

# 只签劳务合同不签劳动合同违法吗 劳动合同与劳务合同区别(汇总5篇)

合同是适应私有制的商品经济的客观要求而出现的，是商品交换在法律上的表现形式。合同是适应私有制的商品经济的客观要求而出现的，是商品交换在法律上的表现形式。那么大家知道正规的合同书怎么写吗？下面是小编为大家整理的合同范本，仅供参考，大家一起来看看吧。

## 只签劳务合同不签劳动合同违法吗篇一

劳动合同是劳动者与用人单位确立劳动关系、明确双方权利和义务的协议。劳务合同是平等主体的公民之间、法人之间、公民与法人之间，以提供劳务为内容而签订的协议。二者有着本质的区别：

劳动合同是确立劳动关系的依据，属于劳动法的范畴；劳务合同是建立民事、经济法律关系的依据，属于民法、经济法的范畴。

劳动合同的主体一方是劳动者，另一方是用人单位；劳务合同的主体既可以都是公民，也可以都是法人，或者是公民与法人，劳务合同对主体没有特殊要求。

劳动合同签订后，劳动者便成为用人单位的一员，二者的关系具有从属性，劳务合同的主体之间并不存在从属关系，双方始终是相互独立的平等主体，以自己的名义分别履行合同规定的义务。

劳动合同的一方当事人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；劳务合同无须规定这方面的内容。

在劳动合同中，用人单位按照劳动的数量和质量以及国家的有关规定给付劳动报酬，劳动福利待遇等，体现按劳分配的原则；劳务合同中的劳务价格是按等价有偿的原则支付。

企业若聘用员工应当签定劳动合同，其身份为企业内部人员，应遵守企业各种规章制度，享受劳动福利。

若临时特定项目，签定劳务合同，双方地位是对等的

## 只签劳务合同不签劳动合同违法吗篇二

劳动合同是劳动者与用人单位确立劳动关系、明确双方权利和义务的协议。劳务合同是平等主体的公民之间、法人之间、公民与法人之间，以提供劳务为内容而签订的协议。二者有着本质的区别：

劳动合同是确立劳动关系的依据，属于劳动法的范畴；劳务合同是建立民事、经济法律关系的依据，属于民法、经济法的范畴。

劳动合同的主体一方是劳动者，另一方是用人单位；劳务合同的主体既可以都是公民，也可以都是法人，或者是公民与法人，劳务事同对主体没有特殊要求。

劳动合同签订后，劳动者便成为用人单位的一员，二者的关系具有从属性，劳务合同的主体之间并不存在从属关系，双方始终是相互独立的平等主体，以自己的名义分别履行合同规定的义务。

劳动合同的一方当事人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；劳务合同无须规定这方面的内容。

在劳动合同中，用人单位按照劳动的数量和质量以及国家的有关规定给付劳动报酬，体现按劳分配的原则；劳务合同中的‘劳务价格是按等价有偿的原则支付。

如果你在企业连续工作xx年以上，企业这样做是不合法的；如果你只工作了2年，企业的做法符合规定。劳动合同与劳务合同是极易混淆的两种合同，都是以活劳动为给付标的的合同，在实践中很难将之正确区分开来；但二者有着本质的不同。劳动合同是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。劳务合同有广义与狭义之分。广义的劳务合同是指一切与提供活劳动服务(即劳务)有关的协议。狭义的劳务合同仅指一般的雇佣合同。劳动合同又是从雇佣合同发展而来的。因此，正确的区分这两种合同无论在理论上还是在实践上都有着重要的意义。

## 只签劳务合同不签劳动合同违法吗篇三

随着劳动执法力度的加大和人们法律意识的普遍增强，一些劳动官司和经济纠纷常常见诸各报刊、新闻媒体。通过分析相关案例，结合我单位实际，笔者认为，当前，我单位也存在着一些隐性的劳动纠纷，突出表现在劳动关系与劳务关系模糊，如生产工地、作业部门、经营部门开展业务的高峰期，人力紧张时，常常大量临时聘请、雇用服务员、包工头、工地厨师、门卫、安全协管员、工地司机、保安、清洁工等等，未签劳动合同也未签劳务合同明确双方关系及责权利，普遍存在着“糊涂官打糊涂百姓”的侥幸心理，这种现象不出问题则已，一旦出现问题，则我单位陷于被动，还将造成名誉和经济受损。如何合理地规避劳资纠纷，笔者认为，单位在用工时首先应区别劳务与劳动关系，而明确权责利，区分劳务与劳动关系重要形式则是劳务与劳动合同，其区别主要表现在以下几个方面：

第一、两者法律性质根本不同：劳动合同是确立劳动关系的

依据，记载用人单位和劳动者的权利和义务，属于劳动法范畴，发生劳动争议时，应当先申诉到劳动争议仲裁委员会；而劳务合同（如承揽、运送合同），是建立民事、经济法律关系的依据，属于民法、经济法范畴，发生劳务争议可以直接诉诸法院。

第二、对合同主体的要求不同：一是用人一方主体不同。劳动合同的主体必须是国家机关、企事业单位、社会团体或者个体工商户；劳务合同的用人主体更广泛，除了上述单位外，还可以是自然人或家庭。二是被雇用者的主体资格不同，劳动合同的被雇用主体一方必须是年满16周岁至60周岁（女55周岁或女工50周岁）的、没有完全丧失劳动能力的劳动者；劳务合同的被雇用主体一方则只须具备民事行为能力就行。

