# 劳动合同与劳务合同有何区别

来源：网络 作者：梦里花开 更新时间：2025-01-30

*第一篇：劳动合同与劳务合同有何区别劳动合同与劳务合同有何区别？1．法律适用不同劳务合同主要由民法调整，而劳动合同则由社会法中的劳动法、劳动合同法来规范调整。2．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...*

**第一篇：劳动合同与劳务合同有何区别**

劳动合同与劳务合同有何区别？

1．法律适用不同

劳务合同主要由民法调整，而劳动合同则由社会法中的劳动法、劳动合同法来规范调整。

2．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、其他组织、公民，也可以是公民与法人、其他组织。

3．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。

4．合同内容的任意性不同

劳动合同的主要条款由法律明确规定，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和劳动保护用品等。但劳务合同由合伺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。

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，我国《劳动合同法》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社会保险、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。劳务合同中的雇主一般没有上述义务。

6．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，一般只获得劳务报酬。

7．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。

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《劳动合同法》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志，由双方当事人自由协商确定。

9．违反合同的法律责任不同

劳动合同不履行、不适当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，如用人单位违反本法规定，以担保或者其他名义向劳动者收取财物的，由劳动行政部门责令限期退还劳动者本人，并以每人500元以上2024元以下的标准处以罚款；给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。劳务合同所产生的责任只有民事责任，一般不存在行政责任。

10．纠纷的处理方式不同

劳动合同纠纷发生后，应先到劳动争议仲裁委员会仲裁，如有不服，在法定期间内才可以到人民法院起诉，仲裁一般是前置程序；但劳务合同纠纷出现后可以直接提起诉讼。

**第二篇：劳动合同与劳务合同有什么区别**

劳动合同与劳务合同有什么区别

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：

（一）二者的法律性质不同。

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。

（二）对合同主体要求不同。

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。

（三）合同主体的地位不同。

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。

（四）合同的内容不同。

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。

（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。

劳务合同与劳动合同是两类不同性质的合同。简单来说，通过劳动合同，你与用人单位建立了劳动关系，这种关系用劳动法来调整；而劳务合同则是民事合同的一种，它属于委托合同，由合同法来调整，即委托单位将一定的任务交给被委托方，被委托方（你）在合同规定的时间完成任务或者提交结果，委托方支付给你费用（劳务费），除此之外，委托方没有其他的比如上保险义务，因为你不是该单位的员工。

由上可知，如果用人单位与某个人签订了劳务合同，这个人就没有与用人单位建立正式的、法律意义上的劳动关系，就不属于该单位的员工，自然就不需要上保险和办理住房公积金。但是，如果该单位

接纳了某个人成为该单位的员工，发生了事实的劳动关系，而签的合同属于劳动合同的性质，只是把合同的名字写“劳务合同”，该合同仍然按照劳动合同来执行，该单位仍然应该按照劳动法的规定给员工上各种保险，办理住房公积金。另一方面，如果一些单位利用员工法律意识的淡薄，把该员工当作正式员工来安排工作，但在签订合同时，签订了真正意义上的劳务合同的话，该单位存在着违法的行为，要另当别论。最后，如果该单位确实只需要与某个人建立劳务合同的关系，该单位也只需要按照劳务合同来支付劳务费，不存在其他的费用。

**第三篇：劳动合同与聘用合同有何不同**

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：

一、二者的适用对象不同：

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。

二、二者的用工招聘方式不同。

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与受聘人员签订聘用合同。

三、按合同期限特点分类不尽相同。

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。

四、保障性合同签订条件不尽相同。

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。

五、违约责任规定不尽相同

对于劳动合同而言，根据《劳动合同法》 第22条 劳动者违反服务期约定的，应当按照约定向用人单位支付违约金。违约金的数额不得超过用人单位提供的培训费用。用人单位要求劳动者支付的违约金不得超过服务期尚未履行部分所应分摊的培训费用。第23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在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。

六、用人单位能够单方解除合同的条件不尽相同

对于劳动合同，根据《劳动合同法》第39条 劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同：

（一）在试用期间被证明不符合录用条件的；

（二）严重违反用人单位的规章制度的；

（三）严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；

（四）劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系，对完成本单位的工作任务造成严重影响，或者经用人单位提出，拒不改正的；

（五）因本法第二十六条第一款第一项规定的情形致使劳动合同无效的；

（六）被依法追究刑事责任的。第40条 有下列情形之一的，用人单位提前三十日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后，可以解除劳动合同：

（一）劳动者患病或者非因工负伤，在规定的医疗期满后不能从事原工作，也不能从事由用人单位另行安排的工作的；

（二）劳动者不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的；

（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。

对于聘用合同，根据《办法》第27条受聘人员有下列情形之一的，聘用单位可以随时单方面解除聘用合同：

（一）在试用期内不符合本岗位要求又不同意调整其工作岗位的；

（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。

七、解除合同获得补偿的标准不尽相同

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。

八、终止合同的经济补偿不尽相同

对于劳动合同的终止，关于经济补偿规定在《劳动合同法》第46条 有下列情形之一的，用人单位应当向劳动者支付经济补偿：……

（五）除用人单位维持或者提高劳动合同约定条件续订劳动合同，劳动者不同意续订的情形外，依照本法第四十四条第一项规定终止固定期限劳动合同的；

（六）依照本法第四十四条第四项、第五项规定终止劳动合同的；

而对于聘用合同的终止，没有经济补偿的相关规定。

九、二者的用工管理不同

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出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条聘用单位应将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。

十、争议主管机关、解决程序及是否可诉不尽相同

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。

除此以外，有一些用工制度为《劳动合同法》所独有，在《办法》及相关文件中没有规定。即：《劳动合同法》第五章 特别规定之第一节集体合同，第二节劳务派遣制度，第三节 非全日制用工。这三项制度只受《劳动合同法》的调整。

