

## REGIONAAL TUCHTCOLLEGE VOOR DE GEZONDHEIDSZORG

Beslissing in de zaak onder nummer van: H2022/3959

Uitspraak: 21 oktober 2022

## REGIONAAL TUCHTCOLLEGE VOOR DE GEZONDHEIDSZORG

### TE 'S-HERTOGENBOSCH

Beslissing over de op 21 februari 2022 ontvangen klacht van:

[A]

wonende te [B]

klaagster

gemachtigde [C] te [B]

tegen:

[D]

bedrijfsarts

werkzaam te [E]

verweerder, hierna ook de bedrijfsarts

gemachtigde mr. O.L. Nunes

#### **1. De kern van de zaak en de beslissing**

1.1 Klaagster was als verpleegkundige werkzaam in een ziekenhuis. In de loop der tijd verslechterde de arbeidsrelatie, wat voor klaagster spanningen en uiteindelijk ook fysieke klachten opleverde. Zij meldde zich op 21 oktober 2019 ziek. Klaagster werd eerst begeleid door een collega-bedrijfsarts (verweerder in de zaak met dossiernummer H2022-3958). Vanaf 1 april 2020 heeft de bedrijfsarts klaagster begeleid als opvolgend bedrijfsarts. Klaagster is ontevreden over de zorg en begeleiding die zij van de bedrijfsarts heeft gekregen. Zij verwijt de bedrijfsarts in 14 klachtonderdelen onder meer het niet zorgen voor continuïteit in haar begeleiding, onregelmatigheden, traagheid en het niet nakomen van toezeggingen in het kader van het opstellen van drie Functionele Mogelijkheden Lijsten (FML) en onregelmatigheden in het medisch dossier.

1.2 Het college verklaart de klacht deels gegrond en deels ongegrond. Het college acht het niet acceptabel dat het na de indiensttreding van de bedrijfsarts ruim drie maanden heeft geduurd voordat hij klaagster heeft gezien. Ook bij de gang van zaken rondom de FML is de bedrijfsarts te weinig voortvarend geweest. Hij had beter het inzetbaarheidsprofiel kunnen gebruiken dan de FML. De bedrijfsarts is te traag geweest in de vaststelling van de belastbaarheid van klaagster en in de aanpassing van die belastbaarheid aan de hand van nadere informatie en bijkomende beperkingen. Op onderdelen heeft hij zijn oordeel onvoldoende uitgewerkt. De verhoging van de belastbaarheid in de FML van augustus 2021 was onjuist, evenals de conclusie van de bedrijfsarts dat de belastbaarheid van klaagster niet op minder dan 2 uur per dag kon worden vastgesteld. De klachtonderdelen 1 tot en met 6 zijn

daarom gegrond en daarvoor legt het college de bedrijfsarts de maatregel van waarschuwing op. De overige klachtonderdelen zijn ongegrond.

1.3 Hieronder vermeldt het college eerst hoe de procedure is verlopen. Daarna formuleert het college de klacht en legt het college de beslissing uit aan de hand van de verschillende klachtonderdelen.

## **2. Het verloop van de procedure**

2.1 De gemachtigde van klaagster heeft de klacht op papier gezet en bij het college ingediend. De bedrijfsarts heeft een verweerschrift ingediend. Partijen zijn door het college in de gelegenheid gesteld om hun standpunt nog mondeling toe te lichten en vragen te beantwoorden bij een secretaris van het college (mondeling vooronderzoek). Zij hebben daarvan geen gebruik gemaakt.

2.2 De klacht is behandeld ter openbare zitting van 9 september 2022, gelijktijdig (maar niet gevoegd) met de klacht van klaagster in de zaak 3958. Partijen waren aanwezig, bijgestaan door hun gemachtigden. Klaagster en de gemachtigde van verweerder hebben gesproken aan de hand van spreek aantekeningen, die deel uitmaken van het dossier.

