

# 承揽合同和雇佣合同的区别标准(优秀5篇)

合同是适应私有制的商品经济的客观要求而出现的，是商品交换在法律上的表现形式。合同是适应私有制的商品经济的客观要求而出现的，是商品交换在法律上的表现形式。合同对于我们的帮助很大，所以我们要好好写一篇合同。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。

## 承揽合同和雇佣合同的区别标准篇一

甲方：(以下简称甲方)

乙方：(以下简称乙方)

甲、乙双方经协商一致，本着平等、互利、互惠、友好、自愿的原则，遵照《合同法》及有关法律、法规之规定，就装修承揽合同达成以下约定，供双方共同遵守：

### 一、工程概况

1、甲方将德惠超市马边店涂料、油漆房屋装修工作，交由乙方完成，乙方将根据自己专有的技术完成本合同约定内容。

2、分项工程单价：1、仿瓷：5.00元每平方米(含材料及人工)。2、乳胶漆：9.00元每平方米(含基层腻子及人工)。3、墙纸粘贴：6.00元每平方米。4、清水漆：15.00元每平方米(喷漆，门及其他道具的线条不另计费)。5、以上单价均按实际着漆面积计算，造型顶按水平投影面积按实计算，不按展开面积计算，不按板材计算。

3、工程量：按工程验收的实际工程量计算

4、施工工期：合同签订之日起计算工期，总工期为18天。

## 二、付款方式：

1、乙方进场7天后由甲方支付所完工程量工程款的60%作为工程前期借支款。

2、工程竣工交验合格，甲方向乙方支付合同总价款的95%，剩余5%为工程质保金，质保期为6个月。

## 三、甲方责任

1、办理好工程开工的手续，提供工程地质资料和工程施工图。

2、工程所需的所有原材料由甲方提供并保证质量；

4、在乙方确保质量和工期任务完成的前提下，按合同规定付款给乙方，不得无故拖欠；

6、甲方项目部根据工程总进度的要求进行施工安排，乙方应当服从甲方安排及管理。

## 三、乙方责任

3、乙方要保证材料利用率，不得浪费、破坏，不得更换甲方提供的原材料；

4、乙方应遵守甲方有关施工安全等相关规定，做到文明施工、安全施工。

## 四、质量要求

1、严格按照甲方要求施工。

2、仿瓷墙面必须平整光洁(即压光)。

3、需要做乳胶漆的部位必须平整且着漆均匀、手感舒服。

4、造型石膏板顶及隔断必须贴填缝带。

5、木制道具清水漆必须喷。

8、甲方在使用过程中，如出现工程质量问题，乙方应在接到甲方通知后3日内组织人员维修，超过3日乙方未进行维修的，甲方可另请他人，费用由乙方承担。

## 五、安全施工与检查

3、施工过程中，甲方有权监督乙方执行项目的安全制度和全规定，对于违反项目安全制度规定的行为和安全隐患，甲方有权要求乙方整改并限期完工，乙方同时还应接受与其他施工人员同等的处罚。

## 六、违约责任

2、乙方应在约定的时间完成工作成果，除天气影响、停水停电、不可抗力因素外，乙方不得延长工程期限；如因甲方原因造成工期延误，则工期顺延，由此造成的误工费由甲方承担，以签证单为依据；因乙方原因造成工期延误，给甲方造成损失的，应承担相应的赔偿金，同时每延误一天，乙方应按合同总价款的5%向甲方支付违约金，延误超过2天时，甲方有权解除本合同，并不再支付合同尾款。

## 七、合同解除

1、合同履行完毕后，本合同自动解除；

2、合同履行过程中，经双方协商一致，可提前解除本合同；

3、合同履行过程中，如发生不可抗力因素，导致本合同无法继续履行，任何乙方均可要求解除本合同，无需承担违约责任。

任。

八、合同履行过程中如发生争议，双方应协商调解，协商不成的，应向甲方所在地人民法院提起诉讼。

九、合同履行过程中，有未尽事宜，经双方协商一致，可签订补充协议，补充协议与本协议具有同等法律效力。本合同一式2份，甲乙双方各执1份，自双方签字盖章之日起生效，合同附件作为本合同的组成部分，具有同等法律效力。

