

REGIONAAL TUCHTCOLLEGE VOOR DE GEZONDHEIDSZORG

Beslissing in de zaak onder nummer van: 2018-336

Datum uitspraak: 28 mei 2019

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

A,
wonende te B,
klaagster,
gemachtigde: C, werkzaam te D,

tegen:

E, bedrijfsarts,
werkzaam te B,
verweerster,
gemachtigde: mr. M.J.J. de Ridder, werkzaam te Utrecht.

1. Het verloop van de procedure

1.1 Het verloop van de procedure blijkt uit:

- het klaagschrift met bijlagen, ontvangen op 12 december 2018,
- het verweerschrift met bijlagen, ontvangen op 15 januari 2019,
- het proces-verbaal van het mondelinge vooronderzoek op 19 februari 2019.

1.2 De mondelinge behandeling door het College heeft plaatsgevonden ter openbare terechtzitting van 16 april 2019. De partijen, bijgestaan door hun gemachtigden, zijn verschenen en hebben hun standpunten mondeling toegelicht. Klaagster heeft een e-mail d.d. 15 januari 2018 overgelegd. De gemachtigde van verweerster heeft vooraf aan de zitting pleitnotities overgelegd, ontvangen op 3 april 2019.

2. De feiten

2.1 Klaagster, geboren in 1963, heeft zich op 17 november 2017 ziekgemeld voor haar toenmalige werk. Op 21 november 2017 heeft de werkgever van klaagster telefonisch contact opgenomen met de arbodienst. Een medewerker van de arbodienst heeft daarover zover van belang over genoteerd:

“Info wg:

*21/11 Vertrouwelijk niet voor confrontatie
gesproken met WG (...)*

*ongeveer 1 jaar geleden conflict toen betrek. meer salaris verlangden. heeft toen met
opzet steken laten vallen in haar werk.*

*Nu vanuit niemandalletje over planning weer conflict waar betr. zich respectloos liet
gaan naar werkgever toe. gaat door ziekmelden gesprek uit de weg. huisarts geweest,
zij zou nu “overspannen zijn”. (...)*

*ook inmiddels een punt bereikt dat er geen vertrouwen meer is en zij niet met werknemer
verder wil. heeft stressklachten van werknemer.*

*afgesproken donderdag spreekuur en vrijdag komt werkgever langs om situatie met ba
te bespreken.”*

2.2 Op 23 november 2017 is klagster voor het eerst bij verweerster op het
spreekuur geweest. In de schriftelijke terugkoppeling van 23 november 2017 aan de
werkgever is hierover onder andere door verweerster opgenomen:

*“Betrokkene is uitgevallen in werk vanwege medische klachten. Betrokkene geeft aan
dat ze reeds geruime tijd een hoge werkdruk heeft ervaren. Recentelijk heeft ze een
gesprek gehad met de leidinggevende en deze is niet zo prettig verlopen en hierdoor
heeft ze toegenomen klachten gekregen. Betrokkene heeft een gesprek gehad met
haar behandelaar en ze zal in december beginnen met gerichte behandeling bij een
gespecialiseerde behandelaar.*

(...)

Advies Werkgever:

*Betrokkene is tijdelijk niet belastbaar in eigen en ook niet in aangepast werk vanwege
de mate van de beperkingen. Ik adviseer een time out van 2 weken. Ik adviseer na 2
weken een gesprek tussen werknemer en werkgever; bij voorkeur met een mediator.
De knelpunten dienen uitgesproken te worden en er dienen aanvaardbare afspraken
gemaakt te worden. Indien er aanvaardbare afspraken zijn, dan kan betrokkene beginnen
met eigen werk gedurende 4 uur per dag.*

Prognose:

Herstel duurt nog enkele weken.

Oorzaak:

Medische klachten

(...)”

2.3 Op 24 november 2017 heeft de werkgever een gesprek gevoerd met verweerster.
In de aantekeningen die verweerster daarover heeft gemaakt staat genoteerd “Wg
[college: werkgever] ervaart een conflict.”