## **3. De klacht**

Klaagster verwijt de bedrijfsarts dat hij

1. heeft nagelaten te zorgen voor continuïteit van de begeleiding door niet zelf contact op te nemen nadat de vorige bedrijfsarts wegging;
2. heeft nagelaten om de arbeidspsycholoog en/of huisarts te raadplegen bij het opstellen van de eerste FML met betrekking tot de belastbaarheid;
3. onvoldoende oog heeft gehad voor de mentale en fysieke klachten zodat een onjuiste belastbaarheid op de FML is vastgesteld;
4. heeft nagelaten om de toegezegde toelichting op deze belastbaarheid te geven;
5. bij het aanpassen van de eerste FML naar de tweede FML niet het advies van de arbeidspsycholoog heeft opgevolgd om de belastbaarheid op nul uren te zetten;
6. de derde aanpassing van de FML, die mondeling was toegezegd, veel later heeft uitgevoerd;
7. heeft nagelaten om op de hulpvragen in te gaan en een plan van aanpak met betrekking tot re-integratie op te stellen of niet te communiceren over een plan van aanpak;
8. onzorgvuldig is geweest in het bijhouden van het medisch dossier waardoor geen goede weergave van de fysieke en mentale conditie is weergegeven;
9. de afspraken met betrekking tot het verstrekken van documenten binnen de afgesproken tijden niet is nagekomen;
10. medische informatie over de zoon van klager heeft opgenomen in het medisch dossier van klager en dat hij de medische verslaglegging zonder toestemming van klager heeft gedeeld met de werkgever;
11. heeft nagelaten het gevoel van onveiligheid en seksisme duidelijk in het dossier te noteren en heeft nagelaten om daar adequaat op te reageren of te handelen;
12. steeds op mediation heeft gestuurd, ondanks het advies van de arbeidspsycholoog dat dit contraproductief zou zijn;
13. misbruik heeft proberen te maken van de medische toestand van de zoon van klager;
14. vrouwonvriendelijke uitlatingen in zijn aantekeningen in het medisch dossier heeft genoteerd.

## **4. Uitleg van de beslissing**

### ***Toetsingskader***

4.1 De vraag die moet worden beantwoord, is of de bedrijfsarts de zorg heeft verleend die van hem mocht worden verwacht. De norm daarvoor is 'de redelijk bekwame en redelijk handelende' bedrijfsarts. Het college gaat daarbij uit van de geldende beroepsnormen en wetenschappelijke inzichten op het moment van de zorgverlening. Het gaat voorts om persoonlijke verwijtbaarheid van de bedrijfsarts bij de begeleiding van klaagster. De bedrijfsarts kan geen verwijt worden gemaakt van (medisch) handelen of nalaten door anderen.

4.2 Voor het oordeel of een bepaalde verweten gedraging tuchtrechtelijk verwijtbaar is, moet worden vastgesteld welke feiten daaraan ten grondslag gelegd kunnen worden. Als partijen elkaar tegenspreken over wat er wel of niet tussen hen gecommuniceerd is, kan het college niet goed vaststellen wat er feitelijk is gebeurd.

#### ***Continuïteit (klachtonderdeel 1)***

4.3 De bedrijfsarts heeft per 1 april 2020 de begeleiding van klaagster overgenomen na het vertrek van zijn voorganger. Hij heeft klaagster op 16 juli 2020 voor het eerst gesproken. De bedrijfsarts heeft aangevoerd dat het zo lang heeft geduurd door drukte aan zijn kant enerzijds (mede vanwege de eerste coronapieak) en omdat de werkgever de planning maakte wie van de zieke werknemers het eerste moest worden gezien anderzijds. Tegenover het argument van de bedrijfsarts dat klaagster ook zelf om een eerder consult had kunnen vragen, heeft klaagster onweersproken aangevoerd dat zij geen rechtstreeks contact kon leggen met de bedrijfsarts, maar via de werkgever meerdere malen heeft aangedrongen op een afspraak.

