

入职不久后辞职，借口单位不签劳动合同投诉加索赔

企业招人，提防“投诉专业户”

本报记者 李小凯

近日，作为潍坊某教育培训机构的负责人，韩女士突然收到了两份来自奎文劳动监察部门的询问通知书。原来，不久前从单位离职的两名员工分别将公司诉至劳动仲裁委索赔。而因为入职时间短，还在试用期的这两位员工只于公司存在口头协议，韩女士的公司因此可能面临高额罚款。但事情却并非这么简单，奎文劳动仲裁机委称不少应聘者专门通过这种方式索要赔偿，已经成了“投诉专业户”。

零业绩离职，索要工资遭拒

今年9月份，韩女士所经营的潍坊某教育培训机构为拓展业务成了市场部，并开始面向社会进行招聘。9月末，应聘者赵某(男)以业务员的身份入职市场部。按照公司规定，新入职员工试用期2个月，完成一定工作量之后才能拿到基本工资，试用期过后转正并正式开始缴纳劳动保障。10月12日，市场部招聘进来第二名业务员周某(女)，公司安排其与已经入职半个月的赵某共同跑业务。公司负责

人韩女士说，第一个月两人都是零业绩，但考虑到新人的缘故，她向财务给二人申请了400元左右的补助，希望第二个月能够完成一定的工作量，但第二个月两人的业绩依然没有任何起色。11月5日，试用期的第一个月刚结束，赵某向公司提出辞职，同时他还提出了补发一个月工资的要求。韩女士在与财务商量之后，拒绝了赵某补发工资的要求。韩女士解释，由于对法律业务不熟悉，公司并未与赵某签订试用

期的书面合同，但当时入职的时候与赵某有过口头协议，工资只有在完成一定工作量之后才发放。11月26日，市场部的第二名试用期员工周某也提出了辞职，与之前离职的赵某一样，零业绩的周某也向公司提出了补发工资的要求，但也遭到了拒绝。韩女士称，当时两人离职前后，她还曾向财务第二次申请补助，“因为他俩都是零业绩，虽然选择辞职，但公司希望能够支付一些补助金”。

未签劳动合同，被诉至仲裁委

11月28日和12月4日，韩女士先手收到了两份来自奎文劳动仲裁委员会的劳动保障监察调查询问通知书，要求公司配合调查工资支付、劳动合同签订、社会保险费缴纳、职业资格证书办理等事项，同时要求公司负责人携带包括周某和赵某工资情况说明、2012年6月份至今的员工原是考勤表以及职工工资发放签字表、

2012年6月以来的社会保险费用缴纳表等在内的11项材料前往仲裁委做出解释和说明。了解相关情况之后，韩女士才得知，原来曾在她公司工作过的赵某和周某将公司投诉至了仲裁委，而且申请仲裁的原因便是二人离职时与公司存在工资纠纷。韩女士说，当时赵、周二人在公司工作尚处在试用期，她对法

