CENTRAAL TUCHTCOLLEGE VOOR DE GEZONDHEIDSZORG

Beslissing in de zaak onder nummer van: c2018.146

C E N T R A A L T U C H T C O L L E G E
voor de Gezondheidszorg
Beslissing in de zaak onder nummer C2018.146 van:
A., bedrijfsarts, destijds werkzaam te B.,
appellante, verweerster in eerste aanleg,
gemachtigde: mr. F.A. Chorus, advocaat te Amsterdam,
tegen
C., wonende te D.,
verweerster in beroep, klaagster in eerste aanleg

1. Verloop van de procedure

C. – hierna klaagster – heeft op 8 september 2017 bij het Regionaal Tuchtcollege te Eindhoven tegen A. – hierna de bedrijfsarts – een klacht ingediend. Bij beslissing van 21 maart 2018, onder nummer 17176, heeft dat College de klacht deels gegrond verklaard, aan de bedrijfsarts de maatregel van berisping opgelegd, de klacht voor het overige afgewezen en bepaald dat om redenen, aan het algemeen belang ontleend, de beslissing, zodra zij onherroepelijk is geworden, zal worden gepubliceerd in de Staatscourant en ter publicatie zal worden aangeboden aan het Tijdschrift voor Bedrijfs- en Verzekeringsgeneeskunde en Medisch Contact.
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 27 november 2018, waar zijn verschenen de bedrijfsarts, in persoon en bijgestaan door mr. F.A. Chorus, advocaat te Amsterdam, en klaagster, in persoon. Beide partijen hebben hun standpunten nader toegelicht.

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 heeft op 29 augustus 2017 het zogeheten preventiespreekuur van verweerster, bedrijfsarts, bezocht. Klaagster werd vergezeld door haar vriendin.
Verweerster noteerde over dit consult in haar medische aantekeningen het volgende (alle hiernavolgende citaten weergegeven inclusief taal- en spelfouten):
“Medisch: W: pedagogische medewerker, 20 uur/week, D.i.d.: 15-09-2007 Lg: [naam] Werkneemster geeft aan dat haar problemen door een slechte huwelijk van 18 jaar komt, was tot februari 16 getrouwd met een man met narcistische trekken. Zij had meer dan 2 jaar psychologische begeleiding waarbij eind februari 17 EMDR werd opgestart en begin mei 17 afgerond. Werkneemster geeft aan (opnieuw) verwezen te zijn naar [naam van een netwerk van gz-psychologen, psychotherapeuten en psychiaters, hierna: het netwerk], inzake van 21/6 plaatst maar EMDR zal pas 2 weken later plaats

