

人工智能时代基于“客观情况发生重大变化”的解雇研究^{*}

殷菲阳

(西南政法大学 经济法学院, 重庆 401120)

[摘要]在人工智能浪潮背景下,“人工智能换人”的定性问题在司法实践中存有分歧。本研究旨在明确《劳动合同法》第40条第3项“客观情况发生重大变化”的法律内涵,探讨其在人工智能换人解雇问题中的适用性。在两个层面的法理辨析基础上,结合人工智能时代的劳资利益考量指出适用该条款的必要性和立法原意的贴合性。为应对现存的规范混乱和解雇保护机制不健全的现实掣肘,研究建议消除情势变更原则的影响,为用人单位设置再培训义务,以适应劳动力结构变化,促进劳动力市场健康发展。

[关键词]人工智能换人;客观情况发生重大变化;解雇

[中图分类号]DF479.1 **[文献标识码]**A **[文章编号]**1673-2375(2024)05-0077-10

随着互联网、大数据、算法等技术的飞速发展,人们生产生活的智能化水平得到了大幅提升。人工智能的广泛应用,尤其是在工业、制造业领域的应用,已经渗透进产业链上、中、下游各个端口,从零部件到器械本体再到下游的应用产品的制造中,人工智能对传统的人工产生了一定的替代作用,“机器换人”^①现象萌生。而随着人工智能新时代的到来,人工智能(AI)正在从专用智能迈向通用智能,进入了全新的发展阶段,展现出广泛的辐射效应。这一现象受两方面因素的影响,一是人工智能应用带来的劳动生产率的提高。伴随大模型赋能,生成式人工智能正在引发新一轮智能化浪潮,传统的资源配置及生产组织方式逐步被智能制造、智能服务取代,这已经成为不可避免的事实。二是劳动力短缺。根据联合国发布的《世界人口展望2022》,2022年中国已经正式进入人口负增长阶段。同时,我国第七次人口普查数据显示,劳动年龄人口2020年首次跌破70%,近年来劳动年龄人口比重下降的幅度仍在增大。可以窥见,人工智能时代到来后在劳动效率和劳动力数量的双重影响下,“人工智能换人”现象蔓延,对劳动就业、解雇保护、社会保障等方面的渗透和影响会逐渐凸显出来^[1]。

^{*} [收稿日期] 2024-04-20

[基金项目] 本文系重庆市教育委员会人文社会科学研究重点项目“新业态从业人员劳动权益保障机制研究”(项目编号:24SKGH004)、重庆市研究生科研创新项目“生育促进背景下女性友好型生育保障法律制度构建”(项目编号:CYS23288)的阶段性研究成果。

[作者简介] 殷菲阳(1998—),女,云南曲靖人,西南政法大学经济法学院博士研究生,研究方向为劳动法和社会保障法。

① 过去,更多讨论的是“工业机器人”对劳动者岗位的替代,但随着人工智能的快速发展,AI技术正在成为能够理解人类语言,并根据人类需求创作文本、图像、音乐、视频等全媒体内容的新工具,对劳动者的替代从工业走向各行各业,从“机器换人”逐步转化为“人工智能换人”。故此,下文均以“人工智能换人”表述在AI技术辐射范围内对劳动者的替代。

一、司法争议与问题

人工智能时代“人工智能换人”现象所伴随的“换人”事实，在企业管理层面可以看作企业降低成本、提高效率的资源管理与分配之选择，但延伸到劳动法领域，引出的主题便是企业对劳动者的“解雇”。“解雇”在我国劳动法上有严格的限制，除双方协商一致外，用人单位与劳动者之间解除劳动合同必须存在法定的理由和程序的限制。人工智能因素的介入使得“解雇”这一过程产生了新的特点，即技术性的替代根本目的是劳动生产率的提高和成本的下降，“智能软件、机器—劳动者”模式的更替相比于“劳动者—劳动者”模式的替代，用人单位决策更为果断。当效率更高的智能软件、机器引入单位后，解雇是成本驱动的用人单位的最优选择。在这一过程中劳动者通常无过错，但在本质上此类由于人工智能的应用导致用人单位一方解除劳动合同的要求仍属于解除劳动合同的概念范围内，根据现行法律，作为广义上的“解雇”仍受劳动法规制。然而，对于因人工智能的应用导致的用人单位一方解除劳动合同如何适用《劳动合同法》，在司法实践中产生了分歧，焦点主要集中在“是否符合《劳动合同法》第40条第3项所规定的‘劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化’的情形”。研究检索有关因人工智能替代作用导致劳资双方解除劳动合同争议案件发现，在北京、上海、河北、广东涉诉的几起案件判决体现了“是否符合《劳动合同法》第40条第3项”的司法分歧，故以此为引入，展开“人工智能换人”解雇问题与《劳动合同法》第40条第3项的可适用性分析。用人单位因人工智能替代劳动者岗位而与劳动者解除劳动合同、劳动者诉请确认违法解除的案件以下面5起为例，详见表1。

