

# 员工因旷工解除劳动合同通知 员工解除劳动合同通知(实用18篇)

运输合同是货物运输过程中的法律保障，确保双方权益的平衡。在下面的范文中，你可以看到不同行业、不同性质的争议是如何得到解决的。

## 员工因旷工解除劳动合同通知篇一

\_\_\_\_\_□

我单位决定自\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日起解除与你的劳动合同，理由如下：

1. 根据我公司规章制度第三章第三条，即公司考勤管理制度中的假期规定(请假期满未来上班也未续假者，\_\_\_\_\_天以内按旷工处理，\_\_\_\_\_天以上按自动离职处理)，你实际旷工\_\_\_\_\_天，你已严重违反我公司规章制度。

2. 根据《中华人民共和国劳动合同法》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：(二)严重违反用人单位的规章制度的)，你的情况符合法律规定的用人单位单方解除劳动合同关系的条件，且依法不给予你任何补偿。

同时根据《中华人民共和国劳动合同法》第九十条(劳动者违反本法规定解除劳动合同，或者违反劳动合同中约定的保密义务或者竞业限制，给用人单位造成损失的)，应当承担赔偿责任)，我公司依法享有追偿你对我公司造成损失的赔偿责任，包括对你的招录费用，培训费用，其他因你对我公司造成的直接的和可以预见的损失。

特此通知。

单位：\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日

## 员工因旷工解除劳动合同通知篇二

\_\_\_\_\_同志(先生、女士)：

\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日与甲方签订的\_\_\_\_\_年期限的劳动合同，  
现因劳动合同期满(或者由于\_\_\_\_\_原因)，终止(解除)劳动  
合同。根据有关规定，符合(或者不符合)发给经济补偿，  
发给相当于本人\_\_\_\_\_月工资\_\_\_\_\_元人民币整。

甲方：\_\_\_\_\_ (签字盖章) 乙方：\_\_\_\_\_ (签字盖章)

\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日

注：变更劳动合同书一式三份，甲乙双方、失业职工管理机构各一份。

解除 终止劳动合同通知书范文二

\_\_\_\_\_□

因\_\_\_\_\_，公司决定  
于\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日解除与你\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日签订  
的劳动合同。公司将根据《劳动法》及有关劳动法规规章的  
规定与你进行离职结算。请你于\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日前办理离  
职手续。

特此通知。

(用人单位盖章)

\_\_\_\_年 \_\_\_\_月 \_\_\_\_日

签收： \_\_\_\_\_

\_\_\_\_年 \_\_\_\_月 \_\_\_\_

## 员工因旷工解除劳动合同通知篇三

\_\_\_\_\_□

因\_\_\_\_\_, 公司决定于\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日解除与你\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日签订的劳动合同。公司将根据《劳动法》及有关劳动法规规章的规定与你进行离职结算。请你于\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日前办理离职手续。

特此通知。

(用人单位盖章)

年 月 日

签收：

年 月 日

### 关于解除劳动合同通知的送达问题

解除劳动合同通知的送达，是指用人单位按照法定程序和方式将解除劳动合同通知书送交给被解除劳动合同的劳动者的行为。它的意义在于它是解除劳动合同通知书发生法律效力的前提，是用人单位应当履行的一项重要义务。一般情况下，解除劳动合同通知书送达之日即为劳动合同双方当事人劳动争议发生之日。

用人单位履行送达程序必须严格遵守两项原则：一是实际履行。用人单位必须向劳动者送达解除劳动合同通知书，这一环节绝不可忽略。二是充分履行。用人单位应当本着负责、诚信的原则向劳动者送达解除劳动合同通知，其送达程序及方式足以让一位有正常辨别力、判断力的第三人认为该解除劳动合同通知书已经送达劳动者。同时，鉴于送达属于用人单位应尽的义务以及用人单位在劳动争议案件的仲裁及诉讼中对于劳动合同的解除承担举证责任，因此，用人单位应当注意完整保留履行送达程序的相关证据。

## 员工因旷工解除劳动合同通知篇四

\_\_\_\_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

## 员工因旷工解除劳动合同通知篇五

同志：

您于20xx年1月起就职于本公司。现因下列第一项与第九(大写)项情形，你与我公司20xx年1月1日签订的为期5年(劳动合同期限)的劳动合同书于20xx年3月31日解除，劳动关系同时解除。

