

Research on the Application of the Pilot Job-Hopping Default Payments

Lingxiao Zhou, Yang Wan, Jinwan Huang, Dongmei He

Law School of Civil Aviation University of China, Tianjin
Email: 1239437431@qq.com

Received: Mar. 28th, 2016; accepted: Apr. 13th, 2016; published: Apr. 20th, 2016

Copyright © 2016 by authors and Hans Publishers Inc.
This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY).
<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

Abstract

The large amount of default payments caused by pilot job-hopping induces frequent discussion. To solve this problem, this paper studies the theory of labor contract default payments of the connotation, nature and the relevant legal provisions, with the pilot's special legal status and the relevant case which is used to analyze the status quo of the default payments' application. From the analysis, we can get the problems in the scope of default payments' application, the service period and the amount of the default payments. And then, suggestions are put forward on deficiencies for improving the application of the pilot job-hopping default payments.

Keywords

Pilot Job-Hopping, Default Payments, Service Period

飞行员跳槽违约金适用的研究

周凌霄, 万 杨, 黄金婉, 何冬梅

中国民航大学法学院, 天津
Email: 1239437431@qq.com

收稿日期: 2016年3月28日; 录用日期: 2016年4月13日; 发布日期: 2016年4月20日

摘 要

飞行员跳槽引发的“天价”违约金频频引起人们对违约金适用的讨论。针对此问题, 对我国劳动合同违

约金的内涵、性质以及相关法律规定等理论进行研究，结合飞行员的特殊法律地位，并结合相关的案例对我国司法实践中飞行员跳槽违约金适用的现状问题进行分析。从分析中可得当前我国法律规定在违约金适用范围、服务期限以及违约金数额方面所存在的不足，就飞行员跳槽中所违约金适用的待完善之处提出建议，以期完善我国飞行员跳槽违约金的适用。

关键词

飞行员跳槽，违约金，服务期

1. 引言

近十年来，随着民航总局批准成立了多家民营航空公司，颁发了新的全国通用飞行执照以来，飞行员跳槽现象日益增多。究其原因，在于民营航空公司对于成熟飞行员的极大渴求，但是培养所需飞行人员需要巨额的培训费用和较长的培训周期，从而导致民营航空走向了一条从国有航空公司处高薪“挖人”的捷径。与此同时，国有航空公司则通过高额的赔偿来限制本公司飞行员的流动，从而加剧航空领域的劳资矛盾。如果飞行员不能在当前法律框架内找到合适的途径保证自身择业自主权，在航空公司间有序流动，难免会与用人单位发生纠纷，对航空公司的经营受到影响，甚至影响到公共航空运输安全。因此探寻飞行员“天价”违约金的理论依据所在，分析飞行员跳槽违约金制度的不足之处并提出完善意见，促进飞行员的稳定有序的流动对我国民航健康发展有着极其重要的作用。

2. 劳动合同违约金的适用

我国现行法律没有对违约金的涵义作出具体的规定。依据《民法通则》第 112 条第二款¹以及《合同法》第 114 条²之规定，违约金作为一种违约责任的承担形式，它是当事人通过约定而预先确定的、在违约后生效的独立于履行行为之外的给付[1]，其具有担保履行债务以及承担违约责任的功能[2]。我国相关法律法规对于劳动合同违约金的规定主要体现在《劳动合同法》第 22 条、第 23 条以及第 25 条中，其后出台的《劳动合同法实施条例》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(四)》对其部分内容进行了细化。劳动合同法第 25 条规定“除服务期条款和竞业限制条款外，用人单位不得与劳动者约定由劳动者来承担违约金”。此规定从法律层面对用人单位在劳动合同中对违约金的约定进行了限制。当前我国飞行员大多采用的是“订单式”培养[3]，即学校以航空公司需求为导向，招收定向培养的飞行学员，待飞行学员毕业之后即为航空公司的正式员工。航空公司为培养一名成熟的飞行员，需要投入近 200 万的培训费用[4]，因此其为了限制飞行人员的流动，便与其签订了带有服务期条款的劳动合同。在《劳动合同法》中有关服务期违约金的条款主要体现在第 22 条。根据第 22 条之规定，可推断出服务期违约金的构成可分为以下三部分。其一，用人单位为劳动者提供了专业培训项目，并且与劳动者与用人单位签订了带有服务期条款的劳动合同。此处的专业技术培训区别于一般的职业培训，是指企业为提升工作效率，对特殊岗位的员工进行的专业技能的培训，而非在入职前或是在职时的拓展训练、技能竞赛等活动。其二，劳动者违背了用人单位与其签订的服务期条款约定。在用人单位为劳动者提供了培训期服务之后，劳动者便有义务遵守服务期条款，但服务期条款约定应当合理，一旦违约则需向用人单位支付服务期违约金。其三，服务期违约金不得超过用人单位提供的培训费用，且不得超过服务期尚