vinden. Heeft nu 30/8 afspraak met intake psycholoog [het netwerk]. Werkneemster geeft aan dat zij 3/7 hersteld gemeld is toen 3 weken vakantie had en daarna op 24/7 weer begonnen. Het ging al niet goed, heeft diverse keren aan werkgever gezegd. Is boos op de regio directeur die haar vertelde om zich te vermannen en haar aansprak op haar gedag. Op 23/8 is zij flauwgevallen en toen via ambulance naar ziekenhuis vervoerd. Longen en hart zijn in orde. Klachten: voelt zich niet goed, voelt een soort benauwdheid Bevindingen: Komt met vriendin, zijn meer dan 30 min. te vroeg en worden geadviseerd om in d ebuurt rond te kijken en om 14.00 uur terug te komen. Om 13.53 uur worden beide binnen gehaald waarbij de vriendin in verband met kleine werkruimte en in totaal 2 zitplaatsen, ggevrqagd wordt om bij de kleine keuken te wachten. Werkneemster die aanvankelijk har vriendin mee wilde, gaat emt mij meen. Tegen het einde van het spreekuur contact (bijna 45 min.) wordt de vriendin op specifieke verzoek van werkneemster erbij worden geroepen. Werkneemster is een zeer adipeuze, niet zieke en/of benauwde vrouw met een afwachtende, theatrale, huilerige houding die adequate antwoorden geeft. Er is sprake van een inadequate herstelgedrag aangenomen waarbij werkneemster de zieke, slachtofferrol aangenomen heeft. Vindt zich zelf te ziek om te werken, legt alle verantwoordelijkheid buiten zichzelf. Bewustzijn: helder, oriëntatie in tijd, plaats, persoon: intact aandacht en concentratie: goed te richten, goed te trekken en vast te houden geheugen en inprenting: intact, korte en lange termijn geheugen niet gestoord, geen psychotische verschijnselen. Het denken is coherent en normaal. Er is geen sprake van een gestoorde tijdsbeleving. Werkneemster maakt een gemiddeld intelligente indruk. Hierbij is de stemming: normaal tot overdreven emotioneel warbij het affect normaal modulerend is. Maakt de opmerking: ik ben 18 jaar getrouwd met een man die een narcist was, weet jij hoe het voor mij was? Behandeling: [het netwerk] sinds 21/6 (intake) opgestart, 30/8 psycholoog [het netwerk], EMDR psycholoog volgt 2 weken later. Conclusie: Het betreft een vrouw die na flauwvallen door de ambulance naar ziekenhuis werd gebracht waaruit na diagnostiek geen afwijkingen werden vastgesteld. En die door werkgever werd doorgestuurd om opnieuw te laten beoordelen. Er is mijns inziens sprake van een persoonsgebonden problematiek icm onvoldoende adequate herstelgedrag. Beleid: Anders Geen MAOC, geen ziekte."
Verweerster heeft een verslag van het consult als "Verslag preventief consult" naar klaagsters werkgever gestuurd. Dat verslag luidde als volgt:
"Bevindingen
Werkneemster geeft aan dat zij op 23-08-2017 vanwege algehele beperkingen door de ambulance Naar de behandelingsinstituut werd vervoerd. Aldaar werd diagnostiek ingezet waaruit geen aanzienlijke afwijkingen werden vastgesteld. Vervolgens bespreekt werkneemster haar beperkingen, welke gelegen zijn op het gebied van persoonlijk- en sociaal functioneren. En waarvan de oorzaak terug te herleiden is naar de ontwikkelingen op het niet-werkgerelateerde vlak waarvoor werkneemster meer dan 2 jaar contacten met een deskundige had. En waarbij zelfs tot begin juni 2017 een specifieke behandeling werd opgestart en afgerond. Hiervoor bestond een langdurig verzuim welk enkele weken terug werd afgesloten. Werkneemster geeft aan dat zij voor de gebeurtenissen van vorige week, door werkgever aangesproken werd op haar gedrag.
Is er een interventie advies?
Overige, Er werd al een intake op 21/6 bij een specifieke instituut opgestart. Echter, een specifieke behandeling zal over weer over 2 weken starten.
Conclusie
Het betreft hier een situatie waarvan de arbeidsongeschiktheid niet rechtstreeks het gevolg is van een objectiveerbare medische aandoening. Dus de medisch arbeidson-