1. 经当事人协商一致；

2. 劳动者在试用期内被证明不符合录用条件的；
3. 劳动者严重违反单位规章制度的；
4. 劳动者严重失职、营私舞弊，给公司造成重大损害的；
5. 劳动者同时与其它用人单位建立劳动关系，对完成本单位工作造成严重影响，或者经公司提出拒不改正的。
6. 劳动者向公司提供的个人证明材料是虚假的，或者以胁迫、乘人之危，使公司在违背真实意思的情况下订立或者续订劳动合同的。
7. 劳动者被依法追究刑事责任的；
8. 医疗期满后，劳动者不能从事原工作也不能从事由公司另行安排的工作；
9. 劳动者不能胜任工作，经培训或调整工作岗位，仍不能胜任工作；
11. 法律、行政法规规定的其它情形。

请您于20xx\_\_\_\_年\_\_4\_\_月\_\_5\_\_日前到您所在的单位办理  
离职交接手续。

特此通知

公司名称(盖章)

20xx年xx月xx日

## 员工因旷工解除劳动合同通知篇六

日与 公司提出协商解除此前 公司与您订立的劳动合同(合同期限： 年 月 日至 年 月 日)，公司予以同意。

经协商一致后，您的劳动合同于 年 月 日解除。

您需要结算一下薪资和补偿金事项：

- 1、您薪资结算至 年 月 日；计 元；
- 2、此种情形下公司不需要支付经济补偿金。

您需要办理以下交接手续：

1□；

2□；

以上事宜完成后，按照公司离职规定办理离职手续。

公司

年 月 日

注：本劳动合同解除书一式两份，公司和劳动者各持一份，具有同等法律效力。

## 员工因旷工解除劳动合同通知篇七

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

## 员工因旷工解除劳动合同通知篇八

有限责任公司：

因贵公司有下列第xx项之情形，严重侵犯了本人的合法权益，现根据我国《劳动合同法》第三十八条。迫使本人提出解除劳动合同：

- （一）未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的。
- （二）未及时足额支付劳动报酬的。
- （三）未依法为劳动者缴纳社会保险费的。
- （四）用人单位的规章制度违反法律、法规的规定，损害劳动者权益的。
- （五）因本法第二十六条第一款规定的情形致使劳动合同无效的。



(六) 法律、行政法规规定劳动者可以解除劳动合同的其他情形。

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的，或者用人单位违章指挥、强令冒险作业危及劳动者人身安全的。

劳动合同自本通知书送达之日起解除。

特此通知！

通知方（签字）：

20xx年5月日

## 员工因旷工解除劳动合同通知篇九

xx有限公司于\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日与\_\_\_\_\_先生/女士签订了劳动合同，原合同的有效期为\_\_\_\_年，至\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日止。现因本公司生产经营状况发生严重困难，（或濒临破产进行法定整顿期间）确需裁减人员。本公司于\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日向工会（或者全体职工）说明了情况，听取工会的意见，并于\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日向当地劳动行政管理部门报告后，现经公司管理层批准，依法与您解除原劳动合同。

按国家和xx市政府的劳动管理规定本公司除支付您本月应得的工资外，还将向您支付一次性的解除劳动合同的经济补偿金（和医疗补助费如有）。一次性支付经济补偿金及其他费用共计人民币\_\_\_\_\_元整。包括：

1、按在本公司的服务年限，每满一年发给相当于员工本人一个月工资的经济补偿金，满六个月的按一年计算不满六个月的支付半个月工资，计人民币\_\_\_\_\_元整。

- 2、其他应付款项，计人民币\_\_\_\_\_元整。
- 3、(相当于员工本人\_\_\_\_个月工资的医疗补助费，计人民币\_\_\_\_\_元整。如有)
- 4、按政府规定扣缴的个人所得税，计人民币\_\_\_\_\_元整。

现特此通知\_\_\_\_\_先生/女士，原劳动合同将于\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日正式解除，请即日起与公司办理相关离职手续并领取本月应得的工资，经济补偿金。并于\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日起，\_\_\_\_\_先生/女士与xx有限公司完全脱离劳动关系。

