

材料清单：

- 1、兼职教师教学任务书（冯小波）
- 2、兼职教师实训指导书（《模拟劳动仲裁》）
- 3、兼职教师工作情况考核表（冯小波）

1、兼职教师教学任务书（冯小波）

广东工贸职业技术学院
教 学 任 务 书
(存根)

经学校批准，聘请 工商管理学院 冯小波 老师担任2016-2017学年第 2 学期以下教学任务：

课程名称	课程性质	考核方式	总学时	周学时	讲课学时	实验学时	上机学时	教学班级	上课时间	上课地点	人数	备注
人力资源管理沟通实训	必修	考查	24	+1	0	0	0	16商管①班(人力资源管理)			51	

教学任务书
领取签名

教务处处长
签 章

2017年02月10日

广东工贸职业技术学院
教 学 任 务 书

经学校批准，聘请 工商管理学院 冯小波 老师担任2016-2017学年第 2 学期以下教学任务：

课程名称	课程性质	考核方式	总学时	周学时	讲课学时	实验学时	上机学时	教学班级	上课时间	上课地点	人数	备注
人力资源管理沟通实训	必修	考查	24	+1	0	0	0	16商管①班(人力资源管理)			51	

教务处处长
签 章

2017年02月10日

广东工贸职业技术学院
教 学 任 务 书
(存根)

经学校批准,聘请 工商管理学院 冯小波 老师担任2017-2018学年第 1 学期以下教学任务:

课程名称	课程性质	考核方式	总学时	周学时	讲课学时	实验学时	上机学时	教学班级	上课时间	上课地点	人数	备注
模拟招聘实训	必修	考查	24	+1	0	0	0	16商管①班(人力资源管理)			51	

教学任务书

教务处处长

领取签名

签 章

2017年08月29日

广东工贸职业技术学院
教 学 任 务 书

经学校批准,聘请 工商管理学院 冯小波 老师担任2017-2018学年第 1 学期以下教学任务:

课程名称	课程性质	考核方式	总学时	周学时	讲课学时	实验学时	上机学时	教学班级	上课时间	上课地点	人数	备注
模拟招聘实训	必修	考查	24	+1	0	0	0	16商管①班(人力资源管理)			51	

教务处处长

签 章

2017年08月29日

广东工贸职业技术学院

教 学 任 务 书

(存根)

经学校批准,聘请 工商管理学院 冯小波 老师担任2017-2018学年第 2 学期以下教学任务:

课程名称	课程性质	考核方式	总学时	周学时	讲课学时	实验学时	上机学时	教学班级	上课时间	上课地点	人数	备注
模拟劳动仲裁实训	必修	考查	48	+2	0	48	0	16商管①班(人力资源管理)			51	

教学任务书

教务处处长

领取签名

签 章

2018年01月29日

广东工贸职业技术学院

教 学 任 务 书

经学校批准,聘请 工商管理学院 冯小波 老师担任2017-2018学年第 2 学期以下教学任务:

课程名称	课程性质	考核方式	总学时	周学时	讲课学时	实验学时	上机学时	教学班级	上课时间	上课地点	人数	备注
模拟劳动仲裁实训	必修	考查	48	+2	0	48	0	16商管①班(人力资源管理)			51	

教务处处长

签 章

2018年01月29日

广东工贸职业技术学院商管专业

《模拟劳动总裁实训》指导书

实训名称：模拟劳动仲裁实训

实训时间：2017—2018 年第二学期第 17 周

实训班级：16 级商管 1 班

实训指导老师：倪春丽、冯小波

一、实训目的与要求

综合运用《劳动合同法》、《经济法》、《合同法》等相关法律的知识，通过形式生动、内容活泼的各种实操活动，提高学生学习专业知识的兴趣，进而更进一步地锻炼处理法律关系中各种冲突的能力，最终提高学生的职场竞争力。

二、实训任务及内容

1. 围绕《劳动合同法》、《经济法》、《合同法》中的相关知识，练习处理法律关系中的冲突和矛盾。
2. 以民事或刑事诉讼等为素材，编剧模拟法庭剧本，并模拟法庭表演，指导学生的实操能力。
3. 以团队合作的方式，沟通协调企业各方面关系。
4. 以任务为导向的方式，大量引进情景模拟，进行角色扮演。

三、实训方式

根据课程实习的具体内容，本次实训采取指导教师设计实训项目与学生自行设计实训方案相结合的方式开展实训。具体包括：教师讲解、学生实操、学生竞赛、任务导向、项目完成等方式。

