

大学生铣工实习报告(优秀5篇)

随着法律法规不断完善，人们越发重视合同，关于合同的利益纠纷越来越多，在达成意见一致时，制定合同可以享有一定的自由。合同的格式和要求是什么样的呢？以下是我为大家搜集的合同范文，仅供参考，一起来看看吧

劳动合同与劳务合同的区别在哪里篇一

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

劳动合同与劳务合同的区别在哪里篇二

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》、《中华民国民法典》（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，靠缔结雇用合同、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，法院受理大量的雇用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用合同一章被删除，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，“雇用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。一个合同是雇佣人（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者支付劳务费，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，劳务提供者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行性规定，所谓半强行性规定，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，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。

劳动合同与劳务合同的区别在哪里篇三

劳务合同的主体可以双方都是单位，也可以双方都是自然人，还可以一方是单位，另一方是自然人；而劳动合同的主体是确定的，只能是接受劳动的一方为单位，提供劳动的一方是自然人。劳务合同提供劳动一方主体的多样性与劳动合同提供劳动一方只能是自然人有重大区别。

2双方当事人关系不同

劳动合同的劳动者在劳动关系确立后成为用人单位的成员，须遵守用人单位的规章制度，双方之间具有领导与被领导、

支配与被支配的隶属关系;劳务合同的一方无须成为另一方成员即可为需方提供劳动,双方之间的地位自始至终是平等的。

3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组织、支配,因此在提供劳动过程中的风险责任须由用人单位承担;劳务合同提供劳动的一方有权自行支配劳动,因此劳动风险责任自行承担。

4法律干预程度不同

因劳动合同支付的劳动报酬称为工资,具有按劳分配性质,工资除当事人自行约定数额外,其他如最低工资、工资支付方式等都要遵守法律、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价格及支付方式等,国家法律不过分干涉。

5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。

劳动合同与劳务合同的区别在哪里篇四

适用的主体不同

用合同及劳动合同的主体一般均为单位和个人。但是,“单位”及“个人”的范围在不同合同中有不同的界定。聘用合同中的单位(在聘用合同中称为聘用单位)仅指事业单位,不包括按照国家公务员制度进行人事管理以及转制为企业的事业单位。聘用合同中的个人(在聘用合同中称为受聘人员)仅

指通过聘用合同与事业单位(除按照国家公务员制度进行人事管理以及转制为企业的事业单位外)建立聘用关系的劳动者。此外,聘用合同中引入了回避制度,对受聘人员的范围及岗位作了特殊要求,即受聘人员凡与聘用单位人员有夫妻关系、直系血亲关系、三代以内旁系血亲或者近姻亲关系的,不得被聘用从事该单位负责人员的秘书或者人事、财务、审计、纪检监察岗位的工作,也不得在有直接上级领导关系的岗位工作。鉴于首次在事业单位实行聘用合同制的实际,聘用合同制出于尽可能维护聘用单位人事管理上的稳定性的目的,还实行了本单位应聘人员优先制度,即聘用单位应优先从本单位现有人员中选聘,面向社会招聘的,同等条件下本单位应聘人员优先。

劳动合同中的单位(在劳动合同中称为用人单位)是指在我国境内的企业、个体经济组织(含个体工商户、民办非企业单位)以及实行企业化管理的事业单位、通过劳动合同与工勤人员建立劳动关系的国家机关、事业单位、社会团体等。劳动合同中的个人(在劳动合同中称为劳动者)仅指通过劳动合同与用人单位建立劳动关系的人员。我国劳动法律法规对劳动者范围未作有关回避、优先等方面的要求,劳动合同中的用人单位享有的用人自主权较聘用合同中的聘用单位更为充分。另外,无论是聘用合同中的受聘人员还是劳动合同中的劳动者,均不包括国家公务员、比照实行公务员制度的事业单位和社会团体中的工作人员、现役军人等。

合同的内容和形式不同

聘用合同以合同期限、工作内容或工作岗位及职责、劳动纪律、劳动保护和劳动条件、劳动报酬、合同变更和终止条件、违约责任等为必备条款。同时,还允许合同当事人双方协商约定试用期、培训、知识产权保护、解聘的提前通知时限等条款。劳动合同法定的必备条款除了包括聘用合同的上述必备条款外,还包括社会保险条款。另外,在合同形式上,聘用合同要求使用北京市人事局统一制定的格式文本,劳动合

