

AI工作“搭子”来了，劳动保护规则如何更新？

系统扣分后自动发出“离职通知”

2025年6月底的一天，江苏一餐饮公司上菜员张某来到公司上班，却接到公司系统自动发送的离职确认单。这已经是半年内他第三次收到公司系统发出的“离职通知”。

根据公司的自动化管理制度，员工每年有12分安全积分，扣至0分以下时系统将自动触发离职程序。2025年2月，张某因负责区域的豆腐皮过期被扣12分，系统首次发出离职确认单，公司以“人性化管理”为由撤回；5月，他因未按流程洗手消毒被扣4分，积分变为负3.2，系统第二次发出离职提示，再次被门店撤回。

然而，当2025年6月底张某的安全积分仍停留在负3.2分时，系统于7月1日向张某发起自动离职，后公司通知与他解除劳动合同。

算法驱动的自动化用工管理被越来越广泛应用，但同时，各类大模型、智能体也日渐成为职场人的工作“搭子”。

“以前需要1小时完成的基础代码编写工作，现在10分钟左右就能完成。”北京一互联网企业的程序员王浩(化名)告诉记者，他在工作中主要使用基础大模型和智能体工具，用于辅助代码编写、技术问题检索，“在简单任务上的效率提升尤为突出”。

“公司鼓励使用AI工具，也会提供一定额度的Token使用量。”王浩说，公司对Token的消耗量和实际工作产出会有一定管理，但对技术部门员工的使用限制相对宽松。

与此同时，用AI技术训练员

工技能包、用数字分身替代离职员工、“AI替岗”等现象也在多地出现。

山东一游戏传媒公司将离职人事专员训练成AI数字分身，承担咨询、邀约、制作表格等基础工作；北京某互联网公司要求员工“投喂”个人工作经验训练内部AI，将隐性技能转化为企业可复用的技术资产；杭州一金融科技企业以“工作由AI就能完成”为由将员工从主管调到普通运营岗位，协商不成后直接解除劳动合同……

杭州市中级人民法院日前发布的白皮书显示，2025年劳动人事争议案件同比增长61.68%，涉高新技术企业案件等新型争议大量出现，AI技术应用带来了多种劳动争议新问题。

应重视工作量的考核基准设定

一纸系统自动生成的“离职通知”能否等同于合法辞退？

上述案件中的上菜员张某并不认可公司解除劳动合同的事由，于是申请劳动仲裁。仲裁裁决公司为违法解除。公司不服，提起诉讼。

江苏省苏州市姑苏区人民法院经审理认为，自动化计分系统只是企业的用工管理工具，不能替代用人单位核查违纪事实、听取劳动者申辩的法定用工义务。法院判定企业解除劳动合同的行为属于违法解除，应向张某支付赔偿金2.7万余元。

据北京市第一中级人民法院民六庭副庭长吴博文观察，近年来，随着人工智能技术的迅速发展，涉AI使用类的劳动争议案件

开始出现，“虽然总体数量在劳动争议案件中占比还不高，但其增长趋势不容小觑”。

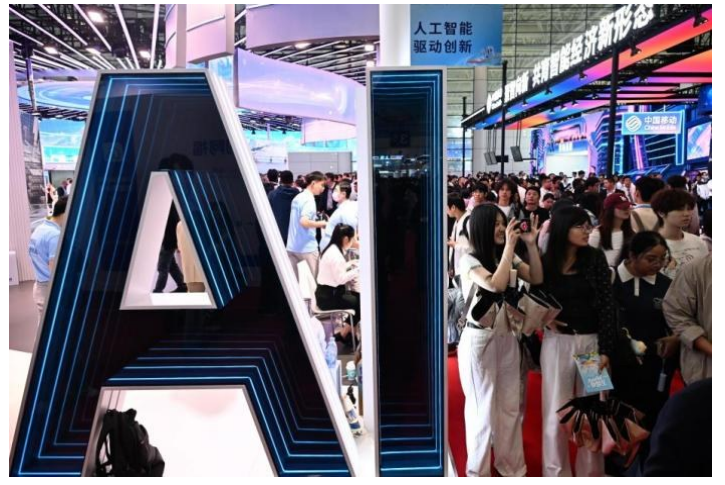
吴博文介绍，相关劳动争议案件出现在编程、图形和动画设计、数据录入、电话客服、流水线装配和搬运、基础翻译等多个职业领域，涉及使用劳动者个人信息、增加工作内容、调岗、降薪乃至裁员等多个方面。

