

Andrzej Górka

Uniwersytet Rzeszowski

<https://orcid.org/0009-0002-5226-7586>

andgorka@ur.edu.pl

Niejawne wykorzystanie generatywnej sztucznej inteligencji w stosunku pracy – między osobistym świadczeniem pracy a odpowiedzialnością pracowniczą

Wprowadzenie

Postępująca cyfryzacja procesów pracy oraz dynamiczny rozwój narzędzi opartych na sztucznej inteligencji prowadzą do istotnych zmian w sposobie wykonywania pracy, zwłaszcza tej o charakterze umysłowym. W praktyce coraz częściej dochodzi do sytuacji, w których pracownicy posługują się narzędziami generatywnej sztucznej inteligencji w toku realizacji obowiązków pracowniczych, przy czym korzystanie to nie zawsze jest ujawniane pracodawcy ani uregulowane w aktach wewnętrznych, co nasuwa pytanie o normatywną doniosłość niejawności rozumianej nie jako brak formalnej informacji *per se*, lecz jako brak transparentności co do sposobu wykonania pracy w sytuacjach wpływających na wkład decyzyjny, kontrolę rezultatu i ryzyka po stronie pracodawcy. Zjawisko to wzbudza istotne wątpliwości normatywne na gruncie prawa

Cytowanie / Cite this article: Górka, A. (2026). Niejawne wykorzystanie generatywnej sztucznej inteligencji w stosunku pracy – między osobistym świadczeniem pracy a odpowiedzialnością pracowniczą. *Studia Prawnicze. Rozprawy i Materiały / Studies in Law: Research Papers* 2026, artykuł nr 7, <https://doi.org/10.31749/2451-0807-sp-2026-07>



The AFM Publishing House
of the Andrzej Frycz Modrzewski Krakow University
Oficina Wydawnicza AFM
Uniwersytetu Andrzeja Frycza Modrzewskiego w Krakowie

Copyright© 2026 by the Author(s)
This is an open access journal. All articles are distributed under the terms
of the Creative Commons Attribution License CC BY-NC-ND 4.0



pracy, w szczególności w zakresie zgodności takiego sposobu wykonywania pracy z obowiązkiem osobistego świadczenia pracy przez pracownika, a także w zakresie standardu należytej staranności i lojalności pracowniczej.

W niniejszym artykule przez „niejawne” wykorzystywanie generatywnej sztucznej inteligencji rozumie się nie sam fakt braku formalnego poinformowania pracodawcy o użyciu określonego narzędzia, lecz sytuację, w której sposób ten istotnie przekształca proces wykonywania pracy, wpływa na zakres rzeczywistego wkładu decyzyjnego pracownika albo generuje dodatkowe ryzyka normatywne, a mimo to nie znajduje odzwierciedlenia w relacji pracowniczej. Tak rozumiana niejawność ma charakter funkcjonalny – jej ocena zależy od wpływu na treść zobowiązania pracowniczego, a nie od samego faktu użycia technologii.

Ujęcie to pozostaje zgodne z aksjologicznymi fundamentami prawa pracy, w których centralne znaczenie ma osobowy charakter świadczenia pracy oraz równowaga między odpowiedzialnością a realnym wpływem pracownika na rezultat (Barański 2022). W warunkach algorytmizacji procesów intelektualnych problem nie dotyczy więc technologii jako takiej, lecz zakresu, w jakim jej użycie prowadzi do rozmycia osobistego związku między pracownikiem a rezultatem pracy.

W literaturze prawa pracy podkreśla się, że analiza wpływu sztucznej inteligencji na stosunek pracy nie może ograniczać się wyłącznie do wymiaru technicznego lub organizacyjnego, lecz powinna być osadzona w aksjologicznych fundamentach tej gałęzi prawa. Jak wskazuje M. Barański, prawo pracy od początku pełni funkcję ochronną, a jego centralnym punktem odniesienia pozostaje godność pracownika jako osoby wykonującej pracę, a nie jedynie element procesu produkcyjnego. W tym sensie wykorzystanie narzędzi sztucznej inteligencji w procesie pracy nasuwa pytanie nie tylko o efektywność czy innowacyjność, lecz także o granice dopuszczalnej automatyzacji pracy ludzkiej oraz o ryzyko odpersonalizowania świadczenia pracy. Perspektywa aksjologiczna pozwala dostrzec, że przenoszenie kluczowych elementów procesu decyzyjnego na systemy algorytmiczne może prowadzić do osłabienia autonomii pracownika oraz do naruszenia równowagi między

odpowiedzialnością a realnym wpływem na rezultat pracy, co stanowi istotne tło dla wykładni obowiązków pracowniczych w warunkach algorytmizacji (Barański 2022).

Prawo pracy operuje konstrukcjami normatywnymi ukształtowanymi w realiach, w których rezultat pracy był co do zasady bezpośrednim efektem intelektualnej lub fizycznej aktywności człowieka (Barzycka-Banaszczyk 2025). W tym kontekście szczególnie istotne jest odróżnienie pracy umysłowej *sensu largo* od pracy twórczej w rozumieniu prawa autorskiego – nie każda praca umysłowa ma charakter twórczy, ale w obu przypadkach istotą świadczenia jest osobiste zaangażowanie i odpowiedzialność za rezultat (Świątkowski 2014, s. 24–25; Barta, Markiewicz 2024, s. 32–33). Tymczasem wykorzystanie narzędzi generatywnej sztucznej inteligencji prowadzi do sytuacji, w której rezultat pracy przedstawiany jako efekt osobistej aktywności pracownika powstaje przy istotnym udziale systemu algorytmicznego (niekiedy bez wiedzy pracodawcy co do rzeczywistego sposobu wykonania pracy). W jakim zakresie taki rezultat może być nadal uznawany za efekt osobistego świadczenia pracy w rozumieniu art. 22 § 1 k.p.¹, a więc jednego z elementów konstytutywnych stosunku pracy (Sobczyk 2025, s. 6)?

W doktrynie prawa pracy zagadnienie wykorzystania sztucznej inteligencji w procesie pracy bywa analizowane z różnych perspektyw, w tym w kontekście osobistego świadczenia pracy, odpowiedzialności pracowniczej oraz relacji z prawem autorskim. Analizy te nie zawsze jednak wyraźnie rozróżniają sytuacje, w których korzystanie ze sztucznej inteligencji jest elementem z góry założonego sposobu wykonywania pracy, od przypadków, w których pracownik samodzielnie i niejawnie sięga po narzędzia algorytmiczne, modyfikując w ten sposób realizację obowiązków pracowniczych (Drobot 2025). To właśnie ta druga kategoria sytuacji stanowi główny przedmiot niniejszego opracowania.

Obowiązujące przepisy k.p. nie zawierają regulacji odnoszących się wprost do korzystania przez pracownika z narzędzi sztucznej inteligencji. Dotyczy to zarówno przepisów określających treść stosunku pracy, jak i norm regulujących obowiązki pracownika,

¹ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, t.j. Dz.U. z 2025 r., poz. 277, dalej: k.p.

w szczególności obowiązek osobistego świadczenia pracy, obowiązek staranności czy lojalności wobec pracodawcy.

Brak ten nie oznacza jednak, że wykorzystanie sztucznej inteligencji pozostaje prawnie bez znaczenia – wymaga ono interpretacji istniejących instytucji prawa pracy w nowym kontekście technologicznym. W doktrynie podkreśla się, że podstawowe konstrukcje prawa pracy mają charakter funkcjonalny i są zdolne do adaptacji do zmian technologicznych. Jednocześnie automatyzacja procesów intelektualnych wzbudza wątpliwości co do zakresu pojęcia świadczenia pracy oraz relacji między działaniem pracownika a rezultatem tej pracy (Gersdorf, Maniewska 2025, s. 13–15; Maniewska 2025).

