2023年劳动合同变更解除终止的条件(汇总8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。合同对于我们的帮助很大，所以我们要好好写一篇合同。下面是小编带来的优秀合同模板，希望大家能够喜欢!

劳动合同变更解除终止的条件篇一

小张到某公司工作，人力资源部按照公司规定，与小张签口头约定了为期三年的劳动合同，试用期三个月。小张工作较为一般，但因公司急需人手，还是为小张办理了转正手续。由于业务较多，小张的工作效率又不高，因此，经常加班工作，公司也按规定给小张发放了加班费。但时间不长，小张的表现实在与岗位要求相差甚远，不能胜任工作。公司决定与小张协商解除劳动合同。小张基本同意，但要求支付经济补偿金，公司按劳动合同约定以平均工资向小张支付经济补偿金，但小张不同意，要求以几个月以来的最高工资支付，双方协调无法达成一致，提起仲裁。

在仲裁过程中，小张以公司未与其签订书面劳动合同为由，提出工资数额约定不明确。因用人单位无法提供小张签收劳动合同的证明，同时规章制度又没有相关规定，公司不得不承担对其不利的法律后果，——此案以小张提供的银行进帐单作为确定工资的依据。

劳动合同变更解除终止的条件篇二

根据《劳动合同法》第二十六条，下列劳动合同无效或者部分无效：

(二)用人单位免除自己的法定责任、排除劳动者权利的;

(三)违反法律、行政法规强制性规定的。

根据劳动合同依照《劳动合同法》第二十六条规定被确认无效，给对方造成损害的，有过错的一方应当承担赔偿责任。

包括服务期以及保密事项等约定。

劳动部《关于违反〈劳动法〉有关劳动合同规定的赔偿办法》第四条明确规定：“劳动者违反规定或劳动合同的约定解除劳动合同，对用人单位造成损失的，劳动者应赔偿用人单位下列损失：(一)用人单位招收录用其所支付的费用;(二)用人单位为其支付的培训费用，双方另有约定的按约定办理;(三)对生产、经营和工作造成的直接经济损失;(四)劳动合同约定的其他赔偿费用。”

《劳动法》第一百零二条规定：“劳动者违反本法规定的条件解除劳动合同或者违反劳动合同中约定的保密事项，对用人单位造成经济损失的，应当依法承担赔偿责任。”劳动部《关于违反〈劳动法〉有关劳动合同规定的赔偿办法》第五条进一步明确规定：“劳动者违反劳动合同中约定的保密事项，对用人单位造成经济损失的，按《反不正当竞争法》第二十条的规定支付用人单位赔偿费用。”

因此，企业完全可以依照以上规定，在劳动合同中设立相关违约条款充分保护自身的合法权益。比如根据《劳动合同法》第二十二条规定，用人单位为劳动者提供专项培训费用，对其进行专业技术培训的，可以与该劳动者订立协议，约定服务期。劳动者违反服务期约定的，应当按照约定向用人单位支付违约金。对于一些掌握企业重大机密的员工，可以约定保密事项或竞业禁止条款，需要注意的是，根据《劳动合同法》规定，竞业限制的期限不超过两年。以上这些条款的事先约定，可以极大的保护企业的正当权益，反之则可能给企

业造成不可挽回的损失。

由于企业不是公安机关，对于员工入职之前的历史无法全部掌握，如果遇上某些应征者刻意隐瞒事实，有可能被欺骗，导致在将来因竞业禁止等原因承担连带赔偿责任。如果预先在劳动合同上添加免责条款，则可以在很大程度上保护企业免受伤害。以下范例供参考：

乙方(劳动者)向甲方(用人单位)保证，乙方在进入甲方单位工作之前，与社会上任何单位和个人没有任何的劳动关系，无任何的民事与刑事纠纷，无其他违法行为。如有隐瞒，一经查实，甲方有权据此终止本合同，且造成的一切法律后果由乙方承担，与甲方无关。

