

2023年提供劳务合同和承揽合同(通用5篇)

在人民愈发重视法律的社会中，越来越多事情需要用到合同，它也是实现专业化合作的纽带。优秀的合同都具备一些什么特点呢？又该怎么写呢？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。

提供劳务合同和承揽合同篇一

甲方（用人单位）：

乙方（劳动者）：

身份证号：

甲乙双方根据_____年___月___日施行的《中华人民共和国合同法》及有关法律、法规和规定，按照自愿、平等、协商一致的原则，签订本劳动合同。

本劳动合同为有固定期限的劳动合同，合同有效期自_____年___月___日至_____年___月___日止，共年。

- 1、甲方为乙方提供符合国家规定的安全卫生的工作环境，保证乙方在人身不受侵害、人体健康不受损伤的环境条件下工作。
- 2、甲方根据乙方工作岗位的实际情况，向乙方提供必要的办公用品与设施条件。
- 3、甲方将根据工作需要组织乙方参加必要的业务知识培训，包括参加各种行业研讨和培训会。

1、甲方根据工作需要，聘请乙方担任甲方的。以上岗位的和由甲方员工等内部管理予以规定。

2、甲方根据工作需要及乙方的专业特点、业务能力和工作表现，可随时调整乙方的工作岗位。

3、甲方根据合同签署时乙方的工作岗位和职位，保证乙方的月均工作报酬不低于元人民币，并向乙方提供各种保险，包括但不限于养老保险、失业保险、医疗保险和住房。若合同签署后，遇甲方工作需要，需要调整乙方的工作岗位，则乙方具体的薪酬待遇由甲乙双方协商一致确定。

4、职工有权享受国家规定的法定假节日、婚嫁等假期，具体标准见《公勤管理规定》。

1、乙方应遵守中华人民共和国法律、法规和甲方规定的各项规章制度和劳动纪律，自觉服从甲方的管理与人事调度。

2、乙方实行坐班制，正常工作必须在岗。迟到、早退、病假、事假等不在岗状况按照《公司考勤管理规定》计扣薪酬。

1、甲方与乙方严格按照本劳动合同，全面履行各自的义务。

2、甲方与乙方协商一致，可以变更劳动合同。变更劳动合同应当采用书面形式。

3、甲方变更名称、法定代表人、主要负责人或投资人等事项，不影响劳动合同的履行。

4、甲方发生合并或分立等情况，劳动合同继续有效，劳动合同由承继其权利和义务的用人单位继续履行。

1、甲方与乙方协商一致，可以解除劳动合同。

2、乙方提前三十日以书面形式甲方，可以解除劳动合同。具

体程序见《员工辞职管理办法》。

3、乙方有下列情形之一的，甲方可以随时解除。

(4) 被依法追究刑事责任的。

4、有下列情形之一的，甲方提前三十日以书面形式通知乙方或者额外支付乙方一个月工资后，可以解除聘用合同：

(2) 乙方不能胜任工作，经过培训或调整工作岗位后，仍不能胜任工作；

(4) 甲方濒临破产进行法定整顿期间或生产经营状况发生严重困难，确需裁减人员的。

5、有下列情形之一的，甲方不能终止或解除聘用合同：

(1) 乙方因工患病或负伤在规定的医疗期内的；

(2) 女职员在孕期、产期、哺乳期内的；

(3) 法律、法规规定的其他情形。

6、甲方未按照劳动合同约定支付工作报酬，或为乙方缴纳各种保险和公积金，乙方可以通知甲方解除聘用合同。

7、有下列情形之一的，劳动合同终止：

(1) 劳动合同期满的；

(2) 劳动者开始依法享受基本养老保险待遇的；

(3) 劳动者死亡，或者被人民法院宣告死亡或者宣告失踪的；

(4) 用人单位被依法解散、清算或宣告破产的；

(5) 用人单位被吊销营业执照、责令关闭、撤销或者用人单位决定提前解散的；

(6) 法律、行政法规规定的其他情形

8、劳动合同期满或者合同规定的终止条件出现时，劳动合同即自行终止。在劳动合同期满一个月前，经双方协商同意，可以续订劳动合同。

1、有下列情形之一的，甲方应向乙方支付经济补偿：

(2) 乙方依据第六条款解除劳动合同的；

2、经济补偿按乙方在甲方的工作年限，按每满一年向劳动者支付一个月工资的标准执行。六个月以上不满一年的，按一年计算；不满六个月的，向劳动者支付半个月工资的经济补偿。

