznoprawnego, czemu został poświęcony 3 rozdział monografii. W ostatnim rozdziale, bazując na wcześniej poczynionych ustaleniach, dokonana została teoretyczna ocena, który reżim zatrudnienia ze względu na swoje konstrukcyjne cechy najbardziej odpowiada oczekiwaniom ustrojodawcy. Rozdział ten kończy się wnioskami podsumowującymi całość pracy oraz sformułowaniem postulatów de lege ferenda. Przeprowadzone w monografii rozważania pozwoliły na wskazanie reżimu zatrudnienia, którego zastosowanie wobec członków korpusu służby cywilnej w najpełniejszy sposób realizowałoby konstytucyjny wzorzec. Punktem wyjścia należy uczynić kilka stwierdzeń. Po pierwsze, ustrojodawca nie tylko bezpośrednio i wprost ustanowił korpus służby cywilnej, czyli grupę osób zatrudnionych w urzędach administracji rządowej, ale określił także cel utworzenia tej grupy zatrudnionych, tj. zapewnienie, że zadania administracji rządowej będą wykonywane w sposób zawodowy, rzetelny, bezstronny i neutralny politycznie, przy jednoczesnym spełnieniu innych wymogów konstytucyjnych, np. pozostawania w podległości służbowej wobec Prezesa Rady Ministrów. Po drugie, stawianie określonych wymogów co do sposobu wykonywania zadań przez zatrudnione osoby musi wiązać się z wyborem i zastosowaniem środków, które w największym stopniu dadzą gwarancję, że owe wymogi będą zrealizowane. Gdy

mówimy o wymogach stawianych przed osobami wykonującymi dane zadania, na pierwszy plan wysuwa się okoliczność, iż podstawowym instrumentem w tej materii jest wybór reżimu zatrudnienia. Zaprezentowany tok myślowy, połączony z analizą znaczeń poszczególnych cech oczekiwanych od członków korpusu służby cywilnej, aktualnego stanu prawnego w tej materii wzbogaconego o uwagi historyczne oraz specyfikę poszczególnych reżimów zatrudnienia, pozwolił na przyjęcie następujących wniosków. Za sprzeczne z Konstytucją RP należy uznać potencjalne zatrudnianie członków korpusu służby cywilnej w oparciu o reżim ustrojowoprawny, penalnoprawny, a także cywilnoprawny. Pierwsze dwa całkowicie nie odpowiadają samej idei zatrudniania tej grupy zawodowej, natomiast reżim cywilnoprawny nie pozwala na stosowanie rozwiązań, które są konieczne dla realizacji postanowień konstytucyjnych, w tym neutralności politycznej, a pewnym stopniu także zawodowości, czy też zwierzchnictwa Prezesa Rady Ministrów. Za niesprzeczne z Konstytucją należy z kolei uznać zatrudnienie członków korpusu służby cywilnej w ramach stosunku pracy – umownego lub z mianowania oraz stosunku służbowego. Gdyby niesprzeczność z Konstytucją była jedynym i wyłącznym warunkiem wykonania norm konstytucyjnych, należałoby skonkludować, że na poziomie ustawy zwykłej może zostać przyjęty każdy z tych trzech wariantów. Brak sprzeczności jest jednak zaledwie warunkiem sine qua non, który musi zostać spełniony, ażeby mówić o prawidłowości regulacji ustawowej. Należy bowiem poszukiwać takich rozwiązań, które będą najefektywniejsze we wdrażaniu regulacji ustawy zasadniczej (tzw. aspekt pozytywny zgodności z konstytucją.) Oceniając przez ten pryzmat obowiązujące obecnie rozwiązania należy je ocenić krytycznie. Podjęte w przedstawionej monografii rozważania prowadzą zatem do wniosku o konieczności dokonania zmian systemowych dotyczących zasad zatrudniania członków korpusu służby cywilnej. Zmianom tym musi przyświecać idea wypełnienia oczekiwań ustrojodawcy, co w pierwszym rzędzie oznacza wybór właściwego reżimu zatrudnienia. Można przy tym przyjąć, że potencjalnie możliwe są trzy rozwiązania – reżim pracowniczy, reżim mieszany oraz reżim służbowy. Co do pierwszego wariantu, musiałby on opierać się na spostrzeżeniu, że spośród dwóch podstaw stosunku pracy, które należy uznać za niesprzeczne z Konstytucją, zdecydowany prym musiałoby wieść mianowanie. Cechy umownego stosunku pracy w mniejszym stopniu odpowiadają wymogom konstytucyjnym, a zatem sięganie po umowę o pracę musiałoby być traktowane w

