法律文化周刊

2026年5月1日　星期五　第五版　《法律文化周刊》第766期　理论文化部主办

【本期导读】

环球视野：数字时代平台用工关系的法律识别

最高人民法院

关于适用行政诉讼起诉期限若干问题的解释

（2026年1月12日最高人民法院审判委员会第1965次会议通过，自2026年5月1日起施行）

法释〔2026〕3号

为正确适用行政诉讼起诉期限的规定，保障公民、法人或者其他组织依法及时行使诉权，根据《中华人民共和国行政诉讼法》等法律规定，结合审判实践，制定本解释。

第一条 公民、法人或者其他组织提起诉讼，符合行政诉讼法第四十九条规定的起诉条件，且未超过法定起诉期限的，人民法院应当依法立案。

第二条 行政诉讼法第四十六条第一款规定的六个月起诉期限与《最高人民法院关于适用〈中华人民共和国行政诉讼法〉的解释》（以下简称行政诉讼法司法解释）第六十四条第一款规定的最长不得超过一年起诉期限，从公民、法人或者其他组织知道或者应当知道行政行为的内容和实施主体之日起计算。

第三条 因不动产提起诉讼的案件自行政行为作出之日起超过二十年，其他案件自行政行为作出之日起超过五年提起诉讼的，人民法院不予立案。

前款规定的“因不动产提起诉讼”，是指因行政行为导致不动产所有权、用益物权或者担保物权的设立、变更、转让、消灭而直接提起的诉讼。

第四条 有下列情形之一的，属于行政诉讼法第四十八条第一款规定的“其他不属于其自身的原因耽误起诉期限”，被耽误的时间不计算在起诉期限内：

（一）行政机关承诺作出或者改变行政行为；

（二）因行政机关承诺作出或者改变行政行为而撤回行政复议申请；

（三）参与社会治安综合治理中心、行政争议协调化解中心等矛盾纠纷多元化解机制解决行政争议；

（四）无诉讼行为能力人没有法定代理人，或者法定代理人丧失诉讼行为能力或者代理权；

（五）其他不属于公民、法人或者其他组织自身原因耽误起诉期限的情形。

公民、法人或者其他组织因申请行政复议等其他特殊情况耽误起诉期限，依据行政诉讼法第四十八条第二款的规定申请延长起诉期限的，人民法院应当准许。

公民、法人或者其他组织主张存在行政诉讼法第四十八条规定不属于其自身的原因耽误起诉期限情形的，应当提供相应的证据。

第五条 公民、法人或者其他组织因行政机关告知的起诉期限长于法定起诉期限导致提起诉讼超过法定期限的，属于行政诉讼法第四十八条第一款规定的“其他不属于其自身的原因耽误起诉期限”，被耽误的时间不计算在起诉期限内；行政机关告知起诉期限短于法定起诉期限的，按照法定期限执行。

行政法律文书依法需要向不同公民、法人或者其他组织送达但送达时间不同或者告知起诉期限不同的，起诉期限分别计算，但法律、法规、规章另有规定的除外。

第六条 复议机关作出不予受理决定、驳回申请决定或者复议决定后，公民、法人或者其他组织对不予受理决定、驳回申请决定和复议决定提起诉讼的期限为十五日，从决定书送达之日起计算。法律另有规定的除外。

复议机关作出前款规定的不予受理决定、驳回申请决定或者复议决定时，应当告知而未告知公民、法人或者其他组织提起诉讼的权利或者期限的，起诉期限适用行政诉讼法司法解释第六十四条第一款的规定。

第七条 行政机关对履行法定职责申请既不答复也不履行职责的，公民、法人或者其他组织可以在行政机关接到申请的两个月后提起诉讼。但是，法律、法规规定应当先向行政机关申请复议或者对行政机关履行职责期限另有规定的，从其规定。

