

CENTRAAL TUCHTCOLLEGE VOOR DE GEZONDHEIDSZORG

Beslissing in de zaak onder nummer van: c2012.066

CENTRAAL TUCHTCOLLEGE voor de Gezondheidszorg

Beslissing in de zaak onder nummer C2012.066 van:

A., wonende te B., klager, verweerder in hoger beroep,
gemachtigde: mr. A.H.M. de Jonge,
tegen

C., bedrijfsarts, werkzaam te B., appellant.

1. Verloop van de procedure

A. - hierna: klager - heeft op 28 augustus 2009 bij het Regionaal Tuchtcollege te Amsterdam tegen C. - hierna: de bedrijfsarts - een klacht ingediend. Bij beslissing van 3 november 2009 heeft dat College klager niet-ontvankelijk verklaard in zijn klacht. Het Centraal Tuchtcollege heeft bij beslissing van 9 november 2010 onder nummer 2010/001 de zaak terugverwezen naar het Regionaal Tuchtcollege te Amsterdam opdat het klachtonderdeel alsnog inhoudelijk zal worden behandeld. Bij beslissing van 6 december 2011 onder nummer 09/275, heeft dat College de klachten gegrond verklaard en de bedrijfsarts de maatregel van waarschuwing opgelegd. De bedrijfsarts is van die beslissing tijdig in hoger beroep gekomen. Klager heeft een verweerschrift in hoger beroep ingediend.

De zaak is in hoger beroep behandeld ter openbare terechtzitting van het Centraal College van 1 november 2012, waar zijn verschenen klager, bijgestaan door mr. A.H.M. de Jonge, en de bedrijfsarts .

2. Beslissing in eerste aanleg

Het Regionaal Tuchtcollege heeft, voor zover in hoger beroep van belang, aan zijn voormelde beslissing de volgende overwegingen ten grondslag gelegd.

“2. De feiten

Op grond van de stukken en hetgeen ter terechtzitting heeft plaatsgevonden kan van het volgende worden uitgegaan:

2.1 Klager was als technicus werkzaam bij de Stichting D. te B. (hierna: de werkgever).

2.2 Verweerder is als bedrijfsarts werkzaam bij E. te B..

2.3. In april 2006 heeft klager zich bij de werkgever ziek gemeld vanwege een arbeidsconflict en oververmoeidheidsklachten.

2.4. Op 1 mei 2006 heeft klager verweerder bezocht op zijn spreekuurlocatie te B.. Verweerder heeft daarbij aan klager meegedeeld dat hij een arbeidsgeschiktheidsadvies voor het eigen werk van klager zou afgeven. Klager was het daar niet mee eens, doch heeft wel zijn werkzaamheden hervat.

2.5. Op 25 april 2007 heeft klager zich weer bij verweerder op het spreekuur gemeld. Het gesprek tussen klager en verweerder is daarbij in een ruzieachtige sfeer verlopen.

2.6. Bij brief van eveneens 25 april 2007 heeft verweerder aan de werkgever het volgende, voor zover hier van belang, over het bezoek van klager aan het spreekuur meegedeeld:

“Uw werknemer heeft zich op het spreekuur onbehoorlijk gedragen, dreigend opgesteld en gescholden. Hij mag mijn spreekuurlocatie niet meer bezoeken.”

2.7. Bij brief van 26 april 2007 is klager door zijn werkgever, in afwachting van een procedure tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst, op non-actief gesteld. Aanleiding daartoe was het bezoek van klager aan het spreekuur van verweerder op 25 april 2007.

2.8. Op 7 mei 2007 heeft klager bij het college een klacht over verweerder ingediend. Zakelijk weergegeven hield die klacht in (1) dat verweerder geen informatie bij de huisarts van klager of zijn specialist had opgevraagd en daardoor de situatie verkeerd had ingeschat en (2) dat verweerder ten onrechte een brief naar de werkgever had gestuurd over spreekuurbezoek van 25 april 2007.

