

## CENTRAAL TUCHTCOLLEGE VOOR DE GEZONDHEIDSZORG

Beslissing in de zaak onder nummer van: c2017.552

### CENTRAAL TUCHTCOLLEGE voor de Gezondheidszorg

Beslissing in de zaak onder nummer C2017.552 van:

A., wonende te B., appellant, klager in eerste aanleg,  
tegen

C., bedrijfsarts, werkzaam te D., verweerder in beide instanties,  
gemachtigde: mr. J.C. Rous, advocaat te Rotterdam.

1. Verloop van de procedure

A. - hierna klager - heeft op 30 maart 2017 bij het Regionaal Tuchtcollege te Zwolle tegen C. - hierna de bedrijfsarts - een klacht ingediend. Bij beslissing van 15 december 2017, onder nummer 068/2017, heeft dat College de klacht als kennelijk ongegrond afgewezen. Klager is van die beslissing tijdig in beroep gekomen. De bedrijfsarts heeft een verweerschrift in beroep ingediend.

De zaak is in beroep behandeld ter openbare terechtzitting van het Centraal Tuchtcollege van 5 juni 2018, waar zijn verschenen klager en de bedrijfsarts, bijgestaan door mr. Rous voornoemd. Partijen hebben pleitnotities overgelegd.

Het Centraal Tuchtcollege heeft na afloop van de mondelinge behandeling op 5 juni 2018, na beraadslaging in raadkamer, in het openbaar mondeling uitspraak gedaan. Hetgeen hierna volgt is een schriftelijke uitwerking van die uitspraak.

2. Beslissing in eerste aanleg

Het Regionaal Tuchtcollege heeft aan zijn beslissing het volgende ten grondslag gelegd.  
"2. FEITEN

*Op grond van de stukken (waaronder de spreekuurrapportages van verweerder) dient, voor zover van belang voor de beoordeling van de klacht, van het volgende te worden uitgegaan.*

*Tussen klager en zijn toenmalige werkgever, E., is in 2007 een arbeidsconflict ontstaan nadat klager zich vanwege gezondheidsklachten had ziek gemeld. In januari 2008 heeft dit arbeidsconflict geresulteerd in de beëindiging van het dienstverband.*

*Verweerder, werkzaam bij F. te B., heeft klager in verband met de betreffende ziekmelding eenmaal gezien. Vóór deze ziekmelding had verweerder klager enkele keren gezien in verband met uitval wegens RSI-klachten.*

3. HET STANDPUNT VAN KLAGER EN DE KLACHT

3.1 Beschrijving – zakelijk weergegeven – van de gang van zaken

*In 2005 kwam klager als tekenaar/constructeur in dienst bij een familiebedrijf. Klager was een van de tekenaars/constructeurs die in de loop van de tijd RSI-klachten kreeg. De directie van het bedrijf had onvoldoende aandacht voor deze problemen. Het duurde daarom uiteindelijk meer dan een half jaar voordat de personeelsleden met RSI-klachten, onder wie klager, een meer ergonomisch bureau en bureaustoel kregen.*

Klager werd op 23 april 2007 voor het eerst door verweerder gezien in verband met zijn RSI-klachten. Verweerder adviseerde in zijn spreekuurrapportage het laten plaatsvinden van een werkplekonderzoek. Op 1 mei 2007 werd klager gebeld door een arbo-adviseur die hem aanhoorde over de situatie. Klager legde uit dat de oorzaak van zijn klachten volgens hem vooral gelegen was in het gebrek aan betrokkenheid van zijn werkgever bij het personeel. De arbo-adviseur achtte klager hierop volledig arbeidsongeschikt. Op 9 mei 2007 werd klager opnieuw door verweerder gezien. Tot klagers verbazing negeerde verweerder de conclusie van de arbo-adviseur. Verweerder beoordeelde enkel klagers RSI-klachten in de armen en verwees hem voor behandeling naar het G. te H.. Klager was echter niet van plan om deze behandeling te ondergaan als hij er zelf voor moest betalen, omdat de oorzaak van zijn klachten niet aan hem lag. Op 22 mei 2007 volgde er een nieuw spreekuurbezoek bij verweerder. Klager zag al snel in dat hij van verweerder weinig kon verwachten. Hij nam het gesprek over en vertelde verweerder hoe hij over de oorzaak van zijn klachten dacht en wat volgens hem de taak van verweerder was in deze situatie. Van klagers verhaal was echter niets concreets terug te vinden in de spreekuurrapportage die verweerder naar aanleiding van dit consult had opgesteld. Verweerder had enkel opgenomen dat er in openheid gesproken was over de oorzaak van de klachten en dat hij contact zou opnemen met degene die over personeelszaken gaat van het bedrijf. Er veranderde niets aan de werksituatie.

