

●2014年9月2日 星期二
●律师在线:3330625
●邮箱:ckfq2010@163.com

律师解读羊水栓塞医疗纠纷案

为患方维权支招

■张勇
■山东法扬律师事务所
■电话 13869436688

“羊水栓塞”作为一个医学名词，最近因湖南省湘潭县妇幼保健院一产妇剖宫产过程中死亡，被诊断为“羊水栓塞”而频频见诸报端。“回溯近年来媒体所报道大量产妇分娩死亡的医疗纠纷案件，产妇的死亡原因很大一部分被诊断为‘羊水栓塞’。一时间似乎让我们感觉到孕产妇‘羊水栓塞’的发病率、致死率很高，大有‘闻之色变’之趋势。

由于“羊水栓塞”疾病大多是患者自身疾病所致，其发生突然，死亡率极高，现代医疗技术条件下尚无有效的治疗办法。所以，由于“羊水栓塞”导致产妇死亡的医疗纠纷案件，医生的胜诉率极高，其基本可以不承担责任或者少承担责任。另外鉴于现实中孕产过程中的高度保密性、患方医学信息的不对称性、患方取证的困难性等因素，一般情况下，孕产妇因羊水栓塞死亡后，患方很难能够维权成功。

如何能够破解这一难题？山东省律师协会医疗侵权专业委员会委员张勇律师曾成功代理江西省赣州市产妇“羊水栓塞”医疗损害纠纷一案，以此来诠释患方在医患纠纷维权中应注意的法律问题。

案情回放

2010年12月24日2:50，江西省赣州市市一位年轻的人民教师廖某某在赣州市妇幼保健院分娩过程中突发大出血，院方采取了输血及切除子宫等措施后抢救无效而不幸身亡。产妇死亡后其亲属委托山东法扬律师事务所张勇律师代理索赔，经尸检查明产妇系羊水栓塞及失血性休克而死亡。

患方认为：产妇的死亡是因为院方没有尽到三甲医院应该尽到的责任及救治义务，违反诊疗常规，延误了最佳治疗时机，院方应承担全部损害赔偿责任。

院方认为：产妇的死亡原因是羊水栓塞致弥漫性血管内凝



血、失血性休克。羊水栓塞是一种严重的分娩并发症，发生于足月妊娠时，产妇死亡率高达80%以上。医护人员在患者分娩和抢救过程中没有违反诊疗常规和操作规程。产妇出现症状后，医院给予了全力抢救。整个救治过程均在产房内就地进行，医护人员尽了法律规定的合理的注意义务，不应当承担责任。

该案经江西省赣州市仲裁委员会依法审理认为：羊水栓塞是分娩过程中由于羊水及其内有形物质进入母体血液循环引起的病势凶险，死亡率高，且不可预见到的产科并发症。产妇在出现病况时院方虽然以极大的努力进行了多方抢救，但在诊疗过程中没有尽到与其医疗水平相应的诊疗义务，存在过错，其过错与产妇死亡存在部分因果关系，应承担相应的赔偿责任，裁决院方赔偿患方人民币315265.29元。

医学问题：何为羊水栓塞？

羊水栓塞是指在分娩过程中羊水突然进入母体血液循环

引起急性肺栓塞，过敏性休克，弥散性血管内凝血，肾功能衰竭或猝死的严重的分娩期并发症。发病率为4/10万~6/10万，羊水栓塞是由于污染羊水中的有形物质（胎儿毳毛，角化上皮，胎脂，胎粪）和促凝物质进入母体血液循环引起。羊水通过静脉进入母体血液循环后，到达肺部，羊水中所包含的有形物质会嵌顿在肺部的血管。这些异物进入肺部以后，导致肺部血管瞬间发生严重痉挛，同时释放出多种活性物质到肺间质，导致肺功能丧失，患者出现呼吸窘迫，甚至导致弥散性血管内凝血，产妇出现大出血。肺部羊水栓塞像是推倒了多米诺骨牌一样，会产生一系列连锁反应，如急性肺栓塞、过敏性休克、弥散性血管内凝血、肾衰竭，最终可能导致患者死亡。

律师支招：
患方如何应对医患纠纷？

一、复印并封存病历等资料

(1)复印客观性病历并加盖医疗机构公章、住院志、医嘱单、

检验报告、手术及麻醉记录、病理资料、医疗费用等病历资料。

(2)医患双方共同封存主观性病历死亡病历讨论记录、疑难病历讨论记录、上级医师查房记录、会诊意见、病程记录等病历资料。

(3)疑似输液、输血、注射、药物等引起不良后果的，医患双方共同对现场实物进行封存。

注：如医疗机构拒绝或拖延复印并封存病历及现场实物，应收集其拒绝或拖延复印的相关证据。

二、专业医疗损害律师协助收集证据

如从复印并封存病历时起就有专业医疗损害律师协助收集证据，将会起到事半功倍的良好效果。

三、专业医疗损害律师协助鉴定

应重视鉴定在医疗损害案件中的重要作用，在未取得专业医疗损害律师的指导下建议不进行任何鉴定。

案例精解

用人单位可单方给员工降薪吗？

■沈斌倜

对劳动者来说，选择工作时最重要的因素就是工资报酬。因此，劳动合同中的其它条款可能有所欠缺，劳动报酬的约定一般总是比较明确的。

但现实中往往出现这样的情况，即用人单位出于种种原因对劳动者降薪，随即引发了劳动纠纷。那么，用人单位在什么情况下才有权单方降低薪资待遇呢？

经双方协商可以降薪

《劳动合同法》第35条规定“用人单位与劳动者协商一致，可以变更劳动合同约定的内容，变更劳动合同，应当采用书面形式。变更后的劳动合同文本由用人单位和劳动者各执一份”。