同在文本格式上未作统一要求。

合同的期限不同

聘用合同的期限分为短期、中长期和完成一定的工作为期限。其中短期为3年以下。中长期以及完成一定工作为期限的合同最长不得超过应聘人员达到国家规定的退休年龄的年限。劳动合同期限分为有固定期限、无固定期限和以完成一定的工作为期限，对合同的最短期限为多长则无限定。由此可见，在合同期限上，劳动合同较聘用合同更为宽泛。

另外，两者虽然都允许当事人双方协商约定试用，但是，劳动合同试用期的约定必须与合同期限的约定相对应。即劳动合同期限在6个月以内的，试用期不得超过15日；劳动期限在6个月以上1年以内的，试用期不得超过30日；劳动合同期限在1年以上2年以内的，试用期不得超过60日；劳动合同期限在2年以上的，试用期不得超过6个月。聘用合同试用期只适用于聘用新调入的人员。事业单位接收的初次复员、转业军人签订聘用合同时不得约定试用期。同时，试用期一般不超过3个月，最长不得超过6个月。被聘用人员为大中专应届毕业生的，试用期可以延长至12个月。

订立期限至退休合同的条件不同

期限至退休合同是指单位与个人为建立聘用关系或劳动关系而签订的、期限至个人达到国家法定退休年龄的聘用合同或劳动合同。在聘用合同制中称为“聘用至退休的合同”，在劳动合同制中称为“无固定期限的合同”。聘用单位与受聘人员签订聘用至退休的聘用合同必须同时符合下列条件：

- (1) 受聘人员在本单位工作已满25年或者连续工龄已满10年；
- (2) 受聘人员年龄距国家规定的退休年龄已不足10年；

(3) 受聘人员本人提出订立聘用至退休合同申请。

用人单位与劳动者签订无固定期限劳动合同必须同时具备的条件是：

(1) 劳动者在同一用人单位连续工作满10年以上；

(2) 当事人双方均同意续延劳动合同；

(3) 劳动者本人向用人单位提出订立无固定期限劳动合同的申请。

合同的管辖不同

合同的管辖包括两个方面：一是对无效合同的认定；二是对合同争议的受理。聘用合同的无效，由人事争议仲裁委员会或者人民法院确认。因订立、履行聘用合同而发生争议的，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，即“一裁终审”。劳动合同的无效由劳动争议仲裁委员会或人民法院确认。因订立、履行劳动合同而发生的争议，当事人应当先向有管辖权的劳动争议仲裁委员会申诉，对劳动争议仲裁委员会的裁决不服的，可在规定的期限内向有管辖权的人民法院起诉，即“一裁二审”。无论是人事争议的“一裁终审”还是劳动争议的“一裁二审”，笔者认为两者在体现效率、公平方面各有所长，笔者在此不作评说。但值得一提的是，聘用合同制在无效合同的认定上，引入了诉讼的解决途径，这较以往人事争议的“内部解决”模式，更体现了民主性、公正性。

合同订立的强制性不同

无论是聘用合同还是劳动合同的订立都必须遵循平等、自愿、协商一致的原则。但是聘用合同的订立还有一定的强制性。

主要表现在：事业单位开始试行聘用合同时，下列几类人员未经单位同意不得拒绝签订聘用合同，即：

(2) 从事涉及国家秘密工作或者曾从事国家秘密工作，在规定的保密期内的；

(3) 在本单位重要岗位任职或者从事特殊行业、特殊工种，离职后对本单位利益造成重大损害的。劳动合同则无此项强制性规定。

合同解除的条件不同

在聘用合同制下，聘用单位可随时单方面解除聘用合同的情形有：

(1) 在试用期内不符合本岗位要求又不同意调整其他工作岗位的；

(2) 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；

(3) 未经聘用单位同意，擅自出国或者出国逾期不归的；

(4) 违反工作规定或者操作规程，发生事故或者失职、渎职，造成严重后果的；

(5) 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；

(6) 被判处有期徒刑以上刑罚收监执行的，或者被劳动教养的。

聘用单位可单方面解除聘用合同，但应当履行提前30日书面告知义务的情形有：

(3) 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的工作的。

在劳动合同制下，用人单位可随时单方面解除劳动合同的情形有：

- (1) 在试用期被证明不符合录用条件的；
- (2) 严重违反劳动纪律或者用人单位规章制度的；
- (3) 严重失职，营私舞弊，对用人单位重点单位造成重大损害的；
- (4) 被依法追究刑事责任的。

