# 劳务承揽合同和劳务合同的区别 劳务承揽合同(优质9篇)

来源：网络 作者：尘埃落定 更新时间：2024-06-09

*劳动合同是劳动者与用人单位之间约定劳动关系的书面协议，是保障劳动者权益、维护用人单位合法权益的重要法律文件。那么合同书的格式，你掌握了吗？这里我整理了一些优秀的合同范文，希望对大家有所帮助，下面我们就来了解一下吧。劳务承揽合同和劳务合同的区...*

劳动合同是劳动者与用人单位之间约定劳动关系的书面协议，是保障劳动者权益、维护用人单位合法权益的重要法律文件。那么合同书的格式，你掌握了吗？这里我整理了一些优秀的合同范文，希望对大家有所帮助，下面我们就来了解一下吧。

**劳务承揽合同和劳务合同的区别篇一**

甲方:

乙方: 性别: 身份证号:

家庭住址: 家庭电话：

依据国家的劳动法律法规、与工程发包单位的劳务分包合同和项目部的实际,经甲乙双方\*等协商一致,达成如下协议:

1、以完成项目中所从事的工种任务为期限

2、合同期限：自\_\_\_年\_\_月\_\_日至\_\_\_年\_\_月\_\_日

甲方安排乙方从事\_\_\_\_\_\_ 工作，乙方应当积极完成甲方分配的工作任务。

甲方支付乙方的工资不低于工程发包单位或甲方所在地的最低工资标准。

乙方的工资支付办法为：\*时预发生活费，每年春节前结算当年工资。

甲方应当在乙方进入施工场地前对乙方进行入场施工安全教育和必要的培训。乙方从事特种作业的必须经过专门培训并取得特种作业资格后方可持证上岗。乙方在劳动过程中应严格遵守劳动安全卫生规程的操作规程，遵守工程发包单位的相关规定和甲方的相关规定。

根据建筑行业的特点，双方约定参照工程发包单位实行综合计时工作制。

1、合同期限届满即终止执行。

2、乙方在工作期间有打架斗殴、偷窃等违法行为的，有严重失职对甲方或工程发包单位造成经济损失的，严重违反甲方或工程发包单位施工现场管理规定或劳动纪律的，被\*机关立案侦查或被追究刑事责任的，不能满足岗位技能要求的，甲方随时解除本合同。

3、甲方以暴力、威胁、监禁或者其它非法手段强迫乙方劳动的，甲方不能提供安全的劳动条件或不能按照本合同约定支付劳动报酬的，乙方可以解除本合同。

4、乙方擅自离岗，连续三天不上班，本合同即行终止。

5、不论何种方式解除或终止劳动合同，甲方均不支付经济补偿。

发生劳动争议，双方应当先行协商解决，协商不成的，应当向工程发包单位或甲方单位所在地的劳动争议仲裁委员会申请仲裁。

本合同一式两份，甲乙双方各一份。

乙方身份证复印件粘贴处

甲方（盖章）

乙方（签字）

负责人

\_\_\_年\_\_月\_\_日\_\_\_年\_\_月\_\_日

**劳务承揽合同和劳务合同的区别篇二**

乙方：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

根据《中华人民共和国合同法》及有关法律法规，结合本工程具体情况，本着平等自愿、协商一致的原则，甲乙双方同意签订本合同，共同遵守。

本合同有效期：自\_\_\_\_年\_\_月\_\_日至\_\_\_\_年\_\_月\_\_日。

1、工程项目名称：

2、工程项目地点：

1、乙方负责隔离栅栏混凝土立柱的预制、立柱安装、钢板网安装（除钢板网由甲方供应，其余材料均由乙方自购，但应满足甲方及监理工程师要求）及所有材料的运输等劳务工作。合同结算单价元/公里。实际结算数量以设计图纸和技术交底为基础，并以乙方实际完成、由甲方工程技术人员核实、监理和业主认可的合格工程数量为准。

2、乙方按与甲方约定的工种和人数按期进场后，应保证人员的相对稳定，不得擅自违约离场，如需增减人员，应同甲方协商解决。

3、乙方在该工程项目从事施工，并按甲方安全生产、施工质量、施工进度和施工环境等管理要求，完成约定的工作量。

1、负责对本工程施工作业的质量、安全、技术、钢板网采购、作业进度进行全方位管理、控制。

2、及时为乙方提供作业指导书及相关技术资料。

3、在乙方施工作业前按规定对乙方进行详细技术交底，并下达该工程的安全、质量措施要求。

4、按本合同规定及时支付乙方劳务费用。

1、按甲方的要求负责完成本工程施工的劳务作业任务。

2、按甲方的施工工期要求，及时组织满足劳务作业所需的劳力及所有工机具，按甲方同意的开工时间施工作业。

3、在施工作业过程中，严格按照甲方提供的作业指导书和相关技术资料进行施工作业。

4、乙方的施工作业，必须满足甲方提供的技术文件和质量要求，达到国家或行业现行的工程质量验收标准。如乙方在规定时间内返工达不到质量验收标准，甲方有权另用班组施工，所有费用由乙方承担。

