

Konrad Kędzierski

Uniwersytet Rzeszowski

ORCID: 0000-0002-2952-3505

ADMINISTRACJA W DOBIE PANDEMII**Wprowadzenie**

Jak podaje Encyklopedia PWN, pandemia to epidemia o szczególnie dużych rozmiarach, obejmująca kraje, a nawet kontynenty. W przeszłości w postaci pandemii szerzyły się m.in. ospa prawdziwa, dżuma, cholera, obecnie – grypa czy COVID-19¹. Pandemia zakaźnej choroby COVID-19 wywołanej przez koronawirusa SARS-CoV-2 rozpoczęła się jako epidemia 17 listopada 2019 r. w mieście Wuhan, w prowincji Hubei, w środkowych Chinach, a 11 marca 2020 r. została uznana przez Światową Organizację Zdrowia (WHO) za pandemię. Pierwszy przypadek zakażenia SARS-CoV-2 w Polsce stwierdzono 4 marca 2020 r. W okresie od 14 do 20 marca 2020 r. obowiązywał w Polsce stan zagrożenia epidemicznego², natomiast od 20 marca 2020 r. do 15 maja 2022 r. zgodnie z rozporządzeniem Ministra Zdrowia – stan epidemii³.

Dynamiczny rozwój pandemii COVID-19 wywołał niespotykany dotąd w skali światowej kryzys i wpłynął na wszystkie aspekty życia człowieka. Rządy wielu państw były zmuszone do podjęcia odpowiednich działań, których celem było stworzenie adekwatnych rozwiązań, mechanizmów i procedur zapobiegających rozprzestrzenianiu się zakażeniom. Kraje Unii Europejskiej w celu zatrzymania rozwoju pandemii wprowadziły również nadzwyczajne środki prawne. Stan wyjątkowy wprowadziły: Czechy, Litwa, Portugalia i Rumunia; stan zagrożenia zdrowia – Francja; stan alarmowy – Hiszpania, stan nadzwyczajny – Estonia i Słowacja; stan kryzysu – Luksemburg, natomiast stan zagrożenia – Węgry. Warto podkreślić, że nie wszystkie kraje Unii Europejskiej potrzebowały wprowadzenia nadzwyczajnych środków prawnych. Konstytucje takich państw, jak Szwecja czy

¹ Encyklopedia PWN, <https://encyklopedia.pwn.pl/haslo/pandemia;3953787.html> (25.08.2022).

² Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 13 marca 2020 r. w sprawie ogłoszenia na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej stanu zagrożenia epidemicznego (Dz.U. 2020, poz. 433).

³ Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 20 marca 2020 r. w sprawie ogłoszenia na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej stanu epidemii (Dz.U. 2022, poz. 340).

Włochy, zawierały upoważnienia dla rządów do przyjęcia specjalnych przepisów w sytuacjach nadzwyczajnych. Słowenia oraz Niemcy oparły swoje działania na dotychczas obowiązującym prawie⁴.

Polska administracja w dobie pandemii

W związku z zaistniałą sytuacją większość urzędów administracji publicznej w Polsce zmieniła system prac i kontaktów z petentami. Wiele jednostek organizacyjnych zamknęło swoje stacjonarne oddziały i przeniosło ich funkcjonowanie do sfery wirtualnej, co wpłynęło bezpośrednio na zwiększone zainteresowanie obywateli e-usługami. Nowa rzeczywistość wywołana przez pandemię i potrzeba pracy zdalnej wymusiła spontaniczną informatyzację usług publicznych w Polsce, w tym szczególnie w sektorze administracji publicznej⁵. Skutkiem pandemii był ograniczony dostęp do budynków administracji publicznej oraz konieczność składania przez petentów do skrzynek podawczych dokumentacji niezbędnej do załatwienia spraw urzędowych. Kontakt z urzędem odbywał się za pośrednictwem poczty elektronicznej, telefonu, platformy ePUAP oraz poczty tradycyjnej.

