

1、公司规定员工离职必须提前一个月申请，怎么加强员工工作交接比较好呢？

支招：公司规定提前一个月申请，其实重在让员工有个离职要提前申请的意识，如果真有员工离职了，建议首先和员工积极沟通，原则上只要完整得将工作交接完即可，将各项工作明细列清楚，都有交接人。

2、电子行业在订单不稳定的情况下，怎么能留住人？

支招：多搞些人文关怀，包括伙食，住宿以及基层主管对员工的关怀。公司建立之初，薪资以固定工资占大部分，保证员工的安全感为佳；公司发展稳定后，浮动工资占大部分，激励员工的积极性为佳。

3、离职的员工每月给公司代缴的保险金额。请问这对公司会有风险吗？

支招：有的，员工若发生工伤，或者患病，需要享受保险待遇，则会出现一些问题。另外，有劳动关系才有办法交社保，所以这个肯定是有风险的。

4、司强制性为员工缴纳社保，但是员工坚决不缴纳，公司只有和员工签订协议，协议上备注如果出现意外由员工个人承担，并补给员工一部分钱，但是这个如果申请仲裁，企业一定败诉，企业应该如何规避？

支招：与员工充分沟通，让员工理解社保就像个税一样，是法定义务，且是对个人有很多保障的。然后，依法缴纳社保，依法控制社保成本。

5、如何能够将财务经理解聘，又不会给公司带来麻烦？

支招：只要公司财务没有违法的地方，他敢泄露，那就涉嫌泄露公司商业秘密了，严重的可能触犯刑律的，这一点跟他讲清楚，相信他就不敢再纠缠了。但是，如果公司财务方面本身有问题，那就有些麻烦了，得告诉他，如果他泄露，他自己也要承担一定责任的，如此寻求一个平衡点，大家协商解决比较好。另外，退休的话，是法定终止情形，不是公司不要他，是法律规定的要终止，这一点也可以跟他说清楚。

6、类保险办理中，要当月 5 日——25 日办理下月生效，当员工出现在月初月底离职的时候，公司需要多交纳一个月的保险。但劳动法规定不能压员工的钱。如果员工月初离职，在岗时的工资不够扣，应该如何更好的避免这个风险呢？

支招：只要是根据地方规定办理手续，如果出现多交，不会认为公司违法克扣员工工资的。员工月初离职，工资不够扣的，这种情况，一般建议公司在与员工签订劳动合同时，注意终止时间不要出现在月初，而尽量安排到月末。如果已经发生这种情况，则只能跟员工沟通让员工自己再掏一部分钱，员工不愿意的，就只能公司承担了。

7、企业以“严重违反用人单位的规章制度”为由来解除与员工的劳动合同，如果事实符合企业是不需要赔偿的，但实际上企业证据不足以证明员工违反而造成员工离职，应该怎么依据《劳动合同法》来判赔呢？这种由于“严重违反规章制度”的离职情况怎么才能有效避免？支招：公司想用好这条法律，首先必须制定一套完善系统化的有效规章制度，再者也需要注意在处理时保留证据材料，事实情况确认清楚后再来处理。

8、司多年未改变福利制度，后来员工一致要求增加房屋公积金，请问该以什么样的方法争取公积金比较合适呢？

支招：如果当地政府要求强制缴存公积金，人资需要和老板去沟通，为了公司长远发展，需要缴存公积金。

9、改善员工关系，有什么样的技巧，需注意什么？

支招：与员工沟通，有很多种形式，员工座谈会只是其中的一种。要做好沟通工作，关键还是在日常的时时沟通，并且结合其他日常管理的各个方面，给员工多方面的支持，在企业合理范围内，切实解决他们的需求。

