**11月24日《41类解除及裁员方式操作实务》**

**【课程背景】**

劳动争议日益增加，劳动者法律意识的不断提升，对于企业在用工规范管理和风险防范方面的要求也越来越高。劳资纠纷大多发生在解除环节，而解除时的纠纷大多都取决于从招聘入职开始的用工规范性、合理性程度。

因此，我司将全部41类解除情形汇总（辞职、辞退、终止、协商/限制/违法解除），分别从风险、流程、成本、证据这4个角度，研发出本套训练营课程体系。旨在帮助企业重新梳理解除的风险及流程，提高HR在解除环节的处理能力，从而可以在用工前端--招聘环节开始，即可建立合规、合法、高效的用工体制，在法律框架内最大限度的保障企业与员工的双重利益，建立和谐劳资关系的企业文化。

**【课程核心】**

◆ 5个授课逻辑：高频风险、解除流程、成本控制、关键证据链

◆ 4个层次研习：讲授，研讨，操作，指导

**【课程收益】**

◆ 帮助学员掌握劳动合同解除、终止中疑难热点问题的解决方案

◆ 帮助学员掌握劳动合同解除、终止中经济补偿金、赔偿金等成本的核算

◆ 帮助学员掌握、梳理各种解除、终止劳动合同方式的实操流程

◆ 帮助学员掌握应对劳动争议的技巧

◆ 帮助学员掌握案例分析的思路及举证、质证要点

◆ 帮助学员掌握与解除密切相关的“招工”“用工”管理风控处理

◆ 提高学员劳动合同综合管理水平

**【参训对象】**

总经理、副总经理等管理人员、HR、法务、工会、财务等

**【课程提纲】**

**模块一 合同终止**

1. 高频风险点解析
2. 合同终止的情形
3. 用人单位与劳动者能否约定劳动合同终止条件？
4. 劳动者达到法定退休年龄，但不能享受养老保险待遇，是否能终止劳动合同？实操中如何处理？
5. 劳动合同到期后，用人单位不同意续签劳动合同，是否需要支付经济补偿金或赔偿金？
6. 劳动合同到期终止，是否需要提前30天通知员工？
7. 终止劳动合同流程设计及实操指引

**模块二 主动辞职**

1. 高频风险点解析
2. 员工合法离职的前提条件？
3. 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？
4. 员工提出辞职，用人单位是否具有审批权？能否不予办理离职手续？
5. 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？
6. 员工提出辞职后，发现本人已怀孕，是否能反悔？
7. 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？
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. 主动辞职及不辞而别解除劳动合同流程设计及实操指引

**模块三 被动辞职**

1. 高频风险点解析
2. 员工被动辞职的情形？
3. 员工被动辞职，会有什么法律后果？
4. 未及时支付劳动报酬中劳动报酬包括哪些？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
5. 劳动者与用人单位因保险、住房公积金的缴纳、办理退休手续发生的争议，是否属于劳动争议案件受理范围
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. 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？
8. 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？
9. 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？
10. 被动辞职解除劳动合同流程设计及实操指引

**模块四 协商解除**

1. 高频风险点解析
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. 实操中，针对团体事件或工伤事件，如何防止员工反悔？
6. 协商一致解除劳动合同流程设计及实操指引

**模块五 过失性辞退**

1. 高频风险点解析

⑴ 过失性辞退有哪些情形？

1. 过失性解除劳动合同流程设计及实操指引
2. 试用期按照不符合录用条件解除的实操指引？
3. 严重违规解除实操指引及核心工具？
4. 严重失职，营私舞弊给企业造成重大损害解除劳动合同的实操指引？
5. 员工兼职解除劳动合同实操指引？
6. 被依法追究刑事责任解除劳动合同实操指引？
7. 员工被限制人身自由期间能否解除劳动合同？实操中如何处理？
8. 劳动合同无效情形？实操中，劳动合同无效如何处理？

**模块六 非过失性辞退**

1. 医疗期满解除劳动合同
2. 高频风险点解析
3. 病假与医疗期的区别
4. 医疗期核算
5. 虚假病假如何处理
6. 医疗期满后，员工继续请病假怎么办？是否可以认定为旷工?
7. 不胜任工作解除劳动合同
8. 高频风险点解析
9. 如何认定不胜任工作？
10. 员工不承认“不胜任”工作怎么办？
11. 客观情况发生变化解除劳动合同
12. 高频风险点解析
13. 如何认定客观情况发生变化？
14. 客观情况发生变化，用人单位就可以解除劳动合同么？

**模块七 裁员**

1. 高频风险点解析
2. 如何理解裁员？能否简单地理解成解除劳动合同？
3. 哪些情形，企业可以裁员？
4. 裁员是否需要政府的审批？
5. 如何确定裁员人员？
6. 裁员方案设计

**模块八 限制解除风险防控**

1. 职业病相关员工禁止解除风控；
2. 丧劳员工解除风控；
3. 医疗期内员工解除风控；
4. 三期女工解除风控；
5. 15+5员工解除风控；

**模块九 违法解除风险防控**

1. 违法解除的法律后果
2. 违法解除能同时要求赔偿金及恢复劳动关系么
3. 如何应对员工要求恢复劳动关系？
4. 员工要求违法解除期间的工资，是否支持？
5. 实操中如何应对员工要求违法解除期间的工资？

**模块十 解除成本核算及降本方法**

1. 法定成本
2. 离职工资及未支付费用结算及冲抵
3. 经济补偿金赔付情形及计发标准
4. 违法解除-赔偿金（2N）类型及计发实务
5. 加付-赔偿金（0.5-1）类型及计发实务
6. 违法约定试用期-赔偿金类型及计发实务
7. 代通知金计发实务
8. 服务期-违约金计发实务
9. 竞业限制-违约金计发实务
10. 医疗补助费计发实务
11. 一次性伤残就业补助金

**讲师介绍：**

**祝佳衫老师**

* 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
* 京津冀三地千人TTT-HRlaw法务人才特训营带教导师。
* HR资讯情报局《民法典对企业用工的10+影响》及《2021最高人民法院司法解释解读》专栏作家
* 拥有多次中大型企业HRlaw体系从0-1搭建人才梯队，并进行灵活用工模型设计咨询实战经验，同时辅导50+律所进行专业化改革推进
* 员工关系及灵活用工专业导师，服务客户分布深圳规划设计院，杭州建筑设计院，天津光电集团，国家电网（天津）公司等一线企业
* 全网合作平台劳动法产品总设计师，设计产品包含线上课程、线下课程咨询项目等。例如《HR法务五段必修班》，《HRL法务研修班》，《ACRT企业用工合规风控体系》。

**课程安排**

**【课程时间】**2022年11月24日（星期四9:30-17:00 ，9:00-9:30 签到）

**【课程地点】**成都三环内培训室，开课前3天短信通知

**【课程费用】**1880元（费用包括学员版讲义（纸质），不含午餐以及电子版课件，停车费用自理）

**【温馨提示】**

1.疫情期间，若该课程未达到最低开班人数，将延期举行

2.为保护讲师知识版权，课程全程禁止录音、录像

3.为了保证学员的健康，我们将在课程开始之前对每位工作人员、老师及学员进行体温检测并做好相关记录；课程现场准备了免洗酒精，学员可随时自行取用；我们也将对授课场地进行全面消毒，包括授课教具、座椅，保障每一位学员的健康。