2.4 Op 5 december 2017 heeft de huisarts van klagster telefonisch contact opge-
nomen met een arbo-verpleegkundige van de arbodienst. De verpleegkundige heeft
over dat gesprek het volgende genoteerd:

*“F neemt contact op m vraagt voor overleg G , helaas is zij afwezig en heb ik zijn vragen
beantwoord.*

*Hij geeft aan dat werknemer heel veel angsten presenteert en fysieke klachten , hij
meent dat zij het beoogde gesprek met wgr en mediator niet zal kunnen voeren.*

*Ik heb uitgelegd dat zowel een gesprek is met wkn en apart met wgr , waarin de visies
eerst worden opgenomen Er wordt een mediation overeenkomst aangegaan*

Doel is de verstoorde arbeidsrelatie op te lossen , zoniet juridisch via de juiste weg afscheid van elkaar te nemen.

Deze stap moet een BA zetten omdat anders terugkeer en re-integratie na herstel van de fysieke beperkingen geen zin heeft.

Zij kan zich evt laten bijstaan het is niet aan te bevelen om deze stap uit te stellen.

HA zal wkn mijn uitleg in volgende consult meenemen , ook kan werknemer contact met ons opnemen of evt internet raadplegen .

HA is akkoord met onze onderbouwing houdt ons op de hoogte indien nodig.

D: spanningsklachten, waarschijnlijk werkgerelateerd.

B: oplossen werkgebonden problematiek , zo nodig met hulp onafhankelijke derde (mediation).”

2.5 Op 5 januari 2018 is klaagster voor de tweede keer op consult geweest bij verweerster. In de gespreksaantekeningen heeft verweerster daarover onder meer opgenomen:

“Heeft veel spanningen, angsten. Als ze loopt op station.

S;laapproblemen. Inslaap en doorslaap problemen. Nachtmeries.

2 weken geleden intakegesprek bij H, POH GGZ in praktijk van F.

Volgende week gesprek. Ze zei dat betr. overspannen is.

Behandelplan gehad. Herstel van energiebalans. Dag in blokken verdelen met balans in-en ontspanning. Piekermomenten elke dag 20 min. Spier en ademhalingsoefeningen.

Heeft nog geen gesprek gehad met werkgever.

Betr. kon geen gesprek aan met wg.

Had verschillende mails van wg. gehad en betr. zegt dat wg mogelijk niet op de hoogte is dat ze overspannen is. Ik geef aan dat wg niets van ons hoort over diagnose.

Psycholoog zegt dat betr. nog geen gesprek aan kan gaan met wg. Betr. is ernstig overspannen.

Wandelt veel. (...)

Machtiging getekend.

Info opvragen aan psycholoog.

Daarna terugkoppeling schrijven.

Niet belastbaar inwerk.

Gesprek over 2 weken.”

2.6 Verweerster heeft per mail informatie opgevraagd bij de POH waar klaagster onder behandeling was. Bij brief gedateerd 10 januari 2018 heeft de POH aan verweerster onder meer bericht dat zij vermoedt dat bij klaagster sprake is van ernstige overspanningsklachten. De POH deelde, samengevat, mee dat het voor klaagster op dat moment niet goed mogelijk was om tot rust te komen, waardoor het voor klaagster niet mogelijk was om op korte termijn een gesprek met de werkgever aan te gaan. Verder deelde de POH mee dat wanneer klaagster meer tot rust zou komen en haar concentratievermogen zou zijn hersteld, zij weer in staat zou zijn om een gesprek met de werkgever aan te gaan.

2.7 Bij schriftelijke terugkoppeling van 11 januari 2018 aan de werkgever heeft verweerster de schriftelijke terugkoppeling van 23 november 2017 uitgebreid. Als uitbreiding heeft zij daarin opgenomen:

“Volgens betrokkene is ze zoals eerder geadviseerd door de bedrijfsarts, nu niet in staat om een gesprek aan te gaan met haar werkgever vanwege de klachten die ze

heeft. Ze geeft aan dat haar behandelaar ook heeft aangegeven dat ze veel klachten en beperkingen heeft en dat ze nu geen gesprek aankan met werkgever. Ik heb medische informatie opgevraagd aan haar behandelaar. De behandelaar zou mij op 10-01-18 informatie verzenden over betrokkene. Ik heb tot heden geen medische informatie ontvangen.”

Onder het kopje “advies werkgever” heeft verweerster de volgende zin toegevoegd:
“En wekelijks uitbreiden met enkele uren per week”

2.8 Verweerster heeft op 11 januari 2018 eveneens de probleemanalyse voor het UWV ingevuld.

2.9 Bij brief van 23 januari 2018 heeft klagster bezwaar aangetekend tegen de wijze waarop verweerster de UWV-probleemanalyse had ingevuld.

