

飞行人员辞职违约赔偿责任之探讨 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

[https://www.100test.com/kao\\_ti2020/484/2021\\_2022\\_\\_E9\\_A3\\_9E\\_E8\\_A1\\_8C\\_E4\\_BA\\_BA\\_E5\\_c122\\_484767.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/484/2021_2022__E9_A3_9E_E8_A1_8C_E4_BA_BA_E5_c122_484767.htm) 笔者近日接受国内某航空公司飞行人员的委托，代理其与原航空公司劳动合同纠纷案。此时，各媒体关注的东航机长跳槽案进入了二审审理阶段。飞行人员作为特殊群体，其集体跳槽引起社会各界的关注。在案件审理中，飞行人员辞职涉及的违约赔偿费用的计算问题成为案件审理的焦点。案情简介：飞行员甲作为当年应界高中毕业生，参加国内某航空集团公司的选飞招考，经体检及各方面测试合格，进入国内某大学的飞行学院学习。经两年，该航空集团公司选送其到设在国外的飞行训练基地学习飞行。两年后，飞行员甲学成，与该航空集团公司的下属航空公司（子公司）签订了《劳动合同书》，该合同为无固定期限合同。合同签订后，飞行员甲一直从事飞机副驾驶职务，至今已有m年。2006年，飞行员甲提前一个月向航空公司提出辞职，航空公司拒绝。一个月期满后，航空公司未为其办理解除劳动合同手续。飞行员甲遂提请劳动仲裁，要求确认劳动合同关系解除，并要求航空公司转移相关的的飞行技术资料及身体健康资料。航空子公司不同意解除劳动关系，并提出近千万元的违约赔偿请求（含招接收费用、定期复训费用、作为副驾驶带飞培训费用）。劳动仲裁委员会经审理，根据《劳动法》及中国民用航空总局的部门规章规定作出裁决：1、劳资双方的劳动合同关系解除；2、飞行员甲向航空公司支付赔偿费用100多万元；3、航空公司为飞行员甲办理解除劳动合同、转移工资人事档案、养老保险手续

。劳资双方均不服上述仲裁裁决，已向当地基层法院起诉。飞行员甲辞职涉及的违约赔偿费用计算问题是案件争议焦点。本文试就司法实践中基本涉及的三种计算方式浅谈笔者的看法。

一、第一种计算法，航空公司提出把招接收费用，定期复训费，作为副驾驶被带飞的培训费用三项相加，本案中即是这种情况，违约赔偿额按照这种算法达到上千万元。这种计算方法把飞行人员作为副驾驶被带飞期间视为培训期间，所产生的费用视为培训费用而要求飞行人员进行赔偿。笔者认为，带飞培训费的观点缺乏法律依据支持，所谓带飞不属于培训活动。“培训”成立应符合基本的要件：具有培训目的；培训方应提供必要的培训设施；为达到培训目的而支出特定费用。本案中，1、飞行员甲履行副驾驶职务的目的是保证飞机正常运行及飞行安全，正常履行职务后获取劳动报酬，可见该飞行活动不具有培训目的；2、《中国民用航空飞行人员训练管理规定》（以下简称《训练规定》）第二十九条第（五）项规定，航线训练不载客。当航线飞行载客时，飞机是为运载旅客而使用，不能视为为航线训练而使用，同时《训练规定》第二十八条列举了飞行员训练的种类，并未提到“带飞训练”这一种类。3、不论带飞存在与否，飞行的运营成本仍应支付，该项支出并非是培训支出的特定费用。航空公司所计算的带飞期间均为航班飞行期间，飞行员甲不仅正常领取劳动报酬（飞行小时费），且同时为航空公司创造了巨大的经济效益。此外，飞行员甲从未与航空公司签订任何形式的协议确认带飞期间为带飞培训，航空公司也从未否认飞行员甲作为副驾驶进行航班飞行期间获取的是劳动报酬。因此，不能将载客飞行期间视为培训期间，更不能以此

计算所谓的带飞培训费。二、第二种计算方法是根据飞行人员的实际服务年限，以初始培训费70万元作为基数，每服务一年按20%的赔偿额递增，计算服务年限以十年为限，赔偿额最高不超过210万元。笔者认为，此种计算方法首先在主体上存在着不适用。《最高人民法院关于转发中国民用航空总局等的通知》（以下简称《最高法转发意见》）第一条规定“...航空运输企业招用飞行人员，应当遵守有关法律法规，面向社会，公开招收。对招用其他航空运输企业在职飞行人员的，应当与飞行人员和其所在单位进行协商，达成一致后，方可办理有关手续，并根据现行航空运输企业招收录用培训飞行人员的实际费用情况，参照70 - 210万元的标准向原单位支付费用。...”可见，从支付费用的主体来看，该条款的规定只适用于招用飞行人员的航空运输企业，对于飞行人员个人则完全不适用。其次，按照《最高法转发意见》前言部分的说明，“参照《意见》确定的处理原则及培训费用计算标准”，最高法用采用“参照”“培训费用计算标准”的用语。即便可以采用推理，“培训费用计算标准”与“培训费用计算方式”在法律上的含义也是完全不一样的。也就是说，法院在审理此类案件时，可以考虑培训费用赔偿的上限和下限，但对于培训费用以何种方式计算，则没有明确予以规定。因此，笔者认为，此种计算方式不应适用于飞行员个人。

