



Weronika Głodek

<https://www.orcid.org/0009-0008-6918-1854>

## Ochrona pracowników przed zautomatyzowaną dyskryminacją na przykładzie procesu rekrutacji i selekcji pracowników

### Protecting employees from automated discrimination on the example of the recruitment and selection process of employees

#### Summary

This article examines the impact of the technological revolution on changes taking place in the field of employment, which is a topical issue in both international and domestic law. The purpose of the article is to indicate how current legislation, as well as its drafts, contribute to the protection of job applicants involved in the employees' recruitment and selection process. The article also addresses the issue of liability for the phenomenon of "automated discrimination" that can occur in connection with the use of artificial intelligence algorithms in the employee recruitment and selection process.

**Keywords:** Artificial Intelligence, cutting-edge technology, algorithms, recruitment, selection, labor law, European Union

### 1. Uwagi wprowadzające

W ostatnich latach w kwestii przemian prawnych niezwykle istotną rolę przypisuje się transformacji cyfrowej<sup>1</sup>. Jest ona głównie napędzana zintensyfikowanym i przyspieszonym przez rzeczywistość towarzyszącą pandemii COVID-19 rozwojem sztucznej inteligencji (SI) oraz przekształcaniem się postaw wobec pracy, zachodzącymi m.in. ze względu na przeobrażenia demograficzne, nieodłącznie towarzy-

---

<sup>1</sup> D. Schilirò: *Digital Transformation, COVID-19, and the Future of Work*. "International Journal of Business Management and Economic Research (IJBMER)" 2021, Vol. 12, no. 3, s. 1945–1952.

szące rynkowi pracy<sup>2</sup>. W konsekwencji obecnie obserwuje się całkowitą modyfikację sposobu wykonywania pracy, czego determinantem jest zastosowanie innowacji technologicznych<sup>3</sup>. Współcześnie znaczna część stanowisk pracy wymaga od pracownika umiejętności posługiwania się nowymi technologiami z uwagi na fakt, że to właśnie algorytmy sztucznej inteligencji przejmują wykonywane dotychczas przez człowieka standardowe zadania manualne, odtwórcze i powtarzalne<sup>4</sup>. Opisana transformacja cyfrowa wkracza także w obszar *Human Resources Management* (HRM), gdzie zarysowuje się głównie poprzez działania strategiczne, polegające na przygotowywaniu organizacji i jej pracowników do legalnego wykorzystywania technologii czwartej rewolucji przemysłowej, w tym właśnie sztucznej inteligencji, która oscyluje wokół wirtualizacji, optymalizacji i poprawy wydajności procesów zachodzących w obrębie organizacji<sup>5</sup>. Przykładem takiej zmiany jest zastąpienie tradycyjnego modelu rekrutacji i selekcji pracowników, przeprowadzanego w całości przez człowieka, procesem profilowania kandydatów z wykorzystaniem algorytmów sztucznej inteligencji<sup>6</sup>. Wskazana komercjalizacja nowych technologii i automatyzacja stanowisk pracy mogą mieć wpływ na powstawanie względem pracowników nowych zagrożeń.

Jedną z teorii definiujących istotę prawa jest opisywanie procesu legislacyjnego jako instrumentu kształtującego rzeczywistość społeczną<sup>7</sup>. W związku z tym celem zarówno ustawodawstwa krajowego, jak i międzynarodowego powinno być dostosowywanie przepisów prawnych do zmieniających się realiów tak, aby prawo mogło nadążyć za aktualnym stanem faktycznym oraz zapewnić zarówno pracowni-

---

<sup>2</sup> S. Adamczyk, B. Surdykowska: *Świat pracy na bezdrożach. Refleksje wokół możliwych skutków pandemii COVID-19*. „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2020, T. 61, nr 4, s. 3–7.

<sup>3</sup> D. Schilirò: *Digital Transformation...*, s. 1945–1952.

<sup>4</sup> M. Nowastowska, E. Stroińska: *Wpływ technologii na rozwój pracownika i proces zarządzania zasobami ludzkimi w przedsiębiorstwie*. „Edukacja Ekonomistów i Menedżerów” 2019, T. 52, nr 2, s. 22–25.

<sup>5</sup> A. Pollak et al.: *A Framework of Action for Implementation of Industry 4.0. An Empirically Based Research*. “Sustainability” 2020, Vol. 12, Issue 14, s. 2–6.

<sup>6</sup> A. Branowska: *Proces doboru pracowników w przedsiębiorstwach – przegląd nowoczesnych i tradycyjnych metod selekcji*. „Zeszyty Naukowe Politechniki Poznańskiej. Organizacja i Zarządzanie” 2021, nr 83, s. 10–23.

<sup>7</sup> L.J. McManaman: *Social Engineering: The Legal Philosophy of Roscoe Pound*. “John’s L. Review” 1958, Vol. 33, no. 1, s. 1–47.

kom, jak i kandydatom do pracy odpowiednią ochronę m.in. przed podleganiem zautomatyzowanym decyzjom<sup>8</sup>.

Obecnie szcztątkowe regulacje ustanawiające ochronę w tym zakresie znajdziemy w przepisach rozporządzenia 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, dalej: RODO)<sup>9</sup>, Kodeksu pracy (dalej: k.p.)<sup>10</sup> czy ustawy z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania<sup>11</sup>. Zarówno na gruncie prawa międzynarodowego, jak i krajowego brakuje aktu ogólnie systematyzującego ochronę przed negatywnym wpływem sztucznej inteligencji na człowieka. W związku z tym pojawia się wiele pytań dotyczących tego, czym tak właściwie jest sztuczna inteligencja, kto powinien ponieść odpowiedzialność za wadliwość jej algorytmu, czy też kiedy w ogóle dochodzi do naruszenia zakazu dyskryminacji przez program algorytmu SI, co należałoby uznać za „uprawdopodobnienie” naruszenia zakazu dyskryminacji wyrażonego w Kodeksie pracy, oraz jak zapewnić pracownikom realizację ochrony przed podleganiem zautomatyzowanym decyzjom<sup>12</sup>. Problem ten dotyczy wielu ustawodawstw krajów Unii Europejskiej, co zauważyła również Komisja Europejska we wniosku: Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady ustanawiające zharmonizowane przepisy dotyczące sztucznej inteligencji (akt w sprawie sztucznej inteligencji) i zmieniające niektóre akty ustawodawcze Unii<sup>13</sup>, oraz we wniosku: Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady

---

<sup>8</sup> A. Podgorecki: *Law and Social Engineering*. “Human Organization” 1962, Vol. 21, no. 3, s. 177–181.

<sup>9</sup> 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). Pobrano z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/?uri=CELEX%3A32016R0679> [dostęp: 09.11.2023].

<sup>10</sup> Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz.U. z 2023 r., poz. 1465 ze zm.).

<sup>11</sup> Dz.U. z 2010 r., nr 254, poz. 1700.

<sup>12</sup> R. Bujalski: *Odpowiedzialność za sztuczną inteligencję [projekt UE]*. LEX/el 2023. <https://sip.lex.pl/#/publication/470186472> [dostęp: 10.11.2023].

