

REGIONAAL TUCHTCOLLEGE VOOR DE GEZONDHEIDSZORG

Beslissing in de zaak onder nummer van: A2023/5870

A2023/5870

Beslissing van 24 mei 2024

REGIONAAL TUCHTCOLLEGE VOOR DE GEZONDHEIDSZORG AMSTERDAM

Beslissing van 24 mei 2024 op de klacht van:

A,
wonende in B,
klager,

tegen

C,
bedrijfsarts,
werkzaam in D,
verweerder, hierna ook: de bedrijfsarts,
gemachtigde: mr. E.J.C. de Jong, werkzaam in Utrecht.

1. De zaak in het kort

1.1 Klager vindt dat de bedrijfsarts hem niet goed heeft begeleid in het kader van een ziekmelding en/of een arbeidsconflict met zijn toenmalige werkgever. De bedrijfsarts heeft na één (telefonisch) consult geen contact meer opgenomen met klager, ook niet na twee e-mails die hij aan hem verzonden had. De bedrijfsarts heeft niet gehandeld conform de voor hem geldende beroepsnormen in het kader van de (verzuim)begeleiding van klager bij een arbeidsconflict: er is geen sprake geweest van een medische beoordeling (daarvan is in ieder geval geen verslaglegging) en een conflictdiagnose ontbreekt eveneens. De door de bedrijfsarts voorgestelde interventie is onder de maat (van de NVAB Richtlijn Conflicten in de werksituatie en de STECR

Werkwijzer). De bedrijfsarts heeft voorts verzuimd om een evaluatiemoment af te spreken.

1.2 Het college komt tot het oordeel dat de bedrijfsarts tuchtrechtelijk verwijtbaar heeft gehandeld en dat de klacht gegrond is. Hierna licht het college dat toe.

2. De procedure

2.1 Het college heeft de volgende stukken ontvangen:

- het klaagschrift met de bijlagen, ontvangen op 19 september 2023;
- de brief van 18 oktober 2023 van de bedrijfsarts;
- het verweerschrift met de bijlage;
- een stuk van klager: "procesinleiding in cassatie in verzoekprocedure";
- het proces-verbaal van het op 25 januari 2024 gehouden mondelinge vooronderzoek;
- de brief van 26 januari 2024 van klager met twee bijlagen;
- de brief van 7 maart 2024 van klager met een reactie op de brief van 18 oktober 2023 van de bedrijfsarts;
- de door het college gevraagde aanvullende stukken van het medisch dossier, ontvangen op 11 april 2024.

2.2 De zaak is behandeld op de openbare zitting van 15 april 2024. Klager en de bedrijfsarts met zijn gemachtigde zijn verschenen; zij hebben hun standpunten mondeling toegelicht. Klager heeft pleitnotities voorgelezen en aan het college en de andere partij overhandigd.

3. De feiten

3.1 Klager werkte als senior beleidsmedewerker, in dienst van E. Klager was voor zijn werk op 19 april 2021 uitgezonden naar de Nederlandse vertegenwoordiging in F.

3.2 De bedrijfsarts werkt bij de afdeling bedrijfszorg van E.

3.3 Vanaf augustus 2021 vonden gesprekken plaats tussen E en klager over een terugkeer naar Nederland, omdat zijn gezin moeilijk kon aarden in F. Die gesprekken zijn niet uitgemond in een regeling. Het takenpakket van klager is door de Nederlandse Vertegenwoordiger in F op 8 november 2021 eenzijdig aangepast, waarmee klager niet akkoord kon gaan.

3.4 Vanaf 19 november 2021 heeft klager zijn werkzaamheden niet meer verricht. Op 20 november 2021 heeft klager zich ziekgemeld, maar deze ziekmelding is niet in het digitale systeem van de werkgever opgenomen.

3.5 Op 23 november 2021 heeft, op verzoek van een medewerkster van HRM van de werkgever, een telefonisch consult plaatsgevonden tussen klager en de bedrijfsarts. De bedrijfsarts heeft hierover het volgende aan de werkgever bericht: "*Vandaag had ik telefonisch contact met [klager]. Op basis van dit gesprek adviseer ik conform de Stecr richtlijn om de komende 14 dagen een time-out in te lassen. Daarna is het*

belangrijk om in gesprek te gaan om oplossingen voor de huidige situatie te bespreken. Ik adviseer hierbij om een bemiddelaar in te schakelen.”

