

最新劳动合同与劳务合同的区别 聘用合同和劳动合同的区别(大全5篇)

合同的签订对于维护劳动者的权益、促进劳动关系的稳定具有重要意义。那么合同应该怎么制定才合适呢？下面是小编带来的优秀合同模板，希望大家能够喜欢！

劳动合同与劳务合同的区别篇一

从本质上来说,两者没什么区别,都是用来确定单位与员工间的权利义务关系的合同.但实践中,聘用协议多用于单位与高级管理人员之间,而劳动合同多用于与普通员工之间.如,公司法上就规定,经理(总经理)由董事会决定聘任,因此,在与经理(总经理)签订劳动合同时,往往就签订聘任或聘用协议了.其他高管人员也是如此.

分清劳动合同与劳务合同

单位短期雇用人员，该签劳动合同还是劳务合同？

单位雇用已有单位的员工，应与该人签合同，还是与档案所在单位签合同？

劳动和社会保障部门指出：劳动合同与劳务合同完全是两种不同的概念，不能混淆视之。

凡档案在人才中心或街道的，用人单位都应该与之签劳动合同；职工有单位，属于借调获派遣至某单位工作的，应该签一次性劳务合同。如果在工作中出现危险，属于劳动关系的，由用人单位承担，劳务关系则由个人承担。劳务输出、停薪留职要签劳务合同。劳动合同与劳务合同不在于时间的长短。

劳动合同与劳务合同的区别篇二

【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，对外责任的区别，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，相互责任的区别，在劳动关系中，若不履行、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，为了更好地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

劳动合同与劳务合同的区别篇三

主体不同：

（二）劳务合同的主体则具有广泛性；

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。

劳动合同与劳务合同的区别篇四

随着人们对法律的了解日益加深，合同的地位越来越不容忽视，合同协调着人与人，人与事之间的关系。那么常见的合同书是什么样的呢？下面是小编整理的劳务合同和劳动合同的区别，希望对大家有所帮助。

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：

1、合同性质不同。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。

2、合同目的不同。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。

3、受国家干预的程度不同。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。

4、主体及其关系不同。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。

5、法律调整不同。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。

6、合同争议的处理程序不同。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。

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：

1、合同性质不同。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。

2、合同目的不同。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。

3、受国家干预的程度不同。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。

4、主体及其关系不同。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。

5、法律调整不同。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。

6、合同争议的处理程序不同。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。

劳动合同与劳务合同的区别篇五

今天，小编为大家讲解一下聘用合同和劳动合同的区别，欢迎阅读学习！

1、聘用合同一方当事人必须是用人单位，另一方当事人是受聘人员。这一特征是劳动法律关系的重要特征。用人单位占有或者使用一定的生产资料，通过聘用劳动者，才能完成生产、工作任务，创造经济效益和社会效益。劳动者通过订立合同，提供一定的劳动，从而获取劳动报酬。因此，聘用合同双方当事人既不能都是劳动者，亦不能都是用人单位。

3、聘用合同是要式合同。要式合同是指合同必须采用特定的形式，一般指必须采用书面形式。区分要式与不要式合同的法律意义在于，属于要式合同的，必须采用书面形式，不具备这一形式要件，合同就不能成立和生效。劳动合同属于要式合同，聘用合同是确立用人单位和受聘人员聘用关系的重要协议，国家规定必须采用书面形式订立。因此，聘用关系未以书面形式确立的，聘用合同关系不能成立。

4、聘用合同是诺成合同。根据合同的成立是否以交付标的物为必要条件，可分为诺成合同和实践合同。诺成合同指当事人双方意思表示一致合同即可成立的合同，其不以标的物的交付为合同成立的要件；实践合同是指除当事人双方意思表示一致以外，还需要交付一定的标的物合同才能成立。聘用合同与劳动合同均属于诺成合同，合同成立不以交付标的物为合同成立的要件。

5、聘用合同有一定的试用期。劳动合同与民事合同的重要区别是劳动合同有试用期的规定。按照国家有关规定，聘用合同除规定合同的有效期限外，必须明确一定的试用期作为订立合同的必要前提。规定试用期有利于用人单位在试用期间

对应聘人员进行实际考察，有利于保持合同法律关系的稳定性。为防止用人单位利用试用期期间劳动报酬较低而反复与聘用人员订立试用协议的情况，国家对试用期的期限做出明确规定。