2.9. Bij brief van 27 mei 2007 heeft verweerder het volgende, voor zover hier van belang, aan de werkgever meegedeeld over het bezoek van klager aan het spreekuur:

“Dhr. A. had bij zijn bezoek geen plaats genomen in de wachtkamer, doch stond naast de spreekkamerdeur. Bij aanvang van het contact groette hij niet, gaf geen hand, weigerde te gaan zitten en bleef vlak bij mijn bureau staan. Dhr. A. sprak continue met forse stemverheffing. Hij verweet me een slechte behandeling tijdens de arbeidsongeschiktheidsperiode van vorig jaar. Ik heb hem gezegd dat hij zich het gehele tussenliggende jaar bij mij had kunnen melden om het een en ander te bespreken of uit te spreken. Ook heb ik aangegeven dat hij zich na het vorige bezoek een second opinion had kunnen aanvragen bij het UWV en zich ook heden tot het UWV kon wenden voor een second opinion. Daar dhr. A. steeds zeer dreigend vlak bij mij naast het bureau bleef staan, ondanks verzoeken om te gaan zitten en op zeer luide toon bleef spreken, heeft verweerder aan klager verzocht de spreekuurlocatie verlaten en heeft de deur voor hem geopend. Hierna verliet klager luid schreeuwend en scheldend de locatie. Mijn secretaresse zat in de ruimte naast de spreekkamer en heeft het een en ander meegekregen van het contact.”

2.10. Voormelde brief van 27 mei 2007 bevatte als bijlage een schriftelijke verklaring van F., als secretaresse werkzaam bij E.. Die verklaring vermeldt het volgende:

“Verklaring gebeurtenis 25 april 2007.

Woensdag 25 april 2007 om 10.30 uur kwam dhr. A. naar het spreekuur van de bedrijfsarts, dr. C.. Ik zat in mijn kantoor en heb dhr. A. niet gezien. Gedurende het spreekuur hoorde ik geschreeuw van een mij onbekende stem uit de spreekkamer van dhr. C.. Dhr. C. antwoordde met rustige stem, ik hoorde hem nauwelijks. Het geschreeuw hield aan. Ik kon niet verstaan wat gezegd werd, maar omdat het op mij zeer bedreigend overkwam ben ik in de richting van de spreekkamer gelopen. Vervolgens hoorde ik client de gang in gaan en luid roepend weglopen.”

2.11. Bij beslissing in raadkamer van 13 november 2007 (met zaaknummer 07/144) heeft het college de klacht van klager van 7 mei 2007 in al haar onderdelen afgewezen. Ten aanzien van het tweede klachtonderdeel heeft het college daarbij het volgende, voor zover hier van belang, overwogen:

“Gelet op de verschillende standpunten van partijen is thans niet meer vast te stellen wat er tussen hen tijdens het spreekuurcontact van 25 april 2007 is voorgevallen. Klager heeft zijn stelling dat verweerder ten onrechte over zijn gedrag een brief naar de werkgever heeft gestuurd dan ook niet aannemelijk kunnen maken, hetgeen er toe moet leiden dat dit klachtonderdeel wordt afgewezen.”

2.12. Het Centraal Tuchtcollege heeft bij de op 21 juli 2009 uitgesproken beslissing het beroep van klager tegen de beslissing van het college van 13 november 2007 verworpen.

2.13. Bij brief van 28 augustus 2009 heeft klager bij het college opnieuw een klacht over verweerder ingediend. Klager stelt daarin dat verweerder de werkgever op onnodig belastende manier heeft geïnformeerd over het spreekuurcontact van 25 april 2007.

2.14. Bij beslissing in raadkamer van 3 november 2009 heeft het college klager niet-ontvankelijk verklaard in zijn nieuwe klacht. Het college heeft daarbij overwogen dat de nieuwe klacht in de kern gelijk is aan de klacht in de eerdere zaak en dat op die klacht reeds onherroepelijk is beslist. Klager is tegen die beslissing van het college in beroep gegaan.

