

职工维权 实务操作及 案例精析

杜 伟◎主编

ZHIGONG WEIQUAN
SHIWU CAOZUO JI
ANLI JINGXI

本书由全国维护职工权益杰出律师执笔，从数千件真实案例中精选出与职工维权有关的典型案例，以通俗易懂的笔触，对职工维权法律知识进行深入浅出的解读，是一本实用与专业兼而有之的职工维权读本

职工维权 实务操作及 案例精析

ZHIGONG WEIQUAN
SHIWU CAOZUO JI
ANLI JINGXI

杜 伟◎主编

图书在版编目(CIP)数据

职工维权实务操作及案例精析 / 杜伟主编. —北京:中国工人出版社, 2017.5
ISBN 978-7-5008-6683-1

I. ①职… II. ①杜… III. ①劳动法-案例-中国 IV. ①D922.505

中国版本图书馆CIP数据核字(2017)第115077号

职工维权实务操作及案例精析

-
- | | |
|-------|---|
| 出 版 人 | 芮宗金 |
| 责任编辑 | 罗荣波 |
| 责任校对 | 孙迺伟 |
| 责任印制 | 栾征宇 |
| 出版发行 | 中国工人出版社 |
| 地 址 | 北京市东城区鼓楼外大街45号 邮编: 100120 |
| 网 址 | http://www.wp-china.com |
| 电 话 | (010) 62005043 (总编室) (010) 62005039 (出版物流部)
(010) 82075935 (工会与劳动关系分社) |
| 发行热线 | (010) 62004002 (010) 82081553 (传真) |
| 经 销 | 各地书店 |
| 印 制 | 北京市密东印刷有限公司 |
| 开 本 | 700 毫米×1000 毫米 1/16 |
| 印 张 | 14.25 |
| 字 数 | 220 千字 |
| 版 次 | 2017年7月第1版 2017年7月第1次印刷 |
| 定 价 | 38.00 元 |
-

本书如有破损、缺页、装订错误,请与本社出版物流部联系更换
版权所有 侵权必究

本书编委会

主 编 杜 伟

副 主 编 李长春 张 涛 王恩慧

编 委 何小舟 张媛媛 杨 丽 税清蓉

李 楠 汤 洵

序 言

佟丽华*

非常高兴能为杜伟这本新书作序。在我 17 年多的公益法律服务工作中，感触最深的就是“千军易得、一将难求”，简单来说，中国公益法律领域缺乏优秀的领军型的人才。杜伟律师富有理想和激情，勇于探索，具备开拓创新能力，勤奋务实，经过 10 余年的打磨，他已经成长为非常优秀的公益法律领域的领军型人才。

2006 年年初，党中央、国务院相继发布了三个重要文件：《关于推进社会主义新农村建设的若干意见》《关于构建社会主义和谐社会若干重大问题的意见》《关于推进农民工法律援助工作的意见》。为落实文件精神，中华全国律师协会专门下发了《关于推动农民工法律援助工作的意见》，文件明确提出：“全国律协将与地方律协合作，在司法行政机关的支持下，力争用两年时间，在所有省、自治区、直辖市至少建立一家农民工维权律师服务机构，进而探索建立由公益律师为中坚力量、覆盖广泛的农民工维权志愿者网络。”

在此背景下，四川·成都农民工法律援助工作站于 2006 年 9 月成立。从成立至今，这个机构接待各类法律咨询近 2 万次，涉及金额 4.5 亿余元，办结法律援助案件 2500 件左右，涉及人数近 3000 人，帮助职工（农民工）等困难群众讨回工资、工伤赔偿金等经济损失近 6000 万元。除此以外，他们还编写了《农民工维权诉讼与技巧》《农民工维权手册》《灾后重建法律援助适用手册》等书籍和普法手册，开展法治宣传教育培训活动 900 余场，发放法

* 佟丽华，党的十八大代表，中华全国律师协会法律援助委员会主任，致诚公益团队总负责人。

律宣传资料 20 余万份，累计直接受益群众 20 余万人。为了更好地开展维权活动，工作站与四川省三级工会进行了广泛而深入的合作，承接了四川省总工会职工法律援助中心与成都市总工会职工法律援助中心的维权工作，职工维权工作成效显著。

