

REGIONAAL TUCHTCOLLEGE VOOR DE GEZONDHEIDSZORG

Beslissing in de zaak onder nummer van: A2023/5379

A2023/5379

REGIONAAL TUCHTCOLLEGE VOOR DE GEZONDHEIDSZORG AMSTERDAM
Beslissing in raadkamer van 12 december 2023 op de klacht van:

A,

wonende te B, klager, gemachtigde: C,
tegen

D,

arts in opleiding tot bedrijfsarts, werkzaam te E,
verweerster, hierna ook: de arts,
gemachtigde: mr. R.J. Peet, werkzaam te Utrecht.

1. De zaak in het kort

1.1 Klager, 43 jaar oud, heeft zich in 2021 ziekgemeld op zijn werk. De bedrijfsarts was verantwoordelijk voor zijn verzuimbegeleiding. De klacht spitst zich toe op de periode december 2022/januari 2023, toen klager naast zijn al bestaande klachten een conflict kreeg met zijn werkgever over een slechte beoordeling tijdens ziekte. Klager verwijt de bedrijfsarts dat zij zich niet onafhankelijk heeft opgesteld en dat door haar toedoen de werkrelatie tussen klager en zijn werkgever is verslechterd.

1.2 Het college komt tot het oordeel dat de klacht kennelijk ongegrond is. 'Kennelijk' betekent dat het niet nodig is om nog vragen aan de partijen te stellen en dat duidelijk is dat de klacht niet gegrond kan worden verklaard. Hierna licht het college toe hoe het tot deze beslissing is gekomen.

2. De procedure

2.1 Het college heeft de volgende stukken ontvangen:

- het klaagschrift met de bijlagen, ontvangen op 14 februari 2023;
- het verweerschrift;
- het proces-verbaal van het mondelinge vooronderzoek, gehouden op 27 juli 2023.

2.2 Het college heeft de klacht in raadkamer behandeld. Dit betekent dat het college de zaak beoordeeld heeft op basis van de stukken, zonder dat de partijen daarbij aanwezig waren.

3. De feiten

3.1 Klager heeft zich op 10 november 2021 ziek gemeld in verband met pijn aan zijn rug en been.

Later heeft hij ook psychische klachten gekregen.

3.2 De arts is BIG-geregistreerd als huisarts, maar niet meer als zodanig werkzaam. Zij is nu bedrijfsarts in opleiding en werkt onder supervisie van een bedrijfsarts. Zij was van 1 september 2021 tot 1 februari 2023 als ZZP'er werkzaam voor 'De Arbodienst' (voorheen ...). Bij De Arbodienst is de taakverdeling aldus geregeld dat de bedrijfsartsen niet rechtstreeks te benaderen zijn, maar dat het contact verloopt via een adviseur Arbeid en Gezondheid (AAG), eveneens werkzaam bij de Arbodienst. De Arbodienst was verantwoordelijk voor de verzuimbegeleiding bij de werkgever van klager.

3.3 Het eerste consult van klager via De Arbodienst vond plaats bij een andere (bedrijfs)arts. De consulten daarna waren afwisselend met de arts en een werkvermogenspecialist (zogenoemde taakgedelegeerde). De arts heeft klager vier maal fysiek gezien en twee keer telefonisch gesproken.

3.4 Op 2 december 2022 vond een telefonisch gesprek plaats tussen klager en de arts. Klager was van streek, omdat hij in een beoordelingsgesprek van de werkgever een slechte beoordeling had gekregen. De arts heeft klager geadviseerd in gesprek te gaan met de werkgever. Verder heeft zij de AAG op de hoogte gesteld en een afspraak gemaakt voor een consult met klager op 16 december 2022.

3.5 Tijdens het consult van 16 december 2022 werd klager vergezeld door zijn zus C, (tevens zijn gemachtigde in deze klachtprocedure, hierna: de zus). Hij vertelde de arts dat een conflict was ontstaan met de werkgever. Zij hebben gedrieën mogelijke oplossingen besproken, waaronder mediation en een probleemoplossend gesprek. In overleg is gekozen voor het probleemoplossende gesprek en er is een volgend consult gepland op 13 januari 2023. In haar terugkoppeling heeft de arts de verwachting uitgesproken dat klager na een time out van twee weken een gesprek met de werkgever kon voeren (in januari 2023).

3.6 Op 23 december 2022 heeft de arts telefonisch contact gehad met de werkgever.

3.7 Het probleemoplossende gesprek is gepland op 5 januari 2023.

3.8 De zus heeft op 30 december 2022 een e-mail gestuurd aan de Arbodienst, waarin zij schrijft dat het niet goed gaat met klager en dat hij een gesprek met de werkgever nog niet aankan. Bij afwezigheid van de arts heeft de AAG op 3 januari 2023 aan de zus van klager meegedeeld: *“het huidige advies van dokter D, is leidend, hier staat in dat het advies is om in januari '23 met elkaar in gesprek te gaan (...) Mochten jullie het niet eens zijn met dit advies, zijn jullie in de mogelijkheid om een deskundigenoordeel aan te vragen bij het UWV.*

A, heeft 16-01 een nieuwe afspraak, hier zal dokter D, zijn belastbaarheid opnieuw beoordelen”.

