企业辞退员工的五大误区

**企业以正常运营并营利为目的，而人力资源的充分利用是企业正常运营的基础。但正常的人员流动是企业常态，有主动辞职的，有不辞而别的，当然就有企业主动辞退的。本文中，笔者就企业辞退员工的五大误区将一一介绍，以期为企业管理者提供借鉴。**

**一、辞退员工是企业的事，与员工无关**

员工与企业建立劳动关系后，双方就形成了一种较为稳定的法律关系——员工为企业提供劳动，该劳动成为企业业务的组成部分，而企业因员工提供了劳动而向员工支付报酬。双方的劳动关系建立后，则该关系的解除或终止必须存在法定事由，并且由于劳动关系的解除或终止涉及员工的切身利益，因此，企业在辞退员工时，不能仅从企业角度进行决策，同时需要了解员工的行为是否符合法律或企业规章制度关于辞退员工的相关规定，否则企业单方作出辞退决定后，很可能激化企业与员工的矛盾，从而给企业带来不必要的法律风险。

**二、只要规章制度有规定，那么根据规章制度辞退员工肯定合法**

《劳动合同法》第三十九条第（二）款规定，劳动者严重违反用人单位的规章制度的，用人单位可以解除劳动合同。很多企业管理者根据该条款认为只要员工违反了本企业的规章制度，则企业就可以合法的辞退员工，并且无需支付任何补偿。

殊不知，该条款并没有看起来那么“万能”，因为根据该条款辞退员工，需要满足以下条件：

1、规章制度合法有效；

2、规章制度向员工公示；

3、员工的行为的确违反规章制度规定；

4、该员工的违反行为符合“严重违反”的程度；

5、该员工的违反行为有证据支持；

6、辞退该员工的程序合法。

只有满足以上六个条件，企业才能据以辞退员工，并且无需支付相应补偿。

**三、只要是员工主动辞职，则企业就无需支付经济补偿**

劳动者与用人单位劳动关系的解除主要有三种方式：

1、合意解除，即协商一致后解除合同；

2、劳动者主动辞职；

3、用人单位单方辞退员工。

而根据《劳动合同法》第四十六条规定来看，似乎只要劳动者主动辞职，用人单位无需支付经济补偿。

然而，即使劳动者主动辞职，在某些情况下，用人单位仍然需要支付经济补偿，如：

1、用人单位未及时、足额向劳动者支付报酬；

2、用人单位未依法为劳动者缴纳社会保险费；

3、用人单位的规章制度违反法律、法规的规定，损害劳动者权益；

4、因以下原因导致合同无效：1）用人单位以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使劳动者在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同，2）用人单位在劳动合同中免除自己的法定责任、排除劳动者权利，3）劳动合同内容违反法律、行政法规强制性规定；

5、未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件；

6、用人单位以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动者劳动；

7、用人单位违章指挥、强令冒险作业危及劳动者人身安全。

员工依据以上原因向企业提出辞职，员工仍然有权要求企业支付经济补偿，同时因以上原因给员工造成损失的，企业还应当予以赔偿。

**四、试用期员工可以随意辞退**

很多管理者认为试用期是企业和员工双向选择的期间，因此，试用期内员工觉得企业不合适可以随时解除劳动合同，所以企业觉得员工不合适也当然可以随时辞退该员工。

其实不然。试用期的确是员工与企业之间双向选择，确定是否能够建立长期稳定关系的重要期间，但是对于企业来说，试用期内认为员工不符合录用条件要辞退员工的，必须注意以下几点：

1、试用期合法有效，例如，有的企业并不与员工签订书面劳动合同，在劳动合同内约定试用期，而是仅签订一份试用期协议，协议期满后满意的再签订正式的劳动合同。但是，**仅签订试用期协议的，该协议约定的试用期将认定为劳动合同期限**，因此，试用期将不复存在，企业也当然不能依据“试用期不符合录用条件”而辞退员工；

2、录用条件明确具体；

3、有证据证明员工的确不符合录用条件；

4、辞退通知在试用期满前向员工发出。

只有符合以上条件，企业以“试用期不符合录用条件”辞退员工才是合法有效的。

**五、只要符合法律规定的解除条件，程序什么的无关紧要**

“重实体、轻程序”这是目前普遍存在的问题，在企业管理中也很常见。企业管理者很容易认为只要辞退员工的理由合法有效，直接发辞退通知就好。但是，我国日益重视“程序合法”的重要性，也更加强调企业的民主管理。因此，《劳动合同法》第四十三条明确规定“用人单位单方解除劳动合同，应当事先将理由通知工会”，这就要求企业单方辞退员工的，如果企业有工会组织，就必须而提前通知工会，否则仍然将被认定为非法解除，可能承担向劳动者支付赔偿金的不利后果。

企业管理者在辞退员工时，应当合法、合理，方能避免不必要的法律风险。否则，一旦被认定为非法解除，如果员工选择要求支付赔偿金，则企业将极大的增加违法成本，给企业的健康发展带来不利的应向。