# 最新劳务合同和雇佣 劳务合同劳动合同雇佣合同的区别(五篇)

来源：网络 作者：空谷幽兰 更新时间：2024-11-14

*劳务合同雇佣合同共有几份劳务雇佣合同一乙方(受聘人)：家庭联系地址：第一条:本合同于 年 月 日生效，期限 年，第二条 乙方工作岗位职责要求：1.宁城725台打更(全天24小时)。2.每天打扫宁城725台大院、楼道及卫生间，保持清洁卫生。3...*

**劳务合同雇佣合同共有几份劳务雇佣合同一**

乙方(受聘人)：

家庭联系地址：

第一条:本合同于 年 月 日生效，期限 年，

第二条 乙方工作岗位职责要求：

1.宁城725台打更(全天24小时)。

2.每天打扫宁城725台大院、楼道及卫生间，保持清洁卫生。

3、每晚睡前应检查台内门窗是否关好。

4、要高度警惕，对行迹可疑者，要坚决阻拦，不让入内，把好第一关。

5、负责接收邮件、报纸杂志等外来物品。

第三条：甲方每月30日前以货币形式支付乙方劳务报酬，标准为 元/月。

第四条 乙方有下列情形之一，甲方可以解除本合同：

(一)严重违反甲方有关规定及按照本合同约定可以解除劳务合同的;

(二)严重失职，营私舞弊，对甲方利益造成重大损害的;

(三)被依法追究刑事责任的。

第五条 在合同存续期间，由于乙方自身原因所导致的生病、死亡，甲方不负主要责任。

第六条 本合同一式两份，甲乙双方各执一份。

**劳务合同雇佣合同共有几份劳务雇佣合同二**

按最高人民法院《民事案件案由规定》(法发〔20xx〕11号)的规定，劳务合同纠纷是放在\"第四部分、债权纠纷\"中之\"合同纠纷\"中之\"劳务(雇佣)合同纠纷\"，而劳动纠纷时放在\"第六部分、劳动争议人事争议\"中之\"劳动争议\"，这就需要在司法实务中区分什么是劳务(雇佣)合同，什么是劳动合同。

(一)雇佣合同

我国\"台湾地区民法\"第482条，《瑞士债务法》第319条第一项，《德国民法》第611条，《日本民法》第623条，都对雇佣合同作出了规定。

由于存在反剥削的思想等原因，我国民法没有正式定义雇佣合同的概念。《最高人民法院关于适用中华人民共和国民事诉讼法若干问题的意见》、《民事案件案由规定》、《最高人民法院关于审理人身损害赔偿案件适用法律若干问题的解释》对涉及雇佣合同纠纷时的诉讼主体、民事案由及赔偿原则进行了规定。

(二)劳务合同

劳务合同虽然在实务中经常提及，但在法律条文和司法解释中没有规定。一般认为劳务是指以活动形式提供给社会的服务，通常表现为一种活劳动形态劳务关系[2]。广义的劳务合同包括合同法中以提供劳务为标的的有名合同、消费服务合同及雇佣合同等，比如王全兴教授就认为\"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\"。而狭义的劳务合同只包括雇佣合同。

(三)劳动合同

(一)用人单位和劳动者符合法律、法规规定的主体资格;

(三)劳动者提供的劳动是用人单位业务的组成部分。

雇佣、劳务、劳动合同三者之间的关系主要有以下几种观点：

(1)一种观点认为，由于劳动合同是在17世纪资本主义商品经济较为发达时从雇佣合同的基础上发展起来的，广义上的雇佣合同包括劳动合同。该观点为包容说。

(2)一种观点取广义的劳务合同含义，劳务合同包括承揽合同、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、居间合同、消费服务合同以及雇佣合同等以提供劳务为标的的合同。但是由于劳动关系由《劳动法》规范，所以劳务合同不包括劳动合同。

