

您的位置: 首页 >> 阅读文章

阅读文章

Selected Articles

使用大字体察看本文  
阅读次数: 1397

## 浅析劳动合同、雇佣合同与劳务合同

张克勇 郭才森

劳动合同、雇佣合同与劳务合同是具有很大相似性的三种不同合同,只有劳动合同在《劳动法》中有相应的规定,而且规定也非常简单,雇佣合同和劳务合同根本就没有法律做出明确规定,只能根据有关法理论进行判案,以致于在司法实践、劳动行政执法中对这三类合同的认识产生偏差。本文试图对这三类合同进行辨析,以期对这三类合同有一个清晰的认识。

### 一、概念

(一) 劳动合同。《劳动法》第十六条规定,劳动合同是劳动者与用人单位建立劳动关系、明确双方权利和义务的协议。这一规定,被我国的劳动法理论界和司法机关认为是劳动合同的定义。

实际上,作为劳动合同的定义,上述规定是非常简陋的。其主要问题在于没有对劳动关系进行定义,没有讲清楚劳动关系的特征。正是由于这样简陋的定义,才使人们常常分不清劳动合同与劳务合同、雇佣合同的区别。

任何定义,都应指出所要定义的对象特征,根据这些特征,可以确定对象的内涵和外延。但是,《劳动法》这一规定,却不能实现这一目的。这一定义,对合同的主体做出明确规定,但是对客体和内容没有明确描述。如果可以这样定义劳动合同,那么其他合同也就可以简单多了,例如,买卖合同是合同双方建立买卖关系、明确双方权利和义务的协议。但是,这种规定根本不能反映出买卖合同的特征。我国《合同法》第130条规定,买卖合同是出卖人转移标的物的所有权于买受人,买受人支付价款的合同。这种定义,可以使人对买卖合同的概念有一个清晰的认识,不会同其他合同混淆。

劳动合同所定义的劳动关系,其前身就是民法中的雇佣关系。劳动合同是一种私法上的合同,是一种雇佣合同。劳动合同为当事人一方(劳动者)负有从事工作义务,他方(用人单位)负有支付工资义务的双务合同。劳动合同是劳动者在从属关系上提供劳动,从事工作的合同。所谓居于从属关系,系指工作的实施应服从用人单位的指示。

劳动合同的概念,应该体现出劳动关系的内容。根据比较法的研究,我们可以将劳动合同定义为“劳动合同是劳动者按照用人单位的指示提供劳动,用人单位支付报酬的合同。”

需要指出的是,劳动合同亦称为劳动契约,在国外还称为雇佣合同或雇佣契约。判断一个合同是不是劳动合同,不能仅仅看它的名称,关键看它是否符合劳动合同的构成要件。

### (二) 雇佣合同。

雇佣合同,我国法律没有进行规定。但是,大陆法系各国一般都对雇佣合同设有明确规定,例如《法国民法典》、《德国民法典》、《日本民法典》、《瑞士民法典》、《中华民国民法典》(现在台湾省实施),另外,英美法系国家中的英国也有成文法对雇佣合同进行规定。我国制定统一的《合同法》时,在全国人大法工委委托学者起草的《中华人民共和国合同法建议草案》中,专设雇佣合同一章进行了规定,但是,在最终通过的《合同法》中却没有雇佣合同。对此,梁慧星先生指出“我们这样的社会主义国家,人口的绝大多数是体力劳动者和脑力劳动者,他们与雇主(包括企事业单位、国家机关)之间的权利义务关系,靠缔结雇用合同、劳动合同和聘用合同来规定,单靠现行劳动法关于劳动合同的规则是规范不了的,而改革开放以来广大体力劳动者和脑力劳动者的利益未受到应有的保护,各种严重侵害劳动者权益的事件层出不穷,法院受理大量的雇用合同纠纷案件苦于没有具体法律规定作为裁判基准。建议草案在广泛参考各国保护劳动者的立法经验基础上精心设计和拟定的雇用合同一章被删除,是最令人惋惜的。”现在,中国社会科学院法学研究所梁慧星教授主持的课题组向全国人大法制工作委员会提交的民法典专家建议稿对雇佣合同又专设一章进行规定。该草案合同编第15章第301条规定,“雇用合同是受雇人向雇用人提供劳务,雇用人支付报酬的合同”。一些教科书对雇佣合同定义为“雇佣合同,指雇佣人与受雇人

