

<http://dx.doi.org/10.16926/gea.2023.02.18>

mgr inż. Adrian WOJCIECHOWSKI

<http://www.orcid.org/0000-0002-6100-5054>

e-mail: adi.wojciechowski@poczta.fm

Służba cywilna w czasie pandemii COVID-19 w Polsce

Streszczenie

Niniejszy artykuł ukazuje problematykę służby cywilnej w czasie pandemii COVID-19 w Polsce. Publikacja zawiera informacje związane z funkcjonowaniem służby cywilnej w czasie pandemii, jak i również opisuje narzędzia elektroniczne, które zostały wprowadzone, bądź spopularyzowane, tj.: platforma ePUAP, poczta elektroniczna z wykorzystaniem kwalifikowanego podpisu elektronicznego, w tym trudnym dla korpusu cywilnego czasie. W artykule poruszone zostało pojęcie pracy zdalnej dla pracowników korpusu, a także ocena okresowa, która przeprowadzana była za pomocą środków przekazu elektronicznego (komunikacja elektroniczna) z wykorzystaniem oprogramowania do przeprowadzania konferencji on-line Teams. W artykule zawarte zostało sprawozdanie Szefa Służby Cywilnej z okresu pandemii.

Słowa kluczowe: Służba Cywilna, praca zdalna, pandemia, COVID-19, koronawirus.

Wprowadzenie

Pandemia COVID-19¹ drastycznie wpłynęła na życie wielu osób. Szczególnie odcisnęła swoje piętno na gospodarce, edukacji oraz na administracji publicznej. W czasie pandemii wiele urzędów pracowało zupełnie inaczej, głównie z wykorzystaniem pracy zdalnej, która wcześniej była stosowana przez różnych pracodawców, lecz niekoniecznie przez administrację rządową. Pandemia uwidoczniała wiele błędów oraz niedoskonałości związanych bezpośrednio z zarządzaniem oraz obsługą instytucji państwowych. Po pandemii zmieniono m.in. ustawy zwią-

¹ Choroba zakaźna wywołana przez wirusa SARS-CoV-2. W Polsce pierwszy przypadek stwierdzono 4 marca 2020 r. Aktualnie na terenie kraju nadal występuje pandemia COVID-19.

zane ze służbą cywilną, wprowadzono nowe rozwiązania, które przyczyniły się do poprawienia warunków obsługi petentów oraz bezpieczeństwa zarówno urzędników, jak i osób przebywających na terenie urzędu. Obecnie przede wszystkim zwraca się szczególną uwagę na dezynfekcję rąk przed wejściem do placówek oraz objawy wskazujące na złe samopoczucie (m.in.: duszności, kaszel, gorączka), które bardzo często są objawem zachorowania na COVID-19.

Celem niniejszego opracowania jest dokonanie charakterystyki zmian, jakie zaszły w funkcjonowaniu służby cywilnej w czasie pandemii COVID-19 w Polsce, jak i również udowodnienie, że okres pandemii pozytywnie wpłynął na funkcjonowanie i efektywność służby cywilnej m.in. przez zastosowanie świata wirtualnego (praca zdalna, elektroniczna skrzynka podawcza, ePUAP, zdalna rekrutacja pracowników do korpusu cywilnego) oraz udowodnienie, iż w 100-letniej historii służby cywilnej nie było tak ekspresowych i skutecznych zmian w ustawodawstwie. Głównym celem badawczym artykułu jest odpowiedź na pytanie: jak pandemia COVID-19 wpłynęła na służbę cywilną w Polsce?