一旦员工的岗位、报酬等内容发生变化，或者企业发生合并分立的情况，企业应当及时变更劳动合同的相关条款，以免在今后可能的劳动纠纷中陷于被动。

以上就是关于劳动合同的订立的注意事项的介绍了，希望对您的疑问有所帮助。劳动合同应该怎么签订?如果未签订劳动合同怎么办?这是很多劳动者都关心的问题，请联系我们的专业律师。

订立合同双方买卖合同

纳税担保合同与订立条件

借款合同的订立和主要包括条款

仲裁协议的订立是怎样的

订立软件委托开发合同时应注意的若干法律问题

集合资金信托合同

贸易合同集合五篇

技术合同集合九篇

雇佣合同集合五篇

劳动合同变更解除终止的条件篇三

(一)一方以欺诈、胁迫的手段订立合同，损害国家利益;

(二)恶意串通，损害国家、集体或者第三人利益;

(三)以合法形式掩盖非法目的;

(四)损害社会公共利益;

(五)违反法律、行政法规的强制性规定。

(一)因重大误解订立的;

(二)在订立合同时显失公平的。

一方以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使对方在违背真实意思的情况下订立

的合同，受损害方有权请求人民法院或者仲裁机构变更或者撤销。

当事人请求变更的，人民法院或者仲裁机构不得撤销。“

：“一方当事人故意告知对方虚假情况，或者故意隐瞒真实情况，诱使对方当事人作出错误意思表示的，可以认定为欺诈行为。”

：“合同无效或者被撤销后，因该合同取得的财产，应当予

以返还;不能返还或者没有必要返还的，应当折价补偿。有过错的一方应当赔偿对方因此所受到的损失，双方都有过错的，应当各自承担相应的责任。”

：“当事人一方不履行合同义务或者履行合同义务不符合约定的，应当承担继续履行、采取补救措施或者赔偿损失等违约责任。”

：“当事人一方不履行合同义务或者履行合同义务不符合约定，给对方造成损失的，损失赔偿额应当相当于因违约所造成的损失，包括合同履行后可以获得的利益，但不得超过违反合同一方订立合同时预见到或者应当预见到的因违反合同可能造成的损失。

：“经营者提供商品或者服务有欺诈行为的，应当按照消费者的要求增加赔偿其受到的损失，增加赔偿的数额为消费者购买商品的价款或者接受服务的费用的一倍。”

如果您在此方面有一些相关的问题，可以向我们专业的律师人士进行咨询。现在大家了解到了关于合同签订的相关内容了吗?当您遇见这样的事故纠纷，您更需要一个专业的律师为您提供法律帮助。为您提供最优秀的律师解决您的所有疑问。

订立合同双方买卖合同

纳税担保合同与订立条件

借款合同的订立和主要包括条款

仲裁协议的订立是怎样的

订立软件委托开发合同时应注意的若干法律问题

合同-水电安装合同

贷款合同-借款合同

融资合同：融资合同

版权登记合同许可合同

版权登记合同转让合同

劳动合同变更解除终止的条件篇四

为了完善劳动合同制度，明确劳动合同双方当事人的权利和义务，保护劳动者的合法权益，构建和发展和谐稳定的劳动关系，我国制定劳动合同法。

第七条用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系。用人单位应当建立职工名册备查。

第八条用人单位招用劳动者时，应当如实告知劳动者工作内容、工作条件、工作地点、职业危害、安全生产状况、劳动报酬，以及劳动者要求了解的其他情况;用人单位有权了解劳动者与劳动合同直接相关的基本情况，劳动者应当如实说明。

