

Procedura korzystania z AI i inne obowiązki pracodawców 2025

Mirosław Siwiński

radca prawny i doradca podatkowy, partner w Advicero Nexia

Agenda webinarium

1. Procedura korzystania z AI
 - 1) korzyści ze stosowania AI w obszarze prawa pracy
 - 2) ryzyka na gruncie prawa pracy i relacji pracownik-pracodawca
 - 3) procedura wewnętrzna korzystania z AI
2. Procedura zgłoszeń wewnętrznych (sygnaliści)
3. Audyt dokumentacji pracowniczej
4. Zmiany w przepisach BHP

1. Procedura korzystania z AI

Korzyści ze stosowania AI w obszarze prawa pracy – rekrutacja i selekcja pracowników

Przyspieszenie procesów rekrutacyjnych

Automatyzacja powtarzalnych działań

Sprawniejsza analiza dużego katalogu danych

Obniżenie kosztów procesów rekrutacyjnych

Eliminacja subiektywnych czynników ludzkich

Odciążenie pracowników z monotonnej pracy

Korzyści ze stosowania AI w obszarze prawa pracy – potrzeby kadrowe w obszarach i działach funkcjonujących i planowanych u pracodawcy

Weryfikacja wydajności pracowników i wsparcie rozwoju pracowników

Analiza potrzeb kadrowych i planowanie zatrudnienia

Tworzenie dokumentacji pracowniczej

Ryzyka na gruncie prawa pracy i relacji pracownik-pracodawca

Dyskryminacja w zatrudnieniu

Powielanie uprzedzeń z materiałów źródłowych

Plagiat, prawa autorskie i własności intelektualnej

Przypisanie odpowiedzialności i praw do utworów

Ryzyko ujawnienia informacji poufnych lub stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa

Wprowadzenie ich do publicznego narzędzia AI

Błędy algorytmów

„Halucynacja AI”
generowanie fałszywych lub nierealistycznych danych

„Halucynacja AI”

Potencjalne przyczyny

- ograniczenia i błędy w danych szkoleniowych
- przeuczenie modelu
- konstrukcje modeli sztucznej inteligencji
- wadliwe założenia modelu
- nieodpowiednia architektura modelu
- „wypchnięcie” poza granice ich wiedzy

Forma

- fikcyjne odniesienia
- cytaty, które nie istnieją
- realistycznie wyglądające obrazy miejsc, obiektów lub osób, które nie istnieją w rzeczywistości
- zmyślane dane statystyczne lub raporty i inne informacje

Ryzyka na gruncie prawa pracy i relacji pracownik-pracodawca – ryzyko naruszenia prawa

Praw autorskich i własności intelektualnej, praw osób trzecich

- Wytworzenie treści lub produktu podobnego do już istniejącego i objętego prawami majątkowymi innej osoby

GDPR (RODO)

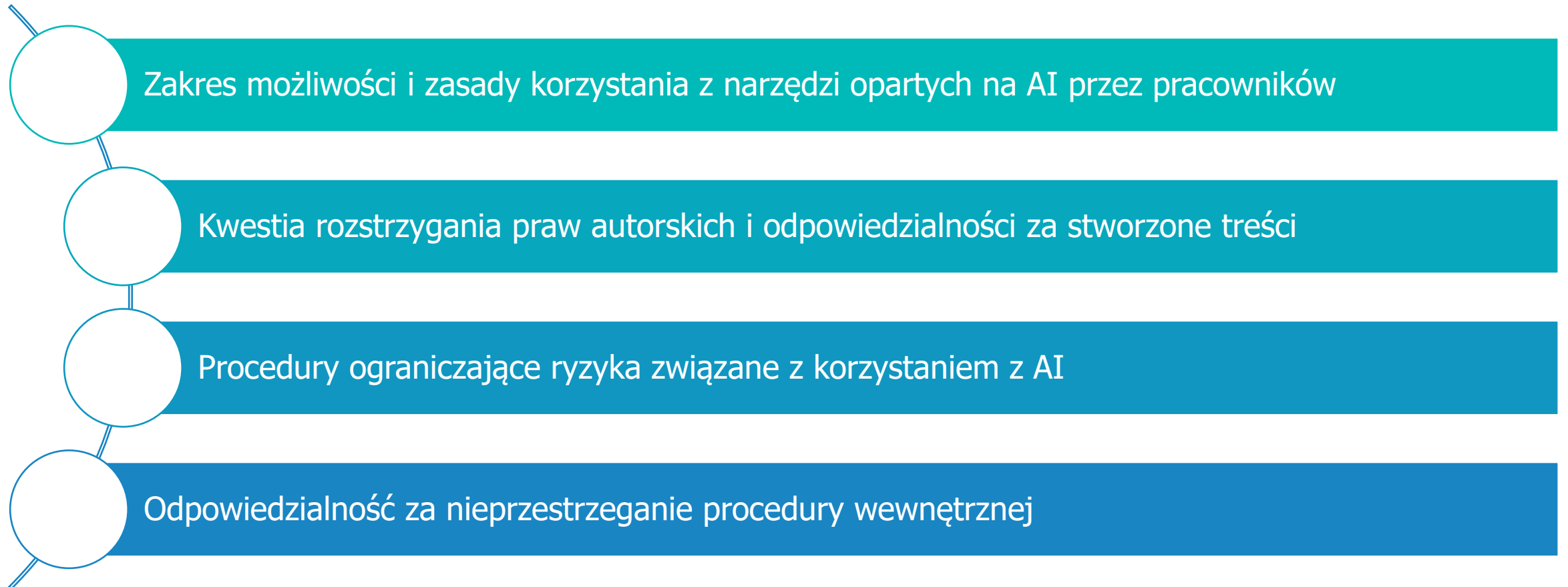
- Wprowadzenie do narzędzia AI danych osobowych i spowodowanie wycieku danych

