

榆林产妇自杀身亡

顺产还是剖腹产,谁说了算?



近期,陕西榆林产孕妇跳楼自杀的事件引发舆论关注。事发后,国家卫计委已责成当地卫生计生部门认真调查核实,依法依规严肃处理。透过此次事件的背后,也引起公众针对“分娩方式的选择”“如何缓解产痛”等问题展开争议。

8月31日,产妇马某某在榆林市第一医院绥德院区妇产科二病区坠楼身亡,引起社会各界广泛关注。

经初步调查,8月30日,产妇马某某入住榆林市第一医院绥德院区妇产科二病区,入院后经医院诊查,产妇各项体征正常,符合自然分娩指征,但B超显示胎儿头部偏大,存在难产风险,医生建议剖宫产终止妊娠,但家属选择自然分娩并签字确认。31日10时许,产妇进入待产室待产,产程、产图、产检结果显示产妇和胎儿各项指标均正常。17

时50分起,产妇因疼痛出现烦躁不安,情绪波动较大,两个多小时内先后多次走出待产室与家属交流,后由医务人员劝回。

20时许,医护人员发现产妇从备用手术间窗口坠下,医院立即组织抢救,经抢救后仍无生命体征,经告知家属,家属同意放弃抢救,于21时25分宣布临床死亡。后经院方组织有关专家对死亡病例进行讨论,初步诊断为:1.院前呼吸心跳停止;2.急性特重型颅脑损伤;3.全身多处骨折;4.失血性休克;5.死胎。

经警方勘查取证,调查走

访,初步认定:死者马某某系跳楼自杀身亡,排除他杀。

榆林市专家组经过认真调查讨论,初步认为:1.产妇入院诊断明确,产前告知手续完善,诊疗措施合理,抢救过程符合诊疗规范要求。2.此次产妇跳楼事件,暴露出了医院相关工作人员防范突发事件的意识不强、监护不到位等问题。

9月9日晚,绥德院区与马某某家属初步达成调解协议。协议内容涉及补偿金额,内容之一是马某某家属不再接受媒体采访。据《新华每日电讯》

普法

入职3天宣布怀孕
产假结束就要辞职

孙小姐到张先生公司面试时,强调短期不打算结婚。可是,入职三天,孙小姐就告诉主管自己怀孕了,要保胎休息。怀孕期间,经常请假。而公司照样给她发工资,缴纳社保,并派人在其产后去探望。没想到,产假一结束,孙小姐就打电话来说辞职不干了。

职工“隐孕”,
公司能解除劳动合同吗?

记者从司法局了解到,女职工在孕期的,用人单位不得以劳动者不能胜任工作为由解除劳动合同。用人单位有权了解劳动者与劳动合同直接相关的情况,劳动者应如实说明。但即便孙小姐隐瞒了怀孕事实,该行为不构成以欺诈手段使对方在违背真实意思的情况下订立劳动合同,不导致合同无效。

但市总工会的工作人员提醒,孕期、产期、哺乳期并不是女职工的护身符,在符合法定情形下,用人单位仍可解除劳动关系。

《劳动合同法》第42条规定的是用人单位不得“以非过错性理由或经济性裁员”为由与“孕期、产期、哺乳期”女职工解除劳动关系,因此即使女职工处于“孕期、产期、哺乳期内”,用人单位仍可以依据《劳动合同法》第39条规定,在劳动者存有过错的情况下,合法解除双方劳动关系:

(一)在试用期间被证明不符合录用条件的;

(二)严重违反用人单位的规章制度的;

(三)严重失职,营私舞弊,给用人单位造成重大损害的;

(四)劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系,对完成本单位的工作任务造成严重影响,或者经用人单位提出,拒不改正的;

(五)因本法第二十六条第一款第一项规定的情形致使劳动合同无效的;

(六)被依法追究刑事责任的。

据《法制日报》

男子社交媒体造谣
被行政拘留五日

9月8日,有人在社交媒体散布“广州10月21日外地车限行”的谣言。9日下午,广州市公安局网警支队和海珠区分局民警在海珠区昌岗路某大厦将某公司市场业务员许某抓获。

经审查,许某供认为了在社交媒体上引起关注,9月8日下午在其新浪博客“羊城快报”上编造并散布了该虚假信息。海珠警方经过调查取证,依法对许某作出行政拘留五日的处罚。

社交媒体等网络并非法外之地,蓄意歪曲事实,故意散布不实信息扰乱公共秩序等违法行为并造成较大危害的,警方将依法进行查处,希望广大网民不信谣、不传谣。

据珠江经济台

医疗紧急处置权应赋予医生

据2015年世界卫生组织统计显示,由于怀孕和分娩期间出现的并发症,每天有约830名妇女死亡,因此,产科便成了医疗纠纷的高发地,而近期榆林产妇自杀身亡事件正备受舆论关注。

生命权,是我们生而为人,与生俱来最重要的权利,因此产妇的生命权应当是医院和家属在做选择时应当考虑的最优先、最重要因素。

尽管目前社会环境医患关系紧张,患者和家属也拥有对病情的知情权,但紧急情况下的紧急处置权应赋予医生,医生不能惧怕担责而不作为,让患者和家属自行决定治疗方案。患者和家属更应该尊重医生,信任医院,以便给予患者最好的医疗照顾。

《侵权责任法》第五十五条规定“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说明医疗风险、替代医疗方案等情况,并取得其书面同意;不

宜向患者说明的,应当向患者的近亲属说明,并取得其书面同意。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。”同时该法第五十六条又规定“因抢救生命垂危的患者等紧急情况,不能取得患者或者其近亲属意见的,经医疗机构负责人或者授权的负责人批准,可以立即实施相应的医疗措施。”

