



周维才与达州市炉坪煤矿“有限合伙”劳动争议纠纷一案二审民事判决书



概要

发布日期：2016-06-30

浏览：63次

下载 打印

四川省达州市中级人民法院

民事判决书

(2016)川17民终230号

上诉人（原审原告）周维才（曾用名邹方岗），男，生于1981年5月2日，汉族，中专文化，住四川省宣汉县。

上诉人（原审被告）达州市炉坪煤矿“有限合伙”。住所地：四川省宣汉县东乡镇炉坪村。

法定代表人刘江，系该企业总经理。

委托代理人刘鸿斌，男，生于1971年1月19日，汉族，住成都市青羊区。

上诉人周维才与上诉人达州市炉坪煤矿“有限合伙”均因劳动争议纠纷一案，不服四川省宣汉县人民法院（2015）宣汉民初字第1066号民事判决，向本院提起上诉。本院于2016年3月15日立案受理后，依法组成合议庭于2016年4月12日公开开庭审理了本案。上诉人周维才，上诉人达州市炉坪煤矿“有限合伙”的委托代理人刘鸿斌到庭参加诉讼，本案现已审理终结。

原审法院审理查明，2005年4月，原告周维才到被告达州市炉坪煤矿“有限合伙”上班。2005年6月，原告周维才参加达竹煤矿安全培训，并接受绞车操作工的特种岗位学习。培训结束后，2005年7月至2007年12月，原告周维才先后被安排到被告达州市炉坪煤矿“有限合伙”所属的张家沟井和大垭口井煤矿开绞车。2008年1月1日，原告周维才（乙方）与达州市炉坪煤矿大垭口井（甲方）签订《劳动合同》，内容为：“一、劳动合同期限其试用期自2008年1月1日至2008年6月30日止，期限为6个月。试用期包括在本劳动合同期限内。固定期限劳动合同：自2008年1月1日起至2011年12月31日止。二、工作内容和工作地点乙方同意根据甲方工作需要，在矿井中从事井下水泵司机岗位（工种）的工作。四、劳动报酬甲方根据本单位工资制度，约定乙方实行计件工资制。实行月工资制和计件工资制的，甲方应于每月15日前向乙方支付上月工资。社会保险及福利待遇甲方应按国家法律法规的规定，在当地社会保险经办机构为乙方办理有关社会保险手续，并按规定按时足额缴纳社会保险费。甲方按国家规定在乙方工资中代扣代缴本人应承担的社会保险费。乙方患病或非因

工负伤的待遇按照国家、四川省及甲方集体合同规定执行”。合同签订后，2008年1月至2009年6月13日，原告周维才被安排到井下从事抽水及登记大垭口井井下变电所运行记录（同一工作时间、同一工作面）。与工友童文开轮班上班，工作时间当天的18时至次日的6时。2009年6月13日，原告周维才因身体不适，在没有完善请假手续的情况下，离开工作岗位到四川大学华西医院神经外科住院治疗。后原告周维才又到达州市中心医院、重庆西南医院和北京天坛医院治疗。2011年4月起，原告周维才多次找被告达州市炉坪煤矿“有限合伙”所属的煤矿要求解决医疗费用和工资等。2012年7月2日，原告周维才从被告达州市炉坪煤矿“有限合伙”所属的大垭口井煤矿领取了2009年6月份工资722.73元。2012年10月8日，原告周维才向宣汉县劳动争议仲裁委员会提出仲裁申请。同日，宣汉县劳动争议仲裁委员会以“已超过仲裁申请时效”为由，作出了宣劳仲不字（2012）第31号不予受理通知书。同月23日，原告周维才提起诉讼。2013年3月28日，宣汉县人民法院作出（2012）宣汉民初字第2020号民事判决：一、撤销被告达州市炉坪煤矿“有限合伙”2009年7月10日达市炉大发（2009）29号《关于解除员工周维才同志劳动合同的通知》文件，原告周维才与被告达州市炉坪煤矿“有限合伙”的劳动合同关系从2005年4月1日起至2011年12月31日合同期满止；二、被告达州市炉坪煤矿“有限合伙”在本判决发生法律效力后七日内支付原告周维才住院医疗费31025.23元；三、被告达州市炉坪煤矿“有限合伙”在本判决发生法律效力后七日内给付原告周维才从2009年7月1日至2011年12月31日期间的疾病救济费21300元；四、被告达州市炉坪煤矿“有限合伙”给付原告周维才生活困难资助款4674.77元；五、驳回原告周维才要求纳入企业医保的诉讼请求。宣判后，双方当事人均服判。2013年5月8日，该民事判决生效后，被告自觉履行了判决，给付原告57000元。原告收款后，于同年11月5日又提出劳动争议仲裁申请，达州市劳动人事争议仲裁委员会以“已超过劳动争议仲裁申请时效”为由作出了达市劳人仲不（2013）21号不予受理案件通知书。同月13日，宣汉县劳动人事争议仲裁委员会以“已超过劳动争议仲裁申请时效”为由作出了宣劳人仲不字（2013）第65号不予受理通知书。

