

CENTRAAL TUCHTCOLLEGE VOOR DE GEZONDHEIDSZORG

Beslissing in de zaak onder nummer van: C2009/045

CENTRAAL TUCHTCOLLEGE voor de Gezondheidszorg

Beslissing in de zaak onder nummer 2009/045 van:

tegen **A.**, wonende te **B.**, appellant, klager in eerste aanleg,
C., bedrijfsarts, werkzaam te **D.**, verweerder in hoger be-
roep en raadsman mr. W.A.M. Rupert,
advocaat te Rotterdam.

1. Verloop van de procedure

Appellant - hierna klager - heeft op 18 april 2007 bij het Regionaal Tuchtcollege te Eindhoven tegen verweester - hierna de arts - een klacht ingediend. Het Regionaal Tuchtcollege Eindhoven heeft het klaagschrift doorgestuurd naar het in deze zaak bevoegde Regionaal Tuchtcollege Zwolle, waar het op 14 juli 2007 is ingekomen. Bij beslissing van 8 januari 2009, onder nummer 127/2007, heeft dat College de klacht afgewezen. Klager is van die beslissing tijdig in hoger beroep gekomen. De arts heeft een verweerschrift in hoger beroep ingediend.

De zaak is in hoger beroep behandeld ter openbare terechtzitting van het Centraal Tuchtcollege van 12 januari 2010, waar de arts, bijgestaan door mr. Rupert is verschenen. Klager heeft bij op 11 januari 2010 ingekomen faxbrief aan het Centraal Tuchtcollege bericht dat hij wegens ziekte niet in staat is ter zitting aanwezig te zijn.

2. Beslissing in eerste aanleg

Het Regionaal Tuchtcollege heeft aan zijn beslissing het volgende ten grondslag gelegd.

“ 2. DE FEITEN

Op grond van de stukken waaronder het medische dossier en het verhandelde ter zitting dient, voor zover van belang voor de beoordeling van de klacht, van het volgende te worden uitgegaan.

Klager was werkzaam bij de Stichting E., divisie onderwijs, als spreekdocent aan het F. (een school voor doven en slechthorenden) te G.. Verweester was vanaf mei 2005 werkzaam als bedrijfsarts voor de locatie waar klager werkzaam was. Medio 1999 is klager gedeeltelijk arbeidsongeschikt bevonden. Hij werd ingedeeld in de arbeidsongeschiktheidsklasse van 45-55%. Hij ontving een WAO-uitkering. Op 29 september 2005 had klager een bespreking met zijn werkgever. Naar aanleiding hiervan stuurde hij verweester op 2 oktober 2005 een brief. Hij gaf hierin aan dat hem van meerdere kanten was geadviseerd contact op te nemen met de bedrijfsarts teneinde te bemiddelen bij het gerezen arbeidsconflict. Naar aanleiding van een telefonisch verzoek heeft verweester hem uitgenodigd voor het arbeidsomstandighedensprekkuur. Op 4 oktober 2005 heeft klager zich ziek gemeld. Het spreekuur vond op 5 oktober 2005 plaats.

Klager heeft in dit gesprek verteld dat hij een hem voorgestelde roosterwijziging zag als een taakverzwaring en dat hij dit ervoer als pesten.

Verweerster noteert van dit gesprek in het dossier onder meer het volgende:

“Tijdens het spreekuurbezoek dreigt het gesprek ook steeds uit de hand te lopen.

Na meerdere malen gepoogd te hebben te deëscaleren beëindig ik het gesprek en vertel wn dat ik er in dit gesprek niet uitkom.

Ik vertel wn dat mij drie dingen opvallen:

wn voelt zich gepest nav roosterwijziging

zowel lg als wn blijven op het standpunt staan om hun gelijk te halen

wn heeft op basis van coping verhoogd risico op verergeren van hartklachten en andere gezondheidsproblemen.

LO/niet verricht

C/dreigend arbeidsconflict.

Advies/time-out, conflict niet op de spits drijven maar pragmatisch benaderen ivm aankomende FPU. Toewerken naar bemiddeling in verband met aankomende FPU en op een goede manier afscheid nemen van het werk zonder gezondheidsklachten of arbeidsconflict. P/time out, inplannen overleg ba met (naam directeur school en bovenschoolse directeur) een 3-gesprek voorgesteld zal worden met als doel bemiddeling. Wn gaat hiermee akkoord. Tot na overleg blijft wn AO.”

Verweerster heeft hierna telefonisch contact gehad met de directeur. Zij heeft hem voorgesteld om een bemiddelingsgesprek te hebben met klager om te kijken naar een gezamenlijk belang en oplossing vanwege de nog korte diensttijd van klager.

