



解聘员工的流程和操作指引



课程目的：

- ❖ 让Line Manager了解现行法律下有关解聘员工的条款；
- ❖ 让Line Manager清楚解聘员工的相关操作流程；
- ❖ 明确Line Manager的职责，配合好HR部门的工作；



目录

- ❖ 离职类别
- ❖ 经济补偿金支付情形
- ❖ 用人单位不得以提前三十日通知或者额外支付一个月工资、以及经济性裁员的方式解除劳动合同的情形:
- ❖ 辞退程序 (1) ~ (3)
- ❖ 试用期解除流程
- ❖ 不能胜任解除流程
- ❖ 辞退范例
- ❖ 支付经济补偿的数额
- ❖ 辞退面谈流程及注意事项



离职类别

- ① **辞职**：是指在任职期间内，由员工提出提前终止劳动雇佣关系的行为。
- ② **辞退/开除**：是指在任职期间内，员工工作表现、技能等不符合公司要求或严重违反劳动纪律，或因劳动合同无法继续履行等情况，公司决定提前终止与员工劳动雇佣关系的行为。
- ③ **自动离职（自离）**：是指在合同期内，员工未经公司批准而擅自离开工作岗位的行为，根据公司《员工手册》中的规定，非因不可抗力当月连续或累计旷工3天及以上，年度累计旷工4天及以上，即视为自动离职。
- ④ **合同期满（不再续签劳动合同）**：
 - A、公司提出不再续签劳动合同：是指合同期满，公司根据情况不再与员工续签劳动合同，并提前30天书面通知员工的行为。
 - B、员工提出不再续签劳动合同：是指合同期满，员工不愿与公司续签劳动合同，并提前30天书面通知公司的行为。



经济补偿金支付情形

经济补偿金支付情形

离职类型	时间要求	补偿金	劳动合同
过错性解除	随时	不支付补偿	第三十九条
非过错解除	提前 30 天通知或额外支付劳动者一个月工资	支付补偿	第四十条
裁员	提前 30 天通知	支付补偿	第四十一条
协商解除（由企业提议）	随时（按约定）	支付补偿	第三十六条
劳动合同终止（劳动合同期满，企业不同意按原合同续订）	合同终止日	支付补偿	第四十四条

以上内容仅为本文档的试下载部分，为可阅读页数的一半内容。如要下载或阅读全文，请访问：<https://d.book118.com/958012027023007006>