

单方解除风险管理与协商解除沟通技巧

HR 最头疼的解除管理、离职管理、协商沟通管理之 70 个疑难问题及应对

北京 4 月 23 日, 上海 4 月 25 日

演讲语言: 中文 Language: Chinese

标准价格 Standard Price: 3500RMB/person

定价含增值税、活动全程参与 (9:00-17:00)、会议资料、午餐、茶歇; 不包含晚餐和住宿

课程简介 Briefing

某种程度上, 所有的单方解除, 由于证据规则及审判政策导向的问题, 都存在不确定性风险, 唯有协商解除方才是最安全的选择。对企业人力资源人员而言, 辞退员工是一项最难处理, 也最艰巨的工作。在实施过程中, 谈判人员往往因为沟通问题导致谈判陷入僵局, 甚至导致双方情绪失控矛盾激化, 进而产生劳动纠纷, 使前期工作成果付之一炬。沟通技巧和情绪控制技巧是人力资源人员重要的技能之一。如果 HR 人士处理不好, 不仅影响双方心理健康, 严重者可能会威胁企业运营及员工的人身安全。如此, 如何开展有“说服力”的解除谈判, 成为摆在大部分 HR 面前的难题。

如何劝服劳动者接受已有的补偿方案? 如何通过有效的沟通实现双赢? 都是颇受瞩目但又缺少“良方”的问题。上海大成劳动法合伙人罗欣律师, 结合具体案例, 将各种情境下的沟通技巧“倾囊而授”, 以期对参会同仁的实践操作有所裨益。

培训对象 Who Should Attend

企业人力资源部门专业人士及企业法务部门专业人士

课程大纲 Agenda

一、解除管理之 30 个疑难问题及对应

(一) 试用期解除

- 1、试用期无法达到公司要求, 能否延长试用期?
- 2、如何证明员工不符合录用条件?
- 3、录用条件如何固定?
- 4、试用期内不符合录用条件与不能胜任工作是一回事吗?
- 5、试用期内泡病假, 公司能否以不符合录用条件解除合同?
- 6、轻微违纪能否视为不符合录用条件?

(二) 严重违纪解除

- 7、严重违反规章制度中的“严重”, 如何界定?
- 8、重大损失中“重大”的合理界定?
- 9、规章制度中未列举的行为能否以严重违纪为由解除?
- 10、员工经常违纪, 但都不严重, 能否解除?
- 11、警告多少次、旷工多少天才可以达到解雇条件?
- 12、员工拒绝加班, 公司可以解除劳动合同吗?
- 13、是否允许“累犯”加重制度?
- 14、如何通过内部调查固定违纪行为?

(三) 不胜任解除

- 15、如何认定及证明不胜任工作?

- 16、员工不能胜任工作，公司能否单方调岗？调薪？
- 17、如果员工拒绝调岗，拒绝到新岗位工作，要如何处理？
- 18、对于不胜任，劳动合同或员工手册中是否有明确规定，是否告知员工？
- 19、以“末位淘汰”为由单方解除是否合法？
- 20、如何应对对考核结果客观性的质疑？
- （四）客观情况发生重大变化解除
- 21、如何界定客观情况发生重大变化？是否满足此项条件即可立即解除？
- 22、岗位撤销、部门撤销、业务外包属于“重大变化”吗？
- 23、协商变更合同的范围有哪些？
- （五）合同到期终止
- 24、合同到期前员工开始休病假，如何应对？
- 25、合同到期时已符合无固定条件，如何应对？
- 26、合同过期，单位还能终止合同吗？
- 27、员工退休但不符合领取退休金条件，能终止吗？
- 28、合同到期，未提前 30 天通知员工，如何应对？是否需支付代通知金？
- 29、合同终止后，员工说终止前已怀孕，要求回公司上班，如何处理？
- 30、合同期满但医疗期未满足能否终止合同？

二、离职管理之 20 个疑难问题及应对

（一）员工离职（主动及被动）

- 1、员工提出辞职后 30 天通知期内，要求撤销辞职，如何处理？
- 2、公司能否与员工在合同中约定超过 30 天的辞职通知期？
- 3、员工提出辞职，公司能否要求其立即离职，不要 30 天通知期？
- 4、员工提出辞职，公司能不批准或延期批准吗？
- 5、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？
- 6、员工辞职未提前通知造成公司经济损失，公司该如何处理？
- 7、员工不辞而别，尚未发放的工资公司能否不予发放？
- 8、员工通过短信、微信、邮件、口头提出辞职有效吗？
- 9、员工辞职后发现怀孕，能否撤销辞职？
- 10、因员工过失解除，是否需要提前通知，解除时间如何约定？

（二）离职交接及补偿金

- 10、员工不来上班、不请假也不交辞职，可以认定员工自动离职吗？
- 11、离职时不办理工作交接，不交回电脑、手机等公司配备物品，如何应对？
- 12、员工拒绝签署离职证明、解除通知等离职文件如何应对？
- 13、员工拿了公司的竞业限制补偿金，仍去竞争对手公司就业，如何应对？
- 14、员工违反竞业限制协议，支付违约金后是否可以继续在同行就业？
- 15、用人单位可以扣押劳动者物品或扣留工作奖金吗？
- 16、离职解除协议是否必须明确经济补偿金数额及支付程序？
- 17、公司单方调整员工工作岗位或变更职位，员工能否解除合同，并要求经济补偿？
- 18、经济补偿金包括加班费、高温费吗？
- 19、经济补偿金是否还需分段计算？如何适用封顶条件？
- 20、如何计算违法解除赔偿金？

三、协商沟通管理之 20 个疑难问题及应对

（一）常见沟通误区

- 1、常见谈判预案有哪些？

- 2、如何最大限度预判谈判结果？
- 3、谈判中的常识性误区有哪些？
- 4、如何准备协商解除文本？
- 5、法律在谈判中有何作用？
- （二）沟通人员及时间、地点
- 6、谁是最合适的谈判代表？
- 7、如何组建谈判团队？
- 8、需要提前了解员工哪些方面？
- 9、选择哪一工作日和哪个时间段？
- 10、沟通地点如何选择？
- （三）协商谈判清单
- 11、必备协商谈判清单有哪些？
- 12、话术有哪些？准备几套合适？
- 13、必要的授权文件有哪些？
- 14、必要的谈判设备有哪些？
- 15、安保/过激行为应对措施有哪些？
- （四）谈判话术及谈判情景应对
- 16、遭遇员工对抗，如何应对，有何话术？
- 17、遭遇员工威胁，如何应对，有何话术？
- 18、员工谈判时录音，如何应对？
- 19、员工要求过高，并质疑你没有决策权时如何应对？有何话术？
- 20、如果谈判谈成，如何避免员工反悔？

课程讲师 About the Speaker

罗欣 Shane LUO

大成劳动法团队的合伙人律师
专长于劳动法及人力资源管理实践

在加入大成之前，曾历任二家顶尖专业劳动法律师事务所的合伙人、高级律师，并曾兼任某知名 500 强公司的中国区劳动法顾问。他的工作涉及众多领域，包括制造业、金融业、IT 业、医药业、市场研究业、零售业等。

罗律师主要负责劳动法律相关文书的起草及各类劳动争议的处理（包括调解、仲裁及诉讼）。他经常就协商解除、裁员、停工事件、集体协商及内部调查等案件提供现场支持。

报名方式

请打开网站：www.ewisx.com，点击任一活动，于活动介绍页面底部提交报名信息；如有疑问，请联系课程顾问协助报名：ewisx.com。



关注公众号：ewisx



课程顾问：ewisx_com