

单位提出解除劳动合同的理由(模板5篇)

随着人们法律意识的加强，越来越多的人通过合同来调和民事关系，签订合同能够较为有效的约束违约行为。那么合同的格式，你掌握了吗？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。

单位提出解除劳动合同的理由篇一

甲方(用人单位)名称：

乙方(劳动者)名称：

根据《中华人民共和国劳动法》以及相关法律、法规的规定，经甲、乙双方平等自愿、协商一致，共同签订并履行本合同所列条款。

合同期限自年月日起至年月日止。

1、乙方同意根据甲方生产(工作)需要，从事工作，甲乙双方可另行约定岗位具体职责和要求。

2、乙方的工作地点：本公司或甲方根据生产(工作)需要安排的其他地点。

1、甲方依法保证乙方的休息权利；

2、甲方在遵守有关法律法规规定的前提下，可以根据工作需要安排乙方加班，乙方应服从甲方的统一安排。

1、甲方每月以货币或转账形式支付乙方工资，月工资元人民币，于次月15日前发放。

2、甲乙双方对工资的其他约定：

1、甲方根据国家有关法律法规，建立安全生产制度。

乙方应严格遵守甲方的劳动安全制度。

双方严禁违章作业，防止劳动过程中的事故发生，减少职业危害。

2、甲方根据生产岗位的需要，按照国家有关劳动安全的规定为乙方配置和完善必要的安全防护措施，发放必要的劳动保护用品。

1、甲方依法制定单位规章制度，并通过有效方式及时告知乙方。

2、乙方服从甲方工作管理，并严格遵守甲方依法制定的规章制度。

1、甲乙双方变更、解除、终止劳动合同依照《中华人民共和国劳动法》和有关法律法规执行。

2、双方若有一方要求解除劳动合同，应提前三十日以书面形式通知另一方，甲方应在满三十日前出具解除劳动合同证明，在此期间乙方应坚守岗位。

1、甲乙双方因履行劳动合同发生争议，应协商解决；协商不成或不愿协商的，可向当地人民法院起诉。

2、本合同一式三份，甲乙双方各执一份，人事代理机构存档一份。

甲方(盖章):

乙方(签名):

法人代表:

合同签订日期：年月日

单位提出解除劳动合同的理由篇二

根据国家税务总局相关文件的规定，劳动者与用人单位解除劳动合同获得的一次性经济赔偿收入可视为一次取得数月的工资、薪金收入，允许在一定期限内进行平均。具体平均办法为：以个人取得的一次性经济赔偿收入，除以个人在本企业的工作年限数，以其商数作为个人的月工资、薪金收入，按照税法规定计算缴纳个人所得税。个人在本企业的工作年限数按实际工作年限数计算，超过12年的按12计算。但是国家对劳动者获得的一次性经济赔偿收入在当地上年职工年平均工资3倍数额以内免征个人所得税，超过的部分方按照前述方法征收个人所得税。

因此，对于劳动者获得的解除劳动合同一次性经济赔偿收入，仅对超出当地上年职工平均工资三倍的部分征收个人所得税。

[劳动者与用人单位解除劳动合同获得的一次性经济赔偿金是否需要缴纳个人所得税？]

单位提出解除劳动合同的理由篇三

根据国家税务总局相关文件的规定，劳动者与用人单位解除劳动合同获得的一次性经济赔偿收入可视为一次取得数月的工资、薪金收入，允许在一定期限内进行平均。具体平均办法为：以个人取得的一次性经济赔偿收入，除以个人在本企业的工作年限数，以其商数作为个人的月工资、薪金收入，按照税法规定计算缴纳个人所得税。个人在本企业的工作年限数按实际工作年限数计算，超过12年的按12计算。但是国家对劳动者获得的一次性经济赔偿收入在当地上年职工年平均工资3倍数额以内免征个人所得税，超过的部分方按照前述方法征收个人所得税。

因此，对于劳动者获得的解除劳动合同一次性经济补偿收入，仅对超出当地上年职工平均工资三倍的部分征收个人所得税。

[劳动者与用人单位解除劳动合同获得的一次性经济补偿金是否需要缴纳个人所得税？]

单位以健康理由解除与劳动者的劳动合同，怎么办[.doc

将本文的word文档下载到电脑，方便收藏和打印

推荐度：

[点击下载文档](#)

