

CENTRAAL TUCHTCOLLEGE VOOR DE GEZONDHEIDSZORG

Beslissing in de zaak onder nummer van: c2018.463

CENTRAAL TUCHTCOLLEGE voor de Gezondheidszorg

Beslissing in de zaak onder nummer C2018.463 van:

A., bedrijfsarts, (voorheen) werkzaam te B.,
appellant, verweerder in eerste aanleg,
gemachtigde: mr. K. Zeylmaker, werkzaam te Leusden,
tegen

C., wonende te D.,
verweerster in beroep, klaagster in eerste aanleg.

1. Verloop van de procedure

C. - hierna: klaagster - heeft op 6 februari 2018 bij het Regionaal Tuchtcollege te Eindhoven tegen A. - hierna: de bedrijfsarts - een klacht ingediend. Bij beslissing van 24 oktober 2018 (onder nummer 1822) heeft dat College de klacht deels gegrond verklaard, de bedrijfsarts hiervoor de maatregel van berisping opgelegd en de klacht voor het overige afgewezen.

De bedrijfsarts is van die beslissing tijdig in beroep gekomen. Klaagster heeft een verweerschrift in beroep ingediend.

De zaak is in beroep behandeld ter openbare terechtzitting van het Centraal Tuchtcollege van 7 november 2019 waar zijn verschenen de bedrijfsarts met zijn gemachtigde en klaagster. Allen hebben het woord gevoerd, de gemachtigde van de bedrijfsarts aan de hand van aan het Centraal Tuchtcollege overgelegde pleitaantekeningen.

2. Beslissing in eerste aanleg

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

2. De feiten

Het gaat in deze zaak om het volgende.

Klaagster is verpleegkundige en was werkzaam voor een organisatie voor wijkverpleging (hierna: klaagsters werkgever). Verweerder was door klaagsters werkgever ingehuurd als bedrijfsarts. Klaagsters werkgever maakt gebruik van zogeheten 'zelfsturende teams', welke teams geacht worden zelfstandig onder meer de planning en bezetting te regelen.

Klaagster heeft zich op 4 december 2015 ziekgemeld bij haar werkgever. Zij heeft gevraagd om een gesprek met 'de bedrijfsarts', zijnde verweerder. Op dezelfde datum heeft een telefonisch consult met verweerder plaatsgevonden, ter zake waarvan verweerder de volgende dossieraantekening heeft gemaakt:

"04-12-2015

Su-tel op verzoek van wn en [naam werkgever] n.a.v. ziekmelding

S/Mw. geeft aan ernstige problemen te hebben met haar dienstrooster. Ze is terug van vakantie, zou o.a. morgen (05-12) dienst moeten draaien, terwijl ze aangegeven heeft deze vrij te willen hebben. Dienstroosters zouden al lange tijd bron van problemen zijn

op de afdeling. Mevrouw ervaart sfeer tussen de collega's als niet goed. Situatie vreet aan haar, maar ook aan collega's. Ba geeft aan dat binnen zelfsturende team kwesties rond dienstroosters zaak van het team zelf zijn en dat dit geen reden voor ao in strikte zin is. Gesprek aberreert, mw. reageert ad hominem.

W/Verpleegkundige.

O/

E/ Onvrede over dienstrooster, slechte sfeer tussen collega's en met wg., al langer bestaand.

P/ Geen reden voor ao wegens ziekte of gebrek. Advies vooral om probleem toch binnen team op te lossen en niet met verzuim. Bij bedrijf aandringen op coaching van team: incident lijkt niet op zichzelf te staan (ook bij andere teams problemen met planningen). Indien mw. het niet eens is met mijn advies (en mw. geeft aan dat dat nu het geval is): gewezen op de mogelijkheid een DO aan te vragen bij UWV. In dat geval wg. op de hoogte brengen."

Aan de werkgever heeft verweerder per e-mail van 4 december 2015 als volgt teruggekoppeld:

"Ik sprak vanmorgen op haar verzoek mevrouw [klaagster]. Ik nam met haar de werkomstandigheden door en met name de problemen die zij ondervindt bij de inplanning van de diensten. Ze heeft zich naar aanleiding hiervan ziek gemeld.

