

最新劳务和合同 雇佣合同劳动合同和劳务合同区别(模板5篇)

在生活中，越来越多人会去使用协议，签订协议是最有效的法律依据之一。那么一般合同是怎么起草的呢？下面是小编帮大家整理的最新合同模板，仅供参考，希望能够帮助到大家。

劳务和合同篇一

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定期限内，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：

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。

劳务和合同篇二

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。

劳务和合同篇三

劳动合同与雇用合同、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。

劳动合同与雇用合同、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；雇佣合同是民事合同，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。

劳务和合同篇四

【前言】劳动关系与劳务关系是最为普遍的两类用人关系，劳动者与用人单位既可以建立劳动关系，又可以建立劳务关系。两者都是以人的劳动为给付标的的合同。劳动关系与劳务关系都表现为一方提供劳动力，另一方支付劳动报酬。由于我国现行法律并没有对这两类关系的区别做出明确规定，理论界也存在不同的声音，致使实践中认定劳动关系和劳务

关系的执法标准不一，损害了一方当事人的合法权益。北京劳动法沈斌律师结合自身办理劳动案件的经验并从民法和劳动法的角度，浅析劳动关系与劳务关系的联系与区别，抛砖引玉：

一、劳动关系与劳务关系的特征：

劳务关系是一种传统的经济社会关系，是指两个或两个以上的平等主体之间，依据民事法律规范，一方向另一方提供劳务，另一方依约支付劳务报酬的一种权利义务关系。广义上，它包括承揽、承包、运输、技术服务、委托、信托和居间等。劳务关系主要有以下特征：

第三，劳务关系基于民事法律规范成立，受民事法律规范的调整和保护，劳务关系可能产生的责任一般是违约和侵权等民事责任。

劳动关系是我国劳动法调整的对象，劳动者除了受一般民法保护外，还受劳动法的特别保护。依据劳动和社会保障部《关于确立劳动关系有关事项的通知》（劳社部发〔〕12号）第一条的规定：用人单位招用劳动者未订立书面劳动合同，但同时具备下列情形的，劳动关系成立：

（一）用人单位和劳动者符合法律、法规规定的主体资格；

（三）劳动者提供的劳动是用人单位业务的组成部分。这一规定对劳动关系做出了较为明确的界定。从上述规定看，劳动关系的构成要件包括三个要素：主体资格、从属关系、劳动性质。

二、劳动关系与劳务关系的区别：

（一）主体资格不同

依据《劳动合同法》第二条规定，劳动关系的双方主体具有特定性的，即一方是用人单位，另一方必然是劳动者。劳动者是指符合劳动年龄条件，具有劳动能力和劳动行为能力的自然人，用人单位是指与劳动者建立起劳动关系的国家机关、事业单位、社会团体、企业、个体经济组织或民办非企业；而劳务关系的主体类型较多，其主体不具有特定性，可能是两个平等主体，也可能是两个以上的平等主体；可能是法人之间的关系，也可能是自然人之间的关系，还可能是法人与自然人之间的关系。

此外，法律法规对劳务提供者主体资格的要求，不如对劳动关系主体要求的那么严格。

（二）主体地位不同

在建立劳动关系之后，劳动者与用人单位双方地位不平等，不仅存在财产关系，还存在着领导与被领导的行政隶属关系。劳动者作为用人单位的成员，除提供劳动之外，还要接受用人单位的管理，遵守其规章制度，从事用人单位分配的工作和服从用人单位的人事安排等。反映的是一种稳定、持续的生产资料、劳动者与劳动对象相结合的关系；而劳务关系中，双方是平等的民事权利义务关系，劳动者提供劳务服务，用人单位支付劳务报酬，彼此之间只体现财产关系，不存在行政隶属关系。且二者关系往往呈“临时性、短期性、一次性”等特点。

（三）当事人权利义务不同

在劳动关系中，劳动者与用人单位之间存在一般义务外，还存在附随义务，如用人单位应当为劳动者办理社会保险，劳动风险由用人单位承担，劳动者应当遵守用人单位的内部规章制度等。劳务关系中却不存在这些附随义务。二者区别具体表现在以下几个方面：

由用人单位承担；而劳务关系中的自然人一般只获得劳动报酬，工作风险一般由提供劳务者自行承担，但由雇工方提供工作环境和工作条件的和法律另有规定的除外。

2)、报酬支付的原则上，劳动关系由于受国家干预较多，双方处于不平等的地位，用人单位向劳动者支付的工资需遵循按劳分配、同工同酬的原则，且必须遵守当地有关最低工资标准的规定；而在劳务关系中，双方地位平等，一方当事人向另一方支付的报酬完全由双方协商确定，但不得违背民法中平等、公平、等价有偿、诚实信用等原则。

