

REGIONAAL TUCHTCOLLEGE VOOR DE GEZONDHEIDSZORG

Beslissing in de zaak onder nummer van: 1035

Uitspraak: 24 november 2010

HET REGIONAAL TUCHTCOLLEGE VOOR DE GEZONDHEIDS- ZORG

TE EINDHOVEN

heeft het volgende overwogen en beslist omtrent de op 9 maart 2010 binnengekomen klacht van:

A
wonende te B
klager

tegen:

C
verzekeringsarts
werkzaam te D
wonende te E
verweerder
gemachtigde mr. R.M.S. Doppegieter te Velp

1. Het verloop van de procedure

Het college heeft kennisgenomen van:

- het klaagschrift
- het verweerschrift
- brieven van klager van 22 juni en 21 juli 2010
- een pleitnota van klager, op voorhand toegezonden bij brief van 16 september 2010
- een brief van verweerder van 21 september 2010.

Partijen hebben geen gebruik gemaakt van de hun geboden mogelijkheid in het kader van het vooronderzoek mondeling te worden gehoord.

De klacht is ter openbare zitting van 13 oktober 2010 behandeld. Partijen waren aanwezig. Verweerder werd bijgestaan door zijn gemachtigde, die een pleitnota heeft overgelegd. Klager heeft ter zitting een aanvullende pleitnotitie overgelegd.

2. De feiten

Het gaat in deze zaak om het volgende:

Op 10 maart 2008 kreeg klager van zijn werkgever te horen dat hij de tot dan toe verrichte werkzaamheden met onmiddellijke ingang diende te staken. Op 14 maart 2008 bezocht hij zijn huisarts die een te hoge bloeddruk en overspannenheid vaststelde en hem adviseerde onmiddellijk te stoppen met werken. Op 25 maart 2008 bracht klager een bezoek aan verweerder, bedrijfsarts bij de interne Arbodienst van de werkgever van klager. Verweerder concludeerde dat klager volledig arbeidsongeschikt was. Afsproken werd dat ondersteuning van een psycholoog zou worden aangevraagd. Klager werd verwezen naar een trajectadviseur/psycholoog van een bureau voor gezondheidsmanagement voor advies welke psycholoog hem het beste zou kunnen behandelen. Via dit bureau werd klager verwezen naar een psycholoog, die hem is gaan behandelen. Op 16 april 2008 vond een vervolgspreekuur bij verweerder plaats. Op 17 april is klager bij de psycholoog geweest, die dezelfde dag heeft gerapporteerd. Een volgend gesprek met de psycholoog vond plaats op 21 april, ter voorbereiding op een gesprek met de werkgever dat op 22 april 2008 plaatsvond. In de daaropvolgende periode hebben diverse behandelingen bij de psycholoog plaatsgevonden en is, in overleg met deze en met verweerder, een mediationtraject voorbereid. Op 9 juli 2008 is er telefonisch contact tussen klager en verweerder geweest waarbij onder meer de gezondheidstoestand van klager aan de orde is geweest. Op 17 juli 2008 deelde de werkgever tijdens een gesprek aan klager mede dat hij door de bedrijfsarts met terugwerkende kracht vanaf 10 juli 2008 hersteld was verklaard en dat hij de volgende dag op zijn werk werd verwacht. Op 18 juli 2008 kreeg hij dezelfde mededeling telefonisch van de verzuimmedewerker van de Arbodienst van verweerder, die op verzoek van klager, bij brief van dezelfde datum, onder verwijzing naar het telefoongesprek van 9 juli tussen klager en verweerder, bevestigde dat geen sprake meer was van ziekte en dat de spanningen voortkwamen uit een verstoorde arbeidsrelatie.

Bij brief van 12 oktober 2009 vroeg klager om een kopie van zijn medisch dossier, nadat hij al enkele malen eerder (onder andere bij brief van 9 april 2008) daarom had verzocht. Bij brief van 14 oktober 2009 stuurde de manager van de Arbodienst hem het dossier, dat volgens klager niet compleet was. Bij brief van 12 november 2009 vroeg klager om aanvullende stukken, met name e-mails. Bij brief van 11 december 2009 antwoordde de manager verzuimadvies van de Arbodienst dat persoonlijke werkaantekeningen geen deel uitmaken van het dossier en dat dit ook geldt voor e-mailverkeer tussen de Arbodienst en andere betrokkenen, voor zover niet opgenomen in de overige notities van het dossier. In januari 2010 vroeg klager weer schriftelijk om toezending van het volledige dossier. Vervolgens kreeg hij nog een aantal stukken toegezonden.

