

Sztuczna inteligencja w miejscu pracy – prawa i obowiązki pracodawców

Wstęp

Sztuczna inteligencja (AI, *Artificial Intelligence*) to technologia ogólnego zastosowania, porównywalna pod względem znaczenia do elektryczności czy Internetu, która staje się jednym z głównych czynników determinujących konkurencyjność przedsiębiorstw². Obecnie AI zaczyna być traktowana jako narzędzie pracy, podobnie jak maszyny i urządzenia czy oprogramowanie. Występuje w wielu branżach i odgrywa istotną rolę np. w automatyzacji analizy danych, prognozowaniu przyszłych potrzeb kompetencyjnych (kompetencji przyszłości) czy zarządzaniu talentami. W obliczu dynamicznych zmian technologicznych sztuczna inteligencja w coraz większym stopniu wpływa na produktywność i efektywność procesów biznesowych³. Dzięki rozwojowi inteligentnych algorytmów możliwa jest optymalizacja procesów rekrutacyjnych, szkoleniowych i planowania strategicznego. Jednak wykorzystanie AI w ludzkiej pracy budzi niepokój, a odpowiedzialność za jej używanie spoczywa na pracodawcy. Wdrażanie systemów sztucznej inteligencji w miejscu pracy bezpośrednio dotyka praw człowieka takich jak: prawo do prywatności, równego traktowania (brak dyskryminacji), wolności słowa, ochrony danych osobowych, godności, prawa do informacji. Wątpliwości związane z wdrażaniem sztucznej inteligencji w miejscu pracy wiążą się głównie z bezpieczeństwem zatrudnienia czy etyką pracy. Istnieją też obawy związane z transparentnością algorytmów, które powinny być opracowywane z poszanowaniem praw człowieka.

Celem artykułu jest określenie zakresu odpowiedzialności pracodawcy w miejscu pracy wykorzystującym technologie AI. W pierwszej części pracy poddano analizie znaczenie sztucznej inteligencji w kontekście automatyzacji pracy. Część druga koncentruje się na zastosowaniu AI w miejscu pracy, w tym kluczowych prawach pracodawcy i jego obowiązkach dotyczących ochrony praw człowieka przy wykorzystaniu AI w firmie.

¹ Prof. dr hab. Jan Klimek, Szkoła Główna Handlowa w Warszawie, al. Niepodległości 162, 02-554 Warszawa, jklime1@sggw.edu.pl ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-0986-3147>

² *Technology and Innovation Report 2025. Chapter III: Preparing to seize AI opportunities*, United Nations, https://unctad.org/system/files/official-document/tir2025ch3_en.pdf (dostęp: 06.03.2026).

³ *Jak przygotować sektor MŚP na wykorzystanie szans związanych ze sztuczną inteligencją?*, <https://serwis-uslugi-rozwojowe.parp.gov.pl/component/content/article/90085:jak-przygotowac-sektor-msp-na-wykorzystanie-szans-zwiazanych-ze-sztuczna-inteligencja> (dostęp: 06.03.2026).

Sztuczna inteligencja w kontekście automatyzacji pracy

Dzięki wykorzystaniu sztucznej inteligencji rynek pracy ulega rewolucyjnym zmianom, ponieważ AI przenika do świata pracy na wiele sposobów. Znajduje zastosowanie w narzędziach, którymi posługują się pracownicy a także systemach zarządzania zasobami ludzkimi. Narzędzia oparte na AI, takie jak ChatGPT, Copilot, czy Grammarly, stanowią codzienne wsparcie dla handlowców, specjalistów ds. marketingu, administracji czy rekrutacji⁴, stając się czynnikami budującymi realną przewagę konkurencyjną⁵. W obecnych czasach sztuczna inteligencja, zarówno na świecie jak i w Polsce „staje się fundamentem transformacji biznesowej”⁶.

Według raportu pt. *Zastosowanie sztucznej inteligencji w procesie pracy Szanse, wymagania, wyzwania dla pracowników i pracodawców. Przegląd branż w województwie łódzkim*, „wprowadzanie AI w różnych branżach niesie ze sobą zmiany w strukturze zatrudnienia, likwidację i tworzenie nowych stanowisk pracy”⁷. Wraz z rosnącą ilością danych generowanych przez sztuczną inteligencję, pojawią się nowe stanowiska związane z zarządzaniem, analizą i ochroną danych, jak również z projektowaniem, rozwijaniem i wdrażaniem rozwiązań opartych na sztucznej inteligencji np. Specjalista ds. etyki AI, Specjalista w dziedzinie obrony przed nadużyciami AI czy Specjalista ds. zdrowia psychicznego w erze AI⁸. Na świecie do 2030 roku prawdopodobnie aż 375 milionów pracowników, stanowiących 14% globalnej siły roboczej, będzie zmuszonych do zmiany kategorii zawodowej. Natomiast na polskim rynku pracy około 20% obecnie istniejących miejsc pracy jest do tego czasu zagrożonych automatyzacją, podczas gdy 40% stanowisk wymaga znaczącej transformacji kompetencji. Co szczególnie istotne, prognozy wskazują, że około 7% obecnie istniejących zawodów może całkowicie zniknąć do 2030 roku⁹.

⁴ K. Badowska, *AI wraca do firm, ale czy szefowie zawsze o tym wiedzą?*, Nr 8(256)2025, https://gazeta-msp.pl/?id=pokaz_artykul&indeks_artykulu=6755&co=polecane (dostęp: 08.03.2026).

⁵ Na podstawie badania, w którym udział wzięło 187 polskich przedsiębiorstw z 17 różnych branż zatrudniających co najmniej 250 pracowników. Termin realizacji: wrzesień 2025; *Raport PwC: Polskie firmy nie wykorzystują w pełni potencjału AI*, <https://www.pwc.pl/pl/publikacje/polskie-firmy-nie-wykorzystuja-w-pelni-potencjalu-ai.html> (dostęp: 09.03.2026).

⁶ R. Singer, *MŚP inwestują w AI, kompetencje pracowników nadal wyzwaniem. Wyniki raportu Sharp w Europie*, <https://www.sharp.pl/blogi/msp-inwestuja-w-ai-kompetencje-pracownikow-nadal-wyzwaniem-wyniki-raportu-sharp-w-europie> (dostęp: 08.03.2026).

⁷ L. Kajtaniak, Z. Socha, J. Wróblewski, *Zastosowanie sztucznej inteligencji w procesie pracy Szanse, wymagania, wyzwania dla pracowników i pracodawców. Przegląd branż w województwie łódzkim. Raport końcowy*, Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi, Łódź 2024, <https://psz.praca.gov.pl/documents/9031560/0/Zastosowanie+sztucznej+inteligencji+w+procesie+pracy+-+raport+ko%C5%84cowy.pdf/c6aa6af4-e954-ff40-ea98-aec435107a67?t=1738672415966>, s. 21, (dostęp: 14.03.2026).

⁸ Tamże, s. 32-36.

⁹ Tamże, s. 17.

Szczególnie rozpowszechniona jest „generatywna sztuczna inteligencja (GenAI), która na podstawie poleceń użytkownika tworzy i przetwarza tekst, obrazy, filmy oraz inne rodzaje danych. Dzięki posługiwaniu się GenAI można już obecnie zwiększać wydajność pracy i skracać czas jej wykonania”¹⁰. Potwierdza to raport pt. *Generatywna sztuczna inteligencja a polski rynek pracy. Raport badawczy*, w którym na oszczędność czasu wskazało 12,1% badanych, a na usprawnienie pracy – poprawę jakości, efektywności, wydajności oraz optymalizację – 9,6%. Według ww. raportu blisko połowa respondentów (46,3%) zadeklarowała, że miała kontakt z GenAI przynajmniej raz. Narzędzia GenAI zostały wprowadzone w firmach wśród 9,4% pracujących, kolejne 19% respondentów wskazało na plany ich wdrożenia. Najwyższy poziom wykorzystania narzędzi GenAI w pracy (w ciągu ostatnich sześciu miesięcy) odnotowano wśród specjalistów (45%) a najniższy wśród rolników, ogrodników, leśników i rybaków (20%) a także robotników przemysłowych i rzemieślników (21%)¹¹.