Op 3 juli 2007 werd klager wederom gezien door verweerder. Het ging toen inmiddels beter met klager, waardoor verweerder hem ook weer beter inzetbaar achtte. Verweerder nam in zijn advies op dat men gezamenlijk diende te waken voor overbelasting. Aanvankelijk had dit niet veel effect op de directie, maar uiteindelijk kwamen er toch twee tekenaars bij om de werklust beter te verdelen.

In hetzelfde jaar ontstonden er ook problemen als gevolg van de gebrekkige ventilatiemogelijkheden op de tekenkamer waar klager werkte. In oktober 2007 kreeg klager last van sufheid, vermoeidheid en hoofdpijn. Klager relateerde deze klachten meteen aan de gebrekkige ventilatiemogelijkheden. De directie weigerde hier echter iets aan te doen. Aangezien klager de enige werknemer op de tekenkamer was met deze klachten, werd hij niet serieus genomen. Voor klager was echter een onwerkbaar situatie ontstaan. Hij kon niet anders dan een ultimatum stellen om een voor hem gezonde werkomgeving af te dwingen. Dit deed hij door op 22 oktober 2007 een e-mail te sturen naar de directie met daarin de eis dat er op woensdag 31 oktober 2007 iets aan de gebrekkige ventilatie zou zijn gedaan. Indien dit niet het geval zou zijn, zou klager zich genooddaakt zien zich met ingang van die dag ziek te melden totdat de situatie alsnog zou zijn verbeterd. Klager vergiste zich echter in de datum. Hij meende ten onrechte dat zijn ultimatum afliep op woensdag 24 oktober 2007. Op deze datum constateerde klager dat er nog niets gedaan was aan de ventilatie, waarop hij zich per direct ziek meldde. De volgende dag vond er een gesprek plaats tussen klager en de zoon van de directeur. Klager kreeg te horen dat hem geen andere werkplek zou worden toegewezen, als gevolg waarvan hij weigerde zijn werk te hervatten. Afgesproken werd dat klager diezelfde dag door verweerder zou worden gezien in verband met zijn klachten. Klager vertelde verweerder dat er sprake was van een zodanig geëscaleerd arbeidsconflict dat hij weigerde nog langer te werken op zijn ziekmakende werkplek. In de spreekuurrapportage was niets terug te vinden over de eerdere consulten in verband met de RSI-klachten. Verweerder concludeerde dat er geen medische grond aanwezig was voor verzuim en dat klager arbeidsgeschikt was voor eigen werk. Ook was er volgens verweerder nog geen arbeidsconflict ontstaan, maar kon dit wel gebeuren, in welk geval er verstandig aan

*zou worden gedaan een mediator in te schakelen. Voorts zou een arbeidshygiënist advies kunnen uitbrengen over de werkplek.*

*Klager was het niet eens met deze rapportage. Volgens klager ging verweerder eraan voorbij dat ook niet-medische gronden een reden voor verzuim kunnen zijn en dat er al sprake was van een arbeidsconflict. Daarnaast adviseerde verweerder klagers werkplek door een arbeidshygiënist te laten onderzoeken, waarmee hij erkende dat klagers werkplek wellicht niet gezond was, maar stuurde verweerder hem tot die tijd wel gewoon naar zijn werk. Klager kon zich niet vinden in deze adviezen en vroeg een deskundigenoordeel aan bij het UWV, welk verzoek in eerste instantie werd afgewezen. Tegelijkertijd sommeerde zijn werkgever klager op basis van de adviezen van verweerder om weer op het werk te verschijnen. Omdat klager weigerde, werd zijn loon ingehouden. Op 14 november 2007 vond er een onderzoek naar de luchtkwaliteit plaats op klagers werkplek. Uit dit onderzoek bleek dat de luchtkwaliteit op de plek waar klager altijd werkte het slechtst was. In het onderzoek werd echter niet gemeld dat de ventilatiemogelijkheden ontoereikend waren.*

