

企业用工风险防范提示

近期，我所在处置劳资纠纷类警情中发现，自 2023 年 11 月至 2025 年 4 月期间，贺某春（女）先后与 5 家企业发生劳动纠纷报警。经梳理，该人员呈现规律性用工争议行为：在试用期内（2-4 天）通过套路化手段迫使企业解除劳动关系并索要赔偿，单次诉求金额高达 1 个月工资。为维护辖区营商环境，现就相关风险及防范措施提示如下：

一、警情回溯

1、2023 年 11 月 26 日，贺某春在西渡高新区双创园区“天佑电子商务”上班 2 天，提出辞职后要求公司赔偿 1 个月工资。

2、2024 年 9 月，贺某春在西渡高新区“经纬门窗”上班 4 天，被辞退后索要 1 个月工资赔偿。

3、2024 年 12 月 3 日，贺某春在衡阳市万达广场“百草印象”上班未通过试用期被辞退，向老板索要工资赔偿。

4、2025 年 4 月 22 日，贺某春在西渡高新区“雅园科技”上班 4 天半，被辞退后索要 1 个月工资赔偿。

5、2025 年 4 月 25 日，贺某春在“鼎一科技有限公司”上班 2 天，被辞退后索要 1 个月工资赔偿。

二、模式拆解：精准利用企业管理漏洞

（一）“消极怠工”术：该人员入职后迅速进入“摸鱼”状态，刻意违反企业考勤制度，频繁迟到早退；工作期间消极

应付，故意降低工作效率甚至拒绝完成任务。其目的是迫使企业主动提出辞退，进而以“非法解除劳动合同”为由索要高额赔偿。此类行为精准拿捏企业难以留存有效证据、不愿耗费精力走法律程序的心理，迫使企业“破财消灾”。

（二）“矛盾制造”术：当企业未如预期主动辞退时，该人员会进一步升级矛盾。通过故意挑畔同事、歪曲工作要求、恶意投诉管理层等方式，制造激烈冲突，甚至主动报警引发公安机关介入。利用企业担心影响声誉、害怕执法部门调查的心理，施压企业妥协，达成获取高额赔偿的最终目的。

三、企业多维风险预警

（一）经济损失多重叠加：除直接支付的辞退赔偿金外，企业因人员岗位空缺导致的生产停滞、临时调岗产生的人力成本增加，以及为处理纠纷投入的时间、法务费用等，都将造成连锁经济损失。

（二）管理秩序严重冲击：此类纠纷不仅分散管理层精力，还会在企业内部引发恐慌情绪，影响其他员工的工作积极性。若矛盾升级至执法部门介入，企业需配合调查，可能面临合规审查，进一步损害企业形象与正常经营秩序。

四、防范建议：构建全流程风险防线

（一）入职审查机制 背景调查：除常规工作履历核查外，重点调查应聘者近三年内的离职频率、离职原因及是否涉及劳动仲裁，对短期内频繁更换工作且无合理解释的人员谨慎录

用。**话术甄别**：面试时注意应聘者是否反复强调“辞退赔偿标准”“企业不能随意开除员工”等法律条款，警惕将劳动法作为谋取私利工具的人员。

（二）用工过程管控 **录用规范**：员工入职时企业严格依照《劳动合同法》与员工签订用工合同，明确“消极怠工”“扰乱工作秩序”等行为的界定及对应处理流程，并让员工签字确认，确保制度具备法律效力。**留存证据**：建立电子考勤系统，对员工违规行为进行书面警告并要求签字确认，保留聊天记录、工作成果等电子证据，确保在争议发生时能够举证。

四、法律救济途径指引

发生争议时，建议企业：**即时固定**：保存监控录像、系统日志等原始证据；**专业介入**：尽快联系劳动仲裁委员会备案；**合规应对**：尽量不要私下达成赔偿协议，协商在调解员见证下进行。

综上，企业应熟知《劳动法》《劳动合同法》《劳动争议调解仲裁法》等法律相关内容，细化《员工手册》及内部管理制度，建立企业用工风险评估机制，并积极配合公安机关对辖区实有人口、从业人员进行管理，以降低风险隐患、维护正常生产经营秩序。

西渡高新技术产业园区派出所

2025年5月7日