

2023年长期旷工单位能开除员工吗 旷工多少天可以解除劳动合同(优秀5篇)

范文为教学中作为模范的文章，也常常用来指写作的模板。常常用于文秘写作的参考，也可以作为演讲材料编写前的参考。相信许多人会觉得范文很难写？以下是小编为大家收集的优秀范文，欢迎大家分享阅读。

长期旷工单位能开除员工吗篇一

_____先生[员工工号：_____]:

兹有你于_____年_____月_____日休无薪事假假期届满后至今未依时到公司上班，公司已于_____年_____月_____日通过ems快递书面通知你上班。

因你未经公司同意至今无故旷工达_____天（不含周末），且未以任何形式告知公司你本人旷工的正当理由的行为已严重违反公司《员工手册》第_____条的规定，现公司根据前述之规定及《劳动合同法》第三十九条第二项的规定决定，于你收到本通知书当日正式与你解除劳动关系。请你于收到本通知书后三日内到公司办理相关离职手续，逾期不办理，造成的损失由你自行承担。特此通知！

（单位盖章）

____年____月____日

长期旷工单位能开除员工吗篇二

关于旷工多少天可以解除劳动合同的问题?以下是本站搜集整理的答案，仅供参考!欢迎阅读!

连续旷工几天才能解除劳动合同，目前没有统一规定，这个问题是由单位规章制度规定的，但是，只有依法制定的规章制度才有效，也就是要按照《劳动合同法》第四条的规定制定企业规章制度。

《劳动合同法》第三十九条规定：“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。并且，若依据此条解除劳动合同，单位是不需要支付经济补偿金的。

但是，用人单位应当注意，适用此规定有两份个前提，一是用人单位符合法定程序制定的相关规章制度，二是适用时举证责任在于用人单位，也就是说单位应当提出员工严重违反规章的证据，方可得到支持。

1、建议你单位把旷工多少天以上定为严重违反单位规章制度，在员工旷工的时候适用《劳动合同法》的上述规定解除合同，这样可以避免经济补偿的纠纷。

2、若直接规定旷工多少天算自动离职，而没有对其定性为违规行为的话，实质上可以认为是单位与员工之间的离职约定，属于直协商解除合同，虽然是由于员工主动提出离职(以旷工的实际行为)，单位也不需要支付经济补偿。

从方便单位管理角度来看，建议适用第一种，这样单位可以掌握是否解除劳动合同的主动权，而第二种则是员工只要想何时走，就直接旷工，这是非常不利于用人单位的。

无固定期限劳动合同，是指用人单位与劳动者约定无确定终止时间的劳动合同。

(一)用人单位与劳动者协商一致，可以订立无固定期限劳动合同。

根据本法规定，订立劳动合同应当遵循平等自愿、协商一致

的原则。只要用人单位与劳动者协商一致，没有采取胁迫、欺诈、隐瞒事实等非法手段，符合法律的有关规定，就可以订立无固定期限劳动合同。

(二)在法律规定的情形出现时，劳动者提出或者同意续订劳动合同的，应当订立无固定期限劳动合同。

无固定期限合同一经签订，双方就建立了一种相对稳固和长远的劳动关系，只要不出现法律规定的条件或者双方约定的条件，劳动合同就不能解除。因此，法律对无固定期限劳动合同的签订条件作了严格的规定，当事人一方并不能随意的要求签订或者拒绝签订无固定期限劳动合同。

根据本条规定，只要出现了本条规定的三种情形，在劳动者主动提出续订劳动合同或者用人单位提出续订劳动合同劳动者同意的情况下，就应当订立无固定期限劳动合同。这种续订劳动合同意愿的主动权掌握在劳动者手中，无论用人单位是否同意续订劳动合同，只要劳动者提出，用人单位就必须同意续订，而且是订立无固定期限劳动合同。如果用人单位提出续订劳动合同，劳动者有权不同意。劳动者同意的，应当订立无固定期限劳动合同。这三种情形如下：

签订无固定期限劳动合同的劳动者必须在同一单位连续工作了十年以上，是这个情形的最基本的内容。具体是指劳动者与同一用人单位签订的劳动合同的期限不间断达到十年。如有的劳动者在用人单位工作五年后，离职到别的单位去工作了两年，然后又回到了这个用人单位工作五年。虽然累计时间达到了十年，但是劳动合同期限有所间断，不符合在“该用人单位连续工作满十年”的条件。劳动者工作时间不足十年的，即使提出订立无固定期限劳动合同，用人单位也有权不接受。法律作这样的规定，主要是为了维持劳动关系的稳定。如果一个劳动者在该用人单位工作了十年，就能说明他已经能够胜任这份工作，而用人单位的这个工作岗位也确实需要保持人员的相对稳定。在这种情况下，如果劳动者愿意，

用人单位应当与劳动者订立无固定期限劳动合同，维持较长的劳动关系。而根据《劳动合同法实施条例》第11条规定，除劳动者与用人单位协商一致的情形外，劳动者依照劳动合同法第十四条第二款的规定，提出订立无固定期限劳动合同的，用人单位应当与其订立无固定期限劳动合同。对劳动合同的内容，双方应当按照合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用的原则协商确定；对协商不一致的内容，依照劳动合同法第十八条的规定执行。