4.4 Het college is van oordeel dat drukte of corona geen excuus kan vormen voor de ontstane vertraging. De bedrijfsarts had ook de planning van afspraken met zieke werknemers niet aan de werkgever mogen overlaten, maar proactief de dossiers van de zieke werknemers moeten inzien om daarin een eigen prioriteit te bepalen. Het is niet acceptabel dat het na zijn indiensttreding meer dan drie maanden heeft geduurd voordat hij met klaagster een eerste gesprek heeft gevoerd. Klachtonderdeel 1 is gegrond.

#### ***De Functionele Mogelijkheden Lijsten (klachtonderdelen 2 tot en met 6)***

4.5 De klachtonderdelen 2 tot en met 6 hebben betrekking op de gang van zaken bij het opstellen van de FML en worden door het college gezamenlijk behandeld.

#### ***Relevante feiten***

4.6 Op 10 september 2020 heeft de bedrijfsarts klaagster per e-mail een concept-FML toegezonden, met vermelding dat klaagster en de arbeidspsycholoog daarop konden reageren. Op 4 oktober 2020 heeft klaagster een in overleg met de psycholoog aangepaste lijst aan de bedrijfsarts teruggestuurd, waarin was aangegeven dat klaagster 0 uren belastbaar was. De bedrijfsarts heeft de FML op 15 oktober 2020 aan de arbeidsdeskundige toegezonden. Volgens die FML was klaagster 4 uur per dag inzetbaar. Per e-mail heeft de bedrijfsarts klaagster op 15 oktober 2020 bericht dat hij niet alle aanpassingen had doorgevoerd en dat daarop in een volgend spreekuur eventueel kon worden teruggekomen. Ook schreef hij dat een deskundigenoordeel van het UWV nodig zou kunnen zijn als het idee was dat de vastgestelde belasting te groot was. Op 12 november 2020 heeft de bedrijfsarts overleg gehad met de arbeidsdeskundige, waarbij de vraag aan de orde was of klaagster wel inzetbaar was voor spoor 2 (begeleiding naar passend werk bij een andere werkgever). Spoor 2 werd wel ingezet.

4.7 Op 20 januari 2021 heeft klaagster de bedrijfsarts per e-mail bericht dat zij geheel niet belastbaar was, dat hij haar nog niet had uitgelegd hoe hij tot een belastbaarheid van 4 uur per dag was gekomen, dat de arbeidspsycholoog

adviseerde alleen te werken aan het herstel en dat de re-integratiecoach van 4 uur belastbaarheid moest uitgaan zolang de bedrijfsarts niet anders aangaf. De bedrijfsarts heeft op 21 januari 2021 geantwoord dat hij in de FML niet kan opnemen dat er geen enkele belastbaarheid mogelijk is (0 uren) en dat wellicht een deskundigenoordeel door het UWV uitkomst kon bieden. Op 28 januari 2021 heeft de bedrijfsarts na een gesprek met klaagster en contact met haar psycholoog de FML aangepast in die zin dat klaagster nog slechts 2 uur per dag inzetbaar was.

4.8 Op 1 april 2021 heeft klaagster de bedrijfsarts gesproken en hem geïnformeerd over een geconstateerde ruptuur van de supraspinatus en een bursitis in de rechterschouder. In zijn verslag van het consult aan klaagster en de werkgever heeft de bedrijfsarts enige aanvullende beperkingen genoteerd. Op 29 april 2021 heeft hij in het dossier genoteerd dat de FML zo nodig moest worden aangepast. Op 7 mei 2021 is de probleemanalyse bijgesteld met vermelding dat de gevonden afwijking de belastbaarheid van klaagster beïnvloedde en daarmee haar inzetbaarheid in spoor 2. De bedrijfsarts noteerde dat de FML in verband met de bijkomende beperkingen zou worden aangepast. Op 1 juli 2021 noteerde hij in het dossier dat de re-integratiecoach in afwachting was van de bijstelling van de FML. De FML is op 10 augustus 2021 aangepast. De belastbaarheid werd gesteld op 4 uur per dag.