(3)一种观点取狭义的劳务合同含义，把雇佣合同等同于劳务合同，如《民事案件案由规定》把雇佣和劳务合同等同，归为一类案由\"劳务(雇佣)合同纠纷\"，把劳动合同和劳务(雇佣)合同并列。该观点为并列说。

(五)总结

由于我国法律条文和司法解释中没有明确定义劳务合同(关系)，且劳务合同(关系)的含义过于宽泛和模糊(按上述第二种观点即一些学者的说法，提出劳务合同是为了与劳动合同区别，但是由于劳务合同包括的承揽合同、基本建设承包合同、运输合同、技术服务合同、委托合同、居间合同为有名合同，可由《合同法》规范，信托合同可由《信托法》规范，而消费服务合同可由《合同法》和《消费者权益保护法》规范，只有除这些以外的劳务提供才涉及雇佣合同，这样看来只要明确雇佣合同和劳动合同的区别就足矣，没有必要再提出劳务合同从而增加概念的混乱。)，本文以下内容也不再单独采用劳务合同(关系)概念，而是采用上述第三种观点即将劳务合同等同于雇佣合同，将劳务(雇佣)合同与劳动合同看做是并列关系。

(一)理论上的区别：

1、合同主体方面的不同

(1)用工主体的要求不同。

劳务(雇佣)合同中的用工主体可以是自然人、法人或其他组织。依照《劳动法》规定，劳动关系中的用工主体为企业、个体经济组织、民办非企业单位等组织，同时包括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;依照《工伤保险条例》的规定，非法用工单位(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。

由于劳动合同的用工主体不能为自然人，所以当用工主体为自然人的时候，用工主体和提供劳务者建立雇佣关系。当用工主体为单位时，就要通过其他方式进行分辨两者之间是什么关系，区分方法后面详述。

(2)主体地位不同。

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

劳务(雇佣)合同主要有以下几种形式：

(1)帮工形式。

①家庭帮工。如家务钟点工、保姆、家庭教师、家庭护士等。

②农村帮工。如雇请他人代为耕作等。

③工作事务帮工。如单位请人临时搬运货物、看门、扫地、\"棒棒军\"等。

(2)承包人雇工形式。主要是在建筑工程中，承包人(自然人)与总承包人、分包人签订劳务分包合同后，由该承包人招聘雇工从事该劳务作业，城市中建筑工地上的农民工就大多属于这种情况。

(3)合作型雇工形式。雇主一方面雇佣人提供劳务，一方面自己也从事该工作，比如个体出租车老板雇佣另外一名司机和自己一起合作分时间段开出租车等。

(4)返聘形式。离退休人员退休后在受聘从事一些工作，比如为企业看门的老大爷，为单位扫地的老大妈等。

(5)劳务派遣形式。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，该形式后面详细介绍。

2、在用工主体为单位的情形下区分劳务(雇佣)合同和劳动合同

由于劳动合同的用工主体不能为自然人，所以当用工主体为自然人的时候，用工主体和提供劳务者建立雇佣关系。当用工主体为单位时，就要通过其他方式进行分辨两者之间是什么关系。本文认为在该情形下，辨析劳务(雇佣)合同和劳动合同的关键点在于劳动合同中，劳动者与用工单位之间具有从属性，此乃劳动合同的特色，也是与劳务(雇佣)合同的明显区别之处。

(1)人格上从属性

在劳动合同关系中，劳动者自行决定的自由权受到约束。劳动者必须遵守用人单位内部的规章制度，服从单位的指挥、领导与安排，劳动者对自己的作息时间不能自行支配，劳动岗位和内容由用工单位决定，接受用人单位奖励惩罚措施，在一般情况下，用人单位只允许劳动者在其一家单位上班。

