

劳动合同与聘用合同专业版

聘用合同是事业单位与职工按照国家的有关法律、政策，在平等自愿、协商一致的基础上，订立的关于履行有关工作职责的权利义务关系的协议。了解和认识聘用合同的特征，作为管理人员可以在实践中更好地运用聘用合同这一形式，推进我国事业单位用人制度的改革；作为事业单位和其受聘人员，可以更好地运用这一形式维护其自身的合法权益。

一、聘用合同具有一般合同的法律特征

聘用合同作为一种合同形式，具有一般合同共同的法律特征，主要表现为以下方面：

1. 聘用合同是双方当事人意思表示一致的法律行为，而不是单方的法律行为。聘用合同与一般合同成立的条件一样，只有事业单位和拟聘用人员双方意思表示一致，自愿达成协议时，聘用合同才成立。

2. 聘用合同中双方当事人的法律地位是平等的，这一点是双方自由 表达意愿的前提，也是双方实现权利义务的重要基础。事业单位是用人的一方，但不等于单位的法律地位高于聘用人员的地位，可以任意将其意志强加于对方。

聘用合同又不同于一般合同，根据 合同法 的规定，合同是平等主体的自然人、法人、其他组织之间设立、变更、终止民事权利义务关系的协议；有关身份关系的协议，适用其他法律规定。聘用合同是单位与受聘人员订立的有隶属关系的协议，属于身份关系协议的范畴，因此，聘用合同与调整民事权利义务关系的合同有重要区别。

二、聘用合同是广义 劳动合同 的特殊形式

劳动合同是一种确立身份关系的协议，西方国家称之为雇主与雇员之间确立雇佣关系的契约。在我国对劳动合同有广义和狭义的理解。广义的劳动合同是单位与劳动者确立劳动关系的协议。这里所称的单位包括企业、事业单位、社会团体等社会组织。狭义的劳动合同仅指目前适用于企业的劳动合同。聘用合同具有广义劳动合同的法律特征，是广义劳动合同的一种特殊形式，主要表现为以下方面：

1、聘用合同一方当事人必须是用人单位，另一方当事人是受聘人员。这一特征是 劳动法 律关系的重要特征。用人单位占有或者使用一定的生产资料，通过聘用劳动者，才能完成生产、工作任务，创造经济效益和社会效益。劳动者通过订立合同，提供一定的劳动，从而获取劳动报酬。因此，聘用合同双方当事人既不能都是劳动者，亦不能都是用人单位。

2. 聘用合同双方当事人具有身份上的隶属关系。聘用合同订立后，作为劳动者一方通过签订聘用合同协议，成为该用人单位的一名职工，承担用人单位按合同规定的权利义务，并按照国家有关规定享受相应的保险福利待遇

3、聘用合同是要式合同。要式合同是指合同必须采用特定的形式，一般指必须采用书面形式。区分要式与不要式合同的法律意义在于，属于要式合同的，必须采用书面合同形式，不具备这一形式要件，合同就不能成立和生效。劳动合同属于要式合同，聘用合同是确立用人单位和受聘人员聘用关系的重要协议，

国家规定必须采用书面形式订立。因此，聘用关系未以书面形式确立的，聘用合同关系不能成立。

4、聘用合同是诺-成合同。根据合同的成立是否以交付标的物为必要条件，可分为诺-成合同和实践合同。诺-成合同指当事人双方意思表示一致合同即可成立的合同，其不以标的物的交付为合同成立的要件；实践合同是指除当事人双方意思表示一致以外，还需要交付一定的标的物合同才能成立。聘用合同与劳动合同均属于诺-成合同，合同成立不以交付标的物为合同成立的要件。

5、聘用合同有一定的 试用期 。劳动合同与民事合同的重要区别是劳动合同有试用期的规定。按照国家有关规定，聘用合同除规定合同的有效期限外，必须明确一定的试用期作为订立合同的必要前提。规定试用期有利于用人单位在试用期间对应聘人员进行实际考察，有利于保持合同法律关系的稳定性。为防止用人单位利用试用期期间劳动报酬较低而反复与聘用人员订立试用协议的情况，国家对试用期的期限做出明确规定。

三、聘用合同与狭义劳动合同的主要区别

聘用合同是广义上劳动合同的一种特殊形式，具有劳动合同的基本特征，其基本制度与劳动合同相一致。但是，由于事业单位的特点以及目前国家对事业单位的管理在一些方面仍有别于企业，所以又与狭义劳动合同（企业劳动合同）有一定的区别，主要有以下方面：

1、适用范围不同。狭义劳动合同适用的主体为企业，聘用合同适用的范围主要为事业单位。聘用合同是近年事业单位人事制度改革的产物，聘用合同制度的内容反映了事业单位的用人制度通过订立劳动合同以实现其物质产品的生产。事业单位则是从事非生产经营活动的组织，通过订立聘用合同实现的劳动成果主要表现为精神产品和知识产品。企业的生产活动以营利为目的，事业单位从事的服务活动属于社会公益事业，在实现其经济效益的同时，必须把社会效益放在首位。