**第四篇：劳务合同有哪些法律特征**

想学法律？找律师？请上 http://hao.lawtime.cn

劳务合同有哪些法律特征

核心内容：什么是劳务合同？劳务合同有什么法律特征？常常有很多人分不清楚什么是劳务合同。劳务合同有广义和狭义之分，它的特征有三点：一是主体的广泛性与平等性；二是合同标的的特殊性；三是内容的任意性、四是合同是双务合同、非要式合同。姐下来就由法律快车小编为您详细介绍劳务合同有哪些特征。

实践中，人们通常将提供活劳动服务的过程称之为劳务。与劳务有关的合同很多，除了雇佣之外，尚有承揽、出版、运送、委托、行纪、居间、寄存、仓储等。劳务合同的概念很宽泛，没有明确统一的法律定义。笔者认为：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。它属于民法调整的范畴，该合同标的是劳务。有学者将劳务合同定义为：“劳务合同是指法人之间、公民之间、法人与公民之间关于提供劳动服务而订立的协议。”

笔者认为，劳务合同：“是当事人双方就一方提供活劳动给另一方服务过程中形成的债权债务关系的协议”。狭义的劳务合同仅指雇佣合同，即是指双方当事人约定，在确定或不确定期间内，一方向他方提供劳务，他方给付报酬的合同。

广义的劳务合同涵盖的内容很多，只要是标的为劳务的合同，均可纳入该类合同。按照一方提供给另一方劳务（活劳动服务）侧重的不同，可以把广义的劳务合同划分为两类：

一类是合同的标的是劳务，但侧重于劳务行为本身的合同。有学者将该类劳务合同内容概括为以下诸多方面：委托、行纪、居间、保管、仓储、运送（输）、旅游、演出、雇佣、银行转帐结算合同以及劳动合同。

另一类是合同的标的是劳务，但侧重于劳务行为结果的合同，即完成工作交付成果的合同；该类合同的内容主要是承揽合同，以及承揽合同的特殊形式建筑工程承包合同。

广义的劳务合同主要遵循传统的民法原理，受民法的调整，且大部分合同都已成为有名合同，双方的具体权利义务在合同中都有明确的规定，如行纪、居间、保管、运输、承揽、建筑工程承包合同等。

狭义的劳务合同仅指一般的雇佣合同，在大多数国家它仍由民法来调整；对于雇佣合同中的另一种特例——劳动合同，由于它“以个人思想为背景的法律结构，在近代社会越来越不适应规范劳务契约之现实”，尤其是19世纪末20世纪初以来，遂进入具有社会进程的劳动契约时代，“合同的自由协商性受到限制，更多的体现了政府干预，其只在消除现实社会中难以实现的非实质性的平等，使经济力量薄弱的合同一方当事人（受雇者或劳动者）得到较多的保护，使合同的平等性能够得到真正的实现。”“因此乃产生具有社会意义之劳动契约法。”这样，发展到今天的劳动合同已不再由民法来调整，而是由劳动法来调整。

综上所述，劳务合同有以下特征：

1、主体的广泛性与平等性。

有法律问题，上法律快车http://www.feisuxs

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、公民与法人组织之间，一般不作为特殊限定，具有广泛性。同时，双方完全遵循市场规则，地位平等。双方签订合同时应依据《合同法》的公平原则进行。

2、合同标的的特殊性。

劳务合同的标的是一方当事人向另一方当事人提供的活劳动，即劳务，它是一种行为。劳务合同是以劳务为给付标的的合同，只不过每一具体的劳务合同的标的对劳务行为的侧重方面要求不同而已，或侧重于劳务行为本身即劳务行为的过程，如运输合同；或侧重于劳务行为的结果即提供劳务所完成的劳动成果，如承揽合同。

3、内容的任意性。

除法律有强制性规定以外，合同双方当事人完全可以以其自由意志决定合同的内容及相应的条款，就劳务的提供与使用、受益双方意定，内容既可以属于生产、工作中某项专业方面的需要，也可以属于家庭生活。双方签订合同时应依据《合同法》的自愿原则进行。

4、合同是双务合同、非要式合同。

在劳务合同中，一方必须为另一方提供劳务，另一方则必须为提供劳务的当事人支付相应的劳务报酬，故为劳务合同是双务有偿合同。大部分劳务合同为非要式合同，除法律有做特别规定者外。

有法律问题，上法律快车http://www.feisuxs/

**第五篇：劳动合同与劳务合同区别**

劳动合同与劳务合同区别

劳动合同与劳务合同区别1

劳动合同是指劳动者与用工单位之间确立劳动关系，明确双方权利和义务的协议。劳务合同是民事合同，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务成果所达成的协议，劳务合同不属于劳动合同，从法律适用看，劳务合同适用于合同法以及民法通则和其它民事法律所调整，而劳动合同适用于劳动法以及相关行政法规所调整。两者之间的区别如下：

从内容来看

1.劳动合同规定的是劳动者作为用人单位的一个成员，承担一定的工种或职务工作，并遵守用人单位的内部劳动规则和其他规章制度;用人单位负责分配工作或工种，按照劳动者劳动的数量和质量支付劳动报酬，并根据劳动法律、法规和双方协议约定提供各种劳动条件、社会保障和福利待遇。根据《劳动法》的规定，劳动合同应当具备以下条款：劳动合同期限、工作内容、劳动保护和劳动条件、劳动报酬、劳动纪律、劳动合同终止条件、违反劳动合同的责任等必备条款。