甲方(签章)： 乙方(手印)：

地址： 地址：

法定代表人： 身份证号(复印件附后)

本合同签约代表人： 电话

## 承揽合同和雇佣合同的区分标准篇二

雇佣合同劳动合同和劳务合同区别就在下面，欢迎各位阅读。

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，以致于在司法实践、劳动行政执法中对这三类合同的认识产生偏差。

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。

这一规定，被我国的劳动法理论界和司法机关认为是劳动合

同的定义。

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。

如果可以这样定义劳动合同，那么其他合同也就可以简单多了，例如，买卖合同是合同双方建立买卖关系、明确双方权利和义务的协议。

但是，这种规定根本不能反映出买卖合同的特征。

我国《合同法》第130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。

劳动合同是一种私法上的合同，是一种雇佣合同。

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。

需要指出的是，劳动合同亦称为劳动契约，在国外还称为雇佣合同或雇佣契约。

判断一个合同是不是劳动合同，不能仅仅看它的名称，关键看它是否符合劳动合同的构成要件。

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》、《日本民法典》、《瑞士民法典》、《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。

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。

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大法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”。

一些教科书对雇佣合同定义为“雇佣合同，指雇佣人与受雇人约定，由受雇人为雇佣人提供劳务，雇佣人向受雇人给付报酬的合同”。

王泽鉴先生指出，雇佣合同，“即受雇人于一定或不定期限内，为雇佣人服劳务，雇佣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(本文称为第一层次的劳务合同)。

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”。

第一层次的劳务合同又可以分为两类，第一类是债务人以自己的劳力、技术、智能等为债权人完成一定的工作，并将最终工作成果向债权人提交的合同；第二类是以自己的一定行为供债权人消费的合同，这一类合同从一定的角度也可以称为劳务合同(本文称为第二层次的劳务合同)，雇佣合同、委托合同、居间合同可以归入这类。

第二层次的劳务合同这一类劳务合同，又可以分为两类，一类合同中的劳动提供者有较大的自由，可以根据自己得能力、判断，概括地为债权人提供劳动，例如委托合同、居间合同；另一类合同中，劳动提供者完全根据债务人的指示提供劳动，自己很少有选择的权利，这一类和同可以称为劳务合同(本文称为第三层次的劳务合同)，例如雇佣合同、劳动合同、劳务输出合同。

从最狭义的角度讲，劳务合同是以他人对自己负有的根据自己的指示提供一定劳务向他人提供劳务的合同，比较常见的是单位之间的借调合同、劳务输出合同等，本文讨论的就是这一类劳务合同。

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人支付劳务费，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，劳务提供人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。

也就是说，受雇人作为第三人履行劳务提供人对劳务接人的债务，劳务接受人作为第三人履行雇佣人对受雇人提供劳动条件和劳动保护的`债务;劳务接受人对劳务提供人的劳务债权由第三人受雇人履行，受雇人对雇佣人的劳动保护和劳动条件债权由第三人劳务接受人履行。

虽然受雇人直接向劳务接受人提供劳动，但受雇人与劳务接受人之间没有合同关系。

我国现在的劳务合同主要由两种，国内的劳务合同(一般称为借调合同，现在多直接称为劳务合同)和跨国劳务输出合同，由于跨国劳务输出合同劳务履行地在外国，具有涉外性，法律适用就更加复杂。

劳动合同一种特殊的雇佣合同，二者必然既有相同点，又有不同点。

二者的相同点主要是：

1、二者都是私法上的合同。

二者的当事人法律地位是平等的，以双方当事人相对立的意思表示的合意而成立。

虽然劳动合同的订立必须符合法律的强行性规定，但合同所约定的内容，仍属私法上的法律关系。

当然，也有人认为是一种具有公法关系性质的私法关系。

2、都以给付劳务为目的。

这两类合同的目的在于劳动者(受雇人)依约定向雇佣人提供劳务的行为，而不在于实现雇佣人的预期利益。

这是同承揽合同、委托合同不同的。

在承揽合同、委托合同中，订立合同的目的在于实现定做人、委托人的预期利益，承揽人、受托人给付劳务的义务仅是作为手段性义务或附随义务。

3、二者都是继续性合同。

作为给付劳务的合同，受雇人给付劳务不可能是一次性的，必须在合同存续期内持续的实施给付行为，因此是继续性合同。

#### 4、二者都是双务有偿合同。

在这两类合同中，受雇人必须依约提供劳务，雇佣人必须依约支付报酬，双方当事人都有义务，并且双方的义务具有对价性，任何一方从对方取得权利均需付出代价，因此是双务有偿合同。

