# 劳务合同与劳动合同的区别在哪里给买五险一金(优质8篇)

作者：风中梦想 更新时间：2024-03-26

*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。那么一般合同是怎么起草的呢？下面是小编带来的优秀合同模板，希望大家能够喜欢!劳务合同与劳动合同的区别在哪里给买五险一金篇一劳动合同是劳动者与用人单位确立劳动关系、*

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。那么一般合同是怎么起草的呢？下面是小编带来的优秀合同模板，希望大家能够喜欢!

**劳务合同与劳动合同的区别在哪里给买五险一金篇一**

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

**劳务合同与劳动合同的区别在哪里给买五险一金篇二**

(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

**劳务合同与劳动合同的区别在哪里给买五险一金篇三**

劳务合同的主体可以双方都是单位，也可以双方都是自然人，还可以一方是单位，另一方是自然人；而劳动合同的主体是确定的，只能是接受劳动的一方为单位，提供劳动的一方是自然人。劳务合同提供劳动一方主体的多样性与劳动合同提供劳动一方只能是自然人有重大区别。

劳动合同的.劳动者在劳动关系确立后成为用人单位的成员，须遵守用人单位的规章制度，双方之间具有领导与被领导、支配与被支配的隶属关系；劳务合同的一方无须成为另一方成员即可为需方提供劳动，双方之间的地位自始至终是平等的。

劳动合同的双方当事人由于在劳动关系确立后具有隶属关系，劳动者必须服从用人单位的组织、支配，因此在提供劳动过程中的风险责任须由用人单位承担；劳务合同提供劳动的一方有权自行支配劳动，因此劳动风险责任自行承担。

因劳动合同支付的劳动报酬称为工资，具有按劳分配性质，工资除当事人自行约定数额外，其他如最低工资、工资支付方式等都要遵守法律、法规的规定；而劳务合同支付的劳动报酬称为劳务费，主要由双方当事人自行协商价格及支付方式等，国家法律不过分干涉。

劳务合同属于民事合同的一种，受民法及合同法调整，故因劳务合同发生的争议由人民法院审理；而劳动合同纠纷属于劳动法调整，要求采用仲裁前置程序。

**劳务合同与劳动合同的区别在哪里给买五险一金篇四**

劳动合同是劳动者与用人单位确立，明确双方权利和义务的协议。

雇佣合同是受雇人提供劳动，雇主支付报酬的协议。

劳务合同是为完成某项工作而使用了一方的劳动，另一方向对方支付报酬的协议。

1、劳动合同的.主体不同。

劳动合同的主体是用人单位和劳动者。

劳动合同的用人单位是指在中华人民共和国境内设立的企业、个体经济组织、民办非企业单位等组织、国家机关、事业单位、社会团体;雇用合同的主体是雇主和受雇人，雇用合同的雇主可以是自然人、企业、公司。

2、适用法律不同。

劳动合同属于劳动法调整，是独立的合同种类;雇佣合同属民事合同的一种，由民法和合同法调整。

3、解决纠纷的程序不同。

劳动合同纠纷不经过仲裁机构的先行处理，人民法院不予受理;雇用合同是民事合同，纠纷发生后当事人无须经过仲裁，可直接向人民法院起诉。

4、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《》第10条的规定，我国的劳动合同应当采用书面形式，是要式合同

1、劳务合同的主体可以双方是单位，也可以双方是自然人，还可以一方是单位，另一方是自然人。

劳动合同的主体是确定的，提供劳动的一方只能是自然人。

2、承担劳动风险责任的主体不同。

劳动合同的双方当事人由于在劳动关系确立后具有隶属关系，劳动者必须服从用人单位的领导，在提供劳动过程中的风险由用人单位承担;劳务合同提供劳动的一方有权自行支配劳动，提供劳务中的风险自行承担。

3、因劳动合同支付的称为工资，最低工资、工资支付方式都要遵守法律、法规的规定;而劳务合同支付的劳动报酬称为劳务费，主要由双方当事人自行协商，国家法律不过分干涉。

4、适用法律不同。

5、解决纠纷的程序不同。

劳动合同纠纷不经过劳动争议仲裁机构的先行处理，人民法院不予受理;劳务合同是民事合同，纠纷发生后当事人可直接向人民法院起诉。

-->[\_TAG\_h3]劳务合同与劳动合同的区别在哪里给买五险一金篇五

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。

综上比较分析，可以看出，认定是：

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。

而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

因此，与员工签署劳务合同在实际操作中应注意以下问题和风险：

一、签订劳务协议时尽量避免出现符合劳动合同特征的条款和履行方式。

二、签订劳务合同的工种主要是指在一定时期内完成相对独立的一定量工作的工种，故并不是所有的岗位都可以实行劳务用工模式。主要针对退休(指开始享受养老保险待遇)返聘人员、临时项目用工、季节性用工、兼职人员等。

三、劳务用工的劳务报酬结构应与劳动用工的工资结构分开：

即劳务报酬结构中不能出现加班费、迟到扣款、应出勤天数、请假时数、固定加班、自由加班、奖金、补发社保费、房租、水电费、伙食费、工会费、应急基金、公司罚款等涉及公司相关规章制度管理的项目。故不利于公司进行综合管理。所有双方的权利义务均需通过劳务协议来履行，而不是通过规章制度来规范。

