NOVARA
CONSULTING GROUP

Ten dokument został przetłumaczony z języka angielskiego maszynowo i może zawierać błędy. Oryginał w języku angielskim znajduje się na stronie https://www.novaracg.com/2025/06/04/attestation-without-attribution-completion-metrics-and-the-authentication-of-employment-records/.

Poświadczenie bez atrybucji: wskaźniki ukończenia a uwierzytelnianie zapisów zatrudnienia

Heather Grizzle · 4 czerwca 2025

An employer with a completed, timestamped electronic acknowledgment still lost. Ruiz v. Moss Bros shows why completion rates do not prove attribution.

Spis treści

1. Wskaźnik, którym mogą manipulować dostawcy
2. Co sąd robi z zapisem poświadczenia
3. Dlaczego szybka naprawa daje słabe zapisy
4. Czego wymaga dowodowa architektura poświadczeń
5. Implikacje dla governance
6. Bibliografia

Wskaźnik, którym mogą manipulować dostawcy

Technologia zgodności jest sprzedawana pod kątem miary, którą jest w stanie poprawić, a w kategorii administrowania politykami tą miarą jest niemal zawsze wskaźnik ukończenia. Wdraża się platformę, automatyzuje przypomnienia, a organizacja, która poświadczała na poziomie czterdziestu procent, w ciągu kwartału osiąga ponad dziewięćdziesiąt. Poprawa jest realna, widoczna na pulpicie i możliwa do zaraportowania zarządowi. Jest też jednak, sama w sobie, słabym wskaźnikiem tego, czy organizacja zyskała jakąkolwiek dodatkową zdolność do obrony samej siebie.

Trudność nie polega na tym, że wskaźniki ukończenia są bez znaczenia. Zasięg to prawdziwy problem, a organizacja, która nie jest w stanie w ogóle doprowadzić do potwierdzenia swoich polityk przez pracowników, ma defekt wart naprawienia. Trud-

ność polega na tym, że ukończenie to wskaźnik dystrybucji używany jako wskaźnik dowodowy, a oba te pojęcia rozchodzą się dokładnie w momencie, gdy zapis zostaje zbadany. Zapis poświadczenia nie jest dowodem dlatego, że istnieje. Jest dowodem, ponieważ ustanawia atrybucję: że konkretna osoba, a nie tylko konkretne konto, wykonała konkretną czynność w odniesieniu do konkretnego dokumentu w konkretnym dniu. Wskaźniki ukończenia mierzą, ile zapisów istnieje. Nie mierzą, czy którykolwiek z nich to ustanawia.

To rozróżnienie nie jest teoretyczne, a prawo je regulujące jest starsze i lepiej rozwinięte, niż zakłada większość programów administrowania politykami.

Wskaźniki ukończenia mierzą, ile zapisów istnieje. Nie mierzą, czy którykolwiek z nich to ustanawia.

Co sąd robi z zapisem poświadczenia

Decyzja Kalifornijskiego Sądu Apelacyjnego w sprawie *Ruiz v. Moss Bros. Auto Group* pozostaje najbardziej pouczającym opublikowanym omówieniem tego problemu, częściowo dlatego, że pracodawca w tej sprawie zrobił to, co większość organizacji uważa za wystarczające.

Pracodawca dążył do wymuszenia arbitrażu na podstawie porozumienia zawartego w formularzu potwierdzenia pracowniczego. Przedstawił wykonany dokument, zawierający wydrukowane imię i nazwisko pracownika, po którym następowała adnotacja o podpisie elektronicznym oraz znacznik czasu dokładny co do sekundy. Przedstawił także oświadczenie kierownika ds. biznesowych, poświadczające, że każdy pracownik był zobowiązany zalogować się do systemu kadrowego firmy przy użyciu unikalnego identyfikatora logowania i hasła, aby zapoznać się z formularzem potwierdzenia i podpisać go elektronicznie. Innymi słowy, pracodawca dysponował ukończonym zapisem poświadczenia, wygenerowanym poprzez uwierzytelnione logowanie, opatrzonym znacznikiem czasu i przechowywanym. Na każdym panelu ukończenia ten pracownik byłby zgodny z wymogami.

Sąd uznał, że pracodawca nie sprostał ciężarowi dowodu. Podpisy elektroniczne są wyraźnie ważne na mocy prawa kalifornijskiego, a sąd zaznaczył, że standard uwierzytelniania nie jest trudny do spełnienia. To, co zidentyfikował, było natomiast luką we

wnioskowaniu. Oświadczenie ustaliło, że wszyscy pracownicy byli zobowiązani zalogować się i podpisać dokument. Nie ustaliło jednak, że to konkretny pracownik dokonał tej czynności. Brakowało dowodu, że zapis można przypisać danej osobie, a nie jedynie skojarzyć go z jej kontem, i wniosek został oddalony na tej podstawie. Odpowiedni przepis ustawowy, zarówno w Kalifornii, jak i w odpowiadającym mu prawie dotyczącym transakcji elektronicznych przyjętym gdzie indziej, opiera się na tym, czy podpis elektroniczny był czynnością danej osoby, a organizacja, która nie może połączyć opisu swojego procesu z konkretnym zapisem, nie odpowiedziała na to pytanie.

