

约定业务达标后才签订劳动合同无效

2017年12月13日，某酒业集团在招聘会上与应届毕业生王新达成口头约定，王新入职后先试用一段时间，业绩达标之日双方签订书面劳动合同，否则公司有权随时让他走人。王新工作到第4个月，业绩综合考评才达标。2018年4月13日，公司与王新签订书面劳动合同。王新工作半年后，因与销售主管发生矛盾，决定辞职，并要求公司支付其入职时未及时签订劳动合同的二倍工资差额。公司同意王新辞职，但对二倍工资差额要求，公司认为双方当初有明确的约定，王新前3个月业务未达标，公司未与其签订劳动合同并无不当，所以无需支付二倍工资差额。公司的说法对吗？

公司的说法是错误的。

虽然我国民法有民事法律行为自治的规定，即当事人约定优先于法律规定，但该规定的一个重要前提是，当事人之间的约定不得与法律规定相冲突，否则约定无效。我国《劳动合同法》第82条明确规定，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。因公司与王新约定业务达标后签订劳动合同，属于为签订劳动合同附上一个附加条件，该条件因与《劳动合同法》规定相违背而无效。公司未依法在王新入职时与其签订劳动合同，应向劳动者每月支付二倍的工资。因此，王新能够主张自用工之日起超过一个月后的未签劳动合同二倍工资差额，即2018年1月13日至4月13日期间的二倍工资差额。（辽宁省锦州市人民检察院 杨学友）

