

REGIONAAL TUCHTCOLLEGE VOOR DE GEZONDHEIDSZORG

Beslissing in de zaak onder nummer van: G2018/41

Rep.nr. G2018/41
21 augustus 2018
Def. 157

**REGIONAAL TUCHTCOLLEGE VOOR DE GEZONDHEIDSZORG
TE GRONINGEN**

Beslissing op de klacht van:

A,
klager,
wonende te B,

tegen

C,
bedrijfsarts,
verweerder,
BIG-registratienummer:
1. Verloop van de procedure

Het college heeft kennisgenomen van de volgende stukken:

- het klaagschrift van 3 april 2018 (met bijlagen), binnengekomen op 4 april 2018;
- het verweerschrift van 5 mei 2018 (met bijlagen), binnengekomen op 8 mei 2018;
- het aanvullend klaagschrift van 18 mei 2018 (met bijlagen), binnengekomen op 22 mei 2018;
- het proces-verbaal van het op 4 juni 2018 gehouden mondeling vooronderzoek onder leiding van mr. S. Boersma, lid-jurist van het college.

De klacht is behandeld ter openbare zitting van 10 juli 2018 alwaar partijen zijn verschenen.

2. Vaststaande feiten

Voor de beoordeling van de klacht gaat het college uit van de volgende feiten.

2.1

Klager heeft zich op 21 januari 2011 ziek gemeld van werk vanwege psychische klachten. De werkgever van klager heeft verweerder als bedrijfsarts ingeschakeld. Bij brief van 31 maart 2011 heeft verweerder van de GGZ-behandelaar van klager (desgevraagd) informatie over de medicatie en behandeling van klager ontvangen. Verweerder heeft op 13 april 2011 een huisbezoek bij klager afgelegd teneinde een werkhervattingsadvies voor de werkgever van klager op te stellen. In het verslag van dit huisbezoek dat door verweerder is opgesteld heeft verweerder – voor zover relevant – het volgende werkhervattingsadvies opgenomen:

“Aan betrokkene proberen uit te leggen, dat het innemen van medicatie een normale gang van zaken is, en ook verlangd mag worden van een werknemer. Betrokkene weigert dat echter categorisch. Om die reden adviseer ik te overwegen om tot opschorten van de betaling van het ziekengeld te komen. Betrokkene is overduidelijk niet geschikt voor het eigen werk momenteel op grond van mentale klachten.”

In het verslag staat voorts:

“NB: betrokkene heeft geen bezwaar tegen toezending van het voorgelezen WHA (werkhervattingsadvies, toev. college) aan de behandelaar.”

2.2

Bij brief van 13 april 2011 heeft verweerder het werkhervattingsadvies aan de behandelaar van klager toegezonden. Op dezelfde datum heeft verweerder het werkhervattingsadvies eveneens aan de werkgever van klager gemaild. Klager stond in de cc van die e-mail.

2.3

Bij e-mail van 14 april 2011 schrijft klager, in reactie op het werkhervattingsadvies van verweerder, aan zijn werkgever:

“De opmerking van de bedrijfsarts dat ik categorisch medicatie zou weigeren is pertinent onjuist. Vanaf begin februari gebruik ik slaapmedicatie en hoge dosis voedingssupplementen. Aan de door de GGZ voorgestelde medicatie kleven zoveel ernstige bijwerkingen (zelfs met acute dood tot gevolg, kan 1:1000-1:10000) dat ik deze specifieke medicatie geweigerd heb. Ik heb aan de bedrijfsarts aangegeven dat ik bereid ben samen met de GGZ te zoeken naar alternatieve medicatie. Een afspraak bij de GGZ hiervoor is reeds gemaakt. Verder doe ik er alles aan om zo snel mogelijk te herstellen. Dit blijkt ook uit de rapportage van de GGZ aan D. Opschorten van het ziekengeld is in dit stadium niet gerechtvaardigd.”

2.4

Bij brief van 18 april 2011 heeft de werkgever van klager bericht dat als klager niet voor 1 mei 2011 een deskundigenoordeel aan zou vragen bij het UWV, hij zich genooddaakt zou zien het advies van de bedrijfsarts op te volgen en met ingang van 1 mei 2011 de loondoorbetaling stop te zetten. Klager heeft hierop tijdig een deskundigenoordeel aangevraagd in vervolg waarop op 17 mei 2011 een verzekeringsgeneeskundige rapportage van het UWV is verschenen. De rapporteur schrijft over klager – voor zover relevant –:

“Herstelgedrag

Cliënt houdt zich grotendeels aan behandeladviezen, behoudens deze waar hij onderbouwd niet in mee wil gaan.