Sądy nadal traktują takie spory jako dochodzenia oparte na faktach, rozstrzygając je na podstawie szczegółowości, z jaką pracodawca potrafi opisać, w jaki sposób powstał dany indywidualny zapis. Zmienną decydującą nie jest to, czy poświadczenie zostało uzyskane. Jest nią to, czy organizacja może z dokładnością odtworzyć proces, w wyniku którego dana osoba zetknęła się z danym dokumentem i podjęła w związku z nim działanie.

Dlaczego szybka naprawa daje słabe zapisy

Istnieje dodatkowy problem, rzadziej zauważany, związany ze sposobem, w jaki zwykle podnosi się wskaźniki ukończenia.

Kampania poświadczeń, która w ciągu trzydziestu dni podnosi organizację z czterdziestu do dziewięćdziesięciu sześciu procent, robi to za pomocą zautomatyzowanych sekwencji przypomnień skierowanych do populacji, która wcześniej się nie zaangażowała. Powstałe w ten sposób zapisy mają cechy, które można wykryć i które nie są korzystne. Są skupione w czasie. Podążają za eskalującymi monitami. Czas ich przebywania w dokumencie, tam gdzie system go rejestruje, jest często krótszy niż czas potrzebny na przeczytanie dokumentu. Powód dążący do wykazania, że zgoda była powierzchowna, ma w tych danych znacznie lepszy materiał dowodowy niż pracodawca.

Rzecz nie w tym, że automatyzacja jest niewłaściwa albo że przypomnienia są nieprawidłowe. Rzecz w tym, że ta sama infrastruktura, która generuje korzystny wskaźnik nagłówkowy, tworzy również szczegółowy zapis behawioralny, na podstawie którego można wyciągnąć niekorzystny wniosek, a organizacje rzadko badają, co ich system poświadczeń rejestruje obok samego zdarzenia ukończenia. Potwierdzenie uzyskane po czterech automatycznych eskalacjach, wykonane w jedenaście sekund w odniesieniu do dziewiętnastostronicowego dokumentu, jest zapisem, który organizacja stworzyła i będzie musiała przedstawić. To, czy wzmacnia on, czy osłabia pozycję organiza-

cji, zależy od faktów ustalonych na etapie wdrożenia, których później nie da się odzyskać.

Uogólniona awaria polega na podstawieniu wskaźnika. Programy governance przyjmują miarę, którą jest w stanie wytworzyć ich instrumentacja, dostawcy optymalizują pod miarę przyjętą przez nabywców, a miara stopniowo zastępuje zdolność, którą miała reprezentować. Wskaźnik ukończenia zastępuje obronność w taki sam sposób, w jaki godziny szkoleń zastępują kompetencję, a wskaźniki zamknięcia audytów zastępują skuteczność kontroli. W każdym z tych przypadków podstawienie jest niewidoczne, dopóki nie zostanie przetestowana leżąca u podstaw zdolność, a w każdym przypadku test następuje w najmniej dogodnym momencie.

Czego wymaga dowodowa architektura poświadczeń

Specyfikacja naprawcza jest wąska i można ją sformułować konkretnie, co jest głównym powodem, dla którego organizacje powinny nalegać na nią już na etapie zamówień, a nie odkrywać jej w trakcie sporu sądowego.

Zapis musi wiązać cztery elementy w jedną jednostkę: zidentyfikowaną osobę, konkretną wersję dokumentu, datę i godzinę oraz uwierzytelnioną ścieżkę, przez którą dana osoba dotarła do dokumentu. Systemy, które rejestrują pierwsze trzy elementy, a czwarty traktują jako infrastrukturę, a nie jako dowód, tworzą dokładnie taki zapis, który zawiódł w sprawie *Ruiz*. Organizacja powinna być w stanie wskazać, dla dowolnego, losowo wybranego poświadczenia, w jaki sposób dana osoba się uwierzytelniła, co zostało jej wyświetlone, w jakiej wersji i którego dnia, bez opierania się na ogólnym opisie tego, co wszyscy pracownicy są zobowiązani robić.

> **CZTERY POWIĄZANE ELEMENTY**
>
> Zidentyfikowana osoba, konkretna wersja dokumentu, data i godzina oraz uwierzytelniona ścieżka, przez którą dana osoba dotarła do dokumentu.

