

劳动合同与劳务合同及雇佣合同区别(通用5篇)

劳动合同是劳动者与用人单位之间约定劳动关系的书面协议，是保障劳动者权益、维护用人单位合法权益的重要法律文件。那么合同应该怎么制定才合适呢？下面是小编为大家带来的合同的范文模板，希望能够帮到你哟！

劳动合同与劳务合同及雇佣合同区别篇一

正确认识劳动合同与劳务合同、雇佣合同区别，有助于我们正确适用法律。三种合同的区别在于：

劳动合同的当事人是劳动者和用人单位。即一方是自然人劳动者，劳动者必须满16周岁，在法定退休年龄以内的有劳动能力的公民；用人单位是企业、个体经济组织、国家机关、事业单位、社会团体、民办非企业单位。

劳务合同、雇佣合同的双方可以是公民、法人、法人与自然人。它可以发生在公民间、法人间、法人与自然人间。

劳务合同、雇佣合同当事人是平等关系，没有隶属性质；劳动合同关系中劳动者是用人单位的成员，有身份、经济、组织上的从属性，与用人单位之间有管理和组织关系。

劳务合同、雇佣合同中的劳务支配权在提供劳务者，劳动风险责任亦由提供劳务者自行承担或由过错方承担；劳动合同中劳动支配权在用人单位，劳动风险由社会、用人单位、劳动者三方承担。

市场价格确定，由双方当事人约定，国家无强制性规定。劳动合同报酬支付普遍采用按月持续支付的方式，报酬的标准

根据劳动数量、质量确定，由当事人约定，但必须遵守国家最低工资标准等强制性规定。

劳动合同关系一般具有唯一性，在出现二重及以上的劳动关系时，只认可其中一个是劳动关系，而其他则是劳务或雇佣关系。

劳动合同雇佣合同与劳务合同是具有很大相似性的三种不同合同，只有劳动合同在《劳动法》中有相应的规定，而且规定也非常简单，雇佣合同和劳务合同根本就没有法律做出明确规定，只能根据有关民法理论进行判案，以致于在司法实践、劳动行政执法中对这三类合同的认识产生偏差。本文试图对这三类合同进行辨析，以期对这三类合同有一个清晰的认识。

（一）劳动合同。《劳动法》第十六条规定，劳动合同是劳动者与用人单位建立劳动关系、明确双方权利和义务的协议。这一规定，被我国的劳动法理论界和司法机关认为是劳动合同的定义。

实际上，作为劳动合同的定义，上述规定是非常简陋的。其主要问题在于没有对劳动关系进行定义，没有讲清楚劳动关系的特征。正是由于这样简陋的定义，才使人们常常分不清劳动合同与劳务合同、雇佣合同的区别。任何定义，都应指出所要定义的对象特征，根据这些特征，可以确定对象的内涵和外延。但是，《劳动法》这一规定，却不能实现这一目的。这一定义，对合同的主体做出明确规定，但是对客体和内容没有明确描述。如果可以这样定义劳动合同，那么其他合同也就可以简单多了，例如，买卖合同是合同双方建立买卖关系、明确双方权利和义务的协议。但是，这种规定根本不能反映出买卖合同的特征。我国《合同法》第130条规定，买卖合同是出卖人转移标的物的所有权于买受人，买受人支付价款的合同。这种定义，可以使人对买卖合同的概念有一个清晰的认识，不会同其他合同混淆。

劳动合同所定义的劳动关系，其前身就是民法中的雇佣关系。劳动合同是一种私法上的合同，是一种雇佣合同。劳动合同为当事人一方（劳动者）负有从事工作义务，他方（用人单位）负有支付工资义务的双务合同。劳动合同是劳动者在从属关系上提供劳动，从事工作的合同。所谓居于从属关系，系指工作的实施应服从用人单位的指示。

劳动合同的概念，应该体现出劳动关系的内容。根据比较法的研究，我们可以将劳动合同定义为“劳动合同是劳动者按照用人单位的指示提供劳动，用人单位支付报酬的合同。需要指出的是，劳动合同亦称为劳动契约，在国外还称为雇佣合同或雇佣契约。判断一个合同是不是劳动合同，不能仅仅看它的名称，关键看它是否符合劳动合同的构成要件。

（二）雇佣合同。

《中华人民共和国合同法建议草案》中，专设雇佣合同一章进行了规定，但是，在最终通过的《合同法》中却没有雇佣合同。对此，梁慧星先生指出“我们这样的社会主义国家，人口的绝大多数是体力劳动者和脑力劳动者，他们与雇主（包括企事业单位、国家机关）之间的权利义务关系，靠缔结雇用合同、劳动合同和聘用合同来规定，单靠现行劳动法关于劳动合同的规则是规范不了的，而改革开放以来广大体力劳动者和脑力劳动者的利益未受到应有的保护，各种严重侵害劳动者权益的事件层出不穷，法院受理大量的雇用合同纠纷案件苦于没有具体法律规定作为裁判基准。建议草案在广泛参考各国保护劳动者的立法经验基础上精心设计和拟定的雇用合同一章被删除，是最令人惋惜的。”现在，中国社会科学院法学研究所梁慧星教授主持的课题组向全国人大法制工作委员会提交的民法典专家建议稿对雇佣合同又专设一章进行规定。该草案合同编第15章第301条规定，“雇用合同是受雇人向雇用人提供劳务，雇用人支付报酬的合同”。一些教科书对雇佣合同定义为“雇佣合同，指雇佣人与受雇人约定，由受雇人为雇佣人提供劳务，雇佣人向受雇人给付报酬的合同”。王泽鉴

