

CENTRAAL TUCHTCOLLEGE VOOR DE GEZONDHEIDSZORG

Beslissing in de zaak onder nummer van: c2018.460

CENTRAAL TUCHTCOLLEGE voor de Gezondheidszorg

Beslissing in de zaak onder nummer C2018.460 van:

A., wonende te B., appellant, klager in eerste aanleg,
tegen

C., bedrijfsarts, werkzaam te D., verweerder in beide instanties,
gemachtigde: mr. C. van der Kolk-Heinsbroek.

1. Verloop van de procedure

A. - hierna klager - heeft op 29 maart 2018 bij het Regionaal Tuchtcollege te Eindhoven tegen C. - hierna de arts - een klacht ingediend. Bij beslissing van 24 oktober 2018, onder nummer 1857, heeft dat College de klacht deels gegrond verklaard, de arts ter zake daarvan de maatregel van waarschuwing opgelegd, en de klacht voor het overige afgewezen, respectievelijk bepaald dat de behandeling van klachtonderdeel 1 wordt gestaakt. Klager is van die beslissing tijdig in beroep gekomen. Namens de arts is een verweerschrift in beroep ingediend.

De zaak is in beroep behandeld ter openbare terechtzitting van het Centraal Tuchtcollege van 11 juni 2019, waar zijn verschenen klager en de arts, laatstgenoemde bijgestaan door mr. C. van der Kolk-Heinsbroek. De zaak is over en weer bepleit.

2. Beslissing in eerste aanleg

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

“2. De feiten

Het gaat in deze zaak om het volgende.

Klager is sinds februari 2005 als medewerker Diagnostiek & Training in dienst van een werk-leer-bedrijf dat arbeidsplaatsen regelt voor mensen met een indicatie op grond van de Wet sociale werkvoorziening (Wsw). In 2012 is klager zich vooral gaan bezighouden met de herindicaties van Wsw-gerechtigden. Ten gevolge van een organisatieverandering hield klager zich sinds 2015 bezig met het ondersteunen van leidinggevers bij het voeren van eindgesprekken en het opstellen van ontwikkelingsplannen van medewerkers.

Bij klager zijn in relatie tot het verrichten van arbeid op grond van eerdere WAO/WIA beslissingen de volgende beperkingen gesteld:

- *niet onder stress werken;*
- *voorgestructureerd werk;*
- *vaste, bekende werkwijzen;*
- *geen afleiding door activiteiten van anderen;*
- *een voorspelbare werksituatie zonder veelvuldige storingen, onderbrekingen, deadlines of productiepieken;*
- *een conflictarme werkomgeving.*

Op 30 juni 2017 viel klager uit voor zijn werk en na een hervatting opnieuw per 25 juli 2017.

Op 28 augustus 2017 bezocht klager voor de eerste maal het spreekuur van verweerder, bedrijfsarts. Verweerder noteerde in de terugkoppeling naar klager en zijn werkgever dat het verloop van klagers gezondheidstoestand niet geheel duidelijk was omdat er werkgerelateerde problemen zijn. Verweerder achtte klager op termijn geschikt voor aangepast/eigen werk en wilde hem na twee weken terugzien op het spreekuur. Verweerder noteerde voorts:

“(...) Adviezen voor werknemer: overleg met werkgever over zijn arbeidsgelateerde problematiek

Adviezen voor werkgever: Werkgerelateerde problemen bespreken en adequate oplossing zoeken (...)”

Op 13 september 2017 zag verweerder klager opnieuw op het spreekuur. Een probleem-analyse (PA) werd opgesteld. Verweerder noteerde in de PA onder meer (citaat inclusief spel- en taalfouten):

“Houd bij het opbouwen van de werkuren het volgende advies aan: staten in week 38 halve daggen (...) Het is ter beoordeling aan de werkgever of een aangepast takenpakket aanwezig en/of praktisch haalbaar is. Als u een aangepast takenpakket niet of slechts voor een deel van de contracturen kunt bieden, motiveer dit dan ook in (de bijstelling van) het plan van aanpak. (...) Er zijn niet-medische problemen die de re-integratie belemmeren. Het is noodzakelijk dat een open dialoog tussen werkgever en werknemer wordt gevoerd om te komen tot een oplossing. Zodat deze niet-medische problemen de re-integratie niet meer hoeven belemmeren. Ik geef géén waardeoordeel over de belemmerende factor(en) die werknemer en/of werkgever ervaren. En heb alleen een signalerende rol. (...)