3.6 Per e-mail van 17 december 2021 heeft klager het volgende aan de bedrijfsarts geschreven: *“Sinds begin van deze week ervaar ik dermate veel stress dat ik van de huisarts medicatie heb gekregen. Het leek mij relevant dit te melden. Volgende week dinsdag vindt er een gesprek plaats met beide partijen om tot afspraken te komen. Hopelijk zijn we daarna van elkaar verlost.”*

Op dit e-mailbericht heeft de bedrijfsarts niet gereageerd.

3.7 Daarna zijn de onderhandelingen over het einde van het dienstverband tussen de werkgever en klager doorgedaan en zijn er gerechtelijke procedures gestart. Klager stelde zich tegenover de werkgever op het standpunt dat hij nog steeds ziek is en zich al in november 2021 had ziekgemeld.

3.8 Naar aanleiding van een herplaatsingstracject heeft klager op 15 mei 2022 per e-mail het volgende gemeld aan de bedrijfsarts: *“Bij de gedachte alleen al om nu, in mijn fragiele staat, werk te maken van sollicitaties word ik ongelooflijk moe, nog meer dan ik al was. Dit alles gaat ten koste van mijn gezondheid en ik voel mij dan ook niet fit genoeg en voldoende gemotiveerd om nu te participeren in het herplaatsingstracject. Ik kan het er simpelweg niet bij hebben.”*

Op dit e-mailbericht heeft de bedrijfsarts niet gereageerd.

3.9 Op 17 mei 2022 heeft klager zich opnieuw ziekgemeld bij zijn werkgever.

3.10 Op 24 mei 2022 heeft klager (telefonisch) contact gehad met een andere bedrijfsarts. In het medisch dossier staat vermeld dat klager zich op 19 november 2021 ziek heeft gemeld. Verder staat onder meer opgenomen: *“C Fors gespannen, moe, geagiteerd, veel piekeren, behandeling nog niet effectief op gang gekomen, in deze situatie, verhuizing (Live event) en komende rechtszaken fors belast. B nu niet belastbaar voor werkzaamheden. Afgesproken dat ik dit communiceer cc HR. Geen vervolgspraak ingepland.”*

3.11 Op 10 juni 2022 heeft klager wederom (telefonisch) contact gehad met de andere bedrijfsarts. In het medisch dossier staat hierover onder meer vermeld: *“O/mat, zegt weinig. C/ gezien klachten en de vele emotioneel belastende zaken die spelen, thans niet belastbaar. Mi wel behandeling/begeleiding nodig... (...) Vandaag PA ingevuld. Hij meldt dat hij zich in nov 21 heeft ziekgemeld. Deze ziekmelding staat niet in G [een digitaal systeem van de arbodienst, toev. college], en daarmee wrschl. ook niet in H [een digitaal systeem van I voor verzuim/vakantie, toev. college].”*

3.12 Op 18 juli 2022 heeft de bedrijfsarts in de onderhavige zaak een probleemanalyse opgesteld, met onder meer de vermelding van de eerste ziektedag 17 mei 2022. Verder staat opgenomen dat klager per 1 september 2022 ziek uit dienst zal gaan. In het advies stappenplan re-integratie-activiteiten staat opgenomen: *“Er zijn geen benutbare mogelijkheden op dit moment en de komende weken.”* Van het consult is geen verslag (meer) te vinden in het medisch dossier.

3.13 Daarna hebben tussen klager en de werkgever nog verschillende procedures gelopen over de beëindiging van het dienstverband.

4. De klacht en de reactie van de bedrijfsarts

4.1 Volgens klager heeft de bedrijfsarts onzorgvuldig dan wel foutief gehandeld. Klager heeft vijf klachtonderdelen in zijn klaagschrift opgenomen. Ter zitting is met klager besproken dat de klachtonderdelen 3) en 5) niet ter beoordeling kunnen worden voorgelegd aan het college, omdat deze klachtonderdelen zien op het causaal verband tussen het verweten handelen en de (immateriële) schade die klager heeft geleden.

4.2 Het gaat nog om de volgende drie klachtonderdelen:

1) De bedrijfsarts heeft eenmalig door middel van een telefonisch consult (op 23 november 2021, zo begrijpt het college) de arbeidsongeschiktheid van klager beoordeeld.

2) De bedrijfsarts heeft zijn zorgplicht verzaakt en de belangrijke/relevante informatie over zijn ziekteproces en arbeidsongeschiktheid niet goed ingeschat en ook niet gemeld aan de voormalig werkgever.

