吊

南航一飞行员离职被判赔31万

法官认为,飞行员属于高技能人才,需要经历长时间的培训

本报讯 2014年底,一名南航飞行员想要离职,但南航方面不愿放行,并称如果要走得赔偿公司飞行培训费70万元。飞行员将南航告上法庭,一审被判可以解除劳动合同,但需向南航公司支付培训费31万余元。南航方面不服,提出上诉,8月20日,该案在广州市中级人民法院二审开庭。

飞行员要走,南航不准许

男子阿勇(化名)在 2003 年 11 月从国内另一家航空公司跳槽到了中国南方航空股份有限公司(以下简称"南航"),成为南航的一名飞行员。

2014年7月9日,阿勇向南航提出要解除劳动关系,并书面通知了南航,同时要求南航出具解除劳动关系证明及安保评价证明,办理劳动人事档案、社保及技术档案移交手续。但在提出离职请求30天后,南航公司仍没有为阿勇办理上述手续。

其后,阿勇向广东省劳动人事仲裁机 构申请了仲裁,要求南航出具解除劳动关 系证明,为其相关人事档案、社保关系办理 转移手续,并将其飞行技术档案等关系移 交到民航中南管理局暂存保管。

南航随即提出反申请,要求继续履行 合同,若合同不能继续履行,则要求阿勇支 付赔偿金70万元。

2014年12月10日,广东省劳动人事仲裁院作出裁决,支持阿勇离职,但需赔偿南航培训费70万元。

阿勇和南航均不服该仲裁裁决,2014年 12月,双方分别向白云区法院提起了诉讼。

跳槽,

要赔原单位 70 万至 210 万?

在该案一审期间,南航出具了相关证据,试图证明阿勇从2003年入职南航起,

在职期间接受了多个机型的训练,且每年还要参加复训,训练费合计31万余元。

南航在一审中请求法院判决双方之间 的劳动合同不应解除,也不应将阿勇的飞 行执照、技术档案及其他档案材料移交。如 果要解除劳动合同,阿勇需参照民航部门 的相关规定,向南航支付赔偿金共70万元。

南航公司援引了一份 2005 年中国民 航总局、人事部、国务院法制办等五部委联 合发出的《关于规范飞行员流动管理保证 民航飞行队伍稳定的意见》,该《意见》提

据培训飞行员实际费用情况, 参照 70 万至 210 万元的标准向原 单位支付费用。

南航公司还援引民航总局 2006 年发出的一份《意见》称,民航总局要求航空公司招用其他航空公司在职飞行员时,"必须事先与飞行员所在单位协商,不允许私下与飞行员个人联系。协商达成一致后方可办理有关手续,并按规定向原单位支付相关费用。"

"飞行人员辞职时,其飞行执照、技术档案交原用人单位所在地的地区管理局暂存保管;辞职后到新的航空公司复飞,该公司仍须按照五部委文件规定,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人员,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。"

庭审中,南航公司确认,阿勇原来是从 国航跳槽到南航的,但南航未曾向国航支 付相关培训费用。

一审判赔 31 万, 怎样计算出来的?

白云区法院一审认为,阿勇作为劳动者,可以与南航解除劳动合同。南航也应当为阿勇出具解除劳动合同证明,并办理档

案、社保等关系转移

白云区法院法 官认为,飞行员具有 特殊性,属于高技能 人才,需要经历长时 间的培训。阿勇人职南航后,南航确实付出了高额培训费。本案中南航要求赔偿70万元,但其提交证据显示只有31万余元培训费用,考虑到阿勇从国航入职南航时,南航并未向国航支付相应培训费用,即南航未支付相应对价就获得了具备相应资格的飞行员,上述70万元的补偿标准明显有违公平,故确认阿勇只需向南航赔偿31万余元培训费。

白云区法院一审判决,阿勇与南航的 劳动合同于 2014 年 8 月 21 日解除,阿勇 向南航支付 31 万余元培训费。

南航不服,提出上诉,该案 8 月 20 日在广州中院二审开庭。南航方面仍表示不应与阿勇解除劳动合同,如解除合同阿勇需支付 70 万元赔偿。阿勇则认为离职支付培训费没有客观依据。 (吴笋林)

