

微生物学实验反思 教学反思心得体会 会(通用7篇)

随着人们对法律的了解日益加深，越来越多事情需要用到合同，它也是减少和防止发生争议的重要措施。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。

租赁合同终止与解除的区别篇一

某某同志：

本单位与你签订的劳动合同，自年月日至年月日止，工作岗位为，现因原因，依据，决定于年月日与你终止(解除)劳动合同，在本单位的工作年限为年月，如未找到新的用人单位，请于终止(解除)劳动合同之日起60日内到本人户籍所在地劳动就业服务机构办理失业登记手续。

(单位盖章)：年月日

租赁合同终止与解除的区别篇二

解除与终止劳动合同有什么区别呢?大家是否清楚呢?下面一起来看看!

劳动合同的解除和终止，说明企业与员工解除劳动关系，可以有两种方法，一种是：解除劳动合同，另一种是：终止劳动合同，解除方法不同，相应的程序与补偿金也是不同的。

在绝大部分情况下，解除与终止劳动合同最重要的区别是：劳动合同是否到期。劳动合同没有到期，是解除劳动合同;劳动合同到期，是终止劳动合同。

主动提出解除或终止劳动合同的主体是企业或员工，劳动法在通知义务、补偿金也有不同的规定。从以上两个角度进行分析，会出现以下四种情况：

一、劳动合同没有到期，企业与员工解除劳动合同

这种情况，企业需要提前30天通知员工，并按员工入职时间每满一年给予一个月工资的补偿金，这就是所谓的n+1的来源，具体的补偿金计算方法可参考：[遭遇裁员，该不该拿离职补偿\(点击打开\)](#)。

二、劳动合同没有到期，员工与企业解除劳动合同

这种情况，员工属于辞职，员工需要提前30天，书面形式通知企业，无需征得企业同意，即可于30天后离职。可参考：[辞职了，离职手续该怎么办?\(点击打开\)](#)

三、劳动合同到期，企业与员工终止劳动合同

也就是劳动合同到期未续签时，企业提出：与员工不再续签劳动合同，按劳动法是不需要提前通知的，因此，终止劳动合同不存在1个月“代通知金”的问题。（个别地方除外，如北京需要提前30天通知不续签，具体需查询当地劳动法规）。

终止劳动合同也要给补偿金，计算方法与解除劳动合同的相同，但由于终止劳动合同支付补偿金的法律依据是1月1日颁布的《劳动合同法》，所以，终止劳动合同的补偿金从201月1日开始计算。

四、劳动合同到期，员工与企业终止劳动合同

也就是员工不续签劳动合同，这种情况员工没有提前通知的义务，也就是说，员工可以提前跟企业说明，也可以不提前说明。员工可以在合同到期时，交接工作之后，不再继续上

班。当然，由于还需要企业发放工资，转档案，转社保，开离职证明等后续工作，建议员工在离职时没有必要和企业弄得很不愉快。

作为企业，无论员工离职是何原因造成的，在离职时，把离职手续处理清楚，既有利于在职员工的保留，也有利于自己在行业中的口碑。

作为员工，无论以前与企业有任何过节，离职时，一定要把后续的事情办理好，不影响企业工作的正常进行，也给自己的职业生涯留下一段美好的回忆。

拓展：

合同的法定解除

合同法第94条规定，有下列情形之一的，当事人可以解除合同：

1. 因不可抗力致使不能实现合同目的。不可抗力致使合同目的不能实现，该合同失去意义，应归于消灭。在此情况下，我国合同法允许当事人通过行使解除权的方式消灭合同关系。
2. 在履行期限届满之前，当事人一方明确表示或者以自己的行为表明不履行主要债务。此即债务人拒绝履行，也称毁约，包括明示毁约和默示毁约。作为合同解除条件，它一是要求债务人有过错，二是拒绝行为违法(无合法理由)，三是有履行能力。
3. 当事人一方迟延履行主要债务，经催告后在合理期限内仍未履行。此即债务人迟延履行。根据合同的性质和当事人的意思表示，履行期限在合同的内容中非属特别重要时，即使债务人在履行期届满后履行，也不致使合同目的落空。在此情况下，原则上不允许当事人立即解除合同，而应由债权人

