

REGIONAAL TUCHTCOLLEGE VOOR DE GEZONDHEIDSZORG

Beslissing in de zaak onder nummer van: 18199

HET REGIONAAL TUCHTCOLLEGE VOOR DE GEZONDHEIDS- ZORG

TE EINDHOVEN

heeft het volgende overwogen en beslist omtrent de op 20 december 2018 binnengekomen klacht van:

[A]
gevestigd te [B]
klaagster
gemachtigde: [C]

tegen:

[D]
bedrijfsarts
werkzaam te [E]
verweerder

1. Het verloop van de procedure

Het college heeft kennisgenomen van:

- het klaagschrift met bijlagen;
- het verweerschrift;
- de brief van 13 februari 2019 met bijlagen van de gemachtigde van klaagster;
- de brief van 2 maart 2019 van verweerder;
- de brief van 5 juni 2019 met bijlagen van de gemachtigde van klaagster.

Partijen hebben geen gebruik gemaakt van het aangeboden mondelinge vooronderzoek. De klacht is ter openbare zitting van 19 juni 2019 behandeld. Partijen waren aanwezig, klaagster werd vertegenwoordigd door haar gemachtigde.

2. De feiten

Het gaat in deze zaak om het volgende.

Klaagster had sinds oktober 2006 voor 38 uur per week een werkneemster in dienst in de functie van managementassistente (klaagster zal in deze beslissing worden aangeduid als klaagster dan wel werkgever). Op 22 februari 2018 meldde werkneemster zich ziek voor haar werk. Klaagster had een abonnement afgesloten met een arbodienst,

waarbij gebruik werd gemaakt van een casemanager. Verweerder is bedrijfsarts en was belast met de verzuimbegeleiding van werkneemster. De communicatie tussen verweerder en klaagster verliep via de casemanager. Op 8 maart 2018 zag verweerder werkneemster voor de eerste keer op het spreekuur. Verweerder noteerde in de Probleemanalyse WIA van 8 maart 2018 onder punt 6.2 (alle hiernavolgende citaten overgenomen inclusief spel- en taalfouten):

“Door medische problematiek in verband een vorm van overspanning door langdurige mentale overbelasting zijn er tijdelijk geen arbeidsmogelijkheden. Een interventie werd geadviseerd en in gang gezet, echter de arbeid gebonden component wordt tot dusverre niet meegenomen en aangepakt. Het verdient aanbeveling om een gerichte interventie in gang te zetten waarbij ook de arbeid gebonden componenten worden meegenomen, en er ook gesprekken gevoerd worden met de werkgever. Bedrijfsarts zal trachten een dergelijke interventie te realiseren.(...)”

Verweerder adviseerde werkneemster uiterlijk over 6 weken terug te zien op het spreekuur en verwachtte dat zij volledig in eigen werk zou re-integreren. In de Probleemanalyse WIA staat dat werkneemster en werkgever zich desgevraagd kunnen vinden in de conclusie en gegeven adviezen.

Op 19 april 2018 zag verweerder werkneemster opnieuw op het spreekuur. Verweerder noteerde in de Rapportage vervolgspreekuur onder meer:

“In vorig spreekuur werd afgesproken om via de bedrijfsarts te trachten een interventie te realiseren waarbij ook de arbeid gebonden componenten worden meegenomen, en er ook gesprekken gevoerd worden met de werkgever. Dat is helaas niet gelukt, mede vanwege het feit dat reeds andere interventies in gang waren gezet waaraan betrokkene aan vast wenste te houden. (...)

Op dit moment lijkt het verstandig om ook de arbeid gebonden component nader te bezien en zo mogelijk aan te pakken. Daartoe adviseer ik op korte termijn een gesprek te plannen tussen werkneemster en werkgever (in de persoon van [naam directeur klaagster]). Daartoe zal betrokken op korte termijn een afspraak met [naam directeur klaagster] maken. Na dit eerste gesprek adviseer ik een vervolgspreekuur te plannen om het vervolgbeleid te bespreken, in nader overleg met de behandelaren. (...).”