Als u behoefte heeft aan aanvullende (gesprek)ondersteuning, begeleiding of interventies, dan kunnen wij dit bieden. Aarzel dan niet contact met mij op te nemen. (...)

A1: Werknemer zal weer volledig geschikt worden voor het eigen werk. Voor zover ik kan inschatten is er geen kans op terugval. (...)

Verweerder wilde klager na zes weken terugzien op het spreekuur.

Op 11 oktober 2017 zag verweerder klager opnieuw op het spreekuur. In de terugkoppeling daarvan noteerde verweerder:

“Betrokkene is het niet eens met ondergetekende over aanvullingen van de beperkingen die hij graag wil laten vermelden., waardoor het gesprek door de cliënt abrupt was afgebroken. Totale duur van dit spreekuurcontact was nauwelijks 5 minuten.”

Verweerder wilde klager na zes weken terugzien op het spreekuur.

Op 23 oktober 2017 zag verweerder klager voor de laatste maal op het spreekuur. Naar aanleiding daarvan stelde verweerder over klager een Functionele Mogelijkheden Lijst (FML) op. Onder het kopje ‘II.8 Omgaan met conflicten’ noteerde verweerder:

“Sterk beperkt kan meestal geen conflicten hanteren”.

Klager vroeg vervolgens een deskundigenoordeel aan met de vraag:

“Doet mijn werkgever genoeg om mij weer aan het werk te helpen?”

Op 21 november 2017 heeft de arbeidsdeskundige een rapportage over klager opgesteld. Onder het kopje ‘2.3.2. Gegevens verkregen van de werkgever’ in de rapportage wordt het verloop van de re-integratie geschetst. Bij de datum 11-10-2017 wordt vermeld:

“(...) O.b.v. o.a. specialistisch rapport wil BA (college: de bedrijfsarts) aanvullingen op beperkingen aanbrengen. Werknemer verlaat het gesprek na 5 min. Is het niet eens met de gestelde beperkingen t.a.v. volledig voorgestructureerd routinewerk (wat, hoe, wanneer hoelang en één taak per opdracht. Werknemer is van mening dat hij slechts beperkt is t.a.v. conflicten met onredelijke- níet respectvolle mensen en wel degelijk in samenwerking kan overleggen over wie wat doet.”

De arbeidsdeskundige oordeelde dat de inspanningen van de werkgever tot 21 november 2017 voldoende waren, maar dat ten behoeve van het creëren van een gunstige re-integratiesfeer nog helderheid geschapen moest worden over onder meer de functie-inhoud en de do's en don'ts van werkgever en werknemer. Mediation werd voorgesteld.

Op verzoek van klagers werkgever is vervolgens een arbeidsdeskundig onderzoek uitgevoerd, welk onderzoek is vastgelegd in de 'Rapportage Arbeidsdeskundig onderzoek' van 5 januari 2018. In die rapportage staat onder het kopje '2.1 Overleg met de bedrijfsarts' onder meer (citaat inclusief spel- en taalfouten):

"Ik heb hem (college: de bedrijfsarts) gevraagd of [klager] aangewezen is op werk dat aansluit bij zijn cognitieve niveau. De bedrijfsarts heeft aangegeven dat het mooi meegenomen is als het werk aansluit bij zijn cognities maar dat het geen vereiste is."

3. Het standpunt van klager en de klacht

Klager verwijt verweerder dat hij zich niet neutraal en professioneel heeft opgesteld doordat hij:

- 1. niet bemiddelde in het conflict tussen klager en zijn werkgever, terwijl voor de bedrijfsarts wel helder was wat het probleem was;*
- 2. de benadering van klagers leidinggevenden en de beleidskeuze niet als belemmerende factor wilde benoemen in de FML, maar het te vervatten onder 'betrokene kan geen conflicten hanteren';*
- 3. in het deskundigenoordeel van UWV expliciet heeft laten opnemen dat klager*

bij het derde consult na 5 minuten is opgestapt zonder melding te maken van de rest van het proces. Daarmee heeft de bedrijfsarts bewust gepoogd een onjuist beeld van klager op te roepen dat klager niet meewerkt aan zijn re-integratie, hetgeen schade heeft veroorzaakt aan klagers reputatie en gezondheid;

- 4. aan de arbeidsdeskundige heeft aangegeven dat bij klagers inzetbaarheid en*

plaatsing geen rekening behoeft te worden gehouden met klagers cognitief niveau.

4. Het standpunt van verweerder

Verweerder is van mening dat hij niet tuchtrechtelijk verwijtbaar heeft gehandeld en heeft daartoe het volgende aangevoerd.