3.9 De arts heeft op 3 januari 2023 een nieuw advies opgesteld, dat luidde: *“er is sprake van een arbeidsconflict. Eerder heb ik een probleemoplossend gesprek tussen werkgever en werknemer geadviseerd. Werknemer geeft aan dit gesprek nu niet te kunnen voeren. Hij heeft medisch begeleiding. Ik adviseer het gesprek van 5 januari te annuleren en eerst een fysieke beoordeling door mij te laten uitvoeren. Ik heb hiervoor reeds een datum gereserveerd op 13 januari 2023”.*

3.10 Bij het consult van 13 januari 2023 concludeerde de arts dat klager door medische beperkingen niet in staat was om een gesprek met de werkgever te voeren.

3.11 De verzuimbegeleiding van klager is na januari 2023 overgenomen door een andere bedrijfsarts.

4. De klacht en de reactie van de bedrijfsarts

4.1 Volgens klager heeft de arts onzorgvuldig gehandeld, omdat zij

a) niet objectief en discreet was en informatie doorspeelde aan de werkgever;

b) klager mediation heeft geadviseerd, maar tegenover de werkgever heeft ontkend dat zij klager dit

advies heeft gegeven;

c) na het consult van 16 december 2023 weigerde om klager opnieuw te beoordelen en haar advies te heroverwegen;

d) niet bereikbaar was en haar verantwoordelijkheid niet nam door zich te verschuilen achter de

AAG;

e) niet de huisarts en psycholoog van klager heeft geconsulteerd;

f) klager heeft geadviseerd een deskundigenoordeel aan te vragen zonder hem eerst te hebben gezien.

4.2 De arts heeft het college verzocht de klacht ongegrond te verklaren.

4.3 Het college gaat hieronder verder in op de standpunten van partijen.

5. De overwegingen van het college

Welke criteria gelden bij de beoordeling?

5.1 De vraag is of de arts de zorg heeft verleend die van haar verwacht mocht worden. Nu zij

heeft gehandeld als arts in opleiding tot bedrijfsarts, is de norm daarvoor een redelijk bekwame en

redelijk handelende bedrijfsarts. Bij de beoordeling wordt rekening gehouden met de voor een

bedrijfsarts geldende beroepsnormen en andere professionele standaarden. Verder geldt het

uitgangspunt dat zorgverleners in beginsel alleen tuchtrechtelijk verantwoordelijk zijn voor hun

eigen handelen. Uitzonderingen kunnen zijn situaties waarin zorgverleners onder supervisie of in

andere vorm onder verantwoordelijkheid van de aangeklaagde zorgverlener hebben gehandeld. In dit geval is de klacht gericht tegen de arts, maar een deel van de

klachtonderdelen ziet op de AAG. De arts is echter niet verantwoordelijk voor het handelen van de AAG. Omdat de arts dus niet aangesproken kan worden op gedragingen van de AAG, zal het college de klachtonderdelen die op de AAG betrekking hebben ongegrond verklaren. De overige klachtonderdelen worden hierna besproken.

Klachtonderdeel a) objectiviteit/discretie/partijdigheid

5.2 Klager vermoedt dat de arts niet volledig objectief en discreet is geweest, onder andere

vanwege de manier waarop zij over de werkgever sprak - alsof zij hem goed kende -, maar ook doordat

de werkgever en de arts hun uitspraken meer dan eens leken aan te passen nadat zij elkaar hadden

gesproken, zoals over mediation, de stappen van de Wet Verbetering Poortwachter en de aanwezigheid

van zus C, bij een gesprek.

5.3 Wat een bedrijfsarts wel en niet mag terugkoppelen is uitgewerkt in richtlijnen, zoals de

'KNMG-code Gegevensverkeer en samenwerking bij arbeidsverzuim en re-integratie' en de 'Leidraad

bedrijfsarts en privacy'. Hieruit volgt dat bij verplicht contact de bedrijfsarts beperkt informatie mag uitwisselen, ook zonder toestemming van de werknemer. Van zulk verplicht contact is

sprake als de werknemer de bedrijfsarts bezoekt in opdracht van de werkgever, zoals bij

ziekteverzuimbegeleiding. De arts heeft in dit geval een beschrijving van haar telefoongesprek met

de werkgever op 23 december 2022 gegeven. De werkgever heeft volgens de arts in dat gesprek zijn

visie op het conflict gegeven en zij hebben besproken dat het probleemoplossende gesprek tussen de

werkgever en klager in januari 2023 kon plaatsvinden. Het behoort niet alleen tot de taken van een

bedrijfsarts om de werkgever te adviseren over de belastbaarheid van de werknemer, maar ook om te

onderzoeken hoe een werkgever het conflict ziet. Dit is nodig om tot een passend advies over de

conflictoplossingsmethode te kunnen komen. Daarom kan het gesprek met de werkgever niet worden

beschouwd als een uiting van partijdigheid. Ook mag een bedrijfsarts de werkgever adviseren over de

te nemen stappen in het kader van de Wet Verbetering Poortwachter. Een bedrijfsarts dient zowel de

belangen van de werknemer als die van de werkgever in acht te nemen en het is in hun beider belang

dat de stappen van de Wet Verbetering Poortwachter behoorlijk worden uitgevoerd.