2.10 In reactie op klagsters brief van 23 januari 2018 heeft verweerster aan klagster bij brief van 26 januari 2018 bericht dat haar advies onveranderd blijft. Verweerster heeft in de brief ook laten weten dat zij de informatie van de behandelaar, te weten de na 11 januari 2018 ontvangen brief van de POH, alsnog heeft meegenomen in haar weging, maar dat haar advies, te weten de probleemanalyse, hetzelfde blijft. Daarnaast heeft zij klagster op de mogelijkheid gewezen van een deskundigenoordeel.

2.11 Op 29 januari 2018 heeft de werkgever van klagster een deskundigenoordeel aangevraagd bij het UWV. Bij brief van 22 februari 2018 is een kopie van het deskundigenoordeel aan verweerster toegestuurd. Het UWV heeft als oordeel gegeven dat klagster voldoende meewerkte aan haar re-integratie.

2.12 Bij brief van 5 februari 2018 heeft klagster nogmaals aan verweerster rectificatie gevraagd van de probleemanalyse, die verweerster d.d. 11 januari 2018 voor het UWV had ingevuld.

2.13 Bij schriftelijke terugkoppeling van 13 februari 2018 heeft verweerster aan de werkgever het volgende geadviseerd:

“Naar aanleiding van de brief van medewerker dd. 05-02-18 wil ik hierbij mededelen dat mijn advies betreft spreekuur dd. 05-01-18 onveranderd is. Het betreft hier een verzuim waarvan de arbeidsongeschiktheid niet rechtstreeks het gevolg is van een objectiveerbare medische aandoening. Er is geen sprake van een medische arbeidsongeschiktheid.

Ik adviseer dat beide partijen er samen moeten uitkomen tijdens gesprekken met een mediator.

Indien de arbeidsverhouding weer verbeterd is en er afspraken onderling gemaakt zijn, dan kan betrokkene haar werk weer hervatten.”

2.14 Klagster heeft door middel van een e-mail van 25 april 2018 een klacht ingediend bij de arbodienst waar verweerster werkzaam is. Bij brief van 8 juni 2018 heeft de directie van de arbodienst waar verweerster werkzaam is, de klacht van klagster als ongegrond afgedaan.

2.15 Na een mediationtraject zijn klaagster en haar werkgever overeengekomen de arbeidsovereenkomst te beëindigen.

3. De klacht

In de kern luidt de klacht -zakelijk weergegeven- als volgt. Klaagster verwijt verweerster dat zij ten onrechte stelde dat sprake was van een arbeidsconflict, terwijl klaagster in alle consulten heeft aangegeven overspannen te zijn door de werkdruk en dat er (aanvankelijk) geen sprake was van een arbeidsconflict. Door onjuiste verslaglegging van verweerster is het uiteindelijk wel een arbeidsconflict geworden, waardoor klaagster nu werkloos is aldus klaagster. Verder verwijt klaagster verweerster dat zij alleen in het belang van de werkgever heeft gehandeld, partijdig was en klaagster ernstig heeft geschaad in haar herstel en belangen. Verweerster heeft aldus klaagster misbruik gemaakt van haar machtige positie en niet voldaan aan de minimale zorgplicht.

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 Het College stelt voorop, 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. In het tuchtrecht is persoonlijke verwijtbaarheid uitgangspunt.