#### *Beoordeling*

4.9 Het college stelt voorop dat de bedrijfsarts het zich door het gebruik van de FML onnodig moeilijk heeft gemaakt. De FML is in het bijzonder bestemd voor de verzekeringsarts in het kader van een beoordeling door het UWV. De verzekeringsarts geeft in de regel bij een FML ook een aparte toelichting, die de bedrijfsarts hier niet heeft gebruikt. Voor gebruik door bedrijfsartsen is het zogenoemde inzetbaarheidsprofiel geschikter. Dat inzetbaarheidsprofiel geeft meer mogelijkheden tot nuancering dan een FML en bovendien kan daarin (anders dan bij een FML) wel melding worden gemaakt van een zodanig marginale belastbaarheid, dat spoor 2 als niet haalbaar buiten beschouwing kan worden gelaten. Dit is juist in deze situatie van belang, omdat er tussen klaagster en de bedrijfsarts discussie is geweest over de vraag of spoor 2 wel of niet gevolgd kon worden en ook de arbeidsdeskundige dit bij de bedrijfsarts aan de orde heeft gesteld. De stelling van de bedrijfsarts dat hij niet kon uitgaan van “geen benutbare mogelijkheden” en dat dit inhield dat klaagster minimaal voor 2 uur per dag belastbaar was, is daarom niet juist. Het vaststellen van een belastbaarheid voor minder dan 2 uur per dag is immers bij gebruik van het inzetbaarheidsprofiel wel mogelijk.

4.10 Verder is het college van oordeel dat de bedrijfsarts te weinig voortvarend is opgetreden in het kader van de ontwikkelingen rondom de FML. Bij de totstandkoming van de eerste FML bestond een misverstand, omdat was afgesproken dat de bedrijfsarts eerst contact met de psycholoog zou opnemen en dat niet heeft gedaan. Hierdoor is een vertraging ontstaan in het verwerken van de advisering van de psycholoog. De bedrijfsarts is niet verplicht het advies van de psycholoog over te nemen en heeft dat in de eerste FML ook niet gedaan. Daarbij heeft hij aangegeven dit te zullen toelichten, maar dat heeft hij vervolgens op zijn beloop gelaten. Daardoor is het initiatief om de zaak opnieuw aan te kaarten bij klaagster gelegd. Nadat in januari 2021 uiteindelijk alsnog overleg met de psycholoog had plaatsgevonden, is de FML aangepast. In dit kader is de belastbaarheid van klaagster en het wel of niet volgen van spoor 2 wederom aan de orde geweest. Nadat klaagster de bedrijfsarts in april 2021 op de hoogte had gesteld van (de ernst van) haar schouderklachten en hem de achterliggende medische informatie had verstrekt, heeft het vervolgens nog tot augustus 2021 geduurd (terwijl de WIA-aanvraag al liep) voordat de FML aan deze

nieuwe informatie was aangepast. Bovendien is in die laatste FML de belastbaarheid juist verhoogd in plaats van verlaagd, waarvoor de bedrijfsarts ter zitting geen verklaring heeft kunnen geven.

