فصلنامه علمی فقه و حقوق نوین

Journal of Jurisprudence and Modern Law

Home Page: www.jaml.ir

سال انتشار	۱۴۰۵	شماره انتشار		دوره انتشار		صفحات	۱-۲۶

مطالعه تطبیقی نقش هوش مصنوعی در بازتعریف انتساب مسئولیت مدنی کارفرما در حقوق ایران با نگاهی به کامن‌لا

آقای بهنام آقایی‌پور و آقای دکتر حمید بذرپاچ

دکتری حقوق خصوصی دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرج

دانشیار، عضو هیأت علمی ، گروه حقوق، دانشگاه آزاد اسلامی، کرج، ایران.

چکیده

این پژوهش به مسئله ناکارآمدی الگوهای کلاسیک انتساب مسئولیت مدنی کارفرما در مواجهه با خسارات ناشی از به‌کارگیری سامانه‌های هوش مصنوعی در فرآیندهای کاری می‌پردازد؛ جایی که تصمیم‌سازی الگوریتمی، چندعاملی بودن زنجیره تولید زیان و غیرشفاف بودن سازوکارهای درونی مدل، تشخیص فاعل متعارف، احراز تقصیر و برقراری رابطه سببیت را با دشواری‌های جدی روبه‌رو می‌کند. هدف مطالعه آن است که با واکاوی ظرفیت‌های حقوق ایران در حوزه مسئولیت کارفرما و سنجش آن در پرتو تجربه کامن‌لا، نشان دهد انتساب مسئولیت در این حوزه چگونه می‌تواند از سطح فعل زیان‌بار منتسب به مستخدم به سطح نحوه اداره و کنترل ریسک فناورانه توسط کارفرما صورت‌بندی شود، بدون آنکه به گسست مفهومی از مبانی مسئولیت مدنی در حقوق ایران بینجامد. روش تحقیق توصیفی–تحلیلی با رویکرد تطبیقی است. پرسش اصلی این است که در حضور سامانه‌های هوش مصنوعی، معیارهای حقوقی انتساب مسئولیت مدنی به کارفرما در حقوق ایران چیست؟ یافته‌های پژوهش بیانگر آن است که بازتعریف انتساب مسئولیت کارفرما در قبال هوش مصنوعی در حقوق ایران باید از طریق تقویت خوانش نهادی از تقصیر و توسعه معیارهای مبتنی بر مدیریت ریسک و مراقبت حرفه‌ای انجام پذیرد؛ به نحوی که معیار ارزیابی رفتار کارفرما معطوف به تصمیمات او در انتخاب، استقرار، تنظیم، کنترل و پایش سامانه و نیز سازوکارهای پاسخ به خطا باشد. نگاه تطبیقی نشان می‌دهد کامن‌لا با اتکا به انعطاف‌پذیری معیارهای مراقبت و برخی سازوکارهای انتساب، ظرفیت‌هایی برای عبور از بن‌بست‌های اثباتی فراهم کرده که می‌تواند در تفسیر پویای قواعد حقوق ایران و طراحی معیارهای عملیِ احتیاط و نظارت الهام‌بخش باشد

واژگان کلیدی: هوش مصنوعی، انتساب مسئولیت، مسئولیت مدنی کارفرما، سببیت، کامن‌لا

طبقه‌بندی : JEL فقه – حقوق – جزا و جرم شناسی – حقوق بین الملل – حقوق خصوصی

فصلنامه علمی فقه و حقوق نوین
Journal of Jurisprudence and Modern Law
Home Page: www.jaml.ir

A Comparative Study of the Role of Artificial Intelligence in Redefining the Attribution of Employer Civil Liability in Iranian Law with a Look at Common Law

Abstract

This research addresses the inadequacy of classical models for attributing civil liability to employers in cases involving damages caused by the use of artificial intelligence (AI) systems in work processes. In such contexts, factors—including algorithmic decision-making, the multi-agent nature of the chain of causation, and the opacity of internal model mechanisms—pose significant challenges for identifying the conventional tortfeasor, establishing fault, and proving a causal link. By analyzing the potential within Iranian law regarding employer liability—evaluated in light of Common Law experience—this study aims to demonstrate how liability attribution can shift from a focus on the specific harmful act committed by an employee to the employer's management and control of technological risk. Crucially, this shift can be achieved without creating a conceptual rupture with the foundational principles of civil liability in Iranian law. The research employs a descriptive-analytical methodology with a comparative approach. The central question is: what are the legal criteria for attributing civil liability to an employer under Iranian law when AI systems are involved? The findings suggest that redefining employer liability in the context of AI requires strengthening an "institutional" interpretation of fault, alongside developing criteria rooted in risk management and professional due diligence. Consequently, the assessment of an employer's conduct should focus on their decisions regarding the selection, deployment, configuration, control, and monitoring of the AI system, as well as the mechanisms established for responding to errors. A comparative perspective reveals that the common law—by leveraging the flexibility of standards of care and certain mechanisms of attribution—has developed capacities to overcome evidentiary impasses; these approaches can serve as a source of inspiration for the dynamic interpretation of Iranian legal rules, as well as for the formulation of practical standards regarding caution and supervision.

Keywords: Artificial Intelligence, Attribution of Liability, Employer's Civil Liability, Causation, Common Law

فصلنامه علمی فقه و حقوق نوین
Journal of Jurisprudence and Modern Law
Home Page: www.jaml.ir

متن مقاله

ورود هوش مصنوعی به محیط کار، رابطه سنتی میان کارفرما، مدیر و کارگر را از الگوی مدیریت انسانی مستقیم به سوی الگویی پیچیده‌تر با عنوان حکمرانی الگوریتمی سوق داده است. در الگوی کلاسیک، تصمیم‌های کارفرمایی، مانند استخدام، ارزیابی عملکرد، ارتقا، تنبیه، اخراج، تعیین شیفت، توزیع کار و نظارت بر بهره‌وری، عمدتاً به وسیله مدیران انسانی اتخاذ می‌شد و در نتیجه، انتساب تصمیم به شخص یا واحد سازمانی نسبتاً روشن بود. اما در محیط‌های کاری جدید، بسیاری از این تصمیم‌ها از طریق سامانه‌های داده‌محور، الگوریتم‌های یادگیری ماشین، نرم‌افزارهای امتیازدهی، ابزارهای تحلیل رفتار کارکنان و سامانه‌های خودکار مدیریت منابع انسانی انجام می‌شود. این دگرگونی صرفاً فناورانه نیست، بلکه ماهیت حقوقی رابطه کار را نیز تغییر می‌دهد؛ زیرا قدرت کارفرمایی دیگر فقط در دستور مستقیم، نظارت فیزیکی یا تصمیم اداری آشکار نمی‌شود، بلکه در طراحی، انتخاب، استقرار و بهره‌برداری از سامانه‌هایی متجلی می‌شود که به ظاهر بی‌طرف، اما در عمل حامل ترجیحات، داده‌ها، اهداف و ساختارهای قدرت سازمانی هستند. به همین دلیل، سخن گفتن از حکمرانی الگوریتمی دقیق‌تر از استفاده از ابزار هوشمند است؛ زیرا الگوریتم فقط ابزار محاسبه نیست، بلکه بخشی از سازوکار اعمال اقتدار کارفرمایی محسوب می‌شود.

در مدیریت انسانی سنتی، کارفرما یا مدیر، رفتار کارگر را مشاهده می‌کرد، درباره کیفیت کار او داوری می‌نمود و بر اساس معیارهای اداری یا تجربی تصمیم می‌گرفت. این تصمیم‌ها البته ممکن بود ناعادلانه، تبعیض‌آمیز یا مبتنی بر خطای انسانی باشند، اما از حیث حقوقی، شناسایی تصمیم‌گیرنده و تحلیل تقصیر آسان‌تر بود. برای مثال، اگر مدیری به دلیل جنسیت، نژاد، مذهب یا وضعیت جسمی از استخدام شخصی خودداری می‌کرد، می‌توانست مستقیماً موضوع مسئولیت مدنی، تبعیض شغلی یا تخلف کارفرمایی قرار گیرد. در مقابل، در حکمرانی الگوریتمی، همان تصمیم ممکن است در قالب امتیاز پایین رزومه، رتبه‌بندی نامطلوب عملکرد، تشخیص ریسک بالای ترک شغل، یا ارزیابی منفی بهره‌وری ظاهر شود. در این وضعیت، تبعیض یا تقصیر الزاماً در قالب گفتار یا رفتار آشکار مدیر انسانی بروز نمی‌کند، بلکه در داده‌های آموزشی، معیارهای طراحی مدل، وزن‌دهی متغیرها، نحوه تفسیر خروجی و میزان اتکای سازمان به نتیجه الگوریتم پنهان می‌شود. از منظر حقوق ضدتبعیض آمریکا، اهمیت مسئله در آن است که مسئولیت کارفرما محدود به تبعیض عمدی نیست، بلکه معیارها و رویه‌های ظاهراً خنثی نیز اگر اثر نامطلوب بر گروه‌های حمایت‌شده داشته باشند، می‌توانند مشمول ممنوعیت‌های قانون حقوق مدنی ۱۹۶۴ شوند. این قانون، کارفرما را از اعمال تبعیض در استخدام، اخراج، شرایط کار و مزایای شغلی بر اساس نژاد، رنگ، مذهب، جنس و منشأ ملی منع می‌کند.[۱] همچنین نظریه اثر نامطلوب در حقوق آمریکا ناظر به مواردی است که یک رویه شغلی ظاهراً خنثی، در عمل گروه‌های حمایت‌شده را به طور نامتناسب متضرر می‌سازد، مگر آنکه کارفرما ضرورت شغلی و ارتباط آن رویه با کار را اثبات کند. [۲] بر همین مبنا، کمیسیون فرصت‌های شغلی برابر آمریکا تصریح کرده است که استفاده از نرم‌افزارها، الگوریتم‌ها و ابزارهای هوش مصنوعی در فرایند استخدام، گزینش یا ارزیابی کارکنان می‌تواند مشمول تحلیل اثر نامطلوب شود و کارفرما همچنان مسئول ارزیابی آثار تبعیض‌آمیز ابزار مورد استفاده خود است. [۳]

این تحول، مفهوم کنترل را نیز بازتعریف می‌کند. در گذشته، کنترل کارفرما بیشتر از طریق حضور مدیر، دستور اداری، آیین‌نامه داخلی، گزارش‌گیری مستقیم یا نظارت فیزیکی اعمال می‌شد. اما در محیط

فصلنامه علمی فقه و حقوق نوین
Journal of Jurisprudence and Modern Law
Home Page: www.jaml.ir

الگوریتمی، کنترل از طریق داده و کد اعمال می‌شود. سامانه‌های هوشمند می‌توانند رفتار کارکنان را لحظه‌به‌لحظه ثبت کنند، سرعت انجام کار را بسنجند، میزان توقف یا تأخیر را محاسبه کنند، تعاملات دیجیتال را تحلیل نمایند و بر اساس الگوهای آماری، درباره کیفیت یا ریسک نیروی کار تصمیم‌سازی کنند. بدین ترتیب، مدیریت از شکل دستوری و مقطعی به شکل پیوسته، نامرئی و پیش‌بینی‌گر تبدیل می‌شود. این امر به‌ویژه در پلتفرم‌های کاری، انبارهای هوشمند، مراکز تماس، شرکت‌های حمل‌ونقل دیجیتال و نظام‌های استخدام الکترونیکی قابل مشاهده است. در چنین ساختاری، کارگر ممکن است با مدیری انسانی مواجه نباشد، اما دائماً تحت نظارت و ارزیابی سامانه‌ای قرار گیرد که معیارهای آن برای او روشن نیست. این وضعیت از منظر حقوقی اهمیت دارد، زیرا مسئولیت کارفرما نباید به دلیل نبود دستور مستقیم انسانی کاهش یابد. اگر الگوریتم در ساختار سازمانی کارفرما ادغام شده و برای تحقق اهداف اقتصادی و مدیریتی او به کار می‌رود، خروجی آن اصولاً باید به کارفرما قابل انتساب باشد. در حقوق نمایندگی آمریکا نیز رفتار عامل در حدود اختیار واقعی یا در راستای انجام کار محول‌شده، می‌تواند به اصیل یا کارفرما منتسب شود. [۴]

از منظر مسئولیت مدنی، گذار به حکمرانی الگوریتمی موجب می‌شود مرکز ثقل تحلیل از فعل زیان‌بار منفرد به فرایند سازمانی تولید زیان منتقل شود. در تصمیمات سنتی، دادگاه غالباً به دنبال این بود که کدام شخص چه فعلی انجام داده و آیا آن فعل متضمن تقصیر بوده است یا خیر. اما در تصمیمات الگوریتمی، زیان معمولاً محصول زنجیره‌ای از عوامل است: انتخاب فروشنده نرم‌افزار، گزینش داده‌های آموزشی، تعیین هدف مدل، تنظیم پارامترها، حذف یا ابقای نظارت انسانی، ارزیابی نکردن سوگیری‌ها، اتکای بیش از حد به خروجی سیستم و نادیده گرفتن هشدارهای بعدی. بنابراین، تقصیر کارفرما را باید در سه سطح بررسی کرد: تقصیر در انتخاب سامانه، تقصیر در استقرار و پیکربندی آن، و تقصیر در نظارت و اصلاح مستمر. این تحلیل با منطق ماده ۱۲ قانون مسئولیت مدنی ایران نیز قابل جمع است؛ زیرا ماده مزبور کارفرما را نسبت به خساراتی که از سوی کارکنان او در حین انجام کار یا به مناسبت آن وارد می‌شود مسئول می‌داند، مگر اینکه ثابت کند تمام احتیاط‌های لازم را به عمل آورده یا جلوگیری از ورود زیان ممکن نبوده است. [۵] در محیط الگوریتمی، احتیاط لازم دیگر صرفاً آموزش نیروی انسانی یا نظارت اداری نیست، بلکه شامل ارزیابی فنی سامانه، ممیزی الگوریتمی، کنترل سوگیری داده‌ها، قابلیت توضیح تصمیم، نگهداری سوابق دیجیتال و امکان مداخله انسانی مؤثر است.

