

生成式人工智能的使用对劳动者义务的挑战及应对

郝丽燕

摘要:劳动者在完成工作任务时使用生成式人工智能会违反劳动者的给付义务。劳动者提供劳动给付之义务是过程性义务,而人工智能的“黑盒现象”导致用人单位无法监督劳动过程。劳动者负担“亲自”提供劳动给付义务,虽然生成式人工智能只是技术工具,但它因强创造能力而区别于一般技术工具,将工作任务的核心交与人工智能与委托他人完成工作并无实质差异;使用生成式人工智能会打破劳动给付和报酬之间的相当性。使用生成式人工智能还会使劳动者违反其对用人单位的保护义务。劳动者不得使用法律禁止的人工智能及高风险人工智能。在没有用人单位同意的情况下,劳动者不得将工作任务的核心交与生成式人工智能。行业内普遍使用的生成式人工智能,若用人单位未明确禁止使用,应认为其默示同意使用。劳动者对人工智能生成结果作本质性修订的,可不经用人单位同意而使用。

关键词:生成式人工智能;劳动者义务;过程性义务;劳动者亲自给付

中图分类号: D912.5; D913 **文献标识码:** A **文章编号:** 1003-0751(2026)01-0076-09

人工智能这一概念可以追溯至 1955 年美国达慕斯大学的一项研究课题,但是至今仍很难在法律上对其作出精准定义。生成式人工智能系统是人工智能的分支,通过深度学习人类创造的海量语料库中的基础数据,可以理解人类的语言,并生成与人类语言近似的结果。该系统不仅可以撰写报告、短文、诗词,还可以对数据进行自动分析,甚至可以生成视频、音乐,便于在各种场景中使用。2025 年 8 月 26 号发布的《国务院关于深入实施“人工智能+”行动的意见》(简称《“人工智能+”行动意见》)提出,推动人工智能与各行业各领域广泛深度融合,积极发挥人工智能在赋能传统岗位方面的作用^①。可以预见的是,在越来越多的工作场景中劳动者会使用生成式人工智能,部分或者全部完成用人单位交与劳动者本人的工作任务。正如一枚硬币的两面,在工作中使用 DeepSeek 和 ChatGPT 等生成式人工智能可以提高工作效率,但也会使传统的劳动关系面临诸多法律挑战。面对生成式人工智能系统在工作领

域的广泛应用以及它对劳动关系的影响,目前学界的关注集中于宏观层面和中观层面,比如,人工智能是否会完全替代人类,引发大规模失业^[1],人工智能对劳动市场产生的影响^[2]以及对劳动关系产生的影响^[3],劳动者就业安全及生存尊严等问题^[4]。但既有研究缺乏从微观层面对劳动合同双方权利义务的思考。

面对生成式人工智能的广泛应用,我们应当关注的是,劳动者使用生成式人工智能完成工作是否会对传统的劳动合同义务产生冲击。成文法的立法通常滞后于社会经济技术的发展,我国现行《劳动法》《劳动合同法》等法律没有明确规定,劳动者在完成工作任务的过程中是否允许使用生成式人工智能,以及在何种程度上允许使用生成式人工智能。因此,本文探讨工作中使用生成式人工智能可能对传统劳动者义务带来的挑战以及如何应对,以期为人工智能背景下劳动关系及其权利义务的重新建构提供参考。

收稿日期:2025-08-03

作者简介:郝丽燕,女,法学博士,山东建筑大学法学院教授(山东济南 250101)。

一、生成式人工智能的使用对劳动者给付义务的挑战

生成式人工智能的获取和应用非常便捷,只需要使用人在系统中输入具体的、恰当的指令、参数等,系统就会自动生成使用人所需要的结果。劳动者有可能对这些自动生成的结果作出简单修订后使用,也可能作较大的修订后再使用,在极端的情况中还可能直接使用。由于“人机协同”的新型劳动组织结构处于探索阶段,目前典型的劳动关系仍然是劳动者与用人单位之间的权利义务关系。劳动者在完成工作时使用生成式人工智能首先引发的问题,是劳动者是否违反劳动合同关系中劳动者的给付义务。对此,本文将以劳动者义务的本质特征为出发点展开分析。

(一) 劳动关系本质特征视角下劳动者给付义务的核心争议

劳动关系最重要的特点之一是劳动者对用人单位有个人依赖性,或称人身从属性。人身从属性主要表现为用人单位对劳动者的生产活动有指令权或控制权^[5],劳动者有义务根据用人单位的指示完成劳动任务。因此,用人单位明确允许劳动者可以使用人工智能的,劳动者在完成工作任务时使用生成式人工智能当然不违反其合同义务,这其实是用人单位在行使指令权。反之,如果用人单位明确禁止使用人工智能,劳动者使用人工智能违反合同义务。需要探讨的问题是,在用人单位没有明确同意或者推定同意的情况下,劳动者使用生成式人工智能完成工作任务时,是否违反劳动者的给付义务。

通常情况下用人单位在作出劳动指示时,发出的是工作结果指示,比如指示劳动者完成某产品的营销策划方案,对劳动者的具体工作过程、工作手段等发出指示的情况比较少。要回答劳动者在完成工作任务时是否可以使用生成式人工智能,首先应当确定两个问题:一是劳动者的提供劳动给付之义务是结果义务还是过程义务,二是劳动者是否应当“亲自”提供劳动给付。这是分析劳动者在完成工作任务时使用生成式人工智能是否会对其给付义务产生冲突的前提。