Tabela poniżej przedstawia, przeprowadzoną przez KPMG analizę porównawczą, która obrazuje mocne strony AI w zakresie wybranych kluczowych kompetencji.

Tabela 1. Prezentacja KPMG LLP „Narodziny gospodarki kreatywnej”

| Zdolność | Ludzie | Sztuczna inteligencja generatywna | Przykład porównawczy |
|---------------------------|-----------|-----------------------------------|---|
| Zdolności analityczne | Doskonałe | Dobrze | Analiza złożonych danych finansowych w celu podejmowania decyzji inwestycyjnych |
| Przetwarzanie języka | Doskonałe | Dobrze | Angażowanie się w naturalne rozmowy i rozumienie kontekstu |
| Myślenie krytyczne | Doskonałe | Dobrze | Identyfikowanie i rozwiązywanie problemów w złożonym projekcie |
| Kreatywność i wyobraźnia | Doskonałe | Dobrze | Malowanie arcydzieła wywołującego emocje |
| Zdolności przestrzenne | Doskonałe | Dobrze | Poruszanie się po złożonym, nieznanym terenie |
| Przetwarzanie emocjonalne | Doskonałe | Dobrze | Rozpoznawanie subtelnych sygnałów emocjonalnych w rozmowie |

Źródło: *Impacts of artificial intelligence in the workplace*, KPMG, <https://kpmg.com/ca/en/insights/2024/09/impacts-of-artificial-intelligence-in-the-workplace.html> (dostęp: 10.03.2026).

¹⁰ M. Karpiński, *Sztuczna inteligencja – wykorzystanie przez pracowników bez zgody i wiedzy pracodawcy*, <https://poradnikprzedsiębiorcy.pl/-sztuczna-inteligencja-wykorzystanie-przez-pracownikow-bez-zgody-i-wiedzy-pracodawcy> (dostęp: 10.03.2026).

¹¹ M. Troszyński, J. Berg, P. Gmyrek i in., *Generatywna sztuczna inteligencja a polski rynek pracy. Raport badawczy*, NASK – Państwowy Instytut Badawczy, czerwiec 2025, <https://www.nask.pl/media/2025/06/Generatywna-sztuczna-inteligencja-a-polski-rynek-pracy.pdf>, s. 36-44, (dostęp: 14.03.2026).

Chociaż AI ma niewątpliwie mocne strony to jednocześnie trzeba pamiętać, że generatywne modele sztucznej inteligencji mogą np.¹²:

- nieumyślnie ujawniać poufne informacje z danych wprowadzanych przez użytkowników;
- generować stronnicze wyniki, negatywnie wpływające na jednostki ze względu na przesłanki chronione przepisami dotyczącymi praw człowieka;
- tworzyć przekonujące imitacje za pomocą technologii deepfake, co stwarza ryzyko dla dochodzeń w miejscu pracy (ryzyko fałszowania dowodów);
- prowadzić do skuteczniejszych i częstszych naruszeń cyberbezpieczeństwa (większe wyrefinowanie ataków phishingowych, kampanii malware i taktyk socjotechnicznych).

Należy wyróżnić co najmniej cztery zagrożenia związane ze stosowaniem systemów sztucznej inteligencji¹³: naruszenie przepisów o ochronie danych osobowych, możliwa dyskryminacja, brak elastyczności oraz empatii w zarządzaniu. Korzystanie przez pracowników z narzędzi opartych na sztucznej inteligencji w miejscu pracy jest istotnym wyzwaniem szczególnie w obszarze ochrony danych. Przekazywanie do systemów AI danych osobowych dotyczących pracowników, klientów i partnerów biznesowych może spowodować naruszenie obowiązujących przepisów. Nieograniczony lub nieświadomy przepływ informacji do narzędzi AI i brak kontroli nad takim procesem przetwarzania może prowadzić do wycieku danych, ingerencji w ich treść lub utraty. Poważnym zagrożeniem jest brak przejrzystości w zakresie podmiotów mających dostęp do danych i sposobu ich wykorzystania, co narusza fundamentalne zasady bezpieczeństwa informacji, takie jak poufność i integralność danych osobowych¹⁴.

Urząd Ochrony Danych Osobowych opublikował *Raport Strategiczny. Badanie potrzeb organizacji w zakresie wykorzystania sztucznej inteligencji i ochrony danych osobowych*¹⁵, z którego wynika, że główne wyzwania, z jakimi mierzą się podmioty publiczne i prywatne w zakresie sztucznej inteligencji i ochrony danych osobowych to¹⁶: brak odpowiednich danych, w tym danych osobowych, które mogą służyć do „szkolenia AI”; brak wsparcia ze strony jednostki nadrzędnej/organizacji macierzystej i ze strony regulatorów; obawy etyczne lub

¹² *Impacts of artificial intelligence in the workplace*, wyd. cyt.

¹³ J. Gunia, *Sztuczna inteligencja rewolucją dla przedsiębiorstw*, <https://explorers.pl/sztuczna-inteligencja-rewolucja-dla-przedsiębiorstw/> (dostęp: 14.03.2026).

¹⁴ P. Mikuszewski, *Sztuczna inteligencja w miejscu pracy – ryzyko odpowiedzialności pracodawcy*, <https://interbroker.pl/sztuczna-inteligencja-w-miejscu-pracy-ryzyko-odpowiedzialnosc-pracodawcy/> (dostęp: 10.03.2026).

¹⁵ M. Drabczyk, D. Lubasz, *Raport strategiczny: Badanie potrzeb organizacji w zakresie wykorzystania sztucznej inteligencji i ochrony danych osobowych*, Urząd Ochrony Danych Osobowych, styczeń 2026, <https://uodo.gov.pl/pl/file/7022> (dostęp: 12.03.2026).

¹⁶ G. J. Leśniak, *Raport UODO. Jak pracodawcy w sektorze publicznym i prywatnym wykorzystują AI*, <https://www.prawo.pl/kadry/jak-pracodawcy-w-sektorze-publicznym-i-prywatnym-wdrazaja-ai-raport-uodo,1538683.html> (dostęp: 12.03.2026).

reputacyjne związane ze stosowaniem sztucznej inteligencji i skomplikowane regulacje jej dotyczące. Być może dlatego wykorzystanie AI w firmach rośnie wolniej niż oczekiwano. „Według danych Eurostatu w 2025 roku zaledwie 8,36 proc. przedsiębiorstw w Polsce wykorzystywało rozwiązania oparte na sztucznej inteligencji. Potwierdzają to dane GUS – 8,7 proc. firm deklarowało użycie AI, głównie w formie generowania tekstu lub głosu (5,3 proc.) oraz analizy tekstu (2,1 proc.)”¹⁷. Jak pokazuje Raport EY pt. *Work Reimagined Survey*¹⁸, większość pracowników ogranicza zastosowanie sztucznej inteligencji do prostych działań – „54 proc. respondentów korzysta z AI do wyszukiwania danych, a 38 proc. używa jej do tworzenia streszczeń dokumentów. Tylko niewielka grupa, bo 5 proc., wykorzystuje sztuczną inteligencję do usprawnienia procesów pracy i podniesienia produktywności”¹⁹.

