

《如何做好员工离职管理与法律风险防范》

杨卫华

【课程背景】

《劳动合同法》等一系列法律法规的颁布实施，使得我国劳动关系管理发生了巨大的变化，在新的经济形势下，企业面临稳定发展、建立和谐劳动关系、降低用人风险以及化解劳资纠纷等多重挑战。而离职是企业人力资源管理过程中最容易也是最多发生劳动纠纷的环节，是企业劳动用工法律风险的重灾区。离职有哪些类型，员工自己辞职企业就没有法律风险了吗，如何正确处理员工辞职，企业单方解除应注意哪些问题，违法解除可能面临哪些法律风险，什么情况下应支付经济补偿，离职手续应如何办理，离职中如何保护企业商业秘密等一系列问题，给企业带来了诸多困扰和风险，企业在处理时也存在大量的误区。本课程旨在从实战角度，为企业离职管理和法律风险防范提供借鉴和指明方向。

【课程收益】

- ★ 全面了解新形势下劳动用工的变化发展；
- ★ 熟悉离职管理中常见疑难问题的处理方式；
- ★ 系统提升企业管理者运用劳动法律防范法律风险的实操能力；
- ★ 掌握有效的应对策略，从容应对离职管理出现的问题和发生的争议。

【适用对象】

企业总经理、高级管理人员；部门经理、主管；人力资源部总监、经理、专员；工会负责人；法律部门负责人；律师以及其他相关人员。

【课程特色】

重点突出，逻辑清晰；强调实战，学之能用；案例真实，剖析详尽。

【课程时长】 5 — 7 小时

【课程大纲】

- 1、离职类型的清晰界定：解除与终止如何正确区分？
- 2、员工辞职需要单位批准或同意吗？
- 3、员工辞职的 2 种情形有何不同？
- 4、员工自己辞职，企业就没有法律风险了吗？
- 5、员工“不辞而别”，正确的处理姿势是怎样的？
- 6、员工失联、精神异常、假期逾期不归等，如何处理？
- 7、试用期的员工，想说解除容易吗？
- 8、严重违纪解除，企业准备够充分吗？
- 9、员工有兼职，该如何向员工提出才能在解除时掌握主动？
- 10、员工欺诈企业，真的可以解除吗？
- 11、员工成罪犯，如何解除才规范？

- 12、员工生病了，解除时应注意哪些问题？
- 13、员工不胜任工作被解除，为何企业败诉多？
- 14、企业对于“劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化”是否有点懵？
- 15、企业单方解除，都需要提前 30 天通知吗？
- 16、怀孕的女职工，企业解除也不难？
- 17、经济性裁员，会很“经济”吗？
- 18、违法解除，给钱就能解决？
- 19、员工要求“继续履行”，企业如何才能立于不败？
- 20、协商解除，“成本最低风险最小影响最小”？
- 21、企业单方解除，需要经过怎样的程序？
- 22、事先未通知工会，事后如何弥补才管用？
- 23、员工都不在单位了，解除通知如何送达？
- 24、究竟在哪 5 种情形下劳动合同可以终止？
- 25、合同终止，提前办手续，法律性质如何定？
- 26、需要支付经济补偿的 23 种情形分别是哪些？
- 27、经济补偿“N+1”？你是不是算错了？
- 28、工作交接，交接啥？员工不配合咋办？
- 29、离职结算，结算啥？啥时结算？
- 30、离职证明任意开，行吗？
- 31、档案关系处理，现实与执行的困境是什么？
- 32、离职法律文书，我们有哪些方面没做好？
- 33、出钱培训了，员工说走就走，企业怎么办？
- 34、商业秘密，事关企业生死存亡，员工离职时如何保护？
- 35、竞业限制，企业该怎么做，才能对员工真的有所限制？