

多拔一颗牙被判赔偿的法与理

福建国富
律师事务所
周玉文

拔牙过程中，患者同意医生多拔一颗牙，为什么事后还起诉要求医院赔偿？这样的诉求能获得法院支持么？

据媒体报道，浙江省开化县人民法院审理了一起医疗损害责任纠纷案件，判决被告某医院赔偿原告郑某经济损失3000元。后原告不服判决提起上诉，近日，衢州市中级人民法院二审维持原判。

该案案情是这样的：

2020年11月，郑某因一颗牙齿被蛀毁前往开化县某医院拔牙。医生在询问病情时，郑某称有左上第六颗牙牙根已烂，需要拔除。

拔牙手术后，郑某发现医生多拔了其左上第五颗牙。医生表示郑某左上第五颗牙只剩残冠且在发炎，属于病牙，其在手术中曾敲击病牙，询问过郑某是否需要拔除，得到了郑某的同意。

郑某则认为，多拔那颗牙的牙冠还在，不属于病牙。同时，郑某称当时打了麻药并不清楚医生说的是哪一颗，才导致自己做出了错误的承诺，故起诉至开化法院，要求医院赔偿种牙费用、误工费共计5万元。

开化法院审理后认为，被告开化县某医院在未取得原告郑某的明确同意下，采用局部麻醉拔除原告郑某的左上第五、六颗牙，违反了法律规定，鉴于原告郑某的左上第五颗牙已经松动，仅存部分牙冠，参照当地制作假牙的实际费用，结合原告郑某制作假牙的误工费、差旅费等实际情况，故作出上述判决。

在诊疗活动中，患者享有知情同意权，而与患者知情同意权相对应的则是医疗机构及医务人员对患者的告知说明义务。

患者的知情同意权和医疗机构的告知说明义务，其实是一个问题的两个方面。只有在医疗机构对患者履行了告知说明义务的情况下，患者的知情同意权方可得以实现和保障。

因此，《民法典》也从医疗机构及医务人员履行义务的角度做出了明确规定。

《民法典》第一千二百一十九条规定：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。

据此，如果负有告知说明义务的一方没有履行义务或者履行义务有瑕疵的，就要承担相应的责任。

本案中，医生拔除患者的左上第六颗牙是经过患者明确同意的，但拔出左上第五颗牙事先并没有经过患者的同意，只是在手术进行中，医生发现这颗牙也有问题，才临时告诉患者需要拔出。

虽然患者当时表示同意，但事后患者认为自己打了麻药，并不清楚医生说的是哪一颗牙。那么本案的关键问题就是，患者对拔除左上第五颗牙的表态是否属于“明确同意”。

对此审理本案的法官认为，医生在拔牙过程中曾敲击患者左上第五颗牙告知是病牙，继而拔除。但医生在手术中并未明确告知患者拔的是哪颗牙，一共拔除了几颗牙，未履行好告知义务，侵犯了患者的知情同意权。

也就是说，要认定“明确同意”，必然得从法律角度加以审视，不能想当然地认为已经“明确同意”了。

对患者“明确同意”的正确认定，无论是从患者知情权的角度，还是从医方履行告知说明义务的角度，都要求患者对实际情况有正确清晰的了解、医方对患者的情况进行了全面的告知。如果不是建立在这样的基础上，那么患者的表示就不属于法律上的“明确同意”。

就本案来说，患者并不清楚要拔除的是哪一颗牙、是否必须拔除、不拔除将产生什么危害、有无替代治疗方案等等。

如果不是基于患者在正确理解情况下表示的同意，就不能认为是“明确同意”。

综上，本案中，虽然医生履行了一定的告知义务，但治疗时的告知说明是有一定瑕疵的，导致不能认定患者的表态属于“明确同意”，导致拔除了一颗患者并不同意的牙。

依照《民法典》第一千二百二十二条，患者在诊疗活动中受到损害，有下列情形之一的，推定医疗机构有过错，其中就包括“违反法律、行政法规、规章以及其他有关诊疗规范的规定”。

北京盈科(上海)
律师事务所
康 烨

最近我在上海某区法院院办理了一起侵犯公民个人信息罪案件。这起案件在审理时，一边是四名检察官，一边是五名律师，如此“大阵仗”的原因是检察机关提起了附带民事公益诉讼，两名被告人有三名附带民事公益诉讼的代理人，外加两名辩护人。

如果之前针对个人信息保护的附带民事公益诉讼还只是星星之火，那么目前看来，这星星之火恐怕逐渐将成燎原之势。因为《个人信息保护法》将于今年11月1日正式实施，该法第七十条明确规定：个人信息处理者违反本法规定处理个人信息，侵害众多个人的权益的，人民检察院、法律规定的消费者组织和由国家网信部门确定的组织可以依法向人民法院提起诉讼。