1. Wstępne uwagi historyczne i terminologiczne

17 lutego 1922 r. Sejm II Rzeczypospolitej uchwalił ustawę o państwowej służbie cywilnej (Dz. U. z 1922 r. Nr 21, poz. 164). Ustawa została stworzona w celu rozwiązania problemów kadry urzędniczej, która pochodziła z różnych zaborów i posiadała odmienne kwalifikacje. Planowano stworzyć państwową służbę cywilną w oparciu o niemiecki model służby publicznej. Ustawa o państwowej służbie cywilnej z 1922 r. została uchylona przepisami wprowadzającymi nowy kodeks pracy z 1974 r. Prace nad nowelizacją ustawy o służbie cywilnej zaczęto we wrześniu 1990 r. Nowelizacja zakładała zmiany dotyczące pracowników urzędów administracji rządowej. 5 lipca 1996 r. sejm uchwalił ustawę o służbie cywilnej. Ustawa ta była wzorowana na systemie francuskiej służby publicznej. Art. 1 Ustawy z dnia 5 lipca 1996 r. o służbie cywilnej (Dz. U. z 1996 r. Nr 89, poz. 402) stanowił, iż w celu zapewnienia zawodowego, rzetelnego, bezstronnego i politycznie neutralnego wykonywania zadań państwa ustanawia się służbę cywilną. Art. 2 ww. ustawy stanowił, iż korpus służby cywilnej stanowili pracownicy zatrudnieni na podstawie ustawy.

Konstytucja RP² podniosła standardy wykonywania zadań administracji publicznej przez służbę cywilną do rangi norm ogólnych ponad ustawowych³. Do tych norm zaliczamy: zawodowstwo, rzetelność, bezstronność oraz polityczną

² Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej uchwalona 2 kwietnia 1997 roku przez Zgromadzenie Narodowe, zatwierdzona w ogólnonarodowym referendum 25 maja 1997 roku.

³ E. Sokalska, *Służba cywilna – geneza, uregulowania prawne, prognozy*, „Przegląd Prawa i Administracji” 2008, t. 78, s. 119.

neutralność – art. 153 (Korpus służby cywilnej). Sporą zmianę przyniosła Ustawa o służbie cywilnej z dnia 5 lipca 2006 r., która zniosła konkursy, wprowadzając w to miejsce państwowy zasób kadrowy osób mających prawo do zajmowania stanowisk kierowniczych⁴. W dniu 24 marca 2009 r. weszła w życie ustawa z 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej, regulująca zagadnienia kadrowe dla ok. 120 tys. członków korpusu⁵. Ustawa ta wyodrębniła Szefa Służby Cywilnej jako organ właściwy w sprawach służby cywilnej. Wprowadziła również mechanizm otwartego i konkurencyjnego naboru do pracy w strukturach służby, a także wzmocniła rolę dyrektorów generalnych, stawiając ich jako gwarantów ciągłości oraz jakości pracy urzędów.

W aktualnym stanie prawnym brak jest ustawowej definicji pojęcia „służba cywilna”⁶. Przez pojęcie „służba cywilna”, rozumie się zespół profesjonalnych urzędników, którzy zatrudnieni są w organach administracji publicznej. W skład tych organów wchodzi organy administracji rządowej oraz organy samorządu terytorialnego. Inną definicję pojęcia „służba cywilna”, można znaleźć na oficjalnej stronie internetowej serwisu służby cywilnej⁷. Na stronie możemy przeczytać, iż „służba cywilna to przede wszystkim ludzie – członkowie korpusu służby cywilnej”. W skład korpusu wchodzi pracownicy zatrudnieni na wyższych stanowiskach w służbie cywilnej, stanowiskach średniego szczebla zarządzania, stanowiskach specjalistycznych i wspomagających, stanowiskach korygujących, jak i również samodzielnych.

Zgodnie z art. 78 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (Dz. U. z 2008 r. Nr 227, poz. 1505), członek korpusu służby cywilnej przy wykonywaniu obowiązków służbowych nie może kierować się interesem jednostkowym lub grupowym; nie może łączyć zatrudnienia w służbie cywilnej z mandatem radnego; członkowi nie wolno uczestniczyć w strajku lub akcji protestacyjnej zakłócającej normalne funkcjonowanie urzędu; nie wolno mu również publicznie manifestować poglądów politycznych.