特此通知。

xx有限公司

人事部

年 月 日

## 员工因旷工解除劳动合同通知篇十

\_\_\_\_□

因你于20xx年xx月xx日起无故旷工至今，系严重违纪行为，依据《中华人民共和国劳动合同法》及我公司相关规章制度，你与我公司签订的劳动合同已解除。现通过公告方式向你送达解除劳动合同通知书。

请你本人或依法委托他人在30日内到我公司人力资源部办理相关手续，逾期未办后果自负。

特此通知。

中国\_\_\_\_\_市分公司

20xx年xx月xx日

## 员工因旷工解除劳动合同通知篇十一

根据员工的户籍地址和现住址直接去员工家中，但需要注意的是必须要有两人以上一同前往，一人为人事人员，一人可以是工会或其他部门员工，送达员工并要求签收。万一员工本人不在家，也可以请员工同住的成人直系亲属签收有效，这个办法适用于员工住址较近的情况。

通过邮政寄送挂号信，在挂号信的封面或存根栏必须写上送达的内容是什么，不然今后收信人会以不知道信中是什么内容没看或扔掉等理由造成不必要的纠纷。另外，在挂号信寄出一段时间后，还需要到邮局去确认信件是否送达，邮局会给予正式的反馈，如果地址有误退回，再做其他办法。

第1点谈到如果直接送达没有人接收，家中无人，可以请所在社区的工作人员，或辖区派出所民警陪同一起到员工家门口，将信件内容塞入员工家中，并请社区、民警签字佐证以送达。

如果找不到员工本人，可以采取登报的方式。其实，采用这种方法是有一个很重要的前提的，那就是只有在前述几种方法无法送达的情况才能采用公告送达的方式。而不能一开始就采取登报公告处理，因为你在此之前没有充分履行告知义务，而只是广而告之。公告送达要注意选择的媒体，要选取在国内公开发行的报刊上刊登。

这种方法代价太高了，把公证处的人请来作证，证明我们已经将文书送达员工。

## 员工因旷工解除劳动合同通知篇十二

陈、李x平、张、杨：

因你们四人于20xx年5月1日或20xx年5月1日起无故旷工至今，系严重违纪行为，依据《劳动合同法》及我公司相关规章制度，我公司研究决定解除与你们各自签订的劳动合同。我公司通过各种途径无法与你本人联系，邮寄的离职体检通知书和解除劳动合同通知书未妥投，现通过公告方式向你们四人送达解除劳动合同通知书。

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

xx县xx煤业有限公司

年8月12日

## 员工因旷工解除劳动合同通知篇十三

\_\_\_\_\_（员工工号：\_\_\_\_\_）：

你与aa公司于\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日签订/续订的. 劳动合同，因下列第\_\_\_\_\_项原因，根据《aa公司劳动合同制实施办法》第\_\_\_\_\_条第\_\_\_\_\_款的规定，决定从\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日起解除劳动合同。

2、员工患病或者非因工负伤超过规定医疗期仍不能上班工作；

3、员工不能胜任工作，经过培训或调整工作岗位仍不能胜任工作；

5、员工连续待聘满六个月。

6□\_\_\_\_\_□

经济补偿为\_\_\_\_\_元，医疗补助费为\_\_\_\_\_元。

请你于劳动合同解除之日前一周内到所在单位劳动人事部门办理劳动合同解除手续，逾期不办理手续者责任自负。

特此通知

\_\_\_\_\_公司

\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日

## 员工因旷工解除劳动合同通知篇十四

陈xx□李xx□张xx□杨xx□

因你们四人于2xxx年5月1日或2xxx年5月1日起无故旷工至今，系严重违纪行为，依据《劳动合同法》及我公司相关规章制度，我公司研究决定解除与你们各自签订的劳动合同。我公司通过各种途径无法与你本人联系，邮寄的离职体检通知书和解除劳动合同通知书未妥投，现通过公告方式向你们四人送达解除劳动合同通知书。

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

20xx年8月12日

## 员工因旷工解除劳动合同通知篇十五

\_\_\_\_\_ (员工工号: \_\_\_\_\_):

你与aa公司于\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日签订/续订的劳动合同，因下列第\_\_\_\_\_项原因，根据《aa公司劳动合同制实施办法》第\_\_\_\_\_条第\_\_\_\_\_款的规定，决定从\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日起解除劳动合同。