#### 5、二者都是诺成合同。

这两类合同经过当事人意思表示一致即可以成立生效，而不以当事人一方的交付为成立生效要件，因此是诺成合同。

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：

##### 1、主体不同。

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。

当然，不同国家由于社会背景不同，劳动法的适用范围不同，因而劳动合同的雇佣人不同国家也有差异。

##### 2、形式不同。

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19条的规定，我国的劳动合同应当采用书面形式，是要式合同。

当然，也有一些国家对劳动合同的形式没有要求，例如法国、德国。

3、二者受国家干预的程度不同。

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。

## 承揽合同和雇佣合同的区别标准篇三

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，靠缔结雇佣合同、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，法院受理大量的雇佣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，为雇佣人服劳务，雇佣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人支付劳务费，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，劳务提供人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，他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。



## 承揽合同和雇佣合同的区别标准篇四

委托合同和雇佣合同是生活中最常见的2种合同，随着我国经济的飞速发展，人们之间的经济交往越来越频繁，这两种合同的种类日趋多样化，分界线也日趋模糊，在审判实务中经常出现竞合的现象，这给审判实务带来不便。本文试从基本概念入手，分析其特征，从法理上阐述两者的区别，以供在审判实践中予以参考。

## 承揽合同和雇佣合同的区别标准篇五

答辩状

答辩人：陈森林，男，19年月日生，汉族，平度市人，住平度市云山镇赵庄村。

被答辩人：付仁山，男，1958年10月28日生，汉族，平度市人，住平度市万家镇仁里家村。

被答辩人：付仁国，男，1956年2月16日生，汉族，住址同上。  
被答辩人：付仁锋，男，1962年10月21日生，汉族，住黑龙江省尚志县庆阳镇白江泡村。

因被答辩人诉答辩人人身损害赔偿纠纷一案，现依据本案事实和有关法律，提出答辩如下，请合议庭充分考虑。

答辩人不是本案的当事人，请贵院依法驳回其诉讼请求。答辩人是受拖拉机车主胡秀敏的委托经陈志功介绍找到付立冬为胡秀敏打捞拖拉机。拖拉机的所有权不归答辩人，被答辩人将答辩人列为本案被告，很显然属于诉讼主体错误。

即使答辩人是本案的被告，那么本案中被答辩人的弟弟付立冬与答辩人之间的法律关系是承揽关系，而不是雇佣关系，其诉讼请求也不成立。

关系的内容，而不是双方当事人的主观描述，因为雇佣合同和承揽合同有如下区别：

1. 雇佣关系是以提供劳务为目的，客体是劳务；承揽关系则是以完成工作成果为目的，客体是工作成果，劳务仅作为完成工作的手段，这个工作成果在合同订立时却不存在的，而是要通过潜水来完成，因此承揽注重的是工作成果，而不是工作本身。
2. 在完成工作时，雇员在一定程度上要听从雇主的支配和指挥，而承揽人与定做之间则不存在服从与被服从的关系，承揽人须独立的完成工作任务。
3. 雇员在从事雇主分配的任务时通常使用由雇主提供的工具或设备，自己并不准备工具设施。而承揽人由于依靠自己的技术、设备和劳力独立完成定作人交办的事务，所以都使用自己的工具设备。
4. 雇佣关系是定期支付报酬，承揽关系则多为按工作成果结算。

不承担赔偿责任”。请贵院依法判决答辩人对承揽人付立冬的人身损害不承担任何赔偿责任，依法驳回被答辩人诉讼请求。

此致

平度市人民法院

答辩人：陈森林