

用人单位解除劳动合同

劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同：

- 1、在试用期间被证明不符合用人单位公布的录用条件的；
- 2、严重违反劳动纪律或者用人单位规章制度，按照用人单位规定或者劳动合同约定可以解除劳动合同的；
- 3、严重失职，营私舞弊，对用人单位利益造成重大损害的；
- 4、被依法追究刑事责任的。

用人单位按照前款规定解除劳动合同的，应当书面告知劳动者理由。

无固定期限劳动合同是没有约定终止日期的劳动合同，但是并不等于终身合同。在出现《劳动法》第 24、25、26、27 条的情形时，也可以依法终止。

有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同，但应当征求本单位工会的意见，并提前三十日以书面形式通知劳动者本人：

- 1、劳动者患病或者非因工负伤，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适当工作的；
- 2、劳动者不能胜任劳动合同约定的工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的；
- 3、劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使原劳动合同无法履行，经当事人协商不能就变更劳动合同达成协议的。

用人单位在具备解除劳动合同的情形下，需要根据解除劳动合同的情形进行操作，否则违法规定和程序解除劳动合同导致劳动者合法权益受到

侵害的，需要进行相关的赔偿。如果你的合法权益受到侵害的，可以寻求网站的专业律师获得帮助。

「案例」

小张是大学的管理学毕业生，在一次校园招聘会上，跨国集团公司向他伸出橄榄枝。经双方商定，小张毕业后到该公司担任业务经理。后小张顺利毕业并和该公司签订2年劳动合同，约定2个月的试用期。试用期结束后，小张转为正式员工。在转为正式员工第2个月，公司通知其第二天不用上班，理由是小张不符合公司的要求。小张认为，自己工作和能力符合公司要求，并在业绩考核中达到公司的规定。为此，小张向劳动争议仲裁委员会提起劳动仲裁，要求公司继续履行劳动合同。

「律师分析」

这是一起因用人单位在员工试用期满后违法解除劳动合同引发的劳动争议案件。

根据我国《劳动合同法》第三十九条的规定，劳动者在试用期间被证明不符合录用条件，用人单位可以解除劳动合同。由此可知，用人单位在试用期内解除劳动合同，必须符合以下两个条件：1)有证据材料证明劳动者的表现不符合录用条件；2)劳动者的表现发生在试用期内。

劳动者必须满足以上两个条件时，用人单位才能行使劳动合同解除权。

在本案中，小张与公司签订了劳动合同，并约定了试用期。在其试用期满后，还办理了转正手续。都表明了，小张在试用期内时符合公司的'录用条件。因此，在试用期满后，公司以试用期不符合录用条件为由解除小张的劳动合同，是违法的。

「法条」

《劳动合同法》

第三十九条劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同：

(一) 在试用期间被证明不符合录用条件的；

(二) 严重违反用人单位的规章制度的；

(三) 严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；

(四) 劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系，对完成本单位的工作任务造成严重影响，或者经用人单位提出，拒不改正的；

(五) 因本法第二十六条第一款第一项规定的情形致使劳动合同无效的；

(六) 被依法追究刑事责任的。

「HR应对」

1、用人单位与劳动者约定试用期后，应在转正时及时考核，考核是否满足公司的录用条件。如未经考核就以不符合录用条件解除劳动合同是违反劳动法律法规规定的。

2、员工在试用期满后，用人单位就不能以不符合录用条件为由解除劳动合同。

甲方用人单位名称： 法定代表人： 经营地址：

乙方姓名： 性别： 身份证号码： 家庭地址：

乙方于_____年_____月_____日与甲方签订的劳动合同，该劳动合同期限为_____年_____月_____日至_____年_____月_____日。现经双方友好协商，于_____年_____月_____日终止该劳动合同，双方之前的劳动关系终止。第二条：乙方完成以下工作交接手续后，