Państwo w drodze ustawy ustala warunki służby. Głównym celem istnienia służby cywilnej jest budowa nowoczesnego państwa oraz zadowolenie społeczeństwa. J. Łętowski⁸ uważa, że praca w administracji jest służbą państwową i jest to praca o szczególnym znaczeniu społecznym⁹. Należy zgodzić się z jego opinią.

⁴ W. Drobny, M. Mazuryk, P. Zuzankiewicz, *Ustawa o służbie cywilnej. Komentarz*, LEX 2012.

⁵ D. Długosz, „Przegląd Służby Cywilnej. Departament Służby Cywilnej Kancelarii Prezesa Rady Ministrów” 2009, nr 1, lipiec–sierpień, s. 21.

⁶ W. Drobny, M. Mazuryk, P. Zuzankiewicz, *ABC Służby cywilnej*, Warszawa 2012, s. 13.

⁷ <https://www.gov.pl/web/sluzbacywilna/podstawowe-informacje> [dostęp: 13.02.2023].

⁸ Profesor nauk prawnych, dyrektor Instytutu Nauk Prawnych PAN, sędzia Sądu Najwyższego.

⁹ J. Łętowski, *Prawo administracyjne dla każdego*, Warszawa 1995, s. 81.

2. Funkcjonowanie służby cywilnej w czasie pandemii

W czasie pandemii COVID-19 zostały wprowadzone udogodnienia związane bezpośrednio z systemami teleinformatycznymi¹⁰. 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. z 2021 r. poz. 2095) wprowadziła pojęcie pracy zdalnej. Przez pojęcie pracy zdalnej rozumie się umożliwienie wykonywania obowiązków zawodowych powierzonych przez pracodawcę w innym miejscu niż siedziba firmy. Art. 3 (polecenie wykonywania pracy zdalnej) ust. 1 ww. ustawy stanowi, iż 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 pracy zdalnej. Praca ta może być wykonywana przez czas oznaczony, określona jest ona w umowie o pracę i świadczona poza miejscem stałego wykonywania.

W przypadku pracy zdalnej pracodawca nie musi uzyskać zgody pracownika na wykonywanie obowiązków poza miejscem pracy, tak jak to jest w przypadku telepracy. W sytuacji gdy pracownik odmówi świadczenia pracy poza zakładem pracy, pracodawca może wypowiedzieć umowę pracownikowi. Zapewnienie narzędzi i materiałów niezbędnych do wykonywania pracy leży po stronie pracodawcy. Nieuregulowana pozostaje kwestia ubezpieczenia sprzętu, na którym pracuje pracownik, jak i również zapewnienie pomocy technicznej i serwisu sprzętu.

Polecenie pracy zdalnej pracownikowi nie musi zawierać konkretnego uzasadnienia, z uwagi na określenie celu w ustawie. Pracownik może otrzymać polecenie pracy zdalnej z powodu wysokiej liczby zachorowań w rejonie, w którym znajduje się urząd, ale i również z powodu działań o podłożu profilaktycznym.

Przeglądając Ustawę z dnia 2 marca 2020 r.¹¹, możemy przeczytać, iż praca zdalna może zostać polecona wszystkim pracownikom czy też wybranym grupom zawodowym, w stosunku do których zachodzi ryzyko wcześniejszego kontaktu z osobami zarażonymi koronawirusem¹². Z całą pewnością, urzędnicy stanowią grupę zawodową, która związana jest bezpośrednio z obsługą sporej ilości patentów.

¹⁰ Oznacza system umożliwiający przetwarzanie informacji w formie elektronicznej, a także wszystkie zasoby niezbędne do jego działania, infrastrukturę, organizację, pracowników i zasoby informatyczne.

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).

¹² A. Kiełbratowska, Ł. Prasolek, *Praca zdalna w praktyce, zagadnienia prawa pracy i RODO*, Warszawa 2020, s. 2.

