**一、赋能2023大经济环境下，企业解除的共性问题**

1、上半年各地执法口径变化盘点

2、上半年上海、北京、深圳各地典型解除案例分享

**二、赋能合同终止与员工主动离职场景  
（越是觉得安全，越危险）**

1、中止与终止，你不能犯的错

2、用人单位与劳动者能否约定劳动合同终止条件？

3、劳动合同到期终止，是否需要提前30天通知员工？

4、员工合法主动离职有哪些前提条件？

5、提出辞职后尚在30天通知期，要求撤销辞职书，如何处理？

6、员工提出辞职后，发现本人已怀孕，能算重大变故吗？

**三、赋能绩效差与不胜任员工解除场景  
（公司觉得有理，法官会支持吗）**

1、员工不胜任工作，公司能否降薪？

2、员工胜任工作，培训和调整工作岗位如何选择？

3、“末位淘汰”、“竞聘上岗”与“不胜任”如何区分？

4、不胜任解除劳动合同是否要支付经济补偿金？

5、与不胜任、低绩效员工谈判切入要点分析及实战演练

6、设计不胜任解除方案的7个重要规则

**四、赋能以严重违纪为由的解除场景**

**（以规章制度托底，真的安全吗？）**

1. 严重违反规章制度中的“严重，如何界定？
2. 员工经常违纪，但都不严重，能否解除？
3. 警告多少次、旷工多少天才可以达到解雇条件？
4. 员工拒绝加班，公司可以解除劳动合同吗？
5. 以案说法：规章制度败诉原因分析
6. 规章制度改动频次、如何公示才能被认定为有效？

**五、赋能泡病假、医疗期、三期解除场景**

**（有保护伞的问题员工，能解除吗）**

1. 面临泡病假，HR必备哪些识破技术？
2. 三期女员工严重违纪能解除吗？
3. 如何准确的理解、判断、计算医疗期？

2、如何认定劳动者不能从事原工作、不能从事用人单位另行安排的工作？

3、对于医疗期员工可否调岗、降薪？

4、医疗期满后劳动合同解除的基本流程有哪些？

5、算一算：医疗期解除会涉及哪些费用？

经济补偿金？医疗补助费？是否必须进行劳动能力鉴定？

六、**赋能经济性裁员与重大客观变化场景**

1. 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？
2. 岗位撤销、部门撤销、业务外包属于“重大变化”吗？

**七、暖心的分手，HR必备的协商沟通技巧**

1. **HR必备的准备清单**

1、判断员工是否具备“妥协性”是协商的开端，如何判断员工可以妥协？

2、如何分析员工诉求？

3、避免对抗性的协商操作

4、常见谈判预案有哪些？

**（二）沟通人员及时间、地点**

谁是最合适的谈判代表？如何组建谈判团队？

需要提前了解员工哪些方面？

选择哪一工作日和哪个时间段？沟通地点如何选择？

**（四）谈判话术及谈判情景应对**

遭遇员工对抗，威胁如何应对，有何话术？

员工谈判时录音，如何应对？

员工要求过高，并质疑你没有决策权时如何应对？

如果谈判谈成，如何避免员工反悔？

**特殊人群协商注意要点与实操分享：**

**法人、高管、法务人员、工会人员、人力资源人员**

**外籍（含港澳台）人员、高级技术人员、财务人员**

**三期人员、抑郁症、长期病假**

**授课老师：祝律师擅长于劳动法及人力资源管理实践。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。**

**时间：2023年9月21日 北京**

**价格：2980元/人**

**暖心的分手 做有温度的企业：赋能六大员工解除场景与协商谈判技巧**