[搜索文档](#)

单位提出解除劳动合同的理由篇四

李某应聘到某销售公司工作，并签订了2年的劳动合同。该劳动合同约定，李某担任销售主管，月工资为6000元。因市场形势不好，公司与李某协商将其工资调整为5000元，李某未提出异议。随首该公司产品在市场占有份额的进一步减少，公司决定进行组织结构调整，李某被公司安排作销售代表，但李某提出不能降低工资待遇，公司不同意李某所提要求，李某随后一个星期没有到公司上班，公司以李某旷工为由解除了劳动合同。李某不服，申诉至劳动争议仲裁委员会，要求补发降低的工资并支付25%的赔偿金；同意解除劳动合同，但要求公司支付解除劳动合同的经济补偿金。李某认为，本

人不能提供正常劳动的直接原因是市场变化带来的公司结构调整，经营风险应由公司承担，公司认为本人旷工的理由不成立。公司认为，调整李某的工作岗位，是企业用人自主权的体现，拒不服从安排并不来上班，属旷工行为。劳动争议仲裁委员会审理后裁决：公司以旷工为由作出解除劳动合同的决定是错误的。公司应向李某支付解除劳动合同的经济补偿金，驳回其他申诉请求。

方法/步骤

1李某与公司之间签订的劳动合同有效，双方关于工资待遇的约定合法。在劳动合同履行期间，公司根据本单位经济效益情况对李某的工资进行调整，李某当时没有提出异议，此后双方按照调整后的工资标准履行。故可以视为双方就工资待遇的变更达成了一致意见。因此，李某要求补发降低的工资并支付25%的赔偿金的申诉请求，事实依据和法律依据不足。

2公司因客观情况发生重大变化，致使与李某签订的劳动合同无法继续履行时，有权就工作岗位及工资待遇调整问题，与李某进行协商。李某提出不能降低工资待遇，公司不同意李某所提要求，说明双方就变更工资待遇的内容没有达成一致意见。据此，公司可以根据劳动法的规定，解除劳动合同，支付经济补偿金。因公司坚持变更李某的工作岗位和工资待遇，导致李某不能提供正常劳动，又鉴于仲裁审理期间，李某同意解除劳动合同，所以可以视为公司提出解除劳动合同，李某要求支付解除劳动合同经济补偿金的申诉请求，应予支持。

3公司以李某旷工为由解除劳动合同不成立。平等自愿、协商一致是劳动合同变更的原则，公司单方变更劳动合同无效，不能把李某不来新岗位上班，视为旷工行为。李某没来公司上班，是公司内部组织结构调整后，其原工作岗位已不存在，又不接受公司为其安排新岗位的工资待遇而造成的。在双方对此问题没有取得一致性意见之前，如果李某在新岗位工作，

就会既成李某接受公司安排的事实，出现对李某不利的法律后果。可见，李某不来公司上班的原因，公司是知道的。李某的行为不构成旷工。公司作出李某违纪解除劳动合同的决定是错误的，应予撤销。

[以旷工理由解除劳动合同也要合理合法]

单位提出解除劳动合同的理由篇五

本人在上月7月27日于医院就诊看病，就医后，大夫建议我服药期间在家休息一个星期，本人并于次日早上电话通知单位负责人，当时，单位负责人也同意我，病假休满后，将医院开具的病假条交与单位即可。但在事后三天，单位就以旷工为由解除了劳动合同，并以挂号信的形式寄至我家。

由于，当时电话请假时，并不知此后会发生这样的情况，为此，通话的过程也没有录音。但在我未收到此份解除劳动合同关系通知书之前，我有用短信的形式，跟单位的负责人，提出过我说：“当我病假休满后，我会带着假条以及辞职信去单位交接工作的，单位负责人说：行，可以，你尽快来交接，你离职的手续人事会按照规定给你办理的。”

在我跟她发这几条短信的时候，她也没有跟我提及任何以旷工为由跟我解除了劳动合同的事情。

为此，才有我那天短信中给她写的：“当我病假休满后，我会带着假条以及辞职信去单位交接工作”的话。

为此，我想请问一下您，您看我的胜诉把握大吗？

[病假期间单位以旷工名义解除劳动合同合法吗？]