W zależności od metody badania z rozwiązań opartych na sztucznej inteligencji korzysta w Polsce od blisko 6 do 16 proc. firm²⁰. Raport PwC Polska pokazuje, że „firmy, które wdrożyły AI, zauważają konkretne efekty: 66% skróciło czas realizacji codziennych zadań swoich pracowników o co najmniej 10%, a 37% obniżyło koszty operacyjne”²¹, a „AI, GenAI i Agentic AI stają się czynnikami budującymi realną przewagę konkurencyjną”²². Wyniki te potwierdzają, że sztuczna inteligencja odgrywa istotną rolę w rozwoju firm.

Również firmy z sektora MŚP wykorzystują AI m.in. w obszarach takich jak automatyzacja obsługi klienta; analiza danych sprzedażowych czy optymalizacja łańcucha dostaw²³. Jak podaje Witold Zygmunt w artykule pt. *Aż 65% MŚP nie uwzględnia AI w swojej strategii biznesowej*, „MŚP wdrażają sztuczną inteligencję przede wszystkim w celu automatyzacji usług (78%), zwiększenia przychodów (45%) i ograniczenia kosztów (31%)”²⁴. Choć wśród

¹⁷ *Wykorzystanie AI w firmach rośnie, ale wolniej, niż oczekiwano. Towarzyszy temu sporo rozczarowań*, <https://erp-view.pl/it-solutions/32009-wykorzystanie-ai-w-firmach-rosnie-ale-wolniej-niz-oczekiwano-towarzyszy-temu-sporo-rozczarowan.html> (dostęp: 12.03.2026).

¹⁸ Raport obejmował 15 tys. pracowników oraz 1,5 tys. pracodawców z 29 krajów na pięciu kontynentach. W badaniu przeprowadzonym w sierpniu 2025 r. wzięły udział organizacje zatrudniające co najmniej tysiąc osób z sektorów prywatnego i publicznego.

¹⁹ F. Madejski, *Tylu pracowników korzysta z AI w pracy. Raport ujawnia skalę zjawiska*, <https://businessinsider.com.pl/praca/sztuczna-inteligencja-w-firmach-pracownicy-wciaz-wykorzystuja-ai-powierzchnie/5h594rc> (dostęp: 14.03.2026).

²⁰ M. Lesiak, I. Świącicki, J. Witeczak, *AI w polskich przedsiębiorstwach*, „Point Paper”, Nr 5/2025, Polski Instytut Ekonomiczny, Warszawa, wrzesień 2025, https://pie.net.pl/wp-content/uploads/2025/09/PointP-5-2025_AI-w-Firmach.pdf, s. 4, (dostęp: 12.03.2026).

²¹ *Raport PwC: Polskie firmy nie wykorzystują...*, wyd. cyt.

²² Tamże.

²³ P. Piskorek, *Sztuczna inteligencja w MŚP: Praktyczne zastosowania i korzyści biznesowe*, <https://manuco.pl/blog/jha3obc92oxabgf74ol6ixn/sztuczna-inteligencja-w-msp-praktyczne-zastosowania-i-korzysci-biznesowe> (dostęp: 12.03.2026).

²⁴ W. Zygmunt, *Aż 65% MŚP nie uwzględnia AI w swojej strategii biznesowej*, <https://log24.pl/news/az-65-msp-nie-uwzględnia-ai-w-swojej-strategii-biznesowej/> (dostęp: 12.03.2026).

polских MŚP zaufanie do AI rośnie²⁵ to z *Barometru AI na I półrocze 2025 roku*²⁶ wynika, że 2/3 firm z tego sektora „nie posiada strategii, która uwzględnia wykorzystanie sztucznej inteligencji, ani jako osobnego dokumentu, ani jako elementu strategii biznesowej. Niespełna 1% przedsiębiorstw deklaruje, że posiada formalną strategię rozwoju AI, natomiast 35% firm uwzględnia zagadnienia związane ze sztuczną inteligencją w swojej strategii biznesowej”²⁷. Główną barierą dla rozwoju AI są wysokie koszty wdrożeń (73%), a najbardziej strategicznie do wdrażania AI podchodzą firmy z sektora kreatywnego, IT oraz produkcyjnego. Najrzadziej temat ten pojawia się wśród przedsiębiorstw transportowych i HoReCa²⁸. Warunki do rozwoju rozwiązań AI w MŚP są jednak bardzo korzystne – *Barometr AI na pierwsze półrocze 2025 roku* wynosi 66,8 pkt (wynik powyżej 50 pkt. oznacza korzystne warunki dla AI). Ponadto „ponad połowa firm (56 proc.) planuje podniesienie poziomu inwestycji w rozwój rozwiązań wykorzystujących AI. Natomiast co czwarty przedsiębiorca (25 proc.) przewiduje, że w wyniku wdrożenia projektów AI, w ciągu najbliższych miesięcy wzrośnie poziom sprzedaży”²⁹.

Pomimo tego, że sztuczna inteligencja w kontekście automatyzacji pracy oferuje bardzo wiele możliwości, to jej wdrażanie wiąże się z poważnymi wyzwaniami w kwestii praw człowieka w miejscu pracy. Istnieją np. obawy związane z etyką i transparentnością algorytmów, które powinny być opracowywane z poszanowaniem zasad równości i niedyskryminacji.

Zastosowanie AI w miejscu pracy – kluczowe prawa pracodawcy

Sztuczna inteligencja znajduje zastosowanie w różnych aspektach rynku pracy. Technologia ta, wykorzystując algorytmy uczenia maszynowego, umożliwia analizowanie dużych zbiorów danych, co pozwala lepiej rozumieć preferencje, potrzeby i oczekiwania zarówno pracowników, jak i pracodawców. Pracodawcy coraz częściej wykorzystują narzędzia oparte na AI, a jej zastosowanie rozszerza się daleko poza wyłączone monitorowanie infrastruktury produkcyjnej. Pracodawcy wykorzystują sztuczną inteligencję **w obszarze zarządzania zasobami ludzkimi** co umożliwia **monitorowanie efektywności pracy pracowników np. pozwala na ich ocenę, przydzielanie im zadań** – gromadząc przy tym i przetwarzając dane na temat tych

²⁵ R. Singer, *MŚP inwestują w AI, kompetencje pracowników...*, wyd. cyt.

²⁶ Barometr AI jest syntetycznym wskaźnikiem informującym o skłonności firm z sektora MŚP do wdrażania rozwiązań opartych o wykorzystanie sztucznej inteligencji (AI).

²⁷ W. Zygmunt, *Aż 65% MŚP nie uwzględnia...*, wyd. cyt.

²⁸ Tamże.

²⁹ *Barometr AI – nowy indeks EFL. Połowa polskich firm zwiększy inwestycje w AI, co czwarta prognozuje większą sprzedaż dzięki AI*, https://media.efl.pl/informacje/barometr-ai-nowy-indeks-efl-polowa-polskich-firm-zwiekszy-inwestycje-w-ai-co-czwarta-prognozuje-wieksza-sprzedaz-dzieki-ai?utm_source=chatgpt.com (dostęp: 12.03.2026).

działań. „Systemy oparte na AI, służące do oceny pracowników, wydają się być atrakcyjnym wsparciem dla pracodawców. Mogą monitorować efektywność pracowników biurowych, jak i tych zatrudnionych w zakładach produkcyjnych. Algorytmy analizują m.in. czas trwania cyklu pracy (wykonania danego etapu produkcji), liczbę wyprodukowanych jednostek (np. paczek), liczbę błędów lub braków jakościowych, czasy przestoju maszyny przypisanej do danego operatora, zgłoszenia serwisowe lub błędy użytkowe (np. niewłaściwą konfigurację maszyny), a także dane z czujników ruchu lub lokalizacji (np. czas obecności przy stanowisku, ścieżki przemieszczania się po hali)”³⁰. Dane z takich urządzeń pomagają przeanalizować sztuczna inteligencja w celu oceny produktywności i wydajności pracowników. Algorytm ocenia pracownika przypisując „punktację, ranking lub kategorię wydajności. Na tej podstawie system może przydzielać zadania, sugerować przeniesienie na inną linię produkcyjną lub do innego zespołu projektowego, wpływać na ocenę okresową, rekomendować premie, a w skrajnych przypadkach dać podstawy do decyzji o zwolnieniu”³¹. Narzędzia oparte na sztucznej inteligencji wykorzystywane do oceny pracy zespołu mogą mieć więc realny wpływ na konkretne decyzje kadrowe. AI analizując czas spędzony przy komputerze i liczbę wykonanych zadań bez problemu stworzy raporty dotyczące efektywności, w rzeczywistości może mieć to wpływ na przydzielanie zadań, premii czy nawet kontynuowanie współpracy.