5、施工作业质量不合格的，乙方应在甲方规定时间内无偿返工，直至达到质量验收标准。

6、乙方所派谴的劳务人员应服从甲方施工管理和生产指挥，维护正常的生产、生活秩序和社会治安秩序。

7、乙方应加强对所输出劳务人员的安全生产教育，并适时组织劳务人员参加甲方的职业道德、劳动纪律、规章制度以及质量、环境、职业健康安全等方面的教育和培训。

8、乙方必须树立良好的环保意识，坚持文明施工作业，做好施工现场环境保护、劳动保护和安全生产。

9、乙方负责为施工作业人员交纳国家及地方规定的应缴和代缴的各种劳动保护、劳动社会保险等费用和各种税费，并及时支付劳务人员费用。

乙方：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

日期：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

日期：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**劳务承揽合同和劳务合同的区别篇三**

承包人：（简称甲方）

劳务分包人：（简称乙方）

依照《中华人民共和国合同法》《中华人民共和国建筑法》及其它有关法律、行政法规，遵循平等、自愿、公平和诚实信用的原则，甲、乙双方就工程施工劳务分包事项协商达成一致，订立本合同。

二、分包工作期限开始工作日期：年月日结束工作日期：年月日总日历工作天数为：天

三、劳务报酬

1、本工程的劳务报酬金额约为；

2、本工程的劳务报酬均为一次包死，不再进行调整；

四、工程结算工程开工后施工人员进入现场，暂付分项工程的；工程竣工，经甲、乙双方共同验收合格，甲方根据实际发生的工程量核算单及时支付乙方剩余劳务报酬。中途退场不结算尾款，并承揽因中途退场所造成的一切经济损失。

五、质量标准

2、标准规范除本工程总包合同另有约定外，本合同适用标准规范如下：

（1）模板支撑须牢固，无跑、漏、胀等现象出现；

（2）合理使用周转材料，杜绝浪费；

（3）拆除模板应经施工技术人员同意；

（4）操作时应按顺序分段进行，严禁猛撬，硬砸或大面积撬落和拉倒；

（5）拆下的模板应及时清洁并运送到指定地点集中堆放，防止钉子扎脚；

六、施工验收及工程量的确认

1、乙方应确保所完成施工的质量，符合本合同约定的质量标准；

七、双方责任和义务、甲方责任和义务

（一）

1、除非本合同另有约定，甲方完成乙方施工前期的下列工作：

（2）在年月日前向乙方提供相应的水准点与坐标控制点位置；

2、实施对工程质量、工期、安全生产、文明施工的控制、监督、检查和验收；

3、负责工程测量定位、沉降观测、技术交底，组织图纸会审；

4、及时交付应提供的施工机械设备、周转材料、保证施工需要；

5、负责与发包人、监理、设计及有关部门联系，协调现场工作关系；、乙方责任和义务。

4、在向甲方提报所需材料时，须按施工图纸及甲方要求计量；

7、工作期间必须佩带安全帽且严禁饮酒、打架，如违者出现任何事故，当事人自行负责；

八、施工变更

3、因乙方自身原因导致的工程变更，乙方无权要求追加劳务报酬；

九、违约责任：由过错方承担违约责任。

十、争议：在本合同履行期间，双方应严格执行合同条款，并本着友好合作的精神，处理合同期间的各类问题，尽量避免争议或纠纷。如发生争议或纠纷双方自己无法解决的，可向当地所属人民法院起诉。

十一、合同有效期及份数

2、合同一式两份，由甲、乙双方各执一份。

工程承包人：（公章）劳务分包人：（公章）

日期：

**劳务承揽合同和劳务合同的区别篇四**

一、问题的提出

从起，李某开始在a单位从事木工零星修理工作，双方未签订任何合同或协议。李某每操作一项维修工作，均需填写《维修清单》，写明科室、请修日期、修理内容、实耗材料、实时工时、操作人、完成日期等内容，完成后由a单位签名确认。a单位每月制作《工程队劳务费一览表》，劳务费按照李某每月所做工作量按月结算。李某除每月劳务费之外有时有点工工资，均以现金形式按月发放。李某持有a单位的胸卡、就餐卡。

6月之前，a单位为李某缴纳社会保险。206月之后，李某工作内容、工作形式和工资结算方式无变化。5月，a单位口头通知李某，由于相关业务需要对外承包给其他公司，无法继续聘用李某，解除了与李某的用工关系。3月，李某向劳动人事争议仲裁委员会提起仲裁申请，请求用人单位支付解除劳动关系经济补偿金和补缴2024年6月以后的社会保险。

此案后又经过一市法院、二市法院市理。仲裁期间，a单位主张其与李某之间为非全日制劳动关系，为仲裁所否定；法院市理期间，a单位主张其为松散型的零星小额工程承包关系，得到一市判决支持，但二市时，法院改判，认定a单位与李某之间存在劳动关系。