Jednym z podstawowych elementów stosunku pracy jest obowiązek osobistego świadczenia pracy przez pracownika (art. 22 § 1 k.p.). Oznacza to, że pracownik co do zasady nie może powierzyć wykonywania swoich obowiązków osobie trzeciej. Obowiązek ten interpretowany jest jako konieczność osobistego zaangażowania pracownika w proces pracy, a nie jako zakaz korzystania z narzędzi technicznych².

W tym kontekście pojawia się pytanie, czy korzystanie z generatywnej sztucznej inteligencji mieści się jeszcze w granicach dopuszczalnego wspomagania pracy, czy też prowadzi do obejścia obowiązku osobistego świadczenia pracy. Problem ten ma charakter normatywny, gdyż dotyczy ustalenia roli pracownika w procesie powstawania rezultatu pracy i jego wkładu pracy.

Obowiązek wykonywania pracy z należytą starannością oraz obowiązek lojalności wobec pracodawcy stanowią podstawowe elementy treści stosunku pracy. Są to klauzule generalne, których treść zależy od rodzaju pracy, stanowiska oraz interesów pracodawcy (Gersdorf i in. 2024, s. 754–763).

Zagadnienie sztucznej inteligencji pojawia się w dokumentach unijnych oraz aktach *soft law*, w których akcentuje się znaczenie przejrzystości, odpowiedzialności oraz nadzoru człowieka nad systemami sztucznej inteligencji. Celem niniejszego artykułu jest analiza granic dopuszczalnego korzystania przez pracownika

² Wyrok SN z dnia 9 grudnia 2008 r., I PK 96/08, OSNP 2010, nr 11–12, poz. 137.

z narzędzi sztucznej inteligencji w kontekście obowiązku osobistego świadczenia pracy, ze szczególnym uwzględnieniem sytuacji, w których pracodawca nie posiada wiedzy o zastosowaniu tych narzędzi. Autor stawia tezę, że niejawne wykorzystywanie generatywnej sztucznej inteligencji może prowadzić do osłabienia osobistego charakteru świadczenia pracy, a jego ocena prawna wymaga każdorazowo analizy rzeczywistego wkładu decyzyjnego pracownika, stopnia kontroli nad rezultatem pracy oraz związanego z tym ryzyka normatywnego na gruncie prawa pracy. W konsekwencji artykuł proponuje kryteria pozwalające odróżnić dopuszczalne wspomaganie pracy od sytuacji, w których niejawne użycie sztucznej inteligencji może zostać zakwalifikowane jako naruszenie obowiązku osobistego świadczenia pracy, staranności lub lojalności. Analiza została oparta na metodzie dogmatyczno-prawnej (wykładnia językowa, systemowa i funkcjonalna), z uzupełniającym odniesieniem do standardów unijnych dotyczących nadzoru człowieka nad systemami sztucznej inteligencji.

Obowiązek osobistego świadczenia pracy a granice dopuszczalnego korzystania z narzędzi sztucznej inteligencji

Zgodnie z art. 22 § 1 k.p. przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem w miejscu i czasie przez niego wyznaczonym. Choć przepis ten nie posługuje się wprost pojęciem osobistego świadczenia pracy, konstrukcja stosunku pracy – zarówno w doktrynie, jak i w utrwalonym orzecznictwie Sądu Najwyższego – opiera się na założeniu, że pracownik nie może swobodnie powierzyć wykonania swoich obowiązków osobie trzeciej (zob. Sobczyk 2025, s. 99–197)³. Osobisty charakter świadczenia pracy stanowi jedną z immanentnych cech stosunku pracy i pozostaje ściśle związany z podporządkowaniem pracowniczym oraz obowiązkiem należytej staranności wynikającym z art. 100 § 1 k.p. Oznacza to, że pracodawca ma prawo oczekiwać, iż powierzone zadania będą realizowane bezpośrednio przez pracownika, a nie przez inny podmiot, chyba że przepisy szczególne

³ Cyt. wyrok SN z dnia 9 grudnia 2008 r.

lub charakter pracy dopuszczają odmienne rozwiązanie (por. Drobot 2025).

W orzecznictwie Sądu Najwyższego konsekwentnie podkreśla się, że osobisty charakter świadczenia pracy wyraża się w niedopuszczalności zastąpienia pracownika inną osobą przy wykonywaniu pracy, a nie w zakazie posługiwania się środkami technicznymi lub organizacyjnymi⁴. Kluczowe znaczenie ma zatem ustalenie, czy dany środek pełni funkcję jedynie pomocniczą, czy też prowadzi do faktycznego przejęcia przez inny podmiot zasadniczych czynności przypisanych pracownikowi.

Należy jednak wyraźnie odróżnić powierzenie wykonania pracy osobie trzeciej od korzystania z narzędzi technicznych wspomagających jej realizację. W klasycznej konstrukcji stosunku pracy powierzenie obowiązków osobie trzeciej oznacza przekazanie realizacji zobowiązania podmiotowi prawa działającemu samodzielnie i na własną odpowiedzialność. System sztucznej inteligencji – mimo że może generować treści w sposób częściowo autonomiczny – nie jest podmiotem prawa i nie może być uznany za zastępcę pracownika w sensie normatywnym. Sam fakt wykorzystania narzędzia algorytmicznego nie prowadzi zatem automatycznie do naruszenia obowiązku osobistego świadczenia pracy. Decydujące znaczenie ma zakres kontroli pracownika nad przebiegiem procesu oraz jego realny wpływ na ostateczny rezultat (por. Drobot 2025; Barański 2022).

Na tym tle zasadnicze jest ustalenie, czy generatywna sztuczna inteligencja pozostaje jedynie narzędziem pracy, czy w praktyce prowadzi do substytucji kluczowych czynności intelektualnych przypisanych pracownikowi.

W doktrynie prawa pracy przyjmuje się, że korzystanie z narzędzi pracy stanowi element normalnego wykonywania pracy i co do zasady nie narusza obowiązku osobistego świadczenia pracy, o ile narzędzia te nie przejmują zasadniczej funkcji przypisanej pracownikowi (Baran 2024, s. 149–154). Klasycznymi przykładami są maszyny produkcyjne, oprogramowanie obliczeniowe czy edytory tekstu,

⁴ Wyrok SN z dnia 4 października 2007 r., I PK 116/07, OSNP 2008, nr 23–24, poz. 345, i cyt. wyrok SN z dnia 9 grudnia 2008 r.

które wspierają wykonywanie pracy, lecz nie zastępują pracownika w podejmowaniu kluczowych decyzji merytorycznych.

Z perspektywy prawa pracy zasadne jest przyjęcie funkcjonalnego testu rozróżniającego korzystanie ze sztucznej inteligencji jako narzędzia wspomagającego od sytuacji, w której system algorytmiczny faktycznie przejmuje zasadniczą część czynności intelektualnych składających się na świadczenie pracy. W pierwszym przypadku pracownik zachowuje inicjatywę decyzyjną, weryfikuje i modyfikuje wygenerowane treści, a system pełni funkcję pomocniczą. W drugim przypadku rola pracownika ogranicza się do uruchomienia procesu generowania oraz mechanicznego wykorzystania rezultatu bez istotnej ingerencji w jego treść. Dopiero w tej drugiej sytuacji można mówić o osłabieniu osobistego charakteru świadczenia pracy (por. Drobot 2025; Sobczyk 2025, s. 99–197). Dla zobrazowania granicy można wskazać, że wykorzystanie sztucznej inteligencji jako narzędzia korekty językowej lub wsparcia redakcyjnego – przy zachowaniu samodzielnej analizy merytorycznej przez pracownika – mieści się co do zasady w granicach dopuszczalnego wspomagania pracy. Odmiennie należy ocenić sytuację, w której pracownik zleca systemowi generatywnemu sporządzenie merytorycznej opinii prawnej, raportu analitycznego czy projektu decyzji, a następnie wykorzystuje wygenerowaną treść bez istotnej ingerencji twórczej. W tym drugim przypadku rola pracownika ogranicza się do uruchomienia procesu i selekcji rezultatu, co może prowadzić do osłabienia osobistego charakteru świadczenia pracy.

