

劳动合同解除和终止全实操技巧（2021版）

据统计，大多数劳动争议均和劳动合同解除或终止有关，如何控制劳动合同解除和终止环节中的法律风险，是企业管理人员必须掌握的技能。

本课程全新设计，新增大量实操内容。从企业实操角度出发，分析了数以千计的实务案例，结合司法实践中最新意见，详细为你讲解劳动合同解除和终止环节的法律风险控制要点、操作步骤、相关文书设计等实操方法！

一、劳动合同解除实操技巧

（一）劳动合同的解除形态、类型分析

- 1、劳动合同的解除形态分析；
- 2、用人单位的败诉原因分析。

（二）协商解除劳动合同的实操技巧

- 1、协商解除劳动合同的风险点及实操要点；
- 2、协商解除后员工以生病或者怀孕为由反悔如何处理？
- 3、签了协议后员工能否以协议约定的费用过低为由要求补差或推翻协议？
- 4、协商解除劳动合同协议能否撤销？
- 5、协议书中约定“乙方不得再向甲方主张权利，不得申请仲裁、提起诉讼”，员工能否反悔再告公司？
- 6、协商解除劳动合同协议书的起草要点（提供范本）；

（三）员工辞职与不辞而别的处理及实操技巧

- 1、员工辞职，公司能否不批？能否不予办理离职手续？
- 2、公司能否与员工在合同中约定超过 30 天的辞职通知期？
- 3、员工提出辞职后尚在 30 天通知期反悔不愿意离职，如何处理？
- 4、30 天通知期届满后员工仍在继续提供劳动，辞职还有效吗？
- 5、辞职通知期遭遇脱密期，如何处理？
- 6、员工提出辞职，公司能否在 30 天通知期内随时要员工离职？
- 7、劳动合同中约定员工未提前 30 天通知辞职需赔偿一个月工资是否有效？
- 8、员工辞职未提前通知造成公司经济损失，是否需赔偿公司损失？公司如何举证？
- 9、员工不辞而别（自动离职），劳动合同是否自动解除？公司如何操作才可避免风险？
- 10、员工不辞而别（自动离职）后，尚未发放的工资公司能否不予发放？

（四）员工被迫解除劳动合同的处理及实操技巧

- 1、员工被迫解除劳动合同的几种常见理由及操作手法；
- 2、员工被迫解除劳动合同是否需提前 30 天通知公司？
- 3、公司搬迁，员工能否被迫解除劳动合同要求经济补偿金？
- 4、公司单方调整员工的工作岗位或变更职位、降低职务，员工能否解除合同要求经济补偿？
- 5、公司变更名称、法定代表人、主要负责人或者投资人，员工要求解除合同并主张经济补偿的处理；
- 6、公司未缴社保或未足额缴社保，法院是否支持员工被迫解除并主张经济补偿？
- 7、公司与员工约定不缴社保，员工能否事后反悔以公司未依法缴社保被迫解除要求经济补偿？

- 8、公司之前存在拖欠、克扣工资的行为，员工被迫解除要求经济补偿金能否支持？
- 9、公司改变员工的工资结构，降低基本工资标准，提高绩效工资、奖金等项目的标准，员工能否解除合同要求经济补偿？
- 10、员工以未签书面劳动合同为由，提出解除劳动关系并要求经济补偿如何处理？
- 11、员工以公司不提供劳动条件为由解除劳动合同的理解；
- 12、员工以公司未支付二倍工资、年休假工资和高温津贴为由提出被迫解除劳动合同并要求经济补偿如何处理？
- 13、在工资支付方面，公司如何操作才可避免被迫解除带来的风险？
- 14、员工提出被迫解除后发现已怀孕，请求继续履行劳动合同如何处理？
- 15、员工被迫解除理由不成立的，是认定解除无效，还是认定合同已解除？
- 16、员工先以个人理由提出辞职，事后又以公司存在拖欠或未足额支付工资、未依法缴纳社保为由主张经济补偿，法院会如何处理？
- 17、员工离职时没说明被迫解除理由，离职后能否主张被迫解除合同经济补偿金？
- 18、女职工被迫解除劳动合同后，要求公司支付工资损失到哺乳期满，如何处理？

(五) 试用期不符合录用条件的解除技巧

- 1、试用期期限的约定注意事项；
- 2、员工在试用期达不到公司要求，公司能否延长试用期，风险点在哪？如何避免？
- 3、同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期的理解；
- 4、先签试用协议再签劳动合同风险；
- 5、试用期录用条件的设计与约定方法；
- 6、如何证明员工不符合录用条件？
- 7、不符合录用条件与不胜任工作解除理由的选择；

- 8、试用期以不符合录用条件解除的时间节点控制；
- 9、试用期解除劳动合同的限制；
- 10、员工在试用期内要求休病假，公司能否以不符合录用条件解除合同？
- 11、员工在试用期迟到3次以上，能否视为不符合录用条件？
- 12、不符合录用条件的司法审查标准是什么？