Op 22 mei 2018 zag verweerder werkneemster weer op het spreekuur. Verweerder noteerde in de Rapportage vervolgspreekuur:

“(...) De arbeid gebonden component werd aangepakt middels een persoonlijk gesprek tussen werkneemster en werkgever (in de persoon van [naam directeur klaagster]). Dit is een goed gesprek geweest en heeft geresulteerd in de gezamenlijk genomen afspraak om een nieuwe poging te ondernemen om de arbeid gerelateerde problemen op te lossen en re-integratie met (al dan niet volledige) terugkeer bij eigen werkgever te realiseren. Afgesproken werd dat betrokkene zal hervatten. (...)

Advies is om op korte termijn besprekingen te plannen tussen werkgever en werkneemster om een plan van aanpak vast te leggen met beschrijving van de taken en werkinhoud waarmee betrokkene zal worden belast bij start reïntegratie in juni 2018 op andere vestiging (in [F]). (...) Voorstel is te starten met twee halve dagen in de eerste week van Juni, en als dat goed gaat opbouw naar drie halve dagen de week er op, vervolgens plus twee uur per dag per week (...).”

Klaagster ontving daarop verschillende schriftelijke berichten van de casemanager met een verslaglegging van telefonische contacten tussen werkneemster en de casemanager. Op 6 juli 2018 schreef de casemanager aan klaagster:

“(...) Ook is er aangegeven dat als u vragen heeft of dergelijke u contact op kunt nemen met de bedrijfsarts [naam verweerder]. Ik heb zijn gegevens naar u doorgestuurd. Van het verdere verloop in dit dossier houden wij u op de hoogte. (...)”

Eveneens op 6 juli 2018 stuurde klaagster verweerder een e-mail waarin zij verweerder verzocht om advies over de door klaagster voorgestelde opbouw van werkneemsters werkzaamheden (5 halve dagen in de week met ingang van 9 juli 2018 en dit dan op bouwen via het schema van verweerder dan wel een nog nader te bepalen schema). Verweerder antwoordde dezelfde dag per e-mail en schreef onder meer:

“Ik heb in het verslag een schema afgesproken zoals [naam werkneemster] dat zelf heeft geformuleerd. (zie onder). Ik kan mij daar wel in vinden (...). Zoals ik reeds in mijn verslag aangaf is het primair de taak van werknemer en werkgever om samen een opbouw schema overeen te komen. Ik kan mij voorstellen dat een schema van 3x4 naar 3x4 + 1x2 naar 4x4 naar 4x4 +1x2 naar 5x4 etc.

Ook een werkbaar opbouwschema zou kunnen zijn, zoals u kennelijk prefereert. Ik adviseer dit samen met uw werknemer te bespreken. (...) Ik hoop dat u er in goed onderling overleg uit komt. Anders nader overleg en nieuw spreekuur. (...)”

Op 12 juli 2018 meldde werkneemster zich opnieuw volledig ziek en zij werd op 17 juli 2018 gezien op het spreekuur van verweerder. Verweerder noteerde in de Bijstelling probleemanalyse WIA onder meer:

“(...) Betrokkene zou zijn voorgehouden dit plan te accepteren of anders zich weer volledig ziek te melden. In laatste geval zal terugkeer bij eigen werkgever niet meer bespreekbaar en/of mogelijk zijn, en zal tweede spoor reïntegratie worden ingezet. (...) In huidig spreekuur geeft betrokkene aan niet te weten hoe verder te moeten, en door gerezen conflict met werkgever zich niet langer in staat te voelen verdere opbouw van reïntegratie te realiseren.

Advies aan werkgever:

(...)

- Advies de reïntegratie stapsgewijs verder op te bouwen en hierover constructieve gesprekken te continueren (...)*
- Trachten te voorkomen de huidige verschillen= n van inzichten te laten escaleren tot een arbeidsconflict.*
- Indien werkgever en werknemer niet kunnen komen tot een overeenstemming wijs ik zowel werkgever als werknemer op de mogelijkheid van aanvragen van een Deskundigenoordeel UWV*
- In goed onderling overleg tussen werkgever en werkneemster zal indien wenselijk het opbouwschema worden aangepast; verzoek dit ook aan bedrijfsarts kenbaar te maken.*
- Vervolgspreekuur op indicatie, bij nieuwe medische feiten/omstandigheden.*
- Nader overleg tussen werkgever en bedrijfsarts.*

Ik wijs zowel werkgever als werknemer op hun beider verplichtingen voldoende inspanningen te leveren om te komen tot bevredigende oplossingen in de gerezen verschillen van inzicht. (...)”

