

广州市海珠区劳动人事争议仲裁委员会

仲 裁 裁 决 书

穗海劳人仲案字〔2024〕4305 号

申请人：张某华，男，汉族，2002 年 5 月 31 日出生，住址：福建省长汀县。

被申请人：广州市海珠区某某餐饮店，经营场所：广州市海珠区。

经营者：陈某，女，汉族，1972 年 11 月 11 日出生，住址：广东省佛山市顺德区。

委托代理人：刘小强，男，广东晟晨律师事务所律师。

申请人张某华与被申请人广州市海珠区某某餐饮店关于工资、赔偿金等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人张某华和被申请人的委托代理人刘小强到庭参加庭审。本案现已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

申请人于 2024 年 7 月 12 日向本委申请仲裁，提出如下仲裁请求：一、被申请人支付申请人违法解除劳动关系的赔偿金 5287.35 元；二、被申请人支付申请人 2024 年 7 月 10 日至 2024

日 7 月 12 日工资 396.52 元;三、确认申请人与被申请人在 2024 年 7 月 10 日至 2024 年 7 月 12 日存在劳动关系。

被申请人辩称：请求驳回申请人的全部仲裁请求。双方从未建立劳动关系，2024 年 7 月 10 日申请人在我单位门店面试以及适应工作环境，7 月 11 日门店认为申请人面试不通过，通知其不予录用，故无需支付赔偿金。申请人在面试阶段就已经在收集所谓的工作证据，从门店通知申请人不予录用时起，申请人就多次逼迫门店出具所谓的辞退书，在门店不愿意出具的情况下，申请人多次在门店闹事，导致门店生意受到严重影响，为此，门店不得不出具辞退书。申请人的行为属于敲诈勒索，且申请人曾使用类似的方式敲诈多家公司，多次碰瓷闹事，请求查明事实并给予申请人必要惩罚。

本委查明事实及认定情况

申请人主张其于 2024 年 7 月 10 日开始到被申请人门店上班，当天晚上十时许，被申请人以其不适合该工作为由通知其离开，但其在 7 月 11 日、7 月 12 日仍有上班。被申请人确认其单位在 2024 年 7 月 10 日晚上通知申请人离开，但主张申请人 2024 年 7 月 10 日仅系到其单位门店面试及适应工作环境，双方尚未建立劳动关系。申请人提供、经被申请人确认的微信聊天记录显示，2024 年 7 月 9 日申请人主动询问对方明天试工结束后，后天是否就可以搬宿舍，对方回复先试一下，申请人

回复好的。申请人提交、经被申请人确认真实性的《不予录用通知书》载明申请人于2024年7月10日在被申请人面试试工，试工期间不配合店内工作，与其他员工沟通困难，面试、试工不合格，被申请人决定不予录用，经核算，申请人面试试工按1.5天劳务报酬计算为220元等内容。

一、关于确认劳动关系问题。本委认为，根据《中华人民共和国劳动合同法》第七条的规定，用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系，本案中，申请人在试工期间提供劳动并享有报酬，双方已构成劳动用工事实，试工期间为劳动关系期间的一部分，故本委认定双方劳动关系成立。又，劳动关系解除权属于形成权，以一方当事人作出明示意思表示并到达对方即发生法律效力。本案被申请人已于2024年7月10日当天晚上向申请人作出解除之意思表示并有效送达申请人，故申请人主张双方劳动关系延续至2024年7月12日，本委不予采纳。因此，本委确认申请人与被申请人仅2024年7月10日存在劳动关系。申请人请求确认其与被申请人在2024年7月11日至2024年7月12日存在劳动关系，本委则不予支持。

二、关于工资问题。申请人月薪3800元，被申请人未支付申请人工资。申请人主张其月休4天，2024年7月11日、12日仍有回被申请人门店上班并要求被申请人出具辞退书，但被申请人拒绝出具还因此报警处理。本委认为，依前述查明认定，申、被双方劳动关系已于2024年7月10日晚上解除，即便申

请人在 2024 年 7 月 11 日、7 月 12 日自行回被申请人处，亦非认定为从事被申请人安排的有报酬的劳动，故被申请人无需承担给付申请人 2024 年 7 月 11 日、7 月 12 日工资之义务。现被申请人在《不予录用通知书》同意结算申请人报酬 220 元，经计算，该金额不低于本委核定的结果，因此，被申请人应支付申请人 2024 年 7 月 10 日工资 220 元。

三、关于赔偿金问题。申请人主张其工作岗位是服务员、不用打卡考勤，而后又主张其系后厨人员，被申请人承诺暑期过后会调整其为服务员。被申请人则表示因申请人在试工期间，双方并没有确定申请人的工作岗位、工作时间，申请人不符合其单位的工作要求，与人沟通困难，不配合同事开展工作，其单位才决定不予录用申请人。申请人向本委提供了数十张拍摄于被申请人经营场所的照片作为本案证据。对此，申请人表示其拍照是为了上下班打卡，而后又解释该打卡非被申请人要求而系其自发行为。另，申请人在接到离开通知后仍回被申请人门店，期间被申请人报警处理，申请人则投诉至劳动监察部门。根据本市办案系统查询反映，本案申请人近一年来申请劳动仲裁记录不下十次，大部分仲裁案件反映申请人短暂与用人单位建立劳动关系并主张赔偿金。

本委认为，餐饮行业在招聘新员工时，为了解应聘者的工作技能、适应性和态度而提供临时工作，从而产生了行业“试工”现象，试工也是应聘者了解企业、展示自己能力和适应性

的机会，通过良好的表现和充分的沟通，双方实现互利共赢。本案中，从双方前期沟通内容可见，双方达成在 2024 年 7 月 10 日试工之合意，由此可见，申请人在 7 月 10 日当天的实际工作能力、沟通技巧、团队合作能力等方面的表现，是被申请人决定是否录用申请人的考察内容。依据庭审查明情况，申请人对其任职岗位、考勤方式先后陈述不一，是否住宿等福利待遇亦未确定，说明试工当天双方就劳动关系项下的主要权利义务尚未达成一致意见，被申请人及时作出不予录用决定，不具有主观恶意，亦无违背双方作出试工意思表示的初衷。综上，被申请人解除与申请人的劳动关系，并无不妥，申请人请求违法解除劳动关系的赔偿金，本委不予支持。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动法》第五十条，《中华人民共和国劳动合同法》第七条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条之规定，本委裁决如下：

一、确认申请人与被申请人在 2024 年 7 月 10 日存在劳动关系；

二、在本裁决生效之日起三日内，被申请人一次性支付申请人 2024 年 7 月 10 日工资 220 元；

三、驳回申请人的其他仲裁请求。

本仲裁裁决为非终局裁决，当事人不服本仲裁裁决的，可

自收到本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；期满不起诉的，仲裁裁决书发生法律效力。一方当事人逾期不履行发生法律效力的仲裁裁决书的，另一方当事人可依照民事诉讼法的有关规定向有管辖权的人民法院申请执行。

仲 裁 员 苏 莉

二〇二四年九月十一日

书 记 员 朱美双