四、实训进程及内容安排

本次实训分为三个阶段，即：准备动员阶段、实训阶段和总结阶段。

（一）准备动员阶段

此阶段工作内容包括：

1. 组织召开全体学生实训动员大会，大会内容：

(1)明确实训的总体目的、要求、时间和方式等；

(2)分配、落实具体的实习任务。

2. 指导学生分析具体的实训任务，明确完成的方法和途径。

3. 各小组分别组织本组工作会议，要求围绕实习的主题内容，组织大家商议如何顺利完成本组的实习任务，商议制定出具体的工作步骤及工作方案。

4. 指导老师及时跟进，在会议过程中予以指导和评价。

地点：多媒体课室

(二) 实训进行阶段

此阶段工作内容包括：

1. 收集案件资料，讨论案情、案件焦点、证据材料、处理结果。

2. 编写模拟法庭剧本。

3. 进行角色分配，对庭审过程进行模拟。

4. 现场进行模拟法庭表演，教师对模拟法庭表现进行点评。

(三) 总结阶段

学生对实训开展情况及收获进行汇报，指导教师对实训工作进行总结，学生提交实习总结报告。

本次实训具体安排如下表所示（具体的实习场地、实习时间、实习内容等会随学院各专业实习场地的协调情况而略有调整）。

周次与时间		实训内容	课室安排	指导教师
周一	上午 8:30 — 12:00	1.分组。任务：(1) 组建一个团队；(2) 选举团队的队长；(3) 创建团队名称； 2.实训任务布置。指导教师说明本次实训的任务、要求、安排； 3.学习法律纠纷案例，观摩模拟法庭视频。	15 商管 3、4 班 合班； 多媒体教室	倪春丽
	下午 14:00 — 15:30	各小组成员进行任务的讨论、分工，形成工作方案；小组成员查找案件资料，形成素材汇总。	15 商管 3、4 班 合班； 多媒体教室	倪春丽
周二	上午 8:30 — 12:00	讨论模拟法庭剧本的类型（民事或刑事，经济类或劳动争议类），确定案例，查阅相关法律资料。	15 商管 3、4 班 合班； 多媒体教室	倪春丽、 叶赓
	下午 14:00 — 15:30	进行模拟法庭剧本的编写、定稿；制作案件说明的 PPT。	各组学生 自行安排	
周三	上午 8:30 — 12:00	各小组提交模拟法庭剧本，课堂介绍案情，焦点，处理结果。	15 商管 3、4 班 合班； 多媒体教室	何美贤、 叶赓
	下午 14:00 — 15:30	进行模拟法庭剧本的彩排。	15 商管 3、4 班 合班； 多媒体教室	何美贤、 叶赓
周四	上午 8:30 — 12:00	模拟法庭开庭，学生讨论、老师点评。	15 商管 3、4 班 合班； 多媒体教室	何美贤、 倪春丽
	下午 14:00 — 15:30		各组学生 自行安排	
周五	上午 8:30 — 12:00	模拟法庭开庭，学生讨论、老师点评。模拟法庭实训总结汇报。（1、法律知识方面的收获；2、小组成员表现；3、发生在身边的法律事件。小组代表负责总结汇报）；提交实训报告。	15 商管 3、4 班 合班； 多媒体教室	何美贤、 叶赓

