# 关于我国民航飞行员辞职情况调研报告

来源：网络 作者：星海浩瀚 更新时间：2024-10-09

*自至今，我院共受理因飞行员辞职引发的劳动争议案件62件，在已结案件中，撤诉12件、调解18件、判决29件，调撤率为50.8%。因民航业的行业特殊性及飞行员职业的特殊性，该类案件与一般劳动争议案件相比呈现不同的特点，表现为：1、涉案标的额较高...*

自至今，我院共受理因飞行员辞职引发的劳动争议案件62件，在已结案件中，撤诉12件、调解18件、判决29件，调撤率为50.8%。

因民航业的行业特殊性及飞行员职业的特殊性，该类案件与一般劳动争议案件相比呈现不同的特点，表现为：

1、涉案标的额较高。双方当事人之间诉求的差额工资、经济补偿金、违约金以及赔偿金等动辄几十万、几百万甚至上千万。

2、在同一法律关系中本诉与反诉交织同在。劳动争议案件经仲裁后双方不服起诉至法院，飞行员要求解除劳动合同，航空公司反诉要求继续履行或者要求赔偿招录费、培训费等经济损失。

3、诉讼具有群体性。一家航空公司的几名或者十几名飞行员集体辞职，因此诉讼也具有了群体性。他们的诉讼请求和事实理由基本相同，航空公司的意见也基本一致。

4、审理结果具有示范性和引导性。由于法律适用的变化，法院的审判思路呈现动态变化，不同时期不尽相同的判决结果对于飞行员劳动市场具有很强的引导性，成为在职飞行员流动意向及航空公司应对态度的参考。

纵观几年来飞行员辞职事件，呈现以下发展脉络：

一、至今涌现了两次飞行员辞职浪潮。

第一次是至之间，原因在于民营航空公司的市场准入。8月15日，国家民航总局颁布的《国内投资民用航空业规定（试行）》正式实施，第二条明确规定：鼓励、支持国内投资主体投资民用航空业。由非国有投资主体投资的民营航空公司的陆续出现为飞行员流转提供了市场环境。但实际上，飞行员辞职的浪潮从初就已经开始涌动，到变得一发不可收拾。

第二次浪潮发生于-间，原因在于世界金融危机的影响致使航空公司的经济效益下滑，航空公司缩减飞行员福利待遇引发不满，飞行员纷纷跳槽另觅它途。两年间，该院共受理该类劳动争议案件28件，其中，撤诉4件，调解18件，判决6件，调撤率高达78.6%。

二、飞行员解约诉辩方向发生变化。

之前，飞行员要求解除与航空公司的劳动合同时，航空公司均表示不同意，如果要解除合同，则要求飞行员支付巨额的违约金及法定赔偿金。因为在，五部委出台规定：“航空运输企业……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。”这表明，只有新东家向老东家支付了“转会”费用之后，飞行员才能顺利“赎身”。诉讼实践中，当飞行员尚未确定新东家或新东家怠于与老东家协商时，航空公司便依据该规定将索赔法定赔偿金的对象指向飞行员。法院在航空公司提供证据的基础上一般会在判决解除双方劳动关系的基础上要求飞行员支付航空公司招录费、培训费等各项损失。

这种情况一直持续到《劳动合同法》正式实施。《劳动合同法》赋予劳动者劳动合同的“任意解除权”，该法第37条规定“劳动者提前三十日以书面形式通知用人单位，可以解除劳动合同”。另外，《劳动合同法》

2

2、23以及25条的规定，除劳动者违反服务期约定和违反竞业限制约定的，用人单位不得与劳动者约定由劳动者承担违约金。这说明，即使在劳动合同中约定了违约条款，只要不符合法律规定的两种条件的，违约条款无效。依此，只要飞行员能够证明提前30日向航空公司发出辞职通知，法院就会认定其为正当的行使权利，不构成违约，这与一般劳动者无异。