4.11 De conclusie uit het voorgaande is dat de bedrijfsarts te traag is geweest in het vaststellen van de belastbaarheid van klaagster en het aanpassen daarvan aan de hand van de ontwikkelingen. Daarbij heeft hij onvoldoende gereageerd op signalen dat zijn beoordeling niet klopte en dat er wijzigingen in de belastbaarheid van klaagster waren. Op onderdelen heeft hij zijn oordeel onvoldoende uitgewerkt (het ontbreken van een toelichting op de FML, de al dan niet bestaande mogelijkheden om spoor 2 in te zetten en te vervolgen). Het advies tot het verhogen van de belastbaarheid in augustus 2021 was onjuist, evenals zijn standpunt dat de belastbaarheid van klaagster niet op minder dan 2 uur per dag kon worden vastgesteld. Juist door dit laatste is onvoldoende aandacht besteed aan de vraag of het inzetten van spoor 2 bij klaagster wel zinvol was. De klachtonderdelen 2 tot en met 6 zijn op basis van het voorgaande gegrond.

**Het medisch dossier (klachtonderdelen 8, 10, 11, 13 en 14)**

4.12 Deze klachtonderdelen hebben alle betrekking op het medisch dossier en kunnen gezamenlijk worden behandeld.

4.13 Behoudens hetgeen hiervoor is overwogen, is het college niet gebleken van tekortkomingen in het medisch dossier. Weliswaar heeft klaagster aangevoerd dat veel van wat zij de bedrijfsarts verteld heeft niet - of anders dan haar voor ogen stond - in het dossier is genoteerd, maar dat betekent nog niet dat de dossiervoering door de bedrijfsarts onvoldoende is geweest. De bedrijfsarts is niet verplicht om alle door klaagster verstrekte informatie in het dossier op te nemen. Hij maakt van die informatie een selectie, die hij voor de dossiervorming en de begeleiding relevant vindt en daartoe is hij gerechtigd. De bedrijfsarts heeft vrij uitvoerige aantekeningen gemaakt van zijn contacten met klaagster en derden, waardoor het verloop van de gebeurtenissen goed te volgen is.

4.14 De bedrijfsarts heeft in het dossier op 7 mei, 27 mei en 8 juli 2021 enkele korte opmerkingen genoteerd over de zoon van klaagster, waaruit blijkt dat haar zoon in het ziekenhuis opgenomen is geweest na een hersenschudding en dat hij in juni/juli 2021 een terugval heeft gehad. Deze informatie is door de bedrijfsarts terecht in het dossier opgenomen omdat de zorgen om haar zoon klaagster veel spanningen en emoties opleverden. Dit had ook zijn weerslag op klaagsters gezondheid en functioneren. Daarom was het relevant om deze informatie in het dossier op te nemen. De zorgen en spanningen van klaagster zijn in dat kader ook expliciet benoemd. Klaagster heeft het opnemen van deze informatie in het dossier kennelijk gezien als een soort afleidingsmanoeuvre van de werkelijke problematiek van het arbeidsconflict en de ontwikkelingen rondom haar schouderklachten. Daarvan is naar het oordeel van het college geen sprake, alleen al omdat het slechts korte opmerkingen betreft in een veel omvangrijker verslag, waarin de nadruk (op dat moment) vooral ligt op het schouderletsel. Het is het college voorts niet gebleken dat de bedrijfsarts informatie over de zoon van klaagster heeft gedeeld met de werkgever. Hij heeft dat ook uitdrukkelijk betwist.

4.15 Klaagster heeft verder nog gesteld dat het door haar uitgesproken gevoel van onveiligheid en seksisme op de werkvloer niet goed door de bedrijfsarts in het medisch dossier is verwoord. De verwoording door de bedrijfsarts (7 mei 2021: *“Partner denkt dat het sexueel motief heeft.”* en 8 juli 2021: *“verzoek echtgenoot: Sexuele intimidatie opnemen in doss”*) is kennelijk niet in overeenstemming met de bedoeling van klaagster. Enige tuchtrechtelijke verwijtbaarheid ziet het college in deze

notities echter niet. Hetzelfde geldt voor het woord “*premenstrueel?*” in de aantekeningen van 28 juni 2021 van het overleg met de psycholoog van klaagster. Het college kan immers niet vaststellen dat dit woord (of een woord met gelijke betekenis) niet gevallen is in het overleg met de psycholoog. Ook ziet het college geen vrouwonvriendelijkheid in de gemaakte notities. Als sprake is van niet goed te duiden klachten, moet het mogelijk zijn van gedachten te wisselen over eventuele mogelijke oorzaken daarvan.

