

# 2023年劳动合同变更的处理原则(优质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。那么大家知道正规的合同书怎么写吗？下面是小编带来的优秀合同模板，希望大家能够喜欢！

## 劳动合同变更的处理原则篇一

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 日

## 劳动合同变更的处理原则篇二

- 1、当事人提出变更劳动合同的时间必须在合同的有效期内。
- 2、变更劳动合同，应当遵循平等自愿、协商一致的原则，不得违反法律、行政法规的规定。
- 3、劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使原

劳动合同无法继续履行。

4、订立劳动合同所依据的法律、行政法规发生了变化，为保持劳动合同的法律效力，需要变更劳动合同相关的内容。

5、尚未履行或尚未完全履行的有效条款，已经完全履行的条款，没有必要变更，无效的条款，也没有必要变更。

7、用人单位严重亏损，确实无法履行劳动合同的；

8、因劳动者本人的原因，如身体、技能等发生变化，无法履行原来劳动合同的约定的。

9、变更劳动合同，应当采取书面形式记载变更的内容，注明变更的时期，由当事人双方签字、盖章后成立。

### 劳动合同变更的处理原则篇三

根据《中华人民共和国劳动合同法》及相关法律、法规规定，对与您 年 月 日开始至 年 月 日签订的'《劳动合同书》(编号： )作如下变更：

请您于 年 月 日前到 (地点)办理劳动合同变更手续。

特此通知

x公司(盖章)：

员工(签字)：

年 月 日

年 月 日

## 劳动合同变更的处理原则篇四

一般情况下，劳动合同订立后，双方当事人必须认真履行，任何一方不得擅自变更劳动合同，劳动合同的变更要件。但是，在履行劳动合同过程中，由于企业生产经营状况的变化，或者职工劳动、生活情况的变化，也可以变更劳动合同。劳动合同的变更，是指当事人双方对依法成立的劳动合同的条款所作的修改和增减。劳动合同的变更，包括协议变更和法定变更两种情况，协议变更是指双方当事人必须协商一致，达成协议；法定变更是在法律规定的原因出现时，当事人一方可以依法提出变更劳动合同（变更的内容也需要当事人双方协商一致），合同范本《劳动合同的变更要件》。无论是协议变更，还是法定变更，只限于对劳动合同的某些内容的变更，不能对劳动合同的当事人进行变更。

4 企业严重亏损或发生不可抗力的情况，确实无法履行劳动合同的规定；

5 当事人双方协商一致，同意对劳动合同的某些条款作出变更，但不得损害国家利益。

3 双方达成书面协议，即当事人双方就变更劳动合同的内容经过协商，取得一致意见，应当达成变更劳动合同的书面协议，书面协议应指明对哪些条款作出变更，并应订明变更后劳动合同的生效日期，书面协议经双方当事人签字盖章生效，并报企业主管部门或者上级劳动行政部门备案。

## 劳动合同变更的处理原则篇五

甲方：

乙方：

身份证号码：

甲乙双方本着平等自愿、协商一致的原则，就年月日签订的劳动合同达成如下变更协议：

一、劳动合同变更内容：

二、本协议生效后，原劳动合同仍继续履行，但变更条款按照本协议执行。

三、本协议经甲乙双方签字(盖章)后生效。

四、本协议一式二份，甲乙双方各执一份。

甲方（盖章）：\_\_\_\_\_ 乙方（签字）：\_\_\_\_\_

签署日期：\_\_\_\_年\_\_月\_\_日

## 劳动合同变更的处理原则篇六

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： 年月日

## 劳动合同变更的处理原则篇七

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：

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□\_\_\_\_\_xxxx年xx月xx日

日期□\_\_\_\_\_xxxx年xx月xx日

## 劳动合同变更的处理原则篇八

《司法解释(四)》出台前，关于口头协商变更劳动合同是否有效一直存在争议，各地法院与仲裁委的裁判标准也不统一□20xx年2月1日起施行的《司法解释(四)》第十一条明确了

口头变更劳动合同的效力认定原则。本文结合司法解释的规定，对口头变更劳动合同存在的争议和应注意的问题进行了分析，希望对读者有所帮助。

《司法解释(四)》出台前，关于口头协商变更劳动合同是否有效一直存在争议，各地法院与仲裁委的裁判标准也不统一。

持否定观点的人认为，劳动合同不是普通的民事合同，如果认定口头变更劳动合同有效，则用人单位很可能利用自身的强势地位单方调岗调薪，不利于保障劳动者的合法权益。况且，劳动合同法第三十五条明确规定变更劳动合同应采取书面形式，法律并没有赋予当事人口头变更劳动合同的权利，因此主张口头变更无效。持肯定观点的人认为，劳动合同也是合同的一种，只要双方当事人对变更劳动合同的意思表示真实，无论口头还是书面变更都应认定有效，否则违背了合同订立的基本原则。