Op basis van het gesprek onderken ik de problematiek. Niettemin is dit een kwestie die in onderling overleg, binnen het team en wellicht met hulp van buiten opgelost dient te worden. Ik begrijp dat dit mevrouw spanning oplevert, en dat zal mogelijk ook bij haar collega's het geval zijn. Ik zie echter vanuit bedrijfsgeneeskundig perspectief geen reden voor arbeidsongeschiktheid op basis van ziekte en/of gebrek. Ik heb mevrouw dan ook geadviseerd om het werk te hervatten en in samenspraak met de collega's, u en eventueel ondersteuning tot een werkbare oplossing te komen.

Mevrouw is het mogelijk niet eens met mijn advies. Ik heb haar gewezen op de mogelijkheid een deskundigenoordeel bij UWV aan te vragen indien zij hierin persisteert en u mijn advies overneemt.

Helaas heb ik het mailadres van mevrouw [klaagster] niet ter beschikking. Zou u zo vriendelijk willen zijn deze mail aan haar door te zenden?"

Bij brief van (vrijdag) 4 december 2015 heeft de werkgever klaagster een officiële waarschuwing gestuurd, waarin onder meer het volgende werd vermeld:

"[Verweerder] heeft dit ook aan uw leidinggevende medegedeeld en ook dat u ook in dit gesprek grof en persoonlijk was. (...) Middels deze brief willen wij u te kennen geven dat wij dit gedrag niet accepteren. Wij sommen daarbij op:

(...)

U vertoont zowel naar uw leidinggevende als naar de bedrijfsarts zeer onprofessioneel gedrag door persoonlijk en grof taalgebruik (...)"

Klaagsters werkgever deelde mee van klaagster te verwachten dat zij de dienst van 5 december 2015 of zelf zou vervullen of zelf voor vervanging zou zorgen en zij kondigde een gesprek met klaagster aan.

3. Het standpunt van klaagster en de klacht

Klaagster verwijt verweerder dat hij:

haar tijdens het telefoongesprek op 4 december 2015 onheus heeft bejegend; haar telefonisch binnen enkele minuten arbeidsgeschikt heeft verklaard zonder haar op het spreekuur te hebben gezien; zijn beroepsgeheim ten opzichte van klaagster heeft geschonden door:

- a. informatie uit het telefoongesprek van 4 december 2015 zonder klaagsters toestemming te delen met klaagsters werkgever en
- b. onjuiste en schadelijke informatie over klaagster met klaagsters werkgever te delen.

4. Het standpunt van verweerder

Verweerder is van mening dat hij niet tuchtrechtelijk verwijtbaar heeft gehandeld of nagelaten en voert aan dat hij gewoonlijk op dinsdagen spreekuur op de locatie van de werkgever hield en het eerstvolgende spreekuur (dus) niet eerder dan op 8 december 2015 zou hebben kunnen plaatsvinden. Op verzoek van de werkgever en klaagster heeft verweerder daarom telefonisch contact met klaagster gehad. De werkgever had daaraan voorafgaand verweerder verzocht een oordeel te geven over de arbeidsongeschiktheid van klaagster. Volgens verweerder bleek uit het langdurige telefoongesprek dat klaagster zich ziekgemeld had wegens onvrede met het dienstrooster. Verweerder heeft uitgelegd daarvoor begrip te hebben maar van mening te zijn dat er geen medische grondslag lag aan de arbeidsongeschiktheidsclaim van klaagster. De aan verweerder bekende problemen moesten binnen het team en met de werkgever besproken worden, eventueel met begeleiding van een derde. Verweerder heeft aan klaagster medegedeeld dat hij dat zou aankarten bij de werkgever. Het gesprek met klaagster verliep onaangenaam, klaagster was scherp en 'op de man'. Verweerder heeft klaagster gewezen op de mogelijkheid een deskundigenoordeel bij UWV aan te vragen en klaagster heeft gezegd daarvan gebruik te zullen maken. Verweerder heeft een verslag van het gesprek, zonder dat vooraf met klaagster te hebben doorgenomen omdat hij daartoe de mogelijkheid niet meer had, uitgebracht aan de werkgever, zijn opdrachtgever, waarop de werkgever verweerder heeft gebeld. In dat gesprek heeft verweerder verteld dat het gesprek met klaagster scherp en persoonlijk was. Wat betreft de afzonderlijke klachtonderdelen merkt verweerder nog het volgende op:

Ad 1: Verweerder heeft klaagster niet onheus bejegend; het telefoongesprek verliep niet prettig, maar verweerder is gebleven binnen de professionele standaarden.

