

Aleksandra Kowalczyk

ORCID: 0000-0002-2312-3236

Katolicki Uniwersytet Lubelski Jana Pawła II

Maria Stępień

ORCID: 0000-0002-1595-8006

Katolicki Uniwersytet Lubelski Jana Pawła II

Wpływ pandemii COVID-19 na funkcjonowanie urzędów organów administracji publicznej

The impact of the COVID-19 pandemic on the functioning of public administration bodies

Stan epidemii wprowadzono w Polsce od 20 marca 2020 roku i trwał on do 16 maja 2022 roku. Epidemia COVID-19 wpłynęła praktycznie na wszystkie aspekty życia Polaków. Konieczne stało się również dostosowanie regulacji prawnych do nowej rzeczywistości. Ustawodawca zdecydował się na wiele nowych, nieznanych dotąd rozwiązań i instytucji. Jedną z największych zmian było wprowadzenie pracy zdalnej, również w urzędach administracji publicznej. Konieczność przestrzegania restrykcyjnych zasad sanitarnych, w tym przede wszystkim ograniczenie bezpośrednich kontaktów, niewątpliwie wpłynęła na funkcjonowanie urzędów oraz terminy rozpoznawania spraw. Ochrona zdrowia i bezpieczeństwo pracowników i petentów przy zachowaniu standardów obsługi interesantów w praktyce stanowiły bardzo duże wyzwanie. Problematyczne okazało się również prawidłowe zastosowanie przepisów regulujących pracę zdalną z uwagi na ich duży stopień ogólności. Celem niniejszego

artykułu jest omówienie zmian w prawie, które wywarły największy wpływ na funkcjonowanie urzędów administracji publicznej. Szczegółowego omówienia wymaga przede wszystkim wdrożenie pracy zdalnej oraz wykorzystywanie cyfrowych usług publicznych w urzędach administracji publicznej.

Praca zdalna w ustawie covidowej

Jedną z największych zmian w związku z epidemią było wprowadzenie możliwości pracy zdalnej. Pierwotnie art. 3 ustawy 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 (t.j. Dz. U. z 2021 r. poz. 2095 ze zm.; dalej: ustawa covidowa) przewidywał, że w celu przeciwdziałania COVID-19 pracodawca może polecić pracownikowi wykonywanie, przez czas oznaczony, pracy określonej w umowie o pracę poza miejscem jej stałego wykonywania (praca zdalna).

Szybko okazało się, że zarówno pracodawcy, jak i pracownicy mają problem z prawidłową interpretacją przepisu. Polskie prawo pracy nie definiuje bowiem „pracy zdalnej”. W momencie wprowadzenia stanu epidemii, Kodeks pracy dopuszczał jedynie telepracę. Dla jasności wyводу warto poświęcić nieco uwagi podstawowym zagadnieniom związanym ze świadczeniem telepracy. Zgodnie z art. 67⁵ § 1 Kodeksu pracy, praca może być wykonywana regularnie poza zakładem pracy, z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej w rozumieniu przepisów o świadczeniu usług drogą elektroniczną. Telepracownikiem jest pracownik, który wykonuje pracę w warunkach telepracy i przekazuje pracodawcy wyniki pracy, w szczególności za pośrednictwem środków komunikacji elektronicznej (art. 675 § 2 Kodeksu pracy). Zgodnie z art. 67⁶ § 1 i 4 Kodeksu pracy warunki stosowania telepracy przez pracodawcę określa się w porozumieniu zawieranym między pracodawcą i zakładową organizacją związkową, a w przypadku gdy u pracodawcy działa więcej niż jedna zakładowa organizacja związkowa – w porozumieniu między pracodawcą a tymi organizacjami. Jeżeli u danego pracodawcy nie działają zakładowe organizacje związkowe, warunki stosowania telepracy określa pracodawca w regulaminie po konsultacji z przedstawicielami pracowników wyłonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy. Kodeks pracy umożliwia również wykonywanie pracy w formie telepracy na wniosek pracownika złożony w postaci papierowej lub elektronicznej niezależnie od zawarcia porozumienia określającego warunki stosowania telepracy albo określenia tych warunków w regulaminie. Pracodawca w takim przypadku jest zobowiązany

udzielić odpowiedzi na wniosek o pracę w formie telepracy oraz poinformować o przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku (art. 67⁶ § 6 Kodeksu pracy).