此案中的劳动关系认定问题，是劳动争议案件的常见问题。处理劳动争议案件，首要的问题是要判断：争议的主体双方之间是民法上的民事雇佣关系，还是劳动法上的劳动关系，因为两类争议的解决途径和适用法律有很大区别。然而，由于劳动关系的雇佣系从民事关系的雇佣演变而来，两者具有天然的联系，自然难以区分，又由于我国立法对劳动关系的本质未做明确的规定，所以加大了认定劳动关系时的难度。此案中一、二市法院的不同结论，正说明了这点。本文拟从历史发展的视角出发，深入分析劳动关系和劳务关系的区别，并结合本案情况进行具体分析，以期为类似案件提供分析的理论视角。

二、从民事雇佣向劳动关系雇佣的转变

在人类有文字记载的历史中，雇佣劳动早已存在了数千年。按照马克思主义的私有制起源和阶级分化学说，在人类征服自然的能力获得足够的增长后，氏族公有制的基础被动摇，私有财产开始出现，“随着财产不均现象的产生，亦即早在野蛮时代高级阶段，与奴隶劳动并存就零散地出现了雇佣劳动。”贫富逐渐悬殊，有的自由人失去了全部的生产资料，只有受雇于他人，出卖自己的劳动力，才能得以生存。这种分化产生了雇主和雇工，于是出现了受雇佣的阶层。

另一方面，对雇用影响较大的是分工的出现。业当・斯密在《国富论》中提出：“分极大地提高了久类的生产力。”分产生了各行各业，促进了商品的交换，商业交易因此而发达。分工使各种手艺得以发展，使一个久要利用他人的劳动成果，接受他人的劳务服务。因此，传统的社会里有很多的匠人，木匠、铁匠、缝纫匠、泥瓦匠……。传统社会中，匠人在人口中占有很大的比例。举个常见的例子，假如社会中每人每年做一件衣服，每个裁缝一天只能做一件衣服，那么，每300多久就需要一个裁缝。

总之，在传统的社会中，无论是农业、畜牧业以及社会各行各业，均有劳动雇佣的现象。雇佣劳动历史悠久，是最常见的劳动形式。

在谈论传统的社会时，笔者这里还要谈一下传统社会的特殊劳动形式―以家庭为单位的劳动。无论是以耕种为生的农业文明，还是逐草而居的游牧文明，均是以家庭作为生产单位劳动的，很多匠人的手艺也是家传的。家庭既是劳动单位，也是协同保障单位，是风险互担的单位。一个久的生老病死，从婴幼儿抚育，到老年人的照顾，均是由家庭群体互助完成的。从法律对劳动雇佣的调整来看，传统的雇佣一直是由民法调整的。在我国这样一个有着“重刑轻民”的法制传统的社会里，传统的雇佣主要是由民间习惯调整。在工业化时代，上述的农业社会和游牧社会的雇佣模式发生了以下几点变化：

第一，传统的以家庭为单位的劳动模式解体了。由于新动力的发明，如蒸汽机和电的发明，极大地促进了久类的生产力，导致了工业文明的迅速进步。工业化的雇佣劳动改变了传统的以家庭为单位的劳动模式，改变为以工厂为劳动单位的模式，在工厂劳动中，劳动者要进入雇主的单位，与陌生人起协作劳动。这种工业化的劳动模式导致了以家庭为单位的劳动模式的解体。

第二，传统的以家庭为保障单位的模式解体了。工业化时代，劳动是迁徙式的，因为工厂是在城里，特别是海边的城市工厂更多，雇主选择设立工厂地址是考虑到方便贸易的需要。劳动者为了获得工作，必须迁徙，远离家乡，脱离家庭。这样的变化之，原来的以家庭为单位的“生老病死”保障体制，已经不能满足新的工业化社会的需求，必须以新的社会保障来代替。

第三，雇佣劳动成了社会的主流。在工业化的社会里，―主要的阶层是雇主和受雇者，受雇劳动者是最大的群体。这种变化是两个原因造成的：一是上述的以家庭为单位的劳动解体，被迫化为个体劳动者进入雇主的单位工作；二是个体工匠因工业化的压迫而逐渐消失，被迫沦为生产线上的工人。仍以裁缝业为例，在现代化的社会里，工厂的高效率，成衣的巨大价格优势，导致个体裁缝消失。即使像我国这样一个处在工业化中期的社会里，与30年前相比，裁缝也至少已经消失了90%。

另外需要特别说明的是，在传统的社会里，大部分久都有自己的一些生产资料，用自己生产资料从事独立的劳动而谋生，在农业社会和游牧社会中均如此。少量的无生产资料的人，即使是受雇亦很少脱离家庭。然而，在工业化时代，受雇的人已经成了社会的主体，美国有人曾经描述说：“我们成了一个受雇佣人的国家，大多数人要依赖工资生活，生活资料是掌握在他人手中的”。

