

CENTRAAL TUCHTCOLLEGE VOOR DE GEZONDHEIDSZORG

Beslissing in de zaak onder nummer van: c2016.284

CENTRAAL TUCHTCOLLEGE voor de Gezondheidszorg

Beslissing in de zaak onder nummer C2016.284 van:

A., bedrijfsarts, werkzaam in B., appellante,
verweerster in eerste aanleg, gemachtigde: mw. A. Zentveld,
tegen

C., wonende te B., verweerster, klaagster in eerste aanleg,
gemachtigde: mr. H.C.J. Coumou, advocaat te Apeldoorn.

1. Verloop van de procedure

C. - hierna klaagster - heeft op 1 april 2015 bij het Regionaal Tuchtcollege te Zwolle tegen A. - hierna de bedrijfsarts - een klacht ingediend. Bij beslissing van 24 juni 2016, onder nummer 071/2015, heeft dat College de maatregel van berisping opgelegd. De bedrijfsarts is van die beslissing tijdig in beroep gekomen. Klaagster heeft een verweerschrift ingediend.

De klacht is in beroep behandeld ter openbare terechtzitting van het Centraal Tuchtcollege van 9 maart 2017, waar is verschenen de bedrijfsarts, bijgestaan door mr. Zentveld, en klaagster bijgestaan door mr. Coumou.

Mr. Zentveld heeft de standpunten van de bedrijfsarts toegelicht mede aan de hand van een pleitnotitie die aan het Centraal Tuchtcollege is overgelegd. Partijen hebben hun respectieve standpunten nader toegelicht.

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 medisch dossier) en het verhandelde ter zitting dient, voor zover van belang voor de beoordeling van de klacht, van het volgende te worden uitgegaan.

Klaagster, geboren in 1974, heeft zich op 4 oktober 2013 ziek gemeld bij haar werkgever, D.

Klaagster werd diezelfde dag uitgenodigd in verband met de ziekmelding op het "arbeidsomstandighedensprekkuur" van verweerster te verschijnen. Verweerster was niet de eigen bedrijfsarts van de werkgever. Zij deed het spreekuur vanwege de spoedeisendheid bij afwezigheid van de eigen bedrijfsarts.

Voorafgaand aan het spreekuur heeft verweerster telefonisch contact gehad met de werkgever van klaagster. Verweerster noteerde:

"heeft ouderschapsverlof, 11 uur (gehad?), contract van 31 uur.

fi: 1 educatie, 2 centrale admi 3 OR. Mevrouw geeft aan P&O aan: is volwassen, kan prioriteiten stellen, heeft 3 kids en 1 van haar man.

Heeft zich per mailo ziek gemeld; laat me met rust. WIL niet naar E.

Het fie is beneden peil, is ook met haar besproken.

Ik mag in SU zeggen: er zijn gesprekken over het werk geweest. Er is een voorgeschiedenis, mevrouw geeft aan dat ze haar kwaliteiten niet kwijt kan.

Nu spoedsu: WG heeft ziekte geaccepteerd, ook dysfie. Komt met: er is reorganisatie gaande, dus al veel stress in het bedrijf.

WG lijkt alle begrip te hebben voor thuis."

Dezelfde dag, nog voor het spreekuur, volgde nog informatie per e-mail van de werkgever:

"(...) Even toch de belangrijkste gegevens van de medewerker die vanmiddag komt op een rij

Mevr. C.

Medewerker Informatie & advies (20,5 uur)

Medewerker Educatie (10,5 uur)

Ze werkt 31 uur, waarvan 11 uur ouderschapsverlof

Ze heeft naast haar gezin beide bovenstaande functies, volgt een HBO-opleiding, zit in de Ondernemingsraad

Ze werkt vnl. in de F. (G.) en de vrijdag in E. (middag en avond)

Mocht ze arbeidsgeschikt bevonden worden dan moet ze daarna haar werkzaamheden in E. hervatten! Er is op dit moment nog geen vervanger voor haar en gezien de krappe bezetting ook moeilijk in te vullen."

Verweerster heeft vervolgens klaagster op haar spreekuur gezien. Naar aanleiding van dit contact, eveneens op 4 oktober 2013, noteerde verweerster als anamnese:

"er is een conflict, 3 kinderen/studentHAN/OR moet 20 uur werken

Had een burn out 2012.

Vindt dat ze niet wordt gezien en gehoord.

Heeft geheel op eigen kracht hervat, maar is nu moe, wordt afgedankt, is te lastig, wil te veel.