4.16 De conclusie uit het voorgaande is dat de klachtonderdelen 8, 10, 11, 13 en 14 ongegrond zijn.

#### **Overige (klachtonderdelen 7, 9 en 12)**

4.17 Het college heeft op basis van het dossier geen aanwijzing dat de bedrijfsarts niet op de hulpvragen van klaagster is ingegaan. Het is voorts de taak en de verantwoordelijkheid van de werkgever om een plan van aanpak op te stellen. Als de werkgever daarin tekort schiet, is dat de bedrijfsarts niet aan te rekenen. Ook klachtonderdeel 7 is ongegrond.

4.18 In het kader van de WIA-aanvraag moest de bedrijfsarts diverse documenten gereed maken. Klaagster had met de werkgever een afspraak op 21 juli 2021 voor een gesprek over de eindevaluatie. Zij had de bedrijfsarts gevraagd de documenten 14 dagen daarvoor aan te leveren. Het actueel oordeel voor de WIA-aanvraag was echter niet op tijd gereed, omdat er nog een vraag uitstond die in dat verslag moest worden beantwoord. Het college volgt verweerder in het door hem gevoerde verweer, dat het nodig was om uitgebreid en correct te reageren op de nog uitstaande vraag. Dat de werkgever niet bereid was om het gesprek met klaagster uit te stellen, valt de bedrijfsarts niet te verwijten. Er is overigens geen sprake geweest van een wettelijke termijnoverschrijding. Klachtonderdeel 9 is eveneens ongegrond.

4.19 Uit het dossier blijkt dat de bedrijfsarts de mogelijkheid van mediation steeds voor ogen heeft gehouden en als optie open gehouden heeft. Naar het oordeel van het college is het een goede zaak om te allen tijde zoveel mogelijk openingen te signaleren om een arbeidsconflict op te lossen. Een optie die op het ene moment niet aangewezen is, kan in een later stadium misschien wel soelaas bieden. Uit het dossier blijkt evenwel niet dat de bedrijfsarts steeds (dwingend) op mediation heeft gestuurd, zoals klaagster stelt. Klachtonderdeel 12 is ook ongegrond.

### **5. De maatregel**

5.1 Nu de klachtonderdelen 1 tot en met 6 gegrond zijn verklaard, moet het college bepalen welke maatregel daarbij past. De eerste afspraak van de bedrijfsarts met klaagster heeft door zijn te afwachtende houding en het overlaten van de prioritering van de werknemers aan de werkgever meer dan drie maanden op zich laten wachten. Dat is voor een zieke werknemer niet goed en werkt (grotere) onzekerheden in de hand. De bedrijfsarts heeft dit ook onderkend en de werkwijze voor de toekomst hierop aangepast. De hele gang van zaken met betrekking tot de FML heeft voor klaagster ook tot onzekerheden geleid, waardoor zij het gevoel kreeg dat aan haar mening en die van haar behandelaar(s) te weinig betekenis werd gehecht. Een en ander is traag, onduidelijk en deels ook onjuist verlopen. Het college is van oordeel dat de maatregel van waarschuwing het beste past bij de gegrond verklaarde klachtonderdelen en de omstandigheden van de zaak..

### **6. De beslissing**

Het college:

Aldus beslist door P.J.M. Rouwen, voorzitter, M.J.H.A. Venner-Lijten, lid-jurist,

P.E. Rodenburg, R.P.J. Ansem en R.P. Dammer, leden-beroepsgenoten, in aanwezigheid van N.A.M. Sinjorgo, secretaris, en uitgesproken door E.P. van Unen op 21 oktober 2022 in aanwezigheid van de secretaris.