先生指出，雇佣合同，“即受雇人于一定或不一定之期限内，为雇佣人服劳务，雇佣人负担给付报酬的契约”。可见，雇佣合同的这些定义基本是一致的。

。劳务合同是我们经常提到的一个概念，但是，对劳务合同的定义，不但立法没有做出规定，教科书也鲜有讲授。根据给付的标的，合同可以分为三大类，一类是以财产为给付标的的合同，例如买卖合同、赠与合同、借用合同；第二类是以为劳务给付标的的合同，例如承揽合同、委托合同、保管合同、雇佣合同；第三类是以共同从事一定工作为目的的合同，例如合伙合同。从最广义的角度讲，第二类合同可以称为劳务合同（本文称为第一层次的劳务合同）。王全兴教授就是在这个角度上使用劳务合同概念的。他说“劳务合同是一种以劳务为标的合同类型，它包括承揽合同、基本建设承包合同、运输合同、技术服务合同、委托合同、信托合同和居间合同等”。

（一）劳动合同与雇佣合同。劳动合同一种特殊的雇佣合同，二者必然既有相同点，又有不同点。

二者的相同点主要是：

1、二者都是私法上的合同。二者的当事人法律地位是平等的，以双方当事人相对立的意思表示的合意而成立。虽然劳动合同的订立必须符合法律的强行性规定，但合同所约定的内容，仍属私法上的法律关系。当然，也有人认为是一种具有公法关系性质的私法关系。

2、都以给付劳务为目的。这两类合同的目的在于劳动者（受雇人）依约定向雇佣人提供劳务的行为，而不在于实现雇佣人的预期利益。这是同承揽合同、委托合同不同的。在承揽合同、委托合同中，订立合同的目的在于实现定做人、委托人的预期利益，承揽人、受托人给付劳务的义务仅是作为手段性义务或附随义务。

3、二者都是继续性合同。作为给付劳务的合同，受雇人给付劳务不可能是一次性的，必须在合同存续期内持续的实施给付行为，因此是继续性合同。

4、二者都是双务有偿合同。在这两类合同中，受雇人必须依约提供劳务，雇佣人必须依约支付报酬，双方当事人都有义务，并且双方的义务具有对价性，任何一方从对方取得权利均需付出代价，因此是双务有偿合同。

5、二者都是诺成合同。这两类合同经过当事人意思表示一致即可以成立生效，而不以当事人一方的交付为成立生效要件，因此是诺成合同。

既然劳动合同是一类特殊的雇佣合同，二者必然具有一定的区别，其区别主要表现在：

第2条规定了劳动合同的雇佣人，即用人单位，包括企业、个体经济组织和与劳动者建立

劳动合同关系的国家机关、事业组织、社会团体。当然，不同国家由于社会背景不同，劳动法的适用范围不同，因而劳动合同的雇佣人不同国家也有差异。

2、形式不同。法律对雇佣合同的形式没有要求，根据《合同法》的规定，既可以是书面合同，也可以是口头合同，是非要式合同。根据《劳动法》第19条的规定，我国的劳动合同应当采用书面形式，是要式合同。当然，也有一些国家对劳动合同的形式没有要求，例如法国、德国。

3、二者受国家干预的程度不同。雇佣合同作为一种民事合同，以意思自治为基本原则，合同当事人在合同条件的约定上有较大的自由。国家经常以强行法的形式规定劳动合同当事人的权利义务，干预劳动合同内容的确定，当事人的约定不能超出法律的规定。当然，劳动法的规定主要是半强行性规定，

所谓半强制性规定，就是国家规定了用人单位提供劳动条件的最低标准，用人单位与劳动者约定的劳动条件可以高于国家规定的标准，但是不能低于国家规定的标准，例如最低工资、最高工时，也就是可以做出一些更有利于劳动者的约定。

4、历史不同。“雇佣合同自罗马法就已存在，沿袭至今。而劳动合同则是资本主义工业化大生产的产物，是国家干预雇佣关系的结果。

5、解决争议的方式不同。雇佣合同作为一种民事合同，发生争议，当事人可以直接向人民法院起诉，如果雇佣合同中订有仲裁条款，应向双方选定的仲裁委员会申请仲裁。因劳动合同发生的争议，当事人要向人民法院起诉，必须先向有管辖权的劳动争议仲裁委员会（不是前面讲的仲裁委员会）申请仲裁，对仲裁裁决不服的才可以向人民法院起诉，当事人不能就是否仲裁和对仲裁机构进行选择。

6、适用的法律不同。劳动合同是一类特别的雇佣合同，劳动法有特别规定的，应当适用劳动法的规定，劳动法没有规定的，应当适用民法的规定。但是，劳动法的制定是为了保护在经济上居于弱者地位的劳动者，根据规范目的，劳动法的规定不能适用于民法上的雇佣合同。

劳动合同与劳务合同是极易混淆的两种合同，两者都是以人的劳动为给付标的的合同。劳动合同依劳动法第16条规定“劳动者与用人单位确立劳动关系，明确双方权利义务的协议”。而劳务合同通常意义上是指雇佣合同。两者有一定的区别：