聘用合同是广义上劳动合同的一种特殊形式，具有劳动合同的基本特征，其基本制度与劳动合同相一致。但是，由于事业单位的特点以及目前国家对事业单位的管理在一些方面仍有别于企业，所以又与狭义劳动合同(企业劳动合同)有一定的区别，主要有以下方面：

1、适用范围不同。狭义劳动合同适用的主体为企业，聘用合同适用的范围主要为事业单位。聘用合同是近年事业单位人事制度改革的产物，聘用合同制度的内容反映了事业单位的用人制度通过订立劳动合同以实现其物质产品的生产。事业单位则是从事非生产经营活动的组织，通过订立聘用合同实现的劳动成果主要表现为精神产品和知识产品。企业的生产活动以营利为目的，事业单位从事的服务活动属于社会公益事业，在实现其经济效益的同时，必须把社会效益放在首位。

2、政府干预的程度不同。目前事业单位仍在改革当中，作为聘用合同一方当事人的用人单位尚不是完全意义上的独立的市场主体，这一点与企业已在改革中成为独立的市场主体也有所区别。国家在一些重要方面对事业单位仍实行宏观管理，主要表现在以下方面：(1)编制管理。目前由国家核拨经费的事业单位仍实行严格的编制管理；(2)经费管理。建国后，事业单位一直承袭行政机关的管理方式，经费全部由国家核拨。80年代后，事业单位相继进行财政、人事等领域的改革后，形成全额、差额拨款、自收自支几种类型的事业单位。90年代后期，国家对事业单位的拨款改为定额补助的形式。但事实上，事业单位的经费仍有国家全额补助、差额补助等形式。如教育系统的中小学，基本是由国家全额拨款的。这些单位尽管对新录用人员通过聘用合同的形式，但其招生计划、教学计划及教师的工资福利等都是按照国家有关规定进行

的。(3)工资制度。事业单位向聘用人员支付的工资报酬，主要是按照国家规定的标准支付。按照国家有关规定，事业单位的专业技术人员分别实行不同类型的工资制度，如专业技术人员职务等级工资制、专业技术人员职务岗位工资制、事业单位的专业技术人员分别实行不同类型的工资制度，如专业技术人员职务等级工资制、专业技术人员职务岗位工资制、艺术结构工资制、体育津贴奖金等、以及人员等级工资制。在近年的改革中，许多事业单位加大了岗位工资的比例，但其工资的刚性程度远大于企业，这也是由事业单位的公益性和改革的渐进性决定的。因此，事业单位与聘用人员订立聘用合同的内容不仅反映该事业单位的意志，也应当体现国家宏观管理的内容。

3、管理监督部门不同。按照国务院各部门的职能分工，目前，事业单位和企业分别由国务院人事部和劳动保障部对其进行宏观政策指导和监督。这一体制有利于分工负责，也产生一些弊端。聘用合同实施过程中，有关部门的宏观政策协调、工作协调以及对具体执行政策的区别与衔接的把握，对于从整体上推进事业单位和企业的改革，维护社会稳定是十分重要的。

4、聘用合同的具体制度体现事业单位的性质和特点。聘用合同是按照国家规定订立的合同，双方当事人订立、变更、解除合同，必须遵守国家有关规定。聘用合同的具体制度反映事业单位内部组织结构与管理制度与企业的区别。例如关于事业单位聘用人员程序的规定，明确规定聘用人员要经过公布空缺岗位及职责、聘用条件、工资待遇、由聘用组织进行考试或考核、事业单位负责人集体讨论审定等程序；关于事业单位可以单方面解除聘用合同、随时解除聘用合同、以及不得解除聘用合同的条件；受聘人员解除聘用合同的条件等制度都体现了事业单位用人制度的特点，与劳动合同的具体制度有所区别。综上所述，聘用合同制度作为事业单位用人制度改革的基本形式，标志着我国事业单位人事管理由完全的行政管理方式向契约管理方式的转型。随着聘用合同制度的

推行，必将激发广大专业技术人员工作的积极性，以迎接我国加入wto后世界人才竞争的挑战。同时，也应当看到目前试
行中的聘用合同制度仍带有改革过程中的过渡色彩，其各项
具体制度尚需在实践中根据不同行业的特点，不断积累经验，
逐步规范和完善。