同时查明，原告周维才于2008年7月22日协议离婚，现因患病无职业。在原告周维才务工期间，被告达州市炉坪煤矿“有限合伙”没有为其办理和建立社会保险档案，也没有缴纳和支付相关的社会保险费用。达州市人力资源和社会保障局达市人社发（2012）40号文件规定，从2012年1月1日起领取失业保险金的标准为672元/月。

原审法院认为：原告周维才与被告达州市炉坪煤矿“有限合伙”所签订的劳动用工合同，是双方真实意思表示，且符合我国劳动法律法规规定，合法有效。根据《中华人民共和国社会保险法》第十条第一款“职工应当参加基本养老保险，由用人单位和职工共同缴纳基本养老保险费”和第十二条第一款“用人单位应当按照国家规定的本单位职工工资总额的比例缴纳基本养老保险费，记入基本养老保险统筹基金”、第二款“职工应当按照国家规定的本人工资的比例缴纳基本养老保险费，记入个人账户”的规定，被告应从原告劳动用工之日起为其办理社会保险，并按照国家规定的比例缴纳用人单位应缴纳部分的社会保险费。原告要求被告为原告建立社保档案，并缴纳法定年限的社保基金的请求成立，予以支持。

根据《中华人民共和国社会保险法》第四十四条“职工应当参加失业保险，由用人单位和职工按规定缴纳失业保险费”的规定，被告在原告劳动用工期间，没有按规定缴纳失业保险费，致使原告在合同期满终止后失业，造成其不能领取失业保险待遇。根据《中华人民共和国社会保险法》第四十六

条“失业人员失业前用人单位和本人累计缴费一年不足五年的，领取失业保险金的期限最长为十二个月；累计缴费满五年不足十年的，领取失业保险金的期限最长为十八个月；累计缴费十年以上的，领取失业保险金的期限最长为二十四个月。重新就业后，再次失业的，缴费时间重新计算，领取失业保险金的期限与前次失业应当领取而尚未领取的失业保险金的期限合并计算，最长不超过二十四个月”、第四十七条“失业保险金的标准，由省、自治区、直辖市人民政府确定，不得低于城市居民最低生活保障标准”的规定，原告在被告处务工六年，应从双方合同期满后的次月，即2012年1月1日起领取失业保险金，其领取的期限最长为十八个月。原告要求支付失业金的请求理由成立，予以支持。原告要求支付失业金为14364元，但按照达州市人力资源和社会保障局的规定标准，被告因没有办理失业保险而支付原告应领取的失业保险金为12096元（672元/月18个月）。因此，被告支付原告失业保险金为12096元。

原告周维才要求被告达州市炉坪煤矿“有限合伙”支付2005年至2009年上班时每天超过4小时的加班费及法定假日加班费123240元。从审理查明的事实和证据显示，2005年7月至2007年12月，原告先在被告单位开绞车；2008年1月至2009年6月13日，原告在被告处从事井下抽水及变电所运行记录。本案中，原告提供2008年6月16日至2008年8月2日的交接班记录和2014年7月绞车运行记录，以此证明周维才工作时间为12小时。原告主张加班费的相关交接班记录和绞车运行记录属被告持有，被告未提交，根据最高人民法院《关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释（三）》第九条“劳动者主张加班费的，应当就加班事实的存在承担举证责任。但劳动者有证据证明用人单位掌握加班事实存在的证据，用人单位不提供的，由用人单位承担不利后果”的规定，被告应承担不利的后果，故原告周维才主张加班工资的理由成立，予以支持。2005年7月至2007年12月，原告开绞车加班工资，被告没有提供原告周维才的工资表，参照周维才2008年领取工资，其加班工资为33516.10元 $\{[(1068\text{元/月}(\text{周维才2008年领取工资表的工资}) \div (21.75\text{天}(\text{月计薪天数}) \times 8)) \times (910\text{天} \times 150\%)]\}$ ；从2008年1月1日至2009年6月13日原告周维才井下从事抽水及变电所运行记录，其加班工资为19518.6元 $\{[(1068\text{元/月}(\text{周维才2008年领取工资表的工资}) \div (21.75\text{天}(\text{月计薪天数}) \times 8)) \times (530\text{天} \times 150\%)]\}$ 。共计53034.7元。