(二) 使用生成式人工智能与过程性义务之间的冲突

1. 劳动者完成工作:过程义务与结果义务之争

根据我国《劳动合同法》第17条的规定,劳动

合同中应当包含工作内容。但法律文本并没有规定所称之工作内容是指工作结果还是工作过程。该问题关乎劳动者作为债务人时负担的是“结果之债”还是“手段之债”。在结果之债中,债务人负担的是在一定时间内取得特定结果之义务,如何取得结果并不具有关键性;而手段之债要求债务人在履行债务过程中尽到勤勉给付义务或注意义务,虽然他也需要取得结果,但对最终结果不承担担保性责任^[6]。确定劳动者给付义务的属性需要分析劳动合同属于哪类典型合同,对此存在雇佣合同和承揽合同之争。

在《德国民法典》的立法体例中,劳动关系被规定为特殊的雇佣关系,与之相区别的是承揽关系。在承揽关系中,承揽人负担的是完成承揽成果之义务,其完成成果的过程并不重要。而在雇佣关系中,受雇者在提供服务时要接受雇主的指示,受雇者对雇主有较强的人身从属性。雇主的指示权和受雇者的人身从属性提升了提供服务的过程对雇主的重要性。劳动关系作为特殊的雇佣关系,必然要强调劳动过程。

在我国,劳动关系没有被规定在服务合同中,我们很难直接从服务合同的角度确定劳动者完成工作到底是过程性义务还是结果性义务。但从劳动者的从属性得出相同结论。劳动者对用人单位的人身从属性主要体现为用人单位对劳动者的生产活动有指令权和监督权。指令权具体表现为用人单位可以指定劳动者完成何种工作、借助哪些工作手段完成工作以及工作的时间和地点等。监督权具体表现为用人单位对劳动者的工作过程及结果进行考察、检查,以确定劳动者是否遵守指令^[5]。用人单位的这种指令权和监督权表明,完成工作的过程对用人单位而言非常重要。由此可见,劳动者的“工作内容”强调其工作过程,而不仅仅是工作结果。

2. 使用生成式人工智能违反过程性义务的理据

既然劳动者对用人单位负担的是“过程性义务”,那么对劳动关系的双方当事人而言,劳动者是否借助生成式人工智能完成工作任务,对用人单位的意义大为不同。主要原因在于,劳动者完成工作任务的过程中,用人单位要行使监督权和指示权,如何形成劳动结果是其监督的重要内容之一;指示权中同样包含对工作结果的形成过程作出指示。然而,人工智能系统得出结果的决策过程被称为“黑盒”或“黑箱”(Blackbox),因为在使用人工智能的过程中人类只能看到输入的指令和输出的结果,却

无法看到人工智能系统得出结果的过程。生成式人工智能的这种工作原理使其与一般的机器或办公软件有本质的区别,使用一般技术工具时劳动者可以解释其产生结果的原理,而使用生成式人工智能时劳动者无法解释生成结果的原理。尽管人工智能相关立法要求人工智能使用人履行透明度义务,即披露人工智能系统的运行规则,使人工智能系统的工作原理具有可理解性和可解释性,但这不足以使劳动者向用人单位解释人工智能系统得出结果的过程。这引发的后果是,用人单位监督、指示劳动者完成工作任务过程的权利会受到很大限制。因此,劳动者使用生成式人工智能完成工作任务,违反了提供劳动给付的过程性义务属性,这甚至会导致劳动者的从属性减弱^[7]。

(三)使用生成式人工智能与劳动者亲自给付义务之间的冲突

1.劳动给付的不可转让性:劳动者亲自提供给付

在用人单位没有明确指示是否可以使用人工智能完成工作任务的情况下,需要进一步明确的问题是,劳动者借助生成式人工智能完成工作是否违反劳动给付的“劳动者本人”属性。根据《德国民法典》第613条的规定,在有疑问的情况下服务给付人应当“亲自”提供服务。这一规定实际上也体现了雇佣合同中受雇佣人的人身从属性。由于劳动合同在德国被认为是特种雇佣合同^[8],《德国民法典》第613条对劳动合同也适用^[9],据此劳动者原则上应当“亲自”提供给付。在其他比较法中也能寻找到相似规定。比如,国际劳工组织(ILO)的《雇佣关系建议书》将“该工作必须由劳动者亲自履行”作为认定雇佣(劳动)关系的重要指标。我国台湾地区的法院也指出劳动者应“亲自履行,不得使用代理人”,并将此作为劳动关系中劳动者从属性的重要指标之一^[5]。

虽然我国大陆地区立法中没有类似于《德国民法典》第613条的规定,但劳动关系的本质特点要求劳动者应当“亲自”提供劳动给付。劳动合同以劳动者提供自身的体力、智力为给付标的,劳动者亲自提供劳动给付是其人身从属性的重要体现。如果劳动者委托他人提供劳动给付,其对用人单位的人身从属性就大为减弱,因为劳动者受用人单位指示权的约束减少。另外,用人单位在选用劳动者时主要考察的是劳动者个人的资质、能力以及他与岗位工作任务的适配度。劳动者本人个性化的能力与专

