

后疫情时代新型灵活就业人员劳动权益保障司法适用的困境与破解路径

黄奕

嘉兴学院 浙江嘉兴 314000

摘要: 基于2021年7月16日《关于维护新就业形态劳动者劳动保障权益的指导意见》发布以来我国新型灵活就业人员劳动纠纷实务处理的分析,后疫情时代新型灵活就业人员劳动权益保障在司法适用上存在缺乏相关法律依据,对劳动关系的界定不明确,判决标准不一,司法裁量权过大的困境。破解此困境需通过完善保障新型灵活就业人员劳动权益的相关法律法规以明确相关制度的具体内容,以出台司法解释、发布指导案例的方式统一判决标准。

关键词: 后疫情时代; 新型灵活就业人员; 劳动权益保障

The dilemma and solution path of judicial application of labor rights protection for new flexible employees in the post-epidemic era

Yi Huang

Jiaying University, Jiaying, Zhejiang, 314000

Abstract: Based on the analysis of the practical handling of labor disputes involving new forms of flexible employment in China since the release of the “Guiding Opinions on Safeguarding the Labor Rights and Interests of Workers in New Employment Forms” on July 16, 2021, it can be observed that there is a lack of relevant legal basis for judicial application in safeguarding the labor rights and interests of new forms of flexible employment in the post-pandemic era. The definition of labor relations is unclear, the criteria for judgments are inconsistent, and there is excessive judicial discretion. To overcome this dilemma, it is necessary to improve relevant laws and regulations to safeguard the labor rights and interests of new forms of flexible employment, clarify the specific content of relevant systems, and establish unified judgment criteria through the issuance of judicial interpretations and the publication of guiding cases.

Keywords: Post-epidemic era; New flexible employment; Protection of labor rights and interests

新冠疫情爆发和深度蔓延,对既有就业空间、形态、模式带来巨大冲击,大量在线就业、非正规就业、弹性就业等新型灵活就业形态得以迅猛发展,也得到社会高度认可和关注。^[1]而所谓新型灵活就业,是指以互联网平台为依托,借助平台软件工具获取劳动信息、提供劳动并获取劳动报酬的一种工作更现代化、灵活程度更高的灵活就业形式,典型从业人员有外卖员、网约车司机、快递员、电商主播等,该群体通常未与企业或平台签订劳动合同,且具有一定的自主决策权。新型灵活就业在新冠疫情发生后,成为稳就业的重要渠道,然而,新型灵活就业的飞速发展以及其工作灵活的优势性使得传统体系下的法律保护存在滞后,新型就业群体的劳动关系尚存在法律空白与司法模糊,劳动保障水平普遍偏低;这是后疫情时代亟待解决的司法困境。

2021年7月16日,经国务院同意,人社部等8部门共同印发《关于维护新就业形态劳动者劳动保障权益的指导意见》(以下简称《意见》),对新型灵活就业人员首次出现了“不完全符合确立劳动关系情形”的归纳性表述,意味着我国增加了第三种劳动形态。但由于未明确第三种劳动形态的具体要件,缺乏指导意义,以致其在司法中适用未充分发挥指导作用。2022年7月6日,最高人民法院

首次发布了针对劳动者合法权益的七个指导性案例。其中的“聂美兰诉北京林氏兄弟文化有限公司确认劳动关系案”首次把新就业形态下的灵活就业者劳动争议作为专题案例内容。这是自《意见》施行以来,最高人民法院首次出台指导性案例以解决新就业形态劳动关系认定的司法适用难题,但这些指导性案例并未回答关于新型灵活就业人员第三种劳动形态的界定方法等相关问题。虽然新冠疫情发生后,政府、司法机关都对灵活就业者实行了重点保护,然而在司法实务中,尤其是对于劳动权益保障所涉的核心问题“劳动关系认定”,法院常作出不利于新型灵活就业者的判决结果。本文分析当前新型灵活就业人员劳动权益保障司法适用存在的问题及困境,并尝试寻找破解司法适用困境的路径,以期加强对新型灵活就业人员劳动权益的保障。