公民、法人或者其他组织在紧急情况下请求行政机关履行保护其人身权、财产权等合法权益的法定职责，行政机关不履行的，提起诉讼不受前款规定期限的限制。

第八条 公民、法人或者其他组织申请行政机关更正已超过法定起诉期限的行政行为后，起诉行政机关不履行更正职责的，人民法院依法不予立案，但法律、法规、规章有特别规定的除外。

第九条 公民、法人或者其他组织有证据证明行政登记记载的有关名称、公民身份号码等身份信息确有错误并向行政机关申请更正，行政机关在接到申请后拒绝履行更正职责的，公民、法人或者其他组织可以从行政机关拒绝履行更正职责之日起提起诉讼。

第十条 对冒名顶替等利用虚假身份信息办理的婚姻登记，相关当事人可以自知道或者应当知道婚姻登记之日起提起诉讼。

第十一条 本解释自2026年5月1日起施行。

最高人民法院此前发布的相关司法解释与本解释不一致的，以本解释为准。

中华人民共和国最高人民法院公告

《最高人民法院关于适用行政诉讼起诉期限若干问题的解释》已于2026年1月12日由最高人民法院审判委员会第1965次会议通过，现予公布，自2026年5月1日起施行。

最高人民法院

2026年4月30日

“劳资两利”：革命根据地的劳动法原则

□ 陈媛媛

革命根据地的劳动立法，是中国共产党将马克思主义劳动理论与中国革命具体实际相结合，领导新民主主义法治建设的实践成果。这一立法实践跨越土地革命、抗日战争、解放战争三大历史阶段，历经了从早期照搬苏联模式、强调劳资对抗，到立足中国国情、最终确立“劳资两利”本土化原则的深刻转型，不仅为夺取新民主主义革命胜利提供了坚实的制度保障，更奠定了新中国劳动法治建设的基石。

一、旧中国工人阶级的生存困境

近代以来，中国工人阶级自诞生之日起，便深陷帝国主义、封建主义与官僚资本主义的三重压迫，处境悲惨。工人每日普遍工作11至12小时，最长可达16小时以上，几无休息日可言；普通男工日薪仅1角5分至2角，女工、童工更低，最低不足5分，连自身温饱都难以维系，且工资的涨幅远不及物价的增速，实际收入持续缩水；厂矿普遍缺乏基本的卫生与安全设施，工人常年在污浊、高危环境中从事繁重的劳动，伤亡事故频发；包工制、包身工制、学徒制等超经济剥削长期存在；厂矿私设刑堂、以酷刑摧残工人的现象屡见不鲜，北洋政府更是动辄以武力镇压工人罢工，罢工领袖惨遭杀害的事件时有发生。争取基本生存权与劳动权，成为中国工人阶级最迫切的诉求，也为中国共产党领导劳动立法提供了最根本的现实动因。

一方面，根据地劳动立法的探索，源于对国民党统治区劳资矛盾治理失序的深刻反思。国民党政权自称“全民代表”，实则始终在维护资本统治秩序与缓解工人苦难之间摇摆，其劳动法律与仲裁机制本质上只是维持统治稳定的社会控制工具，而非从根本上调整阶级关系、保障工人权益的制度安排，最终陷入劳资双方均不认可的治理困境。

1927年广州“无情鸡”事件中，本地资本家借春节请吃无情鸡的旧俗，无理由大规模地解雇工人，引发了全市性罢工浪潮，国民党当局调解全程偏袒资方，最终罢工以工人全面妥协、大量工人失业告终；发生在20世纪30年代初的上海三友实业社劳资对抗中，资方以经营困难为由肆意裁员、克扣工资，工人罢工维权却遭到国民党当局的武力镇压，劳资调解最终彻底失败。这一系列案例从反面印证：在不改变政权性质的前提下，任何改良主义的劳动立法，都无法从根本上保障劳动者的合法权益。

