



# WYDZIAŁ PRAWA i ADMINISTRACJI

## Uniwersytet Łódzki

**II Seminarium Dziekańskie WPIA UŁ:  
*Sztuczna inteligencja i prawo pracy w erze Big Data*  
dr Izabela Florczak  
dr Marta Otto**

Wdrażanie mechanizmów sztucznej inteligencji w obszarze zatrudnienia niesie ze sobą liczne wyzwania o charakterze praktycznym. Świat pracy z wieloma z nich już się mierzy, z niektórymi przyjdzie mu się zmierzyć niebawem. W tym zakresie wciąż brakuje m.in. dostatecznie precyzyjnych regulacji prawnych dotyczących profilowania pracowników, czy ochrony ich prywatności w 'rozszerzonej' algorytmicznej rzeczywistości.

Powszechna dostępność ogromnych ilości, coraz bardziej złożonych danych (ang. **Big Data**) sprawia przy tym, że przetwarzanie danych predykcyjnych w celu ustalenia powtarzających się wzorców lub „profilów” (ang. **people analytics**) już dziś stanowi istotną część nie tylko współczesnych strategii biznesowych, ale także struktur organizacyjnych i zarządczych. Proponenci technik algorytmicznych podkreślają ich przydatność w unowocześnianiu procesu decyzyjnego, zwiększaniu produktywności i poziomu integracji pracowników w firmie, a także optymalizacji bezpieczeństwa czy zdolności do wykrywania nieuczciwych zachowań. Spore zastrzeżenia wciąż budzi natomiast złożona i nieprzejrzysta konstrukcja algorytmów, która w kontekście zatrudnienia rodzi coraz więcej pytań odnośnie pogłębiającej się asymetrii informacyjnej, zjawiska deindywidualizacji, a przede wszystkim towarzyszącego im ryzyka naruszeń praw człowieka.

Nie powinien zatem stanowić zaskoczenia fakt, że w erze bezprecedensowego 'dostępu' do pracownika swoistego rodzaju renesans przechodzi koncepcja pracowniczego prawa do kłamstwa. W tym kontekście istotne jest rozstrzygnięcie, czy w ogóle, a jeśli tak, to kiedy i w jakich okolicznościach pracownik nie powinien ponosić konsekwencji za to, że przekazywane pracodawcy/algorytmowi informacje nie są prawdziwe. Znana regulacjom austriackiej i niemieckiej **koncepcja prawa do kłamstwa** (niem. **Recht zur Lüge**) nie doczekała się dotąd regulacji na gruncie prawa krajowego, zatem normatywnie nierozstrzygnięte pozostaje, dla przykładu, czy można okłamać pracodawcę co do stanu swojego zdrowia? Z tej perspektywy dodatkowym wyzwaniem jest ochrona prywatności pracownika i jego prawa do ukrywania prawdy przy wkraczającej w tę prywatność niczym rozlewająca się magma wszechwiedzącej sztucznej inteligencji.

Problematykę profilowania w zatrudnieniu przedstawi **dr Marta Otto**, zaś koncepcję pracowniczego prawa do kłamstwa – **dr Izabela Florczak**. Oba zagadnienia zaprezentowane zostaną z perspektywy wpływu rozwoju sztucznej inteligencji na świat pracy. Prelegentki są Adiunktami w Katedrze Prawa Pracy i Członkami AI WORK TEAM - *Zespołu badawczego ds. prowadzenia badań nad skutkami rozwoju sztucznej inteligencji i innych nowoczesnych technologii dla rynku pracy oraz prawa pracy i ubezpieczeń społecznych*. Tematyka prezentowana podczas Wykładu Dziekańskiego koresponduje z prelekcjami, które odpowiednio w styczniu (dr Marta Otto) i lutym (dr Izabela Florczak) zaprezentowane zostały na Uniwersytecie Oksfordzkim. Zaproszenie do Prelegentek skierował prof. Jeremias Adams-Prassl – kierownik projektu finansowanego przez European Research Council, a dotyczącego wzrastającej roli algorytmów i sztucznej inteligencji w świecie pracy.