四、进行报酬结算时，为避免劳务报酬与工资混淆，应以劳务用工的部门为单位，对劳务费名义造册发放，结算时注明核发依据，如元/小时(天、月、件)。一定程度上增加了公司的财务成本。

五、涉及的风险是虽然名义是劳务用工，但实际上却按劳动用工进行管理，则发生争议时，劳动保障部门会按劳动争议来处理。故用劳务用工的方式不便于公司进行管理。

六、劳务用工解除合同的随意性强，不利于保持员工队伍的稳定性，不利于员工的归属感。

**劳务合同与劳动合同的区别在哪里给买五险一金篇六**

劳动合同

与雇用合同、劳务合同在实践中较易混淆。笔者以多年从事劳动争议纠纷的实践出发，结合具体案例和相关法律规定，试总结劳动合同与其他两种合同的区别，为正确处理相关案件提供思路。

案例：某甲长期为一商店运送货物挣取劳务费。一日，某甲因有事临时让某乙代其为商店运送货物，每日支付劳动报酬80元。谁知，某乙在第二次运送货物途中遭遇不幸身亡。肇事车辆逃逸，查无下落。某乙家人要求某甲与商店老板共同赔偿因某乙死亡造成的损失，双方为此发生纠纷，某乙家人以某乙与某甲和商店之间具有劳动合同关系要求按工伤处理为由，向劳动仲裁委员会申请仲裁。

劳动合同是用人单位与劳动者依照法律规定，以双方劳动权利为主要内容订立的协议。雇佣合同是受雇人提供劳动，雇用人支付报酬的协议。

劳务合同是一方为完成某项工作而使用一方提供的劳动为此而支付报酬的协议。

劳动合同与雇用合同、劳务合同的共同之处在于，都是一方提供劳动，另一方支付报酬，但细分析其法律特征则仍可看出其不同之处。

1、劳动合同的主体是用人单位和劳动者。劳动合同的用人单位是指在中华人民共和国境内设立的企业、事业单位、国家机关、社会团体和个体经济组织；雇用合同的主体是雇主和受雇人，而且雇用合同的雇主只能是自然人。接受劳动一方的不同是构成劳动合同与雇佣合同的主要区别所在。

2、法律干预程度不同。劳动合同的用人单位支付劳动者工资不得违反法律、法规的强制性规定，雇佣合同的劳动报酬则主要由合同双方自行协商，法律不过分干预。其他诸如劳动保护、保险福利等方面，现行法律也只针对劳动合同做出规定。由上可见，法律对劳动合同的干预程度要高于雇用合同。

3、法律渊源不同。劳动合同属于劳动法调整，是独立的合同种类；雇佣合同属民事合同的一种，由民法和合同法调整。

4、解决纠纷的程序不同。劳动合同纠纷采用仲裁前置程序，即劳动合同纠纷不经过劳动争议仲裁机构处理，人民法院不予受理；雇用合同是民事合同，审理机关是人民法院，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。

1、劳务合同的主体可以双方都是单位，也可以双方都是自然人，还可以一方是单位，另一方是自然人，而劳动合同的主体是确定的，只能是接受劳动的一方为单位，提供劳动的一方是自然人。劳务合同提供劳动一方主体的多样性与劳动合同提供劳动一方只能是自然人有重大区别。

2、双方当事人关系不同，劳动合同的劳动者在劳动关系确立后成为用人单位的成员，须遵守用人单位的

规章制度

，双方之间具有领导与被领导、支配与被支配的隶属关系；劳务合同的一方无须成为另一方成员即可为需方提供劳动，双方之间的法律地位从始至终是平等的。

3、承担劳动风险责任的主体不同。劳动合同的双方当事人由于在劳动关系确立后具有隶属关系，劳动者必须服从用人单位的组织、支配，因此在提供劳动过程中的风险责任须由用人单位承担；劳务合同提供劳动的一方有权自行支配劳动，因此劳动风险责任自行承担。

4、因劳动合同支付的劳动报酬称为工资，具有按劳分配性质，工资除当事人自行约定数额外，其他如最低工资、工资支付方式都要遵守法律、法规的规定；而劳务合同支付的劳动报酬称为劳务费，主要由双方当事人自行协商价格支付方式等，国家法律不过分干涉。

5、适用法律和争议解决方式不同。劳务合同属于民事合同的一种，受民法及合同法调整，因劳务合同发生的争议由人民法院审理。

了解了劳动合同与雇佣合同及劳务合同的区别，让我们再分析本文开始时的案例。某甲以个人名义要求某乙代其送货并支付劳动报酬，与某乙具有雇佣合同关系，根据相关规定，雇主应承担受雇人在执行受雇事务时造成的自身损害的后果，因此某甲应承担某乙死亡给其家人造成的损失；商店让某甲为其送货并支付报酬，某甲并未成为商店一员，不受商店管理和约束，因此商店和某甲之间是劳务合同关系，根据劳务合同风险由提供劳务方自负的原则，商店不承担某乙死亡的责任。由于此案中不存在劳动合同关系，因此，某乙家人向劳动仲裁委申请仲裁是不对的，应当向人民法院提起诉讼。

-->[\_TAG\_h3]劳务合同与劳动合同的区别在哪里给买五险一金篇七

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：

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。

-->[\_TAG\_h3]劳务合同与劳动合同的区别在哪里给买五险一金篇八

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]

本文档由撇呆范文网网友分享上传，更多范文请访问 撇呆文档网 https://piedai.com