

REGIONAAL TUCHTCOLLEGE VOOR DE GEZONDHEIDSZORG

Beslissing in de zaak onder nummer van: G2020/18

Rep.nr. G2020/18

Datum: 2 februari 2021

**REGIONAAL TUCHTCOLLEGE VOOR DE GEZONDHEIDSZORG
TE GRONINGEN**

Beslissing op de klacht van:

A,
wonende te B,
klaagster,

tegen

C,
werkzaam als bedrijfsarts,
beklaagde,
gemachtigde: mr. M.J. de Groot.
1. Verloop van de procedure

1.1

Het college heeft kennisgenomen van de volgende stukken:

- het klaagschrift d.d. 17 maart 2020, ingekomen op 19 maart 2020;
- het verweerschrift van 30 april 2020 met als bijlage onder andere de medische kaart; ingekomen op 30 april 2020;
- het proces-verbaal van het op 12 november 2020 gehouden mondeling vooronderzoek.

1.3.

De zaak is op 12 januari 2021 op zitting behandeld. Klaagster is daar verschenen, vergezeld door haar echtgenote. Beklaagde is verschenen, vergezeld door zijn gemachtigde, voornoemd.

2. De feiten

Voor de beoordeling van de klacht gaat het college uit van de volgende feiten.

2.1

Klaagster, geboren in 1965, was sinds september 2019 als schoonmaakster in dienst van E. Op 20 februari 2020 heeft zij zich ziek gemeld. Klaagster is op 27 februari 2020 op consult geweest bij beklagde. Op 19 maart 2020 vond een vervolgconsult plaats.

2.2

De Medische kaart vermeldt:

“Eerste consult

27 februari 2020 C

Vraagstelling

Wn heeft zich tijdens een gesprek met HR en VM ziek gemeld. Wn heeft zich schuldig gemaakt aan zaken waar ontslag aan ten grondslag zou kunnen liggen. Wn geeft aan dat ze nu niet kan werken ivm medische klachten, waarvoor ze bij haar behandelaar is geweest. Deze zou stellen dat wn nu niet mag werken. Maar maakt wn kenbaar dat ze een arbeidsconflict heeft met haar wg. ik heb een preventie traject aangemaakt, omdat ik graag zou willen weten of er in deze casus sprake is van ziekte of gebrek of dat wn hinder ondervindt aan de lastige situatie waarin ze beland is met haar werkgever, (ofwel een situatie verkies waarin zij ontslagbescherming geniet) wanneer er sprake is van ziekte of gebrek: wat is de belastbaarheid van wn? en zijn de richtlijnen met het oog op een arbeidsconflict van kracht?

Anamnese

(komt samen met echtgenote) Werk: schoonmaakmedewerker, in dienst sinds sept 2019, 14,5 uur, daarna 21,5> contract 24 uur. wisselende diensten. F 4/2 gesprek met G, HR H, I (voorvrouw) Intimiderend ervaren, zou niet goed klokken, per brief bevestigd (brief ingezien, in eigen beheer werkneemster) Maar urenregistratie bleek niet te kloppen, periode december, vervanging I. Was gewoon aan het werk tot aan het volgende gesprek op 20/2. Ze heeft haar echtgenote gevraagd bij het gesprek aanwezig te zijn > weer aangesproken op functioneren. Geen vertrouwen. Heeft zich tijdens gesprek ziekgemeld. spanningen, Naar POH-GGZ. POB. gaat verder bij HA. Nu zelf gevraagd om gesprek met BA. Geen contact met werk. Mogelijk speelt er daarnaast reuma, 1 mei naar reumatoloog, verwijzing door huisarts. Ze heeft steunzolen, kan niet goed lopen. 0/ goed contact, niet depressief. Gespannen, bij observatie nl mobiliteit. concil arbeidsconflict, geen ziekte en/of gebrek Het conflict speelt tussen werkneemster en de organisatie. Fase 2 waarbij de werkneemster zich assertief en weinig coöperatief opstelt, de werkgever wil tot een oplossing komen. Het is wel duidelijk dat de situatie leidt tot gezondheidsklachten. Spanningsklachten en POB zijn rechtstreeks het gevolg van de conflict-situatie. De reumatische klachten zijn niet de reden van ziekmelding; nu niet nader beoordeeld, het bezoek aan de reumatoloog is gepland. Aangegeven dat de uitspraak van de HA over niet werken niet aan de HA is. Daar mag de BA iets over zeggen. plan: wg en wnster gaan op korte termijn met elkaar in gesprek evt DO besproken geen evaluatie afgesproken.