Haar probleem ligt al bij ABVAKABO, Die gaat binnenkort contact opnemen met werkgever."

Verder noteerde verweerster als Advies:

"Mevrouw vertelde dat er in wezen sprake is van een conflictsituatie en dat zij haar vertegenwoordiger heeft ingeschakeld voor om uit deze situatie te geraken.

Zij heeft op dit moment te veel klachten om haar werkzaamheden te hervatten.

Ik heb geen verder advies dan: probeer uit deze situatie te geraken. Eventueel met behulp van een mediator."

Verweerster noteerde bij Planning: "Geen vervolgspraak bedrijfsarts vanwege eerst het probleem gaan oplossen. Daarna de werkhervatting gaan opstarten."

Op 7 oktober 2013 heeft verweerster telefonisch contact gehad met de werkgever van klaagster.

Verweerster noteerde:

"gesproken: uitgelegd: conflict. Vindt WG niet, want is allen BT die dat vindt.

Advies: gesprekken voor oplossing en dan verder, 1 a 2 wkn time out.

WG vindt: dat BA het fie en werkweigeren had moeten gebruiken.

AdviesBA: WEL in gesprek blijven, ook nu."

Verweerster heeft op 15 oktober 2013 nog telefonisch contact gehad met klaagster.

Verweerster noteerde:

"Ik heb mevrouw C. op haar verzoek gesproken op genoemde datum. Ondanks de uitleg in het spreekuur was haar niet duidelijk wat er in mijn advies geschreven stond.

Ik heb haar nogmaals uitgelegd wat de zin: te veel klachten om het werk te kunnen verrichten" betekent. Het betekent datgene wat er staat en niet anders.

Daarnaast heb ik haar uitgelegd dat de zinsnede "eventueel met behulp van een mediator" inderdaad betekent dat er, als dat nodig is, een mediator ingezet kan worden.

Tevens heb ik haar in dat telefoongesprek geadviseerd een deskundigenoordeel aan te vragen bij het UWV als ze een meningsverschil heeft met mij over mijn werkhervattingadvies danwel over een meningsverschil met de werkgever over de arbeidsgeschiktheid."

Verweerster adviseerde verder dat het, om onduidelijkheden te voorkomen, in belangrijke gesprekken handig kon zijn om een notulist aanwezig te laten zijn om latere discussies te voorkomen.

Per e-mailbericht van 17 oktober 2013 vraagt de werkgever van klaagster aan verweerster om verduidelijking van haar standpunt met betrekking tot de arbeids(on)geschiktheid van klaagster.

Bij brief van 6 december 2013 berichtte het UWV klaagster dat het UWV geen deskundigenoordeel kon geven omdat er geen sprake van een geschil over de arbeids(on)geschiktheid was.

Klaagster was vervolgens met haar werkgever onder meer verwickeld in een procedure tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Uit stukken van het UWV blijkt dat klaagster nadien met recht een beroep heeft gedaan op een ziektewetuitkering. Klaagster is nog ziek en heeft een WIA uitkering aangevraagd.

3. HET STANDPUNT VAN KLAAGSTER EN DE KLACHT

Klaagster verwijt verweerster -zakelijk weergegeven-:

- 1. schenden beroepsgeheim;*
- 2. het stellen van een verkeerde diagnose;*
- 3. onvoldoende informatie verstrekken over de begeleiding en de gevolgen daarvan;*
- 4. ten onrechte niet doorverwijzen naar een andere beroepsbeoefenaar.*

4. HET STANDPUNT VAN VERWEERSTER

Verweerster voert -zakelijk weergegeven- aan dat zij niet verwijtbaar heeft gehandeld. Voor zover nodig wordt hierna meer specifiek op het verweer ingegaan.

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 De bedrijfsarts is de medisch specialist op het terrein van arbeid en gezondheid. Hij/zij heeft begeleidende, coördinerende en arbocuratieve taken. Bij de ziekteverzuimbegeleiding/sociaal-medische begeleiding adviseert de bedrijfsarts werknemer en werkgever. Daartoe beoordeelt hij/zij, op basis van het gesprek met de patiënt/werknemer en een zorgvuldig uitgevoerd onderzoek, de medische gronden voor arbeids(on)geschiktheid van de werknemer en geeft vervolgens met de conclusies van zijn/haar bevindingen een aan werknemer en werkgever gelijkloidend advies over medische belastbaarheid c.q. medische mogelijkheid tot werkhervatting. Daarnaast is de bedrijfsarts ook te allen tijde de begeleider van werknemer/patiënt. Als medicus heeft de bedrijfsarts primair tot taak het bewaken, beschermen en bevorderen van de gezondheid van de