Ad 2: Het gesprek heeft lang geduurd en verweerder heeft zich voldoende geïnformeerd geacht om een uitspraak te kunnen doen over de arbeidsongeschiktheid van klaagster op dat moment. De eventuele opvatting van de huisarts ter zake doet daar niet aan af, het is niet de competentie van de huisarts te oordelen over de arbeidsongeschiktheid van de patiënt. Verweerder heeft gewacht op het deskundigenoordeel dat klaagster bij het UWV zou aanvragen, maar daarvan nooit meer iets gehoord of gezien.

Ad 3a: Verweerder erkent dat het beter was geweest als hij klaagster naar haar e-mailadres had gevraagd en zijn verslag rechtstreeks aan haar had gestuurd en niet via de werkgever. Verweerder is door de werkgever verzocht een arbeidsongeschiktheidsoordeel uit te spreken en hij diende daarover aan haar te rapporteren; dat het contact ook op verzoek van klaagster was doet daaraan niet af. Klaagster had zich ziek gemeld, haar arbeidsongeschiktheid was onderwerp van gesprek geweest en verweerder behoefde (daarmee) geen toestemming van klaagster zijn bevindingen ter zake met haar werkgever te delen. Van een schending van zijn beroepsgeheim is geen sprake: verweerder heeft geen medisch inhoudelijke informatie met de werkgever gedeeld waarvoor de uitzondering op zijn beroepsgeheim niet van toepassing was.

Ad 3b: Verweerder heeft zich jegens de werkgever uitgelaten over het gesprek met klaagster en daarbij de kwalificaties 'scherp' en 'persoonlijk' gebruikt. De kwalificaties van de werkgever in de officiële waarschuwing heeft verweerder evenwel niet gebruikt. Verweerder was toen niet op de hoogte van de controverse tussen klaagster en verweerder. Verweerder betreurt dat zijn uitspraken door de werkgever zijn misbruikt in

een waarschuwing aan klaagster. Hij had geen kwalificaties van het verloop van het gesprek met klaagster aan de werkgever moeten verstrekken.

Ten slotte heeft verweerder nog het volgende naar voren gebracht. Verweerder betreurt de gang van zaken vanaf de ziekmelding van klaagster. Hij heeft onderschat dat de problemen van klaagster onderdeel waren van een langer lopend probleem met impact op klaagster en het team, maar dat heeft verweerder eerst later begrepen en niet bij zijn oordeel in aanmerking kunnen nemen. Dit verandert het oordeel dat klaagster op 4 december 2015 niet arbeidsongeschikt was niet.

Verweerder wilde het door klaagster aan te vragen deskundigenoordeel van het UWV afwachten. Verweerder verwijt zichzelf dat hij niet is nagegaan of een dergelijke procedure daadwerkelijk was opgestart. Bij gebreke daarvan had verweerder klaagster zelf een vervolgesprek kunnen voorstellen. Verweerder betreurt dat klaagster niet heeft willen ingaan op de uitnodiging voor een persoonlijk gesprek met de collega's van verweerder aan wie hij de klacht van klaagster en zijn handelen heeft voorgelegd in het kader van intercollegiale toetsing.

5. De overwegingen van het college

Klachtonderdeel 1

Voor zover de stelling dat verweerder klaagster onheus bejegend heeft als zelfstandig klachtonderdeel, met name naast onderdeel 2, dient te worden gezien, heeft klaagster daaraan onvoldoende feitelijke onderbouwing gegeven. Verweerder heeft ontkend dat hij klaagster onheus heeft bejegend en klaagster heeft ook ter zitting geen nadere feiten gesteld die de kwalificatie 'onheus bejegend' kunnen dragen. Het enkele feit dat het telefoongesprek op 4 december 2015 onprettig is verlopen en verweerder daarover uitlatingen aan de werkgever heeft gedaan - waarover hierna nader wordt overwogen - rechtvaardigt niet de stelling dat verweerder klaagster onheus heeft bejegend. Het klachtonderdeel is ongegrond.