另一方面，根据地劳动立法的推进，是巩固苏维埃政权、动员革命力量的必然要求。大革命失败后，党的工作重心转向农村，新生苏维埃政权需通过立法彰显与旧政权的区别，维护工农利益、巩固工农联盟，调动工人参与革命与生产的积极性，劳动立法因而成为政权建设与政治动员的核心内容。

二、从“劳资对抗”到“劳资两利”的探索历程

中国共产党从诞生之日起，就把领导工人运动、维护工人阶级权益作为核心工作任务，为根据地劳动立法奠定了坚实的理论与实践基础。

1921年党的一大通过决议，明确将成立产业工会、在工会中灌输阶级斗争精神作为党的基本任务，成立了公开领导工人运动的总机关——中国劳动组合书记部。

1922年党的二大，首次将实现工人阶级政治权利、改良工人待遇纳入反帝反封建的民主革命纲领，明确提出8小时工作制、男女同工同酬、罢工结社绝对自由等核心主张，将工人阶级的权益斗争与党的革命纲领深度绑定。

此后，党的三大、四大持续完善劳动政策体系，1922年至1927年召开的四次全国劳动大会，不断细化工人权益保障的具体要求，逐步构建起中国共产党劳动政策的基本框架，为革命根据地的劳动立法提供了指引。

（一）土地革命时期：立法初创与“左”倾偏差的实践纠偏

土地革命初期，根据地劳动立法的核心目标是快速确立工人阶级的优势地位，推翻旧的劳资关系，带有鲜明的理想探索色彩与苏联模式痕迹。这一时期，各地苏区率先开展了劳动立法的早期探索。1927年《广州苏维埃宣言》明确宣布实行八小时工作制，以保障工人的基本权益；1929年湘粤赣边革命委员会颁布的革命政纲，以纲领形式确认了工人罢工、结社、言论自由，以及增加工资、废除包工制等核心诉求；同年闽西上杭县、次年永定县相继颁布《劳动法》，成为红色区域最早的单行劳动法规。

1931年11月，《中华苏维埃共和国劳动法》颁布，以12章75条的篇幅，系统规定了劳动合同、工作时间、工资制度、女工童工保护、劳动保护、社会保险、工会职权与劳资争议解决机制等核心内容，正式确立了八小时工作制、最低工资保障、劳动争议“调解——仲裁——审判”三级处理框架，成为中国劳动立法史上的“里程碑”。

在这部法律的保障下，苏区工人维权斗争取得显著成果，如瑞金刨烟工人通过罢工成功废除包工制，确立了带薪休假与解雇补偿制度，工人权益得到前所未有的保障。

但受王明“左”倾机会主义路线影响，这部劳动法存在严重脱离实际的问题。立法者片面照搬苏联模式与大城市经验，不区分城乡差异、企业规模与行业特性，以片面追求劳动者的福利为唯一目标，硬性规定了过高的劳动标准与福利待遇，强令各地机械执行。这种极端化的执行方式，很快引发了一系列消极后果。赣东北横峰县贫农雇佣的牧童，每日工作4小时、薪资10元，挑担子却不得超过30斤，远超贫农的承受能力，最终导致农民不敢雇工、牧童大批失业；汀州恒丰荣烟店工人李振光，长期未到店做工却依据劳动法足额领取工资，出现了“吃了饭不做工”的畸形现象；不少店铺因无法承担过高的用工成本被迫倒闭，严重损害了苏区的经济根基。

对此，张闻天在《五一节与〈劳动法〉执行的检阅》中指出，这是一种“把资本吃完了再说”的短视政策，最终必将损害工人阶级的长远利益，必须同时反对右倾机会主义与不顾实际的“左”倾错误。