2.15. Bij de op 9 november 2010 uitgesproken beslissing heeft het Centraal Tuchtcollege de beslissing van het college van 3 november 2009 vernietigd en de zaak naar het college teruggewezen. Het Centraal Tuchtcollege heeft daartoe, voor zover hier van belang, het volgende overwogen:

“4.3. In de eerder klachtzaak (nr. 07/144) was - voor zover van belang - onderwerp van de klacht dat de arts over het gedrag van klager een brief naar de werkgever had gestuurd. In die zaak heeft klager pas in hoger beroep nog gewezen op twee, door hem overgelegde, schriftelijke getuigenverklaringen, van de arts en van zijn secretaresse, die over het gedrag van klager aan de werkgever waren gezonden en kennelijk waren ingebracht in een procedure voor de gewone rechter. Aangezien het hier ging om nieuwe feiten waarop een zelfstandige klacht zou kunnen worden gebaseerd, heeft het Centraal Tuchtcollege zich daarover in zijn beslissing niet uitgelaten en deze in de beoordeling van het hoger beroep niet betrokken. De klacht, zoals deze in eerste aanleg en in hoger beroep voorlag, in volle omvang opnieuw beoordelend, is het Centraal Tuchtcollege (met een hier niet ter zake doende aanpassing) tot een bevestiging van de beslissing van het Regionaal Tuchtcollege gekomen. Het Regionaal Tuchtcollege kan daarom in de onderhavige klachtzaak niet worden gevolgd in zijn oordeel dat de thans ingediende klacht in de kern gelijk is aan de klacht in de eerdere zaak, voor zover dit oordeel zich uitstrekt tot het onderdeel van de klacht dat betrekking heeft op genoemde twee getuigenverklaringen. Het betreft hier nieuwe handelingen waaromtrent ten aanzien van klager nog geen onherroepelijk geworden tuchtrechtelijke eindbeslissing is genomen. Van “ne bis in idem” is geen sprake (artikel 51 van de Wet BIG). Dit impliceert dat het Regionaal Tuchtcollege klager ten onrechte niet-ontvankelijk heeft verklaard in zijn klacht en (dan) ook ten onrechte niet is toegekomen aan de inhoudelijke behandeling van dit klachtonderdeel. Derhalve kan de bestreden beslissing niet in stand blijven.”

2.16. Gelet op de beslissing van het Centraal Tuchtcollege dient het college opnieuw te beslissen op de klacht van klager van 28 november 2009.

3. De klacht en het standpunt van klager

De klacht houdt zakelijk weergegeven in dat verweerder:

1. de werkgever op een voor klager onnodig belastende manier over het spreekuurcontact op 25 april 2007 heeft geïnformeerd, door het toezenden van de twee getuigenverklaringen;
2. partijdig heeft opgetreden in het conflict tussen klager en zijn werkgever.

4. Het standpunt van verweerder

Verweerder heeft de klachten en de daaraan ten grondslag gelegde stellingen bestreden. Voor zover nodig wordt daarop hieronder ingegaan.

5. De overwegingen van het college

5.1. In geschil is de vraag of verweerder met de door hem als bedrijfsarts op

27 mei 2007 aan de werkgever van klager gegeven informatie zijn geheimhoudingsplicht heeft geschonden. Bij de beoordeling van de klachten neemt het college als uitgangspunt dat een bedrijfsarts op grond van onder meer artikel 88 van de Wet op de beroepen in de individuele gezondheidszorg (Wet BIG) geheimhoudingsplichtig is, maar dat de aard van de functie de omvang van de zwijgplicht beperkt. Een bedrijfsarts is namelijk aangesteld als deskundige om de werkgever te adviseren zodat de werkgever tot goede besluitvorming ten aanzien van de loondoorbetaling en de re-integratie kan komen. In zijn algemeenheid geldt dat een bedrijfsarts de werkgever informatie mag verstrekken, met dien verstande dat deze verstrekking niet meer informatie mag bevatten dan strikt noodzakelijk is met het oog op het doel, te weten controle, begeleiding en re-integratie. Dit noodzakelijkheids-criterium brengt mee dat het uitgangspunt dient te zijn dat er louter gevolgtrekkingen aan de werkgever worden medegedeeld. Deze uitgangspunten zijn ook neergelegd in de "Code gegevensverkeer en samenwerking bij arbeidsverzuim en re-integratie" van de KNMG van december 2006. Daarin is vermeld dat de bedrijfsarts zonder toestemming van een werknemer slechts informatie en advies mag verstrekken aan de werkgever over:

“-de werkzaamheden waartoe de werknemer nog wel of niet meer in staat is (functionele beperkingen, restmogelijkheden en implicaties voor het soort arbeid dat de werknemer nog kan verrichten);

-de verwachte duur van het verzuim;

-de mate waarin de patiënt/werknemer arbeidsongeschikt is (gebaseerd op functionele beperkingen, restmogelijkheden en implicaties voor het soort arbeid dat de werknemer nog kan verrichten);

-de eventuele aanpassingen of werkvoorzieningen die de werkgever in het kader van de re-integratie moet treffen.”

Mededelingen over alle mogelijke overige zaken zijn niet noodzakelijk in het kader van de loondoorbetalingsverplichting noch in het kader van controle of re-integratie en vallen derhalve onder het medisch beroepsgeheim.

5.2. De klachten van klager, die zich lenen voor gezamenlijke behandeling, richten zich tegen de twee getuigenverklaringen die verweerder op 27 mei 2007 aan de werkgever heeft gezonden. De stellingen van klager komen er op neer dat verweerder met die informatie zijn geheimhoudingsplicht heeft geschonden en zich partijdig heeft opgesteld. Verweerder heeft als reden voor het verzenden van die getuigenverklaringen aangevoerd dat klager zich tijdens dat spreekuur op 25 april 2007 heeft misdragen en dat de werkgever van klager, door verweerder ter terechtzitting steeds als opdrachtgever aangeduid, het recht had om daarover te worden geïnformeerd. Van het schenden van zijn beroepsgeheim is daarom geen sprake, stelt verweerder. Klager heeft in reactie daarop betwist dat hij zich tijdens het spreekuur op 25 april 2007 heeft misdragen. Het college stelt voorop, dat in de beslissing van 13 november 2007 reeds is overwogen (zie hiervoor onder 2.11), dat niet meer valt vast te stellen wat er tussen hen tijdens het spreekuurcontact van 25 april 2007 is voorgevallen. Hetgeen in dit geding door partijen naar voren is gebracht brengt daarin geen verandering.

5.3. Het vorenstaande neemt echter niet weg dat de door verweerder op 27 mei 2007 aan de werkgever verstrekte lezing van het spreekuurcontact op 25 april 2007, naar het oordeel van het college geen betrekking heeft op één van de hiervoor onder 5.1 genoemde situaties en dat die ook anderszins niet onder het noodzakelijkheidsvereiste gerangschikt kan worden. De verstrekte informatie kan immers niet geacht worden een of meer van de hiervoor onder 5.1 genoemde doelen te dienen. Dit geldt des te meer nu de werkgever bij brief van 25 april 2007 (zie 2.6) al over verweerders lezing van het

vooral was geïnformeerd. Een noodzakelijke reden voor verweerder om de werkgever nogmaals, meer gedetailleerd en ditmaal bovendien voorzien van een ondersteunende verklaring van zijn secretaresse te informeren over zijn visie op het voorval, is niet gebleken. Dat de werkgever om die extra informatie had verzocht, doet daar niet aan af. Dat ontnam verweerder niet de verantwoordelijkheid om zelf te beoordelen of het informatie betrof die zonder de uitdrukkelijke toestemming van klager kon worden verstrekt. Nu de mededeling over het gedrag van klager aan de werkgever naar het oordeel van het college niet noodzakelijk was voor zijn taak als bedrijfsarts, heeft verweerder aldus zijn geheimhoudingsplicht geschonden en heeft hij daarmee tevens de schijn van partijdigheid gewekt. .