Generatywna sztuczna inteligencja różni się jednak jakościowo od tradycyjnych narzędzi pracy, ponieważ nie ogranicza się do wspierania czynności technicznych, lecz uczestniczy w procesie wytworzenia treści o charakterze intelektualnym. Jak trafnie wskazuje J. Drobot, w takich przypadkach dochodzi do osłabienia bezpośredniego związku między działaniem pracownika a rezultatem pracy, co nasuwa pytanie o granice osobistego świadczenia pracy w warunkach algorytmizacji procesu pracy (Drobot 2025). W praktyce oznacza to, że pracownik może ograniczyć się do sformułowania polecenia dla systemu oraz wyboru wygenerowanego wyniku, bez rzeczywistego zaangażowania twórczego.

W kontekście prawa pracy nasuwa się wątpliwość, czy w takim przypadku pracownik nadal wykonuje pracę, czy raczej organizuje proces, którego zasadniczym wykonawcą staje się system algorytmiczny. Problem ten nie był dotychczas przedmiotem bezpośrednich rozstrzygnięć sądowych, jednak może być analizowany przez analogię do orzecznictwa dotyczącego niedopuszczalnego wyřęczania się osobami trzecimi.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego wskazuje się, że naruszenie obowiązku osobistego świadczenia pracy zachodzi wówczas, gdy pracownik faktycznie przekazuje wykonywanie swoich obowiązków innemu podmiotowi, nawet jeśli formalnie zachowuje kontrolę nad rezultatem. Kryterium decydującym nie jest bowiem samo posługiwanie się narzędziem, lecz rzeczywisty wkład pracy pracownika w powstanie rezultatu.

Na tej podstawie można sformułować tezę, że korzystanie z narzędzi sztucznej inteligencji mieści się w granicach obowiązku osobistego świadczenia pracy jedynie wówczas, gdy pracownik zachowuje decydujący wpływ na treść i kształt rezultatu pracy, a system algorytmiczny pełni funkcję wyłącznie pomocniczą. Jeżeli natomiast rola pracownika ogranicza się do mechanicznego wykorzystania treści wygenerowanych przez sztuczną inteligencję, bez ich krytycznej analizy lub twórczego przetworzenia, dochodzi do istotnego osłabienia osobistego charakteru świadczenia pracy, co może zostać zakwalifikowane jako nienależyte wykonywanie obowiązków pracowniczych (Drobot 2025).

Obowiązek wykonywania pracy z należytą starannością, o którym mowa w art. 100 § 1 k.p., oznacza konieczność dostosowania sposobu działania do rodzaju pracy, kwalifikacji pracownika oraz uzasadnionych oczekiwań pracodawcy. W literaturze podkreśla się, że staranność ma charakter obiektywny, jednak jej ocena dokonywana jest z uwzględnieniem cech konkretnego pracownika oraz charakteru powierzonej mu pracy (Gersdorf, Maniewska 2025, s. 13–15). W przypadku pracy umysłowej standard ten obejmuje również obowiązek krytycznej oceny wykorzystywanych narzędzi oraz weryfikacji poprawności uzyskiwanych rezultatów.

Wykorzystanie narzędzi sztucznej inteligencji w procesie pracy nie prowadzi automatycznie do obniżenia standardu należytej

staranności, lecz przeciwnie – może go podwyższać. Pracownik decydujący się na posługiwanie się systemami generatywnymi ponosi bowiem odpowiedzialność nie tylko za własne działania, lecz także za wybór narzędzia oraz sposób jego wykorzystania. W szczególności obowiązek staranności obejmuje weryfikację treści wygenerowanych przez sztuczną inteligencję, ocenę ich zgodności z aktualnym stanem wiedzy oraz sprawdzenie, czy ich użycie nie prowadzi do naruszenia prawa lub interesów pracodawcy (Baran 2024, s. 362–364).

Wykorzystanie treści generowanych przez sztuczną inteligencję może prowadzić do naruszenia obowiązku należytej staranności w szczególności w sytuacjach, gdy pracownik nie weryfikuje poprawności merytorycznej wygenerowanych treści, korzysta ze sztucznej inteligencji w sposób sprzeczny z instrukcjami pracodawcy lub naraża pracodawcę na odpowiedzialność prawną, w tym za naruszenie tajemnicy przedsiębiorstwa lub ochrony danych osobowych. W orzecznictwie Sądu Najwyższego podkreśla się, że pracownik ponosi odpowiedzialność za rezultat swojej pracy, jeżeli pozostaje on w związku z jego działaniem lub zaniechaniem, niezależnie od wykorzystywanych narzędzi technicznych⁵.

Obowiązek lojalności wobec pracodawcy, wynikający z art. 100 § 2 pkt 4 k.p., obejmuje powinność dbania o dobro zakładu pracy oraz ochrony jego interesów. W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że obowiązek ten ma charakter szeroki i obejmuje również zachowania niewymienione wprost w przepisach, o ile mogą one oddziaływać na interesy pracodawcy⁶. Ocena naruszenia lojalności wymaga zatem każdorazowo uwzględnienia kontekstu konkretnego stosunku pracy oraz rzeczywistych skutków zachowania pracownika.

Na tym tle pojawia się pytanie, czy pracownik ma obowiązek ujawnienia faktu korzystania z narzędzi sztucznej inteligencji w procesie pracy. Brak jest przepisu, który wprost nakładałby taki obowiązek, jednak w określonych okolicznościach zatajenie tego faktu może zostać uznane za naruszenie lojalności wobec pracodawcy.

⁵ Zob. wyrok SN z dnia 10 listopada 1999 r., OSNP 2001, nr 6, poz. 198.

⁶ Wyrok SN z dnia 2 czerwca 2010 r., II PK 364/09, OSNP 2011, nr 21–22, poz. 273.

Ocena ta powinna uwzględniać charakter pracy oraz uzasadnione oczekiwania pracodawcy co do osobistego wkładu pracownika. Dla uniknięcia oceny czysto intuicyjnej zasadne jest przyjęcie funkcjonalnego testu kwalifikacyjnego niejawnego wykorzystania generatywnej sztucznej inteligencji. Niejawność nabiera doniosłości prawnej dopiero wówczas, gdy użycie sztucznej inteligencji istotnie przekształca proces wykonywania pracy i ogranicza wkład decyzyjny pracownika w powstanie rezultatu, generuje podwyższone ryzyko po stronie pracodawcy (np. jakościowe, odpowiedzialnościowe, związane z poufnością) oraz gdy pracownik ma świadomość znaczenia tego sposobu działania dla oceny wykonania obowiązków. Dopiero kumulacja tych elementów może uzasadniać kwalifikację zatajenia korzystania ze sztucznej inteligencji jako naruszenia obowiązku lojalności lub staranności; sam brak formalnej informacji o użyciu narzędzia nie przesądza o nienależnym wykonywaniu pracy (Drobot 2025; Baran 2024, s. 366–369; Gersdorf, Maniewska 2025, s. 13–15). Poniższe rozważania rozwijają przyjętą definicję niejawności, ukazując jej znaczenie w kontekście obowiązku lojalności oraz osobistego charakteru świadczenia pracy. W konsekwencji wykorzystanie sztucznej inteligencji w procesie pracy wymaga analizy nie tylko na gruncie prawa pracy, lecz także w perspektywie prawa autorskiego, zwłaszcza w kontekście autorstwa oraz kwalifikacji rezultatów pracy powstałych przy udziale systemów algorytmicznych.