### *3.2 De klacht*

*Klager verwijt verweerder, zakelijk weergegeven:*

- 1. dat hij ten onrechte ontkende dat er op 25 oktober 2007 al een arbeidsconflict bestond tussen klager en zijn werkgever;*
- 2. dat hij verzuimd heeft de STECR Werkwijzer Arbeidsconflicten (hierna: STECR) te volgen, in de zin dat hij door zijn ontkenning dat er sprake was van een arbeidsconflict, - heeft verzuimd klager te adviseren over hoe te handelen aangaande het arbeidsconflict; - heeft nagelaten klager te vragen of hij hulp nodig had bij zijn arbeidsconflict; - heeft nagelaten zich op te stellen als procesbegeleider; - heeft nagelaten te evalueren hoe het arbeidsconflict was opgelost;*
- 3. dat hij zich niet heeft gehouden aan het Standpunt Claimbeoordeling NVAB (juni 2005), door;*
  - klager geschikt te bevinden voor eigen werk, terwijl er nog geen onderzoek was verricht naar het binnenklimaat op klagers werkplek;*
  - klager onbeschermd terug te sturen naar zijn werkgever, terwijl het binnenklimaat op klagers werkplek mogelijk ongezond was;*
  - klagers werkgever niet heeft gewezen op zijn plichten als een goed werkgever;*
- 4. dat hij klager heeft teruggestuurd naar een zich jegens klager slecht gedragende werkgever die zich niet aan de wettelijke voorschriften hield;*
- 5. dat klager door toedoen van verweerders adviezen op staande voet is ontslagen;*
- 6. dat hij zich niet heeft gehouden aan het Standpunt Claimbeoordeling gedurende klagers RSI-klachten.*

## *4. HET STANDPUNT VAN VERWEERDER*

### *4.1 Beschrijving – zakelijk weergegeven – van de gang van zaken:*

#### *4.1.1 RSI-klachten*

*Verweerder zag klager op 9 mei 2007 in verband met RSI-klachten. Op basis van lichamelijk onderzoek verwees verweerder klager voor behandeling naar het G.. Hierbij adviseerde hij klager en de werkgever om voor de mogelijke meerkosten van de behandeling met elkaar in overleg te treden. In de tussentijd vernam verweerder van de directie dat er nieuwe stoelen werden getest, waarbij rekening werd gehouden met de lengte van klager. Ook vernam verweerder van de directie dat klager niet onder behandeling was bij het G., omdat klager intensiever ging squashen wat mogelijk ook klachtvermindrend zou werken.*

Op 22 mei 2007 zag verweerder klager weer. De RSI-klachten waren iets verminderd. Klager meldde dat zijn klachten vermoedelijk konden worden verklaard vanwege zijn gemoedstoestand en dat hij boos was vanwege verschillende aspecten van de bedrijfs-cultuur. Hij was bezig met solliciteren naar een andere baan. Verweerder adviseerde klager en de werkgever met elkaar in gesprek te gaan. Verweerder sprak hierover tele-fonisch met de werkgever. Hij heeft de verwijten van klager aan het adres van de werkgever helemaal niet genegeerd. Hij heeft deze juist in de status genoteerd en op basis van deze verwijten adviseerde verweerder klager en de werkgever juist om met elkaar in gesprek te gaan. Het is echter niet aan verweerder om vanuit zijn onafhanke-lijke positie als bedrijfsarts een inhoudelijk oordeel te geven over de verwijten. Vervolgens heeft er een gesprek plaatsgevonden tussen klager en de werkgever. Klager pakte zijn werkzaamheden hierna weer gedeeltelijk op. Dit ging hem steeds beter af, zo liet klager verweerder weten tijdens het spreekuur op 3 juli 2007. Naar het oordeel van verweerder kon klager per 4 juli 2007 als hersteld worden geregistreerd. Wel dienden klager en de werkgever gezamenlijk te waken voor overbelasting.