Op 13 augustus 2018 stuurde klaagster werkneemster een schriftelijke ‘waarschuwing loonstop’ per 15 augustus 2018 omdat werkneemster op 13 augustus 2018 niet op het werk was verschenen. Op 14 augustus 2018 heeft een door werkneemster ingeschakelde juridisch adviseur een brief gestuurd naar klaagster met daarin onder meer de boodschap dat werkneemster ziek is, dat sprake is van een burn-out, en dat zij van mening is dat er sprake is van een verstoorde arbeidsrelatie die klaagster te verwijten valt op grond waarvan de arbeidsovereenkomst het beste op korte termijn kan eindigen.

Werkneemster is, zo schreef de juridisch adviseur, tot de conclusie gekomen dat een verdere samenwerking haar gezondheid verder zal schaden en dat dit onacceptabel voor haar is. Ook schreef de juridisch adviseur dat werkneemster het niet eens is met de bedrijfsarts inzake de mogelijkheid om te re-integreren en dat zij een deskundigenoordeel bij UWV heeft aangevraagd.

Klaagster heeft op die brief gereageerd via een brief van 22 augustus van haar advocaat. In die brief werd voorgesteld om op korte termijn in overleg te treden over re-integratie 2e spoor.

Op 3 september 2018 verscheen de verzekeringsgeneeskundige rapportage in het kader van het op verzoek van werkneemster afgegeven deskundigenoordeel. Onder '3. Beschouwing' schreef de verzekeringsarts onder meer:

"(...) Naar aanleiding van deze overbelasting klachten is er in overleg met de bedrijfsarts een opbouwschema opgesteld om geleidelijk terug te keren in aangepast werk. Dit werd voor het laatst bijgesteld op 5 juli 2018. Zowel bedrijfsarts als cliënte waren het eens over het voorstel dat op dat moment op tafel lag. Kort daarna werd het echter eenzijdig door de werkgever veranderd. Dit gebeurde zonder overleg met de bedrijfsarts. Werkgever wil dat cliënte vanaf dat moment elke middag zou komen werken. Cliënte is het daar niet mee eens en geeft aan dat ze dat nu nog niet kan. Bovenstaande heb ik op 3 september 2018 overlegd met bedrijfsarts [naam verweerder]. Deze bevestigde dat de verandering in het voorstel zoals hij dit op 5 juli 2018 met cliënte heeft opgesteld, wat betekende een geleidelijk terugkeer in aangepast werk met aanvankelijk enkele uren per dag en enkele dagen per week. Dit voorstel werd door de werkgever eenzijdig veranderd. Ik heb dit overlegd met de bedrijfsarts en deze bevestigde dat dit veranderde voorstel niet meer met de bedrijfsarts is overlegd. Bedrijfsarts [naam verweerder] is het daar ook niet mee eens. (...)

In overleg met bedrijfsarts [naam verweerder], kwamen wij gezamenlijk tot de conclusie dat deze eenzijdige verandering van het voorgestelde re-integratietraject niet adequaat is." Werkneemster werd niet geschikt geacht voor het werk in de door de werkgever voorgestelde invulling.

In de Bijstelling probleemanalyse WIA van 18 september 2018 schreef verweerder:

"In vorig spreekuur werd in nauw overleg met betrokkene een opbouwschema voor reïntegratie besproken en vastgelegd in de rapportage. (...) Het volgende voorstel voor opbouw werd besproken:

(...)

Werkgever heeft daarop afgeweken van voorgesteld schema en werknemer opgedragen het werk te hervatten op 5 dagen in de week op de middag. Dit werd niet nader met bedrijfsarts besproken of teruggekoppeld. Werkneemster heeft zich daarop voor 100% ziek gemeld en aangedrongen op een vervolgspreekuur bij de bedrijfsarts op 17-7. Betrokkene geeft aan dat door werkgever werd aangegeven dat in kader van belang bedrijfsvoering sterk werd aangedrongen op werken in de middaguren i.p.v. de voorgestelde ochtend uren. Betrokkene zou zijn voorgehouden dit plan te accepteren of anders zich weer volledig ziek te melden. In laatste geval zal terugkeer bij eigen werkgever niet meer bespreekbaar en/of mogelijk zijn, en zal tweede spoor re-integratie worden ingezet. (...)"

