

Dyscyplinarka za karmienie AI danymi firmy? Prawnicy wyjaśniają granice

PRACA Pracownicy coraz chętniej usprawniają swoją pracę za pomocą sztucznej inteligencji, **często wprowadzając do chatbotów poufne informacje przedsiębiorstwa**. Naruszenie tajemnicy firmy może skutkować zwolnieniem z pracy

Patrycja Otto
patrycja.otto@infor.pl

Wykorzystanie AI w pracy staje się faktem. Już 14 proc. osób używa jej codziennie, a 30 proc. kilka razy w tygodniu. Podobny odsetek osób korzysta z niej co najmniej kilka razy w miesiącu – wynika z badania „AI w pracy i szkole” przeprowadzonego przez serwis kariery InterviewMe.pl, z którego wynika jeszcze jeden wniosek, który może być zagrożeniem dla pracodawców. Badanie wskazuje bowiem, że co czwarty ankietowany korzysta z narzędzi AI w tajemnicy przed swoim przełożonym, a 42 proc. przyznaje, że przełożeni wiedzą o tym tylko częściowo. Tymczasem bywa tak, że pracownicy w celu otrzymania potrzebnej informacji karmią narzędzia sztucznej inteligencji danymi na temat firmy. Do kancelarii napływają w związku z tym pytania od pracodawców o to, jak mogą ukarać za to pracowników.

– Otrzymujemy zapytania o to, czy możliwe jest dyscyplinarne zwolnienie z pracy w sytuacji, gdy pracownik korzystał z narzędzi sztucznej inteligencji, przekazując mu dane firmy bez wiedzy i zgody pracodawcy – potwierdza dr Magdalena Zwolińska z kancelarii HRSL.

Tajne przez poufne

Jednym z podstawowych obowiązków pracownika jest zachowanie w tajemnicy informacji, których

ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Ujawnianie poufnych danych na zewnątrz organizacji będzie zatem stanowić naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. W niektórych okolicznościach takie naruszenie może mieć nawet charakter ciężki, a tym samym skutkować dyscyplinarnym rozwiązaniem umowy o pracę.

Nie każdy przypadek korzystania ze sztucznej inteligencji przez pracownika uzasadnia dyscyplinarkę. Radca prawny Aleksandra Woźniak, ekspertka od prawa pracy z kancelarii Banasik, Woźniak i Wspólnicy, podkreśla, że na podstawie art. 52 par. 1 pkt 1 kodeksu pracy pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia (z winy pracownika) w przypadku ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Żeby mówić o „ciężkim naruszeniu” podstawowych obowiązków pracowników, musi natomiast występować naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy, a także że zawinięcie obejmujące zarówno bezprawność zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego), naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy oraz zawinięcie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo.

– Dlatego samo naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego nie stanowi podstawy

do rozwiązania umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym – podkreśla Aleksandra Woźniak.

Wskazuje na orzecznictwo Sądu Najwyższego, z którego również wynika, że samo przekazanie przez pracownika poza wewnętrzny serwer, system czy zasób pracodawcy informacji stanowiącej tajemnicę przedsiębiorstwa albo informacji i danych mających wymierną wartość dla firmy nie przesądza o naruszeniu podstawowego obowiązku zachowania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę.

– Zdaniem Sądu Najwyższego w użytych w art. 52 par. 1 pkt 1 k.p. pojęciu ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych mieszczą się trzy elementy, które muszą wystąpić łącznie. Samo zagrożenie lub naruszenie interesów pracodawcy nie może więc uzasadniać rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Podobnie nie uzasadnia rozwiązania umowy o pracę w tym trybie sama tylko bezprawność zachowania pracownika – przyznaje dr Magdalena Zwolińska, powołując się na wyrok SN z 22 marca 2016 r. (sygn. akt I PK 94/15).