Advies

Ik heb A gesproken. Op grond hiervan is mijn advies dat er geen sprake is van ziekte en/of gebrek. Ik constateer dat er sprake is van een arbeidsconflict. De gezondheidsklachten zijn rechtstreeks en alleen het gevolg van het arbeidsconflict. Mijn advies aan de werkgever is een time-out van maximaal 2 weken te verlenen. En vervolgens het advies aan werkgever en werkneemster om op korte termijn met elkaar in gesprek te gaan om tot een oplossing te komen. Ik volg hiermee de Werkwijzer Arbeidsconflicten. Voor de volledigheid wijs ik werkgever en werkneemster op de mogelijkheid van een deskundigenoordeel bij M.

Vervolgconsult

19 maart 2020 C

(mail 17-03-2020) Goedemiddag C, A heeft vanochtend met J gebeld. Zoals je wellicht weet is ze het niet eens met jouw terugkoppeling van het spreekuur van 27 februari. Nu heeft ze J verzocht om een nieuw spreekuur bij je in te plannen om dit te bespreken. Ik dacht dat het beter is om even met je te overleggen wat jouw behoefte hierin is voordat ik haar inplan voor een telefonisch consult. Medewerker heeft in een gesprek van woensdag 11 maart bij de vestigingsmanager en hr manager aangegeven dat ze een deskundigenoordeel heeft aangevraagd. Wij hebben echter geen kopie aanvraag ontvangen.

Met vriendelijke groet, K - HR Manager / Casemanager

19 maart 2020: werkneemster telefonisch gesproken vanwege Coronacrisis.

Verwijt dat ik niet eerder beschikbaar ben; aangegeven dat ik een volle agenda heb.

Ze is van mening dat er geen sprake is van een arbeidsconflict. Ze heeft reuma.

Ze verwijt mij dat ik onvoldoende onderzoek heb gedaan naar ziekte. Ze heeft reuma.

Ze heeft 1 mei een afspraak bij de reumatoloog. Ze komt geregeld bij de HA omdat ze in de lappenmand zit. Ze heeft een advocaat ingeschakeld. Ze verwacht van mij dat ik terugkom op mijn beslissing dat het een arbeidsconflict is. Ik geef aan dat in ieder geval de wg het als een arbeidsconflict ziet. Besproken dat ze een DO kan aanvragen. Dat gaat ze doen. En ze gaat een klacht indienen. Het is mij onduidelijk waarom werkneemster nu ontkent dat er een arbeidsconflict is. Ze hebben mij zelfs een brief laten inzien waarin ze aangesproken wordt op haar functioneren. Ik maak van ons contact geen verslag voor wg en wnster.

Telefonisch overleg verzekeringsarts M

16 april 2020 C

Medische Notitie

Verzekeringsarts L (7) van M neemt contact met mij op mbt het Deskundigenoordeel dat door werkneemster is aangevraagd. Hij heeft werkneemster uitgebreid telefonisch (Coronacrisis) gesproken. De verzekeringsarts is van mening dat er sprake is van stemmingswisselingen. Ze is onder behandeling van de POH GGZ. Werkneemster heeft bij hem aangegeven dat werkneemster geen arbeidsconflict ervaart. De verzekeringsarts heeft met haar besproken dat er sprake is van een arbeidsconflict als 1 van de partijen het als een conflict beschouwd. Mijn reactie: Werkneemster heeft zich tijdens een gesprek met de werkgever ziekgemeld. Tijdens dit gesprek is werkneemster aangesproken op haar functioneren. Ik geef aan dat ik op de hoogte ben dat werkneemster aangeeft dat zij de situatie niet als arbeidsconflict ervaart. Ik kan me ook goed voorstellen dat een langslappend conflict uiteindelijk tot psychische problemen leidt.”