Sztuczna inteligencja pomaga także **w procesie rekrutacji**. Pracodawcy coraz częściej korzystają z AI do automatyzacji procesów rekrutacyjnych. Systemy AI, takie jak chatboty, pomagają umawiać spotkania czy zadawać kandydatom doprecyzowujące pytania. Występuje tu obawa o bezpieczeństwo danych bowiem „zautomatyzowane systemy rekrutacyjne przetwarzają dane osobowe kandydatów – imiona, nazwiska, dane kontaktowe, przebieg kariery zawodowej, a czasem również dane wrażliwe (np. niepełnosprawność, przerwy zdrowotne, zdjęcie zawierające dane biometryczne)”³².

Jak podaje *Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych)* dane osobowe „oznaczają informacje o zidentyfikowanej lub możliwej do zidentyfikowania osobie fizycznej (‘osobie, której dane dotyczą’);

³⁰ *Sztuczna inteligencja może oceniać pracownika, ale pod nadzorem człowieka*, <https://www.inforlex.pl/czasopisma/I02/2025/161/tresc.FOB000000000007030552,Sztuczna-inteligencja-moze-oceniac-pracownika-ale-pod-nadzorem-czlowieka.html> (dostęp: 14.03.2026).

³¹ Tamże.

³² M. Dorobek-Lis, *Sztuczna inteligencja w rekrutacji – wyzwania prawne i etyczne*, <https://www.parp.gov.pl/component/content/article/89307:szuczna-inteligencja-w-rekrutacji-wyzwania-prawne-i-etyczne> (dostęp: 14.03.2026).

możliwa do zidentyfikowania osoba fizyczna to osoba, którą można bezpośrednio lub pośrednio zidentyfikować, w szczególności na podstawie identyfikatora takiego jak imię i nazwisko, numer identyfikacyjny, dane o lokalizacji, identyfikator internetowy lub jeden bądź kilka szczególnych czynników określających fizyczną, fizjologiczną, genetyczną, psychiczną, ekonomiczną, kulturową lub społeczną tożsamość osoby fizycznej”³³. W tym kontekście występują również obawy takie jak³⁴: faworyzowanie młodszych lub starszych kandydatów; filtrowanie osób na podstawie kodu pocztowego, co może wiązać się z pochodzeniem; ignorowanie doświadczenia zawodowego ze względu na lukę w CV (np. urlop macierzyński); odrzucanie osób, które np. mają określony kolor skóry. Z pomocy AI do rekrutacji pracowników korzystał swego czasu Amazon. „Okazało się, że narzędzie, nad którym firma pracowała od 2014 roku, dyskryminowało ubiegające się o pracę kobiety”³⁵. Wówczas w tej firmie zrezygnowano z wykorzystywania algorytmów sztucznej inteligencji do rekrutacji pracowników. Obecnie firma stosuje AI jako element pomagający rekruterom w wyszukiwaniu, dopasowywaniu i organizowaniu aplikacji, ale ostateczna selekcja kandydatów i decyzje personalne pozostają pod nadzorem ludzi.

Sztuczna inteligencja oprócz wymienionych zastosowań umożliwia pracodawcy **„zarządzanie dokumentacją pracowniczą** np. automatyczne generowanie, przetwarzanie i archiwizacja dokumentów, takich jak umowy o pracę, aneksy czy zaświadczenia. Algorytmy mogą również wspierać firmy w przestrzeganiu terminów związanych z obowiązkami pracodawcy, takimi jak zgłoszenia do ZUS, aktualizacje danych czy przypomnienia o wygasających umowach”³⁶. Firmy coraz częściej sięgają również po narzędzia sztucznej inteligencji w celu **zarządzania ryzykiem zawodowym i zdrowiem pracowników** – takie narzędzia analizują dane o wypadkach, chorobach zawodowych, a także o stanie zdrowia pracowników. Pozwala to na prognozowanie ryzyka oraz dostosowywanie procedur BHP do indywidualnych potrzeb pracowników³⁷. AI jest wykorzystywana również w **systemach zarządzania talentami**, które identyfikują luki kompetencyjne i sugerują odpowiednie ścieżki rozwoju dla pracowników – jest kluczowym narzędziem w prognozowaniu kompetencji i zarządzaniu talentami na rynku

³³ Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych), Art. 4 ust. 1, <https://uodo.gov.pl/pl/file/727> (dostęp 16.03.2026).

³⁴ M. Dorobek-Lis, *Sztuczna inteligencja...*, wyd. cyt.

³⁵ *Amazon zrezygnował z algorytmów w rekrutacji. Dyskryminowały kobiety*, <https://businessinsider.com.pl/firmy/strategie/amazon-zrezygnowal-z-algorytmow-w-rekrutacji-dyskryminowaly-kobiety/pp233ev> (dostęp: 14.03.2026).

³⁶ *Sztuczna Inteligencja i Prawa Pracowników: Czego Spodziewać się w kolejnych latach?*, <https://followlegal.pl/sztuczna-inteligencja-i-prawa-pracownikow-czego-spodziewac-sie-w-kolejnych-latach/> (dostęp: 14.03.2026).

³⁷ Tamże.

pracy³⁸. Sztuczna inteligencja znalazła zastosowanie także **w obszarze obsługi klienta, sprzedaży i marketingu**. „Dzięki technologii AI algorytmy potrafią skutecznie wyszukiwać, sortować i filtrować informacje o klientach pochodzące z różnych źródeł, co istotnie ułatwia firmom utrzymanie kontaktu z klientem. Standardem stają się rozwiązania takie jak (...) wirtualni asystenci, (...) wspomagają klientów w korzystaniu z usług firmy”³⁹.

Zatem kluczowe prawa pracodawców dotyczące stosowania sztucznej inteligencji w miejscu pracy to:

- monitorowanie i ocena efektywności pracy pracowników;
- przydzielanie zadań;
- ocena produktywności i wydajności pracy;
- poprawa warunków pracy.

Chociaż pracodawcy z powodzeniem korzystają z pomocy AI m.in. „w diagnostyce medycznej, automatyzacji bankowości, logistyce, marketingu, edukacji oraz produkcji, przynosząc wzrost efektywności pracy i precyzji wykonywanych zadań”⁴⁰, to muszą mieć na uwadze, że omówione powyżej praktyki mogą prowadzić do:

- poważnej ingerencji w dobra osobiste i wrażliwe dane pracowników – dane, którymi łatwo jest manipulować;
- niesprawiedliwej oceny pracy, która nie oddaje faktycznej jej jakości. W efekcie ocena choć formalnie poprawna, może być merytorycznie niesprawiedliwa;
- dyskryminacji wobec niektórych grup zawodowych, kobiet lub osób niepełnosprawnych.

Zatem pracodawcy mogą wprowadzać systemy sztucznej inteligencji „w wyraźnym celu poprawy warunków pracy”⁴¹, lecz w żadnym wypadku nie mogą być one „pretekstem do omijania podstawowych praw człowieka (pracownika) takich jak prawo do prywatności, ochrony korespondencji czy czasu pracy”⁴².