(六) 严重违反规章制度解除劳动合同的实操要点

- 1、因规章制度瑕疵导致的败诉案例分析；
- 2、企业自查规章制度法律风险的基本方法；
- 3、裁判机关认定规章制度是否合法的条件与规则；
- 4、规章制度制定中的民主程序流程设计与操作方法；
- 5、规章制度如何公示才能被裁判机关认可？
- 6、下级单位能否直接执行上级单位的规章制度对员工提出解除合同？
- 7、“严重”到底有多重？设计“严重违反”条款时应考虑哪些因素？
- 8、规章制度未作出明确规定、劳动合同未明确约定的情况下，员工严重违反劳动纪律和职业道德的，公司能否解除劳动合同？
- 9、解除条款设计中的常见问题及解决方案；
- 10、规章制度的边界，能否约束工作场所或工作范围之外的事项？
- 11、规章制度与劳动合同条款不一致的法律风险及防范方法；
- 12、员工经常有一般违纪行为，但每次都不严重，公司能否解除？如何操作？
- 13、员工被警告多少次、旷工多少天才能达到解雇的条件？
- 14、员工违反计划生育政策，公司能否解除劳动合同？如何操作才能避免风险？
- 15、员工不同意公司调岗，公司能否解除劳动合同？

16、员工拒绝加班，公司可以解除劳动合同吗？

17、员工以极端方式维权（如跳楼、罢工等），公司能否解除劳动合同？

（七）严重失职，营私舞弊给用人单位造成重大损害的解除要点

1、严重失职，营私舞弊给用人单位造成重大损害的正确理解；

2、如何界定“严重失职”和“营私舞弊”？

3、“造成重大损害”如何认定？如何在规章制度中进行量化？

4、存在“严重失职，营私舞弊”行为但未造成重大损害，能否解除？如何处理？

5、HR 在操作解雇需注意的细节。

（八）双重劳动关系解雇实务操作

1、兼职与双重劳动关系；

2、双重劳动关系的解雇方案选择与举证；

3、员工做微商、开网店、开网约车公司能否解除劳动合同？

4、双重劳动关系解雇的转化方式与风险规避。

（九）员工欺诈行为的解除要点

1、员工常见欺诈行为；

2、隐婚隐孕的特别处理；

3、欺诈行为解雇的操作要点与细节。

（十）员工被依法追究刑事责任的解除要点

1、被追究刑事责任的界定标准；

2、员工由于涉嫌犯罪被刑事拘留，最终因情节轻微检察机关作出不起诉决定，公司能否解除合同？

3、员工被刑事拘留期间公司是否需支付工资缴纳社保？

- 4、刑事责任解雇的要点与注意事项。
- 5、员工因嫖娼、赌博等违法行为被行政拘留，公司能否按旷工解除？如何操作才能避免风险？

(十一) 员工医疗期满不能从事工作的解除要点

- 1、如何准确理解“医疗期”、准确判断“医疗期”的期限？
- 2、医疗期的计算直接影响劳动合同解除的合法性，如何统计员工的医疗期？
- 3、医疗期满解除劳动合同败诉点分析；
- 4、如何证明患病员工不能从事原工作，也不能从事由用人单位另行安排的工作？
- 5、公司另行安排工作是否需与员工协商一致？能否降薪？
- 6、如何证明员工不能从事另行安排的工作？
- 7、医疗期满后不能从事工作解除劳动合同的流程及实操要点；
- 8、解除合同后是否需支付医疗补助费？
- 9、解除劳动合同前是否必须做劳动能力鉴定？

(十二) 不能胜任工作（绩差）员工的处理与实操

- 1、如何证明员工不能胜任工作？
- 2、员工不能胜任工作，公司能否降薪？
- 3、员工不能胜任工作，安排培训好还是调岗好？如何选择？
- 4、员工不胜任工作，既不同意参加培训也不同意调岗怎么办？
- 5、员工对公司的绩效考核结果不认可、不签字怎么办？
- 6、以员工不能胜任工作解除劳动合同常见败诉点分析；
- 7、公司通过“末位淘汰”或者“竞争上岗”等形式单方解除合同是否合法？
- 8、公司解除不能胜任工作员工，既未提前 30 天通知也未支付代通知金，算违法

