

2023年员工旷工解除劳动合同 协商解除劳动合同不能拒付经济补偿金(模板5篇)

劳动合同是劳动者与用人单位之间约定劳动关系的书面协议，是保障劳动者权益、维护用人单位合法权益的重要法律文件。相信很多朋友都对拟合同感到非常苦恼吧。下面是我给大家整理的合同范本，欢迎大家阅读分享借鉴，希望对大家能够有所帮助。

员工旷工解除劳动合同篇一

(二) 分析

根据原劳动部《违反和解除劳动合同的经济补偿办法》(劳部发[1994]481号)的规定,经劳动合同当事人协商一致,由用人单位解除劳动合同的,用人单位应根据劳动者在本单位的工作年限,每满一年发给相当于一个月工资的经济补偿金,最多不超过12个月。对这项规定,应把握两点:

一是解除劳动合同的经济补偿金是根据劳动者在本单位的工作年限来计算,而不是根据其实际工龄来计算。当然,若员工在本单位工作前的工作年限按照应合并计算在本单位工作年限内的,应计算为本单位工作年限。

二是因劳动合同当事人协商一致解除劳动合同时,用人单位支付经济补偿金最多不超过12个月。因此,如果这名员工在公司工作年限只有6年零半个月,且本人的实际工龄没有可以合并计算在本单位工作年限的,则你公司应按7个月的工资支付其经济补偿金。即便是按该员工所说,其实际工龄已有17年零半个月,公司也只须支付12个月的经济补偿金就可以了。

1. 怎样计算解除劳动合同的经济补偿金

2. 解除劳动合同经济补偿金如何计算
3. 解除劳动合同经济补偿金的计算标准
4. 解除劳动合同经济补偿金如何分段计算
5. 解除劳动合同的经济补偿金怎么计算
6. 解除劳动合同经济补偿金怎么计算？
7. 公司违约解除劳动合同经济补偿金如何计算
8. 解除劳动合同经济补偿金的个税计算公式
9. 解除劳动合同经济补偿金个人所得税如何计算
10. 解除劳动合同经济补偿金的计算公式有哪些？

员工旷工解除劳动合同篇二

（一）案例

（二）分析

根据原劳动部《违反和解除劳动合同的经济补偿办法》（劳部发[1994]481号）的规定，经劳动合同当事人协商一致，由用人单位解除劳动合同的，用人单位应根据劳动者在本单位的工作年限，每满一年发给相当于一个月工资的经济补偿金，最多不超过12个月。对这项规定，应把握两点：

一是解除劳动合同的`经济补偿金是根据劳动者在本单位的工作年限来计算，而不是根据其实际工龄来计算。当然，若员工在本单位工作前的工作年限按照应合并计算在本单位工作年限内的，应计算为本单位工作年限。

二是因劳动合同当事人协商一致解除劳动合同时,用人单位支付经济补偿金最多不超过12个月。因此,如果这名员工在公司工作年限只有6年零半个月,且本人的实际工龄没有可以合并计算在本单位工作年限的,则你公司应按7个月的工资支付其经济补偿金。即便是按该员工所说,其实际工龄已有17年零半个月,公司也只须支付12个月的经济补偿金就可以了。

员工旷工解除劳动合同篇三

3月1日, 张某被某建筑设计公司聘用, 担任该公司项目工程师, 双方签订书面劳动合同的期限为三年。劳动合同约定, 公司按月为张某发放工资3500元。9月22日, 张某发现该公司未为其发放防暑降温费, 便与该公司负责人协商。不料双方发生矛盾, 最终协商解除劳动合同, 但该公司拒不支付张某经济补偿金。为此, 张某申请劳动仲裁, 要求公司支付其两个月的经济补偿金及防暑降温费共计7360元。经劳动争议仲裁委员会审理后按照“一裁终局”的法律规定做出裁决, 由公司向张某支付经济补偿金以及防暑降温费7360元。该公司不服劳动仲裁的裁决, 向人民法院起诉, 但人民法院不予受理。

案件评析

首先, “一裁终局”仅适用两类标的数额小、标准明确的劳动争议案件。

所谓一裁终局制度, 是指仲裁机构对申请仲裁的纠纷进行仲裁后, 裁决立即发生法律效力, 当事人不得就同一纠纷再申请仲裁或向人民法院起诉的制度。根据《劳动争议调解仲裁法》第四十七条的规定: “下列劳动争议, 除本法另有规定的外, 仲裁裁决为终局裁决, 裁决书自作出之日起发生法律效力: (一)追索劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金, 不超过当地月最低工资标准十二个月金额的争议; (二)因执行国家的劳动标准在工作时间、休息休假、社会保险等方