Z perspektywy art. 100 § 2 pkt 4 k.p. obowiązek lojalności obejmuje powinność powstrzymania się od działań, które mogą narazić pracodawcę na szkodę lub podważyć zaufanie stanowiące fundament stosunku pracy. W literaturze podkreśla się, że lojalność ma charakter dynamiczny i powinna być interpretowana w świetle realiów organizacyjnych oraz technologicznych danego miejsca pracy (Gersdorf, Maniewska 2025, s. 13–15). Jeżeli zatem wykorzystanie generatywnej sztucznej inteligencji prowadzi do istotnego ograniczenia osobistego wkładu pracownika w powstanie rezultatu pracy albo generuje podwyższone ryzyko naruszenia tajemnicy przedsiębiorstwa, ochrony danych osobowych bądź odpowiedzialności wobec kontrahentów, brak poinformowania pracodawcy może zostać zakwalifikowany jako naruszenie obowiązku lojalności.

Oceniając znaczenie „niejawności”, należy uwzględnić w szczególności trzy elementy: charakter powierzonej pracy – w tym to, czy obejmuje ona element twórczy lub ekspercki wymagający osobistej analizy; zakres rzeczywistej ingerencji pracownika w wygenerowaną treść; potencjalne ryzyka normatywne związane z użyciem danego systemu sztucznej inteligencji. Jak wskazuje J. Drobot, granica między dopuszczalnym wspomaganiem a osłabieniem osobistego charakteru świadczenia pracy przebiega tam, gdzie system algorytmiczny przejmuje zasadniczą część czynności intelektualnych przypisanych pracownikowi (Drobot 2025). W sytuacji, w której pracownik świadomie nie ujawnia takiego przekształcenia procesu pracy, problem nie sprowadza się już wyłącznie do efektywności organizacyjnej, lecz dotyczy istoty zobowiązania pracowniczego.

Jednocześnie brak jest podstaw do przyjęcia generalnego obowiązku informowania pracodawcy o każdym użyciu narzędzia opartego na sztucznej inteligencji. W świetle funkcjonalnej wykładni obowiązków pracowniczych niejawność nabiera znaczenia dopiero wówczas, gdy sposób wykorzystania sztucznej inteligencji modyfikuje zakres osobistego świadczenia pracy lub wpływa na rozkład odpowiedzialności za rezultat. Tylko w takim ujęciu możliwe jest zachowanie proporcjonalności między autonomią pracownika w doborze narzędzi a ochroną interesów pracodawcy (Świątkowski 2014, s. 359; Sobczyk 2025, s. 99–197).

Odpowiedzialność pracownika za rezultat pracy a wykorzystanie sztucznej inteligencji

W prawie pracy odpowiedzialność pracownika nie jest oceniana wyłącznie przez pryzmat samego faktu wykonywania czynności, lecz także przez rezultat pracy, rozumiany jako efekt realizacji powierzonych obowiązków. Choć stosunek pracy ma co do zasady charakter zobowiązania starannego działania, a nie zobowiązania rezultatu, to jednak rezultat pracy pozostaje istotnym kryterium oceny prawidłowości jej wykonania, zwłaszcza w przypadku pracy umysłowej i twórczej. Jak wskazuje A. Świątkowski, nawet w ramach zobowiązania starannego działania rezultat pracy pełni funkcję miernika

prawidłowości wykonania obowiązków pracowniczych, zwłaszcza w przypadku pracy umysłowej, w której efekt intelektualny stanowi istotę świadczenia pracy (Świątkowski 2025).

W orzecznictwie Sądu Najwyższego wielokrotnie podkreślano, że pracownik ponosi odpowiedzialność za skutki swojej pracy w takim zakresie, w jakim pozostają one w związku z jego działaniem lub zaniechaniem⁷. Odpowiedzialność ta aktualizuje się niezależnie od tego, czy pracownik korzystał z narzędzi technicznych, jeżeli rezultat pracy nie odpowiadał wymaganiom wynikającym z umowy o pracę lub poleceń pracodawcy.

W tym sensie korzystanie z narzędzi sztucznej inteligencji nie zmienia podstawowej zasady odpowiedzialności pracownika za rezultat pracy, lecz komplikuje proces przypisania tego rezultatu konkretnemu podmiotowi. Odpowiedzialność pracownika nie wynika z samego faktu użycia narzędzia technologicznego, lecz z zawinionego naruszenia obowiązków pracowniczych. Kluczowe znaczenie ma zatem ocena, czy pracownik dochował należytej staranności przy wyborze narzędzia, jego zastosowaniu oraz weryfikacji uzyskanego rezultatu. Ciężar analizy przesuwają się z pytania „czy pracownik użył sztucznej inteligencji?” na pytanie „czy zachował standard staranności wymagany w danych okolicznościach?”.

Jednym z kluczowych problemów wynikających z wykorzystania generatywnej sztucznej inteligencji jest pytanie o to, czy i w jakim zakresie rezultat pracy może zostać przypisany pracownikowi, skoro został wytworzony przy istotnym udziale systemu algorytmicznego. W klasycznym ujęciu prawnopracowniczym rezultat pracy jest przypisywany pracownikowi jako osobie fizycznej świadczącej pracę osobiście, co – jak zauważa M. Barzycka-Banaszczyk – ulega istotnemu napięciu w warunkach automatyzacji procesów intelektualnych i pośrednictwa algorytmicznego w wykonywaniu pracy (Barzycka-Banaszczyk 2025).

W przypadku sztucznej inteligencji dochodzi jednak do sytuacji, w której treść rezultatu nie jest bezpośrednim wytworem intelektualnym pracownika, lecz efektem działania systemu uczącego się, funkcjonującego na podstawie danych treningowych i modeli

⁷ Zob. cyt. wyrok SN z dnia 10 listopada 1999 r.; wyrok SN z dnia 4 sierpnia 1999 r., I PKN 181/99, OSNP 2000, nr 22, poz. 810.

statystycznych. Pracownik zachowuje co prawda kontrolę nad procesem – inicjuje działanie systemu, formułuje polecenia oraz dokonuje selekcji wyników – jednak jego wkład w powstanie konkretnej treści może mieć charakter pośredni.

Z perspektywy prawa pracy nie prowadzi to automatycznie do wyłączenia odpowiedzialności pracownika. Jak podkreśla K.W. Baran, odpowiedzialność pracownicza aktualizuje się wówczas, gdy możliwe jest przypisanie pracownikowi zawinionego naruszenia obowiązków, ocenianego przez pryzmat realnego wpływu na przebieg i rezultat pracy. W przypadku korzystania z narzędzi sztucznej inteligencji oznacza to konieczność oceny: decyzji o użyciu sztucznej inteligencji, sposobu jej wykorzystania oraz zakresu kontroli nad rezultatem. Brak takiej kontroli nie eliminuje odpowiedzialności, lecz może wpływać na ocenę stopnia winy pracownika (Baran 2024, s. 462, 470–472).

Odpowiedzialność pracownika w prawie pracy może przybrać postać odpowiedzialności porządkowej (art. 108 k.p.) lub materialnej (art. 114–122 k.p.). W obu przypadkach warunkiem jej zastosowania jest zawinione naruszenie obowiązków pracowniczych oraz powstanie szkody lub zagrożenie interesów pracodawcy (Baran 2024, s. 461–464, 469–474).

Wykorzystanie treści generowanych przez sztuczną inteligencję może prowadzić do odpowiedzialności pracownika w szczególności w sytuacjach, gdy: pracownik posługuje się sztuczną inteligencją wbrew poleceniom lub regulacjom wewnętrznym pracodawcy, nie weryfikuje treści wygenerowanych przez system, mimo że charakter pracy tego wymaga, wykorzystanie sztucznej inteligencji prowadzi do naruszenia prawa (np. ochrony danych osobowych, tajemnicy przedsiębiorstwa) (Baran 2024, s. 362–369).

W takich przypadkach źródłem odpowiedzialności nie jest samo korzystanie ze sztucznej inteligencji, lecz naruszenie standardu należytego wykonywania pracy. Jednocześnie fakt, że część procesu twórczego została „przeniesiona” na system algorytmiczny, nie eliminuje odpowiedzialności pracownika, lecz przesuną punkt ciężkości na etap decyzji o użyciu narzędzia i kontroli rezultatu.