Overwegingen

(...) Op grond daarvan is het cliënt in deze fase van zijn ziektebeeld niet aan te rekenen dat hij zijn medicatie niet inneemt. Op grond van mijn gegevens wordt hij adequaat behandeld en aan het gemelde probleem wordt nadrukkelijk aandacht besteed.

Conclusie

Werknemer doet genoeg om weer aan het werk te gaan.”

2.5

Op 6 juli 2011 rapporteert verweerder aan de werkgever van klager dat het naar omstandigheden redelijk goed met klager gaat en dat hij iedere veertien dagen een gesprek heeft bij de GGZ. Voorlopig is nog geen zicht op werkhervatting. Klager zal door verweerder na zes tot acht weken weer op zijn spreekuur worden gezien.

3. De klacht

3.1

Klager heeft in eerste instantie vijf klachtonderdelen geformuleerd, waarvan klachtonderdeel 4 en een gedeelte van klachtonderdeel 3 tijdens het mondeling vooronderzoek door klager zijn ingetrokken. Voorts heeft klager tijdens het mondeling vooronderzoek nog een klachtonderdeel toegevoegd. In de vijf door klager geformuleerde klachtonderdelen verwijt klager verweerder dat hij:

1. zijn medisch beroepsgeheim schond door de werkgever te melden dat klager medicatie niet zou gebruiken;
2. zich opstelde als financieel adviseur van de werkgever door deze te adviseren de loondoorbetaling van klager stop te zetten;
3. onprofessioneel handelde door klager te dreigen met het stopzetten van loon en te belasten met een deskundigenoordeel van het UWV, hetgeen niet bijdraagt aan het herstel van klager;
4. zonder medeweten van klager zijn behandelaar heeft proberen te beïnvloeden en weinig inzicht in zijn ziektebeeld (bipolaire stoornis) lijkt te hebben;
5. zonder toestemming van klager zijn dossier heeft toegezonden aan het UWV.

4. Het verweer

4.1

Verweerder meent kort en goed dat hij zorgvuldig en overeenkomstig de eisen van de medisch professionele standaard heeft gehandeld. Verweerder heeft zijn beroepsgeheim

niet geschonden. Hij heeft het werkhervattingsadvies met instemming van klager aan diens werkgever gestuurd, nadat hij het advies aan klager heeft voorgelezen. Verweerder geeft voorts aan dat het destijds, in de periode waarin hij klager zag, gebruikelijk was voor bedrijfsartsen informatie over het medicatiegebruik van de werknemer aan de werkgever te verstrekken en in dat verband te adviseren omtrent salarisdoorbetaling. Verweerder is zich ervan bewust dat dit sinds enige jaren niet meer is toegestaan.

4.2

Verweerder benadrukt verder dat hij nimmer de intentie heeft gehad de behandelaar van klager te beïnvloeden. Hij heeft met toestemming van klager de behandelaar een toelichting op de situatie van klager willen verstrekken, hetgeen hem in het belang van klager leek. Ook heeft verweerder naar voren gebracht dat alhoewel hij geen specialist is op het terrein van bipolaire stoornissen, zijn algemene kennis daaromtrent voor zijn functie voldoende is. Tot slot heeft verweerder zich op het standpunt gesteld dat hij van klager geen toestemming nodig had om zijn gegevens aan het UWV te verstrekken, nu de informatieverstrekking betrekking had op het door klager zelf aangevraagde deskundigenoordeel. Nooit heeft verweerder klager willen beschadigen of klager tegen de haren in willen strijken.

5. Beoordeling van de klacht

5.1

Het college wijst er allereerst op dat het er bij de tuchtrechtelijke toetsing van professioneel handelen 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 wetenschap ten tijde van het klachtwaardig geachte handelen en met hetgeen in de beroepsgroep ter zake als norm of standaard was aanvaard. In het tuchtrecht is persoonlijke verwijtbaarheid uitgangspunt.