W związku z zatrudnieniem w formie telepracy pracodawca powinien dostarczyć telepracownikowi sprzęt niezbędny do wykonywania pracy w formie telepracy, ubezpieczyć sprzęt, pokryć koszty związane z instalacją, serwisem, eksploatacją i konserwacją sprzętu, jak również zapewnić telepracownikowi pomoc techniczną i niezbędne szkolenia w zakresie obsługi sprzętu, stosownie do regulacji zawartej w art. 67¹¹ § 1 Kodeksu pracy. Powyższe obowiązki pracodawcy mogą zostać zmodyfikowane na skutek zawarcia odrębnej umowy pomiędzy pracownikiem a pracodawcą. Zgodnie bowiem z art. 67¹¹ § 2 Kodeksu pracy, pracodawca i telepracownik mogą, w odrębnej umowie, określić w szczególności: 1) zakres ubezpieczenia i zasady wykorzystywania przez telepracownika sprzętu niezbędnego do wykonywania pracy w formie telepracy, stanowiącego własność telepracownika, spełniającego wymagania określone w rozdziale IV działu dziesiątego; 2) zasady porozumiewania się pracodawcy z telepracownikiem, w tym sposób potwierdzania obecności telepracownika na stanowisku pracy; 3) sposób i formę kontroli wykonywania pracy przez telepracownika.

Już na pierwszy rzut oka widać, że regulacja pracy zdalnej zawarta w ustawie covidowej jest nader ogólna, a co za tym idzie, trudna do zastosowania w praktyce. W porównaniu do regulacji telepracy pierwotne brzmienie przepisu nie uwzględniało m.in. obowiązków pracodawcy związanych z koniecznością zapewnienia odpowiednich narzędzi pracy, czy też uprawnienia do kontroli czynności wykonywanych przez pracownika w trakcie świadczenia pracy zdalnej.

W związku z powyższym ustawodawca zdecydował się rozszerzyć regulację i znowelizować art. 3 ustawy covidowej. Do omawianego przepisu dodano ustępy od 1 do 8 na podstawie ustawy z dnia 19 czerwca 2020 r. (Dz.U. z 2020 r. poz. 1086 ze zm.; t.j. Dz.U. z 2022 r. poz. 2141), zwanej potocznie „Tarczą 4.0”.

Ustawodawca znowelizował również sam przepis art. 3 ust. 1 ustawy covidowej w następujący sposób: w okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii, ogłoszonego z powodu COVID-19, oraz w okresie 3 miesięcy po ich odwołaniu, w celu przeciwdziałania COVID-19 pracodawca może polecić pracownikowi wykonywanie, przez czas oznaczony, pracy określonej w umowie o pracę, poza miejscem jej stałego wykonywania (praca zdalna).

Zgodnie z ustawą poprzez pracę zdalną należy rozumieć pracę wykonywaną na polecenie pracodawcy określoną w umowie o pracę poza miejscem jej stałego wykonywania przez czas oznaczony. Istotne jest, że wszystkie wymienione elementy muszą być spełnione łącznie (Szmid, 2020). Powyższy zapis

wyraźnie akcentuje, że wykonywanie pracy zdalnej wiąże się z przeciwdziałaniem COVID-19. W związku z powyższym jedynym dopuszczalnym celem polecenia pracownikowi pracy zdalnej jest przeciwdziałanie COVID-19. Jeśli zatem pracownik otrzymał polecenie pracy poza siedzibą pracodawcy w związku z innym zdarzeniem niż epidemia (np. za zgodą pracodawcy w związku z wnioskiem samego pracownika, który preferuje pracę w innym miejscu niż siedziba pracodawcy, przejściowymi problemami lokalowymi pracodawcy itd.), powinien być traktowany w świetle przepisów Kodeksu pracy jako telepracownik (Szmid, 2020). Tym samym istotne jest, aby w poleceniu pracy zdalnej zawrzeć uzasadnienie, że ma ono związek z pandemią COVID-19.