3) De bedrijfsarts heeft verzaakt in de begeleiding van het toezien op enig herstellen/of re-integratiemogelijkheden bij de voormalig werkgever.

Het college zal de drie klachtonderdelen gezamenlijk bespreken en beoordelen.

4.3 De bedrijfsarts heeft het college verzocht de klacht ongegrond te verklaren. Voor het overige verweer verwijst het college hieronder bij de beoordeling

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

5. De overwegingen van het college

De criteria voor de beoordeling

5.1 De vraag is of de bedrijfsarts de zorg heeft verleend die van hem verwacht mocht worden in het kader van de (verzuim)begeleiding van klager die een arbeidsconflict had. De norm voor die zorgplicht is een redelijk bekwame en redelijk handelende bedrijfsarts. Bij de beoordeling wordt rekening gehouden met de voor de zorgverlener geldende beroepsnormen en andere professionele standaarden. Het gaat hierbij onder meer om de Richtlijn conflicten in de werksituatie van de NVAB 2019 (Nederlandse Vereniging voor Arbeids- en Bedrijfsgeneeskunde) en daarnaast de STECR werkwijzer Arbeidsconflicten (versie 6, oktober 2014). Het ligt voor de hand dat de bedrijfsarts eerst en vooral handelt naar de Richtlijn nu deze afkomstig is van de beroepsgroep zelf en van recenter datum is dan de STECR werkwijzer (de zevende versie is van april 2022 en daarom niet van toepassing op het verweten handelen van de bedrijfsarts in 2021). Omdat de bedrijfsarts zich beroept op de STECR werkwijzer zal het college hieraan wel (enige) aandacht schenken. De voornaamste onderdelen en samenvatting van de Richtlijn

5.2 Bij een individueel consult kan sprake zijn van een open spreekuur of arboconsult dan wel een verzuimconsult. In beide gevallen zal een conflictdiagnose en een medische diagnose moeten worden gemaakt. Daaruit volgt dan de conclusie of sprake is van arbeidsgeschiktheid of arbeidsongeschiktheid. In beide gevallen leidt de conclusie tot een zorgplicht voor de bedrijfsarts. Als sprake is van arbeidsgeschiktheid brengt de zorgplicht met zich dat een conflictinterventie op zijn plaats is. Dit kan een verwijzing

zijn naar een mediator en/of een advies inhoudende 'vrijstelling van werk'. Daarna zal een evaluatie op conflictoplossing moeten plaatsvinden. Als sprake is van arbeidsongeschiktheid zal daarop een evaluatie moeten plaatsvinden.

De voornaamste onderdelen en samenvatting van de STECR Werkwijzer

5.3 Stap 1) als de werknemer verschijnt op het spreekuur van de bedrijfsarts zonder ziekmelding (daarvan gaat het college hier uit omdat de bedrijfsarts aanvoert dat er geen sprake was van ziekmelding, althans dat was niet zichtbaar in het digitale systeem) mag de bedrijfsarts zonder uitdrukkelijke schriftelijke toestemming van de werknemer geen contact zoeken met de werkgever (of derden) om over het conflict te praten. De bedrijfsarts dient te beoordelen/onderzoeken of sprake is van ziekte van de werknemer (stap 2); dit is een medische beoordeling, waaruit de conclusie kan volgen dat de werknemer niet ziek is. Dan dient stap 3 gevolgd te worden, namelijk of sprake is van een arbeidsconflict. Als de werknemer niet ziek is, maar er is wel sprake van een arbeidsconflict (variant c), past de bedrijfsarts de STECR werkwijzer toe en adviseert eventueel over te gaan tot een interventieperiode en/of bemiddeling, gevolgd door een interventieplan.

Het handelen van de bedrijfsarts getoetst aan de Richtlijn en STECR Werkwijzer.