第三、合同履行阶段、主体双方地位不同：劳动合同签订后，劳动者就成为用人单位的内部成员，必须服从用人单位对劳动过程的统一管理，他的劳动被看作是用人单位全部劳动的一部分。因此，无论从用人单位内部看，还是从其外部看，劳动者都是以用人单位名义进行劳动，其法律人格在劳动过程中被用人单位吸收，二者的关系具有从属性。而劳务合同中，当事人之间并不存在从属关系，双方始终是互相独立的平等主体，同时以自己的名义分别履行合同义务。

第四、合同的内容不同：劳动合同的内容规定，用人单位为劳动者提供法律要求或约定的劳动者条件，职工完成的工作是整个劳动过程中的一部分，而劳务合同的一方当事人并不为另一方当事人提供劳动条件，另一方也仅仅是在一定时期内完成某项相对独立的具体工作，工作任务完成后，双方的合同关系即终止。

第五、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与质量给付劳动报酬，贯彻按劳分配原则；而在劳务合同中，劳动报酬一般是按等价有偿的原则付酬。

其区别还表现在很多方面，举例如下：一是劳动关系必须缴纳社会保险费，劳务关系则不需要；二是终止或解除的条件不同。解除劳动合同应当符合《劳动法》第25、26、27、31、32条的规定，解除劳务合同关系的重要依据则是双方约定；三是劳动合同关系的被雇用一方必须接受用人方的劳动管理，劳务关系则不需要接受用人方的劳动管理；四是劳动合同关系有加班时间和加班工资的支付的限制，劳务关系则没有上述限制等等。

区别了劳动与劳务关系后，然后就是分门别类地签订合同，签订劳动合同有规范文本，其上自有《劳动法》规定的法定义务和权利，在此不再阐述。而签订劳务合同，则需注意以下事项：

一、签订劳务合同的工种类别：主要是指在一定时期内完成相对独立的的一定量工作的工种，从目前情况来看，如项目工地的包工头、自带设备或借用公司设备的司机、操作手等。

二、签订劳务合同的甲方主体必须是与公司签订了承包合同的项目负责人或法人，在公司与项目负责人或法人签订的承包合同条款中应约定：“……人工由其自行组织，在施工过程中所发生的人员伤亡费用，由其自行承担……”，若是非法性质承包，发生的安全事故，则还是要影响到公司。

若通过劳务公司提供劳务，则用工风险就全部转移到劳务公司名下，例如移动通讯营业部的服务员、加油站的加油员、地税局的临时征管员等，就属于此类性质用工，工资、保险、福利、考核全权由劳务公司承办。单位从管理人的繁杂事务中得以抽身，按期缴纳代理费和费用即可。

三、对订立劳务合同的人员在进行报酬结算时，为避免劳务与工资混淆，应以项目部为单位，劳务费名义造册发放，结算时注明核发依据，如元/小时（车、吨、天、月）。

四、在合同阶段，由于双方是平等主体，单位不再是以管理者的身份出现，而是用合同条款约束对方，单位注重的是劳动成果，而不是劳动过程。

以上，仅仅是笔者在阅读有关法规后的一点体会，仅供参考。

## 只签劳务合同不签劳动合同违法吗篇四

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：

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。

## **只签劳务合同不签劳动合同违法吗篇五**

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

劳务合同是当事人各方在平等协商的情况下达成的，就某一项劳务以及劳动成果所达成的协议。

### **(1) 主体资格不同。**

劳动合同的主体只能一方是企业、个体经济组织、民办非企业单位等组织，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；劳务合同的主体既可以是法人、组织之间签订，也可以是公民个人之间、公民与法人之间。



(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，还存在着人身关系，劳动者必须遵守用人单位的规章制度，双方是领导与被领导、支配与被支配的隶属关系；劳务合同的双方主体之间只存在财产关系，双方法律地位平等，不存在隶属关系，提供劳务一方无须成为用工单位的成员即可提供劳务。

(3) 主体的待遇不同。

劳动关系中的劳动者获得工资除双方自行约定数额外，其他最低工资、工资支付方式、保险、公积金等福利待遇要遵守法律法规的规定；而劳务关系中提供劳务者获得的报酬、支付方式、保险等，主要由双方当事人自行协商，法律未做过多约束。

(4) 合同内容的任意性不同。

劳动合同的主要条款及内容由《劳动合同法》等法律明确规定，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等；劳务合同由合同双方在在不违背强行法规定的情况下由双方当事人自行协商，任意性较强。

(5) 法律调整不同。

劳务合同主要由民法、合同法调整，而劳动法则由劳动合同法及相关行政法规来规范调整。

(6) 合同的法律后果：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，如用人单位未按规定缴纳社会保险费的，由劳动保障行政部门或者税务机关责令限期缴纳。

劳务合同所产生的责任只有民事责任，即违约责任与侵权责任。

任，不存在行政责任。

(7) 纠纷处理方式不同。

劳动合同纠纷发生后，争议一方应先到劳动仲裁委员会申请劳动仲裁，不服劳动仲裁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；劳务合同纠纷出现后，争议双方可以直接向人们法院提起诉讼，无须“仲裁前置”。