<sup>13</sup> Wniosek: Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady ustanawiające zharmonizowane przepisy dotyczące sztucznej inteligencji (akt w sprawie sztucznej

w sprawie dostosowania przepisów dotyczących pozaumownej odpowiedzialności cywilnej do sztucznej inteligencji (dyrektywa w sprawie odpowiedzialności za sztuczną inteligencję)<sup>14</sup>. Zdaje się, że na chwilę obecną zarysowane powyżej rozważania, dotyczące zakresu, w jakim należy uregulować funkcjonowanie SI oraz kwestię odpowiedzialności za generowane przez nią wyniki, nie posiadają granic. Warto jednak zaznaczyć, że to właśnie kraje Unii Europejskiej jako pierwsze zdecydowały się uregulować prawny status SI, pomimo tego, że we wprowadzaniu jej na rynek wyprzedzają je chociażby Stany Zjednoczone czy Chiny<sup>15</sup>. Reakcją Komisji Europejskiej na zaistniałe problemy było zaproponowanie ujednoczenia krajowych regulacji dotyczących odpowiedzialności za sztuczną inteligencję, co ma pozwolić poszkodowanym przez zautomatyzowaną dyskryminację na skorzystanie ze standardów ochrony dających rzeczywiste podstawy do wystąpienia z roszczeniem odszkodowawczym<sup>16</sup>. Temu też zagadnieniu będzie poświęcony niniejszy artykuł. Stanowi on próbę przedstawienia kierunku, w jakim zmierza ustawodawstwo Unii Europejskiej w zakresie ochrony człowieka przed zautomatyzowanymi decyzjami algorytmów sztucznej inteligencji, oraz samej kwestii odpowiedzialności za SI.

Jednocześnie należy zastrzec, że artykuł nie stanowi wyczerpującego opracowania problematyki regulacji prawnych dotyczących sztucznej inteligencji. Ze względu na jego ograniczoną objętość niektóre kwestie zostaną jedynie zasygnalizowane.

---

inteligencji) i zmieniające niektóre akty ustawodawcze Unii. COM/2021/206. Pobrano z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/HIS/?uri=CELEX:52021PC0206> [dostęp: 03.11.2023].

<sup>14</sup> Wniosek: Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie dostosowania przepisów dotyczących pozaumownej odpowiedzialności cywilnej do sztucznej inteligencji (dyrektywa w sprawie odpowiedzialności za sztuczną inteligencję). COM/2022/496 final. Pobrano z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/HIS/?uri=CELEX:52022PC0496> [dostęp: 25.10.2023].

<sup>15</sup> InvestGlass: *Which Countries Are Leading the AI Race?* InvestGlass. 06.02.2023. <https://www.investglass.com/which-countries-are-leading-the-ai-race/> [dostęp: 11.09.2023].

<sup>16</sup> Motywy do wniosku: Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie dostosowania przepisów dotyczących pozaumownej odpowiedzialności cywilnej do sztucznej inteligencji...

## 2. Pierwsza definicja terminu „sztuczna inteligencja”

Dla przejrzystości badań należy rozpocząć od wyjaśnienia pojęcia sztucznej inteligencji. Zakres przedmiotowy terminu SI nie jest wystarczająco transparentnie wyodrębniony ani na gruncie literatury przedmiotu, ani na gruncie prawnym<sup>17</sup>. W literaturze wskazuje się, że termin SI jest obecnie powszechnie stosowany w odniesieniu do różnych pojęć oraz różnych desygnatów odrębnych od siebie kategorii pojęciowych<sup>18</sup>. Unia Europejska porusza tematykę SI na gruncie działań legislacyjnych od pierwszych lat XXI w. W 2020 r. opublikowano białą księgę<sup>19</sup>. Wynika z niej, że Unia Europejska dąży do uporządkowania legislacji w obszarze technologii przełomowych poprzez wdrażanie zabezpieczeń w celu poszanowania podstawowych praw i wolności, respektowania wartości leżących u podstaw Unii Europejskiej, jak i kontrolowania rozwoju godnej zaufania oraz bezpiecznej SI, zapewniając tym samym pewność prawa<sup>20</sup>. Krótco po publikacji białej księgi Komisja Europejska zaproponowała wniosek mający na celu uchwalenie aktu w sprawie sztucznej inteligencji, który w momencie pisania tego artykułu znajduje się na etapie głosowania w komisjach Parlamentu Europejskiego<sup>21</sup>. W akcie w sprawie sztucznej inteligencji pierwszy raz zdecydowano się na prawne zdefiniowanie terminu SI. Zgodnie z proponowaną definicją „system sztucznej inteligencji” jest oprogramowaniem opracowanym przy użyciu takich technik, jak m.in. mechanizmy uczenia maszynowego, metody oparte na logice i wiedzy, podejścia statystyczne

---

<sup>17</sup> J. Mazur: *Algorytm jako informacja publiczna w prawie europejskim*. Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa 2021, s. 36–40.

<sup>18</sup> M. Jankowska: *Podmiotowość prawna sztucznej inteligencji? W: O czym mówią prawnicy, mówiąc o podmiotowości*. Red. A. Bielska-Brodziak. Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice 2015, s. 171–174.

<sup>19</sup> Dokument programowy, przedstawiający plan rozwoju europejskiego kierunku działań. Biała księga w sprawie sztucznej inteligencji. Europejskie podejście do doskonałości i zaufania. COM/2020/65 final/2. Pobrano z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0065> [dostęp: 11.09.2023].

<sup>20</sup> J. Greser, M. Dymitruk: *Unijny projekt regulacji sztucznej inteligencji a przeciwdziałanie próbom autorytarnego jej wykorzystywania przez władze publiczne*. „Problemy Współczesnego Prawa Międzynarodowego, Europejskiego i Porównawczego” 2022, Vol. 20, s. 135–159.

<sup>21</sup> Wniosek: Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady ustanawiające zharmonizowane przepisy dotyczące sztucznej inteligencji (akt w sprawie sztucznej inteligencji) i zmieniające niektóre akty ustawodawcze Unii...

czy metody wyszukiwania i optymalizacji, oraz zdolnym do generowania dla danego zestawu celów określonych przez człowieka wyników w postaci treści, przewidywań, zaleceń lub decyzji wpływających na środowiska, z którymi to oprogramowanie wchodzi w interakcję<sup>22</sup>. Oznacza to, że zgodnie z tak skonstruowaną definicją SI jest określona jako system w ujęciu koneksjonistycznym, do którego zalicza się sieci SI modelowane na wzór ludzkiego mózgu, a więc zdolne do stosowania rozwiązań, które albo wygenerowały na podstawie wnioskowania dedukcyjnego czy indukcyjnego przewidzianego oprogramowaniem, albo samodzielnie wygenerowały na podstawie korelujących ze sobą dużych zbiorów danych i przetwarzania nieustrukturyzowanej informacji w sposób holistyczny<sup>23</sup>.

Unia Europejska, decydując się na zdefiniowanie pojęcia SI i projektując regulacje mające na celu usystematyzowanie legalnego wykorzystywania SI w krajach członkowskich, zauważyła, że wykorzystywanie systemów funkcjonujących na wzór ludzkiego mózgu może wiązać się z zagrożeniem naruszenia wartości, na których zbudowana jest UE<sup>24</sup>. Z tego powodu zdecydowano, że wykorzystanie SI nie może pozostać nieograniczone, czego skutkiem było oparcie podstawy konstrukcji ram regulacyjnych projektu aktu w sprawie sztucznej inteligencji na podziale ryzyka poszczególnych systemów SI na trzy zasadnicze poziomy – progi określające wymogi, które należy spełnić, aby móc je legalnie wykorzystywać<sup>25</sup>. Pierwszym z nich są zabronione systemy SI, a więc takie, które stwarzają niedopuszczalne ryzyko naruszenia fundamentalnych wartości Unii Europejskiej<sup>26</sup>.

<sup>22</sup> Art. 3 pkt 1 aktu w sprawie sztucznej inteligencji i załącznik I Techniki i podejścia z zakresu Sztucznej Inteligencji, o których mowa w art. 3 pkt 1. wniosku: Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady ustanawiające zharmonizowane przepisy dotyczące sztucznej inteligencji (akt w sprawie sztucznej inteligencji) i zmieniające niektóre akty ustawodawcze Unii...

<sup>23</sup> M. Jankowska: *Podmiotowość prawna...*, s. 175–178.

<sup>24</sup> B.C. Stahl et al.: *A European Agency for Artificial Intelligence: Protecting Fundamental Rights and Ethical Values*. "Computer Law & Security Review" 2022, Vol. 45 (105661), s. 1–25. <https://doi.org/10.1016/j.clsr.2022.105661>.