三、第三种计算方法，以飞行人员享受的培训费用总额等额递减飞行人员实际服务的年限应支付的培训费用，差额部分即为飞行人员提前解除劳动合同应支付的违约费用。笔者赞成第三种计算方法。（一）、按服务年限等额扣减培训费用的依据。1、该种计算方式符合民法理论的权利义务对等

原则。虽然劳动合同中的劳资双方不属于完全民法意义上的平等民事主体，劳动合同也不属《合同法》调整的范畴，但是，从经济学的角度考虑，劳动者接受企业提供的培训，履行劳动义务，获取劳动报酬，企业所支付的是其为创造利润而进行生产运营的成本，获取劳动报酬与获取利润一定程度上是相互对应的。也就是说，劳动者在尽到劳动义务的同时享有获得劳动报酬的权利，企业在向劳动者支付劳动报酬的同时有获取利润的权利。因而劳动合同本质存在着双务性，双方的权利义务是对等的。

2、我国的现行法律从未否认劳动者培训方面相应的权利和义务。体现在：

- 1、我国《劳动法》第八章专章规定了职业培训，明确规定，劳动者享有接受职业培训的权利。劳动者在接受职业培训后其素质和工作能力得到提高，能够更有效地为企业创造经济价值。
- 2、如果劳动者在与企业约定的服务期限内解除劳动合同，将使企业所支付的培训费用遁于无形，因此，劳动者要为其违约行为承担赔偿责任。劳动部《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》（劳部发〔1995〕309号）第33条规定“劳动者违反劳动法规定或劳动合同的约定解除劳动合同（如擅自离职），给用人单位造成经济损失的，应当根据劳动法第一百零二条和劳动部《违反〈劳动法〉有关劳动合同规定的赔偿办法》（劳部发〔1995〕223号）的规定，承担赔偿责任。”在该条文中，没有明确赔偿责任的幅度。《最高法院转发意见》第一条第二款则规定“飞行人员个人提出解除劳动合同，劳动合同中约定了违约责任的，飞行人员应当按照约定承担相应责任。”这里规定的赔偿责任只是“相应”的，并不是“全部”的赔偿责任。笔者认

为，具有司法解释权的最高人民法院转发五部委文件，说明我国立法承认培训费用承担的相应性。也就是说，劳动者（含飞行员）单方违约解除劳动合同，并不赔偿全部的培训费用。

3、关于解除劳动合同涉及的培训费用按服务年限等额扣减的处理原则，我国立法已经有相关规定。《劳动部办公厅关于试用期内解除劳动合同处理依据问题的复函》（劳办发〔1995〕264号）第三条规定，“用人单位出资（指有支付货币凭证的情况）对职工进行各类技术培训，职工提出与单位解除劳动关系的，...如果试用期满，在合同期内，则用人单位可以要求劳动者支付该项培训费用，具体支付方法是：约定服务期的，按服务期等分出资金额，以职工已履行的服务期限递减支付；没约定服务期的，按劳动合同期等分出资金额，以职工已履行的合同期限递减支付；没有约定合同期的，按5年服务期等分出资金额，以职工已履行的服务期限递减支付；...如果是由用人单位出资招用的职工，职工在合同期内（包括试用期）解除与用人单位的劳动合同，则该用人单位可按照《违反〈劳动法〉有关劳动合同规定的赔偿办法》（劳部发〔1995〕223号）第四条第（一）项规定向职工索赔。”可见，劳动部规章确立了培训费承担按服务年限等额扣减的处理原则，在我国对培训费的立法尚未足够完善的前提下，应采用上述处理原则。

（二）、在职培训费和入职前培训费应区别对待。劳动部的上述规章同时提出了“技术培训”及“出资招用”的概念，笔者认为，在本案中应分别理解为在职培训（如飞行员的定期复训费用）和入职前培训（如飞行员的招收录用费用或初始培训费），在确定培训费的承担时应根据具体情况。

