

劳动合同和派遣的区别在哪(模板5篇)

随着法治精神地不断发扬，人们愈发重视合同，越来越多的人通过合同来调和民事关系，合同能够促使双方正确行使权力，严格履行义务。拟定合同的注意事项有许多，你确定会写吗？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。

劳动合同和派遣的区别在哪篇一

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。

劳动合同和派遣的区别在哪篇二

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。

劳动关系是指劳动者和劳动力使用者在劳动过程中发生的社会关系。劳务关系是指当事人之间约定，一方在特定或者不定期限之内，为他方服劳务，他方给付报酬的民事关系。例如，某单位的10部电梯的维修包给某维修站，维修站派人常驻这家公司，他虽然在这家公司工作，但与公司不是劳动关系，而是劳务关系。从理论上讲，劳动关系与劳务关系的主要区别有：两者的法律性质不同。劳动合同是确立劳动关系的依据，属于《劳动法》的范畴，而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。

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。

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；劳务合同的主体之间并不存在这种隶属关系。

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。

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。

因为劳务合同不属于《劳动法》调整范畴，所以签订劳务合同不受《劳动法》的限制，比如社会保险费可以不缴等等。

正是由于劳务关系与劳动关系之间的显著差别，一些用人单位与明明是劳动关系的职工，签订的却是劳务合同，以此逃避应当承担的责任和义务。而不少劳动者由于不是十分了解这两者之间的差别，就糊里糊涂签下了劳务合同，以致自己应有的权利得不到保护。阿华认为，由于某些不法用人单位利用劳务合同欺骗劳动者的现象越来越多，法律法规应尽快明确劳动关系与劳务关系的认定，不能让钻空子者有可乘之机。

劳动合同和派遣的区别在哪篇三

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，在司法实践中对这三类合同的认识易产生偏差，雇佣合同 劳动合同。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。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。我国《合同法》第一百三十条规定，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。

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》、《中华民法典》（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。我

国制定统一的《合同法》时，在全国人工委委托学者起草的《中华人民共和国合同法建议草案》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，靠缔结雇佣合同、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，法院受理大量的雇佣合同纠纷案件苦于没有具体法律规定作为裁判基准，合同范本《雇佣合同 劳动合同》。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佣合同一章被删除，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，“雇佣合同是受雇人向雇用人提供劳务，雇用人支付报酬的合同”。王泽鉴先生指出，雇佣合同，“即受雇人于一定或不一定之期限内，为雇用人服劳务，雇用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，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”。劳务合同实际上涉及到两个合同、三方当事人。一个合同是雇用人（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。

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：

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。

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《劳动法》第十九条的规定，我国的劳动合同应当采用书面形式，是要式合同。

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。当然，劳动法的规定主要是半强制性规定，所谓半强制性规定，就是国家规定了用人单位提供劳动条件的最低标准，用人单位与劳动者约定的劳动条件可以高于国家规定的标准，但是不能低于国家规定的标准，例如最低工资、最高工时，也就是可以做出一些更有利于劳动者的约定。

雇佣合同作为一种民事合同，发生争议，当事人可以直接向人民法院起诉，如果雇佣合同中订有仲裁条款，应向双方选定的仲裁委员会申请仲裁。因劳动合同发生的争议，当事人要向人民法院起诉，必须先向有管辖权的劳动争议仲裁委员会申请仲裁，对仲裁裁决不服的才可以向人民法院起诉，当事人不能就是否仲裁和对仲裁机构进行选择。

劳动合同是一类特别的雇佣合同，劳动法有特别规定的，应当适用劳动法的规定，劳动法没有规定的，应当适用民法的规定。但是，劳动法的制定是为了保护在经济上居于弱者地位的劳动者，根据规范目的，劳动法的规定不能适用于民法上的雇佣合同。

通过定义可以看出，劳务合同与雇佣合同和劳动合同是具有关联性的不同合同。不同点主要表现在：

劳务合同的主体双方既可以是自然人，也可以是用人单位。

劳动合同的主体一方是自然人，另一方是用人单位。雇佣合同的主体一方是自然人，另一方是用人单位或自然人。

劳务合同的劳务提供者是以与自己有劳动关系的他人的劳动提供劳务，劳动合同和雇佣合同中的受雇人以自己的劳动向对方提供劳务。

劳务合同涉及到三方当事人，雇佣合同和劳动合同只涉及到两方当事人。这些合同的关联性表现在，劳务合同中劳务提供者必须与他人建立劳动合同或雇佣合同关系，否则，他就没有劳务可以向劳动接受者提供。当然，劳务合同也是双务、有偿、诺成、继续性合同。

劳动合同和派遣的区别在哪篇四

一、雇佣合同、劳务合同的概念

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。

二、劳动合同与雇佣合同的区别

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

三、劳动合同与劳务合同的区别

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。

劳动合同和派遣的区别在哪篇五

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。