表1 劳动者因人工智能替代岗位被解除劳动合同、起诉用人单位的案件

法院地区	案件名称	案件号	裁判法院	主要争议	判决结果
北京	北京世界城物业管理有限公司与杨某某劳动争议上诉案	(2016)京03民终7781号	北京市第三中级人民法院	基于人工智能替代人工与劳动者解除劳动合同是否属于违法解除	认定本案属于违法解除，理由是案件事实属于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履行的情形，但未与劳动者协商变更
北京	北京好还科技有限公司与张某某劳动争议上诉案	(2021)京01民终3153号	北京市第一中级人民法院	基于人工智能替代人工与劳动者解除劳动合同是否属于违法解除	认定本案属于违法解除，理由是：在事实层面公司所主张的情形不属于“劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化”；在程序层面，解除程序违法
河北	河北顺丰速运有限公司与武某某劳动争议上诉案	(2018)冀04民终4775号	河北省邯郸市中级人民法院	基于人工智能替代人工与劳动者解除劳动合同是否属于违法解除	认定本案属于违法解除，理由是尽管公司所主张的情形属于“劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化”，但用人单位不能妥善调整该部分劳动者的岗位，在程序上存在违法性
上海	景靖与北京恒美广告有限公司上海分公司劳动合同纠纷案	(2021)沪0106民初32749号	上海市静安区人民法院	基于人工智能软件替代人工与劳动者解除劳动合同是否属于违法解除	认定本案属于合法解除，理由是公司主张情形属于“劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化”
广东	广州某智能科技有限公司与魏某某劳动争议上诉案	(2023)粤01民终32101号	广东省广州市中级人民法院	基于人工智能软件替代人工与劳动者解除劳动合同是否属于违法解除	认定本案属于违法解除，理由是：公司主张情形属于用人单位自主经营权范畴，不属于因客观情况发生重大变化而导致合同无法履行情形，在程序层面，解除程序违法

以上5起案件基本情节相似，均为用人单位技术更新导致原劳动者工作内容被人工智能取代、岗位取消，用人单位作为提议方，主动向劳动者提出解除劳动合同。劳动者认为用人单位解除合同

不符合《劳动法》《劳动合同法》相关规定，请求确认用人单位违法解除劳动合同并支付因违法解除的经济补偿金；用人单位则主张解除劳动合同的理由符合《劳动合同法》第40条第3项所规定的“劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化”之法定情形，属合法解除。在京、沪、冀、粤四地案例中：北京市第三中级人民法院对用人单位解除劳动合同依据的判断视角是“社会整体效果及人力资源节约”，认为其理由属于客观情况发生重大变化，但对协商程序予以否认；北京市第一中级人民法院则回避了对于“人工智能换人”理由的定性，从举证不清、程序错误方面作出判决；河北地区法院与上海地区法院则从企业成本的角度认可了该理由属于《劳动合同法》规定事由，但对协商程序认定不同导致了相反的裁判结果；广东地区法院在一审、二审中均将企业“人工智能换人”定性为自主经营权调整范围下的“一般商业风险”，否认其属于客观情况发生重大变化。基于此，同样是因用人单位引入人工智能而替代劳动者的事实，司法上尚未形成统一的标准，甚至呈现出相背之势。关于事实上是否属于“客观情况发生重大变化”及程序上用人单位是否完成与劳动者协商变更的司法分析和定性并未形成一致的逻辑路径，进一步推演出“人工智能换人”现象导致的用人单位能否解雇、如何解雇之问题，已经成为人工智能时代《劳动合同法》的新适用难题。

对于“人工智能”这一新技术产业，我国目前的立场态度十分明确，国家大力支持、鼓励生成式人工智能技术在各行业、各领域的创新应用。人工智能技术的大潮滚滚而来，如若司法应对此项新问题的态度是机械适用法律而认定“解雇”为违法解除，抑制企业对人工智能技术引入的积极性，则人工智能技术在劳动力市场替代效应发挥受限，进而影响其互补效应^①的发挥，影响劳动力市场结构优化，可能成为《劳动合同法》适用难题的“连锁反应”。而认定“解雇”为合法解除，则又陷入了对于法律规范的“主观裁判”，被认为对于“客观情况发生重大变化”的认定有随意解释之嫌，超越了“客观情况”最初的文义射程范围，不符合其立法原意^②。对于这一涉多重利益平衡的难题，首要问题是厘清适用障碍，从法理上明晰其立法基础的时代内涵，基于事实与法律的对照，对其可适用性作出判断，并衡量相关法律进行符合时代要求的革新可能性。

二、“客观情况发生重大变化”的法理阐释

（一）“客观情况发生重大变化”内涵厘定障碍

探寻何为《劳动合同法》第40条第3项所规定的“客观情况发生重大变化”的重要路径仍在于法律规范文本和司法审判说理。从法律规范及司法解释上看，由于《劳动合同法》第40条第3项与《劳动法》第26条第3项条文基本相同，可根据原劳动部办公厅《关于〈劳动法〉若干条文的说明》（劳办发〔1994〕289号）^②予以参照。该解释将27条企业生产经营严重困难及破产重整期间的裁员事由排除在外，通过说明、列举的方式将其限制在诸如“企业迁移、被兼并、企业资产转移”等致使劳动合同全部或部分条款无法履行的情况下，此外，再无关于劳动法领域何为“客观情况”的明确解释^③。法律规范的笼统和模糊以及采取的解释方法不同，导致司法裁判并不统一。

从审判说理上看，对“客观情况发生重大变化”条件的分析可归结为外部认定和内部认定两大逻辑。一是外部认定的逻辑，即只考虑客观外部要素的变化，严格按照“情势变更原则”，要求用人单位和劳动者双方均具备绝对的“不可归责性”，不考虑劳动关系内部主体理性。二是内部认定的逻辑，即劳动关系内部主体的主观因素被考量在内，特别是用人单位方的经营需要、追逐利润、改善公司经营状况或组织结构调整等经营决策导致工作岗位取消或劳动合同难以履行的，