“由于人工智能技术的新颖性和法律适用的‘跨界’，审理这类案件面临很大挑战。”吴博文分析，相关案件的审理，面临劳动者隐私保护与用人单位用工自主权的平衡、劳动者个人信息数据使用范围的界定以及劳动者个人权益与职务成果的划分等前沿、疑难问题的处理。

“效率提升主要体现在代码编写环节，但整体工作量和工作时间并未大幅减少。”王浩说，代码编写节省下来的时间，更多地被投入到实验观察、数据分析、问题排查与根因分析等更具技术含量的工作中。

武汉大学法学院副教授班小辉提示，AI管理以“最优效率”为核心目标，不断压缩任务完成时间、提高劳动定额，容易忽视劳动者的休息权和职业健康，“应重视工作量的考核基准设定问题”。

“AI+工作”并非简单的技术升级，而是对传统劳动组织和团体型劳动协作的系统迭代，劳动不再依赖固定班组、固定流程、固定岗位。”中国社会科学院法学研究所研究员王玉说，人工智能嵌入劳动者工作的全流程，劳动者的工作效率和劳动产出在不断提升，但传统劳动定额、权责划分、考核标准等规则却未能同步



迭代，“劳动形态变革将推动劳动保护规则的重塑”。

单位技术创新，平衡劳动者与用人单位的利益。

构建适配人机协同的劳动规则体系

“算法的‘效率至上’不能以牺牲劳动者的基本权益为代价。”班小辉认为，用人单位应为AI系统建立完善的人工监督体系，定期审查评估算法运行情况。

“自动化决策不能替代人的责任，要进行必要的人工审核，确保自动化决策结果的公平公正。”班小辉认为，要强化用人单位对人工智能技术运用的人工监督与解释义务，如果用人单位基于人工智能的自动化决策工具，对劳动者降薪、降职甚至解雇时，劳动者应有权利要求用人单位进行解释说明。

吴博文建议，审理涉AI类劳动争议案件时，既要注重保护劳动者的合法劳动权益和人身权益不受侵害，也要依法维护用人单位正当的用工自主权，鼓励用人

王王玉提出，面对人机协同的全新职场形态，我国亟须探索构建与之适配的新型劳动法律制度。“制度逻辑要转变。”他表示，劳动者每完成一次与人工智能协同的任务，其行为数据、模型调用记录、结果贡献度应形成可追溯的“劳动行为凭证”。劳动法律制度应围绕“行为权利清单”建立可追踪、可验证、可救济的规则体系，基于“最低保障+动态加成”的思路，将休息权、最低报酬、职业安全、算法透明、数据收益等设为核心权利，同时依据任务风险等级、人工智能自治程度、数据贡献度等，创设由收益分成、技能积分等构成的“权利包”。

班小辉建议，将算法管理纳入集体协商范畴，AI劳动规则的制定必须经过民主程序，未与工会或职工代表协商的规则无效，工会可聘请技术专家协助评估算法的合规性与合理性。

故乡福园

National Memorial Park

National Funeral Home

7482 Lee Hwy., Falls Church VA 22042

清明节期间有特别折扣

欲知详情请电：张真 Cassy
手机：703-937-7299

风景风水之好胜于大华府地区任何墓园。交通方便，位于495环线内。园陵享有永久免费妥善维护。