一、后疫情时代新型灵活就业人员劳动权益保障司法适用的困境

虽然《意见》施行一定程度上使司法界加强了对新型灵活就业人员劳动权益保护的重视,增强了我国对新型灵活就业人员劳动权益保护实效,但我国的劳动力市场上仍存在“新型劳动关系无法可依”“用工关系认定与劳动权益保护捆绑”问题。在人民网检索“灵活就业人员劳动保障”相关新闻(检索日期2022年8月7日),发现许多关于“灵

活就业的劳动者权益保障面临较大冲击”、“灵活就业人员的权益缺乏保障”的报道，这说明现有制度对灵活就业人员的新劳动形式仍存在适用问题，传统的劳动关系认定、权益捆绑对新型灵活就业者来说是不利的；当用工关系的认定是劳动权益纠纷判处的核心时，极有可能出现判决失衡、权益受损的救济失灵现象。若后疫情时代到来，按照当前就业结构变化的趋势，新型灵活就业劳动者规模会愈发扩大，这些问题也许会更加凸显。笔者据此分析了后疫情时代新型灵活就业人员劳动权益保障存在的困境。

（一）缺乏相关法律依据

疫情冲击下新型灵活就业得到劳动市场认可^[2]，但与此同时也为我国相关法律政策带来了新的挑战，灵活就业规模扩大，新型灵活就业人员劳动权益受侵犯的事件层出不穷，最严重的问题在于法律的滞后性导致目前我国的《劳动法》对新型灵活就业这种模式的用工关系类型并未明文规定。介于劳动关系和民事关系之间的新业态用工行为，其劳动权益保障游离于劳动法律法规调整边缘。一旦遭遇职业伤害，劳动关系的认定将成为维权道路上的“第一阻碍”，导致各种劳动保障权益之争最终转换为劳动关系认定之争。^[3]但由于相关法律条文的缺失，在司法实践中，一些法院在判决“劳动关系认定之争”时，只能据原劳动和社会保障部所发《通知》中的第一条规定。《通知》中一未提及新型灵活就业，二并非正式出台的法律条文，以至在适用时可操作性较弱。

正如劳动经济学会就业促进专委会秘书长欧阳俊在接受《中国发展观察》记者采访时指出的“灵活就业，属于无法被纳入传统劳动关系管理的就业形式，天然存在劳动关系不明的缺陷，在社会保障和劳动监管方面存在的问题很难在《劳动法》的框架下得到解决。”^[4]此日益凸显的问题至今为得到解决，虽然立法行政司法部门皆有所行动，但笔者认为要切实解决仍需时日充足准备，这或许也会成为后疫情时代解决新型灵活就业者劳动权益保护问题的重点、痛点。

（二）《意见》对三类劳动用工关系的界限不明确

2021年7月16日，应平台经济飞速增长、新型灵活就业人员数量迅速增加的需求，人力资源和社会保障部等八部委联合发布《意见》，《意见》虽并非严格意义上的立法保护，但其对现今存在滞后的司法适用具有极其重要的指导意义，但它本身就存在界限不明之问题，也给法官对相关案件问题的认识、界定造成阻碍。《意见》将平台用工分为三种类型：一是符合确立劳动关系的；二是不完全符合确立劳动关系情形但企业对劳动者进行劳动管理的；三是个人依托平台自主经营或从事自由职业的。这一分类意味着我国劳动法律框架在从传统的“二分法”向“三分法”转型，极具意义。^[5]根据传统劳动关系的判定方式，大部分新型灵活就业者，用工行为很难判定为完全符合确立劳动关系的情形，因此其也无法得到与之职业相适应的权益保障。所以《意见》的出台，“三分法”是新型灵活就业者的福音，但哪怕参见《意见》，司法中还是存在诸多问题。首先新型灵活就业者不一定就能被判定为“不完全符合确立劳动关系情形”，其次哪怕判定成功，也有可能得出不利于新型灵活就业者的判决结果。