五、实训成果提交和实训成绩评定

（一）需提交的实训成果：

1、以小组为单位提交模拟法庭剧本一份

2、每位学生提交实训总结报告一份

要求：

第一部分：总结实训的实际实施情况；总结个人参与的情况及收获；

第二部分：思考、反省实训中存在的问题和不足；

第三部分：针对实训存在的问题和不足，给出相应的改进思路、意见或建议。

(二) 实训成果提交时间：实训活动结束后第二天

(三) 实训成果提交要求：各学员须按时提交打印稿，逾期不交，将酌情扣分。

(四) 实训成绩评定指标体系：

一级指标	分值	二级指标	分值
实训表现	100	出勤	30
		案例分析	20
		情景模拟	20
		实训总结报告	30
总 评 分			

商管教研组：倪春丽，何美贤，叶赫
2017年6月1日

附件：参考模拟法庭剧本

民事诉讼模拟法庭剧本

时间：2013年03月20日

地点：佛山市人民法院民事审判庭

人物：

审判长：司马燕

书记员：郭风

原告：秦亮，男，1989年生，现就读于南海轻工职业技术学院，职业：应届学生，寄住校学生公寓27#508宿舍。

原告委托代理人：葛粉，女，佛山市南海启明律师事务所律师

被告：张军，男，1972年5月生，在广州某知名品牌手机公司任人事部经理一职，主要负责该公司的员工招聘和员工工资发放工作。住本市通江路28号203室

被告委托代理人：姚海，男，佛山市豪威律师事务所律师

案由：兼职学生追讨工资未果案。

案情概述：去年来自南海轻工职业技术学院的秦亮，在张军的介绍下进入张军所在的某著名品牌手机公司兼职做促销员时，出于对张军的信任，兼职的秦亮未与该公司签订任何合同，只是口头约定做一天付20元推销费，按月给工资。然而，在秦亮做工两个月后，公司曾经答应的工资却分文未给，秦亮多次追讨却屡屡被拒。

一、（法庭准备阶段）

书记员：诉讼案即将开庭审理。请肃静！现在请当事人及其诉讼代理人入庭。

（原告、原告代理人及被告、被告、被告代理人入庭）

现在宣读法庭纪律：

- 1、到庭所有人员应听从审判员统一指挥，一律关闭通讯工具，遵守法庭秩序，不准吸烟。
- 2、旁听人员必须保持肃静，不得喧哗、鼓掌、插话，不得进入审判区，有意见可以在闭庭后提出。
- 3、当事人及其诉讼参与人不得中途退庭，如擅自退庭，是原告的作撤诉处理；是被告的则依法缺席判决。
- 4、审判人员或法警有权制止违反法庭纪律，妨碍民事诉讼活动的行为，对不听制止的，可依法予以训诫、责令退出法庭或者予以罚款、拘留；对情节严重的依法追究其刑事责任。

法庭纪律宣读完毕

‘全体起立，现在请审判员入席。’

（转身）报告审判长，原告、原告代理人、被告、被告代理人均已到庭。庭前准备工作就绪，请开庭。

主审法官：现在开庭，首先核对当事人身份。原告，你的姓名、年龄、职业、住址？有无代理人？

原告：我叫秦亮，男，1994年生，现就读于南海轻工职业技术学院，职业应届学生，寄住校学生公寓27#508舍。现委托佛山市南海启明律师事务所律师葛粉作为一般代理人

原告委托代理人：我叫葛粉，女，佛山市南海启明律师事务所律师

主审法官：被告，你的姓名、年龄、职业、住址？可有代理人？

被告：我叫张军，1972年5月生，在广州某知名品牌手机公司任人事部经理一职，主要负责该公司的员工招聘和员工工资发放工作。现住本市通江路28号203室，我委托本市豪威律师事务所律师姚海作一般代理人。

被告委托代理人：我叫姚海，男，本市豪威律师事务所律师。

主审法官：根据《中华人民共和国民事诉讼法》第一百四十二条、第一百四十三条、第一百四十五条的规定，佛山市人民法院民事审判庭今天在此依法适用简易程序审理原告秦亮与被告张军为劳动者权益纠纷案。本案由本院审判员司马燕独任审判，本院书记员郭风担任记录。有关当事人诉讼权利和义务本院已书面告知，不再重复。下面本庭根据《中华人民共和国民事诉讼法》第四十六条的规定，交待回避权。审判人员有以下三种情况，可能影响案件公正审理的，当事人有权口头或书面申请他们回避：1、是本案当事人或者是当事人、诉讼代理人的近亲属；2、与本案有利害关系；3、与本案当事人有其他关系，可能影响对案件的公正审理的。现在询问当事人是否申请回避？

原告：不申请。

被告：不申请。

二、（法庭调查阶段）

主审法官：下面进行法庭事实调查，先由原告陈述事实。

原告：我在 2013 年 9 月 30 日，在张军的介绍下进入张军所在的某著名品牌手机公司兼职做促销员时，出于对张军的信任，当时我并未与该公司签订任何合同，只是口头约定做一天付 20 元推销费，按月给工资。然而，在我做工两个月后，张军及其公司却以我不是他们公司的正式合同工为由，曾经答应过的工资却分文未给，我多次追讨却屡屡被拒。

原告委托人：根据我的当事人原告本人的陈述，我认为被告及其公司在原告在其公司工作期间，没有履行如实告知原告真实的工作信息的义务，并且借原告对《劳动合同法》的无知和对劳动力市场知识的缺乏之机，故意做出虚假答复、误导、欺骗原告，通过欺骗获得原告的信任，从而导致原告在违背自己真实意图的情况下做出错误的意思表示——没有与被告签署有效的工作合同，最后被告一直以原告不是其公司的正式合同工为由以达到拖欠和拒绝支付原告应得工资的目的。