业知识对于用人单位和工作任务而言都有重要意义。用人单位考察劳动者资质、能力时考察的是他本人是否具有相应的能力和资质,目前尚未将使用人工智能的能力作为一项关键性考察指标。因此,劳动任务的完成不能与劳动者个人分开,他应当“亲自”完成工作任务,在不经用人单位同意的情况下不能将工作委托给第三人。

2.使用生成式人工智能:借助技术工具与委托“他人”之争

原则上劳动者应当亲自提供劳动给付,这就意味着在不经用人单位允许的情况下劳动者委托第三人替代其完成工作任务违反劳动合同中的亲自给付义务。反之,劳动者借助技术工具完成工作任务不违反劳动给付的高度个人属性,是法律所允许的。然而,由于强人工智能生成结果的高质量,不无疑问的是,劳动者使用生成式人工智能完成工作应当被界定为将工作任务委托给他人,还是界定为借助技术性工具完成工作。在劳动者使用生成式人工智能完成工作核心任务的情况下,是否可以认为劳动者将工作任务转交给“他人”,首先取决于是否可以赋予人工智能法律上的“人”的属性。对于该问题,十几年以来在法律上存在很大争议。其实,人工智能是否能被认定为法律上的人,除了考察法律内在的需求,更重要的是考察它是否具有“人”的本质特征。

民法上的人并不依赖于它是不是自然人,法人同样是民法上的“人”。尽管学界有观点提出,“强人工智能”已经具有自我编程与升级能力,可以对部分事项自主决策,因此可以将强人工智能扩张为法律关系的主体^[10];但是肯定人工智能具备“人”之特征的观点忽视“人”成为权利、义务、责任主体的根本原因在于其天然性,即便是法律上拟制的“人”,也具有这些天然性。人的天然性主要是“可识别性”与“生存意愿”。人工智能要想成为法律上的人,应当满足人的典型天然性要求。

因此承认人工智能是法律上的“人”的前提条件是它必须具有明显的区别于其他主体的可识别性。换言之,任何法律上的主体都要对外可以被辨认出区别于其他主体。因此,无论是自然人还是法人,最重要的特点就是具有身份上的可识别性。人工智能是软件系统,它并不是“有体”的。虽然可以通过将人工智能系统安装到具体的电脑、机器人等设备上,使人工智能系统“有体化”,但是如果一台机器上安装多个人工智能系统,或者多个人工智

能系统组合成集群,这时候就很难通过安装人工智能系统的可识别的载体来区别不同的人工智能系统^[11]。而有的人工智能系统可以在任何电脑、手机等设备上使用,并不需要通过特定的物理载体安装。由此可见,人工智能系统很难具有可识别性,而可识别性是法律主体的必备特征。可识别性的缺失导致人工智能失去成为法律上主体的重要基础。

另外,法律上的主体应当有经济上的生存意志,这是主体承担责任的基础。自然人天然拥有不希望失去财产的意志,因为财产关乎其生存,财产的减少会威胁其生存和生活质量。“法人”被赋予法律上的人的属性,其目的之一是使它可以自己承担责任,这同样以法人有经济上的“生存意志”为前提,即它不愿意失去财产。法人失去财产可能导致很多不利后果,比如因破产清算而被解散,因此法人的这个特征使法人有“生存意志”。如果权利主体对财产没有兴趣,这对交易领域非常危险^[11]。而人工智能在本质上不可能满足这个前提条件,在本质上它对财产没有任何兴趣,因为失去财产不会对生成式人工智能系统产生任何不利的法律后果。

既然生成式人工智能不满足成为权利义务主体的前提条件,也就无法成为法律上的人,它在本质上只是创造工具^[12]。因此,从“人”的概念出发,劳动者使用人工智能完成工作任务并不是将工作内容委托给第三人,而是借助技术工具完成工作任务。

3.与“委托他人”实质上的相当性

虽然生成式人工智能系统不是法律上的“人”,但比较法上部分观点提出,如果劳动者没有亲自完成工作任务的核心内容,而是借助生成式人工智能完成,这实际上无异于委托他人完成工作任务^[13]。如果人工智能完成的工作限于对核心工作内容的辅助性工作或者准备工作,则属于借助技术工具完成工作,当然是允许的。

本文赞同该观点。虽然人工智能并不是法律上的“人”,更不可能成为法律上的“劳动者”^[14],但如果将工作任务的核心交给人工智能完成,劳动者所做的只是输入相应的口令,这实际与将劳动委托他人没有本质差异^[15]。因为使用人工智能完成工作任务与使用一般办公软件等技术工具完成工作完全不同,人工智能系统与机器或者一般办公软件等技术工具截然不同。劳动者使用一般性的技术工具完成工作任务时,劳动成果中的思想内容完全源于劳动者个人的,一般技术工具对劳动结果几乎没有“创造性”贡献。而生成式人工智能则不同,它有一

定的自我决策能力,甚至有很强的“创造”能力,劳动者提供的劳动给付仅仅是将工作任务中的各项参数、指令输入人工智能系统,然后就可以获得生成的结果,人工智能完全取代了人类的创造性劳动。生成结果本身完全是由人工智能系统完成,它是人工智能系统的“劳动结果”,而不是劳动者的劳动结果。

