

资料图片



岗位被AI替代,公司能据此解雇员工吗?

观情况发生重大变化」理由成立吗? 当前的劳动者权益保障体系,如何进一步适配算法驱动、人机协同的智能经济新时代?
身在职场,你的身边有没有「数字员工」? 员工的岗位被AI替代了,企业给出的「客

□ 文/裴龙翔

“我的岗位被AI替代了,企业给出的‘客观情况发生重大变化’理由成立吗?”“面对AI的迅速发展,相关法律能否适用新场景?”“人机共生时代,如何完善法律法规以促进劳动者能力提升?”在今年上海两会期间,AI替代岗位的话题成为总工会界别委员们讨论的热点之一。

AI浪潮奔涌,当下正在发生的不只是一场技术变革,更是职场的深层重构。AI的迭代与进步,带来新的机遇。在这一历史交汇点上,劳动力市场与劳动关系呈现新特征。当前的劳动者权益保障体系,如何进一步适配算法驱动、人机协同的智能经济新时代? 记者就上述话题采访了各方人士。

有员工因岗位被AI替代遭解雇

身在职场,你的身边有没有“数字员工”?

智联招聘上海分公司总经理金海龙在接受采访时表示,“数字员工”已逐渐从概念走向现实,在

企业运营中承担日益重要的角色。

据金海龙介绍,智联招聘统计数据显示,10.3%的职场人表示公司已有“数字人”员工。其中,47.4%的“数字人”员工承担主播、客服、导购等对外服务与营销职能;其余则在内部承担协同与提效职能,如提供法律支持、金融分析、内容生成等专业服务,部分“数字人”员工甚至可以支持数据分析等战略与决策领域的工作。

记者注意到,“数字员工”在提升生产效率的同时,也对岗位结构造成一定影响。2025年12月,北京市人社局发布的一起典型案例引发社会广泛关注。

该案中,刘某在某科技公司负责传统人工地图数据采集业务多年。2024年年初,该公司决定将该业务全面转向AI主导的自动化数据采集,撤销了刘某所在部门及对应岗位。随后,该公司以“劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化,致使劳动合同无法继续履行”为由,解除了与刘某的劳动合同。

对此,审理该案的劳动仲裁委

指出,案涉公司引入AI技术是企业为适应市场竞争而主动实施的技术革新,虽然此举可能带来岗位结构的调整,但并不具备“客观情况”所要求的不可抗性与不可预见性特征。公司以岗位被AI替代为由解除劳动合同,实质是将正常的技术迭代风险转嫁给劳动者。

最终,劳动仲裁委认定,用人单位因引入AI技术而撤销岗位并不构成“劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化”,该公司行为构成违法解除。

既有法律难以完全适用 AI新场景

“AI替代岗位引发的劳动争议,凸显了当前法律政策与技术变革之间的矛盾。”上海市政协总工会界别委员、上海江三角律师事务所律师主任陆敬波告诉记者。

在陆敬波看来,部分企业为提升竞争力面临技术升级的迫切需求,一些劳动者也因技能脱节遇到就业难题。“相关劳动争议暴露了三方面的问题,即认定岗位被AI替代是否属于法律规定情形