geschiktheid criterium is hier zoals omschreven in de wet, niet van toepassing. Er zijn daarom ook geen poortwachter activiteiten van toepassing. Echter, omdat het functioneren van werkneemster hierdoor de eerder genoemde omstandigheden nog onvoldoende normaal kan worden geacht, wordt geadviseerd om haar vanuit preventief oogpunt middels een stapsgewijze opbouw, maar buiten een ziekmelding, volledig te laten terugkeren in het eigen werk."
Hierna heeft verweerster klaagster niet meer gezien.
In de rapportage van 22 september 2017 over klaagster in het kader van een deskundigenoordeel schreef de verzekeringsarts van UWV:
"Cliënt is per geschildatum 23-08-2017 niet geschikt te achten voor het eigen werk in volle omvang. Wel zijn er mogelijkheden t.a.v. re-integratie mits rekening wordt gehouden met bovenstaande beperkingen, die staan verwoord in het bijgevoegde FML (Functionele Mogelijkheden Lijst)"
3. Het standpunt van klaagster en de klacht
Klaagster verwijt verweerster, kort weergeven, dat zij:
1. klaagster onheus heeft bejegend. Zo was er discussie over het tijdstip van de afspraak, stond de bedrijfsarts het ondanks klaagsters herhaaldelijk aandringen niet toe dat klaagsters vriendin bij het consult aanwezig was – terwijl dat later ineens wel mocht – en werd klaagster tijdens het consult gekwetst, gekleineerd en vernederd. De bedrijfsarts heeft ook klaagster zelf mede de schuld gegeven van haar psychische klachten;
2. over klaagsters gezondheidssituatie heeft geoordeeld zonder de juiste informatie van haar behandelaars. De medische gegevens van klaagster waarover de bedrijfsarts beschikte, waren niet up to date. De bedrijfsarts kon daarom dus niet over klaagsters psychische en medische klachten oordelen;
3. heeft geweigerd om op verzoek van klaagster contact met haar psycholoog op te nemen voor het verkrijgen van informatie, de bedrijfsarts vond die informatie niet van belang;
4. een onjuist advies heeft gegeven.
Klaagster heeft haar klacht nog toegelicht door te stellen dat zij zich ziek gemeld had bij haar werkgever, maar dat de werkgever het daarmee niet eens was.
4. Het standpunt van verweerster
Verweerster heeft – zakelijk samengevat – het navolgende aangevoerd.
Ad klachtonderdeel 1:
De afspraak van klaagster is op specifiek verzoek van klaagsters werkgever voor dezelfde dag, 29 augustus 2017, gemaakt. De contactpersoon van de arbodienst heeft deze afspraak in de agenda ingepland voor 14.00 uur. Indien daarover een misverstand is ontstaan, kan verweerster daar niet tuchtrechtelijk aansprakelijk voor worden gehouden. De werkgever van verweerster heeft het beleid dat in beginsel alleen de werknemer meegenomen mag worden naar de spreekuurruimte. Verweerster heeft bij aanvang van het gesprek aan klaagster kenbaar gemaakt dat het haar om klaagster ging en dat klaagster naar verwachting zelf haar verhaal kon doen. Omdat het van belang was dat klaagster de inhoud van het advies begreep, heeft verweerster de vriendin wel in de laatste fase van het spreekuur bij het gesprek betrokken.
Verweerster heeft echt naar klaagster geluisterd en haar klachten serieus genomen. Zij heeft zeker niet tegen klaagster gezegd dat het "haar eigen schuld" is dat ze psychische klachten heeft en zij heeft niet de intentie gehad om klaagster te kleineren. Er is kennelijk bij het eenmalig spreekuurcontact sprake geweest van wederzijds onbegrip en er ontbrak een goede chemie. Verweerster betreurt het dat klaagster in retrospectief de uitlatingen van verweerster allemaal in een negatief daglicht zet.

Ad klachtonderdelen 2, 3 en 4:
Van belang is dat verweerster klaagster niet zag in het kader van verzuimbegeleiding, maar in het kader van een preventiespreekuur. Een preventiespreekuur is vergelijkbaar met een arbeidsomstandighedenspreekuur. Ter zitting heeft verweerster verklaard dat een preventiespreekuur niet hetzelfde is als een arbeidsomstandighedenspreekuur, maar dat sprake is van een nieuw fenomeen. De werkgever had aan verweerster meegedeeld dat klaagster niet ziek gemeld stond en wilde weten hoe met de situatie om te gaan. Nu verweerster klaagster dus niet zag in het kader van verzuimbegeleiding, behoorde het niet tot haar taak om contact op te nemen met de psycholoog. Verweerster achtte het bovendien niet van toegevoegde waarde om contact op te nemen met een psycholoog waarmee klaagster net een intakegesprek had gehad. Verweerster had het eventueel – als dat aan de orde zou zijn geweest in het kader van een verzuimspreekuur – informatief gevonden om contact op te nemen met de psycholoog waarbij klaagster geruime tijd onder behandeling was geweest, maar klaagster weigerde haar medewerking daaraan te verlenen.
Verweerster heeft klaagster meegedeeld dat zij over voldoende informatie beschikte om een oordeel te kunnen vellen over de mogelijkheid van klaagster om te kunnen werken. Daarbij merkte zij op dat als klaagster haar standpunt niet deelde, zij een deskundigenoordeel zou kunnen vragen bij UWV. Omdat zij klaagster niet zag in het kader van de verzuimbegeleiding, heeft zij klaagster ook niet arbeidsongeschikt verklaard. Als verweersters eigen ervaring en expertise haar ertoe geleid hadden dat klaagster op dat moment ziek gemeld had moeten worden, dan had zij klaagster zelf hierover advies gegeven om zich direct ziek melden. Bij wijze van preventie heeft verweerster het in het belang van klaagster geacht om wel van de werkgever te verlangen dat het werk rustig aan zou kunnen worden opgebouwd. Er kan immers wel ziekte ontstaan als er sprake is van een labiel evenwicht, waarvan de balans weer naar de andere kant kan doorslaan.
Samengevat is verweerster van mening dat alle klachtonderdelen ongegrond zijn.
5. De overwegingen van het college
Klachtonderdeel 1
Het eerste klachtonderdeel betreft de bejegening van klaagster door verweerster. Klaagster maakt verweerster in dat kader diverse verwijten. Het college overweegt als volgt.
Hoewel een bedrijfsarts een verzoek van een werknemer om iemand mee te nemen naar het spreekuur kan weigeren, is het de vraag of dat verstandig is. Een weigering moet bovendien met argumenten worden omkleed en het is raadzaam om zo'n gemotiveerde weigering in het dossier vast te leggen. Naar het college begrijpt, bestond de reden om klaagsters vriendin aanvankelijk te weigeren er enkel uit dat het verweerster om klaagster ging en dat klaagster naar verwachting zelf haar verhaal kon doen. Verweerster heeft die gemotiveerde weigering niet vastgelegd in het dossier. Verweerster heeft klaagsters vriendin in de laatste fase echter wel tot het spreekuur toegelaten omdat zij – zo heeft verweerster verklaard – er zeker van wilde zijn dat klaagster de inhoud van het advies begreep. Mede gelet daarop, acht het college het feit dat verweerster klaagsters vriendin aanvankelijk niet tot het spreekuur wilde toelaten weliswaar onverstandig, maar onvoldoende voor een tuchtrechtelijk verwijt.
Hoewel partijen het erover eens zijn dat het consult op 29 augustus 2017 niet goed is verlopen, verschillen zij van mening over de oorzaak daarvan. Verweerster heeft onder meer betwist dat zij klaagster tijdens het consult gekleineerd heeft en dat zij klaagster zelf de schuld heeft gegeven van haar psychische klachten. Verweerster heeft ook

