

《员工离职法律风险防范》

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，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，经济补偿如何计算，经济补偿与赔偿金有何区别等一系列问题，给企业带来了诸多困扰和风险。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】

- ★ 熟悉离职管理中常见法律问题及其法律风险；
- ★ 系统提升管理者防范离职法律风险的实操能力；
- ★ 从容应对离职管理出现的问题和发生的争议。

【适用对象】

部门经理、主管；人力资源部总监、经理、专员；工会负责人、工会委员。

【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、“客观情况发生重大变化”究竟如何理解？
- 15、企业单方解除，都需要提前 30 天通知吗？

- 16、怀孕的女职工，什么情况下能解除？
- 17、违法解除，真的给钱就能解决？
- 18、员工要求“继续履行合同”，还能继续吗？
- 19、协商解除，为什么说“成本最低风险最小影响最小”？
- 20、企业单方解除，需要经过怎样的程序？
- 21、事先未通知工会，事后如何弥补才管用？
- 22、员工都不在单位了，解除通知如何送达？
- 23、究竟在哪5种情形下劳动合同可以终止？
- 24、合同终止，提前办手续，法律性质如何定？
- 25、需要支付经济补偿的23种情形分别是哪些？
- 26、经济补偿需要“N+1”？你是不是算错了？
- 27、计算经济补偿时，“工资”如何界定？
- 28、离职前有长时间非正常上班，经济补偿如何计算？
- 29、高收入与低收入，计算经济补偿时有区别吗？
- 30、经济补偿要不要交税？
- 31、经济补偿该什么时候支付给员工？
- 32、离职结算，结算啥？啥时结算？
- 33、离职证明任意开，行吗？
- 34、离职法律文书，我们是否可以做得更好？