Od prawie dekady Komisja Europejska analizuje postępy państw Unii Europejskiej w zakresie cyfryzacji, publikując coroczne sprawozdania dotyczące indeksu gospodarki cyfrowej i społeczeństwa cyfrowego⁶. W raporcie o postępie cyfrowym w 2020 r. Polska plasowała się dopiero na 24. miejscu wśród wszystkich krajów wspólnoty, natomiast w kategorii cyfrowych usług publicznych na miejscu 20. Z usług administracji elektronicznej w kraju korzystało 49% użytkowników internetu, w porównaniu z 64% w Unii. Współczynnik dostępności cyfrowych usług publicznych dla obywateli wynosił 65%, gdzie średnia dla Unii to 75%. Warto podkreślić, że w tej kategorii znajdują się również rejestry cyfrowe oferowane przez administrację rządową i centralną. W przypadku administracji samorządowej wskaźnik ten byłby znacznie niższy⁷.

Zgodnie z wytycznymi Ministerstwa Rozwoju, Pracy i Technologii we współpracy z Ministerstwem Spraw Wewnętrznych i Administracji oraz Głównym Inspektorem Sanitarnym zostały wprowadzone ograniczenia dotyczące funkcjonowania organów administracji publicznej, m.in. w zakresie zapewnienia obsługi obywateli przy zachowaniu środków bezpieczeństwa. Przepis § 8 rozporządzenia

⁴ Zob. szerzej: *Pandemia Covid-19 sytuacja w wybranych krajach europejskich*, opracowanie tematyczne Kancelarii Senatu Biura Analiz, Dokumentacji i Korespondencji, OT-680 Warszawa 2020.

⁵ Zob. szerzej: *Biurowość w czasach pandemii. Wpływ epidemii COVID-19 na informatyzację biurowości w administracji publicznej*, https://dobrepraktyki.umk.pl/pages/main_page/ (25.08.2022).

⁶ DESI – Digital Economy and Society Index.

⁷ *Funkcjonowanie urzędów administracji publicznej w okresie epidemii COVID-19*, Warszawa 2022, s. 8 i n.

w sprawie stanu zagrożenia epidemicznego⁸, a następnie przepis § 10 rozporządzenia w sprawie stanu epidemii⁹ wprowadzały uregulowania umożliwiające ograniczenie funkcjonowania urzędów administracji publicznej wyłącznie do realizacji zadań niezbędnych do zapewnienia pomocy interesantom, a także określanie przez urzędy zadań realizowanych w sposób wyłączający bezpośrednią ich obsługę. Co ważne, w okresie od 13 marca do 18 kwietnia 2020 r. nie doprecyzowano, jakie sprawy należą do niezbędnych zadań wymagających zapewnienia pomocy interesantom. Dopiero 19 kwietnia 2020 r. stworzono katalog niezbędnych zadań, do których zaliczono m.in. sprawy z zakresu: ewidencji ludności, dowodów osobistych, świadczeń usług komunalnych, rejestracji stanu cywilnego, wydawania praw jazdy czy dowodów rejestracyjnych. Zgodnie z § 12 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 16 maja 2020 r. w sprawie ustanowienia określonych ograniczeń, nakazów i zakazów w związku z wystąpieniem stanu epidemii¹⁰ wprowadzono przepisy umożliwiające bezpośrednią obsługę klienta. Przy czym decyzja o rodzaju i formie wprowadzanych ograniczeń należała do kierownika urzędu administracji publicznej, dyrektora generalnego urzędu lub kierującego jednostką organizacyjną wykonującą zadania o charakterze publicznym.