Klachtonderdelen 2 en 3

Deze klachtonderdelen lenen zich voor een gezamenlijke behandeling. Van belang bij het beoordelen van de handelwijze van verweerder is het volgende.

Arbeidsomstandighedensprekuren of verzuimsprekuren?

Een consult in het kader van het arbeidsomstandighedensprekuren betreft een vrijwillig contact op initiatief van de werknemer. Een consult in het kader van het verzuimsprekuren betreft daarentegen een verplicht contact in opdracht van de werkgever. Dit onderscheid is onder meer van belang voor de aard van een (aan werknemer en/of aan werkgever gegeven) advies van de bedrijfsarts en voor de vraag welke gegevens de bedrijfsarts aan de werkgever mag terugkoppelen. Bij een consult in het kader van een arbeidsomstandighedensprekuren geldt de geheimhoudingsverplichting van de bedrijfsarts onverkort. Bij een consult in het kader van een verzuimsprekuren beoordeelt de bedrijfsarts of er sprake is van medische beperkingen voor de bedongen arbeid en mag de bedrijfsarts daarbij noodzakelijke gegevens in het kader van de ziekteverzuimbegeleiding aan de werkgever doorgeven. Deze gegevens moeten met de werknemer zijn besproken (die het er overigens niet mee eens hoeft te zijn). Gezien de grote verschillen tussen beide spreekuren is het één van de kerntaken van de bedrijfsarts om bij een consult goed voor ogen te hebben om welk type spreekuren het gaat.

Conclusie klachtonderdeel 3: schending beroepsgeheim?

Het college stelt vast dat klaagster en verweerder het erover eens zijn dat klaagster (bij haar ziekmelding bij haar werkgever) heeft laten weten dat zij contact met de bedrijfsarts wilde hebben en dat verweerder hiervan ook op de hoogte was.

Daarnaast stelt verweerder dat de werkgever hem had verzocht een oordeel te geven over de arbeidsongeschiktheid van klaagster. Gesteld noch gebleken is dat klaagster daarvan op de hoogte was.

In deze situatie had verweerder het spreekuur niet zonder meer de status van een verzuimspreekuur mogen geven, maar had hij er zich eerst van dienen te vergewissen of voor klaagster het doel van het spreekuur en de daarbij behorende rechten en verplichtingen duidelijk waren. Niet gebleken is dat verweerder dat (in voldoende mate) heeft gedaan. Als zou blijken dat klaagster verweerder wilde zien met een andere vraagstelling dan wel verwachting, had verweerder – na uitleg over de verschillen tussen beide type spreekuren – eventueel náást het consult in het kader van het verzuimspreekuur een nieuw consult in het kader van het arbeidsomstandighedenspreekuur kunnen plannen. Immers; ook ná een ziekmelding en tijdens de periode van verzuimbegeleiding is een consult in het kader van het arbeidsomstandighedenspreekuur (waarbij de geheimhoudingsverplichting van de bedrijfsarts onverkort geldt) mogelijk.

Gelet op de formulering van klachtonderdeel 3 concludeert het college dat klaagster in de veronderstelling was dat sprake was van een consult in het kader van een arbeidsomstandighedenspreekuur. In dat geval mocht verweerder géén informatie uit het telefoongesprek met de werkgever delen. In zoverre is klachtonderdeel 3 gegrond.