原告要求被告支付在地面工作期间的高温补贴（30元/天6个月）、转入井下上班的井下津贴（30元/天18个月）、营养费等费用的请求。2012年6月29日，国家安全生产监督管理总局、卫生部、人力资源和社会保障部、中华全国总工会印发《防暑降温措施管理办法》之规定“用人单位安排劳动者在35℃以上高温天气从事室外露天作业以及不能采取有效措施将工作场所温度降低到33℃以下的，应当向劳动者发放高温津贴，并纳入工资总额”，2012年6月之前的高温补贴6-8元/天，2012年6月29日之后的高温补贴8-12元/天。原告周维才2005年4月至2007年12月的高温补贴按每年两个月的请求予以支持，高温补贴为1440元（8元/天180天（6个月30天））。2006年10月18日，劳动和社会保障部、国家发展改革委、财政部《关于调整煤矿井下艰苦岗位津贴有关工作的通知》之规定，井下辅助工10-20元/天。周维才系井下辅助工，原告要求被告支付井下津贴的请求，予以支持。井下津贴为10460元（2008年1月1日至2009年6月13日的井下津贴按20元/天523天（17个月13天））。原告主张的营养费，没有法律依据，不予支持。

原告主张的2009年5月至6月的上班工资，双方在庭审中均明确表示已经领取，原告要求被告支付在2009年5月至6月份的实际上班工资的请求与事实不符，其理由不成立，不予支持。

原告要求被告支付2008至2009年9月份在井下中央变电所值班工资64800元

的问题。原告在被告大垭口井下从事抽水、记录中央变电所运行工作，属于同一上班期间原告所从事的具体工作，均属于原告的工作内容。因此，原告主张抽水与中央变电所运行记录工作是从事的两份工作，被告应补发在井下中央变电所值班工资64800元的主张，没有法律依据，其请求不予支持。

根据《中华人民共和国劳动合同法》第九十七条第二款“本法施行前已建立劳动关系，尚未订立书面劳动合同的，应当自本法施行之日起一个月内订立”和第九十八条“本法自2008年1月1日起施行”的规定，原告从2005年4月用工之日起与被告建立了劳动关系，双方从2005年4月至2007年12月期间没有签订书面劳动合同，形成了事实劳动关系。在劳动合同法施行当日，双方签订了为期三年的固定期限劳动合同，符合法律规定，是双方当事人的真实意思表示。是否将合同文本报相关部门备案，不是法律规定的合同成立必备条件。同时，在劳动合同法施行之日2008年1月1日起一个月内订立的劳动合同，没有规定必须要签订无固定期限劳动合同，而是合同当事人根据自己的自愿签订不同类型的劳动合同。故，原告要求被告支付2005年至2008年没有签订劳动合同文本及没有签订无固定期限的劳动合同的双倍工资32万元的请求，于法无据，其理由不成立，不予支持。

原告与被告是合同期满自然终止劳动合同的，不符合《中华人民共和国劳动合同法》支付违法解除劳动合同赔偿金的法定情形，其要求被告支付原告2005年至2014年违法解除劳动合同的赔偿金128964元的请求不成立，不予支持。