Op 11 november 2005 heeft dit gesprek plaatsgevonden. Hierbij waren klager, verweerster en de directeur aanwezig. In een brief van dezelfde datum bevestigt de directeur de door partijen gemaakte afspraken. Hij noteert het volgende:

“Klager zal binnen een week zijn ontslagbrief schrijven waarin de nagestreefde FPU datum 1 juni zal zijn;

Tot die datum zal klager vrijgesteld worden van werkzaamheden;

Klager zal tot een week voor zijn FPU in de ziektewet blijven;

(naam directeur) verzorgt tijdig een reïntegratieplan;

Klager blijft ziek gemeld tot een week voor het bereiken van zijn FPU;

(naam directeur) is verantwoordelijk voor het tijdig beter melden;

Klager zegt af te zien van juridische stappen richting werkgever.”

Klager heeft deze brief ondertekend geretourneerd. Hij heeft er aan toegevoegd dat de afspraak over de juridische stappen niet gemaakt is maar hij heeft “er echter geen moeite mee ook hiervoor te tekenen” bijgezet.

3. DE KLACHT

De klacht komt er -zakelijk weergegeven- op neer dat klager van mening is dat verweerster haar taak als bedrijfsarts niet goed heeft uitgevoerd. Zij heeft niet bemiddeld maar uitsluitend de wens van de werkgever gevolgd. Hierdoor is klager tegen zijn zin ruim acht maanden met ziekteverlof geweest en heeft hij zijn werkzame leven niet goed kunnen afsluiten. Klager ontkent dat hij heeft afgesproken af te zien van juridische stappen richting zijn voormalige werkgever. Omdat de gebeurtenissen klager nog steeds bezig houden heeft hij op advies van anderen onderhavige klacht ingediend.

4. HET VERWEER

Het verweer komt er -zakelijk weergegeven- op neer dat verweerster niet tuchtrechtelijk verwijtbaar heeft gehandeld jegens klager. Zij heeft zich neutraal opgesteld en zij heeft de tussen werknemer en werkgever bereikte oplossing voor het

geschil -voor zover dit binnen haar vermogen als bedrijfsarts lag- mogelijk gemaakt.
Verweerster is van mening dat de ziekmelding terecht heeft plaatsgevonden.

Weliswaar is het juist dat een arbeidsgeschil in principe niet mag leiden tot ziekmelding, maar daaraan moet worden toegevoegd dat indien het arbeidsgeschil de werknemer ziek maakt, dit een goede reden kan vormen om een werknemer, in ieder geval tijdelijk, te ondersteunen in die ziekmelding. Dit geldt temeer indien zowel de werkgever als de werknemer het daarmee eens zijn.

5. DE OVERWEGINGEN VAN HET COLLEGE

5.1

Het College wijst er allereerst op, dat het bij de tuchtrechtelijke toetsing van professioneel handelen er niet om gaat of dat handelen beter had gekund, maar om het geven van een antwoord op de vraag of de beroepsbeoefenaar bij het beroepsmatig handelen is gebleven binnen de grenzen van een redelijk bekwame beroepsuitoefening, rekening houdend met de stand van de wetenschap ten tijde van het klachtwaardig geachte handelen en met hetgeen toen in de beroepsgroep ter zake als norm of standaard was aanvaard.

5.2

Kern van de klacht is dat verweerster eenzijdig de kant van de werkgever heeft gekozen. Het College is echter van oordeel dat hiervan niet is gebleken.

Verweerster heeft geoordeeld dat klager in november 2005 voor 100% medische beperkingen had om te werken. Zij baseerde dit oordeel op haar contacten met klager, het door hem gepresenteerde beeld met klachten van het hart, slecht slapen, ernstige toenemende vermoeidheid, emotionaliteit, en de overtuiging gepest te worden, terwijl deze klachten verergerden bij contacten en zeker bij conflicten met de werkgever (zijn directeur). Verweerster heeft het dossier van haar voorganger met de medische geschiedenis van klager hierop nog nagezien.

Klager had zichzelf ziek gemeld en verweerster heeft dit bevestigd. Zij heeft de werkgever van klager op het risico gewezen dat door het niet accepteren van de ziekte van klager diens klachten mogelijk zouden kunnen verergeren. Verweerster heeft voorts op basis van de klachten, in het licht van de geschiedenis waarbij genoemde conflicten met telkens wisselende leidinggevenden maar ook veranderingen op het werk herhaaldelijk gezondheidsklachten hadden veroorzaakt, in combinatie met haar oordeel over de wijze waarop klager met de situatie omging, de kans dat klager in de komende maanden tot ingang FPU nog zou kunnen functioneren laag ingeschat.

Dit oordeel is niet onbegrijpelijk mede gelet op de door verweerster gestelde houding van de werkgever. Het lijkt eerder dat verweerster, die ter zitting heeft verklaard dat klager haar uitdrukkelijk verantwoordelijk stelde voor zijn gezondheid, klager heeft willen beschermen voor de periode tot zijn pensioen. Verweerster heeft klager ook aangegeven dat hij bij haar terecht kon als hij wilde.

