

2023年孕期旷工多久解除劳动合同 旷工 解除劳动合同通告(模板5篇)

在生活中，越来越多人会去使用协议，签订协议是最有效的法律依据之一。那么合同书的格式，你掌握了吗？下面我给大家整理了一些优秀的合同范文，希望能够帮助到大家，我们一起来看看吧。

孕期旷工多久解除劳动合同篇一

由于您在_____年9月至今任职期间，未作报备，未履行任何请假手续，擅自于9月1日、9月10日、9月18日、9月25日、10月9日、10月10日旷工，达六天。

按照公司规定，累计旷工达三天者，处以即时解聘。按照《劳动法》第三十九条第二款，严重违反用人单位规章制度的，用人单位可以解除劳动合同。因此公司经研究决定，与您解除劳动合同_____旷工解除劳动合同通知书范本_____旷工解除劳动合同通知书范本。

特此通知！

_____有限公司

_____年_____月_____日

孕期旷工多久解除劳动合同篇二

合同的解除，是合同有效成立后，因当事人一方或双方的意思表示，使合同关系归于消灭的行为。下面本站小编给大家带来旷工解除合同通知书，供大家参考！

致：

发自：

有限公司关于：旷工解除合同日期：200 年月 日：你从 年 月 日起未说明理由即未到公司上班，一直至今，已给公司的生产经营造成困扰。依据公司员工手册的规定，员工请假应填写请假单并交主管核准，未经请假擅自缺勤的按旷工论处。现你未上班既未请假也未说明理由，按照员工手册第 章“全月无故旷工超3日者”予以解雇的规定，现通知从 年 月 日起解除与你的劳动合同。请于 年 月 日之前到公司办理交接手续，不办理交接造成公司损失的公司暂不予支付工资并保留追究赔偿的权利。

此致

年月日

您好xxx因您旷工已达三日，根据《劳动法》、《劳动合同法》及xxxxxxx服务有限公司《员工职业操守承诺书》第xx条规定，现公司决定解除双方签订的劳动合同，双方劳动合同于xx年x月x日失效。请及时到公司办理工作交接手续，未结算薪资须在办理工作交接手续之后按公司薪资制度发放，若因您未及时办理工作交接手续，造成公司损失的，公司将依法追诉。

xxxxxxx服务有限公司

xx年x月x日

兹有员工[x(性别)]x年xx月xx日出生，户籍地址：。身份证号：。该员工自 x年xx月到xx公司(以下简称“我公司”)参加工作，并签订了劳动合同，现任，本期合同期限为x年xx月xx日至x年xx月xx日。x年xx月xx日，该员工在未按公司规

章的相关规定办理书面请假审批手续情况下，擅自旷工，严重影响了我公司的正常生产。期间，我公司多次打电话但一直无法联系上本人。至xx月xx日已经连续旷工天。

基于此，该员工的行为已严重违反了我公司的规章制度，根据《劳动合同法》及我公司《劳动合同管理规定》、《员工手册》的相关规定，我公司决定，自x年xx月xx日起与解除劳动合同。

特此通告！

年月日

孕期旷工多久解除劳动合同篇三

甲方（用人单位）：

法定代表人：

负责人：

联系电话：

联系地址：

乙方（劳动者）：

身份证件号码：

通讯地址：

联系电话：

甲乙双方于_____年____月____日签订劳动合同，合同期

至_____年____月____日，现甲乙双方同意解除劳动合同关系。根据《中华人民共和国劳动法》及相关法律、法规的规定，经双方协商一致，签订本协议如下：

第一条 自_____年____月____日起，解除双方签订的劳动合同，双方的权利义务随之终止。

第二条 乙方工资结算至离职之日，支付时间为甲方正常发放工资时间。乙方奖金为_____元，差旅费、交通费、手机费等费用合计_____元，以上费用均需扣除所得税，甲方同意在乙方办理完工作移交手续后三日内一次性支付给乙方。