^① 人工智能对劳动力的替代效应指的是，现有的工作将会被成本更低、效率更高的技术所取代。互补效应则是，尽管一些工作被取代，新技术也在创造新的就业机会。

^② 客观情况指：发生不可抗力或出现致使劳动合同全部或部分条款无法履行的其他情况，如企业迁移、被兼并、企业资产转移等，并且排除本法第27条所列的客观情况。

只要查明不违反法律规定或公平、诚信原则,则属于客观情况发生重大变化。据此,目前对于劳动合同订立时的客观情况发生重大变化这一事实要件的具体标准并没有统一的定论,这也是“人工智能换人”解雇法律存在适用障碍的重要原因之一。据此,由于目前法律规范和司法实践的混乱,标准的明确离不开其内涵和立法要求,“客观情况发生重大变化”本质内涵的厘定需要回归到法理层面进一步探析。

(二)《劳动合同法》对情势变更原则的排异

情势变更原则来源于民法。我国《民法典》出台后,将情势变更规定在其中,《民法典》第533条第1款将情势变更的适用条件归结为4个要点^①,情势变更适用条件与《劳动合同法》第40条第3项条件构成有相似之处,因此被部分学者认为是情势变更原则在劳动合同中的体现^[4]。但也有学者持反对观点,认为情势变更本身的争议及适用在劳动法中会过分地限制用人单位的单方解除权,造成解雇的过分限制,因而主张基于“客观情况发生重大变化”的解雇不应被解读为情势变更原则在劳动法中的适用。而实际上,情势变更作为民法学语境下的基本原则,前者观点并未论证情势变更原则是否可以直接适用于劳动法语境,而是直接由其条文的功能定位相似或其原则适用的有益性得出结论。观察其他民法原则向劳动法的演进过程,应考虑其立法确认或适用限度,条文的功能定位相似或其原则适用的有益性并不是民法领域原则引入劳动法领域的确定性标准^[5]。事实上,作为民法原则的情势变更进入劳动法领域既无立法确认,也无适用限度,其适用的合理性仍是值得商榷的。后者观点也未对其适用基础展开讨论,而是直接以其法律后果的不合理性从价值层面倒推“应然”上的适用问题,回避了实然上的问题。“实然”上可否适用的问题恰是解释《劳动合同法》第40条第3项适用标准的重要问题,这是学界应当正面回应的关键所在。民法中的一般原则,如诚实信用原则,社会所有主体都应当首先从道德伦理范畴上实行诚信原则,然后是在所有法律关系中普遍遵循诚信原则,劳动关系也是如此^[6]。但对于情势变更原则的适用,是否能够引入劳动法律关系覆盖范围,是否能在《劳动合同法》中被直接作为其法理基础,能否在劳动法的语境下适用和解释,尚需要回到《劳动合同法》体系中进一步作出分析。

将《劳动合同法》第40条关于无过错解雇体系下的规范^②与我国《民法典》第533条对比可知,其第3项作为该体系下的部分,与情势变更的重合实际上仅在“合同订立时所依据的客观情况发生重大变化”的事实上,其余部分不匹配之处非常明显。在法律规范条文中:其一,《劳动合同法》的规定无情势变更下关于重大变化不属于“不可抗力、商业风险”的情形,在原劳动部办公厅《关于〈劳动法〉若干条文的说明》中,将不可抗力和如企业“迁移、兼并”等属于企业经营过程中的具有主观性、风险性行为囊括在内;其二,劳动合同发生重大变化的情形对劳动合同履行的影响呈现为“劳动合同无法履行”而非“继续履行合同对于当事人一方明显不公平”,存在程度上的明显区别;其三,在赋予一方合同解除权上,也以用人单位单方的、单纯的形成权取代了情势变更中的形成诉权,即区别于情势变更中变更和解除劳动合同的法律效果需要由司法机关作出的特征。

在法律规范体系上,其一是条文逻辑的冲突。《劳动合同法》第40条第3项隶属于无过错解雇,其第1、2项也并非纯粹基于双方“不可归责性”导致的解雇,如在第2项“劳动者不能胜任

^① 分别是:(1)合同成立后,合同的基础条件发生了当事人在订立合同时无法预见的、不属于商业风险的重大变化;(2)继续履行合同对于当事人一方明显不公平;(3)受不利影响的当事人可以与对方重新协商,即再交涉义务;(4)在合理期限内协商不成的,当事人可以请求人民法院或者仲裁机构变更或者解除合同。

^② 参见:《劳动合同法》第40条关于无过错解雇体系下的规定,即“有下列情形之一的,用人单位提前三十日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后,可以解除劳动合同:(一)劳动者患病或者非因工负伤,在规定的医疗期满后不能从事原工作,也不能从事由用人单位另行安排的工作的;(二)劳动者不能胜任工作,经过培训或者调整工作岗位,仍不能胜任工作的;(三)劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化,致使劳动合同无法履行,经用人单位与劳动者协商,未能就变更劳动合同内容达成协议的”。