劳务(雇佣)合同中，①受雇者的自由权相比受到的约束较少，作息制度能在一定程度上自由支配，在完成自己的工作的同时，可以从事其他的活动，比如不是公司职员的门卫在尽到保安职能的同时看书、保姆在照看小孩的时候可以看电视消遣等;②受雇者一般不用遵守用工单位的内部规章制度，而只是完成自己份内的工作就行，比如用人单位不会要求临时雇佣的搬运工在搬运车上货物时遵守其复杂的内部规章制度;③受雇者一般可以在一家以上单位上班，比如一些学校的教授在外兼职上课，雇他们兼职上课的单位和教授之间就是雇佣关系。

(2)经济上从属性

劳动者完全被纳入单位的经济组织与生产结构之内，劳动者并非为自己劳动，而系从属于单位，为单位而劳动，劳动者的创造性受到限制，用人单位为劳动者提供工资、福利等待遇，其待遇不仅与其工作业绩有关，而且一般与企业的效益挂钩，劳动者在经济上完全依附于用工单位，用工单位要解聘劳动者，需要提前通知。

劳务(雇佣)合同中，用人单位不必为受雇者提供有关养老保险、医疗保险等福利待遇，所给的报酬只是受雇者提供的劳务的对价，与企业的效益无关，只与受雇者提供的劳务的数量和质量有关。用人单位根据企业的情况和受雇者签订合同，如果要解聘受雇者，不需要提前通知，如果该劳务(雇佣)合同没有到期，单位只需承担违约责任。一些自由职业者如画家、摄影爱好者、作家等，他们可同时为多家单位工作，但不享受该单位的福利待遇，他们所得的报酬只跟其提供的作品即劳务有关，在经济上没有从属和依赖关系，他们和用工单位之间就是劳务(雇佣)关系。

(3)组织上从属性

在现代企业组织型态之下，企业的经营、生产活动一般是靠将劳动者编入其生产组织内遵循一定生产秩序而完成，也就是说劳动者一般不能独自完成企业的生产经营任务，企业要将劳动者依据企业组织编制，安排其职务让其成为企业从业人员之一，同时与其它从业人员，共同成为有机的组织，劳动者为单位职工花名册的一员。由于劳动者与用工单位组织结合紧密，劳动者提供的劳动为企业生产经营的重要的一部分，劳动者如果要离职，需要提前通知用工单位。

劳务(雇佣)合同中，受雇者不是企业组织中的一员，即受雇者非单位职工花名册的一员。受雇者和单位的组织结合不紧密，其工作性质一般不重要，从事辅助性的工作，受雇者可以随时离开用工单位。比如象单位雇的钟点工、清洁人员等，他们在组织上不从属于用工单位，不是该单位的职工，可以随时离开。

(4)其他参考因素

是否具备从属关系，还应从工作时间长短、工作场所是否有限制、支付报酬情况、用工单位对提供劳务者有无一般管理指挥监督权、劳务的提供有无代替性等因素，作综合判断。

一般来说，具备工作时间短且为临时性工作、工作场所不固定、按工作次数即提供劳务次数支付报酬、用工单位对提供劳务者没有一般的管理指挥监督权、所提供的\'劳务可替代性强等因素可以用来支持没有从属性，但是，不能反过来推断，具备工作时间长期、工作场所固定、非按劳务次数支付报酬、用工单位对提供劳务者有一定程度的管理指挥监督权、所提供的劳务可替代性弱等因素就具有从属性，因为衡量劳动者与用工单位之间是否具有从属性，主要还是从人格上、经济上和组织上这三个因素考虑，而以上所述的工作时间长短等只是参考因素。

比如一退休老人被一生产食品的单位雇为看门人，看门2年有余，报酬每月结清，虽然该看门工作时间长、工作场所固定、报酬支付不是按提供劳务次数结算，但是由于该退休老人在工作中受到的约束较少，不用遵守该单位内部的规章制度，只需要看好门等，在人格上与用工单位没有从属关系;另外，该退休老人看门工作不构成该生产食品单位的生产业务组成部分，老人不享有福利待遇，在经济上与用工单位没有从属关系;最后，老人没有被纳入该单位为生产经营而建立的组织编制中，与该单位其他职工的工作没有结合在一起从而成为有机的组织整体，不是该单位职工花名册的一员，在组织上与用工单位没有从属关系，所以该退休老人与该用工单位只是劳务(雇佣)关系。