Nu echter verweerder zijn bevindingen aan klaagsters werkgever heeft teruggekoppeld, kan de conclusie niet anders zijn dan dat verweerder handelde in het kader van verzuimbegeleiding. Ook in dat geval is klachtonderdeel 3 gegrond en wel vanwege het volgende. De door verweerder gebruikte kwalificaties ‘scherp’ en ‘persoonlijk’ is informatie die niet thuishoort in een terugkoppeling. In het kader van de verzuimbegeleiding mag (en moet) de bedrijfsarts weliswaar zijn geheimhoudingsverplichting doorbreken, maar voor die doorbreking gelden grenzen. Die grenzen zijn uitgewerkt in richtlijnen zoals de ‘KNMG-code Gegevensverkeer en samenwerking bij arbeidsverzuim en re-integratie’ en de ‘Leidraad bedrijfsarts en privacy’. Uit die richtlijnen volgt dat de bedrijfsarts enkel gegevens mag doorgeven die noodzakelijk zijn voor een goede diagnosestelling/behandeling of begeleiding en re-integratie van de zieke werknemer en voor de vraag of zich een uitzondering op de loondoorbetalingsverplichting voordoet. Verweerder mocht ingevolge die richtlijnen functionele beperkingen, restmogelijkheden, de verwachte duur van het verzuim en de mate van arbeidsongeschiktheid opnemen, evenals eventuele aanpassingen of werkvoorzieningen, het verwachte einddoel van de re-integratie en werkgerelateerde oorzaken voor arbeidsongeschiktheid. De door verweerder gebruikte kwalificaties ‘scherp’ en ‘persoonlijk’ vallen niet onder bovenbedoelde gegevens. Naar het oordeel van het college had verweerder zich kunnen en moeten bedenken dat die vermelding klaagsters reputatie schade toebracht.

Conclusie klachtonderdeel 2: advies in het kader van de verzuimbegeleiding

Nu er – vanwege de door verweerder gegeven terugkoppeling aan klaagsters werkgever – van moet worden uitgegaan dat verweerder handelde in het kader van verzuimbegeleiding, moet worden beoordeeld of hij bij het geven van zijn advies jegens klaagster de zorg heeft betracht die hij diende te betrachten.

In dit kader is het volgende van belang. Klaagster is van mening dat verweerder niet aan zijn zorgplicht heeft voldaan onder andere omdat het slechts een telefonisch consult van 5 minuten geweest zou zijn. Het college heeft geen duidelijkheid kunnen krijgen over de duur van het telefoongesprek op 4 december 2015. Hetgeen partijen daarover verklaren loopt nogal uiteen en valt niet te verifiëren. In zoverre is de klacht dat verweerder klaagster “binnen enkele minuten” arbeidsgeschikt heeft verklaard zonder haar op het spreekuur te zien ongegrond.

De klacht heeft evenwel ook de bredere strekking, namelijk dat verweerder onvoldoende onderzoek heeft gedaan alvorens zijn oordeel “arbeidsgeschikt” te geven. Blijkens het gevoerde verweer heeft verweerder dit klachtonderdeel ook aldus begrepen.

Uit de dossieraantekeningen van verweerder leidt het college af dat verweerder het verzuim van klaagster plaatste in het kader van een (vermoeden van een) arbeidsconflict. Verweerder schreef immers “Onvrede over dienstrooster, slechte sfeer tussen collega’s en met wg., al langer bestaand. (...) Advies vooral om probleem toch binnen team op te lossen en niet met verzuim.”

Dit vermoeden ontsloeg verweerder echter niet van de verplichting klaagsters gezondheidssituatie medisch te beoordelen. Dit vloeit ook voort uit de STECR Werkwijzer Arbeidsconflicten (versie 6, oktober 2014), die hier van toepassing is. Uit die richtlijn volgt dat een bedrijfsarts óók bij een eventueel arbeidsconflict altijd éérsst vraag moet beantwoorden of de werknemer door ziekte verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten. De bedrijfsarts verricht daartoe een medische beoordeling. Noch uit de dossieraantekeningen noch anderszins is gebleken dat verweerder die medische beoordeling op zorgvuldige wijze heeft gedaan. Dat verweerder, anders dan hij meent, klaagsters klachten wél voldoende heeft uitgevraagd, is niet aannemelijk geworden. Verweerder heeft immers geen concreet gemaakte herinnering aan hetgeen hij bij klaagster heeft uitgevraagd. Daarmee heeft verweerder zichzelf in de omstandigheid gebracht dat hij niet alle feiten en omstandigheden bij zijn beoordeling in aanmerking heeft kunnen nemen. Verweerder heeft klaagster evenmin uitgenodigd voor het spreekuur enkele dagen later. Het college is van oordeel dat verweerder, handelend als vermeld, zodanig onzorgvuldig heeft gehandeld dat sprake is van tuchtrechtelijk verwijtbaar handelen. Klachtonderdeel 2 is in zoverre gegrond.

