

Секция «44.22 Правовое регулирование отношений в сфере труда и социального обеспечения»

**Ответственность за дисциплинарные решения, принятые системами  
искусственного интеллекта: поиск правовой модели**

**Научный руководитель – Потатов Андрей Владимирович**

*Королёнок А.А.<sup>1</sup>, Готовцева Е.А.<sup>2</sup>*

1 - Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Юридический факультет, Москва, Россия, *E-mail: aliunchik59@gmail.com*; 2 - Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Юридический факультет, Москва, Россия, *E-mail: catherinegotovtseva@yandex.ru*

Яркой отличительной чертой современности является цифровизация всех процессов. Цифровизация трудовых отношений привела к тому, что значительная часть функций по контролю и управлению выполняется без непосредственного человеческого участия. Системы, в которые включен искусственный интеллект оценивают, насколько эффективен работник, отслеживают соблюдение порядка, могут распределять нагрузку, а также вправе инициировать санкции. Курьеры, работающие удаленно сотрудники, водители такси, операторы call-центров - они уже столкнулись с ситуациями, когда оказывалось влияние “машины” на их рабочие процессы, например, уменьшение премии, блокировка заказа - всё это производилось алгоритмом, а не реальным человеком.

С точки зрения права здесь возникает разрыв. Трудовой кодекс подразумевает, что за каждым принятым решением стоит человек - субъект права, работодатель или его представитель [3; 145]. Если решение принимается искусственным интеллектом, то субъект отсутствует. Программа действует на основе заложенной в нее логики, однако фактической правосубъектностью не обладает. Возникает парадокс: работник фактически подчиняется алгоритму, но не может юридически оспорить принятые последним решения, даже если они неверные.

Существует несколько типов ситуаций, когда алгоритм принимает ошибочные решения. Во-первых, это технические сбои. Программа может неверно считать отработанные часы, потому что сервер не синхронизировал данные с часовым поясом. Людей лишали оплаты за несколько отработанных смен. Во-вторых, ошибочные решения принимаются при неправильной интерпретации действий работника. На удаленной работе сотрудник во время законно отведенного ему перерыва отошел со своего рабочего места, камера это зафиксировала, а алгоритм расценил действие как нарушение дисциплины, не зная о перерыве, так как отсутствовала информация о времени на отдых. В-третьих, существуют адаптационные ошибки. Алгоритм, изначально созданный для одной профессии, применили к другой, но оставили теми же критерии оценки работы. Так, люди получали штрафные баллы за то, что не могли выполнить по-другому [2; 12]. Работодатели при возникновении таких случаев ссылаются на автоматическое принятие решений. Судебная практика по этим спорам только начинает формироваться, поэтому суды еще не определились, кому направлять требования.

Очевидно, что главная проблема состоит не в том, чтобы научить искусственные интеллектуальные системы отчитываться за свои действия (это задача IT-специалистов). Современным юристам нужно создать такой механизм перераспределения ответственности, чтобы у работника всегда был конкретный адресат для защиты своих прав. В научной литературе подчеркивают: многие алгоритмы могут воспроизводить неактуальные, предвзятые модели оценки, не используемые человеком уже давно. Недостаточная прозрачность решений, принимаемых ИИ, создает угрозу невозможности реализации права работника на получение мотивированных объяснений [4; 130].

Отвечать за автоматически принятое решение обязано юридическое лицо, которое внедрило алгоритм в управленческие процессы и получило выгоду от цифровизации управления. Именно на работодателе лежат предпринимательские риски, в которые теперь включаются возможные сбои в работе автоматизированных систем. Далее разумно рассмотреть и сохранение за работодателем права предъявлять регрессные требования к разработчикам софта (если ошибка была в программе, а не в исходных данных и некорректных настройках, заданных работодателем).

Работники интернет-платформ жалуются на блокировку доступа как на меру дисциплинарного взыскания, применяемую без объяснения причин. В ответ на это был принят Федеральный закон от 31.07.2025 № 289-ФЗ «О регулировании платформенной экономики», вступающий в силу с 1 октября 2026 года. Закон ограничивает произвольные блокировки, обязывая операторов направлять партнерам обоснование и предупреждение за три дня. Однако нормы закона ориентированы на человека, а не на алгоритмы, принимающие решения. Поскольку именно ИИ-системы все чаще допускают нарушения при блокировках, необходимо установить правило, при котором алгоритм будет лишь выявлять проступки и запрашивать объяснения, а окончательное решение о взыскании будет принимать человек [1; 24].

Для разрешения описанной проблемы необходимо внести точечные изменения в законодательство. Правовое регулирование должно развиваться в сторону императивного принципа “Human in the Loop” для дисциплинарных решений. Этот принцип подразумевает создание цикла обратной связи. То есть ИИ обрабатывает данные и делает прогноз, а человек проверяет результат [5; 2]. Для этого, во-первых, в Трудовом кодексе должно быть предусмотрено правило: любое решение, затрагивающее права работника и принятое автоматизированной системой, должно утверждаться уполномоченным представителем работодателя. ИИ должен быть не единственной инстанцией принятия решения. Во-вторых, необходимо обязать работодателя информировать работника об участии ИИ в подготовке решения, предоставлять логику такого решения в понятной форме. В-третьих, целесообразно внедрить институт обязательного аудита и сертификации HR-алгоритмов на предмет отсутствия дискриминационных ошибок и технических сбоев. Все это позволит избежать неопределенности в вопросе привлечения к ответственности за дисциплинарные решения, в принятии которых участвуют системы искусственного интеллекта.

### Источники и литература

- 1) Боровченкова В.О. Правовые аспекты реализации работодательской власти: применение искусственного интеллекта // Трудовое право в России и за рубежом. 2024. № 2. С. 23-26.
- 2) Новиков Д.А. Цифровая трансформация трудовых отношений: правовые вызовы искусственного интеллекта и платформенной занятости // Трудовое право в России и за рубежом. 2025. № 4. С. 12-14.
- 3) Петров А.Я. Трудовой распорядок и дисциплина труда : учебник для вузов. Москва : Юрайт, 2025. 537 с.
- 4) Романовская Н.А. Перспективы правового регулирования труда лиц, работающих посредством интернет-платформ на основе геолокации // Российский юридический журнал. 2024. № 5. С. 129-140.
- 5) Bisen, V. S. What is Human in the Loop Machine Learning: Why & How Used in AI? Medium, 20 May 2020, URL: [medium.com/@viktorbisen01/what-is-human-in-the-loop-machine-learning-why-how-used-in-ai-60c7b44eb2cf](https://medium.com/@viktorbisen01/what-is-human-in-the-loop-machine-learning-why-how-used-in-ai-60c7b44eb2cf). Accessed 26 Feb. 2026.