W doktrynie prawa pracy podkreśla się, że pracownik nie ponosi odpowiedzialności absolutnej za wszelkie negatywne skutki

pracy, lecz jedynie za takie, które można mu przypisać w sposób zawiniony (Baran 2024, s. 462, 470–474; Świątkowski 2014, s. 364). Zastosowanie tego założenia do sytuacji korzystania ze sztucznej inteligencji prowadzi do pytania, czy i w jakim zakresie pracownik odpowiada za błędy systemu algorytmicznego, na które nie miał realnego wpływu.

Problem ten jest szczególnie widoczny w sytuacjach, w których: sztuczna inteligencja generuje treści niezgodne z aktualnym stanem wiedzy, system powiela błędy lub uprzedzenia obecne w danych treningowych, rezultat pracy jest trudny do zweryfikowania przez pracownika bez specjalistycznej wiedzy. W literaturze wskazuje się przy tym, że ryzyko błędów systemowych nie może być automatycznie przerzucane na pracownika, jeżeli działał on zgodnie z instrukcjami pracodawcy i w granicach racjonalnie wymaganej staranności (Świątkowski 2025). W takich sytuacjach ocena odpowiedzialności pracownika wymaga rozróżnienia między błędem wynikającym z braku należytej weryfikacji a błędem systemowym, którego pracownik – przy zachowaniu racjonalnej staranności – nie był w stanie przewidzieć ani wykryć. Odpowiedzialność pracowniczka nie ma bowiem charakteru absolutnego i musi być oparta na przypisaniu winy.

Z punktu widzenia prawa pracy nie sposób jednak całkowicie zwolnić pracownika z odpowiedzialności za rezultat pracy tylko dlatego, że korzystał z narzędzia opartego na sztucznej inteligencji. Jednocześnie należy uwzględnić, że stopień zawinienia pracownika może być ograniczony, jeżeli działał on zgodnie z instrukcjami pracodawcy oraz w granicach racjonalnej staranności (Baran 2024, s. 362–365, 470–474).

Powyższe rozważania prowadzą do wniosku, że kluczowym problemem związanym z wykorzystaniem generatywnej sztucznej inteligencji w pracy nie jest wyłącznie kwestia organizacji procesu pracy, lecz przypisanie autorstwa, odpowiedzialności i skutków prawnych rezultatów pracy. Właśnie na tym styku prawa pracy i prawa własności intelektualnej ujawniają się największe trudności interpretacyjne.

Z tego względu dalsza analiza wymaga odniesienia się do regulacji prawa autorskiego, w szczególności do pojęcia utworu,

autorstwa oraz zasad nabywania praw do utworów stworzonych w ramach stosunku pracy. Pozwoli to ocenić, czy i w jakim zakresie treści generowane przy udziale sztucznej inteligencji mogą zostać uznane za rezultat pracy twórczej pracownika oraz jakie konsekwencje wywołuje to dla stosunku pracy.

Treści generowane przy udziale sztucznej inteligencji a pojęcie utworu i autorstwa w prawie autorskim

Zgodnie z art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 4 lutego 1994 r. o prawie autorskim i prawach pokrewnych⁸ przedmiotem prawa autorskiego jest każdy przejaw działalności twórczej o indywidualnym charakterze, ustalony w jakiejkolwiek postaci, co ma istotne znaczenie również dla oceny rezultatów pracy powstających w ramach stosunku pracy (Barta, Markiewicz 2024, s. 25–32). Definicja ta, choć sformułowana w sposób ogólny, od lat stanowi punkt odniesienia dla oceny, czy dany rezultat działalności intelektualnej człowieka może zostać zakwalifikowany jako utwór.

W doktrynie podkreśla się, że kluczowe znaczenie mają dwie przesłanki: twórczy charakter oraz indywidualność rezultatu (Barta, Markiewicz 2024, s. 32–33). Obydwie odnoszone są do działalności człowieka jako osoby fizycznej, co znajduje potwierdzenie zarówno w literalnym brzmieniu ustawy, jak i w utrwalonej linii orzecniczej. Prawo autorskie nie chroni bowiem samego rezultatu jako takiego, lecz rezultat twórczej aktywności człowieka.

Na tym tle pojawia się zasadnicza wątpliwość, czy treści generowane przy udziale systemów sztucznej inteligencji mogą w ogóle spełniać przesłanki utworu, a jeżeli tak – komu należy przypisać ich autorstwo (Barta, Markiewicz 2024, s. 51–56, 66).

Zgodnie z art. 8 ust. 1 pr. aut. autorstwo przysługuje twórcy, którym może być wyłącznie osoba fizyczna. Konstrukcja ta ma charakter fundamentalny i wyklucza możliwość przypisania autorstwa podmiotom innym niż człowiek, w tym systemom sztucznej inteligencji. W doktrynie panuje zgodność co do tego, że sztuczna inteligencja – niezależnie od stopnia autonomii – nie może być uznana

⁸ T.j. Dz.U. z 2025 r., poz. 24, dalej: pr. aut.

za twórcę w rozumieniu prawa autorskiego. Okoliczność ta ma istotne znaczenie z perspektywy prawa pracy, gdyż odpowiedzialność pracownika za rezultat pracy może aktualizować się także wówczas, gdy rezultat ten nie spełnia przesłanek utworu w rozumieniu prawa autorskiego. W realiach stosunku pracy kwestia ta nabiera szczególnego znaczenia, zwłaszcza gdy użycie sztucznej inteligencji ma charakter niejawny, ponieważ rozszczepia odpowiedzialność pracownika i możliwość przypisania mu twórczego wkładu w rezultat.

Problem nie sprowadza się jednak do pytania, czy sztuczna inteligencja może być autorem, lecz do ustalenia, czy i kiedy człowiek korzystający ze sztucznej inteligencji może być uznany za twórcę rezultatu wygenerowanego przy jej udziale (Barta, Markiewicz 2024, s. 51–56). W tym kontekście kluczowe znaczenie ma zakres i charakter wkładu człowieka w proces powstawania utworu.

W klasycznym ujęciu twórcą jest ten, kto podejmuje autonomiczne decyzje twórcze, które znajdują odzwierciedlenie w ostatecznym kształcie utworu. Jeżeli udział człowieka ogranicza się jedynie do uruchomienia procesu generowania treści oraz wyboru jednego z wielu wariantów wygenerowanych przez system, pojawia się wątpliwość, czy taki wkład można jeszcze uznać za twórczy w rozumieniu prawa autorskiego.

W literaturze prawa autorskiego przyjmuje się, że korzystanie z narzędzi technicznych nie wyklucza autorstwa, o ile narzędzia te pełnią funkcję pomocniczą, a zasadnicze decyzje twórcze należą do człowieka (Barta, Markiewicz 2024, s. 51–56, 66). Dotyczy to zarówno tradycyjnych narzędzi (np. aparatu fotograficznego), jak i zaawansowanego oprogramowania wspomagającego proces twórczy.

Generatywna sztuczna inteligencja wprowadza jednak jakościową zmianę, ponieważ nie tylko wspiera realizację decyzji twórczych, lecz sama generuje treść, często w sposób nieprzewidywalny dla użytkownika. Oznacza to, że związek między decyzjami człowieka a ostatecznym kształtem rezultatu może być znacznie osłabiony (Barta, Markiewicz 2024, s. 51–56).

Z perspektywy prawa autorskiego kluczowe staje się zatem ustalenie, czy działania pracownika korzystającego ze sztucznej inteligencji – takie jak formułowanie poleceń, dobór parametrów, selekcja i redakcja wyników – mogą zostać uznane za przejaw

działalności twórczej o indywidualnym charakterze. Odpowiedź na to pytanie nie może mieć charakteru abstrakcyjnego i powinna być dokonywana *ad casum*, z uwzględnieniem konkretnego procesu twórczego.

