УДК 349.2

З. Д. Балыцкая,
студентка 3-го курса
Санкт-Петербургского института (филиал)
Всероссийского государственного университета
юстиции (РПА Минюста России)

ОСПАРИВАНИЕ АВТОМАТИЗИРОВАННОГО ОТКАЗА В ПРИЕМЕ НА РАБОТУ: ПРОБЕЛЫ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА И ПУТИ ИХ ПРЕОДОЛЕНИЯ

Аннотация

Исследуется проблема оспаривания автоматизированного отказа в приеме на работу в условиях цифровизации кадровых процедур и расширения применения алгоритмических систем при отборе кандидатов. Обосновано, что трудовое законодательство не учитывает специфику решений, принимаемых на основе автоматизированной обработки данных, вследствие чего соискатель оказывается в ситуации доказательственной асимметрии и ограниченного доступа к сведениям о критериях отказа. Выявлены ключевые пробелы правового регулирования и сформулированы предложения по совершенствованию законодательства, направленные на обеспечение прозрачности автоматизированного найма, права на мотивированное объяснение отказа, пересмотр машинного решения с участием человека и эффективную судебную защиту соискателя.

Ключевые слова: *автоматизированный отказ в приеме на работу, алгоритмический найм, искусственный интеллект, дискриминация, защита прав соискателя, доказывание в трудовых спорах, персональные данные, мотивированный отказ, судебная защита.*

Введение

Цифровизация найма привела к тому, что значимая часть решений о допуске кандидата к вакансии формируется алгоритмами ранжирования и фильтрации резюме кандидатов для трудоустройства. В результате отказ в приеме на работу может быть сообщен соискателю как стандартное уведомление без раскрытия критериев отбора и без возможности сопоставить исход решения с оценкой его профессиональных (деловых) качеств. Полагаем, что разрешение этой проблемы юридическими способами имеет известную практическую значимость, поскольку затрагивает реализацию права каждого свободно распоряжаться способностями к труду [1] и принципа равенства прав и возможностей, включая запрет дискриминации при заключении трудового договора.

Актуальность темы обусловлена разрывом между юридической моделью оспаривания отказа в трудоустройстве, рассчитанной на индивидуально мотивированное решение работодателя, и технологической архитектурой автоматизированного найма, где решение распределено между работодателем, программной системой и внешним провайдером. При отсутствии специальных технических и юридических правил о прозрачности и фиксации параметров алгоритма судебная защита, считаем, становится зависимой от доступности технических данных, которые обычно недоступны соискателю работы.

Основная часть

Для трудового права принципиально, что автоматизация трансформирует традиционную связь между юридической оценкой деловых качеств и фактическим процессом отбора. Судебные разъяснения исходят из того, что заключение трудового договора является правом работодателя и что обоснованным признается отказ по обстоятельствам, связанным с деловыми качествами работника, раскрывая эту категорию через способность выполнять трудовую функцию с учетом профессионально-квалификационных качеств и отдельных личностных характеристик [2, с. 71]. Алгоритмический вывод в этой конструкции становится фактическим основанием решения, но не получает прямой юридической квалификации, что порождает конфликт между формой мотивирования и технологическим содержанием критерия.

Российское трудовое законодательство запрещает необоснованный отказ в заключении трудового договора и предусматривает обязанность работодателя по письменному требованию сообщить причину отказа в письменной форме в течение семи рабочих дней, а также допускает судебное обжалование отказа [3]. Однако эти нормы построены вокруг предпосылки, что работодатель способен сформулировать мотивы отказа в виде проверяемых фактов, тогда как автоматизированная система часто предоставляет итоговый результат без прозрачной связи с критериями оценки и без фиксации того, какое «человеческое участие» имело место при принятии решения.

Согласимся с позицией современных исследователей, по мнению которых правовые механизмы предупреждения трудовых конфликтов должны превентивно обеспечивать защиту интересов субъектов [4, с. 120], однако, на наш взгляд, правовой пробел связан также и с процессуальными рамками защиты, что подтверждается современными учеными [2, с. 72].

Индивидуальные трудовые споры об отказе в приеме на работу рассматриваются непосредственно судами, а общий срок обращения по индивидуальному трудовому спору составляет три месяца со дня, когда лицо узнало или должно было узнать о нарушении своего права. В цифровом найме отказ часто выражается в исключении кандидата из «алгоритмической воронки» без отдельного документа, а коммуникация может осуществляться через платформу, что осложняет фиксацию момента узнавания этого кандидатом и повышает риск пропуска им срока обращения за защитой нарушенного права [5, с. 43].

Указанное несоответствие между трудоправовой моделью оспаривания отказа в приеме на работу и цифровым характером автоматизированного найма частично компенсируется нормами законодательства о персональных данных. Решение, затрагивающее права и законные интересы субъекта и принимаемое исключительно на основании автоматизированной обработки персональных данных, допускается только при наличии письменного согласия либо в случаях, предусмотренных федеральным законом, и сопровождается обязанностью оператора разъяснять порядок принятия решения и обеспечивать возможность заявить возражение. Однако трудовое право не содержит процедурных механизмов, которые бы делали эти гарантии работающими именно в споре о найме, включая обязанность сопоставить техническое решение с трудоправовой категорией деловых качеств и представить проверяемые доказательства.