用人单位初次实行劳动合同制度或者国有企业改制重新订立劳动合同时，劳动者在该用人单位连续工作满十年且距法定退休年龄不足十年的。劳动合同制是以签订劳动合同的形式，明确规定用工单位和劳动者双方的权力、责任、利益，把用工与经济责任制相结合的一种新的用工制度劳动合同制度。1986年7月，我国决定改革国营企业的劳动用工制度，自1986年10月1日起，国营企业在新招收工人中普遍推行劳动合同制。随着劳动法合同的施行，劳动合同制度在各类企业当中广泛推行。国有企业改制在二十世纪八十年代中期开始，在二十世纪九十年代成为国有企业改革的核心内容，企业通过改变企业形态，改变企业股权结构，改变企业的基本制度，转变为符合自身特点的企业资产组织形式。

在推行劳动合同制度前，或是在国有企业进行改制前，用人单位的有些职工已经在本单位工作了很长时间。推行新的制度以后，很多老职工难以适应这种新型的劳动关系，一旦让其进入市场，确实存在着竞争力弱难以适应的问题，年龄的局限又使其没有充足的条件来提高改进，应当说这是由于历史的原因造成的。他们担心的不仅是能否与原单位签订劳动合同的问题，还存在着虽然签了劳动合同但期限很短，在其尚未退休前合同到期却没有用人单位再与其签订劳动合同的问题。我们在制定法律和政策的同时，应当考虑那些给国家和企业作出过很多贡献的老职工的利益。因此，对于已在该用人单位连续工作满十年并且距法定退休年龄不足十年的劳动者，在订立劳动合同时，允许劳动者提出签订无固定期限

劳动合同。如果一个劳动者以在该用人单位满十年，但距离法定退休年龄超过十年，则不属于本项规定的情形。

连续订立二次固定期限劳动合同且劳动者没有本法第三十九条和第四十条第1项、第2项规定的情形，续订劳动合同的。

根据这一项规定，在劳动者没有本法第三十九条规定的用人单位可以解除劳动合同的情形下，如果用人单位与劳动者签订了一次固定期限劳动合同，在签订第二次固定期限劳动合同时，就意味着下一次必须签订无固定期限劳动合同。所以在第一次劳动合同期满，用人单位与劳动者准备订立第二次固定期限劳动合同时，应当作出慎重考虑。

这种情形下要满足以下条件：(1)用人单位和劳动者已经连续两次订立固定期限劳动合同。(2)劳动者提出或者同意订立无固定期限劳动合同。(3)劳动者未提出签订固定期限劳动合同。(4)劳动者没有《劳动合同法》39条、40条第1项和第2项规定的情形。

长期旷工单位能开除员工吗篇三

当员工经常旷工时，公司就会考虑对其进行解除劳动合同处理，下面本站小编给大家带来旷工员工 解除劳动合同通知书范文，供大家参考！

车间员工xx于x年xx月xx日起请假四天，截止xx月xx日仍未到岗。公司多次联系该员工未果，根据公司管理规定以及《员工手册》中员工处罚规定：“连续旷工三天或一个月累计旷工五天，即予以开除，不发工资。”等相关规定，公司决定：开除xx并不发11月工资，且该员工自x年xx月xx日起所发生的一切事宜，均与本公司无关，本公司概不承担任何责任。

特此通告！

XXXXXXXX公司

20xx年x月x日

你于x年x月x日至x月x日未来上班，也未请假，公司视为旷工处理。限你于年月日前，回公司上班。否则，视为自动离职，一切后果自负。

特此通知

x公司

x年x月x日

员工：

您于*年**月**日至今未遵守单位规章制度，未经请假批准，私自旷工，影响到正常工作，给公司造成损失，根据《劳动法》相关规定并结合我公司的相关规定，决定处以公司内部通报，并解除劳动关系的处理。我公司将保留追究您的相关法律责任的权利。

特此通知

*年**月**日

长期旷工单位能开除员工吗篇四

甲?方：

乙?方：

甲、乙双方于?年?月?日签订了有/无固定期限劳动合同，现由?方提出协商解除劳动合同要求，经甲、乙双方协商一致，同意解除劳动合同，并达成如下协议：

一、?（方）因原因要求提前解除与?（方）的劳动合同。经协商，双方同意自?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。

二、?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?，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。

三、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_____、_____等。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。

四、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。

五、乙方自愿放弃其他所有诉求。

六、本协议经甲乙双方签字或盖章后生效。

甲方（公司）：

法定代表人或委托代理人：

年?月?日

乙方（签字）：

年?月?日

长期旷工单位能开除员工吗篇五

旷工是职工在正常工作日不请假或请假未批准的缺勤行为。经常旷工就会被公司解除劳动合同，下面本站小编给大家带来旷工解除劳动合同通知书范文，供大家参考！

致：_____

由于您在20xx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。

特此通知！

_____有限公司

20xx年 月 日

_____先生/女士：

由于你经常旷工迟到，影响到正常工作，给公司造成损失，经公司研究，按照公司的《员工辞退辞职管理办法》的规定，在30日内办理相应的辞职手续。

特此通知

____公司人力资源部

年月日

鉴于您在合同履行期间，自____年__月__工作日，严重违反公司劳动纪律，公司经慎重考虑，现决定与您解除劳动合同关系。

您的最后工作日为____年__月__日，请您按照公司的程序在当日办理好工作交接手续。

您的工资将发至 年 月 日，公司已结算您的薪金，请您至公司领取。

如有任何问题，请与人力资源部联系，人力资源部将随时为您提供指引和帮助20xx旷工解除劳动合同通知书范本默认。

感谢您在公司工作期间所付出的努力，祝您在今后的工作中大展宏图！

_____公司

____年__月__日