雇佣合同是受雇人为雇佣人提供服务的合同；劳动合同是用人单位与劳动者之间确定劳动关系的劳动用工合同。

雇佣合同以提供劳务为目的，是以雇佣人对受雇佣人的劳动行为的支配为合同标的，而劳动合同则是以劳动者成为用人单位的内部成员为目的。

雇佣合同更多的体现是当事人的意思自治，是当事人平等协商一致的结果，国家干预的程度较小；而劳动合同除了体现当事人意思自治外，更多的内容体现了国家干预，劳动法对合同的订立程序、用人单位的义务、工作条件、劳动保护、最低工资、合同的解除等都作了特别规定，体现了国家对劳动者的特别保护。

。劳动合同中一方为劳动者，另一方为用人单位。其适用范围只限于单位用工方面，劳动者在成为用人单位的内部成员后，遵守其内部的规章制度，必须承担一定的工种或职务工作，劳动者和用人单位是领导和被领导的从属关系。而劳务合同则不具备上述特征。

劳动合同由劳动法调整；雇佣合同应属于民法调整。虽然合同法没有对其做出明确规定，但司法实践中适用民法来调整。

。劳动合同发生争议时，必须经仲裁前置程序后，司法机关才能介入，争议应适用劳动法的规定处理，仲裁机构或法院可以裁判用人单位继续履行劳动合同；同样，合同解除应遵循一定的法定程序。而雇佣合同发生争议时，法院可直接受理，适用民法的规定处理；解除没有什么特别程序，双方均可随时解除雇佣关系。

聘用合同调整的是政府对公共组织及其工作人员的人事管理行为和工作人员行为规范，属于公法调整范畴。而劳动合同规范的是企业与劳动者之间的劳动关系，属于私法调整范畴。

企业的劳动合同是纯粹的民事合同，合同中所规定的权利与义务对当事人来讲基本上是平等的’。民事合同强调契约的自由性、合意性，一般不会发生不确定的权利或义务关系，即使发生，双方均可自由协调解决，解除合同。

事业单位及其工作人员要履行一定的公益责任或义务，因此，聘用合同在实际履行中权利与义务常常发生不对等。国家有

权要求事业单位工作人员必须履行一定的公益性责任和义务，而且，这种国家要求具有强制性，如果事业单位工作人员无正当理由拒不履行，将会受到惩戒处置。此外，事业单位工作人员所从事的岗位工作，其性质本身也是属于社会公益性质的。一般来讲，企业职工是不承担公益责任的。

由于聘用合同所具有的不同于劳动合同的特殊法律意义，在涉及人事争议时，对事业单位当事人权利与义务的审查，不仅要以合同规定为依据，在某些情况下，还要对其“特别权利关系”进行审查，而企业的劳动者对此点审查是可以免除的。

企业在与劳动者签订劳动合同时具有较为完整的主体权利。而事业单位在与个人签订合同时表面上看，具有完整的主体权利，但实际上这种权利是不完整的，主要表现在用人的许多环节上，事业单位的主体权利要受到政府的许多控制。如招聘是在政府编制确定的基础上发生的，办理进人手续要受到政府规定的程序控制，否则便不能发生正式的人事法律关系；事业单位在确定工作人员的薪酬上，权利也是不完整的，要受到来自政府的财政控制。因此，事业单位用人的主体权利要受到政府的一定限制。

因此，由于合同性质不同，聘用合同与劳动合同在具体条款上的区别，主要反映在对公职义务的规定，以及对人事管理程序的专门要求上。为全面反映事业单位的性质与工作人员的管理特点，聘用合同条款应当在以下方面作出明确规定：

——事业单位、事业单位工作人员的主要职责是为社会提供公共服务，具有履行国家公益职责的义务。

——事业单位在公开招聘时要按国家编制指导或计划进行。人事关系要经过主管部门规定的

相关程序之后才能正式确立，人事关系的消除也要经过相关

规定的程序。

——事业单位工作人员的工作报酬在一定程度上要接受国家财政预算的调控。

——规定公益责任违约专门条款。发生人事争议时，审查范围不限于合同规定的内容，如涉及特定的公益事件时，还要对用人单位与职工双方履行公益职责和义务情况进行审查，以确定违约方及其责任承担。

综上所述，对两种合同的区别要从本质上去把握，这样才能深刻地理解两种合同的不同管理意义。

劳动合同与聘用合同有何不同 由于劳动合同与聘用合同二者所适用的法律及政策法规依据不同，聘用合同的规定集中体现在《北京市事业单位聘用合同制试行办法》【以下简称《办法》】及其相关规章中，而劳动合同的规定集中体现在《劳动合同法》中。因此具体比较起来二者的不同点主要体现在：

对于劳动合同，其适用对象主要体现在《劳动合同法》第2条中华人民共和国境内的企业、个体经济组织、民办非企业单位等组织（以下称用人单位）与劳动者建立劳动关系，订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同，适用本法。国家机关、事业单位、社会团体和与其建立劳动关系的劳动者，订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同，依照本法执行。

对于聘用合同，其适用对象主要体现在《办法》第2条事业单位聘用合同制是指事业单位与受聘人员依据国家有关法律、法规、规章和政策，在平等自愿、协商一致的基础上，通过签订聘用合同，确定聘用关系，明确双方权利和义务的人事管理制度。