kategorii wyjątku i ograniczone tylko do konkretnie i precyzyjnie określonych sytuacji (np. konieczności zastępstwa nieobecnego pracownika mianowanego). Drugi teoretycznie możliwy wariant to reżim mieszany, stanowiący swoiste połączenie zatrudnienia pracowniczego oraz służbowego. Wydaje się to rozwiązanie kuszące, gdyż pozwala połączyć elementy obu reżimów, wybierając z każdego z nich te cechy, które będą najwłaściwsze dla zapewnienia odpowiedniej jakości kadr służby cywilnej. Nie można jednak pomijać wad takiej regulacji, takich jak konieczność ścisłego i precyzyjnego unormowania całej sytuacji zatrudnieniowej członków korpusu służby cywilnej. Należałoby oczekiwać w tej materii szczególnej precyzji ustawodawcy, gdyż jakiegokolwiek braki czy niedopatrzenia byłyby trudne do usunięcia w drodze wykładni, ze względu na brak przyporządkowania takiego zatrudnienia do określonego reżimu, co rodziłoby trudności w ustaleniu ogólnych zasad nim rządzących. Ponadto akt taki musiałby być dosyć poważnie rozbudowany o tak techniczne kwestie jak chociażby bhp, zasady obliczania wynagrodzenia za czas nieświadczenia pracy, czy też uprawnienia rodzicielskie. Oczywiście możliwe byłoby zastosowanie techniki polegającej na odesłaniu np. do właściwych przepisów z zakresu prawa pracy (co ma miejsce nawet w przypadku aktów dotyczących zatrudnienia funkcjonariuszy), ale ponownie – należałoby tego dokonać bardzo precyzyjnie. Trzeci wariant byłby odwróceniem kierunku, w którym zmierzało polskie prawo urzędnicze właściwie od zakończenia II wojny światowej, a który w doktrynie został określony jako „od stosunku publicznoprawnego (służbowego) do stosunku zobowiązaniowego (stosunku pracy)”. Oceniając ten wariant z perspektywy wypełniania oczekiwań ustrojodawcy trzeba podkreślić, że wszystkie cechy tworzące konstytucyjny wzorzec zatrudnienia w służbie cywilnej są realizowane przez konstrukcję stosunku służbowego. Należy również uznać, że charakterystyka właśnie tego typu zatrudnienia wypełnia oczekiwania ustrojodawcy jeszcze pełniej niż stosunek pracy w ogólności, a stosunek pracy z mianowania w szczególności. Teza taka opiera się na dwóch spostrzeżeniach. Po pierwsze, nominacyjny stosunek pracy poprzez m.in. jego trwałość, dalej niż w umowie o pracę posuniętą dyspozycyjność pracownika, szerszy zakres obowiązków i zabezpieczenie ich realizacji konstrukcją odpowiedzialności dyscyplinarnej daje większą niż typowy umowny stosunek pracy gwarancję, że zatrudnione na tej podstawie osoby będą wykonywały swoje obowiązki w sposób zawodowy, rzetelny, bezstronny i neutralny politycznie. A

wskazane cechy stosunku nominacyjnego ulegają jeszcze wzmocnieniu w stosunku służbowym. Po drugie, przewaga stosunku służbowego przejawia się również w okolicznościach właściwych tylko tej formie zatrudnienia, a które w ogóle nie są typowe dla zatrudnienia pracowniczego. W tym kontekście należy zwrócić uwagę na oderwanie stosunku służbowego, w którym pozostaje funkcjonariusz, od konkretnej jednostki organizacyjnej danej formacji, a powiązanie go z całą formacją lub państwem. Pozwala to w pełni realizować konstytucyjne zwierzchnictwo Prezesa Rady Ministrów nad członkami korpusu służby cywilnej i nasycić ów wymóg konstytucyjny konkretnymi rozwiązaniami ustawowymi. Nie można także pominąć warstwy aksjologicznej. Uzasadnieniem funkcjonowania służby cywilnej jest działanie na rzecz państwa oraz obywateli i realizowanie dobra wspólnego. Tak zakreślony cel istnienia służby cywilnej pokrywa się zasadniczo z celami prawa administracyjnego. Przyjmuje się bowiem, że prawo administracyjne służy co prawda dobru człowieka, ale przede wszystkim chroni interes publiczny. Podsumowując całokształt rozważań – zasadniczym wnioskiem de lege ferenda jest ten, że najbardziej odpowiednim z konstytucyjnego punktu widzenia reżimem zatrudnienia członków korpusu służby cywilnej jest reżim służbowy (publicznoprawny). Przemawiają za nim względy normatywne, dotyczące cech tego zatrudnienia, które najlepiej są w stanie zapewnić realizację prawidłowo odczytanego wzorca ustalonego przez ustrojodawcę. Ponadto, można je wzmocnić argumentami natury aksjologicznej, które komponują się w spójną całość. Dokonanie postulowanej zmiany miałyby niezwykle doniosłe znaczenie i wiązałyby się z zupełnie nowym dla okresu powojennego spojrzeniem na urzędników administracji rządowej. Uznanie za fundament prowadzonych w monografii rozważań regulacji zawartych w polskiej ustawie zasadniczej skutkowało tym, że podstawową metodą badawczą stosowaną w pracy jest metoda dogmatyczna. Za jej pomocą dokonana została analiza treści oraz interpretacja przepisów zarówno konstytucji jak i innych aktów prawnych. Przyjęcie doniosłości roli konstytucji uzasadniło pominięcie metody prawnoporównawczej. Uczynienie norm konstytucyjnych wyznacznikiem dla ustawodawcy skutkuje bowiem tym, że modele i schematy przyjmowane w innych państwach nie mogą same w sobie stać się punktem odniesienia dla polskiego porządku prawnego, ponieważ siłą rzeczy budowane są na innych założeniach ustrojowych niż obowiązujące w Polsce. Nie oznacza to niedoceny metody komparatystycznej, gdyż może ona sprawdzać się