¹《民法通则》第 112 条第二款规定：“当事人可以在合同中约定，一方违反合同时，向另一方支付一定数额的违约金，也可以在合同中约定对于违反合同而产生的损失赔偿额的计算方法。”

²《合同法》第 114 条规定：“当事人可以约定一方违约时应当根据违约情况向对方支付一定数额的违约金，也可以约定因违约产生赔偿额的计算方法。”

未履行部分应分摊的培训费用。《劳动合同法》在立法上采取了限制违约金制度，为保护劳动者的权益，着重强调违约金的补偿性，忽视违约金的惩罚性，使得劳动者违约成本降低，一定程度上不利于劳动市场的稳定性。飞行员跳槽违约金适用问题的研究不仅需要劳动合同违约金适用的理论问题进行深入研究，还需要对司法实践中飞行员跳槽中违约金适用的现状进行分析，从而得出当前我国飞行员跳槽违约金适用所存在的不足以及完善的建议。

3. 飞行员跳槽违约金适用的现状

自 2004 年起，为规范飞行员稳定有序的流动，民航航空总局等相继出台了《关于规范飞行人员流动管理保证民航飞行队伍稳定的意见》、《关于规范通用航空飞行人员流动管理有关问题的通知》、《民航华东地区飞行员流动管理办法》，对飞行员跳槽进行严格限定并对违约金的数额进行具体的限定，但是这些规定与《劳动法》、《劳动合同法》保护劳动者的自主择业权的基本精神相违背。由于在立法上对于违约金适用的分歧，使得飞行员跳槽的处理更为复杂。飞行员方面认为，作为一名劳动者，理应受到《劳动法》及《劳动合同法》的保护，享有单方面解除权以及自主择业权；而航空公司方面则认为，飞行员作为特殊的劳动者应适用民航局为其颁布的特殊规定，其流动应受到合理限制。

在司法实践中，飞行员劳动合同纠纷几乎都是由飞行员主动向劳动仲裁会提起，而后双方对于劳动仲裁庭的决议不服，从而向人民法院提起诉讼，人民法院对于飞行员解除劳动合同的诉讼请求都予以支持。对航空公司而言，在飞行员提出解除劳动合同时，其也相应的提出了高额的违约金对飞行员的流动进行了限制。常常见诸媒体的飞行员跳槽“天价”违约金主要包括培训费补偿金以及飞行员提前解除劳动合同的违约金。对于航空公司提出的培训费用补偿金，大多数法院对此请求予以支持；对于航空公司提出的飞行员提前解除劳动合同应予以支付违约金的请求仅有一部分法院支持，其支持率远低于对培训费用的请求。对于飞行员而言，其主要引用《劳动合同法》第 31 条³以及第 38 条⁴，以期在免除高额违约金的前提下与航空公司解除劳动合同，但法院对此请求的支持率甚低。通过对劳动合同违约金适用的理论研究以及飞行员跳槽违约金的现状，将违约金适用所存在的问题归纳如下：

1) 服务期违约金的适用范围过于狭窄

我国《劳动合同法》采纳了限制违约金的立法模式，其基础为劳动者分层理论[5]，此理论涉及三个群体：一是强势员工，此类劳动者具备了成熟的技术才能，为市场所需的高级人才；二是具有巨大潜力成为强势劳动者的员工，此类劳动者需要通过用人单位提供的专项技术培训提升其劳动素质成为所需人才；三是弱势员工，此类劳动者仅需从事较为简单的劳动，本身不需要用人单位对其进行专项技术培训。

《劳动合同法》的规定仅对第二类劳动者进行了限制，而本身较为强势，用人单位为吸引其到企业工作提供了例如购房福利、为劳动者解决户口问题、为子女出国提供便利等优惠的第一类劳动者却不在其调整之列，对其他劳动者来说有失公平。

民营航空公司为提升自身的营业能力，通常会“挖取”国有航空公司中拥有成熟的飞行技能的机长。为了吸引机长的加入，民营航空公司提供了非常丰厚的条件，而这些优惠的条件不属于《劳动合同法》规定的违约金调整之列。当飞行员再次跳槽时，违约成本仅为航空公司提供的专项培训费用，飞行员违约成本降低，跳槽越来越频繁，不利于劳动市场的稳定和谐。

³ 《劳动合同法》第 31 条，“用人单位应当严格执行劳动定额标准，不得强迫或者变相强迫劳动者加班。用人单位安排加班的，应当按照国家有关规定向劳动者支付加班费。”