解除吗？

9、如何合法的解除不能胜任工作员工？

10、对不能胜任工作员工能否转化为其它解除方式？如何转化？

(十三) 客观情况发生重大变化导致合同无法履行的解除要点与实操

1、客观情况发生重大变化如何认定？

2、客观情况发生重大变化解雇的程序性要求；

3、客观情况发生重大变化解雇的操作要点与细节。

(十四) 非过失性解雇的方案选择及经济成本、法律风险分析

1、提前通知与代通知金；

2、方案选择及经济成本、法律风险分析；

3、代通知金的计算标准。

(十五) 经济性裁员的实操要点

1、经济性裁员的法定情形；

2、受疫情影响导致企业生产经营困难的能否裁员？

3、经济性裁员的人数要求；

4、经济性裁员的流程；

5、经济性裁员中不得裁减人员及优先留用人员；

(十六) 特殊员工的解雇保护

1、接触职业病危害作业的劳动者解除注意事项；

2、工伤员工解除劳动合同的限制及注意事项；

3、什么情况下不能解除医疗期内的员工？

4、解除“三期”内的女职工需注意什么？

5、临近退休员工，在解除时需注意什么？

(十七) 公司单方解除劳动合同的程序操作要点

1、员工违反规章制度或违反法律规定，且符合解除条件的，公司应当在多长时间
内解除？如何把握合理期限？

2、HR 如何进行解雇前评估；

3、公司解除未提前 30 日以书面形式通知员工，是否构成违法解除？

4、如何起草解除劳动合同通知书？需注意什么？

5、员工拒绝签收解除劳动合同通知书，公司怎么送达？

6、解除程序要求及法律风险控制；

7、尚未建立工会组织，在解除劳动合同时“事先通知工会”是否仍为必经程序？如
何控制风险？

8、员工被解除劳动合同后要求恢复劳动关系，公司如何应对？

9、公司解除决定被判撤销或者判无效，应按什么标准补发员工工资？

10、离职手续的办理瑕疵与法律风险。

(十八) 离职证明的开具及法律风险

1、离职证明需写哪些内容？

2、离职证明中能否写上离职原因？

3、不给员工出具离职证明可能导致哪方面的赔偿责任？员工如何举证？公司如何
抗辩？

4、员工离职未经公司同意，公司能否不开离职证明？

5、员工“自离”，事后告公司不开离职证明要公司赔偿，公司如何防范风险？

(十九) 解除劳动合同经济补偿及赔偿金的计算

- 1、经济补偿金的计算基数、计算年限；
- 2、是不是解除劳动合同都需支付“N+1”补偿？
- 3、违法解雇的赔偿金计算方法；
- 4、经济补偿金的分段计算；481号文废止后是否还需分段计算？
- 5、公司违法解除劳动合同，员工个人也存在过错的，是否仍然需要全额支付赔偿金？
- 6、公司违法解除劳动合同，是否在支付赔偿金外还需支付一个月代通知金？

二、劳动合同终止与实操技巧

- 1、劳动合同终止和劳动合同中止、劳动合同解除的区别；
- 2、劳动合同期满终止的注意点及实操；
- 3、从事接触职业病危害作业的劳动者未进行离岗前职业健康检查的，如何终止合同？
- 4、疑似职业病病人在诊断或者医学观察期间合同到期的，如何终止合同？
- 5、劳动者在本单位连续工作满十五年，且距法定退休年龄不足五年的，合同到期如何处理？
- 6、合同期满时员工已在公司连续工作满十年，如何处理？
- 7、劳动合同到期，员工不愿意续订，公司如何终止避免风险？
- 8、劳动合同到期，但员工不同意终止，公司如何操作？
- 9、劳动合同到期，未提前30天通知员工终止是否需支付代通知金？
- 10、什么情况下终止劳动合同要支付经济补偿金？
- 11、什么情况下终止劳动合同不用支付经济补偿金？

- 12、第二次固定期限劳动合同到期后如何终止？如何操作避免风险？
- 13、第三次合同签的是固定期限合同，到期后如何处理？
- 14、以完成一定工作任务为期限的劳动合同何时终止？连续订两次后是否适用无固定期限合同？
- 15、终止以完成一定工作任务为期限的劳动合同是否需支付经济补偿？签订时需注意什么？
- 16、劳动者开始依法享受基本养老保险待遇终止合同是否需支付经济补偿金？
- 17、劳动者达到法定退休年龄但未享受享受基本养老保险待遇，能否终止合同？是否需支付经济补偿？
- 18、用人单位被依法宣告破产的，如何确定劳动合同终止日期？
- 19、用人单位决定提前解散，劳动合同终止日期在哪一天？
- 20、公司经营期限届满，劳动合同是终止还是解除？经济补偿金从何时起算？
- 21、员工患新冠肺炎或被隔离期间，用人单位能否终止劳动合同？
- 22、终止工伤员工的劳动合同注意事项；
- 23、劳动合同到期时，员工怀孕了，能否终止？实操注意要点；
- 24、劳动合同终止后，员工说终止前已怀孕，要求回公司上班，如何处理？
- 25、员工拒签劳动合同，公司能否终止劳动关系？如何操作？
- 26、员工临近合同期满才发病如何处理？能否终止合同？
- 27、员工劳动合同期满但医疗期未滿能否终止合同？
- 28、员工劳动合同期未滿，医疗期已屆滿，劳动合同能否终止？
- 29、员工劳动合同期滿、医疗期未滿，但已医疗终结，能否终止合同？
- 30、员工合同期將滿，经医疗诊断，怀疑患有某种绝症，但又不能马上确认而需

待查，公司如何处理？