原因有二：其一，《意见》虽然明确了“三分法”，却未明确如何划定三类劳动用工关系的界限，而劳动关系与灵活就业的边界不清势必增加司法保护适用的难度。“不完全符合确立劳动关系情形”具体指的是何种情形？借鉴德国劳动法，以无人格从属性但有经济从属性作为界定标准吗？那么经济从属性的标准又该如何确定呢？其二，司法实务中，法官一旦认为灵活就业者“不完全符合确立劳动关系情形”，便会直接判决双方不存在劳动关系，直接由弱保护的《民法》调整权益问题。在裁判文书网检索“不完全符合确立劳动关系情形”相关案例（检索日期2022年8月7日），会发现一年多来只有9个劳动纠纷案件涉及此关键词，而且这9个案件里被认定为“不完全符合确立劳动关系情形”的灵活就业人员，无一例外被判定和用人单位不存在劳动关系。如上海瀚园足部保健有限公司与吕美乐确认劳动关系纠纷案中，法院直接指出由于灵活就业者工作自由度较高，双方之间的用工形式不完全符合确立劳动关系情形而直接判令双方不存在劳动关系，驳回灵活就业者申请司法保护的诉求。理论上《意见》之所以将“不完全符合确立劳动关系情形”的劳动者单独归为一类保障对象，就是为了使依托平台实现就业、平台企业对其进行了一定的劳动管理的这类劳动者——新就业形态下的大部分灵活就业人员——哪怕达不到确立劳动关系的标准，也可以获得劳动法上的保护；但《意见》在实际运用上，却几乎完全背离了保护灵活就业者劳动权益的初衷。

这说明司法实践中，由于《意见》中对三类劳动用工关系的界限不明确，其司法适用并不广泛；并且因为实际运用的偏差，法官将“不完全符合确立劳动关系情形”包含在了“不存在劳动关系”中，让这部分新型灵活就业人员无法得到《劳动法》的保障，反而削弱了对新业态形式下灵活就业者的劳动权益保障。这些现有问题在平台经济继续飞速增长的后疫情时代，也会是亟待解决且很难根除的痛点。

（三）判决标准不统一

法官对新业态形式下灵活就业人员劳动关系认定的标准不一，也是司法适用的难点。法官在相关法律依据不足的情况下，受不同认知背景、经验、价值评价等因素的影响，法官在处理新型灵活就业人员相关劳动纠纷案件时对案件事实的理解、相关法律法规的运用都出现较大差异，判决标准不统一甚至大相径庭。如湖南家里汇网络科技有限公司匡某劳动争议案中法官认为原告新型灵活就业劳动者与被告用人单位之间具有管理和被管理的人身隶属关系和经济依附关系，因此，双方之间符合劳动关系的法律特征；而张津铭马良等劳务合同纠纷案中，法官却认为被告新型灵活就业者对其工作有很强的自主性，且在平台公司工作不满2个月，双方间的工作不具有稳定性和长期性，并判处双方不存在劳动关系。而判决标准中就存在概念模糊问题，如两位法官对“人身隶属关系”、“经济依附关系”、“工作稳定性”并无明确界限解释，大部分新型灵活就业者虽工作时间、方式较为灵活，但均接受公司的规章制度管辖，此等程度是否达到人身隶属？疫情打击下就业受损，全职灵活就业者数量激增，若新型灵活就业者工资收入绝大部分甚至全部均来自灵活就业工作，是否构成经济依附？

新型灵活就业者以其就业的灵活度为优势,以稳定性作为认定标准是否合适?工作长期稳定就能代表劳动关系存在吗?这些问题法官在司法裁判中并未回答,其判决的合理性也需画个问号。缺乏统一的判决标准,会导致相同的案件,得到完全相反的判决结果。这意味着新型灵活就业者有可能会因法院法官认定结果的标准不同而败诉,难以得到有效司法保护。为此,需要探索区别于传统模式的司法判决标准,解决新型灵活就业人员劳动权益司法保护适用的痛点,解决同案异判现象。