Procedura wewnętrzna korzystania z AI

Ramy prawne



Zakres procedury wewnętrznej korzystania z AI



2. Procedura zgłoszeń wewnętrznych

Obowiązek posiadania procedury zgłoszeń wewnętrznych

Obowiązek posiadania procedury wewnętrznej ma podmiot prawny, na rzecz którego według stanu na dzień 1 stycznia lub 1 lipca danego roku wykonuje pracę zarobkową co najmniej 50 osób

Do liczby 50 osób wlicza się pracowników w przeliczeniu na pełne etaty lub osoby świadczące pracę za wynagrodzeniem na innej podstawie niż stosunek pracy, jeżeli nie zatrudniają do tego rodzaju pracy innych osób, niezależnie od podstawy zatrudnienia

Próg nie ma zastosowania do podmiotu wykonującego działalność w zakresie usług, produktów i rynków finansowych oraz przeciwdziałania praniu pieniędzy i finansowaniu terroryzmu, bezpieczeństwa transportu i ochrony środowiska

Pozostałe podmioty nie muszą wprowadzać procedury zgłoszeń wewnętrznych

Konsultacje procedury wewnętrznej

Procedurę wewnętrzną wprowadza się po konsultacjach z:

- zakładową organizacją związkową albo zakładowymi organizacjami związkowymi, jeżeli w podmiocie prawnym działa więcej niż jedna zakładowa organizacja związkowa, albo
- przedstawicielami osób świadczących pracę na rzecz podmiotu prawnego, wyłonionymi w trybie przyjętym w podmiocie prawnym, jeżeli nie działa w nim zakładowa organizacja związkowa

Konsultacje mają trwać nie krócej niż 5 dni i nie dłużej niż 10 dni od dnia przedstawienia przez podmiot prawny projektu procedury zgłoszeń wewnętrznych

Procedura zgłoszeń wewnętrznych wchodzi w życie po upływie 7 dni od dnia podania jej do wiadomości osób wykonujących pracę w sposób przyjęty w podmiocie prawnym

Obowiązkowa treść procedury

Podmiot upoważniony przez podmiot prawny do przyjmowania zgłoszeń wewnętrznych

Sposoby przekazywania zgłoszeń wewnętrznych przez sygnalistę

Podmiot upoważniony do podejmowania działań następczych

Tryb postępowania z informacjami o naruszeniach prawa zgłoszonymi anonimowo

Obowiązek potwierdzenia sygnaliście przyjęcia zgłoszenia w terminie 7 dni

Obowiązek podjęcia, z zachowaniem należytej staranności, działań następczych

Maksymalny termin na przekazanie sygnaliście informacji zwrotnej

Zrozumiałe i łatwo dostępne informacje na temat dokonywania zgłoszeń zewnętrznych