2、员工患病或者非因工负伤超过规定医疗期仍不能上班工作；

3、员工不能胜任工作，经过培训或调整工作岗位仍不能胜任工作；

5、员工连续待聘满六个月。

6□\_\_\_\_\_□

经济补偿为\_\_\_\_\_元，医疗补助费为\_\_\_\_\_元。

请你于劳动合同解除之日前一周内到所在单位劳动人事部门办理劳动合同解除手续，逾期不办理手续者责任自负。

特此通知

\_\_\_\_\_公司

\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日

## 员工因旷工解除劳动合同通知篇十六

根据员工的.户籍地址和现住址直接去员工家中，但需要注意的是必须要有两人以上一同前往，一人为人事人员，一人可

以是工会或其他部门员工，送达员工并要求签收。万一员工本人不在家，也可以请员工同住的成人直系亲属签收有效，这个办法适用于员工住址较近的情况。

通过邮政寄送挂号信，在挂号信的封面或存根栏必须写上送达的内容是什么，不然今后收信人会以不知道信中是什么内容没看或扔掉等理由造成不必要的纠纷。另外，在挂号信寄出一段时间后，还需要到邮局去确认信件是否送达，邮局会给予正式的反馈，如果地址有误退回，再做其他办法。

第1点谈到如果直接送达没有人接收，家中无人，可以请所在社区的工作人员，或辖区派出所民警陪同一起到员工家门口，将信件内容塞入员工家中，并请社区、民警签字佐证以送达。

如果找不到员工本人，可以采取登报的方式。其实，采用这种方法是有一个很重要的前提的，那就是只有在前述几种方法无法送达的情况才能采用公告送达的方式。而不能一开始就采取登报公告处理，因为你在此之前没有充分履行告知义务，而只是广而告之。公告送达要注意选择的媒体，要选取在国内公开发行的报刊上刊登。

这种方法代价太高了，把公证处的人请来作证，证明我们已经将文书送达员工。

## 员工因旷工解除劳动合同通知篇十七

\_\_\_\_\_□

我单位决定自\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日起解除与你的劳动合同，理由如下：

1. 根据我公司规章制度第三章第三条，即公司考勤管理制度中的假期规定(请假期满未来上班也未续假者，\_\_\_\_\_天以内按旷工处理，\_\_\_\_\_天以上按自动离职处理)，你实际旷

工\_\_\_\_\_天，你已严重违反我公司规章制度。

2. 根据《中华人民共和国劳动合同法》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：(二)严重违反用人单位的规章制度的)，你的情况符合法律规定的用人单位单方解除劳动合同关系的条件，且依法不给予你任何补偿。

同时根据《中华人民共和国劳动合同法》第九十条(劳动者违反本法规定解除劳动合同，或者违反劳动合同中约定的保密义务或者竞业限制，给用人单位造成损失的，应当承担赔偿责任)，我公司依法享有追偿你对我公司造成损失的赔偿责任，包括对你的招录费用，培训费用，其他因你对我公司造成的直接的和可以预见的损失。

特此通知。

单位：\_\_\_\_\_总经理：\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_5日

注：

1. 请接此通知后于\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日前到行政部门办理解除劳动合同手续。

2. 若你在接到该通知后未按时到我公司办理解除劳动合同手续的，不利后果将由你承担。

3. 本通知除总经理签字外，若有其他的手工改动或添加的内容，该改动或添加的内容均不是我公司真实意思表示，对我公司不产生约束力。

4. 本通知一式\_\_\_\_\_份，由我公司保留\_\_\_\_\_份。



# 员工因旷工解除劳动合同通知篇十八

\_\_\_\_\_ (员工工号: \_\_\_\_\_):

你与aa公司于\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日签订/续订的劳动合同, 因下列第\_\_\_\_\_项原因, 根据《aa公司劳动合同制实施办法》第\_\_\_\_\_条第\_\_\_\_\_款的规定, 决定从\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日起解除劳动合同。

2、员工患病或者非因工负伤超过规定医疗期仍不能上班工作;

3、员工不能胜任工作, 经过培训或调整工作岗位仍不能胜任工作;

5、员工连续待聘满六个月。

6□\_\_\_\_\_ □

经济补偿为\_\_\_\_\_元, 医疗补助费为\_\_\_\_\_元。

\_\_\_\_\_公司 \_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日