Ochrona praw człowieka przy wykorzystaniu AI – obowiązki pracodawcy

³⁸ J. Klimek, *Wykorzystanie sztucznej inteligencji na rynku pracy – szanse i wyzwania*, <https://izba.wroc.pl/wp-content/uploads/2025/03/Wykorzystanie-sztucznej-inteligencji-na-ryнку-pracy.pdf>, s. 1-9, (dostęp: 15.03.2026).

³⁹ J. Gunia, *Sztuczna inteligencja...*, wyd. cyt.

⁴⁰ L. Kajtaniak, Z. Socha, J. Wróblewski, *Zastosowanie sztucznej inteligencji w procesie pracy...*, wyd. cyt., s. 55, (dostęp: 14.03.2026).

⁴¹ Ł. Kobroń-Gąsiorowska, *Udział sztucznej inteligencji w naruszaniu praw pracowniczych – perspektywa Unii Europejskiej*, „Kwartalnik Prawa Międzynarodowego”, Nr 3/2023, s. 73-86, <https://publisherspanel.com/api/files/view/2248925.pdf>, DOI: 10.5604/01.3001.0053.8986, s. 73, (dostęp: 14.03.2026).

⁴² Tamże.

Przed rozpoczęciem przetwarzania danych osobowych pracodawca ma obowiązek wskazać właściwą podstawę prawną. Bowiem to właśnie „pracodawca (lub agencja rekrutacyjna) występuje jako administrator danych osobowych”⁴³. W kontekście ochrony danych osobowych kandydatów do pracy można przytoczyć ww. przepisy Ogólnego Rozporządzenia o Ochronie Danych (ang. *General Data Protection Regulation – GDPR*) zwanego „RODO”, według którego przetwarzanie danych jest zgodne z prawem o ile spełniony jest co najmniej jeden z przytoczonych poniżej warunków⁴⁴:

- a) osoba, której dane dotyczą wyraziła zgodę na przetwarzanie swoich danych osobowych;
- b) przetwarzanie jest niezbędne do wykonania umowy, której stroną jest osoba, której dane dotyczą;
- c) przetwarzanie jest niezbędne do wypełnienia obowiązku prawnego ciążącego na administratorze (w tym przypadku pracodawcy);
- d) przetwarzanie jest niezbędne do ochrony żywotnych interesów osoby, której dane dotyczą, lub innej osoby fizycznej;
- e) przetwarzanie jest niezbędne do wykonania zadania realizowanego w interesie publicznym lub w ramach sprawowania władzy publicznej powierzonej administratorowi;
- f) przetwarzanie jest niezbędne do celów wynikających z prawnie uzasadnionych interesów realizowanych przez administratora lub przez stronę trzecią (z pewnymi wyjątkami).

Kwestią dyskusyjną pozostaje to, czy w sposób świadomy można wyrazić zgodę na przetwarzanie danych osobowych obejmujących także informacje wygenerowane poprzez algorytm. Gabriel Z. Kolasa, w artykule pt. *Sztuczna inteligencja (AI) vs. ochrona danych osobowych (RODO) – jak zapewnić zgodność rozwiązań AI z podstawowymi mechanizmami systemu ochrony danych osobowych w ramach Unii Europejskiej?* słusznie zauważa, że „ze względu na specyfikę funkcjonowania systemów opartych na sztucznej inteligencji (także przy użyciu zaawansowanego uczenia maszynowego) oraz dynamiczne budowanie relacji pomiędzy informacjami będącymi w zasobach systemu AI niemożliwe jest określenie dokładnego celu i wskazania zamkniętego katalogu czynności, jakie mogą zostać dokonane na tych danych osobowych”⁴⁵. Administrator powinien zatem dokładnie określić cel przetwarzania danych oraz

⁴³ M. Dorobek-Lis, *Sztuczna inteligencja w rekrutacji...*, wyd. cyt.

⁴⁴ *Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych...*, wyd. cyt., Art. 6 ust. 1.

⁴⁵ G. Z. Kolasa, *Sztuczna inteligencja (AI) vs. ochrona danych osobowych (RODO) – jak zapewnić zgodność rozwiązań AI z podstawowymi mechanizmami systemu ochrony danych osobowych w ramach Unii Europejskiej?*, „Acta Iuridica Resoviensia”, Nr 1(44)/2024, s. 115-131, <https://doi.org/10.15584/actaires.2024.1.7>, <https://journals.ur.edu.pl/zeszyty-sp/article/view/8756/7888>, s. 121, (dostęp 16.03.2026).

uświadomić użytkownikowi, „że wyrażana zgoda dotyczy także danych będących efektem przekształceń zebranych danych oraz danych znajdujących się już w bazie informacji wykorzystywanych przez oferowany system”⁴⁶.

W sierpniu 2024 r. weszło w życie unijne rozporządzenie w sprawie sztucznej inteligencji, tzw. AI Act (ang. *Artificial Intelligence Act*), ma ono na „celu zapewnienie bezpieczeństwa, przejrzystości i zgodności z wartościami europejskimi w rozwoju i stosowaniu AI”⁴⁷. Ponadto Rozporządzenie ma na celu „zapewnienie, że systemy AI używane w UE są możliwe do śledzenia, niedyskryminujące, przyjazne dla środowiska i nadzorowane przez ludzi”⁴⁸. Kluczowe przepisy AI Act są wprowadzane stopniowo, z pełnym wdrożeniem planowanym na sierpień 2027 r.⁴⁹. Ministerstwo Cyfryzacji podało, iż 2 lutego 2025 r. wszedł w życie rozdział I, który dotyczy „przepisów ogólnych oraz rozdział II dotyczący praktyk zakazanych unijnego aktu o sztucznej inteligencji (AI Act). 2 lutego (2025 r. – przyp. J.K.) wszedł w życie również obowiązek kompetencji w zakresie AI tzw. AI Literacy (art. 4 AI Akt). Obliguje on pracodawców, czyli dostawców oraz podmioty stosujące systemy AI, do podjęcia działań w kierunku zapewnienia pracownikom odpowiedniej wiedzy i umiejętności w zakresie AI, niezbędnych do wykonywania zadań”⁵⁰. Unijne przepisy dzielą różne rodzaje AI na 4 grupy⁵¹: oprogramowanie wysokiego ryzyka; technologie ograniczonego wpływu; technologie minimalnego wpływu; systemy nieakceptowalne, które będą w UE zakazane. AI Act jako systemy wysokiego ryzyka definiuje m.in.: systemy AI przeznaczone do wykorzystywania do celów rekrutacji oraz np. systemy AI przeznaczone do wykorzystywania do celów podejmowania decyzji wpływających na warunki stosunków pracy, decyzji o awansie czy rozwiązaniu umownego stosunku pracy⁵².

Jak piszą Maciej Pęcherz i Justyna Smolińska pracodawcy, stosujący systemy sztucznej inteligencji wysokiego ryzyka, w świetle AI Act stają się zobowiązani m.in. do⁵³:

⁴⁶ Tamże.

⁴⁷ *Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2024/1689 z dnia 13 czerwca 2024 r. w sprawie ustanowienia zharmonizowanych przepisów dotyczących sztucznej inteligencji oraz zmiany rozporządzeń (WE) nr 300/2008, (UE) nr 167/2013, (UE) nr 168/2013, (UE) 2018/858, (UE) 2018/1139 i (UE) 2019/2144 oraz dyrektyw 2014/90/UE, (UE) 2016/797 i (UE) 2020/1828 (akt w sprawie sztucznej inteligencji)*, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/?uri=CELEX:32024R1689> (dostęp 17.03.2026).

⁴⁸ *Raport PwC: Polskie firmy nie wykorzystują...*, wyd. cyt.