为配合法律的实施，最高人民检察院日前下发了《关于贯彻执行个人信息保护法推进个人信息保护公益诉讼检察工作的通知》。

《通知》明确，根据个人信息保护法有关规定，各级检察机关在履行公益诉讼检察职责时应当突出重点，从严把以下方面：生物识别、宗教信仰、特殊身份、医疗健康、金融账号、行踪轨迹等敏感个人信息应当严格保护；儿童、妇女、残疾人、老年人、军人等特殊群体的个人信息需要特别保护；教育、医疗、就业、养老、消费等重点领域处理的个人信息，以及处理100万人以

个人信息保护将进入公益诉讼时代

上的大规模个人信息应当重点保护；对因时间、空间等联结形成的特定对象的个人信息加强精准保护。

对照这些个人信息的可能来源，就可以发现一些高危行业，比如金融机构、航空公司、打车软件公司、医疗机构、教育机构、互联网平台等等。

我最近代理的这起案件中，检察机关提出了四项诉请：

一是删除信息；

二是关闭社交账号；

三是赔偿损失；

四是登报赔礼道歉。

提出这些诉请，检方依据的是《民法典》和《消费者权益保护法》。

一旦《个人信息保护法》实施，如果个人信息处理者不能证明自己没有过错，应当承担损害赔偿等侵权责任，损害赔偿按照个人因此受到的损失或者个人信息处理者因此获得的利益确定；

难以确定的，根据实际情况确定赔偿数额。

在我此前代理过的案件中，有数十万条个人信息数据被泄露的案件，也有航空公司旅客信息被泄露的案件，相关企业并非没有签署保密协议，企业的安防也做得挺严密，但堡垒都是从内部被攻克的。

因此，如何采取“人防加技防”的措施，以及做好员工的个人信息保护教育，的确是一门功课。

不管怎么说，当个人信息保护的公益诉讼时代来临，如果企业在这方面有所疏漏，就有可能被列为附带民事公益诉讼的被告，切不可掉以轻心！

上海通乾
律师事务所
朱慧 武慧琳

我国《劳动合同法》对于劳动者辞职，规定的是“无因辞职”制度，即劳动者辞职不需要理由，也不需要单位批准。

这样的制度赋予了劳动者用脚投票的权利，有利于充分发挥劳动者的潜能与创造力，也有利于劳动力资源的优化配置，是一项很好的制度，但也有进一步完善的空间。

由于我国对劳动者的无因辞职预告期实行“一刀切”，在实践中产生了一系列问题，我们认为有必要对特殊劳动者设定不同于一般劳动者的预告期。

我国《劳动法》第31条规定：劳动者解除劳动合同，应当提前三十日以书面形式通知用人单位。

《劳动合同法》第37条规定：劳动者提前三十日以书面形式通知用人单位，可以解除劳动合同。

劳动者在试用期内提前三日通知用人单位，可以解除劳动合同。

上述规定均明确，劳动者辞职的预告期为三十天，无需任何原因，无需用人单位审批，也没有对特殊的劳动者的辞职预告期做出例外的规定。

我们认为，这种一刀切的

“辞职预告期”应区别对待

规定缺乏弹性，不符合劳动用工的实际情况，而且没有考虑到不同劳动者辞职对用人单位正常生产经营秩序影响程度的差异。

辞职预告期三十天的规定，对于普通劳动者来说也许太长，而其辞职对用人单位的影响并不大，用人单位寻找一个替代者一般也不需要三十天的时间；

但如果是高级管理人员或专业技术人员，其辞职对用人单位将产生重大影响，这三十天辞职预告期就太短了，用人单位在三十天内根本来不及找到替代者，有时一个项目负责人的离职就可能项目瘫痪。

同时，这三十天辞职预告期也不足以让用人单位进行工作交接、审计或者脱密程序。

从平衡劳动者和用人单位的利益出发，我们认为，对于一般劳动者的辞职预告期，可规定由用人单位和劳动者在三十天的范围内约定，但最长不得超过三十天；

而对于公司法规定的高级管理人员和月工资超过上年度所在地平均工资三倍的员工，可规定辞职预告期最长不得超过六个月，具体由用人单位和劳动者约定。

从平衡劳动者和用人单位的利益出发，我们认为，对于一般劳动者的辞职预告期，可规定由用人单位和劳动者在三十天的范围内约定，但最长不得超过三十天；

而对于公司法规定的高级管理人员和月工资超过上年度所在地平均工资三倍的员工，可规定辞职预告期最长不得超过六个月，具体由用人单位和劳动者约定。

资料图片