(四) 给付与对待给付之间价值相当性的冲突

生成式人工智能系统明显不同于电脑、办公软件等简单的技术工具,因为借助传统的技术工具完成工作任务时,工作的结果主要来源于劳动者本人,软件起到的是辅助作用。而生成式人工智能却可以给出具体的结果,劳动者对该结果的贡献只是输入指令、参数等。这就可能导致劳动关系中给付与对待给付之间价值的相当性被打破。

在劳动关系中劳动者负担的是亲自提供劳动给付的义务,用人单位负担支付劳动报酬的义务。劳动报酬是劳动给付的对价,劳动者提供劳动给付是其工资请求权的基础^[16]。一般情况下,劳动者提供的劳动给付与用人单位提供的对待给付之间具有相当性,即用人单位根据劳动者工作内容、工作时间、工作强度等确定他应当支付的劳动报酬。用人单位在支付工资报酬时需要综合考量各种因素,其中劳动者提供的脑力或体力上的劳动给付的难度和强度是衡量工资报酬额度的关键性因素。现阶段虽然人工智能辅助完成工作逐渐成为常态,但是在使用人工智能尚未成为用人单位衡量劳动报酬关键性因素的情况下,用人单位支付工资仍然是为了获得劳动者本人提供的劳动给付。换言之,劳动者本人的工作能力和他使用人工智能的能力对应的是不同的劳动报酬。劳动者在不经用人单位同意的情况下使用人工智能协助其完成劳动任务的,将导致劳动者工作内容对比劳动合同中约定的工作内容发生实质性改变,即劳动给付由劳动者亲自完成工作结果转变为输入恰当的指令、参数,然后审查、修改由人工智能生成的结果。此时,用人单位在合同中承诺支付的劳动报酬与劳动者给付之间的价值相当性就被打破^[17]。用人单位会考虑重新建构劳动者给付与报酬之间的平衡,劳动者将面临劳动报酬被降低的风险。

另外,法律还应当保护用人单位选用劳动者的目的不落空。用人单位一般根据个人能力、资质等选任劳动者,也根据个人能力、资质等提供相应的报酬。用人单位选用劳动者时一般考察的是他本人是

否有能力胜任工作,至少在目前不会重点考察其使用人工智能的能力。劳动者在不经用人单位同意的情况下直接使用人工智能生成的成果,导致用人单位根据个人能力和资质选用劳动者的目的落空。

综上所述,在劳动合同中劳动者负担的主义务是提供劳动给付。而提供劳动给付的义务对劳动者而言并非简单的结果义务,而是过程性义务。用人单位的监督权和指示权指向的对象包括劳动过程。人工智能系统生成结果的过程处于“黑箱”中,这导致用人单位的监督权和指示权受到限制。劳动关系的本质要求劳动者应当亲自提供劳动给付,不得在未经许可的情况下将工作任务委托给他人。由于人工智能系统不能被评价为法律上的主体,因此使用人工智能完成工作任务的核心,不属于将工作任务“委托他人”。然而,使用生成式人工智能完成工作任务的核心时,工作结果源于人工智能系统,与委托他人没有实质性差异。劳动者将工作任务委托给他人,需要告知被委托人工作任务的各项要求,类似地,他使用生成式人工智能完成工作任务核心时,要输入各项指令,而工作结果本身都并非来自劳动者。用人单位根据劳动者的工作内容、强度等支付劳动报酬,如果劳动者将工作任务的核心交与人工智能完成,给付和对待给付之间的相当性会被打破,甚至导致劳动合同的内容发生变更。因此,生成式人工智能的使用会对劳动者的主给付义务形成挑战。

二、生成式人工智能的应用对劳动者附随义务的挑战

在劳动合同中劳动者除了有主义务,还有附随义务。附随义务也被称为保护义务。劳动者的主义务是提供劳动给付,而他在履行给付义务的过程中还会产生保护义务。保护义务的功能在于,维持对方当事人利益的完整性不受侵害^[18]。无论在法定债之关系中,还是在意定债之关系中,合同双方当事人相互负担保护对方权利、权益、利益不遭受损害的义务。在劳动合同中也不例外,劳动者负担保护用人单位利益完整性之义务。在不经过用人单位允许的情况下,使用生成式人工智能完成工作任务可能会导致用人单位利益完整性受到侵害,从而违反劳动者的保护义务。

(一)对告知义务的挑战

告知义务也称披露义务,它是劳动者重要的附随义务之一。在某些情况中劳动者使用生成式人工

智能是被法律所禁止的(见本文第三部分),此时不产生劳动者的告知义务,因为无论是否告知,法律都不允许使用人工智能。如果在具体情况中法律并未一般性地禁止劳动者使用人工智能,用人单位在劳动合同或者单位内部制度中也没有明确禁止使用人工智能,这意味着用人单位有可能同意劳动者借助生成式人工智能完成其工作任务。此时劳动者应当告知用人单位,他计划使用哪类生成式人工智能系统以及如何使用它。经劳动者告知后,用人单位可以根据劳动任务的具体情况决定,是否允许使用生成式人工智能完成工作任务,允许使用的边界在哪里。劳动者的告知义务是为了保障用人单位的知情权,最终目的在于保护用人单位的利益完整性,比如下文探讨的知识产权利益、个人信息保护利益等。