3、乙方因“用人单位未按照聘用合同的约定支付工作报酬”而通知甲方解除聘用合同的，甲方在解除聘用合同的同时，必须按合同约定标准结算欠发乙方的工作报酬。

4、若由于甲方岗位需要，甲方认为有必要对乙方提供专项培训，对其进行专项培训的，可以与劳动者订立针对此次培训的服务协议，并约定服务期限。若乙方违反约定，应按约定向甲方支付违约金。参见《员工学习培训管理办法》。

5、在乙方履行合同期间，乙方不按合同规定辞职或擅自离职，乙方不得将从原岗位工作中获得的资料、技术信息或客户名单等商业秘密泄漏于与甲方从事相同或相似业务或其他有竞争关系的新雇主，否则乙方应赔偿甲方的经济损失，并且乙方无权依据第七条1款要求甲方经济补偿。

1、甲乙双方因实施劳动合同发生劳动争议（包括与国家法律、

法规相抵触而产生的争议），按2008年1月1日实施的《中华人民共和国劳动合同法》及相关的有关条款解释和执行。

2、甲方在制定、修改或决定有关劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利、职工培训、劳动纪律、劳动定额管理和等直接涉及乙方切身利益的规章制度或者重大事项时，应当经全体员工讨论、提出方案和意见，并且协商确定。甲方应当将直接涉及乙方切身利益的规章制度和重大事项等决定公示或者告知乙方。

3、若遇实习或者试用，依据公司具体的实习协议或试用协议而定，若实习或试用者通过，则依据董事长签署的转正决议，签署本劳动合同，劳动期限从实习或试用算起。

4、双方认为需要规定的其他事项而本合同尚未涉及的，双方可以签署补充协议予以调整。

5、本合同经甲、乙双方签字后生效，一式两份，甲乙双方各执一份。

提供劳务合同和承揽合同篇二

甲方（用人单位）：

乙方（劳动者）：

甲乙双方根据平等自愿、协商一致的原则，签订本合同。

甲方分配乙方在____岗位担任____职务。在正常情况下乙方必须完成____任务。

甲方按月足额以货币形式支付乙方工资，每月15日为发薪日；工资制度和分配形式按计件工资制执行。乙方必须按照甲方要求生产出合格产品。

甲方给乙方缴工伤保险费，保费比例各承担50%。

1、本合同具有法律效力，双方应严格履行。

2、一方违反本合同，给对方造成损失的，依照国家有关规定赔偿相关损失。

1、为保证正常生产用工，乙方需扣发半月计件工资。

2、严格实行劳动纪律，有事提前二天请假，迟到或延期来厂者，每天罚款50元。因一人不到岗，影响他人不能正常上班者，造成他人损失的，由乙方全部承担。乙方不得以任何理由停产、停工或做有损于甲方利益的行为，由乙方承担甲方的全部损失。

3、必须严格遵守操作规程，违章操作者造成工伤的，由乙方承担全部责任。

4、乙方不得浪费甲方原材料，乙方在施工现场每天必须做到文明施工，场地清洁一，料净，如发现一次，追究责任考核100元。

5、提出解除合同者，必须提前一个月申请，并有熟悉同工种、岗位人员顶替。

6、上岗前必须配戴所发劳动防护用品。

7、甲方承担伙食费，如发现有倾倒饭菜者考核50元，计过一次。

8、生产过程中机械设备、运输工具等设备的小型修理和清理维护，如生产设备由于人为破坏照价赔偿，由乙方负责。

本合同一式两份，甲乙双方各持一份，双方签字盖章后有效，具有法律效力。

甲方（签字）：_____乙方（签字）：_____

提供劳务合同和承揽合同篇三

上诉人(一审原告)：张xx女，苗族，系湖南省xxx二组，身份证号43312219xxx0652x暂住宁波市鄞州区xxx1电话1302xxx1

被上诉人(一审被告)：宁波市鄞州xxxxx厂，地址：宁波市鄞州区xxxx

负责人xxx138066xxx6

上诉人因提供劳务者受害责任纠纷一案，不服宁波市鄞州区人民法院x月x日作出的(201x)甬鄞民初字第2xx号民事判决书，现提起上诉。

上诉请求

- 2、请求二审法院依法判决被上诉人赔偿上诉人xxxxx元；
- 3、一、二审诉讼费用全部由被上诉人承担。

事实及理由

一、一审判决适用法律错误，应改判

一审判决适用《侵权责任法》第35条之规定定性和划分责任与本案客观事实、法律关系不符，属适用法律错误。本法第35条之规定“个人之间形成劳务关系，…提供劳务一方因劳务自己受到损害的，根据双方各自的过错承担相应的责任。”首先，从本条适用的对象来看。劳务关系的主体可以是两个自然人、或者自然人与单位之间，但本条仅调整个人与个