原告周维才在务工期间患病，宣汉县人民法院（2012）宣汉民初字第2020号生效判决已确认原、被告之间的劳动关系时间为劳动用工之日的2005年4月1日起至合同期满的2011年12月31日止。双方的劳动合同是依法自然终止，不存在对原告造成损害的法定情形，原告要求被告一次性赔偿原告生存保障金30万元的请求，既无事实依据，也无法律根据，其理由不成立，不予支持。原告要求被告支付医疗补助费24180.75元的请求，已经2013年3月28日判决生效，履行完毕，属重复主张，其理由不成立，不予支持。原告要求被告支付原告8岁儿子周佳恒的生活抚养费20万元的请求，于法无据，理由不成立，不予支持。

原告要求因被告没有缴纳应赔付原告生育保险金20000元，原告在被告单位务工期间没有生育事实的发生，因此，其诉讼请求，不予支持。原告要求因被告没有缴纳赔付住房公积金20000元的问题。劳动者与用人单位因住房公积金发生的争议，应由住房公积金管理部门处理，不属劳动争议审理的范围，因此，其诉讼请求不予支持。

根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二十七条“劳动争议申请仲裁的时效期间为一年。仲裁时效期间从当事人知道或者应当知道其权利被侵害之日起计算。前款规定的仲裁时效，因当事人一方向对方当事人主张权利，或者向有关部门请求权利救济，或者对方当事人同意履行义务而中断。从中断时起，仲裁时效期间重新计算。因不可抗力或者有其他正当理由，当事人不能在本条第一款规定的仲裁时效期间申请仲裁的，仲裁时效中止。从中止时效的原因消除之日起，仲裁时效期间继续计算。劳动关系存续期间因拖欠劳动报酬发生争议的，劳动者申请仲裁不受本条第一款规定的仲裁时效期间的限制；但是，劳动关系终止的，应当自劳动关系终止之日起一年内提出”的规定，原告在原劳动争议被人民法院裁决生效执行（即2013年5月8日）后，事隔5个多月（即2013年11月5日）提出仲裁申请，其仲裁时效因人民法院的裁决而中断，原告再次申请仲裁的时效期间没有超出法律规定的时效，被告辩称已超过劳动争议仲裁申请时效的理由不成立，不予采信。

据此判决：一、被告达州市炉坪煤矿“有限合伙”在社会保险经办机构为

原告周维才补办社会保险手续，按国家规定标准缴纳从2005年4月1日起至2011年12月31日止的应由用人单位承担部分的养老保险费；二、被告达州市炉坪煤矿“有限合伙”支付原告周维才失业保险金12096元；三、被告达州市炉坪煤矿“有限合伙”支付原告周维才加班费53034.7元；四、被告达州市炉坪煤矿“有限合伙”支付原告周维才高温补贴1440元；五、被告达州市炉坪煤矿“有限合伙”支付原告周维才井下津贴10460元；六、驳回原告周维才的其他诉讼请求。案件受理费10元，由被告达州市炉坪煤矿“有限合伙”负担。

宣判后，原审原告周维才与原审被告达州市炉坪煤矿“有限合伙”均不服，向本院提起上诉。

周维才上诉的主要理由为：原审法院认定上诉人与达州市炉坪煤矿“有限合伙”所签订的劳动合同合法有效是错误的，签订劳动合同注明工种为抽水，而上诉人从事的是井下中央变电所和井下主排水二个工种岗位，每月工作30天，每天工作12小时，一年四季无节假日，造成上诉人的重大疾病的后果因素，现在还在医疗期，根据法律规定，上诉人与达州市炉坪煤矿“有限合伙”的劳动关系应当存续；达州市炉坪煤矿“有限合伙”从2008年至2009年6月份未与上诉人签订井下中央变电所的岗位书面劳动合同，达州市炉坪煤矿“有限合伙”应支付劳动合同存续期从2005年至今的经济补偿金以及未签订井下中央变电所值班员书面劳动合同的双倍工资320000元；原审判决加班费53034.70元，根据法律规定，达州市炉坪煤矿“有限合伙”应支付100%的赔偿金，即 $53034.7200\% = 106069.40$ 元；达州市炉坪煤矿“有限合伙”没有给上诉人买医疗保险，达州市炉坪煤矿“有限合伙”应当赔偿上诉人病重期间所造成的医疗损失费用；上诉人主张的2009年5-6月份的上班工资和儿子周佳恒的生活抚养费20万元，原审法院未予支持不当。请求二审法院撤销原判，依法改判。