werknemer. Het advies wordt verwoord in termen van belastbaarheid. Bedrijfsartsen respecteren daarbij de relevante regelgeving, onder andere vastgelegd in de Wet Verbetering Poortwachter, in werking getreden april 2002, alsmede de bepalingen van de Werkwijzer arbeidsconflicten, Stichting Expertisecentrum Re-integratie (STECR) en de Leidraad Bedrijfsarts en Privacy. Ten tijde van de onderhavige casus (2013) was versie 5 van genoemde Werkwijzer, van oktober 2010, van kracht.

5.3 Ten aanzien van de eerste klacht is het college van oordeel dat verweerster niet kan worden verweten dat zij haar beroepsgeheim heeft geschonden. Het is begrijpelijk dat klaagster dit stelt, aangezien het consult van 4 oktober 2013 in het dossier werd geboekstaafd als arbeidsomstandighedensprekkuur terwijl daarover niet zonder toestemming mag worden gerapporteerd. Nu echter voldoende is komen vast te staan dat het ging om een spoedverzuimconsult op verzoek van de werkgever, mocht verweerster hieruit, ook zonder toestemming van klaagster, verklaren zoals zij heeft gerapporteerd. Dit deel van de klacht is ongegrond.

5.4 Met betrekking tot de overige klachten concludeert het college dat verweerster is tekortgeschoten in de zorg die zij als bedrijfsarts ten opzichte van klaagster behoorde te betrachten. Het college overweegt daartoe het volgende.

Toen klaagster op 4 oktober 2013 op het spoedspreekuur verscheen was zij overbelast door een combinatie van werk- en privétaken, waarbij ook een slepende discussie over ouderschapsverlof speelde. Verweerster liet zich echter geheel leiden door het door haar geconstateerde arbeidsconflict. Zij heeft, zoals zij ook ter zitting verklaarde, in de verwachting dat de klachten dan snel over zouden gaan, geadviseerd om uit de ontstane situatie te geraken, eventueel met behulp van een mediator. Hierbij heeft zij echter, naar het oordeel van het college, de spanningsklachten ten onrechte onderbelicht gelaten. Verweerster had meer oog moeten hebben voor de psychische klachten en risicofactoren, ook in combinatie met het (op zichzelf wel bestaande) arbeidsconflict, en de mogelijke gevolgen daarvan voor klaagster. Zij heeft te snel de conclusie getrokken dat de klachten hoofdzakelijk werkgerelateerd waren. Dit klemmt te meer nu er sprake was van een langdurige stresssituatie en een burn out in het verleden.

In dat licht heeft verweerster ook in het vervolg onvoldoende zorgvuldig gehandeld. Zij had weliswaar vastgesteld, en in het dossier genoteerd, dat klaagster “te veel klachten had om haar werkzaamheden te kunnen hervatten”, maar uit het telefoongesprek met klaagster op 15 oktober 2013 bleek dat klaagster het advies niet goed had begrepen. Verweerster kwam naar aanleiding hiervan niet verder dan de, eveneens in het dossier vastgelegde opmerking: “het betekent datgene wat er staat en niet anders”. Het telefoongesprek met klaagster en het e-mailbericht van de werkgever daarna hadden voor verweerster aanleiding moeten zijn om duidelijker uit te spreken dat er sprake was van arbeidsongeschiktheid op medische gronden. In elk geval had zij de bedoeling van haar advies beter aan klaagster en de werkgever moeten uitleggen. Ten slotte is weliswaar verdedigbaar dat verweerster naar aanleiding van het eerste spoedconsult niet onmiddellijk aanleiding zag om in te grijpen maar aan het tweede gesprek met klaagster had zij wel een vervolg moeten geven. Zij had contact kunnen zoeken met de huisarts of de eigen bedrijfsarts van klaagster, zij had dit klaagster moeten adviseren of ze had een vervolgspraak moeten maken. Verweerster had in haar zorg voor klaagster een eigen verantwoordelijkheid, ook al was klaagster volgens eigen opgave inmiddels verwezen naar een psycholoog.

In bovengenoemde zin zijn de drie overige klachten dan ook gegrond.