Klachtonderdeel 1: schending beroepsgeheim

5.2

Verweerder heeft betwist dat hij jegens klager zijn beroepsgeheim heeft geschonden. Verweerder heeft zich in dat verband op het standpunt gesteld dat hij van klager toestemming had gekregen deze informatie aan zijn werkgever te verstrekken. Subsidiair heeft verweerder beargumenteerd dat het in die periode niet ongebruikelijk was dat de werkgever werd geïnformeerd omtrent het medicatiegebruik van diens werknemer. Voor wat betreft de stelling van verweerder dat hij toestemming van klager had verkregen oordeelt het college dat van enige toestemming door klager op basis van de stukken in het dossier, niet is gebleken. Het had voor de hand gelegen dat als verweerder toestemming van klager had verkregen om zijn beroepsgeheim te schenden, deze toezegging door verweerder in het dossier zou zijn genoteerd. Het college leest in het verslag van het bezoek van verweerder aan klager weliswaar dat klager geen bezwaar had tegen toezending van het werkhervattingsadvies – met daarin opgenomen het medicatiegebruik van klager – aan zijn *behandelaar*, echter in geen enkel document heeft het college kunnen lezen dat verweerder dit advies eveneens aan de *werkgever* van klager mocht toezenden. Het college gaat dan ook ervan uit dat de toestemming door klager niet is gegeven.

5.3

Het college acht evenmin aannemelijk dat de toestemming door klager aan verweerder anderszins is gegeven. Hiertoe heeft het college meegewogen dat direct na verzending van het werkhervattingsadvies door verweerder aan de werkgever klager per e-mail in duidelijke bewoordingen heeft laten weten dat de opmerking van verweerder dat hij 'categorisch medicatie zou weigeren' pertinent onjuist was. Het college acht op basis hiervan in ieder geval verdedigbaar dat klager de inhoud van het werkhervattingsadvies niet kende. Het college kan in dat verband bovendien goed volgen de stelling van klager – ter zitting naar voren gebracht – dat klager, had hij geweten van de inhoud van het advies, niet had gewild dat het advies in die vorm aan zijn werkgever zou worden verstrekt nu hij hierbij geen enkel belang had. Deze informatie kon immers negatieve consequenties voor klager hebben en voor zijn werkgever aanleiding kunnen zijn tot het nemen van maatregelen richting klager. Het college is alles overziend dan ook niet ervan overtuigd geraakt dat verweerder op enige wijze toestemming heeft gekregen van klager informatie over zijn medicatiegebruik aan zijn werkgever te verstrekken.

5.4

Voorts de stelling van verweerder dat het in 2011 gebruikelijk was om de werkgever te informeren omtrent medicatiegebruik. Bij gebreke van enige onderbouwing door verweerder op dit punt heeft het college, teneinde zich een beeld te kunnen vormen van de destijds geldende regels omtrent het beroepsgeheim van de bedrijfsarts, de toenmalige regelgeving op dit onderwerp bestudeerd. Daarbij heeft het college in het bijzonder betrokken de Leidraad Bedrijfsarts en privacy (2011), de Memorie van Toelichting op de Wet uitbreiding loondoorbetaling bij ziekte (Wulbz), kamerstukken 1995/96 en de KNMG-code Gegevensverkeer en Samenwerking bij Arbeidsverzuim en Re-integratie (2007). Hieruit vloeit voort dat ook in 2011 de bedrijfsarts ten aanzien van de informatieverstrekking aan de werkgever gebonden was aan het beroepsgeheim. De bedrijfsarts mocht slechts die gegevens verstrekken die de werkgever nodig had om te bepalen of de werknemer recht heeft op loondoorbetaling, danwel in het kader van van verzuimbegeleiding en re-integratie van de werknemer. Het was de bedrijfsarts – zonder uitdrukkelijke toestemming van de werknemer – niet toegestaan medische gegevens aan de werkgever te verstrekken.

5.5

Uit de Leidraad Bedrijfsarts en Privacy (2011) volgt voorts expliciet dat ook indien volgens de bedrijfsarts sprake was van belemmering of vertraging van de re-integratie door de werknemer, bijvoorbeeld ingeval van een weigering bepaalde medicatie in te nemen, het beroepsgeheim onverkort gold en de bedrijfsarts hierover dus niet mocht rapporteren. Betrof het een werknemer die op *geen enkele wijze* meewerkte aan zijn re-integratie, dan was het de bedrijfsarts – aldus de Leidraad – toegestaan de werkgever te berichten dat de werknemer in algemene zin geen behandeling wenste te ondergaan en te adviseren een deskundigenoordeel bij het UWV te vragen.