达州市炉坪煤矿“有限合伙”上诉的主要理由为：已经发生法律效力的（2012）宣汉民初字第2020号民事判决是对周维才在上诉人务工期间的劳动争议的完全处理，对于当时没有主张的应视为放弃，现再次以劳动争议起诉，属于重复起诉，违反一事不再理原则；现在主张的应以本案起诉时间对应生效判决执行日2013年5月8日作为仲裁时效的起算点，本案已超过仲裁时效；周维才没有提供存在加班事实的证据，双方分别提供的交接班记录和运行记录，其记录中已看出不存在加班的事实，原审判决上诉人支付周维才加班费53034.7元明显不当；本案作为劳动争议，应以劳动法律为依据，不应以文件为裁判依据，原审判决上诉人支付周维才高温补贴，井下津贴不符合法律规定。请求二审法院撤销原判，依法改判驳回周维才的诉讼请求。

原审法院查明的案件事实属实，本院予以确认。

本院认为，周维才与达州市炉坪煤矿“有限合伙”所签订的劳动用工合同，系双方真实意思表示，且符合我国劳动法律法规规定，原审认定该劳动用工合同合法有效是正确的。根据该劳动用工合同约定期限，以及原审法院（2012）宣汉民初字第2020号民事判决确定，该劳动合同关系从2005年4月1日起至2011年12月31日合同期满止，双方的劳动关系至2011年12月31日自然终止。周维才上诉称因在工作期间患重大疾病，现还在医疗期，双方的劳动合同应当存续的上诉请求，本院不予支持。周维才在达州市炉坪煤矿“有限合伙”大垭口井下从事抽水、记录中央变电所运行工作，属于同一上班期间周维才所从事的具体工作，均属于周维才的工作内容。双方从2005年4月建立劳动关系后，在劳动合同法施行当日，双方签订了为期三年的固定期限劳动合同，符合法律规定，该合同自2011年12月31日期满，属劳动合同自然终止，周维才要求上诉人达州市炉坪煤矿“有限合伙”支付2005年至今的经济补偿金和未签

订井下中央变电所值班员书面劳动合同的双倍工资320000元，没有事实和法律依据，其该项请求不能成立，本院不予支持。周维才为证明存在加班的事实，提交了2008年6月16日至2008年8月2日的交接班记录和2014年7月绞车运行记录，该证据属用人单位所持有，作为用人单位的达州市炉坪煤矿“有限合伙”不能完全提交足以反驳的证据，根据最高人民法院《关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释（三）》第九条“劳动者主张加班费的，应当就加班事实的存在承担举证责任。但劳动者有证据证明用人单位掌握加班事实存在的证据，用人单位不提供的，由用人单位承担不利后果”的规定，达州市炉坪煤矿“有限合伙”应承担不利后果。根据周维才提交的交接班记录和绞车运行记录反映存在加班的记载，原审判决结合周维才2005年7月至2009年6月的工作状况，审核确定周维才该期间的加班工资53034.7元并无不当，达州市炉坪煤矿“有限合伙”上诉称原审判决支付周维才加班费不当的理由不能成立，本院不予支持。根据《中华人民共和国劳动合同法》第八十五条规定：“用人单位有下列情形之一的，由劳动行政部门责令限期支付劳动报酬、加班费或者经济补偿；劳动报酬低于当地最低工资标准的，应当支付其差额部分；逾期不支付的，责令用人单位按应付金额百分之五十以上百分之一百以下的标准向劳动者加付赔偿金：……（三）安排加班不支付加班费的；……”和最高人民法院《关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释（三）》第三条规定：“劳动者依据劳动合同法第八十五条规定，向人民法院提起诉讼，要求用人单位支付加付赔偿金的，人民法院应予受理。”达州市炉坪煤矿“有限合伙”还应支付周维才未付加班费100%的赔偿金53034.7元，周维才主张达州市炉坪煤矿“有限合伙”应支付加班费赔偿金的理由成立，本院予以支持。周维才上诉主张达州市炉坪煤矿“有限合伙”赔偿其病重期间的医疗损失费用的请求，原审法院（2012）宣汉民初字第2020号民事判决已对周维才住院期间医疗费用，以及从2009年7月1日至2011年12月31日期间的疾病救济费作出相关判决，并已履行完毕，属重复主张，该请求本院不予支持。根据达州市炉坪煤矿“有限合伙”提供2009年5月、6月职工工资发放表显示，二审庭审中周维才也认可2012年7月2日领取2009年6月份工资系其本人签名领取，周维才已实际领取2009年5月、6月工资，周维才要求达州市炉坪煤矿“有限合伙”支付2009年5-6月份上班工资与查明的事实不符，本院不予支持。周维才要求达州市炉坪煤矿“有限合伙”支付其儿子周佳恒的生活抚养费200000元的请求，于法无据，本院不予支持。原审法院作出的（2012）宣汉民初字第2020号民事判决限于对劳动关系期限的确定和相关医疗费用的处理，并不包含本案社会保险和加班费及津补贴的处理，本案不属于重复诉讼，未违反一事不再理的原则。达州市炉坪煤矿“有限合伙”认为本案系重复诉讼的上诉理由不能成立，本院不予支持。达州市炉坪煤矿“有限合伙”主张周维才的请求已超过仲裁时效期间，但从周维才提交仲裁委员会的仲裁和原审法院生效判决等显示，周维才自双方产生争议后，不断通过仲裁、诉讼等合法途径持续主张相关权利，符合时效中断的法定情形，原审判决对达州市炉坪煤矿“有限合伙”已超过仲裁申请时效的抗辩不予采信正确，达州市炉坪煤矿“有限合伙”此项上诉理由不能成立，本院不予支持。周维才主张的高温补贴、井下津贴，属劳动者履行劳动义务中应获得的相关劳动保障，原审判决依据现行的行政性规范性文件处理本案并不违反法律规定，达州市炉坪煤矿“有限合伙”上诉称原审以文件为裁判依据支付周维才高温补贴、井下津贴不符合法律规定的请求不能成立，本院不予支持。综上，原审判决认定事实清楚，但适用法律部分不当，本院予以纠正。据此，依照《中华人民共和国民事诉讼法》第一百七十条第一款第（二）项之规定，判决如下：