در حقوق کار ایران نیز این تحول قابل تحلیل است. قانون کار، کارفرما را به رعایت مقررات حفاظت فنی، بهداشت کار، تأمین وسایل ایمنی و نظارت بر اجرای الزامات مربوط مکلف کرده است. ماده ۸۵ قانون کار هدف از مقررات حفاظت فنی و بهداشت کار را صیانت از نیروی انسانی و منابع مادی کشور می‌داند؛ ماده ۹۱ کارفرمایان را مکلف به تهیه وسایل و امکانات لازم برای تأمین حفاظت و سلامت کارگران می‌کند؛ ماده ۹۵ مسئولیت اجرای مقررات و ضوابط فنی و بهداشت کار را بر عهده کارفرما می‌گذارد؛ و ماده ۹۶ نیز به نظارت و بازرسی کار در این حوزه مربوط است[۶] هرچند این مواد در زمان تصویب ناظر به هوش مصنوعی نبوده‌اند، اما منطق آن‌ها محدود به ابزارهای مکانیکی سنتی نیست. هر فناوری که در فرایند کار به کار گرفته می‌شود و می‌تواند بر سلامت، امنیت، وضعیت شغلی یا حقوق کارگر اثر بگذارد، باید در پرتو تکلیف مراقبت کارفرما ارزیابی شود. اگر کارفرما از سامانه‌ای برای کنترل سرعت کارگران، پیش‌بینی خطا، تخصیص وظایف سنگین یا تشخیص بهره‌وری

فصلنامه علمی فقه و حقوق نوین
Journal of Jurisprudence and Modern Law
Home Page: www.jaml.ir

استفاده کند و این سامانه به دلیل نقص طراحی یا نبود نظارت انسانی موجب آسیب جسمی، فشار روانی، اخراج ناروا یا تبعیض شود، نمی‌توان گفت چون تصمیم از سوی ماشین اتخاذ شده، تکلیف کارفرما منتفی است. برعکس، استفاده از فناوری پرریسک می‌تواند سطح احتیاط مورد انتظار از کارفرما را افزایش دهد. به بیان دیگر، هرچه سامانه پیچیده‌تر، نافذتر و اثرگذارتر بر حقوق کارگر باشد، تکلیف کارفرما برای کنترل، شفاف‌سازی و پیشگیری از زیان سنگین‌تر خواهد بود.

در کامن‌لا انگلستان نیز تحول از مدیریت انسانی به حکمرانی الگوریتمی را می‌توان در پرتو توسعه مسئولیت نیابتی و مسئولیت سازمانی فهم کرد. دیوان عالی بریتانیا در پرونده محمد علیه موریسون سوپرمارکتس تأکید کرد که برای تحقق مسئولیت نیابتی، باید نخست ماهیت وظایف یا حوزه فعالیتی که به شخص زیان‌زننده سپرده شده شناسایی شود و سپس بررسی گردد که آیا میان آن حوزه فعالیت و رفتار زیان‌بار ارتباط کافی و نزدیک وجود دارد یا خیر. [۷] همچنین در پرونده کاکس علیه وزارت دادگستری، دادگاه تصریح کرد که مسئولیت نیابتی فقط به رابطه استخدامی کلاسیک محدود نیست و می‌تواند در روابطی اعمال شود که فعالیت زیان‌رسان در چارچوب فعالیت سازمانی و برای منافع آن انجام شده باشد. [۸] هرچند این پرونده‌ها مستقیماً درباره هوش مصنوعی نیستند، اما منطق آن‌ها برای محیط الگوریتمی اهمیت دارد؛ زیرا اگر سامانه هوشمند در فعالیت سازمانی ادغام شده و برای تحقق منافع کارفرما به کار گرفته شده باشد، خروجی زیان‌بار آن را نباید امری بیرونی و بیگانه با سازمان تلقی کرد. البته دیوان عالی در پرونده مدعیان متعدد علیه بانک بارکلیز نشان داد که مسئولیت نیابتی نامحدود نیست و صرف استفاده از خدمات شخص یا نهاد مستقل همیشه برای انتساب کافی نیست؛ بلکه باید رابطه میان عامل زیان‌زا و سازمان از حیث ادغام در فعالیت تجاری، کنترل و ماهیت رابطه بررسی شود. [۹] نتیجه این رویکرد آن است که در حوزه هوش مصنوعی نیز باید پرسید سامانه تا چه اندازه در ساختار تصمیم‌گیری کارفرما ادغام شده، چه کسی از آن منتفع شده و چه کسی قدرت کنترل یا توقف آن را داشته است.

در کنار مسئولیت نیابتی، دکترین تکلیف غیرقابل واگذاری نیز در تحلیل حکمرانی الگوریتمی اهمیت دارد. در برخی موارد، کارفرما نمی‌تواند با واگذاری تصمیم‌گیری به پیمانکار فناوری یا نرم‌افزار خارجی از مسئولیت شانه خالی کند. دیوان عالی بریتانیا در پرونده آرمز علیه شورای شهرستان ناتینگهام‌شر با تأکید بر وضعیت‌هایی که در آن‌ها نهاد مسئول، نوعی تکلیف حمایتی ویژه نسبت به شخص آسیب‌پذیر دارد، نشان داد که ماهیت رابطه و میزان اتکای شخص زیان‌دیده می‌تواند توجیه‌کننده تحمیل مسئولیت بر نهاد اصلی باشد. [۱۰] در زمینه هوش مصنوعی، اگر تصمیم الگوریتمی بر حقوق بنیادین کارگر مانند سلامت، امنیت شغلی، منع تبعیض یا کرامت انسانی اثر مستقیم بگذارد، کارفرما نمی‌تواند صرفاً با این استدلال که نرم‌افزار را از شرکت ثالث خریداری کرده، خود را از مسئولیت مبرا کند. حکمرانی الگوریتمی دقیقاً به این معناست که مسئولیت حقوقی باید به جایی متصل شود که قدرت انتخاب، بهره‌برداری و کنترل ریسک وجود دارد.

در حقوق آمریکا، این تحول بیش از همه در حوزه تبعیض الگوریتمی و استخدام خودکار برجسته شده است. قانون حقوق مدنی ۱۹۶۴ کارفرمایان را از اعمال تبعیض بر اساس نژاد، رنگ، مذهب، جنس و منشأ ملی منع می‌کند. [۱۱] اهمیت این قاعده در محیط الگوریتمی آن است که تبعیض می‌تواند بدون قصد مستقیم و از طریق معیارهای ظاهراً خنثی رخ دهد. نظریه اثر نامطلوب نیز مبنای تحلیل مواردی را فراهم می‌کند که کارفرما از رویه‌ای استفاده می‌کند که باعث حذف یا تضعیف نامتناسب اعضای یک

فصلنامه علمی فقه و حقوق نوین
Journal of Jurisprudence and Modern Law
Home Page: www.jaml.ir

گروه حمایت‌شده می‌شود، مگر آنکه نشان دهد آن رویه با شغل مربوط مرتبط و با ضرورت تجاری سازگار است. [۱۲] راهنمای کمیسیون فرصت‌های شغلی برابر آمریکا در سال ۲۰۲۳ تصریح می‌کند که کارفرمایان در صورت استفاده از نرم‌افزارها، الگوریتم‌ها و ابزارهای هوش مصنوعی در انتخاب نیروی کار، همچنان باید بررسی کنند که آیا این ابزارها اثر نامطلوب بر گروه‌های حمایت‌شده ایجاد می‌کنند یا خیر. [۱۳] همچنین این کمیسیون در راهنمای مرتبط با قانون آمریکاییان دارای معلولیت هشدار می‌دهد که استفاده از هوش مصنوعی در ارزیابی متقاضیان و کارکنان ممکن است موجب محرومیت ناعادلانه اشخاص دارای معلولیت شود، مگر آنکه کارفرما امکان سازگاری معقول و ارزیابی فردی را فراهم کند. [۱۴] بنابراین، در حقوق آمریکا، الگوریتم نه سپر مسئولیت، بلکه موضوع نظارت حقوق ضدتبعیض است.

پرونده‌های دیوان عالی آمریکا نیز نشان می‌دهند که مسئولیت کارفرما در محیط کار با ساختار قدرت سازمانی پیوند دارد. در پرونده برلینگتون علیه الرث، دیوان عالی بیان کرد که کارفرما ممکن است بابت رفتار سرپرستانی که از اختیار سازمانی اعطاشده از سوی کارفرما سوءاستفاده کرده‌اند مسئول شناخته شود و ساختار اختیار در محیط کار در تحلیل مسئولیت اهمیت دارد. [۱۵] در پرونده فاراگر علیه شهر بوکا راتون نیز دادگاه بر ضرورت اتخاذ مراقبت معقول برای پیشگیری و اصلاح رفتار زیان‌بار در محیط کار تأکید کرد و امکان دفاع کارفرما را به وجود سازوکارهای پیشگیرانه و اصلاحی مؤثر پیوند زد. [۱۶] هرچند موضوع این پرونده‌ها هوش مصنوعی نبود، اما منطق آن‌ها در حکمرانی الگوریتمی قابل استفاده است: کارفرما زمانی مسئول است که ساختار سازمانی او زمینه تولید زیان را فراهم کرده یا از پیشگیری معقول خودداری کرده باشد. همچنین در پرونده وال‌مارت علیه دوکس، مسئله تصمیم‌گیری گسترده و ساختاری در دعاوی تبعیض مطرح شد و دادگاه درباره ضرورت وجود پرسش مشترک و سازوکار مشترک تصمیم‌گیری برای دعوای گروهی بحث کرد. [۱۷] این منطق برای الگوریتم‌ها مهم است؛ زیرا الگوریتم می‌تواند تصمیمات پراکنده را به یک الگوی واحد، متمرکز و تکرارشونده تبدیل کند. اگر این الگو تبعیض‌آمیز یا زیان‌بار باشد، با یک خطای منفرد مواجه نیستیم، بلکه با ریسک سازمان‌یافته روبه‌رو هستیم. افزون بر این، در پرونده ونس علیه دانشگاه بال استیت، دیوان عالی برای مسئولیت کارفرما در دعاوی آزار شغلی، جایگاه و اختیار سرپرست را مهم دانست و سرپرست را کسی دانست که اختیار اتخاذ اقدامات شغلی ملموس نسبت به قربانی دارد. [۱۸] در فضای الگوریتمی، همین منطق می‌تواند پرسش مهمی ایجاد کند: اگر سامانه هوشمند عملاً در استخدام، اخراج، ارتقا یا تنزل شغلی نقش تعیین‌کننده داشته باشد، آیا نباید کارکرد آن از منظر ساختار اختیار کارفرمایی تحلیل شود؟

بنابراین، گذار از مدیریت انسانی به حکمرانی الگوریتمی، سه پیامد مهم برای مسئولیت مدنی کارفرما دارد. نخست اینکه انتساب مسئولیت باید از سطح تصمیم انسانی آشکار به سطح طراحی و اداره فرایند تصمیم‌گیری منتقل شود. دوم اینکه معیار تقصیر باید با توجه به فناوری بازتعریف شود؛ یعنی کارفرمای متعارف در عصر هوش مصنوعی کسی است که سامانه را پیش از استفاده ارزیابی، در زمان استفاده پایش و پس از مشاهده خطا اصلاح می‌کند. سوم اینکه رابطه سببیت نباید به دلیل پیچیدگی فنی یا جعبه سیاه بودن مدل قطع‌شده فرض شود. اگر کارفرما سامانه را برای تحقق منافع سازمانی به کار گرفته، از نتایج آن استفاده کرده و توان کنترل یا اصلاح آن را داشته است، پیچیدگی الگوریتمی نباید به ابزاری برای گریز از مسئولیت تبدیل شود. در نتیجه، حکمرانی الگوریتمی نه تنها مسئولیت کارفرما را حذف نمی‌کند، بلکه آن را از مسئولیت نسبت به فعل

فصلنامه علمی فقه و حقوق نوین
Journal of Jurisprudence and Modern Law
Home Page: www.jaml.ir

مستقیم کارکنان به مسئولیت نسبت به معماری تصمیم، کنترل ریسک و تضمین عدالت فرایندی گسترش می‌دهد. این تحول با منطق ماده ۱۲ قانون مسئولیت مدنی ایران، تکالیف ایمنی قانون کار، دکترین‌های کامن‌لا درباره مسئولیت نیابتی و تکلیف غیرقابل واگذاری، و قواعد ضدتبعیض آمریکا قابل پشتیبانی است؛ مشروط بر آنکه دادگاه‌ها و قانون‌گذاران، احتیاط متعارف را در پرتو واقعیت‌های فناورانه جدید معنا کنند.

ماهیت حقوقی هوش مصنوعی

یکی از پرسش‌های بنیادین در بازاندیشی مسئولیت مدنی کارفرما در عصر هوش مصنوعی، تعیین ماهیت حقوقی هوش مصنوعی است. اگر این فناوری صرفاً همچون یک ابزار عادی و بی‌اثر در تحلیل حقوقی تلقی شود، مسئولیت ناشی از تصمیم‌ها و آثار آن نیز در همان چارچوب سنتی ابزارهای مادی تفسیر خواهد شد. اما اگر پذیرفته شود که سامانه‌های هوش مصنوعی، به‌ویژه در محیط‌های کاری، واجد نوعی خودمختاری نسبی در پردازش، تصمیم‌سازی و یادگیری مستمر هستند، دیگر نمی‌توان آن‌ها را به سادگی با ابزارهای منفعل سنتی، مانند چکش، دستگاه حضور و غیاب یا نرم‌افزارهای ثابت اداری، هم‌تراز دانست. تمایز اصلی در این است که ابزار سنتی فاقد قدرت تحلیل مستقل، سازگاری تدریجی با داده‌های جدید و اثرگذاری پیچیده بر رفتار سازمانی است؛ در حالی که سامانه هوش مصنوعی می‌تواند از داده‌های ورودی الگو استخراج کند، خروجی‌های متفاوت در موقعیت‌های مشابه تولید نماید، و حتی در نتیجه به‌روزرسانی یا یادگیری ماشینی، کیفیت و جهت آثار خود را در طول زمان تغییر دهد.[۱۹]

از این منظر، هوش مصنوعی در تحلیل مسئولیت نباید صرفاً وسیله تلقی شود، بلکه باید آن را نوعی عامل پرریسک یا Risky Agent دانست؛ یعنی پدیده‌ای که هرچند شخصیت حقوقی مستقل ندارد، اما به سبب ظرفیت تصمیم‌سازی، پیش‌بینی‌ناپذیری نسبی، و امکان ایجاد زیان گسترده و ساختاری، در زمره منابع خطرزای نوین قرار می‌گیرد. این برداشت به معنای شناسایی شخصیت مستقل برای هوش مصنوعی نیست، بلکه ناظر به آن است که استفاده از چنین سامانه‌ای، سطح و نوع تکلیف مراقبت کارفرما را تغییر می‌دهد. در واقع، هرچه یک سیستم از حیث فنی پیچیده‌تر، از حیث عملکرد خودکارتر و از حیث آثار اجتماعی نافذتر باشد، نمی‌توان آن را صرفاً در حد یک وسیله خنثی تحلیل کرد. در حوزه استخدام و مدیریت نیروی کار، این موضوع اهمیت بیشتری پیدا می‌کند؛ زیرا سامانه‌های هوش مصنوعی ممکن است در استخدام، رتبه‌بندی، ارزیابی، اخراج یا تخصیص مزایا نقش تعیین‌کننده داشته باشند و در نتیجه، آثار آن‌ها مستقیماً بر حقوق و موقعیت شغلی اشخاص تحمیل شود.

