

# 最新劳动变更合同协商不一致(优秀6篇)

随着法律法规不断完善，人们越发重视合同，关于合同的利益纠纷越来越多，在达成意见一致时，制定合同可以享有一定的自由。拟定合同的注意事项有许多，你确定会写吗？这里我整理了一些优秀的合同范文，希望对大家有所帮助，下面我们就来了解一下吧。

## 劳动变更合同协商不一致篇一

李某大学会计专业毕业后到一家外资公司工作，在单位的工作岗位一直是会计，劳动合同书上也是这么约定的，收入为2800元左右。但是，不久前单位销售科的一名职工离职了，于是单位提出，要将李某的岗位变更为销售员，报酬也变更为？基本工资1000元，绩效工资随销售业绩浮动。李某表示不同意，认为自己不适合干销售？并且调动岗位要协商一致。但不管他同意不同意，单位就发出一份通知书，宣布他的岗位调整为销售员，双方于是发生争议。李某到劳动仲裁委员会申诉，要求公司继续履行劳动合同。

李某的要求能得到支持吗？

《劳动合同法》第三十五条 用人单位与劳动者协商一致，可以变更劳动合同约定的内容。变更劳动合同，应当采用书面形式。

变更后的劳动合同文本由用人单位和劳动者各执一份。

第四十条 有下列情形之一的，用人单位提前三十日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后，可以解除劳动合同：（三）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的。

本案争议的焦点是：单位能否单方变更劳动合同？

劳动合同的变更，是指劳动合同生效以后，未履行完毕之前，劳动关系双方当事人就已订立的劳动合同的部分条款达成修改、补充或者废止协定的法律行为。

劳动合同一经订立就具有法律效力，双方当事人必须全面履行劳动合同所规定的义务。但在实践中，当事人在订立合同时，有时不可能对涉及合同的所有问题都做出明确的规定；且由于客观情况的不断变化，会出现劳动合同难于履行，或者合同的履行可能造成当事人之间权利义务的不平衡，这就需要用人单位和劳动者双方对劳动合同的部分内容进行适当的调整。因此《劳动合同法》允许当事人在一定条件下可以变更劳动合同，但要符合法定的条件和程序。任何一方不得随意单方变更劳动合同。

根据《劳动合同法》的规定，在一般情况下，只要用人单位与劳动者协商一致，即可变更劳动合同约定的内容；另外，根据《劳动合同法》第四十条第三款的规定，劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，是劳动合同变更的一个重要的法定事由。另外，变更劳动合同应采用书面形式，变更后的文本应由双方各执一份。

因此，本案中单位的单方变更行为是无效的。

劳动合同在符合一定条件的时候变更是有效的，但是像上文中用人单位私自变更劳动者的工作岗位和薪酬就是不合法的，所以才会导致最后的变更无效。

## 劳动变更合同协商不一致篇二

在履行劳动合同过程中，经常出现对劳动合同变更的情况。

具体来说，劳动合同变更的原因主要有两个：

## 1. 企业的生产经营

市场的变化导致企业生产经营和工作需求发生变化，一部分职工的工作岗位、工作内容可能在履行劳动合同过程中发生变化，从而需要变更劳动合同。

## 2. 员工劳动力升值或者老化

企业根据其认定的劳动力价值给员工定工资：认为某人的劳动力价值高一些，给其定的工资也会相应高一些；如果通过培训、实践以及工作经验的积累，一个人的劳动力价值有所提高，企业就有可能要支付更多的钱购买。所以，很多企业都会出现员工随着工作年头的增加或技能的提高而涨工资的现象，劳动合同中劳动报酬的条款也就需要进行变更。

另外，员工的薪酬、福利可能随着企业效益的增加而提高，这也会引起劳动合同条款的变更。

变更劳动合同的原则是平等自愿、协商一致，即当事人意志自治的原则，是一个通行原则，在合同的订立、变更、解除时都会用到，是最朴素的合同基本原理。

人力资源管理工作者常常会遇到一个难题：企业提出要与职工协商变更合同条款，尤其是在增加员工义务而减少其权利的情况下，职工会不同意。面对这种情况，企业应本着交易的心态，也就是适当增加员工的权利，以使职工保持心理平衡。