10、员工离职给了 2 份离职证明他，会产生什么法律风险？

支招：公司要注意审核其提交的材料，核实真实性，否则可能会存在雇佣与其他用人单位未解除劳动关系的人员的风险。

11、辞退员工有什么技巧？

支招：制度合法、证据材料明确、处理程序正确，做好沟通工作

12、员工离职不按提前一个月申请办理，不辞而别，过一段到劳动仲裁部门，说公司拖欠工资，如何办？

支招：员工未按规定离职，公司也应当主动依法办理离职手续，完成工资结算、社保、档案材料转移等手续的办理，而不是等着员工

13、做为公司人力管理，但是公司确系存在违反劳动法的地方，比如未给员工上保险，部分员工不签订劳动合同，且屡次向高管层反映问题建议规范管理，未被采纳。如果人力管理从这家公司辞职的话，去仲裁公司，其中利弊如何划分呢？

支招：作为企业员工之一，有权利也应当向企业提出有效合理的建议，也有权利根据自己来判定去留问题。是否需要仲裁，则要视自己本身权益受损的情况来定。

14、为了改善员工关系，企业实行新员工座谈会、老员工座谈会、离职面谈，可是很多员工都很敷衍，还有提出的问题比较尖锐、敏感，一时解决不了，请问老师，开展这类面谈，有什么样的技巧，需注意什么？

支招：开会也不一定能解决问题，但是开会时，一定要有一个主会人，进行方向的引导。出现敷衍情况，更重要的是把文化做好。员工的心态管理好。方向的引导在会上最为主要

15、08 年后签订两期固定期劳动合同，第二期合同到期后，员工愿意续签，但企业想终止劳动合同。请问企业能否与其终止劳动合同？赔偿的标准是在一年一个月，再加一个月？

支招：关于这一点，目前存在一定争议，但上海比较明确，企业可以终止，依法支付经济补偿金。如果在上海，可以终止；如果在外地，则暂无明文规定。合同终止的经济补偿金也是一年工龄一个月工资。

16、招募未离职人员都有哪些风险？

支招：员工给原用人单位造成损失的，企业承担连带赔偿责任。

17、如果十年前在单位工作了一年多，有签劳动合同，没交社医保，是否可以提起劳动诉讼要求单位补缴社医保？

支招：补缴不属于劳动争议，可以向劳动监察大队投诉，但已过时效

18、我们公司存在这样一种情况，比如：入职 8 人，离职 7 人，离职率偏高。原因各种各样，但是公司的原因我们分析是：入职后部门的关心培训不到位，人事和领导和部门做过沟通，但是部门领导坚决不承认，领导不相信离职员工的理由，我们该如何去做，才在领导面前具有说服力？

支招：可以考虑与员工进行离职面谈，可能的话，让领导一起参加。20、员工风险金是否合法收取，自动离职可否取回？

支招：如果是入职押金性质的，则不合法，随时可以要回。

21、如果员工提出离职，公司又不批准，员工在一个月后强行离开公司，公司可以补发工资吗？

支招：辞职无需公司批准，通知公司后，满三十日，劳动关系解除，工资该正常发放至最后一个工作日的。

22、员工自行缴纳社保，单位报销费用，员工离职应如何签订离职协议降低单位风险？

支招：这种方式本身就违法，社保属于国家强制，涉及到国家利益。这种做法是违法的，所以这个风险很难控制，基本就是看公司的运气了。如果员工确实自己去缴纳了保险，那么公司被投诉的几率相对较小，风险相对小些；如果员工自己没交，那么公司就需要给员工补交，并且承担滞纳金。

