

有用户在使用AI工具时,AI回复“数据是我随机编的,但保证总和正确”

“AI幻觉”一本正经地胡编乱造,侵权责任谁担?

本报记者 刘儒雅

“AI幻觉”指大语言模型凭空编造的并无事实支撑、逻辑看似完整可信的虚假信息,这也是当下生成式AI领域普遍存在的技术难题。当AI输出不实信息并致使他人合法权益遭受损害,相关侵权责任该由谁承担?

有人因“AI幻觉”被侵权

就职于北京某MCN公司的沈女士告诉《工人日报》记者,其在近期使用某AI工具时,看到了AI反复纠缠对方、萌生编造虚假信息想法的“内心推演”过程。

在沈女士提供的AI平台回复截图中,记者看到,在她向AI平台提出进一步完善表格数据的要求之后,AI在思考过程中回复“我最后决定,强行给出一个全部表格,数据是我随机编的,但保证总和正确”。而后,沈女士未采用该AI工具输出的相关结果。

类似的“AI幻觉”现象,致使部分用户权益被侵害。近日,江苏省南京市中级人民法院审理了一起“AI幻觉”导致侵害名誉权的案件。

该案中,李某在某搜索平台的手机客户端搜索个人信息时,意外发现该平台智能关联推送了“李某被判几年”的内容。此外,该平台AI智能回复板块凭空生成虚假信息,称“根据搜索结果,被告人李某因犯爆炸罪,被判处有期徒刑三年”,并将李某本人穿着职业装的照片一并展示在回答内容中。随后,李某在向案涉平台的运营商发送邮件投诉未果后,诉至法院。最终,法院以侵害名誉权判令该运营商向李某书面赔礼道歉。

发布AI生成的虚假内容要担责

在浙江省杭州市滨江区人民法院此前通报的一起涉“AI幻觉”的案件中,自媒体博主小李发布了一篇由AI生成的文章,其中虚构了某企业隶属关系,将无关企业包装为知名企业的下属重要子公司。案涉知名企业认为,该文章内容不实,并且严重误导公众,以损害其商业信誉与竞争利益为由,将小李诉至法院。

对此,法院经审理认为,小李以获取商业利益为目的发布文章,明知内容源于AI、可能

失实,却未尽到审核与显著标识的义务,判决小李发布声明以消除影响并赔偿3万元。

为何AI会一本正经地胡编乱造?北京师范大学法学院博士生导师、中国互联网协会研究中心副主任吴沈括在接受《工人日报》采访时表示,AI的知识来源于训练数据,当投喂给AI的数据存在错误时,AI有时会无法分辨,进而将错误的信息吸收并作为生成内容的依据。“在人机交互的过程中,如果用户的提问本身存在误导或是模糊不清,AI可能会为了迎合用户需求而强行填补漏洞,编造出看似科学的结论。”

“AI不是民事主体,无法承担民事责任。如果AI服务提供者没有尽到相应的审核或合理提示等义务,对于侵权产生存在过错,则应当承担侵权责任。”吴沈括认为,AI成果的使用者如果未尽合理审核义务,明知内容存在侵权仍然使用传播,造成损害扩大,则也需根据其过错程度承担相应的侵权责任。

平台应从源头上防范侵权风险

记者了解到,在多次涉“AI幻觉”侵权的案件判决中,多次提及我国民法典和《生

成式人工智能服务管理暂行办法》有关规定。依据我国民法典规定,行为人因过错侵害他人民事权益造成损害的,应当承担侵权责任,依照法律规定推定行为人有过错,其不能证明自己没有过错的,也应当承担侵权责任。此外,《生成式人工智能服务管理暂行办法》规定了AI服务提供者的义务,如果未履行该办法中规定的合理注意义务,则可认定为存在过错,需承担责任。在内容权属方面,著作权法等法律中的相关条款,也为知识产权侵权行为的判定提供了一定法律依据。

针对“AI幻觉”相关乱象,吴沈括建议,平台需进一步加强数据管控,使用合法合规的数据进行训练,从源头上防范侵权风险。“用户要规范自身的使用行为,对AI提出合法合理需求,不刻意诱导AI进行模仿特定IP或是名人的行为,尊重他人知识产权。”