一、维持四川省宣汉县人民法院（2015）宣汉民初字第1066号民事判决；
二、上诉人达州市炉坪煤矿“有限合伙”向上诉人周维才加付加班费赔偿金53034.7元。限本判决发生法律效力后十日内付清。

如果未按本判决指定的期限履行给付金钱义务，应当依照《中华人民共和国民事诉讼法》第二百五十三条之规定，加倍支付迟延履行期间的债务利息。

二审案件受理费10元，由上诉人达州市炉坪煤矿“有限合伙”负担5元，上诉人周维才负担5元。

本判决为终审判决。

审判长 张爱东

审判员 钟 伟

审判员 程 瑜

二〇一六年五月三十日

书记员 李秀玲

公告

一、本裁判文书库公布的裁判文书由相关法院录入和审核，并依据法律与审判公开的原则予以公开。若有关当事人对相关信息内容有异议的，可向公布法院书面申请更正或者下镜。

二、本裁判文书库提供的信息仅供查询人参考，内容以正式文本为准。非法使用裁判文书库信息给他人造成损害的，由非法使用人承担法律责任。

三、本裁判文书库信息查询免费，严禁任何单位和个人利用本裁判文书库信息牟取非法利益。

四、未经允许，任何商业性网站不得建立本裁判文书库的镜像（包括全部和局部镜像）。

五、根据有关法律规定，相关法院依法定程序撤回在本网站公开的裁判文书的，其余网站有义务免费及时撤回相应文书。

中国政府公开信息整合服务平台 | 人民检察院案件信息公开网 |

中国审判流程信息公开网 | 中国执行信息公开网 | 中国涉外商事海事审判网 | 全国法院减刑、假释、暂予监外执行信息网 | 裁判文书网使用帮助

地址：北京市东城区东交民巷27号 邮编：100745 总机：010-67550114

中华人民共和国最高人民法院 版权所有

京ICP备05023036号

中国政府公开信息整合服务平台 | 人民检察院案件信息公开网 |

中国审判流程信息公开网 | 中国执行信息公开网 | 中国涉外商事海事审判网 | 全国法院减刑、假释、暂予监外执行信息网 | 裁判文书网使用帮助

地址：北京市东城区东交民巷27号 邮编：100745 总机：010-67550114

中华人民共和国最高人民法院 版权所有

京ICP备05023036号

推荐
案例



扫码手
机阅读

