

ОТЗЫВ ОФИЦИАЛЬНОГО ОППОНЕНТА
на диссертацию на соискание ученой степени
кандидата юридических наук Крылова Ивана Владимировича
на тему: «Трудоправовые аспекты использования искусственного
интеллекта» по специальности 5.1.3. «Частно-правовые
(цивилистические) науки»

Актуальность темы диссертационного исследования Крылова И.В. обусловлена все большим использованием искусственного интеллекта во всех сферах жизни, в том числе при регулировании трудовых отношений.

В п. 17(4) Национальной стратегии развития искусственного интеллекта на период до 2030 года, утвержденной Указом Президента РФ от 10.10.2019 № 490 (ред. от 15.02.2024) отмечено, что в 2022 - 2023 годах в мире произошел новый скачок в развитии технологий искусственного интеллекта благодаря совершенствованию больших генеративных моделей в области языка, изображений (включая видеоизображения) и звука.

В настоящее время данному вопросу посвящено огромное количество публикаций, однако, настоящий труд является первым диссертационным исследованием, в котором поднимаются именно трудовые аспекты использования искусственного интеллекта.

С одной стороны, применение искусственного интеллекта должно упростить реализацию работодателем своих прав по приему на работу, привлечению работников к дисциплинарной и материальной ответственности, а также поможет более тщательно следить за соблюдением трудовых прав работников, в том числе по охране труда, начислению и выплате заработной платы.

С другой стороны, возникает опасность дискриминации при трудоустройстве, а также злоупотреблении при принятии решений о привлечении работника к различным видам ответственности в том случае,

если позволить полностью все решения принимать искусственному интеллекту.

Степень обоснованности научных положений, выводов и рекомендаций, сформулированных в диссертации, определяется правильно выбранной методологией исследования (автор на разных этапах исследования применял различные комбинации общенаучных и частнонаучных методов познания), большим количеством изученных отраслевых и межотраслевых трудов российских и зарубежных авторов, использованием нормативных актов, актов судебной практики, в том числе зарубежных, программных документов, правовых позиций органов государственной власти, проектов нормативных правовых актов, актов официального толкования норм права, сведений об опыте применения российскими и зарубежными работодателями искусственного интеллекта и иных цифровых технологий.

Достоверность выводов и предложений определяется междисциплинарным подходом автора к изучению предмета исследования. Изучение автором фундаментальных отраслевых и межотраслевых работ, проведение анализа отечественного и зарубежного опыта правового регулирования и правоприменительной практики, в том числе прохождение курса повышения квалификации «Основы программирования и баз данных» в Бауманском центре компьютерного обучения «Специалист» позволили автору получить наиболее полное представление о предмете исследования, сформировать концепцию трудовых аспектов применения искусственного интеллекта и сформулировать предложения по совершенствованию трудового законодательства.

Новизна диссертационного исследования заключается в том, что в науке трудового права данное исследование является первым трудом, в котором содержится комплексный анализ проблематики применения искусственного интеллекта при регулировании трудовых отношений.

Элементами научной новизны обладает целый ряд положений, выносимых на защиту, в том числе:

- автором сформулировано определение искусственного интеллекта для целей правового регулирования наемного труда, под которым он предлагает понимать программу для ЭВМ, которая создана при помощи машинного обучения и иных технических подходов и может быть использована работником и (или) работодателем для решения задач, связанных с реализацией трудовых прав и обязанностей;
- обоснован тезис о том, что правовое регулирование общественных отношений, возникающих в связи с использованием искусственного интеллекта в сфере наемного труда, должно быть направлено на достижение оптимального баланса интересов работника, работодателя и государства, при этом автор указывает, в чем именно должен заключаться данный баланс;
- автором выявлено свойство технологической нейтральности принципа запрещения дискриминации в сфере труда и описано, что оно означает;
- сформулированы правила по распределению бремени доказывания по делам о дискриминации, возникающей при применении искусственного интеллекта;
- обосновано право работника (соискателя) на получение актуальной и достоверной информации об использовании работодателем искусственного интеллекта при принятии кадровых решений, а также предложен перечень сведений, подлежащих предварительному раскрытию работодателем;
- предложены методы достижения оптимального баланса интересов работника, работодателя и государства в условиях повсеместного использования искусственного интеллекта (стратегическое планирование, «умное регулирование», «мягкое право» и социальное партнерство в сфере труда).

Необходимо согласиться с выводом диссертанта о том, что применение систем искусственного интеллекта является весьма спорным методом оценки деловых качеств. По мнению диссертанта, в связи с отсутствием в ТК РФ прямого запрета, работодатель все же имеет право осуществлять алгоритмическую оценку, но с соблюдением принципа запрещения дискриминации в сфере труда. Обоснованным представляется вывод о том, что данный метод не должен быть единственным методом выяснения деловых качеств соискателя, выводы искусственного интеллекта должны носить рекомендательный характер (с. 86 работы).

Обоснованным представляется вывод автора о том, что при решении вопроса о привлечении работника к дисциплинарной ответственности невозможно полностью положиться на алгоритм искусственного интеллекта, автор отмечает, что без проведения полной и всесторонней оценки обстоятельств совершения дисциплинарного проступка и предшествующего поведения работника такая практика не будет соответствовать требованиям ТК РФ и принципам справедливости и гуманизма (с. 123 работы).

Актуальной является проблема изменения трудовой функции работника при внедрении искусственного интеллекта работодателем. Автором выявлены факторы, которые могут свидетельствовать об изменении трудовой функции работника в связи с применением искусственного интеллекта и автоматизацией труда (с. 181 – 182 работы).

Сформулированные автором предложения о совершенствовании трудового законодательства являются актуальными и своевременными и могут быть использованы в нормотворческой практике.