被告：（情绪有些激动）：什么欺骗？我可没有欺骗他！这是诽谤。

主审法官（拍打惊堂木）：请被告保持克制，让原告律师把陈述做完！原告律师继续作陈述！

原告委托人：好的！谢谢法官。现在我代我当事人原告，根据《中华人民共和国劳动法》、《中华人民共和国劳动合同法》、《中华人民共和国民事诉讼法》的有关规定，特向法院提出起诉，请求依法判决。我原告的诉讼请求是：

- 1、判令被告支付拖欠两个月的原告工资，共 1220 元
- 2、被告赔偿原告的精神损失费，500 元。
- 3、被告支付原告在诉讼期间的一切法律程序费用。
- 4、对于公司无故拖欠员工工资的行为做出赔偿性的惩罚。赔偿原告 100%的工资赔偿。共 1220 元。

主审法官：下面由被告答辩。

被告：（情绪还是有一些激动）原告秦亮所陈述的不全是事实！2013 年 9 月 30 日我确实介绍我公司促销员一职给秦亮，目的是为秦亮提供一个免费实训的社会实践机会，因为秦亮在本公司只是实习兼职的身份，所以才没有并入公司的正式员工之列，所以也没有必要签署正式的劳动合同。这是按照我公司的条文规定来执行的！所以我没有欺骗之嫌！

被告委托代理人姚海：法官，我认为我当事人被告在此过程中并没有对原告实行欺骗，我当事人是根据公司的条文规定来处理原告的劳动工作问题的，这是有依有据的。难道这也是欺骗吗？

主审法官：请被告律师继续陈述！

被告委托人：至于原告说我当事人拖欠他的工资，那是无法可循的说法！要知道实训的兼职职位，在法律范围内，公司是可以不支付任何报酬的！而在原告实训期间，公司反而有向原告收取适当的实训时培训费用的权利，但本公司念在原告是在校学生的原因，所以没有向原告收取一分一毫的实训费用。这一切，被告在原告工作之前就说明的了，但原告当时并未对该工作提出任何要求和进一步了解的意愿，直接答应了被告并直接投入到工作之中。原告在工作结束之后，反而认为其没有接受公司的任何实训课程，只是为公司付出了劳动，应该获得报酬，这是完完全全颠倒了事实的！被告是本着诚实信用的原则与原告进行的沟通合作的，

并无欺骗之意和行为。并且原告和被告并没有建立以劳动合同为基准的劳动关系，不存在用人关系，所以被告及其公司没有支付原告工资的义务！请法院驳回原告的诉讼请求。

主审法官：根据原被告陈述，双方对 2013 年 9 月 30 日原告在被告的介绍下进入被告所在的某著名品牌手机公司兼职做促销员的事实均无异议。但双方争议的焦点是原告在该公司工作期间是“实训学生”的身份还是员工的身份，原告与被告之间有没有建立劳动关系和发生了劳动行为？

主审法官：被告、原告对本庭归纳的重点有没有异议？

被告：没有。

原告：没有。

主审法官：那么请双方围绕此焦点提供相关证明！

原告委托人：（提供公司员工出入证明胸卡一张，并把胸卡拿着走到原告面前）：原告这张胸卡确定是你的吗？

原告（拿起仔细看了看）：是的！

原告委托人（有把胸卡拿给被告看）被告，这张胸卡是不是你亲自配发给原告的？

被告（拿起来看了看）：这只是一张出入公司的凭证而已！他……

原告委托人：被告，你只需回答“是”还是“不是”就可以了！

被告：（很不情愿）是的！这是我在原告进我公司时我发给他的！

原告委托人：好的！法官，这张胸卡就可以证明——被告说我当事人并不是他们公司的员工的说法是错误的，

主审法官：那请说出原因！

原告委托人：这张胸卡是我原告在公司工作期间出入公司的凭证，是公司核实员工身份后配与员工个人的身份证明的，在这证件上职位一栏清楚写着原告的职位是“促销员”，是普通职员的身份。这说明原告在公司里的员工身份是他们承认的，原告是他们公司的员工。如果原告是“实训生”的话，他们应该给原告配与写着“实训生”的胸卡才对！“实训生”的胸卡在各公司里的“实训生”是有佩戴的！