در حقوق آمریکا، تحلیل این مسئله را می‌توان با تکیه بر منطق توضیح داد. این سند، هرچند مستقیماً درباره هوش مصنوعی تدوین نشده، اما در تعریف رابطه نمایندگی و مسئولیت اصیل، مبنا را بر این قرار می‌دهد که وقتی شخصی از طریق عامل یا سازوکار تحت اختیار خود در جهان حقوقی اثر می‌گذارد، اصل انتساب به کسی بازمی‌گردد که قدرت ایجاد، هدایت و بهره‌برداری از آن سازوکار را دارد. [۲۰] در این چارچوب، اگر کارفرما سامانه‌ای را برای تصمیم‌گیری استخدامی، نظارت بر کارکنان یا مدیریت فرایند کار به کار گیرد، عملکرد آن سامانه را باید امتداد اراده سازمانی و بخشی از سازوکار اعمال اقتدار کارفرمایی تلقی کرد، نه رخدادی بیرون از حوزه مسئولیت او. به‌ویژه بخش ۷.۰۷ از Restatement تصریح می‌کند که کارفرما نسبت به اعمال زیان‌بار کارکنان در محدوده استخدام مسئول است؛ این مبنا در فضای الگوریتمی قابل توسعه است، زیرا کارفرما از طریق سامانه خودکار همان کارکردی را اعمال می‌کند که پیش‌تر از طریق مدیر،

فصلنامه علمی فقه و حقوق نوین
Journal of Jurisprudence and Modern Law
Home Page: www.jaml.ir

سرپرست یا کارمند انجام می‌داد. از همین رو، در ادبیات حقوقی آمریکا، استفاده از سامانه‌های خودکار در تصمیم‌گیری شغلی، نه موجب گسست زنجیره انتساب، بلکه موجب تغییر شکل انتساب از تصمیم انسانی مستقیم به تصمیم سازمانیِ فناورانه می‌شود.

همین منطق در اسناد اجرایی حقوق کار آمریکا نیز دیده می‌شود. کمیسیون فرصت‌های شغلی برابر آمریکا تصریح کرده است که کارفرما نمی‌تواند با استناد به استفاده از نرم‌افزار، فروشنده بیرونی یا الگوریتم، از مسئولیت آثار تبعیض‌آمیز فرایند استخدام شانه خالی کند؛ زیرا مسئولیت ارزیابی و کنترل آثار حقوقی ابزار انتخاب نیروی کار، همچنان بر عهده کارفرما باقی می‌ماند. [۲۱] بنابراین، در نظام آمریکایی، هوش مصنوعی نه یک فاعل حقوقی مستقل، بلکه یک سازوکار خطرآفرین تحت انتساب به اصیل است.

در حقوق ایران نیز اگرچه مفاهیم به زبان دیگری صورت‌بندی شده‌اند، نتیجه نهایی تفاوت اساسی ندارد. در حقوق مسئولیت مدنی ایران، می‌توان ماهیت حقوقی هوش مصنوعی را از رهگذر دو مبنای شناخته‌شده، یعنی قاعده تسبیب و ایجاد خطر تحلیل کرد. بر پایه منطق تسبیب، هرکس مقدمات ورود زیان را به گونه‌ای فراهم آورد که عرفاً خسارت به او مستند باشد، مسئول جبران آن خواهد بود، هرچند مباشرت مستقیم در ورود ضرر نداشته باشد. [۲۲]در نتیجه، اگر کارفرما سامانه‌ای را در فرایند استخدام یا مدیریت کارکنان مستقر کند و این سامانه به دلیل طراحی، داده، نحوه استقرار یا فقدان نظارت مؤثر موجب اخراج ناروا، تبعیض، لطمه حیثیتی، خسارت روانی یا آسیب حرفه‌ای شود، عرف حقوقی می‌تواند زیان را به کارفرما مستند کند؛ زیرا او سببِ مؤثر در ایجاد وضعیت زیان‌بار بوده است. افزون بر این، در منطق ایجاد خطر نیز هرگاه شخص با به‌کارگیری وسیله یا سازوکار خاص، خطر نامتعارف یا فزاینده‌ای برای دیگران ایجاد کند، تکلیف او به مراقبت و پیشگیری سنگین‌تر می‌شود. [۲۳]هوش مصنوعی، به‌ویژه در مواردی که تصمیم‌گیری آن غیرشفاف، داده‌محور و دارای آثار گسترده بر حقوق اشخاص است، می‌تواند مصداق یک منبع خطر مدرن تلقی شود.

این تحلیل با ماده ۱۲ قانون مسئولیت مدنی نیز سازگار است. مطابق این ماده، کارفرما نسبت به خساراتی که از ناحیه کارکنان او در حین انجام کار یا به مناسبت آن وارد می‌شود مسئول است، مگر اینکه تمام احتیاط‌های لازم را ثابت کند. [۲۴]در محیط‌های الگوریتمی، مفهوم احتیاط لازم نمی‌تواند به معنای سنتی و محدود تفسیر شود؛ بلکه باید شامل ارزیابی پیشینی سامانه، آزمون عدم تبعیض، امکان بازبینی انسانی، ثبت مستندات تصمیم و نظارت مستمر بر عملکرد آن باشد. بنابراین، ماهیت حقوقی هوش مصنوعی در این حوزه، ماهیت یک شیء خنثی و بی‌اثر نیست، بلکه ماهیت یک وسیله تصمیم‌ساز خطرآفرین است که استفاده از آن، دامنه مسئولیت ناشی از تسبیب و تکلیف مراقبت کارفرما را تشدید می‌کند.

در نتیجه، تحلیل صحیح آن است که هوش مصنوعی در حقوق مسئولیت نه شخص است و نه صرفاً ابزار ساده؛ بلکه باید آن را عامل پرریسکِ تحت کنترل و انتساب کارفرما دانست. چنین برداشتی هم با منطق نمایندگی و انتساب در حقوق آمریکا سازگار است و هم با مبانی تسبیب، ایجاد خطر و احتیاط متعارف در حقوق ایران. پذیرش این ماهیت حقوقی، مقدمه ضروری برای آن است که کارفرما نتواند پشت پیچیدگی فنی سامانه پنهان شود و از پاسخ‌گویی نسبت به نتایج زیان‌بار حکمرانی الگوریتمی بگریزد.

واکاوی ماده ۱۲ قانون مسئولیت مدنی در مسئولیت کارفرما

ماده ۱۲ قانون مسئولیت مدنی مصوب ۱۳۳۹/۰۲/۰۷ مقرر می‌دارد که کارفرمایانی که مشمول قانون کار هستند مسئول جبران خساراتی

فصلنامه علمی فقه و حقوق نوین
Journal of Jurisprudence and Modern Law
Home Page: www.jaml.ir

می‌باشند که از طرف کارکنان اداری یا کارگران آنان در حین انجام کار یا به مناسبت آن وارد شده است، مگر اینکه محرز شود تمام احتیاط‌هایی را که اوضاع و احوال قضیه ایجاب می‌نموده به عمل آورده یا اینکه اگر احتیاط‌های مزبور را به عمل می‌آوردند باز هم جلوگیری از ورود زیان مقدور نمی‌بود [۲۵]این ماده که متن آن در آخرین وضعیت قوانین ایران همچنان بدون تغییر باقی مانده و معتبر است، مبنای اصلی انتساب مسئولیت به کارفرما در نظام حقوقی ایران تلقی می‌شود. در تحلیل این ماده در عصر هوش مصنوعی، هرچند سامانه هوشمند واجد شخصیت حقوقی یا عنوان کارگر به معنای سنتی نیست، اما به دلیل آنکه جایگزین کارکردی نیروی انسانی در انجام وظایف سازمانی شده است، بر پایه وحدت ملاک و منطق توزیع ریسک فعالیت، فعل زیان‌بار آن به کارفرما منتسب می‌گردد. در واقع، زمانی که کارفرما برای مدیریت، نظارت، استخدام یا ارزیابی کارکنان از الگوریتم استفاده می‌کند، این ابزار در خدمت منافع سازمان و در جریان فعالیت آن قرار دارد و مطابق با ماده ۱۲، هرگونه زیان ناشی از آن در قلمرو مسئولیت کارفرما قرار می‌گیرد، مگر آنکه وی رعایت تمام احتیاط‌های لازم را ثابت کند.

معیار احتیاط‌های لازم در ماده ۱۲، مفهومی ایستا نیست و با تحول فناوری و ورود هوش مصنوعی به محیط کار، استانداردهای آن به‌روز شده است. در حقوق معاصر، کارفرما برای معافیت از مسئولیت باید ثابت کند که اوضاع و احوال قضیه را سنجیده و اقدامات فنی و مدیریتی متناسب را انجام داده است. این اقدامات که در اسناد بین‌المللی و رویه‌های نظارتی جدید مانند راهنمای فنی کمیسیون فرصت‌های شغلی برابر آمریکا [۲۶]در سال ۲۰۲۳ پیرامون تأثیرات نامطلوب الگوریتم‌ها بر حقوق استخدامی مورد تأکید قرار گرفته، شامل مواردی نظیر ممیزی منظم الگوریتمی ، پایش مستمر خروجی‌ها برای جلوگیری از سوگیری، و حفظ نظارت انسانی مؤثراست[۲۷]. بنابراین، اگر کارفرما صرفاً به خروجی یک سامانه جعبه‌سیاه اعتماد کند بدون آنکه منطق تصمیم‌گیری آن را ارزیابی کرده یا امکان بازبینی انسانی فراهم آورده باشد، عرفاً مرتکب بی‌احتیاطی شده و مطابق ماده ۱۲ مسئول شناخته می‌شود، چرا که انجام تمام احتیاط‌های لازم در این حوزه، مستلزم ممیزی فنی و حقوقی پیش از استقرار سامانه است [۲۸]

علاوه بر این، مسئولیت کارفرما را می‌توان از منظر قواعد عمومی تسبیب نیز تحلیل کرد؛ مطابق ماده ۱ قانون مسئولیت مدنی مصوب ۱۳۳۹، هر کس در نتیجه بی‌احتیاطی به دیگری لطمه وارد کند مسئول است و در تقابل میان سبب و مباشر، اگر سبب (در اینجا کارفرمایی که سامانه را مستقر کرده) اقوی باشد، ضمان متوجه اوست [۲۹]. در نظام حقوقی ایران، تکالیف صیانتی کارفرما در مواد ۸۵، ۹۱ و ۹۵ قانون کار مصوب ۱۳۶۹ نیز بر این مسئولیت تأکید دارد، به طوری که عدم تأمین امنیت شغلی، روانی یا فیزیکی کارگر در اثر خطای سامانه، نقض تکالیف قانونی کارفرما در مراقبت و حفاظت فنی محسوب می‌شود [۳۰] در نهایت، با توجه به اینکه سامانه هوشمند ابزاری برای تسهیل و سودآوری فعالیت کارفرماست، انتساب زیان‌های ناشی از آن به کارفرما با اصل ملازمه سود و زیان و فلسفه حمایتی قانون مسئولیت مدنی سازگار است و کارفرما تنها با اثبات رعایت استانداردهای روزآمد نظارتی و ممیزی فنی می‌تواند از مسئولیت مقرر در ماده ۱۲ رهایی یابد

تکلیف مراقبت و ایمنی در قانون کار ایران (مواد ۸۵ و ۹۱)

در حقوق کار ایران، تکلیف مراقبت و ایمنی کارفرما به‌طور صریح در فصل چهارم قانون کار جمهوری اسلامی ایران پیش‌بینی شده و دو ماده ۸۵ و ۹۱ از مهم‌ترین مبانی قانونی آن به شمار می‌روند. ماده ۸۵ قانون کار مقرر می‌کند: برای صیانت نیروی انسانی و منابع مادی کشور، رعایت

فصلنامه علمی فقه و حقوق نوین
Journal of Jurisprudence and Modern Law
Home Page: www.jaml.ir

دستورالعمل‌هایی که از طریق شورای عالی حفاظت فنی (جهت تأمین حفاظت فنی) و وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی (جهت جلوگیری از بیماری‌های حرفه‌ای و تأمین بهداشت کار و کارگر و محیط کار) تدوین می‌شود، برای کلیه کارگاه‌ها، کارفرمایان، کارگران و کارآموزان الزامی است [۳۱] مفاد این ماده نشان می‌دهد که قانون‌گذار، ایمنی و بهداشت کار را صرفاً یک تعهد اخلاقی یا قراردادی ندانسته، بلکه آن را در زمره تکالیف قانونی آمره قرار داده است. به بیان دیگر، کارفرما نمی‌تواند به استناد توافق خصوصی، عرف کارگاه یا حتی رضایت کارگر از اجرای الزامات ایمنی و حفاظتی شانه خالی کند، زیرا موضوعِ حمایت، نه فقط منفعت خصوصی کارگر، بلکه صیانت نیروی انسانی و منابع مادی کشور است که جنبه نظم عمومی دارد

ماده ۹۱ قانون کار این تکلیف را از سطح کلی به سطح عملیاتی و اجرایی می‌آورد و مقرر می‌دارد: کارفرمایان و مسئولان کلیه واحدهای موضوع ماده ۸۵ این قانون مکلفند بر اساس مصوبات شورای عالی حفاظت فنی برای تأمین حفاظت و سلامت و بهداشت کارگران در محیط کار، وسایل و امکانات لازم را تهیه و در اختیار آنان قرار دهند و چگونگی کاربرد وسایل فوق‌الذکر را به آنان بیاموزند و در خصوص رعایت مقررات حفاظتی و بهداشتی نظارت نمایند. افراد مذکور نیز ملزم به استفاده و نگهداری از وسایل حفاظتی و بهداشتی فردی و اجرای دستورالعمل‌های مربوطه کارگاه می‌باشند[۳۲]. این ماده نشان می‌دهد که تکلیف کارفرما صرفاً به تهیه وسیله محدود نیست، بلکه سه لایه دارد: نخست، فراهم‌سازی وسایل و امکانات لازم؛ دوم، آموزش نحوه استفاده از آن‌ها؛ و سوم، نظارت بر رعایت مقررات ایمنی و بهداشتی. بنابراین، اگر کارفرما ابزار ایمنی را در اختیار کارگر قرار دهد اما آموزش لازم ندهد یا نظارت مؤثر نکند، هنوز از منظر قانون، تکلیف خود را به‌طور کامل انجام نداده است

از مجموع این دو ماده می‌توان نتیجه گرفت که قانون کار ایران، تکلیف مراقبت را به‌عنوان یک تعهد مستمر و سازمانی بر عهده کارفرما نهاده است. این تکلیف فقط ناظر به پیشگیری از حوادث فیزیکی سنتی مانند سقوط، سوختگی، قطع عضو یا تماس با مواد زیان‌آور نیست، بلکه از نظر مفهومی شامل هر وضعیتی می‌شود که سلامت، امنیت یا بهداشت کارگر را در محیط کار تهدید کند. به همین دلیل، در تفسیر امروزی این مواد، اگر کارفرما از فناوری‌ها یا سامانه‌هایی استفاده کند که موجب فشار روانی، فرسایش شغلی، خطای سازمانی یا تهدید سلامت جسمی و روانی کارگر شوند، می‌توان گفت تکلیف مراقبت مندرج در مواد ۸۵ و ۹۱ همچنان قابل اعمال است، زیرا مناط حکم، حفاظت از نیروی انسانی در محیط کار است، نه صرفاً مقابله با خطرات سنتی و مکانیکی

