

2023年合同变更后原合同作废吗(优质6篇)

在人民愈发重视法律的社会中，越来越多事情需要用到合同，它也是实现专业化合作的纽带。优秀的合同都具备一些什么特点呢？又该怎么写呢？下面是小编给大家带来的合同的范文模板，希望能够帮到你哟！

合同变更后原合同作废吗篇一

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_____年_____月_____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。

委托人签章：_____

(公章)(签名)_____

变更劳动合同

合同变更函范文

聘用合同变更书范文

租赁合同变更协议书

劳动合同变更通知范本

单位信息变更社保应该如何变更

【精品】担保合同汇总五篇

【精品】赠与合同汇总六篇

合同变更后原合同作废吗篇二

主合同变更主要包括债权转让、债务转移、合同内容的变更。该三种变更对担保主合同实现的保证责任影响各异。

关于债权转移对于保证责任的影响，我国《担保法》第二十二条规定：“保证期间，债权人依法将主债权转让给第三人的，保证人在原保证担保的范围内继续承担保证责任。保证合同另有约定的，按照约定。”最高法院对《担保法》若干问题的解释进一步规定：“保证期间，债权人依法将主债权转让给第三人的，保证债权同时转让，保证人在原保证担保的范围内对受让人承担保证责任。但是保证人与债权人事先约定仅对特定的债权人承担保证责任或者禁止债权转让的，保证人不再承担保证责任。”

关于债务转移对于保证责任的影响，《担保法》第二十三条规定：“保证期间，债权人许可债务人转让债务的，应当取得保证人书面同意，保证人对未经其同意转让的债务，不再承担保证责任。”

《担保法》解释第二十九条还规定：“保证期间，债权人许可债务人转让部分债务未经保证人书面同意的，保证人对未经其同意转让部分的债务，不再承担保证责任。但是，保证人仍应当对未转让部分的债务承担保证责任。”

关于主合同变更对于保证责任的影响，《担保法》解释第三

十条规定：“保证期间，债权人与债务人对主合同数量、价款、币种、利率等内容作了变动，未经保证人同意的，如果减轻债务人的债务的，保证人仍应当对变更后的合同承担保证责任；如果加重债务人的债务的，保证人对加重的部分不承担保证责任。债权人与债务人对主合同履行期限作了变动，未经保证人书面同意的，保证期间为原合同约定的或者法律规定的期间。债权人与债务人协议变动主合同内容，但并未实际履行的，保证人仍应当承担保证责任。”

对主合同的担保，除保证外，还有抵押、出质、留置等其他形式。主合同的变更对其他形式担保的影响也各有不同。

合同变更后原合同作废吗篇三

甲方：

乙方：

经甲乙双方平等自愿，协商一致，对原劳动合同作如下续订或变动：

双方最近已经签订的一份劳动合同期限为：年月日至年月日。现经乙方提出，本次续订劳动合同期限为下列第种：

- (1)、无固定期限劳动合同；
- (2)、固定期限劳动合同，续订至年月日终止；
- (3)、续订为以完成一定任务为期限的劳动合同，工作任务为：。

续订后的劳动合同起计算时间均自原劳动合同到期之日起计。

双方确认，本文件签署之日以前的劳动关系存续期间，双方

均已履行各自义务，甲方已按照劳动合同和国家法律法规规定履行自己的义务（包括但不限于劳动合同签订、社保、劳动报酬含加班工资等各方面），双方不存在任何劳动争议。

(1) 工作岗位：

(2) 薪酬：

(3) 其它：

凡未作变更或其它特别说明的，依原劳动合同继续履行。

本协议一式两份，自双方签订之日起生效。

甲方（盖章）： 乙方（签字）：

日期： 年月日 日期： 年月日

变更劳动合同

合同变更函范文

聘用合同变更书范文

租赁合同变更协议书

劳动合同变更通知范本

单位信息变更社保应该如何变更

环境保护行政合同的变更与解除

合同变更后原合同作废吗篇四

合同的签订一般是不能进行撤销和变更的，因为这可能会涉

及到双方之间的利益问题，合同签订之后如果违约必须要进行赔偿，那么造成重大误解合同是否可以变更或撤销呢？请阅读下面的文章进行详细的了解吧。

所谓重大误解，根据最高人民法院关于贯彻执行(中华人民共和国民法通则)若干问题的意见第71条规定，是指行为人因对行为的性质、对方当事人、标的物的品种、质量、规格和数量等的错误认识，使行为的后果与自己的意思相悖，并造成较大损失的行为。

