

REGIONAAL TUCHTCOLLEGE VOOR DE GEZONDHEIDSZORG

Beslissing in de zaak onder nummer van: 2016-085

Datum uitspraak: 11 april 2017

Het Regionaal Tuchtcollege voor de Gezondheidszorg te Den Haag heeft de volgende beslissing gegeven inzake de klacht van:

A,
wonende te B,
klaagster,

tegen:

C, bedrijfsarts,
werkzaam te D,
verweerster,
gemachtigde: mr. drs. V. Breedveld, werkzaam te Den Haag.

1. Het verloop van de procedure

1.1 Het verloop van de procedure blijkt uit:

- het klaagschrift met bijlage ontvangen op 26 april 2016
- het verweerschrift met bijlagen
- de repliek
- de dupliek
- op verzoek van het College heeft klaagster het expertiseverslag van E d.d. 22 oktober 2014 toegezonden.

1.2 De partijen hebben afgezien van de mogelijkheid om in het vooronderzoek mondeling te worden gehoord.

1.3 De mondelinge behandeling door het College heeft plaatsgevonden ter openbare terechtzitting van 15 februari 2017. De partijen, klaagster vergezeld van F, en verweerster bijgestaan door mr. Breedveld, zijn verschenen en hebben hun standpunten mondeling toegelicht.

2. De feiten

2.1 Klaagster, 51 jaar oud, was van 1 september 2010 tot 1 mei 2015 in dienst bij G (G) op de afdeling verzuimadvies. Zij is van 17 februari 2014 tot 1 april 2015 ziek

geweest. In het verleden werden zieke medewerkers van G begeleid door hun eigen afdeling Verzuimadvies.

2.2 Verweerster is werkzaam bij de arbodienst H te D (hierna H), waarvan zij (middellijk) bestuurder en aandeelhouder is. Eén van de klanten van H is G.

2.3 Eén van de bedrijfsartsen van H was vanaf 2013 gedetacheerd bij G. Vanwege ziekte van deze bedrijfsarts heeft verweerster diens werkzaamheden overgenomen en was zij zodoende vanaf januari 2014 gedetacheerd bij G. Op verzoek van G is verweerster vervolgens ook als bedrijfsarts voor de medewerkers van de afdeling Verzuimadvies gaan fungeren, omdat het begeleiden van zieke werknemers door eigen collegae niet wenselijk bleek.

2.4 Op 9 januari 2014 was er een eerste contact tussen klaagster en verweerster over problemen op de werkvloer bij klaagster. Op 17 februari 2014 is zij door ziekte uitgevallen voor haar werk. In de daaropvolgende periode volgden nog een aantal consulten tussen klaagster en verweerster, die er uiteindelijk in resulteerden dat aan klaagster begeleiding door een coach is aangeboden. Na het eerste gesprek in augustus 2014 tussen klaagster en de coach, in bijzijn van verweerster, besloot de coach klaagster niet in begeleiding te nemen.

2.5 Overleg van verweerster met haar intervisiegroep over de casus van klaagster (geanonimiseerd) resulteerde in het advies bij klaagster een psychiatrische expertise te laten uitvoeren.

De expertise is vervolgens uitgevoerd door de E. Het resultaat was kort gezegd, 'dat er niets aan de hand was' en 'dat er geen belemmeringen waren voor re-integratie'.

2.6 In oktober 2014 is een re-integratieschema opgesteld door verweerster en is alsnog een coach (naar wens van klaagster) aangesteld. Tot re-integratie is het uiteindelijk niet gekomen.

2.7 In februari 2015 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen klaagster en verweerster, dat niet goed is verlopen. Op 14 april 2015 heeft G gemeld dat klaagster uit dienst zou gaan met een vaststellingsovereenkomst.

3. De klacht

Klaagster verwijt verweerster:

1. dat zij een onjuiste behandeling (expertise bij de E) heeft voorgestaan;
2. dat zij onvoldoende informatie over de behandeling aan klaagster heeft verstrekt;
3. dat zij haar beroepsgeheim heeft geschonden door het dossier van klaagster te bespreken met I (manager van klaagster) en J (van de afdeling HR);
4. dat zij de taak van de manager, namelijk het bespreken van klaagsters functies, heeft uitgeoefend;
5. dat zij belangen heeft verstrengeld, door de taak op zich te nemen onafhankelijk advies uit te brengen over het personeel van G, terwijl zij afhankelijk was van een goede samenwerking met I (manager van klaagster) omdat hij degene is die bepaalt of H wordt ingezet voor klanten van G.

4. Het standpunt van verweerster

Verweerster heeft de klachten en de daaraan ten grondslag gelegde stellingen bestreden. Voor zover nodig wordt daarop hieronder ingegaan.

5. De beoordeling

5.1 Onjuiste behandeling (3.1)

Verweerster heeft in dit verband opgemerkt dat er geen sprake is geweest van een behandeling door haar. Zij heeft alleen aan de deskundige advies gevraagd. Dit verzoek heeft plaatsgevonden op grond van de eigen waarnemingen van verweerster en na collegiaal overleg met andere bedrijfsartsen. Ook het UWV heeft in een door klaagster aangevraagd deskundigenoordeel over de re-integratie inspanningen van klaagster een oordeel gegeven over de wenselijkheid van een objectief en onafhankelijk onderzoek, dat de bedrijfsarts meer inzicht zou kunnen geven in de mentale belastbaarheid van de werknemer en handvatten zou kunnen bieden voor passende re-integratie activiteiten die zouden leiden tot duurzame werkhervatting. Bij repliek heeft klaagster zich niet nader meer uitgelaten over dit onderwerp.