以上这些改变，是由于生产方式的变化所带来的。然而，面对如此巨大的对数千年劳动模式改变的挑战，法律的应对是滞后的。在18英国《学徒健康与道德法》制定前，这种新的工厂化下的雇佣劳动仍被看作是和传统社会一样的雇佣劳动。法律上将雇主和雇工视为平等的，由此给劳动者带来了巨大的灾难。

三、劳动关系雇用的特点

1802年《英国学徒健康与道德法》之后，各国对工业化下的劳动雇用开始重新定位，逐渐将之视为‘劳动关系下的雇用”从而将其与传统社会“民事劳务关系的雇用”相区别。对‘劳动关系下的雇用”的主体之间的关系，称之为“劳动关系”；对‘民事劳务关系的雇用”，称之为“劳务关系”。在法律上，将“劳动关系”的主体双方的关――雇主和雇员的关系，视为不平等的关系，采取劳动基准法和集体劳动关系法两种调整手段来调整劳动关系。在劳动法经过200多年的发展后，全世界的劳动法学界对劳动关系的本质特点有着统一的认识，下面简要分析一下劳动关系的特点。

第一，从属性。劳动关系是从属性的，劳务关系是平等性的。从属性的含义是指，劳动者进入雇主单位工作以后，成为雇主所雇用的众多雇员的一份子。为了方便雇主组织好雇员群体进行集体协作的劳动，劳动者必须服从于雇主的命令，听从于雇主的指评。只有如此，现代化的大生产才能顺利进行。

英美对这种从属性的关系是否存在，是按照其确立的”controllingtest“（控制标准）来判断的，如果劳动者的劳动过程受到雇主的控制和指评，就是劳动关系；反之，则是民事劳务关系。大陆法系将从属性更上升到理论的高度，进一步分为经济的从属性和人格的从属性。经济的从属性是指，劳动者失去生产资料，不能独立谋生，需要依附于雇主才能生存，经济上依赖雇主提供的工作。人格的从属性是指，上述的雇员要听雇主的命令，服从雇主的指评抨，需要与他人协同劳动。

为了更加清楚地解释“从属性”这一概念，这里举例加以说明。还以裁缝为例，在传统的社会里，制作一套衣服的整个过程，从量体裁衣到缝制完成，一般是由缝纫师傅全部完成，偶尔可能会有徒弟的协助。但在现代化的工厂中，做一件衣服可能要经过十儿道或少叶道工序，每个缝纫工仅做其中的一道工序。衣服的各个部件，被分解为“零件”，由不同的标准化工序完成。为了保障各个工序之间的顺利接续，需要统一开工，统一收工，因此需要对劳动者的行为进行纪律控制。

另外，工业化的、高效率的生产线，已经逼得传统的匠人失去了工作。看看我们身上穿的全部是工业化生产的衣服，看看所剩无几的裁缝，就能够明白传统匠人消失，社会环境变化的道理。在现代化的世界里，能够独立生存，在世上独立谋生的人越来越少了。在社会化大生产下，只有进入雇主的单位，靠出卖劳动力才能维持生存，此即所谓的经济的从属性。第二，其他辅助标准。除了“从属性”这一本质标准外，司法实践中，还常考虑一些其他因素，作为辅助的标准。这些常见的辅助标准有：

（1）工作的继续性。所谓的继续性是指，劳动者对雇主的依附关系不是短暂的，而是长期的，劳动者是口复一口、年复一年地为雇主工作。比较而言，民事的劳务关系往往是短暂的。例如，去订做一件衣服，是客户和裁缝的一次性交易。而工厂中的缝纫工和雇主之间的关系是长期的，不是一次性的。

（2）工作的有偿性。劳动关系的实质是，劳动者以劳动力换取收入，以维持自己及其家庭的`生存和发展，因而工作必须是有偿的。这个特点使得劳动关系下的劳动与志愿者的劳动相区别。

（3）工具的使用。一般来说，在劳动关系中，劳动者不再用自己的工具进行劳动，要进入用人单位使用雇主的生产资料，此一特点使得劳动关系的劳动与加工承揽相区别。实质上，辅助标准是“从属性”标准的延伸，在司法实践中，延伸考察的事项可能会超过以上三个方面，例如，英国在普通法的司法实践中，甚至总结出了多达20项的辅助标准。

总之，对劳动关系的判断，考察的核心是：劳动者是独立的还是从属的？因为劳动关系的确立是劳动者失去传统的独立劳作的过程而导致的，如果在雇主与雇员之间的关系中，劳动者相当独立，可以在工作过程中自作主张，不必听从雇主的指抨和命令，不需要遵守雇主单位的劳动纪律，则双方之间是劳务关系；反之，则是劳动关系。但是，需要特别注意的是，这种是否独立的标准，应综合各种因素来定，而不是孤立地以此判断。实践中，我国的一些用人单位，让劳动者在家庭加工某一道工序，例如，制衣厂让劳动者将缝扣子的工作带回家去做，在这种情况下，不能认为劳动者与工厂之间是民事雇用关系。因为缝扣子的工作只是整个工厂制衣过程中的一个环节，一道工序，缝纫者也已经失去了传统工匠的独立性，因此，即使是在家工作，貌似没有雇主对劳动过程的干预，仍为劳动关系。