深圳坪地街道组织企业调解员观摩仲裁庭

本报讯 8 月 18 日,坪地仲裁庭的旁听席上坐满了听众,他们均是来自坪地各企业的调解员,希望通过与仲裁庭的零距离接触,提升自己的调解能力。

为提高企业调解员的理论水平与 实战技巧,增强企业自主化解劳动争 议的能力,日前,坪地街道劳动管理办 通过 QQ 群发动观摩仲裁庭活动,仅 在半小时就有 22 家企业报名。

由于仲裁庭条件有限,分成2批 旁听,8月18日,劳动管理办组织首批11名企业调解员观摩仲裁开庭流程,再由主审仲裁员廖锦辉分析案情,并结合实际,对企业可能存在热点难点问题进行深度解剖,帮助企业调解员提高预防和处置纠纷的能力。坪地街道劳动管理办将于8月25日组织第二批调解员观摩仲裁庭,并将持续开展观摩仲裁庭工作。

"企业调解员经常面临员工的不同诉求和各种争议,调解员要想发挥作用,就得有理有据,所以需要不停学习。"一名企业调解员表示,坪地街道为企业调解员提供的学习机会很多,每年都会组织开展培训,还经常进企业开展宣传活动。

坪地街道劳动办工作人员告诉记者,近年来,坪地街道重视开展普法宣传活动,提高劳资双方法律知识。连续多年组织人民调解、劳动争议调解员联合培训,仅今年就组织220名企业管理人员走进调解课堂。并多年举办"平安学堂"法律服务进社区进企业活动,将最新法规政策及时传递给企业,并为企业现场解难答疑,将其打造为坪地街道普法宣传的特色品牌。另一方面,坪地街道普法宣传活动,开通"坪地在线"微信平台,当前已经有近2万人关注,为辖区居民和务工人员提供了诸多便利



病退后至新公司工作 是劳动关系还是劳务关系

【案例】

张某是某县邮政局负责 EMS 的经理,后因病退在家休养,其劳动关系及人事关系都还在该邮政局。

2013 年 8 月,张某经朋友介绍到某 快递公司工作,双方未签订劳动合同, 快递公司也未为张某缴纳社会保险费。 2014 年 1 月,张某主动离开公司。

2014年7月,张某以快递公司拖欠工资为由向当地劳动仲裁委员会提起劳动仲裁,要求支付5个月的工资2.25万元、加班工资3600元、5个月满勤奖1500元及经济补偿金1万元。

2014年9月,仲裁委裁决快递公司 向张某支付工资1.3万元,支付经济赔 偿金2250元。但快递公司对此裁决不 服。向法院提起诉讼。

法院经审理认为,张某在与原用人单位仍存在劳动关系的情况下又到快递公司工作,故张某与快递公司之间不存在劳动关系,而是存在劳务关系。

【评析

双重劳动关系是指劳动者同一时期 与两个不同的用人单位都建立了劳动关 系,也就是说劳动者在没有和原单位解 除劳动合同的情况下,又与其他单位建 立了劳动关系。

它有两种表现形式:一种为两个都符合劳动关系的构成要件,都是法定的劳动关系;另一种为一个是法定的劳动关系,另一个是事实上的劳动关系,也就

是两个劳动关系中只有一个签订了正规 的劳动合同,另一个没有签订劳动合同 但劳动者实际参加了单位的工作并取得 了劳动报酬。

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(三)》第八条规定,企业停薪留职人员、未达到法定退休年龄的内退人员、下岗待岗人员以及企业经营性停产放长假人员,因与新的用人单位发生用工争议,依法向法院提起诉讼的,法院应当按照劳动关系处理。

但在本案中,张某从原单位病退后,到快递公司工作,但未转档案,社会保险也仍旧由原用人单位缴纳,不属于法律规定的按劳动关系处理的情形,但张某确实为该公司付出了劳动,可以认定张某与快递公司系劳务关系。 (法援)