劳动合同的签订没有严格的程序性要求。根据《劳动合同法》

第7条 用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系。用人单位应当建立职工名册备查。第8条 用人单位招用劳动者时，应当如实告知劳动者工作内容、工作条件、工作地点、职业危害、安全生产状况、劳动报酬，以及劳动者要求了解的其他情况；用人单位有权了解劳动者与劳动合同直接相关的基本情况，劳动者应当如实说明。

而聘用合同关系的建立，有着严格的招聘程序要求。根据《办法》第7条事业单位要结合本单位的任务，按照科学合理、精简效能的原则设置岗位，并依据国家有关规定和单位的实际情况确定岗位工资待遇。机构编制部门核定人员编制的事业单位设置岗位、聘用人员，不得突破核定的编制数额。第8条 人员聘用的基本程序是：（一）公布聘用岗位及其职责、应聘条件、工资待遇等事项；（二）应聘人员申请应聘；（三）聘用工作组织对应聘人员的资格、条件进行初审；（四）聘用工作组织对通过初审的应聘人员进行考试或者考核，择优确定拟聘人员；（五）聘用单位负责人员集体讨论确定受聘人员；（六）聘用单位法定代表人或者其委托的代理人受聘人员签订聘用合同。

根据《劳动合同法》第十二条 劳动合同分为固定期限劳动合同、无固定期限劳动合同和以完成一定工作任务为期限的劳动合同。

根据《北京市事业单位聘用合同制试行办法》第十五条聘用合同分为短期、中长期和以完成一定工作为期限的合同。对流动性强、技术含量低的岗位一般签订3年以下的短期合同；岗位或者职业需要、期限相对较长的合同为中长期合同；以完成一定工作为期限的合同，根据工作任务确定合同期限。合同期限最长不得超过应聘人员达到国家规定的退休年龄的年限。

聘用合同的保障性合同表现为签订至退休的合同；而劳动合同的保障性合同表现为（无固定期限的劳动合同的。二者签

订条件不尽相同。

对于劳动合同的的签订者而言，若要签订无固定期限的劳动合同，根据《劳动合同法》

第13条用人单位与劳动者协商一致，可以订立固定期限劳动合同；第14条劳动者在该用人单位连续工作满十年的；用人单位初次实行劳动合同制度或者国有企业改制重新订立劳动合同时，劳动者在该用人单位连续工作满十年且距法定退休年龄不足十年的；连续订立二次固定期限劳动合同，且劳动者没有本法第三十九条和第四十条第一项、第二项规定的情形，续订劳动合同的。用人单位自用工之日起满一年不与劳动者订立书面劳动合同的，视为用人单位与劳动者已订立无固定期限劳动合同。

对于聘用合同签订者而言，若要想签订期限至退休的聘用合同，根据《办法》第十六条受聘人员在本单位工作已满25年或者连续工龄已满10年且年龄距国家规定的退休年龄已不足10年的，如果本人提出订立聘用至退休的合同的，聘用单位应当与其订。

条 对负有保密义务的劳动者，用人单位可以在劳动合同或者保密协议中与劳动者约定竞业限制条款，并约定在解除或者终止劳动合同后，在竞业限制期限内按月给予劳动者经济补偿。

而对于聘用合同而言，根据《办法》第43条违约金数额由双方当事人聘用合同中自行约定，在聘用合同中未约定，但造成可计算经济损失的，由责任人按实际损失承担经济赔偿责任；第44条受聘人员经聘用单位出资培训后解除聘用合同，对培训费用的补偿应当在聘用合同中约定试用期间，受聘人员解除聘用合同，由单位出资培训的受聘人员应承担培训违约金；聘用单位解除合同，受聘人员不承担培训违约金。

（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。第41条 有下列情形之一，需要裁减人员二十人以上或者裁减不足二十人但占企业职工总数百分之十以上的，用人单位提前三十日向工会或者全体职工说明情况，听取工会或者职工的意见后，裁减人员方案经向劳动行政部门报告，可以裁减人员：（一）依照企业破产法规定进行重整的；（二）生产经营发生严重困难的；（三）企业转产、重大技术革新或者经营方式调整，经变更劳动合同后，仍需裁减人员的；（四）其他因劳动合同订立时所依据的客观经济情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行的。

的；（二）连续旷工超过10个工作日或者1年累计旷工超过20个工作日的；（三）未经聘用单位同意，擅自出国或者出国逾期不归的；（四）违反工作规定或者操作规程，发生责任事故，或者失职、渎职，造成严重后果的；（五）严重扰乱工作秩序，致使聘用单位、其他单位工作不能正常进行的；（六）被判处有期徒刑以上刑罚收监执行的，或者被劳动教养的；（七）国家法律和法规规定的其他情形。第28条 受聘人员有下列情形之一的，聘用单位可以单方面解除劳动合同，但应提前30日以书面形式通知拟被解聘的受聘人员：（一）受聘人员患病或者非因工负伤，医疗期满后，不能从事原工作或由聘用单位安排的其他工作的；（二）受聘人员年度考核或者聘期考核不合格，又不同意聘用单位调整其工作岗位，或者到新的岗位后考核仍不合格的；（三）聘用合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使合同无法履行，经当事人协商不能就变更聘用合同达成协议或受聘人员不服从另行安排工作的。

对于解除劳动合同补偿标准：根据《劳动合同法》第47条 经济补偿按劳动者在本单位工作的年限，每满一年支付一个月工资的标准向劳动者支付。六个月以上不满一年的，按一年计算；不满六个月的，向劳动者支付半个月工资的经济补偿。劳动者月工资高于用人单位所在直辖市、设区的市级人民政