## 劳动变更合同协商不一致篇三

甲方：

法定代表人：

委托代理人：

乙方：

员工工号：

身份证号：

经甲、乙双方协商一致，对双方在 年 月 日签订/续订的劳动合同(合同编号： )作如下变更：

一、变更内容：

二、本协议书经甲、乙双方签字盖章后生效。

三、本协议书生效后，原劳动合同仍然继续履行，但变更条款按本协议履行。

四、本协议书一式两份，甲、乙双方各执一份，具有同等的法律效力。

甲方： 乙方(签字)：

年 月 日 年 月 日

## 劳动变更合同协商不一致篇四

乙方： \_\_\_\_\_

身份证号码： \_\_\_\_\_

根据有关法律法规的规定，甲乙双方本着平等、自愿、协商一致的原则，达成如下劳动合同变更协议：

二、本次劳动合同变更自20xx年1月1日起生效。

三、本变更协议一式二份，经甲乙双方签字（盖章）后生效，甲乙双方各执一份。另附件甲乙双方原劳动合同一份，以作补充。

甲方：\_\_\_\_\_

乙方：\_\_\_\_\_

委托人签章：（公章）（签名）

日期：\_\_\_\_\_

## 劳动变更合同协商不一致篇五

一般来说，这些调动都是向好的方向变，如增加工资、调到劳动者住所附近的地点工作等，所以，也不常因此而产生劳动争议。劳动合同的变更使劳动者的收入、待遇、工作环境等等不如从前，则往往会挫伤员工士气发生劳动纠纷。

用人单位与劳动者依法订立的劳动合同，受法律保护，劳动合同双方当事人应当按照劳动合同约定的内容，全面、如实地履行义务、行使权利。《中华人民共和国劳动合同法》第三条规定：“依法订立的劳动合同具有约束力，用人单位与劳动者应当履行劳动合同约定的义务”。劳动合同依法订立即具有法律约束力，当事人必须履行劳动合同规定的义务。

《中华人民共和国劳动合同法》对此进一步规定了全面履行的原则，第二十九条规定：“用人单位与劳动者应当按照劳动合同的约定，全面履行各自的义务”。所谓“全面履行”，不仅要求用人单位和劳动者按照劳动合同的约定，没有遗漏的履行义务，还要求适当履行。

由于劳动合同具有较强的人身性，国家对劳动关系的调整制定了诸多的规定，其包含了劳动基准法及对弱势群体的特殊保护等，是用人单位必须履行的义务，否则将受到法律承担

法律责任。从劳动者一方来看，劳动者不仅要按劳动合同的约定全面履行劳动义务，同时，还要达到用人单位对工作的数量和质量要求，要依法接受用人单位的管理，遵守用人单位的各项规章制度。对于员工未适当履行劳动合同的，用人单位可以依法或依照劳动合同的约定对劳动者的工作岗位进行调整或者进行必要的培训，提高劳动者的职业技能。同时，法律对于劳动者的劳动能力达不到用人单位要求的，付给用人单位解除劳动合同的权利；劳动者给用人单位造成损害的，还要依法承担赔偿责任。这些来自法律的或者劳动合同约定的标准，都要求用人单位和劳动者双方均须全面、适当的履行劳动合同。

当然，服从用人单位对劳动过程的组织管理，也是劳动者应尽的义务。然而，这也并不意味着用人单位可以为所欲为。用人单位管理人员违章指挥、强令冒险作业或者提供的劳动条件不符合约定标准，劳动者可以依法有权拒绝履行义务，并可以控告之。劳动合同法规定，劳动者拒绝用人单位违章指挥、强令冒险作业的行为，不属于违反劳动合同的范畴。

劳动合同的变更是指劳动合同依法订立生效以后，合同尚未履行或者尚未履行完毕之前，用人单位与劳动者就劳动合同内容作部分修改、补充或者删减的行为。

《中华人民共和国劳动合同法》第三十五条规定：“用人单位与劳动者协商一致，可以变更劳动合同约定的内容。变更劳动合同，应当采用书面形式，变更后的劳动合同文本由用人单位和劳动者各执一份”。劳动合同的变更应当遵守协商一致的原则。劳动合同的内容是用人单位和劳动者的合意，一经订立便受到法律的保护。劳动合同是劳动法律的延伸，即具有法律上的约束力：任何一方不得随意变更。现实生活是复杂的，人们无法确定的预测将来发生的情况，所以，为适应变化无常的客观情况，法律规定劳动合同可以有条件地变更，即必须经当事人协商一致。同时，法律又不是僵化的，为加强用人单位对劳动过程的组织管理自主权，法律规定在

特定情况下，用人单位单方可以变更劳动合同，这些情况通常包括：

第二，劳动者不能胜任工作，经过培训或调整工作岗位，仍然不能胜任工作的；

第三，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的。

用人单位可以单方变更劳动合同的情形，主要是指劳动合同订立时的法律、法规发生变化、重大的法律事实的出现等等，如劳动合同法的颁布实施，或者是用人单位根据市场变化决定调整经营策略，撤销部分岗位、工种等，这些情形都属于原劳动合同因签订时所依据的客观条件改变的范畴，劳动合同也因此而发生变更。另外，此次劳动合同法关于劳务派遣的特别规定中，劳动者在无工作期间，可以对劳动合同约定的工资进行变更，即按最低工资标准发放。上述的案例便是劳动合同订立时的客观情况发生变更的情况。在以上三种情形下，劳动者不同意变更劳动合同的，用人单位可能解除与其订立的劳动合同，终止劳动关系。同时，在订立劳动合同的过程中，用人单位可以在劳动合同中约定变更的情形，法律尊重当事人的意思自治，当具备约定情形时，用人单位一方可能变更劳动合同。