二、后疫情时代新型灵活就业人员劳动权益保障司法适用困境的破解路径

(一) 完善保障新型灵活就业人员劳动权益的法律

当前司法实践中,判决时法律依据不足、规则界定不清晰等问题仍然存在,法院难以凭借自身裁量权直接具体回应当事人诉求,而判决又会直接影响到灵活就业人员的权益问题,因此完善保障新型灵活就业人员劳动权益的法律显得尤为重要。笔者根据新型灵活就业人员劳动纠纷案件中法院对劳动关系裁判理由分析的裁判三要件,对最具争议的如何认定法定资格的主体、如何认定用人单位与劳动者间是否存在管理关系问题进行探究,从合理划分各类经济主体的责任、明确“不完全符合劳动关系情形”的管理关系认定方式和明确新型管理关系属于“不完全符合劳动关系情形”并完善对应制度三方面完善相关法律规定。

1. 合理划分各类经济主体的责任

合理划分用人自营平台与第三方代理商各类经济主体的责任,回答企业、雇主及相关经济主体应该承担怎么样责任的问题,并且其应与其对劳动者及劳动过程的控制程度相关联。新型灵活就业人员的用工关系属于互联网平台经济下的新型用工关系,其经济主体与传统用工形态有极大的区别,通过“轻形式、重实质”的方式确认用工关系、合理划分各类经济主体的责任是必要之举。

以案件争议较多的外卖送餐员的加盟模式为例,外卖平台与第三方公司签订配送代理合作协议,将特定区域内的外卖配送业务外包给第三方公司,由第三方公司自行招募外卖骑手,从事外卖配送业务。在此种模式中,外卖平台与第三方代理商,何者是需要认定法律资格的主体,换言之,当侵权现象发生,何者应承担对新型灵活就业者的权益保障责任?依笔者之见,平台企业与第三方代理商皆是责任的承担者,首先,第三方代理商是劳动者的直接雇佣者,负责招募、发放工资,实施实际上的管理行为,符合实际意义上的“用人单位”,显然应承担权益保障义务。此外,外卖平台对第三方公司又存在较强的控制,并间接控制劳动者。第三方代理商对劳动者实施的招募、支付工资等管理行为,皆是以外卖平台为基础,外卖平台的管理行为极大程度影响着送餐员。本着对新就业形态下用工关系认定的“轻形式、重实质”原则,观之实质,在此情境下,对新型灵活就业者实施管理行为的主体包括用人自营平台与第三方代理商,因此,由两方共同承担责任显然较为合理。同时,为了防止实际司法中出现经济主体间相互推脱责任,法律可以直接明确在实质共同管理的情境下,各经济主体承担连带责任。

此外,新型灵活就业人员的司法实例中,常会发生平

台企业、第三方代理商与劳动者间签订有劳动合同之实质却被冠以劳务合同之名的合同此类情况,而若过于重视“劳动合同”之形式,而忽略管理与控制之实质,新型灵活就业者的劳动权益就很难得到切实保障。因此关于后疫情时代更应重视平台经济下责任实质划分的问题,山东省人力资源和社会保障厅等八部门联合印发《关于维护新就业形态劳动者劳动保障权益的实施意见》中的“平台企业采用劳务派遣方式用工的,依法履行劳务派遣用工单位责任。对采取劳务外包、加盟协作或其他合作用工方式,劳动者权益受到损害的,平台企业依法承担相应责任。”极具参考价值,这对平台经济下的新型灵活就业者来说无疑是把“保护伞”,也为法官司法判决提供了指导性意见。

2. 明确新型管理关系认定方式

明确新型灵活就业人员劳动关系认定中的要件之一:管理关系。作为相关劳动纠纷中最具争议的管理关系,需要着重明晰认定方式与标准。结合现今平台经济的发展趋势、新型灵活就业人员发展模式,以及司法中一些较为成熟的判决方法,笔者建议从人格从属性和经济从属性下手,理清新型管理关系的认定方式,调整原有劳动关系认定模式。建议将劳动者和用人平台间人身依附性不强但经济依附性强的情况,界定为符合新型管理关系。

