NOVARA
CONSULTING GROUP

This document was translated from English by machine and may contain mistakes. The English original is at https://www.novaracg.com/2025/05/27/the-policy-is-the-exhibit-generative-artificial-intelligence-in-human-resources-documentation-and-advice/.

Polityka jest eksponatem: generatywna sztuczna inteligencja w dokumentacji i doradztwie z zakresu zasobów ludzkich

Heather Grizzle · May 27, 2025

Generatywna sztuczna inteligencja szybko tworzy szkice podręczników, polityk i opisów stanowisk. Te dokumenty są dowodem w postępowaniu sądowym, a pochodzenie jest tym, co nadaje im wagę.

Spis treści

1. Gdzie faktycznie tkwi ryzyko
2. Polityka jako dowód rzeczowy
3. Zmyślone podstawy prawne i dlaczego dział kadr jest w gorszej sytuacji niż dział prawny
4. Ciągłe dostosowanie nie jest tym, jak działa ta technologia
5. Gotowość na audyt jest odwrócona
6. Opis stanowiska jako instrument prawny
7. Chatbot udziela porad, którymi pracodawca jest związany
8. Co należy ustalić
9. Podsumowanie
10. Bibliografia

Gdzie faktycznie tkwi ryzyko

Większość uwagi poświęconej sztucznej inteligencji w dziale kadr skupiała się na rekrutacji: kto jest weryfikowany, oceniany, awansowany i na jakiej podstawie. To zainteresowanie jest uzasadnione i ta firma pisała o tym obszernie. Pozostawiło to jednak najszybciej rozwijające się zastosowanie niemal całkowicie niezbadane.

Generative systems are now being used to draft, update, and localize the documents that constitute an employer's legal position. Handbooks. Accommodation procedures. Leave policies. Job descriptions. Disciplinary standards. Investigation templates. Multi-state compliance addenda. The pitch is that this work, historically slow and expensive, can be produced instantly and kept continuously current as regulations change.

Novara Consulting Group's position is that this application carries greater and more immediate risk than automated screening, for a reason specific to the artifact: a policy is not an operational document. It is evidence. It is produced in litigation, cited in agency investigations, relied upon by employees, and read against the employer by people whose job is to find the gap between what it says and what happened. An organization that has generated its legal position without provenance has created a large volume of admissible material about itself that nobody at the organization can account for.

Polityka jako dowód rzeczowy

In an employment dispute, the employer's written policy performs several functions at once, and each of them cuts.

Ustala, co pracodawca powiedział pracownikom, co ma znaczenie dla zaufania i, w wielu stanach, w zależności od sformułowań i zastrzeżeń, dla powstania stosunku umownego. Ustala standard, który pracodawca sam sobie wyznaczył, w odniesieniu do którego jego postępowanie w konkretnej sprawie będzie oceniane; pracodawca, który nie przestrzegał własnej deklarowanej procedury, znajduje się w zdecydowanie gorszej sytuacji niż ten, którego procedura milczała na dany temat. Ustala, co pracodawca wiedział, ponieważ polityka odnosząca się do wymogu prawnego świadczy o świadomości tego wymogu. I ustala spójność lub jej brak, ponieważ polityka stosowana różnie wobec różnych pracowników jest zwykłą drogą dowodową prowadzącą do stwierdzenia dyskryminacji.

Nic z tego nie jest nowe. Nowe jest to, że dokument mógł zostać wytworzony przez system, który optymalizuje pod kątem wiarygodności, przez osobę niebędącą prawnikiem, w procesie niepozostawiającym żadnego zapisu o tym, jaki autorytet został skonsultowany ani jaki osąd został zastosowany.

Gdy prawnik strony przeciwnej zapyta, kto sporządził procedurę dostosowań, na jakiej

Ustala, że pracodawca

podstawie uwzględniono konkretny zapis i jaki autorytet prawny go popiera, odpowiedź, że wytworzył go system generatywny, a ktoś sprawdził ją pod kątem tonu, nie jest dobrą odpowiedzią. Jest nie tylko bezużyteczna; ustala, że pracodawca przyjął stanowisko prawne bez ustalenia, czy było ono prawidłowe.

przyjął stanowisko prawne bez ustalenia, czy było ono prawidłowe.