(二)对知识产权保护义务的挑战

人工智能生成结果面临的最重要的法律问题是知识产权保护。劳动者在不经用人单位同意的情况下使用人工智能完成工作任务,同样也会损害用人单位知识产权利益的完整性。

1.人工智能直接生成的结果:缺乏人类的思想 and 情感

在通常情况下,用人单位对劳动者在工作过程中产出的智力成果有知识产权法上的权利,比如有使用权。在特定条件下除了署名权之外的知识产权都应归属于用人单位。根据我国《著作权法》第18条第2款的规定,自然人为完成工作任务所创作的职务作品,其用人单位享有署名权之外的其他著作权;根据第18条第1款的规定,即使在作者享有著作权的情况下,用人单位在业务范围内也享有优先使用权。在此需要注意的是,用人单位享有劳动者在工作过程中创造的“成果”的相关知识产权的前提条件是,创造出的“成果”本身受知识产权法的保护。劳动者使用人工智能系统来生成“结果”的,首先面临的法律上的难题,是人工智能系统生成的“结果”本身是否受知识产权法保护。如果得出否定性结论,那么可能引发用人单位因劳动者使用人工智能而对劳动“结果”失去相应的知识产权法上权利的不利后果。

著作权法保护的是“作品”。人工智能自动生成的结果是否可以被界定为著作权法意义上的“作品”,一直存在很大争议。尽管个别研究提出,生成式人工智能产出的“成果”应当受知识产权法保护,其主要从法律政策方面论证,比如有利于激励劳动投入,促进创新与发展^[19]。司法实践中也有个别

法院在裁判中认为人工智能生成的“结果”是“作品”,因此受著作权法保护。法院在判决中给出的原因是,人工智能使用人在“设计人物的呈现方式、选择提示词、安排提示词的顺序、设置相关的参数、选定哪个图片符合预期等”的过程中有智力投入,因此使用人工智能生成的成果属于智力成果^②。且这种观点得到部分理论研究的认可^[20]。

上文法院在判决书中载明的理由并没有触及知识产权法所保护的“作品”的本质属性。根据《著作权法》第3条的规定,作品是具有独创性并能以一定形式表现的“智力”成果。“智力”是确定成果是否受知识产权保护的关键,通常情况下“智力”是自然人才能拥有的能力。由此要提出的疑问是,由于人工智能只是软件系统,这种非自然人是否能拥有“智力”进而能够生成“智力成果”。《德国著作权法》第2条第2款明确将著作权法意义上的作品定义为“个人的智力创作”。这里的个人是指自然人。我国《著作权法》第3条在对“作品”进行定义时,法律文本中没有“个人”“自然人”这样的限定。但我们可以从“智力成果”的本质判断出非自然人是否能产出“智力”成果。

知识产权上的作品也被称为“精神成果”,根据这个概念,只有当作品中包含了创作人的思想内容和情感内容时,才存在“精神成果”。思想、情感和自由意志等人类独有的精神内容,它在智力成果的界定中至关重要^[21]。而只有自然人才有自由意志、思想以及情感等,因此著作权法意义上的“作品”强调的是由自然人创造出的承载了人类思想、情感、意志等内容的产品。只有在人类可以对人工智能生成内容的产生过程予以控制的情况下,才可能赋予生成内容人的思想和情感。事实上,到目前为止人工智能生成内容的表达性要素并不受人类的控制,而是由系统的算法和所受的素材训练决定^[21]。人类向人工智能系统输入的各项要求并不直接作用于“结果”,智能系统生成的结果无法承载人类的思想和情感。由此可见,核心内容如果由人工智能生成则不能被评价为知识产权意义上的“作品”。

2. 人类对生成内容进行实质性修改

人类使用生成式人工智能生成结果后,可以对生成结果作实质性修改,从而赋予生成结果人类的思想、情感、自由意志等,使之成为知识产权意义上的“作品”。因此,借助人工智能生成内容而形成的成果是否享受到知识产权法的保护,取决于人工智

能系统和人类对最终成果的贡献比例。判断人工智能生成结果是否受知识产权保护,应当考察的是,自然人的智力对结果贡献的份额与人工智能贡献的份额占整个“作品”的比例。人工智能在生成结果的过程中贡献份额超过一定比例的,不能将这样的结果认定为知识产权意义上的“作品”。

当然,法律无法直接规定,人工智能的贡献度超过多少就会使生成结果不能被评价为“作品”。我们需要在具体案例中根据具体情况确定,人工智能生成的结果中是否包含足够的人类的思想、情感和自由意志等。反之,生成结果中包含的人类思想、情感等不足时,它不是“作品”,也就不能享有知识产权法的保护。

(三) 对透明度义务的挑战

人工智能系统的决策存在“算法黑箱”,因为在使用人工智能的过程中人类只能看到输入的指令和输出的结果,无法看到人工智能系统得出结果的过程。这种情况会降低人类对人工智能的信赖程度,也会增加纠正生成结果中的错误的成本。另外,虽然人工智能生成结果可以媲美人类智力成果,但是人类在使用生成式人工智能时也存在一些风险,比如,存在算法歧视,得出的结果有错误、有欠缺,甚至产生人工智能“幻觉”。