府公布的本地区上年度职工月平均工资三倍的，向其支付经济补偿的标准按职工月平均工资三倍的数额支付，向其支付经济补偿的年限最高不超过十二年。本条所称月工资是指劳动者在劳动合同解除或者终止前十二个月的平均工资。

对于解除聘用合同补偿标准：根据《办法》第45条被解聘人在本单位每工作1年，支付其本人1个月的上年月平均工资，月平均工资高于全市事业单位月平均工资3倍以上的，按3倍计算。

而对于聘用合同的终止，没有经济补偿的相关规定。

对于劳动合同签订后，用人单位对职工的管理主要依据是双方签订的劳动合同。

而对于聘用合同而言，用人单位对职工的管理除了依据双方签订的劳动合同以外，还要依据《办法》第46条聘用单位要按照聘用合同加强对受聘人员的聘后管理和考核工作。考核必须坚持客观、公正的原则，实行领导考核与群众评议相结合、考核工作实绩与考核工作态度相统一的方法。考核内容应当与岗位的实际需要相符合。考核结果分为优秀、合格、基本合格和不合格4个等次。聘用工作组织在群众评议意见和受聘人员领导意见的基础上提出考核等次意见，报聘用单位负责人员集体决定。第47条聘用单位应对受聘人员的考核结果作为续聘、解聘、调整岗位、职务升降、工资待遇和奖惩的依据。

对于劳动合同的争议，救济方式体现在《劳动法》第79条劳动争议发生后，当事人可以向本单位劳动争议调解委员会申请调解；调解不成，当事人一方要求仲裁的，可以向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。当事人一方也可以直接向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。对仲裁裁决不服的，可以向人民法院提起诉讼。

对于聘用合同而言，根据《办法》第48条受聘人员与聘用单位对公开招聘、聘用程序、聘用合同期限、定期或者聘期考核、解聘辞聘、未聘安置等问题发生争议的，应协商解决；协商无效的，当事人可向上级行政主管部门申请调解和处理或者向人事争议仲裁委员会申请仲裁，仲裁结果对争议双方具有约束力。对于能否诉讼没有明确规定。

1.劳动合同、雇佣合同、劳务合同的区别

2.雇佣合同与劳务合同的区别

3.雇佣合同劳动合同和劳务合同区别

4.雇佣合同、劳务合同和劳动合同的区别

5.雇佣合同与劳动合同区别

6.雇佣合同与劳动合同的区别

7.劳动合同与劳务合同的区别

8.劳务与劳动合同区别

劳动合同与劳务合同及雇佣合同区别篇二

雇佣合同劳动合同和劳务合同区别就在下面，欢迎各位阅读。

劳动合同、雇佣合同与劳务合同是具有很大相似性的三种不同合同，只有劳动合同在《劳动法》中有相应的规定，而且规定也非常简单，雇佣合同和劳务合同根本就没有法律做出明确规定，只能根据有关民法理论进行判案，以致于在司法实践、劳动行政执法中对这三类合同的认识产生偏差。

本文试图对这三类合同进行辨析，以期对这三类合同有一个清晰的认识。

《劳动法》第十六条规定，劳动合同是劳动者与用人单位建立劳动关系、明确双方权利和义务的协议。

这一规定，被我国的劳动法理论界和司法机关认为是劳动合同的定义。

实际上，作为劳动合同的定义，上述规定是非常简陋的。

其主要问题在于没有对劳动关系进行定义，没有讲清楚劳动关系的特征。

正是由于这样简陋的定义，才使人们常常分不清劳动合同与劳务合同、雇佣合同的区别。

任何定义，都应指出所要定义的对象特征，根据这些特征，可以确定对象的内涵和外延。

但是，《劳动法》这一规定，却不能实现这一目的。

这一定义，对合同的主体做出明确规定，但是对客体和内容没有明确描述。

如果可以这样定义劳动合同，那么其他合同也就可以简单多了，例如，买卖合同是合同双方建立买卖关系、明确双方权利和义务的协议。

但是，这种规定根本不能反映出买卖合同的特征。

我国《合同法》第130条规定，买卖合同是出卖人转移标的物的所有权于买受人，买受人支付价款的合同。

这种定义，可以使人对买卖合同的概念有一个清晰的认识，

不会同其他合同混淆。

劳动合同所定义的劳动关系，其前身就是民法中的雇佣关系。

劳动合同是一种私法上的合同，是一种雇佣合同。

劳动合同为当事人一方(劳动者)负有从事工作义务，他方(用人单位)负有支付工资义务的双务合同。

劳动合同是劳动者在从属关系上提供劳动，从事工作的合同。

所谓居于从属关系，系指工作的实施应服从用人单位的指示。

劳动合同的概念，应该体现出劳动关系的内容。

根据比较法的研究，我们可以将劳动合同定义为“劳动合同是劳动者按照用人单位的指示提供劳动，用人单位支付报酬的合同。

需要指出的是，劳动合同亦称为劳动契约，在国外还称为雇佣合同或雇佣契约。

判断一个合同是不是劳动合同，不能仅仅看它的名称，关键看它是否符合劳动合同的构成要件。

雇佣合同，我国法律没有进行规定。

但是，大陆法系各国一般都对雇佣合同设有明确规定，例如《法国民法典》、《德国民法典》、《日本民法典》、《瑞士民法典》、《中华民国民法典》(现在台湾省实施)，另外，英美法系国家中的英国也有成文法对雇佣合同进行规定。