首先,对于人身依附性,传统劳动关系中的人身依附性强调用人单位有权利对劳动者进行调配、组织、关系、指挥,且劳动者必须遵守用人单位的规章制度。而新就业形态下的新型灵活就业方式中,存在众多劳动者与用人平台间实施弱管理制度,用人平台虽然负责劳动者的招聘、工资发放,但未作每日固定打卡等要求;可事实上存在许多劳动者全职从事此工作,并接受用人平台要求统一服装等基础要求。若按传统劳动关系管理认定中人格从属性的要求,此类新型灵活就业者皆非《劳动法》的调整范围,可就实际情况而言,这对新型灵活就业人员的劳动权益保障十分不利。因此,笔者建议对人身依附性的认定应结合新型管理关系的“灵活性”特征,不过分苛责劳动者对用人平台的人格从属,对于存在规章制度要求的弱人身依附性的新型灵活就业形态,承认其有存在管理关系之可能。

至于经济依附性,要求存在强经济依附性,考虑到了新就业形态下雇佣关系的多样化,确实存在仅在短期内或极少次数从事新型灵活就业形式的情形,若要求用人平台承认所有雇佣者与之均存在劳动关系,无疑过分加重用人平台的责任负担,于实务中并不适用。因此,强经济依附性是必要的要求,至于如何判断强弱,笔者建议根据实际情况中传统与新型就业形态的工作时长与薪酬特点,以工作时长和收入占比来衡量。确定每日工作时长超过六小时或该工作薪酬占总收入比达70%则算具备较强经济依附性。如此一来,保护范围不仅包括了绝大部分新业态劳动者,而且清晰的范围界定也让法官在司法适用中“有法可依”,改善相关制度在司法判决中的适用模糊问题。而后疫情时代一定会愈显重要的新型灵活就业人员,也能得到相应的权益保障。

3. 明确新型管理关系属于“不完全符合劳动关系情形”,并完善对应制度

明确《意见》中,“不完全符合确立劳动关系情形”

具体概念和界定范围,将符合新型管理关系的新型灵活就业人员归为其中,并完善对应第三种劳动关系的制度。如何界定“不完全符合”,本质上仍是在解释何为新型“管理关系”认定,据上文笔者之建议,从人格从属性和经济从属性下手,将劳动者和用人平台间满足法定主体资格、满足业务范围之要求,且人身依附性不强但经济依附性强的情形,界定为“不完全符合确立劳动关系情形”。

明确“第三类劳动关系”是何种情形后,这类劳动关系对应的法律保障也需加以完善。我国现行劳动权益保障体系仍然以“全有全无”的“二分法”为主流,即判定存在劳动关系的由《劳动法》保障,反之则由《民法调整》;这意味着劳动权益和劳动关系捆绑,那么根据此体系,“不完全符合确立劳动关系情形”应得到怎样的法律保障在现行法律中仍缺乏依据。因此后疫情时代如何保障、规范“第三类劳动关系”就需要完善“不完全符合确立劳动关系情形”的法律条文,给予不完全符合确立劳动关系情形的群体有限的倾斜保护,并对新型灵活就业人员的劳动权益做出针对性保障。