<sup>25</sup> T. Mahler: *Between Risk Management and Proportionality: The Risk-Based Approach in the EU's Artificial Intelligence Act Proposal*. In: *Law in the Era of Artificial Intelligence. Nordic Yearbook of Law and Informatics 2020–2021*. Eds. L. Colonna, S. Greenstein. The Swedish Law and Informatics Research Institute (IRI), Stockholm 2022, s. 247–249.

<sup>26</sup> J. Chamberlain: *The Risk-Based Approach of the European Union's Proposed Artificial Intelligence Regulation: Some Comments from a Tort Law Perspective*. "European Journal of Risk Regulation" 2023, Vol. 14, Issue 1, s. 5.

Artykuł 5 aktu w sprawie sztucznej inteligencji zakazuje stosowania praktyk wykorzystujących SI m.in. do używania technik podprogowych będących poza świadomością danej osoby w celu jej manipulacji, wykorzystywania słabości określonej grupy osób, np. ze względu na wiek czy niepełnosprawność, oceny lub klasyfikacji wiarygodności osób fizycznych przez władze publiczne czy wykorzystywania systemów zdalnej identyfikacji biometrycznej „w czasie rzeczywistym” do celów egzekwowania prawa, z wyjątkiem zezwolenia w ograniczonej liczbie przypadków<sup>27</sup>. Kolejnym poziomem regulowanym przez projekt aktu w sprawie sztucznej inteligencji są systemy wysokiego ryzyka<sup>28</sup>. Stwarzają one wysokie ryzyko dla zdrowia i bezpieczeństwa lub praw podstawowych osób fizycznych, ale nie naruszają fundamentalnych wartości Unii Europejskiej<sup>29</sup>. Systemy SI wysokiego ryzyka dzieli się na systemy SI stosowane w produktach objętych unijnymi przepisami dotyczącymi bezpieczeństwa produktów (m.in. zabawki, samochody czy urządzenia medyczne) oraz na samodzielne systemy SI mające wpływ głównie na prawa podstawowe i wyraźnie wymienione w załączniku III do proponowanego aktu w sprawie sztucznej inteligencji (w tym systemy SI wykorzystywane w obszarze edukacji, zatrudnienia, usług publicznych, kontroli granicznej, egzekwowania prawa i inne)<sup>30</sup>. Trzeci z uregulowanych poziomów ryzyka stanowią systemy SI o ograniczonym ryzyku<sup>31</sup>. Muszą one spełniać minimalne wymagania, jeśli chodzi o przejrzystość ich działania, co ma umożliwić użytkownikom podejmowanie świadomych decyzji w kwestii ich stosowania<sup>32</sup>. Wyróżniono również systemy SI o minimalnym ryzyku lub

---

<sup>27</sup> Wniosek: Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady ustanawiające zharmonizowane przepisy dotyczące sztucznej inteligencji (akt w sprawie sztucznej inteligencji) i zmieniające niektóre akty ustawodawcze Unii...

<sup>28</sup> Art. 6 i 7 wniosku: Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady ustanawiające zharmonizowane przepisy dotyczące sztucznej inteligencji (akt w sprawie sztucznej inteligencji) i zmieniające niektóre akty ustawodawcze Unii...

<sup>29</sup> J. Chamberlain: *The Risk-Based Approach...*, s. 6.

<sup>30</sup> Art. 6 i 7 oraz Załącznik III systemu Sztucznej Inteligencji wysokiego ryzyka, o których mowa w art. 6 ust. 2 wniosku: Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady ustanawiające zharmonizowane przepisy dotyczące sztucznej inteligencji (akt w sprawie sztucznej inteligencji) i zmieniające niektóre akty ustawodawcze Unii...

<sup>31</sup> European Commission: *Regulatory Framework Proposal on Artificial Intelligence*. <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/policies/regulatory-framework-ai> [dostęp: 04.11.2023].

<sup>32</sup> Tamże.

takie o braku ryzyka, które nie są objęte uregulowanymi restrykcjami<sup>33</sup>. Są to np. filtry spamu<sup>34</sup>.

### 3. Zjawisko zautomatyzowanej dyskryminacji

Algorytmizacja procesu doboru i selekcji kandydatów z założenia miała na celu usprawnienie całego procesu oraz odciążenie osób rekrutujących. Jednak Cathy O’Neil w książce *Broń matematycznej zagłady. Jak algorytmy zwiększają nierówności i zagrażają demokracji* wprowadza pojęcie „zautomatyzowanej dyskryminacji”, stwierdzając tym samym, że ludzie w odróżnieniu od algorytmów posiadają zdolność redukcji zachowań dyskryminujących<sup>35</sup>. Na poparcie swojej tezy autorka przytacza przykłady osób pokrzywdzonych przez zautomatyzowane podejmowanie decyzji.

Wielu badaczy nie zgadza się z tym podejściem. Przykładowo, Daniel Kahneman na podstawie badań przeprowadzonych z Amosem Tverskim zaprezentował pogląd, że algorytmizacja procesu podejmowania decyzji nie tylko nie prowadzi do pomnażania przypadków dyskryminacji, a wręcz przeciwnie, uwalnia rekruterów od arbitralnie podejmowanych decyzji, podyktowanych osobistymi uprzedzeniami czy zmęczeniem<sup>36</sup>. Badacz zauważa, że sam algorytm co prawda mógłby zostać zaprogramowany w sposób stronniczy, ale rozwiązaniem takiej sytuacji jest transparentne opisanie kodu, na podstawie którego dany algorytm funkcjonuje, tak, aby jego skorygowanie nie przysporzyło większych problemów<sup>37</sup>.

W celu zobrazowania sposobu działania algorytmów przytoczona zostanie definicja pojęcia algorytmu opracowana przez Organizację Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (ang. Organisation for Economic Co-operation and Development, OECD). Opisuje ona algorytm jako „oprogramowanie do podejmowania decyzji”, którego jakość wyników jest zależna od wprowadzanych do niego danych<sup>38</sup>. Co więcej, OECD

---

<sup>33</sup> Tamże.

<sup>34</sup> Tamże.

<sup>35</sup> Za: M. Kibil: *Przyszłość HR napędzana tym samym paliwem co biznes*. „Nowa Energia” 2022, nr 2, s. 6.

<sup>36</sup> Za: tamże.

<sup>37</sup> Za: tamże.

<sup>38</sup> OECD: *Directorate for Financial and Enterprise Affairs Competition Committee, Algorithms and Collusion Note from the European Union*. DAF/COMP/WD(2017)12.



wskazuje również na umiejętność uczenia się algorytmów, co pozwala na ich klasyfikację jako jednego z desygnatów pojęcia SI, przewidzianego projektem aktu w sprawie sztucznej inteligencji. Całość przeniesienia na grunt prawny pozwala na analizowanie i utożsamianie algorytmów oraz wprowadzanych do nich danych z pojęciem konkretnej informacji generowanej przez SI<sup>39</sup>.

Ustawodawca unijny w rozporządzeniu RODO zasygnalizował, że dostrzega problem, jakim jest możliwość naruszenia praw człowieka przez sposób, na podstawie którego funkcjonują algorytmy SI, i określił podstawowe standardy bezpieczeństwa przetwarzania danych osobowych przez SI<sup>40</sup>. RODO jest obecnie regulacją, w której można doszukać się najszerzej pomocy w kwestii ochrony przed zautomatyzowaną dyskryminacją algorytmów wykorzystywanych w procesie rekrutacji i selekcji pracowników. Zgodnie z art. 22 RODO kandydat na pracownika ma prawo do ochrony przed podleganiem decyzji, która opiera się wyłącznie na zautomatyzowanym przetwarzaniu, w tym profilowaniu, i która wywołuje wobec niego skutki prawne lub w podobny sposób istotnie na niego wpływa<sup>41</sup>.