Wat het arbeidsconflict verder betreft heeft verweerster in overeenstemming met het vigerende professionele Statuut en de z.g. STECR-werkwijze een time out geadviseerd om ook het standpunt van de werkgever te horen en zij heeft er voor gezorgd dat er een driepartijen overleg tussen klager, zijn werkgever en haarzelf als bedrijfsarts zou plaatsvinden. Verweerster heeft zich in dat gesprek beperkt tot het benadrukken van haar reeds besproken oordeel met betrekking tot de gezondheidsaspecten. Verweerster is niet betrokken geweest bij het opstellen of ondertekenen van de afspraken tussen klager en zijn werkgever die tevoren al besproken waren. Overigens heeft het er, gezien het commentaar van klager en

het tijdsverloop waarbij hem bedenktijd was gegund, alles van weg dat deze afspraken vrijwillig zijn gemaakt. Van enige druk of dreiging als door klager gesteld is niet gebleken.

5.3

Ook voor het overige is niet gebleken dat verweerster anders heeft gehandeld dan in de beroepsgroep destijds gebruikelijk was. De klacht zal dan ook als ongegrond worden afgewezen.

5.4

Het College hecht er tot slot aan om op te merken dat men er onder de huidige regelgeving steeds meer van uitgaat dat een arbeidsconflict niet gemedicaliseerd moet worden. Voorop staat een curatieve benadering waarbij voor de behandeling van klachten (ook van geheel of gedeeltelijk psychosomatische aard) een goed onderbouwde diagnose en adequate begeleiding geïndiceerd zijn. Verweerster heeft overigens in het onderhavige geval wel begeleiding aangeboden en zich er voorts van vergewist dat klager bij een huisarts onder behandeling was.”

3. Vaststaande feiten en omstandigheden

Voor de beoordeling van het hoger beroep gaat het Centraal Tuchtcollege uit van de feiten zoals deze zijn vastgesteld door het Regionaal Tuchtcollege en hiervoor onder 2. De feiten zijn weergegeven.

4. Beoordeling van het hoger beroep

4.1. In beroep heeft klager zijn in eerste aanleg ingediende klacht herhaald en nader toegelicht.

4.2. De arts heeft gemotiveerd verweer gevoerd met conclusie het beroep te verwerpen.

4.3. Kern van klagers klacht ook in beroep is dat de arts eenzijdig de kant van de werkgever heeft gekozen. Het Centraal Tuchtcollege onderschrijft het oordeel van het

Regionaal Tuchtcollege dat daarvan niet is gebleken en neemt hetgeen het Regionaal Tuchtcollege daartoe heeft overwogen over, met uitzondering van de passage aan het slot van rechtsoverweging 5.2., waarin het Regionaal Tuchtcollege overweegt dat de tussen de werkgever en klager gemaakte afspraken al tevoren waren besproken. Gelet op de gemotiveerde betwisting door klager staat dit niet vast. Overigens is naar het oordeel van het Centraal Tuchtcollege voor beantwoording van de vraag of de arts klager die zorg heeft geboden waartoe zij jegens hem was gehouden, niet relevant of bedoelde afspraken al dan niet tevoren waren besproken. Dat geldt ook voor hetgeen het Regionaal Tuchtcollege in de laatste twee zinnen van rechtsoverweging 5.2. met betrekking tot die afspraken heeft overwogen. Beide zinnen neemt het Centraal Tuchtcollege daarom ook niet over.

4.4. De conclusie uit het voorgaande is dat het beroep wordt verworpen.

4.5. Aan de overwegingen van het Regionaal Tuchtcollege wordt het volgende nog toegevoegd.

Een bedrijfsarts die, zoals de arts heeft gedaan, nadrukkelijk het accent legt op het bemiddelen in een conflict tussen de werknemer en de werkgever, loopt het risico door (één der) partijen in het conflict te worden betrokken als ware hij ook partij. Dit risico wordt nog versterkt wanneer de betrokken bedrijfsarts de verzuimbegeleiding facultatief maakt.

Naar het oordeel van het Centraal Tuchtcollege lijkt dit risico zich in deze zaak te hebben verwezenlijkt en lijkt klager de arts te zijn gaan zien als partij aan de zijde van de werkgever in het conflict tussen klager en die werkgever.

5. Beslissing

Het Centraal Tuchtcollege voor de Gezondheidszorg:
verwerpt het beroep.

Deze beslissing is gegeven in raadkamer door: mr. A.D.R.M. Boumans, voorzitter, mrs. L.F. Gerretsen-Visser en R. Veldhuisen, leden-juristen en mr.drs. M.J. Kelder en mr.drs. W.A. Faas, leden-beroepsgenoten en mr. C.M.J. Wuisman-Jansen, secretaris en uitgesproken ter openbare zitting van 16 februari 2010, door mr. K.E. Mollema, in tegenwoordigheid van de secretaris.

Voorzitter w.g.

Secretaris w.g.