四、本案是劳务承揽还是劳动关系

（1）李某的工作是否有从属性

李某从事的是建筑和房屋的修补工作，俗称“泥瓦匠”，这是个传统的行业。为了分清李某的身份性质，这里先分析一下传统的泥瓦匠是如何工作的。泥瓦匠是手艺人，干的是技术活，是靠自己手艺为他人（可以称为“雇主几”或“客户”）提供劳务服务，赚钱养家的工匠。

（2）泥瓦匠作为工匠是为不同的雇主：（客户）服务的，其身份和工作过程均具有独立性，其劳动过程不受干涉，不需要遵守雇主几制定的纪律。

（3）泥瓦匠和雇主几之间的交易行为一般是一次性的，不存在长期的依附关系，一般来说，活干完了，交易也就结束了。（钓泥瓦匠和雇主之间，一般来说是每次交易都单独议价，活干完验收合格受给工钱，不是按月领取工资。

再看看本案中李某的情况：

（1）李某进了a单位工作后，是到a单位上班，自此不再服务于不同的客户，而是依附于a单位谋生，已经失去了作为手艺人的独立性，此为其身份上的从属性。

（2）李某在a单位的收入由两块构成，一是有点底薪（点工工资），二是每月按工作量计算的工钱，最为关键的是，李某依赖其在a单位的收入为生，此为其经济上的从属性。

（3）李某拥有员工才有的胸卡、就餐卡，显然，a单位也是将其作为员工对待。这些足以说明，李某享有单位员工的身份，此为其组织上的从属性。

综上，李某在a单位的工作中没有独立性，他是a单位众多雇员中的一份子，是在单位的指抨命令下从事有偿劳动，故其劳动性质是劳动法上的劳动关系的性质。

（二）关于a单位观点的评析

本案中，a单位先主张双方为非全口制劳动关系，后主张双方为松散型劳务关系。这里对a单位的观点作进一步的分析。

在劳动争议仲裁阶段，a单位主张存在非全口制劳动关系，应提出以下证明：

（1）证明李某每天工作时间一般不超过吐小时，每周不超过24小时，对于非全口制劳动关系，这是最为关键的证据。

（2）证明李某的工资标准，最主要是说明，李某的工资是如何计算出来的，是如何与其非全口制工作时间挂钩的。

（3）证明单位是按照劳动合同法的要求，每半个月发一次工资。然而，a单位未能提出这些关键证据。

在法院市理阶段，在一市和二市的过程中，a单位主张2024年之前双方为松散型劳务关系，之后为松散型的零星小额工程承包关系。对此主张的判断，一市和二市法院得出了不同的结论。本文认为，二市法院的结论是正确的。理由如下：

（1）2024年之间，a单位为李某办理了社会保险，因在我国只有存在劳动关系才能购买社会保险，故此，首先应推定a单位与李某在2024年以前存在劳动关系。

（2）a单位给李某发了门卡和饭卡，享受员工待遇，这显然是将其作为内部人员看待的，而不是将李某按照松散劳务关系看待的，a单位的说法与其做法互相矛盾，应当按其实际做法来定性。

（3）李某从2024年起即在被申请人单位工作，长达10多年的时间，双方已经不是松散的劳务关系了，而是成了紧密的劳动关系。

本案中，a单位在法院市理阶段的主张，非常有代表性，也有非常深的道理，其任何一个主张成立，则其与李某之间即不存在劳动关系。所以，这里进一步说一下，要构成松散型的劳务关系和松散型的零星小额工程承包关系应当具备怎样的条件。

如果a单位和李某构成松散型的劳务关系，则双方的关系应当是这样的：

（1）李某是独立的工匠身份，其可以为任何雇主劳动，为了维持生存，其必须有诸多的雇主，a单位是其众多客户的一员。

（2）李某不是固定为a单位工作，也不按月领工资，而是一单一算，按事议价，事毕结账。

（3）因李某为众多客户劳动，故a单位不给李某工具，其工具是自备的，其劳动风险也是自担的。但实际的证据反映的却不是这样，李某已经纳入a单位的组织体，成了a单位的一员，所以李某与a单位不是劳务关系。

那么，李某与a单位之间为何不构成松散型的零星小额工程承包关系呢？对此问题必须加以回答，因为实践中存在着这样的认识误区：单位将工作发包后，即逃脱了劳动关系的束缚，可以轻松地将劳动关系转为劳务关系。许多单位在想这个办法，并坚信这样做是正确的。例如，饭店和酒店的老板将后厨的工作包给一个厨师，由其再雇用几个帮手，老板认为，其与该厨师及其雇员不存在劳动关系。某单位将整个食堂承包给内部职工，由该职工再去雇用食堂工人，该单位也认为，自己与该职工雇用的人不存在劳动关系。然而，这样的想法在法律上均是错误的。