Szczególne znaczenie w kontekście stosunku pracy ma instytucja tzw. utworu pracowniczego, uregulowana w art. 12 pr. aut. Przepis ten przewiduje, że pracodawca nabywa – z chwilą przyjęcia utworu – autorskie prawa majątkowe do utworu stworzonego przez pracownika w wyniku wykonywania obowiązków ze stosunku pracy, w granicach wynikających z celu umowy o pracę i zgodnego zamiaru stron. Zastosowanie tej regulacji do treści generowanych przy udziale sztucznej inteligencji wymaga w pierwszej kolejności ustalenia, czy dany rezultat w ogóle stanowi utwór w rozumieniu prawa autorskiego oraz czy można przypisać pracownikowi rzeczywisty, twórczy wkład w jego powstanie, co w warunkach automatyzacji procesów intelektualnych nie zawsze jest oczywiste (Barta, Markiewicz 2024, s. 51–56, 70–71). Niejawne wykorzystanie sztucznej inteligencji może w takich przypadkach prowadzić do sytuacji, w której pracodawca ocenia rezultat jako efekt osobistej pracy pracownika, podczas gdy status prawnoautorski i zakres twórczego wkładu człowieka pozostają niejednoznaczne.

W doktrynie zwraca się uwagę, że wykorzystanie narzędzi sztucznej inteligencji w ramach stosunku pracy nie wyklucza automatycznie możliwości powstania utworu pracowniczego, jednak zasadniczego znaczenia nabiera wówczas ustalenie zakresu rzeczywistego wkładu twórczego pracownika. Jak wskazują M. Barański oraz M. Jankowska, kluczowe jest rozróżnienie sytuacji, w których system sztucznej inteligencji pełni funkcję wyłącznie wspomagającą proces twórczy, od przypadków, w których generowanie treści odbywa się w sposób zasadniczo autonomiczny względem decyzji człowieka. W pierwszym przypadku możliwe jest uznanie, że rezultat pracy – mimo wykorzystania sztucznej inteligencji – stanowi utwór pracowniczy w rozumieniu art. 12 pr. aut., o ile pracownik podejmował samodzielne i indywidualne decyzje twórcze. W drugim natomiast przypadku przypisanie autorstwa pracownikowi oraz zastosowanie reżimu utworu pracowniczego staje się wątpliwe, co prowadzi do dalszego pogłębienia

napięcia między konstrukcjami prawa pracy a prawa autorskiego (Barański, Jankowska 2018).

W praktyce oznacza to, że w wielu przypadkach treści generowane przez sztuczną inteligencję – nawet jeżeli są wykorzystywane w ramach obowiązków pracowniczych – mogą nie podlegać ochronie prawnoautorskiej, co implikuje istotne konsekwencje zarówno dla pracownika, jak i pracodawcy. W szczególności powstaje pytanie o podstawę prawną korzystania z takich treści oraz o zakres odpowiedzialności za ich wykorzystanie.

Dodatkowym elementem komplikującym ocenę statusu treści generowanych przy udziale sztucznej inteligencji jest problem ponownego wykorzystywania informacji sektora publicznego. Jak wskazują M. Barański oraz M. Jankowska, wykorzystanie informacji sektora publicznego – w tym danych publicznych stanowiących podstawę trenowania lub zasilania systemów sztucznej inteligencji – nie wyklucza możliwości powstania utworu pracowniczego, o ile spełnione są przesłanki twórczości i indywidualności po stronie pracownika. Jednocześnie sam fakt korzystania z informacji sektora publicznego lub danych podlegających reżimowi ponownego wykorzystywania nie przesądza o autorstwie ani o braku ochrony prawnoautorskiej. W kontekście stosunku pracy oznacza to, że pracownik może ponosić odpowiedzialność za rezultat pracy powstały przy wykorzystaniu takich danych, nawet jeżeli treść ta nie korzysta z ochrony prawnoautorskiej lub jej status prawny pozostaje niejednoznaczny, co dodatkowo uwidacznia potrzebę spójnej wykładni prawa pracy i prawa własności intelektualnej (Barański, Jankowska 2018).

Zestawienie regulacji prawa pracy i prawa autorskiego prowadzi do ujawnienia istotnego napięcia normatywnego. Z jednej strony, jak wykazano w poprzednich częściach artykułu, pracownik może ponosić odpowiedzialność za rezultat pracy wygenerowany przy udziale AI. Z drugiej strony, ten sam rezultat może nie spełniać przesłanek utworu lub nie pozwalać na przypisanie pracownikowi autorstwa w rozumieniu prawa autorskiego.

Powstaje w ten sposób sytuacja, w której pracownik odpowiada za rezultat, który nie jest jego utworem, a pracodawca korzysta z treści, do których nie nabywa praw autorskich na podstawie art. 12

ustawy. Problem ten ma istotne znaczenie praktyczne i systemowe, gdyż podważa tradycyjne założenie spójności między odpowiedzialnością pracowniczą a reżimem prawa autorskiego.

Konstytucyjne i etyczne aspekty wykorzystania sztucznej inteligencji w procesie świadczenia pracy

Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej⁹ zapewnia ochronę pracy jako wartości o szczególnym znaczeniu społecznym, co ma bezpośrednie znaczenie dla oceny zakresu odpowiedzialności pracownika za rezultat pracy w warunkach wykorzystania narzędzi sztucznej inteligencji (art. 24 Konstytucji RP) (Zubik, Sokolewicz 2016), a jednocześnie gwarantuje wolność wyboru i wykonywania zawodu oraz miejsca pracy (art. 65 ust. 1 Konstytucji RP; Garlicki, Jarosz-Żukowska 2016). Normy te stanowią konstytucyjny punkt odniesienia dla oceny zmian zachodzących w sposobie świadczenia pracy, w tym zmian wynikających z wykorzystania narzędzi sztucznej inteligencji.

Z perspektywy konstytucyjnej praca nie jest jedynie źródłem dochodu, lecz także formą realizacji autonomii jednostki i jej rozwoju osobistego. W tym sensie sposób wykonywania pracy, w tym zakres osobistego zaangażowania pracownika, pozostaje elementem chronionym pośrednio przez normy konstytucyjne. Wykorzystanie generatywnej sztucznej inteligencji może prowadzić do ograniczenia rzeczywistego wkładu pracownika w proces pracy, co rodzi pytanie o zgodność takich praktyk z konstytucyjną aksjologią pracy jako działalności osobowej, a nie wyłącznie technicznej.

Jednocześnie Konstytucja nie zakazuje automatyzacji pracy ani stosowania nowych technologii. Ochrona pracy nie polega bowiem na konserwowaniu określonych metod jej wykonywania, lecz na zapewnieniu, aby zmiany technologiczne nie prowadziły do naruszenia podstawowych praw i wolności pracownika (Sobczyk 2013, s. 45–54).

⁹ Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r., Dz.U. z 1997 r., nr 78, poz. 483.

Godność człowieka, chroniona w art. 30 Konstytucji RP, stanowi źródło wolności i praw człowieka i obywatela oraz wyznacza granice dopuszczalnych ingerencji w sferę jednostki. W doktrynie konstytucyjnej podkreśla się, że godność ma charakter normatywny i powinna być uwzględniana przy wykładni wszystkich gałęzi prawa, w tym prawa pracy (Garlicki 2016). Z tej perspektywy nie do pogodzenia z konstytucyjną ochroną godności byłby model, w którym pracownik ponosi pełną odpowiedzialność za rezultat pracy wygenerowany przez system sztucznej inteligencji, nad którym nie sprawuje realnej kontroli decyzyjnej.