主审法官：被告对该证物有无异议？

被告：我对原告提供的胸卡的真实性及内容无异议。我之所以配发写着“员工”的胸卡给原告，是出于对公司的业绩的顾虑。要知道秦亮在我公司实训的项目是促销，是要面对广大消费者的。而消费者往往对“生手”或非正式人员的宣传存在怀疑和不信任，如果原告佩戴着“实训生”的胸卡去推销的话，不能很好地得到消费者对我公司产品的信任，毕竟他不是我公司的正式员工。而如果原告佩戴的是“员工”胸卡的话！那会很好地博得消费者的信任，并对其促销工作有帮助。

被告委托人：我支持我当事人的观点。打个比喻：去旅游，面对着一个刚出道的导游和一个有丰富工作经验的老当地人，你们会选择谁为你服务？显然大部分人会选择老当地人。有经验者，就会有优势，这在毕业生招聘会上也是如此的啦！

（被告这时笑起来）

原告委托人：反对！反对被告律师言语带有歧视性和误导性！

主审法官：反对有效！被告和被告律师要注意自己的言语恰当！

被告委托人：好的！法官，

被告委托人：（走到原告面前）原告，你在此工作之前有没有类似的工作经历和经验？

原告委托人：（快速举手打断）反对！法官，我觉得原告的经验以否与本争论焦点无关！

被告委托人：法官，我觉得这与争论的焦点有很大的关系！请让我继续！

主审法官：反对无效。请被告律师继续！

被告委托人：原告，请回答我刚才的问题！

原告：没有！我是第一次出来工作的！

被告委托人：那么在你工作期间，你有没有学习到什么？

原告委托人：反对！这问题会对原告产生误导！

被告委托人：法官，这没有误导成分！

主审法官：反对无效！原告律师，请慎用“发对权”，请原告如实回答被告律师的提问！

原告：推销、口才、策划、组织等能力。

被告委托人：哦？看来要帮一个没经验的人成为一个什么都会的人，投入肯定挺大的！

原告委托人：反对！反对被告律师作个人猜测！

主审法官：反对有效，被告要提供确实证据，不能凭空臆想！

被告委托人：是的！那我没有问题了！

主审法官：那么原告对被告提供的证词内容有何意见。

原告：虽然被告说的很有道理，但是从被告刚才的话中可以知道他确实是在利用我为公司创造财富，并且我为他的公司提供了劳动，我们双方是存在劳动关系的！是发生劳动行为的！

（出示一份促销销量清单）

原告委托人：这一份促销销量清单是被告公司财务部登记的，从上面可以看出：自从原告来到工作岗位上后，该工作岗位的销售业绩一路上扬，公司也因此获得很大的利润！所以原告为公司创造了经济价值，为公司提供了劳动。

主审法官：被告，对于原告出示的销量清单内容有无异议？对于你和被告的劳动关系是否承认！

被告：（做出不屑那清单的样子）对于这份销量清单，我没有异议。那销量是真实存在的，原告在我公司工作期间确实为我公司产品的销售做出贡献，这是事实！

主审法官：那么对于你和被告的劳动关系是否承认？

被告：我不承认！我们公司与原告并没有正式的劳动合同签署或相关证据证明我们与原告之间的劳动关系，我们始终认为原告只是我们公司的“实训生”，是享受了我们公司培训的，他的促销行为是他的实训内容之一，而销量只是他实训成果的体现！

被告委托人：法官，根据《中华人民共和国企业管理法》第三十五款第七条规定：企业必须对在其公司任职的人员（无论是正式的还是非正式的）都要一视同仁。我被告及公司做到了只一点，所以让原告参与到公司的营业性活动。换句话说：实训生在公司也不能“占着茅坑不拉屎！”不对企业做贡献！如果“实训生”都不参与基层作业的话，那么他的实训还有意义吗？

原告委托人：照你这么说的话，那些所谓的“实训生”就成了你们的免费劳动力了吗？

被告委托人：当然不是！实习生与单位的正式职工有根本的区别，实习生不可能拥有与正式员工完全一样的待遇。实习只意味着企业给那些即将参加工作的学生提供一个锻炼学习的机会，并不存在着应聘和聘用关系。国家有要求，不许招收在校学生为正式员工，又因为原告还是在校学生，不能被招成为正式员工，只可以算是实训生，由于实习是一个教学环节，而不是法律意义上的劳动，所以实习生与用人单位不存在劳动关系；实习生也不是一个受《劳动法》保护的劳动者，所以原告不能要求被告支付工资