Zmyślone podstawy prawne i dlaczego dział kadr jest w gorszej sytuacji niż dział prawny

Tendencja systemów generatywnych do tworzenia pewnych siebie, lecz całkowicie zmyślonych cytatów prawnych jest udokumentowana i brzemienna w skutki. W 2023 roku sąd federalny w Southern District of New York ukarał prawników, którzy złożyli pismo procesowe zawierające orzeczenia sądowe, które nie istniały, wygenerowane przez chatbota i niezweryfikowane. Podobne incydenty miały miejsce w licznych jurysdykcjach, a wzorzec jest już znany każdemu praktykującemu prawnikowi.

Istotna obserwacja dla tej dyskusji jest taka, że byli to prawnicy. Mieli szkolenie pozwalające rozpoznać, że cytat musi zostać sprawdzony, dostęp do baz danych potrzebnych do jego weryfikacji oraz obowiązki zawodowe, które czyniły niepowodzenie podstawą do sankcji. Błąd i tak wystąpił wielokrotnie.

Specjalista ds. kadr sporządzający wieloanejkową politykę urlopową nie ma żadnej z tych przewag. Często nie jest w stanie stwierdzić, czy cytowany przepis istnieje, nie ma narzędzi badawczych, by to potwierdzić, i nie ciąży na niej żaden zawodowy obowiązek weryfikacji dotyczący jej pracy. Wynik przychodzi płynny, uporządkowany, odpowiednio zastrzeżony i sformatowany jak każda kompetentna polityka, jaką czytała. Płynność jest dokładnie tym, co te systemy wytwarzają najlepiej, i dokładnie tym, czego czytelnik niebędący specjalistą używa jako wskaźnika dokładności.

Błędy, które mają największe znaczenie, są też najmniej widoczne. Zmyślony cytat jest przynajmniej możliwy do sprawdzenia, gdy ktoś pomyśli, by go sprawdzić. Subtelnie błędnie przedstawiony standard już nie: polityka opisująca proces interaktywny jako rozpoczynający się od momentu złożenia dokumentacji przez pracownika, a nie od momentu, gdy pracodawca dowiaduje się o potrzebie, czyta się doskonale, a jest błęd-

na w sposób, który dwa lata później doprowadzi do stwierdzenia niezapewnienia dostosowania.

Ciągłe dostosowanie nie jest tym, jak działa ta technologia

Twierdzenie, że system generatywny dostosowuje się do zmieniających się przepisów w różnych stanach i krajach, zapewniając ciągłą zgodność, należy uznać za fałszywe, chyba że dostawca potrafi opisać konkretny mechanizm.

Model językowy ma punkt odcięcia danych szkoleniowych. W braku wyszukiwania w autorytatywnym i aktualizowanym źródle prawnym, wytwarza on prawo w takiej postaci, w jakiej pojawiło się w danych szkoleniowych, bez żadnego sygnału dla użytkownika, że odpowiedź jest nieaktualna. Prawo pracy jest jedną z najgorszych możliwych dziedzin dla tego ograniczenia: wymogi dotyczące przejrzystości wynagrodzeń, uprawnienia do płatnego urlopu, ograniczenia dotyczące zakazu konkurencji, zakazy pytania o historię wynagrodzeń oraz zasady planowania harmonogramów rozprzestrzeniły się i zmieniały w różnych jurysdykcjach w tempie przewyższającym możliwości jakiegokolwiek statycznego korpusu danych. Polityka wygenerowana dziś może opisywać wymóg, który został zmieniony osiemnaście miesięcy temu, i opisze go z pełnym przekonaniem.

Przypadek obejmujący wiele jurysdykcji jest najgorszym, a nie najlepszym scenariuszem, wbrew temu, jak jest on reklamowany. Lokalizacja wymaga wiedzy, który z ponad pięćdziesięciu reżimów prawnych ma zastosowanie, jak wzajemnie na siebie oddziałują i gdzie lokalny wymóg przewyższa federalny poziom minimalny. To zadanie najbardziej zależne od aktualnej wiedzy specjalistycznej i takie, w którym błąd jest najmniej prawdopodobny do zauważenia przez osobę zlecającą wykonanie, ponieważ poprosiła ona o lokalizację właśnie dlatego, że tego nie wiedziała.

An organization should also recognize the claim's shape. In January 2025 the Federal Trade Commission required an accessibility software provider to pay one million dollars over representations that its automated product could make any website conform to accessibility standards and maintain that conformance as content changed. Continuous automated compliance with a technical standard is the same claim, made about a different standard, and it did not survive contact with a regulator.

