

降本增效新视角

-企业劳动用工风险防控实务

主讲：于洋老师

【课程背景】

良好的劳动仲裁应对与预防机制，是企业现代化治理的核心环节，具有三重关键价值：

一、直接防御，规避多重损失

有效预防能直接避免因仲裁败诉产生的经济补偿、行政处罚等直接成本，更能规避管理层精力耗散、企业声誉受损、团队士气受挫等隐性损失，为企业稳健运营筑牢防线。

二、保障运营，提升组织效能

通过建立规范的用工制度和流程，能够最大限度减少劳动争议对生产经营的干扰，保障业务连续性。同时，公平透明的管理环境能增强员工信任，构建和谐稳定的劳动关系，从而提升整体组织效能。

三、创造战略价值，锻造核心竞争力

将风险预防前置，有助于企业优化人力资源配置，降低综合用工成本。更重要的是，合规用工文化是卓越雇主品牌的重要组成部分，能增强企业对顶尖人才的吸引力，为可持续发展注入持久动力。

从被动应对到主动预防，体现了企业从“救火队”到“规划师”的管理跃升，是从源头上控制风险、降本增效的战略智慧，对企业的长期健康发展至关重要。

我们的培训宗旨：培训现场必须有产出！彻底的落地实践，杜绝理论化。

【课程收益】

案例驱动：课程应避免枯燥的法条宣讲，大量采用真实典型案例进行教学，让学员在分析、讨论中掌握知识。

企业视角：所有内容和案例都紧扣企业的管理场景和特点，例如针对企业改革中的“末等调整”、“不胜任退出”等难点进行专门解读。

实战演练：在案例研讨模块，建议采用“案例背景介绍→小组讨论→策略陈述→讲师点评与正确答案解析”的模式，充分调动学员参与度。

【课程特色】

实战，拒绝过多理论；科学，注重脉络清晰；落地，讲求学以致用；精华，实例经验分享。

【课程对象】

- 1、决策层、高、中层管理人员（包括董事长、总裁、总经理、副总经理、职能部门总监、经理、副经理）
- 2、战略及组织绩效管理部门管理人员
- 3、人力资源部

【课程时长】

0.5-1天，6小时/天

【课程大纲】

第一部分：研判篇：新形势下的劳动争议趋势与企业生存法则

➤ **建立危机感与大局观。**通过宏观数据分析当前仲裁“赢了官司输了钱”的现状，揭示企业常见的三大败诉“死穴”（证据缺失、程序违规、概念混淆）。让学员意识

到，风险管理不是法务的独角戏，而是关乎企业成本与品牌声誉的生死线，为后续学习奠定重视基础。

1. 当前劳动争议仲裁的整体趋势与特点分析
2. 企业在仲裁中的常见败诉点与原因剖析
3. 劳动争议对企业形象、成本与员工稳定的负面影响

实例解析 1：未签劳动合同的双倍工资差额

实例解析 2：不合理绩效考核变相降薪

实例解析 3：不规范裁员引发群体性争议与声誉危机

第二部分 排雷篇：覆盖“入在离”全生命周期的高危风险点

➤ 构建系统的风险地图。从“关系认定”到“合同管理”，再到“薪酬工时”，逐一拆解最容易引发仲裁的环节。通过“退休返聘定性错误”、“Offer 反悔”、“不胜任解雇无证据”等真实案例，让学员掌握识别风险的“鹰眼”，将模糊的管理习惯转变为清晰的合规底线。

1. 劳动关系认定：事实劳动关系、特殊主体（如退休返聘、借调）的风险

实例解析 1：退休返聘人员：法律关系定性错误的风险

实例解析 2：借调人员：“三角关系”中的责任连带风险

2. 劳动合同管理：订立、变更、续签、终止的合规操作与常见陷阱

实例解析 1：劳动合同订立：Offer 发出后反悔的法律风险

实例解析 2：劳动合同变更与续签：调岗降薪的合规性与合同到期终止的窗口期

实例解析 3：劳动合同终止：医疗期内终止合同的法定限制

3. 薪酬与工时：工资支付、加班费计算、休息休假制度的合规执行

实例解析 1：工资支付：以“项目亏损”为由扣发绩效工资的风险

实例解析 2：加班费计算：“包薪制”不等于“包加班费”

实例解析 3：休息休假制度：未休年休假工资是劳动报酬，受特殊时效保护

第三部分 博弈篇：从“百口莫辩”到“掌控节奏”的仲裁应对全攻略

➤ 掌握逆转局面的实战技能。很多企业败诉不是因为做错了，而是因为“没留下做对的证据”。本部分重点解决“举证责任倒置”给企业带来的压力。教会学员如何系统梳理证据链（特别是绩效证据的设计），熟悉仲裁流程，即使发生争议，也能从被动应诉变为有理有据的从容博弈。

1. 仲裁流程全知晓：从申请、受理到开庭、裁决的完整流程与时间节点

实操问题解析 1：仲裁前置原则以及单位缺席的法律后果

实操问题解析 2：公告送达与程序推进

实操问题解析 3：仲裁机构采用的“速调快裁”高效处理模式

2. 证据为王：如何系统梳理和准备劳动合同、考勤记录、工资支付凭证、绩效考核等关键证据

实操问题解析 1：合同与工资凭证：企业无法证明已签订合同，承担双倍工资后果

实操问题解析 2：企业无法提供考勤记录，承担加班费支付责任

实操问题解析 3：企业以“不胜任”为由解雇，却无法提供绩效证据

使用工具：企业关键绩效考核指标设计三步法，防止因指标过多，形式化导致的考核结果不可用

3. 举证责任特殊规则：掌握在开除、调岗降薪等争议中由用人单位负举证责任的规则

实操问题解析 1：以“严重违纪”为由解除合同，公司无法举证

实操问题解析 2：员工初步举证后，公司无法提供反驳证据

第四部分 免疫篇：构建“制度+流程+技术”三位一体的风险防火墙

➤ 实现从“救火”到“防火”的质变。风险管理的最高境界是不战而屈人之兵。通过讲解制度如何制定才合法（民主程序）、过程如何管理才留痕（离职面谈）、技术如何应用才高效（电子合同、OA 审批），帮助企业建立起一套自运行的“免疫系统”，将 90%的劳动争议化解于萌芽，真正做到降本增效。

1. 制度预防：如何制定合法、合理、可执行的企业规章制度

实例解析 1：程序瑕疵：未经民主程序的制度无效

实例解析 2：内容不合理：严苛制度被认定无效

实例解析 3：执行不公：制度适用标准不一导致败诉

2. 过程预防：强化劳动合同管理、员工沟通记录与离职面谈等环节

实操问题解析 1：续签流程疏忽导致事实劳动关系

实操问题解析 2：绩效改进计划（PIP）缺失导致解雇无效

实操问题解析 3：成功化解潜在争议于萌芽

3. 技术预防：应用电子劳动合同等工具，固化关键管理行为

实例解析 1：电子劳动合同：规避“阴阳合同”与冒签风险

实例解析 2：OA 系统审批流：固化加班管理流程

实例解析 3：远程考勤与工时记录：合规管理外勤员工

4. 应急预防：建立内部申诉与调解机制，力争将争议化解在内部和萌芽状态

实例解析 1：匿名渠道与早期干预：化解集体性薪酬争议

实例解析 2：分级调解机制：处理个体绩效与违纪纠纷

实例解析 3：离职前置调解：低成本化解历史遗留问题