(一)劳务派遣协议

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。

**劳务合同雇佣合同共有几份劳务雇佣合同三**

乙方：

身份证号码：

地址：

联系电话：

经双方确认：在签定本合同前，甲方已将工作内容、工作条件、工作地点、职业危害、劳动报酬及乙方要求了解的其他情况如实全面的告知乙方。

乙方承诺：其与其他任何国家机关、事业单位、社会团体等机构、实体或组织不存在劳动关系，并且保证其所提供的与本人有关的所有资料和各类资格、证书、证明等真实无误。

根据《中华人民共和国劳动法》、《中华人民共和国劳动合同法》以及国家有关法律法规，甲乙双方经平等协商，自愿签订本合同。

一、合同期限

本合同于\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日至\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日，期限\_\_\_\_\_\_\_\_年，其中试用期为\_\_\_\_月。

二、工作内容和工作地点

1、乙方同意根据甲方生产(工作)需要，在 部门，从事

工作。具体内容是： 。

2、乙方的工作地点为 。

3、乙方应按照甲方确定的岗位职责，按时完成工作任务，并达到规定的工作标准。

三、甲、乙双方的义务和责任

1、乙方同意根据甲方工作需要，承担\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_岗位(工种)工作。

2、乙方工作应达到甲方规定该岗位职责的要求和甲方对该岗位之特别规定(详见《岗位责任书》)的标准。

3、乙方每周工作时间为 每天工作 ;乙方应按照工作职责保证完成甲方规定的工作和任务。

4、乙方应接受甲方的绩效考核。

5、未经甲方许可，乙方不得承接与乙方职责相关的个人业务。

6、甲方应向乙方提供乙方所承担工作中必需的工作条件。

7、乙方应严格遵守本合同的附加条款。

三、劳务报酬

1、甲方每月\_\_\_\_日前以货币形式支付乙方劳务报酬，标准为\_\_\_\_\_\_\_元月(劳务报酬由基本工资 1650 元、绩效考核 元、社保 元等，合计组成)。

2、甲方在以下情况有权扣除乙方相应额度的劳务报酬：

1.因乙方的过失给甲方造成经济损失的;

2.乙方违反公司管理制度的\';

3.双方约定的其他情况。

四、合同的终止与解除

1、合同期满如未续签，则视为《劳动合同书》自行终止，双方应及时办理相关手续。

2、 经甲乙双方协商一致，本合同可以解除。

3、 乙方有下列情形之一，甲方可以解除本合同：

(一)在试用期间被证明不符合录用条件的;

(二)严重违反甲方有关规定及按照本合同约定可以解除劳务合同的;

(三)严重失职，营私舞弊，对甲方利益造成重大损害的;

(四)被依法追究刑事责任的;