主审法官：原、被告在事实方面有无补充？

原告：没有。

被告：没有。

主审法官：双方当事人事实方面没有补充，事实调查结束。下面围绕争议焦点进行法庭辩论。

首先由原告委托人作辩论发言。

（三、法庭辩论阶段）

原告委托人：根据《劳动部关于执行劳动法的意见》第二条：中国境内的企业，个体经济组织与劳动者之间，只要形成劳动关系，即劳动者事实上已成为企业、个体经济组织的成员，并为其提供有偿劳动，适用劳动法。而从原告和被告的陈述中，我们可知原告为被告创造了经济价值，原告为被告及公司付出了实在的劳动，实质上双方已经形成了劳动关系，那么原告就应当是被告的正式员工。所以被告应该有义务支付原告工资。

我国《劳动法》第五十条中的“无故拖欠”应理解为，用人单位无正当理由在规定时间内故意不支付劳动者工资。

劳动部《对〈工资支付暂行规定〉有关问题的补充规定》第四条，对于“无故”作了排除性规定：“无故拖欠劳动者工资不包括：（1）用人单位遇到非人力所能抗拒的自然灾害、战争等原因，无法按时支付工资；（2）用人单位确因生产经营困难、资金周转受到影响，在征得本单位工会同意后，可暂时延期支付劳动者工资，延期时间的最长限制可由各省、自治区、直辖市劳动保障行政部门根据各地情况确定。其他情况下拖欠工资均为无故拖欠。”

而该公司并没有遇到非人力所能抗拒的自然灾害、战争等原因无法按时支付工资，也不是因生产经营困难、资金周转受到影响无法按时支付工资

因此被告没有理由不支付原告工资，请求法院支持原告的诉讼请求。

主审法官：下面由被告委托人作辩论发言。

被告委托代理人：一、原告律师不能强词夺理地认为只要对公司有贡献、付出了劳动，就形成了劳动关系，就是公司的正式员工，公司就要支付原告的工资。贡献和劳动不是双方劳动关系确立与否的唯一条件，其中最重要的还是具有实质意义的文件证明，如签署的劳动合同，但是这样的证明并不存在。二、被告及其公司始终认为原告的身份是实训生，原告所进行的工作是其实训的内容，公司无需对在本公司实训生进行支付工资行为！就实习单位而言，实习生与单位的正式职工有根本的区别，实习生不可能拥有与正式员工完全一样的待遇。实习只意味着企业给那些即将参加工作的学生提供一个锻炼学习的机会，并不存在着应聘和聘用

关系。“国家有要求，不许招收在校学生为正式员工，并且有的单位并不需要实习学生的辅助。单位安排实习生不仅得不到什么，反而还要安排专人进行实习管理和指导，因此有的实习单位还要求学生或学校交实习费。但被告及公司并没有向原告收取任何形式的实习费用，这是对原告学习实习的极大支持。三、由于《劳动法》保护的是与用人单位形成劳动关系的劳动者，实习生与用人单位只有签订劳动合同，形成实际劳动关系后，才能按照《劳动法》维护自己的合法权益，然而，原告与被告之间并没有签订劳动合同，他们之间的劳动关系并不成立，被告不可能按照《劳动法》来支付原告工资！

主审法官：原告被告双方互相辩论。

原告：（有些气愤）事实上我确实为被告及其公司服务劳动过，劳动关系是存在的！而被告在介绍我去这职位时，并没有向我说明我的工作身份是“实训生”还是“员工”，他们实际上欺骗了我的劳动。

被告（一拍桌子，生气地打断原告陈述）：当初你应聘的时候是你情我愿的，我怎么骗你了？

主审法官（连拍惊堂木）被告，请保持克制！这是法庭！原告继续！

原告：我虽然还是一名在校学生，但是我去应聘该工作是并不是怀着去实训的心态参加的，而确实是为了赚钱，我已经在应聘前就向被告说明的了，但是被告在我应聘时并无意向我说明工作的性质，形成了欺骗。况且还是他们刻意不与我签订劳动合同的，这为以后的拖欠我的工资留下了借口和机会，所以我想他们拖欠我的工资是早有预谋的了。

被告委托人：（举手惊呼）反对！反对原告对我当事人做出误导性的猜测！

主审法官：反对无效，这只是原告的思想表达。现在被告开始辩解！

被告：首先，我承认原告在我公司工作期间确实为我公司创造了经济价值。而原告也确实向我说明他应聘该工作是为了赚钱，但是我们公司要找的是实训生，这一点，在我公司的招聘广告上是说明的了，而其他在我公司实训的学生也可以证明，原告来应聘是他自己的选择，而我也认为他知道我公司的招聘意图，所以我就不当面向原告说明，而原告当时也没有主动向我咨询工作性质的情况，所以产生的误会错误也应该有他个人负责，而我并不存在故意欺骗，也不存在什么预谋！至于，“劳动合同”问题，我们公司只会与本公司的正式员工签订，而实训生，我认为没那个必要，毕竟他们工作时间不会太长，也没有和我们形成劳动关系！所以我们本公司是不会与实训生签订劳动合同的，最多会签订工作协议之类的证明。