我们首先可以反向推理一下，按照以上对承包的理解的后果：如果将这种承包视为民事劳务关系，则工厂中和工地上将不再有具有劳动关系的工人了，都会成为业务的承包者。因为工厂可以将车间承包给车间主任，让其去招工；工程承包者可以将工程发包给包工头，由包工头去组织施工。如果这样的承包纳入民事法律关系，视为传统的承包劳务，则等于让用人单位轻易地将劳动法废除了。这种结果与劳动立法所追求的结果是相反的。

某项工作是纳入了用人单位的整体运作，成了用人单位整体工作的一个部分，还是游离于用人单位的整体运作，属于偶尔发生的零星劳务，这一问题是判断是劳动关系还是劳务关系的重要方面。如果属于偶发性劳务，则用人单位不需要长期雇用某个专门的劳动者，在有劳务需求时，则临时从市场上找人完成某项工作即可。如果这样，则双方之间属于劳务关系。然而，如果某项工作属于单位的常务性劳务，属于单位整体运作的一个部分或者环节，则单位会长期雇用某人处理此项工作。如果是这样，则属于劳动关系。因为这样的情况下，劳动者不是独立的劳动者，是用人单位雇员，双方的关系是继续性的。

我们必须记住，劳动关系是从属性的，在这种从属的劳动关系中，劳动者已经失去了传统匠人的独立性，靠自己的劳动力在单位打工谋生，至于这种谋生合同的名称，是叫“劳动合同”，还是叫“劳务合同”或“承包协议”，或者如本案例单位所称的“松散型的零星小额工程承包”，劳动者也不知道这些名词法律上的确切含义，他们只是需要工作和收入，有了这两点，他们就会签字，就会去干活。单位给合同起怎样的名字，这不是劳动者能左右得了的。但作为仲裁员和法官，却必须深究其关系的本质，不能为表面的字眼所迷惑。

在劳动关系认定上，不因为这种承包关系的存在，就否定了劳动关系。承包是用人单位经营管理的手段之一，不是否定劳动关系的依据所在。将这种劳动者失去独立身份的、纳入了用人单位管理的承包视为劳动关系，在理论上有两个方面的深意：一是在工业社会下，劳动方式发生了巨大改变，因此，需要将工业化或产业化生产过程和劳动过程纳入法律的管辖，以维持生产安全，避免对劳动者造成伤害。二是风险承担模式因家庭结构的模式变化而发生了巨大变化，需要将从事社会化大生产的劳动者纳入到社会保险之中，将劳动者置于社会保险的庇护网，只有这样才能促进社会的稳定与和谐。

五、结语

目前在我国，要消除劳动关系认定的混乱，重要的是建立劳动关系认定的理论标准。尽管目前存在理论标准，但是受到了忽视。原劳动和社会保障部曾发布《关于确立劳动关系有关事项的通知》（劳社部发〔2024〕12号），在该通知中确立了劳动关系认定的理论标准，提出：用人单位招用劳动者未订立书面劳动合同，但同时具备下列情形的，劳动关系成立：

（1）用人单位和劳动者符合法律、法规规定的主体资格。

（2）用人单位依法制定的各项劳动规章制度适用于劳动者，劳动者受用人单位的劳动管理，从事用人单位安排的有报酬的劳动。

（3）劳动者提供的劳动是用人单位业务的组成部分。

这三项标准，对劳动者的经济的从属性、人格的从属性作了清楚的阐释。然而，这些判断标准以《通知》的形式出现，效力过低，在司法实践中未受到足够的重视。另外，我们也需注意目前的规定存在的不足：规定只有在“没有签订劳动合同”的情况下才适用这些判断标准，会导致对判断标准适用的不当限制。本文认为，即使签订了其他名称的合同，但只要符合述几项，仍视为劳动关系。本文建议，应尽快在目前劳动关系认定标准的基础上制定更为完善的法定标准。只有如此，才能使劳动者得到应有的保护，不至于用人单位滥用优势地位，随意地将劳动者踢出劳动法保护的范畴之外。

**劳务承揽合同和劳务合同的区别篇五**

1.甲方有偿授权乙方使用甲方商标，标识，对外张贴、悬挂以及从事业务等。

2.甲乙双方的合同终止后，乙方应立即停止使用“甲方商标”商号及其他与加盟有关的任何标识。

3.乙方全部使用甲方提供的“甲方商标”和标志及甲方提供的统一标记的工作单、资料袋等相关物品（详见附件）。有关甲方商标、标志和标记的物品由甲方统一印制并有偿供应，乙方不得擅自印刷。甲乙双方签订的合同解除或终止后，甲方收回乙方未使用的带有“甲方商标”和标志及甲方提供的统一标记的相关物品。

4.甲方授权乙方在当地服务区域内使用“甲方商标”与商号，商标与商号所有权为甲方所有，甲乙双方签订合同解除或终止后甲方收回使用权。乙方应立即停止使用注册商标、商号、加盟标识及其他与加盟体系有关的任何标识。乙方商号（即乙方经营主体的名称）带有“甲方商标”的，乙方应在十日内办理工商变更或注销登记。

