

## AI浪潮下的劳动者权益保护观察④

人工智能已深度嵌入劳动生产过程,对传统劳动规则体系提出了挑战

## AI工作“搭子”来了,劳动保护规则如何更新?

本报记者 张菁

当AI智能体自动生成周报、算法系统精准调度排班、离职员工的数字分身仍可回复工作咨询……人工智能不再是简单的生产工具,它已深度嵌入劳动生产过程,重构着工作的形态、流程与边界。

这场由技术驱动的劳动形态变革,不仅极大提升了生产效率,重塑了工作模式,更对建立在“固定岗位、固定工时、单一雇主”基础上的传统劳动规则体系提出了挑战。专家认为,劳动法律制度亟须顺势革新,加快完善劳动基准与算法监管规则,构建适配数智时代的劳动者权益保障体系。

## 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,

## 阅读提示

人工智能不再是简单的生产工具,它重构着工作的形态、流程与边界。专家建议,加快完善劳动基准与算法监管规则,构建适配数智时代的劳动者权益保障体系。

“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王小辉提示,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天玉说,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”。

## 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。”王小辉认为,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。”王小辉认为,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,鼓励用人单位技术创新,平衡劳动者与用人单位的利益。

王天玉提出,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”。

王小辉建议,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。

《中国环境司法发展报告(2025)》发布

## 环境司法从“事后惩治”转向“全链条保护”

本报讯(记者卢越)最高人民法院日前发布《中国环境司法发展报告(2025)》(以下简称《报告》)。全国人大常委会委员、环境与资源保护委员会副主任委员、中国法学会副会长吕忠梅介绍,2025年环境司法从“事后惩治”转向“全链条保护”,预防性公益诉讼等机制作用日益彰显。

吕忠梅介绍,2025年环境民事案件数量上升,噪声污染案件数量占比依旧稳居首位,水污染案件数量明显下降。环境行政案件争议类型相对集中,呈现出二审率和再审率较高的特征。环境刑事案件数量持续下降,罪名分布集中于非法占用农用地、非法采矿等土地矿产类犯罪,污染环境罪总量偏少但个别区域多发,行刑衔接机制持续深化。

在环境公益诉讼方面,整体上呈现“结案率高、重民生行、省域集中、检察主导、调解优先”的基本特征,一审结案率高达90%,纠纷实质性化解成效显著,检察机关依旧是主要起诉主体,恢复性司法理念得到深入贯彻。

《报告》重点分析了黄河流域司法、环境行政公益诉讼、气候变化诉讼等具体领域的状况。黄河流域司法案件总量大,十年来呈现“先升后降”态势,空间分化明显,中下游高度集聚。环境行政公益诉讼案件中履职争议领域集中化程度明显,“未履行职责”行为类型比例极高。气候变化诉讼案件新型诉讼请求多与传统争议焦点交织出现,碳排放权交易纠纷等关联案件占比较高。

《报告》显示,全国环境资源专门审判机构保持稳定增长。截至2025年12月,全国共设立环境资源专门审判机构、组织2500余个,全国1700余家法院实行环境资源刑事、民事、行政案件归口审理机制。

吕忠梅介绍,2025年环境司法特征显著,从“规模扩张”转向“质效提升”,专门审判机构保持稳定并更加注重专业化内涵建设;从“事后惩治”转向“全链条保护”,预防性公益诉讼等机制作用日益彰显;从“国内实践”转向“国际引领”,中国环境司法案例和规则日益成为全球环境治理的重要参照;从“传统领域”转向“新兴战场”,涉碳案件等成为司法服务“双碳”目标的主阵地。

## 放弃社保约定无效,不能以“承揽协议”否认劳动关系

## 辽宁发布典型案例为规范用工划边界

本报讯(记者刘旭 通讯员严怡娜)辽宁省高级人民法院日前发布5起劳动争议典型案例,以案释法,为劳动者依法维权和用人单位规范用工划出清晰边界。

在左某与某保安公司一案中,左某入职时填写了《自愿放弃办理各种社会保险申请》,劳动合同中也约定单位不为其缴纳社保。法院判决明确指出,依法参加社会保险是法律强制性规定,用人单位与劳动者之间放弃社保的约定自始无效,劳动者有权追偿其垫付的单位应缴部分。