Niet gebleken is

dat er verder nog contact is geweest over klager en dat de arts informatie aan de werkgever heeft

gegeven die zij niet had mogen geven.

Klachtonderdeel b) advies mediation

5.4 In het consult van 16 december 2022 heeft de arts met klager en zijn zus zowel de optie van mediation als van een probleemoplossend gesprek besproken. In samenspraak hebben zij ervoor gekozen eerst een probleemoplossend gesprek te voeren met de werkgever. De arts stelt dat de zus later in het consult vroeg of de arts ermee akkoord ging dat mediation alsnog zou worden geprobeerd als het probleemoplossend gesprek geen doel zou treffen, en daarop heeft de arts bevestigend geantwoord.

Toen bleek dat klager niet in staat was om een probleemoplossend gesprek te voeren, achtte de bedrijfsarts hem evenmin in staat om mediation te starten. Dit oordeel kan het college volgen, evenals de beslissing van de arts om te willen wachten met mediation totdat zij klager had gezien op het consult van 13 januari 2023.

Klachtonderdelen c) nieuwe beoordeling, d) bereikbaarheid en e) contact huisarts en psycholoog

5.5 De klachten van klager waren na het consult van 16 december 2022 verergerd. Hij wilde een nieuwe beoordeling van de arts, omdat hij zich niet in staat achtte het op 5 januari 2023 geplande gesprek met de werkgever te voeren. De zus heeft op 30 december 2022 contact opgenomen met de Arbodienst, eerst telefonisch en vervolgens per e-mail, gericht aan de arts, de AAG en het secretariaat. Omdat de werkgever niet instemde met uitstel van het gesprek van 5 januari 2023, vroeg zij de arts om opnieuw te beoordelen of klager het gesprek met de werkgever kon voeren, al dan niet na contact met de huisarts en de psycholoog van klager. Toen haar e-mail niet werd beantwoord, heeft de zus op 2 januari 2023 opnieuw gemaïld met De Arbodienst. Klager verwijt de arts dat het zoveel moeite kostte om haar ervan te overtuigen dat hij het gesprek van 5 januari 2023 niet kon voeren. Volgens klager bleef de arts weigeren om een nieuw oordeel te geven. De arts heeft aangevoerd dat zij met vakantie was en heeft gereageerd zodra zij kennis nam van de e-mail van de zus.

5.6 Het college heeft geen aanleiding eraan te twijfelen dat de arts van 24 december 2022 tot 5 januari 2023 wegens vakantie niet aanwezig was. Uit het proces-verbaal van het mondelinge vooronderzoek blijkt dat dit ook bij de zus bekend was. Terecht voert de arts aan dat zij niet verantwoordelijk was voor de verzuimbegeleiding tijdens haar vakantie. Dat zij voor klager niet bereikbaar was, kan haar dus niet worden verweten.

Bij haar afwezigheid heeft de AAG de e-mail van de zus van klager beantwoord. Hiervóór heeft het college al overwogen dat de arts niet verantwoordelijk is voor het handelen van de AAG. De arts heeft bovendien direct en juist opgetreden toen zij op 3 januari 2023 (nog tijdens haar vakantie) alsnog kennis nam van de e-mails van de zus en het antwoord daarop van de AAG. Zij heeft diezelfde dag contact gehad met de AAG en een nieuw advies opgesteld. Daarin heeft zij geschreven dat zij eerst een nieuwe beoordeling wilde maken. Van een weigerachtige houding is dus niet gebleken. De arts heeft juist adequaat gehandeld door meteen te adviseren om het gesprek van 5 januari 2023 geen doorgang te laten vinden. Doordat zij overeenkomstig de wens van klager en zijn zus haar advies heeft bijgesteld in die zin dat het gesprek met de werkgever moest worden uitgesteld, was er geen noodzaak meer om contact op te nemen met de huisarts en de psycholoog van klager.

Klachtonderdeel f) advies deskundigenoordeel

5.7 Klager klaagt zich erover dat hem in de e-mail van 3 januari 2023 is geadviseerd het UWV te vragen om een deskundigenoordeel zonder dat de arts hem had gezien. De arts heeft toegelicht dat de AAG dit advies heeft gegeven. Dat blijkt ook uit de genoemde e-mail. Ook voor dit klachtonderdeel geldt dus dat de arts op dit punt geen tuchtrechtelijk verwijt gemaakt kan worden.

Slotsom

5.8 Uit de overwegingen hiervoor volgt dat alle onderdelen van de klacht kennelijk ongegrond zijn.

6. De beslissing

De klacht is in al haar onderdelen kennelijk ongegrond. Deze beslissing is gegeven op 12 december 2023 door N.B. Verkleij, voorzitter, C.H. van Dijk, lid-jurist, F.M. Brouwer, J. Dogger en R.P. van Straaten, leden-beroepsgenoten, bijgestaan door F.J.E. van Geijn, secretaris.