具体如何进行保障,可以适当借鉴他国劳动法,德国对第三类劳动关系规定了诉讼程序上的保护,规定第三类劳动关系情形的劳动者与用人单位之间的民事权利争议也由劳动法院管辖;并明确规定不完全属于劳动关系情形的就业者也享有年度带薪休假的期限。而基于我国行使已久的劳动关系“二分法”法律背景,直接确立“三分法”缺乏可行性,笔者建议从基本保护措施开始,从立法予以适当倾斜保护。首先,对于不完全符合劳动关系情形的就业者,给予与符合劳动关系情形的劳动者同等的劳动安全保障,将《安全生产法》扩张适用于第三类劳动关系,解决司法实务中新型灵活就业人员工伤无人负责之问题,要求用人平台与第三方代理商在合理范围内共同担责。其二,对于我国社会保险制度与劳动关系捆绑的问题,笔者认为社保范围的框定应予以改良,社会保险应超越传统劳动关系“二分法”之界限而覆盖到第三类劳动关系的法律空间,缓解实践中新型灵活就业人员的基本社会保险费用,只由个人缴纳而用人单位不予分担之现状。此外,对于劳务报酬支付与用工关系稳定之问题,笔者建议应与劳动法规定相一致,例如劳务报酬应当每月至少支付一次,且以法定货币支付;用人单位无故解除劳务关系,应承担经济补偿之义务。此类针对不完全符合劳动关系情形的用工关系制定的制度,不仅能改善现今存在的法律滞后问题,也可减轻法官自由裁量的压力。

(二) 统一判决标准

当今法官在处理新型灵活就业人员的相关案件时,评判标准不一致是较为严重的一个问题,不同法官对同样的事实存在不一样认定方式和判决结果,这些问题虽能通过完善相关法律缓解,但法律条文的一大特性便是简洁且概括,光凭普遍概括性的法律规定,司法实践中的问题并不能完全解决;因此,此时便需要更为详细且完整的司法解释与司法示例来明确司法实务中无可避免的争议性问题,增强法规的操作性与适用性。因此需要通过出台司法解释和发布指导性案例给予各层级法院案件判决的统一指导、协调评判标准。

1. 出台司法解释

对现行司法中新型灵活就业者劳动权益纠纷常出现的“管理”、“经济从属性”、“稳定性”等词汇予以明确解释,以司法解释的形式明确《通知》、《意见》中的模糊条款,以减轻司法实务中普遍存在的适用模糊问题。首先,关于管理,笔者在完善法律的具体措施中有提及“管理关系”,但法律概括设置后仍需具体解释才可最大程度增强其可操作性。

关于如何构成用人平台对新型灵活就业者的“管理”,笔者建议以规章制度为切入点,用人平台对就业者有明确具体的规章制度且劳动者若不遵循会产生后果时,则构成“管理”。又由于需充分考虑新就业形态的灵活性特征,此规章制度需有效区别于传统用工关系的要求,例如不强制要求每月满勤,但要求每月接单数量;不要求只于一平台就业,但要求统一服装,总之可对规章制度作较具体且灵活的解释。至于“经济从属性”,笔者建议司法解释中可直接明确月薪占总收入之比重与日工作时长之要求,借鉴加拿大月薪占总收入之比超80%与西班牙占总收入之比超75%的经济从属性认定标准,结合我国国情,确定新型灵活就业者在用人平台所获月薪占总月薪的比例高于70%时劳动者对用人单位存在经济从属性;抑或要求日工作时长达六小时则存在经济从属性。此外,工作稳定性是否应是新型劳动关系认定的必要条件之一,司法解释中也可对此进行回答。依笔者之见,互联网平台经济下的新就业形式,本身便以灵活性为就业优势,要求其存在稳定性显然不合理。

至于《通知》、《意见》中的模糊条款,如“歧视性违法要求”,司法解释可明晰关于“不得同时于两平台就业”等平台经济下特有的就业条件属于此类要求,以解决司法实务出现平台违法限制就业条件等问题。对此类争议性判决焦点针对性地统一标准,可以合理规范法官的自由裁量权,同时也给予法官结合案情的空间,协调了规范度和灵活度,也能有效减少同案异判的现象。