针对灵活用工中常见的加班费争议,法院在陈某与某商业管理公司一案中明确:不定时工作制须经劳动行政部门审批,未经审批的,即便实际采用“上一休一”等弹性工作模式,也不能认定为不定时工作制,用人单位应结合实际情况依法支付加班费。

在新就业形态领域,王某与某咖啡公司、某劳务公司一案引起关注。王某入职某劳务公司从事外卖配送,三方签有《订单配送承揽协议》。王某在配送途中受伤后,两公司均以“承揽”为由否认存在劳动关系。法院穿透协议名称,查明王某须遵守配送要求与规章制度,接受排班考勤,报酬根据跑单量及公司奖惩机制持续发放,认定双方用工关系符合劳动关系从属性特征,判决确认王某与劳务公司存在劳动关系。“认定劳动关系不能只看合同叫什么,关键要看实际怎么用工、怎么管理。”辽宁高院相关负责人说。

在李某与两家餐饮公司一案中,法院认定两家公司构成混同用工,判决由实际用工的公司承担拖欠工资及经济赔偿的给付责任。法院同时厘清,劳动者因关联公司混同用工而误认被申请人申请仲裁的,属于合理行使权利救济,仲裁时效因此中断。此外,在丁某与某实业公司一案中,法院明确:承包人将工程分包给不具备合法经营资格个人的,即使双方不存在劳动关系,承包人仍应承担工伤主体责任,支付工伤保险待遇。

辽宁高院审委会专职委员徐娟介绍,此次案例选取聚焦审判实践中的难点堵点,旨在以典型案例的示范引领作用,推动同案同判、类案类判。

## 工会法律援助守护女职工生育权益

本报讯(记者张楠 通讯员张蕊)产后返岗遭遇产假工资被拖欠、社保被断缴,陷入维权困境的女职工王女士向工会寻求帮助。日前,记者从山东省青岛市崂山区总工会获悉,依托女职工法律援助专项工作机制,工会成功帮助王女士追回产假工资13741.2元及解除劳动合同经济补偿金20611.8元。

王女士于2021年11月入职崂山区某瑜伽馆担任教练,双方签订劳动合同并缴纳社保。2025年4月她开始休产假并顺利生育,但该瑜伽馆不仅未支付产假工资,还断缴了2025年2月至4月的社会保险。同年10月,王女士依法提出被迫解除劳动合同关系,后双方就产假工资支付、解除劳动合同经济补偿及劳动关系确认等问题产生劳动争议,王女士向崂山区总工会申请法律援助。

崂山区总工会第一时间快速响应,认定王女士作为“三期”女职工符合法律援助条件。承办律师全面梳理案件事实,制定了针对性的法律策略,向青岛市崂山区劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁。庭审中,被申请人某瑜伽馆经合法通知无正当理由拒不到庭。仲裁委对律师提交的证据及陈述的事实全部予以采信,最终裁决确认双方劳动关系,并裁决瑜伽馆支付王女士产假工资13741.2元、解除劳动合同经济补偿金20611.8元。

从快速响应、精准研判到证据筑基、专业赋能,再到案后闭环服务,崂山区总工会将“五维联动、全链护航”的“铸援她”工作法贯穿案件全程。该工作法针对女职工特别是“三期”及新就业形态等重点群体,以专业、高效、暖心的法律服务,用心用情守护女职工的合法权益。

## 重庆忠县人大常委会

## “嵌入式监督”助企业破解难题

本报讯(记者李国 通讯员陈敏)“人大监督的跟进,用一周时间就帮我们破解了难题。”近日,重庆橙标农业发展有限公司总经理鲁标,拿着崭新的工业项目产权分割转让登记证明感慨道。这背后是重庆忠县人大常委会探索“清单式、嵌入式、联动式”三式监督的缩影——“清单”明任务,“嵌入”解难题,“联动”聚合力,助力破解发展难题。

2024年,重庆(忠县)现代农业柑橘产业园项目开工不久,忠县人大常委会就组建项目建设监督专班。去年9月,拟入驻企业提出诉求:对厂房进行确权。彼时,全市尚无工业产权登记分宗先例。忠县人大常委会逐一梳理政策瓶颈,多方寻求解决方案,最终一套完整的操作流程落地,企业顺利拿到了工业项目产权分割转让登记证明。