甲方一次性向乙方支付个月工资的经济补偿金，双方解除或终止劳动关系。

1、交接程序及内容：

(1) 乙方已经受理的业务尚未完成的内容应当交接给甲方工作人员。

(2) 乙方整理好应该移交的. 各项资料，对未了事项和遗留问题要写出书面

(3) 编制移交清单，列明移交的资料和物品等内容，甲乙双方签字确认。

(4) 以上交接工作应在_____年_____月_____日内完成。

2、乙方及时完整的进行工作交接后，甲方按劳动合同法第 50 条第二款的规定向乙方支付经济补偿金。乙方未在以上时间内交接工作导致甲方受到损失的，乙方应向甲方赔偿损失。

甲方（签章）： 乙方：

_____年_____月_____日_____年_____月_____日

陈 xx、李 xx、张 xx、杨 xx：

请你们四人在两日内到我公司办理相关手续，逾期未办后果自负。

特此通知

xxx 有限公司

2xxx 年 8 月 12

编号：

因

根据《中华人民共和国劳动合同法》第条项之规定和劳动合同第十八条项

之约定，双方于年月日签订的年月日起至年月日止或的. 劳动合同于年月日（终止）。乙方解除（终止）劳动合同前的工作岗位为，在甲方工作年限为解除（终止）劳动合同的经济补偿金甲方按月支付乙方，计人民币元。

甲方（用人单位） 乙方（劳动者）

盖章签章

法定代表人（委托代理人）

签章

劳动用工登记机关盖章

劳动用工登记日期

年月日本协议书一式三份

甲乙双方各执一份，云南省劳动和社会保障厅印制存入乙方档案一份。

甲方(用人单位): _____

乙方(劳动者): _____ 身份证号码: _____

甲、乙双方于_____年_____月_____日签订[为期_____年][无固定期限]的劳动合同，现乙方向甲方提出申请，要求提前解除双方之间的劳动合同，甲方同意与乙方解除劳动合同。经双方充分协商，就解除劳动合同的有关事项达成如下合同。

1、双方一致同意于_____年_____月_____日解除劳动合同，双方的劳动权利义务终止；

2、因是乙方提出与甲方解除劳动合同，按照《劳动合同法》的规定，甲方不需要向乙方支付解除劳动合同的经济补偿金、赔偿金等。乙方知悉《劳动合同法》的规定，不要求甲方支付经济补偿金、赔偿金等费用；

3、甲方为乙方缴纳社会保险费至本合同签订之日起终止；

4、甲、乙双方在此确认：劳动合同履行期间，双方已依法签订了书面的劳动合同，甲方依法履行了义务，包括乙方应享有的社会保险、劳动保护等。解除劳动合同书。双方无违反劳动法律、法规的行为。解除劳动合同之日前的劳动报酬(含加班工资、奖金、补贴等)已结清。乙方不再因为原劳动合同的履行、解除，向甲方要求支付其他任何费用、补偿或赔偿；

5、乙方应在本合同签字后七日内与甲方有关部门(原所在部门、劳资、财务、后勤等)办理完工作交接、物品归还、账务交接、偿还财务借款等事项。如有乙方负责办理的对外业务没有清算完毕，乙方应负责将往来账目核对清楚，并将由对方盖章、签字确认的'对账单(或欠款证明)交甲方财务部门。否则，由此给甲方造成损失的，由乙方负责赔偿；

6、劳动合同解除后，乙方仍负有保守所知悉的甲方商业秘密(包括本合同内容)的义务，不得泄露给任何第三方，否则应向甲方支付违约金_____元。乙方在解除劳动合同之前与甲方签订了

7、乙方办理完各项交接之后5日内，甲方向乙方提供包括解除劳动合同在内的相关证明。乙方应于劳动合同解除后15日内到甲方办理相关转移手续，逾期不办责任自负；

8、甲、乙双方解除劳动合同后，乙方不得以任何方式对甲方进行诋毁、诽谤、恶意中伤、及任何有损甲方形象或利益的行为，否则甲方有权追究乙方相应的法律责任；

9、本合同经甲方盖章，乙方签字后生效。解除劳动合同书。本合同一式二份，甲、乙双方各一份，

甲方(盖章):