主审法官：双方还有没有辩论？

原告：没有

被告：我也没有了！

主审法官：双方无新的辩论，辩论结束，下面征询双方当事人最后意见

原告，最后还有什么意见？

原告：坚持诉讼请求。

主审法官：被告，最后还有什么意见？

被告：请求驳回原告的诉讼请求。

（四、法庭调解判决阶段）

主审法官：下面依据法律有关规定，对本案进行调解。被告，你有何调解意见？

被告委托人：鉴于原告在我当事人公司实训期间确实为我当事人公司创造了经济价值，并且表现良好，我当事人公司同意按照法律规定支付一定的实训生生活补贴，而除此之外，原告的其他诉讼请求，我们都不接受。

主审法官：原告，有何调解意见？

原告委托人：在诉讼前，我们双方已进行过多次协商，但被告没有调解诚意，现我当事人不愿意进行调解，听候判决。

主审法官：由于原告不同意调解，本庭不再做调解工作，下面进行宣判。

本庭认为，本案事实清楚，可以结案。

原告在被告介绍下进入被告所在的某知名手机公司做兼职，但是被告却以原告是实训生和没签订劳动合同为由拒绝支付原告的应得工资，双方发生争执，产生劳动纠纷，原告要求使用《中华人民共和国劳动法》来处理本案，符合法律规定，予以采纳。

被告向原告介绍工作时，身为招聘方并没有主动向原告说明工作性质，并且在原告工作期间也没有向原告具体说明或提醒，造成原告误会工作选择，也应该负起一定的责任。而身为招聘者，没有与相关实训生签订劳动合同，是违背《中华人民共和国劳动合同法的》、《中华人民共和国劳动法》和《中华人民共和国企业管理法》的，并且被告的解析不合情理，本庭不予采纳！

原告是正式员工还是实训生的问题是本案的焦点之一。实习生与单位的正式职工有根本的区别，实习生不可能拥有与正式员工完全一样的待遇。实习只意味着企业给那些即将参加工作的学生提供一个锻炼学习的机会，并不存在着应聘和聘用关系。“国家有要求，不许招收在校学生为正式员工”，又因为原告还是在校学生，不能被招成为正式员工，只可以算是实训生，由于实习是一个教学环节，而不是法律意义上的劳动，所以实习生与用人单位不存在劳动关系；实习生也不是一个受《劳动法》保护的劳动者，所以原告不能要求被告支付工资，但可以要求被告支付实训期间的生活补贴。所以本庭对于原告的诉讼请求不支持。

由于双方对各自的行为都存在着意识上的错误，双方都应该负起责任，但被告身为用人单位，应该负更大的责任。

综上所述，依据《中华人民共和国劳动法》、《中华人民共和国劳动合同法》《中华人民共和国企业管理法》，判决如下：

（书记员：全体起立）

主审法官：一、被告张军按照《中华人民共和国劳动法》第三十五条第一款、第四十九条规定支付原告实训期间的生活补贴和补贴赔偿，共 500 元。并且承担 60%的法庭诉讼费和法律程序费。

二、原告只获得被告支付的实训期间生活补贴和补贴赔偿，并且承担 40%的法庭诉讼费和法律程序费。

上述一、二两项在判决生效后五日内履行。案件受理费 330 元、其他诉讼费 200 元，合计 530 元，由双方按照判决负担。如不服本判决，可在判决书送达之日起十五日内，向本院递交上诉状正本一份、副本两份，上诉于佛山市中级人民法院。（坐 下）

