



Czy utwór współtworzony
z AI to utwór pracowniczy

#AIact

Wakacje w pełni, a 12 lipca 2024 r. rozporządzenie o sztucznej inteligencji (AI Act) zostało opublikowane w Dzienniku Urzędowym UE. Czy to oznacza, że zasady korzystania przez pracowników z systemów opartych na AI oraz kwestie praw autorskich do utworów stworzonych z wykorzystaniem AI zostaną ostatecznie i kompleksowo uregulowane? Niestety nie.

AI Act reguluje jedynie zasady stosowania systemów AI przez pracodawców oraz związane z tym obowiązki względem pracowników. Przykładowo, nakazuje pracodawcom stosującym w miejscu pracy systemy AI wysokiego ryzyka, aby informowali przedstawicieli pracowników oraz pracowników, których to dotyczy, o wykorzystywaniu takich systemów. Chodzi w szczególności o wykorzystanie AI do rekrutacji i wyboru lub oceny kandydatów, podejmowania decyzji mających wpływ na warunki stosunków pracy, decyzji o awansie i rozwiązaniu umownego stosunku pracy, do spersonalizowanego przydzielania zadań w oparciu o indywidualne zachowania, cechy osobowości lub charakter a także do monitorowania lub oceny wydajności i zachowania pracowników.

Zasady te zaczną być jednak stosowane dopiero po dwóch latach od wejścia w życie AI Act, tj. od 2 sierpnia 2026 r.

Równocześnie AI Act pozwala państwom członkowskim na wprowadzenie przepisów, które będą korzystniejsze dla pracowników pod względem ochrony ich praw w odniesieniu do korzystania z systemów AI przez pracodawców. W tym zakresie decyzja należeć będzie jednak do polskiego ustawodawcy, który może, ale nie musi skorzystać z tej możliwości.

Co jednak istotne z perspektywy wyjściowego pytania, AI Act nie rozstrzyga bezpośrednio, na jakich zasadach to pracownicy mogą sami korzystać z systemów opartych na AI ani komu przysługują prawa autorskie do utworów powstałych przy wykorzystaniu takich systemów. W tym newsletterze skupiamy się właśnie na stosowaniu narzędzi AI przez samych pracowników, współpracowników lub dostawców.

Już teraz szacuje się, że liczba użytkowników ChatGPT wynosi dziś ok. 180 milionów, a wielu z nich korzysta z Chata lub podobnych modeli przy realizacji zadań służbowych. Oznacza to, że zasady korzystania z systemów opartych na AI w miejscu pracy – przynajmniej do czasu pojawienia się kompleksowej regulacji w tym zakresie – powinny być regulowane przez każdego pracodawcę samodzielnie, np. w wewnętrznej dokumentacji każdej firmy, w tym umowach o pracę, wewnętrznych politykach lub regulaminach korzystania z AI.

Dlaczego tak ważne jest uregulowanie korzystania z AI w miejscu pracy?

1.

Po pierwsze, gdy pracownik stworzył utwór, korzystając z AI, powstaje wątpliwość, czy posiada prawa autorskie do takiego dzieła i czy może przenieść je na pracodawcę. Ma to istotne znaczenie również w przypadku wdrożenia systemu 50% kosztów uzyskania przychodów (KUP) w firmie. Zgodnie z interpretacją ogólną Ministerstwa Finansów warunkiem korzystania z KUP jest nabycie przez pracodawcę praw do utworu.

2.

Po drugie, w przypadku gdy np. agencja reklamowa zobowiązała się do przeniesienia praw do określonych rezultatów (np. kampanii w social mediach) na swojego klienta, a jej pracownicy stworzyli elementy kampanii (obrazy) z wykorzystaniem np. Dall-E (jeden z systemów generujących obrazy na podstawie opisów tekstowych), powstaje pytanie, czy agencja nabywa prawa do takich obrazów od swoich pracowników i czy może je dalej przenieść na swojego klienta? Odpowiedź przecząca oznaczałaby, że agencja narusza umowę z klientem, jeśli zobowiązała się do pełnego przeniesienia praw do kampanii na klienta.

Co prawda w samej dokumentacji wewnętrznej nie rozstrzygnie się jednoznacznie tych problemów – tu pewnie trzeba będzie czekać na wprowadzenie nowych regulacji lub wypracowanie określonych zasad przez doktrynę lub orzecznictwo. Do tego czasu może jednak pomóc wprowadzenie dokumentacji wewnętrznej (np. regulaminów) lub zawarcie w umowach z pracownikami lub dostawcami stosownych klauzul, które pozwolą ograniczyć ryzyka związane z tego rodzaju wątpliwościami.