Zbliżoną formą do pracy zdalnej jest forma telepracy. Telepraca została zdefiniowana w art. 67⁵ kodeksu pracy (Dz. U. z 1974 r. Nr 24, poz. 141). Paragraf 1 stanowi, iż praca może być wykonywana regularnie poza zakładem pracy, z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej. Telepraca nie znalazła zastosowania w służbie cywilnej w czasie pandemii z uwagi na to, iż wykonywanie obowiązków poza miejscem pracy przez pracownika wymaga jego zgody. To skomplikowałoby proces wysyłania korpusu cywilnego do domu w celu zapewnienia ciągłości działania pracy urzędów. Należy pamiętać, iż w przypadku pandemii COVID-19 należało podejmować szybkie i skuteczne działania dla bezpieczeństwa wszystkich obywateli.

3. Narzędzia elektroniczne w służbie cywilnej w czasie pandemii

W czasie pandemii COVID-19 została spopularyzowana platforma ePUAP¹³, która powstała w 2008 r. i wcześniej nie była tak chętnie wykorzystywana, jak w czasie pandemii. Z ePUAP korzystali zarówno petenci, którzy potrzebowali skontaktować się z urzędem, przesłać dokumenty, jak również sami urzędnicy oraz inni pracownicy. EPUAP posiada elektroniczną skrzynkę podawczą, która w czasie pandemii umożliwiała przesyłanie dokumentów drogą elektroniczną do konkretnego urzędu bez konieczności osobistej wizyty.

Zastosowano również komunikatory internetowe, które usprawniły kontakt między urzędnikami pracującymi w formie zdalnej w swoich domach. Dzięki komunikatorom można było również przysyłać pliki zawierające dokumenty. Wprowadzono również zdalne drukowanie, które do tej pory nie było stosowane. Polegało ono na tym, iż pracownicy urzędu przysyłali dokumenty w formie elektronicznej do druku do wyznaczonej osoby, a ta zajmowała się bezpośrednim wydrukiem w formie stacjonarnej na terenie urzędu. Ograniczyło to kontakt z wirusem SARS-CoV-2¹⁴ i potencjalne zarażenie się przez innych pracowników urzędu.

Korzystając z informacji zawartych na oficjalnej stronie internetowej Serwisu Służby Cywilnej¹⁵, możemy uzyskać wiedzę na temat przeprowadzania naboru do służby cywilnej w czasie pandemii COVID-19. Rozmowy rekrutacyjne do korpusu służby cywilnej przeprowadzane były zdalnie, z wykorzystaniem telekonferencji, tak aby ograniczyć kontakty bezpośrednie, przemieszczanie się pracowników po urzędzie oraz różnego rodzaju spotkania. Nabory przeprowadzane w for-

¹³ Elektroniczna Platforma Usług Administracji Publicznej – ogólnopolska platforma teleinformatyczna służąca do komunikacji obywateli z jednostkami administracji publicznej w ujednolicony, standardowy sposób.

¹⁴ Wirus SARS-CoV-2, który jest spokrewniony z wirusem SARS, powoduje chorobę COVID-19.

¹⁵ <https://www.gov.pl/web/sluzbacywilna/jak-przeprowadzac-nabory-do-sluzby-cywilnej> [dostęp: 23.02.2023].

mie zdalnej (telekonferencja) musiały opierać się na zasadzie otwartości i konkurencyjności oraz rzetelności i równego traktowania kandydatów. Ważne było, aby kandydat miał możliwość wyboru kanału, przez który miało odbyć się spotkanie. Popularne rozwiązanie to rozmowa telefoniczna lub wideokonferencja za pomocą drogi elektronicznej, z wykorzystaniem platformy Teams¹⁶. W rozmowach rekrutacyjnych powinna uczestniczyć komisja naborowa w składzie, jaki przewidziany jest w zwykłych warunkach.