5.5 Voor zover de klachten gegrond zijn zal het college een maatregel opleggen.

Verweerster heeft de medische beperkingen van klaagster gemist, zij het bij een eenmalig contact met klaagster, maar het college rekent het verweerster zwaar aan dat zij vervolgens naar aanleiding van het tweede contact met klaagster en de vraag van de werkgever geen duidelijkere uitleg en vervolg in begeleiding heeft gegeven. Om die reden acht het college een berisping op zijn plaats."

3. Vaststaande feiten en omstandigheden

Voor de beoordeling van het beroep gaat het Centraal Tuchtcollege uit van de feiten zoals weergegeven in de beslissing in eerste aanleg onder '2. De feiten', welke weergave in beroep niet is bestreden.

4. Beoordeling van het beroep

4.1 De bedrijfsarts is onder aanvoering van diverse beroepsgronden in beroep gekomen van de beslissing van het Regionaal Tuchtcollege waarbij klaagsters klacht gedeeltelijk gegrond is verklaard (klachtonderdelen 2 tot en met 4). Tegen het oordeel van het Regionaal Tuchtcollege dat klachtonderdeel 1 niet gegrond is, is geen beroep ingesteld. Dit betekent dat het verwijt van klaagster dat de bedrijfsarts haar beroepsgeheim heeft geschonden in beroep niet meer aan de orde is. Het beroep van de bedrijfsarts strekt ertoe dat de klacht alsnog in al zijn onderdelen ongegrond wordt verklaard.

4.2 Klaagster heeft gemotiveerd verweer gevoerd en geconcludeerd tot verwerping van het beroep.

4.3 Het Centraal Tuchtcollege overweegt als volgt.

Klachtonderdeel 2

4.4 Klachtonderdeel 2 heeft betrekking op de door de bedrijfsarts gestelde diagnose. Volgens klaagster heeft de bedrijfsarts tijdens het spoedspreekuur op 4 oktober 2013 een verkeerde diagnose gesteld.

4.5 Het Centraal Tuchtcollege stelt voorop dat klaagster de bedrijfsarts op 4 oktober 2013 tijdens een spoedverzuimconsult heeft bezocht. Het is gebruikelijk dat de werkzaamheden van de bedrijfsarts tijdens een dergelijk spreekuur met name gericht zijn op de beoordeling van de arbeids(on)geschiktheid. In dat kader dient de bedrijfsarts zich uit te laten over de belastbaarheid van de werknemer voor de bedongen werkzaamheden. De bedrijfsarts heeft dienaangaande in haar spreekuurrapportage vermeld dat klaagster te veel klachten had om haar werkzaamheden te kunnen hervatten. Daarmee heeft de bedrijfsarts naar het oordeel van het Centraal Tuchtcollege een oordeel gegeven over de arbeidsgeschiktheid van klaagster voor haar werk. Het Centraal Tuchtcollege merkt daarbij op dat het de duidelijkheid van de spreekuurrapportage ten goede was gekomen indien de bedrijfsarts daarin ook daadwerkelijk de term "arbeidsongeschikt" zou hebben gebezigd. Niet is gebleken dat deze diagnose onjuist was. Het Centraal Tuchtcollege acht klachtonderdeel 2 daarom ongegrond.

Klachtonderdeel 3

4.6 Klachtonderdeel 3 stelt het onvoldoende verstrekken van informatie over de begeleiding en de gevolgen daarvan door de bedrijfsarts aan klaagster aan de orde.

4.7 Het Centraal Tuchtcollege overweegt als volgt. Na het spoedverzuimspreekuur van 4 oktober 2013 heeft de werkgever van klaagster op 7 oktober 2013 telefonisch contact gehad met de bedrijfsarts. In dit telefoongesprek heeft de bedrijfsarts aan de werkgever van klaagster mondeling meegedeeld dat klaagster arbeidsongeschikt is. De werkgever van klaagster heeft volgens de bedrijfsarts aangegeven uitermate ontevreden te zijn over het advies van de bedrijfsarts. Klaagster heeft vervolgens op 15 oktober 2013 telefonisch contact gehad met de bedrijfsarts. Klaagster heeft in dit verband verklaard dat zij naar aanleiding van het spoedverzuimspreekuur had begrepen dat de bedrijfsarts van mening was dat klaagster haar werkzaamheden op dat moment niet kon hervatten, maar dat haar gebleken was dat de werkgever de spreekuurrapportage

niet als zodanig had opgevat, reden waarom zij de bedrijfsarts heeft verzocht in haar advies nader in te gaan op de medische beperkingen van klaagster en daarmee haar notitie dat klaagster "te veel klachten had om haar werkzaamheden te kunnen hervatten" te verduidelijken. De bedrijfsarts heeft daarop echter volstaan met de in het dossier vastgelegde opmerking: "het betekent datgene wat er staat en niet anders". Ook de werkgever van klaagster heeft de bedrijfsarts vervolgens bij e-mailbericht van 17 oktober 2013 verzocht om verduidelijking van haar standpunt met betrekking tot de arbeidsongeschiktheid van klaagster. De bedrijfsarts heeft het advies in haar spreekuurrapportage ook naar aanleiding van dit laatste verzoek niet aangepast.