Natomiast definicję terminu „profilowanie” zamieszczono w art. 4 pkt 4 RODO, zgodnie z którym jest ono „dowolną formą zautomatyzowanego przetwarzania danych osobowych, która polega na wykorzystaniu danych osobowych do oceny niektórych czynników osobowych osoby fizycznej, w szczególności do analizy lub prognozy aspektów dotyczących efektów pracy tej osoby fizycznej, jej sytuacji ekonomicznej, zdrowia, osobistych preferencji, zainteresowań, wiarygodności, zachowania, lokalizacji lub przemieszczania się”<sup>42</sup>. Profi-

---

14.06.2017. [https://one.oecd.org/document/DAF/COMP/WD\(2017\)12/en/pdf](https://one.oecd.org/document/DAF/COMP/WD(2017)12/en/pdf) [dostęp: 09.11.2023], s. 2.

<sup>39</sup> J. Mazur: *Algorytm jako informacja...*, s. 34–36.

<sup>40</sup> P. Živković, R. Ducato: *Algorithmic Discrimination: A Blueprint for a Legal Analysis*. “EU and Comparative Law Issues and Challenges Series (ECLIC)” 2023, Vol. 7, s. 218–224.

<sup>41</sup> Art. 22 rozporządzenia 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...

<sup>42</sup> Art. 4 pkt 4 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwa-

lowanie jest zatem wykorzystywane przez algorytmy SI do doboru i selekcji kandydatów, których dane, ujawnione w postaci danych wejściowych wprowadzonych do programu algorytmu, w największym stopniu spełniają wymagania względem danego stanowiska. Z tego powodu w przypadku decyzji o strategicznym rozpoczęciu wykorzystywania algorytmów SI należy zadbać o to, aby proces ten odbywał się w sposób zgodny z regulacjami RODO, które decydują o tym, jakie dane i w jakim zakresie jesteśmy uprawnieni przetwarzać<sup>43</sup>.

Wskazuje się, że choć zautomatyzowane podejmowanie decyzji może pokrywać się z profilowaniem lub z niego wynikać, to jednak ma inny zakres niż proces profilowania, który może zachodzić bez podejmowania zautomatyzowanej decyzji<sup>44</sup>. Zgodnie z art. 4 pkt 4 RODO profilowanie jest dowolną formą zautomatyzowanego przetwarzania danych osobowych, a nie formą „wyłącznie” zautomatyzowaną<sup>45</sup>. Oznacza to, że pewien rodzaj interwencji człowieka nie powoduje wykroczenia poza definicję profilowania<sup>46</sup>. Kandydatowi uczestniczącemu w procesie rekrutacji i selekcji pracowników, w trakcie którego wykorzystuje się systemy SI, przysługuje zatem prawo ochrony zarówno przed podejmowaniem decyzji w sposób wyłącznie zautomatyzowany, jak i przed samym profilowaniem, ale tylko wtedy, gdy prowadzi ono do podjęcia decyzji, która wywołuje wobec niego skutki prawne lub w podobny sposób istotnie na niego wpływa. Co więcej, z rozporządzenia wynika, że kandydatów na dane stanowisko należy poinformować już w ogłoszeniu o pracę o tym, że proces rekrutacji i selekcji odbywa się przy wykorzystaniu

---

rzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE...

<sup>43</sup> P. Singh, Sh. Sharma: *HR 4.0 – A Critical Review*. In: *The Next Normal: Building Agile, Sustainable, Tech-Enabled Organizations (TNN-BASTO-2022)*. Ed. Sh. Sharma. Bharti Publications, New Delhi 2022, s. 16.

<sup>44</sup> Grupa Robocza Art. 29: *Wytyczne dotyczące oceny skutków dla ochrony danych oraz pomagające ustalić, czy przetwarzanie „może powodować wysokie ryzyko” do celów rozporządzenia 2016/679*. 4.04.2017, ostatnio zmienione i przyjęte w dniu 4.10.2017, 17/PL WP 248 rev.01, s. 8. <https://archiwum.uodo.gov.pl/pl/3/1347> [dostęp: 30.10.2024].

<sup>45</sup> Art. 4 pkt 4 rozporządzenia 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...

<sup>46</sup> Grupa Robocza Art. 29: *Wytyczne dotyczące oceny skutków dla ochrony danych...*, s. 7.

algorytmów profilujących, w tym o wytycznych programu, na podstawie których algorytmy podejmują decyzje<sup>47</sup>. Ponadto, kandydaci powinni udzielić zgodę na podleganie procesowi profilowania w sposób wyraźny<sup>48</sup>. Wiąże się to z kolejnymi prawami kandydata na stanowisko pracy, które uregulowano w rozporządzeniu, a mianowicie – do uzyskania interwencji ludzkiej ze strony administratora, do wyrażenia własnego stanowiska i do zakwestionowania decyzji, która opierała się wyłącznie na zautomatyzowanym przetwarzaniu bądź też na profilowaniu<sup>49</sup>.

Polski ustawodawca, wprowadzając do Kodeksu pracy zakaz dyskryminacji, również unormował sytuację sprzed nawiązania stosunku pracy. Zgodnie z art. 18(3a) § 1 k.p. pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy<sup>50</sup>. Jest to równoznaczne z tym, że na gruncie polskich przepisów prawnych przedsiębiorstwa wykorzystujące systemy SI w rekrutacji i selekcji kandydatów nie będą mogły stosować algorytmu, którego dane wejściowe opierałyby się na jednym z kryteriów dyskryminujących, jakimi są m.in.: płeć, wiek, niepełnosprawność, rasa, religia, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkowa, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientacja seksualna, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy<sup>51</sup>. Ustawodawca unormował także wysokość odszkodowania przysługującego kandydatowi do pracy w związku z naruszeniem zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Zgodnie z art. 18(3d) k.p. osoba pokrzywdzona zautomatyzowaną decyzją algorytmu ma prawo

---

<sup>47</sup> Art. 13 ust. 2 lit. f. rozporządzenia 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...

<sup>48</sup> A. Roig: *Safeguards for the Right Not to Be Subject to A Decision Based Solely on Automated Processing (Article 22 GDPR)*. "European Journal of Law and Technology" 2017, Vol. 8, no. 3, s. 2.

<sup>49</sup> Art. 22 ust. 3. rozporządzenia 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...

<sup>50</sup> Z. Góral, M. Kuba: *Zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu pracowniczym*. Wolters Kluwer, Warszawa 2017.

<sup>51</sup> J. Gryz: *Ludzie dyskryminują, więc algorytmy też*. Krytyka Polityczna. 28.10.2019. <https://krytykapolityczna.pl/nauka/tendencyjne-algorytmy-ai/> [dostęp: 11.11.2023].

do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę. Można więc uznać, że posługiwanie się algorytmami, które podczas profilowania odrzucają kandydatury osób ubiegających się o stanowisko pracy zawierające np. feminitywy, jest niezgodne z prawem, a konsekwencją takiej sytuacji byłoby pociągnięcie pracodawcy do odpowiedzialności na podstawie art. 18(3d) k.p.<sup>52</sup>.

Pomimo że w obecnie obowiązujących aktach prawa krajowego i międzynarodowego można doszukać się przepisów szczątkowo regulujących zagadnienia z obszaru nowych technologii, to wciąż brakuje aktu jakkolwiek systematyzującego legalne wykorzystywanie SI w sposób całościowy, od jej zaprogramowania aż po wykorzystanie. Ustawodawca na poziomie Unii Europejskiej zauważył, że prawo nie nadąża za nieustannie rozwijającą się technologią, co przejawia się m.in. brakiem uregulowania procedury umożliwiającej wystąpienie z roszczeniem odszkodowawczym w przypadku naruszenia prawa przez algorytmy SI. Skutkiem tego jest zaproponowanie przez Komisję Europejską projektu dyrektywy w sprawie odpowiedzialności za sztuczną inteligencję<sup>53</sup>.