In de Bijstelling probleemanalyse WIA van 4 oktober 2018 schreef verweerder ten slotte onder meer:

"Na vorig spreekuur werd door [naam klaagster] een Deskundigenoordeel UWV aangevraagd welke op 03-09-2018 plaatsvond. Bedrijfsarts sprak de verzekeringsarts in dat kader. In de eindconclusie wordt door de VA gesteld dat betrokkene NIET geschikt te

achten is voor het werk in de door werkgever voorgestelde invulling. De eenzijdige verandering van het voorgestelde reïntegratie traject wordt als niet adequaat beoordeeld. (...)

Inmiddels is in opdracht van de werkgever een juridische procedure ingang gezet n.a.v. beschuldigingen door werknemer van grensoverschrijdend gedrag en intimidatie. Dit heeft de arbeidsverhoudingen verder onder druk gezet in die mate dat terugkeer naar eigen werkgever niet langer mogelijk is dan wel op medische gronden moet worden ontraden. Een ander heeft betrokkene nog verder achteruit gezet, in de zin dat er geen reële mogelijkheden zijn voor actuele reïntegratie op dit moment door toegenomen spanningsverschijnselen en ervaren beperkingen. (...)

De verwachting is dat lopende het reïntegratie traject weer volledige beschikbaarheid en geschiktheid eigen werk zal ontstaan. De lopende juridische procedure is daarbij evenwel een herstel en reïntegratie belemmerende factor. (...).”

3. Het standpunt van klaagster en de klacht

Klaagster verwijt verweerder dat hij:

1. met suggestieve schrijfwijze de bijstelling Probleemanalyse van 18 september 2018 heeft opgesteld;
2. niet met de werkgever heeft overlegd en geen hoor- en wederhoor met de werkgever heeft toegepast;
3. onjuiste aannames en constateringën heeft gedaan en onjuiste conclusies heeft getrokken;
4. niet aan de werkgever heeft gemeld dat hij met de verzekeringsarts van UWV heeft gesproken;
5. niet de noodzakelijke afstand en objectiviteit heeft bewaard;
6. ten onrechte niet de STECR-richtlijn heeft toegepast.

Ter zitting heeft de gemachtigde van klaagster de klacht als volgt toegelicht. De onvrede is op 17 juli 2018 begonnen, omdat vanaf toen het beeld ontstond dat verweerder alleen nog maar naar werkneemster luisterde. Op 17 juli, 24 augustus (datum aanvraag deskundigenoordeel door werkneemster), 18 september en 4 oktober 2018 heeft verweerder geen overleg gevoerd met klaagster en geen hoor en wederhoor toegepast (klachtonderdeel 2). Met suggestieve schrijfwijze (klachtonderdeel 1) wordt bedoeld dat verweerder enkel is afgegaan op wat werkneemster verklaarde. Verweerder heeft in zijn bijstelling Probleemanalyse van

18 september 2018 zonder de verklaring van werkneemster bij klaagster te hebben gecheckt en dus de visie van klaagster te kennen, in strijd met de waarheid genoteerd dat klaagster werkneemster in afwijking van het door haar voorgestelde opbouwschema heeft opgedragen te hervatten op 5 in plaats van 3 dagen. Klaagster en werkneemster waren samen tot de gemaakte afspraken gekomen. In de bijstelling Probleemanalyse van 4 oktober 2018 heeft verweerder onder meer ten onrechte opgenomen dat de werkgever een juridische procedure had gestart. Dat is onjuist, de werkgever was geen procedure gestart. Verweerder heeft met name op 18 september 2018 en 4 oktober 2018 onjuiste aannames en constateringën gedaan (klachtonderdeel 3). Er is sprake van subjectieve verslaglegging. Verweerder had de STECR Werkwijzer arbeidsconflicten moeten toepassen (klachtonderdeel 6). Er was al een melding dat er spanningen waren tussen werkneemster en werkgever. Verweerder heeft te gemakkelijk gezegd dat men onderling maar een praatje moest maken en dat dan alles zou zijn opgelost. Verweerder had deskundigen moeten inschakelen.