第九条用人单位招用劳动者，不得扣押劳动者的居民身份证和其他证件，不得要求劳动者提供担保或者以其他名义向劳动者收取财物。

第十条建立劳动关系，应当订立书面劳动合同。

已建立劳动关系，未同时订立书面劳动合同的，应当自用工之日起一个月内订立书面劳动合同。

用人单位与劳动者在用工前订立劳动合同的，劳动关系自用工之日起建立。

第十一条用人单位未在用工的同时订立书面劳动合同，与劳动者约定的劳动报酬不明确的，新招用的劳动者的劳动报酬按照集体合同规定的标准执行;没有集体合同或者集体合同未规定的，实行同工同酬。

第十二条劳动合同分为固定期限劳动合同、无固定期限劳动合同和以完成一定工作任务为期限的劳动合同。

第十三条固定期限劳动合同，是指用人单位与劳动者约定合同终止时间的劳动合同。

用人单位与劳动者协商一致，可以订立固定期限劳动合同。

第十四条无固定期限劳动合同，是指用人单位与劳动者约定无确定终止时间的劳动合同。

用人单位与劳动者协商一致，可以订立无固定期限劳动合同。有下列情形之一，劳动者提出或者同意续订、订立劳动合同的，除劳动者提出订立固定期限劳动合同外，应当订立无固定期限劳动合同：

(一)劳动者在该用人单位连续工作满十年的;

(三)连续订立二次固定期限劳动合同，且劳动者没有本法第三十九条和第四十条第一项、第二项规定的情形，续订劳动合同的。

用人单位自用工之日起满一年不与劳动者订立书面劳动合同的，视为用人单位与劳动者已订立无固定期限劳动合同。

第十五条以完成一定工作任务为期限的劳动合同，是指用人单位与劳动者约定以某项工作的完成为合同期限的劳动合同。

用人单位与劳动者协商一致，可以订立以完成一定工作任务

为期限的劳动合同。

第十六条劳动合同由用人单位与劳动者协商一致，并经用人单位与劳动者在劳动合同文本上签字或者盖章生效。

劳动合同文本由用人单位和劳动者各执一份。

第十七条劳动合同应当具备以下条款：

(一)用人单位的名称、住所和法定代表人或者主要负责人;

(二)劳动者的姓名、住址和居民身份证或者其他有效身份证件号码;

(三)劳动合同期限;

(四)工作内容和工作地点;

(五)工作时间和休息休假;

(六)劳动报酬;

(七)社会保险;

(八)劳动保护、劳动条件和职业危害防护;

(九)法律、法规规定应当纳入劳动合同的其他事项。

劳动合同除前款规定的必备条款外，用人单位与劳动者可以约定试用期、培训、保守秘密、补充保险和福利待遇等其他事项。

第十八条劳动合同对劳动报酬和劳动条件等标准约定不明确，引发争议的，用人单位与劳动者可以重新协商;协商不成的，适用集体合同规定;没有集体合同或者集体合同未规定劳动报

酬的，实行同工同酬;没有集体合同或者集体合同未规定劳动条件等标准的，适用国家有关规定。

第十九条劳动合同期限三个月以上不满一年的，试用期不得超过一个月;劳动合同期限一年以上不满三年的，试用期不得超过二个月;三年以上固定期限和无固定期限的劳动合同，试用期不得超过六个月。

同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。

以完成一定工作任务为期限的劳动合同或者劳动合同期限不满三个月的，不得约定试用期。

试用期包含在劳动合同期限内。劳动合同仅约定试用期的，试用期不成立，该期限为劳动合同期限。

第二十条劳动者在试用期的工资不得低于本单位相同岗位最低档工资或者劳动合同约定工资的百分之八十，并不得低于用人单位所在地的最低工资标准。

第二十一条在试用期中，除劳动者有本法第三十九条和第四十条第一项、第二项规定的情形外，用人单位不得解除劳动合同。用人单位在试用期解除劳动合同的，应当向劳动者说明理由。