Automatyzacja pracy intelektualnej przy wykorzystaniu sztucznej inteligencji może prowadzić do instrumentalizacji pracownika, jeżeli jego rola zostaje sprowadzona do funkcji operatora systemu, pozbawionego realnego wpływu na rezultat pracy. W skrajnych przypadkach może to prowadzić do sytuacji, w której pracownik formalnie ponosi odpowiedzialność za rezultat, lecz faktycznie nie sprawuje nad nim realnej kontroli. Z perspektywy konstytucyjnej problem ten nie polega na samym wykorzystaniu technologii, lecz na braku równowagi między odpowiedzialnością a autonomią pracownika.

Istotnym punktem odniesienia dla oceny wykorzystania sztucznej inteligencji w pracy są dokumenty o charakterze *soft law* przyjmowane na poziomie Unii Europejskiej. W szczególności należy wskazać *Ethics Guidelines for Trustworthy AI* opracowany przez High-Level Expert Group on AI przy Komisji Europejskiej. Dokument ten wskazuje na konieczność zapewnienia m.in.: nadzoru człowieka nad systemami sztucznej inteligencji (*human oversight*), przejrzystości działania algorytmów, odpowiedzialności za skutki ich stosowania (High-Level Expert Group on AI 2019). Standardy te, choć formalnie niewiążące, mają znaczenie interpretacyjne i aksjologiczne. W kontekście stosunku pracy podkreślają one, że sztuczna inteligencja nie powinna zastępować odpowiedzialności człowieka ani prowadzić do rozmycia odpowiedzialności za decyzje i rezultaty pracy. Wskazują również na potrzebę informowania użytkowników o sposobie działania systemów AI, co może mieć znaczenie dla oceny obowiązku lojalności i transparentności w relacjach pracowniczych.

Uzupełnieniem *soft law* są regulacje unijne dotyczące sztucznej inteligencji, w szczególności rozporządzenie w sprawie sztucznej inteligencji (AI Act) (Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2024/1689). Choć akt ten nie jest aktem prawa pracy *sensu stricto*, przewiduje on szczególne obowiązki w odniesieniu do systemów sztucznej inteligencji wykorzystywanych w obszarze zatrudnienia i zarządzania personelem, kwalifikując je jako systemy wysokiego ryzyka (Załącznik III do Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2024/1689). Z perspektywy niniejszych rozważań istotne jest, że AI Act kładzie nacisk na: identyfikowalność decyzji algorytmicznych, możliwość ich zakwestionowania przez człowieka, jasne przypisanie odpowiedzialności za skutki działania systemów AI.

Rozwiązania te potwierdzają, że na poziomie unijnym dostrzega się ryzyko związane z automatyzacją procesów decyzyjnych i twórczych w pracy. Choć AI Act nie rozstrzyga wprost kwestii autorstwa czy „własnej pracy” pracownika, tworzy on ramy, które będą miały wpływ na interpretację obowiązków pracowniczych oraz odpowiedzialności za rezultat pracy generowany przy udziale AI.

Wnioski i postulaty *de lege ferenda*

Analiza wykorzystania generatywnej sztucznej inteligencji w procesie świadczenia pracy prowadzi do wniosku, że problem ten nie wymaga tworzenia nowych kategorii normatywnych w prawie pracy, lecz pogłębionej reinterpretacji istniejących instytucji w warunkach algorytmizacji procesów intelektualnych. Kluczowe znaczenie zachowuje obowiązek osobistego świadczenia pracy, rozumiany nie jako zakaz korzystania z narzędzi technologicznych, lecz jako wymóg zachowania realnego, decyzyjnego i kontrolnego związku między pracownikiem a rezultatem pracy.

Korzystanie z narzędzi sztucznej inteligencji nie narusza tej konstrukcji *per se*. Naruszenie może jednak wystąpić wówczas, gdy rola pracownika ogranicza się do inicjowania działania systemu i mechanicznego wykorzystania wygenerowanych treści, bez ich krytycznej weryfikacji oraz bez rzeczywistego wpływu na ostateczny kształt

rezultatu. W takim przypadku dochodzi do osłabienia osobistego charakteru świadczenia pracy, co może aktualizować odpowiedzialność pracowniczą na gruncie art. 100 k.p.

Szczególnego znaczenia nabiera w tym kontekście problem niejawności wykorzystania AI. Sam brak wiedzy pracodawcy o użyciu określonego narzędzia nie przesądza jeszcze o naruszeniu obowiązków pracowniczych. Jednakże w sytuacji, w której wykorzystanie generatywnej sztucznej inteligencji prowadzi do istotnego ograniczenia osobistego wkładu pracownika w powstanie rezultatu pracy albo generuje podwyższone ryzyka prawne, zatajenie tego faktu może zostać zakwalifikowane jako naruszenie obowiązku lojalności lub należytej staranności. Ocena ta powinna być każdorazowo dokonywana z uwzględnieniem rzeczywistego zakresu kontroli pracownika nad procesem i rezultatem pracy.

Jednocześnie odpowiedzialność pracownika za rezultat pracy wygenerowany przy udziale sztucznej inteligencji nie może być ujmowana w sposób absolutny. Jej zakres powinien być wyznaczany przez realny wpływ pracownika na przebieg procesu oraz możliwość weryfikacji uzyskanych treści. Obciążanie pracownika skutkami działania systemu, nad którym nie sprawuje on faktycznej kontroli, pozostawałoby w sprzeczności z konstytucyjną ochroną godności oraz zasadą proporcjonalności.

Wykorzystanie generatywnej sztucznej inteligencji ujawnia ponadto istotne napięcie między reżimem odpowiedzialności pracowniczej a konstrukcją autorstwa w prawie autorskim. Może bowiem dojść do sytuacji, w której pracownik ponosi odpowiedzialność za rezultat pracy, który nie stanowi utworu w rozumieniu prawa autorskiego albo którego autorstwa nie można mu przypisać w sensie twórczym. Zjawisko to podważa tradycyjną spójność między osobistym świadczeniem pracy, odpowiedzialnością za jej rezultat a nabyciem praw do utworu pracowniczego.

Z perspektywy *de lege ferenda* zasadne wydaje się wprowadzenie ogólnego obowiązku określenia przez pracodawcę zasad korzystania z systemów sztucznej inteligencji w środowisku pracy, w szczególności w zakresie dopuszczalności ich stosowania, standardów weryfikacji treści oraz rozkładu odpowiedzialności za skutki ich wykorzystania. Nie chodzi przy tym o szczegółową regulację

technologii, lecz o zapewnienie normatywnej przejrzystości relacji między autonomią pracownika a jego odpowiedzialnością.

Ostatecznie należy przyjąć, że generatywna sztuczna inteligencja nie eliminuje osobistego charakteru świadczenia pracy, lecz przekształca jego treść. W warunkach algorytmizacji osobiste świadczenie pracy oznacza zachowanie realnego wpływu decyzyjnego i kontroli nad rezultatem. Tam, gdzie związek ten zostaje zerwany, dochodzi nie tyle do „automatyzacji pracy”, ile do rozmycia odpowiedzialności – a to właśnie ten proces stanowi zasadnicze wyzwanie dla współczesnego prawa pracy.

Bibliografia

Akty prawne

Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r., Dz.U. z 1997 r., nr 78, poz. 483.

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).

Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, t.j. Dz.U. z 2025 r., poz. 277.

Ustawa z dnia 4 lutego 1994 r. o prawie autorskim i prawach pokrewnych, t.j. Dz.U. z 2025 r., poz. 24.

Orzecznictwo

Wyrok SN z dnia 4 sierpnia 1999 r., I PKN 181/99, OSNP 2000, nr 22, poz. 810.

Wyrok SN z dnia 10 listopada 1999 r., I PKN 350/99, OSNP 2001, nr 6, poz. 198.

Wyrok SN z dnia 4 października 2007 r., I PK 116/07, OSNP 2008, nr 23–24, poz. 345.

Wyrok SN z dnia 9 grudnia 2008 r., I PK 96/08, OSNP 2010, nr 11–12, poz. 137.