站在忠县年产120万方立方米新型欧松板项目2号地块工地,重庆榕泉木业有限公司董事长张艳平对调整后的地块标高,甚是喜悦。而在不久前,2号地块挡墙过高,且与相邻地块高差大,建设成本大幅攀升。协调山东设计单位赶赴重庆、组织相关部门召开设计和审图技术专题会……仅10个工作日,地块标高调整方案顺利通过审批。挖方、填方、挡墙高度调整后,为企业节约成本2000多万元。

“人大的监督,不是‘走过场’,是真正沉到项目现场帮我们办实事、解难题。”张艳平的话,道出了“嵌入式监督”的核心:变“建成看结果”为“启动即介入”的过程督导,不仅是物理空间的进入,更是责任链条的咬合。



## 桃园里话安全

6月8日,安徽省马鞍山市含山县公安局民警为采摘群众宣传法治安全知识。当日,含山县公安局交警大队联合仙踪派出所组织民警走进辖区桃园,结合“安全生产月”,通过面对面宣讲、接受群众咨询等方式,讲解安全生产相关法律法规和近期发生的安全生产事故案例,普及应急避险、自救互救等知识,引导广大群众在生产生活中提高安全意识。

本报通讯员 冯善军 摄

因员工同一工作失误,公司对其罚款、调岗并解雇

## 将历次处分“打包”后“开人”? 违法!

本报讯(记者吴泽思 通讯员方宏飞)员工在工作中造成事故,公司已对其作出扣分、调岗处理。几个月后,公司又以同一事故为由解除双方的劳动合同。近日,江西省宜春市中级人民法院对这起劳动争议案作出终审判决,明确该公司违反“一事不再罚”原则,判令其向劳动者支付赔偿金148860元。

2007年5月,傅某入职江西某化工公司。2024年3月,傅某在工作中不慎发生事故,公司对其作出罚款50元的处罚,傅某在事故报告上签字确认。2025年1月,傅某所在的班组再次发生事故,公司对其再次作出扣罚35分、调离原岗位的处罚。傅某在事故报告上签字后,被调动至保安岗位工作。

2025年4月24日,公司向傅某发出《解除劳动合同通知书》,理由正是此前的两次事故,称傅某“存在多次违反公司规章制度的行为,工作中未按岗位操作规程作业,严重失职,给公司造成重大损失”。

此时,距离傅某被调岗已过去近三个月,其间他一直在保安岗位正常履职,并未出现新的违规行为。

傅某申请劳动仲裁,江西省樟树市劳动人事争议仲裁委作出裁决,确认公司支付解除劳动合同赔偿金148860元。公司不服,诉至法院。

法院称,傅某作为化工企业班组长,两次违规操作导致安全生产事故,给公司造成了重大的经济损失——仅第二次事故中损坏的

合成炉就价值百余万元,其行为构成“严重失职,给用人单位造成重大损害”,公司解除劳动合同合法有据。

傅某则称,事故原因是设备老化和自动化程度低等多重因素造成,公司将主要责任归结于普通操作工,明显有失公平。且2025年1月1日事故,公司已作出“扣35分并调离”的处罚,他接受并已在新的岗位工作。公司时隔三个月又以同一事由解除劳动合同,属于“一事二罚”。

法院审理认为,公司依据内部规章制度,在第一次事故后对傅某罚款50元,第二次事故后扣罚35分并调离原岗位,傅某均已接受处罚,此后也并未出现新的严重违规行为。公司就同一事实再次对其作出解除劳动合同

处理,违反“一事不再罚”的正当程序原则,构成违法解除劳动合同。

法院同时指出,公司在解除傅某劳动合同前没有履行通知工会的法定程序,工会复函落款时间晚于解除通知发出时间,属于明显的程序违法。二审法院驳回上诉,维持原判。

该案审理法官表示,用人单位对劳动者的违纪行为有权给予相应处分,但处分应当遵循“过罚相当”和“一事不再罚”的原则。如果已作出处理决定且劳动者已接受、改正,用人单位不得就同一行为再次加重处罚,更不能将历次处分“打包”后作为解除劳动合同的理由。劳动者遇到类似情况,应注意留存处分决定、工作记录等证据,及时维权。