W marcu 2020 r. ustawodawca wprowadził nowe pojęcie tzw. pracy zdalnej, która – stosownie do przepisów ustawy o zapobieganiu COVID-19¹¹ – mogła być polecana pracownikom na czas określony poza miejscem jej stałego wykonywania. Artykuł 3 ust. 3 ustawy wskazuje, że wykonywanie pracy zdalnej może zostać polecane, jeżeli pracownik ma umiejętności i możliwości techniczne oraz lokalowe do wykonywania takiej pracy i pozwala na to rodzaj pracy. W szczególności praca zdalna może być wykonywana przy wykorzystaniu środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość lub dotyczyć wykonywania części wytwórczych lub usług materialnych. Narzędzia i materiały potrzebne do wykonywania pracy zdalnej oraz obsługę logistyczną pracy zdalnej ma zapewnić pracodawca. Jak słusznie zauważa J. Marciniak, przepis nie określa sposobu czy też kryteriów, na podstawie których pracodawca miałby zweryfikować warunki lokalowe pracownika czy też możliwości techniczne, jakimi on dysponuje. Można więc przyjąć, że jeżeli pracownik złoży oświadczenie, iż nie ma warunków do pracy zdalnej, to prawo pracodawcy do wprowadzenia pracy zdalnej zostanie ograniczone (pomijając sytuację, w której zapewni się zatrudnionemu odpowiedni do tego lokal – warto o tym pamiętać, ponieważ brzmienie przepisu wskazuje, że pracodawca może powierzyć wykonywanie pracy zdalnej także w innym miejscu

⁸ Dz.U. 2020, poz. 433.

⁹ Dz.U. 2022, poz. 340.

¹⁰ Dz.U. poz. 878 (uchylony 30 maja 2020 r.).

¹¹ Ustawa z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (Dz.U. 2021, poz. 2095).

niż dom pracownika). Autor dodaje, że ustawa nie precyzuje, jakie umiejętności powinien posiadać zatrudniony, aby pracować zdalnie. To do pracodawcy należy ocena, czy dany pracownik posiada odpowiednie cechy, wiedzę i umiejętności, które pozwolą mu efektywnie wykonywać czynności zawodowe w formule zdalnej. Należy przyjąć, że nie chodzi o jakąś dodatkową, specjalną ocenę dokonywaną pod kątem pracy zdalnej, ale np. o analizę kompetencji pracownika dokonywaną na podstawie informacji zebranych już wcześniej przez pracodawcę¹².

Warto w tym miejscu podkreślić, że do momentu wejścia w życie przepisów ustawy o zapobieganiu COVID-19¹³ w polskim systemie prawnym nie istniało pojęcie pracy zdalnej. Kodeks pracy¹⁴ definiował jedynie pojęcie telepracy zawarte w rozdziale IIb tego aktu normatywnego¹⁵.

Przed rozpoczęciem drugiej fali pandemii COVID-19, tj. od 3 listopada 2020 r., praca zdalna dla administracji publicznej stała się obowiązkiem z wyjątkiem jednostek organizacyjnych sądów i prokuratury. Przepisy zostały doprecyzowane, a w jej trakcie wprowadzono dodatkowo tzw. nakaz pracy zdalnej, który obowiązywał przez 8 miesięcy – do czerwca 2021 r.¹⁶ Pracodawca mógł wyłączyć z zakresu pracy zdalnej pracowników realizujących zadania niezbędne do zapewnienia pomocy obywatelom lub inne zadania niezbędne ze względu na przepisy prawa lub potrzeby urzędu, jeżeli nie było możliwe ich wykonywanie w ramach pracy zdalnej¹⁷. Konkretyzację tych przepisów stanowił § 14 rozporządzenia¹⁸ mówiący o tym, że w urzędach administracji publicznej lub jednostkach organizacyjnych wykonujących zadania o charakterze publicznym dopuszczalna liczba interesantów przebywających w tym samym czasie w jednym pomieszczeniu nie może być większa niż jedna osoba na jedno stanowisko obsługi, z wyłączeniem osób realizujących zadania w zakresie obsługi interesantów.

Przeniesienie urzędników do pracy zdalnej pozytywnie wpłynęło na ograniczenie rozprzestrzeniania się wirusa SARS-CoV-2. Natomiast ograniczona liczba pracowników będąca w kontakcie bezpośrednim z petentami zapewniła ciągłość działania administracji. Zgodnie z zaleceniami epidemicznymi w urzędach stososo-

¹² Por. szerzej: J. Marciniak, *Praca zdalna*, Lex/el. 2020.