W przypadku gdy upłynął termin składania dokumentów, zalecane było, aby nie organizować spotkań z kandydatami, a spotkania te kontynuować, gdy sytuacja wróci do normy. W przypadku gdy nie upłynął jeszcze termin składania dokumentów na wolne stanowisko w służbie cywilnej, zalecane było anulowanie naboru, by ograniczyć w ten sposób przemieszczanie się kandydatów na pocztę czy do urzędu, w celu złożenia dokumentów. Należy pamiętać, iż były to tylko zalecenia, a nie obowiązek prawny. W praktyce umożliwiono pozostawienie dokumentów rekrutacyjnych w odizolowanej skrzynce podawczej umieszczonej przy wejściu do urzędu, bez osobistego potwierdzenia odbioru – kandydat mógł otrzymać takie potwierdzenie złożenia dokumentów drogą elektroniczną (e-mail, SMS). Drugą możliwością przesłania dokumentów rekrutacyjnych do urzędu była poczta elektroniczna. Przed pandemią COVID-19 metoda ta była stosowana bardzo rzadko. Wiadomość e-mail z dokumentami wystosowana do urzędu musiała posiadać kwalifikowany podpis elektroniczny¹⁷. Kandydat przed wysłaniem wiadomości musiał zaopatrzyć się w podpis kwalifikowany u jednego z certyfikowanych dostawców. Bez tego podpisu wiadomość mogła zostać odrzucona.

W czasie pandemii COVID-19 szczególnie na popularności zyskał system teleinformatyczny EZD¹⁸. Definicja systemu została zawarta w Rozporządzeniu Prezesa Rady Ministrów z dnia 18 stycznia 2011 r. w sprawie instrukcji kancelaryjnej, jednolitych rzeczowych wykazów akt oraz instrukcji w sprawie organizacji i zakresu działania archiwów zakładowych (Dz. U. z 2011 r. Nr 14, poz. 67). Paragraf 2 pkt 13 stanowi, iż system EZD to system teleinformatyczny do elektronicznego zarządzania dokumentacją umożliwiający wykonywanie w nim czynności kancelaryjnych, dokumentowanie przebiegu załatwiania spraw oraz gromadzenie i tworzenie dokumentów elektronicznych. System ten używany był wcześniej przez urzędników oraz pracowników urzędu, lecz w czasie pandemii COVID-19 stał się on obowiązkowym i oficjalnym kanałem komunikacyjnym między urzędnikami oraz innymi pracownikami służby cywilnej.

¹⁶ Microsoft Teams – usługa internetowa stworzona w 2017 r. oparta na chmurze zawierająca zestaw narzędzi i usług służących współpracy zespołowej (wideokonferencje). Platforma Teams zyskała popularność w czasie pandemii COVID-19, gdy większość pracodawców polecało pracę zdalną za pomocą tego oprogramowania.

¹⁷ Podpis kwalifikowany jest to podpis elektroniczny, który ma moc prawną równoznaczną z podpisem własnoręcznym. Jest poświadczony specjalnym certyfikatem kwalifikowanym, który umożliwia weryfikację składającej podpis osoby.

¹⁸ Elektroniczne zarządzanie dokumentacją.

4. Oceny okresowe podczas pracy zdalnej

Ustawa z dnia 16 kwietnia 2020 r. o szczególnych instrumentach wsparcia w związku z rozprzestrzenianiem się wirusa SARS-CoV-2 (Dz. U. z 2020 r. poz. 695, z późn. zm.) wprowadziła regulacje dotyczące możliwości zawieszenia oceny okresowej członków korpusu służby cywilnej¹⁹. Art. 95 ust. 1 ustawy (Zawieszenie przepisów o pierwszej ocenie i ocenie okresowej w służbie cywilnej; przedłużenie umów o pracę osób podejmujących po raz pierwszy pracę w służbie cywilnej) stanowi, iż w okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii, obowiązek pierwszej oceny członka korpusu może zostać zawieszony do czasu ustania przeszkód uniemożliwiających ich wykonanie. Według mnie jest to idealne rozwiązanie w czasie pandemii COVID-19.