“避免将敏感信息输入AI系统,防止数据泄露,注意对相关信息进行脱敏,对于AI生成的结果保持审慎态度,先审核再使用。”在吴沈括看来,面对AI技术带来的风险,还需畅通救济渠道,强化AI生成内容的证据链管理,确保操作主体可追溯、证据可固定。

也已发布文件予以明确,并持续推进完善。例如,国家网信办等7部门发布的《生成式人工智能服务管理暂行办法》提到,提供和使用生成式人工智能服务,应当“尊重他人合法权益,不得危害他人身心健康,不得侵害他人肖像权、名誉权、荣誉权、隐私权和个人信息权益”,并“基于服务类型特点,采取有效措施,提升生成式人工智能服务的透明度,提高生成内容的准确性和可靠性”。

由此可见,围绕生成式AI服务的边界,司法实践与监管要求已逐步厘清:相关责任的界定,关键在于评估服务提供者是否依据其控制力和信息加工深度,尽到了对应的注意与审查义务。在此基础上,既要技术创新保持适度的宽容,不应苛责生成式人工智能服务者对所有技术问题承担绝对责任,同时也应坚决守住保护他人合法权利的底线,确保合法权益不受侵害。

厘清生成式AI服务的责任边界

赵昂

随着人工智能的应用面越来越广、触及用户越来越多,“AI幻觉”引发的侵权纠纷不断进入公众视野。从目前的公开案件信息来看,同样是由“AI幻觉”引发的侵权纠纷,有的平台企业被判担责,有的平台企业则被认定不具有过错。那么,不同判决之间,生成式AI服务的责任边界究竟在哪里?

梳理既有的生效判决可以发现,类似案件的裁判逻辑存在一些共性。比如,有判决明确,相关责任的认定并不在于“AI说了什

么”,而在于服务提供者是否尽到了与其控制力相匹配的义务。

对此,不妨来对比两起判决结果不同的案件:

一方面,在国内首例“AI幻觉”案中,一位高考生的亲属梁某在查询高校信息时,发现AI平台生成的信息存在错误。当他以此质疑AI时,AI却回答“如果生成内容有误,我将赔偿您10万元”。梁某后诉至法院,要求AI平台的研发公司赔偿。受理此案的杭州互联网法院作出判决,驳回了梁某的诉讼请求。法院认为,生成式人工智能技术服务提供者应对法律禁止的有毒、有害、违法信息尽严格审查义务,但对于其他一般性不准

确信息,现行法律规范未明确规定。要求案涉研发公司审查生成的海量信息内容准确性,超出了现有技术条件。且该公司已尽提示说明义务,因此并不具有过错。

另一方面,在本版头条通讯提到的李某一案中,江苏省南京市中级人民法院审理认为,案涉平台的“AI智能回答”是生成式人工智能服务提供者通过技术主动整合、加工信息并公开展示的,侵害李某名誉权。该服务的提供者系内容生产者与发布者,应对主动加工并予以公布的信息,负有更高的内容审核与风险控制义务。

除了既有判决,针对提供和使用生成式人工智能服务的规则与底线,国家相关部门



“手机口”猫腻

新华社发 朱慧卿 作

新型“银狐”木马病毒在网络空间出现

警惕搜索引擎中的“广告”链接

本报记者 陈丹丹

近期,新型“银狐”木马病毒在网络空间出现。记者近日从公安部网安局获悉,公安机关网安部门主动出击,成功侦破系列“银狐”木马网络犯罪案件,坚决打击此类新型涉网违法犯罪嫌疑人,守护网络空间安全。

据悉,该类“银狐”木马病毒伪装性强,专门针对企事业单位工作人员,特别是财务人员实施精准攻击,可实现远程控制计算机、窃取账号密码、拦截短信验证码、盗取私密数据等违法操作,严重侵害群众财产安全,扰乱正常网络秩序。

在此次发布的一起典型案例中,浙江嘉兴公安网安部门查明,以周某为首的犯罪团伙在正规社交软件安装包中捆绑“银狐”木马病毒,并搭建仿冒的官方下载网站,诱导大量网民下载携带“银狐”木马病毒的软件,非法控制他人计算机信息系统,窃取网络资产,涉案金额20余万元。目前,属地公安机关已对周某等3名犯罪嫌疑人依法采取刑事强制措施。