5.6

In de Wulbz, die in 1996 in werking is getreden, is tot slot vastgelegd dat indien de zieke werknemer de genezing belemmert of vertraagt geen loondoorbetalingsverplichting voor de werkgever geldt; het nalaten van een behandeling die de genezing bevordert kan een grond zijn voor weigering van loondoorbetaling. Echter ook de Wulbz geeft geen ruimte voor doorbreking van het beroepsgeheim van de bedrijfsarts. Uit de Memorie van Toelichting op de Wulbz volgt namelijk dat de bedrijfsarts slechts die informatie aan de werkgever verstrekt die nodig is om een beslissing over de loondoorbetaling te nemen. Het advies aan de werkgever mag zonder de toestemming van de werknemer

geen medische of andere vertrouwelijke door hem gegeven informatie bevatten. Voorts vermelden de kamerstukken dat het naar de opvatting van het kabinet voor de claimbeoordeling ook niet noodzakelijk is dat in de advisering dergelijke informatie wordt vermeld. Dit omdat in de regel namelijk kan worden volstaan met een samenvatting van de bevindingen en een oordeel van de arts over de ongeschiktheid door ziekte.

5.7

Alles overziend concludeert het college dan ook dat het geen aanknopingspunten heeft gevonden voor de juistheid van de stelling van verweerder dat in de periode dat hij klager begeleidde het beroepsgeheim voor wat betreft het medicatiegebruik van de werknemer niet zou gelden. Zelfs in het geval het medicatiegebruik van klager daadwerkelijk zijn genezing zou hebben belemmerd – hetgeen het college op basis van het dossier overigens niet is gebleken – en de werkgever in beginsel het recht heeft de betaling van loon te staken, dan geldt op grond van het hiervoorgaande dat ook in dat geval het beroepsgeheim niet wordt doorbroken en de bedrijfsarts derhalve geen toestemming heeft om de werkgever in dat verband medische informatie over de werknemer te verstrekken.

5.8

Nu verweerder gelet op het voorgaande in strijd met zijn beroepsgeheim en in weerwil van de destijds geldende regelgeving hieromtrent, de werkgever van klager heeft bericht dat klager *'categorisch inname van zijn medicatie weigerde'*, en daarmee de werkgever medische informatie heeft gegeven over klager, staat vast dat verweerder klagers belangen onvoldoende heeft behartigd en dan ook jegens hem onzorgvuldig heeft gehandeld. Het college acht dit tuchtrechtelijk laakbaar en zal dan ook overgaan tot gegrondverklaring van dit klachtonderdeel.

Klachtonderdeel 2 en 3: adviseren werkgever omtrent doorbetaling loon

5.9

Vanwege de samenhang tussen de klachtonderdelen twee en drie zal het college deze klachtonderdelen gezamenlijk behandelen. Klager verwijt verweerder dat hij zonder zijn toestemming zijn werkgever heeft geadviseerd loonbetaling aan klager te staken. Ook ten aanzien van dit klachtonderdeel heeft verweerder zich op het standpunt gesteld dat hij primair toestemming van klager had gekregen tot doorzending van het werkhervattingsadvies (met daarin vervat het advies aan werkgever tot opschorting van loonbetaling) en subsidiair het hem – gelet op de destijds geldende regelgeving – toegestaan zou zijn geweest de werkgever te adviseren omtrent de loonbetaling van klager. Verweerder heeft zijn stelling niet onderbouwd of nader gemotiveerd.

5.10

Gelet op de stukken in het dossier en de aard en inhoud van het werkhervattingsadvies, acht het college het – onder verwijzing naar overweging 5.2 en 5.3 hiervoor – niet aannemelijk dat klager het werkhervattingsadvies kende en toestemming heeft gegeven aan verweerder tot verstrekking ervan aan zijn werkgever. Klager heeft onder verwijzing naar zijn e-mail van 14 april 2011 gemotiveerd beargumenteerd dat als juist zou zijn dat hij verweerder op 13 april 2011 zijn toestemming zou hebben gegeven, niet valt in te zien op welke grond hij een dag later de inhoud van het advies zo pertinent zou betwisten. Het college kan deze redenering van klager goed volgen. Daarbij heeft het college bovendien waarde gehecht aan de stelling van klager dat hij geen belang had

bij de inhoud van het werkhervattingsadvies. Niet valt immers in te zien op welke grond klager zou instemmen met een advies tot opschorting van zijn loondoorbetaling.