Art. 95 ust. 4 ustawy stanowi, iż w przypadku braku możliwości sporządzenia pierwszej oceny w służbie cywilnej spowodowanego pandemią, umowa o pracę osoby podejmującej po raz pierwszy pracę w służbie cywilnej ulega przedłużeniu do czasu ustania przeszkód, które uniemożliwiają dokonanie takiej oceny, jednak nie później niż do 90 dni od dnia po odwołaniu stanu zagrożenia epidemicznego, w przypadku gdy nie zostanie ogłoszony stan epidemii albo po odwołaniu stanu epidemii.

W przypadku gdy termin oceny okresowej przypada na czas, w którym oceniany pracownik wykonuje pracę zdalną, przełożony może przeprowadzić ocenę zdalnie. Zgodnie z informacjami zawartymi na oficjalnej stronie internetowej Serwisu Służby Cywilnej²⁰ oceniający przeprowadza rozmowę z ocenianym i korzysta podczas rozmowy z narzędzi teleinformatycznych, do których można zaliczyć telefon lub komunikator internetowy²¹. Przełożony ma możliwość przeprowadzenia rozmowy z ocenianym pracownikiem przez telefon, z wykorzystaniem wideokonferencji, lub też może skorzystać z komunikatora internetowego (połączenie głosowe lub wideokonferencja). Przełożony uzupełnia arkusz oceny i przesyła go pracownikowi za pomocą drogi elektronicznej (e-mail lub e-PUAP) w celu zapoznania się z wystawioną oceną. Oceniany potwierdza, że zapoznał się z oceną również drogą elektroniczną. Informacje o ocenie okresowej przesyłane są do komórki do spraw kadr pocztą elektroniczną.

Według mojej opinii wprowadzone rozwiązanie zdalnej oceny pracownika korpusu służby cywilnej usprawniło cały proces, jak i również pozwoliło na zaoszczędzenie czasu pracownika oraz przełożonego. Wprowadzone rozwiązanie spowodowało również dbanie o zdrowie pracowników w czasie pandemii COVID-19.

¹⁹ Art. 81 (oceny okresowe członków korpusu służby cywilnej) ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (Dz. U. z 2008 r. Nr 227, poz. 1505).

²⁰ <https://www.gov.pl/web/sluzbacywilna/oceny-okresowe-podczas-pracy-zdalnej> [dostęp: 20.02.2023].

²¹ Ang.: instant messenger – program komputerowy pozwalający na przesyłanie natychmiastowych komunikatów pomiędzy dwoma lub większą liczbą komputerów, poprzez sieć komputerową (Internet).

5. Sprawozdanie Szefa Służby Cywilnej z okresu pandemii

Zgodnie z art. 15 ust. 7 ustawy o służbie cywilnej (Dz. U. z 2008 r. Nr 227, poz. 1505), Szef Służby Cywilnej przedstawia Prezesowi Rady Ministrów, do końca marca każdego roku, sprawozdanie o stanie służby cywilnej jak i również sprawozdanie o realizacji zadań tej służby za rok poprzedni. Prezes Rady Ministrów, w terminie 3 miesięcy od złożenia sprawozdania, przyjmuje je albo odrzuca. Organ opiniodawczo-doradczy – Rada Służby Publicznej – działający przy Prezesie Rady Ministrów opiniuje sprawozdanie.

