

劳务合同相关法律(模板7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。那么合同书的格式，你掌握了吗？下面是小编为大家带来的合同优秀范文，希望大家可以喜欢。

劳务合同相关法律篇一

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：

(一)二者的法律性质不同。

劳动合同是确立劳动关系的依据，属于劳动法的范畴；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。

(二)对合同主体要求不同。

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。

(三)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，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。

(四) 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。

(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,可签定劳务合同,双方地位是对等的

劳务合同相关法律篇二

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。

劳务合同相关法律篇三

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。

劳务合同相关法律篇四

第二条、双方权利义务

乙方认真遵守卖场各项规章制度，积极负责完成公司销售目标和商品陈列标准，保证柜面商品的卫生及充足。

第三条、劳务报酬支付

甲方每月10号根据上月销售数据支付乙方应得报酬。

第四条、合同的终止与解除

甲乙双方若提出辞职与被辞需提前一个月告知，并在一切手续交接清楚后办理。

第五条、违约责任

甲方每月对乙方提供100元商品免赔偿责任，超出短少按价格6折承担。

第六条、争议解决

甲乙双方若发生争议应在相互谅解的基础上进行友好协商，直至达到双方满意。

第七条、文本及生效

1. 本合同文本一式两份，甲乙双方各执一份。
2. 本合同于甲方盖章、乙方签字之日生效。

甲方：_____

乙方：_____

日期：____年____月____日

劳务合同相关法律篇五

甲方：（购买主体）

乙方：（供应方）身份证号码：住址、联系电话：

丙方：（见证方）

根据《中华人民共和国劳动法》等有关规定。甲乙双方在平等、自愿、协商一致、诚实信用的原则订立本合同，共同遵守。

一、工作岗位

- 1、签订本合同前，乙方应向甲方提供健康证明，身份证复印件及简历表。
- 2、乙方的工作岗位：
- 3、甲方因工作需要或其他原因调整乙方的工作岗位，应协商一致，并办理合同变更。

二、合同期限

经双方同意，确定本合同期限：从年月日起至年月日止。（合

同期年)

本合同试用期(试用期包含在合同期限内)从年月日起至年月日止(试用期个月)。

三、劳动报酬

1、试用期工资额：元。

2、试用期过后的工资额为元(包括社会保险费单位负责部分)。

3、甲方实行国家规定的标准工时制度。即每日工作不超过8小时，每周工作不超过40小时。甲方因工作需要，经与乙方协商后，可以延长工作时间。延长工作时间的报酬按50元/天的标准计算。

4、甲方按国家规定给予乙方享受法定休假日、年休假、婚假、丧假、探亲假、产假、看护假等带薪假期。

5、试用期期间，乙方要按规定参加社会保险，但费用由乙方负责，甲方可协助乙方办理社保代扣代缴手续。乙方如自愿放弃参保，甲方不负任何责任。

6、试用期期满后，甲方按规定给乙方购买社会保险，但购买

社会保险甲方需负责的单位部分在乙方工资额内扣除，乙方负责的个人部分由乙方负担。

四、合同的变更

1、任何一方要求变更本合同的有关内容，都应以书面形式通知对方。

2、甲乙双方经协商一致，可以变更本合同，并办理书面变更手续。变更后的合同文本由甲乙双方各执一份。

五、合同的解除、终止和补偿

- 1、在试用期间，乙方提供的工作质量不符合甲方的要求，造成合同无法履行的，甲方有权立即解除合同，对乙方不作任何补偿。
- 2、乙方因个人原因或工作能力丧失，致使工作无法正常进行的，甲方有权解除合同。属于试用期间的，甲方对乙方不作任何补偿。属于试用期过后的，甲方对乙方补偿一个月基本工资。
- 3、合同期满，双方未续签的，合同自行终止，甲方补偿乙方一个月基本工资。
- 4、在合同履行过程中，乙方因违约或重大过失造成甲方经济损失的，甲方有权解除合同，并按规定追究乙方赔偿损失。

六、其他事项

- 1、合同签订后，乙方因个人原因自愿不按规定购买社会保险的，乙方要向甲方提交申请书，由此产生的一切责任由乙方负责，甲方不负任何责任。
- 2、乙方在合同期内提出辞职的，需提前一个月内告知甲方。
- 3、本合同在履行过程中发生争议，由甲、乙方协商解决，协商不成的，可以直接向有管辖权的人民法院提起诉讼。
- 4、本合同一式三份，甲方、乙方、丙方各执一份，在丙方见证下，经甲、乙双方双方签字并签章之日起生效。

甲方：(盖章) 乙方(签名或盖章)：

丙方(签名或盖章)：

月日年月日日

劳务合同相关法律篇六

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。

劳务合同相关法律篇七

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。