2.而劳务合同的内容规定的是一方提供劳务另一方给付报酬，是在意思自治的原则下，当事人在法律规定的范围内约定的，法律未作强制性规定。

从适用的法律规范来看

1.劳动合同由劳动法律规范来调整，而劳务合同由民事法律规范来调整规范。

2.劳务合同在订立和履行的过程中必须遵循民事主体地位平等的原则，而劳动合同中的劳动者在签订劳动合同时，遵循平等自愿、协商一致的原则，双方的法律地位平等。在劳动合同的履行过程中，劳动者必须参加到用人单位的劳动组织中去，担任一定的职务或工种，服从用人单位的行政领导和指挥，遵守劳动纪律，双方存在隶属关系。

法律责任后果不同

1.用人单位违反劳动合同可能承担行政责任、民事责任甚至刑事责任。比如用人单位侮辱、体罚、殴打、非法搜查和拘禁劳动者的，由公安机关对责任人员处以15日以下拘留、罚款或者警告;构成犯罪的依法追究刑事责任。

2.违反劳务合同一般只承担民事赔偿服务，而不涉及行政和刑事责任。

劳动合同与劳务合同区别2

劳动合同，是指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。

用人单位与劳动者订立劳动合同，应当遵循合法、公平、平等自愿、诚实信用、协商一致的原则；履行劳动合同，应当遵循合法和诚实信用的原则。

劳动合同，也称劳动契约、劳动协议，它是指劳动者同企业、事业、机关单位等用人单位为确立劳动关系，明确双方责任、权利和义务的协议。根据协议，劳动者加入某一用人单位，承担某一工作和任务，遵守单位内部的劳动规则和其它规章制度。企业、事业、机关、团体等用人单位有义务按照劳动者的劳动数量和质量支付劳动报酬，并根据劳动法律、法规和双方的协议，提供各种劳动条件，保证劳动者享受本单位成员的各种权利和福利待遇。

劳动合同作为合同的一种，具有合同的一般特征：

1.合同是法律行为，是设立、变更或消灭某种具体的法律的法律关系的行为，其目的在于表达设定、消灭或变更法律关系的愿望和意图。这种愿望和意图是当事人的意思表示，通过这种意思表示，当事人双方或多方产生一定的权利义务关系，但这种意思表示必须是合法的，否则，合同没有约束力，也不受国家法律的保护。

2.合同以在当事人之间产生权利义务为目的。合同当事人的协商，总是为了建立某种具体的权利义务关系，而一旦合同依法成立，这种对当事人有约束力的权利义务关系就建立起来了。任何一方当事人都必须履行自己所应履行的义务，如果不履行合同规定的义务，就是违反合同，就要承担相应的法律责任。

3.合同是当事人双方或多方相互的意思表示一致，是当事人之间的协议。主要表现为：合同的成立，必须有两方或两方以上的当事人；当事人双方或多方必须互相意思表示；当事人的意思表示必须一致。

劳动合同除具有合同的一般特征外，还具有本身的法律特征：

1.劳动合同是建立劳动关系的一种法律形式，以合同形式确立了劳动者与用人单位的权利义务。

2.劳动合同双方当事人中，一方必须是具有劳动权利能力和劳动行为能力的公民本人，另一方必须是企业等用人单位的行政，不能是企业的党团组织或工会组织。

3.劳动合同的当事人之间存在着职业上的从属关系，即作为劳动合同一方当事人的劳动者，在订立劳动合同后，成为另一方当事人企业等用人单位的一员，用人单位有权指派劳动者完成劳动合同规定的属于劳动者劳动职能范围内的任何任务。这种职业上的从属关系，是劳动合同区别于其他合同的重要特点之一。

4.劳动合同双方当事人的权利和义务是统一的，即双方当事人既是劳动权利主体，又是劳动义务主体，根据签订的劳动合同，劳动者有义务完成工作任务，遵守本单位内部的劳动规则，用人单位有义务按照劳动者劳动数量和质量支付劳动报酬。劳动者有权享受法律、法规及劳动合同规定的劳动保险和生活福利待遇，用人单位有义务提供劳动法律、法规及劳动合同规定的劳动保护条件。

5.劳动合同的订阅、变更、终止和解除，按照国家劳动法律、法规的规定。

劳动合同就是员工与组织确立劳动关系、明确双方权利和义务的协议，是组织和员工之间确立劳动关系的法律凭证。

劳动合同的主要内容有：（1）双方当事人的名称、姓名、住址；（2）合同期限；（3）试用期限；（4）职务（工种、岗位）；（5）工作时间；（6）劳动报酬；（7）生产福利待遇；（8）劳动保护；（9）劳动保险待遇；（10）政治待遇和劳动待遇；（11）教育与培训；（12）劳动合同的变更；（13）劳动合同的解除；（14）违约责任；（15）其他事项；（16）纠纷处理。

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区别3

一、劳务合同中劳动者不享有社会保险待遇

案例：

宋某在北京工作已经3年了，一直在某公司做销售员。公司和她签订劳动合同时说，由于她没有北京户口，不能签订劳动合同，只能签订劳务合同。不料，她突然患病住院，医药费用去了几万元。这时她才想到自己还没有办理社会医疗保险。她找公司要求按医疗保险的相应标准报销医药费，公司却回答说，你与公司签订的是劳务合同，公司不承担医药费。

点评：

在建立劳动关系时，一定要看清与单位建立的是什么关系，劳动合同与劳务合同一字之差，在性质上却是相差很大的。劳动合同才受《劳动法》的保护，劳动者才能享有劳保待遇；劳务合同却是一种民事合同，是受《民法通则》与《合同法》调整的`，劳动者是不能享受劳保待遇的。