gesteld dat een eventueel misverstand over het tijdstip van de afspraak haar niet te verwijten valt, omdat die afspraak is gemaakt door de arbodienst. In gevallen, waarin de lezingen van partijen over de feitelijke gang van zaken uiteenlopen en niet kan worden vastgesteld welke van beide lezingen aannemelijk is, kan een verwijt dat is gebaseerd op de lezing van klager in beginsel niet gegrond worden bevonden. Dit berust niet op het uitgangspunt dat het woord van klager minder geloof verdient dan dat van verweerder, maar op de omstandigheid dat voor het oordeel dat een bepaalde gedraging of bepaald nalaten verwijtbaar is eerst moet worden vastgesteld dat er een voldoende feitelijke grondslag voor dat oordeel bestaat.
Gelet op alle overwegingen van het college is klachtonderdeel 1 ongegrond.
Klachtonderdelen 2, 3 en 4
Klaagster verwijt verweerster in deze klachtonderdelen dat zij over haar gezondheidssituatie heeft geoordeeld zonder te beschikken over de juiste informatie, een onjuist advies heeft gegeven en heeft geweigerd contact op te nemen met klaagsters huidige psycholoog. Deze klachtonderdelen lenen zich voor gezamenlijke behandeling. Het college overweegt als volgt. Verweerster heeft gesteld dat zij klaagster heeft gezien in het kader van het zogeheten preventiespreekuur en dat zij onder meer om die reden geen informatie behoefde op te vragen bij klaagsters behandelaars en zij klaagster niet arbeidsongeschikt heeft verklaard.
Verweerster heeft ter zitting verklaard dat het preventiespreekuur lijkt op een arbeidsomstandighedenspreekuur, maar daaraan niet helemaal gelijk is. Het is onduidelijk gebleven wat verweerster dan precies onder een preventiespreekuur verstaat, in ieder geval ontbreekt daarvoor naar het oordeel van het college een wettelijke basis. Er was volgens verweerster in ieder geval géén sprake van een verzuimspreekuur. Of klaagster voorafgaande aan het consult op 29 augustus 2017 was ziek gemeld, is overigens onduidelijk gebleven: verweerster heeft gesteld van niet en klaagster heeft gesteld van wel, met dien verstande dat haar werkgever de ziekmelding niet accepteerde.
Van belang bij het beoordelen van de handelwijze van verweerster is het volgende. Een consult in het kader van het arbeidsomstandighedenspreekuur betreft een vrijwillig contact op initiatief van de werknemer. Een consult in het kader van het verzuimspreekuur 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 arbeidsomstandighedenspreekuur geldt de geheimhoudingsverplichting van de bedrijfsarts onverkort. Bij een consult in het kader van een verzuimspreekuur 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).
In de medische aantekeningen heeft verweerster onder meer vermeld (zie feiten): "Vindt zich zelf te ziek om te werken, legt alle verantwoordelijkheid buiten zichzelf" en "En die door werkgever werd doorgestuurd om opnieuw te laten beoordelen.". Verweerster heeft haar bevindingen en conclusie naar aanleiding van het consult van 29 augustus 2017 ook in een verslag aan de werkgever teruggekoppeld.
Uit de eigen aantekeningen van verweerster volgt naar het oordeel van het college dat verweerster er vanuit ging dat klaagster in opdracht van de werkgever was gestuurd en dat van haar verwacht werd dat zij beoordeelde of klaagster te ziek was om te werken. Nu verweerster haar bevindingen vervolgens ook aan de werkgever heeft teruggekop-