中，专设雇佣合同一章进行了规定，但是，在最终通过的《合同法》中却没有雇佣合同。

对此，梁慧星先生指出“我们这样的社会主义国家，人口的绝大多数是体力劳动者和脑力劳动者，他们与雇主(包括企事业单位、国家机关)之间的权利义务关系，靠缔结雇用合同、劳动合同和聘用合同来规定，单靠现行劳动法关于劳动合同的规则是规范不了的，而改革开放以来广大体力劳动者和脑力劳动者的利益未受到应有的保护，各种严重侵害劳动者权益的事件层出不穷，法院受理大量的雇用合同纠纷案件苦于没有具体法律规定作为裁判基准。

建议草案在广泛参考各国保护劳动者的立法经验基础上精心设计和拟定的雇用合同一章被删除，是最令人惋惜的。”现在，中国社会科学院法学研究所梁慧星教授主持的课题组向全国人大法制工作委员会提交的民法典专家建议稿对雇佣合同又专设一章进行规定。

该草案合同编第15章第301条规定，“雇用合同是受雇人向雇用人提供劳务，雇用人支付报酬的合同”。

一些教科书对雇佣合同定义为“雇佣合同，指雇佣人与受雇人约定，由受雇人为雇佣人提供劳务，雇佣人向受雇人给付报酬的合同”。

王泽鉴先生指出，雇佣合同，“即受雇人于一定或不一定之期限内，为雇佣人服劳务，雇佣人负担给付报酬的契约”。

可见，雇佣合同的这些定义基本是一致的。

劳务合同是我们经常提到的一个概念，但是，对劳务合同的定义，不但立法没有做出规定，教科书也鲜有讲授。

根据给付的标的，合同可以分为三大类，一类是以财产为给付标的的合同，例如买卖合同、赠与合同、借用合同；第二类是以为劳务给付标的的合同，例如承揽合同、委托合同、保管合同、雇佣合同；第三类是以共同从事一定工作为目的合同，

例如合伙合同。

从最广义的角度讲，第二类合同可以称为劳务合同(本文称为第一层次的劳务合同)。

王全兴教授就是在这个角度上使用劳务合同概念的。

他说“劳务合同是一种以劳务为标的的合同类型，它包括承揽合同、基本建设承包合同、运输合同、技术服务合同、委托合同、信托合同和居间合同等”。

第一层次的劳务合同又可以分为两类，第一类是债务人以自己的劳力、技术、智能等为债权人完成一定的工作，并将最终工作成果向债权人提交的合同；第二类是以自己的一定行为供债权人消费的合同，这一类合同从一定的角度也可以称为劳务合同(本文称为第二层次的劳务合同)，雇佣合同、委托合同、居间合同可以归入这类。

第二层次的劳务合同这一类劳务合同，又可以分为两类，一类合同中的劳动提供者有较大的自由，可以根据自己得能力、判断，概括地为债权人提供劳动，例如委托合同、居间合同；另一类合同中，劳动提供者完全根据债务人的指示提供劳动，自己很少有选择的权利，这一类和同可以称为劳务合同(本文称为第三层次的劳务合同)，例如雇佣合同、劳动合同、劳务输出合同。

从最狭义的角度讲，劳务合同是以他人对自己负有的根据自己的指示提供一定劳务向他人提供劳务的合同，比较常见的是单位之间的借调合同、劳务输出合同等，本文讨论的就是这一类劳务合同。

劳务合同实际上涉及到两个合同、三方当事人。

一个合同是雇佣人(用人单位或自然人)与受雇人之间的雇佣

合同或劳动合同，另一个是劳务提供者(劳动合同或雇佣合同中的雇佣人)与与劳务接受者之间的劳务合同。

这种合同与《合同法》规定的融资租赁合同非常相似。

劳务合同是通过债务人向第三人履行债务和第三人向债权人履行债务实现的。

《合同法》第六十四条规定，“当事人约定由债务人向第三人履行债务的，债务人未向第三人履行债务或者履行债务不符合约定，应当向债权人承担违约责任”。

第六十五条规定，“当事人约定由第三人向债权人履行债务的，第三人不履行债务或者履行债务不符合约定，债务人应当向债权人承担违约责任”。

劳务接受人是劳动合同或雇佣合同的第三人，受雇人是劳务合同的第三人。

在劳务合同中，劳务提供人与劳务接受人约定，由受雇人向劳务接受人直接提供劳务，劳务接受人向劳务提供人支付劳务费，劳务接受人在接受劳务的过程中应当提供适当的劳动保护和劳动条件，如果受雇人向劳务接受人提供的劳务不符合劳务合同的约定，劳务提供人应当向劳务接受人承担违约责任。

在劳动合同中或雇佣合同中，雇佣人与受雇人约定，受雇人直接向劳务接受人提供劳动，雇佣人向受雇人支付劳动报酬，劳务接受人向受雇人提供劳动保护和劳动条件，如果劳务接受人提供的劳动保护和劳动条件不符合劳动合同的约定，雇佣人应当向受雇人承担违约责任。

