

2023年劳动合同到期后修改合同续签(汇总10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。拟定合同的注意事项有许多，你确定会写吗？下面是小编为大家带来的合同优秀范文，希望大家可以喜欢。

劳动合同到期后修改合同续签篇一

甲、乙双方遵循合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用原则，同意对本合同作以下变更：

1. _____ □

2. _____ □

3. _____ □

4. _____ □

法定代表人(或委托代理人)： _____

20xx年xx月xx日 20xx年xx月xx日

变更劳动合同通知书

我们双方于20xx年xx月xx日签订的劳动合同，因_____等原因，现根据《广州市劳动合同管理规定》第十八条的规定，拟对原劳动合同的第_____条第_____款第_____项的内容作如下变更劳动合同的其他内容不变。

是否同意变更，请于七日内作出书面答复；逾期不答复的，视为同意变更劳动合同。

通知方(签名或盖章)：

20xx年xx月xx日

签 收 回 执

本人(单位)已收到单位(职工_____)于20xx年xx月xx日发出的《变更劳

动合同通知》。

被通知方(签名或盖章)：

20xx年xx月xx日

变更劳动合同协议书

甲、乙双方遵循合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用原则，同意对本合同作以下变更：

1□_____□

2□_____□

3□_____□

4□_____□

法定代表人（或委托代理人）：_____

20xx年xx月xx日 20xx年xx月xx日

变更劳动合同通知书

_____ (劳动者):

因为_____ 原因, 变更劳动合同的内容。

变更内容主要有:

1□_____

2□_____

3□_____

请十日内予以书面答复。

单位(职工)盖章或签:

20xx年xx月xx日

劳动合同到期后修改合同续签篇二

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

劳动合同到期后修改合同续签篇三

乙方(员工)： _____ 部门： _____

性别： _____ 出生年月： _____

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：

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____年____月____日

劳动合同到期后修改合同续签篇四

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： 乙方：

(盖章)(签字)

年 月 日 年 月 日

劳动合同到期后修改合同续签篇五

《劳动法》第17条明确规定，订立和，应遵循自愿、协商一

致的原则，不得违反法律、行政法规的规定。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。同时，《劳动合同法》第35条规定，“用人单位与劳动者协商一致，可以约定的内容。”，应当采用书面形式。”按照上述规定，用人单位合法地必须同时具备三个条件：一是双方当事人在平等自愿的基础上提出或接受变更合同的条件；二是必须遵守协商一致的原则，在变更合同过程中，双方当事人必须对变更的内容进行协商，在取得一致意见的情况下进行变更；三是不得违反法律、行政法规的规定，也就是说，的程序和内容都要符合法律和有关规定。因此，在劳动合同履行过程中，一方当事人单方面是不合法的。如果企业因生产工作需要，确需变动职工工作岗位时，要先同职工协商，取得一致意见后再变动。如果职工不同意变更，企业也要做好思想工作，不能以行使自主权为由强行变更，甚至在职工一方不同意的情况下，作出停发工资、限期调离等决定，这样做显然是侵犯职工合法权益的行为，也是一种违法行为，按照法律规定应当支付赔偿金。

劳动合同到期后修改合同续签篇六

乙 方： _____

经甲乙双方协商同意，对____年____月____日签订的劳动合同书作如下变更：

劳动合同变更的.内容：

甲方(盖 章) 乙方(签 章)

法 定 代 表 人

或委托代理人(签章)

日期： 年 月 日 日期： 年 月

劳动合同到期后修改合同续签篇七

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限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。

劳动合同到期后修改合同续签篇八

用人单位(甲方):

地 址 :

员工姓名(乙方):

员工身份证号码 :

经双方平等友好协商, 同意变更甲、乙双方于**年**月**日签订的《劳动合同》中的部分内容, 本协议书作为《劳动合同》的附件, 具法律效力。具体变更内容如下:

1、第 条 项变更为:

2、第 条 项变更为:

本变更协议正本一式两份, 双方各执一份。经甲乙双方签字盖章后生效。

甲方: (盖章) 乙方(签名):

法人代表(委托代理人)签名: 身份证号:

日期: 年 月 日 日期: 年 月 日

劳动合同到期后修改合同续签篇九

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：_____

劳动合同到期后修改合同续签篇十

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进行。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。