针对人工智能的“黑箱”现象以及使用人工智能过程中可能产生的风险,目前已经颁行的人工智能法均规定,人工智能模型及人工智能系统的参与主体应当承担透明度义务^③。透明度义务是为了保障人们可以理解人工智能如何得出结果,进而使人类可以信赖人工智能生成的结果。虽然我国《生成式人工智能管理办法(征求意见稿)》没有规定人工智能系统参与人的透明度义务,但《“人工智能+”行动意见》第(十四)条提出,要“推动人工智能应用合规、透明、可信赖”。《个人信息保护法》中的具体内容也与透明度义务相关。比如,根据《中华人民共和国个人信息保护法》(以下简称《个人信息保护法》)第7条的规定,处理个人信息应当遵循公开、透明原则,公开处理个人信息处理规则;根据第17条第(二)项的规定,个人信息处理者在处理个人信息前应当告知个人处理信息的方式。在处理个人信息时,处理方式属于“透明度义务”的范围。

劳动者在完成工作的过程中使用生成式人工智能的,直接导致用人单位成为人工智能系统的参与人,它因此要承担相应的透明度义务。比如,用人单位使用人工智能系统处理个人信息的,它应当披露

处理信息的方式、规则等。但由于人工智能工作方式处于“黑箱”中,用人单位很难告知相关个人人工智能如何处理个人信息。在此情况中,劳动者使用人工智能处理个人信息就会导致用人单位违反我国《个人信息保护法》规定的透明度义务。除此之外,我国学界目前对人工智能法中的透明度义务研究不足,尚无法确定人工智能参与人应当如何履行其透明度义务,劳动者使用人工智能会让用人单位陷入无法预见的法律风险中。

综上所述,基于劳动合同,劳动者应告知用人单位其在工作中使用生成式人工智能,以全面保护用人单位利益不受损害。劳动者借助生成式人工智能完成工作任务的,一旦生成式人工智能对“生成结果”的贡献度大于劳动者个人对“生成结果”的贡献,生成结果不再能被评价为知识产权意义上的“作品”。在此情况中用人单位无法通过知识产权法取得相应的知识产权。因此劳动者使用生成式人工智能的行为损害了用人单位的知识产权利益完整性。工作中使用生成式人工智能,还会使用用人单位承担透明度义务。一旦用人单位没有按要求披露相关信息,要承担相应的法律责任。劳动者就此违反了保护用人单位利益完整性之义务。

三、劳动者使用生成式人工智能完成工作的合法性基础

劳动者在完成工作任务时使用人工智能,会因此违反劳动者给付义务和保护义务,甚至劳动者的主体性面临严重失落之风险^[4]。另外,人工智能会产生“机器幻觉”,其生成结果的可信赖性不强^[22],用人单位可能根本就不愿意接受人工智能完成的工作任务。因此,通常情况下用人单位同意是劳动者借助生成式人工智能完成工作任务的必要前提。用人单位可以明确禁止劳动者在完成工作任务时使用人工智能,也可以明确同意劳动者使用人工智能完成劳动任务,这都属于其管理权或指示权范畴。在个别职业共同体中,其本职业内部的法律法规会禁止使用人工智能,比如《德国牙医协会工作条例》就不允许牙医在工作中使用人工智能^[23]。至于劳动者在哪些情况中禁止使用人工智能完成工作,在哪些前提下允许使用人工智能完成工作,这是需要我们进一步探讨的问题。

(一) 禁止使用的情形

高风险人工智能一般不允许使用。根据《欧洲

人工智能法案》第5条的规定,禁止使用那些会引发不可接受的风险的人工智能^[24]。此类人工智能主要是指可能侵犯基本权利、使人类面临不可承受之风险的人工智能系统,比如那些可能操控人的行为或心智的人工智能系统等。只有在法律明确规定的前提下才可能允许使用高风险人工智能。有学者提出,如果人工智能被用于创建深度伪造内容,操纵或欺骗特定主体时,也应当一般性禁止使用^[22]。劳动者在完成工作任务的过程中当然禁止使用这些可能引发不可承受风险的人工智能,比如医护人员在实施诊疗服务时使用生成式人工智能,可能会损害患者的身体健康,甚至其风险超出了可承受范围。所以,在没有明确法律依据的情况下,应当一般性地禁止在工作中使用高风险人工智能。尽管《“人工智能+”行动意见》第(四)条第3款提出,“有序推动人工智能在辅助诊疗、健康管理、医保服务等场景的应用”,但在推进过程中不能违反高风险人工智能的禁止使用原则。

(二) 经用人单位同意而使用

排除人工智能因其本身具有高风险性而被禁止使用的情况,是否允许劳动者在完成工作时使用生成式人工智能,通常取决于用人单位的同意。因为指示劳动者如何完成工作任务属于用人单位的指示权及管理权。用人单位当然可以通过指示权或者管理权允许劳动者使用人工智能。如果用人单位在劳动合同中没有规定在哪些特定工作中是否允许使用生成式人工智能,也没有就个别工作任务指示劳动者是否可以使用生成式人工智能,此时劳动者想使用人工智能的,就需要告知用人单位并取得其同意。

