

劳动关系与雇佣关系的区别与判定 雇佣合同与劳动合同区别(实用5篇)

范文为教学中作为模范的文章，也常常用来指写作的模板。常常用于文秘写作的参考，也可以作为演讲材料编写前的参考。写范文的时候需要注意什么呢？有哪些格式需要注意呢？接下来小编就给大家介绍一下优秀的范文该怎么写，我们一起来看一看吧。

劳动关系与雇佣关系的区别与判定篇一

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。

劳动关系与雇佣关系的区别与判定篇二

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。

劳动关系与雇佣关系的区别与判定篇三

（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聘用合同，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。

劳动关系与雇佣关系的区别与判定篇四

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。

劳动关系与雇佣关系的区别与判定篇五

（1）主体资格不同。劳动合同的主体只能一方是法人或组织，即用人单位，另一方则必须是劳动者个人，劳动合同的主体不能同时都是自然人；劳务合同的主体双方当事人可以同时都是法人、组织、公民，也可以是公民于法人、组织。

（2）主体性质及其关系不同。劳动合同的双方主体间不仅存在财产关系即经济关系，还存在着人身关系，即行政隶属关系。劳动者除提供劳动之外，还要接受用人单位的管理，服从其安排，遵守其规章制度等，成为用人单位的内部职工。但劳务合同的双方主体之间只存在财产关系，即经济关系，彼此之间无从属性，不存在行政隶属关系，劳动者提供劳务服务，用人单位支付劳务报酬，各自独立、地位平等。

(3) 主体的待遇不同。劳动关系中的劳动者除获得工资报酬外，还有保险、福利待遇等；而劳务关系中的自然人，一般只获得劳动报酬。

(4) 确定报酬的原则不同。在劳动合同中，用人单位按照劳动的数量和质量及国家的有关规定给付劳动报酬，体现按劳分配的原则，而劳务合同中的劳务价格是按等价有偿的市场原则支付，完全由双方当事人协商确定。

(5) 雇主的义务不同：劳动合同履行贯穿着国家的干预，为了保护劳动者，《劳动法》给用人单位强制性地规定了许多义务，如必须为劳动者交纳养老保险、医疗保险、失业保险、工伤保险、生育保险、用人单位支付劳动者工资不得低于政府规定的当地最低工资标准等，这些必须履行的法定义务，不得协商变更。劳务合同的雇主一般没有上述义务，当然双方可以约定上述内容，也可以不存在上述内容。

(6) 合同内容的任意性不同。劳动合同的主要条款则由法律规定，不能由当事人协商，如用人单位要为劳动者提供符合国家规定的劳动条件和劳动保护用品等。但劳务合同由合同双方当事人在不违背强行法规定情况下自由协商，任意性很强。

(7) 法律调整不同。劳务合同主要由民法、经济法调整，而劳动法则由社会法中的劳动法来规范调整。

(8) 受国家干预程度不同：劳动合同的条款及内容，国家常以强制性法律规范来规定。如用人单位的强制性义务及合同的解除，除双方当事人协商一致外，用人单位解除劳动合同必须符合《劳动法》规定的条件等。劳务合同受国家干预程度低，除违反国家法律、法规强制性规定外，在合同内容的约定上主要取决于双方当事人的意思自治，由双方当事人自由协商确定。

(9) 合同的法律责任: 劳动合同不履行、非法履行所产生的责任不仅有民事上的责任, 而且还有行政上的责任, 如用人单位支付劳动者的工资低于当地的最低工资标准, 劳动行政部门限期用人单位补足低于标准部分的工资, 拒绝支付的, 劳动行政部门同时还可以给用人单位警告等行政处分。劳务合同所产生的责任只有民事责任——违约责任和侵权责任, 不存在行政责任。

(10) 纠纷的处理方式不同。劳动合同纠纷发生后, 应先到劳动机关的劳动仲裁委员会仲裁, 不服的在法定期间内才可以到人民法院起诉, 劳动仲裁是前置程序; 但劳务合同纠纷出现后可以诉讼, 也可以经双方当事人协商解决。