

员工离职与经济补偿的应用实务

课程背景：

我国的劳动法律法规体系自 1995 年《中华人民共和国劳动法》颁布实施后，十余年来均处在立法和实施的稳定区间，但随着 2007 年 6 月 11 日、6 月 19 日、6 月 24 日对《中华人民共和国劳动合同法》实施三稿审议期间，社会反响异常激烈，反对的声浪此起彼伏。时至今日，新法颁布又达十余年，后续还出台了一系列配套法律和法规，全国各地的劳动争议持续急剧递增，传统的人力资源管理模式正接受着法律法规全方位的挑战和考验！

绝大部分以企业的败诉案例应该让我们清醒地认识到，解除劳动合同是劳动关系管理中最复杂、最敏感、最脆弱的环节，稍有不慎即会激化劳资矛盾，引起劳动争议仲裁与诉讼。据不完全统计，企业在劳动争议仲裁与诉讼中胜诉率不足 30%。究其原因，一方面是近年来劳动法律法规调整使企业难以全面把握政策另一方面，企业在劳动合同、劳动规章制度的设计和管理方面缺乏操作经验再者，企业在解除、终止劳动关系时相应的操作技巧、沟通能力缺失也是很重要因素。

如何解除试用期员工劳动合同解除？如何解除严重违纪失职员工劳动合同？未订立劳动合同的劳动关系如何解除？如何处理无固定期限的劳动合同？如何计算经济补偿金？解除劳动合同应办哪些手续？这些问题及解决实务是广大 HR 从业人员必须充分重视、清楚掌握、灵活运用的基础知识和重要技能。

课程收益：

- 系统认知劳动法律法规对劳动合同解除与终止的法律规则
- 掌握劳动合同解除与终止的操作方式
- 掌握劳动合法合规解除与终止劳动合同工的具体规定和操作技巧
- 了解劳动合同解除与终止时常见的纠纷案例及应对方案
- 指导用人单位劳动关系管理操作的合法、合理性，又不伤害广大员工的积极性与创造性，促进人力资源管理的和谐、稳定、健康发展

课程时间：2 天，6 小时/天

课程对象：企业人力资源部门负责人和劳动关系管理人员

课程方式：老师讲解+互动研讨+案例分析

课程大纲

第一讲：劳动合同原理及我国劳资冲突与劳动争议的现状

一、劳动合同原理

1. 劳动合同概念
2. 劳动合同分类
 - 1) 一般劳动合同
 - 2) 特殊劳动合同

二、我国劳资冲突与劳动争议的现状

1. 劳动争议案件数量激增，影响巨大

- 1) 1986-2017 年全国劳动争议案件权威数据及图表展示，从数据上感受劳动争议风险发生对企业的影响和对 HR 的压力
- 2) 2008 年《中华人民共和国劳动合同法》颁布实施后，媒体公开报道的劳动争议案件情况

2. 常见劳动关系冲突的三个阶段

- 1) 劳动关系建立阶段
- 2) 劳动关系履行阶段
- 3) 劳动关系解除/终止阶段

三、劳资冲突与劳动争议概述

1. 劳资冲突的概念
2. 劳动争议的概念
3. 劳动争议萌芽——员工申诉处理

4. 劳动争议的处理程序

- 1) 集体（民主）协商的程序
- 2) 劳动争议的协商处理
- 3) 劳动争议的调解处理
- 4) 劳动争议的仲裁处理
- 5) 劳动争议的诉讼处理

第二讲：劳动合同的终止

一、劳动合同终止的概述

1. 劳动合同终止的概念
2. 劳动合同终止的法律性质

二、劳动合同终止的内容

1. 劳动合同终止的事由

- 1) 正常劳动合同的终止

案例：员工退休无退休金继续工作十年追偿巨额补偿

- 2) 特殊劳动合同的终止

案例：劳务派遣公司跑路公司被起诉

2. 劳动合同终止的法律风险和成本

案例：劳动合同期医疗期内强行终止成被告

3. 劳动合同延期（不可）终止的事由

三、劳动合同终止与解除的区别

1. 当事人作出意思表示不同
2. 情形不同
3. 履行法定程序不同
4. 经济补偿金的计算起点不同

第三讲：劳动合同的解除

一、劳动合同解除的概述

1. 劳动合同解除的概念
2. 劳动合同解除的法律性质

二、劳动合同解除的内容

1. 劳动合同协商解除

- 1) 劳动合同协商解除的操作实务
- 2) 劳动合同解除协议的起草要点

案例：协商解除签约赔付后再被告

2. 因员工过错解除劳动合同

- 1) 试用期员工劳动合同解除
- 2) 严重违纪失职员工劳动合同解除

案例：试用期解除被招聘广告棒杀

3. 提前通知解除员工劳动合同

- 1) 医疗期满员工劳动合同解除
- 2) 不能胜任工作员工劳动合同解除
- 3) 客观情况变化解除劳动合同

案例：不胜任工作末位淘汰被判非法解除

4. 员工辞职

- 1) 员工辞职的类型
- 2) 员工辞职的操作实务
5. 劳动合同限制性解除的事由

案例：单位效益“悲催”经济性裁员风波再起

6. 劳动合同终止的法律风险和成本

第四讲：劳动合同解除与终止的沟通准备

一、有效开展沟通的前提条件

1. 认识到沟通很难
2. 法律在沟通中的作用
3. 如何看待经营环境的变化
4. 认识到沟通对象的差异
5. 如何应对敌意或威胁
6. 录音或录像行为的意义及法律效力

二、有效开展沟通的准备工作

1. 为什么辞退员工——确定开局策略

- 1) 真正的事实
- 2) HR 习惯的开局策略以及对员工心理期望值的引导效果
- 3) 我们所建议的开局策略

2. 谁去与员工面谈？——指定合适协商代表

- 1) 谁来主谈？
- 2) HR 如何切入？
- 3) 感受、感知、发现技术 (Feel\Felt\Found)

3. 员工是谁？——分析技术

- 1) 了解员工的基本信息及其意义
- 2) 了解员工的以往工作表现及特殊事件

4. 辞退方案有几个——设计协商方案

- 1) 快速寻找协商方案的方法
- 2) 补偿方案的设计方式
- 3) 施压方案的设计方式
- 4) 补偿与施压配合运用的综合技巧
- 5) 推进方案落地执行的技巧

第五讲：劳动合同解除与终止的沟通技巧

一、如何在内部调查中开展沟通

1. 提问的方式决定答案

- 1) 开放式问题与过程型咨询
- 2) 封闭式问题与权威型咨询

2. 问题的设计

- 1) 案情调查
- 2) 材料审阅
- 3) 个体差异预估

3. 调查的执行

- 1) 选定时间、地点
- 2) 参加人员
- 3) 辅助材料的准备
- 4) 基于真实案例的角色扮演

二、如何在群体争议中进行沟通

1. 沟通形式的选择

- 1) 基本沟通策略
- 2) 谈判团队
- 3) 沟通形式
- 4) 沟通渠道的建立或摧毁

2. 如何执行谈判方案

- 1) 稳定局势及疏导情绪
- 2) 素材准备及压力传导
- 3) 见机行事与顺势而为
- 4) 基于真实案例的经验分享

结语：通过全面、系统学习劳动法律法规关于员工离职的类型及谈判沟通技巧，做到合法、合情、合理地处置员工离职过程中的争议与纠纷，构建和谐、健康、稳定的劳动用工关系，开创政府放心、单位安心、员工舒心的多赢局面。

互动答疑：Q&A