#### **4. Próba usystematyzowania kwestii odpowiedzialności za sztuczną inteligencję**

W momencie pisania niniejszego artykułu projekt dyrektywy w sprawie odpowiedzialności za sztuczną inteligencję znajduje się na etapie debaty w Radzie Unii Europejskiej i jej organach przygotowawczych<sup>54</sup>. Z tego powodu w tekście nakreślone zostały jedynie najważniejsze, z perspektywy problematyki zjawiska dyskryminacji przez algorytmy SI, założenia legislacyjne, które danym aktem miałyby zostać wprowadzone w państwach członkowskich Unii Europejskiej<sup>55</sup>.

---

<sup>52</sup> A. Golenia-Wójcik: *Sztuczna inteligencja w rekrutacji na ryzyko pracodawcy*. Osborne Clarke. 19.12.2022. <https://www.osborneclarke.com/pl/insights/sztuczna-inteligencja-w-rekrutacji-na-ryzyko-pracodawcy> [dostęp: 18.01.2024].

<sup>53</sup> M. Ziosi et al.: *The EU AI Liability Directive (AILD): Bridging Information Gaps*. "European Journal of Law and Technology" 2023, Vol. 14, no. 3, s. 2–5.

<sup>54</sup> Wniosek: Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie dostosowania przepisów dotyczących pozaumownej odpowiedzialności cywilnej do sztucznej inteligencji...

<sup>55</sup> Należy zaakcentować, że zarówno założenia aktu, jak i już sama jego nazwa wskazują na to, że działania legislacyjne Unii Europejskiej nie zmirzają, przynajmniej

Celem dyrektywy w sprawie odpowiedzialności za sztuczną inteligencję jest ustanowienie jednolitych zasad odpowiedzialności za szkody spowodowane przy użyciu systemów SI. Zgodnie z założeniami polityki Unii Europejskiej dokument ten ma być częścią unijnego ustawodawstwa z zakresu nowych technologii oraz ma zapewnić poszkodowanym szerszą i pewną ochronę, a także zwiększyć zaufanie do SI dzięki wprowadzeniu zharmonizowanych przepisów, które obejmowałyby np. sytuacje związane z naruszeniem prywatności, utratą danych, ze szkodami powstałymi w wyniku problemów związanych z bezpieczeństwem czy też właśnie z uzyskaniem odszkodowania, jeśli ktoś był dyskryminowany w procesie rekrutacji i selekcji prowadzonej z wykorzystaniem technologii SI<sup>56</sup>.

Dalej, podobnie do aktu w sprawie sztucznej inteligencji projekt dyrektywy zakłada podział systemów SI na te wysokiego ryzyka i pozostałe<sup>57</sup>. Od danego podziału zależy, czy odpowiedzialność za SI będzie egzekwowana na zasadzie winy, czy na zasadzie ryzyka<sup>58</sup>. Według art. 4 ust. 1 projektu operator systemu SI wysokiego ryzyka odpowiada na zasadzie ryzyka<sup>59</sup>. Natomiast zgodnie z art. 8 ust. 1 operator systemu SI, który nie jest systemem obciążonym wysokim ryzykiem i w konsekwencji nie został umieszczony w wykazie załącznika do projektu aktu w sprawie sztucznej inteligencji, może być pociągnięty do odpowiedzialności na zasadzie winy<sup>60</sup>. Zgodnie z załącznikiem III aktu w sprawie sztucznej inteligencji algorytmy SI sto-

---

w chwili obecnej, w kierunku nadania SI podmiotowości prawnej. W dotychczasowych projektach regulacji prawnych dotyczących nowych technologii podkreśla się, że za SI odpowiedzialny jest człowiek.

<sup>56</sup> Opinia Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego. Wniosek dotyczący dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie dostosowania przepisów dotyczących pozaumownej odpowiedzialności cywilnej do sztucznej inteligencji (dyrektywa w sprawie odpowiedzialności za sztuczną inteligencję). COM/2022/496 final – 2022/0303 (COD). <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/?uri=CELEX:52022AE4704> [dostęp: 09.11.2023].

<sup>57</sup> G. Wagner: *Liability Rules for the Digital Age*. "Journal of European Tort Law" 2023, Vol. 13, Issue 3, s. 191–243.

<sup>58</sup> C. Wendehorst: *Strict Liability for AI and Other Emerging Technologies*. "Journal of European Tort Law" 2020, Vol. 11, Issue 2, s. 150–180.

<sup>59</sup> P. Staszczuk: *Czy unijna regulacja odpowiedzialności cywilnej za sztuczną inteligencję jest potrzebna?* „Europejski Przegląd Sądowy” 2022, nr 6, s. 27.

<sup>60</sup> Tamże.

sowane w procesie rekrutacji i selekcji pracowników zostały zaliczone właśnie do systemów SI wysokiego ryzyka<sup>61</sup>.

Operator systemu SI wysokiego ryzyka, a więc i algorytmów SI stosowanych w procesie rekrutacji i selekcji pracowników, odpowiadający na zasadzie ryzyka, będzie mógł się uwolnić od odpowiedzialności jedynie przez udowodnienie działania siły wyższej<sup>62</sup>. Natomiast operator zwykłego systemu SI odpowiada na zasadzie winy, z tym warunkiem, że owa wina jest domniemywana, a jej obalenie może zostać oparte jedynie na podstawie jednej z dwóch przesłanek ściśle określonych w art. 8 ust. 2 dyrektywy w sprawie odpowiedzialności za sztuczną inteligencję<sup>63</sup>. Po pierwsze, obalenie domniemania winy jest możliwe w przypadku, gdy system SI został włączony bez zgody operatora, a jednocześnie podjęto wszelkie rozsądne i niezbędne środki, by uniknąć takiego uruchomienia poza kontrolą danego operatora<sup>64</sup>. Po drugie, obalenie domniemania winy jest możliwe, gdy dochowano należytej staranności poprzez dobór odpowiedniego systemu SI do danego zadania i umiejętności, uruchamianie go w odpowiedni sposób, nadzorowanie wykonywanych przez niego działań i utrzymywanie go w dobrym stanie poprzez regularną instalację dostępnych aktualizacji<sup>65</sup>. Oznacza to, że operator systemu SI nieujętego we wspomnianym wykazie załącznika III do projektu aktu w sprawie sztucznej inteligencji może uwolnić się od odpowiedzialności bądź poprzez udowodnienie działania siły wyższej, bądź poprzez udowodnienie zaistnienia jednej z wymienionych przesłanek. Na potrzeby dyrektywy standard odpowiedzialności opartej na zasadzie winy został dopasowany do tzw. efektu czarnej skrzynki<sup>66</sup> systemu SI, co jest równoznaczne z tym, że ze względu na złożoność i swoisty rodzaj autonomii SI w wielu

---

<sup>61</sup> Załącznik III systemu Sztucznej Inteligencji wysokiego ryzyka, o których mowa w art. 6 ust. 2 wniosku: Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady ustanawiające zharmonizowane przepisy dotyczące sztucznej inteligencji (akt w sprawie sztucznej inteligencji) i zmieniające niektóre akty ustawodawcze Unii...

<sup>62</sup> P. Hacker: *The European AI Liability Directives – Critique of a Half-Hearted Approach and Lessons for the Future*. "Computer Law & Security Review" 2023, Vol. 51, s. 5–8.

<sup>63</sup> P. Staszczyk, *Czy unijna regulacja odpowiedzialności...*, s. 27.

<sup>64</sup> Tamże.

<sup>65</sup> Tamże.