人之间形成的劳务关系即提供劳务一方与接受劳务一方均限于自然人。而个体工商户、合伙等的雇员因工作发生损害的纠纷，则应按照该法的34条用人单位的规定以及《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》第11条之规定的归责原则来处理。而本案发生的劳务关系是个人与单位之间，并非个人与个人之间，接受劳务一方是单位。因此从法条适用的对象来看属于适用法律错误的。其次，从立法的初衷和背景来看。《侵权责任法》是7月1日实施的，在侵权责任法草案三审之前，草案主要规定了用人单位的责任，没有明确规定个人之间因劳务产生的纠纷，主要如家庭保姆、小时工、家庭教师等情况已经相当普遍。在侵权责任法草案征求社会广泛意见过程中，专家学者和公众都建议，对个人与个人之间形成的劳务所产生侵权作出了本条的规定。该规定在全国人大常委会对侵权责任法草案三次审议期间曾引起社会的高度关注，许多媒体将侵权责任法草案对现实生活中因雇保姆、家教、小时工等个人之间形成的劳务造成的侵权责任进行了规范作为焦点问题进行了报道。可见，《侵权责任法》第35条是适用如保姆、家教、小时工等个人与个人之间形成的劳务关系，因此，《侵权责任法》第35条不适用本案。最后，本案的雇佣关系的侵权责任应当适用《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》第11条之规定。因为该条并没有限制劳务关系形成的主体是自然人或者单位之间，只要属于雇佣关系发生的损害均可适用。同时也只有适用该条才能显示公平，因为个人与个人之间的劳务关系，其时间短，不确定性比较大，购买保险难以规范和控制。于是在发生损害时按各自的过错来承担相应的责任，比较公平。而个人与单位之间的劳务关系，则单位可以为个人购买保险(包括商业保险)，同时发生损害时，单位相对个人承受能力要强。因此两者的归责原则是完全不一样的。

总之，《侵权责任法》第35条仅适用个人与个人之间形成的劳务关系，而本案是个人与单位之间形成的劳务关系。因此，一审判决适用该法条属适用法律错误，应改判。

首先，从本案发生的事实来看。上诉人受伤，是因为五金车间地面上有机器油污、杂物堆放混乱，是导致上诉人在搬运20多斤废料时滑倒受伤的主要原因。该事实，上诉人在一审庭审中已作陈述，且被上诉人也未对地面有机器油污、杂物堆放混乱这一事实持异议，只是说当时不知道上诉人受伤，事后没有向其反映而已。但一审判决只认定上诉人在庭审中有关下班时匆忙搬运废料之陈述，和主观推断是因上诉人年过50岁的身体原因，很显然一审判决是避重就轻、主观臆测认定事实、划分责任，即避开地面上有机器油污、杂物堆放混乱之重大责任，主观臆测上诉人下班匆忙、年过50岁不该搬运20斤重物不是责任的责任。

最后，从雇佣关系归责原则来看。本案是雇佣法律关系，

《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》第11条规定的“雇员在从事雇佣活动中遭受的人身损害，雇主应当承担赔偿责任”，明确了雇主责任的无过错责任原则。第二条规定了受害人只有存在故意或重大过失才能减轻赔偿义务人的赔偿责任。民法理论上的重大过失是指行为人因为疏忽或者过于自信，不仅没有遵守法律对他较高的义务，甚至连常人一般应该注意并能够注意的要求都没有达到，以致造成某种损害后果。本案上诉人在车间搬运20斤重的废铁料，是在一般员工行走的车间正常行走，如果不是因为车间地面有油污致滑和通道堆放物杂乱导致摔倒受伤，何来故意或者重大过失之行为啊？更不可能上诉人到车间上演所谓的“碰瓷”假摔？同理上诉人年满50岁，在平坦的车间搬运20斤重的废铁料，也应属一般常人应当承受的范围之内，不应存在重大过失之嫌。显然，上诉人在受伤过程中并无故意或者重大过失的行为，则依法应当由被上诉人承担全部赔偿责任。退一步来说，即使上诉人存在一般过失，在雇佣法律关系中，法律规定受害人的一般过失责任也是可以不应考虑的。再退一步来说，即使上诉人存在重大过失，那么根据不同归责原则，过错责任原则和无过错责任原则不同情况下的受害人的重大过失所能减轻赔偿义务人的责任的比例与大小应当区别对待。即雇佣关系中的受害人对同一损害的发生