为纠正“左”倾偏差，1933年10月，中华苏维埃临时中央政府重新颁布修订后的《劳动法》，同步出台了《中华苏维埃共和国违反劳动法令惩罚条例》。新劳动法修改删除了原法中过“左”的条文，降低了过高的经济福利要求，针对中农、贫农、小手工业者雇佣辅助劳动力的情形，专门规定了变通执行办法，大幅提升了立法的灵活性与适配性，标志着根据地劳动立法开始摆脱教条主义的束缚，迈出了马克思主义劳动理论中国化的第一步。

（二）抗日战争时期：团结抗战与“劳资两利”的理念转型

全面抗战爆发后，民族矛盾成为当时的主要矛盾，党的劳动立法理念从“劳资对抗”转向“劳资合作、劳资两利”，核心原则调整为在改善工人生活的同时，兼顾统一战线内各阶级利益，实现劳资双方均能获益。

1940年，中共中央发布了《关于各抗日根据地劳动政策的初步指示》，明确要求坚决纠正劳动政策中的“左”倾错误，确立了劳资两利的基本方向。同年12月，党中央进一步明确，改良工人生活是发动抗日积极性的前提，但切忌过“左”，加薪减时均不应过多，八小时工作制难以普遍推行，可允许部分生产部门实行十小时工作制，同时要保障资本家有利可图，否则工厂关门既对抗日不利，也最终损害工人利益。毛泽东同志多次强调，抗日时期的劳动政策，是“适当改善工人生活与不妨碍资本主义经济正当发展”的双重性政策，既要扶助工人、保障工人有饭吃，也要实行发展实业的政策、让资本家有利可图，这是适合中国国情的新民主主义政策。

1941年《陕甘宁边区施政纲领》明确写入“调节劳资关系，实行十小时工作制，增强劳动生产率，适当改善工人生活”，为各根据地劳动立法提供了根本遵循。

在此基础上，陕甘宁边区、晋冀鲁豫边区、晋察冀边区等各抗日民主政府，相继出台了《劳动保护条例》《改善雇工生活办法》等一系列单行法规，形成了贴合抗战实际的劳动法律体系。这些法规在制度设计上体现了极强的灵活性，工时上以十小时为基本原则，根据行业特性灵活调整；工资标准以能养活1至1.5人为底线，结合当地生活状况来确定；劳动争议处理上，形成了“工会调解——政府仲裁——司法审判”的体系，将调解作为争议解决的首选与核心环节，最大限度地化解劳资矛盾、维护生产稳定。

这一时期的实践案例，生动地诠释了“调解优先、劳资两利”的治理智慧。新新炭厂劳资纠纷中，资方在剥炭估产环节故意压低煤炭重量、克扣工人分成，工会并未简单采取罢工的对抗方式，而是经实地调研提出创新方案，卖炭环节改由工人负责，单独雇佣剥炭工归厂方指挥，工资由工人承担，若工人参与剥炭则工资由劳资双方共担。这一方案既从根源上杜绝了资方在卖炭时做手脚的可能性，保障了工人收益，又明确了经营责任，维护了炭厂正常运转，最终劳资双方均欣然接受。定边永盛和号侵权纠纷中，店老板拒不履行学徒待遇约定、阻挠工人参加革命活动，工会并未采取过激行动，而是联合当地商会召开群众大会，通过公开说理、批评教育的方式，督促资方改正错误，最终老板不仅补发了工资待遇，还缴纳罚款用于工人福利，实现了“处理一案、教育一片”的治理效果。

（三）解放战争时期：体系完善与“劳资两利”原则的正式确立

解放战争时期，党的工作重心向城市转移，劳动立法进入成熟阶段，“劳资两利”成为根本原则。1947年12月，毛泽东在《目前形势和我们的任务》中，明确提出“发展生产、繁荣经济、公私兼顾、劳资两利”的新民主主义国民经济总方针，强调一切脱离这一总目标的政策都是错误的，为解放战争时期的劳动立法划定了根本遵循。