Ad 1. Verweerder heeft in zijn probleemanalyse van 13 september 2017 genoteerd dat het noodzakelijk is dat er een open dialoog tussen werkgever en werknemer moet worden gevoerd om tot een oplossing te komen en hij heeft klagers leidinggevende geadviseerd met klager in overleg te treden. Meer dan dat kan verweerder in zo'n situatie niet doen en hij heeft zijn signalerende en adviserende rol in deze situatie op een zorgvuldige manier vervuld. Klagers leidinggevende zei dat het werk niet (meer) aan te passen is en klager door de veranderingen in de organisatie niet meer kan functioneren en heeft het voorstel voor mediation afgewezen.

Ad 2. Verweerder heeft een andere mening ten aanzien van klagers beperkingen dan klager. Verweerder kan niet beoordelen of de werkgever niet consistent is zoals klager stelt. Daarom wilde verweerder dit niet noteren in de FML, waarna klager het gesprek op 11 oktober 2017 na 5 minuten afbrak. Klager had gebruik kunnen maken van een second opinion, maar heeft dit niet gedaan.

Ad 3. De door klager genoemde informatie staat in de terugkoppelingen van verweerder aan klager en de werkgever en kennelijk zijn die stukken overgelegd door klager dan wel de werkgever. Verweerder heeft de genoemde informatie niet aangewezen als informatie die expliciet moest worden opgenomen in het deskundigenoordeel. Verweerder

heeft geen enkel document naar het UWV gezonden en ook geen overleg daarover gehad.

Ad 4. De arbeidsdeskundige en verweerder interpreteren de definitie ‘cognitief niveau’ verschillend. Verweerder kan geen rekening houden met het feit dat klager wenst dat hij bij aangepast werk kan aangeven dat er voor hem geen uitdaging in zit, omdat dat niet objectiveerbaar is. Indien verweerder hierin zou meegaan dan zou dit voor klager een vrijbrief opleveren om een aangeboden functie op basis daarvan te weigeren.

5. De overwegingen van het college

Klachtonderdeel 1: bemiddeling

Ter zitting heeft klager dit klachtonderdeel nader toegelicht als volgt. Bij het eerste gesprek heeft klager verweerder verteld dat hij ook niet openstond voor bemiddeling omdat hij er geen vertrouwen in had. Klager had in het verdere verloop echter wel verwacht dat verweerder zich meer pro-actief zou opstellen en op bemiddeling zou aandringen. Verweerder heeft vervolgens ter zitting verklaard dat hij er wel degelijk bij de werkgever op heeft aangedrongen dat bemiddeling tussen klager en de werkgever nodig was. De werkgever stond daar echter niet voor open. Klager heeft met deze verklaring van verweerder genoegen genomen en heeft – onder voorwaarde dat deze verklaring in de uitspraak zou worden opgenomen – dit klachtonderdeel ingetrokken.

Klachtonderdeel 2: de inhoud van de FML

Klager meent dat verweerder ten onrechte de benadering van klagers leidinggevend en de beleidskeuze niet als belemmerende factor wilde benoemen in de FML. Het college deelt die mening niet. Wat van de benadering van klagers leidinggevend en de beleidskeuze ook zij, een FML is niet bedoeld voor opmerkingen over die aspecten. In een FML worden de beperkingen en mogelijkheden van de werknemer weergegeven en niet het gedrag of het beleid van de werkgever. Verweerder heeft in de FML onder meer naar de door de indicatiecommissie opgestelde beperkingen verwezen en is in zijn toelichting in de FML uitgebreid geweest. Dit klachtonderdeel is dan ook ongegrond.

Klachtonderdeel 3: de inhoud van het deskundigenoordeel

Verweerder heeft in de terugkoppeling van het spreekuur van 11 oktober 2017 vermeld dat klager het niet met hem eens was over aanvullingen van de beperkingen die hij graag wilde laten vermelden, waardoor het gesprek na nauwelijks vijf minuten door klager abrupt werd afgebroken. Ter zitting heeft verweerder verklaard dat hij dat heeft opgeschreven omdat hij het weglopen van klager niet netjes vond. Verweerder wilde – zo verklaarde hij – het proces schetsen en eerlijk zijn.

Het college concludeert dat de informatie in het deskundigenoordeel over het weglopen van klager uit het gesprek (verwezen wordt naar het kopje ‘2. De feiten’ in deze uitspraak) hoe dan ook afkomstig was van verweerder, zij het wellicht niet rechtstreeks, dan toch via de terugkoppeling van het spreekuur.