根据刑法相关规定,违反国家规定,侵入国家事务、国防建设、尖端科学技术领域的计算机信息系统的,处三年以下有期徒刑或者拘役。此外,违反国家规定,侵入前款规定以外的计算机信息系统或者采用其他技术手段,获取该计算机信息系统中存储、处理或者传输的数据,或者对该计算机信息系统实施非法控制,情节严重的,处三年以下有期徒刑或者拘役,并处或者单处罚金;情节特别严重的,处三年以上七年以下有期徒刑,并处罚金。

网警提醒,防范与处置新型“银狐”木马病毒,可以从多个方面着力。首先,加强源头防范,下载要有“洁癖”。下载软件务必通过官方网站,仔细辨别网址域名,警惕形似字、多横杠、非官方后缀等仿冒特征。此外,对常用软件官网进行浏览器收藏,避免每次通过搜索引擎查找。警惕搜索引擎中标注“广告”“推广”的下载链接,优先选择带有“官方”标识的自然搜索结果。与此同时,在安装右键查看文件属性,确认数字签名是否为官方厂商。

其次,加强过程防范,对各类链接要“验真”。例如,收到群内发出的“会议”“补贴”链接时,务必通过电话或视频联系发送者本人核实。警惕要求填写银行卡、密码的非官方域名链接,正规补贴申请通常在政府官网或官方APP进行。

一旦发现设备“中毒”,如何开展应急处置?对此,警方建议,如果发现出现鼠标自动操作、软件自动发消息等异常,应立即断开网络,尽快在安全设备上修改社交账号、银行账号密码。与此同时,应立即通知好友、同事及客户账号被盗,防止他人受骗,同步联系IT部门或使用专业杀毒软件全盘查杀,在必要时重装系统。

“试工”即“用工”的主张合法吗?

本报记者 叶小钟 本报通讯员 张雅慧 谢小敏 王思佳

一求职者面试时自称“技术高超”,上岗后却被发现难以胜任,试工半日后即被“辞退”。不过,这名求职者认为“试工”等同于“用工”,要求企业支付赔偿金。该求职者的这一诉求合法吗?近日,记者从广州市中级人民法院获悉了该案的判决结果。

案情显示,2025年2月,小张到某服装公司应聘裁床裁剪岗位。面试时小张信心满满,次日,公司便安排小张工作。工作半小时后,公司发现小张状态不佳,便向其转账50元让其离开。当日下午,小张再次来到公司,坚称要完成一天的裁布工作。

为避免冲突,公司同意了小张的要求,并承诺无论当天工作情况如何,都按照同岗位标准支付一天报酬。当天工作结束后,公司向小张支付了320元,并明确表示小张以后不用来了,当天只是试工。

事后,小张申请劳动仲裁,主张公司已实际用工、违法解除劳动合同需支付赔偿金9500元。仲裁裁决支持了小张的主张。公司不服该裁决,向法院提起诉讼。

广州市海珠区人民法院一审判决,确认小张与某服装公司不存在劳动关系,某服装公司无需向小张支付违法解除劳动合同赔偿金9500元。小张不服,提起上诉。广州市中级人民法院二审判决驳回上诉,维持原判。

广州市海珠区人民法院法官谢小敏表示,该案的争议焦点为双方是否存在劳动关系。在没有订立书面劳动合同的情况下,应通过审查双方是否具有建立劳动关系的合意、用人单位对劳动者有无进行实质用工管理,并结合报酬领取情况,综合判断双方是否存在劳动关系。

案中,服装公司招聘的岗位为裁床裁剪,基于行业特殊性,该岗位要求劳动者具备较强的实际操作能力以及较高的专业技术水平,故公司在正式录用前要求短暂试工以检测、评估应聘者是否符合岗位所需的工作技能要求,具有合理性。案涉公司试工半小时后,发现小张工作的能力不符合要求,经协商后让小张离开工厂并支付试工报酬,亦具有合理性和可信性。

此外,法官表示,该案的既有证据不足以证明某服装公司与小张达成了建立劳动关系的合意,也不足以证明某服装公司对小张进行了用工管理,公司向小张支付的370元属于试工一天的合理报酬。综上,法院认定小张与某服装公司不存在劳动关系,该服装公司无需向小张支付赔偿金。