¹³ Dz.U. 2021, poz. 2095.

¹⁴ Dz.U. 2022, poz. 1510.

¹⁵ Do Sejmu trafił rządowy projekt nowelizacji Kodeksu pracy zawierający wyczekiwane przez pracodawców przepisy szczegółowo regulujące pracę zdalną. Zob. szerzej: <https://kadry.infor.pl/wiadomosci/5549628,Praca-zdalna-Kodeks-pracy-2022.html> (26.08.2022).

¹⁶ Zob. szerzej: *Organizacja pracy zdalnej w wybranych podmiotach wykonujących zadania publiczne w związku z ogłoszeniem stanu epidemii*, informacja o wynikach kontroli NIK, LBI.430.003.2021, Warszawa 2021, s. 6 i n.

¹⁷ *Funkcjonowanie urzędów administracji publicznej w okresie epidemii COVID-19*, informacja o wynikach kontroli NIK, LSZ.430.005.2021, Warszawa 2022, s. 8.

¹⁸ Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 29 maja 2020 r. w sprawie ustanowienia określonych ograniczeń, nakazów i zakazów w związku z wystąpieniem stanu epidemii (Dz.U. 2020, poz. 964).

wano środki ochrony pracowników, takie jak maseczki, rękawiczki jednorazowe, stawiano przezroczyste ekrany ochronne, dezynfekowano blaty biur po każdym interesariuszu, używane długopisy odkładano do specjalnych pojemników, przy wejściu do budynku wykonywano pomiar temperatury ciała, jak również nakazywano dezynfekcję rąk. Zwyczajową formą organizacji pracy urzędu było umawianie się na wizytę, którego należało dokonać w formie elektronicznej za pośrednictwem poczty e-mail, drogą telefoniczną lub za pośrednictwem specjalnego formularza online znajdującego się na stronach internetowych urzędów. Problem pojawiał się w momencie dostarczenia dokumentów. O ile wysłanie ich za pośrednictwem poczty elektronicznej było szybkie i skuteczne, o tyle przesyłane tradycyjną pocztą lub pozostawiane w tradycyjnej skrzynce podawczej w urzędzie wydłużały znacznie okres rozpatrzenia sprawy przez urzędnika¹⁹. Złożone dokumenty nie zawsze były kompletne, właściwie wypełnione, co wymagało uzupełnienia, a co ważne – interesant nie otrzymywał potwierdzenia złożenia dokumentów²⁰.

W okresie pandemii wprowadzono nowelizacje przepisów prawa, które nie sprzyjały zmniejszeniu emisyjności wirusa. Przykładem jest nowela ustawy z dnia 6 sierpnia 2010 r. o dowodach osobistych²¹, która wprowadziła od 7 listopada 2022 r.²² wymóg obecności wnioskodawcy przy składaniu wniosku o dowód osobisty w wybranym urzędzie gminy²³. Podyktowane było to zmianami związanymi z danymi biometrycznym – podczas składania wniosku o wydanie dowodu osobistego pobiera się odciski palców od osoby ubiegającej się o wydanie dowodu osobistego (art. 29 c ustawy).

Jak wynika z danych Eurostatu, stosowanie pracy na odległość w trakcie kolejnych miesięcy epidemii COVID-19 było coraz bardziej popularne wśród pracodawców w Polsce. Według danych pracę tego typu wykonywało blisko 9% pracowników, tj. o 3,5 p.p. więcej niż w 2019 r., co pozycjonowało nas dopiero na 15. miejscu z 27 poddanych badaniu krajów europejskich²⁴.

Jak wynika z raportu Najwyższej Izby Kontroli, czas pandemii COVID-19 pokazał bierność we wprowadzaniu w administracji publicznej elastycznych form organizacji pracy i niedostosowanie sposobu wykonywania pracy zdalnej do zadań realizowanych przez skontrolowane podmioty²⁵. W rezultacie wraz z rozwojem

¹⁹ Każdy taki złożony dokument musiał odbyć 48-godzinną kwarantannę.