W sprawozdaniu Szefa Służby Cywilnej²² dostępnym w wersji elektronicznej²³ możemy przeczytać, iż praca zdalna w służbie cywilnej była stosowana w większym zakresie niż ogółem na rynku pracy w Polsce. Wykorzystywana była zarówno do codziennej pracy pracowników korpusu cywilnego, obsługi interesantów, rozmów kwalifikacyjnych, okresowych ocen pracowników korpusu, jak i również spotkań (konferencji). Sprawozdanie ukazało pewien trend, tj. udział urzędów wykorzystujących pracę zdalną i osób pracujących zdalnie był niższy wraz z każdą kolejną falą zakażeń. W sprawozdaniu możemy przeczytać, iż w 2021 r. najwięcej urzędów wykorzystywało pracę zdalną w marcu – 51%, w tym miesiącu najwięcej członków korpusu służby cywilnej pracowało zdalnie – 34%. Był to okres „trzeciej fali” zakażeń. Opierając się na sprawozdaniu Szefa Służby Cywilnej, można zauważyć, że w trakcie „trzeciej fali” najwięcej osób pracowało zdalnie w ministerstwach i KPRM (72%) i urzędach centralnych (57%), a najmniej w Krajowej Administracji Skarbowej (22%) i w powiatowej administracji zespolonej (11%). Natomiast w czasie „czwartej fali” (w listopadzie 2021r.) zakres pracy zdalnej był zdecydowanie niższy – jedynie 18% urzędów wykorzystywało pracę zdalną, a zdalnie pracowało tylko 13% członków korpusu służby cywilnej.

Opierając się na sprawozdaniu Szefa Służby Cywilnej, możemy zauważyć, iż w 2021 r. nastąpił wzrost osób (o 16,6%), które podjęły po raz pierwszy pracę w służbie cywilnej w stosunku do roku ubiegłego. Zawarto o 1195 umów więcej niż w 2020 r. Wzrost ten dotyczy przede wszystkim ministerstw i urzędów centralnych, a także – w mniejszym stopniu – administracji zespolonej. W 2021 r. nastąpił spadek liczby przyznanych pierwszych ocen. Sporządzono 6181 pierwszych ocen, czyli o 16,2% mniej niż w 2020 r. (w którym sporządzono ich 7374). Spadek ten wynika z mniejszej liczby osób, które podjęły po raz pierwszy pracę w służbie cywilnej w 2020 r.

Podsumowanie

W 100-letniej historii służby cywilnej nie było tak gwałtownych i ogromnych zmian w ustawodawstwie, jak w czasie pandemii COVID-19. Przez dekady wpro-

²² O stanie służby cywilnej i o realizacji zadań tej służby za 2021 r.

²³ <https://www.gov.pl/web/sluzbacywilna/sprawozdaniessc> [dostęp: 7.03.2023].

wadzano liczne zmiany poprzez ustawy, które miały zwiększyć m.in.: jakość i efektywność pracy korpusu służby cywilnej, dostosować kwalifikacje urzędników, podnieść standardy wykonywania zadań administracji publicznej przez służbę do rangi norm ogólnych ponad ustawowych czy też regulując zagadnienia kadrowe. Według mnie, patrząc z perspektywy czasu, lata pandemii COVID-19 przyniosły pozytywne zmiany w ustawodawstwie dotyczącym korpusu służby cywilnej, zwiększając jego efektywność.

Zmiany spowodowane pandemią COVID-19 mogą w istotny sposób przyczynić się do poprawy efektywności pracy urzędów, jak i również obsługi petentów, a także zwiększyć skuteczność całej służby cywilnej w przyszłości. Wiele zmian w działaniach systemów informatycznych, które niezbędne są do pracy korpusu służby, zostało wprowadzonych w czasie pandemii. Sprawy, które wcześniej wymagały wizyty w urzędzie oraz kontaktu bezpośredniego z urzędnikiem, zastąpiono m.in. skrzynką podawczą umieszczoną zwykle obok wejścia do urzędu czy też spopularyzowano znaną już wcześniej elektroniczną skrzynkę podawczą. Wprowadzona praca zdalna, która była rzadkością dla urzędników oraz innych pracowników urzędu, wyeliminowała rozprzestrzenianie się wirusa, zadbało tym samym o zdrowie i życie wszystkich ludzi, jak i również zwiększyła efektywność i szybkość załatwiania spraw. Spopularyzowano również platformę ePUAP, z której wcześniej korzystało mniej interesantów niż w chwili obecnej.

Według mnie wprowadzenie pracy zdalnej tzw. ustawą covidową (Dz. U. z 2021 r. poz. 2095) do służby cywilnej spowodowało zwiększenie wydajności i efektywności korpusu służby cywilnej. Dokumenty, które do tej pory przekazywane były przez pracowników między wydziałami czy budynkami, mogły być przekazywane drogą elektroniczną.