Наряду с несомненными достоинствами работы следует обратить внимание на некоторые дискуссионные выводы и положения и отметить недостатки работы:

1. Говоря о соблюдении баланса при использовании искусственного интеллекта автор пишет о том, что данный баланс заключается, с одной стороны, в сохранении и (или) улучшении положения работника путем закрепления дополнительных прав и гарантий, предназначенных для его защиты от негативного воздействия искусственного интеллекта и иных цифровых технологий, с другой стороны, в предоставлении работодателю возможности использовать искусственный интеллект, не нарушая прав и законных интересов работника (с. 12, 125 работы). Однако интерес работодателя вряд ли заключается в том, чтобы используя искусственный интеллект, соблюдать права и интересы работников, у него другие цели, преследуя которые он использует искусственный интеллект. Цели работодателя определены в статьях 34 и 35 Конституции РФ, о чем неоднократно писал Конституционный Суд РФ в своих актах. Соблюдение прав и гарантий работников – это условие использования искусственного интеллекта в трудовых отношениях.
2. На с. 36 – 38 автор делает вывод о том, что искусственный интеллект не может быть наделен работодательской правосубъектностью. В то же время актуальным является вопрос, который автором не затронут: «А может ли искусственный интеллект быть признан представителем работодателя, то есть субъектом, вступающим от имени и в интересах работодателя в трудовые отношения, в результате чего у работодателя возникают субъективные права и юридические обязанности»? Кроме того, в случае причинения ущерба в результате действий (бездействий) искусственного интеллекта и признания его объектом права, можно ли говорить о том, что применение искусственного интеллекта является деятельностью, связанной с повышенной опасностью для окружающих (ст. 1079 ГК РФ) с применением

соответствующих правовых последствий при возмещении ущерба работнику?

3. В параграфе 2 «Особенности использования искусственного интеллекта в сфере наемного труда» первой главы есть подразделы, посвященные использованию искусственного интеллекта при заключении, исполнении и расторжении трудового договора. В то же время в данных подразделах недостаточно примеров из отечественной судебной практики, хотя, возможно, ее и не так много в настоящее время.
4. Спорным является утверждение автора о том, что юридическую ответственность за дискриминацию в случае использования искусственного интеллекта при трудоустройстве несет именно работодатель как субъект, к чьей компетенции относится выбор методов оценки и принятие необходимых кадровых решений. По мнению автора, хотя работодатель не всегда является разработчиком программы и может использовать сторонние решения, именно он принимает окончательное решение, которое влечет возникновение юридических последствий для работника (соискателя) или иным образом затрагивает его права и законные интересы (с. 87 работы).

Думается, при разрешении таких споров необходимо привлекать разработчика программы в качестве третьего лица, не заявляющего самостоятельные требования, так как решение по делу может повлиять на его права и обязанности. В данном случае можно подумать о субсидиарной ответственности разработчика программы, в результате применения которой работодателю пришлось возмещать вред, и последующем иске работодателя о взыскании ущерба с данного разработчика.

5. На с. 91 автор рассуждает о возможности применения принципа добросовестности и запрета злоупотребления правом, сформулированным Верховным Судом РФ применительно к

гражданским правоотношениям, к регулированию трудовых отношений. Необходимо отметить, что данный принцип как абстрактно сформулированный можно применять по большей части при оценке действий работодателя. Если говорить о применении его в отношении работников, то следует помнить, что Верховный Суд РФ, говоря о злоупотреблении правом работников, ограничивается лишь несколькими случаями (п. 27 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.04. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса РФ»), по сути применяя его казуистически и очень ограниченно. Вообще суды исходят из двух презумпций при разрешении споров: недобросовестности работодателей и добросовестности работников.

Вместе с тем, указанные замечания не умаляют значимости диссертационного исследования. Диссертация является завершённым научным исследованием, обладающим необходимой для такого рода работ научной новизной и практической значимостью, в представленной работе содержится решение задачи по совершенствованию российского трудового законодательства в части трудовых аспектов использования искусственного интеллекта. Структура работы логична, ее содержание соответствует заявленным целям и задачам исследования.

Основные выводы диссертации нашли отражение в четырех научных статьях, опубликованных в рецензируемых журналах. Содержание автореферата отражает базовые положения диссертации.

Диссертация отвечает требованиям, установленным Московским государственным университетом имени М.В. Ломоносова к работам подобного рода. Содержание диссертации соответствует паспорту специальности 5.1.3. «Частно-правовые (цивилистические) науки», а также критериям, определенным пп. 2.1-2.5 Положения о присуждении ученых степеней в Московском государственном университете имени М.В.

Ломоносова, оформлена согласно приложениям №5, 6 Положения о диссертационном совете Московского государственного университета имени М.В. Ломоносова.

Таким образом, соискатель Крылов Иван Владимирович заслуживает присуждения ученой степени кандидата юридических наук по специальности 5.1.3. «Частно-правовые (цивилистические) науки».

Официальный оппонент:

Доктор юридических наук, доцент,
Профессор кафедры трудового права
ФГБОУ ВО «Уральский государственный
Юридический университет им. В.Ф. Яковлева»
Жильцов Мирон Александрович

29.05.2024.

Контактные данные:

Тел.: +7(343) 367 – 40 - 35, e-mail: tp@usla.ru

Специальность, по которой официальным оппонентом защищена диссертация:

12.00.05– «трудовое право, право социального обеспечения»

Адрес места работы:

620137, г. Екатеринбург, ул. Комсомольская, 21,

ФГБОУ ВО «Уральский государственный

Юридический университет им. В.Ф. Яковлева»

Кафедра трудового права

Тел.: +7(343) 367 – 40 - 35, e-mail: tp@usla.ru