工作”的判断标准和解释路径均有将主观要素考虑进来的情况^[7]。若要求第3项符合纯粹客观的“不可归责性”，则整个条文的逻辑将出现冲突。其二是与劳动合同继续性的特征具有不相容性，劳动合同期限较长，很难在订立合同时预见合同履行过程中的所有情况，对于用人单位而言，除了绝对具有客观性的变化之外，如企业兼并、搬迁、资产转移等外部环境变化带来的决策的主观性很难被剥离出“客观情况变化”的原因之外，情势变更原则所要求的客观性与劳动合同并不适配。

由此，实际上在劳动法领域的“客观情况发生重大变化”已经与情势变更原则作了区分，情势变更制度并不属于能够直接适用劳动法的一般法律原则。《劳动合同法》第40条第3项所遵循的仍是在我国解雇限制理念和劳动合同作为继续性合同的特征情况下，对影响劳动合同基础的事实发生变化时所作的规定，其解释和适用都要牢牢把握住劳动法语境下的平衡合同双方在事实上的不平等地位^[8]和促进和谐劳动关系的目标，而非简单地将民法语境下的情势变更原则“牵扯”进来，引入仍具有要件争议的原则和分析方法将解雇保护的内部逻辑复杂化。

（三）无过错解雇的限制边界

解雇保护的内部逻辑实际上是由对民法上契约自由原则的限制发展而来的，体现在劳动合同领域是对用人单位解雇权的限制，也就是解雇保护，其最终目的是实现事实上地位不平等双方之间契约的实质正义。契约自由原则预设双方当事人是平等的，因此在认为两方当事人的实力关系不平等时，法律要保护社会和经济上的弱者，为了确保该实质平等而制约社会和经济上的强者^[9]。劳动者一方作为社会和经济上的弱者，在与用人单位的关系中常面临不公的结果，是以，国家公权介入劳动关系并限制雇主自由解雇有了正当性基础^[10]。对雇主自由解雇的限制又因劳动者一方主观上的过错因素被区分为过错解雇和无过错解雇。在过错解雇中，对雇主的限制体现在我国《劳动合同法》第39条，采用“有限列举”的方式规定仅在6种情形下用人单位才获得劳动合同的单方解除权。而在无过错解雇中，《劳动合同法》第40、41条均规定了劳动者无过错时用人单位在获得单方解除权的情形。同时，即使是在符合法定情形的条件下，相关条款也对用人单位作出了“提前三十日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资”“经过培训或者调整工作岗位”“经用人单位与劳动者协商”“事先将理由通知工会”等方面的限制，同样作为获得单方解雇权的要件。因此，对用人单位解雇权的限制理论的核心问题在于：解雇自由的限制边界究竟在哪？应分别考察法理上对于用人单位解雇权的限制。

1. 利益平衡视角下的“客观情况发生重大变化”

探究无过错解雇中“客观情况发生重大变化”的限制边界，其基本的逻辑出发点在于正视倾斜保护与利益平衡的关系。劳动法实质平等的基本理念要求对处于事实上弱势地位的劳动者给予倾斜保护，体现在解雇中，倾斜保护所确立的要求是依据“正当事由”解雇，即“以正当事由作为解雇权内在的制约，必须法有明文，始得行使解雇权，违法解雇则无效”^[11]。这一理念要求在劳动法律制度中尽可能详尽地列举出所有解雇事由，以确保用人单位据此规范自身的解雇行为。然而，无论解雇事由如何，解雇作为劳动关系中的“动荡”，绝非仅仅涉及保护劳动者的利益。若解雇事由设置不合理，雇主因为不能解除无须继续存在和无法维持的劳动关系会徒增雇主的成本，甚至可能严重影响企业的工作进程，扰乱企业的生产秩序和管理秩序，进而削弱企业的市场竞争力^[12]。因此，利益平衡成为倾斜保护的另一重要目的，即对劳动者倾斜保护不能牺牲用人单位的利益，理由是劳动者和用人单位处于一个利益统一体中，本质上劳动关系是一种对立统一的关系，最终需要通过正当、公平的立法来维持统一体利益的稳定状态。

如前所述，劳动合同作为继续性合同，法律对于解雇事由的穷尽式列举是很难达到的，因此要求留有适应发展变化的必要“开口”，使用用人单位在面临诸如技术进步、市场风向、政策松紧等外部环境变化时得以适用来实现利益平衡。基于此，对“客观情况”的边界仅在文义范围内进