Fakultatywna treść procedury

wskazanie naruszeń dotyczących obowiązujących w tym podmiocie regulacji wewnętrznych lub standardów etycznych, które zostały ustanowione przez podmiot, jeżeli podmiot prawny przewidział możliwość zgłaszania takich naruszeń

wskazanie czynników ryzyka odpowiadających profilowi działalności podmiotu prawnego, sprzyjających możliwości wystąpienia określonych naruszeń prawa związanych w szczególności z naruszeniem obowiązków regulacyjnych lub innych obowiązków określonych w przepisach prawa lub z ryzykiem korupcji

wskazanie, że informacja o naruszeniu prawa może być w każdym przypadku zgłoszona również do Rzecznika Praw Obywatelskich albo organu publicznego z pominięciem procedury zgłoszeń wewnętrznych

określenie systemu zachęt do korzystania z procedury zgłoszeń wewnętrznych, w przypadku gdy naruszeniu prawa można skutecznie zaradzić w ramach struktury organizacyjnej podmiotu prawnego, a sygnalista uważa, że nie zachodzi ryzyko działań odwetowych

Sankcje

Kto, chcąc, aby inna osoba nie dokonała zgłoszenia, uniemożliwia jej to lub istotnie utrudnia dokonania zgłoszenia

- podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do roku albo do lat 3

Kto podejmuje działania odwetowe wobec sygnalisty, a pomagającej w dokonaniu zgłoszenia lub osoby powiązanej z sygnalistą

- podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 2 albo do lat 3

Kto ujawnia tożsamość sygnalisty, osoby pomagającej w dokonaniu zgłoszenia lub osoby powiązanej z sygnalistą

- podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do roku

Kto dokonuje zgłoszenia lub ujawnienia publicznego, wiedząc, że do naruszenia prawa nie doszło

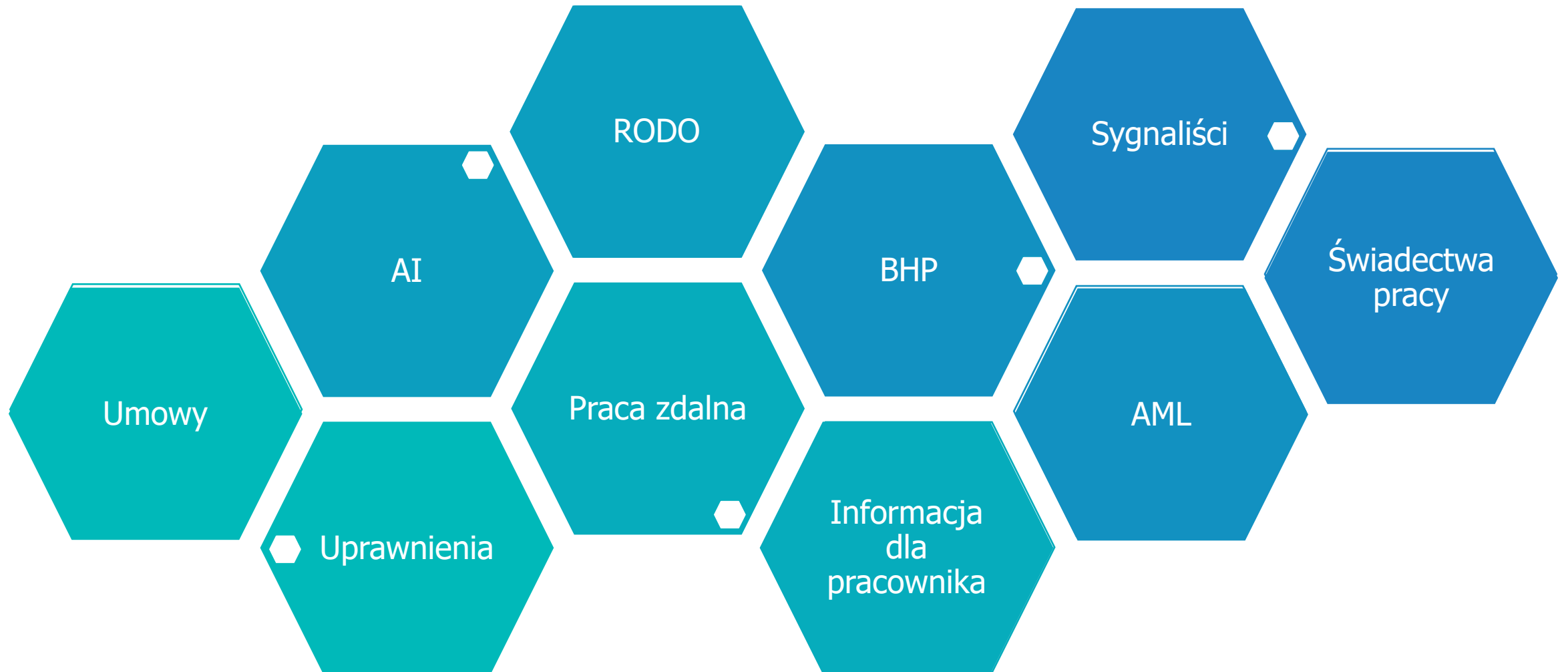
- podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 2