Wyrok SN z dnia 2 czerwca 2010 r., II PK 364/09, OSNP 2011, nr 21–22, poz. 273.

Literatura

Baran K.W. (red.) (2024). *Prawo pracy*. Wolters Kluwer.

Barański M. (2022). Initial Remarks on Artificial Intelligence and Axiological Foundations of Labour Law. *Studies on Labour Law and Social Policy*, 29(2), s. 85–93.

- Barański M., Jankowska M. (2018). Utwór pracowniczy powstały z wykorzystaniem sztucznej inteligencji oraz informacji sektora publicznego. *Zeszyty Naukowe KUL*, 61(4), s. 195–208.
- Barta J., Markiewicz R. (2024). *Prawo autorskie i prawa pokrewne. Wprowadzenie*. 10. wyd. Wolters Kluwer.
- Barzycka-Banaszczyk M. (2025). Sztuczna inteligencja a stosunki pracy – kilka uwag. W: M. Gersdorf, E. Maniewska (red.). *Prawo pracy wobec nowych technologii*. Wolters Kluwer, s. 65–81.
- Drobot J. (2025). Osobiste świadczenie pracy w dobie sztucznej inteligencji. *Radca Prawny. Zeszyty Naukowe*, 3(44), s. 53–68.
- Garlicki L. (2016). Artykuł 30. W: L. Garlicki, M. Zubik (red.). *Konstytucja RP. Komentarz*. T. 1. Wydawnictwo Sejmowe, s. 27–55.
- Garlicki L., Jarosz-Żukowska S. (2016). Artykuł 65. W: L. Garlicki, M. Zubik (red.). *Konstytucja RP. Komentarz*. Wydawnictwo Sejmowe, s. 635–662.
- Gersdorf M., Maniewska E. (red.) (2025). *Prawo pracy wobec nowych technologii*. Wolters Kluwer.
- Gersdorf M., Raczkowski M., Ostaszewski W., Rączka K., Zwolińska A. (2024). *Kodeks pracy. Komentarz*. Wolters Kluwer.
- High-Level Expert Group on AI (2019). *Ethics Guidelines for Trustworthy AI*. European Commission.
- Maniewska E. (2025). Prawo pracy wobec nowych technologii. W: M. Gersdorf, E. Maniewska (red.). *Prawo pracy wobec nowych technologii*. Wolters Kluwer, s. 15–29.
- Sobczyk A. (2013). *Prawo pracy w świetle Konstytucji RP*. C.H. Beck.
- Sobczyk A. (red.) (2025). *Kodeks pracy. Komentarz*. C.H. Beck.
- Świątkowski A. (2014). *Polskie prawo pracy*. LexisNexis.
- Świątkowski A. (2025). The impact of Artificial Intelligence in the European Union on human work (view of the European Economic and Social Committee EU). *Z Problematyki Prawa Pracy i Polityki Socjalnej*, 6(23), s. 1–9.
- Zubik M., Sokolewicz W. (2016). Komentarz do art. 24. W: L. Garlicki, M. Zubik (red.). *Konstytucja RP. Komentarz*. Wydawnictwo Sejmowe.

Streszczenie

Niejawne wykorzystanie generatywnej sztucznej inteligencji w stosunku pracy – między osobistym świadczeniem pracy a odpowiedzialnością pracowniczą

Dynamiczny rozwój narzędzi generatywnej sztucznej inteligencji prowadzi do istotnych zmian w sposobie świadczenia pracy, zwłaszcza pracy o charakterze intelektualnym i twórczym. W praktyce coraz częściej pojawia się pytanie, czy treści generowane przy udziale systemów AI mogą być uznane za „własną pracę” pracownika oraz jakie konsekwencje prawne rodzi ich wykorzystanie w ramach stosunku pracy. Celem artykułu jest analiza tego zagadnienia z perspektywy prawa pracy, z uwzględnieniem odpowiedzialności pracowniczej, relacji z prawem autorskim oraz konstytucyjnych i etycznych aspektów wykorzystania sztucznej inteligencji w środowisku pracy.

Autor wskazuje, że choć obowiązujące przepisy prawa pracy nie zawierają szczególnych regulacji dotyczących korzystania z AI, nie oznacza to braku normatywnych kryteriów oceny takich praktyk. W szczególności obowiązek osobistego świadczenia pracy, obowiązek należytej staranności oraz obowiązek lojalności wobec pracodawcy zachowują pełną aktualność w warunkach automatyzacji procesów intelektualnych. W artykule wykazano, że treści generowane przy udziale AI nie mogą być automatycznie utożsamiane z własną pracą pracownika, a ich kwalifikacja prawna wymaga każdorazowej oceny rzeczywistego wkładu decyzyjnego pracownika oraz zakresu jego kontroli nad rezultatem pracy. Ponadto analiza z zakresu prawa autorskiego prowadzi do wniosku, że znaczna część takich treści może nie spełniać przesłanek utworu, co ujawnia istotne napięcie między odpowiedzialnością pracowniczą a konstrukcją autorstwa.

W zakończeniu sformułowano wnioski interpretacyjne oraz umiarkowane postulaty *de lege ferenda*, uwzględniające standardy konstytucyjne oraz europejskie *soft law* dotyczące odpowiedzialnego rozwoju sztucznej inteligencji.

Słowa kluczowe: sztuczna inteligencja, prawo pracy, obowiązek osobistego świadczenia pracy, utwór pracowniczy, odpowiedzialność pracownika

Abstract**Artificial intelligence as a tool for performing work – between the personal obligation to work and employee accountability**

The dynamic development of generative artificial intelligence tools is significantly transforming the manner in which work is performed, particularly in intellectual and creative labour. In practice, questions frequently arise as to whether content generated with AI can be regarded as the employee's "own work" and what legal consequences follow within an employment relationship. The aim of this article is to analyse this issue from a labour law perspective, accounting for employee liability, copyright intersections, and constitutional and ethical aspects of workplace AI deployment.

The study adopts a dogmatic-legal method, combining linguistic, systemic, and functional statutory interpretation with an analysis of European soft law standards and the AI Act. The findings demonstrate that AI-assisted content cannot be automatically identified as the employee's own work; its legal qualification requires a case-by-case assessment of the employee's actual decision-making input and control over the result. Furthermore, copyright analysis reveals that much AI-generated content may fail to meet the threshold of a "work," creating tension between employee liability and authorship concepts.

The article concludes that while AI does not eliminate the personal nature of work, unannounced automation risks blurring responsibility. *De lege ferenda*, the author advocates for establishing transparent internal workplace regulations regarding AI usage, aligning employee autonomy with accountability under constitutional standards.

Key words: artificial intelligence, labour law, algorithmic work, authorship, workers' rights

Oświadczenia**Wkład autorów / Author Contributions**

Nie dotyczy / Not applicable

Materiały dodatkowe / Supplementary Materials

Nie dotyczy / Not applicable

Finansowanie / Funding

Autor nie korzystał z zewnętrznego finansowania realizacji badań / This research received no external funding

Oświadczenie o dostępności danych / Data Availability Statement

Wszystkie akty prawne, orzecznictwo i źródła doktrynalne analizowane w tym badaniu są ogólnodostępne za pośrednictwem oficjalnych baz danych / All legal acts, case law, and doctrinal sources analyzed in this study are publicly available through official databases

Deklaracja dotycząca wykorzystania generatywnej sztucznej inteligencji / Declaration of Generative AI Use

Przy pisaniu, redagowaniu, kwerendzie tego artykułu nie wykorzystano generatywnej sztucznej inteligencji ani technologii wspomaganych przez AI / No generative artificial intelligence or AI-assisted technologies were used in the writing, editing, or research of this article

Konflikt interesów / Conflict of Interest

Autor oświadcza, że nie występują żadne konflikty interesów związane z publikacją tego artykułu / The author has no acknowledgments to declare

Podziękowania / Acknowledgments

Nie dotyczy / Not applicable