2、政府干预的程度不同。目前事业单位仍在改革当中，作为聘用合同一方当事人的用人单位尚不是完全意义上的独立的市场主体，这一点与企业已在改革中成为独立的市场主体也有所区别。国家在一些重要方面对事业单位仍实行宏观管理，主要表现在以下方面：（1）编制管理。目前由国家核拨经费的事业单位仍实行严格的编制管理；（2）经费管理。建国后，事业单位一直承袭行政机关的管理方式，经费全部由国家核拨。80年代后，事业单位相继进行财政、人事等领域的改革后，形成全额、差额拨款、自收自支几种类型的事业单位。90年代后期，国家对事业单位的拨款改为定额补助的形式。但事实上，事业单位的经费仍有国家全额补助、差额补助等形式。如教育系统的中小学，基本上是由国家全额拨款的。这些单位尽管对新录用人员通过聘用合同的形式，但其招生计划、教学计划及教师的工资福利等都是按照国家有关规定进行的。（3）工资制度。事业单位向聘用人员支付的工资报酬，主要是按照国家规定的标准支付。按照国家有关规定，事业单位的专业技术人员分别实行不同类型的工资制度，如专业技术人员职务等级工资制、专业技术人员职务岗位工资制、事业单位的专业技术人员分别实行不同类型的工资制度，如专业技术人员职务等级工资制、专业技术人员职务岗位工资制、艺术结构工资制、体育津贴奖金等、以及人员等级工资制。在近年的改革中，许多事业单位加大了岗位工资的比例，但其工资的刚性程度远大于企业，这也是由事业单位的公益性和改革的渐进性

决定的。因此，事业单位与聘用人员订立聘用合同的内容不仅反映该事业单位的意志，也应当体现国家宏观管理的内容。

3、管理监督部门不同。按照国务院各部门的职能分工，目前，事业单位和企业分别由国务院人事部和劳动保障部对其进行宏观政策指导和监督。这一体制有利于分工负责，也产生一些弊端。聘用合同实施过程中，有关部门的宏观政策协调、工作协调以及对具体执行政策的区别与衔接的把握，对于从整体上推进事业单位和企业的改革，维护社会稳定是十分重要的。

4、聘用合同的具体制度体现事业单位的性质和特点。聘用合同是按照国家规定订立的合同，双方当事人订立、变更、解除合同，必须遵守国家有关规定。聘用合同的具体制度反映事业单位内部组织结构与管理制度的区别。例如关于事业单位聘用人员程序的规定，明确规定聘用人员要经过公布空缺岗位及职责、聘用条件、工资待遇、由聘用组织进行考试或考核、事业单位负责人集体讨论审定等程序；关于事业单位可以单方面解除聘用合同、随时解除聘用合同、以及不得解除聘用合同的条件；受聘人员解除聘用合同的条件等制度都体现了事业单位用人制度的特点，与劳动合同的具体制度有所区别。综上所述，聘用合同制度作为事业单位用人制度改革的基本形式，标志着我国事业单位人事管理由完全的行政管理方式向契约管理方式的转型。随着聘用合同制度的推行，必将激发广大专业技术人员工作的积极性，以迎接我国加入 wto 后世界人才竞争的挑战。同时，也应当看到目前试行中的聘用合同制度仍带有改革过程中的过渡色彩，其各项具体制度尚需在实践中根据不同行业的特点，不断积累经验，逐步规范和完善。

1 劳动合同

劳动合同是指劳动者同企业、事业、机关等用人单位为确立劳动关系，明确双方责任、权利和义务的协议。根据协议，劳动者加入某一用人单位，承担某一工作和任务，遵守单位内部的劳动规则和其他规章制度。企业、事业、机关、团体等用人单位有义务按照劳动者的劳动数量和质量支付劳动报酬，并根据劳动法律、法规和双方的协议，提供各种劳动条件，保证劳动者享受本单位成员的各种权利和福利待遇 江苏 毕业生就业网。需要提醒的是，就业协议不能等同劳动合同。

2 聘用合同

聘用合同是事业单位与职工按照国家有关法律、政策，在平等自愿、协商一致的基础上订立的关于履行有关工作职责的权利义务关系的协议。聘用合同是聘用单位与受聘人员订立的有隶属关系的协议，属于身份关系协议的范畴。

聘用合同和劳动合同的主要区别在于政府干预的程度不同。目前事业单位仍在改革当中，作为聘用合同一方当事人的用人单位尚不是完全意义上的独立的市场主体，这一点与企业已在改革中成为独立的市场主体也有所区别。国家在用人编制、经费、工资制度等方面仍对事业单位实行宏观管理，因此，事业单位与聘用人员订立聘用合同的内容不仅反映该事业单位的意志，也应当体现国家宏观管理的内容。

聘用合同是广义上劳动合同的一种特殊形式，具有劳动合同的基本特征，其基本制度与劳动合同相一致。以下所说的劳动合同也包含聘用合同。

就业协议书与劳动合同的区别：

（1）主体不同

就业协议书是三方主体，涉及培养院校、毕业生、用人单位；劳动合同是双方合同，只涉及毕业生和用人单位。

（2）内容不同

就业协议仅仅是确立了毕业生和用人单位之间的劳动关系，一般不涉及毕业生到用人单位后所享有的权利义务；劳动合同更进一步确立了双方的权利和义务，其内容涉及劳动报酬、劳动保护、工作内容、具体劳动纪律、服务期限、违约责任等方面，内容更为具体，劳动权利义务更为明确。

（3）签订时间不同

就业协议书的签订一般先于劳动合同。

（4）合同有效期不同

就业协议书自签订日期起至毕业生到单位报到、单位正式接收后自行中止；劳动合同有效期由毕业生和用人单位协商约定。

（5）法律适用不同

就业协议书属于民事合同，适用于民事法律，因此，如果出现违约现象，违约方应根据《民法》、《合同法》的有关精神，对其他签约方进行赔偿；劳动合同适用于《劳动合同法》。