5.4 De interventie van de bedrijfsarts is tot stand gekomen door tussenkomst van een HR-medewerker van de werkgever. Tijdens het spreekuur van 23 november 2021 bleek dat er geen ziekmelding van klager was geregistreerd in het digitale systeem. In hoofdstuk 1 van de Richtlijn staat beschreven hoe de bedrijfsarts dient te handelen als waarschijnlijk sprake is van een conflict in de werksituatie, zonder ziekmelding. Dat de bedrijfsarts dit deel van de richtlijn heeft gevolgd, blijkt nergens uit: er is geen verslag (gemaakt) van het consult en in het (summiere) advies aan de werkgever wordt dit ook niet duidelijk. Het college mist de conflictdiagnose én de medische diagnose, waarmee ook niet duidelijk is op welke gronden de bedrijfsarts concludeerde tot arbeids(on)geschiktheid. Volgens de richtlijn dient bij een conflict in de werksituatie gebruik te worden gemaakt van 'stepped care' waarbij de ernst en impact van het conflict op partijen (werknemer en werkgever) leidend is voor de keuze van de interventie. In alle gevallen zal een evaluatie moeten plaatsvinden na twee tot vier weken in hoeverre de werknemer met een conflict in de werksituatie in staat is om het conflict op te lossen en volgt een advies voor een passende interventie, aldus nog steeds de Richtlijn.

5.5 Het college kan niet vaststellen op welke wijze de bedrijfsarts de Richtlijn heeft gevolgd/toegepast en door de afwezigheid van een verslaglegging van het consult kan dat ook niet getoetst worden. De bedrijfsarts heeft weliswaar aangegeven dat de digitale systemen van J niet zonder fouten zijn en dat de aantekeningen kennelijk niet meer zijn terug te halen, maar dat neemt niet weg dat de bedrijfsarts zelf verantwoordelijk is voor de nakoming van zijn wettelijke dossierplicht als genoemd in artikel 7:454 BW. Ter zitting kon de bedrijfsarts verder ook geen enkele duidelijkheid verschaffen over het genoemde consult (waarbij aantekening verdient dat het – eenmalige, telefonische – consult ruim anderhalf jaar geleden heeft plaatsgevonden).

5.6 Ook volgens de STECR Werkwijzer dient de bedrijfsarts een medische beoordeling te maken, om te kunnen concluderen of sprake is van arbeids(on)geschiktheid. De bedrijfsarts heeft met zijn time-out kennelijk gekozen voor de in de STECR Werkwijzer genoemde 'interventieperiode'. Binnen die interventieperiode dient een gesprek tussen werkgever en werknemer plaats te

vinden, dan wel tenminste een concrete afspraak hiervoor te zijn gemaakt. Daarnaast heeft de bedrijfsarts mediation geadviseerd. Volgens de STECR Werkwijzer dient de bedrijfsarts partijen erop te wijzen dat werknemer en werkgever een eigen verantwoordelijkheid hebben om het conflict op te lossen. Als de bedrijfsarts mediation adviseert zal hij in zijn advies duidelijk toelichten en motiveren waarom en op welke wijze mediation kan worden gestart. Het college constateert dat de bedrijfsarts hier niet - correct en volledig - de STECR Werkwijzer heeft gevolgd gezien het verslag aan de werkgever. Verder kan het college ook hier niet vaststellen op welke wijze de bedrijfsarts de STECR Werkwijzer heeft gevolgd/toegepast in het consult met klager door de afwezigheid van een verslaglegging van het consult; maar dat sprake is geweest van een medisch beoordeling blijkt in ieder geval nergens uit, omdat er geen conclusie over de arbeids(on)geschiktheid van klager is genomen.

5.7 De conclusie van het voorgaande is dat de bedrijfsarts niet heeft gehandeld conform de voor hem geldende beroepsnormen in het kader van de (verzuim)begeleiding van klager bij een arbeidsconflict: er is geen sprake geweest van een medische beoordeling (daarvan is in ieder geval geen verslaglegging) en een conflictdiagnose ontbreekt eveneens. De door de bedrijfsarts voorgestelde interventie is onder de maat (van de Richtlijn en de STECR Werkwijzer). De bedrijfsarts heeft voorts verzuimd om een evaluatiemoment af te spreken en heeft die kans ook niet benut na de e-mail van klager van 17 december 2021 (zie onder 3.6).

Het handelen van de bedrijfsarts ná 23 november 2021

5.6 Op het e-mailbericht van klager van 17 december 2021 heeft de bedrijfsarts niet gereageerd. Ter zitting vertelde de bedrijfsarts dat hij het mailbericht zeker heeft gezien, maar dat hij dacht dat het met mediation daarna wel klaar zou zijn. Niet reageren is niet alleen slordig, maar ook in strijd met zijn zorgplicht in het kader van de begeleiding van klager. De bedrijfsarts had tenminste om terugkoppeling van dit gesprek moeten vragen en een evaluatiemoment moeten afspreken.