二、国外公司办事处与中籍职工只能签订劳务合同

案例：刘小姐是新加坡某公司驻京办事处员工，月薪四千元。当时刘小姐进公司时，是看到该公司在网上公布的招聘广告才去的。工作四年后，此办事处又招进了一批年轻的员工，这些员工的月薪只有两千多元。为了减少开支，公司解聘了刘小姐。刘小姐不服，向海淀区劳动争议仲裁委员会申请劳动仲裁，要求经济补偿，结果被告知不予受理。

点评：

国外公司办事处在国内没有用人权利，不能与中籍职工建立劳动关系。如果办事处想招聘职工，必须通过外服公司才行。所以，在此关系中，职工必须先与外服公司签订劳动合同，再由外服公司与国外公司办事处签订劳务输出合同。如果职工没有通过外服公司而是直接与国外公司办事处建立了“劳动关系”，签订了“劳动合同”，这种合同本身是无效的，在实践中劳动仲裁机关不受理此类纠纷，在法院诉讼阶段，法院把这种关系认定为一种劳务关系，而劳务关系是得不到经济补偿的。

三、退休后只能成立劳务关系

案例：

李师傅退休后又被单位返聘，但是他发现这一次单位不再给他上各种劳动保险了，对此他十分不理解，于是就去申请了劳动仲裁，仲裁认为李与单位之间的关系不是劳动关系，而是一种劳务关系，于是驳回了李师傅的仲裁请求；他不服，开始起诉，一审二审都被驳回。此案被中央电视台报道。

同时，也发生相似的一个案例：王师傅退休后被某公司聘用，当时约定的是月薪8000元，20xx年4月至8月这五个月的工资报酬公司一直拖欠不给。于是王师傅就直接向法院进行起诉，要求支付劳动报酬。单位提出了管辖权异议，认为公司与王师傅之间的关系是一种劳动关系，应该先经仲裁才能诉讼，所以请求法院驳回王师傅的诉讼请求。法院审理后，认为王师傅已经退休，退休后与单位就不能再形成劳动关系，而应是一种劳务关系。所以法院驳回了单位的管辖权异议，依法进行了案件的审理。

点评：

在我国现行实践中，退休后的职工再与单位建立用工关系的，一律以劳务关系对待。虽然这一点在理论上还有争议，但是目前仍然是实践中的惯常做法。

四、事实劳动关系可以转化为劳务关系

案例：

李先生与北京某有限公司维持了三年的劳动关系，但是一直没有签订劳动合同。在此期间，李先生的月薪是8000/月，但是每月都扣发百分之二十作为风险抵押金。20xx年9月，李先生跳槽，并去海淀区人民法院起诉公司，要求公司返还风险抵押金。公司在提交答辩状期间对法院的管辖权提出异议，认为李与公司之间的关系是劳动关系，双方所产生的纠纷是劳动纠纷，应先由劳动争议仲裁委员会作出仲裁，才能向法院起诉。所以请求驳回李先生的诉讼，转由劳动部门仲裁解决。海淀法院经审查后，认为被告没有提交劳动合同，也没有提供其他证据证明劳动合同主要条款的存在，所以认定原告与被告之间的关系是一种劳务关系，据此，以（20xx）海民初字第599\*号民事裁定书驳回了被告的管辖异议。

点评：

事实劳动关系本来是一种劳动关系，但是由于它没有书面合同，所以劳动关系中的很多权利义务无法确定，这固然对单位有很多好处，可同时对单位也有很多弊端。对此种关系，劳动者可以随时要求终止，同时由于没有书面合同，单位同时也无法证明两者之间的具体的关系性质。如果劳动者要求以劳务关系的性质来对待的话，用人单位将会很被动的。

以上四点，仅仅是劳动合同与劳务合同在实践中的一点点比较典型突出的区别。其实两者之间还存在有很多相互包容相互转化的关系。这些以后有机会再来谈。

劳动合同与劳务合同区别4

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：

（一）二者的法律性质不同。

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。

（二）对合同主体要求不同。

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。

（三）合同主体的地位不同。

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。

（四）合同的内容不同。

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。

（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

劳动合同与劳务合同区别5

一、问题的提出

按最高人民法院《民事案件案由规定》(法发〔20xx〕11号)的规定，劳务合同纠纷是放在“第四部分、债权纠纷”中之“合同纠纷”中之“劳务(雇佣)合同纠纷”，而劳动纠纷时放在“第六部分、劳动争议人事争议”中之“劳动争议”，这就需要在司法实务中区分什么是劳务(雇佣)合同，什么是劳动合同。

二、雇佣、劳务与劳动合同的含义

(一)雇佣合同

雇佣，是指当事人约定，一方于一定或不定期限内为他方服劳务，他方给付报酬的契约[1]。按照梁慧星教授主持的民法典专家建议稿中的定义，“雇佣合同是受雇人向雇佣人提供劳务，雇佣人支付报酬的合同。”

我国“台湾地区民法”第482条，《瑞士债务法》第319条第一项，《德国民法》第611条，《日本民法》第623条，都对雇佣合同作出了规定。

由于存在反剥削的思想等原因，我国民法没有正式定义雇佣合同的概念。《最高人民法院关于适用若干问题的意见》、《民事案件案由规定》、《最高人民法院关于审理人身损害赔偿案件适用法律若干问题的解释》对涉及雇佣合同纠纷时的诉讼主体、民事案由及赔偿原则进行了规定。

(二)劳务合同

劳务合同虽然在实务中经常提及，但在法律条文和司法解释中没有规定。一般认为劳务是指以活动形式提供给社会的服务，通常表现为一种活劳动形态劳务关系[2]。广义的劳务合同包括合同法中以提供劳务为标的的有名合同、消费服务合同及雇佣合同等，比如王全兴教授就认为“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”。而狭义的劳务合同只包括雇佣合同。