این تکلیف قانونی در ماده ۹۵ قانون کار نیز ضمانت بیشتری پیدا می‌کند، زیرا آن ماده تصریح می‌کند مسئولیت اجرای مقررات و ضوابط فنی و بهداشت کار بر عهده کارفرما یا مسئولان واحدهاست و هرگاه بر اثر عدم رعایت این مقررات از سوی کارفرما یا مسئولان واحد، حادثه‌ای رخ دهد، شخص کارفرما یا مسئول مذکور از نظر کیفری و حقوقی مسئول خواهد بود [۳۳]بنابراین، مواد ۸۵ و ۹۱ را باید در منظومه‌ای خواند که نتیجه آن، شناسایی یک تعهد قانونی به پیشگیری است؛ تعهدی که با صرف وقوع حادثه یا آسیب ناشی از فقدان وسایل ایمنی، نبود آموزش کافی، یا نبود نظارت مؤثر، می‌تواند مبنای مسئولیت کارفرما قرار گیرد. از این حیث، قانون کار ایران به جای آنکه فقط پس از وقوع زیان وارد عمل شود، با وضع تکالیف ایجابی، از کارفرما می‌خواهد پیشاپیش ساختار ایمن و سالم کار را فراهم کند

در نتیجه، مواد ۸۵ و ۹۱ قانون کار، مبنای روشن و مستقیم تکلیف مراقبت و ایمنی در حقوق ایران هستند و بر اساس آن‌ها، کارفرما موظف

فصلنامه علمی فقه و حقوق نوین
Journal of Jurisprudence and Modern Law
Home Page: www.jaml.ir

است تمامی الزامات فنی، حفاظتی و بهداشتی لازم را مطابق مصوبات مراجع صالح فراهم کند، نحوه استفاده از وسایل و مقررات را آموزش دهد و بر اجرای آن‌ها نظارت کند. این تکلیف، تکلیفی آمره، غیرقابل اسقاط و متناسب با شرایط متحول محیط کار است و در صورت نقض، می‌تواند مبنای مسئولیت مدنی و در مواردی مسئولیت کیفری کارفرما قرار گیرد .

دکترین مسئولیت نیابتی در حقوق انگلیس

در حقوق انگلستان، مسئولیت نیابتی بر این اندیشه استوار است که هرگاه شخصی فعالیتی را در سازمان خود ادغام کند و از منافع آن بهره‌مند شود، باید زیان‌های ناشی از آن فعالیت را نیز در حدود مقرر قانون و رویه قضایی تحمل کند. این نهاد در شکل معاصر خود دیگر فقط بر رابطه سنتی کارفرما ـ کارگر به معنای قراردادی تکیه ندارد، بلکه محور اصلی آن دو پرسش است: نخست اینکه آیا رابطه میان عامل زیان‌زننده و خوانده دعوا به اندازه کافی به رابطه استخدامی نزدیک است؛ و دوم اینکه آیا بین فعل زیان‌بار و وظایف یا موقعیت واگذارشده به آن عامل، ارتباط نزدیک وجود دارد یا نه.[۳۴] به همین دلیل، دکترین مسئولیت نیابتی در حقوق انگلیس از یک مبنای صرفاً قراردادی فاصله گرفته و به سمت تحلیل سازمانی و توزیع ریسک حرکت کرده است؛ یعنی دادگاه می‌پرسد چه کسی فعالیت را سازمان‌دهی کرده، چه کسی از آن سود می‌برد، و چه کسی بهتر می‌تواند هزینه زیان را پیش‌بینی، بیمه یا کنترل کند. [۳۵] دیوان عالی بریتانیا در پرونده Various Claimants v Catholic Child Welfare Society معیارهای مهمی را برای توسعه این نهاد بیان کرد و توضیح داد که مسئولیت نیابتی فقط محدود به مستخدمان قراردادی نیست، بلکه در جایی هم که رابطه از حیث ماهیت، هم‌ارز استخدام باشد، ممکن است برقرار شود.[۳] لرد فیلیپس در این رأی مجموعه‌ای از ملاحظات سیاست‌گذارانه را برشمرد، از جمله اینکه کارفرما یا سازمان، فعالیت مربوط را به سود خود پیش می‌برد، عامل زیان‌زننده را در چارچوب آن فعالیت به کار می‌گیرد، و با این سازماندهی، خطر ارتکاب خطا را ایجاد یا افزایش می‌دهد.[۳] این منطق برای تحلیل سامانه‌های هوش مصنوعی نیز اهمیت زیادی دارد؛ زیرا حتی اگر AI شخص طبیعی نباشد و در معنای سنتی کارمند تلقی نشود، باز هم هنگامی که سازمان آن را در ساختار تصمیم‌گیری، نظارت، گزینش یا ارائه خدمت ادغام می‌کند، از منظر توزیع ریسک می‌توان گفت کارفرما منشأ استقرار ابزار و منتفع از آن است و بنابراین اصل بحث همچنان حول انتساب سازمانی می‌چرخد، نه صرفاً شخصیت فاعل.

تحول بعدی در پرونده Cox v Ministry of Justice رخ داد؛ جایی که دیوان عالی تأکید کرد معیار اصلی آن است که آیا فعالیت شخص زیان‌زننده جزء لاینفک فعالیت‌های سازمانی خوانده بوده و آیا انتساب مسئولیت عادلانه، منصفانه و معقول است یا نه. [۳۶] در این پرونده، هرچند رابطه کلاسیک استخدامی به معنای قراردادی وجود نداشت، دادگاه به این نتیجه رسید که کار انجام‌شده بخشی از فعالیت سازمانی وزارت دادگستری بوده است و از همین رو مسئولیت نیابتی می‌تواند برقرار شود. اهمیت این رأی در بحث هوش مصنوعی آن است که نشان می‌دهد تمرکز حقوق انگلیس بر ادغام در فعالیت سازمانی است. پس اگر کارفرما تصمیم‌گیری استخدامی، ارزیابی عملکرد، مدیریت انضباطی یا تخصیص کار را به سامانه‌ای الگوریتمی بسپارد، تحلیل انتساب باید از این نقطه آغاز شود که آیا این سامانه در متن فعالیت عادی بنگاه و برای پیشبرد اهداف آن به کار گرفته شده است یا نه. اگر پاسخ مثبت باشد، دشوار است کارفرما بتواند صرفاً با این استدلال که تصمیم را ماشین گرفت از دایره مسئولیت بگریزد. [۳۷]

فصلنامه علمی فقه و حقوق نوین
Journal of Jurisprudence and Modern Law
Home Page: www.jaml.ir

رأی Mohamud v WM Morrison Supermarkets plc نقطه کانونی بحث ارتباط نزدیک در حقوق جدید انگلستان است. در آن پرونده، کارمند پمپ‌بنزینِ فروشگاه زنجیره‌ای موریسون پس از آنکه مشتری برای دریافت راهنمایی مراجعه کرده بود، او را مورد اهانت و سپس حمله فیزیکی قرار داد. دیوان عالی با نظر لرد تولسن بیان کرد که باید نخست مشخص شود چه نوع فعالیت میدانی یا مجموعه وظایف به کارمند واگذار شده بود و سپس بررسی شود آیا میان آن موقعیت و رفتار زیان‌بار، ارتباط نزدیک کافی وجود دارد یا نه. دادگاه تأکید کرد که تعامل با مشتری بخشی از وظیفه محوله به کارمند بود و زنجیره وقایع از همان مواجهه شغلی آغاز شد؛ از این رو، هرچند رفتار کارمند شدیداً ناروا و حتی جنایی بود، باز هم به اندازه کافی با موقعیت شغلی او پیوند داشت تا مسئولیت نیابتی کارفرما برقرار شود. اهمیت این رأی برای بحث AI در آن است که نشان می‌دهد حتی پیش‌بینی‌ناپذیری دقیقِ رفتار زیان‌بار همیشه مانع انتساب نیست؛ آنچه مهم است این است که آیا سازمان، عامل را در موقعیتی قرار داده که زیان از دل همان موقعیت و در امتداد کارکرد سازمانی پدید آمده است یا نه. [۳۸]

با این حال، رویه قضایی انگلستان هم‌زمان محدودیت‌هایی نیز برای گسترش بیش از حد این دکترین قرار داده است. در پرونده Barclays Bank plc v Various Claimants، دیوان عالی روشن کرد که همه روابط همکاری، مشاوره یا برون‌سپاری الزاماً به مسئولیت نیابتی منجر نمی‌شود و باید همچنان میان رابطه هم‌ارز استخدام و قرارداد مستقل واقعی تمایز گذاشت. [۳۹] همچنین در پرونده WM Morrison Supermarkets plc v Various Claimants مربوط به افشای داده‌ها توسط یک کارمند ناراضی، دیوان عالی در سال ۲۰۲۰ به این نتیجه رسید که چون کارمند با انگیزه انتقام شخصی و خارج از پیگیری منافع کارفرما عمل کرده بود، شرط ارتباط نزدیک احراز نمی‌شود. این رأی اخیر برای تحلیل هوش مصنوعی بسیار مهم است، زیرا نشان می‌دهد صرف استفاده از یک ابزار در سازمان کافی نیست؛ باید ثابت شود که رفتار زیان‌بار در امتداد همان مأموریت یا کارکردی بوده که سازمان به آن عامل سپرده است. [۴۰] بنابراین اگر اختلال یا انحراف سامانه هوش مصنوعی کاملاً بیرون از طراحی، استقرار و هدف عملیاتی آن رخ داده باشد، دادگاه ممکن است در انتساب محتاط‌تر عمل کند. اما اگر زیان دقیقاً از دل همان وظیفه‌ای ناشی شود که سامانه برای انجام آن مستقر شده، مانند رتبه‌بندی متقاضیان، حذف خودکار درخواست‌ها، امتیازدهی انضباطی، یا پایش عملکرد کارکنان، استدلال به نفع وجود ارتباط نزدیک بسیار نیرومندتر خواهد بود.

در این چارچوب، استفاده از تعبیر آمریکایی respondeat superior برای توصیف حقوق انگلستان باید با احتیاط صورت گیرد، زیرا این اصطلاح به‌طور فنی متعلق به حقوق آمریکا است و زبان مسلط در حقوق انگلیس همان vicarious liability و آزمون close connection است. با این همه، از حیث نتیجه عملی، هر دو نظام در بسیاری از موارد بر این نکته هم‌گرا هستند که کارفرما نمی‌تواند از منافع فعالیت سازمانی بهره‌مند شود اما ریسک‌های ناشی از اجرای آن را یکسره به دیگری منتقل کند. [۴۱] در زمینه هوش مصنوعی نیز اگر سامانه در راستای منافع تجاری کارفرما و در بطن عملیات او عمل کند، حقوق انگلستان به احتمال زیاد مسئله را نه به‌عنوان یک رخداد خارجی و بیگانه، بلکه به‌عنوان بخشی از ریسک درون‌سازمانی خواهد دید. در چنین وضعی، پرسش اصلی این نخواهد بود که آیا ماشین شخصیت حقوقی دارد؟ بلکه این خواهد بود که آیا سازمان این سامانه را در ساختار فعالیت خود ادغام کرده و آیا زیان از دل همان کارکرد سازمانی پدید آمده است یا نه.

فصلنامه علمی فقه و حقوق نوین
Journal of Jurisprudence and Modern Law
Home Page: www.jaml.ir

از این رو، اگر سامانه هوش مصنوعی برای غربال‌گری استخدامی، ارزیابی بهره‌وری، زمان‌بندی کار، کنترل انضباطی یا تعامل با مشتریان به کار گرفته شود و خروجی تبعیض‌آمیز یا زیان‌بار آن مستقیماً از همان وظیفه ناشی گردد، منطق مسلط در آرای Cox، Mohamud و Catholic Child Welfare Society مؤید آن است که کارفرما با دشواری زیادی می‌تواند از انتساب مسئولیت بگریزدبه بیان دیگر، هرچه سامانه بیشتر در عملیات عادی بنگاه ادغام شده باشد، اختیار بیشتری به آن داده شده باشد، و تصمیم‌هایش بیشتر در خدمت منافع سازمان به کار رود، استدلال به نفع مسئولیت نیابتی یا دست‌کم مسئولیت سازمانی کارفرما قوی‌تر خواهد بود. برعکس، هرچه رفتار زیان‌بار بیشتر ناشی از دخالت خارجی، خرابکاری مستقل، یا انحرافی کاملاً شخصی و بی‌ارتباط با مأموریت سامانه باشد، امکان گسستن زنجیره انتساب بیشتر می‌شود.

مسئولیت غیرقابل واگذاری در کامن‌لا

در کامن‌لا، دکترین تکلیف غیرقابل واگذاری ناظر به وضعیتی است که در آن شخصی که بر عهده‌دار یک وظیفه حمایتی یا حفاظتیِ خاص است، نمی‌تواند با سپردن اجرای آن وظیفه به شخص ثالث از مسئولیت خود در قبال زیان‌دیده رها شود. تفاوت این دکترین با مسئولیت نیابتی در آن است که در مسئولیت نیابتی، خوانده برای خطای دیگری مسئول شناخته می‌شود چون میان خطا و رابطه سازمانی یا استخدامی پیوند کافی وجود دارد؛ اما در تکلیف غیرقابل واگذاری، مسئولیت از آن رو بر عهده خوانده قرار می‌گیرد که خود او دارای یک تعهد شخصی و مستمر برای تأمین ایمنی یا مراقبت بوده و قانون اجازه نمی‌دهد با برون‌سپاریِ اجرا، اصل آن تعهد زایل شود.[۴۲] به بیان دیگر، اینجا مسئله فقط انتساب فعل غیر نیست، بلکه مسئله اصلی این است که اصلِ تکلیف، به خود خوانده تعلق دارد و او صرفاً می‌تواند اجرای مادی آن را به دیگری بسپارد، نه بار حقوقی آن را. [۴۳]

رأی محوری دیوان عالی بریتانیا در پرونده Woodland v Swimming Teachers Association این دکترین را در قالبی روشن بازسازی کرد. در آن پرونده، دانش‌آموزی در جریان کلاس شنا که توسط پیمانکاران مستقل برگزار می‌شد آسیب دید و مسئله این بود که آیا مدرسه با وجود برون‌سپاری آموزش شنا همچنان در قبال دانش‌آموز تکلیف غیرقابل واگذاری دارد یا نه. لیدی هیل در رأی اصلی بیان کرد که در برخی روابط خاص، مانند رابطه مدرسه و دانش‌آموز، یک تعهد شخصیِ مثبت برای اتخاذ مراقبت معقول وجود دارد و این تعهد فقط با ارجاع کار به پیمانکار مستقل از بین نمی‌رود. دادگاه برای احراز این نوع تکلیف، عناصر نسبتاً معینی را بیان کرد: زیان‌دیده در وضعیت وابستگی یا آسیب‌پذیری ویژه قرار دارد؛ میان او و خوانده رابطه‌ای قبلی وجود دارد که از آن، تعهد حمایتی مثبت ناشی می‌شود؛ خوانده تا حدی کنترل یا مسئولیت سازمانی نسبت به شیوه انجام آن وظیفه دارد؛ و خوانده اجرای بخشی از همان وظیفه را به ثالثی واگذار کرده که قصور او موجب ورود زیان شده است. [۴۴] اهمیت این رأی برای بحث هوش مصنوعی روشن است: اگر کارفرما یا سازمان نسبت به سلامت، ایمنی یا حقوق بنیادین اشخاص تحت اختیار خود تعهدی شخصی داشته باشد، نمی‌تواند با این استدلال که سامانه را فروشنده نرم‌افزار طراحی کرده یا تصمیم را پیمانکار فناوری گرفته از زیر بار مسئولیت شانه خالی کند.