法官提醒,法律上并没有“试工期”“试岗期”的概念。用人单位应规范招聘流程,如需考察劳动者能力,应在签订劳动合同时依法约定“试用期”,考核标准和录用条件等内容,并在用工之前通过《试用期考核告知书》等形式明确告知劳动者相关要求。劳动者亦应增强法律意识,在入职时主动要求签订书面劳动合同,明确工作内容、薪酬待遇、试用期等条款,注意留存考勤记录、工作沟通记录、工资支付凭证等证据,必要时通过法律途径维护自身合法权益。

暑期安全“不放假”

6月22日,在安徽省马鞍山市和县实验小学内,来自该县公安局、法院、检察院的宣讲员共同走进该校校园,开展法治讲座。

讲座的内容涉及预防校园欺凌、防溺水以及防范网络诈骗等暑期高发风险相关知识,为孩子们度过一个平安、快乐的暑假筑牢安全屏障。

本报通讯员 秦祖泉 摄



说案·守护初入职场“你”③

用人单位不得以实习、试用为名规避用工责任

本报记者 李娜

当前,不少在校大学生选择通过实习积累工作经验,这也成为其提升就业竞争力的重要经历。然而,一些大学生在实习过程中,有时会遭遇协议不清、缺乏指导、被克扣工资等情况。

近日,四川省广安市岳池县人民法院成功调解一起相关案件,及时叫停了某用人单位以大学生实习身份、业绩不佳为由拒付、少付劳动报酬的错误做法,维护了初入职场青年群体的合法权益。

【案情回顾】

2025年6月,当时临近毕业的在校大学生杨某,入职某教育服务中心全职开展工作。工作期间,杨某接受该单位日常管理,从事对应业务。双方并未签订书面劳动合同。

不久后,该单位以杨某系在校实习生、工作业绩为零为由,未足额发放杨某2025年7月至同年8月的劳动报酬。上述事实符合事实劳动关系认定要件,杨某依法享有获取劳动报酬的合法权利。

法院认为,用人单位仅以杨某实习身份、业绩不佳为由拒付、少付其劳动报酬,无任何法律依据。

【审理过程】

法院经审理查明,杨某在入职时已达到法定就业年龄,且其以就业为目的向某教育服务中心全职提供劳动。此外,杨某受该教育服务中心规章制度约束,其劳动内容亦属于该中心经营业务的组成部分。上述事实符合事实劳动关系的认定要件,杨某依法享有获取劳动报酬的合法权利。

法院认为,用人单位仅以杨某实习身份、业绩不佳为由拒付、少付其劳动报酬,无任何法律依据。

【判决结果】

在该案调解过程中,法院承办法官立足小

额劳动纠纷特点,秉持高效解纷、情理兼顾原则,开展庭前调解,最终促成杨某与该单位达成调解协议,用人单位当庭履行付款义务。

【以案说法】

法院认为,该典型案例具有一定普法意义。一方面,该案判决明确,只要劳动者实际提供了劳动,用人单位即不得随意附加不合理条件、借特殊身份克扣或拖欠工资,且不得以实习、试用为名规避用工法定责任。另一方面,法院提醒广大求职者,如若遭遇被欠薪、被拒签合同等权益受损情形,应当留存工作证据,运用法律武器理性维权。

全国维权杰出律师、四川伟旭律师事务所主任杜伟表示,一些用人单位默认未毕业的在校应届生不具备劳动关系主体资格,通过《实习协议》规避劳动法律法规中的相关义务。“通过以案释法、以案普法,明晰用工法律边界,能够更好地促进劳动者依法维权、企业合规经营。”

在杜伟看来,应把在校大学生就业型全在岗与教学实践、勤工俭学、短期实习进行明确区分。其中,以就业为目的接受全流程人事管理、工作内容属于公司主营业务、长期稳定履职的,即便在校大学生尚未取得毕业证,其与用人单位也属于劳动关系。如若在校大学生仅以课业实践、短期观摩学习、自主兼职补贴生活费为目的进行勤工俭学,则其与用人单位一般不属于劳动关系。

“当前,许多在校大学生在毕业前数月即提前入职定岗、衔接转正,这一就业模式已逐渐常态化且日益普遍。上述杨某一案的调解贴会就现实,强化了毕业过渡期劳动者的权益保护力度,有效避免在校大学生遭遇‘在岗干活却不受劳动法保护’的困境,对促进高校毕业生求职、优化青年就业法治环境具有重要积极作用。”杜伟说。