**劳务承揽合同和劳务合同的区别篇六**

一、规范和调整劳动关系与劳务关系在法律依据方面的主要区别

劳动关系由《中华人民共和国劳动法》规范和调整，而且建立劳动关系必须签订书面劳动合同，劳务关系由《中华人民共和国民法通则》和《中华人民共和国合同法》进行规范和调整，建立和存在劳务关系的当事人之间是否签订书面劳务合同，由当事人双方协商确定。

二、劳动关系主体与劳务关系主体的区别

劳动关系中的一方应是符合法定条件的用人单位，另一方只能是自然人，而且必须是符合劳动年龄条件，且具有与履行劳动合同义务相适应的能力的自然人；劳务关系的主体类型较多，如可以是两个用人单位，也可以是两个自然人。法律法规对劳务关系主体的要求，不如对劳动关系主体要求的那么严格。

三、当事人之间在隶属关系方面的区别

处于劳动关系中的用人单位与当事人之间存在着隶属关系是劳动关系的主要特征。隶属关系的含义是指劳动者成为用人单位中的一员，即当事人成为该用人单位的职工或员工（以下统称职工）。因为用人单位的职工与用人单位之间存在劳动关系这是不争的事实。而劳务关系中，不存在一方当事人是另一方当事人的职工这种隶属关系。如某一居民使用一名按小时计酬的家政服务员，家政服务员不可能是该户居民家的职工，与该居民也不可能存在劳动关系。

四、当事人之间在承担义务方面的区别

五、用人单位对当事人在管理方面的区别

用人单位具有对劳动者违章违纪进行处理的管理权。如对职工严重违反用人单位劳动纪律和规章制度、严重失职、营私舞弊等行为进行处理，有权依据其依法制定的规章制度解除当事人的劳动合同，或者对当事人给予警告、记过、记过失单、降职等处分；劳务关系中的一方对另一方的处理虽然也有不再使用的权利，或者要求当事人承担一定的经济责任，但不含当事人一方取消当事人另一方本单位职工“身份”这一形式，即不包括对其解除劳动合同或给予其他纪律处分形式。

在支付报酬方面的区别。劳动关系中的用人单位对劳动者具有行使工资、奖金等方面的分配权利。分配关系通常包括表现为劳动报酬范畴的工资和奖金，以及由此派生的社会保险关系等。用人单位向劳动者支付的工资应遵循按劳分配、同工同酬的原则，必须遵守当地有关最低工资标准的规定；而在劳务关系中的一方当事人向另一方支付的报酬由完全由双方协商确定，当事人得到的是根据权利义务平等、公平等原则事先约定的报酬。

当劳动关系与劳务关系交叉时的处理：

根据劳动部发布的《关于贯彻执行中华人民共和国劳动法若干问题的意见》指出：派出到合资、参股单位的职工如果与原单位仍保持者劳动关系，应当与原单位签订劳动合同，原单位可就劳动合同的有关内容在与合资、参股单位订立劳务合同时，明确职工的工资、保险、福利、休假等有关待遇。