⁴ 《劳动合同法》第 38 条，“用人单位有下列情形之一的，劳动者可以解除劳动合同：（一）未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的；（二）未及时足额支付劳动报酬的；（三）未依法为劳动者缴纳社会保险费的；（四）用人单位的规章制度违反法律、法规的规定，损害劳动者权益的；（五）因本法第二十六条第一款规定的情形致使劳动合同无效的；（六）法律、行政法规规定劳动者可以解除劳动合同的其他情形。用人单位以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动者劳动的，或者用人单位违章指挥、强令冒险作业危及劳动者人身安全的，劳动者可以立即解除劳动合同，不需事先告知用人单位。”

2) 劳动合同服务期限缺乏合理规范

劳动合同服务期是指用人单位与劳动者约定的，在用人单位为劳动者提供专业技术培训的前提下，劳动者应当为用人单位服务的期限。用人单位在给劳动者提供专项培训服务之后才可与劳动者约定服务期，其本质为限制劳动者辞职权的适用，一旦在服务期内辞职便构成违约[6]，是对劳动者的劳动自由权与用人单位的营业自由权与财产权的一种平衡。《劳动合同法》仅规定了服务期的前提条件，即用人单位需提供专项培训，但没有明确服务期确定的标准，如服务期的期限长短，服务期开始和终止时间的合理限定等。许多用人单位便利用此不足，通过为劳动者提供培训服务，与劳动者签订与培训成本不相符的服务期劳动合同，部分用人单位甚至于劳动者签订了终身劳动合同，以极小的成本获得长期的服务期条款约定。无论劳动者为公司工作了几十年，一旦中途辞职，都被视为违约，需向用人单位交纳违约金。而劳动者为了提升自身的劳动素质，增强综合竞争力，在接受专项培训服务后通常都会被迫签订此类劳动合同。

在飞行员跳槽案中，用人单位为飞行员提供了数百万的高昂培训费用，并以此为条件与飞行员签订了无固定期限合同，这类合同在司法实践中通常被解释为终身服务合同，飞行员需要为公司提供服务直至退休，即使是自费参加飞行员培训的劳动者也需要与公司签订服务期长达 15 年的劳动合同。如果不对劳动合同中的服务期进行合理的限制，其会严重影响到劳动者的利益。

3) 服务期违约金未体现惩罚性

我国对于违约金数额的规定主要体现在《劳动合同法》第 22 条以及《劳动合同法实施条例》第 16 条。违约金的主要目的在于对违约当事人实行制裁,这不仅有助于当事人正确履行合同，而且对于减少违约行为的发生，维护交易的秩序。《合同法》实施以后，违约金的补偿性质得到加强，但在我国违约金仍然具有惩罚性。如果否认违约金的惩罚性，违约金与损害赔偿金无实质性的差异[7]，而如果违约金单纯具有补偿性，则违约当事人就有可能在违约造成的损失不超过预定的违约金数额时，选择违约而追求更高的利益，其相当于变相的鼓励违约，使违约金丧失保障合同履行的功能。一方面，过高的违约金会破坏劳资双方利益的平衡，侵害劳动者的劳动自由权；另一方面，过低的违约金会减少企业培养人才的动力，因此，需要以其损失为限，将违约金的惩罚性控制在合理的范围内。

在飞行员跳槽案中，根据《劳动合同法》的规定，违约金以为航空公司提供给飞行员的培训费用为限，但在司法实践中甚至出现了飞行员跳槽“零赔付”的案例[8]。倘若不计原航空公司的利益，片面地保护飞行员的劳动自由权，“挖人”的航空公司便能以极小的代价获得一名成熟的飞行员，如果不能有效地保护现行投入的一方，可能我们就在保护不“投”而获的一方，从而使得用人单位忌惮高层次技术人才的跳槽而减弱投入培养人才的资本，转而以廉价的方式挖去其他企业的墙角，社会将会缺乏对高级技术人才培养的动力，降低航空领域劳动力市场的运作效率。

4. 完善我国飞行员跳槽违约金适用的思考与建议

1) 扩大服务期违约金的适用范围

人才是当前市场竞争中制胜的关键，企业为了提升自身的核心竞争力，为吸引优秀的劳动者为其提供了优厚的福利待遇，如“安家费”、解决城市户口、优惠的住房条件等，有的企业甚至还为就业者家属提供就业机会、上学优待、大额商业保险等条件。而根据《劳动合同法》的规定，此类优惠的福利待遇是不属于违约金所调整的范围，在劳动者与用人单位解除劳动合同时，劳动者仅需赔偿用人单位专业培训的费用即可，用人单位为吸引劳动者而提供的条件则得不到法律的保护。如果不对讲服务期违约金的适用范围进行扩大，用人单位的合法利益得不到保障，其吸引优秀劳动者的投资成本减少，怠于培养优秀劳动者的热情，不利于促进整个市场经济的发展。因此，需要扩大服务期违约金的范围，将用人单