经过 10 余年的成长，四川·成都农民工法律援助工作站发展成为了一家成熟的公益法律服务机构。自 2009 年执行“中央专项彩票公益金法律援助项目”以来，工作站将受援人群扩大至农民工、未成年人、残疾人、妇女、老年人五类群体。2015 年 4 月，以“公益创业”、“公益法律服务创新”为目标，工作站主任杜伟律师发起成立了四川省首家以专职从事公益法律服务和法律援助为主业的律师事务所——四川伟旭律师事务所。事务所积极探索实现公益法律服务的多种途径，通过与工会、团委、妇联等群团组织合作，承接四川省委省政府信访办接访工作、四川省司法局项目等，有效扩展了律师提供公益法律服务的内容。

10 余年的公益法律服务工作，使得四川·成都农民工法律援助工作站得到了党委、政府和社会各界的认可。工作站在 2010 年获得四川省司法厅和四川省律师协会颁发的“先进集体”称号；2015 年获得四川省首届十大法律援助案例“优秀组织奖”、中国法学教育研究会诊所教育委员会“优秀合作机构”、“成华区法律服务先进集体”等荣誉；2016 年获得司法部颁发的“全国法律援助先进集体”称号。工作站名誉主任李铁、主任杜伟先后被评为全国、四川省维护职工权益杰出律师并获得全国、四川省五一劳动奖章；执行主任王恩慧被评为四川省维护职工权益杰出律师，获得四川省五一劳动奖章。这样一批优秀公益律师的成长为律师行业树立了良好形象。20 世纪 90 年代初，中国律师制度改革将律师这一行业推向了市场，除了极少数偏远地区外，我国城市里基本没有国办律师事务所，国家通过市场催生了一支从事法律工作的重要力量。但是，经济困难的弱势群体的权利受到侵害时不能够仅仅靠市场解决，政府法律援助制度虽然在维护弱势群体权益方面发挥了一定作用，但是当前分散指派律师办案的方式难以体现出专职、专业律师办案的优势，降低了法律援助的效果。

伴随着国家对加强和创新社会管理工作的高度重视，推进公益法律服务建设、建立新型公益法律服务机制日益成为党和政府以及社会各界关注的焦点问题。2016 年 6 月，中共中央办公厅、国务院办公厅印发了《关于深化律师制度改革的意见》，对深化律师制度改革作出全面部署。该《意见》指出，

要充分发挥律师在服务和保障民生中的重要作用，积极开展公益法律服务活动，发展公益法律服务机构和公益律师队伍，这为推动我国公益法律服务提供了重要指引。

随着我国经济新常态的到来，利益诉求日益多元，职工维权意识有了很大提高，劳资矛盾的处理在未来需要大量的专业律师参与其中。总结四川·成都农民工法律援助工作站成立 10 余年的工作经验，经四川省总工会支持，杜伟律师推出了以专职公益律师办理的典型劳动争议案件为主要内容的《职工维权实务操作与案例精析》一书，该书通过通俗化解读，概述基本案情，精选裁判观点，归纳办案技巧，指明法律依据，使事实、焦点、技巧、法律形成相互映照、互相支撑，为劳动争议案件的参与者呈现了一个案件办理的全态，给读者勾画出一个“理论与实践互动”的图景，希望这本书不仅对法官、仲裁员、政府官员和律师办理类似案件有所帮助，也对司法行政部门和工会开展普法工作有所帮助。

作为中国公益法律领域的一名老兵，我向四川有关方面对杜伟律师及他所推动的公益法事业的支持表示感谢，对杜伟律师为维护农民工合法权益、推进中国法治建设所作出的贡献表示感谢！期待四川公益法律事业的发展能对推动全国公益法律事业的发展作出更大的贡献。

2017 年 7 月

目 录

第一章 劳动者入职风险防范	1
第一节 劳动合同订立的风险防范	1
案例 1 职工要警惕代签劳动合同的法律风险	2
案例 2 职工要警惕劳动合同中的格式条款	6
案例 3 职工使用虚假身份签订劳动合同要担责	9
第二节 试用期条款约定的风险防范	12
案例 4 试用期内解除劳动合同，用人单位需证明 不符合录用条件	13
案例 5 入职协议只约定试用期，协议性质如何认定	17
第三节 竞业限制条款约定的风险防范	20
案例 6 用人单位规章制度能否规定竞业限制条款	23
案例 7 劳动合同中约定服务事项和竞业限制之 外违约金的无效	25
第二章 确认劳动关系风险防范	29
第一节 劳动关系的认定	29
案例 8 关联公司混合用工，劳动关系如何认定	31
案例 9 确认劳动关系中“用工之日”如何认定	34
第二节 事实劳动关系的认定	38
案例 10 未签书面劳动合同，劳动关系依然认定	39