4. Het standpunt van verweerder

Verweerder heeft allereerst naar voren gebracht dat hij van mening is dat de ingediende klacht over zijn niet-medisch professioneel handelen gaat. Het is een civielrechtelijk geschil dat niet thuishoort bij het tuchtcollege. Vervolgens heeft hij naar voren gebracht dat hij zich er niet van bewust is laakbaar of verwijtbaar gehandeld te hebben.

Klaagster heeft zelf gekozen voor communicatie via een casemanager en niet via verweerder. Het was verweerder binnen de gekozen constructie op grond van de gemaakte contractuele afspraken niet toegestaan rechtstreeks contact te zoeken met klaagster. Klaagster heeft nooit de moeite genomen een vraagstelling voor een spreekuur te formuleren noch de moeite genomen haar visie in de verzuimcasus van werkneemster kenbaar te maken. Indien een werkgever nooit haar visie presenteert, nooit een reactie geeft op een terugkoppeling, noch vraagstellingen formuleert voor de spreekuren bestaat inderdaad het risico op eenzijdige oordeelsvorming, hoewel verweerder heeft geprobeerd zoveel mogelijk met wederzijdse belangen en opvattingen rekening te houden. Behoudens het gesprek op

6 juli 2018 met de gemachtigde van klaagster, heeft nooit een constructief overleg plaatsgevonden. De primaire verantwoordelijkheid voor de re-integratie ligt bij werkgever en werknemer; de bedrijfsarts adviseert hierin, waarbij zo mogelijk de wensen en belangen van zowel werkgever en werknemer worden gerespecteerd. De oorzaak van verzuim van datum ziekmelding betrof primair ziekte/gebrek, waarvoor gerichte behandelingen aangewezen waren die ook werden opgestart. Wel werd in het eerste spreekuur duidelijk dat er werkgebonden factoren speelden die een oorzakelijke rol hebben gespeeld.

Daarmee is niet meteen sprake van een arbeidsconflict. Na het eerste spreekuur werd ook al aangegeven dat deze factoren dienden te worden aangepakt. Werkneemster gaf toen aan dat zij wilde proberen die zelfstandig, zonder bemiddeling van buitenaf, aan te pakken. Zij is daarvoor zelf het gesprek aangegaan met klaagsters directeur en naar beider zeggen is dat vruchtbaar verlopen.

In juli 2018 ontstond stagnatie in de re-integratie en ontstond er een verschil van inzicht tussen werkgever en werkneemster. Verweerder heeft werkneemster toen geadviseerd – als de verschillen van inzicht niet middels constructieve gesprekken konden worden opgelost – een deskundigenoordeel bij UWV aan te vragen, wat zij heeft gedaan. Verweerder heeft de schriftelijke rapportage van UWV na ontvangst aan klaagster teruggekoppeld. UWV heeft een eigen verantwoordelijkheid in het trekken van conclusies en het maken van beoordelingen en daar is geen instemming van de bedrijfsarts en/of werkgever voor nodig. Het is onjuist te veronderstellen dat verweerder volledig achter de inhoud en formulering van het gehele rapport van UWV staat.

5. De overwegingen van het college

Ontvankelijkheid

Het college is in navolging van het CTG (uitspraak 31 maart 2015, onder nummer c2014.052) allereerst van oordeel dat klaagster als werkgever op grond van artikel 65 lid 1 sub b Wet op de beroepen in de individuele gezondheidszorg (Wet BIG) is aan te merken als klachtgerechtigd. In artikel 65 lid 1 sub b Wet BIG wordt als klachtgerechtigd aangemerkt degene die aan degene over wie wordt geklaagd een opdracht heeft verstrekt. Noch uit de formulering van deze bepaling noch uit de geschiedenis van de totstandkoming ervan (Memorie van Toelichting, Kamerstukken II 1985/86, 19522, nr. 3) blijkt dat aan de vereiste opdrachtrelatie nadere voorwaarden zijn verbonden. Uit de Memorie van Toelichting volgt dat de wetgever voor ogen heeft gestaan de groep van klachtgerechtigden uit te breiden en dat voldoende is dat met degene over wie wordt geklaagd een werkrelatie bestaat, hetgeen niet noodzakelijkerwijs een hiërarchisch werkverband behoeft te zijn. Weliswaar is aan verweerder niet rechtstreeks een opdracht

