



**KATARZYNA MAGNUSKA**

radca prawny, praktyka prawa pracy



**DR SZYMON KUBIAK**

radca prawny, LL. M. (Harvard), współnik

współodpowiedzialny za praktykę prawa pracy

# Czy prawo pracy jest już gotowe na metawersum?

Od kiedy 28 października 2021 r. Mark Zuckerberg, CEO Facebooka, ogłosił, że zmienia nazwę swojego imperium technologicznego na Meta i planuje stworzyć metawersum, na temat tej koncepcji powstały setki publikacji. Większość z nich skupia się jednak na kluczowym problemie ochrony danych osobowych i praw własności intelektualnej. Stosunkowo niewiele miejsca natomiast poświęca się rozważaniom, jak upowszechnienie się metawersum wpłynie na środowisko pracy.

## Pieśń przyszłości czy nowe jutro pracowników?

Koncepcja metawersum pojawiła się po raz pierwszy w cyberpunkowej powieści „Zamieć” (tytuł oryginalny – „Snow Crash”) Neala Stephena z 1992 r. Od pamiętnej prezentacji Marka Zuckerberga termin ten właściwie nie schodzi z czołówek papierowych i internetowych wydań. Nadal nie ma jednak powszechnej zgody, o jaką formę metawersum chodzi – o równoległy świat cyfrowy, gdzie użytkownicy mają wrażenie niemal pełnego zanurzenia w przestrzeni wirtualnej i zarazem możliwość interakcji z otoczeniem (skojarzenie z Matrixem jest tu jak najbardziej na miejscu), czy o kolejną, udoskonaloną wersję rozszerzonej rzeczywistości (ang. *augmented reality* – AR), w której na świat realny zostaje nałożona warstwa wirtualna, pozwalająca powiązać działania użytkownika w świecie fizycznym z wybranymi elementami i funkcjonalnościami świata wirtualnego (tutaj z kolei kino podsuwa nam wizję z filmu „Raport mniejszości” Stevena Spielberga, w której główny bohater „zongluje” danymi, obrazami i dokumentami).

Eksperci ostrożnie szacują, że ziszczenie się wizji Zuckerberga może zabrać nawet 10 lat (jeżeli w ogóle do tego dojdzie), w zależności od stopnia skomplikowania metawersum oraz przede wszystkim tempa rozwoju i upowszechnienia się technologii 5G, WiFi 6 oraz *edge computing* (przetwarzania brzegowego) – a także następców tych technologii, które są niezbędne do prawidłowego i stabilnego działania metawersum. Na chwilę obecną bowiem technologia nie pozwala na przesłanie tak ogromnej ilości danych, bez opóźnień i utraty jakości przesyłanych obrazów i dźwięków. Dodatkowo korzystanie z metawersum w pracy może być również ograniczone z uwagi na ceny sprzętu (przede wszystkim okularów AR, rękawic VR itd.) i (przynajmniej obecnie) brak komfortu użytkowania tego sprzętu przez >>

dłuższy czas (kto spróbuje odwzorowywać wspomniane ruchy bohatera „Raportu mniejszości” przez dłużej niż kilka minut lub dłużej posiedzi w okularach AR, ten szybko zrozumie, w czym leży problem).