行解读显然是不具备正当性的。以人工智能技术为例,2008年《劳动合同法》颁布时,生成式人工智能在我国还处于理论探索阶段,具体的研发和应用前景在专业领域尚待明确,一般用人单位对此概念的了解几近空白,而今其发展之迅捷已经达到可以替代一部分人工的程度,此为外部客观情况变化的体现。但法律适用上却把用人单位的“技术引入”作为“可以控制的主观决策”来看待,使用用人单位的技术应用能动性被限缩到极小的范围。在人工智能时代背景下,具有科技敏感性的用人单位违法风险反而更大,增大了科技型企业的技术实践成本,这与国家支持、鼓励人工智能技术的发展有所偏离,劳动法领域的这种“强制”未免有强人所难之嫌。同时,将挽救失业的任务和技术更新的违法风险均摊派给用人单位,并不符合市场经济运行规律^[13]¹³⁹。进而在一定程度上对技术热情 and 市场竞争产生遏制的负面影响,这些遏制可能体现在企业劳动生产率、效益、待遇福利等多个具体方面,不符合劳资关系的和谐稳定发展的需求。故此,应基于利益平衡的视角对“客观情况发生重大变化”的限制边界进行再考量,关键点落在“外部+内部”双重正当性。回归解雇事由正当性这一基本前提,长期以来,我国对解雇事由清单式的列举方式,造成了对“正当性”的刻板理解^[14]。具体来说,“客观情况发生重大变化”长期桎梏于外部认定的逻辑,缺乏对企业内部因素的认定路径的规范,将审查认定的难题直接交由司法机关裁判,受限于依据缺失和司法效率的要求,从而导致企业内部的主观因素的“正当性”认定缺乏实质性进展。实际上,企业行使《劳动合同法》第40条第3项所规定的单方解除权往往是由外部情况变化和企业内部决策共同造就的结果,并非单一发生。而企业内部主观因素的正当性认定则应围绕着紧迫的经营需要展开,当企业面临变幻莫测的外部变化导致企业内部基于商业风险、经营状况危机或组织结构矛盾时,若劳动法仍要求以绝对的“外部客观”作为标准,不惜以企业的生存成本、市场竞争力损伤作为代价,劳资双方的利益平衡将停留在遥不可及的理想状态。“紧迫的经营需要”这一企业利益与劳动者的工作稳定、经济安全利益相平衡,这一考量兼顾了外部的客观情况应对与企业内部迫切的经营利益调整需要,是劳动法考虑企业利益的体现,也为企业创造了“开口”,而劳动者利益的平衡措施则可以从下一步对企业施以避免解雇的努力义务方面入手。

2. “最后手段”原则下的“协商变更”

无过错解雇中“与劳动者协商变更”的限制边界应遵循“最后手段”原则。因国家权力正当介入解雇制度,“最后手段”原则这一公法上的原则也随之被引入劳动合同法领域。最后手段原则有不得已而为之之意。在解雇制度中最后手段原则意为:“解雇只能作为最后手段加以考虑。”《劳动合同法》要求用人单位基于客观情况发生重大变化行使单方解雇权前要与劳动者协商,若有可能,应当就继续履行劳动合同达成协议变更劳动合同;协商变更不成的,可以解除劳动合同。相较前述条件,在实践中,这一条件具备显著的严格性,是用人单位的“必为”事项,在立法和司法上都显现出较强的确定性。前述案例中也可看出,部分司法机关直接跳过了“客观情况发生重大变化”的认定,直接以此判定违法解除。而最后手段原则所揭示的内涵却并非“协商变更”的单一手段。以德国为例,实际上德国法为具有解除合同正当理由的雇主提供了3条路径,规定在《解雇保护法》(KSchG)第1条第2款,当原本的工作岗位已经不复存在时,第一条路径是雇主有义务行使指令权,优先进行调岗,将雇员安排在原有工作地点的部门或其他部门工作;第二条路径是雇主可与丧失岗位的雇员进行协商,在雇员同意后对其进行转岗培训,使雇员拥有从事新的工作岗位的基本能力;第三条路径是变更性解雇制度,雇主可以通过变更性解雇调整劳动合同条款,进而避免解雇员工^[13]¹⁴²。也就是说,在德国最后手段原则体现在有逻辑、按优先级别的“深度”上的穷尽。同时,该原则的适用在我国台湾地区也有所体现,台湾《劳动基准法》第11条第4项规定:“雇主有业务性质变更,有减少劳工之必要,又无适当工作可供安置时,可以预告解除劳动契约。”有学者认为,“无适当工作可供安置”即为最后手段原则的体现^[15]。而后我国台湾

地区法院对该要点作出了解释，“为保障劳工之基本劳动权，加强劳雇关系，防止雇主以法人之法律形态，规避不当解雇行为之法规范，可将与原雇主法人有实体同一性之他法人，亦无适当工作可安置情形亦考虑在内”^①。也即认为最后原则手段体现在雇主在调岗“广度”上的穷尽。基于此，作为无过错解雇的限制，现有法律规范仍具有模糊性和不完备性，应当明确其边界在于穷尽一切手段也仍然无法避免工作岗位丧失。

基于上述分析，人工智能时代《劳动合同法》第40条第3项中“客观情况发生重大变化”可以理解为，用人单位“基于外界客观变化或企业内生因素所产生的必要且紧迫的经营需要而导致无法继续履行合同”。尤其是在岗位调整上，为防止解雇权滥用，应符合穷尽一切手段也无法避免工作岗位丧失，导致劳动合同无法履行的基本逻辑。