1948年《哈尔滨特别市战时暂行劳动条例》颁布，首次将“劳资两利”写入法律，明确资方经营权与工人权益，成为这一时期劳动立法的典范。各解放区相继出台了一系列劳动法规，涵盖企业管理、劳动工资、劳动保险、劳资争议调处等各个领域，如华北人民政府《关于建立工厂管理委员会的决定》、上海市军事管制委员会《关于复工复业纠纷与劳资争议调处的暂行办法》等。

针对新解放城市普遍存在的复工复业劳资纠纷，上海等地的法规明确了劳资双方的权利义务，资方无正当理由不得拖延复工复业，解雇职工需提前通知并支付解雇金；职工无正当理由不得强行要求复工，需遵守劳动纪律，既保障了工人的合法权益，也维护了企业正常的生产经营秩序，是对国民党统治区劳资治理失败教训的直接回应与制度超越。

在争议解决机制上，这一时期正式形成了全国统一的“协商——调解——仲裁——诉讼”四级递进处理程序，明确劳动局为劳动行政管理与争议调处的主管机关，劳动法治体系趋于成熟。一系列司法案件彰显了新法制的权威与温度。韩友三违法打人案中，革命干部因刑讯工人被依法判处徒刑，坚决捍卫了劳动者的人身权利；顺太针织厂拖欠工资案、崔景顺抚恤金纠纷案中，法院依法判决或调解资方足额支付工资与工伤抚恤金，切实保障了劳动者的经济权益。至此，“劳资两利”原则完成了从政策理念到制度规范的转型，为新中国劳动法治建设奠定了制度基础。

三、革命根据地劳动立法的当代价值

革命根据地劳动立法的演进历程，是一部中国共产党立足中国实际、不断打破教条主义的束缚，持续推进马克思主义劳动理论中国化的生动历史。其中淬炼出的核心经验，早已融入中国劳动法治的基因，为新时代应对劳动领域新挑战提供了深刻的历史启示。

其一，必须坚持实事求是，实现劳动权益保障与经济社会发展的动态平衡。历史反复证明，劳动法治建设必须与经济社会发展阶段相适配，脱离实际的立法终将引发负面后果。从苏区时期“左”倾错误导致的经济困难，到抗战时期调整政策后边区经济的恢复发展，正反两方面的经验警示我们，既要坚决杜绝为追求经济发展而牺牲劳动者基本权益的右倾错误，也要高度警惕脱离发展实际、片面追求过高福利标准的“左”倾偏差。新时代劳动法治建设，须始终坚守实事求是原则，把握好权益保护与经济发展的辩证关系，让健康的劳动关系成为高质量发展的积极推动力量。

其二，必须坚守“劳资两利”原则，构建共生共赢的和谐劳动关系。“劳资两利”原则的提出，是中国共产党超越简单阶级对抗思维、深刻把握中国社会发展规律的伟大创新。它正视特定历史阶段劳资双方在发展生产、创造财富上的共同利益，致力于找到双方利益的最大公约数。新新炭厂等案例的成功，核心就在于跳出了非此即彼的对抗思维，找到了既改善工人待遇，又保障企业可持续经营的双赢路径。

其三，必须坚持多元共治，健全调解优先的劳动争议化解机制。根据地的实践充分表明，将劳动争议化解在基层、化解在萌芽状态，是劳动争议治理的最优路径。从苏区时期依赖罢工与审判，到抗战时期确立调解优先原则，再到解放区形成“调、裁、审”有机衔接的体系，彰显了中国共产党社会治理理念的持续进步。新时代劳动争议治理，仍需坚持多元共治理念，充分发挥工会、商会、行政机关、司法机关的各自优势，持续完善调解优先、调裁审衔接的劳动争议处理机制，不断提升劳动领域治理体系和治理能力的现代化水平。

（作者单位：中共肇庆市委党校）

责任编辑　林　淼
美术编辑　武凡熙
联系电话　（010）67550745
电子邮件　linmiao@rmfyb.cn