Gotowość na audyt jest odwrócona

Twierdzenie głosi, że wygenerowana dokumentacja zapewnia gotowość na audyt. Wytwarza ona efekt odwrotny, a zrozumienie dlaczego wyjaśnia, co te postępowania faktycznie sprawdzają.

Audytor, śledczy urzędowy czy ekspert strony przeciwnej nie pyta przede wszystkim, czy polityka istnieje. Istnienie jest trywialnie łatwe do wykazania. Pytania brzmią: w jaki sposób organizacja ustaliła, że ta polityka spełnia obowiązujący wymóg, kto podjął tę decyzję, na jakim autorytecie się oparł, kiedy była ostatnio weryfikowana pod kątem aktualnego prawa oraz co zmieniono przy ostatniej rewizji i dlaczego.

Wygenerowana dokumentacja nie odpowiada na żadne z tych pytań. Tworzy artefakt, jednocześnie niszcząc zapis, który nadaje temu artefaktowi wagę. Organizacja z ubogą, przestarzałą, prosto sporządzoną polityką i udokumentowanym corocznym przeglądem przeprowadzonym przez imiennie wskazanego prawnika znajduje się w zdecydowanie silniejszej pozycji niż organizacja z obszernym, pozornie aktualnym zestawem polityk dla pięćdziesięciu stanów, którego pochodzenia nikt nie potrafi opisać.

> **ŚRODEK ZARADCZY**
>
> Środkiem zaradczym nie jest unikanie tych narzędzi. Jest nim utrzymywanie pochodzenia: co zostało wygenerowane, co zostało zweryfikowane, przez kogo, w odniesieniu do jakiego źródła, w jakiej dacie. Taki zapis niemal nic nie kosztuje w momencie sporządzania dokumentu, a nie da się go odtworzyć później.

Opis stanowiska jako instrument prawny

Jeden element ze standardowej listy zasługuje na odrębne potraktowanie, ponieważ rutynowo traktuje się go jako materiał marketingowy, a w rzeczywistości jest jednym z najbardziej doniosłych dokumentów wytwarzanych przez tę funkcję.

Under the ADA (Americans with Disabilities Act), a qualified individual is one who can perform the essential functions of the position, and the implementing regulations identify written job descriptions prepared before advertising or interviewing as evidence of what those essential functions are. A generated job description that lists duties nobody actually performs, or that includes physical or sensory requirements copied from a generic template, does two things simultaneously: it screens out candida-

tes who could perform the job, and it supplies the plaintiff with the employer's own document showing that the stated requirement was never essential.

The same document carries weight in exempt classification analysis under the Fair Labor Standards Act, where the inquiry turns on actual duties but the written description is evidence of what the employer represented those duties to be. It is also the source against which any selection procedure's job-relatedness is assessed under the Uniform Guidelines.

Wygenerowane opisy stanowisk są atrakcyjne, ponieważ ich pisanie jest żmudne, a te wygenerowane dobrze się czytają. Są też punktem, w którym drobna wygoda w redagowaniu staje się problemem dowodowym, a sekcja dotycząca wymagań fizycznych jest miejscem, gdzie dzieje się to najczęściej.

Chatbot udziela porad, którymi pracodawca jest związany

Ostatnie zastosowanie, asystent sztucznej inteligencji odpowiadający na bieżąco na pytania pracowników dotyczące polityki firmy, przenosi konkretne i niedocenione ryzyko.

An employee who asks about leave eligibility, accommodation procedure, or complaint routing and receives an answer has received it from her employer. If the system tells her she is not eligible for leave she is entitled to, and she does not take it, the employer has interfered with a statutory right, and interference under the Family and Medical Leave Act does not require intent. If it tells her the accommodation process requires medical documentation she is not obliged to provide, and she abandons the request, the employer has a failure-to-accommodate problem with a written record of the deterrent. If it directs a harassment complaint into a channel that never reaches a decision-maker, the employer's notice defense is compromised by its own system.

Wynikają z tego bezpośrednio trzy mechanizmy kontrolne. Rozmowy powinny być rejestrowane i przechowywane, ponieważ stanowią oświadczenia pracodawcy i będą żądane. Każde zapytanie dotyczące urlopu, dostosowania, skargi lub dochodzenia powinno być kierowane do konkretnej, imiennie wskazanej osoby, a nie uzyskiwać automatyczną odpowiedź, ponieważ są to kategorie, w których błędna odpowiedź rodzi odpowiedzialność, a wartość natychmiastowej reakcji jest najniższa. Interfejs powinien też jasno stwierdzać, że dostarcza ogólnych informacji i nie ustala uprawnień ani prawa do świadczeń.