Naar het oordeel van het college heeft verweerder niet zorgvuldig gehandeld door in de terugkoppeling op te nemen dat klager het gesprek na nauwelijks vijf minuten abrupt had afgebroken. Dat geldt eens te meer gezien de door verweerder gegeven reden van die vermelding, te weten dat hij het weglopen van klager niet netjes vond.

De terugkoppeling is bedoeld voor werknemer en werkgever en bij de beoordeling van de re-integratie kunnen ook derden, zoals verzekeringsartsen en arbeidsdeskundigen, daarvan kennis nemen. De vermelding over het weglopen van klager uit het gesprek is informatie die niet thuishoort in een terugkoppeling gelet op het volgende.

In het kader van de verzuimbegeleiding mag (en moet) de bedrijfsarts weliswaar zijn geheimhoudingsverplichting doorbreken, maar voor die doorbreking gelden grenzen. Die grenzen zijn uitgewerkt in richtlijnen zoals de ‘KNMG-code Gegevensverkeer en

samenwerking bij arbeidsverzuim en re-integratie' en de 'Leidraad bedrijfsarts en privacy'. Uit die richtlijnen volgt dat de bedrijfsarts enkel gegevens mag doorgeven die noodzakelijk zijn voor een goede diagnosestelling/behandeling of begeleiding en re-integratie van de zieke werknemer en voor de vraag of zich een uitzondering op de loondoorbetalingsverplichting voordoet. Verweerder mocht ingevolge die richtlijnen functionele beperkingen, restmogelijkheden, de verwachte duur van het verzuim en de mate van arbeidsongeschiktheid opnemen, evenals eventuele aanpassingen of werkvoorzieningen, het verwachte einddoel van de re-integratie en werkgerelateerde oorzaken voor arbeidsongeschiktheid. De vermelding dat klager wegliep uit het gesprek valt – zeker gezien de reden die verweerder voor de vermelding gaf – niet onder bovenbedoelde gegevens. Naar het oordeel van het college had verweerder zich kunnen en moeten bedenken dat die vermelding klagers reputatie schade toebracht.

Dit klachtonderdeel is gegrond.

Klachtonderdeel 4: mededeling aan arbeidsdeskundige over klagers cognitief niveau
Verweerder heeft betwist dat hij tegen de arbeidsdeskundige heeft gezegd dat bij klagers inzetbaarheid en plaatsing geen rekening behoefde te worden gehouden met klagers cognitief niveau. Verweerder stelt dat hij enkel heeft gezegd dat er geen rekening mee behoefde te worden gehouden dat het nieuwe werk voor klager een uitdaging moest zijn, maar dat uitdagend werk wel meegenomen zou zijn. Verweerder stelt niet te hebben ontkend dat klager op zijn cognitieve niveau zou moeten worden ingezet. Volgens verweerder heeft de arbeidsdeskundige zijn woorden anders geïnterpreteerd en opgeschreven. Nu niet is komen vast te staan dat verweerder de gewraakte uitlating zoals weergegeven door de arbeidsdeskundige heeft gedaan, kan dit klachtonderdeel niet gegrond worden bevonden.

Dit klachtonderdeel is dan ook ongegrond.

De maatregel

Nu één van de vier klachtonderdelen gegrond is bevonden, acht het college, mede gelet op de ernst van het verwijtbare handelen, een waarschuwing een passende maatregel.”.

3. Vaststaande feiten en omstandigheden

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

4. Beoordeling van het beroep

Procedure

4.1 In beroep is de schriftelijke klacht over het beroepsmatig handelen/nalaten van de arts nog een keer aan de tuchtrechter ter beoordeling voorgelegd. Het Centraal Tuchtcollege heeft kennis genomen van de inhoud van die in eerste aanleg geformuleerde klacht en het daarover in eerste aanleg door partijen schriftelijk en mondeling gevoerde debat. Het door het Regionaal Tuchtcollege gevormde zaaksdossier is aan het Centraal Tuchtcollege gestuurd. In beroep is het debat door partijen schriftelijk nog een keer gevoerd, waarbij door ieder van hen standpunten zijn ingenomen naar aanleiding van de door het Regionaal Tuchtcollege vastgestelde feiten en de door dat College gegeven beschouwingen en beslissingen. Tijdens de mondelinge behandeling op 11 juni 2019 is dat debat voortgezet.

