

HOUVAST VOOR ZIEKE WERKNEMERS

Een bedrijfsarts moet zich altijd aan de richtlijnen houden van de ziekte waarover patiënt klaagt. Er moet aan twee voorwaarden worden voldaan, wil een bedrijfsarts van richtlijn inclusief diagnosetests afwijken:

1. Het moet in het VOORDEEL zijn van de patiënt
2. Het moet wetenschappelijk en schriftelijk worden afgeleid en verantwoord, waarom men de richtlijn niet volgt.

Dit laatste is ook conform de KNMG richtlijn voor 'medisch specialisten' (een bedrijfsarts is een sociaal-geneeskundig medisch specialist, ingeschreven in het BIG register, een registratie die om de 5 jaar verlengd moet worden. Houdt zich een bedrijfsarts niet aan de richtlijnen: schrijf de Minister van Volksgezondheid met vermelding naam, adres, email, BIG nummer bedrijfsarts met het verzoek de registratie te beëindigen en niet te verlengen; doe SIKB een kopie). Richtlijnen zijn te vinden bij NVAB, Lesa-NHG en beroepsziekten.nl (NcvB, Nederlands Centrum voor Beroepsziekten)

Een arts is, ook conform de verwachting in het algemene maatschappelijke verkeer, o.a. VERPLICHT:

- diagnose te stellen (op schrift)
- alle relevante alternatieve behandelmogelijkheden te noemen

Dit behoort tot de 'informatieplicht' WGBO,

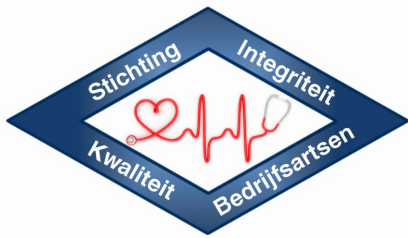
Overtreding kan tuchtrechtelijk, civielrechtelijk (in kader WGBO) of via 'onrechtmatige daad' worden opgevolgd ('Medische Aansprakelijkheid', R.P. Wijne).

Een arts kan NOOIT tot een behandeling verplichten, of een patient zonder zijn toestemming aanmelden. Er is vrije artskenuze, EN de patient heeft conform WGBO altijd recht op keuze:

- behandelaar
- behandelLING/behandelvorm.

Er is 'plicht tot meewerking reïntegratie', maar alleen ten opzichte van dat 'pva' (Plan van Aanpak) waarover consensus bestaat. De zieke werknemer mag prima zelf een pva inleveren, met gewenste externe partij voor behandeling; werkgever moet daar consensus over zien te bereiken.

Bij arbeidsgerelateerdheid betekent het: 'Herstel is KOSTEN WERKGEVER' maar betekent het NIET: 'Wie betaalt, bepaalt' – de patient/zieke werknemer bepaalt, conform WGBO.



Een bedrijfsarts heeft niets te zeggen en niets te eisen, hij is 'slechts' adviseur werkgever conform art. 14.1 arbowet

Bent u bang voor de bedrijfsarts?

Neem bovenstaande ter harte, neem een getuige mee en zorg dat de bedrijfsarts BANG VOOR U WORDT! (klachten bij Minister, klacht algemeen, vastleggen niet volgen richtlijnen etc etc).

Het adviseren van werkgever door bedrijfsarts heeft nauwelijks formele status, omdat de werkgever eindverantwoordelijk blijft voor de beslissing 'wel of niet komen werken'.

De werkgever kan deze beslissingsbevoegdheid uiteraard misbruiken; het is een kwestie van goed documenteren, een uitstekend dossier opbouwen, en achteraf aansprakelijk stellen, o.a. Door het doorgeven van uw dossier aan de centrale afdeling Bezava (UWV *La Guardiaweg* 36 - 66. 1043 DG Amsterdam).

In extremis: aan een artsuitspraak 'Niet gaan werken, dat is doodsgevaarlijk' hebt u niets, ook op schrift niet: de werkgever kan eisen dat u komt werken. EERST moet u doodvallen, pas daarna kunt u aansprakelijk stellen.

Als het 'werkbevel' van de werkgever tot 'additionele, vermijdbare schade leidt' moet u dat ook goed documenteren.

Een werkgever kan zich nooit achter een bedrijfsarts verschuilen, zie ook CRvB BK:3713 19 november 2009.

Bedrijfsartsen rouleren helpt ook niet, de bedrijfsarts blijft HOOFDELIJK aansprakelijk, en wel: elk voor het 'totaal van de toegediende schade'. Bij het niet navolgen van richtlijnen, zoals bijvoorbeeld de 'distantiefase 1' bij burnout, is het aantonen van medische nalatigheid en aansprakelijkheid van de bedrijfsarts eenvoudig.

SIKB ijvert voor een betere kwaliteit en integriteit bedrijfsartsen, o.a. Via de weg van 'aansprakelijkheid'.

Aanbevolen literatuur: WGBO, WvP, Arbowet, en het boek 'Medische aansprakelijkheid' door R.P. Wijne