5.7 Het e-mailbericht van klager van 15 mei 2022 (zie onder 3.8) zag op het herplaatsingstraject van klager. Op dit e-mailbericht heeft de bedrijfsarts niet gereageerd. Nu daarover geen klacht is geformuleerd zal het college het bij deze constatering houden.

5.8 Op 17 mei 2022 heeft klager zich ziekgemeld bij zijn werkgever en dat is kennelijk ook doorgekomen in het digitale systeem van de bedrijfsarts. Op 18 juli 2022 heeft de bedrijfsarts de probleemanalyse opgesteld, die zeer summier is. Of de bedrijfsarts zelf toen contact heeft gehad met klager is onduidelijk gebleven, omdat naar herinnering van klager het telefonisch contact was met een collega van de bedrijfsarts. Voor zover er al contact is geweest, is hiervan ook geen aantekening gemaakt in het medisch dossier. De bedrijfsarts kon hierover geen duidelijkheid verschaffen. Kennelijk stond toen al wel vast dat de arbeidsovereenkomst van klager per 1 september 2022 ontbonden zal worden.

5.9 Het college concludeert dat de bedrijfsarts na het consult van 23 november 2021 zijn zorgplicht tegenover klager in het kader van begeleiding bij een arbeidsconflict niet goed heeft vervuld. In feite heeft hij geen enkele actie meer ondernomen naar

aanleiding van de e-mailberichten van klager. Daarmee heeft hij zijn zorgplicht ten opzichte van klager verzuimd.

De conclusie

5.10 Uit de overwegingen hiervoor volgt dat de klacht in al zijn onderdelen (genoemd onder 4.2) gegrond is.

Maatregel

5.11 De bedrijfsarts wordt verweten dat hij in zijn zorgplicht in het kader van de (verzuim)begeleiding van klager ernstig is tekortgeschoten. Door het ontbreken van een deugdelijke verslaglegging, dat geheel voor rekening komt van de bedrijfsarts, kan niet ten volle getoetst worden op welke wijze de bedrijfsarts tot zijn advies is gekomen en of hij daarmee de Richtlijn en de STECR Werkwijzer heeft gevolgd. Ter zitting heeft de bedrijfsarts hierover ook geen enkele duidelijkheid kunnen verschaffen, behalve wat hij in het algemeen pleegt te doen. Dit alles tezamen maakt dat het college overgaat tot een berisping, nu een (zakelijke) waarschuwing onvoldoende recht doet aan het ernstig tekortschieten van de bedrijfsarts.

Publicatie

5.12 In het algemeen belang zal deze beslissing worden gepubliceerd. Dit algemeen belang is erin gelegen dat andere bedrijfsartsen mogelijk iets van deze zaak kunnen leren. De publicatie zal plaatsvinden zonder vermelding van namen of andere tot personen of instanties herleidbare gegevens.

Kostenveroordeling

5.13 Een kostenveroordeling voor kosten die zijn gemaakt in de tuchtrechtelijke procedure is mogelijk als het college de klacht (gedeeltelijk) gegrond verklaart en aan de zorgverlener een maatregel oplegt. Klager heeft verzocht de bedrijfsarts te veroordelen in de werkelijke kosten van juridische bijstand van € 47.304,34 met daarover de wettelijke rente. De gevraagde kostenveroordeling zal het college niet toewijzen; niet alleen zijn die kosten niet onderbouwd, zoals de gemachtigde van de bedrijfsarts aanvoerde, maar de gevraagde kosten (voor juridische bijstand in het conflict met zijn werkgever) houden ook geen verband met deze tuchtrechtelijke procedure.

6 De beslissing

Het college:

- verklaart de klacht gegrond;
- legt de bedrijfsarts de maatregel op van berisping;
- wijst af het verzoek om een kostenveroordeling;

- bepaalt dat deze beslissing, nadat die onherroepelijk is geworden, zonder vermelding van namen of andere herleidbare gegevens in de Nederlandse Staatscourant zal worden bekendgemaakt en ter publicatie zal worden aangeboden aan de tijdschriften Medisch Contact en Tijdschrift voor Bedrijfs- en Verzekeringsgeneeskunde.

Deze beslissing is gegeven door R.A. Dozy, voorzitter, J.C.J. Dute, lid-jurist, F.M. Brouwer, J. Dogger en R.P.J. Ansem, leden-beroepsgenoten, bijgestaan door V.K.M. Hanssen, secretaris, en in het openbaar uitgesproken op 24 mei 2024.