3. Het standpunt van klager en de klacht

Klager formuleert negen klachten jegens verweerder te weten:

1. Verweerder geeft geen inzage in het volledige dossier. Het dossier bevat geen of nauwelijks e-mails met de betrokken partijen, met name niet de e-mail van de werkgever die de leidraad voor verweerder was tijdens het tweede spreekuurcontact. Verweerder heeft de probleemanalyse en het concept plan van aanpak nimmer ter kennis van klager gebracht.

2. De rapportages vertonen belangrijke tekortkomingen. Er zijn drie verschillende versies van spreekuurverslagen in het dossier. De verkorte versie is naar UWV gestuurd. De afgesproken psychologische behandeling wordt niet vermeld. Er wordt niet gerept van klagers ziektesymptomen. Het concept plan van aanpak en de probleemanalyse bevatten ernstige tekortkomingen.
3. Verweerder is tekortgeschoten in de communicatie over klagers arbeidsongeschiktheid en in zijn zorgplicht. Verweerder heeft klager na een telefonisch onderhoud op 9 juli 2008 arbeidsgeschikt verklaard, zonder daarover in dat telefoongesprek iets tegen klager te zeggen.
4. Verweerder heeft de werkgever niet geïnformeerd dat deze klager met rust moest laten.
5. Het was niet mogelijk om zelf een afspraak met verweerder te maken.
6. Verweerder kwam afspraken niet na waardoor klagers gezondheid achteruit ging.
7. Verweerder wilde geen bemoeienis hebben met het mediationtraject.
8. Verweerder is onzorgvuldig geweest op het moment van terugkeer in het arbeidsproces. Normaal gesproken gaat men in overleg met de Arboarts geleidelijk weer aan het werk, maar dit is niet voorgesteld of met mij besproken.
9. Verweerder heeft de geheimhoudingsplicht geschonden. Zo heeft de werkgever inzage gehad in de gespreksverslagen en is de intakepsycholoog geïnformeerd.

4. Het standpunt van verweerder

Ad 1

Er is geen sprake van onwil om de medische gegevens te verstrekken. Verweerder heeft direct aan de verzuimadviseur opdracht gegeven om kopieën van de spreekuurverslagen aan klager te sturen. Nu dat destijds kennelijk niet meteen was gebeurd, heeft verweerder in januari 2010 op verzoek van de nieuwe verzuimadviseur de rapportages uit het systeem gelicht en laten versturen. In het verleden heeft verweerder alleen weet gehad van verzoeken van klager tijdens de spreekuren. De diverse andere verzoeken hebben verweerder niet bereikt. Verweerder herinnert zich niet dat hij tijdens het tweede spreekuurcontact een e-mail van de werkgever voor zich had. Volgens verweerder beschikt klager nu over het complete relevante dossier voor zover aanwezig. In het begin tijdens de pilot-fase van een nieuw computersysteem, is niet alles vastgelegd en in aanvang zijn ook niet alle e-mails die in de postboxen zaten aan het dossier toegevoegd. Dat gebeurt nu wel.

Ad 2

Volgens verweerder heeft hij aan alle zorgvuldigheidseisen voldaan.

Ad 3

Het is juist dat geen rechtstreekse terugkoppeling aan de werknemer wordt toegestuurd. Wel wordt men tijdens het spreekuur mondeling daarvan in kennis gesteld. Vervolgens is per e-mail een advies geformuleerd aan de werkgever, die de werknemer hiervan normaliter in kennis stelt. Na het telefoongesprek op 9 juli is op 16 juli, toen de verzuimadviseur van de intake-psycholoog had gehoord dat klager bij afronding van het psychologisch traject niet meer als ziek was te beschouwen, in goed overleg tussen verweerder en de verzuimadviseur ervoor gekozen om de uitleg aan klager via de verzuimadviseur te laten lopen. Dat is op 18 juli gebeurd.

Ad 4

Er is een time-outtraject aangegeven tot week 15-16. Dat is ruim meer dan de gebruikelijke twee weken volgens de werkwijzer arbeidsconflicten van STECR. Verweerder achtte het onderhouden van reguliere contacten aangewezen.

Ad 5

Het was wel degelijk mogelijk zelf het initiatief te nemen voor een afspraak.

Ad 6

Verweerder weerspreekt dat hij de gezondheid van klager onnodig in gevaar heeft gebracht. Door het steeds toewerken naar een afspraak met de werkgever is de problematiek eerder ter sprake gekomen en klager is daardoor sneller van zijn problemen afgeraakt. Dit is conform de bestaande inzichten.

Ad 7

Het mediationtraject is door verweerder geadviseerd en geïnitieerd. Het is uiteindelijk gestart in augustus 2008. In dit proces dienen werkgever en werknemer elkaar te vinden.

Ad 8

Bij een herstelverklaring zonder ziekte of gebrek is het aan de werkgever en werknemer om een traject af te spreken hoe men met de ontstane arbeidsverplichting om wil gaan. De werkgever en werknemer hebben in dit geval geen hulp gevraagd bij dit deel van het re-integratietraject.