《医疗机构管理条例》第三十三条规定:“医疗机构施行手术、特殊检查或者特殊治疗时,必须征得患者同意,并应当取得其家属或者关系人同意并签字;无法取得患者意见时,应当取得家属或者关系人同意并签字;无法取得患者意见又无家属或者关系人在场,或者遇到其他特殊情况时,经治医师应当提出医疗处置方案,在取得医疗机构负责人或者被授权负责人员的批准后实施。”

要注意的是,“不能取得患者或者其近亲属意见的”并不包

括“患者和近亲属持不同意见或者反对意见的”,正因如此,产妇是顺产还是剖腹产的决定权便留在了患者和家属手中。但产妇一身二人,对自己并无太大决定权,家属也会从很多“常理”考虑到胎儿的健康,因此,家属便成了真正的决定者。

无独有偶,2007年,怀孕九个月的李丽云因呼吸困难在“丈夫”(后经查,系同居男友)肖志军的陪同下赴北京朝阳医院京西分院检查,医生检查时发现李丽云感染了重症肺炎,孕妇与胎儿均生命垂危。由于李丽云陷入昏迷,而肖志军是当时唯一有权签字的人。不过,在长达三个小时的僵持过程中,众多医生、院长,甚至警察、医院其他患者及家属都苦苦相劝,但肖志军仍然拒绝在手术同意书上签字,最终孕妇及体内胎儿不治身亡。法院根据鉴定结论及鉴定机构的答复函,认定医院的医疗行为与患者李丽云的死亡后果之间没有因果关系,不构成侵

权,不应承担赔偿责任,驳回李丽云父母121万元的索赔要求,但“考虑到本案的实际情况,法院判决朝阳医院补偿死者李丽云家属10万元。”

榆林产妇自杀身亡事件,牵涉的不仅仅是医患关系,也还有婆媳关系,夫妻关系,女子地位等等。但是即便如此,医疗机构和从业人员也应树立起人文关怀精神,不仅从医学角度上挽救每一个生命,也要以人为本呵护每一位病人的精神健康。产妇作为情绪不稳的特殊群体,医院工作人员在她们遇到这种情况时,应担负起监护责任,给予她们相应的心理辅导和安慰,必要时辅助以精神方面的药物治疗,以便实现安全分娩。

信任是构建良好的医患关系的基础,社会各方不应再从此事件引发更多的抱怨和摩擦。

点评人:李敬涛
山东避风港律师事务所主任

身边案例

男子自愿加班后猝死,企业赔偿20万

自愿加班
下班后猝死非工伤

文某出生于1965年,家庭经济负担较重。去年3月,他与一家公司签订为期一年的全日制劳动合同,从事电子产品组装工作。合同中注明,乙方实行每天8小时工作制,每周工作5天,每周休息2天。由于所属行业的工作性质,且报酬也会随工作时长而增加,对一心想多挣些钱的文某来说,加班成了家常便饭。

2016年11月下旬,文某在公司安排的体检中,发现血液中白细胞水平低于正常值,建议进一步检查。可未到一个月,意外就发生了。

去年12月20日晚10点左右,文某从公司打卡下班。次日凌晨,妻子发现他身体异常,遂将其送往医院,后经抢救无效死亡。医院出具证明:死亡原因为其他猝死,原因不明。2017年初,苏州市人力资源和社会保障局出具《不予认定工伤决定书》,认定文某的猝死不视同工伤。

如今,劳动者猝死的事件时有发生,事后维权往往成为争议焦点。近日,江苏苏州市五旬男子文某加班4个多小时,回家后身体出现不适,送医后终告不治。面对文某家属的索赔起诉,日前苏州市虎丘法院依法作出一审判决,用人单位须对文某猝死承担相应责任,赔偿20万。

文某家属认为,由于长期加班,且意外发生时也存在加班情况,所以文某猝死系劳累过度所致。故将文某任职公司诉上法院,要求赔偿50余万元。

企业加班时间超法定上限

在法庭上,被告方提出,公司从未强迫文某加班,且会定期组织员工进行体检,并在上班期间安排休息时间,也允许员工在非休息时间视自身情况适当休息,已经尽到了对员工基本的劳动保障义务。

对于文某的加班行为,用人单位是否存在侵权行为?法院认为,本案中,虽然文某的猝死未认定为工伤,但被告公司在履行劳动合同过程中,因存在过错侵害其合法权益的,文某的近亲属亦有权要求其承担侵权责任。

法院经审理查明,在文某猝死前长达一个半月的时间内,工作日期间均存在2.5小时至4.5小时不等的加班情况,大部分周末也经常加班。此外,文某猝死前一日加班逾4小时,按劳动合同法相关规定,用人单位每日安排加班一般不超过1小时。本案中,在文某死亡前相当长的一段时间内,其工作时间以及延长的时间,均已超过法律规定的上限。

企业侵权,赔偿20万

即使加班系自愿行为,但根据被告解释,文某加班的原因与企业的生产经营需要是密不可分的,且公司对员工的加班行为知情且同意,故法院认定,被告在文某的加班行为中存在侵权行为且存在过错。

说法

根据我国《工伤保险条例》,如果劳动者是在工作时间和工作岗位突发疾病死亡可认定为工伤或者视同工伤。如果劳动者是在下班后猝死,按规定不构成工伤。

劳动者在下班后猝死,虽不构成工伤,若用人单位存在侵权行为导致劳动者猝死的,家属可以根据上述法律规定,要求用人单位承担侵权责任。

据《扬子晚报》