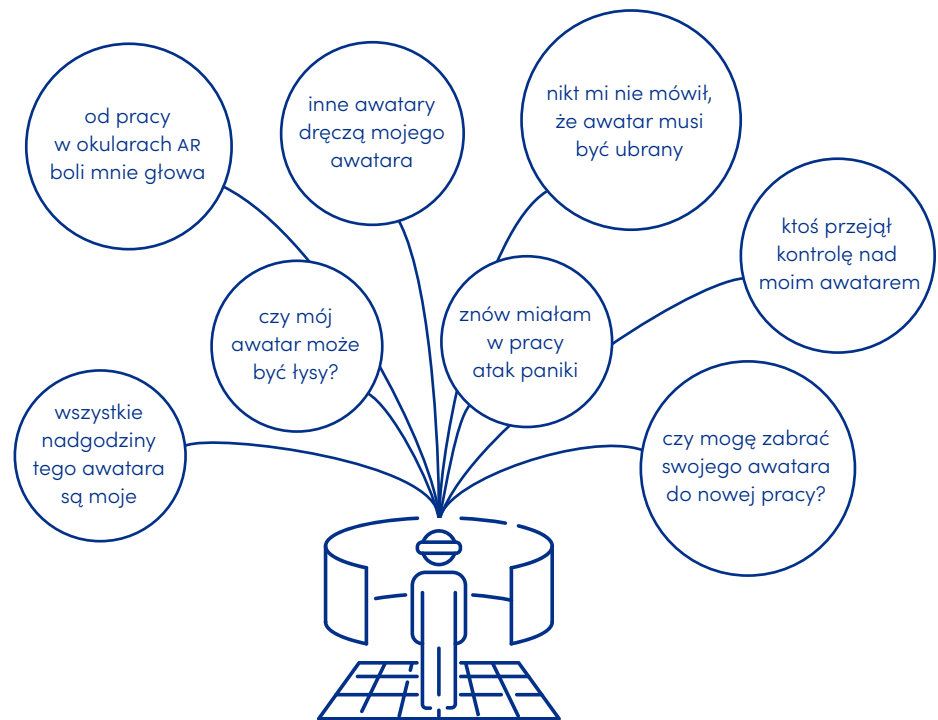
Nie przeszkadza to jednak entuzjastom metawersum. Dla przykładu, w metawersum otworzyło swoje biura już kilka renomowanych kancelarii prawnych z Europy i Stanów Zjednoczonych.

Nawet jeżeli jednak metawersum to nadal pieśń bliższej lub dalszej przyszłości, to trzeba pamiętać, że prawo pracy już teraz nie nadąży za rozwojem technologii cyfrowych (najlepszym przykładem jest regulacja pracy zdalnej, o której piszemy na s. 6), a zmian w prawie nie uchwała się z dnia na dzień (a przynajmniej zdecydowanie nie powinno). Warto więc, aby ustawodawca i uczestnicy rynku pracy – korzystając z doświadczeń z istniejącymi technologiami – już teraz rozpoczęli praktyczną dyskusję, jak przygotować się na nadchodzące w najbliższej dekadzie zmiany, zachowując przy tym delikatną równowagę między wspieraniem rozwoju innowacji a bezpieczeństwem i prawami ich użytkowników w miejscu pracy.

### Wyzwania wirtualnego miejsca pracy

Można się spodziewać, że osoby korzystające z metawersum jako narzędzia lub wręcz środowiska pracy mogą w pierwszej kolejności zmierzyć się z tymi samymi wyzwaniami, które napotykają użytkownicy istniejących rozwiązań cyfrowych, w tym mediów społecznościowych. Dodatkowo należy liczyć się z tym, że korzystanie z metawersum będzie generować nowe, nieznanne dotąd problemy.

Jednym z takich wyzwań jest korzystanie z awatarów przez pracowników w ramach wykonywania obowiązków służbowych.



### kłopoty z pracą w metawersum

Podobnie jak w przypadku kont użytkowników w mediach społecznościowych, pracodawca nie będzie mógł jak się wydaje zobowiązać pracownika do założenia konta i stworzenia indywidualnie przypisanego awatara do celów służbowych, w szczególności awatara, który wiernie odzwierciedla rzeczywisty wygląd pracownika – kolor skóry, płeć (biologiczną lub kulturową), wiek, niepełnosprawność, a nawet elementy pozwalające na identyfikację narodowości, pochodzenia etnicznego czy wyznania użytkownika. Byłoby to bowiem w naszej ocenie zobowiązanie pracownika do udostępnienia operatorowi platformy danych osobowych, w tym potencjalnie danych wrażliwych i wizerunku pracownika.

Na gruncie prawa pracy nie ma natomiast przeszkód, aby uzależnić zatrudnienie kandydata od posiadania przez niego konta (awatara) w metawersum – z zastrzeżeniem, że taki warunek zatrudnienia powinien być

ściśle związany z charakterem oferowanej pracy (np. w dziale komunikacji lub marketingu internetowego). Nie można jednak całkowicie wykluczyć ryzyka, że zastrzeżenia w tym zakresie będzie miał organ nadzoru na gruncie przepisów o ochronie danych osobowych.