5.4. Het college hecht er in dit verband aan op te merken dat begrip bestaat voor de - moeilijke - positie van de bedrijfsarts in het krachtenveld tussen werkgever en werknemer, die mede daardoor soms geconfronteerd wordt met een boze of agressieve werknemer. Dit neemt echter niet weg dat indien het aanspreken van de werknemer op zijn gedrag geen of onvoldoende effect heeft, de bedrijfsarts in eerste instantie andere middelen ten dienste staan om dit op te lossen, dan het informeren van de werkgever, zeker in gevallen als het onderhavige waarin verweerder ervan op de hoogte was dat er een arbeidsconflict tussen klager en zijn werkgever bestond en deze na de melding van verweerder op 25 april 2007 op non-actief was gesteld in afwachting van ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Vaak kan immers binnen de organisatie - een Arbodienst of anderszins - een andere praktische oplossing gevonden worden voor de verstoorde relatie tussen bedrijfsarts en werknemer, bijvoorbeeld door - mede - een andere bedrijfsarts in te schakelen, en waar nodig kan ook aangifte gedaan worden bij de politie van bepaalde ernstige misdrijvingen. Slechts in gevallen waarin de gedragingen van een werknemer de beoordeling van de arbeidsgeschiktheid of de re-integratie-inspanningen onmogelijk maken of bemoeilijken kan er aanleiding bestaan de werkgever in algemene termen te informeren over het gedrag van die werknemer. Na de brief van 25 april 2007 was er in ieder geval geen noodzaak de werkgever verder te informeren over het verloop van het spreekuur. Voor het doorbreken van het beroepsgeheim tegenover de werkgever is overigens pas plaats als sprake is van ernstig dreigend gevaar voor de werknemer zelf, de werkgever of collega's. Gesteld noch gebleken dat die situatie zich in het onderhavige geval voordeed. Dit alles leidt tot de slotsom dat verweerder het voor de bedrijfsarts geldende beroepsgeheim heeft geschonden en ook overigens onzorgvuldig heeft gehandeld. De klachten zijn derhalve gegrond. Verweerder heeft gehandeld in strijd met de zorg die hij ingevolge artikel 47, eerste lid, onder b, van de Wet BIG jegens klager had behoren te betrachten.

De oplegging van na te melden maatregel is daarvoor passend.

Om redenen, aan het algemeen belang ontleend, zal de beslissing zodra zij onherroepelijk is op na te melden wijze worden bekendgemaakt.”

3. Vaststaande feiten en omstandigheden

Voor de beoordeling van het hoger beroep gaat het Centraal Tuchtcollege uit van de feiten zoals deze zijn vastgesteld door het Regionaal Tuchtcollege en hiervoor onder **2. De feiten** zijn weergegeven, met dien verstande dat het Centraal Tuchtcollege de volgende zinsneden – wegens bezwaar van de bedrijfsarts daartegen, zodat het geen feiten betreft die als onweersproken vast staan – niet overneemt:

- in overweging 2.3: (...) vanwege een arbeidsconflict en oververmoeidheidsklachten.
- in overweging 2.5: Het gesprek tussen klager en verweerder is daarbij in een ruzieachtige sfeer verlopen.

- in overweging 2.7: Aanleiding daartoe was het bezoek van klager aan het spreekuur van verweerder op 25 april 2007.

4. Beoordeling van het hoger beroep

4.1 De vraag die in deze procedure centraal staat is of de bedrijfsarts tuchtrechtelijk verwijtbaar heeft gehandeld door aan de werkgever van klager een schriftelijke verklaring, alsmede de schriftelijke verklaring van zijn secretaresse te doen toekomen, met daarin een beschrijving van het spreekuurcontact met klager op 25 april 2007 met klager. Het Regionaal Tuchtcollege heeft geoordeeld dat het verstrekken van voormelde verklaringen niet in overeenstemming is geweest met de “Code gegevensverkeer en samenwerking bij arbeidsverzuim en re-integratie” van de KNMG van december 2006, en heeft daarom de klachten van klager gegrond verklaard en de bedrijfsarts gewaarshuwd.