Z punktu widzenia pracowników bardzo ważna regulacja znajduje się w art. 3 ust. 3 i 4 ustawy covidowej. Zgodnie z art. 3 ust. 3 tej ustawy wykonywanie pracy zdalnej może zostać polecone, 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. Ustawodawca doprecyzował zatem, że pracownik może świadczyć pracę w formie zdalnej tylko wtedy, kiedy posiada umiejętności, możliwości techniczne i lokalowe oraz oczywiście pozwala na to charakter pracy. Z kolei pracodawca powinien zapewnić narzędzia i materiały potrzebne do wykonywania pracy zdalnej oraz obsługę logistyczną pracy zdalnej. Pracodawca, polecając pracę zdalną, powinien zatem zapewnić te niezbędne narzędzia pracy, którymi pracownik posługuje się, świadcząc pracę w siedzibie pracodawcy, np. komputer wraz z odpowiednim oprogramowaniem, telefon, drukarkę, skaner.

Ustawodawca nie sprecyzował, w jakiej formie należy polecić pracownikowi pracę zdalną, ale nie budzi żadnych wątpliwości, że dla celów dowodowych powinno to nastąpić na piśmie. Pracodawca może samodzielnie zdecydować o poleceniu pracownikowi pracy zdalnej. Dlatego też pojawia się pytanie, czy pracownik może odmówić pracy zdalnej, a jeśli tak, to w jakich przypadkach.

Należy wskazać, że zgodnie z art. 100 § 1 Kodeksu pracy pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę. W związku z powyższym pracownik ma prawo odmówić wykonania polecenia tylko wtedy, kiedy polecenie to byłoby niezgodne z przepisami prawa pracy lub samą umową o pracę. Pracownik nie ma zatem obowiązku wykonania polecenia pracy w formie zdalnej, innej niż wskazana w umowie o pracę

oraz poleconej na czas nieokreślony. Taki wniosek wynika wprost z definicji pracy zdalnej. Ponadto polecenie pracy w formie zdalnej pracownikowi, który nie ma umiejętności i możliwości technicznych oraz lokalowych do wykonywania takiej pracy, będzie sprzeczne z przepisami prawa pracy, tj. z art. 3 ustawy covidowej. Pracownik, który nie zastosuje się do polecenia, może jednak zostać ukarany w sposób, który przewidują przepisy Kodeksu pracy. Zgodnie z art. 108 § 1 i 2 Kodeksu pracy pracodawca może w razie nieprzestrzegania przez pracownika ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy, przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, przepisów przeciwpożarowych, a także przyjętego sposobu potwierdzania przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy, zastosować karę upomnienia lub karę nagany. W uzasadnionych przypadkach odmowa wykonania polecenia może być również przyczyną wypowiedzenia stosunku pracy (Szmid, 2020).

Oczywiście również sam rodzaj pracy może nie pozwalać na polecenie pracy zdalnej. W urzędach administracji publicznej trudno jest co do zasady powierzyć pracę zdalną osobom zatrudnionych na stanowiskach pomocniczych i obsługi (np. konserwatorom), czy też pracownikom urzędu stanu cywilnego z uwagi na trudność w sporządzeniu aktów stanu cywilnego w warunkach zdalnych.

Bardzo ważną zmianą było również to, iż na polecenie pracodawcy pracownik wykonujący pracę zdalną ma obowiązek prowadzić ewidencję wykonanych czynności, uwzględniającą w szczególności opis tych czynności, a także datę oraz czas ich wykonania. Pracownik powinien sporządzać tę ewidencję w formie i z częstotliwością określoną w poleceniu pracy zdalnej. Prowadzenie ewidencji jest fakultatywnym sposobem kontroli pracownika i tego, jakie czynności wykonuje poza siedzibą pracodawcy. Są to istotne kwestie praktyczne, które mogą wpłynąć na ocenę pracy, przyznanie ewentualnych premii lub nagród.

Oczywiście regulacja w ustawie ma jedynie charakter ramowy i nie obejmuje ważkich zagadnień, takich jak obowiązki pracodawcy w zakresie BHP, pokrywanie kosztów Internetu czy zasady ochrony informacji poufnych (Szmid, 2020).