_____年_____月_____日

乙方(签字):_____

_____年_____月_____日

一、用人单位单方解除劳动合同制度现行规定

劳动合同的解除，是指劳动合同订立后，尚未全部履行以前，由于其中一种原因导致劳动合同当事人一方或双方提前消灭劳动关系的法律行为^①。我国现行劳动合同单方解除制度，由我国现行劳动合同单方解除的情形、劳动合同单方解除的条件和程序及限制、劳动合同单方解除的经济补偿及解除手续和后果等内容构成。单方解除劳动合同可以分为用人单位单方解除合同（一般称为解雇）和劳动者单方解除合同（一般称为辞职）两种情况。我国现行用人单位单方解除劳动合同的情况：

（一）用人单位预告解除劳动合同（也称非过失性解除劳动合同），是指劳动合同的解除不是因为劳动者的过错，而是由于一些特殊情况的发生，使双方的劳动合同无法履行，用人单位单方解除劳动合同。但是用人单位须提前 30 日以书面形式通知劳动者，或者支付劳动者 1 个月工资后，可以解除劳动合同。《劳动合同法》规定有下列情形之一的，用人单位提前 30 日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者 1 个月工资后，

可以解除劳动合同：第一，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；第二，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；第三，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②。

（二）用人单位即时解除劳动合同即时解除劳动合同（也称过失性解除劳动合同），是指用人单位在劳动者存在一定过错的情况下，而不必事先通知就可以解除劳动合同。《劳动合同法》规定，劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同：第一，在试用期间被证明不符合录用条件的；第二，严重违反用人单位的规章制度的；第三，严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；第四，劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系，对完成本单位的工作任务造成严重影响，或者经用人单位提出，拒不改正的；第五，因本法第 26 条第 1 款第 1 项规定的情形致使劳动合同无效的；第六，被依法追究刑事责任的③。

（三）用人单位经济性裁员所谓经济性裁员，是“用人单位由于生产经营状况发生变化而出现劳动力过剩，通过一次性辞退部分劳动者以改善生产经营状况的一种手段。”④但是，用人单位应当提前 30 日向工会或者全体职工说明情况，听取工会或全体职工的意见，向劳动保障行政部门报告后，才可以裁员。用人单位自裁减人员之日起 6 个月内录用人员的，应当优先录用被裁减的人员。经济性裁员的，应当给劳动者经济补偿金。

《劳动合同法》第 41 条规定了经济性裁员的条件及程序。

二、用人单位单方解除劳动合同制度的不足

（一）用人单位预告解除劳动合同制度的不足

根据《劳动合同法》第40条我们可以看出，我国劳动法对用人单位预告解除劳动合同规定了较为严格的条件，并要求用人单位支付劳动者经济补偿金，但也存在很多问题。

1、预告通知期的规定过于单一

现行劳动合同法规定预告解除劳动合同的，应提前30日以书面形式通知劳动者本人，但没有区分劳动者的年龄和工作岗位及工作年限等的不同。目前我国的就业形势严峻，用人单位使用劳动者青春现象普遍存在，40岁以上的失业人员重新就业难，已经成为影响社会和谐和稳定的重要因素。如果法律规定一律提前30日通知，未免一刀切。对于年龄偏大，工作时间较长又缺少一定就业能力的家庭负担较重的职工来说，30天的通知期显然太短。通知期限没有和职工的工作时间长短、年龄大小结合起来。

2、解除程序缺少规范

劳动合同法对用人单位单方预告解除的条件限制很严格，但仍缺少程序上的规范，如书面通知的内容和形式，应包括解除合同的明确表示以及应有解除合同的理由等均未明确规定。如蚌埠市企业工作，改制为制造有限公司。改制方案规定：新公司全部接受原企业的全部职工，解除原企业与职工的劳动合同，办理社会保险关系的变更。公司在报纸上通知原企业员工于登报十五日内来公司办理安置手续。但是有些员工没有看到报纸通知而引发纠纷，诉至法院。本案中，如何界定企业在报纸刊登通知的效力？