有重大过失的则承担较小比例的责任。而一审判决原告承担40%的责任，显然与事实不符与法律相悖。

总而言之，因车间地面有油污、通道堆放物杂乱这一致使上诉人滑倒受伤的客观事实，一审庭审中双方无异议。上诉人对损害的发生尽到了一般常人应尽的注意义务，不存在有故意或者重大过失的过错，依法由被上诉人承担全部的赔偿责任。而一审法院作出上诉人承担40%的赔偿责任，实属与客观事实不符，证据不足的错误判决。

三、一审判决认定上诉人各项损失合计金额为xxx元，显失公平，与法律相悖

上诉人在一审诉求：医药费□xxxx元、交通费□4xxx.00元、伤残鉴定费□20xx.00元，均有票据且与本案具有关联性。交通费发票因上诉人在一审装订时不慎订入其中，且放在首页，但该发票金额并没有计算在损失金额之内。同时，在证据质证时已经予以说明，然而一审判决在认定交通费发票时仍然枉下结论，说是用瑞安市的发票计算，并借此否定其他费用发票实属难解其中缘由。鉴定费用20xx0元中12xx元是被上诉人要求上诉人去做个工伤标准的残疾鉴定以此作为双方协商赔偿的基础。其中8xx元，是对上诉人伤情休养等综合情况的鉴定和判断，可见，均与本案实属关联。误工费按照宁波市全社会职工平均工资4077.25元×6个月=24463.50元；护理费按照20宁波市全社会职工平均工资4077.25元×2个月=8154.50元；营养费：按照50元/天×60天=3000.00元。计算合理，应当支持。因上诉人一直在宁波市区从事五金技术工作10多年了，其月工资都在4500—5500元左右，在一审庭审中已经陈述了，且被上诉人也没有异议。上诉人在被上诉人公司工作因生产不忙经常停工待料，每月正常工作只有20天，工资是计件，且4月、6月均未满勤工作，一审判决按照3000元/月计算误工费、按照50元/天计算护理费实属太低，于上诉人不公。同时一审判决不支持上诉人营养费于理不合、

与法相悖。上诉人的“三期”经司法鉴定，被上诉人虽有异议，但未提供相关证据和申请法院重新鉴定，且一审判决也予以认可，则应当按照司法鉴定确定的“三期”标准计算各项损失才于法有据。因此，一审判决认定损失金额合计2xxx元，显失公平，与法相悖，实属错误，二审应改判为40xxx元。

综上所述，一审判决认定事实错误，证据不足，适用法律错误。上诉人不服该判，依法上诉。恳请二审法院依法改判、支持上诉请求。

此致

宁波市中级人民法院

上诉人□xxx

代理律师杨静

201x年x月xx日

提供劳务合同和承揽合同篇四

乙方（劳动者）姓名_____性 别_____

出生年月_____

身份证号码_____

户口所在地_____省_____县（市、区）_____乡_____村

根据《中华人民共和国劳动法》和有关规定，甲乙双方经平等协商一致，自愿签订本合同，共同遵守本合同所列条款。

经甲乙双方协商一致，劳动合同期限采取下列第_____种形式：

1、有固定期限劳动合同

本合同于____年____月____日生效，于____年____月____日终止。其中试用期自年____月____日始，至____年____月____日止。

2、无固定期限。其中试用期自____年____月____日始，至____年____月____日止。

3、以完成一定工作为期限。本合同生效日期为____年____月____日；以乙方完成工作（任务）为合同终止时间。

3、甲方招用乙方担任 岗位（工种）工作。乙方的上岗证号码为_____。

4、甲方应当在乙方上岗前进行安全生产教育，对从事电气焊、土建、水电设备安装等特殊工种的乙方进行岗前培训，乙方取得相应的操作证书方可上岗。

5、甲方根据生产岗位的需要，按照国家劳动安全、卫生的有关规定为乙方配备必要的安全防护措施，发放必要的劳动保护用品。其中建筑施工现场要符合《建筑施工现场环境与卫生标准》。

