

# 解锁离职沟通

北京植德律师事务所 合伙人律师 陈磊

## L-Council简介

L-Council为理购（上海）企业服务有限公司旗下服务品牌。秉承“专业分享、价值创造”的企业使命，致力于成为国内优质的汇聚知名跨国企业及本土大型企业法务人员的会员制服务机构。L-Council以专业人群为依托，结合特定行业，精准聚焦法务经理人，旨在提供最佳实战经验分享及法律信息服务。在中国已有超过1000家会员企业，30,000多位企业法务同行使用和体验L-Council的超值分享服务。



**CHINA LEGAL**  
Executive Council

L-Council 电话：021-62705678-1086  
邮箱：[cs1@lcouncil.com](mailto:cs1@lcouncil.com)



# 一、谈离职总会陷入的误区

➤对“裁判员”法律概念的误区

## ➤ 对“裁员”法律概念的误区

### 《劳动合同法》第41条：

- 有下列情形之一，需要裁减人员二十人以上或者裁减不足二十人但占企业职工总数百分之十以上的，用人单位提前三十日向工会或者全体职工说明情况，听取工会或者职工的意见后，裁减人员方案经向劳动行政部门报告，可以裁减人员：
  - (一) 依照企业破产法规定进行重整的；
  - (二) 生产经营发生严重困难的；
  - (三) 企业转产、重大技术革新或者经营方式调整，经变更劳动合同后，仍需裁减人员的；
  - (四) 其他因劳动合同订立时所依据的客观经济情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行的。
- 裁减人员时，应当优先留用下列人员：
  - (一) 与本单位订立较长期限的固定期限劳动合同的；
  - (二) 与本单位订立无固定期限劳动合同的；
  - (三) 家庭无其他就业人员，有需要扶养的老人或者未成年人的。
- 用人单位依照本条第一款规定裁减人员，在六个月内重新招用人员的，应当通知被裁减的人员，并在同等条件下优先招用被裁减的人员。

## ✓ 经济性裁员——条件限制

要求人数达到**20人**以上或者裁减不足20人但占企业职工总数**10%**以上：

- 依企业破产法重整
- 生产经营发生严重困难
- 企业转产、重大技术革新或者经营方式调整
- 其他客观经济情况发生重大变化

## ✓ 经济性裁员——举证限制

- 用人单位依照企业破产法规定进行重整的，提供人民法院出具的关于重整的**裁定书**。
- 用人单位生产经营发生严重困难的，需要对企业相关**财务状况**进行举证，如果企业的财务状况良好而进行裁员，这将会导致裁员实质转化为违法解雇。
- 企业转产、重大技术革新或者经营方式调整，**经变更劳动合同后**，仍需裁减人员的。  
(在这里，变更合同为前置条件，用人单位未经变更劳动合同即裁员，也属于违法解除合同。)
- 其他因劳动合同订立时所依据的**客观经济情况**发生重大变化，致使劳动合同无法履行的。“客观经济情况”一般是指发生不可抗力或出现致使劳动合同全部或部分条款无法履行的其他情况，如企业迁移、兼并、分立、合资等。

## ✓ 经济性裁员——程序限制

- 需提前三十日向工会或者全体职工**说明**情况；
- **听取**工会或者职工的意见；
- 裁减人员方案经向劳动行政部门**报告**。

## ✓ 经济性裁员——除外条件

### 《劳动合同法》第42条：

劳动者有下列情形之一的，用人单位不得依照本法第四十条、第四十一条的规定解除劳动合同：

- (一) 从事接触职业病危害作业的劳动者**未进行离岗前职业健康检查**，或者疑似职业病病人在诊断或者医学观察期间的；
- (二) 在本单位患**职业病或者因工负伤**并被确认丧失或者部分丧失劳动能力的；
- (三) 患病或者非因工负伤，在规定的**医疗期**内的；
- (四) 女职工在**孕期、产期、哺乳期**的；
- (五) 在本单位连续工作满十五年，且距法定**退休**年龄不足五年的；
- (六) 法律、行政法规规定的**其他**情形。

## ✓ 经济性裁员——留用条件

- 与本单位订立较**长**期限的固定期限劳动合同的
- 与本单位订立**无固定**期限劳动合同的
- 家庭无其他就业人员，有需要**扶**养的老人或者未成年人的