<sup>66</sup> Metafora, która weszła do dyskursu na temat nowych technologii w związku z publikacją: F. Pasquale: *The Black Box Society. The Secret Algorithms That Control Money and Information*. Harvard University Press, London 2015.

przypadkach można kontrolować jedynie dane wejściowe oraz ocenić dane wyjściowe, nie mając wglądu w to, jakie działania toczą się wewnątrz danego algorytmu<sup>67</sup>.

W art. 4 projektu dyrektywy w sprawie odpowiedzialności za sztuczną inteligencję definicję „operatora” skonstruowano w sposób umożliwiający poszkodowanemu ubieganie się o roszczenie zarówno u osoby korzystającej z danego algorytmu, czyli u użytkownika algorytmu, jak i u samego producenta czy wytwórcy danego systemu SI<sup>68</sup>.

Atutem projektu jest więc uregulowanie praktycznych aspektów dowodowych, takich jak wprowadzenie „domniemania winy operatora”, co łądzi ciężar dowodu spoczywający na osobach będących ofiarami dyskryminującej działalności SI<sup>69</sup>.

Dalej, projekt dyrektywy zakłada pomoc osobom poszkodowanym przez systemy SI w uzyskaniu dostępu do odpowiednich dowodów<sup>70</sup>. Kandydaci, którzy uznają, że zostali odrzuceni przez wykorzystany w procesie rekrutacji i selekcji pracowników algorytm na podstawie dyskryminujących kryteriów, będą mogli zwrócić się do sądu o nakazanie ujawnienia informacji z zakresu jego działania<sup>71</sup>. Natomiast, jeden z autorów pierwszych polskich publikacji w zakresie unijnego ustawodawstwa w przedmiocie SI, Rafał Bujalski, zauważa również, że dyrektywa w sprawie odpowiedzialności za sztuczną inteligencję będzie miała wpływ na ochronę praw kandydatów ubiegających się o dane stanowisko pracy, eliminując przeszkody w dostępie do odszkodowania, ale jednocześnie zapewniając, że „ujawnienie informacji będzie podlegało odpowiednim zabezpieczeniom na potrzeby informacji szczególnie chronionych, takich jak tajemnice przedsiębiorstwa”<sup>72</sup>. Stanowi to adekwatną gwarancję dla sektora biznesu opiera-

---

<sup>67</sup> M. Ebers: *Regulating Explainable AI in the European Union. An Overview of the Current Legal Framework(s)*. In: *Law in the Era...*, s. 125–127.

<sup>68</sup> H. Zech: *Liability for AI: Public Policy Considerations*. „ERA Forum” 2021, no. 22, s. 154–155.

<sup>69</sup> Y. Benhamou, J. Ferland: *Artificial Intelligence & Damages: Assessing Liability and Calculating the Damages*. In: *Leading Legal Disruption: Artificial Intelligence and a Toolkit For Lawyers and the Law*. Eds. G. D'Agostino, A. Gaon, C. Piovesan. Thomson Reuters, Toronto 2021, s. 165–183.

<sup>70</sup> C. Frattone: *Reasonable AI and Other Creatures. What Role for AI Standards in Liability Litigation?* „Journal of Law, Market & Innovation” 2022, Vol. 1, s. 19–20.

<sup>71</sup> R. Bujalski, *Odpowiedzialność za sztuczną...*

<sup>72</sup> Tamże.

jącego się na rozwoju SI. Wobec tego, analogicznie do aktu w sprawie sztucznej inteligencji, widocznym celem dyrektywy w sprawie odpowiedzialności za sztuczną inteligencję jest ustanowienie realnej ochrony osób poszkodowanych poprzez zmniejszenie ciężaru dowodu, przy jednoczesnym ustanowieniu przepisów w sprawie dostępu do informacji o danym systemie SI w taki sposób, aby nie zniechęcać przedsiębiorców do korzystania z SI na terytorium Unii Europejskiej<sup>73</sup>. Zawarte w projekcie regulacje obecnie stanowią jedynie propozycję, niemniej jednak wyznaczają one kierunki unijnego procesu legislacji w obszarze SI.

Warto zaznaczyć, że na poziomie krajowym również podejmowane są działania zmierzające do usystematyzowania procedury zabezpieczenia interesów pracowników czy kandydatów do pracy w związku z decyzjami systemów SI, które mogą mieć wpływ na warunki pracy i płacy, a także na dostęp do zatrudnienia oraz jego utrzymanie<sup>74</sup>. Przykładem takiej aktywności jest wypracowany w Komisji Cyfryzacji, Innowacyjności i Nowoczesnych Technologii projekt wniosku o zmianę ustawy o związkach zawodowych z 15 września 2022 r. (druk nr 2642). Projekt zakłada wprowadzenie do jednego z przepisów ustawy punktu zobowiązującego pracodawców do udzielania na żądanie związku zawodowego informacji o funkcjonowaniu danego algorytmu SI. Należy jednak zwrócić uwagę na fakt, że projekt przepisu został sporządzony w sposób niezwykle skromny zarówno w aspekcie przedmiotowym, jak i podmiotowym. Jak zauważa Główna Inspektor Pracy, wprowadzał on jedynie bardzo ogólną i niepogłębioną regulację, która dla zapewnienia odpowiedniej ochrony wszystkim osobom świadczącym pracę wymagałaby szerszej debaty z zakresu uregulowania kwestii SI na tle polskiego ustawodawstwa<sup>75</sup>. Przepis przewidziany tym projektem nie został wprowadzony w życie.

---

<sup>73</sup> Tamże.

<sup>74</sup> Uzasadnienie do druku nr 2642. Komisyjny projekt ustawy o zmianie ustawy o związkach zawodowych. Pobrano z: <https://www.sejm.gov.pl/sejm9.nsf/druk.xsp?nr=2642> [dostęp: 24.10.2023].

<sup>75</sup> Opinia NSZZ Solidarność do druku nr 2642. Komisyjny projekt ustawy o zmianie ustawy o związkach zawodowych. Pobrano z: <https://www.sejm.gov.pl/sejm9.nsf/druk.xsp?nr=2642> [dostęp: 11.09.2023].



## 5. Wnioski

Stosowanie algorytmów SI w procesie rekrutacji i selekcji pracowników jest już faktem, jednak w najbliższych latach bez wątpienia będzie można obserwować coraz większą ekspansję w ich wykorzystaniu zarówno przez duże korporacje, jak i średnie, a być może nawet i małe przedsiębiorstwa<sup>76</sup>.

Z jednej strony bezsprzecznym atutem systemów SI jest brak ograniczeń, które towarzyszą człowiekowi. Algorytmy nie muszą spać, nie ulegają zmęczeniu i nie podejmują decyzji pod wpływem emocji. Ich wykorzystanie w procesach rekrutacji i selekcji pozwala zaoszczędzić znaczną ilość czasu oraz zasobów, a także wyręcza człowieka w manualnej, odtwórczej i powtarzalnej pracy, pozwalając mu tym samym na realizację innych, bardziej wyspecjalizowanych zadań. Z drugiej strony największą wadą algorytmów wydaje się właśnie ich zautomatyzowanie – odhumanizowanie. Algorytm podejmuje decyzje na podstawie danych, które zostaną do niego wprowadzone. Taki sam mechanizm stoi za jego procesem „uczenia się”. Oznacza to, że „wiedza” algorytmów opiera się na ograniczonej liczbie informacji, która następnie nie jest przez nie konfrontowana z takimi pojęciami, jak sprawiedliwość, równość wobec prawa czy godność. Co więcej, współcześnie algorytmy są wykorzystywane do profilowania kandydatów na podstawie informacji zamieszczonych przez nich np. w CV i do dalszej selekcji zgłoszeń na podstawie słów kluczowych, które najbardziej odpowiadają wprowadzonym danym wejściowym. Może to zatem oznaczać, że kandydat, który posłużył się innym sformułowaniem niż te zawarte we wprowadzonych danych, zostanie najzwyczajniej pominięty.