peld, kan de conclusie niet anders zijn dat verweerster handelde in het kader van verzuimbegeleiding.
Het doel van het spreekuur en de daarbij behorende rechten en plichten van de werknemer waren voor klaagster kennelijk niet duidelijk. Het had op verweersters weg gelegen om te verifiëren of klaagster de gang van zaken begreep bijvoorbeeld door haar naar de reden van haar komst te vragen en vervolgens een andere afspraak te plannen als bleek dat klaagster er met een andere vraagstelling zat. Niet gebleken is dat zij dat (in voldoende mate) heeft gedaan.
Nu ervan moet worden uitgegaan dat verweerster handelde in het kader van verzuimbegeleiding, moet worden beoordeeld of zij bij het geven van haar advies jegens klaagster de zorg heeft betracht die zij diende te betrachten.
Vaststaat dat klaagster aan verweerster had gevraagd om informatie op te vragen bij haar psycholoog waar zij sinds kort onder behandeling was. In dat kader geldt volgens vaste jurisprudentie het volgende.
Een bedrijfsarts kan op zijn eigen oordeel varen als het gaat om het vaststellen van beperkingen. De bedrijfsarts dient de behandelende sector te raadplegen in die gevallen waarin een behandeling in gang gezet zal worden of reeds plaatsvindt en die behandeling een beduidend effect zal hebben op de mogelijkheden tot het verrichten van arbeid van de betrokkene of indien de betrokkene stelt dat de behandelende sector een beredeneerd afwijkend idee heeft over zijn beperkingen.
Nu klaagster en verweerster van inzicht verschilden over klaagsters belastbaarheid, er onlangs een nieuwe behandeling bij een psycholoog was gestart en niet uitgesloten was dat deze behandeling een beduidend effect zou hebben op de mogelijkheid tot het verrichten van arbeid van klaagster, had verweerster informatie bij klaagsters psycholoog moeten opvragen. Het feit dat klaagster nog maar heel kort bij die psycholoog onder behandeling was, doet daaraan niet af. Door na te laten informatie bij klaagsters psycholoog op te vragen, heeft verweerster ten opzichte van klaagster onzorgvuldig gehandeld.
Verweerster heeft naar aanleiding van het consult op 29 augustus 2017 in een terugkoppeling naar de werkgever een conclusie getrokken en een advies gegeven.
De conclusie en het advies berusten naar het oordeel van het college op onvolledige informatie, omdat geen informatie bij klaagsters behandelend psycholoog werd opgevraagd hoewel daarvoor wel aanleiding bestond, zoals hiervoor is overwogen. Bovendien is het gegeven advies (zie onder de feiten) ook onduidelijk. Immers verweerster stelde in het verslag enerzijds dat klaagsters arbeidsongeschiktheid niet rechtstreeks het gevolg was van een objectiveerbare medische aandoening, terwijl zij anderzijds vermeldde dat klaagster opnieuw onder behandeling was, het functioneren van klaagster "hierdoor de eerder genoemde omstandigheden nog onvoldoende normaal kan worden geacht" en zij klaagster via een stapsgewijze opbouw volledig wilde laten terugkeren in het eigen werk. Welke omstandigheden verweerster precies bedoelde, hoe die stapsgewijze opbouw eruit zou moeten zien en waarom de arbeidsongeschiktheid niet rechtstreeks het gevolg was van een objectiveerbare medische aandoening is in het verslag onduidelijk gebleven.
Nu verweerster heeft geweigerd contact op te nemen met klaagsters psycholoog en dus over klaagsters gezondheidssituatie heeft geoordeeld zonder te beschikken over de juiste (volledige) informatie en een onjuist (want onduidelijk) advies heeft gegeven, zullen de klachtonderdelen 2, 3 en 4 gegrond worden verklaard.
De maatregel