#### 4.1.2 Klachten in verband met de gebrekkige ventilatie en het arbeidsconflict

De eerste keer dat verweerder klager hierna weer zag, was op 25 oktober 2007, een dag nadat klager zich ziek gemeld had voor zijn werk omdat hij betere ventilatie eiste op zijn werkplek. Tijdens het spreekuur liet klager weten geen hoofdpijn te hebben, noch andere gezondheidsklachten. Klager had wel hoofdpijn gehad de dagen daarvoor en die schreef hij toe aan het binnenklimaat op het werk. Klager was daarom niet van plan zijn werk te hervatten. De discussie met de werkgever hierover was geëscaleerd. Aangezien klager op dat moment geen gezondheidsklachten had, was er naar het oordeel van verweerder geen medische grond voor arbeidsongeschiktheid. Daarbij gold ook dat de hoofdpijnklachten die klager had gehad niet van dien aard waren dat klager vanuit preventief oogpunt zijn werkzaamheden niet zou kunnen hervatten. Wel adviseerde verweerder een onderzoek naar de luchtkwaliteit van de tekenkamer. In afwachting van de resultaten van dat onderzoek heeft verweerder tevens voorgesteld dat de printer van de tekenkamer naar de gang zou worden verplaatst. Daarnaast gaf verweerder aan dat er bij verdere escalatie mogelijk een arbeidsconflict kon ontstaan. In de geest van de STECR gaf verweerder klager en de werkgever in overweging in geval van een arbeidsconflict een mediator in te schakelen.

Klager verzocht de Afdeling Handhaving van de gemeente I. om te onderzoeken of de tekenkamer voldeed aan de eisen van het Bouwbesluit wat betreft ventilatie. Uit het onderzoek dat hierop werd verricht, volgde dat de vereiste ventilatie niet werd gehaald. De werkgever kreeg drie maanden de tijd om het werkcomfort te verbeteren. Ook had er inmiddels een werkplekonderzoek plaatsgevonden door een arbeidshygiënist. De arbeidshygiënist concludeerde eveneens dat de ventilatie in de tekenkamer niet optimaal was en dat het wenselijk was maatregelen te treffen om het werkcomfort te verbeteren. Daarbij merkte de arbeidshygiënist op dat de werkgever daar al mee bezig was. De arbeidshygiënist merkte echter ook op dat er op basis van de meetresultaten geen enkele indicatie voor was dat de kwaliteit van de lucht in de tekenkamer schadelijk was voor de gezondheid. De resultaten van het onderzoek gaven verweerder dan ook geen aanleiding om zijn oordeel over de arbeids(on)geschiktheid van klager te herzien en/of anders te adviseren met betrekking tot klagers werkplek. Klager bleef echter weigeren zijn werk te hervatten, ondanks dat hij daartoe werd opgeroepen door de werkgever. Klager verzocht het UWV om een deskundigenoordeel, wat aanvankelijk geweigerd werd. Uiteindelijk werd het herhaalde verzoek van klager toch toegewezen, wat op

6 december 2007 resulteerde in de conclusie van het UWV dat klager arbeidsgeschikt was voor zijn eigen werkzaamheden.

Verweerder heeft klager niet meer gezien na het consult op 25 oktober 2007. Verweerder had ook geen aanleiding een vervolgspraak te maken, omdat klager arbeidsgeschikt was en in gesprek was met zijn werkgever over een mogelijke oplossing van de problemen. Het laatste en enige bericht dat verweerder nog ontving over deze kwestie was dat klager in januari 2008 uit dienst trad van het bedrijf.

Vervolgens, bijna tien jaar na dato, ontving verweerder de onderhavige tuchtklacht.