3. De klacht

3.1

Klaagster stelt dat beklagde tijdens het consult van 27 februari 2020 direct de conclusie heeft getrokken dat haar ziekmelding op 20 februari 2020 een gevolg was van een arbeidsconflict. Naar haar medische klachten werd niet geluisterd, ook niet in het vervolgsconsult van 19 maart 2020. Klaagster vindt dat zij door beklagde niet serieus is genomen, hetgeen voor haar arbeidsrechtelijk nare consequenties heeft gehad. Deze zijn met behulp van een advocaat achteraf weer rechtgetrokken, maar dat doet volgens haar niet af aan haar klacht.

3.2

Beklaagde heeft in zijn verweerschrift mede verwezen naar de klachtprocedure die is gevoerd bij de klachtenfunctionaris van N. Hierin heeft klaagster haar klacht breder geformuleerd dan in de onderhavige procedure. Ter zitting van het college heeft klaagster aangegeven dat zij haar klacht beperkt tot hetgeen hiervoor is vermeld.

4. Het verweer

Beklaagde verweert zich door te stellen dat de klacht ongegrond verklaard moet worden. Hij geeft aan over voorinformatie van de werkgever te hebben beschikt. Deze heeft hij in het gesprek met klaagster benoemd. Ook haar gezondheidsklachten, zoals de reumatische klachten, zijn aan de orde geweest. Deze zijn in het dossier genoteerd. Deze klachten waren niet de reden van de ziekmelding. Dit waren de spanningen die optraden tijdens het gesprek met de werkgever op 20 februari 2020. Beklaagde heeft zijn oordeel dat er geen sprake was van arbeidsongeschiktheid op basis van ziekte en/of gebrek met klaagster besproken. Dit is ook schriftelijk als advies uitgebracht aan de werkgever en aan klaagster.

5. Beoordeling van de klacht

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 antwoord op de vraag of de beroepsbeoefenaar bij het beroepsmatig handelen is gebleven binnen de grenzen van een redelijk bekwame beroepsbeoefening, 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

Het college merkt op dat partijen het er over eens zijn dat het consult van 27 februari 2020 was aangevraagd door klaagster zelf. Bij de behandeling ter zitting heeft beklagde aangevoerd dat hem dit pas tijdens het consult duidelijk werd. Beklaagde was hiervan door de contactpersoon namens E, aangeduid als '*casemanager*', niet op de hoogte gesteld. Wel was beklagde door deze contactpersoon van informatie voorzien over

een arbeidsconflict dat volgens de casemanager speelde. Beklaagde ging daardoor het gesprek in met de insteek dat het om een controleverzoek van de werkgever ging.

5.3

Het college is van oordeel dat beklagde, toen hij in de loop van het eerste consult vernam dat het gesprek op initiatief van klaagster plaatsvond, heeft nagelaten de status van het consult te verduidelijken. Doordat beklagde de status van het gesprek in het midden heeft gelaten, heeft hij een voor klaagster onduidelijke en onveilige situatie laten voortbestaan. Hierdoor kon bij klaagster de indruk ontstaan dat beklagde, ondanks de door klaagster gepresenteerde lichamelijke klachten, voornamelijk oog bleef houden op de als voorinformatie ontvangen perceptie van de werkgever. Klaagster kon zo het gevoel krijgen op achterstand te blijven staan. Aldus is naar het oordeel van het college aan de hulpvraag van klaagster in onvoldoende mate recht gedaan. Doordat beklagde niet duidelijk onderscheid is blijven maken tussen de hulpvraag van klaagster en het controleverzoek van de werkgever, is het door hem aan de werkgever uitgebrachte advies evenmin op optimale wijze tot stand gekomen. Achteraf blijft immers twijfel bestaan of alle relevante informatie voldoende werd afgewogen. Daardoor was de terugkoppeling door beklagde aan de werkgever dan ook onvoldoende deugdelijk gemotiveerd. Omdat dit behoort tot de kern van de verantwoordelijkheden van de bedrijfsarts, is het college van oordeel dat beklagde hiervan ook een tuchtrechtelijk verwijt kan worden gemaakt.