Zatem, jak dodaje Aleksandra Woźniak, decydujące znaczenie w takiej sytuacji ma ocena, czy takie zachowanie pracownika służyło wykonywaniu jego obowiązków pracowniczych (a nie do innych celów) i stanowiło akcep-

towną przez pracodawcę praktykę, wymuszoną realiami warunków pracy.

– Trudno bowiem uznać za bezprawne zachowanie pracownika, który wykonuje swoje obowiązki pracownicze, dostosowując się do ustalonego przez pracodawcę sposobu organizacji pracy. W takim przypadku to pracodawcę, a nie pracownika obciąża ewentualne ryzyko powstania szkody – mówi Aleksandra Woźniak i przyznaje, że dlatego tak ważne jest, aby pracodawcy w dobie gospodarki cyfrowej ustanawiali wewnętrzne procedury określające zasady korzystania przez pracowników ze sztucznej inteligencji przy świadczeniu pracy. Korzystanie ze sztucznej inteligencji wiąże się bowiem z wprowadzaniem danych do zewnętrznego systemu, które pozostają poza kontrolą pracodawcy.

Świadomość ryzyka

Doktor Katarzyna Kalata, radca prawny, specjalistka w dziedzinie prawa pracy oraz ubezpieczeń społecznych, zwraca uwagę, że kluczowe znaczenie ma też element świadomości pracownika. Wskazuje na wyrok Sądu Najwyższego z 25 czerwca 2025 r. (III PSKP 30/24), w którym jest mowa o tym, że warunkiem „ciężkiego” naruszenia jest stosunek psychiczny pracownika do skutków własnego działania – czyli to, czy wiedział albo co najmniej mógł i powinien przewidywać, że narusza podstawowe obowiązki i naraża pracodawcę na negatywne konsekwencje.

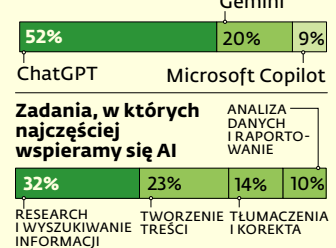
– W praktyce oznacza to, że dyscyplinarka może być zasadna tylko wtedy, gdy pracownik miał świadomość ryzyka. Jeżeli

AI W PRAKTYCE

Coraz chętniej korzystamy z pomocy sztucznej inteligencji. Jakie narzędzia wybieramy najczęściej? W jakich sytuacjach sięgamy po pomoc AI?

Źródło: InterviewMe

Najpopularniejsze narzędzie AI wśród Polaków



przekazywał do ChatGPT celów) i stanowiło akceptowaną przez pracodawcę praktykę, nawet jeśli w tym zakresie obowiązywała w firmie wewnętrzna procedura, która nie była jednak powszechnie przestrzegana. W toku dokonywania oceny warto więc zweryfikować, z jakiej wersji ChatGPT pracownik korzystał, ponieważ różne wersje oferują odmienne zabezpieczenia danych. Poza tym warto sprawdzić, czy w ustawieniach systemu była włączona opcja pozwalająca na wykorzystywanie danych do trenowania modelu oraz czy była włączona opcja zapamiętywania rozmów oraz czy używał wersji przeznaczonych do wykorzystania biznesowego.

Natomiast brak polityk AI, szkoleń i jasnych reguł po stronie pracodawcy istotnie osłabia podstawy do korzystania z art. 52 k.p. To jednak nie oznacza bezkarności. W takich przypadkach możliwe pozostają kary porządkowe, wypowiedzenie umowy o pracę, a w razie szkody – odpowiedzialność materialna pracownika. Jeżeli doszło do ujawnienia danych osobowych lub tajemnicy przedsiębiorstwa, odpowiedzialność może wykraczać poza prawo pracy.