6、甲方将根据国家有关法律法规，建立安全生产制度；乙方应当严格遵守甲方的劳动安全制度，严禁违章作业，防止劳动过程中的事故，减少职业危害。

7、乙方在岗期间的月工资（或日工资）为____元。双方约定的工资不得低于当地最低工资标准。

8、甲方安排乙方加班加点，应按照国家《劳动法》等规定支付加班加点工资。

9、甲方应在每月_____日发放乙方的工资，并由乙方签字确认。甲方在劳动合同终止、解除后应当一次性付清乙方的工资。

甲乙双方对工资支付的其他约定

10、甲乙双方依法参加社会保险。

11、乙方患职业病或因工负伤或因工死亡的有关待遇，按照国家、省有关规定执行。

12、乙方应严格遵守甲方的各项规章制度、劳动纪律和安全技术操作规程。

13、甲方有下列情形之一的，乙方可以随时解除劳动合同：

（一）在试用期内的；

（二）甲方以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动的；

（三）甲方侮辱、体罚、殴打、非法搜查和拘禁乙方的；

（四）甲方未按照国家规定和劳动合同约定支付劳动报酬或者提供劳动安全、卫生条件的。

14、乙方有下列情形之一的，甲方可以随时解除劳动合同：

（一）在试用期内被证明不符合录用条件的；

（二）有打架斗殴、偷窃、赌博、擅自停工等严重违纪行为；

（三）严重失职或者营私舞弊，对甲方利益造成重大损害的；

（四）被劳动教养或被追究刑事责任的；

(五) 不服从甲方正当工作安排的;

(六) 严重违反总包单位和甲方的施工现场安全管理规定的。

15、乙方解除本合同，应当提前____日（不超过30天）以书面形式通知甲方，不得擅自离职。

16、期满或双方约定的劳动合同终止条件出现的，本合同即行终止。

17、因甲方原因解除劳动合同，甲方应按照国家、省有关规定支付经济补偿金。

18、乙方在履行劳动合同期间，因个人失职给甲方造成损失的，应当承担赔偿责任。

七、当事人约定的其他内容

19、甲乙双方约定的其他内容：

20、双方因履行本合同发生争议，应当自劳动争议发生之日起60日内向当地劳动争议仲裁委员会申请仲裁。

21、甲方的规章制度及违章违纪处罚条例作为本劳动合同的附件，与劳动合同具有同等法律效力。

22、本合同未尽事宜或与国家、省规定相悖的，按照有关规定执行。

23、本合同一式二份，甲乙双方各执一份。本合同自双方盖章签字之日起生效。

甲方（公章） 乙方（签字或盖章）

____年____月____日 ____年____月____日

提供劳务合同和承揽合同篇五

甲方：

地址

联系电话：

乙方：

身份证号码：

住址：

联系电话：

为建立劳动关系，明确双方权利义务，《依据中华人民共和国劳动法》，在平等自愿、协商一致的基础上，订立本合同。

第一条：劳务合同期限

本合同期限自_____年_____月_____日起至_____年_____月_____日止。其中试用期为_____年_____月_____日起至_____年_____月_____日止。试用期包括在劳务合同期内。

第二条：工作内容和工作地点

甲方根据工作需要，安排乙方在_____工作岗位，工作地点为_____。经双方协商同意，甲方可以调换乙方的工种或岗位。

第三条：劳动报酬

乙方按甲方规定完成工作任务的，甲方每月目前以货币形式

支付当月工资。甲方实行的工资形式的为_____：工资为_____元/月，其中试用期的。工资为_____元/月。甲方支付乙方的工资不得低于当地政府规定的最低工资标准。

第四条：工作时间和休息休假

乙方实行的工作制为_____。

甲方应排照国家和地方有关规定，合理安排乙方的工作和休息时间

第五条：社会保险

甲方应按国家和地方有关规定为乙方缴纳各项社会保险费用，乙方应当缴纳的社会保险费，由甲方从乙方工资中代扣代缴。

第六条：劳动保护、劳动条件和职业危害防护等按照法律法规、规章等规定执行。

第七条：劳务合同的终止与解除

双方解除或终止劳务合同应按法定程序办理，甲方为乙方出具终止解除劳务合同的通知书或相关证明，符合国家规定的，支付乙方经济补偿。

第八条：劳动争议处理

甲乙双方因履行本合同发生的劳动争议，双方当事人可以依法申请调解、仲裁、提起诉讼，也可以协商解决。

第九条：其他未尽事项按国家及地方现行有关规定执行，或者通过协商以附件形式约定。

第十条：本合同一式_____份，双方各执_____份。涂改或未经授权代签无效。

甲方（签字）： _____

乙方（签字）： _____

联系电话： _____

联系电话： _____

_____年____月____日

_____年____月____日