更多▲

特聘导师

法学所导航

走进法学所

机构设置

《法学研究》

《环球法律评论》

科研项目

系列丛书

最新著作

法学图书馆

研究中心

法学系

博士后流动站

学友之家

考分查询

专题研究

五四宪法和全国人大五十周年纪念专栏

最新宪法修正案学习与思考

公法研究

电信市场竞争政策

证券投资基金法

法律与非典论坛

约定，由受雇人为雇佣人提供劳务，雇佣人向受雇人给付报酬的合同”。王泽鉴先生指出，雇佣合同，“即受雇人于一定或不一定之期限内，为雇佣人服劳务，雇佣人负担给付报酬的契约”。可见，雇佣合同的这些定义基本是一致的。

（三）劳务合同。劳务合同是我们经常提到的一个概念，但是，对劳务合同的定义，不但立法没有做出规定，教科书也鲜有讲授。

根据给付的标的，合同可以分为三大类，一类是以财产为给付标的的合同，例如买卖合同、赠与合同、借用合同；第二类是以为劳务给付标的合同，例如承揽合同、委托合同、保管合同、雇佣合同；第三类是以共同从事一定工作为目的合同，例如合伙合同。从最广义的角度讲，第二类合同可以称为劳务合同（本文称为第一层次的劳务合同）。王全兴教授就是在这个角度上使用劳务合同概念的。他说“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”。第一层次的劳务合同又可以分为两类，第一类是债务人以自己的劳力、技术、智能等为债权人完成一定的工作，并将最终工作成果向债权人提交的合同；第二类是以自己的一定行为供债权人消费的消费合同，这一类合同从一定的角度也可以称为劳务合同（本文称为第二层次的劳务合同），雇佣合同、委托合同、居间合同可以归入这类。第二层次的劳务合同这一类劳务合同，又可以分为两类，一类合同中的劳动提供者有较大的自由，可以根据自己得能力、判断，概括地为债权人提供劳动，例如委托合同、居间合同；另一类合同中，劳动提供者完全根据债务人的指示提供劳动，自己很少有选择的权利，这一类和同可以称为劳务合同（本文称为第三层次的劳务合同），例如雇佣合同、劳动合同、劳务输出合同。从最狭义的角度讲，劳务合同是以他人对自己负有的根据自己的指示提供一定劳务向他人提供劳务的合同，比较常见的是单位之间的借调合同、劳务输出合同等，本文讨论的就是这一类劳务合同。劳务合同实际上涉及到两个合同、三方当事人。一个合同是雇佣人（用人单位或自然人）与受雇人之间的雇佣合同或劳动合同，另一个是劳务提供者（劳动合同或雇佣合同中的雇佣人）与与劳务接受者之间的劳务合同。这种合同与《合同法》规定的融资租赁合同非常相似。

劳务合同是通过债务人向第三人履行债务和第三人向债权人履行债务实现的。《合同法》第六十四条规定，“当事人约定由债务人向第三人履行债务的，债务人未向第三人履行债务或者履行债务不符合约定，应当向债权人承担违约责任”。第六十五条规定，“当事人约定由第三人向债权人履行债务的，第三人未履行债务或者履行债务不符合约定，债务人应当向债权人承担违约责任”。劳务接受人是劳动合同或雇佣合同的第三人，受雇人是劳务合同的第三人。在劳务合同中，劳务提供人与劳务接受人约定，由受雇人向劳务接受人直接提供劳务，劳务接受人向劳务提供人支付劳务费，劳务接受人在接受劳务的过程中应当提供适当的劳动保护和劳动条件，如果受雇人向劳务接受人提供的劳务不符合劳务合同的约定，劳务提供人应当向劳务接受人承担违约责任。在劳动合同中或雇佣合同中，雇佣人与受雇人约定，受雇人直接向劳务接受人提供劳动，雇佣人向受雇人支付劳动报酬，劳务接受人向受雇人提供劳动保护和劳动条件，如果劳务接受人提供的劳动保护和劳动条件不符合劳动合同的约定，雇佣人应当向受雇人承担违约责任。劳务合同履行过程中，雇佣人应当按照劳动合同或雇佣合同的约定向受雇人支付劳动报酬，包括工资和保险福利待遇，当然，也可以委托劳务接受人向受雇人支付劳动报酬。