第二十二条用人单位为劳动者提供专项培训费用，对其进行专业技术培训的，可以与该劳动者订立协议，约定服务期。

劳动者违反服务期约定的，应当按照约定向用人单位支付违约金。违约金的数额不得超过用人单位提供的培训费用。用人单位要求劳动者支付的违约金不得超过服务期尚未履行部分所应分摊的培训费用。

用人单位与劳动者约定服务期的，不影响按照正常的工资调

整机制提高劳动者在服务期期间的劳动报酬。

第二十三条用人单位与劳动者可以在劳动合同中约定保守用人单位的商业秘密和与知识产权相关的保密事项。

对负有保密义务的劳动者，用人单位可以在劳动合同或者保密协议中与劳动者约定竞业限制条款，并约定在解除或者终止劳动合同后，在竞业限制期限内按月给予劳动者经济补偿。劳动者违反竞业限制约定的，应当按照约定向用人单位支付违约金。

第二十四条竞业限制的人员限于用人单位的高级管理人员、高级技术人员和其他负有保密义务的人员。竞业限制的范围、地域、期限由用人单位与劳动者约定，竞业限制的约定不得违反法律、法规的规定。

在解除或者终止劳动合同后，前款规定的人员到与本单位生产或者经营同类产品、从事同类业务的有竞争关系的其他用人单位，或者自己开业生产或者经营同类产品、从事同类业务的竞业限制期限，不得超过二年。

第二十五条除本法第二十二条和第二十三条规定的情形外，用人单位不得与劳动者约定由劳动者承担违约金。

第二十六条下列劳动合同无效或者部分无效：

(二)用人单位免除自己的法定责任、排除劳动者权利的;

(三)违反法律、行政法规强制性规定的。

对劳动合同的无效或者部分无效有争议的，由劳动争议仲裁机构或者人民法院确认。

第二十七条劳动合同部分无效，不影响其他部分效力的，其

他部分仍然有效。

第二十八条劳动合同被确认无效，劳动者已付出劳动的，用人单位应当向劳动者支付劳动报酬。劳动报酬的数额，参照本单位相同或者相近岗位劳动者的劳动报酬确定。

订立合同双方买卖合同

纳税担保合同与订立条件

借款合同的订立和主要包括条款

仲裁协议的订立是怎样的

订立软件委托开发合同时应注意的若干法律问题

精品赠与合同

精品个人借款合同

精品公司借款合同

精品代理合同

劳动合同变更解除终止的条件篇五

要约是指一方当事人向他人作出的以一定条件订立合同的意思表示。前者称为要约人，后者称为受要约人。要约要取得法律效力，应该具备如下条件：

(1)要约是由特定人作出的意思表示。这一特定的人是自然人还是法人，是本人还是代理人可以在所不问，便他必须是在客观上可以确定的人。只有这样，受要约人才能对之承诺。

(2)要约必须具有订立合同的意图。要约人应表明，一经受要

约人承诺，要约人即受该意思表示的约束，与之建立合同关系。

(3)要约必须是向相对人发出的意思表示。否则，就没有承诺的对象，也不可能有承诺法律效果的产生。要约的相对人可以是特定的人，也可以是不特定的人。向特定的人发出要约，通常是某一具体的法人或自然人。向不特定的人发出要约，一般是指向社会公众社会发出的要约，如悬赏广告。

(4)要约的内容必须具体、确定。要约的目的在于取得相对人的承诺，建立合同关系。要约能否为相对人所接受，关键是拟订立的合同对其亦有利。

因此，要约除须表明要约人订立合同的愿望以外，还须表明拟订立合同的主要条款，如标的、数量和质量、价款或报酬、履行期限、地点和方式，违约责任，争议的处理方法以及要求对方答复的期限等，以供被要约人考虑是否承诺。

承诺，是指受要约人在合理期限内完全同意要约内容的意思表示。有效的承诺，必人备如下条件：

(1)承诺必须由受要约人作出。要约和承诺是一种有相对人思表示，因此，承诺非受要约人作出不可。受要约人以外的任何第三人即使知道要约的内容并对此作出同意的意思表示，也不能认为是承诺。受要约人，通常是指受要约人本人，但也包括其授权的代理人。代理人在授权范围内所作的承诺与受要约人的承诺具有同等效力。