4.2 Het beroep van klager richt zich tegen de beslissingen van het Regionaal Tuchtcollege ten aanzien van de klachtonderdelen 1, 2 en 4. Klachtonderdeel 3 is daarom in beroep niet meer aan de orde. Het beroep strekt ertoe, zo begrijpt het Centraal Tuchtcollege, dat de klachtonderdelen 2 en 4 alsnog gegrond worden verklaard. Klager

heeft verzocht de behandeling van de zaak aan te houden, teneinde E. als getuige op te roepen en te horen in verband met klachtonderdeel 4. Ten aanzien van klachtonderdeel 1 stelt klager dat hij op de zitting bij het Regionaal Tuchtcollege heeft aangegeven dat hij dit klachtonderdeel zou intrekken, onder de voorwaarde dat in de beslissing van het Regionaal Tuchtcollege zou worden opgenomen de verklaring van de arts ter zitting dat hij meermalen bij de werkgever van klager heeft aangedrongen op bemiddeling. Het Regionaal Tuchtcollege heeft in de beslissing die verklaring van de arts opgenomen, maar daarbij naar de mening van klager ten onrechte het woord “meermalen” weggelaten. Klager verzoekt, zo begrijpt het Centraal Tuchtcollege, om dit in beroep te herstellen, door in de beslissing van het Centraal Tuchtcollege voornoemde verklaring van de arts op te nemen, inclusief het woord “meermalen”.

4.3 Door en namens de arts is gemotiveerd verweer gevoerd en geconcludeerd tot verwerping van het beroep.

Beoordeling

4.4 Het verzoek van klager om de behandeling van de zaak aan te houden, teneinde E. als getuige op te roepen, wordt afgewezen. Het Centraal Tuchtcollege acht zich op basis van het dossier voldoende voorgelicht en ziet geen reden om de getuige te horen.

4.5 Nu het verzoek tot aanhouding wordt afgewezen, gaat het Centraal Tuchtcollege over tot inhoudelijke beoordeling van de klacht. In dat kader overweegt het Centraal Tuchtcollege allereerst dat klager in beroep alleen die klachten ter beoordeling aan het Centraal Tuchtcollege kan voorleggen die in de oorspronkelijke klacht aan het Regionaal Tuchtcollege zijn voorgelegd. Nieuwe klachten vallen buiten het bereik van het beroep. Voor zover in beroep sprake is van uitbreiding van de klacht, kan klager daarin dus niet worden ontvangen.

4.6 Ten aanzien van klachtonderdeel 1 overweegt het Centraal Tuchtcollege het volgende. Uit het proces-verbaal van de terechtzitting bij het Regionaal Tuchtcollege van 5 september 2018 volgt dat klager aldaar heeft verklaard dat hij klachtonderdeel 1 intrekt, onder de voorwaarde dat in de beslissing van het Regionaal Tuchtcollege naar voren komt dat de arts er bij de werkgever op heeft aangedrongen dat moest worden bemiddeld. Het Regionaal Tuchtcollege heeft vervolgens in de beslissing opgenomen dat de arts ter zitting heeft verklaard dat hij er bij de werkgever op heeft aangedrongen dat bemiddeling tussen klager en de werkgever nodig was. De hiervoor genoemde, door klager gestelde voorwaarde is daarmee vervuld, zodat het Regionaal Tuchtcollege terecht heeft geoordeeld dat klager klachtonderdeel 1 heeft ingetrokken. Uit voornoemd proces-verbaal volgt niet dat klager als voorwaarde heeft gesteld dat in de beslissing van het Regionaal Tuchtcollege zou worden opgenomen dat de arts ter zitting heeft verklaard meermalen bij de werkgever van klager op bemiddeling te hebben aangedrongen. Het woord “meermalen” noemt klager eerst in beroep. Het Centraal Tuchtcollege beslist omtrent klachtonderdeel 1 overeenkomstig het Regionaal Tuchtcollege en neemt de overwegingen dienaangaande over.

4.7 Voor het overige heeft de behandeling in beroep het Centraal Tuchtcollege niet geleid tot de vaststelling van andere feiten en tot andere beschouwingen en beslissingen dan die van het College in eerste aanleg. Dit betekent dat het beroep zal worden verworpen.

5. Beslissing

Het Centraal Tuchtcollege voor de Gezondheidszorg:

wijst af het verzoek van klager tot aanhouding van de behandeling van de zaak; verwerpt het beroep.

Deze beslissing is gegeven door: A.D.R.M. Boumans, voorzitter; L.F. Gerretsen-Visser en

R. Prakke-Nieuwenhuizen, leden-juristen en W.A. Faas en M.L. van den Kieboom-de Groen, leden-beroepsgenoten en N. Germeraad-van der Velden, secretaris.

Uitgesproken ter openbare zitting van 2 juli 2019.

Voorzitter w.g.

Secretaris w.g.