19、公司规定提前一个月打申请，但是员工离职提前几天说离职，公司就给办理离职了，这样是否有风险？

支招：离职流程办理时注意，最好能和员工签订离职协议。

23、员工自行缴纳社保，单位报销费用，员工离职应如何签订离职协议降低单位风险？报销时要让其提供凭证并保留证据，离职时签订声明，没有这方面纠纷？

支招：社会保险，是公司与员工共同向国家承担的一个缴纳义务。公司与员工签订协议说无此纠纷，并不足以消除风险，因为国家并不认可公司与员工双方的协议。

24、有一在孕期的总经理助理，在公司服务三年多，老板非要炒她鱿鱼，还声称可以赔偿，请问该怎么赔？

支招：协商解除，可根据员工的工作年限支付经济补偿金

25、如果员工离职，没有和公司打招呼，直接走人了，这种情况工资怎么处理？

支招：发放至该员工的最后一个工作日。

26、如果员工离职，没有和公司打招呼，直接走人了，这种情况工资怎么处理？按照自动离职处理？

支招：目前的劳动合同法中，已无“自动离职”一说。

27、员工 5 月 15 日提出离职，领导谈话后，员工说考虑下，五天后 5 月 20 日和领导确定离职，那么按 30 天内提出可以离职，开始日期是按照 5 月 15 日计算，还是 5 月 20 日计算？

支招：根据员工书面提交的解除劳动合同通知的时间来确定。

28、网上如何办理企业员工辞职？网上能办理吗？

支招：网上办理比较难以保留证据，建议还是以纸质的文件形式进行。

29、员工未提前 30 日通知企业即自行离职，是否构成劳动者违法解除？

支招：对的，这就是员工违法解除劳动合同的常见情形。

30、请问如果企业与员工的劳动合同到期，企业与员工终止劳动合同关系，企业是否应支付员工补偿金，如何支付？（未提前 1 个月与员工协商是否续签问题）

支招：需要支付，根据《劳动合同法》第四十七条的规定支付，一年工龄一个月工资。除江苏、北京等少数地方外，合同期满无需提前一个月通知。

31、员工未按规定离职，未进行交接就走了，公司不给发当月工资是否合法？

支招：不合法。员工不做工作交接，给公司造成损失的，可要求其赔偿。对该损失赔偿，可从其工资中扣，但所扣数额不得超过当月工资的 20%，扣完后工资不得低于最低工资标准。

32、员工辞职书已经批了，结果还未办手续就出车祸了，现在要保险赔偿，单位出具工资证明有风险吗？

支招：虽辞职，但尚未到离职日，则依然是公司的员工，出具证明并无大的风险。

33、员工休完产假回司，公司以原岗位有人顶替为由与其签订了变更协议，请问该员工如何维护其权益？

支招：跟公司多多沟通吧，你所在的岗位，公司也不可能空着三四个月的，这种情况下，需要多多沟通的。

34、像我们公司有些人员是因为违反了公司的规定，需要辞退的。公司就直接给张离职表格，让别人填写，按整理流程办理，这个有什么风险么？

支招：需要通知到本人的。

35、员工只是口头通知要离职，然后消失不见，而且联系不到本人，这种情况下应该如何操作？

支招：旷工，然后按照贵公司合法有效的规章制度处理。

36、员工给公司请丧假，但是部门领导没有批，员工就自己回家待了 3 天，公司按旷工 3 天处理，辞退了员工，合理么？

支招：丧假是法定假，为何不批呢？该给部门领导培训培训了。

37、员工离职后，需要开具离职证明，这个证明是公司必须开具的么？

支招：是的，劳动合同法第五十条，公司的法定义务。

38、不知道我今天的问题还能否得到您的解答，企业员工无故迟到、不辞而别，通知

本人到公司办理离职相应手续也不来，为了防患员工反咬一口比如“说自己是被企业口头解雇的等情况”，企业该做怎样的防患工作呢，企业内部电子系统资料好似不能作为证据，初了将公司的处理函邮寄到员工的通讯地址保留邮政回执单外，能否以电子邮件的形式发送给本人呢？还有没有别的方法呢？

支招：这种情况，可以考虑按照旷工处理的。然后按照旷工辞退的流程来进行相应的手续办理。电子邮件发送相应函件，作为证据材料的话，证明力不是很高，建议还是以 EMS 快递的形式寄送。

