

承揽合同与雇佣合同法律关系区分研究

郑 源

云南师范大学，昆明

摘 要 | 近年来，我国对于合同法有了进一步的改进和完善，并且对于承揽合同也制定了相关的规章制度，但是就雇佣合同这方面还没有明文专章。一直以来，与不动产有关的雇佣合同一直与承揽合同有着紧密的联系，很难做到明确的区分和辨别。我国的《物权法（草案）》就不动产的范围也没有清晰明确的规定。在日常的工作当中，只有对不动产的承揽和雇佣合同做到有效的明确的辨别，才能更好的保护人们的合法权益。才能更好的构建和谐社会。真正做的社会的公平与正义。

关键词 | 雇佣合同；承揽合同；不动产

Copyright © 2021 by author (s) and SciScan Publishing Limited

This article is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/). <https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>



从我国现有的法律法规对于雇佣合同和承揽合同做出的相关规定来看，尽管尚未有明确的区分规定，但是我国最高人民法院在对于具体的案例也给出了一定的具体指导，但是依然缺乏普遍的适用性和可操作性。本文从合同的类型确定方面入手，对雇佣和承揽合同的区分进行了相关的阐述。

1 雇佣和承揽法律关系的区分标准

我国有关专家认为,雇佣合同指的是经过当事人约定,被雇佣的人在一定期限或者不定期限向雇佣者提供劳动服务,由雇佣人向被雇佣人支付一定的酬劳。根据我国对于合同法的有关规定,承揽合同是承揽人根据定作人所指定的要求和条件完成有关工作,并且由定作人向承揽人支付一定的酬劳。但是一些个别的案例也会导致承揽与雇佣合同难以分辨。根据我国《人身损害赔偿司法解释的适用》规定,当事人在承揽和雇佣的问题上产生争议,争议的双方存在着控制、从属以及支配的关系,由一方指定工作地点,提供劳动条件,并且向另一方限定工作时间和支付酬劳,由此提供的劳动服务是另一方产生经营活动的组成部分,这种方式被认定为雇佣。如果是反向的标准,则被认定为是承揽的关系,这种方式在一般情况下解决雇佣与承揽的问题上被广为使用。

在实际的案例当中,司法人员根据在判定双方是雇佣还是承揽关系时,把一方与另一方的指示和控制行为作为最根本的辨别法则。同时,存在雇佣关系的双方有着雇主授权或者知识范围内的生产经营活动和其他的劳动服务。但是在工作和经济形势不断更新的情况下,仅仅是从外观形式上来进行判定双方彼此是否具有授权可控制关系已经无法适应当前的情况。有些雇佣关系当中,被雇佣者的工作自由程度日益的增大,有了一定的自主权,也就是说并不是完全受雇主的支配。因此势必会增加纠纷。

2 以合同类型认定雇佣和承揽

本文的主旨是根据合同的类型来对雇佣和承揽的关系进行判定,从二者的本质入手进行分析和判定。在进行相关工作的时候维持高度的弹性,从而斟酌具体的契约内容,根据当事人的目的和利益来进行甄别,不能按照传统的契约事实来进行区分。

2.1 探寻当事人真实的意思表示

当事人双方的主观思想表示合同生效要件是契约的自由核心体现。近代的大陆法系都是主张在对合同进行解释的时候根据当事人的思想,也就是对合同

解释的直观思想来探寻当事人双方的主要思想。

首先要明确双方制定契约的根本目的。并且对之后存在的类型进行梳理和分析,根据德国法学家考夫曼所说,事物的本质加以论证,承揽主要是指劳务的效益所呈现的结果,而雇佣者的是劳动的价值,其中并不包含劳动是否对雇主产生效益。承揽人是根据自身的技能和条件所创造的效益,而雇佣者则是把劳动量以货币的形式来进行体现。