przy poszukiwaniach skutecznych rozwiązań szczegółowych. Nie taki jest jednak cel badawczy monografii. W pracy wykorzystana została za to metoda historycznoprawna, odnosząca się do rozwoju krajowego prawa urzędniczego, w szczególności w zakresie dotyczącym służby cywilnej. Podjęty problem badawczy skutkowało również koniecznością odwołania się do kwestii teoretycznoprawnych, przede wszystkim w zakresie ogólnie pojmowanych cech poszczególnych reżimów zatrudnienia, co oznacza sięgnięcie do takich gałęzi prawa jak prawo pracy, prawo cywilne czy prawo administracyjne.

- IV. Na pozytywną ocenę zasługuje także pozostały dorobek naukowy habilitanta. Poza przedmiotową monografią obejmuje on 68 publikacji naukowych, w tym: 3 monografie (2 we współautorstwie), 23 rozdziały w monografiach (w tym udział w komentarzu do ustawy, jeden z rozdziałów opublikowany został po złożeniu wniosku o wszczęcie procedury), 27 artykułów (w tym jeden opublikowany na łamach „Pracy i Zabezpieczenia Społecznego” po złożeniu wniosku), 12 głos, 3 sprawozdania, 33 anonimowe recenzje artykułów naukowych (dwie po złożeniu wniosku, w tym jedną dla czasopisma „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”) oraz redakcję monografii naukowej. W ramach powyższego zestawienia znajdują się 4 publikacje obcojęzyczne, a znaczna część tych publikacji ukazała się na łamach renomowanych i uznanych czasopism, takich jak „Państwo i Prawo”, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” czy „Orzecznictwo Sądów Polskich”. Habilitant brał również aktywny udział w 37 konferencjach naukowych, na których wygłosił 33 referaty naukowe (w tym jeden po złożeniu wniosku), a 4 razy był uczestnikiem paneli dyskusyjnych. Odbył również zagraniczny staż naukowy pod kierunkiem prof. dr. dr. h.c. Moniki Schlachter, Dyrektora Instytutu Pracy i Stosunków Przemysłowych w Unii Europejskiej (Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Union, Universität Trier) Uniwersytetu w Trewirze 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-robotycznych w Korei Południowej oraz w Japonii.

- V. Komisja Habilitacyjna, uwzględniając:

1. ocenę dorobku naukowego dr. Jakuba Szmita i jego wkład w rozwój nauki prawa,
 2. pozytywne recenzje sporządzone przez: prof. dr hab. Małgorzatę Gersdorf, prof. dra hab. Łukasza Pisarczyka, prof. dr hab. Elżbietę Urę oraz dr hab. Helenę Szewczyk,
 3. przebieg kolokwium habilitacyjnego przeprowadzonego na posiedzeniu komisji habilitacyjnej w dniu 25 lutego 2025 r., w tym autoreferat przedstawiony przez habilitanta oraz przebieg dyskusji;
- na podstawie art. 221 ust. 10 ustawy, podjęła niniejszą uchwałę wyrażającą pozytywną opinię w sprawie nadania dr. Jakubowi Szmitowi stopnia doktora habilitowanego w dziedzinie nauk społecznych w dyscyplinie nauki prawne.

Przewodniczący Komisji Habilitacyjnej:



.....

Prof. dr hab. Krzysztof Ślebzak