Zakres zagadnień prawa pracy odnoszący się do służbowych awatarów może być uzależniony między innymi od tego, czy awatar będzie przypisany do konkretnego pracownika-użytkownika i będzie miał jego cechy, czy też będzie przypisany do pracodawcy i jedynie obsługiwany przez upoważnionego pracownika, niekoniecznie odzwierciedlając jego indywidualny wygląd (np. awatar w postaci „maskotki” lub stworzonego logo firmy).

Takie rozróżnienie na awatara – „cyfrowego bliźniaka” pracownika w metawersum oraz awatara – narzędzie pracy może mieć

znaczenie przy ocenie prawnej takich sytuacji jak:

- **dyskryminacja pracownika z uwagi na cechy awatara** – przy czym jeszcze ciekawszym problemem wydaje się to, czy można mówić o dyskryminacji pracownika ze względu na cechy (np. płeć, kolor skóry), jakie awatar posiada, a jego realny użytkownik już nie.
- **odpowiedzialność pracownika za wygląd lub zachowanie awatara**, np. zastosowanie dress code firmy. Można bowiem wyobrazić sobie sytuację, gdy awatar pojawi się na wirtualnym spotkaniu z klientem firmy ubrany nie stosownie do sytuacji (czy wręcz nagi) lub wyposażony w elementy (np. strój, tatuaże) o charakterze obraźliwym czy rasistowskim. Już teraz przedsiębiorcy wprowadzają wewnętrzne polityki, nieraz bardzo rozbudowane i szczegółowe, regulujące zasady wykorzystania narzędzi cyfrowych w ramach pracy. Można się spodziewać, że nowa forma aktywności wirtualnej pracowników będzie wymagać uzupełnienia istniejących polityk lub nawet opracowania ich zupełnie na nowo jako „metapolityk”. Inną sytuacją będzie również przypadek kradzieży lub zhakowania awatara oraz udowodnienia tego faktu w kontekście pociągnięcia pracownika-użytkownika awatara do odpowiedzialności. Na marginesie warto zauważyć, że mając na uwadze, jak pilnie strzeżoną tajemnicą przedsiębiorstwa są dziś algorytmy i bazy danych platform cyfrowych, w razie sporu z pracownikiem uzyskanie takich danych do celów dowodowych może być bardzo utrudnione, jeżeli w ogóle w praktyce możliwe.
- **dopuszczalność monitoringu aktywności pracownika w metawersum**, w tym do celów rozliczania czasu pracy pracownika. Jeżeli firmowy awatar jest wykorzystywany przez kilkoro pracowników, problemem może być ustalenie, kto i jak długo pozostawał obecny w metawersum.

- **wykorzystanie służbowego awatara po zakończeniu współpracy z pracownikiem**, w tym w kontekście tego, czy awatar podlega „zwrotowi” pracodawcy albo musi wręcz zostać zdezaktywowany po ustaniu zatrudnienia, czy pracownik może wykorzystywać stworzony i obsługiwany przez siebie awatar w pracy na rzecz innego podmiotu (w szczególności jeżeli jest on konkurentem poprzedniego pracodawcy).

### Bezpieczeństwo pracownika w wirtualnym uniwersum

Wejście do metawersum i aktywność zawodowa pracowników w tym medium będą musiały też znaleźć odzwierciedlenie w ramach obowiązku zapewnienia pracownikom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. W tym kontekście podnosi się przede wszystkim problem skutecznej ochrony pracowników przed cyberbullyingiem i innego rodzaju formami przemocy w świecie wirtualnym, zarówno ze strony współpracowników, jak i osób spoza danej organizacji. Wyniki dotychczasowych badań pokazują, że cyberprzemoc w miejscu pracy może występować z większą intensywnością (z szeregu powodów, takich jak np. dość złudne poczucie anonimowości) niż „tradycyjny” mobbing, a zapobieganie tej formie przemocy w środowisku pracy jest dużo trudniejsze.

Co więcej, wydaje się, że wiele organizacji już dziś nie radzi sobie z tym problemem.

Zgodnie z art. 207 § 2 Kodeksu pracy każdy pracodawca jest zobowiązany chronić zdrowie i życie pracowników przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki, w tym reagując na potrzeby w zakresie BHP i dostosowując środki ochrony, biorąc pod uwagę zmieniające się warunki wykonywania pracy i wdrażając spójną politykę zapobiegającą wypadkom przy pracy i chorobom zawodowym, która uwzględni zagadnienia techniczne, warunki pracy i wpływ czynników środowiska pracy.