Powiązanie z wersją zasługuje na szczególne podkreślenie, ponieważ jest to element najczęściej nieobecny. Jeśli organizacja nie potrafi ustalić, którą wersję dokumentu dana osoba potwierdziła, dysponuje zapisem, że osoba ta coś potwierdziła. Jeśli sporne obecnie postanowienie zostało dodane w późniejszej rewizji, taki zapis może być

gorszy niż jego brak, ponieważ zachęca do wykazania, że potwierdzona wersja nie zawierała spornego zapisu.

Retencja musi być zaprojektowana w momencie tworzenia zapisu, a nie w momencie zaistnienia potrzeby, i musi przetrwać migrację systemu. Platformy administrowania politykami wymieniane są w cyklach znacznie krótszych niż terminy przedawnienia obowiązujące w sprawach z zakresu zatrudnienia, a zapis poświadczenia, którego nie można wyeksportować w formie uwierzytelnionej, jest aktywem z terminem ważności, którego organizacja nie obliczyła.

Wreszcie, wskaźnik ukończenia powinien być raportowany jako to, czym faktycznie jest. Jest to wskaźnik zasięgu, użyteczny do identyfikowania populacji, do których proces nie dociera. Nie jest to wskaźnik zgodności i nie powinien być prezentowany zarządowi jako taki. Organizacja raportująca dziewięćdziesiąt sześć procent poświadczeń zaraportowała, że dziewięćdziesiąt sześć procent populacji wygenerowało zapis. To, czy te zapisy przetrwałyby badanie, jest odrębnym ustaleniem, możliwym do uzyskania jedynie poprzez próbę przedstawienia ich próbki według standardu, jaki zastosowałby sąd.

Implikacje dla governance

Zalecenie wpisuje się we wzorzec ustanowiony we wcześniejszej analizie w tej serii. W maju argument dotyczył systemów, które znajdowały się wewnątrz obwodu regulacyjnego, nie będąc jako takie rozpoznane. W czerwcu dotyczył obowiązków, które generują wymogi dowodowe, a nie wymogi polityki. Obecny przypadek to trzecia forma tego samego błędu, w którym organizacja posiada artefakt wymagany przez obowiązek, lecz nie ustaliła, czy artefakt ten spełnia swoją funkcję.

Diagnostyka polega na kontradyktoryjnym teście przedstawienia dowodów przeprowadzonym na próbie, a nie na przeglądzie zagregowanych wskaźników. Należy wybrać poszczególne poświadczenia, spróbować zestawić dla każdego z nich pełny łańcuch dowodowy, a następnie ocenić wynik według standardu uwierzytelniania, a nie według wewnętrznej dokumentacji procesu organizacji. Tam, gdzie łańcucha nie da się zestawić, luka ma charakter architektoniczny i nie zostanie zamknięta przez podniesienie wskaźnika.

Organizacje powinny być wobec siebie szczere co do tego, który z tych dwóch warunków ich program zgodności został zbudowany, aby wytworzyć. Oba są uzasadnionymi celami, a pierwszy jest znacznie tańszy. Tylko drugi stanowi obronę.

Bibliografia

Ruiz v. Moss Bros. Auto Group, Inc., 232 Cal. App. 4th 836 (Cal. Ct. App. 2014).

California Civil Code §§ 1633.7, 1633.9 (Uniform Electronic Transactions Act przyjęty w Kalifornii), dotyczący skutków prawnych podpisów elektronicznych i przypisania podpisu elektronicznego do czynności danej osoby.

Electronic Signatures in Global and National Commerce Act, 15 U.S.C. § 7001 i nast.

29 C.F.R. Part 1602 (prowadzenie i przechowywanie akt osobowych).

Novara Consulting Group, „Wyjątek rozwojowy: platformy mobilności wewnętrznej a granice zarządzania sztuczną inteligencją w zatrudnieniu", maj 2025.

Novara Consulting Group, „Ciężar dowodowy: aktualność polityki, poświadczenie i dystans między zgodnością a jej wykazaniem", czerwiec 2025.

* * *

Zastrzeżenie.
Novara Consulting Group świadczy usługi doradcze w zakresie governance i zamówień dla instytucjonalnych wdrożeń sztucznej inteligencji oraz infrastruktury zgodności kadrowej. Niniejszy artykuł ma charakter analityczny i nie stanowi porady prawnej.

TIPS

Know something about a sign language AI system that the public should know? Send it to tips@novaracg.com. Every tip is read by me and kept confidential. If you work in the UK, writing to us is not by itself a protected disclosure under the Public Interest Disclosure Act 1998, so before you share employer information, check your options with Protect (protect-advice.org.uk), the free whistleblowing advice line.

Jak cytować

Grizzle, H. M. (2025, June 4). Poświadczenie bez atrybucji: wskaźniki ukończenia a uwierzytelnianie zapisów zatrudnienia. Novara Consulting Group. https://www.novaracg.com/pl/2025/06/04/attestation-without-attribution-completion-metrics-and-the-authentication-of-employment-records/