als bedoeld in artikel 65 lid 1 sub b Wet BIG verstrekt, maar hij was wel met de uitvoering van een dergelijke opdracht belast en heeft daar ook uitvoering aan gegeven. Verweerder kan daarom voor de toepassing van het voornoemde wetsartikel met de opdrachtnemer worden geïdentificeerd.

Verweerder heeft ook gesteld dat deze klacht een civielrechtelijk geschil betreft dat niet thuishoort bij het college. Het college volgt verweerder niet in dat standpunt. Klaagster heeft een zakelijke klacht ingediend over diverse aspecten van het beroepsmatig handelen van verweerder. Verweerder is op grond van artikel 47 van de Wet BIG onderworpen aan tuchtrechtspraak ter zake van zijn handelen.

Het college is op grond van het voorgaande van oordeel dat de klacht ontvankelijk is.

Inhoudelijke beoordeling

Het college zal de klachtonderdelen 1, 2, 3 en 5 vanwege de onderlinge samenhang gezamenlijk bespreken. Daarna zullen de klachtonderdelen 4 en 6 afzonderlijk worden besproken. Het college overweegt als volgt.

Klachtonderdelen 1, 2, 3 en 5

Het college stelt het volgende voorop. De bedrijfsarts is voor wat betreft de ziekteverzuim-begeleiding eindverantwoordelijk voor het geheel van de arbeidsgezondheidskundige advisering, de afstemming van de diverse onderdelen daarvan en de daarop gebaseerde adviezen aan werknemer en werkgever.

Het college stelt vast dat in deze zaak een casemanager een rol als tussenpersoon speelde in het ziekteverzuimproces en dat slechts éénmaal rechtstreeks contact tussen klaagster en verweerder heeft plaatsgevonden, te weten op (of omstreeks) 6 juli 2018. In de kern verwijt klaagster verweerder dat hij zich in de verzuimbegeleiding onvoldoende objectief en actief heeft opgesteld en klaagster als werkgever onvoldoende in de verzuimbegeleiding heeft betrokken, waardoor een eenzijdig en onjuiste beoordeling heeft plaatsgevonden. Ter zitting heeft klaagster verklaard dat het verwijt de periode vanaf juli 2018 betreft.

Uit de stukken leidt het college af dat werkneemster zich op 12 juli 2018 opnieuw volledig ziek had gemeld, nadat zij eerder op 22 februari 2018 volledig was uitgevallen wegens ziekte en inmiddels weer aan het re-integreren was. In de bijstelling Probleemanalyse WIA van 17 juli 2018 schreef verweerder: *“Betrokkene zou zijn voorgehouden dit plan te accepteren of anders zich weer volledig ziek te melden. In laatste geval zal terugkeer bij eigen werkgever niet meer bespreekbaar en/of mogelijk zijn, en zal tweede spoor reïntegratie worden ingezet. (...) In huidig spreekuur geeft betrokkene aan niet te weten hoe verder te moeten, en door gerezen conflict met werkgever zich niet langer in staat te voelen verdere opbouw van reïntegratie te realiseren.”*. Verweerder adviseerde werkgever en werkneemster onder meer constructief overleg te voeren teneinde het conflict niet te laten escaleren. Voor het geval werkgever en werkneemster niet tot overeenstemming konden komen, wees verweerder hen op de mogelijkheid een deskundigenoordeel bij UWV aan te vragen.