其次，劳动合同法第三十五条规定变更劳动合同应采取书面形式，但是也并没有否定口头形式，以该条规定主张口头变更无效不能成立。再者，如果口头变更劳动合同后且已经实际履行的，认定无效将对用人单位造成不利影响。

正是由于司法实践的争议较大，而劳动合同法对用人单位调岗调薪的规定严格，为统一裁判尺度，最高院《司法解释(四)》第十一条明确规定：“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。”

笔者认为，《司法解释(四)》第十一条确立了口头变更劳动合同的效力认定原则将对司法实践产生重大影响，但是对该条文的理解仍然会存在不少问题，将对司法实践带来争议。

## (一) 条文中的“实际履行”应如何理解至关重要

根据该条规定，口头变更劳动合同并实际履行一个月后才可能被认定为有效，因此，如何认定“实际履行”将非常关键。

实践当中，是以用人单位作出调岗调薪行为为实际履行的标准，还是仅以劳动者到岗工作后为实际履行标准，抑或以劳动者到岗工作且用人单位已经发放新岗位一个月的工资为实际履行标准，存在争议。笔者认为，应以调岗后劳动者实际到岗工作认定为“实际履行”。当然，从举证责任的角度分析，如果劳动者已经实际到岗且用人单位已发放了新入职岗位一个月工资待遇的，发生争议时将可能降低用人单位的法律风险。

## (二) 正确界定“一个月”的含义与性质将对司法实践有重要意义

司法实践中，用人单位适用该条调岗调薪的，对一个月的理解正确与否非常关键。

### 1、一个月的含义应如何理解？

笔者认为，条文中的一个个月是指用人单位实际调岗调薪之日起至劳动者提出异议时的期间。如果该期间超过一个月的，劳动者主张口头变更劳动合同无效的则不能得到法院支持。因此，发生劳动争议后，当事人证明双方何时达成口头变更协议非常重要。作为用人单位来说，调岗调薪后应及时将变更后的内容送达给劳动者，否则仍然面临举证不能的法律风险。对劳动者来说，如不同意用人单位调岗调薪的，应及时提出异议并且保存好相应的证据材料，以便维权有据。

### 2、一个月是指仲裁时效还是除斥期间？

司法解释规定了劳动者可在一个月內提出异议，但是一个月

是属于仲裁时效还是除斥期间并没有明确。笔者认为，这里的一个月属于除斥期间而非仲裁时效，不能适用时效中止、中断的相关规定，原因有二：一是《劳动争议调解仲裁法》第二十七条明确规定了劳动争议的仲裁时效为一年，如果本条一个月是指仲裁时效则有违上述规定，显然不符合立法目的；二是根据条文理解，本条一个月是排除劳动者胜诉权而非限制劳动者的诉权，这符合除斥期间的本质含义。

### 3、用人单位变更劳动合同后劳动者是否每月都必须提出异议？

条文的字面意思只规定劳动者必须在用人单位变更劳动合同后一个月内提出异议才可能得到支持。实践当中，如果劳动者在第一个月内已提出异议，但是用人单位并没有改正，劳动者是否应每个月都循环提出异议？如劳动者没有每月都提出，是否导致其诉求不能得到支持？笔者认为，从立法本意分析，应指劳动者第一次提出即可。也就是说，劳动者在一个月内提出异议的，用人单位调岗调薪的行为就归于无效，而无需再次提出异议，除非用人单位改变了原来的决定，再次变更了合同，否则，劳动者提出一次异议即可。

#### (三) 劳动者以没有协商一致为由提出口头变更无效是否能够得到支持将存在争议

笔者认为，根据劳动合同法第三十五条规定，劳动合同的变更应先双方协商，达成一致意见后才采取书面形式变更。也就是说，协商一致是劳动合同变更的前提，采取书面方式变更只是形式。根据立法本意，本条口头变更实际上是赋予了用人单位的单方调岗调薪权，即未与劳动者协商一致是本条规定的应有之意。如果劳动者存在异议的也应在一个月内提出，否则应视为劳动者同意用人单位的调整。相反，如果口头变更履行一个月后，劳动者还可以未协商一致为由主张无效的，本条规定也就失去了存在的价值。



#### (四)用人单位通过书面形式单方变更应如何处理没有明确

实务中，应分两种情形具体分析。第一，如果用人单位通过书面形式单方变更，劳动者没有提出异议且已经实际履行超过一个月的，笔者认为，既然本条明确规定了口头变更形式都有效，那么应举轻以明重，即参照适用本条，认定用人单位书面形式单方变更有效；第二，如果用人单位通过书面形式单方变更，不论是否已经实际履行，只要劳动者在一个月内提出异议的，则应认定用人单位单方变更行为无效，劳动者要求恢复原岗位和薪酬待遇的应得到支持。