Оспаривание автоматизированного отказа упирается в доказательственную асимметрию. По общему правилу гражданского процесса каждая сторона должна доказать обстоятельства, на которые она ссылается, и, хотя суд вправе содействовать в собирании и истребовании доказательств, а также обеспечивать доказательства при риске их утраты, соискатель должен обозначить, какие именно данные необходимо запросить. В ситуации алгоритмического найма кандидат для трудоустройства обычно не знает ни структуры модели, ни набора признаков, ни наличия журналов событий, ни распределения ролей между работодателем и провайдером, что делает формальные процессуальные инструменты менее эффективными.

Риски дискриминации усиливаются логикой машинного обучения и использованием больших данных. В научной литературе показано, что даже при отсутствии намерения дискриминировать алгоритмы способны создавать «различающее» воздействие через перекосы обучающих данных, выбор целевой переменной и признаков, использование прокси-показателей и эффект маскировки, когда защищаемый признак прямо не используется, но фактически воспроизводится через коррелирующие параметры [6, с. 615]. Для найма это критично, поскольку право запрещает ограничение или преимущество по обстоятельствам, не связанным с деловыми качествами, а алгоритм может интегрировать такие обстоятельства косвенно.

Эмпирические наблюдения регуляторов подтверждают практическую реальность описанных рисков. В ходе аудитов инструментов рекрутинга фиксировались случаи, когда системы предполагали или выводили характеристики кандидата по имени или содержанию заявки, а также случаи функциональности, позволяющей исключать кандидатов по защищаемым характеристикам. Одновременно отмечались практики избыточного сбора и повторного использования данных, включая скрейпинг и объединение информации из сетевых профилей, что снижает прозрачность обработки и затрудняет последующую юридическую реконструкцию основания отказа [7].

Преодоление пробелов требует нормативной конкретизации статуса автоматизированного отказа. В трудовом законодательстве целесообразно закрепить понятие автоматизированного решения при найме и прямо признать, что автоматизированное «отсечение» кандидата относится к отказу в заключении трудового договора в части гарантий получения причины отказа и права на судебную защиту. При этом причина отказа в условиях алгоритмического отбора должна включать указание

на использование автоматизированного инструмента и минимальный перечень проверяемых факторов, относимых к деловым качествам, без обязанности раскрывать исходный код программы, внутренние параметры модели и иные сведения, составляющие охраняемый коммерческий интерес работодателя или разработчика.

В качестве стандарта объяснимости и человеческого участия может быть использована логика европейского регулирования. Нормы о защите данных в праве Европейского союза предусматривают право не быть объектом решения, основанного исключительно на автоматизированной обработке и существенно затрагивающего лицо, и закрепляют минимум гарантий, включающий человеческое вмешательство и возможность оспорить решение наряду с обязанностью предоставлять значимую информацию о логике и предполагаемых последствиях обработки [8, с. 677]. Эти подходы дополняются отраслевым регулированием искусственного интеллекта: европейский акт об искусственном интеллекте (Регламент Европейского союза об искусственном интеллекте, принятый Европейским парламентом 13 марта 2024 г. и одобренный Советом Европейского союза 21 мая 2024 г.) относит системы для рекрутинга и отбора персонала к высокорисковым, вводит требования журналирования, прозрачности, человеческого надзора и права на объяснение индивидуального решения [9].

Процессуальная часть защиты должна компенсировать доказательственную асимметрию. Полагаем, обоснованным является введение правила, по которому после предъявления соискателем достоверного указания на применение автоматизированного инструмента потенциальный работодатель обязан представить суду технические доказательства, достаточные для проверки решения по существу, включая журналы событий, версию модели и примененные критерии для конкретной заявки. Такая модель опирается на общие процессуальные инструменты истребования доказательств, но делает их практически применимыми, определяя предмет и минимальный объем технического раскрытия.

Нужны профилактические механизмы. Рекомендации Совета Европы подчеркивают необходимость прозрачности, подотчетности, надзора и эффективных средств правовой защиты применительно к алгоритмическим системам на всех стадиях их жизненного цикла [10].

Рамочный документ Национального института стандартов и технологий США (Nist Cybersecurity Framework (CSF)) предлагает риск-ориентированный подход к управлению надежностью, прозрачностью, объяснимостью и справедливостью как характеристиками доверия к системам искусственного интеллекта. Применительно к найму это предполагает обязательность внутреннего аудита алгоритмов, документирования источников данных и процедур контроля смещения, сохранения журналов решений и обучения кадрового персонала работе с рисками чрезмерного доверия к выводу системы.

Заключение

Проведенное исследование позволяет констатировать, что автоматизированный отказ в приеме на работу отражает глубинный нормативный дефицит классической модели трудовых правовых гарантий. Феномен «алгоритмического найма» знаменует собой разрыв между формальным равенством сторон и реальным распределением властных полномочий в процессе отбора: работодатель, оперируя сложными моделями машинного обучения, выводит решающий этап кадрового решения за пределы правовой определенности, тогда как соискатель сохраняет лишь иллюзию судебной защиты при фактической невозможности преодолеть доказательственную асимметрию.