也就是说，受雇人作为第三人履行劳务提供人对劳务接人的债务，劳务接受人作为第三人履行雇佣人对受雇人提供劳动条件和劳动保护的债务；劳务接受人对劳务提供人的劳务债权由第三人受雇人履行，受雇人对雇佣人的劳动保护和劳动条件债权由第三人劳务接受人履行。虽然受雇人直接向劳务接受人提供劳动，但受雇人与劳务接受人之间没有合同关系。

我国现在的劳务合同主要由两种，国内的劳务合同（一般称为借调合同，现在多直接称为劳务合同）和跨国劳务输出合同，由于跨国劳务输出合同劳务履行地在国外，具有涉外性，法律适用就更加复杂。

## 二、三类合同的比较

（一）劳动合同与雇佣合同。劳动合同一种特殊的雇佣合同，二者必然既有相同点，又有不同点。

二者的相同点主要是：

- 1、二者都是私法上的合同。二者的当事人法律地位是平等的，以双方当事人相对立的意思表示的合意而成立。虽然劳动合同的订立必须符合法律的强制性规定，但合同所约定的内容，仍属私法上的法律关系。当然，也有人认为是一种具有公法关系性质的私法关系。
- 2、都以给付劳务为目的。这两类合同的目的在于劳动者（受雇人）依约定向雇佣人提供劳务的行为，而不在于实现雇佣人的预期利益。这是同承揽合同、委托合同不同的。在承揽合同、委托合同中，订立合同的目的在于实现定做人、委托人的预期利益，承揽人、受托人给付劳务的义务仅是作为手段性义务或附随义务。
- 3、二者都是继续性合同。作为给付劳务的合同，受雇人给付劳务不可能是一次性的，必须在合同存续期内持续的实施给付行为，因此是继续性合同。
- 4、二者都是双务有偿合同。在这两类合同中，受雇人必须依约提供劳务，雇佣人必须依约支付报酬，双方当事人均负有义务，并且双方的义务具有对价性，任何一方从对方取得权利均需付出代价，因此是双务有偿合同。
- 5、二者都是诺成合同。这两类合同经过当事人意思表示一致即可以成立生效，而不以当事人一方的交付为成立生效要件，因此是诺成合同。

既然劳动合同是一类特殊的雇佣合同，二者必然具有一定的区别，其区别主要表现在：

1、主体不同。这是劳动合同和雇佣合同产生差别的主要原因。在这两类合同中，提供劳动的一方（受雇人，也可以称为劳动者）都是自然人，在这一点上，两者没有差异。雇佣合同，法律对合同主体没有特别限制，自然人、法人、合伙都可以作为雇佣人；《劳动法》第2条规定了劳动合同的雇佣人，即用人单位，包括企业、个体经济组织和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。当然，不同国家由于社会背景不同，劳动法的适用范围不同，因而劳动合同的雇佣人不同国家也有差异。

2、形式不同。法律对雇佣合同的形式没有要求，根据《合同法》的规定，既可以是书面合同，也可以是口头合同，是不要式合同。根据《劳动法》第19条的规定，我国的劳动合同应当采用书面形式，是要式合同。当然，也有一些国家对劳动合同的形式没有要求，例如法国、德国。

3、二者受国家干预的程度不同。雇佣合同作为一种民事合同，以意思自治为基本原则，合同当事人在合同条件的约定上有较大的自由。国家经常以强行法的形式规定劳动合同当事人的权利义务，干预劳动合同内容的确定，当事人的约定不能超出法律的规定。当然，劳动法的的规定主要是半强制性规定，所谓半强制性规定，就是国家规定了用人单位提供劳动条件的最低标准，用人单位与劳动者约定的劳动条件可以高于国家规定的标准，但是不能低于国家规定的标准，例如最低工资、最高工时，也就是可以做出一些更有利于劳动者的约定。