پرونده Armes v Nottinghamshire County Council نیز هرچند بیشتر به‌سبب تحلیل مسئولیت نیابتی شهرت دارد، در فهم فضای حمایتی کامن‌لا نسبت به تکالیف بنیادین اهمیت زیادی دارد. در این پرونده، دیوان عالی درباره سوءرفتار والدین رضاعی نسبت به کودکی که تحت مراقبت مقام محلی بود رسیدگی کرد و در نهایت مسئولیت نیابتی

فصلنامه علمی فقه و حقوق نوین
Journal of Jurisprudence and Modern Law
Home Page: www.jaml.ir

شورای محلی را پذیرفت، اما دعوای مبتنی بر تکلیف غیرقابل واگذاری را نپذیرفت همین نکته از نظر تحلیلی مهم است: Armes تأیید می‌کند که دادگاه‌ها میان دو نهادِ مسئولیت نیابتی و تکلیف غیرقابل واگذاری تفکیک می‌کنند و هر مورد را باید در چارچوب خودش سنجید بنابراین استناد به Armes برای این گزاره که هر وظیفه مهمی خودبه‌خود غیرقابل واگذاری است دقیق نیست؛ آنچه از این رأی به‌درستی می‌توان گرفت آن است که هرجا نظم حقوقی به دلایل حمایتی مایل باشد ریسک فعالیت نهادی را بر عهده سازمان بگذارد، ممکن است از مسیر مسئولیت نیابتی یا در موارد مناسب‌تر از مسیر تکلیف غیرقابل واگذاری به این نتیجه برسد. [۴۵] برای بحث AI، نتیجه مهم این است که حتی اگر رابطه میان کارفرما و فروشنده نرم‌افزار به‌گونه‌ای باشد که شرایط مسئولیت نیابتی کلاسیک فراهم نباشد، هنوز این پرسش باقی می‌ماند که آیا خود کارفرما نسبت به کارکنانش یک تکلیف شخصی و غیرقابل واگذاری در باب ایمنی، سلامت، یا اتخاذ تصمیم‌های بنیادیِ منصفانه دارد یا نه

در حقوق انگلستان، یکی از حوزه‌های کلاسیکِ شکل‌گیری تکلیف غیرقابل واگذاری، ایمنی کارگران است. رأی مشهور Wilsons & Clyde Coal Co Ltd v English از پیشگامان این اندیشه است. مجلس اعیان در این پرونده تصریح کرد که کارفرما نسبت به کارگر وظیفه شخصی دارد که نظام کار ایمن، ابزار مناسب، همکاران صالح و نظارت لازم را فراهم کند و این وظیفه را نمی‌توان با توسل به تفویض به مدیران یا سرپرستان ساقط کرد. این رأی، زیربنای بسیاری از تحلیل‌های بعدی درباره وظیفه شخصی کارفرما شد. بنابراین، وقتی کارفرما بخشی از مدیریت ایمنی محیط کار را به یک سامانه الگوریتمی می‌سپارد، مثلاً سامانه‌ای برای پایش خستگی، زمان‌بندی شیفت‌ها، تشخیص خطر، کنترل ورود به مناطق پرخطر یا ارزیابی ریسک شغلی، اصلِ تکلیف به تأمین نظام کار ایمن همچنان متعلق به خود او باقی می‌ماند. از این‌رو، اگر الگوریتم اشتباه کند و در نتیجه آن، کارگر آسیب ببیند، کارفرما نمی‌تواند صرفاً به قراردادش با عرضه‌کننده نرم‌افزار استناد کند و بگوید قصور متوجه فروشنده یا برنامه‌نویس است؛ زیرا وظیفه به ایجاد و حفظ سیستم کار ایمن، تعهد شخصیِ خود کارفرماست. [۴۶]

این منطق در ادبیات جدید کامن‌لا نیز پذیرفته شده است. نویسندگان برجسته حقوق مسئولیت مدنی توضیح داده‌اند که تکالیف غیرقابل واگذاری معمولاً در جایی به رسمیت شناخته می‌شوند که یکی از طرفین در وضعیت وابستگی ویژه باشد و قانون بخواهد تضمین کند که استاندارد مراقبت واقعاً تحقق یابد، نه اینکه صرفاً در اسناد قراردادی به دیگری حواله شود. و ارزیابی‌هایی وابسته است که کارفرما سازمان‌دهی می‌کند و غالباً کنترل مؤثر بر معماری فنی سامانه‌های مورد استفاده در کارگاه ندارد. بنابراین، اگر کارفرما در تصمیم‌گیری‌هایی که با سلامت، امنیت شغلی، انضباط، یا دسترسی به کار مرتبط‌اند از AI استفاده کند، کامن‌لا می‌تواند این استدلال را بپذیرد که اصل تکلیف به مراقبت معقول و تأمین ایمنی همچنان بر عهده خود کارفرما باقی است، حتی اگر بخش فنی اجرا در دست پیمانکار خارجی باشد.[۴۷]

باید توجه داشت که تکلیف غیرقابل واگذاری، یک قاعده عام و نامحدود نیست و دادگاه‌های انگلیس در توسعه آن محتاط بوده‌اند. لیدی هیل در Woodland تأکید کرد که این نهاد نباید بی‌رویه گسترش یابد و معمولاً به روابطی محدود می‌شود که در آن‌ها شخص زیان‌دیده به نحو خاصی در اختیار، حضانت، وابستگی یا اتکای نهادی قرار دارد.[۴۸] با این حال، در حوزه روابط کار، بخش مهمی از مسئولیت کارفرما از گذشته بر همین ایده استوار بوده که تعهد به فراهم آوردن محیط و نظام کار ایمن، یک تعهد بنیادی و شخصی است. به همین جهت، اگر کارفرما بخواهد بگوید من

فصلنامه علمی فقه و حقوق نوین
Journal of Jurisprudence and Modern Law
Home Page: www.jaml.ir

فقط نرم‌افزار را خریدم و تصمیم با فروشنده بوده است، این دفاع در برابر دعوای کارگری که از نقص سامانه زمان‌بندی، هشداردهی ایمنی، یا ارزیابی نادرست ریسک آسیب دیده، به‌سادگی پذیرفته نخواهد شد. قرارداد میان کارفرما و فروشنده ممکن است مبنای رجوع بعدی کارفرما به پیمانکار برای جبران خسارت باشد، اما در رابطه بیرونی میان کارفرما و کارگر، اصل تعهد حفاظتی همچنان بر دوش کارفرما باقی می‌ماند

در زمینه هوش مصنوعی، اهمیت این دکترین از آن رو دوچندان می‌شود که سازمان‌ها گاه می‌کوشند پیچیدگی فنی را به‌عنوان سپری برای فرار از مسئولیت عرضه کنند. اما منطق تکلیف غیرقابل واگذاری دقیقاً برای مقابله با همین جابه‌جایی صوریِ مسئولیت مناسب است. اگر وظیفه مورد بحث، از سنخ وظایف بنیادین کارفرما باشد ـ مانند تأمین ایمنی کار، جلوگیری از آسیب‌های قابل پیش‌بینی، حفظ سلامت کارکنان، یا برقراری فرایندهای منصفانه در تصمیم‌های حیاتی شغلی ـ کارفرما نمی‌تواند صرفاً با استناد به استقلال پیمانکار یا خودکاربودن سامانه، بار حقوقی آن را منتقل کنددر چنین مواردی، مسئله اصلی این نیست که کد را چه کسی نوشته، بلکه این است که چه کسی وظیفه داشت ساختاری ایمن و معقول برای اجرای کار فراهم کند. پاسخ در اغلب موارد، خود کارفرماست. از این‌رو، خطای AI فروشنده نرم‌افزار، مانع از مسئولیت مستقیم کارفرما در برابر کارگر نخواهد بود؛ هرچند ممکن است کارفرما پس از جبران خسارت، بر اساس قرارداد یا قواعد مسئولیت حرفه‌ای علیه فروشنده اقامه دعوا کند

پس تحلیل دقیق در کامن‌لا این است که Armes به‌تنهایی منبع اثبات یک تکلیف غیرقابل واگذاری عام درباره AI نیست، اما در کنار Woodland و سنت قدیمیِ Wilsons & Clyde Coal نشان می‌دهد که هرجا وظیفه حمایتیِ شخصی و بنیادی بر عهده نهاد یا کارفرما باشد، برون‌سپاری اجرا به انسان ثالث یا سامانه الگوریتمی، اصل مسئولیت را از میان نمی‌برد. بنابراین، در محیط کارِ مبتنی بر AI، اگر زیان وارده به کارگر ناشی از نقص در همان اموری باشد که قانون و کامن‌لا اساساً بر عهده کارفرما نهاده‌اند ـ به‌ویژه ایمنی، سلامت و سازمان‌دهی معقول کار ـ استناد به پیمانکار خارجی یا فروشنده نرم‌افزار، در برابر زیان‌دیده غالباً دفاع کاملی نخواهد بود[۴۹]

حقوق آمریکا و چالش تبعیض الگوریتمی در کامن‌لا

در نظام حقوقی ایالات متحده، چارچوب اصلی برای مقابله با تبعیض در محیط کار، عنوان هفتم قانون حقوق مدنی ۱۹۶۴ است که هرگونه تبعیض استخدامی مبتنی بر نژاد، رنگ، مذهب، جنسیت و ملیت را ممنوع می‌سازد. در عصر هوش مصنوعی، این قانون به ابزاری برای تنظیم‌گری الگوریتم‌های استخدامی تبدیل شده است، به‌ویژه از طریق دکترین اثر نامطلوب یا تبعیض غیرمستقیم .طبق این دکترین، حتی اگر یک کارفرما قصد تبعیض نداشته باشد، اگر استفاده از یک ابزار تصمیم‌گیرِ خنثی (مانند الگوریتم غربال‌گری رزومه یا ارزیابی شخصیتی) منجر به حذف نامتناسب اعضای گروه‌های تحت حمایت قانون شود، کارفرما مسئول شناخته می‌شود، مگر آنکه بتواند ثابت کند استفاده از این ابزار با ضرورت شغلی مرتبط است و برای پیشبرد اهداف کسب‌وکار ضروری است. این اصل که نخستین بار در پرونده Griggs v. Duke Power Co. تثبیت شد، امروزه مبنای اصلی نقد حقوقی سیستم‌های هوشمند است، زیرا کارفرمایان نمی‌توانند با انتساب مسئولیت به جعبه سیاه الگوریتم یا فروشنده نرم‌افزار، از تبعات قانونی آن شانه خالی کنند [۵۰]

در همین راستا، کمیسیون فرصت‌های شغلی برابر آمریکا در سال ۲۰۲۳ رهنمودهای فنی بسیار مهمی را تحت عنوان ارزیابی اثر نامطلوب در نرم‌افزارها، الگوریتم‌ها و هوش مصنوعی منتشر کرد. این نهاد تصریح کرده

فصلنامه علمی فقه و حقوق نوین
Journal of Jurisprudence and Modern Law
Home Page: www.jaml.ir

است که مسئولیت قانونی استفاده از ابزارهای استخدامی تماماً بر عهده کارفرماست، حتی اگر آن ابزار توسط شرکت‌های ثالث و پیمانکاران طراحی شده باشد. مطابق این رهنمود، اگر یک الگوریتم استخدامی باعث ایجاد اثر نامطلوب (مثلاً نرخ پذیرش پایین‌تر برای زنان یا اقلیت‌های نژادی) شود، کارفرما موظف است این اثر را پایش کند و اگر نتواند ثابت کند که الگوریتم بر اساس معیارهای علمی و دقیقِ شغلی طراحی شده، مسئول نقض Title VII خواهد بود. بنابراین، ممیزی الگوریتمی از منظر EEOC نه یک انتخاب، بلکه بخش ضروری از احتیاط‌های لازم برای انطباق با قانون است؛ چرا که عدم نظارت بر خروجی‌های این سامانه‌ها، به منزله نادیده گرفتن تکالیف قانونی کارفرما در قبال برابری فرصت‌هاست[۵۱]

در باب مسئولیت کیفری و مدنی، ارجاع به پرونده Wal-Mart Stores, Inc. v. Dukes در تحلیل‌های مدرن بسیار پربسامد است، هرچند نقش آن در پرونده‌های هوش مصنوعی نیازمند تحلیل دقیق‌تری است. در آن پرونده، دیوان عالی آمریکا استانداردهای سخت‌گیرانه‌ای را برای تشکیل دعوای گروهی (Class Action) وضع کرد و تأکید داشت که برای اثبات تبعیض سیستمی، باید یک سوال مشترک از قانون یا واقعیت وجود داشته باشد که شامل حال همه اعضای گروه شود. در زمان پرونده Dukes، از آنجا که تصمیمات مدیریتی والمارت غیرمتمرکز و شخصی بود، اثبات تبعیض سیستمی دشوار شد. اما در عصر هوش مصنوعی، ورق برگشته است؛ از آنجا که الگوریتم‌ها تصمیمات متمرکز و یکسانی را برای هزاران متقاضی اتخاذ می‌کنند، عامل مشترک که در Dukes غایب بود، در اینجا حضور دارد. به عبارت دیگر، هوش مصنوعی می‌تواند بهانه‌ای باشد برای اینکه کارفرما متهم شود که یک سیاست تبعیض‌آمیز واحد و متمرکز را از طریق کدنویسیِ نرم‌افزار اجرا کرده است؛ نکته‌ای که مسیر را برای دعاوی گروهی علیه شرکت‌های استفاده‌کننده از AI تسهیل می‌کند [۵۲]