⁴⁹ K. Węgrzyn, *Prawo pracy a sztuczna inteligencja w kontekście prawa autorskiego i ochrony danych osobowych*, <https://www.nexiaadvicero.eu/prawo-pracy-a-sztuczna-inteligencja-w-kontekscie-prawa-autorskiego-i-ochrony-danych-osobowych/> (dostęp 17.03.2026).

⁵⁰ *Nowy obowiązek dla pracodawców od 2 lutego. Kara to nawet 147 mln zł*, <https://www.pulshr.pl/prawo-pracy/nowy-obowiazek-dla-pracodawcow-od-2-lutego-kara-to-nawet-147-mln-zl,110185.html>, (dostęp 17.03.2026).

⁵¹ Tamże.

⁵² A. Fortuna, *Sztuczna inteligencja w ocenie pracy. Jakie prawa ma pracownik?*, <https://www.trojmiasto.pl/praca/Sztuczna-inteligencja-w-ocenie-pracy-Jakie-prawa-ma-pracownik-n214056.html> (dostęp 17.03.2026).

⁵³ M. Pęcherz, J. Smolińska, *AI Act: Od przyszłego roku nowe obowiązki dla pracodawców. Zaczynaj przygotowania już teraz!*, <https://artelegal.pl/wplyw-ai-na-zatrudnienie-obowiazki-pracodawcow/> (dostęp 17.03.2026).

- korzystania z systemów AI w sposób zgodny z instrukcjami obsługi tych systemów, aby poprzez nieprawidłowe używanie nie podjąć działań naruszających prawo;
- wprowadzania do systemów AI właściwych danych, aby uniknąć otrzymania z tych systemów błędnych lub niezgodnych z przepisami prawa pracy informacji;
- zapewnienia nadzoru człowieka nad funkcjonowaniem systemu AI, a w tym weryfikacji danych (informacji, rekomendacji, projektów dokumentów) wytwarzanych przez systemy AI wysokiego ryzyka (osoba sprawująca nadzór powinna posiadać niezbędne kompetencje, przeszkolenie i uprawnienia);
- udzielania informacji osobom, których dane mają być przetwarzane przez systemy AI, tj. w szczególności pracownikom, kandydatom, jak również przedstawicielom pracowników, którzy powinni być świadomi faktu stosowania narzędzi AI, celu ich wykorzystania oraz przysługujących im praw;
- identyfikowania, rejestrowania i zgłaszania dostawcom niewłaściwych, podejrzanych zdarzeń, które miały miejsce podczas korzystania z systemów AI.

Chociaż AI Act⁵⁴ wyznacza standardy prawne i etyczne dla sztucznej inteligencji, nie rozwiązuje on wszystkich dylematów związanych z moralnością w kontekście AI⁵⁵. Z punktu widzenia zgodności z RODO i AI Act rekomendowane jest, aby⁵⁶:

- człowiek podejmował decyzję końcową, a algorytm jako AI wspierał analizę danych (np. sortowanie CV, wstępna ocena kwalifikacji);
- algorytm był przejrzysty i audytowalny, czyli żeby było możliwe zrozumienie i wyjaśnienie zasad, którymi się kieruje podczas rekrutacji;
- ryzyko błędów i dyskryminacji było monitorowane poprzez regularne audyty i testy.

Polskie Ministerstwo Cyfryzacji opublikowało *Projekt ustawy o systemach sztucznej inteligencji* (numer z wykazu: UC71)⁵⁷, który przewiduje powstanie Komisji Rozwoju i Bezpieczeństwa Sztucznej Inteligencji. Jej zadaniem będzie sprawowanie kontroli przestrzegania przepisów rozporządzenia AI Act i ww. ustawy. Komisja w drodze decyzji, może nałożyć na

⁵⁴ Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2024/1689 z dnia 13 czerwca 2024 r..., wyd. cyt.

⁵⁵ *Sztuczna inteligencja – czyli jaka? Teraźniejszość i przyszłość „inteligentnych” algorytmów*, Katedra Studiów nad Społeczeństwem i Technologią WH AGH, czerwiec 2024, <https://sotechlab.agh.edu.pl/wp-content/uploads/2024/08/STL-17-Sztuczna-inteligencja-%E2%80%93-czyli-jaka-Terazniejszosc-i-przyszlosc-%E2%80%9Einteligentnych-algorytmow.pdf>, s. 17, (dostęp 17.03.2026).

⁵⁶ M. Dorobek-Lis, *Sztuczna inteligencja...*, wyd. cyt.

⁵⁷ *Projekt ustawy o systemach sztucznej inteligencji*, <https://legislacja.rcl.gov.pl/projekt/12390551/katalog/13087901#13087901> (dostęp 17.03.2026).

podmiot obowiązany do przestrzegania przepisów rozporządzenia AI Act administracyjną karę pieniężną⁵⁸. Aby uniknąć finansowych konsekwencji każdy pracodawca powinien zatem⁵⁹:

- wprowadzić wewnętrzne akty dotyczące korzystania z narzędzi AI, takie jak regulamin pracy, polityka bezpieczeństwa informacji czy kodeks etyki;
- szczegółowo określić, jakie dane osobowe są przetwarzane przez AI i w jakim celu;
- zapewnić, że procesy monitorowania są zgodne z przepisami o ochronie danych osobowych (RODO) i AI Act oraz, że nie naruszają prywatności i godności pracowników;
- zapewnić odpowiednie zabezpieczenia w celu ochrony danych pracowników przed nieautoryzowanym dostępem lub naruszeniami;
- wdrożyć politykę transparentności, która umożliwi pracownikom wgląd w sposób przetwarzania ich danych oraz zapewni prawo do korekty lub usunięcia informacji w razie potrzeby;
- zapoznać się z polityką prywatności i praktykami dotyczącymi danych stosowanymi przez twórców generatywnej sztucznej inteligencji (AI) w celu zapewnienia zgodności z obowiązującymi przepisami;
- wykazać, że algorytmy rekrutacyjne nie są dyskryminujące, np. w kontekście równości płci, wieku czy pochodzenia;
- wdrażać rozwiązania AI w sposób proporcjonalny do celu, minimalizując ryzyko nadmiernej ingerencji w sferę osobistą pracownika;
- przeprowadzić ocenę wpływu na prywatność przed wdrożeniem narzędzi AI;
- polegać na generatywnej AI w podejmowaniu istotnych decyzji, tylko wtedy, gdy jej wyniki można w pełni zrozumieć i uzasadnić;
- wdrożyć techniki wykrywania i zwalczania treści typu deepfake, które mogą pomóc w utrzymaniu integralności śledztw w miejscu pracy;
- wdrożyć polityki i protokoły weryfikujące tożsamość osób w komunikacji wirtualnej, co zmniejszy ryzyko ataków socjotechnicznych;
- zapewnić regularne szkolenia z zakresu kontroli cyberbezpieczeństwa i podnoszenia świadomości, aby pomóc pracownikom rozpoznawać i reagować na zaawansowane cyberzagrożenia.

⁵⁸ Tamże.

⁵⁹ F. Madejski, *Tylu pracowników korzysta z AI w pracy...*, wyd. cyt.; *Impacts of artificial intelligence in the workplace*, wyd. cyt.; A. Fortuna, *Sztuczna inteligencja w ocenie pracy...*, wyd. cyt.; M. Drabczyk, D. Lubasz, *Raport strategiczny: Badanie potrzeb organizacji...*, wyd. cyt.

Co ważne również mała firma ma obowiązki wynikające z przepisów, jeśli korzysta nawet w niewielki stopniu z narzędzi z AI. Obowiązki te nie są więc zarezerwowane wyłącznie dla dużych korporacji.