Eksperti zauważają, że w ewentualnym sporze sądowym z pracodawcą pracownik mógłby opierać swoją argumentację, podnosząc, że jego zachowanie służyło wykonywaniu obowiązków pracowniczych (a nie realizacji jego własnych prywatnych

celów) i stanowiło akceptowaną przez pracodawcę praktykę, nawet jeśli w tym zakresie obowiązywała w firmie wewnętrzna procedura, która nie była jednak powszechnie przestrzegana. W toku dokonywania oceny warto więc zweryfikować, z jakiej wersji ChatGPT pracownik korzystał, ponieważ różne wersje oferują odmienne zabezpieczenia danych. Poza tym warto sprawdzić, czy w ustawieniach systemu była włączona opcja pozwalająca na wykorzystywanie danych do trenowania modelu oraz czy była włączona opcja zapamiętywania rozmów oraz czy używał wersji przeznaczonych do wykorzystania biznesowego.

– Niestety nawet gdyby opcje trenowania modeli były wyłączone, a pracownik skorzystałby z wersji niewykorzystującej danych do dalszego trenowania AI, to jego działanie doprowadziło do przekazania danych poza systemy pracodawcy – mówi mec. Katarzyna Bando-Tylińska, ekspertka z kancelarii Banasik, Woźniak i Wspólnicy.

Dlatego niezwykle istotne jest uświadamianie pracownikom o zagrożeniach wynikających z korzystania z systemów AI, jak i o zasadach obowiązujących u danego pracodawcy. ©

Dodatkowe miliony na pensje nie zaspokajają apetytów pracowników uczelni

SZKOLNICTWO WYŻSZE

Urszula Mirowska-Łoskot
urszula.mirowska@infor.pl

33,4 mln zł wydadzą uczelnie publiczne na wzrost wynagrodzeń oraz stypendiów doktoranckich. Zdaniem związkowców to zdecydowanie za mało. Domagają się większych nakładów na szkolnictwo wyższe i naukę.

Zgodnie z zapowiedzią DGP resort zaproponował, aby wynagrodzenie mini-

malne profesora, od którego zależą też płace innych pracowników uczelni, wzrosło z 9370 zł do 9650 zł (pisaaliśmy o tym: „Rząd zagłodzi naukowców”, DGP 235/2025). Tak wynika z projektu rozporządzenia ministra nauki i szkolnictwa wyższego, który trafił do konsultacji.

Oznacza to, że pensje w publicznych szkołach wyższych nie będą niższe niż:

■ 9650 zł brutto dla profesorów,

■ 8009,50 zł brutto dla profesorów uczelni,

■ 7044,50 zł brutto dla adiunktów,

■ 4825 zł brutto dla asystentów.

Wynika z tego, że osoby, które dopiero zaczynają karierę naukową, będą miały zagwarantowane zaledwie 19 zł więcej, niż wynosi najniższa krajowa (4806 zł).

Na powyższe minimalnej stawki profesorów skorzystają również doktoranci. Stypendium

doktoranta przed oceną śródkresową wzrośnie do 3570,50 zł, a po jej przeprowadzeniu do 5500,50 zł.

„Propozycja uwzględni możliwości finansowe budżetu na 2026 r. przeznaczonego na szkolnictwo wyższe i naukę” – uzasadnia propozycję resort. Podkreśla, że projektowane rozporządzenie określa wyłącznie minimalną miesięczną wysokość wynagrodzenia zasadniczego profesora. „Faktyczną wysokość pensji i świad-

czeń kształtują uczelnie publiczne indywidualnie w odniesieniu do każdego pracownika, z uwzględnieniem posiadanych zasobów finansowych” – dodaje MNiSW.

Związkowcy są zawiedzeni tą propozycją resortu.

– Uważamy, że 3 proc. na podwyżki to powolne głodzenie środowiska akademickiego i nauki polskiej. Domagamy się powiązania pensji na uczelniach z przeciętnym

wynagrodzeniem w gospodarce. Wzrost wynagrodzeń w tym sektorze powinien zostać uniezależniony od decyzji politycznych – komentuje Janusz Szczerba, prezes Rady Szkolnictwa Wyższego i Nauki Związku Nauczycielstwa Polskiego.

Rozporządzenie ma wejść w życie z mocą od 1 stycznia 2026 r. ©

Etap legislacyjny

Projekt skierowany do konsultacji publicznych