（二）用人单位即时解除劳动合同制度的不足

根据《劳动合同法》第39条规定可以看出，我国关于用人单位单方即时解除劳动合同条件的法律规定，是采取列举式，将劳动者的过失行为

这在实践中也暴露出了许多问题，包括立法技术方面的、法律适用方面，有实体方面的还有程序方面的，这些问题的根源是劳动合同制度的不完善。

1、立法技术采用完全列举式规定，不能满足非常复杂多变的现实情况

如果劳动者出现了法律列举之外的，应当解除劳动合同的事由，用人单位是否能解除合同，立法未作规定。又比如严重违反劳动纪律或者用人单位规章制度的，用人单位可即时解除劳动合同，至于何谓“严重违反”？何谓“一般违反”？立法上也未作界定。实践中，用人单位在利益驱动下，对实际上犯小错误的劳动者也可按严重违纪来解除劳动合同。如单位的机器操作员，在一次不当操作中给企业带来了20xx多元的损失，企业就对其给予辞退，秦不服诉至劳动仲裁委员会。在此，秦对企业造成的20xx多元损失是属于“严重违反”还是“一般违反”，如何认定？

2、试用期的录用条件规定不明确

劳动法规定，劳动者在试用期内被证明不符合录用条件的，可以被即时解除劳动合同。但是“录用条件”是否符合都是用人单位决定的，劳动者没有任何权利可言。立法将录用条件的制定权、劳动者是否符合录用条件的决定权授予了用人单位，劳动者没有任何救济权利。由于立法存在这一漏洞，致使在实践中，一些不诚信的企业利用这一法律规定，廉价使用试用期内的劳动者，试用届满，被告不符合录用条件，即被解除劳动合同，然后以同样的办法再录用，再解除，使用用人单位廉价使用劳动者。如曹凌是刚刚毕业的大学生，与一家公司签订了劳动合同，在试用期中，公司以其不符合工作条件为由给予辞退。曹凌不服诉至法院。在法庭审理中，曹

在这种情况下，公司应当给予调整岗位，给一次机会，而不应当解

除劳动关系。公司则称曹凌应聘成本会计岗位的条件是财务相关专业本科以上学历，两年以上制造型企业成本会计经验及良好的英语沟通能力，但曹凌实际仅符合学历的要求，其他条件均不符合，即曹凌未有在制造型企业工作满2年以上的工作经历，也没有良好的英语沟通能力。通过试用期的考察，认为曹凌不符合岗位期望目标，不符合录用条件，就此解除了劳动关系。曹凌则对公司对其工作描述不予认可，认为工作描述是部门主管、部经理等的个人主观意见，其中夸大了本人的小错误，不是客观评价。曹凌认为，招聘条件不是录用条件，其书面英语是很好的，听和说有点欠缺。本案中，在没有具体法律规定的情况下，法院对于曹凌试用期录用条件如何界定？

3、用人单位内部规则的有效要件未规定

劳动法规定，劳动者严重违反劳动纪律或者用人单位规章制度的，用人单位可以解除劳动合同，但对劳动纪律或者用人单位规章制度的有效性要件未作规定。现行法律规定，由用人单位制定各种劳动纪律和规章制度，劳动者没有任何参与决定权。实践中，经常出现这样的情况：用人单位以违反单位内部规则解除劳动合同。如企业给每一个员工发放一本《员工手册》，手册中规定员工一年内迟到五次以上，即被开除。对于该条规定法律如何界定？

（三）我国经济性裁员制度的不足

我国《劳动法》将用人单位濒临破产进行法定整顿期间或者生产经营状况发生严重困难，确需裁减人员的两种情况作为企业经济性裁员的法定许可条件。但这两个条件的规定是比较抽象的、含糊的、不具有操作性。