三、“人工智能换人”解雇与“客观情况发生重大变化”的适配性分析

（一）“人工智能换人”解雇适用“客观情况发生重大变化”的合理性诠释

1. 劳动力市场矛盾调整中劳资双方的利益兼顾

随着数字技术发展更加迅速以及人工智能等广泛应用，人类劳动从传统的简单体力工作向高创造性、高附加值的工作转移，但当前劳动者技能提升难以迅速跟上产业升级需求，就业结构性矛盾突出，在一定时期内低技能劳动力、新成长劳动力和转移劳动力的就业矛盾是必然的^[16]。“人工智能换人”带来的低技能劳动者需求萎靡、岗位替代是人工智能时代劳动力市场结构性矛盾的体现之一。而对于这一问题，目前政府、企业、劳动者三方所选择的不同路径使情况更加复杂。从政府的角度，由于人工智能产业和智能机器人巨大的经济效益和竞争力，对该领域的产业政策支持尤为明显，各行各业的引入和推进都在紧锣密鼓地进行中。除了产业政策支持，人社部门对“人工智能换人”的态度也是欢迎的，一些地方政府更是对“人工智能换人”在削减劳动力上的显著成效引以为豪^[17]⁴³。从宏观技术发展的角度，人工智能技术使用的低门槛化有利于发挥实践对技术发展、评估的检验功能，在运用的普遍化中发挥优势、直击痛点，有利于技术的完善和革新。从企业的角度，近年来新型商业模式的出现，已经让智能机器人的应用不再是高精尖企业的专属竞争力，资金、技术不强的中小型企业能以智能机器人制造企业为接口，根据需要灵活小规模购买、租用机器人，并且获得智能机器人制造企业提供的增值服务。这大大降低了其使用门槛，并成为企业降低劳动力成本、提升劳动效率、增强竞争力的必要经营选择。而对于劳动者来说，在智能机器换人现象最为明显的制造业，低技能劳动者一方面尚未形成能与企业平等谈判的集体组织，另一方面对于提升技能的意愿不足、培训机会缺乏导致其即使失业也不会首选长期获益的技术培训，而是转而投入新业态下劳动力紧缺的平台经济下的服务业中，以维持自身的收入来源，形成转移劳动力。政府的政策支持、企业的经营抉择与劳动者的生存需要三者之间需要调整 and 平衡。在这一基础上，一方面，为了兼顾企业和劳动者的利益，“客观情况发生重大变化”作为企业经营选择和用工自主权的“开口”是企业利益的要求，否则《劳动合同法》反而将会导致企业与政策、市场、竞争环境的直接冲突，企业将要么“违法”，要么“死亡”。另一方面，企业为劳动者提供岗位调整、技能培训，是企业作为劳动力市场主体的责任体现和结构性矛盾调节的必要途径，也是劳动者利益的平衡，是最后手段原则在《劳动合同法》中的呈现。因此，“人工智能换人”导致的解雇适用“客观情况发生重大变化”有其特殊意义和必要性。

2. 事实要素与立法原意的贴合性

基于上述对“客观情况发生重大变化”应有之义的探索，从事实上看，“人工智能换人”解雇的事实符合外部和内部双重因素造成的、具备必要性和紧迫性的经营需要。回归到人工智能时

^① 参见：李家骥诉澳商澳盛银行集团股份有限公司请求确认雇佣关系案，台湾地区法院民事判决书（2021）台上字第3322号。

代的“人工智能换人”，从外部因素看，其主要是在资本、国家和劳动力市场三者构成了以“减员增效”为目标的“人工智能换人”的“强助推”因素和工会部门缺乏参与、社会保障措施不足、劳动者认知不足构成的“弱限制”因素的双重作用下形成的^{[17]43}。无论是助推还是限制因素均属于客观的外部环境变化。从内部因素看，外部因素所影响的技术进步导致对企业的“破坏效应”^[18]，通常表现为两种主要模式：其一是技术进步带来的劳动生产率提高导致的所需单位劳动下降，即“岗位减少”；其二是旧的劳动岗位彻底被人工智能所取代，即“岗位消失”。无论是“岗位减少”还是“岗位消失”，企业都难以预测和控制技术升级带来的这些变化，且基于产业竞争需求和用人成本现实，岗位调整对其而言具备必要性和紧迫性。

（二）“人工智能换人”解雇适用“客观情况发生重大变化”的现实掣肘

如前文讨论，“人工智能换人”的解雇应适用《劳动合同法》第40条第3项的规定。然而，在实践中用人单位援引这一条作为解雇法律依据时，适用仍存在障碍。

一方面，《劳动合同法》作为上位法，对该条款的规定不明确导致各地理解混乱，增加了企业适用难度。受限于运用行业分布、技术成本和发展情况，“人工智能换人”所导致的解雇并非普遍化，其主要出现的地区分布在京津冀、长三角、珠三角地区等。这些地区也都是我国制造业分布较密集的地区，在人工智能时代，智能机器换人是制造实现转型升级、保持竞争优势的关键因素之一，而地区间关于“人工智能换人”解雇问题是否能适用“客观情况发生重大变化”，以及合法预告解雇或是违法解雇给予补偿、赔偿的问题，在这些地区相关规定中也有显著差异。例如：2017年，北京市出台《关于审理劳动争议案件适用法律问题的解答》，其中对“客观情况发生重大变化”作出了限定较为明确的规定^①，解释的空间很小，导致“人工智能换人”类型的解雇适用可能性也随之变小。而广东省2017年发布的《广东省高级人民法院关于审理劳动争议案件疑难问题的解答》中，将企业因自身规划发展决定的搬迁作为适用“客观情况发生重大变化”条件，体现了该地区对适用限度较为宽松的理解。与广东省相似，上海市虽没有出台具体的解释性文件，但在司法案例的判决说理部分，也展现了其相对宽松的态度，如在陆益春与上海天纳克排气系统有限公司劳动合同纠纷上诉案^②中，企业决定进行组织架构重组，取消劳动者的岗位，被认定为属于客观情况发生重大变化。由此，在各地区的判断标准各异、地域性法律规则的确立下，作为技术引进“先行者”的企业在各地区由于适用规则差异导致劳动力成本、劳动者补偿均存在差异。“确定性是和谐之母，因而法律的目的就在于确定性。”^[19]上位法的模糊、地区规则的差异使该问题的适用规则缺乏确定性和坚实性。