闭 庭 。当事人在闭庭后五日内至本院阅读笔录签字。

书记员：全体起立。退庭！

在主审法官退出法庭后当事人及旁听人员退出法庭。

【案例评析】

为保护外出兼职的大学生合法权益，国家、社会、学校以及大学生自己应该采取相应的权益保护措施：

- 1、小心提防。有专家建议，大学生在找兼职的时候，应该找正式、合格的中介机构，这样自己的权益才能得到最好的保护。其次在大学生兼职期间要保持清醒的头脑。一方面应了解招聘方的实际情况；另一方面，兼职期间应主动要求与用人单位或个人签订合同。
- 2、加强法律意识。大学生兼职期间与用人单位签订合同的比率很低，反映了大学生目前存在的法律意识和自我保护意识的薄弱。
- 3、规范兼职市场。据了解，我国目前并没有一部较全面的针对兼职的法律或政策来规范兼职这个零散的市场。虽然也有一些城市如北京、南京等针对地区的特点和情况出台了一些地区规定，但就全国来讲，绝大多数的大学生在兼职时遇到的纠纷是无法可依的。
- 4、学校勤工俭学部门应加强对来访登记招聘的用人单位或个人进行检查。法制的健全难免会导致违法行为的出现，大学生辛辛苦苦做兼职但到头来应得的报酬却得不到保障。起初，学生们可能会踏上艰难的讨债之路，电话打了数十个收效却甚微。向有关部门反映情况，可是他们却以各种借口，将学生们拒之于千里之外，因此健全相关兼职的法律制度，有法可依才是制止这种现象的根本措施。若仅仅惩治几个特例，也只是杯水车薪，难以达到预期的效果。

3、兼职教师工作情况考核表（冯小波）

广东工贸职业技术学院兼职教师工作情况考核表

（2016～2017 学年第 2 学期）

姓名	冯小波	所属系部	工商管理学院
兼任教师类别	☐ 兼职专业带头人 ☒ 兼职骨干教师 ☒ 兼职实践指导教师 ☐ 兼职专业课教师		
工作内容	担任《人力资源管理沟通实训》课程教学任务。		
校企联合考评小组评价意见	该兼职教师热爱教育事业，能严格遵守学校和企业的各项规章制度和工作纪律，认真履行岗位职责，责任心强。在专业教学中，能利用自己的实际工作经验，对专业理论知识进行深入浅出地讲解，重视提高学生实践能力。 签名：2017 年 7 月 12 日		
考核等级	优秀		
教学系（部） 审核意见	同意校企联合考评小组意见。 签名（盖章）：2017 年 7 月 14 日		
教务处审核意见		人事处审核意见	
签名（盖章）： 年 月 日		签名（盖章）： 年 月 日	

（请在此表后附上教师的课程表）

说明：考核等级分为优秀（90 分以上）、良好（80-89 分）、合格（60-79 分）、不合格（60 分以下）四个等级。

广东工贸职业技术学院兼职教师工作情况考核表

(2017 ~ 2018 学年第 1 学期)

姓名	冯小波	所属系部	工商管理学院
兼任教师类别	☐ 兼职专业带头人 ☒ 兼职骨干教师 ☒ 兼职实践指导教师 ☐ 兼职专业课教师		
工作内容	担任《模拟招聘实训》课程教学任务。		
校企联合考评小组评价意见	该兼职教师热爱教育事业，能严格遵守学校和企业的各项规章制度和工作纪律，认真履行岗位职责，责任心强。在专业教学中，能利用自己的实际工作经验，对专业理论知识进行深入浅出地讲解，重视提高学生实践能力。 签名：2018 年 2 月 12 日		
考核等级	优秀		
教学系（部） 审核意见	同意校企联合考评小组意见。  签名（盖章）：2018 年 2 月 14 日		
教务处审核意见		人事处审核意见	
签名（盖章）： 年 月 日		签名（盖章）： 年 月 日	

(请在此表后附上教师的课程表)

说明：考核等级分为优秀（90 分以上）、良好（80-89 分）、合格（60-79 分）、不合格（60 分以下）四个等级。

广东工贸职业技术学院兼职教师工作情况考核表

(2017 ~ 2018 学年第 2 学期)

姓名	冯小波	所属系部	工商管理学院
兼任教师类别	☐ 兼职专业带头人 ☐ 兼职实践指导教师 ☒ 兼职骨干教师 ☒ 兼职专业课教师		
工作内容	担任《模拟劳动仲裁实训》课程教学任务。		
校企联合考评小组评价意见	该兼职教师热爱教育事业，能严格遵守学校和企业的各项规章制度和工作纪律，认真履行岗位职责，责任心强。在专业教学中，能利用自己的实际工作经验，对专业理论知识进行深入浅出地讲解，重视提高学生实践能力。 签名： 2018 年 7 月 5 日		
考核等级	良好		
教学系（部） 审核意见	同意校企联合考评小组意见。  签名（盖章）： 2018 年 7 月 10 日		
教务处审核意见		人事处审核意见	
签名（盖章）： 年 月 日		签名（盖章）： 年 月 日	

(请在此表后附上教师的课程表)

说明：考核等级分为优秀（90 分以上）、良好（80-89 分）、合格（60-79 分）、不合格（60 分以下）四个等级。