Klachtonderdeel 1 is aldus niet gegrond, klachtonderdeel 2 gedeeltelijk gegrond en de klachtonderdelen 3a. en 3b. gegrond.

De maatregel

Nu de klacht grotendeels gegrond wordt bevonden, is de vraag aan de orde welke maatregel aan verweerder dient te worden opgelegd. Het college overweegt als volgt. Verweerder heeft op meerdere punten tuchtrechtelijk verwijtbaar gehandeld. Weliswaar heeft verweerder er blijk van gegeven dat hij in staat is de hand in eigen boezem te steken en te reflecteren op dat handelen, maar tevens is gebleken dat verweerder het belang van het onderscheid tussen beide spreekuren alsmede zijn verplichting om een werknemer op juiste wijze te informeren niet heeft begrepen. Daarmee voldoet hij niet aan de eisen die aan een bedrijfsarts gesteld mogen worden. Het college acht het handelen van verweerder gelet op het vorenstaande dusdanig ernstig dat niet volstaan kan worden met het opleggen van een waarschuwing. Daarom zal aan verweerder de maatregel van berisping worden opgelegd.

Om redenen aan het algemeen belang ontleend, bepaalt het college dat deze beslissing op de voet van artikel 71 Wet BIG zal worden gepubliceerd.

3. Vaststaande feiten en omstandigheden

Voor de beoordeling van het beroep gaat het Centraal Tuchtcollege uit van de feiten en omstandigheden zoals weergegeven in de beslissing in eerste aanleg, welke weergave in beroep niet, althans onvoldoende, is bestreden.

4. Beoordeling van het beroep

4.1 De bedrijfsarts beoogt met zijn beroep klachtonderdeel 3a) aan het Centraal Tuchtcollege voor te leggen en in het verlengde daarvan de zwaarte van de opgelegde maatregel. Met klachtonderdeel 3a) verwijt klaagster de bedrijfsarts dat hij informatie uit het telefoongesprek van 4 december 2015 zonder klaagsters toestemming heeft

gedeeld met haar toenmalige werkgever. De bedrijfsarts stelt dat het Regionaal Tuchtcollege dit klachtonderdeel ten onrechte gegrond heeft verklaard.

4.2 Klaagster heeft in beroep gemotiveerd verweer gevoerd en heeft geconcludeerd tot verwerping van het beroep.

4.3 Allereerst onderschrijft het Centraal Tuchtcollege het oordeel van het Regionaal Tuchtcollege, dat het één van de kerntaken van de bedrijfsarts is om bij een consult goed voor ogen te hebben om welk type spreekuur het gaat. Dit onderscheid is onder meer van belang voor de aard van het door de bedrijfsarts (aan de werknemer en/of aan de werkgever) te geven advies en voor de beoordeling welke gegevens de bedrijfsarts aan de werkgever mag terugkoppelen.

Zoals ook het Regionaal Tuchtcollege heeft overwogen geldt de geheimhoudingsverplichting van de bedrijfsarts onverkort bij een consult in het kader van een arbeidsomstandighedenspreekuur.

Bij een consult in het kader van een verzuimspreekuur beoordeelt de bedrijfsarts of er medische beperkingen zijn voor het verrichten van de bedongen arbeid. Daarbij mag de bedrijfsarts de noodzakelijke gegevens in het kader van de ziekteverzuimbegeleiding aan de werkgever doorgeven. Deze gegevens moeten met de werknemer zijn besproken, maar de werknemer hoeft het niet met de inhoud daarvan eens te zijn.

4.4 In de praktijk zal het niet altijd onmiddellijk duidelijk zijn wat de status van een consult is: in een gesprek kunnen elementen van beide typen spreekuren immers een rol spelen. Dat geldt ook voor het consult waarop deze klacht ziet. Tussen klaagster en de bedrijfsarts is niet in geschil dat klaagster bij de ziekmelding aan haar werkgever had laten weten dat zij contact wilde hebben met de bedrijfsarts (wat zou kunnen wijzen op een consult in het kader van een arbeidsomstandighedenspreekuur), terwijl tegelijkertijd de werkgever aan de bedrijfsarts had gevraagd om een oordeel te geven over de arbeidsongeschiktheid van klaagster (wat meer lijkt te wijzen op een consult in het kader van een verzuimspreekuur).