در نهایت، اگر اثر نامطلوب الگوریتم محرز شود، کارفرما تنها زمانی از مسئولیت تبرئه می‌شود که ضرورت شغلی را اثبات کند. اما حتی پس از اثبات ضرورت شغلی نیز، اگر خواهان (کارگر یا متقاضی کار) بتواند نشان دهد که گزینه جایگزین کم‌خطرتری وجود داشته که کارفرما می‌توانست از آن استفاده کند اما نکرده است، کارفرما همچنان مسئول شناخته می‌شود. این ساختار قانونی، کارفرمایان را مجبور می‌کند که نه تنها به اثربخشی ابزارهای خود، بلکه به عدالت در نتیجه آن‌ها نیز توجه کنند. به همین دلیل، در رویه فعلی حقوق آمریکا، توضیح‌پذیری و شفافیت الگوریتمیبه عنوان کلیدهای دفاعی در برابر دعاوی Title VII شناخته می‌شوند؛ چرا که کارفرمایی که نمی‌تواند منطق تصمیم‌گیری الگوریتم خود را برای دادگاه توضیح دهد، عملاً توانایی اثبات ضرورت شغلی را نیز از دست می‌دهد [۵۳]

مسئولیت مدنی کارفرما در مواجهه با سیستم‌های هوش مصنوعی: از تقصیر نظارتی تا چالش‌های اثبات سببیت

ورود هوش مصنوعی به چرخه تصمیم‌گیری‌های کلان، پارادایم‌های سنتی مسئولیت مدنی را با چالش‌های بنیادینی مواجه کرده است. در نظام‌های حقوقی کلاسیک، احراز تقصیر کارفرما همواره بر محور فعل انسانی استوار بود؛ اما در عصر حاضر، کانون توجه حقوق به سمت مدیریت ریسک‌های الگوریتمیک تغییر جهت داده است [۵۴] امروزه در حقوق تطبیقی، مفهوم نظارت قصورآمیز (Negligent Oversight) به عنوان مبنای اصلی مسئولیت کارفرما شناخته می‌شود. این تقصیر در سه مرحله متمایز قابل شناسایی است:

نخست؛ تقصیر در انتخاب: کارفرما مکلف به رعایت استانداردهای دقت

فصلنامه علمی فقه و حقوق نوین
Journal of Jurisprudence and Modern Law
Home Page: www.jaml.ir

شایسته در برگزیدن ابزار کار است. انتخاب الگوریتمی که سوگیری‌های آن در بازارهای پیشین محرز شده، مصداق بارز بی‌احتیاطی است[۵۵] در حقوق ایران، این وضعیت را می‌توان ذیل ماده ۱ قانون مسئولیت مدنی تحلیل کرد که هرگونه بی‌احتیاطی منجر به ضرر را موجب مسئولیت می‌داند [۵۶]

دوم؛ تقصیر در پیاده‌سازی: هرگاه کارفرما برای دستیابی به سود بیشتر، پارامترهای ایمنی سیستم را دستکاری کرده یا آستانه‌های تصمیم‌گیری را به زیان امنیت عمومی تنظیم کند، مرتکب تقصیر شده است. این امر در نظام حقوقی ایران مصداق تعدی یا خروج از حدود اذن متعارف موضوع مواد ۹۵۱ و ۹۵۲ قانون مدنی است [۵۷]

سوم؛ تقصیر در نظارت :برخلاف ابزارهای سنتی، سیستم‌های هوش مصنوعی دچار رانش مدل می‌شوند. نادیده گرفتن هشدارهای سیستم (Logs) یا عدم نصب به‌روزرسانی‌های امنیتی، بارزترین شکل تقصیر مدرن است که در پیش‌نویس دستورالعمل مسئولیت هوش مصنوعی اتحادیه اروپا نیز بر آن تأکید شده است [۵۸]

با این حال، بزرگ‌ترین چالش در این دعاوی، احراز رابطه سببیت میان فعل کارفرما و خسارت وارده است. پیچیدگی ماهیت جعبه سیاه در هوش مصنوعی باعث می‌شود که لایه‌های پنهان تصمیم‌گیری برای دادرس شفاف نباشد و این ابهام می‌تواند منجر به گسست رابطه علّی شود [۵۹] در حقوق کامن‌لا، برای غلبه بر این بن‌بست، از نظریه سهم مؤثر (Material Contribution) استفاده می‌شود؛ بر اساس این قاعده، اگر رفتار خوانده سهمی بیش از حد ناچیز در وقوع خسارت داشته باشد، مسئولیت او محرز است [۶۰] در نظام حقوقی ایران نیز، مواجهه با این معما از طریق قاعده اجتماع اسباب میسر است. طبق ماده ۵۲۶ قانون مجازات اسلامی، در صورت دخالت اسباب متعدد، دادگاه باید میزان تأثیر هر یک را در وقوع خسارت تعیین کند [۶۱] در پرونده‌های هوش مصنوعی، این اجتماع اسباب معمولاً میان تولیدکننده نرم‌افزار و کارفرما شکل می‌گیرد که در صورت عدم امکان تفکیک دقیق سهم هر یک، دکترین حقوقی تمایل به مسئولیت تضامنی یا اشتراکی برای حمایت از زیان‌دیده دارد [۶۲]

در نهایت، هوش مصنوعی نقشی کلیدی در مقام ابزار اثبات ایفا می‌کند. گزارش‌های استخراج شده از سامانه‌های هوشمند می‌توانند زمان دقیق بروز خطا و منشأ انسانی یا فنی آن را مشخص کنند. در حقوق ایران، طبق ماده ۵۰ قانون تجارت الکترونیک، داده‌پیام‌ها به عنوان دلیل واجد ارزش اثباتی هستند [۶۳] همچنین این گزارش‌ها در قالب اماره قضایی موضوع مواد ۱۳۲۱ و ۱۳۲۴ قانون مدنی، می‌توانند موجب اقناع وجدانی قاضی در احراز تقصیر کارفرما گردند [۶۴]. بنابراین، هوش مصنوعی نه تنها منشأ چالش‌های جدید در مسئولیت مدنی است، بلکه ابزاری کارآمد برای بازخوانی مفاهیم سنتی حقوق در عصر دیجیتال به شمار می‌رود.

تحلیل تطبیقی واگرایی و همگرایی در انتساب مسئولیت

تحلیل تطبیقی نظام‌های مسئولیت مدنی در قبال فناوری‌های نوین، به‌ویژه هوش مصنوعی، نشان‌دهنده یک پویایی پیچیده میان سنت‌های حقوقی و ضرورت‌های مدرن است که در آن، مفاهیم واگرایی و همگرایی به شکلی ملموس با یکدیگر تلاقی می‌کنند. در بررسی همگرایی میان نظام‌های حقوقی ایران، انگلستان و ایالات متحده آمریکا، نخستین نقطه‌ی اشتراک بنیادین، حرکت گریزناپذیر تمامی این نظام‌ها از مسئولیت مبتنی بر تقصیر شخصی به سمت مسئولیت مبتنی بر خطر است. این چرخش پارادایمیک ریشه در این واقعیت دارد که در مواجهه با ابزارهای خودکار و الگوریتم‌های پیچیده، اثبات تقصیر سنتی توسط زیان‌دیده نه تنها دشوار، بلکه در بسیاری از موارد ناممکن است. حقوقدانان برجسته‌ای نظیر

فصلنامه علمی فقه و حقوق نوین
Journal of Jurisprudence and Modern Law
Home Page: www.jaml.ir

پروفسور ناصر کاتوزیان در حقوق ایران، با تکیه بر مبانی مسئولیت ناشی از اشیاء و نظریه تقصیر مفروض، معتقدند که عدالت توزیعی ایجاب می‌کند شخصی که از یک ابزار خطرناک سود می‌برد، باید هزینه‌های ناشی از حوادث آن را نیز بر عهده بگیرد[۶۵]. این نگاه در حقوق ایالات متحده نیز از طریق بخش ۵۱۹ کتاب بازپرداخت دوم حقوق مسئولیت مدنی دنبال می‌شود که مسئولیت مطلق را برای فعالیت‌های غیرمتعارف خطرناک پیش‌بینی کرده است[۶۶].

در انگلستان نیز، از زمان صدور رای تاریخی در پرونده Rylands v Fletcher، این ایده تثبیت شد که نگاهداری ابزار یا موادی که در صورت خروج از کنترل، پتانسیل ایجاد خسارت‌های سنگین را دارند، مستلزم مسئولیتی فراتر از اثبات بی‌احتیاطی ساده است. این همگرایی جهانی نشان‌دهنده‌ی یک اجماع حقوقی است که در آن حمایت از زیان‌دیده بر اثبات خطای فاعل مقدم شمرده شده است؛ زیرا هوش مصنوعی به دلیل ماهیت خودآموز و غیرشفاف خود، رابطه‌ی علّی سنتی را چنان مخدوش می‌کند که تکیه بر تقصیر اثباتی عملاً به معنای مصونیت کارفرمایان و اپراتورها از جبران خسارت خواهد بود.

با این حال، در ورای این همگرایی در اهداف، یک واگرایی ساختاری در ابزارها و دکترین‌های مورد استفاده مشاهده می‌شود. در نظام‌های کامن‌لا، به‌ویژه در انگلستان و آمریکا، تأکید عمده بر دکترین‌های قراردادی و مسئولیت‌های نیابتی است. در این نظام‌ها، مفهوم مباشرت و رابطه‌ی کارگر و کارفرما چنان گسترش یافته که حتی خروجی‌های خودکار یک سیستم دیجیتال نیز در چارچوب مسئولیت ناشی از عمل غیر قابل تحلیل است. در حقوق انگلیس، بر اساس دکترین Respondeat Superior، کارفرما نه به دلیل خطای خود در نظارت، بلکه به دلیل رابطه‌ی استخدامی و توزیع ریسک در جریان کسب‌وکار، مسئول اعمال عامل خود است [۶۷].

چالش فعلی در این نظام‌ها این است که آیا هوش مصنوعی می‌تواند حقوقاً به عنوان یک عامل یا نماینده تلقی شود یا خیر. در مقابل، حقوق ایران همچنان بر پایه‌های قانون مسئولیت مدنی مصوب ۱۳۳۹ استوار است که در ماده ۱۲ آن، مسئولیت کارفرما در قبال خسارات وارده از سوی کارکنان، بر پایه‌ی یک تقصیر مفروض بنا شده است [۶۸].واگرایی اصلی در اینجا نهفته است که در حقوق ایران، کارفرما می‌تواند با اثبات اینکه تمامی احتیاط‌های متعارف را برای جلوگیری از خسارت به عمل آورده، از مسئولیت رهایی یابد؛ امری که در نظام‌های کامن‌لا به ندرت و تحت شرایط بسیار سخت‌گیرانه پذیرفته می‌شود. این تفاوت در رویکرد، لزوم بازنگری در مفهوم احتیاط متعارف در حقوق ایران را دوچندان می‌کند؛ زیرا در عصر هوش مصنوعی، احتیاط متعارف دیگر به معنای نظارت فیزیکی بر کارکنان نیست، بلکه به معنای نظارت فنی بر الگوریتم‌ها، اطمینان از صحت داده‌های آموزشی و پایش مستمر خروجی‌های سیستم است.

در حقوق ایالات متحده، واگرایی دیگری در قالب مسئولیت محصول مشاهده می‌شود. دادگاه‌های آمریکا تمایل دارند هوش مصنوعی را بیشتر به عنوان یک محصول دارای نقص ببینند تا یک عامل انسانی. بر اساس بخش دوم ، اگر یک سیستم هوش مصنوعی به دلیل نقص در طراحی یا عدم ارائه هشدارهای لازم منجر به ضرر شود، تولیدکننده یا کارفرمایی که آن را به کار گرفته است، بر مبنای مسئولیت محض مسئول شناخته می‌شود، بدون اینکه نیازی به اثبات تقصیر باشد [۶۹].این در حالی است که در حقوق ایران، تمایز میان نقص تولید و تقصیر در بهره‌برداری در ماده ۱۲ قانون مسئولیت مدنی و قانون حمایت از حقوق مصرف‌کننده همچنان با ابهام روبرو است. حقوق ایران به دلیل ریشه‌های فقهی در قواعد تسبیب و اتلاف، تمایل دارد مسئولیت را به شخصی منتسب کند که کوتاه‌ترین

فصلنامه علمی فقه و حقوق نوین
Journal of Jurisprudence and Modern Law
Home Page: www.jaml.ir

فاصله علّی را با خسارت دارد؛ اما در سیستم‌های هوش مصنوعی، به دلیل پدیده گسست علّی، تشخیص مسبب اصلی (اعم از برنامه‌نویس، مالک یا اپراتور) به یک معمای قضایی تبدیل شده است. اینجاست که ضرورت حرکت از تقصیر شخصی به سمت مسئولیت ساختاری در حقوق ایران بیش از پیش احساس می‌شود تا کارفرما نتواند با استناد به ناشناخته بودن فرآیندهای الگوریتمیک، رابطه علّی را منکر شود.

نقطه عطف دیگری در این تحلیل تطبیقی، نحوه مواجهه با مفهوم احتیاط است. در نظام‌های کامن‌لا، معیار انسان متعارف به تدریج در حال جایگزینی با معیار کاربر حرفه‌ای متعارف در حوزه‌ی تکنولوژی است. این یعنی از کارفرما انتظار می‌رود که خطرات احتمالی AI را پیش‌بینی کند، حتی اگر این خطرات ناشی از فرآیندهای یادگیری ماشین باشد که به طور کامل توسط انسان قابل درک نیست. در انگلستان، پرونده‌هایی نظیر Caparo Industries plc v Dickman معیارهایی نظیر پیش‌بینی‌پذیری و عدالت و معقولیت را برای انتساب مسئولیت تعیین کرده‌اند که در مورد هوش مصنوعی نیز کاربرد دارد [۷۰]. اما در حقوق ایران، ماده ۱۲ قانون مسئولیت مدنی با عباراتی نظیر احتیاط‌های لازم و نظامات دولتی، کارفرما را در هاله‌ای از ابهام قرار داده است. اگر نظامات دولتی برای هوش مصنوعی هنوز تدوین نشده باشد، آیا کارفرما با رعایت حداقلیِ دانش فنی تبرئه می‌شود؟ پاسخ نویسندگان بزرگی همچون دکتر باریکلو به این پرسش منفی است؛ ایشان معتقدند که در فعالیت‌های پرخطر، استاندارد احتیاط باید به طور نوعی و سخت‌گیرانه تفسیر شود تا مفهوم تقصیر مفروض در ماده ۱۲ به مسئولیت محض نزدیک گردد [۷۱]. این همگرایی در عمل، علی‌رغم واگرایی در متن قانون، نشان می‌دهد که قضات در هر سه نظام حقوقی برای برقراری عدالت، به سمت تفسیرهای متمایل به زیان‌دیده حرکت می‌کنند.