5.2 De klachten lenen zich voor gezamenlijke behandeling. Partijen zijn het oneens over de vraag of er sprake was van een ziekmelding met een mogelijk onderliggend arbeidsconflict. Het toetsingskader in deze is de STECR-Werkwijzer, de op dit punt leidende richtlijn voor bedrijfsartsen. Volgens deze richtlijn diende verweerster eerst te beoordelen of klaagster door ziekte verhinderd was de bedongen arbeid te verrichten en daarnaast of sprake was van een arbeidsconflict. In de schriftelijke terugkoppeling aan werkgever na het eerste consult van 23 november 2017 is te lezen dat klaagster wegens medische klachten was uitgevallen in haar werk en dat zij reeds geruime tijd een hoge werkdruk had ervaren. Daarnaast waren de klachten van klaagster toegelaten door het gesprek met haar leidinggevende. Verweerster heeft verder een aantal beperkingen opgenomen en genoteerd dat klaagster tijdelijk niet belastbaar was in eigen of aangepast werk. Hieruit blijkt naar het oordeel van het College afdoende dat verweerster de beperkingen van klaagster heeft onderkend en heeft meegenomen in haar advies naar de werkgever. Ook heeft verweerster juist gehandeld door niet de medische diagnose 'overspannenheid' op te nemen. Het verstrekken van medische informatie aan derden is immers niet toegestaan zonder toestemming van klaagster. Er kan daarom, anders dan klaagster meent, niet gezegd worden dat verweerster een onjuiste terugkoppeling aan de werkgever heeft gegeven. Vervolgens heeft verweerster moeten beoordelen of sprake was van een arbeidsconflict. De STECR-Werkwijzer hanteert de volgende definitie van een arbeidsconflict bij een ziekmelding:

“Twee individuen, (...), binnen de grenzen van een arbeidsorganisatie, hebben een arbeidsconflict als tenminste één van de partijen vindt dat de andere partij haar dwarsboomt of ergert. Dit kan betrekking hebben op arbeidsinhoud, arbeidsverhoudingen, arbeidsomstandigheden of arbeidsvoorwaarden.” Voorgaande betekent dat geen consensus hoeft te bestaan tussen de werknemer en werkgever over de vraag of sprake is een arbeidsconflict.

Verweerster heeft in de pleitnotities uiteengezet dat de werkgever van klaagster contact op heeft genomen met de arbodienst omdat in de visie van de werkgever sprake was van een arbeidsconflict. Dit blijkt ook afdoende uit de telefoonnotitie van 21 november 2017, waarin onder andere staat genoteerd dat er een conflict was, de werkgever een punt had bereikt dat er geen vertrouwen meer was en zij niet met klaagster verder wilde. Ook het gespreksverslag van het gesprek tussen werkgever en verweerster op 24 november 2017 vermeldt dat de werkgever een conflict met klaagster ervaart. Daarbij komt dat ook het consult met klaagster aanknopingspunten bevat voor het oordeel dat sprake was van een arbeidsconflict. Klaagster heeft verweerster tijdens het consult immers verteld dat zij een gesprek met de leidinggevende had gehad dat niet goed verliep, dat klaagster overstuur was en zich ziek heeft gemeld. Klaagster heeft tijdens het consult ook verteld dat de leidinggevende de ziekmelding van klaagster wilde intrekken en een loonstop wilde toepassen. Gelet hierop en gelet op de definitie van ‘arbeidsconflict’ in de STECR-Werkwijzer, heeft verweerster naar het oordeel van het College op goede gronden geoordeeld dat sprake was van een arbeidsconflict en haar advies daar aan aangepast.

Door het advies van een time out van twee weken en daarna bij voorkeur met een mediator het gesprek aan te gaan, en pas daarna het werk weer op te bouwen wanneer er aanvaardbare afspraken zouden worden gemaakt, heeft verweerster voldoende rekening gehouden met de beperkingen van klaagster op dat moment en de situatie. Niet gezegd kan worden dat klaagster niet onafhankelijk is geweest of alleen in het belang van werkgever heeft gehandeld. Het College deelt het standpunt van verweerster dat overspannenheid geen reden is om niet aan een oplossing van het conflict met de werkgever te werken, ook al had klaagster door haar overspannenheid op dat moment medische beperkingen. Ter zitting heeft verweerster toegelicht dat haar streven was om met behulp van mediation te bereiken dat het conflict kon worden opgelost zodat klaagster na re-integratie haar werk kon behouden. Verweerster ging conform de STECR-Werkwijzer ervan uit dat hoe sneller de mediation plaats zou vinden, hoe sneller de kans was dat het conflict opgelost zou worden en het weer beter zou gaan met klaagster. Het College kan het door verweerster uitgezette beleid volgen.