(三)劳动合同

劳动合同是劳动者与用人单位确立劳动关系、明确双方权利和义务的协议。劳动和社会保障部发布的《关于确立劳动关系有关事项的通知》(劳社部发[20xx]12号)从另外一方面提出了劳动关系成立的要件：

(一)用人单位和劳动者符合法律、法规规定的主体资格;

(二)用人单位依法制定的各项劳动规章制度适用于劳动者，劳动者受用人单位的劳动管理，从事用人单位安排的有报酬的劳动;

(三)劳动者提供的劳动是用人单位业务的组成部分。

(四)雇佣、劳务、劳动合同之间的关系

雇佣、劳务、劳动合同三者之间的关系主要有以下几种观点：

(1)一种观点认为，由于劳动合同是在17世纪资本主义商品经济较为发达时从雇佣合同的基础上发展起来的，广义上的雇佣合同包括劳动合同。该观点为包容说。

(2)一种观点取广义的劳务合同含义，劳务合同包括承揽合同、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、居间合同、消费服务合同以及雇佣合同等以提供劳务为标的的合同。但是由于劳动关系由《劳动法》规范，所以劳务合同不包括劳动合同。

(3)一种观点取狭义的劳务合同含义，把雇佣合同等同于劳务合同，如《民事案件案由规定》把雇佣和劳务合同等同，归为一类案由“劳务(雇佣)合同纠纷”，把劳动合同和劳务(雇佣)合同并列。该观点为并列说。

(五)总结

由于我国法律条文和司法解释中没有明确定义劳务合同(关系)，且劳务合同(关系)的含义过于宽泛和模糊(按上述第二种观点即一些学者的说法，提出劳务合同是为了与劳动合同区别，但是由于劳务合同包括的承揽合同、基本建设承包合同、运输合同、技术服务合同、委托合同、居间合同为有名合同，可由《合同法》规范，信托合同可由《信托法》规范，而消费服务合同可由《合同法》和《消费者权益保护法》规范，只有除这些以外的劳务提供才涉及雇佣合同，这样看来只要明确雇佣合同和劳动合同的区别就足矣，没有必要再提出劳务合同从而增加概念的混乱。)，本文以下内容也不再单独采用劳务合同(关系)概念，而是采用上述第三种观点即将劳务合同等同于雇佣合同，将劳务(雇佣)合同与劳动合同看做是并列关系。

三、劳务(雇佣)合同和劳动合同辨析

(一)理论上的区别：

1、合同主体方面的不同

(1)用工主体的要求不同。

劳务(雇佣)合同中的用工主体可以是自然人、法人或其他组织。依照《劳动法》规定，劳动关系中的用工主体为企业、个体经济组织、民办非企业单位等组织，同时包括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;依照《工伤保险条例》的规定，非法用工单位(无营业执照或者未经依法登记、备案的单位以及被依法吊销营业执照或者撤销登记、备案的单位)和劳动者发生的劳动关系也按照劳动关系处理。

由于劳动合同的用工主体不能为自然人，所以当用工主体为自然人的时候，用工主体和提供劳务者建立雇佣关系。当用工主体为单位时，就要通过其他方式进行分辨两者之间是什么关系，区分方法后面详述。

(2)主体地位不同。

劳务(雇佣)合同中雇佣方和受雇人两者主体地位是平等的。它们之间是一种“劳务”与“报酬”之间的交换，受雇人可以不遵守雇佣方的内部规定，受雇人还可以同时选择给两家以上的雇佣方提供劳务。

劳动合同中主体双方具有一定的隶属、管理关系。劳动者是用人单位的内部成员，应当遵守其内部的规章制度，服从单位的领导与安排。在一般情况下，用人单位只允许劳动者在其一家单位上班。

用人单位制定的规章制度和奖励惩罚措施可以约束其内部员工，但未经受雇人同意却不得约束受雇人。受雇人只需要按照雇佣契约完成工作任务，无需接受雇佣人的其他无关指示。

2、合同的权利义务和国家干预程度不同

劳务(雇佣)合同是一种私法上的关系，强调当事人双方的意思自治，只要当事人双方的约定不违反法律的强制性规定，不违反公序良俗，国家就不予干预，其权利义务的调整主要参照《民法通则》、《合同法》等民事法律规范。

劳动合同也有当事人双方意思表示的体现，但《劳动法》对劳动合同的订立、履行、变更、解除、终止以及工作时间、最低工资、休息制度、工伤保险等均有明文规定，体现国家强制力对劳动关系的干预，一定程度约束了当事人之间的意思自治，其权利义务的调整主要参照《劳动法》。

3、争议处理程序不同

劳务(雇佣)合同纠纷应当按照民事争议处理，而劳动合同纠纷按照《劳动法》的相关规定处理。按照现行的劳动法律规范，发生劳动争议必须先进行劳动仲裁，如果不服仲裁才能向法院起诉。而雇佣关系中发生纠纷，可以直接向人民法院起诉，不需要经过仲裁程序。

4、合同的形式

劳动合同的法定形式是书面的。劳务(雇佣)合同的法定形式除书面的以外，还可以口头或其他形式加以规定。

(二)实务中的操作

在《工伤保险条例》颁布前，司法机关一般通过审查用人单位是否具有合法的主体资格来区分是劳动关系还是雇佣关系。如果用人单位具有营业执照或依法履行了登记、备案手续，则被认定为属于劳动关系的范畴，反之被认定是雇佣关系。《工伤保险条例》实施以后，由于无营业执照或者未经依法登记、备案的单位以及被依法吊销营业执照或者撤销登记、备案的单位和劳动者发生的劳动关系也按照劳动关系处理，不能再按照主体资格来区分劳动关系和雇佣关系。