²⁰ Zob. szerzej: B. Słobodzian, *Zmiany w funkcjonowaniu administracji publicznej w Polsce w czasie epidemii COVID-19*, „*Studia Politologiczne*” 2022, vol. 64, s. 69 i n.

²¹ Dz.U 2022, poz. 671.

²² Ustawa z dnia 14 października 2021 r. o zmianie ustawy o dowodach osobistych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. 2021, poz. 1978).

²³ Wyjątek stanowią osoby, które nie ukończyły 5. roku życia.

²⁴ https://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/index.php?title=General_and_regional_statistics_EU_policies (26.08.2022).

²⁵ Kontrolą objęte zostały po cztery: izby administracji skarbowej, oddziały ZUS, ośrodki pomocy społecznej, powiatowe urzędy pracy, prokuratury rejonowe, sądy rejonowe, urzędy gmin, urzędy

epidemii taki tryb pracy stosowany był w coraz mniejszym zakresie wbrew rosnącemu zagrożeniu. Najwyższa Izba Kontroli negatywnie oceniła 34 z 40 skontrolowanych podmiotów wykonujących zadania publiczne w trybie zdalnym. Wszystkie skontrolowane jednostki co prawda wprowadziły, opracowały i wdrożyły właściwe procedury wewnętrzne i z reguły prawidłowo ewidencjonowano czas pracy zdalnej, jednak bariery infrastrukturalne, finansowe i techniczne ograniczyły lub uniemożliwiły odpowiednie zorganizowanie tej pracy. W swoim raporcie Najwyższa Izba Kontroli wskazuje, że mała liczba sprzętu i brak zdigitalizowanych wersji dokumentów były podstawowymi barierami dla efektywnej pracy zdalnej. Zadania, jakie wykonywały kontrolowane podmioty, były realizowane przy użyciu systemów informatycznych, a co za tym idzie – kluczowe przy pracy zdalnej było cyfrowe zaplecze tych podmiotów. W czasie ogłoszenia stanu epidemii COVID-19 36 (90%) podmiotów było nieprzygotowanych lub nie w pełni przygotowanych do zorganizowania pracownikom pracy zdalnej. Przyczyną tego była m.in. niewystarczająca liczba przenośnego sprzętu komputerowego lub brak danych w formie zdigitalizowanej. Cyfryzację danych wdrożono tylko w połowie skontrolowanych podmiotach publicznych²⁶. W większości urzędów pracownicy realizowali czynności służbowe w formie zdalnej z wykorzystaniem w miejscu zamieszkania dokumentów papierowych, w tym w części z nich były to oryginalne dokumenty zawierające tajemnice prawnie chronione. Efekt tego był taki, że w dzień ogłoszenia stanu epidemii stan przygotowania podmiotów publicznych pozwalał na zorganizowanie efektywnej pracy zdalnej tylko co szóstemu pracownikowi.

Kolejnym istotnym problemem w działaniu polskiej administracji w czasie pandemii był niedostateczny stan przygotowania pracowników do realizowania zadań na odległość, jak również braki sprzętowe. Pracownicy, którym polecano zdalne wykonywanie zadań, realizowali w tym trybie średnio co siódmą godzinę swojego czasu pracy. Wartość średnia dla wszystkich kontrolowanych podmiotów wyniosła 10%. Odsetek ten był uzależniony od modelu organizacji pracy zdalnej przyjętego w danym podmiocie, tj. od tego, czy polecano pracę zdalną 8-godzinną, czy np. 2-godzinną oraz czy praca ta miała charakter cykliczny, czy jedynie doraźny²⁷.

Aż 2/3 zatrudnionych²⁸ w związku z niewystarczającymi umiejętnościami związanymi z pracą zdalną wykonywało zadania wspomagające, niewymagające dostępu do systemów informatycznych, samokształciło się lub pozostawało do

skarbowe oraz trzy wojewódzkie oddziały NFZ i pięć regionalnych oddziałów KRUS (razem 40 podmiotów). Okres objęty kontrolą to czas od 1 marca 2020 r. do 23 czerwca 2021 r. z wykorzystaniem dowodów sporządzonych przed tym okresem, dotyczących zakresu kontroli.

