

# 竞业限制非“儿戏” 置之不顾要担责

## 核心阅读

为保护商业秘密，企业很注重与员工签订竞业限制协议。但是，由于条款不齐备、内容不明确，或者在履行协议中存在一些错误认识或做法，所以，双方之间常常因此产生争议，并招致相应的法律后果。



## 律师信箱

### 侵害患者知情权应承担赔偿责任吗？

编辑同志：

我因声音嘶哑而就医，在医院进行手术治疗7天后病情反而加重。又经过了1个月的继续治疗，疗效仍不明显。对此，医院再次组织专家会诊，认为声音嘶哑系慢性肥厚性喉炎所致，又重新制定了治疗方案。治疗终结后，我打算以医院侵犯患者知情权、医疗行为存在过错为由提起诉讼，要求对方承担赔偿责任。请问，该诉讼请求符合法律规定吗？

读者 黄云松

黄云松读者：

在您治疗过程中，医院没有告知患者手术可能出现的不良风险，告知内容不完整，应承担相应的赔偿责任。

知情权作为患者的一项基本权利，是指患者有知悉自己的病情、治疗措施、医疗风险、医疗费用和医方基本情况、技术水平及其他医疗信息的权利。《民法典》第1219条规定：“医务人员在诊疗活动中应当向患者说明病情和医疗措施。需要实施手术、特殊检查、特殊治疗的，医务人员应当及时向患者具体说明医疗风险、替代医疗方案等情况，并取得其明确同意；不能或者不宜向患者说明的，应当向患者的近亲属说明，并取得其明确同意。医务人员未尽到前款义务，造成患者损害的，医疗机构应当承担赔偿责任。”

具体说来，患者的知情权包括三项基本内容：一是真实病情了解权，即患者有权了解自身所患疾病的真实情况和发展趋势；二是治疗措施知悉权，即患者为了避免或降低就医风险，有权选择医方拟将采取的治疗方案和治疗措施；三是医疗费用知晓权，即患者有权掌握自己就医所应当承担的各种医疗费用的数额、用途和支出进度等。患者知情权的实现，必须依赖于医方的告知。该告知义务包括：病情告知方面，如实告知患者所患疾病的名称、现状、程度、趋势和可能发生的危害健康的后果等诊断结论；但是出于防止病情急剧恶化、避免对患者可能或必然造成不利后果的善意考虑，也可对患者本人延迟告知。治疗告知方面，如实告知患者对其所患疾病将采取的治疗方案和治疗措施，以及为避免危险所采取的预防措施。采取手术治疗时，应当由患者或其家属签字同意。风险告知方面，如实告知治疗措施可能或必然产生的危险，或因患者体质特异可能发生的过敏、排异、恶化和并发症等其他损害结果。

律师 张兆利

## 1

### 用人单位违法解雇，未必导致竞业限制协议失效

#### 案例

2020年1月，吴某入职某市农行担任信贷部经理，双方签订的竞业限制协议约定吴某离职后两年内不得入职省内其他商业银行，若违反支付违约金15万元。2022年10月，农行因违法辞退吴某，故向吴某支付了赔偿金，并在吴某离职后按月向其支付经济补偿4100元。2023年1月，农行发现吴某已入职本市建设银行，遂以吴某违反竞业限制义务为由，要求其支付违约金15万元，并从建行离职。吴某认为，农行违法解雇他的行为已导致双方的竞业限制协议失效，故无权主张违约金。那么，吴

某的理由能成立吗？

#### 说法

一方面，违法解除劳动合同不影响竞业限制协议的有效性。《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释(一)》(以下简称《解释》)第37条规定：“当事人在劳动合同或者保密协议中约定了竞业限制和经济补偿，当事人解除劳动合同时，除另有约定外，用人单位要求劳动者履行竞业限制义务，或者劳动者履行了竞业限制义务后要求用人单位支付经济补偿的，人民法院应予支持。”这里的“解除劳动合同”显然包括合法解除和违

法解除在内。本案中，农行违法解雇吴某，已承担了支付赔偿金的法律后果，况且，农行还按月向吴某支付经济补偿，因此，吴某在被违法解雇后仍应遵守竞业限制协议。由于吴某违反了竞业限制义务，故应按农行的要求支付违约金15万元。

另一方面，在支付违约金后并非就获得了“自由身”。《解释》第40条规定：“劳动者违反竞业限制约定，向用人单位支付违约金后，用人单位要求劳动者按照约定继续履行竞业限制义务的，人民法院应予支持。”据此，如果农行坚持要求吴某继续履行竞业限制义务，那么吴某就必须从建行离职。

## 2

### 虽未约定经济补偿，劳动者也非“免费”履约

#### 案例

陈某系某公司项目部经理，当初入职时，公司与其签订了竞业限制协议，对竞业限制的地域、期限以及违约金作了约定，但对陈某离职后在竞业限制期限内的经济补偿未作约定。2022年12月，陈某从公司离职并进入与公司无竞争关系的单位工作。当陈某请求公司按月支付经济补偿时，公司竟然以双方并无此项约定为由而拒绝。那么，陈某有权获

得经济补偿吗？

#### 说法

协议中未约定经济补偿的，也不意味着劳动者只能“免费”履约。事实上，劳动者只要履行竞业限制义务即有权受偿。《解释》第36条规定：“当事人在劳动合同或者保密协议中约定了竞业限制，但未约定解除或者终止劳动合同后给予劳动者经济补偿，劳动者履行了竞业限制义务，要求用人

单位按照劳动者在劳动合同解除或者终止前12个月平均工资的30%按月支付经济补偿的，人民法院应予支持。”“前款规定的月平均工资的30%低于劳动合同履行地最低工资标准的，按照劳动合同履行地最低工资标准支付。”本案中，双方签订的竞业限制协议合法有效，陈某离职后履行了竞业限制义务，依照上述规定，其有权要求公司按法定的最低标准(12个月平均工资的30%)按月支付经济补偿。

## 3

### 未领到经济补偿，劳动者应诉请解除竞业限制协议

#### 案例

孟某于2020年8月进入甲公司担任创意部主任，双方签订竞业限制协议，对竞业限制的地域、期限、孟某离职后的每月经济补偿标准，以及若违反竞业限制义务协议应付的违约金数额等作了约定。2022年11月，孟某离职，公司拖延支付其经济补偿达数月。孟某认为甲公司违约在先，自己现在无须再遵守竞业限制协议，打算进入与甲公司存在竞争关系的乙

公司工作。那么，孟某可以这样做吗？

#### 说法

孟某的正确选择应该是请求解除该竞业限制协议。《解释》第38条规定：“当事人在劳动合同或者保密协议中约定了竞业限制和经济补偿，劳动合同解除或者终止后，因用人单位的原因导致3个月内未支付经济补偿，劳动者请求解除竞业限制协议的，人民法院应予支持。”本案

中，孟某的情况符合上述规定，其对竞业限制协议享有解除权。孟某现在应申请劳动仲裁或者起诉，一并提出解除竞业限制协议和由甲公司支付所拖欠的经济补偿的诉求，由裁审机构依法裁判。

需要提醒的是，如果孟某未行使解除权，直接入职乙公司，就存在一定的法律风险，甲公司可能会以孟某违反竞业限制协议为由，诉请其承担违约责任。

潘家永