

# 口头约定条件 能否成为不签劳动合同的理由

## 案情简介

曹某通过熟人介绍，于2016年10月21日进入上海某机械制造公司，担任生产车间副主任，双方未签订劳动合同。工作一段时间后，曹某感觉遇到职业发展瓶颈，打算回老家工作，于2017年7月31日向公司提出辞职。2017年8月20日，曹某向仲裁委员会申请劳动争议仲裁，要求公司支付2016年11月21日至2017年7月31日期间未签订书面劳动合同的第二倍工资。

庭审中，曹某称曾向总经理要求签订劳动合同，总经理称需要等待人事部门统一安排后签订，但迟迟未签。

公司则称，未签订劳动合同是因曹某的原因造成的。公司当时与曹某口头约定，曹某每年为公司培养2名能独立操作的机床工、每月至少为公司承接20万元以上的加工业务，公司才会与他签订劳动合同。由于曹某未完成以上工作，故双方未签订劳动合同。

曹某对于公司所称的约定不予认可，且认为这样的约定与是否签订劳动合同无关。双方未签订劳动合同的事实已经客观存在，用人单位就应该支付未签订书面劳动合同的第二倍工资。

## 裁决结果

仲裁委员会审理后认为，建立劳动关系就应当订立书面劳动合同。公司所称未签订劳动合同的原因，不能作为第二倍工资的免责理由，公司应支付曹某未签订书面劳动合同的第二倍工资。

### **案情评析**

《劳动合同法》第八十二条规定：“用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，应当向劳动者每月支付二倍的工资。”上述法律规定，目的在于规范用人单位与劳动者的用工关系，提高劳动合同签订率，使得双方的权利义务以看得见的形式呈现，保障劳动者合法权益。用人单位负有主动与劳动者签订劳动合同的义务，劳动者也应积极与用人单位签订劳动合同。

本案中，用人单位关于曹某未完成一定工作要求，导致双方未签订书面劳动合同的说法，不应作为第二倍工资的免责理由。用人单位对曹某的具体工作要求、工作条件，可以通过在签订书面劳动合同时设定试用期及录用条件、岗位职责等管理方法实现，故用人单位应承担未签订书面劳动合同的法律责任。

(本文由上海市崇明区劳动人事争议仲裁院提供)