(1)对合同性质发生的误解。因为合同的性质往往决定了合同当事人的权利义务，例如将买卖合同误解为赠与合同，势必改变当事人的权利义务，从而违背当事人的初衷，因此，对合同性质发生的误解应属重大误解。

(2)对对方当事人的误解。在即时清结或不具有人身性质的合同中，对对方当事人的误解一般不构成影响合同效力的重大误解，因为合同双方的权利义务不会因具体当事人的不同而存在重大改变。但是在以当事人信用为基础的合同(信托、委托、寄存、信贷)，在以某种感情或特殊身份关系为基础的合同(如赠与、无偿借贷)，或者在以当事人的特定技能的合同中(如演出、加工承揽)，对对方当事人的误解则明显属于重大误解。

(3)对标的物品种的误解。如将冷冻机误解为冷藏机。因为对标的物品种的误解属于对合同标的本身的误解，所以将造成合同的目的落空，使误解者遭受重大损失，当归属重大误解。

(4)对标的物质量的误解。如将赝品当作真迹，将合金当作纯金购买，即属重大误解。但仅对标的物的非主要功能或效用发生的误解不属重大误解。

(5)对标的物数量、包装、履行方式、履行地点、履行期限的误解。如果对上述的误解造成了误解者重大损失的当归属重

大误解，如果未造成误解者重大损失则不属重大误解。

(1) 必须对合同主要内容发生了重大误解。如果仅仅对合同的非主要条款发生误解，并且不影响合同的目的及双方当事人的权利义务则不构成重大误解。

(2) 误解人因为误解作出了意思表示。即误解人的误解与其意思表示之间具有因果关系。

(3) 误解是由误解人自己的过错造成的。这也是误解和欺诈、胁迫及乘人之危的主要区别之一。即误解人的错误认识不是源于对方当事人的遗错行为，而是由于自己的不谨慎。

(4) 误解是误解人的非故意行为。在此不允许当事人以重大误解为借口，而实属于故意或重大过失的行为来撤销合同。

因此，当事人既可以申请人民法院或者仲裁机构变更合同内容，也可以申请其撤销合同。另外，撤销权的行使还可以通过协商的方式进行，如果对方未反对撤销权人作出的撤销合同的意思表示，则可以直接发生撤销合同的后果。由于可撤销的合同属于效力未定的合同，因此误解人行使撤销权必须在规定的期限内行使，否则撤销权消灭，可撤销的合同变为有效的合同。为此，(合同法)第55条规定：具有撤销权的当事人自合同成立之日起1年内没有行使撤销权的，该撤销权消灭。具有撤销权的当事人知道撤销事由后明确表示或者以自己的行为放弃撤销权的，该撤销权消灭。

合同变更后原合同作废吗篇五

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：

_____□

甲方：_____（签字盖章）

乙方：_____（签字盖章）

_____年_____月_____日

鉴证人：_____（签字盖章）

鉴证机关：_____（盖章）

_____年_____月_____日

注：变更劳动合同书一式三份，甲乙双方、鉴证机关各一份。

格式二终止、解除劳动合同通知书

_____同志（先生、女士）：

_____年_____月_____日与甲方签订的_____年期限的劳动合同，现因劳动合同期满（或者由于_____原因），终止（解除）劳动合同。

根据有关规定，符合（或者不符合）发给经济补偿，发给相当于本人_____月工资_____元人民币整。

甲方：_____（签字盖章）

乙方：_____（签字盖章）

_____年_____月_____日

注：变更劳动合同书一式三份，甲乙双方、失业职工管理机构各一份。

（2）说明

劳动合同变更是指合同双方当事人有因人就合同条款进行协商变动，双方按变更后条款执行。劳动合同的终止和解除，是指发生法定事由或者双方当事人约定的事由以后，劳动合同不再履行。根据《中华人民共和国劳动法》和国家有关部门的规定，劳动合同的变更、终止和解除要遵循公平合理的原则，在双方的基础上变更和解除合同。