**劳务承揽合同和劳务合同的区别篇七**

甲方： （以下简称甲方）

乙方： （以下简称乙方）

经甲、乙双方友好协商，乙方同意承接甲方在20xx年12月6－

20xx年12月12日期间的会议服务工作，具体内容如下：

一、甲、乙双方的责任与义务

1. 甲方

1) 会议承办期间，在方便甲方工作的前提下，统一服从乙方安排；

2) 提供会议室、住宿、用餐标准。有权根据当时具体情况向乙方提出调整餐标；

3) 按合同要求，支付由乙方垫付的场地租赁费、交通费、住宿费、餐费等。

2. 乙方

1) 负责提供不少于 人的会议室；

2) 负责联系会议住宿，确保会议期间参会人员的住宿要求；

3) 负责联系用餐场所、订餐；

4) 负责参会人员接站工作；

5) 乙方向甲方提供会务发票；

6）提供会议场地，保证会议场地设备能正常使用。

二、费用及付款方式

1. 费用

场地租赁费：元；交通费：元；住宿费： 元；餐费： 元；其他： 元；

合计： 元（大写： 元）。

2. 支付方式

会议开始前三天，甲方先行向乙方支付会务总费用的50%，会议结束后由乙方向甲方开具会务费发票后，甲方于5个工作日内向乙方支付余下的50%费用。

三、违约责任

1. 合同履行各个阶段过程中，甲方若延误付款时间及数额，每天按合同总金额的％向乙方支付违约金。

2. 乙方未按甲方要求完成服务项目（用餐、住宿、用车、会议场所、会议过程服务），每个环节按合同总额的％向甲方支付违约金。

3. 本合同一式四份，甲乙双方各执两份，具同等法律效力。

4. 经甲乙双方签字盖章认可，即产生法律效力，除人力不可抗拒的客观非人力因素（如自然灾害等）外，均不得更改。

5. 本合同在执行时如需增加内容，双方应签订补充合同或质量保证备忘作为附件；附件与原合同一并生效，具同等法律效力。

6. 合同条款中的未尽事宜，由双方协商解决；协商不成，提交甲方所在地法院裁决。

甲方： （盖章）乙方：（盖章）

地址：地址：

电话： 电话：

联系人：联系人：

日期： 年 月 日日期： 年 月 日

出租方(甲方)：

承租方(乙方)：

依据《\_合同法》的有关规定甲乙双方经友好协商，就乙方举办“”租用甲方会场一事达成一致，签署本合同。甲方同意将大综合馆宴会厅租予乙方使用。

布场时间：年 月 日

会议时间：年 月 日

乙方租用宴会厅，费用为人民币——————整，于会前一次性付清。

1要求乙方按时支付合同约定款项。

2 保证乙方活动期间的时间。

3 无偿提供的服务项目：室内照明灯光、贵宾休息室及茶水、同时保证设备完好无损。

4 为乙方活动提供必要的设备操控人员，协助乙方活动顺利进行。

5 为乙方提供一般性会场清洁服务。

6 为乙方提供一般性会场保安服务。

7 乙方应遵守合同规定的活动时间，如有超时需要，应及时通知甲方，在征得同意后，乙方按合同约定价格交纳等时费用，在活动结束当日，以现金或支票的形式结算。

8 乙方在活动期间现场发生的临时性费用，以会展中心“会议室收费标准”内容收取，并于活动结束时，以现金或支票的形式结算。

9 乙方动用甲方场地内设施要得到甲方的认可及同意。

10 乙方应遵守大综合馆的相关规定并禁止吸烟，不得破坏公物，保证设施无损，如故意损坏，应照价赔偿。

11 严禁携带和使用易燃、易爆、有毒化学药品及违禁用品。

12 乙方应遵守合同规定的时间，如超时应及时通知甲方。

本合同一式肆份，双方各持两份，自双方签字盖章之日起生效。

甲方：

公章：

企业代表签字：

签署日期：

乙方：

公章：

法人代表签字：

签署日期：

甲方：\_\_\_\_\_\_\_\_\_

乙方：\_\_\_\_\_\_\_\_\_

甲、乙双方经协商就乙方为甲方提供增值信息服务问题，签定如下合同。

一、服务项目及收费：

订阅栏目：\_\_\_\_\_\_\_\_\_；

资费标准：\_\_\_\_\_\_\_\_\_。

二、服务与责任

**劳务承揽合同和劳务合同的区别篇八**

甲方：

乙方：姓名\_\_\_ 性别\_\_ 出生日期\_\_\_\_年\_\_月\_\_日

居民身份证号码 \_\_\_\_\_\_

家庭住址\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 邮政编码 \_\_\_\_\_

电话\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

根据《\_民法通则》、《\_合同法》及有关法律规定，甲乙双方在平等、自愿的基础上，经协商一致，特签订本劳务合同，双方共同遵守。

一、本合同期限为\_\_\_\_\_\_\_\_年。

自\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日起，至\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日止。

二、乙方承担的劳务内容、要求：

三、乙方提供劳务的时间、地点：

四、劳务报酬及结算 ：

五、甲、乙双方如单方面解除本协议，需提前 天通知对方即可。

六、乙方患病或非因工负伤，医疗费用自理，医疗期内甲方不支付劳务费。

七、如因乙方原因，给甲方造成损失、乙方应予赔偿。

八、本合同经双方签字或盖章后生效。

本合同一式两份，甲乙双方各执一份。

甲方：\_\_\_

乙方：\_\_\_

签订日期：

**劳务承揽合同和劳务合同的区别篇九**

2.乙方应妥善保管甲方的运单，每丢失一份乙方应向甲方支付 元/单的违约金，如因此给甲方造成损失的，由乙方承担全部赔偿责任。已派送货物乙方不能按规定返回签收单的，乙方承担 元/单的违约金，造成甲方无法收款的，甲方的损失由乙方承担。

3.乙方使用甲方工作单承揽业务，若未通过甲方转运的，乙方支付甲方违约金 元- 元。

4.乙方私自印刷甲方工作单的，需向甲方支付违约金 元- 元。

5.乙方不能按照规定返回到付款、代收款的，甲方将根据 元/天的标准进行处罚。超过 天未返款的，甲方暂停合作；超过 天未返款的，甲方有权解除合同，并扣除保证金不予返还。

6.因派送方责任造成货物延误、丢失或破损的，严格按照《 快递管理手册》的相关规定确定责任及赔偿，责任方在事故发生之日起 日内按照裁定的应赔付总额赔偿给受损方，延期赔偿的，每迟延一天支付给损失金额 %的滞纳金，超过 天没有赔偿的，甲方有权解除合同，并扣除保证金不予返还。

7.双方共同遵守甲方制定的考核标准和操作要求，如考核不达标或操作不能达到的应在一周内整改，一个月内仍不达标，对方可单方终止合同，并无需向对方进行赔偿或补偿。

本文档由028GTXX.CN范文网提供，海量范文请访问 https://www.028gtxx.cn