Nu de klacht deels gegrond wordt bevonden, is de vraag aan de orde welke maatregel aan verweerster dient te worden opgelegd. Het college overweegt als volgt.
Verweerster heeft op meerdere punten tuchtrechtelijk verwijtbaar gehandeld en zij heeft er geen blijk van gegeven dat zij de onjuistheid van haar handelen inziet. Verweerster heeft naar het oordeel van het college inconsequent gehandeld, aangezien zij heeft gesteld dat sprake was van een "preventief" spreekuurcontact (vergelijkbaar met een contact in het kader van een arbeidsomstandighedenspreekuur), terwijl uit haar handelen blijkt dat zij zich bezighield met klaagsters verzuimbegeleiding. Indien géén sprake was van verzuimbegeleiding – zoals verweerster heeft betoogd – gold verweersters geheimhoudingsverplichting ten opzichte van klaagster onverkort en heeft zij die geheimhoudingsverplichting geschonden door zonder uitdrukkelijke toestemming van klaagster een terugkoppeling naar de werkgever te sturen. Dit valt verweerster zwaar aan te rekenen, nog afgezien van het feit dat die terugkoppeling een onduidelijke conclusie en onduidelijk advies op grond van onvolledige informatie bevat.
Het college acht het handelen van verweerster gelet op het bovenstaande dusdanig ernstig dat niet volstaan kan worden met het opleggen van een waarschuwing. Daarom zal aan verweerster 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 Het beroep van de bedrijfsarts is gericht tegen de gegrondverklaring van de klachtonderdelen 2, 3 en 4 en tegen de oplegging van de maatregel van berisping. De bedrijfsarts concludeert tot gegrondverklaring van het beroep. Klaagster heeft gemotiveerd verweer gevoerd en concludeert tot verwerping van het beroep.

4.2 In beroep staat derhalve ter beoordeling de vraag of het Regionaal Tuchtcollege terecht tot de slotsom is gekomen dat de bedrijfsarts ten onrechte geen informatie heeft opgevraagd voor de beoordeling van de gezondheidssituatie van klaagster – in het bijzonder bij de huidige behandelend psycholoog van klaagster – en dat de bedrijfsarts een onjuist advies heeft gegeven.

4.3 Het Centraal Tuchtcollege wijst er daarbij op dat het bij de tuchtrechtelijke beoordeling van het professionele handelen van de bedrijfsarts niet gaat om de vraag of dat handelen beter had gekund, maar om het geven van een antwoord op de vraag of de bedrijfsarts bij haar beroepsmatige handelen vanuit tuchtrechtelijk standpunt bezien is gebleven binnen de grenzen van een redelijk bekwame beroepsuitoefening, rekening houdend met de stand van wetenschap ten tijde van het klachtwaardig geacht handelen en met hetgeen toen in de beroepsgroep als norm of standaard was aanvaard.

4.4 Het Centraal Tuchtcollege gaat er op grond van de stukken en het verhandelde ter terechtzitting van uit dat de bedrijfsarts klaagster op 29 augustus 2017 heeft gezien in het kader van verzuimbegeleiding. Het Centraal Tuchtcollege kan zich verenigen met de overwegingen van het Regionaal Tuchtcollege hierover en neemt deze over. In beroep heeft de bedrijfsarts dit standpunt zelf ook ingenomen. Dit betekent dat de bedrijfsarts diende te beoordelen (en ook daadwerkelijk heeft beoordeeld) of bij klaagster sprake was van medische beperkingen voor de bedongen arbeid.