劳务合同履行过程中，雇佣人应当按照劳动合同或雇佣合同的约定向受雇人支付劳动报酬，包括工资和保险福利待遇，

当然，也可以委托劳务接受人向受雇人支付劳动报酬。

也就是说，受雇人作为第三人履行劳务提供人对劳务接人的债务，劳务接受人作为第三人履行雇佣人对受雇人提供劳动条件和劳动保护的`债务;劳务接受人对劳务提供人的劳务债权由第三人受雇人履行，受雇人对雇佣人的劳动保护和劳动条件债权由第三人劳务接受人履行。

虽然受雇人直接向劳务接受人提供劳动，但受雇人与劳务接受人之间没有合同关系。

我国现在的劳务合同主要由两种，国内的劳务合同(一般称为借调合同，现在多直接称为劳务合同)和跨国劳务输出合同，由于跨国劳务输出合同劳务履行地在国外，具有涉外性，法律适用就更加复杂。

劳动合同一种特殊的雇佣合同，二者必然既有相同点，又有不同点。

二者的相同点主要是：

1、二者都是私法上的合同。

二者的当事人法律地位是平等的，以双方当事人相对立的意思表示的合意而成立。

虽然劳动合同的订立必须符合法律的强行性规定，但合同所约定的内容，仍属私法上的法律关系。

当然，也有人认为是一种具有公法关系性质的私法关系。

2、都以给付劳务为目的。

这两类合同的目的在于劳动者(受雇人)依约定向雇佣人提供劳务的行为，而不在于实现雇佣人的预期利益。

这是同承揽合同、委托合同不同的。

在承揽合同、委托合同中，订立合同的目的在于实现定做人、委托人的预期利益，承揽人、受托人给付劳务的义务仅是作为手段性义务或附随义务。

3、二者都是继续性合同。

作为给付劳务的合同，受雇人给付劳务不可能是一次性的，必须在合同存续期内持续的实施给付行为，因此是继续性合同。

4、二者都是双务有偿合同。

在这两类合同中，受雇人必须依约提供劳务，雇佣人必须依约支付报酬，双方当事人均负有义务，并且双方的义务具有对价性，任何一方从对方取得权利均需付出代价，因此是双务有偿合同。

5、二者都是诺成合同。

这两类合同经过当事人意思表示一致即可以成立生效，而不以当事人一方的交付为成立生效要件，因此是诺成合同。

既然劳动合同是一类特殊的雇佣合同，二者必然具有一定的区别，其区别主要表现在：

1、主体不同。

这是劳动合同和雇佣合同产生差别的根本原因。

在这两类合同中，提供劳动的一方(受雇人，也可以称为劳动者)都是自然人，在这一点上，两者没有差异。

雇佣合同，法律对合同主体没有特别限制，自然人、法人、

合伙都可以作为雇佣人；《劳动法》第2条规定了劳动合同的雇佣人，即用人单位，包括企业、个体经济组织和与劳动者建立劳动合同关系的国家机关、事业组织、社会团体。

当然，不同国家由于社会背景不同，劳动法的适用范围不同，因而劳动合同的雇佣人不同国家也有差异。

2、形式不同。

法律对雇佣合同的形式没有要求，根据《合同法》的规定，既可以是书面合同，也可以是口头合同，是不要式合同。

根据《劳动法》第19条的规定，我国的劳动合同应当采用书面形式，是要式合同。

当然，也有一些国家对劳动合同的形式没有要求，例如法国、德国。

3、二者受国家干预的程度不同。

雇佣合同作为一种民事合同，以意思自治为基本原则，合同当事人在合同条件的约定上有较大的自由。

国家经常以强行法的形式规定劳动合同当事人的权利义务，干预劳动合同内容的确定，当事人的约定不能超出法律的规定。

劳动合同与劳务合同及雇佣合同区别篇三

劳动合同是劳动者与用人单位确立，明确双方权利和义务的协议。

雇佣合同是受雇人提供劳动，雇主支付报酬的协议。

劳务合同是为完成某项工作而使用了一方的劳动，另一方向对方支付报酬的协议。

1、劳动合同的主体不同。

劳动合同的主体是用人单位和劳动者。

劳动合同的用人单位是指在中华人民共和国境内设立的企业、个体经济组织、民办非企业单位等组织、国家机关、事业单位、社会团体；雇佣合同的主体是雇主和受雇人，雇佣合同的雇主可以是自然人、企业、公司。

2、适用法律不同。

劳动合同属于劳动法调整，是独立的合同种类；雇佣合同属民事合同的一种，由民法和合同法调整。

3、解决纠纷的程序不同。

劳动合同纠纷不经过仲裁机构的先行处理，人民法院不予受理；雇佣合同是民事合同，纠纷发生后当事人无须经过仲裁，可直接向人民法院起诉。

4、形式不同。

法律对雇佣合同的形式没有要求，根据《合同法》的规定，既可以是书面合同，也可以是口头合同，是不要式合同。

根据《》第10条的规定，我国的劳动合同应当采用书面形式，是要式合同

1、劳务合同的主体可以双方是单位，也可以双方是自然人，还可以一方是单位，另一方是自然人。

劳动合同的主体是确定的，提供劳动的一方只能是自然人。

2、承担劳动风险责任的主体不同。

劳动合同的双方当事人由于在劳动关系确立后具有隶属关系，劳动者必须服从用人单位的领导，在提供劳动过程中的风险由用人单位承担；劳务合同提供劳动的一方有权自行支配劳动，提供劳务中的风险自行承担。