5.11

Voorts verweerders stelling dat het hem in 2011 geoorloofd zou zijn geweest de werkgever te adviseren omtrent de loondoorbetaling van de werknemer. Het college overweegt in dat verband allereerst dat, voor zover het verweerder destijds daadwerkelijk zou zijn toegestaan de werkgever te adviseren omtrent de loondoorbetaling van de werknemer, het haar niet zorgvuldig voorkomt dat verweerder tot dit zwaarwegende advies is gekomen reeds op basis van het eerste consult met klager. In casu werd door verweerder geadviseerd loondoorbetaling op te schorten vanwege het feit dat klager zijn medicatie niet nam. Het college is er niet van overtuigd geraakt dat verweerder zich voldoende heeft verdiept in de beweegredenen van klager, heeft onderzocht of de behandeling wel adequaat was, of klager verweten kan worden zich te onttrekken aan de behandeling of dat verweerder actief heeft geëntameerd dat klager de adequate behandeling wel daadwerkelijk krijgt (rb Breda 10/8/2009 LJN BK2321 en rb Zwolle 2/11/2011 LJN BU3201).

5.12

De overtuiging van het college dat door verweerder onvoldoende onderzoek bij klager is gedaan, wordt versterkt door het feit dat het UWV in zijn deskundigenoordeel – anders dan verweerder – heeft geoordeeld dat klager zich grotendeels aan behandeladviezen hield, behoudens deze waar hij onderbouwd niet in mee wil gaan, en dat het hem niet kon worden aangerekend dat hij zijn medicatie niet innam. Volgens het UWV werd klager adequaat behandeld en aan het gemelde probleem nadrukkelijk aandacht besteed. Nu verweerder in zijn werkhervattingsadvies enkel melding heeft gemaakt van het feit dat klager zijn medicatie weigerde in te nemen zonder dit nader te onderbouwen of in de context van zijn behandeling te plaatsen, oordeelt het college dat het advies van verweerder onzorgvuldig tot stand is gekomen.

5.13

Ook op formele gronden acht het college het handelen van verweerder onzorgvuldig. Uit het standpunt Claimbeoordeling (april 2005) van de Nederlandse Vereniging voor Arbeids- en Bedrijfsgeneeskunde (NVAB) volgt dat tot de kerntaak van de bedrijfsarts behoort het op basis van zorgvuldig onderzoek beoordelen van de medische gronden voor arbeids(on)geschiktheid van de werknemer en met de conclusies van zijn bevindingen een aan werknemer en werkgever gelijklopend advies geven over medische belastbaarheid c.q. medische mogelijkheid tot werkhervatting. Volgens het NVAB-standpunt behoort een advies over loondoorbetaling uitdrukkelijk niet tot de taak van de bedrijfsarts. Het is de werkgever die – gebaseerd op het medisch belastbaarheidsadvies van de bedrijfsarts – beoordeelt of een werknemer bij verzuim recht heeft op doorbetaling en uitdrukkelijk niet de bedrijfsarts. Het RTG Amsterdam heeft in haar uitspraak van 2 juli 2013 (ECLI NL TGZRAMS 2013/32) het NVAB-standpunt bevestigd.

5.14

Nu het NVAB-standpunt uit 2005 is en de aangehaalde tuchtuitspraak uit 2013, concludeert het college dat de ongemotiveerde stelling van verweerder dat het hem in 2011 zou zijn toegestaan de werkgever te adviseren over loonbetaling, niet kan worden gevolgd. Het college is om die reden van oordeel dat verweerder de op hem rustende zorgplicht jegens klager onvoldoende is nagekomen en de belangen van klager onvoldoende heeft gewaarborgd door in weerwil van de destijds geldende regelgeving niet-

temin de werkgever van klager te adviseren tot opschorting van de loondoorbetaling. Het college zal dan ook eveneens klachtonderdelen twee en drie gegrond verklaren.

Klachtonderdeel 4: verweerder heeft de behandelaar van klager beïnvloed en weinig inzicht in zijn ziektebeeld (bipolaire stoornis)

5.15

Verweerder heeft gemotiveerd betwist dat hij de behandelaar van klager heeft willen beïnvloeden. Uit het dossier volgt in duidelijke bewoordingen dat klager verweerder toestemming heeft gegeven het werkhervattingsadvies met zijn behandelaar te delen. Dit heeft verweerder gedaan, waarbij hij de behandelaar – blijkens zijn brief aan hem van 13 april 2011 – nog een toelichting op het advies heeft gegeven. Van enige beïnvloeding van de behandelaar door verweerder is het college niet gebleken.