面发生的争议。”可见，该条对于“一裁终局”的劳动争议案件仅限于两类劳动争议案件，一类是追索劳动报酬等不超过当地最低工资标准十二个月金额的小额劳动仲裁案件；一类是指工作时间、休息休假等标准明确的劳动仲裁案件，这两类案件的案情比较简单，标准比较明确，相对而言易于劳动仲裁及时裁定。

其次，用人单位不服“一裁终局”案件，不能向人民法院起诉，只有符合法定规定情形的，才能向中级人民法院申请撤销。

用人单位受“一裁终局”限制，其不能以不服仲裁裁决为由向人民法院起诉，只有证明了案件存在六种法定情形，才可以自收到仲裁裁决书之日起三十日内向劳动争议仲裁委员会所在地的中级人民法院行使撤销权。

根据《劳动争议调解仲裁法》第四十九条的规定：“用人单位有证据证明本法第四十七条规定的仲裁裁决有下列情形之一的，可以自收到仲裁裁决书之日起三十日内向劳动争议仲裁委员会所在地的中级人民法院申请撤销裁决：（一）适用法律、法规确有错误的；（二）劳动争议仲裁委员会无管辖权的；（三）违反法定程序的；（四）裁决所根据的证据是伪造的；（五）对方当事人隐瞒了足以影响公正裁决的证据的；（六）仲裁员在仲裁该案时有索贿受贿、徇私舞弊、枉法裁决行为的。”显然，用人单位必须有足够的证据证明方可以申请撤销仲裁裁决，否则要想行使撤销权将是非常困难的。

设置“一裁终局”的立法目的是防止部分用人单位利用自己的优势滥用诉权，从程序上拖延劳动者，使得劳动者合法权益不能及时实现。对用人单位的“滥诉”行为加以限制，以减少劳动者的维权成本，提高简单的劳动争议案件处理效率。

最后，为了保护弱势地位的劳动者，劳动者如果不服劳动仲裁的裁决结果，可以向人民法院提起诉讼。

相对于用人单位，劳动者不受“一裁终局”限制，根据《劳动争议调解仲裁法》第四十八条的规定：“劳动者对本法第四十七条规定的仲裁裁决不服的，可以自收到仲裁裁决书之日起十五日内向人民法院提起诉讼。”可见，如果劳动者对仲裁裁决不服，可以在自收到仲裁裁决书之日起十五日内向人民法院提起诉讼。

“一裁终局”对用人单位和劳动者行使诉权作出了不同规定，足见具有很强的现实针对性。但是还有个例外规定，即如果仲裁裁决被人民法院裁定撤销的，劳动者和用人单位任何一方都可以自收到撤销裁决的裁定书之日起十五日内就该劳动争议事项向人民法院提起诉讼。

[协商解除劳动合同不能拒付经济补偿金]

员工旷工解除劳动合同篇四

依据《劳动合同法》的规定，在22种情形下，用人单位需向劳动者支付经济补偿金：

(一)劳动者解除劳动合同，用人单位应当支付经济补偿金的有10种情形：

- 1、用人单位未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件，劳动者解除劳动合同的；(《劳动合同法》第三十八条第一款式第(一)项)
- 2、用人单位未及时足额支付劳动报酬，劳动者解除劳动合同的；(《劳动合同法》第三十八条第一款式第(二)项)
- 3、用人单位未依法为劳动者缴纳社会保险费，劳动者解除劳动合同的；(《劳动合同法》第三十八条第一款式第(三)项)
- 4、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，劳动者解除劳动合同的；（《劳动合同法》第三十八条第一款式第（四）项）

5、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，致使劳动合同无效，劳动者解除劳动合同的；（《劳动合同法》第三十八条第一款式第（五）项即第二十六条第（一）项）

6、用人单位免除自己的法定责任、排除劳动者权利，致使劳动合同无效，劳动者解除劳动合同的；（《劳动合同法》第三十八条第一款式第（五）项即第二十六条第（二）项）

7、用人单位订立劳动合同违反法律、行政法规强制性规定，致使劳动合同无效，劳动者解除劳动合同的；（《劳动合同法》第三十八条第一款式第（五）项、第二十六条第（三）项）

8、法律、行政法规规定的其他情形。（《劳动合同法》第三十八条第一款式第（六）项）

9、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，劳动者解除劳动合同的；（《劳动合同法》第三十八条第二款的第（一）种情形）