变更、终止、解除劳动合同应当注意的问题有：

第一，经劳动合同当事人协商一致，劳动合同可以解除。劳动者有一列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同：

- (1) 在试用期间被证明不符合录用条件的；
- (2) 严重违反劳动纪律或者用人单位规章制度的；
- (3) 严重失职，营私舞弊，对用人单位利益造成重大损害的；
- (4) 被依法追究刑事责任的。

第二，有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同，但是应当提前30天以书面形式通知劳动者本人：

- (2) 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；
- (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履行，经当事人协商不能就变更劳动合同达成协议的。

第三，用人单位濒临破产进行法定整顿期间或者生产经营状况发生严重困难，确需裁减人员的，应当提前30日向工会或者全体职工说明情况，听取工会或者职工意见，经向劳动行政部门报告后，可以裁减人员。用人单位依据本条规定裁减

人员，在6个月内录用人员的，应当优先录用被裁减的人员。

第四，有下列情况之一的，用人单位不能解除劳动合同：

- (1) 患职业病或者因工负伤并被确认丧失或者部分丧失劳动能力的；
- (2) 患病或者负伤，在规定的医疗期内的；
- (3) 女职工在孕期、产期、哺乳期内的；
- (4) 法律、行政法规规定的其他情形。

第五，用人单位解除劳动合同，工会认为不适当的，有权提出意见。如果用人单位违反法律、法规或者劳动合同，工会有权要求重新处理；劳动者申请仲裁或者提起诉讼的，工会应当依法给予支持和帮助。

第六，劳动者要求解除劳动合同的，应当提前30日以书面形式通知用人单位。但在试用期内的，或者发生用人单位以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动的以及用人单位未按照劳动合同约定支付劳动报酬或者提供劳动条件等情况时，劳动者可以随时提出解除合同。

第七，终止和解除合同后，对劳动者的经济补偿金，由用人单位一次性发给。用人单位克扣或者无故拖欠劳动者工资的，以及拒不支付劳动者延长工作时间工资报酬的，除在规定的时间内全额支付劳动者工资报酬外，还需加发相当于工资报酬25%的经济补偿金。

第八，用人单位支付劳动者的工资报酬低于当地最低工资标准的，要在补足低于标准部分的同时，另外支付相当于低于部分25%的经济补偿金。经劳动合同当事人协商一致，由用人单位解除劳动合同的，用人单位应根据劳动者在本单位工作

年限，每满1年发给相当于1个月工资的经济补偿金，最多不超过12个月。工作时间不满1年的按1年的标准发给经济补偿金。

第九，劳动者患病或者非因工负伤，经劳动鉴定委员会确认不能从事原工作、也不能从事用人单位另行安排的工作而解除劳动合同的，用人单位应按其在本单位的工作年限，每满1年发给相当于1个月工资的经济补偿金，同时还应发给不低于6个月工资的医疗补助费；患重病和绝症的还应增加医疗补助费，患重病的增加部分不低于医疗补助费的50%，患绝症的增加部分不低于医疗补助费的100%。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，由用人单位解除劳动合同的，用人单位应按其在本单位工作的年限，工作时间每满1年，发给相当于1个月工资的经济补偿金，最多不超过12个月。

第十，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履行，经当事人协商不能就变更劳动合同达成协议，由用人单位解除劳动合同的，用人单位按劳动者在本单位工作的年限，工作时间每满1年发给相当于1个月工资的经济补偿金。

第十一，用人单位濒临破产进行法定整顿期间或者生产经营状况发生严重困难，必须裁减人员的，用人单位按被裁减人员在本单位工作的年限支付经济补偿金。在本单位工作的时间每满1年，发给相当于1个月工资的经济补偿金。

第十二，用人单位解除劳动合同后，未按规定给予劳动者经济补偿的，除全额发给经济补偿金外，还须按该经济补偿金数额的50%支付额外经济补偿金。经济补偿金在企业成本中列支，不得占用企业按规定比例应提取的福利费用。

合同变更后原合同作废吗篇六

)。聘用合同的内容作如下变更：

… … …

聘用合同书未变更部分的内容，双方仍继续遵照执行。

甲方（盖章） 乙方（签字盖章）

法定代表人或

委托代理人（签字盖章）

年 月 日 年 月 日