Mając na uwadze powyższe, ustawodawca na poziomie Unii Europejskiej podjął już wiele działań zmierzających do kompleksowych rozwiązań w ramach przyszłych regulacji z obszaru SI, w tym algorytmów wykorzystywanych w procesach rekrutacji i selekcji pracowników, które zostały zaprezentowane w niniejszym artykule. Tym, czego dotychczas brakowało w regulacjach prawnych w dziedzinie nowych technologii, było m.in. dostosowanie ram odpowiedzialności cywilnej do sposobu działania SI.

---

<sup>76</sup> J. Jędrzejkowski: *Sztuczna inteligencja wkracza do HR*. Rzeczpospolita. 20.10.2023. <https://www.rp.pl/wydarzenia-gospodarcze/art39298681-sztuczna-inteligencja-wkracza-do-hr> [dostęp: 29.12.2023].

Wprowadzane unormowania, takie jak ujednoczenie kwestii proceduralnych, mających na celu rozpoznawanie, ocenę i rozwiązywanie problemów związanych z odpowiedzialnością za szkody spowodowane przez systemy SI czy ułatwienie pracownikowi ujawniania dowodów, a także złagodzenie spoczywającego na poszkodowanym pracowniku ciężaru dowodu, zmierzają do ochrony wartości, na których zbudowana jest Unia Europejska, przy jednoczesnym budowaniu zaufania użytkowników do SI, które jest kluczowe w korzystaniu przez nich z walorów gospodarki czwartej rewolucji przemysłowej.

### Bibliografia

- Adamczyk S., Surdykowska B.: *Świat pracy na bezdrożach. Refleksje wokół możliwych skutków pandemii COVID-19*. „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2020, T. 61, nr 4, s. 3–10.
- Benhamou Y., Ferland J.: *Artificial Intelligence & Damages: Assessing Liability and Calculating the Damages*. In: *Leading Legal Disruption: Artificial Intelligence and a Toolkit For Lawyers and the Law*. Eds. G. D’Agostino, A. Gaon, C. Piovesan. Thomson Reuters, Toronto 2021, s. 165–197.
- Biała księga w sprawie sztucznej inteligencji. Europejskie podejście do doskonałości i zaufania. COM/2020/65 final/2. Pobrane z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0065> [dostęp: 11.09.2023].
- Branowska A.: *Proces doboru pracowników w przedsiębiorstwach – przegląd nowoczesnych i tradycyjnych metod selekcji*. „Zeszyty Naukowe Politechniki Poznańskiej. Organizacja i Zarządzanie” 2021, nr 83, s. 9–25.
- Bujalski R.: *Odpowiedzialność za sztuczną inteligencję [projekt UE]*. LEX/el 2023. <https://sip.lex.pl/#/publication/470186472> [dostęp: 10.11.2023].
- Chamberlain J.: *The Risk-Based Approach of the European Union’s Proposed Artificial Intelligence Regulation: Some Comments from a Tort Law Perspective*. “European Journal of Risk Regulation” 2023, Vol. 14, Issue 1, s. 1–13.
- Ebers M.: *Regulating Explainable AI in the European Union. An Overview of the Current Legal Framework(s)*. In: *Law in the Era of Artificial Intelligence. Nordic Yearbook of Law and Informatics 2020–2021*. Eds. L. Colonna, S. Greenstein. The Swedish Law and Informatics Research Institute (IRI), Stockholm 2022, s. 103–132.
- European Commission: *Regulatory Framework Proposal on Artificial Intelligence*. <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/policies/regulatory-framework-ai> [dostęp: 04.11.2023].
- Florek L.: *Podstawowe problemy przyszłego prawa pracy*. W: *Przyszłość prawa pracy. W 50-lecie pracy naukowej Prof. M. Seweryńskiego*. Red. Z. Hajn, D. Skupień. Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2015, s. 265–276.

- Frattoni C.: *Reasonable AI and Other Creatures. What Role for AI Standards in Liability Litigation?* "Journal of Law, Market & Innovation" 2022, Vol. 1, s. 15–55.
- Gersdorf M.: *Od proletariatu do prekariatu, czyli o kierunku rozwoju prawa pracy. W: Przyszłość prawa pracy. W 50-lecie pracy naukowej Prof. M. Seweryńskiego.* Red. Z. Hajn, D. Skupień. Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2015, s. 291–295.
- Golenia-Wójcik A.: *Sztuczna inteligencja w rekrutacji na ryzyko pracodawcy.* Osborne Clarke. 19.12.2022. <https://www.osborneclarke.com/pl/insights/sztuczna-inteligencja-w-rekrutacji-na-ryzyko-pracodawcy> [dostęp: 18.01.2024].
- Góral Z., Kuba M.: *Zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu pracowniczym.* Wolters Kluwer, Warszawa 2017.
- Greser J., Dymitruk M.: *Unijny projekt regulacji sztucznej inteligencji a przeciwdziałanie próbom autorytarnego jej wykorzystywania przez władze publiczne. „Problemy Współczesnego Prawa Międzynarodowego, Europejskiego i Porównawczego”* 2022, Vol. 20, s. 135–159.
- Grupa Robocza Art. 29: *Wytyczne dotyczące oceny skutków dla ochrony danych oraz pomagające ustalić, czy przetwarzanie „może powodować wysokie ryzyko” do celów rozporządzenia 2016/679.* 4.04.2017, ostatnio zmienione i przyjęte w dniu 4.10.2017, 17/PL WP 248 rev.01. <https://archiwum.uodo.gov.pl/pl/3/1347> [dostęp: 30.10.2024].
- Gryz J.: *Ludzie dyskryminują, więc algorytmy też.* Krytyka Polityczna. 28.10.2019. <https://krytykapolityczna.pl/nauka/tendencyjne-algorytmy-ai/> [dostęp: 11.11.2023].
- Hacker P.: *The European AI Liability Directives – Critique of a Half-Hearted Approach and Lessons for the Future.* "Computer Law & Security Review" 2023, Vol. 51, s. 1–42.
- InvestGlass: *Which Countries Are Leading the AI Race?* InvestGlass. 06.02.2023. <https://www.investglass.com/which-countries-are-leading-the-ai-race/> [dostęp: 11.09.2023].
- Jankowska M.: *Podmiotowość prawna sztucznej inteligencji? W: O czym mówią prawnicy, mówiąc o podmiotowości.* Red. A. Bielska-Brodziak. Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice 2015, s. 171–196.
- Jędrzejkowski J.: *Sztuczna inteligencja wkracza do HR.* Rzeczpospolita. 20.10.2023. <https://www.rp.pl/wydarzenia-gospodarcze/art39298681-sztuczna-inteligencja-wkracza-do-hr> [dostęp: 29.12.2023].
- Kibil M.: *Przyszłość HR napędzana tym samym paliwem co biznes.* „Nowa Energia” 2022, nr 2, s. 4–8.
- Komisyjny projekt ustawy o zmianie ustawy o związkach zawodowych. Druk nr 2642. Pobrano z: <https://www.sejm.gov.pl/sejm9.nsf/druk.xsp?nr=2642> [dostęp: 24.10.2023].
- Kurczewska K.: *Ocena komisyjnego projektu nowelizacji ustawy o związkach zawodowych (druk sejmowy nr 2642).* „Zeszyty Prawnicze. Biuro Analiz Sejmowych Kancelarii Sejmu” 2023, nr 1 (77), s. 317–330.

