

## 一、协商一致解除劳动合同的证明又有自动离职处理算什么

- 1、协商一致解除劳动合同又有证明是自动离职，总体来说算自动离职。
- 2、因为解除劳动合同和员工自动离职是两个不同的概念。
- 3、二者的不同之处在于：运用主体不同;适用原因的性质不同。
- 4、解除劳动合同适用的原因是双重性质的，既有惩罚性的，又有非惩罚性的。
- 5、而辞职不具有惩罚性，主要是因为员工的主观意识产生的结果。

## 二、劳动合同法38条详细解释案例

劳动合同法第38条规定了用人单位应当向劳动者支付经济补偿的情形。以下是一个详细的解释案例：

张先生在某公司担任软件工程师，双方签订了为期3年的劳动合同。合同期间，张先生因工作表现出色，为公司开发了多项重要项目。然而，在合同即将到期之际，公司因经营不善决定裁员。于是，公司通知张先生解除劳动合同，并表示不会支付经济补偿。

根据劳动合同法第38条，用人单位违反劳动合同法规定解除或者终止劳动合同，未依照法律规定支付经济补偿的，劳动者有权要求支付经济补偿。在本案中，公司未按照规定为张先生支付经济补偿，因此张先生有权要求公司支付经济补偿。

- 1.用人单位违法解除劳动合同：公司未依照劳动合同法规定为张先生支付经济补偿，属于违法行为。
- 2.劳动者无过错：张先生在劳动合同期间履行了劳动者应尽的义务，没有过错。
- 3.劳动合同解除非因劳动者原因：公司因经营不善裁员，属于劳动合同解除非因劳动者原因。
- 4.未签订书面劳动合同：虽然本案中张先生与公司签订了劳动合同，但未签订书面劳动合同的情况同样适用劳动合同法第38条。

综上，根据劳动合同法第38条的规定，张先生有权要求公司支付经济补偿。在实际操作中，张先生可以申请劳动仲裁或者提起民事诉讼，要求公司支付经济补偿。

### 三、协商解除劳动合同显失公平案例

以下是一些协商解除劳动合同显失公平的案例：

某公司的员工因为与老板吵架，被老板直接辞退。然而，此举违反了国家劳动法规定，因为雇主必须遵循特定的程序和程序来解雇员工。通过律师的介入和协商，公司不得不向该员工道歉，并支付赔偿。

一家公司在给其员工开出劳动合同后，突然通知员工停止工作，并拒绝支付相应的薪资和福利。这种情况被认为是无故违约，并且公司必须向该员工支付相应的赔偿金。

一家公司要求其员工接受不合理的薪资降低或削减福利计划，这种做法也被认为是显失公平的。如果一个公司没有充分论证这类变化对于业务成功/发展的重要性或者向他们的员工提供了足够的起草大纲需要改变现状,那么较好的解决方式是与他们沟通并达成妥协方案。如果公司拒绝与员工协商解决方案，则员工可能会采取法律行动。

一些企业会因为员工的种族、宗教、性别或其他个人特点而将其解雇。这种做法是非常严重的，也是违法行为。如果一个公司试图对某一类员工进行歧视性辞退，则必须向被解雇的员工提供赔偿和道歉，并改进其业务模式以消除此类行为。

总之，协商解除劳动合同要达到公平和双方平衡的效果，否则可能面临诉讼风险。

### 四、解除劳动合同未告知时效案例

签订劳动合同时，没有注明履行合同时间，或解除合同事项，或雇佣临时工时预先没有告知雇佣时间