

REGIONAAL TUCHTCOLLEGE VOOR DE GEZONDHEIDSZORG

Beslissing in de zaak onder nummer van: 107/2018

REGIONAAL TUCHTCOLLEGE TE ZWOLLE

Beslissing d.d. 19 oktober 2018 naar aanleiding van de op 4 april 2018 bij het Regionaal Tuchtcollege te Zwolle ingekomen klacht van

A, wonende te B,

k l a a g s t e r

-tegen-

C, bedrijfsarts,
(destijds) werkzaam te D,
bijgestaan door mr. P. Koning, verbonden aan VvAA-rechtsbijstand te Utrecht,

v e r w e e r s t e r

1. HET VERLOOP VAN DE PROCEDURE

Het verloop van de procedure blijkt uit het volgende:

- het klaagschrift met de bijlagen;
- het verweerschrift met de bijlagen;
- het proces-verbaal van het op 7 juli 2018 gehouden gehoor in het kader van het vooronderzoek;
- de stukken van klagster die op 31 augustus 2018 zijn binnengekomen.

De zaak is behandeld ter openbare zitting van 14 september 2018. Klagster en verweerster zijn in persoon verschenen, verweerster bijgestaan door haar gemachtigde.

2. DE FEITEN

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

Verweerster is gevestigd als zelfstandig bedrijfsarts in D en werkt drie dagdelen voor de Rijksoverheid, waaronder de penitentiaire inrichting in B (hierna PI) en de G. Klaagster is in dienst van de G en werkt in de PI in B.

In april 2017 is de moeder van klaagster overleden. Klaagster heeft hiervan enige tijd lichamelijke/psychische klachten ondervonden. Vervolgens is klaagster met veel spanningen in haar lichaam weer gestart met haar werkzaamheden.

Klaagster en verweerster kenden elkaar al voordat klaagster de eerste keer op het spreekuur van verweerster kwam omdat klaagster ook de kamer van verweerster in de PI schoonmaakt.

Verweerster heeft in de PI contact met de bedrijfsmaatschappelijk werker E. Het personeel van de PI wordt begeleid door bedrijfsmaatschappelijk werkers, psychologen en bedrijfsartsen. Deze stemmen de begeleiding onderling op elkaar af.

E vertelde verweerster dat klaagster kampt met een traumatisch verleden dat zij wilde verwerken. Klaagster is geen medewerker van de PI in B maar rijksambtenaar van G dat ook valt onder de zorg van verweerster en E.

E begeleidde klaagster en heeft het advies gegeven voor een verwijzing aan F, arbeids- en organisatiepsycholoog bij H. E heeft verweerster gevraagd die verwijzing te ondersteunen om de begeleiding door F voor vergoeding in aanmerking te laten komen. In dat kader zag verweerster klaagster op 13 november 2017 voor het eerst op haar spreekuur. Verweerster heeft naar aanleiding van dit consult de verwijzing naar de psycholoog gemaakt ter preventie van uitval wegens ziekte.

Op 21 november 2017 is klaagster uitgevallen voor haar werk. Op 24 november 2017 heeft klaagster verweerster een e-mail gestuurd. Klaagster schreef:

“(..)

Ik zou u willen vragen of u mij kunt helpen om handvatten aan te kunnen rijken en om weer op de rit te komen.

Ik heb zelf besloten om contact met u op te nemen, omdat ik het gevoel krijg/heb dat ik door mijn manager niet begrepen word waarom ik mij ziek heb gemeld.

Ik heb een paar maanden geleden ook al 1 week verzuimd en wil voorkomen dat ik steeds terugval in verzuim, maar weet zelf niet wat nog te doen. (..)”

De secretaresse van verweerster heeft vervolgens voor 27 november 2017 een afspraak ingepland voor klaagster, met daarbij de omschrijving dat het ging om een ‘verzuim vervolgconsult’.

Op het moment van het eerste consult bij verweerster had klaagster begeleiding van F en van de vakbond in het kader van discussie op het werk over bijvoorbeeld het aantal te werken uren.

In dit consult van 27 november 2017 heeft verweerster klaagster geadviseerd om de dag na het consult haar werk weer te hervatten. Dit advies heeft verweerster vervolgens gedeeld met de werkgever van klaagster. Zij heeft daarbij het advies gegeven om het advies van F te volgen en klaagster vrij te stellen van werk op behandeldagen zoals dat in het advies van F was opgenomen. Ook heeft verweerster gewezen op de mogelijkheid van het vragen van een deskundigenoordeel.