目前实务中的操作不尽相同。有些劳动仲裁部门依然采用审查主体资格的办法，遇到涉及未经工商部门登记的用人单位发生的劳动争议向其申诉的案件即不予受理，于是有些法院对于不符合主体资格的用人单位与劳动者发生争议的案件直接以劳动争议案件处理。一些法院受理案件以劳务(雇佣)合同纠纷为案由，在审理中却援引《劳动法》。当事人在起诉时也有意识的选择有利于自身利益的方式，比如有些劳动者在非法用工单位发生工伤后，本应按照《工伤保险条例》和《非法用工单位伤亡人员一次性赔偿办法》处理，但是实践中有些当事人为了取得精神损害抚慰金，却更愿意选择按照人身损害赔偿起诉。

(三)总结

1、劳务(雇佣)合同的形式

劳务(雇佣)合同主要有以下几种形式：

(1)帮工形式。

①家庭帮工。如家务钟点工、保姆、家庭教师、家庭护士等。

②农村帮工。如雇请他人代为耕作等。

③工作事务帮工。如单位请人临时搬运货物、看门、扫地、“棒棒军”等。

(2)承包人雇工形式。主要是在建筑工程中，承包人(自然人)与总承包人、分包人签订劳务分包合同后，由该承包人招聘雇工从事该劳务作业，城市中建筑工地上的农民工就大多属于这种情况。

(3)合作型雇工形式。雇主一方面雇佣人提供劳务，一方面自己也从事该工作，比如个体出租车老板雇佣另外一名司机和自己一起合作分时间段开出租车等。

(4)返聘形式。离退休人员退休后在受聘从事一些工作，比如为企业看门的老大爷，为单位扫地的老大妈等。

(5)劳务派遣形式。劳务派遣协议涉及到三方关系，即派遣单位与被派遣劳动者、派遣单位与接受以劳务派遣形式用工的单位即用工单位，以及用工单位与被派遣劳动者等三个关系，该形式后面详细介绍。

2、在用工主体为单位的情形下区分劳务(雇佣)合同和劳动合同

由于劳动合同的用工主体不能为自然人，所以当用工主体为自然人的时候，用工主体和提供劳务者建立雇佣关系。当用工主体为单位时，就要通过其他方式进行分辨两者之间是什么关系。本文认为在该情形下，辨析劳务(雇佣)合同和劳动合同的关键点在于劳动合同中，劳动者与用工单位之间具有从属性，此乃劳动合同的特色，也是与劳务(雇佣)合同的明显区别之处。

(1)人格上从属性

在劳动合同关系中，劳动者自行决定的自由权受到约束。劳动者必须遵守用人单位内部的规章制度，服从单位的指挥、领导与安排，劳动者对自己的作息时间不能自行支配，劳动岗位和内容由用工单位决定，接受用人单位奖励惩罚措施，在一般情况下，用人单位只允许劳动者在其一家单位上班。

劳务(雇佣)合同中，①受雇者的自由权相比受到的约束较少，作息制度能在一定程度上自由支配，在完成自己的工作的同时，可以从事其他的活动，比如不是公司职员的门卫在尽到保安职能的同时看书、保姆在照看小孩的时候可以看电视消遣等;②受雇者一般不用遵守用工单位的内部规章制度，而只是完成自己份内的工作就行，比如用人单位不会要求临时雇佣的搬运工在搬运车上货物时遵守其复杂的内部规章制度;③受雇者一般可以在一家以上单位上班，比如一些学校的教授在外兼职上课，雇他们兼职上课的单位和教授之间就是雇佣关系。

(2)经济上从属性

劳动者完全被纳入单位的经济组织与生产结构之内，劳动者并非为自己劳动，而系从属于单位，为单位而劳动，劳动者的创造性受到限制，用人单位为劳动者提供工资、福利等待遇，其待遇不仅与其工作业绩有关，而且一般与企业的效益挂钩，劳动者在经济上完全依附于用工单位，用工单位要解聘劳动者，需要提前通知。

劳务(雇佣)合同中，用人单位不必为受雇者提供有关养老保险、医疗保险等福利待遇，所给的报酬只是受雇者提供的劳务的对价，与企业的效益无关，只与受雇者提供的劳务的数量和质量有关。用人单位根据企业的情况和受雇者签订合同，如果要解聘受雇者，不需要提前通知，如果该劳务(雇佣)合同没有到期，单位只需承担违约责任。一些自由职业者如画家、摄影爱好者、作家等，他们可同时为多家单位工作，但不享受该单位的福利待遇，他们所得的报酬只跟其提供的作品即劳务有关，在经济上没有从属和依赖关系，他们和用工单位之间就是劳务(雇佣)关系。

(3)组织上从属性

在现代企业组织型态之下，企业的经营、生产活动一般是靠将劳动者编入其生产组织内遵循一定生产秩序而完成，也就是说劳动者一般不能独自完成企业的生产经营任务，企业要将劳动者依据企业组织编制，安排其职务让其成为企业从业人员之一，同时与其它从业人员，共同成为有机的组织，劳动者为单位职工花名册的一员。由于劳动者与用工单位组织结合紧密，劳动者提供的劳动为企业生产经营的重要的一部分，劳动者如果要离职，需要提前通知用工单位。

劳务(雇佣)合同中，受雇者不是企业组织中的一员，即受雇者非单位职工花名册的一员。受雇者和单位的组织结合不紧密，其工作性质一般不重要，从事辅助性的工作，受雇者可以随时离开用工单位。比如象单位雇的钟点工、清洁人员等，他们在组织上不从属于用工单位，不是该单位的职工，可以随时离开。