、破产界限规定不明确

我国《破产法》规定：“企业因经营不善，造成严重亏损，不能清偿到期债务，可依法宣告破产。”^⑤这样的规定使破产原因多元化和复杂化，受到许多学者的批评。什么是经营管理不善？其与严重亏损之间是否具有因果关系？什么是严重亏损以及其严重程度如何？这些问题都是困境企业在适用破产法之前必须解决的问题。这种破产原因多元化的结构增加了用人单位、劳动者、甚至法院认定困境企业的困难。我国1991年通过的《民事诉讼法》第19章扩大了破产法适用的范围，规定企业因严重亏损，无力清偿到期债务，债权人或债务人可向人民法院申请破产还债。这一规定虽然去掉了《破产法》中规定的“管理不善”，但“严重亏损”仍然是限定“不能清偿到期债务”的条件，在实践中与破产法的规定并没有实质性差别。这样的规定在实际中造成了对困境企业认定的困难，给经济性裁员制度实施的前提造成了认识的不一、

2、生产经营状况发生严重困难，确需裁减人员的规定不明确

我国目前立法没有对其做出明确的规定，而只有企业经营状况恶化并达到当地府规定的严重企业标准的模糊的规定。这种规定势必要求府花费巨大的精力去根据各企业的不同情况制定企业财务、生产、销售、利润等方面的各种标准，然后据此来判断各企业是否符合经济裁员的条件。由于各个地方经济发展水平的不平衡，各地府制定的裁员标准就会彼此不同，这样无疑会造成操作上的困难。如北京市府颁布的《北京市经济性裁减人员规定》规定裁减人员的一个条件是企业连续三年经营性亏损且亏损额逐年增加、资不抵债、80%的职工停工待业、连续6个月无力按最低生活费标准支付劳动者的生活费用。这样的规定使得强调府对企业经济性裁员实

让府又界入企业的内部事务之中，回到了原来企不分的老路上。

3、对被裁人员的标准规定过于单一

我国仅仅在《劳动法》第 29 条和《企业经济性裁员的规定》第 5 条规定了几种不得裁减的人员。但由于劳动者个体的差异，有些特殊的劳动者需要特殊的保护，将他们纳入裁员的对象将有违社会的公平与正义。我国经济性裁员采取“一刀切”的简单做法，并没有考虑劳动者的差异，如劳动者的年龄、收入、工作期限、身体状况、对用人单位的贡献等特殊情况。

三、用人单位单方解除劳动合同制度的完善

鉴于我国的劳动合同解除规定尚存在一些不足之处，导致法律在实施过程中出现问题，本人在借鉴实践经验的基础上，对存在的问题加以分析，完善用人单位解除劳动合同制度，从而有效地发挥劳动立法的规范指引作用，促进劳资关系的协调发展。

（一）用人单位预告解除劳动合同制度完善的几点建议

1、预告通知期限应根据劳动者的工作年限和工作岗位的情况分别设定

现行劳动法规定预告解除劳动合同的通知期是统一的，一律为提前 30 日以书面形式通知劳动者本人。目前我国 40 岁以上的失业人员重新就业非常困难，对于这些年龄偏大，工作时间较长又缺少就业能力且家庭负担较重的劳动者来说，30 天的通知期显得太短。所以，建议立法规定：劳动者工作满一年，通知期为 30 天，以后每满一年增加 15 天通知期，最长不超过 180 天。同时，规定用人单位可以与劳动者协商确定通知期，如

知期。

2、完善用人单位预告解除劳动合同的程序

我国劳动法对用人单位预告解除劳动合同的条件限制很严，但程序上却十分简单。因此，劳动合同立法时应规定：用人单位在预告解除劳动合同前，应向工会和劳动者说明理由，并听取工会和劳动者的意见的程序。用人单位对工会和劳动者的意见必须做出书面答复，书面答复如坚持解除劳动合同，还必须告知劳动者救济的权利以及救济的途径和程序，如果用人单位违反上述程序，应向劳动者赔偿3个月的平均工资作为惩罚。