Op woensdag 29 november 2017 heeft klaagster verweerster ge-e-mailed:

“(…)

Met deze e-mail wil ik u ervan op de hoogte brengen dat ik het niet eens ben met de uitkomsten van het medisch advies dat u afgelopen maandag aan mij heeft medegedeeld. Op basis van artikel 36b lid 3 van de ARAR wil ik hierbij een second opinion c.q. een hernieuwd onderzoek, aanvragen.

“(…)”

Klaagster is vervolgens doorverwezen naar het UWV.

Klaagster heeft het advies van verweerster om het werk te hervatten per 28 november 2017 niet opgevolgd. Naar aanleiding van het advies van verweerster heeft de werkgever van klaagster aan klaagster bij brief van 30 november 2017 een loonstop aangezegd indien zij haar werk niet zou hervatten per 4 december 2017. De werkgever bood klaagster de mogelijkheid verlofuren op te nemen tot het deskundigenoordeel van het UWV. Klaagster heeft zich op 6 december 2017 opnieuw ziekgemeld. Bij brief van 7 december 2017 is aan klaagster medegedeeld dat haar bezoldiging met ingang van 7 december 2017 is stopgezet.

De uitslag van het deskundigenoordeel van het UWV is op 18 januari 2018 schriftelijk aan klaagster medegedeeld. Het oordeel luidde dat klaagster per 7 december 2017 niet in staat was haar eigen werk te verrichten.

Op 29 januari 2018 is klaagster weer bij verweerster op het spreekuur geweest. Verweerster heeft het deskundigenoordeel van het UWV gevolgd en klaagster geadviseerd om een aantal weken rust en afstand van het werk te nemen om ruimte te bieden voor de therapie bij de psycholoog en bij vermindering van de klachten en herstel van de draagkracht een start te maken met terugkeer in werk.

Verweerster heeft op 29 januari 2018 een probleemanalyse opgesteld.

De loonstop is na het deskundigenoordeel opgeheven.

Een vervolgesprek met verweerster zou worden ingepland in maart 2018. Klaagster heeft echter om een andere bedrijfsarts verzocht. Verweerster en werkgever hebben dit verzoek gehonoreerd.

3. HET STANDPUNT VAN KLAAGSTER EN DE KLACHT

Klaagster verwijt verweerster -zakelijk weergegeven- dat:

- zij haar conclusie van het consult van 27 november 2017 met de werkgever van klaagster heeft gedeeld;

- het consult op 27 november 2017 nog geen tien minuten heeft geduurd en verweerster klaagster haar verhaal niet heeft laten doen;
- zij geen gegevens heeft opgevraagd bij de behandelende sector;
- zij de richtlijnen niet heeft toegepast.

4. HET STANDPUNT VAN VERWEERSTER

Verweerster voert -zakelijk weergegeven- aan dat het consult van 27 november 2017 door het secretariaat verkeerd is ingepland. Het is ingepland als een 'vervolg verzuimconsult'. Bij een 'vervolg verzuimconsult' is het gebruikelijk om verslag te doen aan de werkgever.

In dit geval betrof het echter een vrijwillig consult. Wel had klaagster zich ziekgemeld bij de werkgever en had de werkgever op 23 november 2017 ook het verzoek gedaan aan de bedrijfsarts om klaagster op te roepen bij de bedrijfsarts wegens verzuim.

Klaagster kwam dus op eigen initiatief terwijl ze verzuimde. Het consult had daarom geagendeerd moeten worden als arbeidsomstandighedenconsult (AOS-consult) en terugkoppeling naar de werkgever had achterwege moeten blijven.

Verweerster betreurt de gang van zaken en biedt daarvoor haar excuses aan. Wel merkt verweerster op dat ze geen informatie heeft verstrekt aan de werkgever die medisch-technisch van aard is.

Voor het overige voert verweerster aan dat de tegen haar ingediende klachten ongegrond zijn. Voor zover nodig gaat het college hierna op dat verweer in.

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

Verweerster heeft in de stukken en ter zitting erkend dat ze vanwege de aard van het consult – een arbeidsomstandighedenconsult in plaats van een '*vervolg verzuimconsult*' geen terugkoppeling aan de werkgever van klaagster had moeten geven. Verweerster heeft daarvoor de in rubriek 4 van deze beslissing weergegeven verklaring gegeven. Het college begrijpt dat, nu klaagster zich daadwerkelijk had ziekgemeld voor haar werk ten tijde van het consult van 27 november 2017 - hierdoor verwarring kan zijn ontstaan bij verweerster, echter dat doet aan de verwijtbaarheid van de terugkoppeling, waarmee verweerster haar beroepsgeheim heeft geschonden, niet af. Verweerster had, nu het initiatief tot het consult van klaagster kwam, meer alert moeten zijn op de aard van het

consult. Dat klemt te meer nu klaagster het niet eens was met het tijdens het consult gegeven advies van verweerster. Dit klachtonderdeel is dan ook gegrond.