3、因劳动合同支付的称为工资，最低工资、工资支付方式都要遵守法律、法规的规定；而劳务合同支付的劳动报酬称为劳务费，主要由双方当事人自行协商，国家法律不过分干涉。

4、适用法律不同。

5、解决纠纷的程序不同。

劳动合同纠纷不经过劳动争议仲裁机构的先行处理，人民法院不予受理；劳务合同是民事合同，纠纷发生后当事人可直接向人民法院起诉。

劳动合同与劳务合同及雇佣合同区别篇四

劳动合同与劳务合同是极易混淆的两种合同，两者都是以人的劳动为给付标的的合同。劳动合同依劳动法第16条规定“劳动者与用人单位确立劳动关系，明确双方权利义务的协议”。而劳务合同通常意义上是指雇佣合同。两者有一定的区别：

劳动合同与劳务合同及雇佣合同区别篇五

劳动合同与雇佣合同、劳务合同在实践中较易混淆。笔者以多年从事劳动争议纠纷的实践出发，结合具体案例和相关法律规定，试总结劳动合同与其他两种合同的区别，为正确处

理相关案件提供思路。

案例：某甲长期为一商店运送货物赚取劳务费。一日，某甲因有事临时让某乙代其为商店运送货物，每日支付劳动报酬80元。谁知，某乙在第二次运送货物途中遭遇不幸身亡。肇事车辆逃逸，查无下落。某乙家人要求某甲与商店老板共同赔偿因某乙死亡造成的损失，双方为此发生纠纷，某乙家人以某乙与某甲和商店之间具有劳动合同关系要求按工伤处理为由，向劳动仲裁委员会申请仲裁。

劳动合同是用人单位与劳动者依照法律规定，以双方劳动权利为主要内容订立的协议。雇佣合同是受雇人提供劳动，雇用人支付报酬的协议。

劳务合同是一方为完成某项工作而使用一方提供的劳动为此而支付报酬的协议。

劳动合同与雇佣合同、劳务合同的共同之处在于，都是一方提供劳动，另一方支付报酬，但细分析其法律特征则仍可看出其不同之处。

1、劳动合同的主体是用人单位和劳动者。劳动合同的用人单位是指在中华人民共和国境内设立的企业、事业单位、国家机关、社会团体和个体经济组织；雇佣合同的主体是雇主和受雇人，而且雇佣合同的雇主只能是自然人。接受劳动一方的不同是构成劳动合同与雇佣合同的主要区别所在。

2、法律干预程度不同。劳动合同的用人单位支付劳动者工资不得违反法律、法规的强制性规定，雇佣合同的劳动报酬则主要由合同双方自行协商，法律不过分干预。其他诸如劳动保护、保险福利等方面，现行法律也只针对劳动合同做出规定。由上可见，法律对劳动合同的干预程度要高于雇佣合同。

3、法律渊源不同。劳动合同属于劳动法调整，是独立的合同

种类；雇佣合同属民事合同的一种，由民法和合同法调整。

4、解决纠纷的程序不同。劳动合同纠纷采用仲裁前置程序，即劳动合同纠纷不经过劳动争议仲裁机构处理，人民法院不予受理；雇用合同是民事合同，审理机关是人民法院，纠纷发生后当事人无须经过仲裁，有权直接向人民法院起诉。

1、劳务合同的主体可以双方都是单位，也可以双方都是自然人，还可以一方是单位，另一方是自然人，而劳动合同的主体是确定的，只能是接受劳动的一方为单位，提供劳动的一方是自然人。劳务合同提供劳动一方主体的多样性与劳动合同提供劳动一方只能是自然人有重大区别。

2、双方当事人关系不同，劳动合同的劳动者在劳动关系确立后成为用人单位的成员，须遵守用人单位的规章制度，双方之间具有领导与被领导、支配与被支配的隶属关系；劳务合同的一方无须成为另一方成员即可为需方提供劳动，双方之间的法律地位从始至终是平等的。

3、承担劳动风险责任的主体不同。劳动合同的双方当事人由于在劳动关系确立后具有隶属关系，劳动者必须服从用人单位的组织、支配，因此在提供劳动过程中的风险责任须由用人单位承担；劳务合同提供劳动的一方有权自行支配劳动，因此劳动风险责任自行承担。

4、因劳动合同支付的劳动报酬称为工资，具有按劳分配性质，工资除当事人自行约定数额外，其他如最低工资、工资支付方式都要遵守法律、法规的规定；而劳务合同支付的劳动报酬称为劳务费，主要由双方当事人自行协商价格支付方式等，国家法律不过分干涉。

5、适用法律和争议解决方式不同。劳务合同属于民事合同的一种，受民法及合同法调整，因劳务合同发生的争议由人民法院审理。

了解了劳动合同与雇佣合同及劳务合同的区别，让我们再分析本文开始时的案例。某甲以个人名义要求某乙代其送货并支付劳动报酬，与某乙具有雇佣合同关系，根据相关规定，雇主应承担受雇人在执行受雇事务时造成的自身损害的后果，因此某甲应承担某乙死亡给其家人造成的损失；商店让某甲为其送货并支付报酬，某甲并未成为商店一员，不受商店管理和约束，因此商店和某甲之间是劳务合同关系，根据劳务合同风险由提供劳务方自负的原则，商店不承担某乙死亡的责任。由于此案中不存在劳动合同关系，因此，某乙家人向劳动仲裁委申请仲裁是不对的，应当向人民法院提起诉讼。