5.16

Evenmin is het college gebleken dat verweerder onvoldoende inzicht zou hebben gehad in het ziektebeeld van klager. Verweerder is als bedrijfsarts gespecialiseerd op het gebied van werk en gezondheid. Teneinde zijn functie goed te kunnen vervullen is het voldoende dat de bedrijfsarts de basisprincipes van de geneeskunde beheerst. Van de bedrijfsarts hoeft dus niet te worden verwacht dat hij specialistische kennis heeft op andere gebieden. Nu uit het dossier niet volgt dat verweerder voor het vak dat hij uitoefent onvoldoende kennis had van het ziektebeeld van klager, zal het college de klacht van klager ter zake dan ook afwijzen. Dit betekent dat klachtonderdeel vier door het college in zijn geheel ongegrond zal worden verklaard.

Klachtonderdeel 5: verweerder heeft zonder toestemming van klager zijn dossier toegezonden aan het UWV

5.17

Verweerder betwist dat hij jegens klager onzorgvuldig zou hebben gehandeld door toezending van zijn medische informatie aan het UWV in het kader van het door klager aangevraagde deskundigenoordeel. Verweerder stelt zich op het standpunt dat op het moment dat een deskundigenoordeel bij het UWV wordt gevraagd, de bedrijfsarts gerechtigd is tot toezending van de medische informatie over de werknemer aan het UWV. Het college volgt dit standpunt van verweerder. Uit de Code Gegevensverkeer en Samenwerking bij Arbeidsverzuim en re-integratie van de KNMG (2007) volgt dat op de bedrijfsarts in het kader van een deskundigenoordeel de verplichting rust alle noodzakelijke informatie voor het uitoefenen van zijn wettelijke taken aan het UWV te verstrekken. Hiervoor is geen toestemming van de werknemer nodig. Nu verweerder dan ook jegens klager op dit onderdeel niet onzorgvuldig heeft gehandeld, zal het college ook dit klachtonderdeel ongegrond verklaren.

6. De op te leggen maatregel

De conclusie van het voorgaande is dat de klacht grotendeels gegrond wordt verklaard en een maatregel wordt opgelegd. Verweerder is tekort geschoten in zijn rol als bedrijfsarts door in strijd met zijn beroepsgeheim de werkgever van klager te informeren over diens medicatiegebruik. Voorts heeft verweerder onzorgvuldig gehandeld jegens klager door de werkgever van klager in dat verband te adviseren de loondoorbetaling aan klager op te schorten. Verweerder is hiermee op ongeoorloofde wijze buiten zijn taakomschrijving getreden en heeft hiermee de belangen van klager ontoelaatbaar geschonden. Dit rekent het college verweerder zwaar aan. Alhoewel verweerder inzicht in zijn

handelen heeft getoond en het college ervan heeft kunnen overtuigen dat hij zich anno 2018 terdege ervan bewust is dat dit handelen ongeoorloofd is, zal het college – gelet op de aard en ernst van de gedraging van verweerder – overgaan tot oplegging van een berisping.

7. Beslissing

Het Regionaal Tuchtcollege voor de Gezondheidszorg te Groningen:

- **verklaart de klachtonderdelen 1,2 en 3 gegrond en legt de maatregel berisping op**
- **verklaart de klachtonderdelen 4 en 5 ongegrond en wijst deze af.**

Aldus gegeven door:

J.G.W. Lootsma-Oude Nijeweme, voorzitter,

D.M.S. Gribling, lid-jurist,

H. Rumpt, lid-beroepsgeenoot,

M.J.T. Tijkotte, lid-beroepsgeenoot,

H. Donkers, lid-beroepsgeenoot,

bijgestaan door H.D. de Groot, secretaris,

en in het openbaar uitgesproken op 21 augustus 2018 door W.P. Claus, voorzitter, in tegenwoordigheid van B.J.K. Boter, secretaris.

De secretaris:

De voorzitter:

Tegen deze beslissing kan binnen zes weken na de dag van verzending van het afschrift ervan schriftelijk hoger beroep worden ingesteld bij het Centrale Tuchtcollege voor de Gezondheidszorg door: a. de klager en/of klaagster, voor zover de klacht is afgewezen,

of voor zover hij/zij niet-ontvankelijk is verklaard; b. degene over wie is geklaagd; c. de hoofdinspecteur of de regionale inspecteur van de volksgezondheid, wie de aangelegenheid uit hoofde van de hun toevertrouwde belangen aangaat. Het tot het Centrale Tuchtcollege voor de Gezondheidszorg gerichte beroepschrift wordt ingezonden bij de secretaris van het Regionaal Tuchtcollege voor de Gezondheidszorg te Groningen, door wie het binnen de beroepstermijn moet zijn ontvangen.