Kto, wbrew przepisom ustawy procedury tej nie ustanawia lub ustanawia ją z istotnym naruszeniem wynikających z ustawy wymogów

- podlega karze grzywny

3. Audyt dokumentacji pracowniczej

Obszary dokumentacji pracowniczej



Sugerowane działania

Weryfikacja
aktualności



Aktualizacja



Dokumentacji
pracowników,
umów,
regulaminów,
procedur, zezwoleń

Rozważenie
prowadzenia
dokumentacji
elektronicznej



Przygotowanie
na nadchodzące
zmiany

4. Zmiany w przepisach BHP

Zakres zmian

Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2022/431 z dnia 9 marca 2022 r. zmieniająca dyrektywę 2004/37/WE w sprawie ochrony pracowników przed zagrożeniem dotyczącym narażenia na działanie czynników rakotwórczych lub mutagenów podczas pracy

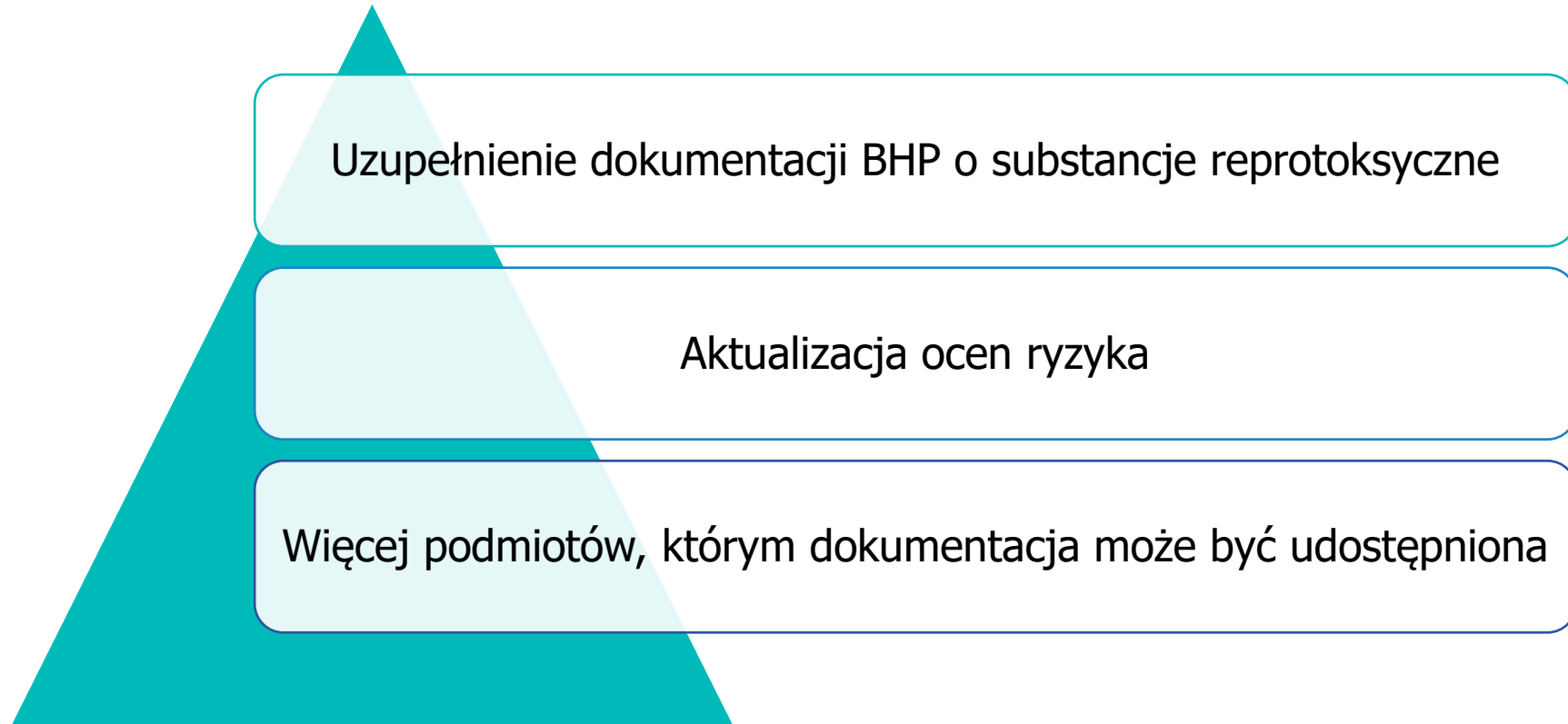
Nowelizacja art. 222 Kodeksu pracy o substancje reprotoksyczne od 29 czerwca 2024 r.

Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 26 lipca 2024 r. w sprawie substancji chemicznych, ich mieszanin, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym, mutagennym lub reprotoksycznym w środowisku pracy

Zastąpienie rozporządzenia

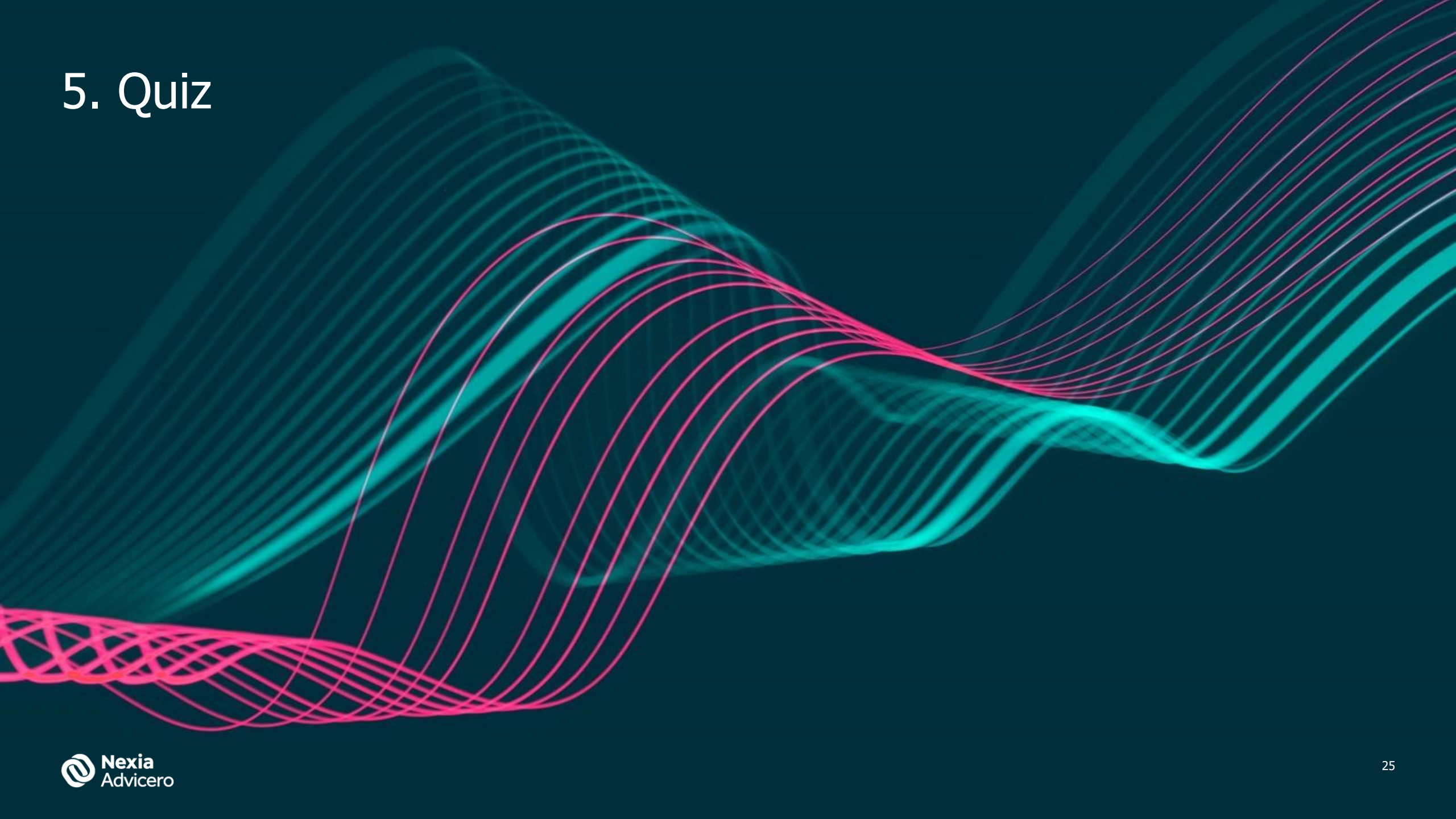
- Wprowadzenie definicji, w tym substancja o działaniu reprotoksycznym, nieprogowa i progowa substancja reprotoksyczna, uwzględnienie substancji reprotoksycznych w obowiązkach pracodawcy
- Większy nacisk na ograniczenie do zagrożenia minimum, do tak niskiego poziomu, na jaki pozwalają możliwości techniczne, a jeżeli to nie jest możliwe to w miarę istnienia technicznych możliwości, odbywało się w systemie zamkniętym
- Uwzględnienie w ocenie ryzyka zawodowego możliwości że dla takiej substancji reprotoksycznej nie istnieje bezpieczny poziom narażenia zdrowia pracownika na działanie takiej substancji
- W przypadku likwidacji zakładu pracy pracodawca przekazuje rejestry wojewódzkiemu inspektorowi sanitarnemu
- Udostępnianie rejestrów inspekcjom sanitarnym i podmiotom nadzorującym zadania bhp
- Pracodawca zapewnia kontrolę zdrowia pracownika związaną z indywidualną oceną pracownika
- Informuje o konieczności przeprowadzania kontroli jego zdrowia związanej z wartościami dopuszczalnymi