3)、报酬支付形式上，《劳动合同法》第三十条规定：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。一般来说，用人单位支付的劳动报酬多以工资的方式定期支付给劳动者，有一定的规律性；而劳务关系的报酬支付由双方约定，往往一次性即时清结或按阶段支付。

4)、用人单位对劳动者违章违纪处理权上，劳动关系中，若职工严重违反用人单位劳动纪律和规章制度，或存在严重失职、营私舞弊等行为，用人单位有权依据其依法制定的规章制度解除劳动合同，或者对当事人给予警告、记过、降职等处分；而在劳务关系中，单位也有对劳动者不再使用的权利，或者要求当事人承担一定的经济责任，不包括对其给予其他纪律处分等形式。

（四）承担的法律 responsibility 不同

表现在以下几个方面：第一，对外责任的区分，劳动关系中，劳动者作为用人单位一员，以用人单位的名义进行工作，因劳动者的过错导致的法律责任由用人单位承担。而劳务关系中，一般由提供劳务的一方独立承担法律责任。第二，相互责任的区分，在劳动关系中，若未履行、非法履行劳动合同，当事人不仅要承担民事的责任，而且还要负行政的责任，如经济补偿金、赔偿金、劳动行政部门给予用人单位罚款等行

政处罚。劳务关系纠纷中，当事人之间违反劳务合同的约定，可能产生的责任一般是违约和侵权等民事责任，无行政责任。

（五）国家干预程度不同

劳动关系中，用人单位与劳动者双方地位的不平等，导致用人单位欺凌劳动者的现象时有发生，为了更好保护劳动者的合法权益，《劳动合同法》以强制性法律规范规定了用人单位的各项义务，如各类保险金的缴纳、最低工资、最高工时、保障劳动者的劳动安全与卫生等强制性义务；而劳务关系作为一种民事关系，以私法自治为原则，尊重当事人真实意思表示，受国家干预程度低。因此，除违反国家法律、法规等强制性规定外，当事人可以基于合同自由原则对合同条款充分协商，法律不予干预。

（六）适用法律不同

劳动关系是我国劳动法的调整对象，其发生的纠纷是用人单位与劳动者之间在劳

劳务和合同篇五

主体不同：

（二）劳务合同的主体则具有广泛性；

2

合同履行过程中的地位不同：

（二）劳务合同中双方当事人的关系不具有从属性，双方始终属于平等民事主体的关系；

3

标的不同。

(一) 劳动合同的标的是劳动者的劳动，只要劳动者有劳动行为，用人单位就必须支付劳动报酬。

(二) 劳务合同的标的侧重于劳务行为的结果，劳务合同一般是依据劳务结果支付劳务报酬。

4

工作方式和风险承担方式不同：

(二) 在劳务合同中，劳务提供者一般是利用自己的生产资料进行劳务活动，根据双方的约定来承担风险(大多数情况下由劳务提供者自行承担风险)。

5

报酬的结算和支付方式不同。

(一) 劳动合同中的用人单位必须严格遵守法律的强制性规定以及劳动合同中的合法约定向劳动者支付劳动报酬。

(二) 劳务合同报酬的结算和支付方式依据双方当事人的约定。

6

法律干预强度差别巨大：

(二) 劳务关系的双方当事人之间对劳务报酬等各项条款均可自行协商，法律很少干预。劳务合同在履行中也很少有国家干预的情况。

7

法律适用不同。

(一) 劳动合同属于劳动法调整，是独立的合同种类。(二) 劳务合同属民事合同的一种，由民法和合同法调整。

8

处理程序不同。

(一) 劳动争议纠纷一般采用仲裁前置程序，即劳动争议纠纷不经过劳动争议仲裁机构处理，人民法院不予受理。

(二) 劳务合同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。

9

劳务合同和兼职合同有什么不同

- 1、双方具备建立劳动关系的条件：一方为单位，一方为个人。
- 2、双方的合意应当属于建立劳动关系，不论是否已经签订书面劳动合同。
- 3、劳动者在从属性条件下从事劳动。
- 4、双方具有管理和被管理的特征。
- 5、双方的权利义务调整劳动过程。

10

劳务合同和兼职合同认定劳务关系的关键则是：

- 1、双方为不具有从属性的平等关系。

- 2、劳动过程中双方不具有管理和被管理的关系(即不存在具体的职务和岗位，无上下级)。
- 3、双方的权利义务完全依据协议确定，为完整的平等有偿关系(即不受单位规章制度约束，而是受劳务协议约束)。
- 4、双方的权利义务调整劳动结果。