Duidelijk is dat zich in juli 2018 een stagnatie in de re-integratie van werkneemster voordeed. Het had op de weg van verweerder gelegen om (in ieder geval) op dat moment contact met klaagster als werkgever op te nemen om de oorzaak van de stagnatie van de re-integratie te achterhalen (los van het wijzen op de mogelijkheid van het aanvragen van een deskundigenoordeel) om vervolgens adequaat te kunnen adviseren, in het belang van zowel werkgever als werkneemster. Dit geldt te meer nu er sprake was van een nieuwe ziekmelding die, zo schreef verweerder zelf in de bijstelling Probleemanalyse, volgens werkneemster gepaard ging met een ‘conflict’ waarbij zij niet wist hoe het

verder moest. Verweerder heeft erkend dat er behoudens op 6 juli 2018 – dus vóór de nieuwe ziekmelding van werkneemster – nooit rechtstreeks overleg tussen hem en klaagster heeft plaatsgevonden. Verweerder is van mening, zo begrijpt het college, dat dit geheel te wijten was aan klaagster als werkgever die, naar zijn zeggen, zelf had gekozen voor een constructie waarbinnen de communicatie via een casemanager verliep. Dit standpunt is naar het oordeel van het college onjuist en getuigt van een te beperkte taakopvatting voor een bedrijfsarts. Van verweerder mocht onder de gegeven omstandigheden een meer actieve opstelling worden verwacht. Zoals hiervoor overwogen is verweerder zelf eindverantwoordelijk voor de arbeidsgezondheidskundige advisering, de afstemming van de diverse onderdelen daarvan en de daarop gebaseerde adviezen aan werknemer en werkgever. Deze verantwoordelijkheid wordt niet anders wanneer, zoals in onderhavig geval, gekozen is voor een constructie waarbij de communicatie via een casemanager loopt. Verweerder moet zelf bewaken dat contractuele afspraken niet in strijd komen met een goede zorgverlening. Het college verwijst hierbij volledigheidshalve naar de 'Leidraad Casemanagement bij ziekteverzuimbegeleiding' (NVAB, juni 2013). Verweerder mocht zich daarom bij zijn taken in het kader van de verzuimbegeleiding niet achter de casemanager verschuilen. Wat er verder zij van verweerders stellingname dat klaagster zelf niet actief vroeg om overleg en/of reageerde op terugkoppelingen, ook als dat juist is, dan ontslaat dat verweerder niet van de op hem rustende verplichting te zorgen voor adequate advisering en ondersteuning. Dat klaagster bovendien geen behoefte zou hebben aan overleg is het college niet gebleken, bijvoorbeeld gegeven het door klaagster op 6 juli 2018 aan verweerder gevraagde advies over de wijze van opbouw. Samenvattend oordeelt het college dat verweerder zich te passief heeft opgesteld en niet heeft voldaan aan de op hem in het kader van de verzuimbegeleiding rustende zorgplicht, wat hem tuchtrechtelijk kan worden aangerekend.

Verweerders passieve opstelling en te beperkte taakopvatting zoals hierboven omschreven, hebben ook als gevolg gehad dat zijn advisering en beoordeling onvoldoende objectief was en gebaseerd op onvoldoende feitelijke informatie. Zo is niet begrijpelijk hoe verweerder in de bijstelling Probleemanalyse WIA van 18 september 2018 kon schrijven *“Werkgever heeft daarop afgeweken van voorgesteld schema en werknemer opgedragen het werk te hervatten op 5 dagen in de week op de middag. Dit werd niet nader met bedrijfsarts besproken of teruggekoppeld. (. .) Betrokkene geeft aan dat door werkgever werd aangegeven dat in kader van belang bedrijfsvoering sterk werd aangedrongen op werken in de middaguren. i.p.v. de voorgestelde ochtend uren. Betrokkene zou zijn voorgehouden dit plan te accepteren of anders zich weer volledig ziek te melden. In laatste geval zal terugkeer bij eigen werkgever niet meer bespreekbaar en/of mogelijk zijn, en zal tweede spoor reïntegratie worden ingezet.”*, zonder te weten hoe het volgens klaagster is gelopen en zonder dit te hebben nagevraagd bij klaagster. Het college acht het onzorgvuldig dat verweerder het voornoemde zo heeft opgeschreven dat de indruk kan ontstaan dat het een feit betreft, maar bovenal dat verweerder geen navraag heeft gedaan naar de lezing van klaagster. Dit geldt temeer nu verweerder wist dat er tussen werkgever en werkneemster spanningen bestonden.