向债务人发出履行催告，给予一定的履行宽限期。债务人在该履行宽限期届满时仍未履行的，债权人有权解除合同。

4. 当事人一方迟延履行债务或者有其他违约行为致使不能实现合同目的。对某些合同而言，履行期限至为重要，如债务人不按期履行，合同目的即不能实现，于此情形，债权人有权解除合同。其他违约行为致使合同目的不能实现时，也应如此。

5. 法律规定的其他情形。法律针对某些具体合同规定了特别法定解除条件的，从其规定。

合同协议解除

合同协议解除的条件，是双方当事人协商一致解除原合同关系。其实质是在原合同当事人之间重新成立了一个合同，其主要内容为废弃双方原合同关系，使双方基于原合同发生的债权债务归于消灭。

协议解除采取合同(即解除协议)方式，因此应具备合同的有效要件，即：当事人具有相应的行为能力；意思表示真实；内容不违反强行法规范和社会公共利益；采取适当的形式。

租赁合同终止与解除的区别篇三

甲方：

乙方：，身份证号：，性别：男，自起受聘于甲方岗位。

由于乙方提出解除劳动合同的申请，根据《中华人民共和国劳动法》第三十一条的相关规定，特此甲方研究决定于20xx年6月29日起与乙方解除该劳动合同。

至此，乙方与甲方结清工资等薪资事项以及社会保险等福利

事项，乙方离职后将不再因此款项与甲方另有不同异议。

同时乙方郑重承诺：离职后将按原《劳动合同》的规定，保守甲方的商业秘密，不从事对甲方不利的活动或发表不利的言论，否则愿承担一切法律后果。

租赁合同终止与解除的区别篇四

合同的解除是指合同关系有效成立以后，当解除合同的条件具备时，因当事人一方或双方意思表示，使合同自始或仅向将来消灭的行为。合同的解除要发生恢复原状的效力。合同的解除即向过去发生效力，同时由于合同关系消灭使当事人不再负履行义务，因此也是向将来发生效力。

合同终止指合同当事人双方在合同关系建立以后，因一定的法律事实的出现，使合同确立的权利义务关系消灭。合同的终止只是使合同关系消灭，仅向将来发生效力，当事人不发生恢复原状的义务。

合同解除视为对违约的一种补救措施，认为合同解除是对违约方的一种制裁，是一种特殊的合同责任，因而合同解除只适用于违约的场合，并以解除权的存在及行使为必要。所以，合同解除可以适用于当事人一方不履行合同的情况，而且为了使当事人之间的关系恢复到订约前的状态，必然借助于损害赔偿的办法。如《合同法》第二百一十九条规定租赁合同的解除条件：“承租人未按照约定的方法或者租赁物的性质使用租赁物，致使租赁物受到损失的，出租人可以解除合同并要求赔偿损失”。

对于合同终止来说，尽管它也可以适用于一方违约的场合(例如一方违约，法律判决合同终止)从而使非违约方摆脱合同关系的束缚，但是合同终止主要适用于非违约情况，如合同因履行而终止、因双方协商一致而终止等等。有些合同只能适用合同终止，不能适用合同解除。例如根据租赁合同，承租

人租用房屋达一定期限，或根据劳务合同，当事人一方已付出了一定劳务等，如果发生一方当事人违约，也无法恢复原状，只能使合同关系终止。

租赁合同终止与解除的区别篇五

劳动合同解除和劳动合同终止，其后果都是劳动合同所确定的法律关系消灭，当事人双方的劳动合同关系不再存在，双方当事人之间相对于该劳动合同而形成的责任、权利和义务也随之消灭。这是二者的共同之处。

现实操作中，正是由于这一共同点，人们往往把二者混为一谈而不能正确区分，在处理劳动合同关系时不能正确应用有关法律法规，在相关文书表达上经常混淆使用，因而留下了纠纷隐患。

劳动合同解除和劳动合同终止的主要区别如下表所示：

表劳动合同终止、劳动合同解除差异对比