Wpływ zmian na dokumentację pracodawcy



Zapraszamy do zadawania pytań!

5. Quiz



Quiz 1/3

Posiadanie procedury zgłoszeń wewnętrznych jest obowiązkowe dla:

- a) podmiotu, na którego rzecz pracę zarobkową wykonuje co najmniej 50 osób w przeliczeniu na pełne etaty na dzień 1 stycznia lub 1 lipca danego roku
- b) wykonującego działalność w zakresie usług, produktów i rynków finansowych oraz przeciwdziałania praniu pieniędzy i finansowaniu terroryzmu, bezpieczeństwa transportu i ochrony środowiska, niezależnie od poziomu zatrudnienia
- c) obie odpowiedzi są prawidłowe

Quiz 1/3

Posiadanie procedury zgłoszeń wewnętrznych jest obowiązkowe dla:

- a) podmiotu, na którego rzecz pracę zarobkową wykonuje co najmniej 50 osób w przeliczeniu na pełne etaty na dzień 1 stycznia lub 1 lipca danego roku
- b) wykonującego działalność w zakresie usług, produktów i rynków finansowych oraz przeciwdziałania praniu pieniędzy i finansowaniu terroryzmu, bezpieczeństwa transportu i ochrony środowiska, niezależnie od poziomu zatrudnienia
- c) obie odpowiedzi są prawidłowe**

Quiz 2/3

Procedura wewnętrzna powinna zawierać:

- a) sposoby przekazywania zgłoszeń wewnętrznych przez sygnalistę
- b) określenie systemu zachęt do korzystania z procedury zgłoszeń wewnętrznych
- c) maksymalny termin na przekazanie sygnaliście informacji zwrotnej
- d) wszystkie odpowiedzi są prawidłowe
- e) odpowiedzi a i c są prawidłowe

Quiz 2/3

Procedura wewnętrzna powinna zawierać:

- a) sposoby przekazywania zgłoszeń wewnętrznych przez sygnalistę
- b) określenie systemu zachęt do korzystania z procedury zgłoszeń wewnętrznych
- c) maksymalny termin na przekazanie sygnaliście informacji zwrotnej
- d) wszystkie odpowiedzi są prawidłowe
- e) odpowiedzi a i c są prawidłowe**

Quiz 3/3

Zmiany w zakresie BHP dotyczą między innymi:

- a) nacisku na zadośćuczynienie za narażenie na czynniki szkodliwe
- b) nacisku na ograniczanie ekspozycji na czynniki szkodliwe
- c) zwiększenia liczby raportów związanych z czynnikami szkodliwymi

Quiz 3/3

Zmiany w zakresie BHP dotyczą między innymi:

- a) nacisku na zadośćuczynienie za narażenie na czynniki szkodliwe
- b) nacisku na ograniczanie ekspozycji na czynniki szkodliwe**
- c) zwiększenia liczby raportów związanych z czynnikami szkodliwymi