另一方面，作为劳动者权益保护的“最后手段”机制不健全。《劳动合同法》第40条第1款第3项仅规定了“经用人单位与劳动者协商，未能就变更劳动合同内容达成协议的”，由此，该条将用人单位与劳动者协商一致、劳动者同意作为该情形下解雇的最后一道关卡。但以人工智能时代的“人工智能换人”与低技能劳动者为背景，要求双方协商一致变更劳动合同这一途径功能发挥受限，体现在对用人单位经营自主权和劳动者权益保护均有不利两个层面。在用人单位经营自主权层面，以人力资源管理的视角看待双方协商一致变更，对用人单位而言是缺乏效率、增加成本的，用人单位无法及时、迅速地对岗位作出调整和配置。在劳动者权益保护的层面，协商一致变更于劳动者而言选择极其有限，如前所述，尤其是在人工智能软件、机器引入后，劳动者面

^① 参见：《北京市高级人民法院、北京市劳动人事争议仲裁委员会关于印发〈审理劳动争议案件适用法律问题的解答〉的通知》第12条：“下列情形一般属于‘劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化’：（1）地震、火灾、水灾等自然灾害形成的不可抗力；（2）受法律、法规、政策变化导致用人单位迁移、资产转移或者停产、转产、转（改）制等重大变化的；（3）特许经营性质的用人单位经营范围等发生变化的。”

^② 参见：陆益春与上海天纳克排气系统有限公司劳动合同纠纷上诉案，上海市第二中级人民法院民事判决书（2019）沪02民终9095号。

临的是“岗位消失”的状况，在这一情形下即使进入法院审查程序，用人单位在变更“合理性”上举证较为容易，因此劳动者所面临的仅是“调岗”“待岗”“解雇”的选择，对于劳动者而言原本的职业稳定性已经丧失，变更劳动合同的选择受限严重。人工智能技术与生产过程深度结合，会促使劳动力结构逐渐从体力向脑力和智力、从低技能向高技能、从规则性向非规则性转型^[20]，“人工智能换人”的特殊性在于劳动力结构升级导致的“更新”，是科技对劳动者考验的表现之一。基于此，“人工智能换人”解雇中，协商一致变更并非避免解雇的最优手段，人工智能时代下要求的并非岗位的调整，而是技能的提升和胜任力的增加，现实与人工智能时代要求有不相匹配之处。

四、人工智能时代《劳动合同法》第40条第3项的革新进路

人工智能技术的应用带来灵活化用工需求，促进非典型劳动形态的加速发展^[21]，在更新劳动力结构的同时，也产生了异于传统的劳动力替代方式，在解雇方面对企业经营决策权、用工成本、劳动者利益保护、劳动力结构调整等因素的考量出现新的视角，对作为用人单位无过错解雇的主要路径之一的《劳动合同法》第40条第3项也表现出较为明显的适用问题。进入新时代，立足于人工智能技术发展的必然性和提升法律适应性的需要，劳动者利益的保护出现新的特征和方向，需要相关法律规则及时作出适应性的调整。

（一）理念重塑：消除情势变更原则影响

基于《劳动合同法》和情势变更原则在法律规范的条文和体系上的不匹配，以情势变更原则作为《劳动合同法》第40条第3项的基点是缺乏合理性的。由此，“客观情况发生重大变化”的阐明应消除情势变更原则的影响，回归到劳动关系和劳动合同本身的特性与体系中。需要明确的是，情势变更原则之所以能够在传统劳动合同法律体系中造成影响，其根本原因是在《劳动合同法》颁布初期，我国通过劳动合同制度推行劳动用工的市场化改革，为确保改革的成功，在解雇制度上进行严格限制以保护劳动者的职业稳定权^[22]。从我国劳动合同制度体系本身来说，预告解除本身是为企业用工自主留有余地的规定，但为了实现目标，情势变更原则恰好在当时适应了“严格限制”的思路，就此被作为《劳动合同法》第40条第3项的参考标准。现如今，劳动力市场处在深刻变革进程中。劳动关系的灵活性凸显，劳动关系认定、劳动者雇佣期限、工作地点、工作内容、工作时间、劳动者权益保护方式等方面都出现新的趋势，也进一步促使劳动法的调整发生变革，企业用工自主与劳动者职业稳定天平的砝码已经发生变化，情势变更原则无须继续作为劳动者职业稳定一侧的砝码。“解铃还须系铃人”，客观情况发生重大变化本身就应该立足劳动合同的特点和劳动法的基本原则进行调整的规则应回归劳动法律体系中。从理念出发，应明确“客观情况发生重大变化”的内涵和外延，围绕利益平衡的要求，将客观情况的识别和认定范围进行合乎法理与事实的扩张。

（二）手段更新：设置再培训义务

现今《劳动合同法》第40条第3项的“协商一致变更”具有局限性，已经不再适宜人工智能时代的劳动力市场需求，随着科技发展和技术进步，劳动力市场的结构性矛盾将愈发明显。为了应对技术进步对劳动者的考验，尤其是对低技能劳动者的考验，应规定用人单位的“再培训义务”，即作为第40条第3项的条件之一，在满足客观情况发生重大变化情形时，用人单位需对被替代的劳动者进行适合企业新型用工结构的培训，培训后需经双方协商一致变更劳动合同。具体而言：一是培训的主体，可由用人单位内部管理部门进行培训，也可由用人单位委托专门从事相关行业、领域职业技能培训的机构进行培训；二是培训的内容，用人单位对劳动者进行再培训时，应充分考虑劳动者后续岗位的技能要求，旨在实质上提升劳动者的专业技能和胜任力，力图使劳动者能胜任后续调岗的工作；三是培训费用和培训期间的劳动者的收入，在培训中用人单位是义务的承