Ocena Najwyższej Izby Kontroli

Wpływ pracy zdalnej na funkcjonowanie urzędów oceniła również Najwyższa Izba Kontroli. W raporcie stwierdziła, że „w okresie epidemii COVID-19 zapewniona została ciągłość działalności urzędów administracji publicznej, jednak we wszystkich jednostkach wprowadzano ograniczenia w dostępie do nich. W 20% skontrolowanych urzędach zawieszano możliwość bezpośredniej obsługi

klientów. Administracja nie była w pełni przygotowana na sytuację kryzysową, w tym sprawne działanie w warunkach izolacji społecznej oraz ograniczonej mobilności osób. Podstawową formą kontaktu z urzędem były skrzynki podawcze. Nie wykorzystywano możliwości, jakie daje cyfryzacja. Jedynie 10% usług publicznych świadczone w formie elektronicznej. W gminach o jedną trzecią zmalała liczba zrealizowanych spraw. Posiłkowano się doraźnie wdrażanymi regulacjami, mającymi na celu zapewnienie nieprzerwanej realizacji zadań, w tym świadczenie usług” (Funkcjonowanie urzędów administracji publicznej..., 2022). Najwyższa Izba Kontroli podkreśliła, że urzędy zbyt mało wykorzystały środki cyfrowe pozwalające na załatwianie spraw w formie elektronicznej. Kontrolerzy NIK zwrócili ponadto uwagę na brak zagwarantowania pracownikom wsparcia psychologicznego. Mimo pracy zdalnej nie wszyscy pracownicy zostali wyposażeni w sprzęt komputerowy, dostęp do systemów dziedzinowych oraz poczty elektronicznej. Urzędy jednak nie wprowadzały też zasad rozliczania kosztów związanych z używaniem własnego sprzętu (Funkcjonowanie urzędów administracji publicznej..., 2022).

Funkcjonowanie urzędów administracji publicznej

Wybuch epidemii COVID-19 znacząco wpłynął również na funkcjonowanie administracji publicznej. Koniecznością stało się wprowadzenie nowych rozwiązań, których celem było przystosowanie urzędów do obsługi klientów w nowych warunkach sanitarnych. Petenci urzędów musieli przywyknąć do ograniczonego dostępu do budynków urzędów oraz do załatwiania spraw poprzez składanie dokumentów do skrzynek podawczych. Natomiast kontakt z urzędem odbywał się za pośrednictwem tradycyjnej poczty, poczty elektronicznej, telefonu lub platformy ePUAP. Chcąc ograniczyć rozprzestrzenianie się wirusa, podjęto szereg działań, począwszy od wprowadzenia stanu zagrożenia epidemicznego, a następnie stanu epidemii, po wprowadzanie kolejnych nakazów i zakazów. Wprowadzane ograniczenia dotyczyły również funkcjonowania administracji publicznej, ponieważ po pierwsze urzędy skupiają znaczną liczbę pracowników, a po drugie są miejscem dużej rotacji osób. Początkowo obsługa interesantów odbywała się przy użyciu środków bezpieczeństwa, następnie dalej idące ograniczenia przewidziane zostały w § 8 rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 13 marca 2020 r. w sprawie ogłoszenia na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej stanu zagrożenia epidemicznego, a następnie w § 10 rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 20 marca 2020 r. w sprawie ogłoszenia na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej stanu

epidemii. Przepisy te umożliwiły ograniczenie wykonywania zadań przez urzędy administracji publicznej lub jednostki organizacyjne wykonujące zadania o charakterze publicznym do realizowania:

- 1) wyłącznie zadań niezbędnych do zapewnienia pomocy obywatelom,
- 2) określonych zadań przez ten urząd lub jednostkę w sposób wyłączający bezpośrednią obsługę interesantów.

Decyzja o rodzaju i formie wprowadzonych ograniczeń leżała w gestii kierownika urzędu administracji publicznej, który zawiadamiał o tych ograniczeniach, w drodze ogłoszenia, na stronie podmiotowej urzędu, a także przez wywieszenie ogłoszenia w siedzibie urzędu.