Het College is van oordeel dat, anders dan verweerster meent, het verwijt kennelijk niet is een behandeling door verweerster, maar haar keuze ("voorstaan") voor een beoordeling door E. Klaagster heeft zich afgevraagd, waarom een psychologisch onderzoek nodig was. Gelet op de vastgestelde feiten en het niet of onvoldoende door klaagster -bij repliek en ter zitting- weersproken verweer zoals in de vorige alinea is omschreven, moet worden geconcludeerd dat E, een landelijke organisatie voor psychische zorg en gespecialiseerd in werknemerszorg, op goede gronden is ingeschakeld. Het was begrijpelijk dat verweerster zich omstreeks augustus 2014 zorgen ging maken over het herstel van de verhoudingen met (de manager van) G. Dat klaagster kennelijk bezwaar heeft tegen de conclusie van E, dat er geen belemmeringen tegen re-integratie waren, behoeft niet beoordeeld te worden.

5.2 Onvoldoende informatie over de behandeling (3.2)

Verweerster heeft ontkend dat zij klaagster niet naar behoren heeft geïnformeerd over het onderzoek bij E. Volgens verweerster heeft zij klaagster mondeling en schriftelijk verteld wat er, voor zover zij wist, zou gaan gebeuren. Het medisch dossier, en met name de daarin weergegeven correspondentie tussen klaagster en verweerster bevat aanknopingspunten om te concluderen dat verweerster (in elk geval schriftelijk) in voldoende mate op de vragen van klaagster is ingegaan.

5.3 Schending beroepsgeheim (3.3)

Verweerster heeft betwist dat zij het beroepsgeheim op welke wijze dan ook heeft geschonden, ook niet op 14 juli 2014. Volgens verweerster heeft zij slechts gereageerd (uitsluitend in het belang van klaagster) op de mededelingen van de werkgever over zijn ernstige twijfels over het slagen van de re-integratie en heeft zij de werkgever voorgesteld om aan klaagster een coach aan te bieden (op kosten van de werkgever) om haar te begeleiden bij de re-integratie. Van deze lezing uitgaande heeft verweerster niet verwijtbaar gehandeld. Dat het anders is gegaan dan verweerster heeft gesteld, meer in het bijzonder dat verweerster geheim te houden gegevens met de werkgever (I en/of J) heeft gedeeld, is niet aannemelijk geworden.

5.4 *Rolvermenging en belangenverstrengeling (3.4 en 3.5)*

Deze klachtonderdelen hangen zozeer samen dat zij gezamenlijk behandeld worden. Klaagster heeft opgemerkt dat verweerster niet alleen onpartijdig moet zijn, maar ook de schijn van partijdigheid moet vermijden. Deze stelling is op zichzelf geheel juist. Klaagster heeft daarbij gesteld dat verweerster haar dossier uitgebreid met de werkgever heeft besproken in een overleg waar het ging om de re-integratie van medewerkers van de klanten van G. Verweerster heeft deze stelling echter gemotiveerd betwist. Zij heeft gesteld dat in bedoeld gesprek, dat inderdaad heeft plaatsgevonden, wel de dossiers van andere werknemers van G ter sprake zijn gekomen, maar niet dat van klaagster. Bij afwezigheid van aanwijzingen die de zienswijze van klaagster bevestigen, kan het College niet vaststellen of dit klachtonderdeel gegrond is en dus ook niet of er sprake is van schending van de geheimhoudingsplicht. Hieraan moet worden toegevoegd dat het enkele feit dat verweerster (actief) heeft deelgenomen aan het gesprek met de werkgever geen grond kan opleveren voor het aannemen van “schijn van” partijdigheid. De hier besproken situatie waarin de bedrijfsarts verschillende belangen heeft te dienen is niet ongebruikelijk en daar is naar het oordeel van het College ook niets op tegen. Aldus is geen sprake van rolvermenging of belangenverstrengeling.

De conclusie is, dat verweerster met betrekking tot de klacht geen verwijt zoals bedoeld in artikel 47, eerste lid onder a, Wet op de beroepen in de individuele gezondheidszorg kan worden gemaakt. De onderdelen van de klacht zullen dan ook als ongegrond worden afgewezen.

6. De beslissing

Het Regionaal Tuchtcollege voor de Gezondheidszorg te Den Haag beslist als volgt:

wijst de klacht af.

Deze beslissing is gegeven door: mr. J.S.W. Holtrop, voorzitter, mr. Y.J. Wijn Nobel-Van Erp, lid-jurist, dr. M.H. Braakman, R.P. van Straaten en dr. B. van Ek, leden-artsen, bijgestaan door mr. A.F. de Kok, secretaris en uitgesproken in het openbaar op 11 april 2017.

voorzitter

secretaris

Tegen deze beslissing kan binnen zes weken na de dag van verzending van het afschrift ervan schriftelijk hoger beroep worden ingesteld bij het Centrale Tuchtcollege voor de Gezondheidszorg door:

- a. de klager en/of klaagster, voor zover de klacht is afgewezen, of voor zover hij/zij niet-ontvankelijk is verklaard;
- b. degene over wie is geklaagd;
- c. de hoofdinspecteur of de regionale inspecteur van het Staatstoezicht op de volksgezondheid, wie de aangelegenheid uit hoofde van de hem toevertrouwde belangen aangaat.

Het tot het Centrale Tuchtcollege voor de Gezondheidszorg gerichte beroepschrift wordt ingezonden bij de secretaris van het Regionaal Tuchtcollege voor de Gezondheidszorg te Den Haag, door wie het binnen de beroepstermijn moet zijn ontvangen.