

2023年临时用工协议书和劳务合同的区别 (大全5篇)

在人们越来越相信法律的社会中，合同起到的作用越来越大，它可以保护民事法律关系。相信很多朋友都对拟合同感到非常苦恼吧。下面是我给大家整理的合同范本，欢迎大家阅读分享借鉴，希望对大家能够有所帮助。

临时用工协议书和劳务合同的区别篇一

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:

临时用工协议书和劳务合同的区别篇二

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；

(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。

临时用工协议书和劳务合同的区别篇三

甲方(劳务派遣单位)

用人单位名称

用人单位住所

工商登记：注册类型 法定代表人或负责人

单位社会保险登记证编号

劳务派遣经营许可证编号

乙方(被派遣劳动者)

姓名 性别

文化程度 联系方式

户籍所在地址

现居住地址 居民身份证号

个人社会保障卡号 就业登记证号

依据《劳动法》、《劳动合同法》、《江苏省劳动合同条例》以及有关法律、法规、规章的规定，甲乙双方遵循合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用的原则，签订本合同。

临时用工协议书和劳务合同的区别篇四

(一) 劳动合同一经订立，即具有法律约束力，双方应当依法履行劳动合同。

(二) 甲方违反《劳动合同法》规定解除或者终止劳动合同，乙方要求继续履行劳动合同的，甲方应当继续履行；乙方不要求继续履行劳动合同或者劳动合同已经不能继续履行的，甲方应当依照《劳动合同法》第八十七条规定向乙方支付赔偿金。

(三) 甲方违反《劳动合同法》或者本合同约定的条件解除劳动合同或由于甲方原因订立无效的劳动合同，给乙方造成损害的，应按损失程度向乙方承担赔偿责任。

(四) 乙方违反本合同约定的条件解除劳动合同或者违反本合同约定的保密义务或者竞业限制事项，给甲方造成经济

损失的，应按损失的程度依法承担赔偿责任。

十二、其它事项

(一)甲乙双方因履行本合同发生的劳动争议，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。

(二)甲方应如实将与用工单位签订的劳务派遣协议内容告知乙方。

(三)劳动合同期内，乙方户籍所在地、现居住地址、联系方式等发生变化，应当及时告知甲方。

(四)本合同未尽事宜，按国家有关规定执行。

(五)本合同不得代签和涂改，经甲乙双方签字或盖章后生效。双方另有约定的，从其约定。本合同一式两份，甲乙双方各执一份。

(六)本合同附件包括： 。

甲方(盖章)： 乙方(签名)：

法定代表人或委托

代理人(签名)：

年 月 日 年 月 日

临时用工协议书和劳务合同的区别篇五

(一)甲方对可能产生职业病危害的岗位，应当向乙方履

行如实告知的义务，并对乙方进行劳动安全卫生教育，防止劳动过程中的事故，减少职业危害。

(二)甲方应会同用工单位共同为乙方提供符合国家规定的劳动安全卫生条件和必要的劳动保护用品，安排乙方从事有职业危害作业的，应定期为乙方进行健康检查。

(三)乙方在劳动过程中必须严格遵守安全操作规程。乙方对甲方管理人员违章指挥、强令冒险作业，有权拒绝执行。

(四)甲方应会同用工单位共同按照国家有关女职工、未成年工的特殊保护规定，对乙方提供保护。

(五)乙方患病或者非因工负伤的，甲方执行国家关于医疗期的规定。

(六)甲方应会同用工单位共同执行国家就业准入和职业资格证书制度，对乙方进行职业培训，不断提高乙方的职业技能。