案例 11 内部承包合同不能否认事实劳动关系	42
第三节 劳动关系和劳务关系	45
案例 12 已办理正式退休手续的劳动者与聘用 单位不构成劳动关系	46
第三章 劳动合同履行与变更的风险防范	49
第一节 劳动合同的履行	49
案例 13 职工在 QQ 上被骗造成公司损失, 法院判 决非故意不赔偿	52
案例 14 职工履行职务行为造成用人单位损失是否 要赔偿	54
第二节 劳动合同的变更	57
案例 15 非因本人原因从原用人单位安排到新用人 单位工作, 工龄应当连续计算	63
案例 16 用人单位分立前后均无劳动合同, 双倍工 资如何计算	66
第四章 解除劳动关系风险防范	70
第一节 用人单位解除劳动关系	71
案例 17 规章制度未经民主程序不得作为解除依据	76
案例 18 用人单位未能举证职工严重违反规章制度 需赔偿	79
案例 19 职工考核中居于末位等次, 不等同于“不 能胜任工作”	82
案例 20 用人单位可否辞退正在哺乳期的女职工	85
案例 21 怀孕女职工请假程序不符合规定, 单位能 否解除劳动关系	88
第二节 劳动者解除劳动关系	90
案例 22 用人单位单方调整工作地点, 劳动者能 否解除劳动合同	95
案例 23 未依法购买社会保险, 劳动者可以解除 劳动合同	98

第五章 索要劳动(务)报酬风险防范	103
第一节 索要工资风险防范	104
案例 24 单方调整薪酬制度克扣工资,用人单位 需担责	114
案例 25 用人单位停产造成劳动者待工应承担工资 续付义务	118
案例 26 职工未休年休假,单位是否需要支付带薪 年休假工资	121
案例 27 职工主张年终奖,举证责任如何分配	125
案例 28 拒不支付劳动报酬的认定	129
第二节 索要加班工资风险防范	131
案例 29 加班工资被拖欠,加班证据很关键	137
案例 30 《员工手册》规定“加班不予支付加班费” 是否有效	140
案例 31 用人单位无法提供原始考勤记录,仍应支 付加班费	143
第三节 工资欠条纠纷风险防范	145
案例 32 包工头消失不见,承建公司支付劳务报酬	146
案例 33 公司名称变更,新公司仍需支付劳务报酬	148
案例 34 发包方未结算工程款的,应承担支付劳动 报酬责任	150
第六章 工伤认定风险防范	153
第一节 工伤的一般情形	154
案例 35 未签合同受工伤,劳动关系很重要	163
案例 36 未毕业大学生在单位实习期间受伤,如何 赔偿	167
案例 37 下班后在工作场所履行工作职责受到伤害, 是否属于工伤	170
案例 38 职工工作时间从事工作时自身存在过失,能 否认定为工伤	173

案例 39 职工在公司集体旅行中受伤，是否应当认定为工伤	177
第二节 第三人侵权导致工伤	180
案例 40 上班途中因交通事故受伤，能否认定为工伤	183
案例 41 下班途中去超市购物发生交通事故，能否认定工伤	186
第三节 工伤与提供劳务者受伤的选择	189
案例 42 超过退休年龄职工工作过程中遭受交通事故如何处理	192
案例 43 雇员在工作过程中受害，公司需要承担责任	194
第四节 非法用工问题处理	197
案例 44 用工单位因非法用工致劳动者受伤应支付一次性经济赔偿	199
第七章 劳动监察与劳动仲裁	202
第一节 劳动监察	203
第二节 劳动仲裁	206
后 记	214