(4)其他参考因素

是否具备从属关系，还应从工作时间长短、工作场所是否有限制、支付报酬情况、用工单位对提供劳务者有无一般管理指挥监督权、劳务的提供有无代替性等因素，作综合判断。

一般来说，具备工作时间短且为临时性工作、工作场所不固定、按工作次数即提供劳务次数支付报酬、用工单位对提供劳务者没有一般的管理指挥监督权、所提供的劳务可替代性强等因素可以用来支持没有从属性，但是，不能反过来推断，具备工作时间长期、工作场所固定、非按劳务次数支付报酬、用工单位对提供劳务者有一定程度的管理指挥监督权、所提供的劳务可替代性弱等因素就具有从属性，因为衡量劳动者与用工单位之间是否具有从属性，主要还是从人格上、经济上和组织上这三个因素考虑，而以上所述的工作时间长短等只是参考因素。

比如一退休老人被一生产食品的单位雇为看门人，看门2年有余，报酬每月结清，虽然该看门工作时间长、工作场所固定、报酬支付不是按提供劳务次数结算，但是由于该退休老人在工作中受到的约束较少，不用遵守该单位内部的规章制度，只需要看好门等，在人格上与用工单位没有从属关系;另外，该退休老人看门工作不构成该生产食品单位的生产业务组成部分，老人不享有福利待遇，在经济上与用工单位没有从属关系;最后，老人没有被纳入该单位为生产经营而建立的组织编制中，与该单位其他职工的工作没有结合在一起从而成为有机的组织整体，不是该单位职工花名册的一员，在组织上与用工单位没有从属关系，所以该退休老人与该用工单位只是劳务(雇佣)关系。

四、实务中的几种关系

(一)劳务派遣协议

劳务派遣协议涉及到三方关系，即派遣单位与被派遣劳动者、派遣单位与接受以劳务派遣形式用工的单位即用工单位，以及用工单位与被派遣劳动者等三个关系。

通常认为派遣单位与用工单位之间是民事关系，双方订立派遣协议确定双方权利义务，派遣单位根据用工单位的标准派遣符合要求的劳动者，用工单位根据协议向派遣单位支付报酬或管理费。

派遣单位行使对劳动者的人事管理权，如处分、辞退权，以及承担对劳动者的劳动报酬和社会福利等《劳动法》的义务，派遣单位与被派遣劳动者之间具有人格、经济和组织上的从属性，存在劳动关系。

用工单位与被派遣劳动者之间构成的则是劳务关系，虽然用工单位负责在劳动过程中对被派遣劳动者进行指挥和管理，劳动者需要遵守用工单位的规章制度，但是被派遣劳动者在人格上、经济上和组织上是从属于派遣单位的，由派遣单位发工资、辞退或处分，而用工单位只是行使生产经营活动中的管理权。

(二)事实劳动关系和劳务(雇佣)关系

目前学界主流观点认为事实劳动关系既包括未签订书面合同的事实上用工关系(包括用人单位与劳动者确立劳动关系时未签订书面劳动合同和劳动合同期满后未续订书面劳动合同)，也包括当事人履行无效合同而产生的事实上用工关系。[3]

事实劳动关系是劳动关系的一种，只是由于其不符合法律规定要件的要求比如没有订立书面合同、合同到期后继续劳动、非法用工单位等情形，为了保护劳动者的合法权利，法律规定在这种情形下用人单位和劳动者成立事实上的劳动关系。事实劳动关系和劳务(雇佣)关系的区别也就是劳动关系和劳务(雇佣)关系的区别，劳务(雇佣)关系和事实劳动关系没有重叠的地方，不能把长期从事雇佣活动的人认定为劳动者。

(三)用工单位和农民工的关系

农民工的户籍仍在农村，主要从事非农产业，有的在农闲季节外出务工、亦工亦农，流动性强，有的长期在城市就业，已成为产业工人的重要组成部分。

国务院20xx年3月发布的《国务院关于解决农民工问题的若干意见》第八条规定指出：严格执行劳动合同制度。所有用人单位招用农民工都必须依法订立并履行劳动合同，建立权责明确的劳动关系。该意见主要是为了维护农民工的合法权益。

用工单位和农民工之间不全是劳动关系。依照该《意见》的规定，所有用人单位招用农民工都必须依法订立并履行劳动合同，依“法”依照什么法，依照《合同法》，《民法通则》，还是《劳动法》?由于《合同法》和《民法通则》等不规范劳动合同的成立和履行，而劳动合同的订立和履行受《劳动法》规范，依法订立合同就是依照《劳动法》的规定订立合同，即《劳动法》规定在该签订劳动合同的情形，用人单位必须与农民工签订劳动合同，即使名义上签订的是劳务(雇佣)合同，在司法中也应该被认定为劳动合同;在属于劳务(雇佣)关系不属于《劳动法》规范的情形，比如用工单位请农民工临时搬运车上的货物，就是劳务(雇佣)关系。

劳动合同与劳务合同区别6

劳动合同制和劳务派遣制的区别：

1、劳动合同制，和A公司签订劳动合同后，属于A公司员工，在A公司上班

2、劳务派遣制，和A公司签订劳动合同后，属于A公司员工，在B公司上班

不管签订哪种合同，签订时一定要明确保险、福利、待遇，避免今后麻烦

劳动合同制和劳务派遣制的区别：

1、劳动合同制，和A公司签订劳动合同后，属于A公司员工，在A公司上班

2、劳务派遣制，和A公司签订劳动合同后，属于A公司员工，在B公司上班

你好。

是这样的劳务派遣是一个时代的产物，90年代一大批人下岗或是签订协保。这批人员再就业的时候单位无需为其缴纳社保、公积金，并有税收上的优惠这批人的派遣合同就是劳务派遣合同。