Ad 9

Klager stemde in met verdere psychologische hulpverlening. Verweerder heeft klager aangemeld bij de trajectadviseur. Later, nadat aan klager een psycholoog was toegevoegd, heeft verweerder zijn twee spreekuurverslagen via de mail ter kennis gebracht van de trajectadviseur. Verweerder mocht erop vertrouwen dat deze dat professioneel zou doorgeven aan de behandelend psycholoog. Hij heeft daarbij gehandeld vanuit een vermeende toestemming van klager. De tijdsdruk speelde ook een rol (de afspraak met de behandelaar was de volgende dag).

Bij het eerste, door de werkgever gevraagde, deskundigenoordeel is medische informatie toegevoegd. Dit wordt meestal separaat naar het UWV gestuurd of het gaat onder couvert mee naar de werkgever. In het kader van de wet SUWI is er een verplichting om alle relevante gegevens ter kennis te brengen van het UWV, ook zonder toestemming van klager. Voor het UWV heeft klager ingekorte versies van de spreekuurcontacten gemaakt. Verweerder kan niet meer nagaan hoe het verzenden in dit geval is gebeurd.

5. De overwegingen van het college

Ad 1

Het dossier is, na een aantal mondelinge en schriftelijke verzoeken, in fases, te laat en (deels) zeer laat, aan klager ter beschikking gekomen. Dat is niet zoals dat behoort te gaan. Klager had er recht op dat hem op eerste verzoek op korte termijn het dossier ter beschikking zou worden gesteld en dat is niet gebeurd.

Daarbij komt dat het college ervan uit moet gaan dat klager nog steeds niet beschikt over het complete dossier. Of dat nu komt doordat, zoals klager stelt in de beginfase, niet alle e-mails

werden bewaard of dat deze mails ten onrechte niet ter inzage zijn gegeven, mag buiten beschouwing blijven. Het is de verantwoordelijkheid van verweerder om een volledig dossier op te bouwen en te bewaren. Ook dat is in dit geval niet gebeurd zoals het behoort. Het college wijst erop dat zich bijvoorbeeld geen e-mails van de werkgever aan verweerder in het dossier bevinden. Het gaat ook niet aan dat verweerder voor de opbouw van het dossier een selectie maakt van stukken, zoals e-mails, die naar zijn mening

relevant zijn. Verweerder heeft ook ten aanzien van het opbouwen en het beheer van het dossier van klager onzorgvuldig en niet transparant gehandeld.

De probleemanalyse had, alvorens deze toe te sturen aan de werkgever, aan klager, die inzage en correctierecht heeft, toegezonden moeten worden of met hem besproken moeten worden. Dat is niet gebeurd, waardoor het inzage- en correctierecht illusoir is geworden. Voor het concept plan van aanpak, door verweerder al ingevuld, geldt hetzelfde. Omdat het hier een door verweerder ingevuld concept betreft, dient hiermee op dezelfde wijze te worden omgegaan als met de probleemanalyse.

Dit onderdeel van de klacht is gegrond.

Ad 2

Het is voor het college niet komen vast te staan dat verweerder inhoudelijk heeft gehandeld in strijd met zijn zorgverplichting voor klager. Weliswaar is klager het op vele punten niet met verweerder eens, maar dat betekent nog niet dat naar professionele maatstaven verweerder fout heeft gehandeld. Dat er drie verschillende versies van de gespreksverslagen bestonden, verdient niet de voorkeur omdat het dossier daarmee bepaald niet overzichtelijker wordt, maar mede gelet op de door verweerder gegeven toelichting is dit op zich nog geen grond voor een tuchtrechtelijk verwijt. Daarbij overweegt het college dat de onderlinge verschillen niet wezenlijk zijn en dat het in ieder geval niet verwijtbaar is om het UWV een (in dit geval op correcte wijze) verkorte versie te sturen.

Ad 3

Aan de hand van de overgelegde decursus en hetgeen ter zitting naar voren is gebracht is komen vast te staan dat verweerder in het telefoongesprek op 9 juli 2008 tot de conclusie is gekomen dat er geen medische redenen meer waren voor het aannemen van ziekte of gebrek en klager door zijn leidinggevende hersteld kon worden verklaard. Dit heeft hij bij die gelegenheid niet met klager besproken maar aan de werkgever is dit wel op 16 (of 17) juli op deze wijze gecommuniceerd. Dat had tot gevolg dat klager, nietsvermoedend, dit op 17 juli van zijn werkgever kreeg te horen, met mededeling dat hij de volgende dag met zijn werk moest aanvangen, waarna hij eerst op 18 juli van een medewerker van verweerder hetzelfde bericht ontving.