第一章 劳动者入职风险防范

本章导读

劳动者入职是劳动者开始被纳入劳动法律法规保护的第一环节，也是劳动者最先可能遭遇到法律风险的结点。在本章中，读者可以了解到以下重要的法律要点：

1. 劳动者在签订劳动合同时，应当重点审查劳动合同的必备条款、劳动合同期限、工作内容、劳动保护和劳动条件、劳动报酬、劳动纪律、劳动合同终止的条件、违反劳动合同的责任等事项，同时要注意代签劳动合同所引发的风险。

2. 法律对试用期进行了明确的规定。劳动者在入职时要谨防用人单位故意将试用期与实习期、见习期相混淆，明确试用期的最长期限、劳动者在试用期内的待遇以及试用期的约定次数。

第一节 劳动合同订立的风险防范

劳动合同是劳动者与用人单位确立劳动关系，明确双方权利和义务关系的协议，也是维护劳动者和用人单位合法权益的法律保障。但由于现实社会中用人单位和劳动者双方当事人掌握劳动法规相关信息程度的不对等，劳动者与用人单位相比明显处于劣势。因此，对于劳动者来说，签订一份完备、公平、合理的劳动合同显得尤为重要。

订立劳动合同不得违反法律、法规的规定，并要遵循平等自愿、协商一致的原则。在订立劳动合同的过程中，劳动合同的双方当事人都必须具备法定的资格。因此，在订立劳动合同时应该遵循以下几项原则：一是合法原则。无论是合同的当事人、内容和形式，还是订立合同的程序，都必须符合相关

劳动法规和劳动政策的要求。二是平等自愿原则。劳动合同的双方当事人订立劳动合同时，其法律地位是平等的，都有权选择对方。同时，合同的订立应该出于双方当事人自愿，任何一方都不得强迫另一方接受自己的意志。三是协商一致原则。在劳动合同的订立过程中，劳动合同的内容必须是在双方协商一致的基础上去确立。

案例 1 职工要警惕代签劳动合同的法律风险



案情简介

赵某自 2011 年 11 月 8 日起至今一直以劳务派遣方式在第三人甲公司处工作，工资由乙公司通过银行转账支付。2012 年 5 月，赵某向劳动行政部门投诉后，乙公司为赵某补缴了社会保险并一直正常缴纳。赵某 2012 年 11 月的工资为 2162.9 元。其后，赵某与乙公司发生争议，赵某认为其与乙公司签订的劳动合同不是其本人签订的，是公司代签的，要求乙公司支付未签订书面劳动合同的二倍工资差额 25947.6 元。

乙公司为证明其已与赵某签订了书面的劳动合同，提供了如下证据：① 2011 年 11 月 7 日，乙公司（甲方）与“赵某”（乙方）签订的《劳动合同书》一份，劳动合同上载明约定合同期自 2011 年 11 月 7 日起至 2013 年 11 月 6 日止，从乙方到接受派遣单位正式工作之日起开始；甲方派遣乙方的用工单位名称为甲公司。该合同还对工作内容、工作时间、休息休假、劳动报酬、社保福利等作了约定。乙公司认为乙方处“赵某”的签名为赵某之妻黄某代签。② 陈某的证人证言。陈某为乙公司员工，负责甲公司的派遣事务，经办了赵某的派遣事宜。乙公司录用赵某后需要签订合同，因赵某称自己不太会写字，就由其妻代为签字。

乙公司申请对《劳动合同书》上“赵某”的签名是否为其妻黄某代签进行鉴定。原审法院遂依法委托南京师范大学司法鉴定中心对《劳动合同书》上“赵某”的签名是否由黄某代签进行鉴定。南京师范大学司法鉴定中心于 2013 年 8 月 21 日出具《鉴定意见书》，《鉴定意见书》载明，依据现有材料检验条件，倾向认为“2011 年 11 月 7 日”的《劳动合同书》中乙方“赵某”的签名与委托方提供的黄某字迹样本是同一人书写。针对上述鉴定意见，乙公司对此无异议。赵某认为乙方处签名为复印形成，黄某未在《劳动合同书》

代赵某签名，但未提供相关证据。



裁判结果

苏州市吴中区人民法院作出〔2013〕吴度民初字第0224号民事判决书，判决乙公司无须支付赵某未签订书面劳动合同的双倍工资差额人民币25947.6元。

判决作出后，赵某向苏州市中级人民法院提起上诉。苏州市中级人民法院经过依法审理后，作出〔2014〕苏中民终字第0059号民事判决书，判决原审判决认定事实清楚，适用法律正确，应予维持。