## ➤ 特殊人群的误区

## ➤ 特殊人群误区

### 案情背景：

2019年5月24日，在项目结束的前一天，74名员工当中有4名员工未签约，其中有一名哺乳期员工，哺乳期结束时间为2019年7月31日。

鉴于公司的替代方案是提前解散终止劳动合同，那么对未签约的4名员工，公司该何时启动单方终止？

## ➤ 特殊人群误区

《劳动合同法》第44条：有下列情形之一的，劳动合同终止：

- (一) 劳动合同期满的；
- (二) 劳动者开始依法享受基本养老保险待遇的；
- (三) 劳动者死亡，或者被人民法院宣告死亡或者宣告失踪的；
- (四) 用人单位被依法宣告破产的；
- (五) 用人单位被吊销营业执照、责令关闭、撤销或者**用人单位决定提前解散**的；
- (六) 法律、行政法规规定的其他情形。

## ➤ 特殊人群误区

法律依据	适用人群	适用范围
<p>《劳动合同法》第42条：劳动者有下列情形之一的，用人单位不得依照本法第四十条、第四十一条的规定解除劳动合同：</p> <p>（一）从事接触职业病危害作业的劳动者未进行离岗前职业健康检查，或者疑似职业病病人在诊断或者医学观察期间的；</p> <p>（二）在本单位患职业病或者因工负伤并被确认丧失或者部分丧失劳动能力的；</p> <p>（三）患病或者非因工负伤，在规定的医疗期内的；</p> <p>（四）女职工在孕期、产期、哺乳期的；</p> <p>（五）在本单位连续工作满十五年，且距法定退休年龄不足五年的；</p> <p>（六）法律、行政法规规定的其他情形。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 未进行离岗前职业健康检查</li> </ul>	<p>用人单位不得依照《劳动合同法》第40条、第41条的规定解除劳动合同</p>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 工伤</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 医疗期</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 三期</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 临退休</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 其他</li> </ul>	

## ➤ 特殊人群误区

✓ **《劳动合同法》第40条**：有下列情形之一的，用人单位提前三十日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后，可以解除劳动合同：

（一）劳动者患病或者非因工负伤，在规定的医疗期满后不能从事原工作，也不能从事由用人单位另行安排的工作的；

（二）劳动者不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的；

（三）劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行，经用人单位与劳动者协商，未能就变更劳动合同内容达成协议的。

✓ **《劳动合同法》第41条**：有下列情形之一，需要裁减人员二十人以上或者裁减不足二十人但占企业职工总数百分之十以上的，用人单位提前三十日向工会或者全体职工说明情况，听取工会或者职工的意见后，裁减人员方案经向劳动行政部门报告，可以裁减人员：

（一）依照企业破产法规定进行重整的；

（二）生产经营发生严重困难的；

（三）企业转产、重大技术革新或者经营方式调整，经变更劳动合同后，仍需裁减人员的；

（四）其他因劳动合同订立时所依据的客观经济情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行的。

裁减人员时，应当优先留用下列人员：

（一）与本单位订立较长期限的固定期限劳动合同的；

（二）与本单位订立无固定期限劳动合同的；

（三）家庭无其他就业人员，有需要扶养的老人或者未成年人的。

用人单位依照本条第一款规定裁减人员，在六个月内重新招用人员的，应当通知被裁减的人员，并在同等条件下优先招用被裁减的人员。

➤ “N+1”的执念

## ➤ “N+1”的执念

### 《劳动合同法》第40条：

有下列情形之一的，用人单位提前三十日以书面形式通知劳动者本人或者**额外支付劳动者一个月工资**后，可以解除劳动合同：

- （一）劳动者患病或者非因工负伤，在规定的**医疗期满**后不能从事原工作，也不能从事由用人单位另行安排的工作的；
- （二）劳动者**不能胜任工作**，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的；
- （三）劳动合同订立时所依据的**客观情况发生重大变化**，致使劳动合同无法履行，经用人单位与劳动者协商，未能就变更劳动合同内容达成协议的。

➤ 真正的风险——群体性事件



谈离职发的午餐

## **二、员工真正在意的不一定是补偿金**

1. 员工的需求是什么？

# 王超的故事

# Tracy的故事

## 2 . 如何挖掘利益？

# 三、打通离职沟通技巧

1. 高级的控制：  
对方永远有选择权

## 2. 大多数人害怕失去

3. 当对方说“我也有律师”

## 4. 用替代方案计算时间成本

## 《工资支付暂行规定》第12条

非因劳动者原因造成单位停工、停产在一个工资支付周期内的，用人单位应按劳动合同规定的标准支付劳动者工资。超过一个工资支付周期的，若劳动者提供了正常劳动，则支付给劳动者的劳动报酬不得低于当地的最低工资标准；若劳动者没有提供正常劳动，应按国家有关规定办理。