1、入职前培

训是航空公司为使其未来员工具备基本工作技能而进行的人力资源投资，该投资的回报期是双方劳动合同的有效期间，在该期间，飞行员为公司服务，创造价值，对该投资进行持续等价的补偿。合同期届满，飞行员的补偿义务自动消失，双方因该投资引起的权利义务关系终止。很明显，公司能够要求飞行员对该人力资源投资进行补偿的额度逐年递减。因此，对入职前培训费的承担适用按服务年限等额递减的处理原则。笔者认为，本案飞行员的初始培训费赔偿应适用“没约定服务期的，按劳动合同期等分出资金额，以职工已履行的合同期限递减支付”的情形，本案中，飞行员甲与航空公司签订无固定期限合同，按照《劳动和社会保障部关于确立劳动关系有关事项的通知》（劳社部发[2005]12号）第三条规定理解，无固定期限属劳动合同期限的一种，是指从劳动者签订劳动合同之日起至其达到法定退休年龄的期间，区别于“服务期”。“服务期”是指特定的期限，如用人单位与劳动者签订了专项的技术培训合同，合同中约定的劳动者从事该项技术职务的期间。服务期可以小于或等于劳动合同期，劳动合同期内可有多个服务期。本案中，飞行员甲从事飞机副驾驶职务，如果没有特别约定或身体条件允许，飞行员甲将一直从事飞机副驾驶职务到法定退休年龄。因此，本案中的“服务期”应当与“劳动合同期”相等。飞行员甲因违约造成的初始培训费未偿应当按其劳动合同期等分航空公司已实际出资金额，并按其已履行劳动合同的期限等额递减支付来承担。

2、飞行员甲在职期间的定期复训费是另一种情形。最高人民法院曾经在《关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释（续一）》征求意见稿第十九条规定“劳动者与

用人单位就业务培训等提高劳动者技能的事项、服务期限以及违约责任有约定的，从其约定。双方当事人没有约定违约责任，劳动者在服务期限届满前解除劳动合同，用人单位请求劳动者按比例承担退赔未履行服务期应分摊的培训费用责任的，人民法院应予支持。前款所称培训费用，不包括劳动者维持从事特种职业所需例行训练、检验所需的费用。”笔者认为，最高法的征求意见稿将“劳动者维持从事特种职业所需例行训练”费用排除在“应分摊的培训费用”之外是有所考虑的。以本案为例，飞行员定期复训发生在劳动合同履行期间，是航空公司为了不断提高飞行员的飞行技能而对飞行员进行的系列职业技能培训。复训费是另一种人力资源投资，该投资的特点之一：投资的支付是多个时点完成的，每个时点是每次复训结束的时间，因而对每个时点的投资都存在一个特定的补偿起算点。例如飞行员甲在1999年10月25日结束了某次复训，依照上述征求意见稿的看法，那么从1999年10月25日起，在劳动合同正常履行的情况下，飞行员甲进入该笔复训投资的补偿期，并且在两次复训的间隔期里飞行员已经完全履行了清偿义务。《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(二)》已于2006年10月1日起施行，然而该司法解释并未采用征求意见稿中第十九条的规定，因此笔者建议参考本文对入职前培训费的处理来确定因定期复训费未偿引起的违约费用。首先应予以确立的是，复训费和入职前培训费同属人力资源投资，另外还必须考虑复训费支付的特点。复训费支付的特点决定：一、在计算时不能简单将数个时点的复训费予以加总，必须对不同时点的支付分别计算违约费用，然后进行加总；二、应考虑对复训费的

完全补偿期的确定。举例来说，飞行员甲在就职期间共接受了两次复训，第一次发生在时间T1,第二次发生在T2，该飞行员于T3单方解约，依据前述原则分别计算如下：T1部分的违约费用=T1时点支付的复训费 - T1时点支付的复训费 ÷ 对该投资的完全补偿期 × T1后履行合同的时间；T2部分的违约费用=T2时点支付的复训费 - T2时点支付的复训费 ÷ 对该投资的完全补偿期 × T2后履行合同的时间；因复训费未偿引起的违约费用总额= T1部分的违约费用 T2部分的违约费用。接下来考虑如何确定复训投资的完全补偿期。这里应注意到当事人双方对该期间的确定存在着截然不同的看法(解约方希望该期间越短越好,另一方希望该期间越长越好)，并且在这里也不存在公认的行业标准，因此，笔者建议在立法时，对该期间的确定交付当事人协商。结束语：我国立法上对飞行人员单方解约违约赔偿责任的规定尚未完善，而劳动合同关系是民事法律关系的一种特殊形态，本文秉承民法的基本原则 - 权利义务对等，尝试提出以上解决飞行员违约费用的计算方案，疏漏之处请法律界同仁不吝赐教。（作者：杨鹏五，广西柳州市广正大律师事务所）100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 [www.100test.com](http://www.100test.com)