律师分析

2007年6月29日通过的《劳动合同法》第十六条第一款规定：劳动合同由用人单位与劳动者协商一致，并经用人单位与劳动者在劳动合同文本上签字或者盖章生效。该条法律的规定是否能够解决司法实践中代签劳动合同的效力问题，学理上存在两种不同的观点。

一种观点认为，《民法通则》第六十六条第一款规定：没有代理权、超越代理权或者代理权终止后的行为，只有经过被代理人的追认，被代理人才承担民事责任。未经追认的行为，由行为人承担民事责任。本人知道他人以本人名义实施民事行为而不作否认表示的，视为同意。根据该条规定，若劳动者明知用人单位或者他人为其代签劳动合同而不明确表示反对的话，将被视为追认该无权代理的行为，使得劳动合同依法成立。

另一种观点认为，《合同法》第四十八条第二款规定：相对人可以催告被代理人在一个月内予以追认。被代理人未作表示的，视为拒绝追认。合同被追认之前，善意相对人有撤销的权利。撤销应当以通知的方式作出。这一规定对于劳动者而言较为有利。

本案中，赵某认为，《鉴定意见书》依据的检材不真实，无法保证落款“赵某”签名是原件，鉴定内容并未对“赵某”签名是否原始书写进行鉴定，故该《鉴定意见书》不具意义。赵某已当庭表示劳动合同绝非其妻子黄某代签，“赵某”签名可能为复印或其他技术手段形成。在用人单位自认“赵某”非本人签名，赵某不承认系其妻子代签的情况下，乙公司对合同成立负有举证义务。现有证据无法证明劳动合同中“赵某”是赵某妻子直接书写，也不

能证明该书经过赵某同意，赵某妻子在乙公司处以简历形式曾经留有笔迹，故不排除乙公司利用其他非法手段获得了赵某妻子笔迹的可能，完全具有复印、扫描赵某妻子笔迹的条件。乙公司称签订劳动合同时双方均在场，但并没有在一审说明劳动合同签订的具体时间、地点、其他在场人员等，上述事实原审法院并未调查，而直接用明显存疑的证据进行判定，明显草率和有失公正。本案中即便存在赵某妻子代签，根据《劳动合同法》的规定，劳动合同中劳动者本人签字方为生效条件，他人代签无效，劳动关系不适用代理。

一审法院认为，鉴于赵某确认如果《劳动合同书》系黄某代签，则无须乙公司支付未签订书面劳动合同的双倍工资，对此，应认定赵某认可其妻黄某有权代其签订劳动合同。经鉴定，《劳动合同书》中的“赵某”签名为黄某所写，结合乙公司提供的证人证言，应认定赵某之妻黄某代赵某与乙公司签订了书面劳动合同。赵某虽对此有异议，但未能提供证据证明，一审法院对赵某关于《劳动合同书》非黄某所签的答辩意见不予采信。乙公司无须向赵某支付未签订书面劳动合同的双倍工资差额 25947.6 元。据此，依照《劳动合同法》第十条、《劳动合同法实施条例》第六条的规定，判处乙公司无须支付赵某未签订书面劳动合同的双倍工资差额人民币 25947.6 元。

二审法院认为，本案原审法院第一次开庭时赵某本人到庭，并作充分陈述，原审法院并未剥夺其诉讼权利。《鉴定意见书》鉴定机构及鉴定人员具备相应鉴定资质，鉴定程序合法，原审庭审中对该《鉴定意见书》进行质证时亦未发现不能作为证据使用的情形，故本院认定该《鉴定意见书》可作为本案定案证据。《鉴定意见书》载明的检材为签署期“2011 年 11 月 7 日”的《劳动合同书》原件一页，南京师范大学司法鉴定中心根据黄某提供的其亲笔书写的样本进行比对，并作出鉴定结论。赵某否认上述《鉴定意见书》中的检材“赵某”签名为其妻子黄某所代签，系复印或扫描赵某妻子笔迹形成，但赵某在本案仲裁阶段及原审法院第一次开庭和鉴定调查阶段均未提出诉争劳动合同中“赵某”签字系复印或扫描之说，相反还在原审法院 2013 年 6 月 8 日对其调查时称：如果劳动合同中的签名为黄某所签，就不要乙公司支付未签订劳动合同的双倍工资，并愿意承担鉴定费用。根据法院查明的事实，赵某在原审庭审中认可其在乙公司为其缴纳社保的时候已见过诉争劳动合同，乙公司在 2012 年 5 月赵某向劳动行政部门投诉后，为赵某补缴了社会保险并一直正常缴纳，在此期间，赵某从未对有他人代其签订劳动合同的事实提出过异议，赵某的行为可视为其以实际行为表明接受所代签劳动合同的内容。