4、历史不同。“雇佣合同自罗马法就已存在，沿袭至今。而劳动合同则是资本主义工业化大生产的产物，是国家干预雇佣关系的结果。

5、解决争议的方式不同。雇佣合同作为一种民事合同，发生争议，当事人可以直接向人民法院起诉，如果雇佣合同中订有仲裁条款，应向双方选定的仲裁委员会申请仲裁。因劳动合同发生的争议，当事人要向人民法院起诉，必须先向有管辖权的劳动争议仲裁委员会（不是前面讲的仲裁委员会）申请仲裁，对仲裁裁决不服的才可以向人民法院起诉，当事人不能就是否仲裁和对仲裁机构进行选择。

6、适用的法律不同。劳动合同是一类特别的雇佣合同，劳动法有特别规定的，应当适用劳动法的的规定，劳动法没有规定的，应当适用民法的规定。但是，劳动法的制定是为了保护在经济上居于弱者地位的劳动者，根据规范目的，劳动法的的规定不能适用于民法上的雇佣合同。

7、雇佣合同双方的权利义务仅仅根据法律和双方签订的合同确定，劳动合同双方的权利义务除由法律和双方签订的合同确定外，还根据工会与用人单位签订的集体合同确定。《劳动法》第35条规定，职工个人与用人单位订立的劳动合同中劳动条件和劳动报酬等标准不得低于集体合同的规定。也就是说，在集体合同生效前签订的劳动合同中劳动条件和劳动报酬等标准如果低于集体合同标准的，按集体合同的标准执行，高于集体合同标准的，按劳动合同的标准执行，在集体合同生效后签订的劳动合同中劳动条件和劳动报酬等标准不得低于集体合同标准的标准。在集体合同失效后，按照集体合同的标准已经修改劳动合同的相应条款，仍应按劳动合同的约定执行，集体合同的失效只对将来发生效力。

#### （二）劳务合同与雇佣合同和劳动合同

通过定义可以看出，劳务合同与雇佣合同和劳动合同是具有关联性的不同合同。

不同点主要表现在：

1、主体不同。劳务合同的主体双方既可以是自然人，也可以是用人单位。劳动合同的主体一方是自然人，另一方是用人单位。雇佣合同的主体一方是自然人，另一方是用人单位或自然人。

2、劳动的直接提供者不同。劳务合同的劳务提供者是以与自己有劳动关系的他人的劳动提供劳务，劳动合同和雇佣合同中的受雇人以自己的劳动向对方提供劳务。

3、当事人数量不同。劳务合同涉及到三方当事人，雇佣合同和劳动合同只涉及到两方当事人。

这些合同的关联性表现在，劳务合同中劳务提供者必须与他人建立劳动合同或雇佣合同关系，否则，他就没有劳务可以向劳动接受者提供。

当然，劳务合同也是双务、有偿、诺成、继续性合同。

#### 三、有关问题的探讨

1、一些用人单位在与劳动者建立劳动关系时，将劳动合同改名为劳务合同，肆意侵犯劳动者的合法权益。例如，有的单位在与劳动者签订合同时，合同的名称是劳务合同，而不是劳动合同，并且把劳动法规定的用人单位的一些义务排斥在外，例如：支付社会保险费的义务。他们认为，签订劳动合同，建立的是劳动关系，签订劳务合同，建立的是劳务关系，这是两类性质不同的关系。劳动关系是指劳动者和劳动力使用者在劳动过程中发生的社会关系。劳务关系是指当事人之间约定，一方在特定或者不定期限之内，为他方服劳务，他方给付报酬的民事关系。劳动关系受劳动法调整，劳务关系受民法调整。因此，签订劳务合同就不必承担劳动法规定的义务。

实际上，上面说的劳务关系，就是本文所说的雇佣合同关系。凡是发生在用人单位和劳动者之间的雇佣合同关系，就是劳动合同关系，就受劳动法调整，而不论合同采用什么样的名称。《民法通则》第58条规定，以合法形式掩盖非法目的的民事行为无效。上面的用人单位与劳动者签订的所谓劳务合同，就是为了规避劳动法规定的义务，这样的民事行为是无效民事行为。《民法通则》第60条规定，民事行为部分无效，不影响其他部分效力的，其他部分仍然有效。双方签订的合同名称无效，但是双方建立劳动关系的意思表示是真实的、合法的，因此，双方签订的合同是劳动合同，合同中排除劳动者权利，免除用人单位义务的条款因违反了劳动法的规定无效，双方在哪些方面应当按照劳动法的规定执行。