根据《中华人民共和国劳动合同法》及相关的法律法规的规定和实操经验，变更应当履行劳动合同订立的程序，但需要注意以下问题：

第一，用人单位和劳动者均可能提出变更劳动合同的要求，办理劳动合同变更手续。提出变更要求的一方应及时告知对方变更劳动合同的理由、内容、条件等等；另一方应及时做出答复，否则将导致一定的法律后果。《北京市劳动合同规定》有规定：当事人一方要求变更其相关内容的，应当将变更要

求以书面形式送交另一方，另一方应当在15日内答复，逾期不答复的，视为不同意变更劳动合同。劳动合同变更失败，原内容继续履行。

第二，变更劳动合同应当采用书面形式。变更后的劳动合同仍然需要由劳动合同职工当事人签字、用人单位盖章且签字，方能生效。劳动合同变更书应由劳动合同双方各执一份，同时，对于劳动合同经过鉴证的，劳动合同变更书也应当履行相关手续。

第三，对于特定的情况，不须办理劳动合同变更手续的，只需向劳动者说明情况即可。如用人单位变更名称、法定代表人、主要负责人或者投资人等事项发生变更的，则不需要办理变更手续，劳动关系双方当事人应当继续履行原合同的内容。

第四，劳动合同变更应当及时进行。劳动合同变更必须是在劳动合同生效后终止前进行，用人单位和劳动者应当对劳动合同变更问题应给予足够的重视，不能拖到劳动合同期满后。依照法律规定，劳动合同期满即行终止，那时便不存在劳动合同变更的问题了，也很容易因此而产生争议。

劳动合同变更是对劳动合同内容的局部的更改，如工作岗位、劳动报酬、工作地点等，一般说来都不是对劳动合同主体的变更。变更后的内容对于已经履行的部分往往不发生效力，仅对将来发生效力，同时，劳动合同未变更的部分，劳动合同双方还应当履行。

劳动合同变更与劳动合同解除不同，劳动合同变更并不涉及到经济补偿金等方面的问题。但是，由于劳动合同的变更对方造成损失的，提出变更的一方应当承担提损害赔偿赔偿责任。

作为劳动合同法的一个亮点，劳动合同法第三章劳动合同履行和变更部分，关于支付令的规定，被普遍认为是劳动者



保护的一项新的措施。根据劳动合同法的规定，用人单位应当按照劳动合同约定和国家规定，向劳动者及时足额支付劳动报酬。用人单位拖欠或者未足额支付劳动报酬的，劳动者可以依法向当地人民法院申请支付令，人民法院应当依法发出支付令。

支付令即民法上的督促程序。支付令所反映的是，有证据证明债权人与债务人存在给付金钱和有价证券为内容的债权债务关系。在当事人双方没有其他债务纠纷的前提下，人民法院根据债权人的申请，向债务人发出支付令，催促债务人限期履行义务。这是一种非诉法律程序，其具有简易，灵活的特点，且经过法定期间后便具有强制性。这一规定，有利于劳动者在付出较低成本的情况下，快速的解决用人单位拖欠工资纠纷。另一方面，法律还规定了支付令的异议程序，即用人单位只要在法定期间内向管辖法院提出书面异议，督促程序便会终结，且人民法院无须审查异议是否有理由。我们也必须看到，从操作实务上分析，督促程序虽然为劳动者快速解决工资支付争议提供了途径，但是其作用并没有人们想象中的那么大。

## 劳动变更合同协商不一致篇六

(1)提出变更的要约：用人单位或劳动者提出变更劳动合同的要求，说明变更合同的理由、变更的内容以及变更的条件，请求对方在一定期限内给予答复。

(3)订立书面变更协议：当事人双方就变更劳动合同的内容经过平等协商，取得一致意见后签订书面变更协议，协议载明变更的具体内容，经双方签字盖章后生效。变更后的劳动合同文本由用人单位和劳动者各执一份。

**【实务操作指南】**平等自愿、协商一致是劳动合同变更的基本要求，用人单位未经劳动者同意强行变更劳动合同，属违约行为，应当承担违约责任，造成劳动者损失的，需承担损

害赔偿责任。

具体有以下几种情形：

- 1、 试用期内。
- 2、 签订劳动合同时的法律、行政法规发生变化，劳动合同的相关条款应作相应变更。
- 3、 劳动者患病或非因工负伤，医疗期后不能从事原工作。
- 4、 劳动者不能胜任工作，用人单位对其工作岗位予以调整。
- 5、 发生不可抗力或出现致使劳动合同全部或部分条款无法履行的其他情况，如企业发生分立、合并、迁移、被兼并、企业资产转移、转产转型、技术改造后某些生产岗位消失等。
- 6、 劳动合同双方当事人在平等自愿、协商一致后达成新的协议变更原有的约定。