

# 2023年家政用工协议标准版 劳务用工合同协议书标准版(精选5篇)

每个人都曾试图在平淡的学习、工作和生活中写一篇文章。写作是培养人的观察、联想、想象、思维和记忆的重要手段。写范文的时候需要注意什么呢？有哪些格式需要注意呢？下面我给大家整理了一些优秀范文，希望能够帮助到大家，我们一起来看一看吧。

## 家政用工协议标准版篇一

(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。

## 家政用工协议标准版篇二

(一)经甲乙双方协商一致，乙方同意本人工资执行下列条款。

a□乙方的工资按照用工单位依法制定的工资分配办法确定。

b□甲乙双方协商约定月工资 元。

c□用工单位实行计件工资制。甲方有义务监督用工单位在确定乙方的劳动定额应当是用工单位同岗位百分之九十以上劳动者在法定工作时间内能够完成的，乙方在法定工作时间内按质完成定额，甲方按照约定的定额和计件单价，根据乙方的业绩，按时足额支付乙方的工资报酬。

d□其他形式

□

(二)甲方于每月 日之前以货币形式支付乙方工资。乙方在法定工作时间内提供正常劳动的情况下，享有最低工资保障。

(三)用工单位依法安排乙方加班的， 应按照国家法律、法规规定安排补休或支付加班工资。甲乙双方约定加班工资计发基数的月标准为 元。

(四)合同期内乙方无工作期间，甲方按照所在地最低工资标准按月向乙方支付报酬。

(五)甲方不得克扣用工单位按照劳务派遣协议支付给乙方的劳动报酬。甲方不得向乙方收取费用。

(六)甲方跨地区派遣乙方的，乙方的劳动报酬按照用工单位所在地的标准执行。

## 家政用工协议标准版篇三

劳务派遣协议涉及到三方关系，即派遣单位与被派遣劳动者、派遣单位与接受以劳务派遣形式用工的单位即用工单位，以及用工单位与被派遣劳动者等三个关系。

通常认为派遣单位与用工单位之间是民事关系，双方订立派遣协议确定双方权利义务，派遣单位根据用工单位的标准派遣符合要求的劳动者，用工单位根据协议向派遣单位支付报酬或管理费。

派遣单位行使对劳动者的人事管理权，如处分、辞退权，以及承担对劳动者的劳动报酬和社会福利等《劳动法》的义务，派遣单位与被派遣劳动者之间具有人格、经济和组织上的从属性，存在劳动关系。

用工单位与被派遣劳动者之间构成的则是劳务关系，虽然用工单位负责在劳动过程中对被派遣劳动者进行指挥和管理，劳动者需要遵守用工单位的规章制度，但是被派遣劳动者在人格上、经济上和组织上是从属于派遣单位的，由派遣单位发工资、辞退或处分，而用工单位只是行使生产经营活动中的管理权。

### (二)事实劳动关系和劳务(雇佣)关系

事实劳动关系是劳动关系的一种，只是由于其不符合法律规定要件的要求比如没有订立书面合同、合同到期后继续劳动、非法用工单位等情形，为了保护劳动者的合法权利，法律规定在这种情形下用人单位和劳动者成立事实上的劳动关系。事实劳动关系和劳务(雇佣)关系的区别也就是劳动关系和劳务(雇佣)关系的区别，劳务(雇佣)关系和事实劳动关

系没有重叠的地方，不能把长期从事雇佣活动的人认定为劳动者。

### (三)用工单位和农民工的关系

农民工的户籍仍在农村，主要从事非农产业，有的在农闲季节外出务工、亦工亦农，流动性强，有的长期在城市就业，已成为产业工人的重要组成部分。

国务院20xx年3月发布的《国务院关于解决农民工问题的若干意见》第八条规定指出：严格执行劳动合同制度。所有用人单位招用农民工都必须依法订立并履行劳动合同，建立权责明确的劳动关系。该意见主要是为了维护农民工的合法权益。

用工单位和农民工之间不全是劳动关系。依照该《意见》的规定，所有用人单位招用农民工都必须依法订立并履行劳动合同，依“法”依照什么法，依照《合同法》，《民法通则》，还是《劳动法》？由于《合同法》和《民法通则》等不规范劳动合同的成立和履行，而劳动合同的订立和履行受《劳动法》规范，依法订立合同就是依照《劳动法》的规定订立合同，即《劳动法》规定在该签订劳动合同的情形，用人单位必须与农民工签订劳动合同，即使名义上签订的是劳务(雇佣)合同，在司法中也应该被认定为劳动合同；在属于劳务(雇佣)关系不属于《劳动法》规范的情形，比如用工单位请农民工临时搬运车上的货物，就是劳务(雇佣)关系。

## 家政用工协议标准版篇四

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。

## 家政用工协议标准版篇五

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：