Naar het oordeel van het college is deze gang van zaken jegens klager onbehoorlijk en onzorgvuldig. Als verweerder van mening was dat klager, zoals hij aan de werkgever mededeelde, aan de hand van het telefoongesprek van 9 juli vanaf 10 juli kon worden hersteld verklaard, had hij dit in het gesprek van 9 juli aan klager moeten zeggen, althans hem vóór de mededeling aan de werkgever daarover moeten berichten. De door verweerder naar eigen zeggen daarover aan de werkgever verzonden e-mail met zijn advies aan de werkgever is (ten onrechte) niet in het dossier aanwezig. Niet duidelijk is dan ook wat in dat advies staat, maar het had niet misstaan indien in dat advies iets zou zijn gezegd over de door de werkgever te volgen handelwijze jegens klager. Er is wel een brief van de verzuimadviseur van verweerder aan klager en zijn werkgever van 18 juli, maar dat was te laat om nog effectief te zijn.

Dit onderdeel van de klacht is gegrond.

Ad 4

Naar het oordeel van het college heeft verweerder volgens de geldende richtlijn gehandeld. Het is niet verwijtbaar dat hij klager in de richting van gesprekken met zijn werkgever heeft gestuurd.

Ad 5

Ook dit onderdeel is ongegrond.

Niet is komen vast te staan dat het voor klager niet mogelijk is geweest op een redelijk eenvoudige wijze met verweerder tot afspraken voor gesprekken te komen.

Ad 6 en 7

Ten aanzien van deze klachtonderdelen kan het college de hiervoor weergegeven verweren van verweerder geheel volgen.

Deze onderdelen zijn ongegrond.

Ad 8

Ook hier heeft verweerder niet zorgvuldig jegens klager gehandeld. Verweerder kan zich niet erop beroepen dat klager hem niet om hulp heeft gevraagd bij dit deel van het re-integratietraject. Juist doordat verweerder zijn in het telefoongesprek van 9 juli gevormde mening niet heeft besproken met klager, heeft deze geen kans gehad om tijdig hulp te vragen en omdat de e-mail met het advies aan de werkgever ontbreekt in het dossier kan ook op deze wijze niet worden vastgesteld dat verweerder heeft getracht zich de belangen van klager aan te trekken. Ook is niet gebleken dat in het niet door verweerder zelf gevoerde gesprek met klager op 18 juli enigerlei steun aan klager aan de orde is geweest. Dit had, gelet op de toen in ieder geval bekende miscommunicatie, wel op de weg van verweerder gelegen.

Ad 9

Verweerder heeft zijn beroepsgeheim geschonden. Hij heeft, zonder toestemming van klager, medische gegevens over klager per mail naar de trajectadviseur gezonden, die niet de behandelaar van klager was. Verweerder kan zich niet erop beroepen dat hij dit spoedheidshalve heeft gedaan, want dat zou eens te meer reden zijn geweest deze mail niet naar de trajectadviseur maar naar de behandelaar te sturen. Dat de trajectadviseur een psycholoog was, maakt dit oordeel niet anders.

Nog in meerdere opzichten is verweerder onzorgvuldig omgegaan met zijn beroepsgeheim.

Zo blijkt uit de decursus d.d. 26 maart 2008 dat de verzuimadviseur als gedelegeerde van verweerder aan de werkgever mededeelt dat klager spanningsklachten heeft. Het college heeft ook aanmerkingen op het ontbreken van verslaglegging in het dossier van de wijze waarop stukken via de werkgever aan het UWV zijn gezonden. Niet meer is na te gaan hoe deze verzending heeft plaatsgevonden en verweerder kan, zoals hij ter zitting zei, zich dit niet meer herinneren, maar hij heeft ter zitting wel bevestigd dat de verkorte versie (naar het college heeft begrepen van het spreekuurverslag) op voor de werkgever kenbare wijze via de werkgever naar het UWV is gezonden. Aangenomen moet dus worden dat er onzorgvuldig met deze gegevens van klager is omgegaan

De maatregel

Het college is van oordeel dat in het onderhavige geval op een aantal punten onjuist en slordig met de belangen van klager en de daarmee samenhangende regels is omgegaan.

Gelet op de omvang en ernst van de onzorgvuldigheid acht het college de maatregel van berisping passend.

6. De beslissing

Het college:

- verklaart de klacht deels gegrond als hiervoor overwogen en
- berispt verweerder;
- wijst de klacht voor het overige af.

Aldus beslist door mr. H.P.H. van Griensven als voorzitter, mr. W.E.M. Duynstee-Bijvoet als lid-jurist, C.M.F. van Roessel, A.F.A. van de Reepe en J.C.F. Schellekens als leden-beroepsgenoten, in aanwezigheid van mr. E.M. Suur als secretaris en in het openbaar uitgesproken op 24 november 2010 in aanwezigheid van de secretaris.