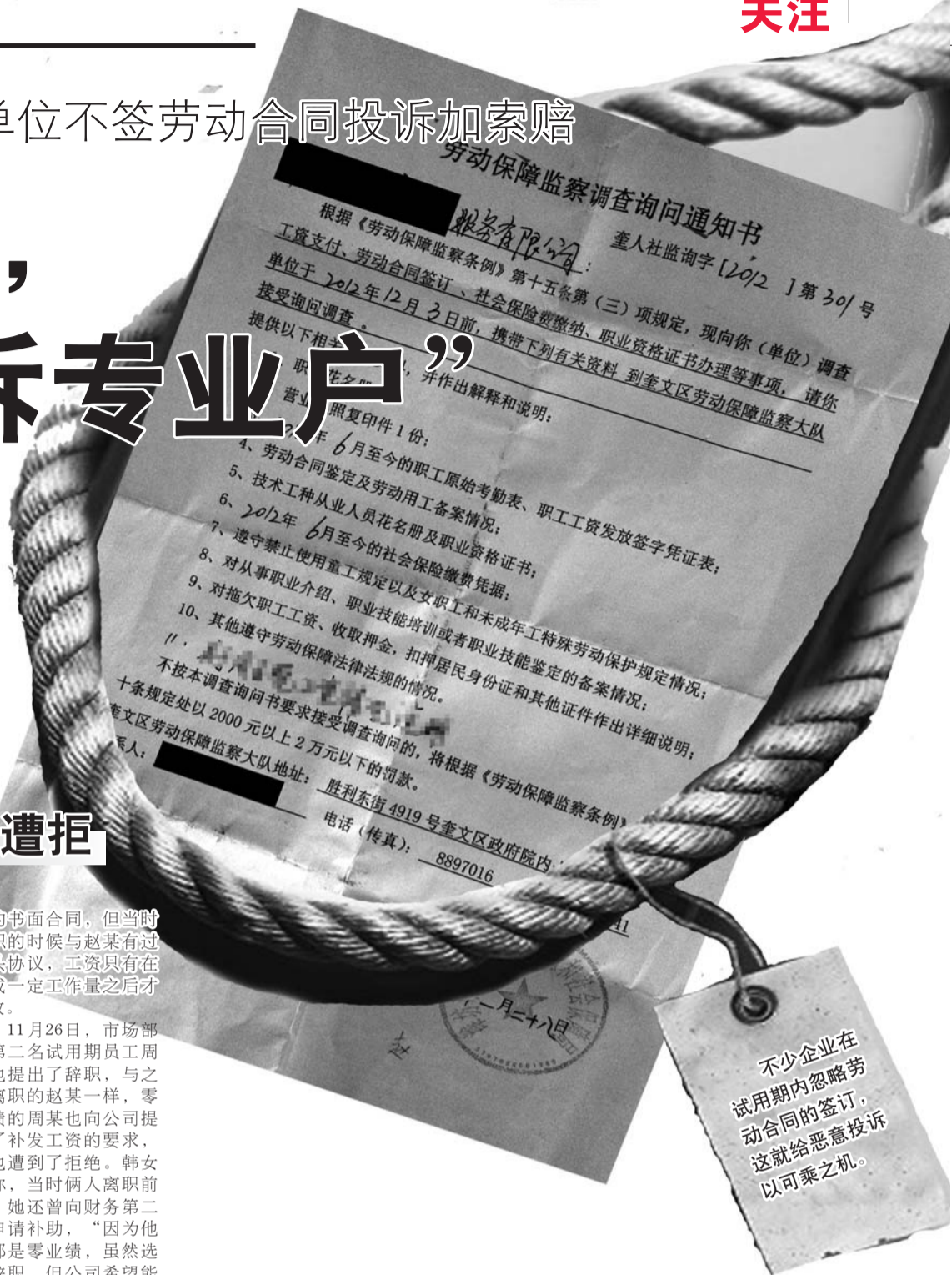
律业务以及劳动法并不熟悉，所以只有口头协议而未签订劳动合同，同时公司也未给两名员工缴纳劳动保障，“原本想转正之后再缴纳的”。由于韩女士公司无法提供11项材料中的若干文件，根据《劳动保障监察条例》第三十条规定处以2000元以上2万元以下罚款，同时将按照在职时间支付周某和赵某二人双倍的工资。

劳动仲裁委：确实存在恶意投诉案例

4日下午，记者向奎文仲裁委员会了解了该案件的相关情况。奎文区劳动人事争议仲裁院院长马庆丰告诉记者，之前潍坊出现过类似的情况，而且也存在恶意投诉者，目前周某和赵某尚不确定是否是有意为之。对于此类情况，马庆丰解释，不少员工在离职前都会与前用人单位发生工资纠纷，2008年8月1日新《劳动法》出台之后，对用人单位和员工之间劳动关系以及员工权益的维护更是有新的界定，对于不签订劳动合同、不缴纳

保险的用人单位将严惩。但同时，在这些投诉至仲裁委的纠纷中，不少应聘者扮演的是“投诉专业户”的角色，例如之前潍坊某大型汽车销售有限公司，一名员工就出现了恶意投诉的行为。此人已经在仲裁委有了案底，先后两次用类似的手法向原用人单位索赔2倍工资，碰到该类情况，仲裁委将采取不予受理的态度。这些“投诉专业户”他们一般会在一个公司工作超过一个月，有的甚至超过一年，但共同点是不签订劳动合

同。有的用人单位会主动提出签订劳动合同，他们却以“太麻烦”为理由拒绝签合同，而有一部分用人单位则忽略了《劳动法》的规定，不主动与员工签订劳动合同，这就导致他们有可乘之机。对于这种“合法不合理，合理又不合情”的案件，仲裁委一般会视情况调解处理。对于那些恶意的投诉者，马庆丰建议用人单位在劳动合同签订的时候一定按照相关法律法规规定执行，切忌以口头协议以及私自起草的劳动合同为准。



不少企业在试用期内忽略劳动合同的签订，这就给恶意投诉以可乘之机。