1. 用人单位概括同意

用人单位可以概括同意劳动者使用生成式人工智能完成工作。这种明确的同意既可以在劳动合同中概括授予,也可以事后概括授予。用人单位同意劳动者使用生成式人工智能的,应当尽可能在劳动合同中或者工作指示中设置具体的“人工智能使用条款”。此类条款主要对以下问题作出指示:在哪些工作中允许使用人工智能,在哪些工作中不得使用人工智能;允许使用哪类或者哪个具体的生成式人工智能系统;劳动者在使用人工智能时的具体任务,比如是否应当审查、调控以及如何审查等;明确要求在使用人工智能时哪些与企业相关的信息或个人信息不得输入到人工智能系统中,等等。目前实践中制定特别具体的人工智能使用条款有很大难度,因为很多具体的事项无法事前考虑到。因此,对

用人单位而言,制定框架式指令更具有可行性。

2. 用人单位默示同意

有疑问的是,用人单位是否可以默示地同意劳动者在工作中使用人工智能。德国民法理论中提出的观点是,如果在某个工作领域中使用人工智能已经成为常态,劳动者和用人单位对此都有认知,那么在用人单位没有明确禁止使用此类人工智能的情况下,就可以认为用人单位默示同意使用人工智能^[15]。比如,在翻译工作中目前使用智能辅助系统进行翻译已经成为工作常态,那么只要用人单位没有明确禁止,应认为他同意翻译人员借助人智能系统完成翻译任务。另外,如果用人单位主动安装了人工智能系统,且没有明确说明劳动者不得在工作中使用该人工智能系统,也可以认为用人单位默示同意使用该智能系统。

3. 经“告知—同意”后使用

在用人单位没有概括同意或默示同意使用人工智能的情况下,其同意应以劳动者的告知为前提条件,否则在很多情况下用人单位无法得知劳动者是否使用人工智能。作为劳动合同的当事人,劳动者有义务保护用人单位的利益完整性不受侵害,避免劳动关系的目的因为一些不利因素而遭受损害。因此,劳动者使用人工智能的,要向用人单位披露,或者提前告知用人单位,取得其同意。

劳动者的告知内容包括使用哪类具体的人工智能系统,如何使用生成的结果,比如是直接使用生成结果还是以生成结果为基础进行实质性修订再使用,等等。劳动者履行了告知义务后,只有用人单位表示同意其使用人工智能辅助完成工作任务的,劳动者才可以使用,否则不得使用。同意或拒绝同意是需受领的意思表示,在法律没有拟制规范的情况下,沉默既不是同意也不是拒绝^[25]。用人单位在劳动者告知后保持沉默的,不得认为其同意劳动者使用人工智能系统。

(三) 不经用人单位同意而使用

与劳动者将全部工作任务或其核心内容交由人工智能完成的情况不同的是,劳动者对人工智能生成的结果进行本质性修改后作为自己的工作结果使用。在这种情况下劳动者个人对劳动结果作出本质性贡献,人工智能对劳动结果仅提供辅助性贡献,它是纯粹的技术性工具。使用技术工具一般不会损害用人单位利益的,不需要用人单位的同意。如果劳动者对生成结果进行本质性修改,那么劳动结果的核心源于劳动者本人,他只是将人工智能作为单

纯的辅助性工具使用,其辅助性无法将劳动者与人工智能的关系上升到“委托他人”完成工作的程度,即便没有取得用人单位同意,也不违反劳动合同关系产生的义务。但是,劳动者和人工智能对劳动结果的贡献程度在具体的情况中很难作出抽象的界定,在这种情况下最好由用人单位给出比较明晰的使用生成式人工智能的边界。

综上,除了法律明确规定不得使用人工智能的情况,劳动者是否可以使用人工智能系统完成本应属于自己的工作,首先取决于人工智能系统对劳动结果的贡献程度。如果劳动者对生成结果作了本质性的修订,那么人工智能在工作中的作用无异于一般办公软件,即便没有用人单位同意也应当允许。然而,一旦人工智能对劳动结果的贡献度超过用人单位可以承受的界限,是否允许使用人工智能系统完成工作任务就取决于用人单位的同意,包括明确的同意和默示的同意。随着人工智能技术的发展以及使用的普及性,我们应当考虑在劳动合同中设置“人工智能使用条款”,其内容包括是否允许劳动者使用人工智能、使用哪类具体的人工智能系统、如何使用等,这是劳动合同未来发展的方向。

结 语

人工智能已然成为数字时代一项重要的通用技术,随着生成式人工智能技术的发展和成熟,它被应用于工作中是人类无法阻挡的,这也是科技发展的必然结果。正如《“人工智能+”行动意见》所提示,人工智能会“促进生产力革命性跃迁和生产关系深层次变革”,但短期内人工智能并不能全面取代人类劳动。在“人机协同”的新型劳动关系尚未建构完成之前,使用人工智能完成工作任务可能使传统劳动合同中的权利义务受到挑战,这是我们当下必须面对的法律问题。

将生成式人工智能嵌入到工作中会使劳动者义务面临挑战,但并未从根本上动摇传统劳动合同关系。随着人工智能技术的发展,这种挑战将愈发强烈,特别是在国家提倡“加快形成人机协同、跨界融合、共创分享的智能经济和智能社会新形态”的情况下,如何应对这种挑战,确定劳动者的权利义务及人工智能嵌入劳动关系的边界,是传统劳动合同关系面对科技发展应当受到关注的议题。本文仅在于抛砖引玉,期待更多研究者从基础法律视角研究人类社会的发展过程中形成的新问题。