In beroep heeft de bedrijfsarts toegelicht dat hij op 4 december 2015 vroeg in de ochtend een bericht ontving van de werkgever van klaagster dat klaagster zich had ziek gemeld, met het verzoek om contact met klaagster op te nemen om na te gaan of zij arbeidsongeschikt was. Ter onderbouwing hiervan heeft de bedrijfsarts voor de terechtzitting in beroep een verklaring overgelegd van E., als leidinggevende werkzaam bij de werkgever van klaagster, waaruit blijkt dat er contact is opgenomen met de bedrijfsarts zoals hiervoor geschetst. De bedrijfsarts heeft vervolgens, op 4 december 2015, met klaagster het bewuste (telefonische) gesprek gevoerd en ging daarbij uit van een consult in het kader van een verzuimspreekuur. Niet is gesteld of gebleken dat klaagster ervan uitging dat het een consult in het kader van een arbeidsomstandighedenspreekuur betrof. Zowel uit het verweerschrift als uit de verklaring van klaagster ter terechtzitting in beroep blijkt dat klaagster niet bekend was met het verschil tussen beide spreekuren en daarover pas hoorde tijdens de terechtzitting van het Regionaal Tuchtcollege.

Ook de bedrijfsarts heeft bevestigd dat het onderscheid tussen beide spreekuren eerst op dat moment ter sprake kwam.

Het Centraal Tuchtcollege is van oordeel dat, gezien de omstandigheden in dit geval en met name gezien de aanloop naar het consult, het de bedrijfsarts niet valt te verwijten dat hij is uitgegaan van een consult in het kader van een verzuimspreekuur. Hieraan doet niet af dat daarbij ook elementen van een arbeidsomstandigheden-spreekuur aan de orde zijn geweest (onvrede bij klaagster over het dienstrooster, de slechte sfeer in het team, het advies van de bedrijfsarts om problemen binnen het team op te lossen).

Het vorenstaande betekent dat de gegrondverklaring van klachtonderdeel 3a door het Regionaal Tuchtcollege zal worden vernietigd en dat het klachtonderdeel alsnog ongegrond zal worden verklaard.

De overige klachtonderdelen zijn in beroep niet aangevochten en behoeven derhalve geen bespreking.

4.5 Met betrekking tot de door het Regionaal Tuchtcollege opgelegde maatregel overweegt het Centraal Tuchtcollege als volgt.

Alles overziend zijn uiteindelijk de klachtonderdelen 2 en 3b gegrond bevonden.

Dit betekent dat de bedrijfsarts op meerdere punten tuchtrechtelijk verwijtbaar heeft gehandeld. Het Regionaal Tuchtcollege heeft het de bedrijfsarts zwaar aangerekend dat hij zich het belang van het onderscheid tussen beide spreekuren alsmede zijn verplichting om klaagster hierover te informeren niet voldoende heeft gerealiseerd. Gezien het voorgaande speelt dit verwijt in beroep een minder grote rol.

Het handelen van de bedrijfsarts zoals dat voor het overige is beoordeeld acht het Centraal Tuchtcollege echter in zodanige mate verwijtbaar dat het geen aanleiding ziet om de maatregel van berisping te matigen.

Voorts ziet het Centraal Tuchtcollege evenmin aanleiding om te bepalen dat deze maatregel openbaar bekend moet worden gemaakt als bedoeld in artikel 48, lid 11 van de Wet BIG.

5. Beslissing

Het Centraal Tuchtcollege voor de Gezondheidszorg:

vernietigt de beslissing waarvan beroep voor zover klachtonderdeel 3a gegrond is verklaard;

en verklaart, in zoverre opnieuw recht doende,

klachtonderdeel 3a alsnog ongegrond;

verwerpt het beroep, met handhaving van de maatregel van berisping, voor het overige.

Deze beslissing is gegeven door: T.L. de Vries, voorzitter, Y. Buruma en

A. Smeeïng-van Hees, leden-juristen, en J.H.M. de Brouwer en H.S. Boersma, leden-beroepsgenoten en M.W. van Beek, secretaris.

Uitgesproken ter openbare terechtzitting van 17 december 2019.

Voorzitter w.g. Secretaris w.g.