Co należy ustalić

Sześć elementów, zanim system generatywny wytworzy cokolwiek, na czym organizacja będzie polegać lub co przeczyta pracownik.

1. Prowadź zapis pochodzenia dla każdego wygenerowanego dokumentu: co zostało wytworzone, jakie źródło sprawdzono, przez kogo, w jakiej dacie i co zmieniono podczas przeglądu. Polityka bez daty i bez wskazanego autora to scenariusz awarii.
2. Require legal review for anything stating a legal standard, entitlement, or procedure, and treat the reviewer's name and date as part of the document rather than as an internal note.
3. Zapytaj każdego dostawcę twierdzącego o aktualność regulacyjną, by opisał mechanizm: jakie autorytatywne źródło jest przeszukiwane, jak często i w jaki sposób użytkownik jest powiadamiany, gdy dany przepis się zmienił. Jeśli odpowiedź brzmi, że model został wytrenowany na materiale prawnym, produkt nie robi tego, co się twierdzi.
4. Traktuj opisy stanowisk jak dokumenty prawne. Porównaj podstawowe obowiązki oraz wszelkie wymagania fizyczne, sensoryczne lub komunikacyjne z tym, co faktycznie robią osoby zatrudnione na danym stanowisku, i opatrz przegląd datą.
5. Rejestruj i przechowuj rozmowy asystenta skierowane do pracowników oraz przekazuj zapytania dotyczące urlopów, dostosowań, skarg i postępowań wyjaśniających do odpowiedniej osoby.
6. Nie przedstawiaj wygenerowanej dokumentacji jako gotowości do audytu, ani wewnętrznie, ani na zewnątrz. Gotowość do audytu to zapis przeglądu, a nie sam dokument.

Podsumowanie

Argumenty przemawiające za wykorzystaniem wsparcia generatywnego w dokumentacji kadrowej są realne. Tworzenie dokumentów jest rzeczywiście czasochłonne, funkcja kadrowa rzeczywiście cierpi na niedobór zasobów, a dobrze nadzorowany pierwszy szkic jest uzasadnionym zastosowaniem tej technologii.

Tym, co odróżnia to zastosowanie od innych, jest fakt, że jego wynik stanowi dowód. Systemy selekcji generują decyzje, które pracodawca może mieć trudność odtworzyć.

Systemy dokumentacyjne generują oświadczenia, za które pracodawca będzie odpowiadał — wypowiedziane jego własnym głosem, na piśmie, w dużej ilości i w szybkim tempie. Organizacja, która generuje swój regulamin pracowniczy, nie zautomatyzowała zwykłej czynności. Napisała swoją stronę przyszłego sporu, nie czytając tego, co napisała, i spotka się z tym dokumentem ponownie w warunkach, nad którymi nie będzie miała kontroli.

Wymagana dyscyplina jest skromna: weryfikuj, przypisuj autorstwo, datuj i prowadź zapis tego, kto podjął decyzję. Ta dyscyplina stanowi całą różnicę między korzystaniem z narzędzia a byciem przez nie zdemaskowanym.

Bibliografia

Americans with Disabilities Act z 1990 r., 42 U.S.C. § 12111(8); 29 C.F.R. § 1630.2(n)(3), dowody dotyczące podstawowych obowiązków, w tym pisemne opisy stanowisk przygotowane przed ogłoszeniem naboru lub rozmowami kwalifikacyjnymi.

Family and Medical Leave Act, 29 U.S.C. § 2615(a)(1), zakaz ingerowania w prawa chronione.

Fair Labor Standards Act, 29 U.S.C. § 201 i nast., analiza zwolnień na podstawie rzeczywistych obowiązków.

Federal Trade Commission, *In the Matter of accessiBe, Inc.*, File No. 2223156, skarga i proponowane postanowienie ogłoszone 3 stycznia 2025 r.

Mata v. Avianca, Inc., No. 22-cv-1461 (S.D.N.Y. 2023), sanctions for submission of fabricated judicial citations generated by an artificial intelligence tool.

Uniform Guidelines on Employee Selection Procedures, 29 C.F.R. Part 1607.

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, May 27). Polityka jest eksponatem: generatywna sztuczna inteligencja w dokumentacji i doradztwie z zakresu zasobów ludzkich. Novara Consulting Group. https://www.novaracg.com/pl/2025/05/27/the-policy-is-the-exhibit-generative-artificial-intelligence-in-human-resources-documentation-and-advice/