Существо проблемы не исчерпывается технической сложностью алгоритмов. Она заключается в отсутствии юридической квалификации самого отказа как объекта трудоправового контроля: действующая редакция ст. 64 Трудового кодекса Российской Федерации ориентирована на человеческое решение и не учитывает возможности дискреционного усмотрения, реализуемого автоматической системой на основе невоспроизводимых корреляций. Соискатель, получая формализованный ответ, лишен доступа к критериям селекции, исходным данным, логике их агрегации и пороговым значениям принятия решения, что превращает судебное обжалование в заведомо проигрышный процессуальный сценарий.

Исходя из изложенного, преодоление обозначенного правового пробела требует не фрагментарной корректировки, а системного законодательного ответа, реализуемого по трем автономным, но взаимосвязанным уровням регулирования.

При сохранении формальных норм о запрете дискриминации и судебном обжаловании отказа «цифровая архитектура» найма создает доказательственную асимметрию, в которой соискатель лишен доступа к ключевым сведениям о критериях, данных и механизмах принятия решения потенциальным работодателем. Преодоление проблемы возможно через сочетание материальных и процессуальных мер: нормативного признания автоматизированного отказа объектом трудоправовых

гарантий, стандартизации содержания причины отказа, закрепления права на пересмотр и объяснение представителем потенциального нанимателя, а также создания режима сохранения и раскрытия технических доказательств, обеспечивающего проверяемость отказа с точки зрения деловых качеств кандидата и трудоправового принципа запрета дискриминации.

Список цитированных источников

1. Конституция Российской Федерации : принята всенар. голосованием 12 дек. 1993 г. : в ред. Федер. Закона от 14 марта 2020 г. № 1-ФКЗ // КонсультантПлюс. Россия : справ. правовая система (дата обращения: 22.03.2026).
2. Лесухин, С. П. Правовое регулирование оценки деловых качеств работников / С. П. Лесухин // Цифровое право. — 2025. — № 2. — С. 69–72.
3. Трудовой кодекс Российской Федерации : принят Гос. Думой 21 дек. 2001 г. : одобр. Советом Федерации 26 дек. 2001 г. : в ред. Федер. закона от 29 дек. 2025 г. № 532-ФЗ // КонсультантПлюс. Россия : справ. правовая система (дата обращения: 22.03.2026).
4. Волков, Д. В. Правовые механизмы предупреждения и разрешения трудовых конфликтов в современных условиях / Д. В. Волков, В. В. Мясников // Актуальные проблемы юридической конфликтологии: обзор Всерос. науч.-практ. круглого стола «Юридическая конфликтология: проблемы и перспективы», 18 янв. 2024 г. / В. В. Гурьев [и др.] ; Всерос. гос. ун-т юстиции // Правовая культура. — 2024. — № 4 (59). — С. 114–127.
5. Филющенко, Л. И. Правовое обеспечение трудоустройства в цифровом обществе / Л. И. Филющенко // Юридические исследования. — 2023. — № 5. — С. 40–47.
6. Новиков, Д. А. Использование искусственного интеллекта при найме работников: проблемы и перспективы правового регулирования / Д. А. Новиков // Journal of Digital Technologies and Law. — 2024. — Т. 2, № 3. — С. 611–635.
7. Information Commissioner's Office. AI tools in recruitment. Audit outcomes report. November 2024. — URL: https://ico.org.uk/ (date of access: 19.03.2026).
8. Barocas, S. Big Data's Disparate Impact / S. Barocas, A. D. Selbst // California Law Review. — 2016. — Vol. 104. — P. 671–732.
9. National Institute of Standards and Technology. Artificial Intelligence Risk Management Framework (AI RMF 1.0). — NIST AI 100-1. — 2023. — URL: https://nvlpubs.nist.gov/ (date of access: 22.03.2026).
10. Regulation (EU) 2024/1689 of the European Parliament and of the Council // Artificial Intelligence Act. — URL: https://eur-lex.europa.eu/ (date of access: 25.03.2026).

Summary

The paper explores the issue of challenging automated rejections in the context of digitalization of personnel procedures and the increasing use of algorithmic systems in candidate selection. It argues that the current labor legislation does not take into account the specific nature of decisions made based on automated data processing, resulting in an applicant's situation of evidentiary asymmetry and limited access to information about the rejection criteria. Special attention is given to the risks of hidden discrimination that arise when using algorithms that can reproduce social biases through formally neutral selection parameters. On this basis, key gaps in legal regulation are identified and proposals for improving legislation are formulated to ensure transparency in automated recruitment, the right to a motivated explanation of a refusal, human review of machine decisions, and effective judicial protection.

Key words: *automated job application rejection, algorithmic hiring, artificial intelligence, discrimination, protection of job applicant rights, burden of proof in labor disputes, personal data, reasoned refusal, judicial protection.*

Статья поступила в редакцию 16.07.2026