²⁶ *Organizacja pracy...*, s. 8.

²⁷ *Ibidem*, s. 18. Analizę przeprowadzono na podstawie 50 losowo wybranych pracowników skontrolowanych podmiotów lub w przypadku, kiedy liczba pracowników, którym polecano pracę zdalną, była mniejsza od 50 – na podstawie wszystkich pracowników, którzy taką pracę świadczyli.

²⁸ *Ibidem*, s. 8.

dyspozycji pracodawcy. Należy podkreślić, że duży odsetek pracowników wykonywał swoje obowiązki przy wykorzystaniu prywatnego sprzętu do celów służbowych. W konsekwencji doprowadziło to do kolejnego problemu związanego z wykorzystywaniem sprzętu prywatnego do celów służbowych, jego zabezpieczeń oraz rozliczenia kosztów za użycie tego sprzętu. Im mniej przygotowany do realizowania zadań na odległość był podmiot, tym częściej wykorzystywano zasoby prywatne pracowników do celów służbowych. W konsekwencji nieodpowiedni stan przygotowania determinował wykorzystywanie zasobów prywatnych pracowników do celów służbowych. Z kontroli przeprowadzonej przez Najwyższą Izbę Kontroli²⁹ wynika, że najczęściej wykorzystywano domowy dostęp do internetu (98% pracowników pracujących zdalnie), a w dalszej kolejności – prywatne komputery (65%) i telefony (36%). Godny odnotowania jest fakt, że w żadnym przypadku nie wiązało się to z wypłaceniem z tego tytułu ekwiwalentu pracownikom, czego przyczyną był brak obowiązku prawnego w tym zakresie. Bardzo często zasoby prywatne pracowników (np. komputer prywatny) wykorzystywano w trakcie ich samokształcenia lub pozostawiania pracowników w gotowości do pracy (prywatne urządzenia przenośne, takie jak tablet czy telefon).

Trudnością, jaka pojawiła się w czasie pandemii w sferze działania administracji, stał się czas pracy, który był trudny do zewidencjonowania. Praca zdalna w początkowej fazie była źle monitorowana, co w konsekwencji prowadziło do destabilizacji w sferze działania administracji, a także opóźnień w wykonywaniu bieżących zadań przez urzędników. Pracodawcy podczas pierwszej fali epidemii nie dokonywali audytów wewnętrznych, ewaluacji oraz badania potencjału podmiotu do zdalnego realizowania zadań, co skutkowało brakiem rzetelnego określenia potrzeb finansowych i infrastrukturalnych koniecznych do odpowiedniego przygotowania się do świadczenia pracy na odległość i skutecznego przeciwdziałania kryzysom w przyszłości.

Podsumowanie

Reasumując, ponad rok funkcjonowania administracji w czasie pandemii pozwolił kierownikom urzędów administracji publicznej na zdiagnozowanie korzyści i barier w organizowaniu pracy zdalnej. Jako korzyści wskazano m.in. oszczędności w zakresie kosztów i czasu dojazdów do pracy po stronie pracowników, zwiększenie bezpieczeństwa pracowników czy zapewnienie ciągłości działania urzędów. Jako utrudnienia zidentyfikowano: brak odpowiedniego wyposażenia, specyfikę wykonywanych zadań uniemożliwiającą pracę zdalną, przerzucenie kosztów pracy na pracownika, jak również nieuregulowanie pracy zdalnej w przepisach.

²⁹ Badaniu w tym zakresie poddano 1,1 tys. pracowników z 40 skontrolowanych podmiotów.

Wniosek *de lege ferenda* jest następujący: praca zdalna powinna doczekać się kompleksowego uregulowania w przepisach prawa (Kodeks pracy), w szczególności doprecyzowania definicji, miejsca jej świadczenia, praw i obowiązków występujących po stronie pracodawcy i pracownika, w tym dotyczących sposobu rozliczania kosztów zdalnego realizowania zadań. Kierownicy jednostek organizacyjnych powinni podjąć działania zmierzające do doposażenia pracowników w przenośny sprzęt komputerowy oraz zadbać o wprowadzenie digitalizacji danych.