Podsumowanie i wnioski

Sztuczna inteligencja pełni coraz większą rolę w miejscu pracy. Stanowi fundament przekształcania biznesu, a pracodawcy wykorzystują jej narzędzia np. w obszarze zarządzania zasobami ludzkimi, w procesie rekrutacji, zarządzania dokumentacją pracowniczą, zarządzania ryzykiem zawodowym i zdrowiem pracowników, w systemach zarządzania talentami czy w obszarze obsługi klienta, sprzedaży i marketingu. AI może stanowić pomocne narzędzie w obszarach takich jak automatyzacja obsługi klienta; analiza danych sprzedażowych czy optymalizacja łańcucha dostaw. Jednak korzystanie z narzędzi opartych na sztucznej inteligencji w miejscu pracy jest istotnym wyzwaniem szczególnie w kontekście ochrony danych osobowych, dyskryminacji, zasad etyki. W świetle praw człowieka wdrażanie systemów sztucznej inteligencji w miejscu pracy wiąże się z koniecznością zapewnienia odpowiedniej ochrony danych i opracowania zasad etycznego wykorzystania technologii – niezależnie od wielkości i rodzaju przedsiębiorstwa. Korzystanie z narzędzi AI może być tylko wsparciem dla ludzkiej decyzji bowiem w wielu działaniach nadal będzie istniała potrzeba ingerencji człowieka.

Pracodawca wdrażając AI ma prawo do poprawy warunków pracy, monitorowania i oceny efektywności pracy pracowników oraz przydzielania im zadań a także do oceny produktywności i wydajności ich pracy. Natomiast zakres obowiązków pracodawcy wykorzystującego sztuczną inteligencję w firmie sprowadza się głównie do: wprowadzenia regulaminu pracy (w którym zostanie szczegółowo określone m.in. jakie dane osobowe są przetwarzane przez AI i w jakim celu), zapewnienia odpowiedniego zabezpieczenia w celu ochrony danych pracowników przed nieautoryzowanym dostępem lub naruszeniami, zapewnienia zgodności z przepisami RODO i AI Act, wdrożenia polityki transparentności, wykazania, że algorytmy rekrutacyjne nie są dyskryminujące, przeprowadzania oceny wpływu na prywatność przed wdrożeniem narzędzi AI w miejscu pracy, zapoznania się z polityką prywatności i praktykami dotyczącymi danych stosowanymi przez twórców generatywnej sztucznej inteligencji, zapewnienia regularnych szkoleń z zakresu kontroli cyberbezpieczeństwa, wdrożenia techniki wykrywania i zwalczania treści typu deepfake oraz polityki i protokołów weryfikujących tożsamość osób w komunikacji wirtualnej a także wdrażania rozwiązań AI w sposób proporcjonalny do celu. Co

najważniejsze pracodawca ma obowiązek polegać na generatywnej AI w podejmowaniu istotnych decyzji, tylko wtedy, gdy jej wyniki można w pełni zrozumieć oraz uzasadnić.

Można zgodzić się z Andrzejem Fortuną, że „systemy AI nie mogą być wykorzystywane w sposób automatyczny, arbitralny, nieprzejrzysty, nieweryfikowalny – albowiem prowadzi to do dużych zagrożeń w zakresie naruszenia praw pracowniczych, w tym naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu⁶⁰. AI to ogromna szansa, ale też wyzwanie dla wszystkich pracodawców i należy używać jej świadomie. Wdrażanie odpowiednich zasad korzystania z narzędzi sztucznej inteligencji wymaga więc odpowiedzialnego podejścia.

Bibliografia

- Amazon zrezygnował z algorytmów w rekrutacji. Dyskryminowały kobiety*, <https://businessinsider.com.pl/firmy/strategie/amazon-zrezygnowal-z-algorytmow-w-rekrutacji-dyskryminowaly-kobiety/pp233ev>
- Badowska K., *AI wkracza do firm, ale czy szefowie zawsze o tym wiedzą?*, Nr 8(256)2025, https://gazeta-msp.pl/?id=pokaz_artykul&indeks_artykulu=6755&co=polecane
- Barometr AI – nowy indeks EFL. Połowa polskich firm zwiększy inwestycje w AI, co czwarta prognozuje większą sprzedaż dzięki AI*, https://media.efl.pl/informacje/barometr-ai-nowy-indeks-efl-polowa-polskich-firm-zwiekszy-inwestycje-w-ai-co-czwarta-prognozuje-wieksza-sprzedaz-dzieki-ai?utm_source=chatgpt.com
- Dorobek-Lis M., *Sztuczna inteligencja w rekrutacji – wyzwania prawne i etyczne*, <https://www.parp.gov.pl/component/content/article/89307:sztuczna-inteligencja-w-rekrutacji-wyzwania-prawne-i-etyczne>
- Drabczyk M., Lubasz D., *Raport strategiczny: Badanie potrzeb organizacji w zakresie wykorzystania sztucznej inteligencji i ochrony danych osobowych*, Urząd Ochrony Danych Osobowych, styczeń 2026, <https://uodo.gov.pl/pl/file/7022>
- Fortuna A., *Sztuczna inteligencja w ocenie pracy. Jakie prawa ma pracownik?*, <https://www.trojmiasto.pl/praca/Sztuczna-inteligencja-w-ocenie-pracy-Jakie-prawa-ma-pracownik-n214056.html>
- Gunia J., *Sztuczna inteligencja rewolucją dla przedsiębiorstw*, <https://lexplorers.pl/sztuczna-inteligencja-rewolucja-dla-przedsiębiorstw/>
- Impacts of artificial intelligence in the workplace*, KPMG, <https://kpmg.com/ca/en/insights/2024/09/impacts-of-artificial-intelligence-in-the-workplace.html>

⁶⁰ A. Fortuna, *Sztuczna inteligencja w ocenie pracy...*, wyd. cyt.

- Jak przygotować sektor MŚP na wykorzystanie szans związanych ze sztuczną inteligencją?*,
<https://serwis-uslugirozwojowe.parp.gov.pl/component/content/article/90085:jak-przygotowac-sektor-msp-na-wykorzystanie-szans-zwiazanych-ze-sztuczna-inteligencja>
- Kajtaniak L., Socha Z., Wróblewski J., *Zastosowanie sztucznej inteligencji w procesie pracy Szanse, wymagania, wyzwania dla pracowników i pracodawców. Przegląd branż w województwie łódzkim. Raport końcowy*, Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi, Łódź 2024,
<https://psz.praca.gov.pl/documents/9031560/0/Zastosowanie+sztucznej+inteligencji+w+procesie+pracy+-+raport+ko%C5%84cowy.pdf/c6aa6af4-e954-ff40-ea98-aec435107a67?t=1738672415966>
- Karpiński M., *Sztuczna inteligencja – wykorzystanie przez pracowników bez zgody i wiedzy pracodawcy*, <https://poradnikprzedsiębiorcy.pl/-sztuczna-inteligencja-wykorzystanie-przez-pracownikow-bez-zgody-i-wiedzy-pracodawcy>
- Klimek J., *Wykorzystanie sztucznej inteligencji na rynku pracy – szanse i wyzwania*,
<https://izba.wroc.pl/wp-content/uploads/2025/03/Wykorzystanie-sztucznej-inteligencji-na-rynku-pracy.pdf>
- Kobroń-Gąsiorowska Ł., *Udział sztucznej inteligencji w naruszaniu praw pracowniczych – perspektywa Unii Europejskiej*, „Kwartalnik Prawa Międzynarodowego”, Nr 3/2023, s. 73-86, <https://publisherspanel.com/api/files/view/2248925.pdf>, DOI: 10.5604/01.3001.0053.8986
- Kolasa G. Z., *Sztuczna inteligencja (AI) vs. ochrona danych osobowych (RODO) – jak zapewnić zgodność rozwiązań AI z podstawowymi mechanizmami systemu ochrony danych osobowych w ramach Unii Europejskiej?*, „Acta Iuridica Resoviensia”, Nr 1(44)/2024, s. 115-131, <https://doi.org/10.15584/actaires.2024.1.7>, <https://journals.ur.edu.pl/zeszyty-sp/article/view/8756/7888>
- Lesiak M., Święcicki I., Witczak J., *AI w polskich przedsiębiorstwach*, „Point Paper”, Nr 5/2025, Polski Instytut Ekonomiczny, Warszawa, wrzesień 2025, https://pie.net.pl/wp-content/uploads/2025/09/PointP-5-2025_AI-w-Firmach.pdf
- Leśniak G. J., *Raport UODO. Jak pracodawcy w sektorze publicznym i prywatnym wykorzystują AI*, <https://www.prawo.pl/kadry/jak-pracodawcy-w-sektorze-publicznym-i-prywatnym-wdrazaja-ai-raport-uodo,1538683.html>
- Madejski F., *Tyłu pracowników korzysta z AI w pracy. Raport ujawnia skalę zjawiska*, <https://businessinsider.com.pl/praca/sztuczna-inteligencja-w-firmach-pracownicy-wciaz-wykorzystuja-ai-powierzchnie/5h594rc>