Świat wirtualny, który został wprowadzony do służby cywilnej w krótkim czasie w stosunku do 100-letnich przemian, doprowadził według mnie do nieprzewidywalnych pozytywnych rozwiązań, które usprawniły służbę cywilną. Według mojej opinii służba cywilna nigdy wcześniej nie działała na tak wysokim poziomie jak obecnie.

Bibliografia

- Długosz D., „Przegląd Służby Cywilnej, Departament Służby Cywilnej Kancelarii Prezesa Rady Ministrów” 2009, nr 1, lipiec–sierpień.
- Drobny W., Mazuryk M., Zuzankiewicz P., *ABC Służby Cywilnej*, Warszawa 2012.
- Kiełbratowska A., Prasolek Ł., *Praca zdalna w praktyce, zagadnienia prawa pracy i RODO*, Warszawa 2020.
- Łętowski J., *Prawo administracyjne dla każdego*, Warszawa 1995.
- Sokalska E., *Służba cywilna – geneza, uregulowania prawne, prognozy*, „Przegląd Prawa i Administracji” 2008, t. 78, Wrocław 2008.

Akty prawne

Ustawa z dnia 17 lutego 1922 r. o państwowej służbie cywilnej t.j. (Dz. U. z 1922 r. Nr 21, poz. 164).

Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy t.j. (Dz. U. z 1974 r. Nr 24, poz. 141).

Ustawa z dnia 5 lipca 1996 r. o służbie cywilnej t.j. (Dz. U. z 1996 r. Nr 89, poz. 402).

Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. t.j. (Dz. U. z 1997 r. Nr 78, poz. 483).

Ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej t.j. (Dz. U. z 2008 r. Nr 227, poz. 1505).

Rozporządzenie Prezesa Rady Ministrów z dnia 18 stycznia 2011 r. w sprawie instrukcji kancelaryjnej, jednolitych rzeczowych wykazów akt oraz instrukcji w sprawie organizacji i zakresu działania archiwów zakładowych t.j. (Dz. U. z 2011 r. Nr 14, poz. 67).

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).

Ustawa z dnia 16 kwietnia 2020 r. o szczególnych instrumentach wsparcia w związku z rozprzestrzenianiem się wirusa SARS-CoV-2 t.j. (Dz. U. z 2020 r. poz. 695, z późn. zm.).

Źródła Internetowe

<https://www.gov.pl/web/sluzbacywilna/podstawowe-informacje> [dostęp: 13.02.2023].

<https://www.gov.pl/web/sluzbacywilna/oceny-okresowe-podczas-pracy-zdalnej> [dostęp: 20.02.2023].

<https://www.gov.pl/web/sluzbacywilna/jak-przeprowadzac-nabory-do-sluzby-cywilnej> [dostęp: 23.02.2023].

<https://www.gov.pl/web/sluzbacywilna/sprawozdaniessc> [dostęp: 7.03.2023].

W. Drobny, M. Mazuryk, P. Zuzankiewicz, *Ustawa o służbie cywilnej. Komentarz*, LEX 2012 [dostęp: 17.02.2023].

Civil Service during the COVID-19 pandemic in Poland

Abstract

This article presents the issues of the civil service during the COVID-19 pandemic in Poland, which resulted in rapid changes in legislation and in the functioning of offices throughout the country. In the 100-year history of the civil service, there have not been so many significant changes in such a short period of time. The purpose of this study is to characterize the changes that have taken place in the functioning of the civil service during the pandemic, both in legislation and in team management. It will be proven that the pandemic had a positive impact on the functioning and efficiency of the civil service, and the changes that have been introduced, such as remote work or electronic inbox, concern, among others: IT systems without which, in today's virtual era, it is impossible for the service corps to function civilian.

Keywords: civil service, remote work, pandemic, COVID-19, coronavirus.