需要说明的是，本条规定同样适用劳动者单方变更劳动合同而实际履行的情形，只不过这种事情的发生概率不高而已。

通过以上分析，笔者认为，《司法解释(四)》第十一条的规定过于宽松，一定程度上突破了劳动合同法的规定，赋予了用人单位更大的用工自主权。一方面，该条实际上为用人单位在管理中单方调岗调薪提供了更大的权限和便利，另一方面，司法解释给予劳动者救济的期限过短，这将不利于保障劳动者的权益。

#### (一)司法解释出台前广东司法实践对口头变更劳动合同的探索

事实上，司法实践中广东省也意识到劳动合同法对变更劳动者岗位和薪酬的'规定过于严格，并且已经做出相应的尝试且取得了较好的社会效果。

根据《广东省高级人民法院、广东省劳动人事争议仲裁委员会关于审理劳动人事争议案件若干问题的座谈会纪要(20xx)》(以下简称《会议纪要》)第22条的规定，用人单位调整劳动者工作岗位出于生产经营需要、调整工作岗位后的工资水平与原岗位基本相当、调整岗位不具有侮辱性和惩罚性等条件时，视为用人单位合法行使用工自主权，劳动者要

求解除劳动合同并支付经济补偿的不予支持。该条第二款还规定，用人单位调整劳动者的工作岗位且不具有上款规定的情形，劳动者超过一年未明确提出异议，后又以《劳动合同法》第三十八条第一款第(一)项规定要求解除劳动合同并请求用人单位支付经济补偿的，不予支持。

## (二) 《司法解释(四)》第十一条规定存在的问题及反思

通过《会议纪要》与《司法解释(四)》两者的对比，笔者认为，广东省的《会议纪要》规定得更为合理，相反，《司法解释(四)》第十一条存在较多问题，实践中应引起反思。

首先，《会议纪要》明确规定了调岗应满足相应的条件(即生产经营需要、调岗前后的工资水平基本相当、调岗不具有侮辱性和惩罚性)，否则面临违法的法律风险;而《司法解释(四)》所列条件过于简单和粗糙，只需用人单位口头变更并实际履行超过一个月即可。实际上，由于我国劳动者自身法律知识有限，而司法解释又赋予强势一方的用人单位单方调岗调薪权，劳动者的合法权益将难以得到保障。

第二，《会议纪要》赋予劳动者救济期限较长，规定了调岗后一年内劳动者可以提出异议。实践中，用人单位调岗调薪后劳动者虽然可能暂时不满，但是由于救济期限较长，调整后劳动者可能已经适应了新的岗位和薪酬体系而不再坚持异议，在一定程度上达到了化解矛盾的效果;而《司法解释(四)》只规定一个月的异议期限明显过短。这样规定的弊端在于，面对用人单位的单方调整权，劳动者必须迅速作出反应，在一个月内提出异议，否则将导致诉求不被支持。这在客观上激化了当事人之间的矛盾，迫使劳动者在非常短的时间内作出维权决定。

第三，由于《司法解释(四)》规定的期限过短，加上劳动者法律知识的缺乏，如劳动者错过一个月的异议期而导致救济不能的，其不满情绪更容易被激发，也更容易制造更多的社

会矛盾。而即便劳动者的诉求被支持，恢复了原岗原薪，但是由于双方已经对簿公堂，劳动关系不再像先前稳定，用人单位为管理需要不得不进一步通过其它手段乃至重新作出调整达到调岗调薪甚至解除劳动合同的目的，这等于变相鼓励了用人单位违法调整，不利于构建和谐稳定的劳资关系。

此外，按照《司法解释(四)》的规定，即使用人单位的行为被认定为无效也不存在任何法律后果，只需恢复劳动者的原工作岗位和薪酬待遇即可。而劳动者维权却要花费巨大的人力物力乃至极大程度上丧失工作岗位的成本维权，将对劳动者的合法权益产生重大影响。

在上面的文章中，详细分析了《司法解释(四)》中明确了口头变更劳动合同的效力认定原则，这一项原则在一定程度上给企业用工管理自主性和用工灵活性带来了益处，有利于企业的快速适应市场变化。但是，《司法解释(四)》也存在一定的问题，由于司法解释赋予劳动者的救济期限过短，增加了劳动者的维权成本和难度，不利于构建和谐稳定的劳资关系。

## 劳动合同变更的处理原则篇九

性别：\_\_\_\_\_出生年月：\_\_\_\_\_

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

## 劳动合同变更的处理原则篇十

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、心得体会范文、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： \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日

乙方(签字)： \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日