

天津市滨海新区劳动人事争议仲裁委员会 仲 裁 裁 决 书

津滨劳人仲案字[2025]第 766 号

申 请 人：张某。

被 申 请 人：某公司。

住 所：天津自贸试验区（东疆保税港区）。

法定代表人：孟某，总经理。

委托代理人：郭某，被申请人处员工，特别授权。

申请人张某诉被申请人某公司劳动争议一案，本委受理后，依法组成独任仲裁庭，并公开开庭进行了审理，申请人张某，被申请人委托代理人郭某依法参加了仲裁活动，本案现已审理终结。

申请人诉称：本人于2025年3月25日入职，机械设计工程师岗位，入职未签订劳动合同，面试时也说明自身情况，老婆临产到时需要休陪产假，入职时同意如果家里有事可以居家办公。2月25号入职，当天添加老板微信并分配设计任务，因为我老婆独自在家也超预产期了，所以也申请居家办公，之后每天都是居家办公，并完成设计任务。28号因为需要住院催产，沟通后同意开始休陪产假，之后沟通清明节后需要修改一下设计，然后4月7日、8日两天工作修改设计方案并在8日微信发出，4月23日联系公司表明5月1日之后正常上班没有回信，4月30日再联系是已经删除微信无法联系。工资、五险一金全部没有支付。现要求：一、被申请人支付

自2025年3月25日至2025年3月27日共3天的试用期工资1379.3元；二、被申请人支付2025年3月28日至2025年4月11日陪产假工资4597.7元。

被申请人辩称：一、双方劳动关系未形成持续性、稳定性的实质履行。被答辩人虽于2025年3月25日到岗一小时后，然后借口家里有事先回去一下，但此后未按正常工作时间和要求到岗履职，严重违背劳动关系中劳动者应遵循的基本出勤义务。被答辩人仅通过微信发送几张画图图纸，且双方从未就长期居家办公达成任何协议。根据公司规章制度及双方最初的用工约定，员工需在公司指定办公场所完成工作任务，接受现场考勤与管理。被答辩人这种未经许可的居家工作，且仅产出零星、碎片化的工作成果，既未达到双方约定的工作任务量标准，也未符合答辩人公司正常的工作流程和规范。根据《关于确立劳动关系有关事项的通知》第一条规定，劳动关系的成立需劳动者持续接受用人单位的劳动管理，从事用人单位安排的有报酬的劳动。被答辩人这种非持续性、非规律性的工作行为，无法证明双方已形成符合法律规定的稳定劳动关系，劳动关系未实质建立并持续履行。二、被答辩人未全面履行劳动义务且存在违约行为。在双方沟通工作的过程中，答辩人多次通过微信（聊天记录已留存）要求被答辩人正常到岗工作，并对其工作成果提出完善要求，但被答辩人始终未按要求到岗，也未充分完成工作任务。（3月25日发的我们公司现有图纸未有任何回应，3月26日发了公司现有图纸稍微改动后没有达到预期效果，后期公司要求进行

图纸改动并要求到岗外出，未有同意并没有关于改正图纸的回应）依据双方口头约定，被答辩人应按时到岗并完成规定的工作内容，其仅发送一张图纸的行为，远远未达到工作要求，已构成对劳动义务的不全面履行。从民事法律行为角度，依据《中华人民共和国民法典》，被答辩人的行为违反了诚实信用原则，属于单方面未履行合同主要义务，无权基于未实际履行的劳动关系主张相关权益。三、被答辩人的仲裁请求缺乏事实与法律依据。被答辩人提出的诸如支付工资、陪产假工资诉求，与事实严重不符。若主张工资，被答辩人到岗一小时及在未经许可居家情况下提供的一张图纸其劳动付出与正常工作产生的价值相差巨大，且双方未就此类零散工作的报酬计算方式达成明确约定；若主张经济补偿等诉求，因双方未形成稳定有效的劳动关系，缺乏法律依据。根据“谁主张，谁举证”原则，被答辩人未能提供充分证据证明其全面履行劳动义务，以及双方存在符合法律规定的持续性劳动关系，其仲裁请求不应得到支持。

申请人提交证据：证据一、被申请人公司孟某微信主页信息及与申请人的微信聊天记录，证明申请人与被申请人存在劳动关系，及工作的时间。

证据二、申请人与被申请人公司郭某微信聊天记录，证明申请人的工资待遇、工作时间。

证据三、申请人儿子张某出生医学证明、天津市中心妇产科医院诊断证明书，证明申请人确需休陪产假。

被申请人提交证据：证据一、申请人与孟某的微信聊天

记录，证明双方没有居家办公的约定，申请人也没有到岗，双方没有建立劳动关系，申请人没有完成工作任务。

本委经审理查明：申请人于2025年3月25日到被申请人处报到，当日申请人提出因家中有事离开被申请人处，后申请人再无出勤。自2025年3月25日至2025年4月30日期间申请人与被申请人法定代表人孟某、人力负责人郭某时有微信沟通，其中2025年3月25日至27日、3月31日、4月8日申请人有就工作内容进行的沟通。申请人与被申请人双方确认未签订《劳动合同》，确认自2025年4月30日后未再联系。

上述事实，有申请人及被申请人当庭陈述及相关证据证实，本委予以确认。

本委认为：申请人与被申请人未签订《劳动合同》，申请人除2025年3月25日到被申请人处一小时外，再未到被申请人处出勤工作，双方未建立起稳定的人身、财产从属关系，属于未建立劳动关系。申请人虽主张其与被申请人达成一致可以居家办公，但未提供证据，结合申请人在2025年4月23日微信中自行表明2025年5月1日可正常上班，也能说明申请人认可自己的工作方式非正常，属于双方未建立劳动关系。但申请人居家期间确为工作提供了一些劳动，申请人主张3天工资应予支持。因申请人提出的工资标准被申请人不认可，申请人亦无证据，故根据被申请人自认的试用期月工资8000元计算，被申请人应支付申请人三天工资为1103.45元（ $8000 \times 21.75 \times 3$ ）。

二、因双方未建立起劳动关系，故对申请人主张的陪产

假工资，本委不予支持。

经本委调解无效，现根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二条、《关于职工全年月平均工作时间和工资折算问题的通知》之规定，裁决如下：

一、自本裁决生效之日起七日内，被申请人支付申请人三天工资，计人民币：1103.45元（壹仟壹佰零叁元肆角伍分）；

二、驳回申请人其他仲裁请求。

本裁决为终局裁决，裁决书一式三份，一方当事人不履行本裁决，另一方当事人可向有管辖权的人民法院申请强制执行。根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第四十八条规定，劳动者对本裁决不服的，可以自收到仲裁裁决书之日起十五日内向有管辖权的人民法院提起诉讼；用人单位有证据证明本裁决存在《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第四十九条所列情形之一的，可以自收到仲裁裁决书之日起三十日内向有管辖权的中级人民法院申请撤销裁决。

仲 裁 员：赵 津

二〇二五年七月二十八日

书 记 员：廉 君