39、提起法律诉讼的时效性是多久？

支招：劳动争议案件的仲裁时效，原则上是自劳动争议发生之日起一年。

40、招聘员工时，公司要求员工出具与前单位的《离职证明》，员工无法提供，日后会有法律风险吗？

支招：可以要求对方提供原单位人资电话进行查证。

41、目前部分企业会在试用期不给员工上保险，员工离职后，想要公司补交 3 个月试用期的保险，应该准备哪些材料比较有说服力啊？（签订的合同、离职证明期限并不包括 3 个月的试用期）

支招：这个比较难，除非公司有办法证明员工那三个月与公司建立的不是劳动关系。但是，员工手头一般都会有工资发放的银行流水单，所以公司在这一点上不太容易说服社保机关。依法，社保自建立劳动关系时起，就应该依法缴纳的

42、如果是员工离职了，但他还想让公司给他缴纳社保（社保的钱，全由他自己出），这样公司会存在风险不？

支招：建议不要同意。会给未来企业带来一定风险。容易引起不必要的劳动纠纷。

43、如果是在试用期内，赔偿应该是怎样的啊？

支招：只要是违法解除，员工都可要求恢复关系；若不要求恢复，都是支付双倍补偿金作为赔偿金。试用期内，一般也就一个月的工资作为赔偿金。但赔偿金的前提是员工不要求恢复劳动关系或者客观上无法继续履行合同。

44、我们也遇到这样的问题，员工提前一个月交离职申请，但是在这一个月里面什么事情都不做了，这很影响其他人的情绪，但是又不能让他立即办理离职手续，这个问题怎么解决呢？

支招：如果工作已经交接完毕，建议其请假回家。到正式离职日当天来走最后的流程

即可。

45、员工提出离职已经一个多月，一直不来上班也不配合任何交接，且把自己电脑给格式化了，导致他的工作无法让其它人接替，请问公司该如何处理？

支招：员工没有正常交接，且使公司利益受损的，可以按照公司相关规定，要求其进行相应经济补偿，严重者，可以交由司法机关处置。

46、员工年前十多天的时候自动离职，也未办理离职手续，年后 3 月份自己又回公司上班，因为是老员工，也就让她继续上班，但是工资却按照新进员工计算，员工心中很是不满，工作积极性全无，请问这种情况要怎么处理比较好？、

支招：这个情况中，公司本身的操作是有问题的。因为未办理离职手续，实际上该员工的劳动关系是连续的，按照新员工给付待遇，公司本身是有问题的，依法应该按原工资待遇享受。

你们允许其继续回来上班，那么就有可能给其他员工带来示范效应，就是自动离职没有任何问题，想来就来，想走就走，对于后续的人员管理将造成影响。而你们再次允许其入职，是否有告知其待遇有变动，需要按照新员工的薪资标准给予发放？如果有，那么其当时接受，现在不接受，说明其并非真正是公司需要的人才，这样的员工稳定性不强，建议对其冷处理，最终让其自己提出离职，后续不要再允许其入职。

47、员工没有按离职程序擅自离职做什么处罚好呢？

支招：首先，电话通知当事人到公司办理离职手续；紧接着，快递书面离职材料给应聘者，要求其在规定时间内来公司办理相关手续，并声明：在员工未办理完相关离职手续之前，公司暂扣其剩余部分工资，直到办理完方才发放并开具离职证明。

48、她的月薪是 3500 元，工作三年半，请问该怎么计算赔偿金？

支招：工作满一年补一个月，不满一年满半年按一年计算。协商解除的法定补偿是：3500\*4，但估计员工不会同意的，在这个基础上，公司要跟员工协商的。

49、我们公司根本没有离职手续这么一说，当天员工提出离职，直接领导批准了就填一个表，手续就算是结束了。我想完善它，可是不知道该怎么做，刚做人资不久，希望能得到帮助。

支招：建议制定离职管理制度或者人事管理制度，首先将制度规范化，然后在和各部门领导和员工强调按照流程办理离职手续。

50、离职证明是一定要开具吗？如果开具了，但员工没有拿走，公司也要负责吗？

支招：离职证明，建议在员工办理离职手续的时候给员工。如果员工不要，公司自己留档即可。