(2)承诺必须是在合理期限内向要约人发出。所谓“合理期限内”是指：要约确定承诺期限的，所确定的期限内即为合理期限;要约未确定承诺期限的，通常认为合理的时间内即为合理期限。

(3)承诺必须与要约的内容相一致。若受要约人对要约的内容

作出实质性变更者，则是一种新的要约。所谓“实质性变更”，是指有关合同标的、数量、质量、价款或者报酬、履行期限、履行地点和方式、违约责任和解决争议方法等的变更。

订立合同双方买卖合同

纳税担保合同与订立条件

借款合同的订立和主要包括条款

仲裁协议的订立是怎样的

订立软件委托开发合同时应注意的若干法律问题

有关聘用合同

有关购房合同

有关雇佣合同

有关借款合同

劳动合同变更解除终止的条件篇六

劳动合同是用人单位与劳动者之间签署的一份合同协议，它的.目的在于约束双方遵守合同约定履行自己的义务，我们知道什么东西都是有流程和程序的，签订合同也是一样的。

程序如下：

1、劳动合同的双方当事人，一方是劳动者，一方是用人单位。

2、用人单位招用劳动者时，应当如实告知劳动者工作内容、工作条件、工作地点、职业危害、安全生产状况、劳动报酬，

以及劳动者要求了解的其他情况;用人单位有权了解劳动者与劳动合同直接相关的基本情况，劳动者应当如实说明。用人单位招用劳动者，不得扣押劳动者的居民身份证和其他证件，不得要求劳动者提供担保或者以其他名义向劳动者收取财物。

3、用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系。用人单位应当建立职工名册备查建立劳动关系，应当订立书面劳动合同。已建立劳动关系，未同时订立书面劳动合同的，应当自用工之日起一个月内订立书面劳动合同。用人单位与劳动者在用工前订立劳动合同的，劳动关系自用工之日起建立。

4、劳动合同由用人单位与劳动者协商一致，并经用人单位与劳动者在劳动合同文本上签字或者盖章生效。

劳动合同文本由用人单位和劳动者各执一份。

5、劳动合同分为固定期限劳动合同、无固定期限劳动合同和以完成一定工作任务为期限的劳动合同。

用人单位与劳动者协商一致，可以订立固定期限劳动合同。

用人单位与劳动者协商一致，可以订立无固定期限劳动合同。有下列情形之一，劳动者提出或者同意续订、订立劳动合同的，除劳动者提出订立固定期限劳动合同外，应当订立无固定期限劳动合同：

(1)劳动者在该用人单位连续工作满十年的;

(3)连续订立二次固定期限劳动合同，且劳动者没有《劳动合同法》第三十九条和第四十条第一项、第二项规定的情形，续订劳动合同的。

用人单位自用工之日起满一年不与劳动者订立书面劳动合同的，视为用人单位与劳动者已订立无固定期限劳动合同。

用人单位与劳动者协商一致，可以订立以完成一定工作任务为期限的劳动合同。

6、劳动合同应当具备以下条款：

(一)用人单位的名称、住所和法定代表人或者主要负责人;

(二)劳动者的姓名、住址和居民身份证或者其他有效身份证件号码;

(三)劳动合同期限;

(四)工作内容和工作地点;

(五)工作时间和休息休假;

(六)劳动报酬;

(七)社会保险;

(八)劳动保护、劳动条件和职业危害防护;