三、飞行员与航空公司解约后仍难真正“赎身”。

法院判决航空公司与飞行员解约，并要求航空公司在法定时间内转移飞行员的飞行、人事档案等，但判决却很难执行。因为飞行员的档案仍在原航空公司内保存，由于未就飞行员跳槽达成一致意见，航空公司的损失尚未弥补，于是往往拖延履行转移档案的义务。而档案是飞行员重新飞的必备条件，这样导致很多离职的飞行员很难找到其他的飞行岗位，即使与新东家达成了签约意向，也不能承担飞行任务。民航总局【】109号意见第三条规定：飞行人员辞职后到新的航空公司复飞，该公司仍须按五部委文件的规定，与辞职飞行员原单位主动协商，对没有经过协商而私自流动的飞行员，各地区管理局不得办理其在新公司的注签手续，不准予其参加新公司的运行飞行。“不能飞”使飞行员的薪资福利等待遇大幅缩水，造成经济损失，即使向法院申请执行，但交付转移等行为义务难以强制要求义务人履行，导致飞行员虽然胜了官司仍难以真正“赎身”重新飞。

飞行员辞职浪潮反映出了以下几个方面的问题：

一是飞行人才的供给难以满足民航业迅猛发展的需求。民航业改革使得民营航空公司“白手起家”，国内航空业对飞行人才的需求急剧增加。有资料显示，“xxx”期间民航业需增加飞行员9100人，但受教学资源、体制等多方面限制，飞行员培养数量难有大的突破，飞行员供给严重不足。因此，成熟飞行员成为各大航空公司争抢的对象，尤其是民营航空公司提出诱人的条件到国有航空公司挖人，因此导致飞行员与航空公司屡屡对簿公堂。

二是航空业中的劳动市场管理尚不规范，缺乏有效流动机制。航空公司在日常管理中存在很多诸如超时飞行、克扣工资、承诺不兑现、同工不同酬等现象，对飞行员缺乏有效的人性化管理，尤其航空飞行是一项高危行业，很多航空公司对于飞行员的疗养、休假制度都没有完全落实。在直接关系飞行员工资薪酬的飞行小时的计算上，航空公司更是管理混乱，这些都是飞行员起诉时提出的解约原因。而现有的民航有关规定特别强调对于飞行员流动性的限制却缺乏对于航空公司的约束，引起飞行员对现状工作的不满，使得双方的矛盾常发却缺乏畅通的流转渠道，最后只能通过法律手段解决。

三是飞行员培养途径狭窄，缺乏有效的新陈代谢机制。飞行员的培养是飞行员新老交替的必备条件，但就我国目前的飞行员培训市场来看仍不能满足要求，航校培训能力没有增长，民办航校刚起步，经费师资力量弱，难以培养出符合市场需求的飞行员，新鲜血液供给不足，使飞行员短缺现状得不到缓解。

为妥善处理飞行员与航空公司劳动争议纠纷，该院提出以下建议：

一、建议民航总局等有关部门针对民航业特点制定明确且具有可操作性的用人用工制度和规定，规范航空公司的日常管理行为，保障飞行员的各项福利待遇得到实现，以人本管理稳定飞行员队伍，预防和减少罢飞、返航等现象的发生，从而保障广大乘客的飞行安全。

二、继续完善飞行员培育市场，鼓励各种社会力量参与办校，提高飞行员培养扶植的力度。因为在现有条件内，飞行员的数量是有限的，各航空公司之间争夺飞行员只是飞行资源的分配发生变化，不利于从根本上解决飞行员短缺的现状，也不利于创造有序的飞行市场竞争环境。同时还可以通过引入外籍飞行员以及军转民等渠道扩大国内市场飞行员的存量。

三、建议飞行员在作出辞职决定时应持慎重态度，充分估计辞职事件给自己带来的影响和损失。与航空公司发生纠纷后，本着协商的态度解决问题。因为通过诉讼的方式即使判决解除劳动关系后，航空公司仍控制飞行档案等材料，飞行员将经历一个较长时间的待业时间，不仅在经济收入上造成巨大减损，而且对于飞行技术也有较大的影响。所以，发生纠纷后，希望飞行员能够理性思考，争取实现与新、老单位之间三方的互动协商，就“转会”费用问题尽快达成一致意见，使各方利益保证最大化。

四、建议民航局、人事部门等联合制定飞行员正常流转的规范性文件。只有竞争才有活力，社会主义市场经济条件下，飞行资源的配置必须符合市场经济发展的规律，只有让飞行员流动起来才能真正增强民航业的发展，最终让更多的乘客受益。限制不是出路，探寻符合市场发展规律的飞行员流动机制，同时制定有效的“转会”制度，既避免国有资产的流失也满足飞行员跳槽需求。

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找