Wyróżnić można kilka obszarów działalności administracji publicznej, w których ze względu na rozprzestrzenianie się choroby COVID-19 konieczne było wprowadzenie nowych rozwiązań w celu realizacji działalności operacyjnej (Szyja, 2020, s. 275–276). W najważniejszym obszarze obsługi klienta wprowadzono takie zmiany jak:

- fizyczne zamknięcie budynków urzędów dla klientów,
- wyznaczenie stacjonarnych dyżurów urzędników w urzędach,
- określenie ram pracy zdalnej urzędników (czasu, zakresu obowiązków, wyposażenia w rozwiązania teleinformatyczne),
- wydzielenie specjalnych miejsc w urzędzie, w których obsługiwano klientów z zachowaniem wymogów bezpieczeństwa oraz reżimu sanitarnego,
- przyjmowanie klientów w sprawach pilnych jedynie po uprzednim wyznaczeniu np. drogą telefoniczną daty i godziny wizyty w urzędzie przy zachowaniu zasad reżimu sanitarnego,
- pełnienie dyżuru przez pracownika, który udzielał informacji o wprowadzonych ograniczeniach, a w razie potrzeby kontaktował się z pracownikiem merytorycznym,
- ograniczenie liczby klientów obecnych jednocześnie w budynku urzędu,
- bezpośrednia obsługa klientów z zachowaniem wymogów reżimu sanitarnego,
- wprowadzenie elektronicznych druków, aplikacji.

Zmiany w zakresie wewnętrznej organizacji urzędu to przede wszystkim:

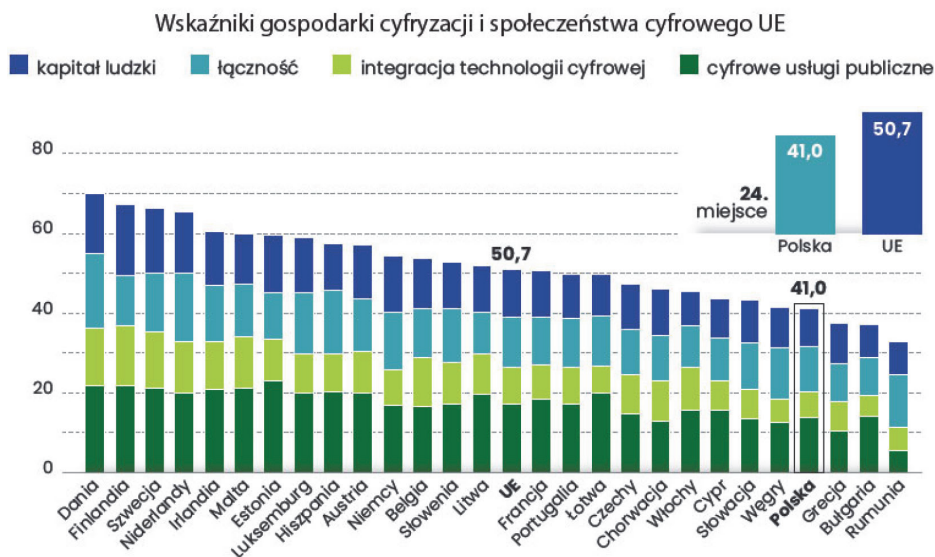
- wprowadzenie pracy zdalnej,
- organizacja systemu obiegu dokumentów z wykorzystaniem wewnętrznych rozwiązań typu intranet,
- wprowadzenie zmianowego systemu czasu pracy,
- wykonywanie pracy w formie rotacyjnej,

- jednostronne udzielanie zaległego urlopu wypoczynkowego (na podstawie art. 15gc ustawy covidowej),
- zachowanie dystansu społecznego, noszenie maseczek ochronnych i rękawiczek, stosowanie środków do dezynfekcji rąk i powierzchni.

Wprowadzenie powyższych zmian pozwoliło zachować ciągłość działalności urzędów administracji publicznej przy jednoczesnym zapewnieniu bezpieczeństwa sanitarnego dla pracowników oraz klientów. Jednak jak wykazała kontrola Najwyższej Izby Kontroli przeprowadzona w wybranych urzędach administracji publicznej województwa zachodniopomorskiego: „Administracja publiczna nie była w pełni przygotowana na sytuację kryzysową jaką była epidemia COVID-19” (Funkcjonowanie urzędów administracji publicznej..., 2022, s. 19). Kontrola ukazała opieszałość we wprowadzaniu cyfryzacji usług publicznych. Zwrócono uwagę, że regulacje prawne były opracowywane, uzupełniane i aktualizowane dopiero po wybuchu epidemii, gdy konieczne było wprowadzenie możliwości załatwienia spraw na odległość na szeroką skalę.