第三条 甲方同意向乙方支付经济补偿金共计人民币_____元。（税前）甲方同意在乙方办理完工作移交手续后三日内一次性支付给乙方。

第四条 甲方为乙方缴纳基本养老保险金、基本医疗保险金、失业保险金、工伤保险金、生育保险金、住房公积金至_____年____月____日止。

第五条 甲方根据相关劳动法规和规定，向乙方提供劳动合同解除的证明并办理相关退工手续。

第六条 乙方应当于本协议签订后3日内妥善办理所有工作移交手续，离职后不得作出有损公司名誉或利益之行为。

第七条 乙方应为所掌握的甲方之任何商业秘密（包括本协议内容）进行保密，不得泄露给任何第三方，否则应向甲方支付违约金_____元。

第八条 甲乙双方之间无任何竞业限制协议，合同解除后，乙方无需履行任何竞业限制义务。

第九条 本协议是解决双方之间劳动争议的所有安排和规定，

双方之间不再存在其他任何劳动争议。乙方自愿放弃其他所有诉求。

第十条 此协议书一式三份，各份具有同等的法律效力，甲乙双方各持一份，另一份留存乙方本人档案。自双方签署之日起成立并生效。

甲方（盖章）：

法定代表人：

年月日

乙方（签字）：

年月日

孕期旷工多久解除劳动合同篇四

1. 《劳动法》的规定是：

第二十五条 劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同：

(二) 严重违反劳动纪律或者用人单位规章制度的；

2. 国务院《企业职工奖惩条例》的规定是：

第十八条 职工无正当理由经常旷工，经批评教育无效，连续旷工时间超过十五天，或者一年以内累计旷工时间超过三十天的，企业有权予以除名。

《劳动法》的规定是：

第二十八条 用人单位依据本法第二十四条、第二十六条、第二十七条的规定解除劳动合同的，应当依照国家有关规定给予经济补偿。

对员工旷工的`处分的法律依据是《劳动法》第二十五条的规定，而第二十五条不属于第二十八条规定的给予经济补偿的范围。

所以，员工因旷工而被辞退的，没有经济补偿(赔偿)。

补充：

那样不能算的。。。

但是要注意还有其他限制条款的。

追问：

回答：

如何处理，法律没有明确规定，要看你们公司的规章制度是如何制定的。但规章制度的内容、程序必须合法，旷工也要留下证据。

我国劳动法和劳动合同法均未明确规定旷工最高扣多少工资，旷工口薪资应该是用工单位的自己制度规定，大多数的单位对旷工的扣罚是旷工一天扣三天薪资，连续旷工三天解除劳动合同。如果劳动者不服处罚，可以向当地劳动部门申请劳动仲裁。

孕期旷工多久解除劳动合同篇五

在下列情况下，用人单位可以不经通知即解除劳动合同：

- (1) 在试用期内被证明不符合录用条件的；
- (2) 严重违反劳动纪律和用人单位的规章制度的；
- (3) 严重失职，营私舞弊，对用人单位利益造成重大损失的；
- (4) 被依法追究了刑事责任的。

如果由于单位的原因，工作超过一个月未签订劳动合同应当支付双倍工资。

《劳动合同法》第八十二条规定：用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，应当向劳动者每月支付二倍的工资。

《劳动合同法实施条例》第七条规定：用人单位自用工之日起满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，自用工之日起满一个月的次日至满一年的前一日应当依照劳动合同法第八十二条的规定向劳动者每月支付两倍的工资，并视为自用工之日起满一年的当日已经与劳动者订立无固定期限劳动合同，应当立即与劳动者补订书面劳动合同。

一、旷工属于严重违反劳动纪律的行为，也是严重违反企业规章制度的行为，用人单位可以依据企业的规章制度进行处理，严重的还可以依据劳动合同法第三十九条(二)款规定解除劳动关系。

二、未签合同用工满一个月的，劳动者可以依据劳动合同法第八十二条、劳动合同法实施条例第六条、第七条规定，从用工满一个月的次日起主张二倍工资，最多11个月。