（二）用人单位即时解除劳动合同制度的几点建议

1、将现在采用完全列举式立法变为列举式与概括式相结合的立法形式

理由如前所述，单纯采取列举式规定虽然简单明确，但却难以适应非常复杂多变的现实情况。完全概括式的规定，在实践中难掌握，还要采用司法解释的形式予以列举，增加了法律的繁琐。所以取其所长，补其所短的方法是采用概括式与列举式规定相结合的立法形式来完善我国用人单位即时解除劳动合同制度的缺陷。

2、完善用人单位即时解除劳动合同的必要程序

现行劳动法规定，用人单位即时解除劳动合同，无须预先谈话告知并说明理由的程序，也没有事先告知工会并听取工会意见的程序，更没有给劳动者申辩的权利和机会。作为一项法律制度，是不公平的，在程序上是不合理的。所以建议在制度上对用人单位即时解除劳动合同时增加以下程序：一是必须事先与劳动者谈话，告知并说明解除合同的理由。二是应当

辩的机会和权利，用人单位对劳动者的申辩必须书面答复。以体现即时解除劳动合同过程双方对等、公开、和谐的环境和气氛，减少纠纷的发生。

3、完善用人单位内部规则的有效性要件

制定内部规则的主体合格，内部规则必须有公开或备案的程序。从制度上明确列举内部劳动规则内容所必备的事项，赋予用人单位以确定内部劳动规则的具体内容，并经工会或职工代表会议讨论通过方可生效。以此来防止用人单位滥用内部规则的情况发生。

（三）经济性裁员制度的几点建议

1、确立统一的、科学的困境企业认定标准

目前我国《破产法》和《民事诉讼法》对企业破产原因的规定抽象、含糊，不具有操

作性，造成实际中困境企业的认定困难。要解决这一问题就要参照国际通行的企业破产的界限。

对于破产原因的立法例，世界范围内主要有两种作法：判例法的英美国家采取列举主义，成文法的大陆法系国家采取概括主义。概括主义的国家一般以“不能清偿到期债务”作为破产原因，并采取了现金流量标准和资产负债表标准为两个判断标准^⑥。在我国破产原因必须建立一元化标准，即以“不能清偿到期债务”作为破产原因。无论是全民所有制企业还是其他所有制企业，也无论企业是因为管理不善造成严重亏损，还是因为其他原因造成企业亏损，当企业不能清偿到期债务，困难企业可以申请破产保护，或同债权人达成和解协议进行和解，或达成重整计划进行重整。这时困难企业就可以根据和解协议或重整计划的需要进行裁员。这样确立企业

经济性裁员的统一标准，增加了企业经济性裁员的透明度，可以更好的防止用人单位利用经济性裁员制度侵犯劳动者的合法权益。

另外，对困难企业也要强化府的宏观调控，可以从企业裁员的规模、程序以及对企业的各种策优惠措施等方面做文章。比如府可以通过税收和财优惠措施来控制企业的裁员行为。通过优化企业的外部环境为企业的生存和发展创造良好的氛围，促进企业生产的发展，从而促进就业，减少企业的裁员行为。

2、确立科学、公正的裁员标准

科学、公正的裁员标准是法律公平、公正的体现。由于劳动者个体之间存在很多的差异，企业在进行经济性裁员时应对其加以充分考虑，而不应采取“一刀切”的做法。建立一个科学、合理的裁员标准，一则可以防止企业经营者的“人治”因素，规范他们的行为；二则可以对那些社会弱者以及需要特别保护的劳动者的合法权益进行保障，尽可能体现社会的公平。这样在实践中也有利于裁员的进行。

