

---

# 《劳动合同解除终止中的实操要点》

——人力资源管理系列课程

本课程旨在做好 3 件事：认知转换，技能提升，行为训练。

## 【课程背景介绍】

近几年出台的政策法规——

2008 年，国家出台了《劳动合同法》、《劳动合同法实施条例》、《劳动争议调解仲裁法》、《职工带薪年休假条例》、《企业职工带薪年休假实施办法》…….

法律法规政策的持续出台与实施，劳动争议案件的持续递增与爆发，客观上要求企业精打细算，要求用人单位“精细化”管理，要求企业迅速构建行之有效的劳动争议风险防范机制，否则企业将无法承受与日俱增的用工成本，无法证明劳动者“不合格、不胜任、严重失职、严重违纪违规”，无法进行合法有效的“调岗调薪、裁员解雇”。如果用人单位依然实施“传统式、粗放式、随便式”的管理，那么用人单位必将面临巨大的用工风险与赔偿责任，其管理权威也必将受到巨大的挑战与严峻的考验！

## 【课程特点】

**针对性：**课程内容精选了过去主讲老师亲自处理过的且在不少用人单位内部也曾发生过的代表性案例，这些案例完全符合中国现阶段的大环境、大气候、大趋势，极具参考性和启发性。

---

**实战性：**实战演练，学员深入思考与充分互动，老师毫不保留倾囊相授；学员把错误留在课堂，把正确的观点、方法、工具、技能带回去。

### **【课程收益】**

全面了解劳动用工过程的法律风险；  
理解与劳动用工有关的政策法规；  
培养预测、分析劳动用工法律风险的思维；  
掌握预防和应对风险的实战技能及方法工具……

### **【培训方式】**

- 案例讨论、影片教学、情境模拟、游戏互动

### **【课程安排】**

**授课对象：**企业中基层管理者、人力资源管理从业者

### **【课程大纲】**

#### **（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、协商解除劳动合同协议能否撤销？
- 4、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？
- 5、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、员工提出辞职后尚在 30 天通知期，要求撤销辞职书不愿意离职，如何处理？
- 3、公司能否与员工在合同中约定超过 30 天的辞职通知期？
- 4、辞职通知期遭遇脱密期，如何处理？
- 5、员工提出辞职，公司能否要求其立即离职而不要 30 天通知期？
- 6、合同中能否约定员工未提前 30 天通知辞职需赔偿一个月工资？
- 7、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？
- 8、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？
- 9、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、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？
- 10、员工以用人单位的规章制度违反法律、法规的规定，损害劳动者权益被迫解除劳动合同的典型案列；
- 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、规章制度程序合法性自查与补正方法；
- 4、裁判机关认定规章制度是否合法的条件与规则；
- 5、规章制度“民主程序”的认定，司法实践的态度；
- 6、规章制度制定中的民主程序流程设计与操作方法；
- 7、规章制度如何公示才能被裁判机关认可？

- 
- 8、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？
  - 9、“严重”到底有多重？设计“严重违反”条款时应考虑哪些因素？
  - 10、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？
  - 11、解除条款设计中的常见问题及解决方案；
  - 12、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？
  - 13、规章制度与劳动合同条款不一致的法律风险及防范方法；
  - 14、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？
  - 15、员工被警告多少次、旷工多少天才能达到解雇的条件？
  - 16、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？
  - 17、员工擅自离岗，公司以严重违反规章制度或劳动纪律为由解除劳动合同，员工以用人单位未及时足额支付其劳动报酬为由进行抗辩，如何处理？
  - 18、员工不同意公司调岗，公司能否解除劳动合同？
  - 19、员工拒绝加班，公司可以解除劳动合同吗？
  - 20、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、员工限制人身自由期间的劳动关系处理；
- 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、解除劳动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”等形式单方解除劳动合同是否合法？
- 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、经济性裁员的人数要求；

3、经济性裁员的流程；

4、经济性裁员中不得裁减人员及优先留用人员；

5、经济性裁员的替代方案。

### **(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、如何起草解除劳动合同通知书？需注意什么？

4、员工拒绝签收解除劳动合同通知书，公司怎么送达？

- 
- 5、解除程序要求及法律风险控制；
  - 6、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？
  - 7、员工被解除劳动合同后要求恢复劳动关系，公司如何应对？
  - 8、公司向员工发出解除劳动合同通知，后又撤销该决定，能否避免违法解除的后果？
  - 9、离职手续的办理瑕疵与法律风险。