

劳动合同的变更合同包括(实用5篇)

在生活中，越来越多人会去使用协议，签订协议是最有效的法律依据之一。优秀的合同都具备一些什么特点呢？又该怎么写呢？下面我就给大家讲一讲优秀的合同该怎么写，我们一起来了解一下吧。

劳动合同的变更合同包括篇一

甲方：

乙方：

甲、乙双方就原《劳动合同》有关事宜（或特定事宜）经共同协商，达成劳动合同变更协议条款如下：

- 1、原《劳动合同》工作地点由更为，工作岗位由 变更为。
- 2、本协议自双方签字或盖章之日起生效，除本协议中明确所作修改的条款之外，原《劳动合同》的其余部分继续有效。
- 3、本协议生效后，即成为《劳动合同》不可分割的组成部分，与其具有同等的法律效力；
- 4、本协议一式两份，甲、乙双方各持一份。

甲方：陕西世纪外服人力资源有限责任公司乙方：

(盖章)(签字)

年月日 年月日

劳动合同的变更合同包括篇二

虽然法律规定变更劳动合同应该采用书面形式，但并不能排除口头约定变更的合同无效。当劳动者与用人单位订立的劳动合同内容已经实际变履行后，为了更好地保护劳动者的权益，其可以弥补形式上的缺陷。

郭某某原在一家公司生产车间工作，后因公司发现其具有数据控制方面的特长，遂于20xx年12月将其调往数控室上班，郭某某也乐意前往，但双方并没有对原劳动合同进行过变更。时至20xx年3月，已经在数控室上班三个月并依据生产车间岗位领取工资的郭某某，突然被公司通知：郭某某的岗位变更后，工作相对轻松，不应再按生产车间的标准获得工资，甚至此前已多支付的工资也必须扣回。

虽然《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。”即口头变更对并不一定具有法律约束力，但由于在具体的用工过程中，一些用人单位仅采用口头形式变更与劳动者的劳动合同，且长期实际履行的情形远非个别，如果全盘否定，明显既不利于维护稳定的劳动关系，也不利于维护劳动者的合法权益。故《解释四》第十一条规定：“变更劳动合同未采用书面形式，但已经实际履行了口头变更的劳动合同超过一个月，且变更后的劳动合同内容不违反法律、行政法规、国家政策以及公序良俗，当事人以未采用书面形式为由主张劳动合同变更无效的，人民法院不予支持。”即鉴于公司与郭某某口头变更后的劳动合同已经履行三个月之久，而期间公司一直没有提出过因岗位调整而需要降低工资问题，决定了变更后的劳动合同发生法律效力，彼此均必须遵照执行。

劳动合同变更的情形：

- 1、根据本条的规定，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。这就是说：首先，劳动合同是劳动关系双方协商达成的协议，当然也可以协商变更；对于劳动合同约定的内容，只要是经双方当事人协商一致而达成的，都可以经协商一致予以变更。其次，对变更劳动合同，用人单位和劳动者之间应当采取自愿协商的方式，不允许合同的一方当事人未经协商单方变更劳动合同。一当事人未经对方当事人同意任意改变合同内容的，在法律上是无效行为，变更后的内容对另一方没有约束力，而且这种擅自改变合同的做法也是一种违约行为。再次，劳动合同的变更只是对原劳动合同的部分内容作修改、补充或者删减，而不是对合同内容的全部变更。对劳动合同所要变更的部分内容，当事人双方通过协商后，必须达成一致的意見。如果在协商过程中，有任何一方当事人不同意所要变更的内容，则就该部分内容的合同变更就不能成立，原有的合同就依然具有法律效力。最后，在变更过程中必须遵循与订立劳动合同时同样的原则，即遵循合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用的原则。

2、根据本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，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，用人单位在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。由此可以确定，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事由。

口头约定变更劳动合同表面看，似乎并不符合法律规定，但其却可以通过实际履行来治愈形式的不足，其实际上是符合法律的立法宗旨的。

劳动合同的变更合同包括篇三

家庭地址：_____

电话： _____

甲乙双方在平等自愿、协商一致的前提下,对 _____
年 _____ 月 _____ 日签订的劳动合同书变更事项
达成如下协议：

一、劳动合同变更内容：

1□ _____

2□ _____

3□ _____

二、本协议签订后,原劳动合同书仍继续履行,但变更条款按照本协议执行。

三、本协议一式两份, ,甲乙双方各持一份,均具同等法律效力.

甲方(盖章)

乙方(签名)： _____

代表(签名)： _____

_____年 _____月 _____日

劳动合同的变更合同包括篇四

所谓集体合同的变更,是指双方当事人在集体合同没有履行或虽已开始履行但尚未完全履行之前,因订立集体合同的主客观条件发生了变化,依照法律规定的条件与程序,对原合同中的部分条款进行修改、补充的法律行为。

所谓集体合同的解除，是指集体合同依法签订后，未履行完牛前，由于某种原因导致当事人一方或双方提前终止集体合同的法律效力，停止履行双方劳动权利义务关系的法律行为。

1、就约定变更和解除而言，根据劳动和社会保障部于20xx年颁布的《集体合同规定》第39条的规定，只需要双方意思表示一致即可以变更或者解除集体合同。

2、就法定变更和解除而言，根据劳动和社会保障部于20xx年颁布的《集体合同规定》第40条的规定，有下列情形之一的，可以变更或解除集体合同或专项集体合同：

(1) 用人单位因被兼并、解散、破产等原因，致使集体合同或专项集体合同无法履行的；

(2) 因不可抗力等原因致使集体合同或专项集体合同无法履行或部分无法履行的；

(3) 集体合同或专项集体合同约定的变更或解除条件出现的；

(4) 法律、法规、规章规定的其他情形。

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。

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。

劳动合同的变更合同包括篇五

《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。

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； 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。 第四，劳动合同变更应当及时进行。

1， 劳动合同变更的程序要求 《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。” 可见，劳动合同的变更必须具备三个条件：（1）经双方协商一致（2）应当采用书面形式（3）变更后的劳动合同文本由用人

单位和劳动者各执一份。

2、调岗、调薪引起的劳动合同变更 通常劳动合同变更事由主要有调岗、调薪。用人单位若与员工协商一致，便可对员工进行调岗、调薪。用人单位对员工的岗位、劳动报酬进行调整，一般要先与员工协商，但即便如此，双方并不是能够总是达成一致，在这种情况下，用人单位若要单方面对员工进行调岗变薪，就必须证明调岗变薪具有合理性。《劳动合同法》规定了其他可以对员工进行调岗、调薪的情况。主要有以下三种：《劳动合同法》第四十条第一项“（一）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的；”《劳动合同法》第四十条第二项“（二）劳动者不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的；”

总之，劳动合同的变更是指劳动者与用人单位对依法成立、尚未履行的劳动合同条款所做的修改或增删。法律规定，劳动合同依法订立后，双方当事人必须全面履行合同规定的义务任何一方不得擅自变更劳动合同。因此，劳动合同的变更是双方协商的结果，有时也是由于不可抗拒的原因产生的结果。劳动变更可能是基于各种各样的原因，比如用人单位经营情况的变化、劳动者身体状况的变化、不可抗力发生、国家政策调整等，但无论何种原因，劳动合同变更的方式只有一种，即当事人协商一致。如果就变更不能协商一致，那么即变更未成，劳动合同应继续履行。