

如何把劳动合同改为劳务雇佣合同(实用5篇)

在人民愈发重视法律的社会中，越来越多事情需要用到合同，它也是实现专业化合作的纽带。怎样写合同才更能起到其作用呢？合同应该怎么制定呢？下面我就给大家讲一讲优秀的合同该怎么写，我们一起来了解一下吧。

如何把劳动合同改为劳务雇佣合同篇一

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：

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。

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。

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。

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。

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。

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。

如何把劳动合同改为劳务雇佣合同篇二

劳动合同与劳务合同虽然只有一字之差，却是完全不同的两个概念，什么时候签劳动合同，什么时候又该签劳务合同，从业者和企业都一定要清楚。

劳动合同是劳动者与用人单位之间确立劳动关系，明确双方权利和义务的协议；劳务合同则是平等主体的公民之间、法人之间、公司与法人之间，以提供劳务为内容而签订的协议。二者之间的本质区别主要体现在以下五个方面。

1. 劳动合同是确立劳动关系的依据，属于劳动法范畴，而劳务合同是确立民事、经济法律关系的依据，是属民法、经济法的范畴。
2. 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，或公民与法人，对主体没有特殊要求。

3. 劳动合同签订后，劳动者成为用人单位一员；而劳务合同的主体之间不存在这种隶属关系。

4. 劳动合同的一方即用人单位要为劳动者提供符合国家规定的劳动福利条件和劳动保护用品；劳务合同则没有规定这方面的内容。

5. 在劳动合同中，用人单位按照劳动数量和质量及国家有关规定给付劳动报酬，体现按劳分配原则；而劳务合同中的劳务价格是按等价有偿的市场原则支付。

单位短期雇用人员，该签劳动合同还是劳务合同？

单位雇用已有单位的员工，应与该人签合同，还是与档案所在单位签合同？

劳动和社会保障部门指出：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；职工有单位，属于借调获派遣至某单位工作的，应该签一次性劳务合同。如果在工作中出现危险，属于劳动关系的，由用人单位承担，劳务关系则由个人承担。劳务输出、停薪留职要签劳务合同。劳动合同与劳务合同不在于时间的长短。我们再对劳动合同、劳务合同作如下区别：

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。

据劳动部门的检查，一些企业将劳动关系混充为劳务关系的屡见不鲜，劳务关系正成为一些企业非法用工的避风港。将劳动关系当作劳务关系的做法主要集中在临时用工等方面，尤其是在劳动报酬低于最低工资，超时工作不支付加班费，不为职工支付社会保险金，职工在企业缺乏民主权利等四个方面特别严重。

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。如上所讲，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。

以上二者之间区别归纳为一句话：劳务关系仅有报酬的问题，而劳动关系则还有身份的要素。用人单位与明明是劳动关系的职工，却签订劳务合同，以逃避应当承担的责任和义务虽有扩大的倾向，但法律的风险仍存在。

[劳动合同与劳务合同的区别及其适用]

如何把劳动合同改为劳务雇佣合同篇三

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。

如何把劳动合同改为劳务雇佣合同篇四

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

府公布的本地区上年度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。

如何把劳动合同改为劳务雇佣合同篇五

刘先生：我在一家单位工作，单位负责人只给我工资，不给我交社保、医保，他的解释是我们之间签的是劳务合同，不是劳动合同。我想问一下，劳务合同和劳动合同有什么区别？

福建勤贤律师事务所黄丽婷律师：劳动合同关系与劳务合同关系的区别比较大，一是劳动合同关系必须依法缴纳社会保险费，劳务关系则不需要；二是终止或解除的条件不同，解除劳动合同关系应当符合《劳动法》有关条款的规定，解除劳务合同关系的重要依据则是双方约定；三是劳动合同关系中被雇用一方必须接受用人方的劳动管理，劳务合同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支付的限制，劳务关系则没有上述限制等等。

劳动合同关系发生劳动争议时，应当先申诉到劳动争议仲裁委员会，对仲裁结果不服的可以向法院起诉。劳务合同关系发生劳务争议时可以直接向法院起诉，人民法院依据《民法通则》、《最高人民法院关于审理人身损害赔偿若干问题的意见》等法规，审理雇员人身损害赔偿案件。劳动合同与劳务合同一字之差，在性质上却相差很大，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，劳动者不能享受劳保待遇。