担主体,培训费用由用人单位承担,对于培训期间劳动者的报酬,应按照劳动合同支付劳动者报酬。最终应助推在新形势下企业内部培训体系的建立和完善,并定时、定期对企业内部员工进行岗位适应性培训、培训效果评估,实现企业内部人力资源管理的优化配置,同时有助于提升劳动者对新型用工结构的适应能力,增加劳动者对新的就业岗位的胜任力。

[参考文献]

- [1] 战东升. 挑战与回应: 人工智能时代劳动就业市场的法律规制 [J]. 法商研究, 2021(1): 68-80.
- [2] 张珍星. “客观情况发生重大变化”的教义学阐释 [J]. 法律方法, 2022(3): 390.
- [3] 王倩. 论基于“客观情况发生重大变化”的解雇 [J]. 法学, 2019(7): 187.
- [4] 王林清. 论情势变更原则在《劳动合同法》中的司法适用 [J]. 法律适用, 2009(7): 76-78.
- [5] 饶志静. 诚实信用原则在劳动法适用的类型化 [J]. 北方法学, 2016(3): 77.
- [6] 问清泓. 民法诚信原则与劳动法适用之博弈论纲——以“奋斗者协议”和“自愿弃保”为例 [J]. 河北法学, 2022(2): 27.
- [7] 王天凡. “不能胜任工作”与“末位淘汰”规则的规范分析——指导性案例第18号评析 [J]. 清华法学, 2016(4): 21-33.
- [8] 林嘉. 劳动法的原理、体系与问题 [M]. 北京: 法律出版社, 2016: 292.
- [9] 桥本文雄. 社会法与市民法 [M]. 田思路, 译. 北京: 商务印书馆, 2023: 190.
- [10] 沈同仙. 论完善我国不当解雇的法律救济措施 [J]. 中国法学, 2012(6): 100.
- [11] 黄越钦. 劳动法新论 [M]. 北京: 中国政法大学出版社, 2003: 157.
- [12] 沈同仙. 《劳动合同法》中劳资利益平衡的再思考——以解雇保护和强制缔约规定为切入点 [J]. 法学, 2017(1): 58.
- [13] 吴勇. 德国基于经营原因的解雇规制及借鉴 [J]. 南京大学学报(哲学·人文科学·社会科学), 2021(1).
- [14] 闫冬. 论正当解雇事由的体系范式 [J]. 法学, 2020(4): 177-191.
- [15] 台湾地区劳资关系协进会. 解雇最后手段性原则——劳工不能胜任工作时, 为什么要进行绩效面谈、改善? 以降调回避资遣可行吗? [EB/OL]. (2022-01-13)[2023-12-28]. https://www.airroc.org.tw/article_detail/293.
- [16] 中华人民共和国人力资源和社会保障部. 完善劳动力市场 促进高质量就业 [EB/OL]. (2022-12-29)[2024-01-12]. http://www.mohrss.gov.cn/SYrlzyhshbzb/dongtaixinwen/buneyaowen/rsxw/202212/t20221229_492532.html.
- [17] 许怡, 叶欣. 技术升级劳动降级?——基于三家“机器换人”工厂的社会学考察 [J]. 社会学研究, 2020(3).
- [18] 张艳华. 制造业“机器换人”对劳动力就业的影响——基于北京市6家企业的案例研究 [J]. 中国人力资源开发, 2018(10): 137.
- [19] 博登海默. 法理学——法律哲学和方法 [M]. 张智仁, 译. 上海: 上海人民出版社, 1992: 293.
- [20] 朱巧玲, 李敏. 人工智能、技术进步与劳动力结构优化对策研究 [J]. 科技进步与对策, 2018(6): 41.
- [21] 田思路, 刘兆光. 人工智能时代劳动形态的演变与法律选择 [J]. 社会科学战线, 2019(2): 214.
- [22] 洪芳. 劳动者职业稳定权视野下的解雇保护 [J]. 理论与改革, 2013(5): 24.

Research on Dismissal Based on "Significant Changes in Objective Situations" in the AI Era

YIN Feiyang

(School of Economic Law, Southwest University of Political Science and Law, Chongqing 401120)

Abstract: In the context of the AI wave, those discrepancies in judicial practice exist regarding the qualification of "AI replacing human labor". This research aims to clarify the legal connotation of Article 40, Clause 3 of the Labor Contract Law, and it discusses the applicability in issues of dismissal due to AI replacement. Through legal theoretical analysis at two levels, it points out the necessity of employing this clause in light of labor-capital interests in the AI era, and the adherence to the original intent of legislation. To address the current regulatory confusion and the inadequacy of dismissal protection mechanisms, it is suggested to eliminate the impacts of the principle of changes in circumstances and impose retraining obligations on employers to adapt to labor structure changes, thereby promoting the healthy development in the labor market.

Key words: AI replacing human labor; significant changes in objective situations; dismissal

[责任编辑: 张晋巧]