5.3

Het tweede en het derde klachtonderdeel bespreekt het college vanwege de samenhang gezamenlijk.

Verweerster heeft ter zitting verklaard dat ze veel mondeling overleg had gehad met E, dat het haar inhoudelijk duidelijk was wat het probleem was en dat ze van mening was dat ze goed had gehandeld naar aanleiding van het probleem van klaagster met de verwijzing naar F. Verweerster verklaarde ter zitting dat het haar tijdens het consult van 27 november 2017 duidelijk was geworden dat klaagster het met haar advies niet eens was. Daarom adviseerde verweerster klaagster een deskundigenoordeel te vragen. Het college acht dat niet een juiste gang van zaken, zeker niet omdat verweerster al aan de werkgever ging berichten dat klaagster arbeidsgeschikt was. Voor de onderbouwing van dat oordeel had verweerster de informatie over klaagster die zij van E had gekregen met klaagster behoren te bespreken. Mogelijk dat verweerster als ze uitgebreider met klaagster had gesproken over wat er allemaal bij klaagster speelde tot de conclusie was gekomen dat ze niet voldoende informatie had om tot een goed advies te kunnen komen en dat ze aanvullende informatie nodig had, bijvoorbeeld van de huisarts van klaagster. Het college is van oordeel dat verweerster teveel heeft vastgehouden aan het oordeel dat zij op voorhand op basis van de informatie van E had gevormd. Verder had het verweerster, als ze uitgebreider met klaagster had gesproken, duidelijk kunnen worden dat klaagster kwam voor een arbeidsomstandighedenconsult en dat terugkoppeling aan de werkgever achterwege diende te blijven. In die zin zijn genoemde klachtonderdelen gegrond.

5.4

Wat betreft het volgen van de richtlijnen is het college van oordeel dat verweerster heeft gezorgd voor een goed behandeltraject. Dat de probleemanalyse later is gemaakt is veroorzaakt door het gevolgde traject maar de vertraging houdt geen verband met het handelen van verweerster.

5.5

Verder merkt het college nog het volgende op. Verweerster heeft ter zitting verklaard dat zij van het overleg met E persoonlijke aantekeningen heeft gemaakt maar geen aantekeningen in het dossier. Het college wijst in dit verband naar de richtlijn 'Omgaan met medische gegevens van de KNMG'. Daarin staat dat persoonlijke werkaantekeningen zijn bedoeld zijn voor de eigen, voorlopige gedachtevorming. Vaak staan er (tijdelijke) indrukken, vermoedens of vragen in. De aantekeningen zijn tijdelijk van aard en de arts dient ze na verloop van tijd te vernietigen, dan wel in het medisch dossier op te nemen als ze alsnog van belang zijn voor een goede zorgverlening aan de patiënt. Persoonlijke werkaantekeningen zijn niet bedoeld om onder ogen van anderen dan de arts te komen. Worden ze wel met anderen gedeeld, dan is geen sprake meer van een persoonlijke werkaantekening. In dat geval moet de aantekening in het medisch dossier worden opgenomen of worden vernietigd. Nu de dossiervoering geen klachtonderdeel betreft spreekt het college daar verder geen oordeel over uit.

5.6

Nu de klacht in de hierboven weergegeven zin gegrond is dient het college te bepalen welke maatregel het meest passend is. Het college rekent verweerster met name aan dat zij teveel heeft vastgehouden aan haar idee op voorhand en dat zij tijdens het consult van 27 november 2017 onvoldoende met klaagster heeft gecommuniceerd, waarbij het foutief aanmerken van de aard van het consult ertoe heeft bijgedragen dat zij haar beroepsgeheim heeft geschonden door informatie met de werkgever te delen. Dit had verweerster kunnen en moeten voorkomen. Na ampele overweging heeft het college besloten dat een waarschuwing de meest passende maatregel is.

6. DE BESLISSING

Het college waarschuwt verweerster.

Aldus gegeven door F. van der Maden, voorzitter, M. Willemse, lid-jurist, C.A.W.M. Hertog, H.A.M. Veneman en J.M. Komen, leden-beroepsgeheten, in tegenwoordigheid van H van der Poel-Berkovits, secretaris, en uitgesproken in het openbaar op 19 oktober 2018 door A.L. Smit, voorzitter, in tegenwoordigheid van H. van der Poel-Berkovits, secretaris.

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 de volksgezondheid, wie de gelegenheid uit hoofde van de hun 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 Zwolle, door wie het binnen de beroepstermijn moet zijn ontvangen.