Bibliografia

- Biurowość w czasach pandemii. Wpływ epidemii COVID-19 na informatyzację biurowości w administracji publicznej*, https://dobrepraktyki.umk.pl/pages/main_page/ (25.08.2022).
Encyklopedia PWN, <https://encyklopedia.pwn.pl/haslo/pandemia;3953787.html> (25.08.2022).
Funkcjonowanie urzędów administracji publicznej w okresie epidemii COVID-19, LSZ.430.005.2021, Warszawa 2022.
Marciniak J., *Praca zdalna*, Lex/el. 2020.
Organizacja pracy zdalnej w wybranych podmiotach wykonujących zadania publiczne w związku z ogłoszeniem stanu epidemii, informacja o wynikach kontroli NIK, LBI.430.003.2021, Warszawa 2021.
Pandemia Covid-19 sytuacja w wybranych krajach europejskich, opracowanie tematyczne Kancelarii Senatu Biura Analiz, Dokumentacji i Korespondencji, OT-680 Warszawa 2020.
Słobodzian B., *Zmiany w funkcjonowaniu administracji publicznej w Polsce w czasie epidemii COVID-19*, „Studia Politologiczne” 2022, vol. 64.

Streszczenie

Nagły i dynamiczny rozwój pandemii COVID-19 w marcu 2020 r. wpłynął negatywnie na funkcjonowanie administracji publicznej w Polsce. Związana z nim była konieczność podjęcia odpowiednich działań, rozwiązań i procedur, których głównym celem było przeciwdziałanie zakażeniom. Jedną z form miała stać się praca zdalna, która miała uchronić urzędników i petentów przed rozprzestrzenianiem się wirusa SARS-CoV-2. W związku z zaistniałą sytuacją większość urzędów administracji publicznej w Polsce zmieniła system prac i kontaktów z petentami. Wiele jednostek organizacyjnych zamknęło swoje stacjonarne oddziały i przeniosło ich funkcjonowanie do sfery wirtualnej, co wpływało bezpośrednio na zwiększone zainteresowanie obywateli e-usługami. W efekcie skutkowało to ograniczonym dostępem do budynków administracji publicznej oraz koniecznością składania przez petentów do skrzynek podawczych dokumentacji niezbędnej do załatwienia spraw urzędowych. Kontakt z urzędem odbywał się za pośrednictwem poczty elektronicznej, telefonu, platformy ePUAP oraz poczty tradycyjnej. W tekście autor w sposób syntetyczny przedstawia oraz analizuje sytuację, jaka miała miejsce w sferze działalności administracji w czasie trwania pandemii, wskazuje akty normatywne i procedury, które miały wpływ na działania tych podmiotów.

Słowa kluczowe: administracja, pandemia, praca zdalna, COVID-19

ADMINISTRATION IN THE AGE OF THE PANDEMIC

Summary

The sudden and dynamic development of the COVID-19 pandemic in March 2020 had a negative impact on the functioning of public administration in Poland. It was associated with the need to take appropriate actions, solutions and procedures whose main goal was to prevent infections. One of the forms was to work remotely, which was to protect officials and applicants from the spread of the SARS-CoV-2 virus. Due to this situation, most public administration offices in Poland changed the system of work and contacts with applicants. Many organizational units closed their stationary branches and transferred their functioning to the virtual sphere, which directly resulted in an increased interest of citizens in e-services. As a result, it resulted in limited access to public administration buildings and the need for applicants to submit documentation necessary to settle official matters to inboxes. Contact with the office took place via e-mail, telephone, ePUAP platform and traditional mail. In the text, the Author synthetically presents and analyzes the situations that took place in the sphere of administration activities during the pandemic, indicates the normative acts and procedures that had an impact on the operation of these entities.

Keywords: administration, pandemic, remote work, COVID-19