劳动合同就是与用人单位直接签订合同。

劳动派遣合同就是和人力资源派遣单位签订用工合同，但是工作还是在现有单位。一般派遣员工享受的待遇比正式员工稍差，主要是在福利待遇上，工资应该是差不多的。

形象就是孤儿院的孩子被人领回去过周末，虽然人在别人家里，但还是孤儿院的人。

欢迎来空间看看。

最简单的说一个是有编制，一个是没得编制，派遣人员，始终不属于用工单位员工。这就是最大区别。

劳动合同与劳务合同区别7

劳务协议与劳动合同的区别：

（1）主体资格不同。劳动合同的主体是一方为用人单位，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；劳务协议的主体双方当事人可以同时都是法人、组织、公民，也可以是公民与法人、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。劳务协议的双方主体之间只存在财产关系，即经济关系。

（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）报酬的性质不同。因劳动合同的履行而产生的劳动报酬，其支付形式往往特定化为一种持续、定期的工资支付；因劳务协议而取得的劳动报酬，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）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可以到人民法院起诉；但劳务协议纠纷出现后可以起诉，也可以经双方当事人协商解决。

劳动合同与劳务合同区别8

劳动合同和劳务派遣合同区别：

1. 前者直接与用人单位签订劳动合同，是用人单位的正式员工；后者与第三方（人力资源公司、劳务派遣公司）签到合同，身份是委派，不是用人单位正式员工。

2. 工资待遇不一样，虽然劳动合同法规定劳务派遣合同工与用人单位正式员工同等待遇，但现实生活中劳务派遣合同工待遇比正式员工低。

3. 工作稳定：前者比较稳定，用人单位不会随意解除劳动合同；后者用人单位可能根据经营情况和人事调整。可能会随时解除合同。

4. 社保缴纳基数：前者，用人单位缴纳基数每年都会调整，但后者只会按当地社保缴纳基数最低那个来缴纳社保。

区别：

（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，也可以是公民与法人、组织。

（2）主体性质及其关系不同。劳动合同的双方主体间不 劳动法

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）报酬的性质不同。因劳动合同的履行而产生的劳动报酬，具有分配性质，体现按劳分配的原则，不完全和不直接随市场供求隋况变动，其支付形式往往特定化为一种持续、定期的工资支付；因劳务合同而取得的劳动报酬，按等价有偿的市场原则支付，完全由双方当事人协商确定，是商品价格的一次性支付，商品价格是与市场的变化直接联系的。

（5）用人单位的义务不同。劳动合同的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社会保险、用人单位支付劳动者的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）适用的法律不同。劳务合同主要由民法、经济法调整，而劳动合同则由劳动法和劳动合同法规范调整。

（7）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。如劳动合同的解除，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、法规的强制性规定外，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。

（8）违反合同产生的法律责任不同。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，劳动行政部门责令用人单位限期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。

（9）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。

（10）劳动力的支配权不同。在劳动合同关系中，劳动力的支配权，归掌握生产资料的用人单位行使，双方形成管理与被管理者的隶属关系；在劳务合同关系中则由劳务提供方自行组织和指挥劳动过程。

除了具体条文不同，原则上是一样的

劳动合同与劳务合同区别9

法律保护不同：

劳动合同受劳动法规保护，劳务合同只受合同法保护。

首先,劳动合同涉及法律强制的社会保险工伤加班经济补偿金等.而劳务合同只受民事法律规范如合同法保护。

其次，法律后果不同:用人单位违反劳动合同可能承担行政责任、民事责任甚至刑事责任。比如用人单位侮辱、体罚、殴打、非法搜查和拘禁劳动者的，由公安机关对责任人员处以15日以下拘留、罚款或者警告；构成犯罪的依法追究刑事责任。违反劳务合同一般只承担民事赔偿服务，而不涉及行政和刑事责任。

内容不同：

劳动合同规定的内容是劳动者作为用人单位的一个成员，承担一定的工种或职务工作，并遵守用人单位的内部劳动规则和其他规章制度；用人单位负责分配工作或工种，按照劳动者劳动的数量和质量支付劳动报酬，并根据劳动法律、法规和双方协议约定提供各种劳动条件、社会保障和福利待遇。根据《劳动法》的规定，劳动合同应当具备以下条款：劳动合同期限、工作内容、劳动保护和劳动条件、劳动报酬、劳动纪律、劳动合同终止条件、违反劳动合同的责任等必备条款。

而劳务合同的内容规定的是一方提供劳务另一方给付报酬，是在意思自治的原则下，当事人在法律规定的范围内平等约定的，法律未作强制性规定。

法律关系、地位不同：

劳动合同中的劳动者在签订劳动合同时，遵循平等自愿、协商一致的原则，双方的法律地位平等。在劳动合同的履行过程中，劳动者必须参加到用人单位的劳动组织中去，担任一定的职务或工种，服从用人单位的行政领导和指挥，遵守劳动纪律，双方存在隶属关系。

而劳务合同在订立和履行的过程中必须遵循民事主体地位平等的原则。

劳动合同与劳务合同签订的客观要求不同：

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；反之，由双方协商选择签订。

职工有单位，属于借调或派遣至某单位工作的，应该签一次性劳务（派遣）合同。如果在工作中出现危险，属于劳动关系的（与原借调或派遣单位），由原借调或派遣用人单位承担。

单纯签订劳务关系的，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的签订不在于时间的长短而定

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，故因劳务合同发生的争议由人民法院审理;而劳动合同纠纷属于劳动法调整，要求采用仲裁前置程序。

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！