# 5. 掌握程序设定权

# 6. 慎用高压谈判策略

## 四、离职沟通5要素

# 1. 标准的力量

# 安保公司的故事

三期之友

## 2. 权威性

# 3. 先施惠

司机停车

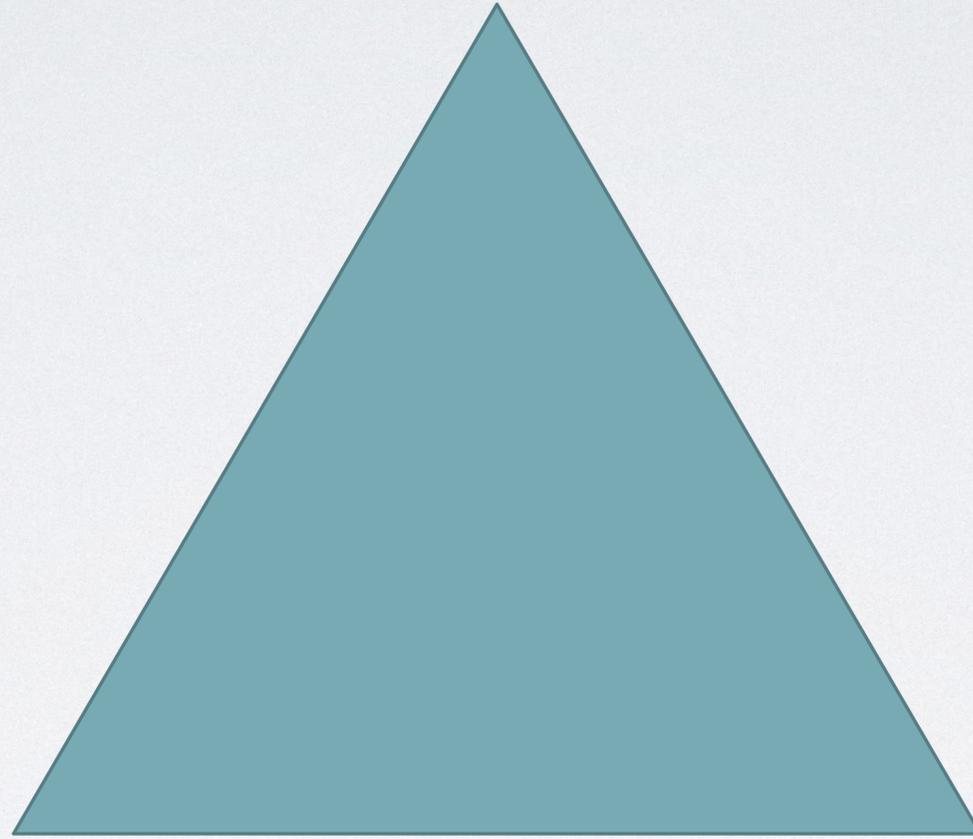
# 4. 相似性

# 5. 自控

# 五、敏感表达

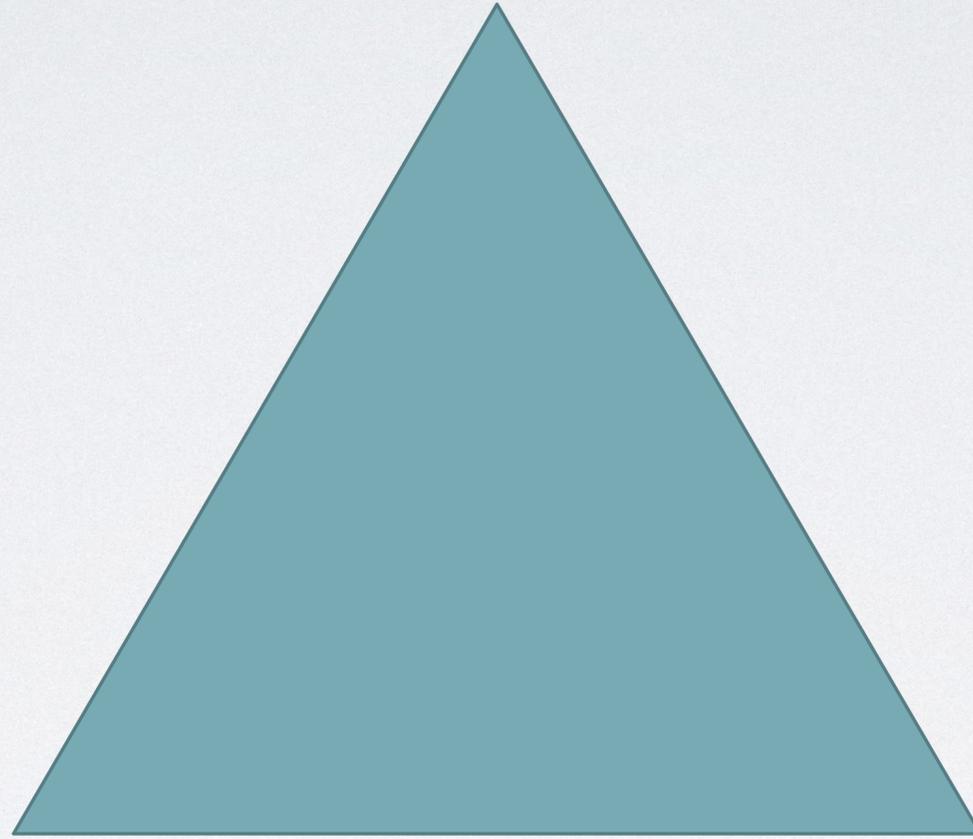
# 一段糟糕的离职面谈录音

分享事实经过



“小张，你这个月一共**请假了两周**，另外，我看了你和小李的沟通邮件，你们一共就项目的问题发生了**3次比较严重的争吵**，而且，因为你经验不足，数据一共**算错了5次**，有一次给公司**直接造成了3000元的损失**。”

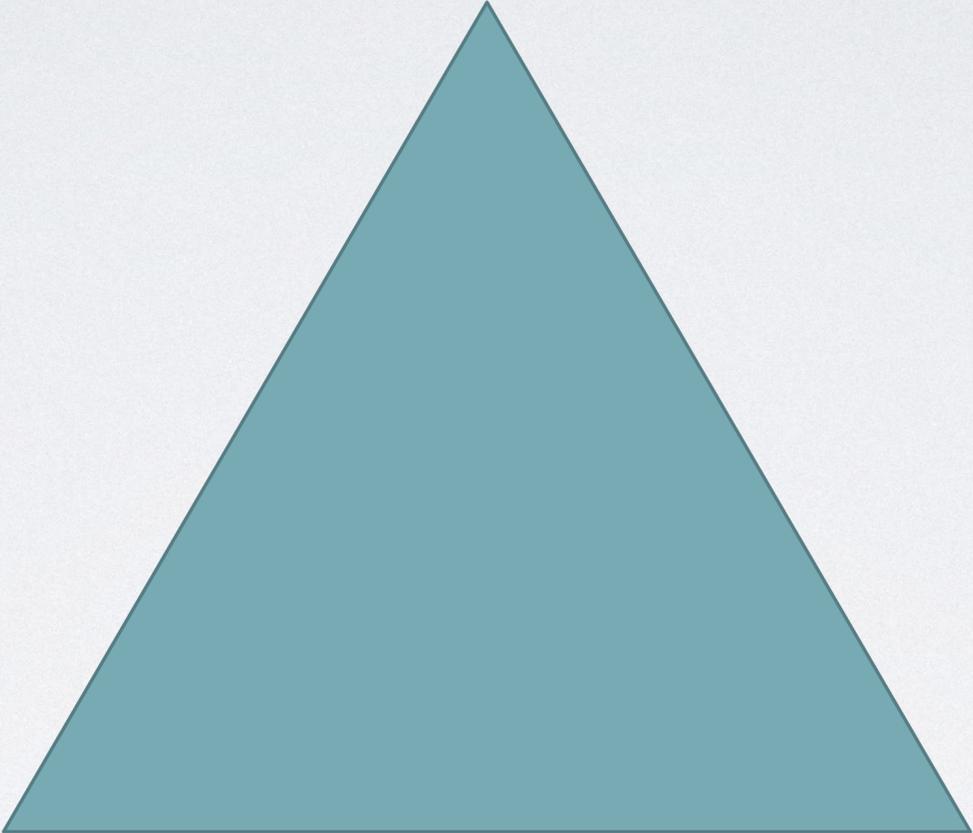
分享事实经过



有进有退地  
说出想法

“小张，你上个月一共请假了两周，公司的很多工作都是停滞的，这对于公司的影响非常大，另外，我看了你和小李的沟通邮件，你们一共就项目的问题发生了3次比较严重的争吵，**你很直接这点我很喜欢，也看得出你是真的在为项目着急，但坦白说，在一个团队当中如果大家都不注意沟通方法，团队就没有凝聚力，这是我不愿意看到的；**而且，因为你经验不足，数据一共算错了5次，有一次给公司直接造成了3000元的损失，坦白讲，**我对你的能力有些不信任了。**”

分享事实经过



有进有退地  
说出想法

征询对方观点  
并确认感受

**我想听听你的想法，或者这里面有什么误会，你可以澄清一下。**

# 六、高频离职问题的应对

1. 你这不是协商！！
2. 为什么不是2n?
3. 为什么年休假不是三倍?
4. 失业保险能否领取?
5. 我该上多少税?
6. 某公司给n+6
7. 为什么“1”不是平均工资?
8. 我是无固定期限合同，你们不能跟我解除!
9. 没提前一个月通知，太突然了!

谢谢~