Tym samym zakładowe zasady bezpieczeństwa i higieny pracy będą musiały zostać zweryfikowane, aby uwzględnić nowe technologie związane z obecnością w metawersum, w szczególności używanie okularów AR oraz ich skutki dla zdrowia fizycznego i psychicznego pracowników. Osoby testujące dłuższe korzystanie z okularów AR zgłaszały m.in. zawroty i bóle głowy, nudności, zmęczenie wzroku, ale też zmęczenie wywołane nietypowymi i nadmiarowymi bodźcami (w pandemii pracownicy mieli tego przykład w postaci tzw. *Zoom fatigue*), pogorszenie nastroju czy wręcz ataki paniki. Może się więc szybko okazać, że trzeba uwzględnić te zagrożenia dla zdrowia pracowników m.in. w programie szkoleń BHP, skierowanych na specjalistyczne (a co za tym idzie dość kosztowne) badania lekarskie czy ocenie ryzyka zawodowego. >>



**Cyberprzemoc w miejscu pracy może występować z większą intensywnością (z szeregu powodów, takich jak np. dość złudne poczucie anonimowości) niż „tradycyjny” mobbing.**



**Metawersum będzie raczej dodatkowym narzędziem pracy lub rozwiązaniem wspierającym wdrożenie i szkolenia pracowników, a nie nowym pełnym środowiskiem pracy, w którym pracownik będzie przebywał przez większość dnia roboczego.**

### Czy jest na co czekać?

Ogłaszając swój projekt, Mark Zuckerberg entuzjastycznie prezentował zalety przeniesienia pracy do metawersum. Wśród korzyści dla pracodawców i pracowników wymieniał:

- łatwiejsze budowanie więzi i sprawniejszą współpracę między pracownikami pracującymi zdalnie,
- szybszy onboarding nowo zatrudnionych,
- wyższą jakość szkoleń zdalnych,
- mniejsze zapotrzebowanie na przestrzeń biurową.

Do tej listy zalet można również dodać dalsze poszerzenie puli talentów, z której pracodawcy mogą korzystać, m.in. poprzez możliwość zatrudniania pracowników z każdego zakątka globu i aktywizację zawodową osób, dla których „analogowa” praca nie jest możliwa (np. osoby niepełnosprawne, opiekunowie).

Z drugiej strony sceptycy metawersum w kontekście pracowniczym zwracają uwagę na takie zagrożenia jak:

- dalsze rozwarstwienie rynku pracy według kryterium możliwości uczestnictwa w metawersum (np. ze względów zdrowotnych nie każdy pracownik będzie mógł używać okularów AR, nie wspominając o innych elementach ekwipunku do pracy w metawersum),
- zastąpienie realnych pracowników wirtualnymi narzędziami (np. zaawansowanymi chatbotami, wirtualnymi asystentami itp.),
- zatrudnienie pracowników z krajów, gdzie ochrona pracowników jest słabsza,
- mniejsza możliwość zrzeszania się i organizacji akcji protestacyjnych przez pracowników pracujących zdalnie.

Wydaje się, że wielu pracodawców podchodzi ostrożnie do wykorzystania metawersum w pracy. Z badań przeprowadzonych

dotychczas wśród przedsiębiorców można wnioskować, że metawersum będzie raczej dodatkowym narzędziem pracy lub rozwiązaniem wspierającym wdrożenie i szkolenia pracowników, a nie nowym pełnym środowiskiem pracy, w którym pracownik będzie przebywał przez większość dnia roboczego. Najbliższa dekada pokaże, jaki potencjał, ale i zagrożenia dla uczestników rynku pracy przyniesie metawersum.

Oczywiście nie omówiliśmy tu wyczerpująco wszystkich aspektów prawa pracy, na które może wpłynąć powszechniejsze wykorzystanie możliwości oferowanych przez metawersum. Mamy jednak nadzieję, że nasz artykuł przyczyni się do kontynuowania już teraz dyskusji o zmianach w prawie pracy, które mogą być konieczne, aby prawo nadążyło za bardzo dynamicznie rozwijającym się światem wirtualnym. ●