#### 4.2 Reactie op de klacht

##### 4.2.1 Het ontkennen van het bestaan van een arbeidsconflict

Verweerder merkt op dat het hem destijds niet bekend was dat er reeds sprake was van een arbeidsconflict tussen klager en de werkgever. Dit blijkt weliswaar uit de stukken die bij het klaagschrift in de procedure zijn gevoegd, maar die stukken heeft verweerder niet eerder onder ogen gehad.

Wel heeft verweerder op 25 oktober 2007 opgemerkt dat er sprake was van een dreigend arbeidsconflict. Dit heeft verweerder ook opgenomen in de spreekuurrapportage, alsmede in de berichtgeving jegens de werkgever. Verweerder heeft hierbij de suggestie gedaan om dan een mediator in te schakelen. Dat de relatie tussen klager en de werkgever na

25 oktober 2007 niet herstelde, maar zelfs uitmondde in ontbinding van de arbeidsovereenkomst, valt verweerder niet tuchtrechtelijk aan te rekenen.

##### 4.2.2 Het niet volgen van de STECR

De STECR (versie 2006) is een richtlijn die aanbevelingen bevat en geen dwingende voorschriften. Het verdient echter aanbeveling om als bedrijfsarts in de geest van de STECR te handelen in conflictsituaties tussen werknemers en -gevers. Verweerder heeft dat ook gedaan door klager en de werkgever in overweging te geven een mediator in te schakelen. Voorts was er voor verweerder geen rol als procesbegeleider weggelegd, aangezien er geen medische grond aanwezig was voor arbeidsongeschiktheid. Dit laatste oordeel is door het UWV onderschreven. Verweerder wijst erop dat het voorgaande ook in de STECR staat vermeld, namelijk als volgt:

<sup>2</sup> Cruciaal in het begeleidingsproces is de vraag of er sprake is van medische beperkingen of niet. Als er geen medische beperkingen zijn, komt er in principe geen medische begeleiding of interventie aan te pas.(...) <sup>2</sup>.

In de onderhavige situatie was het voldoende om klager en de werkgever te adviseren met elkaar in gesprek te gaan en de suggestie te doen om bij verdere escalatie een mediator in te schakelen. Verweeders rol beperkte zich tot het beoordelen van de arbeids(on)geschiktheid van klager en het ondernemen van actie naar aanleiding van klagers klachten over het binnenklimaat op de werkplek. Daarnaast bracht hij advies uit om escalatie van het geschil te voorkomen. De oplossing die klager en de werkgever gezamenlijk bereikten, behoefde verweerder niet met hen te evalueren.

##### 4.2.3 Het niet volgen van het Standpunt Claimbeoordeling

Zoals uit het Standpunt Claimbeoordeling blijkt, heeft de bedrijfsarts de taak om de gezondheid van de werknemers te beschermen en te bevorderen. Hij heeft daarbij op grond van zijn medische deskundigheid de rol van probleembeoordelaar, zowel ten aanzien van de medische belastbaarheid van de werknemers als de andere (medische) omstandigheden die voor een werkgever niet altijd even goed te duiden zijn.

Verweerder heeft voormelde taken vervuld in de onderhavige situatie. Hij adviseerde naar aanleiding van de hoofdpijnkklachten van klager de printer naar de gang te verplaatsen. Ook stelde verweerder voor een onderzoek op de werkplek te laten verrichten

door een arbeidshygiënist. Dat er naar verweerders oordeel bij klager op dat moment geen medische gronden waren voor arbeidsongeschiktheid betekent niet dat hij in strijd met het Standpunt Claimbeoordeling heeft gehandeld en hij klager onvoldoende heeft beschermd.

Ook in de periode van de RSI-klachten was er geen sprake van handelen in strijd met het Standpunt Claimbeoordeling, noch van enig tuchtrechtelijk verwijtbaar handelen door verweerder.