4.8 Naar het oordeel van het Centraal Tuchtcollege had het telefoongesprek met klaagster op 15 oktober 2013 en het daaropvolgende e-mailbericht van de werkgever van klaagster van 17 oktober 2013 voor de bedrijfsarts aanleiding moeten zijn om duidelijker uit te spreken en schriftelijk vast te leggen dat er bij klaagster sprake was van arbeidsongeschiktheid op medische gronden. De bedrijfsarts heeft desgevraagd haar advies weliswaar mondeling toegelicht aan de werkgever van klaagster, maar zij heeft nagelaten naar aanleiding hiervan haar spreekuurrapportage te wijzigen cq te verduidelijken. Nu de bedrijfsarts na de telefoongesprekken met klaagster en de werkgever bekend was met de tussen hen bestaande onenigheid over de arbeidsongeschiktheid van klaagster, had het op de weg van de bedrijfsarts gelegen deze onduidelijkheid voor beide partijen (in beginsel schriftelijk) weg te nemen, dit te bevestigen in de verslaglegging en dit aan partijen terug te koppelen. Dat de bedrijfsarts zulks heeft nagelaten kan haar naar het oordeel van het Centraal Tuchtcollege tuchtrechtelijk worden verweten. De conclusie luidt dan ook dat het derde klachtonderdeel terecht gegrond is verklaard.

Klachtonderdeel 4

4.9 Klachtonderdeel 4 heeft betrekking op het ten onrechte niet doorverwijzen naar een andere beroepsbeoefenaar.

4.10 Het Centraal Tuchtcollege is van oordeel dat het feit dat de bedrijfsarts klaagster niet heeft doorverwezen naar een andere beroepsbeoefenaar, gelet op de omstandigheid dat de bedrijfsarts klaagster heeft gezien in het kader van een spoedverzuimspreekuur, waarbij (zoals hiervoor reeds overwogen) de nadruk ligt op de directe arbeids(on)geschiktheidsbeoordeling, geen verwijtbare omissie betreft. Het Centraal Tuchtcollege zal het vierde klachtonderdeel daarom alsnog ongegrond verklaren.

Slotsom

4.11 De slotsom van het vorenstaande is dat de beslissing van het Regionaal Tuchtcollege voor zover die betrekking heeft op klachtonderdeel 2 en 4 niet in stand kan blijven. Het Centraal Tuchtcollege volgt het Regionaal Tuchtcollege wel ten aanzien van de gegrondverklaring van klachtonderdeel 3. Het feit dat de klacht in beroep op één klachtonderdeel in plaats van op drie klachtonderdelen gegrond wordt bevonden, is voor het Centraal Tuchtcollege aanleiding een andere maatregel op te leggen. Alles afwegende is het Centraal Tuchtcollege van oordeel dat de maatregel van berisping te zwaar is en dat met de maatregel van waarschuwing kan worden volstaan.

5. Beslissing

Het Centraal Tuchtcollege voor de Gezondheidszorg:

vernietigt de beslissing waarvan beroep, voor zover daarbij klachtonderdeel 2 en 4 gegrond zijn verklaard en voor zover daarbij de maatregel van berisping is opgelegd; en opnieuw rechtdoende:

verklaart klachtonderdelen 2 en 4 alsnog ongegrond;
legt aan de bedrijfsarts de maatregel van waarschuwing

op;

verwerpt het beroep voor het overige.

Deze beslissing is gegeven door: mr. J.M. Rowel-van der Linde, voorzitter, mr. J.P. Fokker en mr. T.W.H.E. Schmitz, leden-juristen en mr. drs. W.A. Faas en mr. drs. M.J. Kelder, leden-beroepsgenoten en mr. A.R. Sijses, secretaris, en uitgesproken ter openbare zitting van 13 april 2017. Voorzitter w.g. Secretaris w.g.