

# 《解除劳动关系的完整通关全流程》

## 一、解除终止的谣言粉碎机

- 1、合同到期不续签提前 30 天通知就免经济补偿金？
- 2、单位实行末位淘汰，不用给钱？
- 3、末位淘汰=不胜任工作？
- 4、员工被拘留 24 小时，企业应当解雇？
- 5、双方协商解除日期，员工突然怀孕反悔了，能够撤回？
- 6、一入职就怀孕的女职工可以无法无天了？
- 7、已转正的特殊员工没法解雇了？
- 8、销售业绩不达标的解雇就可以不给钱？

## 二、解除情形的常规姿势解析

- 1、企业单方解除劳动关系的情形
- 2、个人单方解除劳动关系的情形
- 3、双方协商一致解除劳动关系的情形
- 4、关于终止劳动关系的那点事儿
- 5、解除与终止的区别分析

## 三、无偿解除前的常规姿势解析

- 1、试用期录用条件的“7+5+5”
- 2、严重违反规章制度如何有效收集？
- 3、重大伤害如何进行衡量？

4、多重劳动关系的种类和解析

5、劳动合同的效力如何界定？

#### **四、 有偿解除前的常规姿势解析**

1、非工伤医疗期满的双重界定

2、不胜任究竟要经过几步？

3、客观情况变化+协商不一致的认定

4、裁员的先决成立条件

5、5类有偿解除也碰不得的人群

6、如何提前预防协商一致或个人解除的隐患？

#### **五、 解除过程中的实用技巧**

1、面谈流程及特殊情况应对

2、企业解除谈判的筹码

3、协商一致解除 VS 终止

4、经济补偿金的适用形式和计算方法

5、经济赔偿金的适用形式和计算方法

6、代通知金的适用形式和计算方法

#### **六、 一步错满盘皆输之解除文件**

1、解除相关文件包含哪些内容？

2、解除通知书的书写注意事项

3、解除通知书=离职证明？

4、适用法律及用工文本教学

## **七、 解除关系后的注意事项**

1、解除劳动关系的完整流程

2、流程瑕疵可能产生的风险

3、解除过程中的后遗症如何防范？

4、以“三期”“医疗期”等为代表的特殊员工解除实例解析