- Mahler T.: *Between Risk Management and Proportionality: The Risk-Based Approach in the EU's Artificial Intelligence Act Proposal*. In: *Law in the Era of Artificial Intelligence. Nordic Yearbook of Law and Informatics 2020–2021*. Eds. L. Colonna, S. Greenstein. The Swedish Law and Informatics Research Institute (IRI), Stockholm 2022, s. 247–269.
- Mazur J.: *Algorytm jako informacja publiczna w prawie europejskim*. Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa 2021.
- McManaman L.J.: *Social Engineering: The Legal Philosophy of Roscoe Pound*. "John's L. Review" 1958, Vol. 33, no. 1, s. 1–47.
- Nowastowska M., Stroińska E.: *Wpływ technologii na rozwój pracownika i proces zarządzania zasobami ludzkimi w przedsiębiorstwie*. „Edukacja Ekonomistów i Menedżerów” 2019, T. 52, nr 2, s. 20–32.
- OECD: *Directorate for Financial and Enterprise Affairs Competition Committee, Algorithms and Collusion Note from the European Union*. DAF/COMP/WD(2017)12. 14.06.2017. [https://one.oecd.org/document/DAF/COMP/WD\(2017\)12/en/pdf](https://one.oecd.org/document/DAF/COMP/WD(2017)12/en/pdf) [dostęp: 09.11.2023].
- Opinia Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego. Wniosek dotyczący dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie dostosowania przepisów dotyczących pozaumownej odpowiedzialności cywilnej do sztucznej inteligencji (dyrektywa w sprawie odpowiedzialności za sztuczną inteligencję). COM/2022/496 final – 2022/0303 (COD). <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/?uri=CELEX:52022AE4704> [dostęp: 09.11.2023].
- Opinia Głównego Inspektora Pracy do druku nr 2642. Komisyjny projekt ustawy o zmianie ustawy o związkach zawodowych. Pobrano z: <https://www.sejm.gov.pl/sejm9.nsf/druk.xsp?nr=2642> [dostęp: 11.09.2023].
- Opinia NSZZ Solidarność do druku nr 2642. Komisyjny projekt ustawy o zmianie ustawy o związkach zawodowych. Pobrano z: <https://www.sejm.gov.pl/sejm9.nsf/druk.xsp?nr=2642> [dostęp: 11.09.2023].
- Pasquale F.: *The Black Box Society. The Secret Algorithms That Control Money and Information*. Harvard University Press, London 2015.
- Podgorecki A.: *Law and Social Engineering*. "Human Organization" 1962, Vol. 21, no. 3, s. 177–181.
- Pollak A. et al.: *A Framework of Action for Implementation of Industry 4.0. An Empirically Based Research*. "Sustainability" 2020, Vol. 12, Issue 14, s. 1–16.
- Roig A.: *Safeguards for the Right Not to Be Subject to A Decision Based Solely on Automated Processing (Article 22 GDPR)*. "European Journal of Law and Technology" 2017, Vol. 8, no. 3, s. 1–17.
- 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). Pobrano z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/?uri=CELEX%3A32016R0679> [dostęp: 09.11.2023].

- Schilirò D.: *Digital Transformation, COVID-19, and the Future of Work*. "International Journal of Business Management and Economic Research (IJBMER)" 2021, Vol. 12, no. 3, s. 1945–1952.
- Singh P., Sharma Sh.: *HR 4.0 – A Critical Review*. In: *The Next Normal: Building Agile, Sustainable, Tech-Enabled Organizations (TNN–BASTO-2022)*. Ed. Sh. Sharma. Bharti Publications, New Delhi 2022, s. 7–18.
- Stahl B.C. et al.: *A European Agency for Artificial Intelligence: Protecting Fundamental Rights and Ethical Values*. "Computer Law & Security Review" 2022, Vol. 45 (105661), s. 1–25. <https://doi.org/10.1016/j.clsr.2022.105661>.
- Staszczuk P.: *Czy unijna regulacja odpowiedzialności cywilnej za sztuczną inteligencję jest potrzebna?* „Europejski Przegląd Sądowy” 2022, nr 6, s. 24–30.
- Surdykowska B.: *Wpływ zmiany technologicznej na przyszłość pracy: czy działanie platform internetowych zmieni rozumienie pojęcia zatrudnienia?* „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2016, nr 6, s. 8–14.
- Szczerba-Zawada A., Kuruś M.: *Część I. „Biuletyn Rzecznika Praw Obywatelskich” 2020, nr 3: Ochrona przed dyskryminacją w Polsce. Stan prawny i świadomość społeczna. Wnioski i rekomendacje RPO (Zasada Równego Traktowania. Prawo i Praktyka, nr 30), s. 6–45.* [https://bip.brpo.gov.pl/sites/default/files/Ochrona\\_przed\\_dyskryminacja\\_w\\_Polsce.pdf](https://bip.brpo.gov.pl/sites/default/files/Ochrona_przed_dyskryminacja_w_Polsce.pdf) [dostęp: 11.11.2023].
- Szymczak A., Gawrycka M.: *Praca jako dobro indywidualne i społeczne*, „Studia Ekonomiczne. Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach” 2015, nr 214, s. 276–287.
- Tlatlik J.: *Zakaz dyskryminacji na etapie nawiązywania stosunku pracy*. Wolters Kluwer, Warszawa 2022.
- Uzasadnienie do druku nr 2642. Komisyjny projekt ustawy o zmianie ustawy o związkach zawodowych. Pobrano z: <https://www.sejm.gov.pl/sejm9.nsf/druk.xsp?nr=2642> [dostęp: 24.10.2023].
- Wagner G.: *Liability Rules for the Digital Age*. "Journal of European Tort Law" 2023, Vol. 13, Issue 3, s. 191–243.
- Warhurst C., Hunt W.: *The Digitalization of Future Work and Employment. Possible Impact and Policy Responses*. European Commission. JRC Working Papers Series on Labour, Education and Technology, 2019/05. <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/205265/1/jrc-wplet201905.pdf> [dostęp: 09.11.2023].
- Wendehorst C.: *Strict Liability for AI and Other Emerging Technologies*. "Journal of European Tort Law" 2020, Vol. 11, Issue 2, s. 150–180.
- Wniosek: Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie dostosowania przepisów dotyczących pozaumownej odpowiedzialności cywilnej do sztucznej inteligencji (dyrektywa w sprawie odpowiedzialności za sztuczną inteligencję). COM/2022/496 final. Pobrano z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/HIS/?uri=CELEX:52022PC0496> [dostęp: 25.10.2023].
- Wniosek: Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady ustanawiające zharmonizowane przepisy dotyczące sztucznej inteligencji (akt w sprawie sztucznej inteligencji) i zmieniające niektóre akty ustawodawcze Unii.

- COM/2021/206. Pobrano z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/HIS/?uri=CELEX:52021PC0206> [dostęp: 03.11.2023].
- Zech H.: *Liability for AI: Public Policy Considerations*. "ERA Forum" 2021, no. 22, s. 147–158.
- Ziosi M. et al.: *The EU AI Liability Directive (AILD): Bridging Information Gaps*. "European Journal of Law and Technology" 2023, Vol. 14, no. 3, s. 1–10.
- Živković P., Ducato R.: *Algorithmic Discrimination: A Blueprint for a Legal Analysis*. "EU and Comparative Law Issues and Challenges Series (ECLIC)" 2023, Vol. 7, s. 202–226.

## **Ochrona pracowników przed zautomatyzowaną dyskryminacją na przykładzie procesu rekrutacji i selekcji pracowników**

### Streszczenie

Na łamach artykułu analizie został poddany wpływ rewolucji technologicznej na zmiany zachodzące w obszarze zatrudnienia, co jest aktualnym tematem zarówno na gruncie prawa międzynarodowego, jak i krajowego. Celem jest ukazanie, w jaki sposób obecne regulacje, a także ich projekty, sprzyjają ochronie kandydatów do pracy uczestniczących w procesie rekrutacji i selekcji pracowników. W artykule poruszono również wątek dotyczący odpowiedzialności za zjawisko „zautomatyzowanej dyskryminacji” mogącej zachodzić podczas wykorzystywania algorytmów sztucznej inteligencji w procesie rekrutacji i selekcji pracowników.

**Słowa kluczowe:** sztuczna inteligencja, nowe technologie, algorytmy, rekrutacja, selekcja, prawo pracy, Unia Europejska