Mikuszewski P., *Sztuczna inteligencja w miejscu pracy – ryzyko odpowiedzialności pracodawcy*, <https://interbroker.pl/sztuczna-inteligencja-w-miejscu-pracy-ryzyko-odpowiedzialnosc-pracodawcy/>

Nowy obowiązek dla pracodawców od 2 lutego. Kara to nawet 147 mln zł, <https://www.pulshr.pl/prawo-pracy/nowy-obowiazek-dla-pracodawcow-od-2-lutego-kara-to-nawet-147-mln-zl,110185.html>,

Pęcherz M., Smolińska J., *AI Act: Od przyszłego roku nowe obowiązki dla pracodawców. Zaczynaj przygotowania już teraz!*, <https://artelegal.pl/wplyw-ai-na-zatrudnienie-obowiazki-pracodawcow/>

Piskorek P., *Sztuczna inteligencja w MŚP: Praktyczne zastosowania i korzyści biznesowe*, <https://manuco.pl/blog/jha3obc92oxabgf74ol6ixn/sztuczna-inteligencja-w-msp-praktyczne-zastosowania-i-korzysci-biznesowe>

Projekt ustawy o systemach sztucznej inteligencji, <https://legislacja.rcl.gov.pl/projekt/12390551/katalog/13087901#13087901>

Raport PwC: Polskie firmy nie wykorzystują w pełni potencjału AI, <https://www.pwc.pl/pl/publikacje/polskie-firmy-nie-wykorzystuja-w-pelni-potencjalu-ai.html>

Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych), Art. 4 ust. 1, <https://uodo.gov.pl/pl/file/727>

Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2024/1689 z dnia 13 czerwca 2024 r. w sprawie ustanowienia zharmonizowanych przepisów dotyczących sztucznej inteligencji oraz zmiany rozporządzeń (WE) nr 300/2008, (UE) nr 167/2013, (UE) nr 168/2013, (UE) 2018/858, (UE) 2018/1139 i (UE) 2019/2144 oraz dyrektyw 2014/90/UE, (UE) 2016/797 i (UE) 2020/1828 (akt w sprawie sztucznej inteligencji), <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/?uri=CELEX:32024R1689>

Singer R., *MŚP inwestują w AI, kompetencje pracowników nadal wyzwaniem. Wyniki raportu Sharp w Europie*, <https://www.sharp.pl/blogi/msp-inwestuja-w-ai-kompetencje-pracownikow-nadal-wyzwaniem-wyniki-raportu-sharp-w-europie>

Sztuczna inteligencja – czyli jaka? Teraźniejszość i przyszłość „inteligentnych” algorytmów, Katedra Studiów nad Społeczeństwem i Technologia WH AGH, czerwiec 2024, <https://sotechlab.agh.edu.pl/wp-content/uploads/2024/08/STL-17-Sztuczna-inteligencja-%E2%80%93-czyli-jaka-Terazniejszosc-i-przyszlosc-%E2%80%9Einteligentnych-algorytmow.pdf>

Sztuczna Inteligencja i Prawa Pracowników: Czego Spodziewać się w kolejnych latach?, <https://followlegal.pl/sztuczna-inteligencja-i-prawa-pracownikow-czego-spodziewac-sie-w-kolejnych-latach/>

Sztuczna inteligencja może oceniać pracownika, ale pod nadzorem człowieka, <https://www.inforlex.pl/czasopisma/IO2/2025/161/tresc,FOB0000000000007030552,Sztuczna-inteligencja-moze-oceniac-pracownika-ale-pod-nadzorem-czlowieka.html>

Technology and Innovation Report 2025. Chapter III: Preparing to seize AI opportunities, United Nations, https://unctad.org/system/files/official-document/tir2025ch3_en.pdf

Troszyński M., Berg J., Gmyrek P. i in., *Generatywna sztuczna inteligencja a polski rynek pracy. Raport badawczy*, NASK – Państwowy Instytut Badawczy, czerwiec 2025, <https://www.nask.pl/media/2025/06/Generatywna-sztuczna-inteligencja-a-polski-rynek-pracy.pdf>

Węgrzyn K., *Prawo pracy a sztuczna inteligencja w kontekście prawa autorskiego i ochrony danych osobowych*, <https://www.nexiaadvicero.eu/prawo-pracy-a-sztuczna-inteligencja-w-kontekscie-prawa-autorskiego-i-ochrony-danych-osobowych/>

Wykorzystanie AI w firmach rośnie, ale wolniej, niż oczekiwano. Towarzyszy temu sporo rozczarowań, <https://erp-view.pl/it-solutions/32009-wykorzystanie-ai-w-firmach-rosnie-ale-wolniej-niz-oczekiwano-towarzyszy-temu-sporo-rozczarowan.html>

Zygmunt W., *Aż 65% MŚP nie uwzględnia AI w swojej strategii biznesowej*, <https://log24.pl/news/az-65-msp-nie-uwzględnia-ai-w-swojej-strategii-biznesowej/>

Sztuczna inteligencja w miejscu pracy – prawa i obowiązki pracodawców

Streszczenie:

Wdrażanie systemów sztucznej inteligencji w miejscu pracy bezpośrednio dotyka praw człowieka takich jak: prawo do prywatności, równego traktowania, wolności słowa, ochrony danych osobowych, godności, czy prawa do informacji. Celem artykułu było określenie zakresu odpowiedzialności pracodawcy w miejscu pracy wykorzystującym technologie AI. W opracowaniu omówione zostały kluczowe prawa pracodawcy i jego obowiązki dotyczące ochrony praw człowieka przy wykorzystaniu AI w firmie. Zwrócono uwagę na prawo pracodawcy do poprawy warunków pracy, monitorowania i oceny efektywności pracy pracowników oraz przydzielania im zadań a także do oceny produktywności i wydajności ich pracy. Ponadto w artykule wskazano obowiązki pracodawcy takie jak: potrzeba wprowadzenia regulaminu pracy, zapewnienie pracownikom odpowiedniego zestawu narzędzi gwarantujących bezpieczeństwo danych, wykazanie braku dyskryminacji przez algorytmy, zapewnienie zgodności z przepisami RODO i AI Act. Zaznaczono, że AI to szansa, ale też wyzwania dla pracodawców i należy korzystać z niej świadomie, w sposób proporcjonalny do celu oraz polegać na generatywnej AI w podejmowaniu istotnych decyzji, tylko wtedy, gdy jej wyniki można w pełni zrozumieć i uzasadnić.

Słowa kluczowe: sztuczna inteligencja, ochrona danych osobowych, automatyzacja pracy, generatywna sztuczna inteligencja, ochrona praw człowieka