(九)法律、法规规定应当纳入劳动合同的其他事项。

劳动合同除前款规定的必备条款外，用人单位与劳动者可以约定试用期、培训、保守秘密、补充保险和福利待遇等其他事项。

劳动合同变更解除终止的条件篇七

《劳动合同法》第十条第一款规定：建立劳动关系，应当订立书面劳动合同。这一规定沿用《劳动法》的规定，对书面劳动合同在建立劳动关系中的位置作了规定。

劳动合同制度是我国经济体制改革的产物。在计划经济条件

下，劳动者就业是通过“通知单”、“派遣证”等到工作单位上班的，不需要签订合同。随着企业用人自主权的扩大，国家将用工的决定权授予了企业。与之相适应，我国从1986年起，对新招职工实行了劳动合同制，劳动合同制度在我国得以确立。根据上述规定，建立劳动关系的所有劳动者，不论是管理人员、技术人员还是原来所称的固定工，都必须订立书面劳动合同。实践中，用人单位不愿订立书面合同的现象比较严重，明确规定劳动合同应当以书面形式订立，有利于保护作为弱势群体的劳动者的利益，特别在出现劳动合同纠纷时，可以拿出过硬的证据。

合同的形式是合同内容得以表现出来的载体，因合同的不同而有所区别。有的合同采取的是比较随意的形式，既可以是书面的，也可以是口头的。应该说，口头合同是建立在诚信的基础之上的，对于诚信度高的单位和个人，是可以采用口头合同的。但是，对诚信度不高的单位和个人，说过的话可以不算，做过的事可以不承认，口头合同的弊病就变得很明显。由于口头合同没有文字依据，一旦发生争议或者诉讼，空口无凭，难以保障当事人的应有权益。劳动合同直接涉及劳动者的劳动岗位、劳动报酬、社会保险等各项劳动权益，不宜用口头的形式。

劳动合同以书面形式订立，有利于明确当事人双方的权利义务，避免合同纠纷的产生，有利于劳动合同的履行和纠纷的解决。劳动行政部门规定了劳动合同的统一格式，用人单位也有依据劳动部门的合同格式印制的劳动合同文本，在订立劳动合同的过程中，当事人双方仅就需要协商的事项进行协商，在达成一致意见后，逐项填写并签字盖章即可。劳动合同一经书面签订，即具有法律保护的约束力。

总之，应对订立劳动书面合同是一个复杂的过程，实践证明，由具备一定法律知识和工作经验的律师来处理，既可以防范法律纠纷，也可以更好地解决法律纠纷，最大限度地避免或降低经济损失，有效地保障您的合法权益。为了更好地帮您

解决订立劳动书面合同问题，防止陷入法律误区，您可以通过委托当地有经验的律师为您提供专业的法律服务，使您的合法权益得到最大限度的保护。

订立合同双方买卖合同

纳税担保合同与订立条件

借款合同的订立和主要包括条款

仲裁协议的订立是怎样的

订立软件委托开发合同时应注意的若干法律问题

精华买卖合同

【精华】聘用合同五篇

劳动合同变更解除终止的条件篇八

劳动合同”，“劳动合同应当以书面形式订立”。这里的“应当”是“必须”的含义，也就是说法律已明确规定，劳动者与用人单位建立劳动关系时，必须依照《劳动法》的规定，并具有劳动合同的要件形式，才能建立劳动关系。根据法理，这应该属于强制性条款，意味着我国现行《劳动法》只承认书面劳动合同而排除口头劳动合同。在处理劳动争议时也以是否订立书面劳动合同为主要的受理与不受理的依据，因此，书面劳动合同才是双方当事人建立劳动关系的唯一合法形式。由此可见，我国《劳动法》是不承认口头劳动合同的法律效力的。

劳动合同订立的形式分为书面和口头两种。当事人用口头形式订立劳动合同，灵活、简便，但不便于履行和监督、检查，特别是发生劳动争议时，往往因空口无凭而难以处理。采用

书面形式订立劳动合同，严肃、慎重、明确，便于履行和监督、检查，一旦发生劳动争议，便于当事人举证，也便于有关部门处理。因此，许多国家法律规定劳动合同必须采用书面形式订立。