

# 2023年劳动合同续签和变更有区别(通用6篇)

生活当中，合同是出现频率很高的，那么还是应该要准备好一份劳动合同。合同的格式和要求是什么样的呢？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。

## 劳动合同续签和变更有区别篇一

**【问题释解】**劳动合同的变更，是指劳动合同依法订立后，在合同尚未履行或者尚未履行完毕之前，用人单位和劳动者在平等自愿、协商一致的基础上，就已订立的劳动合同条款进行修改、补充或废止部分内容的法律行为。当劳动合同出现履行障碍时，法律允许双方当事人在劳动合同的有效期内，对原劳动合同的相关内容进行调整和变更。有下列情形之一的，合同双方可以变更本合同：

(1) 在不损害国家、集体和他人利益的情况下，双方协商一致的；

(2) 劳动合同订立时所依据的客观情况发生了重大变化，经合同双方协商一致的；

(4) 劳动合同订立时所依据的法律、法规已修改的；

(6) 法律、法规规定的其他情形。《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。由于劳动法未明确规定劳动合同变更需采用书面形式，实践中用人单位随意变更劳动合同的现象比较严重，如随意调整劳动者工作岗位，随意降低劳动者工资标准，严重损害了劳动者的合法权益，为了规范劳动合同变更行为，劳动合同法明确规定了变更劳动合同，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。

劳动合同变更程序如下：

（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，需承担赔偿责任。

## 劳动合同续签和变更有区别篇二

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

## 劳动合同续签和变更有区别篇三

甲方：

乙方：

根据国家有关法律法规，本着平等、自愿、公平、诚信的精神，甲、乙双方就保守商业秘密及竞业限制事项，经充分协商一致后，共同订立本协议，以资信守：

一、乙方任职期间对知悉的甲方商业秘密负有保密义务。

二、根据甲方的经营情况，确定以下（包括但不限于）信息属甲方的商业秘密：（如：经营战略、管理诀窍、进货渠道、客户资料、产品定价及报价资料、招投标中的标底及标书内容、产品生产技术和工艺规范等）、甲方确定的其它保密信息。

三、乙方无论因何种原因接触了与甲方的劳动关系，对知悉的商业秘密仍负有保密和不为自己或他人的经营活动使用之义务，直至该秘密被甲方认为不再是商业秘密。该协议的效力不因劳动合同的解除而终止。

四、乙方如违约使用甲方商业秘密或导致秘密泄露的，应承担违约责任，须支付甲方违约金伍万元人民币；如造成甲方经济损失超过违约金的，应赔偿甲方的全部经济损失（包括直接经济损失和间接的利益损失）；触犯刑法的，交由司法机关依法处理。

何职务，包括但不限于股东、合伙人、董事、监事、经理、员工、代理人、顾问等；乙方在离职之前或离职之后两年以内，不得抢夺甲方客户，或引诱甲方其他员工离职，损害甲方的合法权益；也不得自营与甲方相同或具有竞争性关系的产品或服务。

六、甲方为培训乙方所花费的培训费用，若乙方在合同未到期的情况下解除合同，应向甲方赔偿上述培训费用（按照实际费用评算）。

七、乙方违反本协议第五条的约定，应向甲方支付违约金为合同期工资总额的30%。

八、本协议经甲方盖章、乙方签字生效。

甲方： 乙方：

\_\_\_年\_\_\_月\_\_\_日\_\_\_年\_\_\_月\_\_\_日

## 劳动合同续签和变更有区别篇四

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：\_\_\_\_\_

## 劳动合同续签和变更有区别篇五

甲方：（新用人单位）

乙方（员工）：

丙方：（原用人单位）

甲乙丙三方经平等协商，就甲方今后取代丙方继续与乙方履行劳动合同一事，自愿达成如下协议：

一、自本协议生效之日起，乙丙双方现有劳动合同（以下简称“原合同”）中的丙方主体由甲方取代。即乙方和丙方在原合同下的权利和义务（也包括丙方和乙方签署的《岗位聘用协议》、《保密协议》、《培训协议》（如有），以及其他与原合同相关的合同类文件中规定的所有权利、义务）变更为由甲方和乙方继续履行，丙方的权利、义务均随之全部转移给甲方。同时，丙方不再作为原合同（原劳动关系）的当事人。

二、甲乙丙三方均承认，本协议签订后，丙方与乙方之间的原合同尚未履行部分，由甲方与乙方继续履行，此时未造成乙方与丙方的原合同解除，因此不产生经济补偿金问题。但将来一旦出现乙方与甲方之间的劳动合同被解除或终止，且按法律规定乙方应该获得经济补偿金时，计算甲方应向乙方支付的经济补偿金时，必须连同乙方在丙方的工作时间一起合并计算，作为乙方应获得经济补偿金总的工作时间。

三、本协议签订后，甲乙双方均应照原合同之约定继续履行原合同。与此同时，为了备忘，甲乙双方通过本协议附件(《劳动合同》)来重申和变更原合同中的要点内容。

四、本协议自签字盖章之日起生效。

甲方(盖章)： 乙方(签字)： 丙方(盖章)：

委托代理人(签章)： 委托代理人(签章)：

日期： 年 月 日 日期： 年 月 日 日期： 年 月 日

## 劳动合同续签和变更有区别篇六

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。