Cyfrowe usługi publiczne

Pandemia COVID-19 okazała się więc również czasem sprawdzenia rozwoju usług cyfrowych oferowanych przez administrację publiczną. Od 2000 roku we wszystkich krajowych i regionalnych dokumentach strategicznych jednym z głównych celów było wprowadzanie nowych technologii i rozwoju społeczeństwa informacyjnego. Szczególną uwagę zwracano na konieczność zwiększenia dostępności administracji publicznej właśnie przez łatwe i szybki załatwianie spraw drogą cyfrową. Niestety w trakcie epidemii okazało się, że: „mimo tworzenia od ponad 20 lat krajowych programów w tym obszarze, wiele jst nie opracowało i nie wdrożyło dokumentów strategicznych dotyczących informatyzacji urzędu i cyfryzacji usług” (Funkcjonowanie urzędów administracji..., 2022, s. 8). Niski poziom cyfryzacji usług administracji publicznej przedstawia wykres opracowany przez Najwyższą Izbę Kontroli na podstawie danych z Eurostatu. Obrazuje on coroczne sprawozdania dotyczące indeksu gospodarki cyfrowej i społeczeństwa cyfrowego. Polska zajmuje na nim 24 miejsce w Unii Europejskiej.

Wykres 1. Wskaźniki gospodarki cyfryzacji i społeczeństwa cyfrowego UE

Źródło: Funkcjonowanie urzędów administracji publicznej w okresie epidemii COVID-19. Informacja o wynikach kontroli, LSZ.430.005.2021, nr ewid. 173/2021/P/21/094/LSZ (s. 9), 11 stycznia 2022, Najwyższa Izba Kontroli Delegatura w Szczecinie.

Wyniki te znalazły odzwierciedlenie w sposobach załatwiania spraw w czasie pandemii, kiedy to podstawową formą kontaktu z urzędem była skrzynka podawcza. Przez cały czas zasadniczo dokumentowano przebieg i rozstrzygnięcie spraw w systemie papierowym, jedynie wspomaganym przez systemy elektronicznego obiegu dokumentów. Wiele urzędów rozpoczęło wdrażanie nowych metod załatwiania spraw dopiero w trakcie trwania pandemii COVID-19.

Wybuch pandemii zweryfikował rzeczywisty poziom rozwoju informatyzacji społeczeństwa oraz urzędów administracji publicznej. Widać, że konieczne jest dalsze prowadzenie programów wspierających rozwój cyfryzacji Polski. Należy również kontynuować takie programy jak Polska Cyfrowa, który był realizowany w latach 2014–2020 i z pewnością przysłużył się do transformacji cyfrowej naszego kraju. Fundusze z programu wsparły m.in. zdalne nauczanie, umożliwiając zakup sprzętu odpowiedniego do realizacji kształcenia w czasie izolacji społecznej wywołanej pandemią, przyczyniły się także do wzrostu kompetencji cyfrowych obywateli poprzez organizację kursów i szkoleń oraz zwiększyły dostęp do

szerokopasmowego Internetu o wysokich przepustowościach. Część funduszy przeznaczona była na rozwój e-administracji publicznej, program zakładał większą dostępność spraw urzędowych załatwianych przez Internet. Sprawozdania z realizacji programu wskazują na rozwój e-administracji oraz na to, że realizowane w ostatnich latach przedsięwzięcia zwiększające jakość i dostępność e-usług publicznych finansowane ze środków UE oraz krajowych przekładają się na wzrost zaufania do tego rodzaju kontaktu obywatela z państwem. W najnowszym raporcie eGovernment Benchmark 2020 zakres dostępności usług administracji publicznej online został oceniony średnio w 36 badanych państwach na 68%. Polska z wynikiem 59% uplasowała się na odległej, 27 pozycji (eGovernment Benchmark, 2020). Pokazuje to, że w dalszym ciągu konieczny jest rozwój e-administracji. W 2021 roku rozpoczął się kolejny program pn. Fundusze Europejskie na Rozwój Cyfrowy 2021–2027, w jego projekcie wzięto pod uwagę potrzebę znacznego rozwoju e-usług w administracji publicznej oraz doświadczenia z realizowanymi wcześniej projektami takimi jak Polska Cyfrowa.