因此，双方签订的劳动合同，可以通过协商一致的方式予以变更，变更后的内容需要通过书面的形式予以确认，这当然也就包括劳动报酬的约定。

特定情形可单方降薪

除了双方协商变更之外，

法律赋予了用人单位单方变更工资的权利。根据《劳动合同法》的相关规定，单方变更主要通过以下途径来实现：

1、劳动者由于不能胜任工作而被用人单位单方调整工作岗位。

这一条是基于“以岗位调整合法为前提，岗变薪变”的原则。此处的“不胜任工作”包括身体原因和工作能力原因两个方面。

《劳动合同法》第40条规定：“有下列情形之一的，用人单位提前三十日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后，可以解除劳动合同：（一）劳动者患病或者非因工负伤，在规定的医疗期满后不能从事原工作，也不能从事由用人单位另行安排的工作的；（二）劳动者不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的。”

也就是说，用人单位在上述条件下可以单方调整劳动者的工作岗位，当劳动者患病或非因工负伤，在规定的医疗期满后不能从事原工作，单位可

以另行安排其它工作，劳动者不能胜任工作，单位可以调整其工作岗位，调整工作岗位后工资也可相应调整。

2、劳动者由于违反用人单位规章制度，依据规章制度给予降职降薪处罚的。

这条首先要求用人单位必须存在明确及合法的规章制度，并明确列举按照降职降薪处理的具体情形。规章制度的制定要符合法定程序，还应对劳动者进行解释说明和公示。在依据规章制度处罚员工时，要有充分的证据证明劳动者存在违纪行为。

3、采取结构性浮动工资，在约定范围内进行调整。

用人单位可以在劳动合同中约定工资构成由固定工资和浮动工资组成。固定工资包括：基本工资、岗位工资、职位工资、技能工资等；浮动工资包括：绩效工资、奖金、提成等。

既然是浮动工资，在劳动

合同约定范围内就可以进行调整。

4、其它情况的单方变更。

在实践中，一些地方解

及司法判例支持用人单位和劳动合同中特别约定用人单位单方调岗调薪权，例如上海市高院民一庭《关于审理劳动争议案件若干问题的解答》第15条：“用人单位和劳动者约定，用人单位有权根据生产经营需要随时调整劳动者工作内容或岗位的，双方为此发生争议的，应由用人单位举证证明其调职具有充分的合理性。用人单位不能举证证明其调职具有充分合理性的，调岗调薪无效，双方仍应按原劳动合同履行。

最后提醒广大劳动者注意以下事项：一是要注意保留相应的证据。当出现用人单位单方变

更工资的情形时，可要求公司给出调薪的理由。出现降薪事实时，通过银行工资发放记录、工资单或降薪通知等形式固定事实。二是要及时咨询律师等专业人士。在发生调薪后，劳动者应先对照自己的劳动

合同，咨询专业人

士确定当地的司法实践和判例对该种

约定是否支持。

律师说法

遭遇高额索赔 咨询如何应对

我前几天开车撞到一个骑车人，交警判定我是全责，骑车人经医院鉴定只是软组织受伤，我全部支付了相关的医药费。

现在这个伤者索要8千元“私了”，我觉得价格太高，他又说没有商量的余地。

请问律师，面对这样的过高索赔，我该怎么办？如果我们不能“私了”会有什么后果？

——周先生

山东法扬律师事务所 秦庆国：

餐馆作为公共营业场所，对在其中用餐的顾客负有一定的安全保障义务。在司法实践当中，一般认为在安保义务人所负义务范围内发生的第三人侵权案件，应由侵权人负赔偿责任，安保义务人负补充赔偿责任。

所谓补充责任，即当侵权人由于客观原因无法承担全部赔偿责任时，由安保义务人承担一部分补充性的赔偿责任。

但是，由于冯先生受伤是由于他人殴打所致，因此主要的赔偿责任应由打人者承担。

遭遇高额索赔 咨询如何应对

我前几天开车撞到一个骑车人，交警判定我是全责，骑车人经医院鉴定只是软组织受伤，我全部支付了相关的医药费。

现在这个伤者索要8千元“私了”，我觉得价格太高，他又说没有商量的余地。

请问律师，面对这样的过高索赔，我该怎么办？如果我们不能“私了”会有什么后果？

——周先生

山东法扬律师事务所 秦庆国：

对于事故发生后是私下协商解决，还是交由法院裁决，当事人享有选择权。

当然，如果能协商解决，往往对双方来说都比较节省精力，前提是赔偿方案双方都能接受。

周先生可以根据实际情况核算一下赔偿数额，如果你认为实际发生的损害赔偿数额和伤者提出的要求相去甚远，你可以拒绝其索赔要求，由伤者去法院起诉。

人民法院会判决确定合理的赔偿额，而且在审理过程中，在法官的主持和引导下，双方仍旧有调解结案的可能。

律师在线