当然，也有人认为，当遇到用人单位要求签订劳务合同而不签订劳动合同时，应当拒绝签订合同，否则，自己的合法权益得不到保障。实际上，没有劳动法的保障，劳动者是很难与用人单位平等协商的。试想，



一个饥肠辘辘、衣不遮体的劳动者何以同具有强大经济实力的用人单位协商劳动条件？虽然，劳动者和用人单位的法律地位是平等的。在市场经济条件下，总是存在着一个失业者群体，他们必须与用人单位建立劳动合同关系，以维持自己的生存。这个劳动者可以不和用人单位签订合同，但是总会有劳动者与用人单位签订合同，总会有劳动者的权益受到侵害。这也就是劳动法产生和存在的必要。

因此，判断一个合同是不是劳动合同，不应仅看合同的名称，更应看它的实质。凡是劳动者按照用人单位的指示提供劳动，用人单位支付报酬的合同，就是劳动合同，就受《劳动法》规范。只有这样，才能切实保障劳动者的合法权益。

2、关于人才租赁。人才租赁是近年来随着劳动用工制度的改革出现的新生事物，深圳市还通过了《深圳经济特区人才市场条例》，对人才租赁进行规定。现在让我们对人才租赁进行分析。

“所谓人才，是指具有中专以上学历或取得专业技术资格以及其他从事专业技术或者管理工作的人员。人才租赁，是指人才与其所属单位在劳动关系存续期间，由所属单位将其派至人才承租单位工作，人才承租单位对人才享有使用权并支付使用费用。”从前面的定义可以知道，人才是“人”，人才租赁中的被租赁对象是“人”，“人”是租赁的客体。

“在奴隶社会，只有奴隶主是人，奴隶是客体；到了封建社会，地主是人，农民是不完全的人格者；在资本主义时期，《法国民法典》把权利能力赋予所有的法国人，而《德国民法典》则把权利能力赋予了全体人，这样一切人都成为法律上的人。”所以，现代社会，每一个人都是法律关系的主体，而不是法律关系的客体。在人类社会已经迈进二十一世纪的今天，“人”又成为法律关系的客体，可以被租赁，令人惊诧不已。

虽然，《法国民法典》把雇佣规定在租赁契约编中，但是，他所规定的雇佣的客体是劳动力、劳务，而不是人。该法典第八编第三章（劳动力与技艺的租赁）第一节（家庭佣人与工人的雇佣）第1780条规定，任何人，仅得就一定的时间或确定的事务，对他人承担义务、提供劳务。在劳动力与技艺的租赁中，发生的是雇佣人和受雇人之间的关系，人是主体，劳务是客体。《合同法》对租赁合同有明确的规定，租赁合同是出租人将租赁物交付承租人使用、收益、承租人支付租金的合同。租赁的标的只能是物，包括动产和不动产，人不能成为租赁的标的。

实际上，所谓的人才租赁合同，就是本文讨论的劳务合同。人才出租单位就是劳务合同中的劳务提供人，人才承租单位就是劳务合同中的劳务接受人。人是主体，劳务是客体。用人单位只可以使用劳动者提供的劳动，而不可能对劳动者具有使用权。

（三）“劳务合同”一词在不同时候的意义。“劳务合同”一词在现实生活中的用法是相当混乱的，在不同的时候表达不同的意义。“劳务合同”有时表示的是“劳动合同”，有时表示的是“雇佣合同”，有时表示的是以劳务为内容的合同。下面引用一些用法进行说明。

有人认为，“劳务合同是指双方当事人约定一方为他方提供劳务，他方给付报酬的合同。”“由于劳动合同发端于劳务合同，劳动合同是从劳务合同中分离出来，因此二者之间有许多共同点。”根据本文的相关论述可以知道，这里所说的“劳务合同”就是雇佣合同。

王利明教授说，“在雇佣、劳务等合同中，债务人因病不能提供劳务，不论他患病是何原因所致，都应被免除实际履行责任，不能考虑造成履行不能应可归责于谁”。在这里，患病者是债务人，是自然人，同时，把劳务合同和雇佣合同并列，因此，此处的“劳务合同”就是劳动合同。中国法院互联网登载的案例《林远来诉林贻文船员劳务合同纠纷案》、《李龙波诉珠海九源船务有限公司海员劳务合同纠纷案》，虽然名称为劳务合同纠纷，然而案件事实是劳动者与用人单位之间的劳动合同纠纷，法院的裁判依据也是《劳动法》，因此，此处的劳务合同实际上是劳动合同。