2.2 根据体现合同内容进行判定

在曾经发生过的诸多案例当中,合同的名称与内容不相符时,要根据合同的内容来分析合同的本质。在认定雇佣合同和承揽合同之时,需要根据合同的内容来进行辨别。被雇佣者要接受雇佣者的管理和支配,遵循雇佣者的意志,也就是说被雇佣者隶属于雇佣者。被雇佣者的劳动不能与雇主脱离,不能单独执行。雇主在被雇佣者的工作过程中起到监督和指导的作用。对于承揽合同的双方,具有平等的地位,其主要体现在合同的内容当中。主要表现在承揽人只需要完成合同所指定的工作内容和任务,实现工作成果,工作的方式和进度的安排有一定的自主权,如果定作人要对承揽人的工作进行干预,则必须要在平等的基础上来进行磋商。

2.3 根据当事人对合同风险的分担和利益享有

有些专家指出,特殊的合同立方通过对特殊的交易当中的权利和义务的风险分担来进行公平的分配,在承揽关系当中,定作人承担过错责任,如果在整个工作过程当中不存在干预和选任单重的过错则不需要承揽人和第三方损害的责任,也就无需进行赔偿。

2.4 尊重当事人缔约时存在的交易习惯

我国倡导以人为本的指导思想,如果在法院对雇佣和承揽合同进行区分的时候也可以采取这样的指导思想。如果认定为交易,则可以根据交易双方是否存在着特殊的交易习惯来进行判定。如果存在,需要把这样的习惯和方式作为重要的因素来加以区别,每个人都有一定的交际圈,有很多时候人们的交易都是在熟悉彼此习惯的情况下进行的,很多口头达成的协议,并没有体现咬书面上,

所以对于这类案例要把交易双方彼此的习惯考虑进去。

3 衡量经济效益

法律经济学的根本出发点在于,要尽最大的可能性来减少社会的成本,从而使得社会的福利得到一定程度上的增加。如果当事人双方在合同的内容上,对于风险和责任的分担没有明确的描述,并且根据传统的辨别方式无法进行分辨的时候,法律经济学就可以起到很大的作用,如果法院不能对雇佣和承揽关系进行有效的区分,可以考虑分析如何判定可以减少社会成本,如何更多的创造社会福利来进行判定,进而在最大限度上取得社会经济效益。同时也可以采用公平原则的应用,如果已经发生了严重的损害并且当事人双方都没有过错的时候,可以选择减少收益人的收益来对造成的损害进行补偿,以此来维持社会秩序的稳定。

4 结束语

当前社会很多工作和其他的关系都以合同的形式存在,对于雇佣和承揽合同的区分手段要结合社会当前形式,进行多方面的考虑,把诸多因素来进行融合,从而合理有效的对合同进行区分,做好此项工作,可以减少纠纷,提高社会效益。我国立法部门也要加大这方面的立法工作,做好各项明文规定,做到此后类似案例能够有法可依。

参考文献

- [1] 赵严. 论雇佣合同与承揽合同法律关系区分[J]. 法制博览, 2016, (17): 84-85.
- [2] 陈晓鹏. 雇佣合同与承揽合同的法律适用分析[D]. 黑龙江大学, 2013.
- [3] 陈蔚. 农村建房中提供劳务者受害责任纠纷法律问题研究[D]. 江西财经大学, 2016.
- [4] 钱岚. 论雇主替代责任[D]. 安徽大学, 2010.
- [5] 杨立新, 王毅纯. 机动车代驾交通事故侵权责任研究[J]. 中国检察官, 2015, (19): 77.

Research on the Distinction of Legal Relationship between Contract of Undertaking and Contract of Employment

Zheng Yuan

Yunnan Normal University, Kunming

Abstract: In recent years, China's contract law has been further improved and perfected, and relevant rules and regulations have been formulated for the contract of employment, but there is no specific chapter on the employment contract. For a long time, the employment contract related to real estate is closely related to the contract of undertaking, so it is difficult to make a clear distinction. China's property law (Draft) has no clear provisions on the scope of real estate. In daily work, only the real estate contract and employment contract to do effective and clear distinction, in order to better protect people's legitimate rights and interests. In order to better build a harmonious society. What we really want to do is the fairness and justice of the society.

Key words: Employment contract; Contract of undertaking; Real estate