4.5 Volgens vaste jurisprudentie kan een bedrijfsarts op zijn eigen oordeel varen als het gaat om het vaststellen van beperkingen. De bedrijfsarts dient de behandelende

sector te raadplegen in die gevallen waarin een behandeling in gang gezet zal worden of reeds plaatsvindt en die behandeling een beduidend effect zal hebben op de mogelijkheden tot het verrichten van arbeid van de betrokkene of indien de betrokkene stelt dat de behandelende sector een beredeneerd afwijkend idee heeft over zijn beperkingen.
4.6 Vast staat dat klaagster en de bedrijfsarts van inzicht verschilden over de belastbaarheid van klaagster en dat klaagster de bedrijfsarts om die reden heeft verzocht om informatie in te winnen bij haar nieuwe psycholoog. De bedrijfsarts heeft hier echter van afgezien omdat zij meende dat de nieuwe psycholoog nog in het geheel geen inhoudelijke begeleiding van klaagster in gang had gezet. Informatie van de nieuwe psycholoog zou daarom geen toegevoegde waarde hebben voor de advisering omtrent de arbeidsongeschiktheid, aldus de bedrijfsarts.
4.7 Gelet op de stukken en het verhandelde ter terechtzitting, acht het Centraal Tuchtcollege echter aannemelijk dat de nieuwe psycholoog beschikte over een verwijsbrief van de huisarts van klaagster en dat klaagster een intakeprocedure had doorlopen en in dat kader niet alleen een aantal vragenlijsten had ingevuld, maar ook één of meer gesprekken met de intakepsycholoog had gevoerd. Op basis van deze intakeprocedure was besloten dat klaagster op korte termijn zou starten met een intensieve EMDR-therapie. Nu denkbaar is dat deze behandeling een beduidend effect zou hebben op de mogelijkheden van klaagster tot het verrichten van arbeid, had de bedrijfsarts bij klaagsters nieuwe psycholoog informatie moeten opvragen. Door dit na te laten, heeft de bedrijfsarts niet met de vereiste zorgvuldigheid gehandeld.
4.8 De bedrijfsarts heeft naar aanleiding van het spreekuur op 29 augustus 2017 haar bevindingen met een conclusie en een advies aan de werkgever van klaagster teruggekoppeld. Nu de bedrijfsarts geen informatie bij de behandelend psycholoog van klaagster had opgevraagd, moet worden geoordeeld dat dit advies op onvolledige informatie berustte en nog niet gegeven had mogen worden. Het Centraal Tuchtcollege laat daarbij verder in het midden of het advies duidelijk en consistent was.
4.9 Het vorenstaande betekent dat de bedrijfsarts tuchtrechtelijk verwijtbaar heeft gehandeld en dat het Regionaal Tuchtcollege klachtonderdelen 2, 3 en 4 terecht gegrond heeft geoordeeld. Het beroep is in zoverre ongegrond.
4.10 Het Centraal Tuchtcollege acht, gelet op de aard en de ernst van het verweten handelen, de oplegging van een waarschuwing passend en toereikend. Anders dan het Regionaal Tuchtcollege, ziet het Centraal Tuchtcollege voorts geen redenen, aan het algemeen belang ontleend, voor publicatie van de beslissing in de Staatscourant en aangewezen tijdschriften. Het beroep is in zoverre gegrond.
5. Beslissing
Het Centraal Tuchtcollege voor de Gezondheidszorg:
vernietigt de beslissing waarvan beroep voor zover daarbij aan de bedrijfsarts de maatregel van berisping is opgelegd en is bepaald dat om redenen, aan het algemeen belang ontleend, de beslissing, zodra zij onherroepelijk is geworden, zal worden gepubliceerd in de Staatscourant en ter publicatie zal worden aangeboden aan het tijdschrift voor Bedrijfs- en Verzekeringsgeneeskunde en Medisch Contact;
en in zoverre opnieuw rechtdoende:
legt de bedrijfsarts de maatregel van waarschuwing op;
verwerpt het beroep voor het overige.
Deze beslissing is gegeven door: E.J. van Sandick, voorzitter; W.P.C.M. Bruinsma en S.M. Evers, leden-juristen en J.A.W. Dekker en M.L. van den Kieboom-de Groen, leden-beroepsgenoten en E.D. Boer, secretaris.
Uitgesproken ter openbare terechtzitting van 24 januari 2019.
Voorzitter w.g. Secretaris w.g.