## 5. DE OVERWEGINGEN VAN HET COLLEGE

### 5.1

Het college wijst er allereerst op, dat het bij de tuchtrechtelijke toetsing van professioneel handelen er niet om gaat of dat handelen beter had gekund, maar om het geven van een antwoord op de vraag of de beroepsbeoefenaar bij het beroepsmatig handelen is gebleven binnen de grenzen van een redelijk bekwame beroepsuitoefening, rekening houdend met de stand van de wetenschap ten tijde van het klachtwaardig geachte handelen en met hetgeen toen in de beroepsgroep ter zake als norm of standaard was aanvaard.

### 5.2

Klager heeft zes klachtonderdelen geformuleerd, waarvan er twee uit meerdere subonderdelen bestaan. Inhoudelijk overlappen enkele (sub)klachtonderdelen elkaar, waardoor het overzichtelijker is om tot een alternatieve, beperktere opdeling van de klacht te komen. Het college heeft, evenals verweerder, uit de klacht de onderstaande klachtonderdelen gedestilleerd die hierna afzonderlijk beoordeeld zullen worden.

1. Verweerder heeft op 25 oktober 2007 het bestaan van een arbeidsconflict ten onrechte ontkend.

2. Verweerder heeft in strijd met de STECR gehandeld in verband met dit arbeidsconflict.

3. Verweerder heeft in strijd met het Standpunt Claimbeoordeling gehandeld in verband met de klachten als gevolg van de gebrekkige ventilatie en de opstelling van de werkgever, alsmede in verband met eerder bestaande RSI-klachten.

### 5.3 Het ontkennen van het bestaan van een arbeidsconflict

Klager en verweerder verschillen van mening over het feit of er nu op 25 oktober 2007 reeds sprake was van een arbeidsconflict dan wel dat er op dat moment een arbeidsconflict dreigde te ontstaan. Op basis van de stukken, waaronder de spreekuurrapportage op deze datum, acht het college het niet tuchtrechtelijk verwijtbaar dat verweerder ervan uitging dat er nog niet een daadwerkelijk arbeidsconflict was ontstaan, maar dat dit mogelijk wel stond te gebeuren. Klager had zich nog maar één dag ziek gemeld, blijkens de rapportage vanwege hoofdpijnklachten en (nog) niet vanwege een conflict. Het arbeidsconflict lijkt juist te zijn ontstaan toen klager op basis van de rapportage van verweerder werd opgeroepen zijn werk te hervatten en daaraan geen gevolg gaf. Wat hier verder ook van zij, verweerder heeft wel degelijk over een dreigend arbeidsconflict gerapporteerd met het oog waarop hij klager en de werkgever adviseerde een mediator in te schakelen. Verweerders rapportage geeft op dit punt geen blijk van enig tuchtrechtelijk verwijtbaar handelen. Het eerste klachtonderdeel is derhalve kennelijk ongegrond.

### 5.4 Het niet volgen van de STECR

De verwijten van klager in verband met het niet volgen van de STECR liggen alle in het verlengde van zijn eerste klachtonderdeel, namelijk dat verweerder ten onrechte niet heeft onderkend dat er sprake was van een arbeidsconflict. Nu het college onder 5.3 reeds uiteengezet heeft klager in dit standpunt niet te volgen, zal ook dit tweede klachtonderdeel in dat licht worden beoordeeld. Verweerder is naar het oordeel van het college niet tekortgeschoten jegens klager in de wijze waarop hij heeft gerapporteerd

*over een mogelijk arbeidsconflict en hoe dan te handelen. Evenmin is deze handelswijze in strijd met de STECR. Voorts geldt dat er, nu er geen medische beperkingen bij klager waren vastgesteld, ook geen medische begeleiding vereist was op grond van de STECR. Het verwijt dat verweerder de STECR niet zou hebben gevolgd zoals door klager beschreven, treft dan ook geen doel. Ook het tweede klachtonderdeel is kennelijk ongegrond.*