用人单位可解除劳动合同，但应履行提前30日书面告知义务的情形有：

- (2) 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；
- (3) 劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使原劳动合同无法履行，经当事人协商不能就变更劳动合同达成协议的。

由上可见，尽管在两种不同用工管理制度下合同的解除条件各有不同，但笔者认为，聘用合同制度下的合同解除制度突出了人力资源管理效率原则及聘用单位的用人自主权。此外，在赋予受聘人员或劳动者单方面解除合同的权利方面也有所不同，聘用合同制的相关规定更为细致，将受聘人员升学、被录用为公务员、服兵役等情形考虑了进去。

争议的解决机制不同

在聘用合同制下，受聘人员与聘用单位因招聘、解聘、合同

期内的考核、未聘安置、合同期限等发生的争议，当事人任何一方可向上级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，仲裁结果对双方均有约束力。在劳动合同制下，劳动者与用人单位间因订立、履行劳动合同而发生的争议的解决实行“一裁两审”，即劳动争议先由劳动争议仲裁委员会裁决，不服裁决的任何一方可向法院提起诉讼。笔者在此需要说明的是：在聘用合同制下仅对认定聘用合同的效力提供了司法救济的途径，任何一方当事人可向人民法院提起确认之诉，对于其他人事争议的解决仅只能由上级主管部门调解处理或者由人事争议仲裁委员会仲裁。当事人不服人事仲裁委员会的裁决的，不得向人民法院提起诉讼。另外，聘用合同制对人事争议的申诉时限未予以明确，不仅影响了其在实践中的适用，也在一定程度上降低了这一地方性立法应有的至上性，笔者对此不无感到遗憾。

总之，聘用合同制度与劳动合同制度相比较而言，双方各有所长，各有利弊，各有侧重。尽管两者是两种不同的人事用工管理体制，但它们在适应市场经济形势需要，保护劳动者利益的价值取向是一致的。笔者相信，随着我国人事制度改革不断深入及劳动力市场的逐步开放，这两者制度在适用上必将互相取长补短直至趋同。

劳动合同与劳务合同的区别在哪里篇五

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的区别在哪里篇六

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。

劳动合同与劳务合同的区别在哪里篇七

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当事人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，如用人单位未按规定缴纳社会保险费的，由劳动保险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，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”。

劳动合同与劳务合同的区别在哪里篇八

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。

劳动合同与劳务合同的区别在哪里篇九

雇佣合同与劳动合同的区别在哪里?下面是小编为大家整理的相关内容，欢迎阅读学习!

劳动合同的主体包括用人单位和劳动者。用人单位是指中华人民共和国境内的企业及个体经济组织。在劳动合同中，劳动者与用人单位提供的生产资料相结合，从而实现劳动的社会化，而且劳动者已经成为该经济组织中的一员，他与用人单位具有身份上的从属性和依附性，这也是其与雇佣合同最

大区别之所在。在雇佣合同中，其主体并不具有上述的限制，雇佣合同主体之间的法律地位完全平等，相互独立，不具有身份上的隶属性和依附性。

劳动合同的建立虽然也体现了当事人的合意性，但它更强调国家意志的主体地位。为了规范劳动合同双方的权利和义务，国家的干预贯穿于劳动合同履行的始终。而在雇佣合同中，主体双方是完全平等的，在合同的签订、变更、解除的过程中以当事人的意思表示为主，国家基本不做干预。

劳动争议的处理受《劳动法》的调整，而且其处理的程序是仲裁前置，即对于劳动争议须经过劳动争议仲裁委员会的仲裁，对仲裁不服的当事人方可起诉。而在雇佣关系中发生的争议则主要由《民法通则》进行调整，发生纠纷后当事人可直接诉诸于法院，而无需受仲裁前置之限。

在劳动合同中，劳动法律关系的存在具有相对的稳定性，用人单位负有为劳动者交纳养老保险、医疗保险、失业保险等社会保险的义务；而在雇佣合同中，其稳定性较差，雇主也没有为受雇人缴纳社会保险的义务。