注释

①参见《国务院关于深入实施“人工智能+”行动的意见》(国发〔2025〕11号)。②参见(2023)京0491民初11279号民事判决书。③比如,《欧盟人工智能法案》规定了人工智能的参与主体的具体透明度义务内容;《韩国人工智能基本法》简单规定了人工智能参与人有透明度义务。

参考文献

[1] 孙志燕,宋逸群.人工智能对就业的影响效应探究[J].改革,2025(5):48-59.
 [2] 涂永前.人工智能时代我国劳动就业法的应对[J].社会科学家,2025(1):118-128.
 [3] 王竹,帅仁策.人工智能技术对劳动法的挑战与应对[J].学习与探索,2025(7):79-88.
 [4] 毛勒堂.人工智能时代的劳动正义隐忧及应对[J].湖北大学学报(哲学社会科学版),2025(2):179-186.
 [5] 肖竹.劳动关系从属性认定标准的理论解释与体系构成[J].法学,2021(2):160-176.
 [6] 唐波涛.承揽合同的识别[J].南大法学,2021(4):34-51.
 [7] 赖力静.人工智能对劳动关系的挑战及其应对[J].中国人力资源社会保障,2022(6):53-54.
 [8] 谢增毅.民法典编纂与雇佣(劳动)合同规则[J].中国法学,2016(4):92-110.
 [9] MÜLLER – GLÖGE. 10. Münchener Kommentar zum BGB [M]. München: C. H. Beck Verlag, 2012, § 613, Rn. 1.
 [10] 贾振宇.否定论视角下人工智能法律主体地位的思辨与规则构想[J].山西青年职业学院学报,2024(2):67-85.
 [11] RIEHM T. Nein zur ePerson – Gegen die Anerkennung einer digitalen Rechtspersönlichkeit [J]. In RD i, 2020 (1):42-48.

[12] 李晓宇.人工智能生成物的可版权性与权利分配刍议[J].电子知识产权,2018(6):31-43.
 [13] LANG F, REINBAACH H. Künstliche Intelligenz im Arbeitsrecht [J]. NZA, 2023(20):1273-1281.
 [14] 田野.劳动法遭遇人工智能:挑战与因应[J].苏州大学学报(哲学社会科学版),2018(6):57-64.
 [15] MOHN M. Dürfen Arbeitnehmer ChatGPT zur Erledigung ihrer Aufgaben einsetzen? [J]. NZA, 2023(9):538-542.
 [16] 王天玉.工资的对价学说及其法律解释力[J].社会科学,2015(8):97-107.
 [17] SCHAUB R. Nutzung von Künstlicher Intelligenz als Pflichtverletzung? – Sorgfaltspflichten beim Einsatz generativer Künstlicher Intelligenz [J]. NJW, 2023(30):2145-2150.
 [18] 王洪亮. 债法总论 [M]. 北京:北京大学出版社,2016:24.
 [19] 王勤.人工智能生成内容著作权问题研究:基于中美案例的 comparative analysis [J]. 电子知识产权, 2024(10):4-21.
 [20] 李扬,涂藤.论人工智能生成内容的可版权性标准[J].知识产权,2024(1):68-84.
 [21] 王迁.三论人工智能生成的内容在著作权法中的定位[J].法商研究,2024(3):182-200.
 [22] 刘承魁,马瑞聪.生成式人工智能使用者注意义务的规范来源[J].山东大学学报(哲学社会科学版),2025(5):152-163.
 [23] KALBFUS M, SCHÖBERBLE A. Arbeitsrechtliche Fragen beim Einsatz von KI am Beispiel von ChatGPT [J]. ArbRAktuell, 2023(10):251-254.
 [24] 多伊普勒.《欧盟人工智能法案》的背景、主要内容与评价:兼论该法案对劳动法的影响[J].环球法律评论,2024(3):5-27.
 [25] 博克.民法总论 [M]. 谢远扬,郝丽燕,译.北京:北京大学出版社,2024:857.

The Challenges and Responses of Generative Artificial Intelligence Applications to Workers’ Obligations

Hao Liyan

Abstract: Workers’ use of generative artificial intelligence (AI) in performing work tasks may violate their duty of performance. The obligation to provide labor is a procedural duty, and the “black-box phenomenon” of AI prevents employers from monitoring the labor process. Workers bear the duty of “personally” providing labor. Although generative AI is merely a technical tool, its strong creative capabilities distinguish it from ordinary technical tools, making entrusting the core of work tasks to AI essentially no different from delegating work to others. The use of generative AI disrupts the equivalence between labor input and remuneration. It also causes workers to violate their obligation to protect employers’ interests. Workers are prohibited from using AI that is explicitly forbidden by law or high-risk AI. Without the employer’s consent, workers may not entrust the core of work tasks to generative AI. If generative AI is widely used in an industry and the employer does not explicitly prohibit its use, such use shall be deemed tacitly consented to by the employer. If a worker makes essential revisions to the results generated by AI, they may use such results without the employer’s consent.

Key words: generative artificial intelligence (generative AI); workers’ obligations; procedural obligation; worker’s personal performance

责任编辑:卫 懋