5.3 Naar aanleiding van het tweede consult is het advies van verweerster onveranderd gebleven. Klaagster heeft tijdens het tweede consult aangegeven dat zij nog geen gesprek met de werkgever had gehad, omdat zij dat nog niet aankon. Ook haar behandelaar zou hebben gezegd dat zij een gesprek met de werkgever nog niet aankon. Hierop heeft verweerster zorgvuldig gehandeld door informatie aan te vragen bij de behandelaar van klaagster (de POH-GZ). Zoals verweerster heeft toegelicht en in de stukken aannemelijk heeft gemaakt, heeft zij de informatie van de POH-GZ niet kunnen meenemen in de schriftelijke terugkoppeling van 11 januari 2018, omdat zij deze toen nog niet in haar bezit had en zij gebonden was aan de termijn van het UWV voor het opstellen van de probleemanalyse. Het College is het met verweerster eens dat het verweerster niet aangerekend kan worden dat de POH-GZ de informatie niet tijdig heeft verstrekt. Verweerster heeft bovendien de behandelaar, zo blijkt uit de stukken, op 8 januari 2018 eraan herinnerd dat zij nog wachtte op de opgevraagde informatie. Toen

verweerster de informatie van de POH-GZ nadien alsnog ontving, gaf dit voor verweerster geen aanleiding het advies om met de werkgever te gaan praten te herzien, zoals bericht op 26 januari 2018. Het College merkt daarover op dat het aan de bedrijfsarts is om te beoordelen of klaagster wel of niet een gesprek met de werkgever aan zou kunnen en dat deze bevoegdheid niet bij andere behandelaren ligt. Verweerster heeft tenslotte correct gehandeld door klaagster te informeren over de mogelijkheid om een deskundigenoordeel bij het UWV aan te vragen indien zij zich niet kon vinden in het advies. Gelet op het voorgaande is het College van oordeel dat ook ten aanzien van het tweede consult het beleid van verweerster verdedigbaar is.

5.4 Wat betreft de laatste terugkoppeling van verweerster op 13 februari 2018 overweegt het College naar aanleiding van de bezwaren van klaagster tegen de probleemanalyse als volgt. Verweerster heeft ter zitting toegelicht dat haar advies onveranderd was en dat de bewoordingen in die terugkoppeling ongelukkig gekozen zijn. Zij heeft bedoeld te zeggen dat er geen medische beperkingen waren voor klaagster om het gesprek met de werkgever aan te gaan. Hoewel de bewoordingen wellicht ongelukkig gekozen zijn, blijkt deze bedoeling naar het oordeel van het College afdoende uit de rest van de terugkoppeling van 13 februari 2018. Eerst bevestigde verweerster immers dat zij haar (eerdere) advies handhaafde en daarnaast heeft zij geadviseerd om tijdens gesprekken met een mediator samen tot een oplossing te komen en pas als de arbeidsverhouding weer verbeterd zou zijn, klaagster haar werk weer zou kunnen hervatten. Dit moet ook voor de werkgever van klaagster voldoende duidelijk zijn geweest. Tot slot meent klaagster dat zij door toedoen van verweerster werkloos is geworden. Verweerster heeft in de pleitnotities terecht opgemerkt dat zij geen partij was in het (arbeidsrechtelijke) conflict tussen klaagster en werkgever. De rol van verweerster was het geven van advies omtrent de arbeidsgeschiktheid, waarbij het voor de hand lag dat verweerster tevens adviseerde over acties om het arbeidsgeschil op te lossen. Dat de werkgever van klaagster onder andere heeft besloten het loon op te schorten en dat klaagster uiteindelijk haar baan heeft verloren, hoe naar ook voor klaagster, kan verweerster niet aangerekend worden. Verweerster heeft daar geen invloed op. De conclusie is dat verweerster met betrekking tot al de klachtonderdelen geen verwijt zoals bedoeld in artikel 47, eerste lid onder a van de Wet op de beroepen in de individuele gezondheidszorg kan worden gemaakt. De klacht zal dan ook in al haar onderdelen 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 op 28 mei 2019 door M.A.F. Tan-de Sonnaville, voorzitter, E.B. Schaafsma-van Campen, lid-jurist, R.P. van Straaten, G.J. Dogterom en J.G.M. van Eekelen, leden-beroepsgenoten, bijgestaan door W.A. de Vries, 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 Gezondheidszorg en Jeugd, 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. Degene die beroep instelt, is € 50,- griffierecht verschuldigd aan het Centraal Tuchtcollege voor de Gezondheidszorg. U ontvangt hierover bericht van het Centraal Tuchtcollege. Als degene die in beroep is gegaan geheel of gedeeltelijk in het gelijk wordt gesteld, wordt het griffierecht terugbetaald.