2. 发布指导性案例

最高人民法院发布指导性案例也是解决新型灵活就业人员劳动权益条款适用模糊的有效途径。指导性案例文本的非裁判性、说理性和底层逻辑赋予了指导性案例独特的指导价值。其从科学说理、规范说理、民主说理等视角增强指导性案例的说理强度,有助于完善我国的案例结构。^[6]对于作为成文法覆盖小缺口的新业态灵活就业者来说,指导性案例可以作为很有效的补充和弥补。2022年7月6日,最高人民法院首次发布的关于劳动者合法权益的七个指导性案例,就包含了新就业形态下的灵活就业者劳动关系认定判例。在该指导案例中,最高人民法院就给出了事实优先原则、合同实质原则、从属性二要件构成,明确了争议裁决的方法。平台经济下该案例的发布传达了法院“重实质、轻形式”的立场,此外,这为后续司法解释、立法进行了有益探索,也为地方法院在处理新型灵活就业者劳动关系类似案件时提供了有效指导。

但同时,由于新就业形态下的雇佣形态多样,案情类型因此也较为多元化,我国已发布的指导性案例并不足以填补各类型的司法适用空缺。因此,笔者建议专门发布一

组“不完全符合劳动关系情形”下的新型灵活就业人员劳动纠纷相关案例指导，对普遍存在且最具争议性的几类案情加以整合，进行有针对性地分类指导。例如，发布针对主体资格认定对象的案例指导，明确用人单位自营平台与第三方代理商皆需认定法定主体资格，皆需对新型灵活就业者承担责任；发布针对管理关系存在与否如何认定的案例指导，明晰管理关系需凭人格经济从属性结合规章制度判断；发布经济从属性争议的案例指导，明晰薪酬之占比即为经济从属性之判断标准。

由最高人民法院发布指导案例，辅助法官理解第三种劳动关系的适用主体和相应权益保障，有针对性的案例指导可专门应对新型灵活就业人员劳动权益纠纷中司法适用的难点，增强对相关案件的有效指导，有利于合理范围内填补对该群体的司法适用空缺。

三、余论

平台经济时代，工作的灵活化已经成为一种趋势；而新冠疫情的袭击也让新就业形态迎来了机遇和挑战，新型灵活就业者扩大规模的同时，劳动权益保障问题也愈发凸显。若要在后疫情时代破解新型灵活就业人员劳动权益保障司法适用的困境，完善相关法律、统一司法裁判标准是有效路径；但仅限于此还不够，政策也是个良好抓手。在新型就业结构下，将新型灵活就业人员视为劳动权益保护政策实施的重点人群，由国家提供特别的政策支持、给予合理的倾斜保护；同时注意衡平企业与劳动者的利益，加

大对一些用人平台尤其是中小微企业的政策扶持力度，破解当下新业态灵活就业人员的劳动权益困境，兼顾长远就业结构优化目标。政策这一手段结合立法司法三管齐下，再有劳动者的配合、企业的社会责任感加持，不仅有利于新业态用工灵活自主的优势扩大，劳动权益司法适用困境的有效破解，也有助于营造关注、关心新型灵活就业者的良好社会氛围，共同推进后疫情时代的法治中国建设。

参考文献:

- [1] 张毓龙, 刘超捷. 灵活就业群体和谐劳动关系治理新探 [F]. 现代经济探讨, 2020(10);7.
- [2] 莫荣, 李付俊. 新冠疫情对灵活就业人员的影响分析 [F]. 新金融, 2020(9);4.
- [3] 王秀春. 新业态从业人员劳动权益保障问题的思考 [F]. 中国人力资源社会保障, 2022(3);52.
- [4] 张倪. 加强灵活就业群体权益保障让职业安全“保护伞”真正落地 [F]. 中国发展观察, 2021(14);41.
- [5] 任容庆. 新就业形态劳动者权益保障的逻辑进路 [D]. 人民法院报, 2022(2); 7.
- [6] 贺海仁. 规范与理由: 我国指导性案例的文本价值与功能重构 [D]. 北方法学 2022(4);5.

注: 本文为2022年度嘉兴学院A2类SRT资助项目(编号: 8517221405)《我国新型灵活就业人员劳动权益保障法律问题研究》研究成果。指导老师童建华, 嘉兴学院副教授。