5.4

De klacht is derhalve gegrond. Het college staat nu voor de vraag welke maatregel passend is. Het college overweegt dat het verwijt dat beklagde kan worden gemaakt de kern raakt van zijn werkzaamheden als bedrijfsarts. Anderzijds wordt meegewogen dat hij door de casemanager op het verkeerde been was gezet. Tevens heeft hij tijdens het mondelinge vooronderzoek blijk gegeven lering te trekken uit de casus. Hij heeft aangegeven dat het verstandiger was geweest het medisch dossier op te vragen of in overleg te gaan met de huisarts. Gelet daarop overweegt het college dat met een waarschuwing kan worden volstaan.

5.5

Om redenen, aan het algemeen belang ontleend, zal deze beslissing geanonimiseerd worden gepubliceerd.

6. Beslissing

Het Regionaal Tuchtcollege voor de Gezondheidszorg te Groningen:

- verklaart de klacht gegrond;**
- legt als maatregel op een waarschuwing;**
- bepaalt dat deze beslissing in geanonimiseerde vorm in de Nederlandse Staatscourant zal worden bekendgemaakt en ter publicatie zal worden aangeboden aan de tijdschriften 'Tijdschrift voor Gezondheidsrecht', 'Gezondheidszorg Jurisprudentie', alsmede aan 'Medisch Contact' en 'TBV, Tijdschrift voor Bedrijfs- en Verzekeringsgeneeskunde'.**

Aldus gegeven door:

P.A.H. Lemaire, voorzitter,

W.J. de Boer, lid-jurist,

E.M. ter Braak, lid-beroepsgenoot,
J. Gietema, lid-beroepsgenoot,
C.A.W.M. Hertog, lid-beroepsgenoot,
bijgestaan door B.J.K. Boter, secretaris,

en in het openbaar uitgesproken op 2 februari 2021 door de voorzitter, in tegenwoordigheid van de secretaris.

De secretaris:
ter:

De voorzit-

Tegen deze beslissing kan in de volgende gevallen schriftelijk beroep worden ingesteld bij het Centraal Tuchtcollege voor de Gezondheidszorg:

- a. Heeft u de klacht ingediend? Dan kunt u in beroep als
- het college u of uw klacht geheel of gedeeltelijk niet-ontvankelijk heeft verklaard of
- als de klacht geheel of gedeeltelijk ongegrond is verklaard.
- b. Bij een gedeeltelijke niet-ontvankelijkverklaring of een gedeeltelijke ongegrondverklaring kan uw beroep alleen betrekking hebben op dat deel van de beslissing.
- c. Is de klacht tegen u gericht? Dan kunt u altijd in beroep.
- d. Ook de inspecteur van de Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd kan beroep instellen.

U moet het beroepschrift richten aan het Centraal Tuchtcollege voor de Gezondheidszorg, maar opsturen naar de secretaris van het Regionaal Tuchtcollege voor de Gezondheidszorg te Groningen. Daar moet het zijn ontvangen binnen zes weken nadat de beslissing aan u is verstuurd.

Als u beroep instelt, moet u € 50,- griffierecht betalen aan het Centraal Tuchtcollege voor de Gezondheidszorg. U ontvangt hierover bericht. Als u geheel of gedeeltelijk in het gelijk wordt gesteld, wordt het griffierecht aan u terugbetaald.