有的法院认为，“劳动合同分为三种：固定期限、无固定期限或以完成一定工作为期限的劳动合同，其中后一种劳动合同最易与承揽、运输等劳务合同相混淆。”“劳务合同下的工作是劳动者自己独立完成的，双方之间没有隶属关系，对方对于劳动过程不能干预或指挥，合同的标的是劳动成果。”这里的“劳务合同”被本文第一层次的劳务合同所包括，是与第二层次的劳务合同相对立的一类合同，不是本文讨论的最狭义劳务合同。

因此，判断一个合同到底是劳动合同、雇佣合同，还是劳务合同，一定要认清法律关系的本质特征。只有这样，才能正确适用法律，切实保证合同当事人、尤其是劳动者的合法权益。

作者单位：山东航空集团有限公司

联系地址：济南市二环东路5746号山航大厦 山东航空集团有限公司人事部

联系电话：5698662 13065048771

联系人：郭才森

邮编：250014

1. 谢怀轼：《外国民商法精要》，第42页，法律出版社，2002年。

2. 参阅王泽鉴：《民法学说与判例研究》第七册，第174页，中国政法大学出版社，1998年。

3. 王全兴：《劳动法》，第145页，法律出版社，1997年。

4. 郭明瑞、王轶：《合同法新论……分则》，第364页，中国政法大学出版社，1997年
5. 参阅谢怀轼：《外国商法精要》，第184--186页，法律出版社，2002年。
6. 梁慧星：《从近代民法道现代民法》第页，法律出版社，200年，
7. 梁慧星：《统一合同法：成功与不足》，中国民商法律网
8. 中国民法典立法研究课题组：《中国民法典：合同编条文建议稿》（分则）（上），第301条，中国民商法律网。
9. 彭万林主编：《民法学》，第729页，中国政法大学出版社，1999年。
10. 王泽鉴：《债法原理（第一册）》，第81页，中国政法大学出版社，2001年。
11. 参阅谢怀轼：《外国商法精要》，第166--167页，法律出版社，2002年。
12. 王全兴：《劳动法》，148页，法律出版社，1997年
13. 参阅李景森主编：《劳动法学》，第91页，北京大学出版社，2000年；关怀主编：《劳动法》，第124页，中国人民大学出版社，2001年
14. 王全兴著：《劳动法》，第60页，法律出版社，1997年
15. 相同点部分参阅郭明瑞、王轶：《合同法新论……分则》，第36页，中国政法大学出版社，1997年；王益英主编：《外国劳动法和社会保障法》，第83页，中国人民大学出版社，2001年
16. 参阅王益英主编：《外国劳动法和社会保障法》，第82、202页，中国人民大学出版社，2001年
17. 参阅王泽鉴：《民法总则》，第48页，中国政法大学出版社，2001年。
18. 参阅郭明瑞、王轶：《合同法新论……分则》，第364—365页，中国政法大学出版社，1997年
19. 参阅中国民法典立法研究课题组：《中国民法典：合同编条文建议稿》（分则）（上），第314条，中国民商法律网；王泽鉴：《民法学说与判例研究》第七册，第175页，中国政法大学出版社，1998年；王利明著：《合同法研究》，第54页，中国人民大学出版社，2002年。
20. 参阅《不要随便签定劳务合同》，中国易聘网。
21. 《深圳在全国首次对“人才租赁与转让”立法》，《京华时报》（2002年4月27日第9版），转引自中国人大新闻网站。
22. 谢怀轼：《外国商法精要》，第10页，法律出版社，2002年。
23. 《劳动合同和劳务合同异同》，工农天地网
24. 王利明：《违约责任论》，第174页，中国政法大学出版社，2000年。
25. 广东省惠州市中级人民法院编：《法院工作简报》，2001年9月10日

[返回](#)

[网站简介](#) | [招聘信息](#) | [投稿热线](#) | [意见反馈](#) | [联系我们](#)

Copyright © 2003 All rights reserved 中国社会科学院法学研究所版权所有 请勿侵权

地址：北京市东城区沙滩北街15号 邮编：100720