#### *5.5 Het niet volgen van het Standpunt Claimbeoordeling*

*Ook hier geldt dat het dossier geen aanknopingspunten biedt voor de verwijten van klager. Alleen ten tijde van de RSI-klachten heeft verweerder medische beperkingen vastgesteld. Hierop heeft verweerder adequaat gereageerd, mede gezien in het licht van het Standpunt Claimbeoordeling. Wat betreft de ventilatieproblemen heeft verweerder geen medische beperkingen vastgesteld. Niettemin is ook hier zijn reactie adequaat door onder meer te adviseren tot een onderzoek naar het binnenklimaat op de werkplek. Dat het onverantwoord was om klager zonder eerst de resultaten van het onderzoek af te wachten (onbeschermde) naar zijn werk te laten gaan, is niet gebleken. Ook overigens is niet gebleken dat verweerder zich niet van zijn taken, zoals weergegeven in het Standpunt Claimbeoordeling, heeft gekweten zoals klager hem verwijt. Dit betekent dat het derde klachtonderdeel eveneens kennelijk ongegrond is.*

*5.6 Gelet op het voorgaande is de klacht kennelijk ongegrond en dient als volgt te worden beslist”.*

### 3. Vaststaande feiten en omstandigheden

Voor de beoordeling van het beroep gaat het Centraal Tuchtcollege uit van de feiten weergegeven in overweging “2. FEITEN” van de beslissing in eerste aanleg, welke weergave in beroep niet is bestreden.

### 4. Beoordeling van het beroep

4.1 Klager beoogt met zijn beroep de klacht in volle omvang aan het Centraal Tuchtcollege voor te leggen. Het beroep strekt ertoe dat de klacht alsnog gegrond wordt verklaard.

4.2 De bedrijfsarts heeft verweer gevoerd en concludeert tot verwerping van het beroep.

4.3 Het Centraal Tuchtcollege heeft kennis genomen van de inhoud van de in eerste aanleg door klager geformuleerde klacht en het daarover in eerste aanleg door partijen gevoerde debat. Het door het Regionaal Tuchtcollege gevormde zaaksdossier is aan het Centraal Tuchtcollege toegestuurd.

4.4 In beroep is het debat door partijen schriftelijk nog een keer gevoerd, waarbij door ieder van hen standpunten zijn ingenomen naar aanleiding van de door het Regionaal Tuchtcollege vastgestelde feiten en de door dat College gegeven beschouwingen en beslissingen. Tijdens de mondelinge behandeling op 5 juni 2018 is het debat voortgezet.

4.5 Het beraad in raadkamer na de behandeling in beroep heeft het Centraal Tuchtcollege niet geleid tot andere beschouwingen en beslissingen dan die van het College in eerste aanleg. Het Centraal Tuchtcollege neemt hetgeen het Regionaal Tuchtcollege onder ‘5. DE OVERWEGINGEN VAN HET COLLEGE’ heeft overwogen hier over. In aanvulling daarop overweegt het Centraal Tuchtcollege als volgt. Naar het oordeel van het Centraal Tuchtcollege heeft de bedrijfsarts het bestaan van een arbeidsconflict of de dreiging daarvan niet genegeerd en heeft de bedrijfsarts in zoverre de STECR Werkwijze Arbeidsconflicten gevolgd door te adviseren de printer elders te (laten) plaatsen, een arbeidshygiëneonderzoek te laten verrichten en mediation voor te stellen. Het Centraal Tuchtcollege is niet gebleken dat de bedrijfsarts bij de uitoefening

van zijn taak de grenzen van de redelijk bekwame beroepsuitoefening heeft overschreden. Ook het Centraal Tuchtcollege is van oordeel dat van tuchtrechtelijk verwijtbaar handelen geen sprake is.

4.6 Dit betekent dat het beroep zal worden verworpen.

5. Beslissing

Het Centraal Tuchtcollege voor de Gezondheidszorg:

verwerpt het beroep.

Deze beslissing is gegeven door: mr. C.H.M. van Altena, voorzitter, mr. A.R.O. Mooy en

mr. drs. R.H. Zijderhoudt, leden-juristen en drs. F.M.M. van Exter en mr.drs. W.A. Faas, leden-beroepsgenoten en mr. D. Brommer, secretaris.

Uitgesproken ter openbare zitting van 5 juni 2018.

Voorzitter w.g.

Secretaris w.g.