3.

Niekontrolowane korzystanie przez pracowników z AI może powodować też inne zagrożenia, chociażby utratę kontroli nad danymi skutkujące przykładowo naruszeniem ochrony danych osobowych czy ujawnieniem tajemnicy przedsiębiorstwa (np. poprzez wpisanie przez pracownika, w formie promptu, w okno dialogowe ChatGPT danych stanowiących dane osobowe lub tajemnice przedsiębiorstwa).

Zakres wskazanych ryzyk i brak kompleksowej regulacji wszystkich tych zagadnień sprawia, że pracodawcy powinni rozważyć wdrożenie odpowiednich rozwiązań, które zabezpieczą ich interesy i ograniczą ryzyka – prawne i faktyczne – związane z wykorzystywaniem przez pracowników, współpracowników lub dostawców narzędzi AI. Doradzamy, aby z wprowadzeniem takich zmian nie czekać np. do rozpoczęcia stosowania AI Act, zwłaszcza że – jak wspomniano – reguluje on inne zagadnienia.

Nasze rekomendacje

Proponujemy rozważyć podjęcie następujących działań, które jednak powinny zostać dostosowane indywidualnie do każdej organizacji.

W relacjach z pracownikami i współpracownikami:

1. zaktualizować umowy o pracę lub umowy cywilnoprawne, regulaminy pracy lub wewnętrzne polityki poprzez dodanie stosownych klauzul (wedle wyboru pracodawcy):
 - a. zakazujących stosowania rozwiązań opartych na AI przy realizacji obowiązków pracowniczych bez zgody pracodawcy,
 - b. nakazujących informowanie pracodawcy o dostarczeniu rezultatów powstałych z wykorzystaniem takiego narzędzia,
 - c. nakazujących weryfikację informacji uzyskiwanych za pomocą takiego narzędzia,
 - d. zakazujących wpisywania danych osobowych (w tym danych kontrahentów firmy) lub informacji będących tajemnicą przedsiębiorstwa w okna dialogowe AI;
2. przeprowadzić odpowiednie szkolenia dla pracowników/współpracowników;
3. opracować wytyczne wskazujące, jakie ryzyka i zagrożenia wiążą się z korzystaniem z tego typu technologii w miejscu pracy i jak je minimalizować.

W relacjach z dostawcami:

1. wprowadzić we wzorach umów (np. z agencjami reklamowymi, firmami informatycznymi) stosowne klauzule (wedle wyboru klienta):
 - a. zakazujące stosowania rozwiązań opartych na AI przy realizacji umowy, wymagając w tym zakresie osobistego (ludzkiego) wykonania, lub
 - b. nakazujące informowanie, że dostarczony rezultat (np. kod źródłowy, grafika, tekst) zostały stworzone przez AI lub z wykorzystaniem AI.

Jak wspomniano powyżej, proponowany katalog działań ma charakter przykładowy. To, czy i jakie działania powinny zostać wdrożone w konkretnej firmie, wymaga każdorazowej analizy i może zależeć od profilu działalności firmy.

Nie można również zapominać o obowiązkach pracodawców względem pracowników wynikających ze stosowania systemów AI – będziemy o tym pisać w kolejnych odcinkach naszego newslettera.

Korzystanie przez firmę z narzędzi opartych na AI już teraz, tj. przed 2 sierpnia 2026 r. może również rodzić szereg obowiązków na gruncie RODO, w tym m.in. obowiązek zaktualizowania polityki ochrony danych, rejestru czynności przetwarzania, DPIA czy klauzul informacyjnych RODO dla pracowników, jeśli wobec pracowników / współpracowników stosowane są rozwiązania oparte na AI (np. monitoring lub ocena efektów pracy). O tym również napiszemy odrębnie.

Skontaktuj się z nami i sprawdź, jak możemy pomóc

Chętnie spotkamy się, by porozmawiać o Państwa potrzebach w zakresie dostosowania działalności Państwa firmy do nowych wymogów.



Agnieszka Zwierzyńska

Adwokat / Senior Managing Associate / IP / New Tech
agnieszka.zwierzyńska@laszczuk.pl



Michał Chodkowski

Adwokat / Partner / Prawo pracy
michal.chodkowski@laszczuk.pl