4.2 De bedrijfsarts kan zich in het hiervoor samengevatte oordeel van het Regionaal Tuchtcollege niet vinden en richt daartegen de volgende bezwaren. De bedrijfsarts stelt zich primair op het standpunt dat sprake is van “ne bis in idem”, zodat het Centraal Tuchtcollege geen bevoegdheid toekomt in deze zaak. Daarnaast stelt de bedrijfsarts dat het Regionaal Tuchtcollege geen blijk heeft gegeven van een evenwichtige belangenafweging, en dat het Regionaal Tuchtcollege voor de beoordeling belangrijke criteria buiten beschouwing heeft gelaten. De bedrijfsarts voert daartoe aan dat het Regionaal Tuchtcollege met zijn overweging 5.4 geen recht doet aan de positie waarin de bedrijfsarts verkeert, in het bijzonder wanneer deze wordt geconfronteerd met agressie en/of een bedreigende situatie. Voorts is het Regionaal Tuchtcollege er volgens de bedrijfsarts aan voorbij gegaan dat een bedrijfsarts uit hoofde van de Wet Verbetering Poortwachter (hierna: de Wet Poortwachter) de verplichting heeft de werkgever te informeren over gedragingen van de werknemer die de werkgever moet weten om zijn verantwoordelijkheid in de sfeer van re-integratie uit te kunnen oefenen. De bedrijfsarts stelt zich op het standpunt dat zijn schriftelijke verklaring in dit licht geoorloofd en zelfs noodzakelijk was.

4.3 Klager voert verweer en verzoekt het Centraal Tuchtcollege om de bestreden beslissing in stand te laten.

4.4 Het Centraal Tuchtcollege overweegt dat het reeds in zijn beslissing van 9 november 2010 in rechtsoverweging 4.3 onherroepelijk een oordeel heeft gegeven ten aanzien van de vraag of artikel 51 van de Wet BIG aan ontvankelijkheid van klager in de weg staat. De primaire beroepsgrond van de bedrijfsarts, dat het Centraal Tuchtcollege in dezen geen bevoegdheid toekomt op grond van het beginsel van ‘ne bis in idem’ wordt daarom verworpen.

4.5 Met betrekking tot de klacht van de bedrijfsarts dat het Regionaal Tuchtcollege geen evenwichtige belangenafweging heeft gemaakt overweegt het Centraal Tuchtcollege als volgt. De primaire taak van een bedrijfsarts bestaat uit het adviseren van een werkgever omtrent de belastbaarheid en re-integratie van een werknemer. Bij de uitoefening van deze primaire taak dient de bedrijfsarts echter niet uit het oog te verliezen welke verplichting hij heeft jegens de werknemer die zijn patiënt is, uit hoofde van het beroepsgeheim. De bedrijfsarts is als hulpverlener gehouden aan het beroepsgeheim. Dit beroepsgeheim ziet op vertrouwelijke of geheime informatie die de bedrijfsarts bij het uitoefenen van zijn beroep op het gebied van de individuele gezondheidszorg is toevertrouwd (art 88 Wet BIG). Ingevolge bestendige jurisprudentie ziet het beroepsgeheim tevens op informatie die de bedrijfsarts in zijn hoedanigheid van hulpverlener is medegedeeld of waarvan hij in die hoedanigheid kennis heeft gekregen en waarvan de openbaarmaking het vertrouwen zou beschamen dat de (zieke) werknemer met het ook oog op zijn hulpverlenende taak in hem moet kunnen stellen. Temeer nu de bedrijfs-

arts zijn schriftelijke verklaring die hij heeft verstrekt aan de werkgever ook zelf heeft geplaatst in de context van de op hem rustende verplichtingen uit hoofde van de Wet Poortwachter, en derhalve binnen de uitoefening van zijn beroep als bedrijfsarts, valt zijn handelen in dezen volledig onder het op hem rustende beroepsgeheim.

4.6 Naar het oordeel van het Centraal Tuchtcollege hanteert de bedrijfsarts in het licht van het voorgaande een onjuiste opvatting omtrent de aard van de informatie die hij op grond van de Wet Poortwachter aan de werkgever behoort te verstrekken. Het beroepsgeheim kan door de bedrijfsarts worden doorbroken wanneer dit voor de uitoefening van zijn taak noodzakelijk is met het oog op hetgeen de werkgever nodig heeft voor zijn besluitvorming in het kader van de verzuimbegeleiding en re-integratie van de (zieke) werknemer. De Code gegevensverkeer en samenwerking bij arbeidsverzuim en re-integratie (KNMG, december 2006), deels geciteerd in de beslissing van het Regionaal Tuchtcollege onder 5.1, vermeldt in welke gevallen de bedrijfsarts in dit verband informatie aan de werkgever mag verstrekken.