位吸引优秀人才就业的特殊福利待遇也算进去，保障用人单位为培养优秀人才而投资的合法利益，稳定劳动者与用人单位之间的利益平衡。

2) 合理规范劳动合同的服务期限

用人单位在向劳动者提供了专项培训服务后，可要求劳动者履行服务期约定义务，该规定有一定的正当性，但这种正当性也应建立在合理的基础之上，一旦服务期明显不合理，那么其正当性也不复存在。服务期限是否合理的判断因素应有：① 训练期间；② 训练成本；③ 补偿措施；④ 劳动力的替代可能性。一名劳动者所接受的训练时间越长、训练成本越高、补偿措施越多、劳动力的替代性越弱，则此劳动者的服务期约定就越长。服务期的长短关乎劳动者的劳动自由权，对服务期长度加以合理的限制显得十分重要。但在我国法律规范中缺乏对服务期限的具体标准的规定，因此可借鉴其他国家对服务期的相关规定，如《德国民法典》中将服务期约定为5年⁵。对于飞行员劳动合同等用人单位需要巨大的资本投入、极长的训练时间并具有稀缺性和不可替代性的技术人才，可允许其与劳动者签订超过5年的服务期，例如可以签订10年的服务期。在合理的服务期限规定前提下，飞行员为公司工作满服务期约定后即可寻找其他的工作机会，将改变飞行员必须为一家航空公司工作到退休的局面，从而有利于规范飞行员劳动市场，缓解劳资矛盾。

3) 加大劳动合同违约金惩罚性

如前文所述，违约金是兼具补偿性与惩罚性的，而我国的立法中主要强调了其补偿性而忽略了其惩罚性，使一般辞职和服务期辞职发生冲突，不利于用人单位利益的保护，从而使其怠于培养高端人才，不利于市场经济的发展。因此，加大违约金设置的惩罚力度则显得十分必要，具体而言，就是在合同双方违反其义务时，使其承担更高的违约责任，提高违约金保障劳动合同稳定性的作用。当前劳动合同法中所规定的违约金，不仅没有惩罚性，而且在赔偿性上也打折，违约金与实际赔偿两者从低适用。在司法实践中，为了平衡飞行员和航空公司的利益关系，法院大多采取扩大专项培训费用来增加飞行员跳槽的违约成本。此做法虽然能够从一定程度上增加违约成本，但是其不能对当事人的违约性行为进行制裁，减少违约行为的发生，帮助当事人正确履行合同。因此，适当增加对飞行员劳动合同的惩罚性，增加飞行员跳槽的违约金成本，相应地减少飞行员守约的成本，使得其他航空公司在“挖人”时能够有所忌惮，保障航空公司享有的合法利益，才能从根本上提高用人单位培养技术人才的活力。

基金项目

大学生创新创业训练计划项目(IECAUC2015116)。

参考文献 (References)

- [1] 王利民. 违约责任论[M]. 北京: 中国政法大学出版社, 2000: 559.
- [2] 侯玲玲. 劳动者违约金约定禁止之研究[J]. 当代法学, 2008, 22(4): 114-121.
- [3] 王林清. 我国飞行员跳槽法律问题研究[J]. 当代法学, 2014, 28(6): 106-114.
- [4] 鲁悦, 梁勇. 我国民航初始飞行人才培养中存在的问题及对策[J]. 南京航空航天大学学报: 社会科学版, 2010, 12(1): 97-100.
- [5] 董保华. 论劳动合同中的服务期违约金[J]. 法律适用, 2008(4): 28-33.
- [6] 冯彦君, 王玉. 劳动合同服务期规则的适用——以“东航返航事件”为切入点[J]. 当代法学, 2009, 23(4): 82-91.
- [7] 王利明. 民商法研究(第1辑)[M]. 北京: 法律出版社, 1998: 517.
- [8] 裴晓兰. 飞行员辞职被索1500万获判“零赔付”创全国先例[EB/OL]. <http://www.bjlawyer.net.cn/ShowArticle.shtml?ID=200842013514224143.htm>, 2016-3-1.

⁵ 《德国民法典》第624条规定，以劳工终身为定期或所定期为5年以上的雇用关系，受雇人在契约存续满5年后即得经6个月之预告期间而终止契约。