综合上述分析,法院认为赵某在本案中的上诉请求无事实 and 法律依据,法院不予支持,原审法院认定乙公司无须支付赵某未签订书面劳动合同的双倍工资差额并无不当。

从一审法院与二审法院的裁判观点来看,司法实践中,法院倾向于采纳第一种观点,即适用《民法通则》第六十六条第一款的规定,若劳动者明知用人单位或者他人为其代签劳动合同而不明确表示反对的话,将被视为追认该无权代理的行为,使得劳动合同依法成立。



实务指南

长期以来,我国劳动力市场不甚规范,企业用工不签订书面劳动合同的现象较为突出,但因此而涉诉的情况较少。自2008年1月1日《劳动合同法》颁布施行以来,以“未签订书面劳动合同双倍工资差额”为诉讼标的的劳动争议案件呈现“井喷式”增长。在司法实践中,因代签劳动合同引发的争议十分广泛,应注意以下几点:

第一,与代签劳动合同效力直接相关的法律,是《劳动合同法》第十六条第一款,“劳动合同由用人单位与劳动者协商一致,并经用人单位与劳动者在劳动合同文本上签字或者盖章生效”。但是在适用该条法律时,还要结合《劳动合同法》第二十六条第一款的规定,“下列劳动合同无效或者部分无效:(一)以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危,使对方在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的;(二)用人单位免除自己的法定责任、排除劳动者权利的;(三)违反法律、行政法规强制性规定的”。从该条法律的规定来看,无效劳动合同包括因违法而无效与因违背当事人真实意思表示而无效两种。用人单位私下代签劳动合同可以归入违背法律、行政法规等强制性规定一类,因为其违反了《劳动合同法》第三条第一款“订立劳动合同,应当遵循合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用的原则”的规定,同时也与劳动者本人的真实意思相背。

第二,从《劳动合同法》第十六条第一款的规定来看,《劳动合同法》并没有禁止代签劳动合同,劳动者本人委托他人代签劳动合同,属于劳动者真实意思的反映,并不违反法律的规定,应该认定为有效。但是,对于实践中用人单位私下安排其他人代签劳动合同,且违背了劳动者的真实意思表示,劳动者可以根据《劳动合同法》第二十六条的规定否定该劳动合

同的效力。

第三,劳动者在面对代签劳动合同时,要明确三个问题:一是代签的劳动合同并非一律无效,前文已经作了分析;二是用人单位是否依法履行了合同义务,如劳动报酬的支付、加班工资的支付、社会保险的办理等义务;三是如果代签是劳动者一方造成,非用人单位找人恶意排除自身责任,用人单位无须支付未签劳动合同双倍工资。

关联法规

《劳动合同法》

第三条 订立劳动合同,应当遵循合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用的原则。

依法订立的劳动合同具有约束力,用人单位与劳动者应当履行劳动合同约定的义务。

第十六条 劳动合同由用人单位与劳动者协商一致,并经用人单位与劳动者在劳动合同文本上签字或者盖章生效。

劳动合同文本由用人单位和劳动者各执一份。

第二十六条 下列劳动合同无效或者部分无效:

(一)以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危,使对方在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的;

(二)用人单位免除自己的法定责任、排除劳动者权利的;

(三)违反法律、行政法规强制性规定的。

对劳动合同的无效或者部分无效有争议的,由劳动争议仲裁机构或者人民法院确认。

案例2 职工要警惕劳动合同中的格式条款

案情简介

陈某于2011年5月1日入职武汉某科技股份有限公司,担任司机,工作地点位于北京市朝阳区,双方签订的劳动合同期限为2011年5月1日至2014年4月30日(甲方为某科技公司,乙方为陈某),合同第十二条约定:“劳动