Hetzelfde geldt voor de volgende omschrijving in de bijstelling Probleemanalyse WIA van 4 oktober 2018 van verweerder: *“Inmiddels is in opdracht van de werkgever een juridische procedure ingang gezet n.a.v. beschuldigingen door werknemer van grensoverschrijdend gedrag en intimidatie. Dit heeft de arbeidsverhoudingen verder onder druk gezet in die mate dat terugkeer naar eigen werkgever niet langer mogelijk is dan wel op medische gronden moet worden ontraden. Een ander heeft betrokkene nog verder*

achteruit gezet, in de zin dat er geen reële mogelijkheden zijn voor actuele reïntegratie op dit moment door toegenomen spanningsverschijnselen en ervaren beperkingen.”.
In zoverre zijn klachtonderdelen 1, 2, 3 en 5 gegrond.

Klachtonderdeel 4

De gemachtigde van klaagster heeft ter zitting laten weten dat hij de onder klachtonderdeel 4 weergegeven gedraging bij nader inzien op zichzelf genomen toch niet klachtwaardig vindt. Het college beschouwt dit klachtonderdeel hiermee als afgedaan.

Klachtonderdeel 6

Ter zitting heeft de gemachtigde van klaagster verklaard dat de STECR-richtlijn die verweerder ten onrechte niet heeft toegepast de STECR Werkwijzer arbeidsconflicten betreft. Klaagster heeft dit klachtonderdeel naar het oordeel van het college onvoldoende onderbouwd, zodat onduidelijk is gebleven wat klaagster verweerder op dit punt precies verwijt. Klaagster heeft wel toegelicht dat verweerder te gemakkelijk heeft gezegd dat men onderling maar een praatje moest maken en dat dan alles zou zijn opgelost en dat verweerder deskundigen had moeten inschakelen. Het college overweegt hierover dat dit verwijt wordt beschouwd als dat verweerder zich te passief heeft opgesteld. Dit verwijt is in het voorgaande al besproken en gegrond bevonden. Als zelfstandige onderbouwing voor klachtonderdeel 6 is dit echter onvoldoende, zodat dit klachtonderdeel faalt.

De maatregel

De klacht is gedeeltelijk gegrond. Verweerder heeft zich naar het oordeel van het college te passief opgesteld door bij het stagneren van de re-integratie geen contact op te nemen met de werkgever. Verweerder heeft hierbij onvoldoende de eigen verantwoordelijkheid genomen en niet voldaan aan zijn zorgplicht die in het kader van de verzuimbegeleiding op hem rustte. Verweerder heeft bovendien tot tweemaal toe in de bijstelling Probleemanalyse WIA (van

18 september en 4 oktober 2018) de verklaring van werkneemster over het stagneren van de re-integratie opgenomen, evenwel zonder voldoende duidelijk te maken dat het geen feit betrof maar de lezing van de werkneemster en zonder deze lezing voor te houden aan en te toetsen bij de werkgever, zodoende zonder de visie van de werkgever te kennen. Verweerder heeft daarmee onvoldoende objectiviteit betracht. Het voorgaande rechtvaardigt naar het oordeel van het college dat aan verweerder de maatregel van berisping wordt opgelegd.

Om redenen aan het algemeen belang ontleend, bepaalt het college dat deze beslissing op de voet van artikel 71 Wet BIG zal worden gepubliceerd.

6. De beslissing

Het college:

- verklaart de klacht deels gegrond als in de rechtsoverwegingen omschreven;
- legt de maatregel van berisping op;
- verklaart de klacht voor het overige ongegrond;
- bepaalt dat deze beslissing nadat zij onherroepelijk is geworden, in geanonimiseerde vorm zal worden bekend gemaakt in de Staatscourant en ter publicatie zal worden aangeboden aan het Tijdschrift voor Bedrijfs- en Verzekeringsgeneeskunde.

Aldus beslist door I. Boekhorst als voorzitter, K.A.J.C.M. van den Berg Jeths-van Meerwijk als lid-jurist, E. Cranendonk, R.P.J. Ansem en R.L. Kloots als leden-beroeps-genoten, in aanwezigheid van I.H.M. van Rijn als secretaris en in het openbaar uitgesproken door

I. Boekhorst op 17 juli 2019 in aanwezigheid van de secretaris.