**《56类员工离职情形及优化谈判实务》**

**【报名详情】**

**场次： 2025年7月25日-26日深圳，11月28日-29日杭州**

**费用： 4980元/ 人（差旅费用请自理）**

**【课程背景】**

随着法律体系、员工法律意识、维权途径、法律能力的变化等影响，企业需要从碎片式的合规方式调整为建立系统性、全面性预警合规机制建设，因此特设计本次课程。

从内容框架角度讲，涵盖所有劳资双方结束关系的情形；

从研习逻辑讲，每一解除方式，都从法定概念、解除流程、高频风险、成本结算等角度进行全纬度讲解；

从劳动法规的地方差异讲，除了体系讲解全国和各省市共性内容，还要单独增加地方深化课，保障体系内容在各地区的适用性；

从学习效果保障讲，有体系学习输入，课程演练输出，训练营全过程答疑解惑来保障。

**【培训目标】**

本课程体系以帮助HR提升劳动法律知识应用能力及员工关系实务管理能力。

本课程体系以帮助HR成为具备人力资源管理能力+法务实操能力的双向人才。

◆ 法律体系：HR必备法律体系及法律逻辑体系

◆ 法务能力：系统掌握法律结合员工关系处理实操的方法

◆ 工具设计：培养用工表单、协议的设计修订能力

◆ 风险防控：提升企业劳资纠纷法律风险预判、分析、防范能力

◆ 和谐稳定：帮助企业调整管理思路，维持劳动关系和谐稳定

**【课程大纲】**

**第一章 企业解除10类情形**

**【过错性辞退】**

**一、过错性辞退风控操作指引（不符合录用条件解除）**

1“不符合录用条件”法定概念分析

2“不符合录用条件”解除流程指引

3“录用条件”10类共性+个性条款设计

4解除高频风控实务（试用期内精神病、工伤、培训服务期、泡病号）

**二、过错性辞退风控操作指引（严重违规解除）**

1严重违反用人单位规章制度中“严重”法定概念分析

2“严重违规”解除流程指引

3解除高频风控实务（小错不断/大错不犯、旷工处理、异议程序、无适用条款）

**三、过错性辞退风控操作指引（严重失职解除）**

1“严重失职”“营私舞弊”“重大损害”法定概念分析

2“严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害”解除流程指引

3解除高频风控实务（本职工作界定、重大损害界定）

**四、过错性辞退风控操作指引（兼职、合同无效、被追究刑事责任）**

1“兼职”“合同无效”“被追究刑事责任”法定概念分析

2“三类”解除流程指引

**【非过错性辞退】**

**五、非过错性辞退风控操作指引（医疗期满解除）**

1“医疗期满”“不能从事工作”法定概念分析

2“患病或非因工负伤，医疗期满后不能从事新旧工作”解除流程指引

3解除高频风控实务（虚假病假、泡病号、特殊疾病医疗期计算）

**六、非过错性辞退风控操作指引（不胜任工作解除）**

1“不胜任”“培训”“调岗”法定概念分析

2“不胜任工作”解除流程指引

3解除高频风控实务（岗位职责设计、岗位拒签、绩效改进替代培训、调岗违法）

**七、非过错性辞退风控操作指引（情势变更解除）**

1“客观情况发生重大变化”“合同无法履行”法定概念分析

2“情势变更”解除流程指引

4解除高频风控实务（如何认定客观情况发生变化、变化是否包含员工之情况）

**第二章 员工辞职10类情形**

**【员工主动辞职】**

**一、主动辞职风控操作指引**

1主动辞职法定概念分析及要件

2如何最大化规避员工未提前30天或3天辞职

3主动辞职操作高频风控实务（口头辞职、不告而别、撤销辞职申请）

**【员工被动辞职】**

**二、被动辞职风控操作指引（劳保条件、劳动报酬、社保）**

1被动辞职法定概念分析及要件

2裁判实践中如何认定企业未提供约定劳保条件

3裁判实践中如何认定企业用人单位未及时足额支付劳动报酬

4裁判实践中如何认定企业用人单位未依法缴纳社会保险

**三、被动辞职风控操作指引（制度违法、合同无效、强迫劳动）**

1裁判实践中如何认定企业用人单位规章制度违法且损害员工利益

2裁判实践中如何认定企业用人单位以欺诈、胁迫或乘人之危与员工签订或变更合同导致条款无效

3裁判实践中如何认定企业用人单位违反法律强制性规定用工

**第三章 合同终止13类情形**

**一、法定终止风控操作指引**

1合同（期满终止 ）

2员工（享受退休待遇、达到退休年龄、死亡或失踪）

3企业（破产、执照被吊销、关闭、撤销、自行解散）

**二、特殊终止风控操作指引**

1以完成一定工作任务为期限合同终止

2非全日制劳动合同终止

3劳务派遣经营期限届满不再继续经营终止

4分支机构撤销后员工关系终止

**第四章 非标准解除终止11类情形**

**【事实劳动关系结束】**

**一、事实劳动关系结束风控操作指引**

1首月劳动者不签合同企业终止关系

2超过1月不满1年劳动者不签合同企业终止关系

3合同期满未续签继续用工终止劳动关系

4签订《合作协议》+被认定事实劳动关系下的解除赔偿新变化（赔偿金、未签合同2倍工资）

**【协商解除】**

**二、协商解除风控操作指引**

1“协商一致”法定概念分析

2“协商一致”解除流程指引

3协商解除4日约定技巧（解除日、离岗日、交接日、付款日）

4解除高频风控实务（补偿项目及标准约定、签订后反悔申请认定协议无效或撤销、员工放弃诉权效力）

**第五章 特殊解除终止12情形**

**【限制解除终止】**

**一、限制解除终止风控操作指引**

1限制解除或终止的6类情形（职业病未检、工伤丧劳、医疗期、女工三期、15+5员工、试用期）

2限制终止4类情形（培训服务期未到期、疫情、工会主席等、职工协商代表）

**【违法解除终止】**

**二、违法解除终止风控操作指引**

1所有合同终止解除情形需满足的通用法定程序及要求

2违法解除终止后果（支付赔偿金、支付诉讼期工资、恢复劳动关系）

3仲裁法院判决恢复劳动关系的裁审标准

**【特殊群体解除】**

**三 、特殊群体解除风控操作指引**

1董事会聘任高级管理人员的岗位终止及合同解除

2非董事会聘任中高级管理人员的岗位终止及合同解除

**第六章 解除、终止、辞职“8金”离职成本核算**

**一、支付解除成本的情形及科目**

1 44类离职成本汇总表对照

2离职最常见“8金”

3通过关联公司轮流签订合同等方式清零工龄，达到降低赔偿年限的裁判口径分析

**二、赔偿补偿计发实务（经济补偿金、赔偿金、代通知金、医疗补助费、一次性伤残就业补助金）**

**三、赔偿补偿计发实务（服务期违约金、竞业限制违约金、员工履职赔偿金）**

**【讲师介绍】  
一杉老师**

* 智联特聘劳动法讲师、咨询师
* “HR法研社”创始人
* 晋泰律师事务所特聘灵工法务项目发起人
* 先之教育劳动法特聘专家
* 天眼查特聘劳动法讲师
* 人才培养与发展专家，资深人力资源法务管理者
* 8年人力资源管理法务风控落地指导经验
* 8年专业劳动法律师事务所管理经验
* HR法研社“人财法税”12+灵工模式项目设计导师