

加工承揽合同和劳务合同的区别(精选5篇)

随着法律观念的日渐普及，我们用到合同的地方越来越多，正常情况下，签订合同必须经过规定的方式。相信很多朋友都对拟合同感到非常苦恼吧。下面是小编带来的优秀合同模板，希望大家能够喜欢!

加工承揽合同和劳务合同的区别篇一

甲方：(以下简称甲方)

乙方：(以下简称乙方)

甲、乙双方经协商一致，本着平等、互利、互惠、友好、自愿的原则，遵照《合同法》及有关法律、法规之规定，就装修承揽合同达成以下约定，供双方共同遵守：

一、工程概况

1、甲方将德惠超市马边店涂料、油漆房屋装修工作，交由乙方完成，乙方将根据自己专有的技术完成本合同约定内容。

2、分项工程单价：1、仿瓷：5.00元每平方米(含材料及人工)。2、乳胶漆：9.00元每平方米(含基层腻子及人工)。3、墙纸粘贴：6.00元每平方米。4、清水漆：15.00元每平方米(喷漆，门及其他道具的线条不另计费)。5、以上单价均按实际着漆面积计算，造型顶按水平投影面积按实计算，不按展开面积计算，不按板材计算。

3、工程量：按工程验收的实际工程量计算

4、施工工期：合同签订之日起计算工期，总工期为18天。

二、付款方式：

- 1、乙方进场7天后由甲方支付所完工程量工程款的60%作为工程前期借支款。
- 2、工程竣工交验合格，甲方向乙方支付合同总价款的95%，剩余5%为工程质保金，质保期为6个月。

三、甲方责任

- 1、办理好工程开工的手续，提供工程地质资料和工程施工图。
- 2、工程所需的所有原材料由甲方提供并保证质量；
- 4、在乙方确保质量和工期任务完成的前提下，按合同规定付款给乙方，不得无故拖欠；
- 6、甲方项目部根据工程总进度的要求进行施工安排，乙方应当服从甲方安排及管理。

三、乙方责任

- 3、乙方要保证材料利用率，不得浪费、破坏，不得更换甲方提供的原材料；
- 4、乙方应遵守甲方有关施工安全等相关规定，做到文明施工、安全施工。

四、质量要求

- 1、严格按照甲方要求施工。
- 2、仿瓷墙面必须平整光洁(即压光)。
- 3、需要做乳胶漆的部位必须平整且着漆均匀、手感舒服。

4、造型石膏板顶及隔断必须贴填缝带。

5、木制道具清水漆必须喷。

8、甲方在使用过程中，如出现工程质量问题，乙方应在接到甲方通知后3日内组织人员维修，超过3日乙方未进行维修的，甲方可另请他人，费用由乙方承担。

五、安全施工与检查

3、施工过程中，甲方有权监督乙方执行项目的安全制度和全规定，对于违反项目安全制度规定的行为和安全隐患，甲方有权要求乙方整改并限期完工，乙方同时还应接受与其他施工人员同等的处罚。

六、违约责任

2、乙方应在约定的时间完成工作成果，除天气影响、停水停电、不可抗力因素外，乙方不得延长工程期限；如因甲方原因造成工期延误，则工期顺延，由此造成的误工费由甲方承担，以签证单为依据；因乙方原因造成工期延误，给甲方造成损失的，应承担相应的赔偿金，同时每延误一天，乙方应按合同总价款的5%向甲方支付违约金，延误超过2天时，甲方有权解除本合同，并不再支付合同尾款。

七、合同解除

1、合同履行完毕后，本合同自动解除；

2、合同履行过程中，经双方协商一致，可提前解除本合同；

3、合同履行过程中，如发生不可抗力因素，导致本合同无法继续履行，任何乙方均可要求解除本合同，无需承担违约责任。

八、合同履行过程中如发生争议，双方应协商调解，协商不成的，应向甲方所在地人民法院提起诉讼。

九、合同履行过程中，有未尽事宜，经双方协商一致，可签订补充协议，补充协议与本协议具有同等法律效力。本合同一式2份，甲乙双方各执1份，自双方签字盖章之日起生效，合同附件作为本合同的组成部分，具有同等法律效力。

甲方(签章)： 乙方(手印)：

地址： 地址：

法定代表人： 身份证号(复印件附后)

本合同签约代表人： 电话

加工承揽合同和劳务合同的区别篇二

主体不同：

(二) 劳务合同的主体则具有广泛性；

2

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。

加工承揽合同和劳务合同的区别篇三

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。

加工承揽合同和劳务合同的区别篇四

【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。北京劳动法沈斌侑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，具有劳动权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

工作环境和工作条件的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，对外责任的区分，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，相互责任的区分，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

加工承揽合同和劳务合同的区别篇五

承建人(乙方):

根据《中华人民共和国合同法》、《建筑法》的有关规定，结合本本工程具体情况，为明确乙方在承揽建设甲方私人住宅主体工程中的权利、义务，经双方平等协商同意签订本合同。以资甲、乙双方共同遵守。

一、建筑项目：私人住宅主体项目。

二、建筑面积：按实际板面计算。

第

一、二层120，

第三层80，再做琉璃瓦。

四、外观按图施工，门窗，外墙砖等，其中铝合金窗改为普通平开窗。

五、按梯扶手做成红榉木的圆形木扶手。

六、单价按实际板面积，每平方米540.00元人民币大写伍x肆拾元整，其中整栋外加叁万伍仟陆佰元。

七、工期在_____年___月___日前完工。

八、室内只是粉墙，楼梯板一到三层，安装电线，开关插座、水按甲方指定的使用部署。

九、乙方必须按照安全施工规范和技术要求，采取严格的安全防护措施，在施工过程中如造成事故与甲方无关。

十、本合同一式两份，甲、乙双方各一份，自签字之日起生效。

甲方签字：

身份证号码：

联系电话：

乙方签字：

身份证号码：

联系电话：

_____年___月___日