در نهایت، مسئله‌ی بازنگری در احتیاط متعارف در حقوق ایران مستلزم پذیرش این واقعیت است که هوش مصنوعی یک ابزار ساده مانند خودرو یا ماشین‌آلات صنعتی نیست. در حقوق آمریکا و انگلیس، دکترین دخالت انسانی به عنوان معیاری برای سنجش تقصیر کارفرما عمل می‌کند؛ یعنی اگر کارفرما فرآیند تصمیم‌گیری را به طور کامل و بدون نظارت انسانی به هوش مصنوعی واگذار کند، خود این واگذاری مطلق مصداق تقصیر تلقی می‌شود. در حقوق ایران نیز برای انطباق با این تحولات، باید تفسیر ماده ۱۲ قانون مسئولیت مدنی را به سمتی برد که فقدان نظارت انسانی مؤثر بر سیستم‌های هوشمند، خودبه‌خود اماره‌ای بر تقصیر کارفرما باشد. این واگرایی در مبانی فلسفی — که در کامن‌لا بر قرارداد و در ایران بر ضمان قهری استوار است — نباید مانع از همگرایی در نتایج شود. هر سه نظام حقوقی در حال درک این نکته هستند که در عصر الگوریتم‌ها، مسئولیت مدنی باید از کارکرد تنبیهی خود (مجازات مقصر) به سمت کارکرد جبرانی و توزیع ریسک (حمایت از قربانی) تغییر مسیر دهد. این تغییر مسیر مستلزم آن است که در حقوق ایران، مفهوم تقصیر مفروض نه به عنوان یک فرمول خشک قانونی، بلکه به عنوان ابزاری منعطف برای انتقال بار اثبات از زیان‌دیده به کارفرمایی که از فناوری سود می‌برد، بازخوانی گردد.

نتیجه‌گیری

هوش مصنوعی، بیش از آنکه یک ابزار صرف در کنار سایر ابزارهای کار باشد، به‌تدریج به یک سامانه تصمیم‌ساز تبدیل شده است؛ سامانه‌ای که در بسیاری از کاربردها، نه فقط اجرای دستور، بلکه تفسیر داده، پیش‌بینی، طبقه‌بندی و پیشنهاد اقدام را بر عهده می‌گیرد. همین تغییر ماهیت، نقطه

فصلنامه علمی فقه و حقوق نوین
Journal of Jurisprudence and Modern Law
Home Page: www.jaml.ir

آغاز بازتعریف انتساب مسئولیت مدنی کارفرماست؛ زیرا چارچوب‌های کلاسیک مسئولیت که بر خطای انسانیِ قابل مشاهده و رابطه علّی قابل ردیابی استوار بودند، در برابر فناوری‌ای قرار گرفته‌اند که تصمیم‌هایش گاه غیرشفاف، چندعاملی و متکی به یادگیری از محیط است. نتیجه مهم این تحول آن است که کانون انتساب از رفتار لحظه‌ای یک فرد به کیفیت سازماندهی و حکمرانی کارفرما بر فناوری منتقل می‌شود. بنابراین اگر در الگوی سنتی، پرسش اصلی این بود که کدام شخص مرتکب تقصیر شده است، در الگوی نو، پرسش محوری این می‌شود که کارفرما چگونه یک فعالیت مبتنی بر هوش مصنوعی را طراحی، مستقر و کنترل کرده و آیا نظام احتیاط سازمانی متناسب با سطح خطر را برقرار ساخته است یا نه.

در حقوق ایران، هرچند مقررات موجود با زبان فناوری‌محور وضع نشده‌اند، اما ظرفیت‌های مفهومی کافی برای سازگار شدن با این وضعیت را دارند، مشروط به آنکه تفسیرها از سطح تقصیر فردی به سطح تقصیر نهادی ارتقا یابد. کارفرما در بسیاری از دعاوی مربوط به خسارات ناشی از سامانه‌های هوشمند، در موقعیتی قرار دارد که نه می‌تواند خطای سیستم را صرفاً به یک کارمند مشخص نسبت دهد و نه می‌تواند از زیر بار مسئولیت با ادعای پیچیدگی فنی یا غیرقابل پیش‌بینی بودن خروجی‌ها شانه خالی کند. آنچه به‌عنوان معیار عادلانه انتساب مطرح می‌شود، این است که کارفرما بهره‌بردار اصلی و مدیر ریسک است: او تصمیم می‌گیرد از هوش مصنوعی استفاده کند، حوزه و دامنه اختیار آن را تعیین می‌کند، داده‌ها و زیرساخت را فراهم می‌سازد، منافع اقتصادی را تحصیل می‌کند و معمولاً بهترین موقعیت را برای پیشگیری، کشف و اصلاح خطا دارد. به همین دلیل، عقلانیت حقوقی اقتضا می‌کند بار ریسک‌های متعارف ناشی از این فعالیت نیز بر دوش او قرار گیرد و عدم امکان توضیح فنی به‌عنوان دفاع، جایگاه محدودی داشته باشد؛ زیرا در غیر این صورت، نتیجه عملی این خواهد بود که هرچه فناوری پیچیده‌تر و غیرشفاف‌تر باشد، مسئولیت کمتر می‌شود و این با هدف جبران خسارت و حمایت از زیان‌دیده ناسازگار است.

با این نگاه، بازتعریف انتساب مسئولیت کارفرما در مواجهه با هوش مصنوعی را می‌توان در سه محور اصلی خلاصه کرد. محور نخست، تغییر مفهوم تقصیر است: تقصیر دیگر منحصر به بی‌احتیاطی مستقیم انسانی نیست، بلکه در قالب قصور در حاکمیت و نظارت معنا می‌یابد. یعنی مسئولیت کارفرما می‌تواند بر این مبنا استوار شود که او در انتخاب سامانه یا تامین‌کننده، در استقرار و تنظیمات اولیه، در آموزش کارکنان، در تعریف حدود اختیار سامانه، در طراحی سازوکارهای کنترل انسانی، در پایش مستمر و در واکنش به هشدارها و نشانه‌های خطا کوتاهی کرده است. در این چارچوب، حتی اگر هیچ کارمند مشخصی خطای آشکار مرتکب نشده باشد، ساختار تصمیم‌گیری کارفرما ممکن است به‌گونه‌ای معیوب بوده باشد که وقوع خسارت را محتمل یا قابل پیشگیری می‌کرده است. محور دوم، بازنگری در سببیت است: در بسیاری از موارد، زیان نتیجه زنجیره‌ای از عوامل است؛ داده نادرست، مدل نامناسب، تنظیمات غلط، نبود نظارت انسانی، فشارهای سازمانی برای سرعت و کاهش هزینه، و در نهایت یک خروجی زیان‌بار. بنابراین، سببیت باید از قالب تک‌علتی و خطی فاصله بگیرد و به سمت تحلیل مشارکت عوامل در ایجاد خطر و وقوع زیان حرکت کند. در چنین رویکردی، کافی نیست گفته شود علت دقیق درون مدل معلوم نیست؛ بلکه باید سنجید آیا کارفرما با ایجاد یا تشدید ریسک، سهم معناداری در تحقق زیان داشته است. محور سوم، تحول در ادله است: در دعاوی مربوط به هوش مصنوعی، داده‌ها، گزارش‌های سیستمی، مسیر تصمیم‌سازی و ردپای دیجیتال، به تدریج جایگاهی هم‌سنگ با اسناد کلاسیک می‌یابند. این امر نه فقط برای اثبات

فصلنامه علمی فقه و حقوق نوین
Journal of Jurisprudence and Modern Law
Home Page: www.jaml.ir

وقوع عمل زیان‌بار، بلکه برای ارزیابی کیفیت نظارت و کنترل نیز اهمیت دارد. نتیجه عملی آن است که کارفرما باید نظام ثبت و نگهداری داده و امکان ممیزی را به‌عنوان بخشی از تکالیف احتیاطی بپذیرد؛ زیرا نبود داده و شفافیت، خود می‌تواند نشانه‌ای از ضعف حکمرانی ریسک تلقی شود.

در نگاه تطبیقی به کامن‌لا، می‌توان دید که مسیر تحول در بسیاری از موضوعات، از قالب‌های انعطاف‌پذیر قضایی می‌گذرد. در این نظام‌ها، انتساب مسئولیت کارفرما غالباً بر دو پایه استوار می‌شود: نخست، مسئولیت مبتنی بر قصور در انجام تکالیف مراقبتی و دوم، مسئولیت ناشی از قرار گرفتن زیان در قلمرو مخاطرات فعالیت اقتصادی. کامن‌لا با تأکید بر معیارهای معقولیت و پیش‌بینی‌پذیری، به‌طور طبیعی به سمت این نتیجه می‌رود که وقتی کارفرما یک فناوری تصمیم‌ساز را وارد جریان کسب‌وکار می‌کند، باید پیامدهای قابل انتظار آن را مدیریت کند و اگر خطری را ایجاد یا تشدید کرده، نمی‌تواند با استناد به واسطه بودن فناوری یا استقلال تامین‌کننده از مسئولیت بگریزد. هم‌زمان، در کامن‌لا گرایشی مشاهده می‌شود که از طریق مسئولیت‌های نیابتی و انتساب زیان به کسب‌وکار به‌عنوان کانون توزیع ریسک، فاصله میان زیان‌دیده و جبران خسارت را کاهش می‌دهد. حاصل این تجربه تطبیقی برای حقوق ایران این است که بدون نیاز به گسست از مبانی موجود، می‌توان با تفسیر هدف‌محور از قواعد و تمرکز بر مدیریت ریسک، به نتایج مشابه دست یافت: یعنی به جای آنکه زیان‌دیده ناچار شود درون یک سامانه غیرشفاف، خطای دقیق را کشف کند، کارفرما مکلف شود نشان دهد نظام مراقبت و کنترل متناسب برقرار کرده و از فناوری به نحو مسئولانه بهره برده است.

از منظر سیاست حقوقی نیز، بازتعریف انتساب مسئولیت کارفرما نسبت به هوش مصنوعی باید به‌گونه‌ای باشد که دو هدف را همزمان تامین کند: نخست، تضمین جبران مؤثر و سریع خسارت برای زیان‌دیدگان و دوم، حفظ انگیزه نوآوری و جلوگیری از ایجاد مسئولیت‌های فلج‌کننده برای کسب‌وکارها. راه جمع این دو، نه در حذف مسئولیت یا رهاسازی کامل، بلکه در قابل پیش‌بینی کردن معیارها و ارتقای استانداردهای احتیاط است. اگر معیارهای انتخاب، استقرار، نظارت و پاسخگویی روشن شود، کارفرما می‌تواند با سرمایه‌گذاری در انطباق و ایمنی، ریسک حقوقی خود را مدیریت کند و همزمان جامعه از مزایای فناوری بهره‌مند شود. در این میان، نقش بیمه و سازوکارهای توزیع ریسک نیز برجسته می‌شود؛ زیرا وقتی فعالیت اقتصادی مبتنی بر هوش مصنوعی به‌طور نوعی خطرات جدید ایجاد می‌کند، توزیع این خطر از طریق بیمه و سازوکارهای قراردادی، مکمل طبیعی مسئولیت مدنی خواهد بود.

در نهایت، نتیجه کلی آن است که انتساب مسئولیت مدنی کارفرما در عصر هوش مصنوعی باید از نسبت دادن خطا به فرد به سمت نسبت دادن ریسک به سازمان حرکت کند. کارفرما نه به این دلیل که همیشه مقصر اخلاقی است، بلکه به این دلیل مسئول شناخته می‌شود که مدیر و بهره‌بردار فعالیتی است که ریسک آن را وارد جامعه کرده، توان کنترل و پیشگیری بیشتری دارد، و منافع فعالیت به او بازمی‌گردد. در چنین تصویری، مسئولیت مدنی کارفرما کارکردی فراتر از جبران خسارت پیدا می‌کند: به ابزار تنظیم‌گری تبدیل می‌شود که شرکت‌ها را به طراحی ایمن، شفافیت، پاسخگویی و نظارت مستمر وادار می‌سازد. اگر این بازتعریف با دقت انجام شود، هم می‌تواند با مبانی حقوق ایران سازگار بماند و هم از تجربه‌های کامن‌لا برای تکمیل ابزارهای تحلیلی خود بهره گیرد؛ و مهم‌تر از همه، می‌تواند از تبدیل شدن پیچیدگی فنی به سپری برای فرار از مسئولیت جلوگیری کند. این همان نقطه‌ای است که در آن، حقوق مسئولیت مدنی از یک منطق فردی و گذشته‌نگر، به منطقی نهادی، آینده‌نگر و مبتنی بر مدیریت ریسک گذار می‌کند؛ گذاری که در مواجهه

فصلنامه علمی فقه و حقوق نوین
Journal of Jurisprudence and Modern Law
Home Page: www.jaml.ir

با هوش مصنوعی نه یک انتخاب نظری، بلکه ضرورتی عملی برای حفظ عدالت و اعتماد عمومی است.

[۱] Civil Rights Act of ۱۹۶۴, Title VII, ۴۲ U.S.C. § ۲۰۰۰e-۲(a).

[۲] Civil Rights Act of ۱۹۶۴, Title VII, ۴۲ U.S.C. § ۲۰۰۰e-۲(k)(۱)(A).

[۳] U.S. Equal Employment Opportunity Commission (EEOC), "Select Issues: Assessing Adverse Impact in Software, Algorithms, and Artificial Intelligence Used in Employment Selection Procedures Under Title VII," ۲۰۲۳,

[۴] American Law Institute, Restatement (Third) of Agency, ۲۰۰۶, §§ ۲.۰۱, ۷.۰۷.

[۵] . قانون مسئولیت مدنی، مصوب ۱۳۳۹، ماده ۱۲.

[۶] . قانون کار جمهوری اسلامی ایران، مصوب ۱۳۶۹، مواد ۸۵، ۹۱، ۹۵ و ۹۶.

[۷] Mohamud v WM Morrison Supermarkets plc [۲۰۱۶] UKSC ۱۱, paras. ۴۴-۴۷.

[۸] Cox v Ministry of Justice [۲۰۱۶] UKSC ۱۰, paras. ۲۴-۳۱.

[۹] Various Claimants v Barclays Bank plc [۲۰۲۰] UKSC ۱۳, paras. ۲۷-۲۹, ۳۶-۴

[۱۰] Armes v Nottinghamshire County Council [۲۰۱۷] UKSC ۶۰, paras. ۳۰-۳۲, ۴۹-۵۹.

[۱۱] Civil Rights Act of ۱۹۶۴, Title VII, ۴۲ U.S.C. § ۲۰۰۰e-۲(a).

[۱۲] Civil Rights Act of ۱۹۶۴, Title VII, ۴۲ U.S.C. § ۲۰۰۰e-۲(k)(۱)(A).

[۱۳] EEOC, "Select Issues: Assessing Adverse Impact in Software, Algorithms, and Artificial Intelligence Used in Employment Selection Procedures Under Title VII," ۲۰۲۳, بخش "Assessing Whether a Selection Procedure Has an Adverse Impac

[۱۴] EEOC, "The Americans with Disabilities Act and the Use of Software, Algorithms, and Artificial Intelligence to Assess Job Applicants and Employees," ۲۰۲۲, بخش‌های "Reasonable Accommodations" و "Screening Out"; Americans with Disabilities Act of ۱۹۹۰, ۴۲ U.S.C. § ۱۲۱۱۲(b)(۶).

