## 辅导二：劳动合同与相关合同解析

劳动合同由民事雇佣合同发展而来，具有民事合同的共性。然而劳动合同是特殊、独立的合同，除具备民事合同的一般属性外，还具备区别于民事合同的特性。实践中与劳动合同易混淆的是雇佣合同、劳务合同。

（一）[劳动合同与雇佣合同](http://hebei.ouchn.cn/mod/url/view.php?id=425347" \o "劳动合同与雇佣合同)

雇佣合同，是指当事人约定，受雇人于一定或者不定期限内向雇佣人提供劳务，雇佣人给付报酬的协议。其中，给付报酬的人为雇佣人，提供劳务的人为受雇人。在司法实践中雇佣合同与劳动合同在诸多的相似之处：两者的订立遵循了合同意思自治原则、两者都是以给付劳务为目的、两者都是双务有偿及继续性的合同。但是劳动合同与雇佣合同是两种独立的合同，两者属于不同法律调整，在法律后果方面等存在差异。

1.合同形式不同

根据《劳动合同法》和《劳动法》的规定，劳动合同应当采用书面形式，雇佣合同受《合同法》《民法总则》的调整，根据《合同法》的规定，雇佣合同在合同形式上可以采用书面或者口头的形式，在实践中雇佣合同多为口头合同，比如雇佣钟点工、保姆等，因为时间短暂一般不签订书面合同。

2.主体范围不同

根据《劳动合同法》和《劳动法》的规定，劳动合同关系主体一方为劳动者本人，另一方为用人单位，即中华人民共和国境内的企业、国家机关、事业单位、社会团体民办非企业单位组织和个体经济组织。而雇佣关系没有特殊的规定，凡平等主体的公民之间、公民与法人之间均可以形成雇佣关系。

3.合同当事人的权利义务不同

雇佣合同主要由《合同法》、《民法总则》调整，雇佣合同属于民事合同，以意思自治为基本原则，合同当事人在合同条款约定上有较大的自由，只要不违反法律法规的强制性规定即可。劳动合同由《劳动合同法》和《劳动法》调整，劳动合同中规定了劳动者的工资报酬、[社会保险](http://hebei.ouchn.cn/mod/url/view.php?id=425078" \o "社会保险)、劳动安全卫生标准等，使得用人单位必须履行相关的法律义务，劳动者在合同中的约定也不能超出劳动法规的规定。

4.解决争议的程序不同

因劳动合同发生争议，申请仲裁是必经程序，即当事人必须先向有管辖权的劳动争议仲裁委员会申请仲裁，对仲裁裁决不服才可以向人民法院起诉。因雇佣合同履行发生争议的，当事人可以直接向人民法院起诉，因为是民事争议，双方当事人还可以约定其他手段解决争议，显然雇佣合同双方当事人具有宽松的选择权。

5.责任形式不同

因雇佣合同的履行问题，双方当事人产生的责任主要是民事责任，包括违约责任和侵权责任，而劳动合同的履行问题产生的责任可能包括民事责任、行政责任，用人单位极有可能受到行政处罚。

（二）劳动合同与劳务合同

劳务是劳动者提供劳动服务的过程，劳务合同是一方为完成某项工作而使用另一方提供的劳动并为此而支付报酬的协议。《中华人民共和国合同法》中规定的有名合同包括承揽合同、建设工程合同、运输合同、仓储合同、保管合同、技术开发合同、技术服务合同、技术咨询合同、委托合同、行纪合同、居间合同等，有名合同中只有具有劳务内容的合同才是劳务合同，并不是所有有名合同都是劳务合同。实践中劳动合同与劳务合同存在着共同之处，即都表现为一方当事人为对方提供劳务，另一方当事人接受并支付报酬。劳动合同与劳务合同存在一定差异。

1.主体不同

劳动合同的主体具有特定性，一方是劳动者，另一方是用人单位，不能同时都是自然人。劳务合同的主体具有广泛性，双方当事人可以是自然人、法人或者其他组织。

2.主体的地位不同

劳动合同的双方主体间不仅存在财产关系，还存在人身关系，劳动者在劳动合同中的地位具有双重性。劳务合同的双方主体之间只存在财产关系，二者地位平等，彼此之间没有从属性，也不存在隶属关系。

3.主体的待遇不同

对于劳动者而言，劳动合同的必备条款中明确规定了劳动者的劳动报酬、社会保险待遇及其他劳动条件等。劳务关系中的提供劳务者，一般只能获得劳动报酬。对于接收劳务一方而言，义务也不同：在劳动关系中，法律给用人单位较多的义务，以保护劳动者的合法权益，弥补劳动者的弱势地位；在劳务关系中，因为双方主体的平等地位，法律并未赋予劳务合同的雇佣方以特别的义务。

4.合同的内容不同

劳动合同的主要条款由法律明确规定，当事人自由协商的空间相对较小，合同的内容体现了较强的国家干预和强制性。劳务合同的主要内容主要由双方协商决定，合同内容体现了较强的意思自治。

5.合同的形式不同

《劳动合同法》第10条规定：“应当自用工之日起1个月内订立书面劳动合同”，即劳动合同的形式应当是书面的，劳务合同一般没有这个要求。

6.适用法律不同

劳动合同由《劳动合同法》和《劳动法》等劳动法律法规调整，劳务合同主要由《民法总则》及相关经济法律法规调整。

7.纠纷的处理方式不同

劳动合同纠纷发生以后，双方协商未果，应当先到劳动仲裁委员会仲裁，不服仲裁时可在法定的期间到人民法院起诉，劳动仲裁是诉讼的前置程序。劳务合同纠纷出现以后，双方可协商解决，也可直接诉讼。