Procedura korzystania z AI i inne obowiązki pracodawców 2025

Mirosław Siwiński

radca prawny i doradca podatkowy, partner w Advicero Nexia

Prelegent

Mirosław Siwiński

- partner w dziale podatkowym i prawnym Advicero Nexia
- radca prawny, licencjonowany doradca podatkowy
- doświadczenie zawodowe od 2001 r.
- doświadczenie w zakresie podatku od towarów i usług, podatku akcyzowego podatków dochodowych, analizy podatkowej



Nexia Advicero

Advicero Nexia jest profesjonalną firmą doradczą świadczącą usługi z zakresu doradztwa podatkowego, księgowości, kadr i płac, outsourcingu finansowego, tax compliance oraz obsługi prawnej. Advicero Nexia jest licencjonowaną przez Ministerstwo Finansów spółką doradztwa podatkowego, zatrudniającą doradców podatkowych, adwokatów i radców prawnych.

Advicero Nexia jest obecna na polskim rynku od 2012 roku z siedzibą znajdującą się w Warszawie. Advicero Nexia doradza polskim i zagranicznym podmiotom inwestującym na polskim rynku. Pomagamy w prowadzeniu działalności gospodarczej w Polsce przy zastosowaniu bezpiecznych rozwiązań podatkowych. Zespół świadczy kompleksowe usługi doradcze dostosowane do indywidualnych potrzeb i oczekiwań klientów, wspierając ich kluczowe decyzje biznesowe, a także zwiększając bezpieczeństwo i zapewniając zgodność w zakresie rozliczeń i obowiązków dokumentacyjnych. Różnorodne projekty, multidyscyplinarne podejście oraz współpraca z największymi podmiotami z różnych branż pozwalają nam pomagać właścicielom firm w odnalezieniu się w polskich przepisach podatkowych.