10、用人单位违章指挥、强令冒险作业危及劳动者人身安全，劳动者解除劳动合同的。（《劳动合同法》第三十八条第二款的第（二）种情形）

11、低于当地最低工资标准支付劳动者工资的。（《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（一）》第十五条第（五）项）

（二）用人单位解除劳动合同，应当向劳动者支付经济补偿金的有8种情形：

12、用人单位提出，双方协商解除劳动合同的。（《劳动合同法》第三十六条）

13、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，用人单位解除劳动合同的；（《劳动合同法》第四十条第（一）项）

14、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，用人单位解除劳动合同的；（《劳动合同法》第四十条第（二）项）

15、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，用人单位解除劳动合同的；（《劳动合同法》第四十条第（三）项）

16、用人单位依照企业破产法规定进行重整，依法裁减人员的；（《劳动合同法》第四十一条第一款第（一）项）

17、用人单位生产经营发生严重困难，依法裁减人员的；（《劳动合同法》第四十一条第一款第（二）项）

18、企业转产、重大技术革新或者经营方式调整，经变更劳动合同后，仍需裁减人员，用人单位依法定程序裁减人员的；（《劳动合同法》第四十一条第一款第（三）项）

19、其他因劳动合同订立时所依据的客观经济情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行，用人单位依法定程序裁减人员的。（《劳动合同法》第四十一条第一款第（四）项）

（三）终止劳动合同，应当向劳动者支付经济补偿金的有8情形：

20、劳动合同期满，劳动者同意续订劳动合同而用人单位不同意续订劳动合同，由用人单位终止固定期限劳动合同

的；（《劳动合同法》第四十四条第（一）项）

21、因用人单位被依法宣告破产而终止劳动合同的；（《劳动合同法》第四十四条第（四）项）

22、因用人单位被吊销营业执照、责令关闭、撤销或者用人单位决定提前解散而终止劳动合同的。（《劳动合同法》第四十四条第（五）项）

（四）法律、行政法规规定的其他情形

23、用人单位自用工之日起超过一个月不满一年，劳动者不与用人单位订立书面劳动合同的，用人单位应当书面通知劳动者终止劳动关系，并支付经济补偿；（《劳动合同法实施条例》第六条）

24、以完成一定工作任务为期限的劳动合同因任务完成而终止的，。（《劳动合同法实施条例》第二十二条；《指导意见》第二十一条第二款）

员工旷工解除劳动合同篇五

当劳动者与用人单位在某些情况下解除劳动合同的时候，用人单位是必须要支付劳动者一定的经济补偿金的。那么究竟在什么情况下解除劳动合同可以获得经济补偿金呢？小编为大家整理编辑本篇文章，希望能对您有所帮助。

有下列情形之一的，用人单位应当向劳动者支付经济补偿：

（一）劳动者依照本法第三十八条规定解除劳动合同的；

（三）用人单位依照本法第四十条规定解除劳动合同的；

(四)用人单位依照本法第四十一条第一款规定解除劳动合同的;

(六)依照本法第四十四条第四项、第五项规定终止劳动合同的;

(七)法律、行政法规规定的其他情形。

经济补偿按劳动者在本单位工作的年限，每满一年支付一个月工资的标准向劳动者支付。

六个月以上不满一年的，按一年计算;不满六个月的，向劳动者支付半个月工资的经济补偿。

劳动者月工资高于用人单位所在直辖市、设区的市级人民政府公布的本地区上年度职工月平均工资三倍的，向其支付经济补偿的标准按职工月平均工资三倍的数额支付，向其支付经济补偿的年限最高不超过十二年。

本条所称月工资是指劳动者在劳动合同解除或者终止前十二个月的平均工资。

用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同，劳动者要求继续履行劳动合同的，用人单位应当继续履行;劳动者不要求继续履行劳动合同或者劳动合同已经不能继续履行的，用人单位应当依照本法第八十七条规定支付赔偿金。

国家采取措施，建立健全劳动者社会保险关系跨地区转移接续制度。

用人单位应当在解除或者终止劳动合同时出具解除或者终止劳动合同的证明，并在十五日内为劳动者办理档案和社会保险关系转移手续。

劳动者应当按照双方约定，办理工作交接。用人单位依照本法有关规定应当向劳动者支付经济补偿的，在办结工作交接时支付。

用人单位对已经解除或者终止的劳动合同的文本，至少保存二年备查。