(五)劳动者不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位。仍不能胜任工作的可以解除合同。

五、双方约定的其他内容

甲乙双方约定本合同增加以下内容：

(一) 乙方有义务向甲方提供真实的个人信息与相关证明，并如实填写《劳务人员登记表》，否则甲方有权随时解除本合同，并且不给予经济补偿。

(二) 甲方有权对公司的有关规定进行修改、完善。修改后的内容对本合同具有同等效力。

(三) 甲方可以在合同有效期内，根据需要调整乙方的岗位职责和工作范围，劳务报酬等事项也将做出相应调整。乙方愿意服从甲方的安排。

(四) 乙方在合同期内承担的甲方工程项目中的工作及责任的，在该项目未结束前，乙方不得未经甲方同意擅自离职。

(五) 甲方将定期或不定期对乙方进行工作绩效考核，考核不合格者，甲方有权解除或终止本合同。

(六) 乙方因非职责范围内的行为被追究民事、刑事责任的，甲方不承担责任。

六、劳动争议处理

双方在履行本合同过程中发生劳动争议的，甲、乙双方可以协商解决，协商不成的，任何一方可以提起仲裁、诉讼。

七、 本合同的附件如下,与本合同具有同等法律效力。乙方已认真阅读并保证遵守。

八、本合同一式二份，甲乙各执一份。

乙方：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_

签订日期：\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日

**劳务合同雇佣合同共有几份劳务雇佣合同四**

(1)薪金：聘方支付给雇员的基本月薪为\_\_\_\_\_\_\_美元(大写)雇员离开中国国境之日为起算日。离开\_\_\_\_\_\_\_国境(地区)之日为截止日，凡工作不满一个月，按全月工资计算。

(2)加班工资：聘方因工作需要，要雇员加班工作时，加班工资由双方面议。

(2)工作时间：按\_\_\_\_\_\_\_国(地区)劳工法规定，每周工作\_\_\_\_\_天，每天工作\_\_\_\_\_\_\_小时。

(3)休假日：雇员享受所在国的法定假日。

(4)病假：雇员每年可享受带薪病假15天。

(5)事假：雇员因家庭急事或其他特殊原因需回国时，聘方应予以方便，准其请假，并协助雇员办理手续，事假期间，聘方视情况支付或停发工资，往返旅费由雇员自理。

(1)住宿：聘方免费提供雇员有水、电、卫生设施的住所，或支付租房费。

(2)膳食：聘方提供雇员全月膳食，或支付膳食费，其标准相当于本单位同类人员的水平。

(3)医疗：聘方为雇员支付医疗费用，或向保险公司投保医疗保险。

(4)保险：聘方为雇员投保当地劳工法所规定的各种保险。

(5)税收：聘方为雇员交纳当地法定的一切税金。

(1)聘方负责办理雇员出入\_\_\_\_\_\_\_\_\_国国境(地区)的签证、居住和工作许可证等手续并支付其费用。

(2)聘方负担雇员从中国至工作点的往返旅费。

(3)雇员负担出入中国国境的各种手续费。

聘方：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_日

签订地点：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

雇员：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_日

签订地点：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**劳务合同雇佣合同共有几份劳务雇佣合同五**

乙方：

甲方聘请乙方为保姆，双方经过平等协商，彼此同意约定下述条款以共同遵守。

第一条乙方的职务为保姆。

第三条乙方工作职责、事项由甲方依乙方的职务或工种，并视乙方能力及甲方需要进行安排。

第四条乙方的正常工作时间上午9：00至13:00、下午15：00至19：00，每周工作6天，周一至周六，周日休息。

第五条甲方根据工作需要，要求乙方加班时，除不可抗拒的事由外，乙方应予以配合。

第六条由于乙方为提供劳务方，双方不构成劳动法律关系，所涉及到的乙方保险等与甲方无关。

第七条甲方应按月支付乙方报酬，乙方的工资待遇每月1500元人民币，工作日包吃不包住。

第八条乙方每月工资由甲方次月5日发放，若工资发放日适逢周日或假日，甲方可提前或推后1日或数日发放。

第九条乙方不能胜任本合同时甲方有权随时终止本合同，乙方发生的一切伤害事故由乙方自行承担，甲方对此不负任何责任。

第十一条乙方主动提出终止本合同时，需提前一个月通知甲方。

第十二条本合同一式两份，甲乙双方各执一份，经双方签字后于月日起生效。

甲方(公章)：\_\_\_\_\_\_\_\_\_

法定代表人(签字)：\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日

乙方(公章)：\_\_\_\_\_\_\_\_\_

法定代表人(签字)：\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！