4.7 Voor zover de bedrijfsarts zich nog beroept op het jegens hem agressieve en dreigende gedrag dat klager tijdens het spreekuurcontact zou hebben vertoond, en de vraag voorlegt waarom informatie over dergelijk gedrag niet valt onder voormeld noodzakelijkheids criterium, overweegt het Centraal Tuchtcollege het volgende.

4.8 Algemeen bekend is dat bedrijfsartsen bij de uitoefening van hun taak naar de aard van het werk en daarmee gemoeide belangen van de werknemers geconfronteerd kunnen worden met verbaal geweld en agressie van werknemers. Hoewel verbaal geweld en agressief gedrag nimmer kan worden goedgekeurd, mag van een bedrijfsarts die zich met dergelijk gedrag geconfronteerd ziet, worden verwacht dat deze zich ten overstaan van de betrokken (zieke) werknemer professioneel blijft opstellen. Dit houdt onder meer in dat de bedrijfsarts nimmer uit het oog mag verliezen dat het informeren van de werkgever over verbaal geweld en agressief gedrag van een werknemer voor die werknemer in het uiterste geval gevolgen kan hebben in het kader van de loondoorbetalingsverplichting van de werkgever of zelfs voor de voortzetting van de arbeidsovereenkomst met de werknemer.

4.9 Onder omstandigheden kan er echter aanleiding zijn de werkgever over agressief gedrag van de werknemer tijdens het spreekuurcontact te informeren. Terughoudendheid is daarbij geboden. Het informeren van de werkgever dient te worden beperkt tot die gevallen waarin de gedragingen van een werknemer een adequate verzuimbegeleiding door de bedrijfsarts bemoeilijken of onmogelijk maken en niet zonder dat daaraan een zorgvuldige inschatting van de aard en de ernst van het incident is voorafgegaan. En wanneer tot informeren wordt overgegaan dient de informatie - ook naar de in 2007 binnen de beroepsgroep algemeen aanvaarde normen - in algemene en neutrale termen te worden overgebracht.

4.10 Niet aannemelijk is geworden dat het gedrag van klager, zoals beschreven in de gewraakte schriftelijke verklaringen van 27 mei 2007, adequate verzuimbegeleiding door de bedrijfsarts heeft bemoeilijkt of onmogelijk heeft gemaakt. Voorts kan deze beschrijving allesbehalve worden gelijkgesteld met informatie in algemene en neutrale termen.

4.11 De slotsom is dat de bedrijfsarts naar het oordeel van het Centraal Tuchtcollege zijn beroepsgeheim heeft geschonden door toezending aan de werkgever van de beide schriftelijke verklaringen. Het Centraal Tuchtcollege verwerpt daarom het beroep en handhaaft de door het Regionaal Tuchtcollege opgelegde maatregel van waarschuwing, met bekendmaking op na te melden wijze.

4.12 Om redenen aan het algemeen belang ontleend zal het Centraal Tuchtcollege bepalen dat onderhavige beslissing op na te noemen wijze wordt bekend gemaakt.

5. Beslissing

Het Centraal Tuchtcollege voor de Gezondheidszorg:

verwerpt het beroep en handhaaft de door het Regionaal Tuchtcollege opgelegde maatregel van waarschuwing;

bepaalt dat de beslissing ingevolge artikel 71 van de Wet BIG in de Staatscourant zal worden bekendgemaakt en aan de tijdschriften Medisch Contact, Gezondheidszorg Jurisprudentie en het Tijdschrift voor Bedrijfs- en Verzekeringsgeneeskunde ter bekendmaking zal worden aangeboden.

Deze beslissing is gegeven door: mr. E.J. van Sandick, voorzitter, mr. G.P.M. van den Dungen en mr.drs. R. Prakke-Nieuwenhuizen, leden-juristen en mr.drs. J.A.W. Dekker en mr.drs. M.J. Kelder, leden-beroepsgenoten en mr. F.C. Burgers, secretaris en uitgesproken ter openbare zitting van 22 januari 2013.

Voorzitter w.g.

Secretaris w.g.