Kryzys wywołany pandemią COVID-19 w znacznym stopniu uwypuklił znaczenie e-administracji i niejako wymusił podejmowanie wysiłków na rzecz jej wdrożenia, uwidocznili również przepaści cyfrowe pomiędzy poszczególnymi gospodarkami europejskimi. Polska z pewnością musi kontynuować programy rozwijające cyfrową administrację publiczną, tak aby zniwelować różnice w stosunku do pozostałych europejskich państw. Przede wszystkim natomiast rozwój e-administracji jest potrzebny obywatelom. Ze względu na to, że świat ciągle rozwija się technologicznie i jest coraz bardziej z informatyzowany, państwo musi zaspokajać potrzeby obywateli również i w tej dziedzinie życia.

Streszczenie: Przedmiotem artykułu jest ukazanie wpływu wybuchu pandemii COVID-19 na pracę i funkcjonowanie urzędów administracji publicznej. Ukazano znaczącą rolę wykorzystania pracy zdalnej w administracji publicznej oraz omówiono problematykę jej wdrożenia. Poruszono temat organizacji pracy w urzędach oraz przeanalizowano poziom cyfryzacji usług administracji publicznej w Polsce. Podstawową metodą badawczą była metoda dogmatyczno-prawna opierająca się na analizie aktów prawnych wprowadzonych na potrzeby zwalczania pandemii. Wykorzystano również metodę analityczno-prawną w celu przeanalizowania rozwoju i wpływu cyfryzacji usług publicznych. Główne pytanie badawcze brzmiało: w jaki sposób pandemia COVID-19 wpłynęła na funkcjonowanie administracji publicznej?

Słowa kluczowe: praca zdalna, pandemia, cyfryzacja, administracja publiczna

Abstract: The subject of the article is to show the impact of the outbreak of COVID-19 pandemic on the work and functioning of public administration offices. It shows the significant role of the use of remote work in public administration and discusses the problems of its implementation. The subject of work organisation in offices was raised and the level of digitisation of public administration services in Poland was analysed. The basic research method was the dogmatic-legal method, based on the analysis of legal acts introduced for the purpose of fighting pandemics. The analytical-legal method was also used to analyze the development and impact of digitization of public services. The main research question is: how did the COVID-19 pandemic affect the functioning of public administration?

Keywords: remote working, pandemic, digitization, public administration

Bibliografia

- Fundusze Europejskie na Rozwój Cyfrowy 2021–2027, program przyjęty przez RM 5 stycznia 2022 r. Pobrane 15 czerwca 2022 z: <https://www.polskacyfrowa.gov.pl/strony/o-programie/fundusze-europejskie-na-rozwoj-cyfrowy-2021-2027/zalozenia-do-nowego-programu>
- Funkcjonowanie urzędów administracji publicznej w okresie epidemii COVID-19. Informacja o wynikach kontroli, LSZ.430.005.2021, nr ewid.173/2021/P/21/094/LSZ. (11 stycznia 2022). Najwyższa Izba Kontroli Delegatura w Szczecinie.
- Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 13 marca 2020 r. w sprawie ogłoszenia na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej stanu zagrożenia epidemicznego (t.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 433 ze zm.).
- Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 20 marca 2020 r. w sprawie ogłoszenia na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej stanu epidemii (t.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 491 ze zm.).
- Szmid, K. (2020). *Komentarz do art. 3. W: Szmid, K. (red.). Ustawa o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych. Komentarz.* Legalis [wersja elektroniczna].
- Szyja, P. (2020). Funkcjonowanie administracji publicznej w sytuacji kryzysu spowodowanego czynnikami zewnętrznymi – studium przypadku COVID-19, *Rocznik Administracji Publicznej*, (6), 267–281. <https://doi.org/10.4467/24497800RAP.20.015.12909>
- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz. U. z 2020 r. poz. 1320 ze zm.).
- 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 (t.j. Dz. U. z 2021 r. poz. 2095 ze zm.).
- Ustawa z dnia 19 czerwca 2020 r. o dopłatach do oprocentowania kredytów bankowych udzielanych przedsiębiorcom dotkniętym skutkami COVID-19 oraz o uproszczonym postępowaniu o zatwierdzenie układu w związku z wystąpieniem COVID-19 (t.j. Dz. U. z 2022 r. poz. 2141).