[۱۵] Burlington Industries, Inc. v. Ellerth, ۵۲۴ U.S. ۷۴۲, ۷۶۵-۷۶۰ (۱۹۹۸).

[۱۶] Faragher v. City of Boca Raton, ۵۲۴ U.S. ۷۷۵, ۸۰۷-۸۰۸ (۱۹۹۸).

[۱۷] Wal-Mart Stores, Inc. v. Dukes, ۵۶۴ U.S. ۳۳۸, ۳۴۹-۳۶۰ (۲۰۱۱).

[۱۸] Vance v. Ball State University, ۵۷۰ U.S. ۴۲۱, ۴۲۴, ۴۳۱-۴۳۲ (۲۰۱۳).

[۱۹] EEOC, "Select Issues: Assessing Adverse Impact

فصلنامه علمی فقه و حقوق نوین
Journal of Jurisprudence and Modern Law
Home Page: www.jaml.ir

in Software, Algorithms, and Artificial Intelligence Used in Employment Selection Procedures Under Title VII," ۲۰۲۳, بخش "Background".

[۲۰] . Restatement (Third) of Agency, American Law Institute, ۲۰۰۶, § ۱.۰۱

[۲۱] . EEOC, "Select Issues: Assessing Adverse Impact in Software, Algorithms, and Artificial Intelligence Used in Employment Selection Procedures Under Title VII," ۲۰۲۳

[۲۲] . ناصر کاتوزیان، الزامات خارج از قرارداد: ضمان قهری، جلد اول، تهران: شرکت سهامی انتشار، ص ۲۲۱

[۲۳] . سین صفایی و اسدالله امامی، مسئولیت مدنی، تهران، در مباحث مربوط به ایجاد خطر و توسعه مبانی مسئولیت؛ نیز برای مبنای قانونی عام، قانون مسئولیت مدنی، مصوب ۱۳۳۹

[۲۴] . قانون مسئولیت مدنی، مصوب ۱۳۳۹، ماده ۱۲.

[۲۵] . قانون مسئولیت مدنی، مصوب ۷ اردیبهشت ۱۳۳۹، ماده ۱۲ (آخرین وضعیت معتبر در سال ۱۴۰۵).

[۲۶] . EEOC

[۲۷] . U.S. Equal Employment Opportunity Commission (EEOC), "Select Issues: Assessing Adverse Impact inSoftware, Algorithms, and Artificial Intelligence Used in Employment Selection Procedures Under Title VII of the Civil Rights Act of ۱۹۶۴," May ۱۸, ۲۰۲۳.

[۲۸] . National Institute of Standards and Technology (NIST), "Artificial Intelligence Risk Management & Framework (AI RMF ۱.۰)", January ۲۰۲۳, Sections ۳.۱ ۳.۲.

[۲۹] . قانون مسئولیت مدنی، مصوب ۱۳۳۹، ماده ۱؛ همچنین رک: قانون مدنی ایران، ماده ۳۳۲ در باب اجتماع سبب و مباشر.

[۳۰] . قانون کار جمهوری اسلامی ایران، مصوب ۲۹ آبان ۱۳۶۹، مواد ۸۵، ۹۱ و ۹۵ (در خصوص مسئولیت کارفرما در اجرای مقررات فنی و حفاظتی).

[۳۱] . قانون کار جمهوری اسلامی ایران، مصوب ۲۹ آبان ۱۳۶۹، ماده ۸۵.

[۳۲] . همان، ماده ۹۱.

[۳۳] . همان، ماده ۹۵.

[۳۴] . Paula Giliker, Vicarious Liability in Tort: A Comparative Perspective (Cambridge University Press, ۲۰۱۰) ۱۸–۲۵.

[۳۵] . John Murphy, Street on Torts (۱۶th edn, Oxford University Press ۲۰۲۱) ۶۱۳–۶۲۰

[۳۶] . Various Claimants v Catholic Child Welfare Society [۲۰۱۲] UKSC ۵۶, [۲۰۱۳] ۲ AC ۱, paras ۱۹, ۳۵, ۴۷, ۸۶

[۳۷] . Cox v Ministry of Justice [۲۰۱۶] UKSC ۱۰, [۲۰۱۶] AC ۶۶۰, paras ۲۰–۳۱.

[۳۸] . Mohamud v WM Morrison Supermarkets plc [۲۰۱۶] AC ۶۷۷, paras ۴۴–۴۷ [۲۰۱۶] UKSC ۱۱.

[۳۹] . Barclays Bank plc v Various Claimants [۲۰۲۰] UKSC ۱۳, [۲۰۲۰] AC ۹۷۳, paras ۲۴–۲۹.

فصلنامه علمی فقه و حقوق نوین
Journal of Jurisprudence and Modern Law
Home Page: www.jaml.ir

[۴۰] WM Morrison Supermarkets plc v Various Claimants [۲۰۲۰] UKSC ۱۲, [۲۰۲۰] AC ۹۸۹, paras ۲۳, ۳۱, ۴۷.

[۴۱] Neil Foster, "Vicarious Liability and Non-Delegable Duty in Common Law Actions Based on Institutional Child Abuse" (۲۰۱۶) ۳۹(۲) UNSW Law Journal ۴۴۸, ۴۵۲–۴۵۸

[۴۲] Paula Giliker, Vicarious Liability in Tort: A Comparative Perspective (Cambridge University Press ۲۰۱۰) ۶۷–۷۴

[۴۳] John Murphy, Street on Torts (۱۶th edn, Oxford University Press ۲۰۲۱) ۶۴۹–۶۵۶.

[۴۴] Woodland v Swimming Teachers Association [۲۰۱۳] UKSC ۶۶, [۲۰۱۴] AC ۵۳۷, paras ۶, ۲۳, ۲۵, ۳۹–۴۰.

[۴۵] Armes v Nottinghamshire County Council [۲۰۱۷] UKSC ۶۰, [۲۰۱۸] AC ۳۵۵, paras ۳۷–۳۸, ۵۴–۶۰

[۴۶] Wilsons & Clyde Coal Co Ltd v English [۱۹۳۸] AC ۵۷ (HL) ۷۸–۸۴.

[۴۷] Paula Giliker, Vicarious Liability in Tort: A Comparative Perspective (Cambridge University Press ۲۰۱۰) ۶۷–۷۴.

[۴۸] Woodland v Swimming Teachers Association [۲۰۱۳] UKSC ۶۶, [۲۰۱۴] AC ۵۳۷, paras ۶, ۲۳, ۲۵, ۳۹–۴۰.

[۴۹] Wilsons & Clyde Coal Co Ltd v English [۱۹۳۸] AC ۵۷ (HL) ۷۸–۸۴.

[۵۰] Griggs v. Duke Power Co., ۴۰۱ U.S. ۴۲۴ (۱۹۷۱).

[۵۱] U.S. Equal Employment Opportunity Commission (EEOC), "Select Issues: Assessing Adverse Impact in Software, Algorithms, and Artificial Intelligence Used in Employment Selection Procedures Under Title VII of the Civil Rights Act of ۱۹۶۴" (May ۱۸, ۲۰۲۳).

[۵۲] Wal-Mart Stores, Inc. v. Dukes, ۵۶۴ U.S. ۳۳۸ (۲۰۱۱).

[۵۳] Ricci v. DeStefano, ۵۵۷ U.S. ۵۵۷ (۲۰۰۹).

[۵۴] کاتوزیان، ناصر، الزام‌های خارج از قرارداد: ضمان قهری، جلد اول، چاپ دهم، تهران: نشر دانشگاه تهران، ۱۴۰۰، ص ۱۲۴.

[۵۵] Scherer, Matthew U., "Regulating Artificial Intelligence Systems: Risks, Challenges, and Strategies", Harvard Journal of Law & Technology, Vol. ۲۹, No. ۲, ۲۰۱۶, p. ۳۵۳.

[۵۶] ماده ۱ قانون مسئولیت مدنی مصوب ۱۳۳۹: «هر کس بدون مجوز قانونی عمداً یا در نتیجه بی‌احتیاطی به جان یا سلامتی یا مال... دیگری لطمه‌ای وارد آورد که موجب ضرر مادی یا معنوی دیگری شود مسئول جبران خسارت ناشی از عمل خود می‌باشد.»

[۵۷] ماده ۹۵۱ و ۹۵۲ قانون مدنی ایران در تعریف تعدی و تفریط؛ تعدی، تجاوز نمودن از حدود اذن یا متعارف است و تفریط، ترک عملی که به موجب قرارداد یا متعارف برای حفظ مال غیر لازم است

[۵۸] European Commission, Proposal for a Directive on adapting non-contractual civil liability rules to artificial intelligence (AI Liability Directive),

فصلنامه علمی فقه و حقوق نوین
Journal of Jurisprudence and Modern Law
Home Page: www.jaml.ir



COM/۲۰۲۲/۴۹۶ final, Brussels, ۲۰۲۲.

[۵۹] . باریکلو، علیرضا، مسئولیت مدنی، چاپ هشتم، تهران: نشر میزان، ۱۳۹۸، ص ۱۶۵ (در باب دشواری‌های احراز رابطه علیت).

[۶۰] . ر.ک به پرونده کلاسیک حقوق انگلستان در باب سهم مؤثر: Bonnington Castings Ltd v Wardlaw [۱۹۵۶] AC ۶۱۳.

[۶۱] . ماده ۵۲۶ قانون مجازات اسلامی مصوب ۱۳۹۲: «هرگاه دو یا چند عامل، برخی به مباشرت و برخی به تسبیب در وقوع جنایتی شرکت داشته باشند... مسئولیت بر عهده کسی است که جنایت مستند به اوست... اگر مستند به همه آنها باشد، به طور مساوی ضامن می‌باشند.»

[۶۲] . قاسم‌زاده، سید مرتضی، مبانی مسئولیت مدنی، چاپ پانزدهم، تهران: نشر میزان، ۱۳۹۹، ص ۲۱۰ (تحلیل مسئولیت در اجتماع اسباب).

[۶۳] . ماده ۵۰ قانون تجارت الکترونیکی مصوب ۱۳۸۲: «تأمین‌کنندگان ارائه‌دهنده خدمات شبکه‌ای و مخابراتی باید کلیه داده‌پیام‌های مربوط به ارتباطات را حفظ کنند تا در صورت لزوم به عنوان دلیل در مراجع قضایی مورد استفاده قرار گیرد.»

[۶۴] . مواد ۱۳۲۱ و ۱۳۲۴ قانون مدنی ایران در خصوص امارات قضایی که به نظر قاضی واگذار شده است و در صورتی معتبر است که منتهی به اقناع وجدانی شود.

[۶۵] .کا توزیان، ناصر، الزام‌های خارج از قرارداد (ضمان قهری)، جلد اول، نشر دانشگاه تهران، ۱۴۰۰، ص ۳۱۵-۳۲۰.

[۶۶] . Restatement (Second) of Torts, Section ۵۱۹ (Strict Liability for Abnormally Dangerous Activities).

[۶۷] . Winfield & Jolowicz, Tort, ۲۰th Edition, Sweet & Maxwell, ۲۰۲۰, Chapter ۲۱

[۶۸] . ماده ۱۲ قانون مسئولیت مدنی مصوب ۱۳۳۹ ایران در خصوص مسئولیت کارفرمایان

[۶۹] . Restatement (Third) of Torts: Products Liability, Section ۲.

[۷۰] . Caparo Industries plc v Dickman [۱۹۹۰] ۲ AC ۶۰۵.

[۷۱] . باریکلو، علیرضا، مسئولیت مدنی، چاپ هشتم، نشر میزان، ۱۳۹۸، ص ۲۴۰.

فصلنامه علمی فقه و حقوق نوین
Journal of Jurisprudence and Modern Law
Home Page: www.jaml.ir

منابع

• منابع فارسی

۱. باریکلو، علیرضا. مسئولیت مدنی. چاپ هشتم. تهران: نشر میزان، ۱۳۹۸.

۲. صفایی، حسین، و اسدالله امامی. مسئولیت مدنی. تهران: انتشارات دانشگاه تهران، بی‌تا.

۳. قاسم‌زاده، سید مرتضی. مبانی مسئولیت مدنی. چاپ پانزدهم. تهران: نشر میزان، ۱۳۹۹.

۴. کاتوزیان، ناصر. الزام‌های خارج از قرارداد: ضمان قهری. جلد اول. چاپ دهم. تهران: نشر دانشگاه تهران، ۱۴۰۰.

• منابع لاتین

۵. American Law Institute. Restatement (Third) of Torts: Products Liability. Philadelphia: American Law Institute, ۱۹۹۸.

۶. European Commission. Proposal for a Directive on Adapting Non-Contractual Civil Liability Rules to Artificial Intelligence (AI Liability Directive). COM(۲۰۲۲) ۴۹۶ final. Brussels, ۲۰۲۲.

۷. Foster, Neil. "Vicarious Liability and Non-Delegable Duty in Common Law Actions Based on Institutional Child Abuse." UNSW Law Journal ۳۹, no. ۲ (۲۰۱۶): ۴۴۸–۴۵۸.

۸. Giliker, Paula. Vicarious Liability in Tort: A Comparative Perspective. Cambridge: Cambridge University Press, ۲۰۱۰.

۹. Murphy, John. Street on Torts. ۱۶th ed. Oxford: Oxford University Press, ۲۰۲۱.

۱۰. National Institute of Standards and Technology (NIST). Artificial Intelligence Risk Management Framework (AI RMF ۱.۰). January ۲۰۲۳.

۱۱. Scherer, Matthew U. "Regulating Artificial Intelligence Systems: Risks, Challenges, and Strategies." Harvard Journal of Law & Technology ۲۹, no. ۲ (۲۰۱۶): ۳۵۳–۴۰۰.

۱۲. U.S. Equal Employment Opportunity Commission (EEOC). The Americans with Disabilities Act and the Use of Software, Algorithms, and Artificial Intelligence to Assess Job Applicants and Employees. Washington, DC, ۲۰۲۲.

۱۳. Winfield, Percy H., and J. A. Jolowicz. Winfield and Jolowicz on Tort. ۲۰th ed. London: Sweet & Maxwell, ۲۰۲۰.

• قوانین

۱۴. قانون تجارت الکترونیکی جمهوری اسلامی ایران، مصوب ۱۳۸۲.

۱۵. قانون کار جمهوری اسلامی ایران، مصوب ۲۹ آبان ۱۳۶۹.

۱۶. قانون مدنی جمهوری اسلامی ایران.

۱۷. قانون مجازات اسلامی، مصوب ۱۳۹۲.

۱۸. قانون مسئولیت مدنی، مصوب ۷ اردیبهشت ۱۳۳۹.