结语

良好的劳动合同单方解除制度，应当既有利于保护解除方的自由又要防止其权利滥用；应当既有利于保护相对方的利益不受侵害又要维护劳资关系的流动与稳定，所以一定要根据中国的实际情况，制定具有中国特色的劳动合同单方解除制度。这样既能很好地平衡劳动者与用人单位双方的利益，又能促进市场经济下人才的正常流动，并且能够稳定劳动关系和促进经济的发展。在人本法律观念的指导下，尽快通过立法完善劳动合同单方解除制度，建立用人单位严格依法行使解除权、劳动者忠诚于用人单位、双方团结协作，构建和谐劳动关系，共同推动社会的发展。

一、用人单位行使即时解除权的许可性条件

根据我国《劳动合同法》39条规定，即时解除的许可性条件限于劳动者有下列六种情形之一：

（一）在试用期内被证明不符合录用条件的

案例：张小姐毕业后应聘到一家单位，签订的劳动合同中有3个月的试用期，合同中约定双方在试用期内都可以单方随时解除合同。试用期工资低、活也累，眼看试用期就要过去了，张小姐真高兴。可是，领导忽然说，你在试用期表现得不理想，明天就不要来了，我们找到了更好的人选。

误解：用人单位和劳动者在试用期内无须理由均有权随时解除合同。

我们将《劳动合同法》37条之规定“劳动者在试用期内提前三日通知用人单位，可以解除劳动合同”和《劳动合同法》39条之规定“在试用期内被证明不符合录用条件的”进行对比，可以发现劳动者的确有这样的权利，但用人单位却没有，用人单位需证明劳动者不符合录用条件。对此很多用人单位提出质疑：这是不平等条款。实则不然，劳资双方实际上处于不平等状态，劳动者入职前几乎不可能深入地了解企业的情况，工作后发现不适应应当有进一步选择的权利，而用人单位在招聘员工时有明确的职位描述，在试用期内发现员工不符合录用条件并能够证明的可以单方解除劳动合同。所以劳动法就是通过这种“形式上的不平等”达到“实质上的平等”。

对于员工是否合格，应当以法定的最低就业年龄等基本录用条件和招聘时规定的文化、技术、身体、品质等条件为准，不合格，既包括完全不具备录用条件，也包括部分不具备录用条件，但都必须由用人单位对此提出合法有效的证明。

另外，是否在试用期间，应当以劳动合同为准；若劳动合同约定的试用期间超出法定最长时间，则以法定最长期限为准；若试用期届满后仍未办理劳动者转正手续，则不能认为还处在试用期间，即不能再以试用不合格为由辞退劳动者。

建议用人单位在使用劳动合同试用期的问题上，应注意做好如下几个方面的工作：1)在进行人才招聘之前，要根据招聘职位的要求，制定出完整的、具有操作性的录用条件。2)对处在试用期内的员工，要注意在工作中随时按录用条件进行考察。3)发现员工不符合录用条件时，要及时取得能证明该员工不符合录用条件的证据。4)证明员工不符合录用条件后，若想与其解除劳动合同，要在试用期内解除，否则，拖过试用期后就无法依据该条款解除。

(二) 严重违反劳动纪律或者用人单位规章制度(简称严重违纪)

企业内部规章制度可以称为“企业内部法”，是国家劳动法律、法规的延伸和具体化，是企业内部管理行为的重要依据，是职工行为的准则。企业内部制定的规章制度具有法律效力，必须完全具备法定有效要件。根据《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释》之规定，必须符合以下三个要件：首先，企业内部规章制度要符合国家法律、行政法规及策规定。第二、企业内部规章制度要通过民主程序制定。第三、企业内部规章制度已向劳动者公示。这实际上确定了规章制度有效性的三个一般标准，即经过民主程序、合法、公示，三个条件缺一就会出现规章制度无效的后果。因用人单位做出的开除、除名、辞退、解除劳动合同、减少劳动报酬等决定而发生的劳动争议，用人单位负举证责任。所以用人单位一定要谨慎，严格遵守相关法律规定，以降低风险，达到管理的制度化、规范化的目的。

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/328057107017006042>