Doradztwo transakcyjne

VAT

TP

Doradztwo w 4 językach

270 firm członkowskich

Top 20

największych firm doradczych

125+ krajów członkowskich

60 pracowników

Doradztwo podatkowe

Księgowość i prace

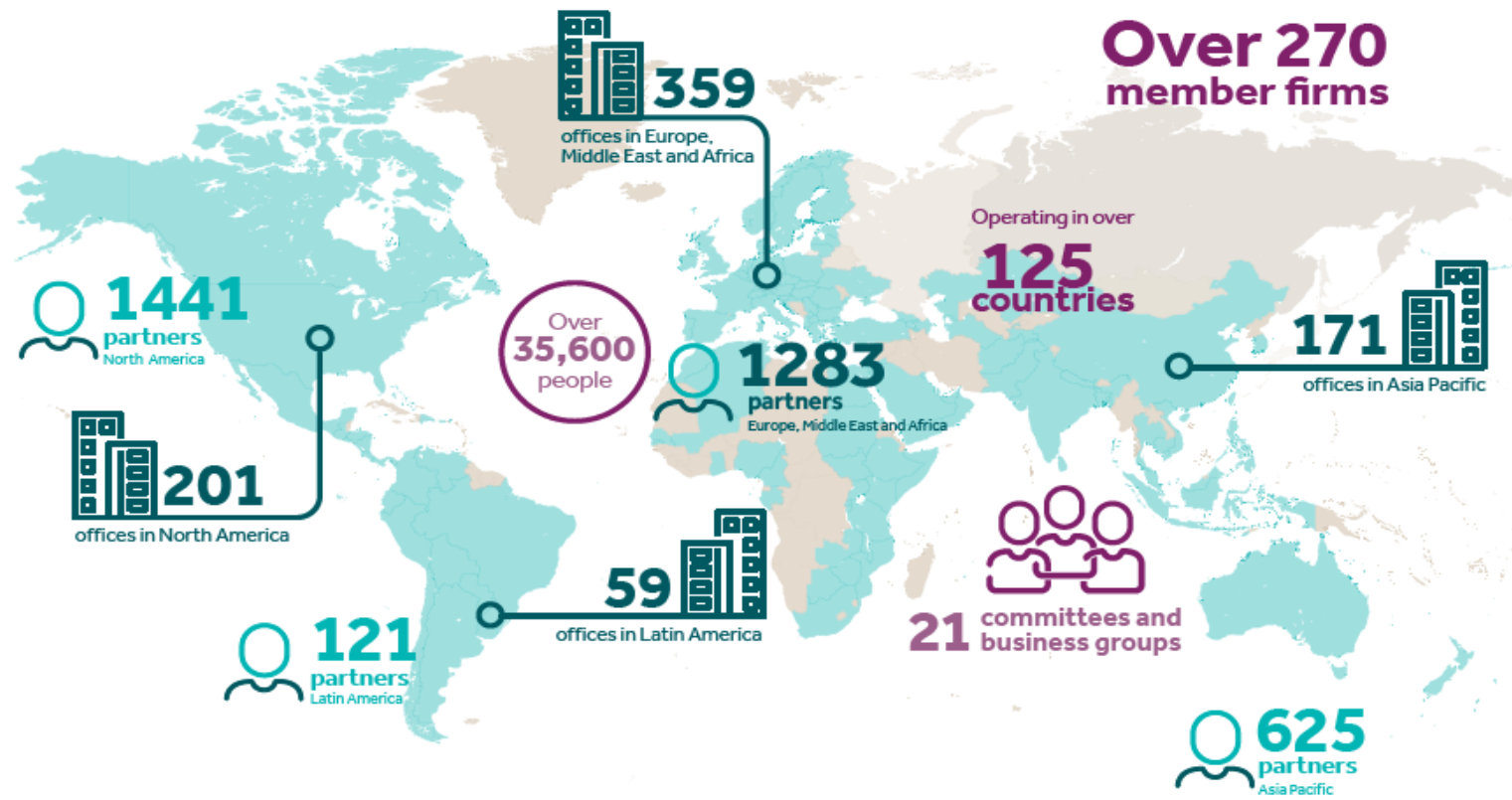
SAF-T/JPK

Legal

Corporate services

Nexia Advicero

Advicero Nexia jest częścią globalnej sieci NEXIA, jednej z 10 największych sieci audytorskich i konsultingowych na świecie. Poprzez sieć biur NEXIA oferujemy wsparcie dla naszych klientów również poza granicami Polski.



790

Biur na całym świecie

258

Firm członkowskich

122+

Krajów

9.

Największa globalna sieć księgową

Nexia Advicero

> Doświadczenie

Zespół Advicero Nexia składa się z ponad 60 wykwalifikowanych ekspertów z wieloletnim i bogatym doświadczeniem zdobytym w międzynarodowych firmach doradczych. Dzięki ciągłemu podnoszeniu kwalifikacji podczas szkoleń, klienci otrzymują profesjonalne wsparcie, najbardziej aktualne informacje i wiedzę techniczną. Obsługując podmioty działające głównie w sektorze nieruchomości, energetyki odnawialnej oraz e-commerce/handlu, wielojęzyczny zespół doradza w języku polskim, angielskim, niemieckim i włoskim. Poprzez dedykowany German desk obsługujemy szereg podmiotów z krajów niemieckojęzycznych.

> Wyróżnienia

Zostaliśmy wyróżnieni wśród **20 największych firm doradztwa podatkowego** pod względem przychodów. Jesteśmy regularnie wyróżniani jako najlepsi eksperci w dziedzinie prawa podatkowego. Katarzyna Klimkiewicz-Deplano - Partner Zarządzająca w Advicero Nexia - jest corocznie wyróżniana jako **Najlepszy Doradca Podatkowy** w międzynarodowym prawie podatkowym. Mirosław Siwiński - Partner w Advicero Nexia - jest corocznie uznawany za rekomendowanego specjalistę w zakresie podatku akcyzowego. Nasz zespół zajmuje również wysokie pozycje w rankingach w kategorii największych wzrostów przychodów.

> Siedziba

Nasze biuro zlokalizowane jest w centrum Warszawy: ul. Marszałkowska 126/134
00-008 Warszawa

Nexia Advicero

Dzielimy się naszą wiedzą



„Tax News”

Publikacja mailowa, zarówno w języku polskim, jak i angielskim



„Taxation and renewable Energy”

Publikacja mailowa, zarówno w języku polskim, jak i angielskim



„Real Estate”

Publikacja mailowa, zarówno w języku polskim, jak i angielskim



„Tax blog”

<https://www.nexiaadvicero.eu/kategoria/blog/>



„Rozmowy o podatkach” YouTube

https://www.youtube.com/channel/UCzvQYoP-DIE_iL6yQU8Q7iQ

Kontakt

Mirosław Siwiński

Partner

Advicero Nexia Sp. z o.o
ul. Centrum Marszałkowska 126/134
00-008 Warszawa

E: msiwinski@nexiaadvicero.eu

nexiaadvicero.eu



Dziękujemy za uwagę!