

**REGIONAAL TUCHTCOLLEGE VOOR DE GEZONDHEIDSZORG**

Beslissing in de zaak onder nummer van: 18153

**Uitspraak: 19 juni 2019**

**HET REGIONAAL TUCHTCOLLEGE VOOR DE GEZONDHEIDS-  
ZORG**

**TE EINDHOVEN**

heeft het volgende overwogen en beslist omtrent de op 17 september 2018 binnengekomen klacht van:

[A]  
wonende te [B]  
klager  
gemachtigde: [C]

tegen:

[D]  
bedrijfsarts  
werkzaam te [E]  
verweerster  
gemachtigde: mr. A.C. Zentveld te Utrecht

**1. Het verloop van de procedure**

Het college heeft kennisgenomen van:

- het klaagschrift en de aanvulling daarop;
- het verweerschrift;
- de brief van 17 januari 2019 met bijlagen, op 21 januari 2019 ontvangen van de gemachtigde van verweerster.

Partijen hebben geen gebruik gemaakt van het aangeboden mondelinge vooronderzoek. De klacht is ter openbare zitting van 15 mei 2019 behandeld. Partijen waren aanwezig, bijgestaan door hun gemachtigden.

**2. De feiten**

Het gaat in deze zaak om het volgende.

Klager was eigenaar van een sportschool. Sinds maart 2012 had hij een allround medewerkster, hierna aan te duiden als werkneemster, in loondienst (klager zal in deze beslissing worden aangeduid als klager dan wel werkgever). Op 6 januari 2016 is werkneemster uitgevallen voor haar werk. Verweerster is als bedrijfsarts werkzaam bij een arbodienst en zij was belast met de verzuimbegeleiding van werkneemster.

Werkneemster heeft op 4 februari 2016 voor de eerste keer het spreekuur van verweerster bezocht. In de terugkoppeling aan de werkgever vermeldde verweerster dat werkneemster volledig arbeidsongeschikt was, waarbij de oorzaak deels in de werksfeer en deels in de privésfeer gelegen was. In 2016 heeft werkneemster verweerster achtereenvolgens op het spreekuur bezocht op: 23 februari, 8 en 29 maart, 26 april, 6 en 23 juni, 9 augustus, 6 oktober en 10 november. In de terugkoppelingen van deze spreekuren staat steeds dat werkneemster volledig arbeidsongeschikt is.

In 2017 is werkneemster op 16 januari, 24 februari en 1 maart gezien door een waarnemend arts. Op 24 februari 2017 heeft de waarnemend arts een Functionele (hier genoemd: Bedrijfsgeneeskundige) Mogelijkheden Lijst/Inzetbaarheidsprofiel over werkneemster opgesteld. Daarin staat dat werkneemster enigszins beperkt is in het aantal werkuren per dag en per week in die zin dat zij gemiddeld niet meer dan ongeveer 8 uur per dag en gemiddeld ongeveer 40 uur per week kan werken, waarbij wordt vermeld: *“De mogelijkheden in arbeidsduur gelden slechts onder optimale omstandigheden”*.

Voorts wordt vermeld (citaat overgenomen inclusief spel- en taalfouten):

*“Extra toelichting op de Bedrijfsgeneeskundige Mogelijkheden Lijst*

*25 jarige vrouw, uitgevallen voor haar werkzaamheden*

*Factoren in werk en persoonlijkheid*

*Belastbaarheid voor alle mentale belasting tijdelijk sterk beperkt. Geleidelijk is enige stabilisatie middels behandeling worden gerealiseerd. Enige verbetering is in de belastbaarheid verdisconteerd.”*

In de terugkoppeling van het spreekuur op 1 maart 2017 heeft de waarnemend arts vervolgens vermeld dat er op afzienbare termijn nog geen concrete afspraken voor een vorm van werkhervatting mogelijk waren. Hij schreef voorts:

*“(...) Inmiddels is van verschillende behandelaars een schrijven ontvangen dat men contact met de werkgever niet verstandig acht omdat daardoor de behandeling wordt gehinderd. NB. Dit is een zeer uitzonderlijke situatie en het is verstandig dat e.a. wordt getoetst door het UWV.”*

(...)

*Prognose einddoel re-integratie*

*Beperkingen zijn van langdurige aard; advisering door een arbeidsdeskundige gaat worden uitgevoerd.”*

De advisering door een arbeidsdeskundige, zoals in de terugkoppeling van 1 maart 2017 is weergegeven, heeft niet plaatsgevonden.

Op 21 maart 2017 is op verzoek van de werkgever een Deskundigenoordeel door UWV opgesteld met de vraagstelling: “Doe ik genoeg om mijn werknemer weer aan het werk te helpen?”

De conclusie van de arbeidsdeskundige in het Deskundigenoordeel luidt:

*“De door de werkgever uitgevoerde re-integratie-inspanningen zijn tot 16 januari 2017 voldoende. De door de werkgever uitgevoerde re-integratie-inspanningen zijn over de periode 16 januari 2017 tot 6 maart 2017 onvoldoende.”*

Op 18 juli 2017 heeft werkneemster het spreekuur van verweerster bezocht. In de terugkoppeling van dat spreekuur schreef verweerster:

*“Huidige stand van zaken*

*Uw medewerker is op dit moment volledig arbeidsongeschikt. (...) Zij heeft het advies gekregen van haar behandelaars om geen contact met u te hebben. Gezien dit advies wil ik u adviseren om het contact met uw medewerker via mij te laten verlopen en geen rechtstreeks contact op te nemen.”*

Op 19 september 2017 heeft werkneemster het spreekuur van een collega-bedrijfsarts van verweerster bezocht. Zij werd toen volledig arbeidsongeschikt bevonden.

Op 28 november 2017 vond ten slotte een gesprek plaats tussen werkneemster en verweerster.

In de tussentijdse evaluatie naar aanleiding van dat spreekuur schreef verweerster:

*“Totaal overzicht advies % uren inzetbaarheid eigen/aangepast werk.*

*Ingangsdatum*

*Percentage*

*Adviseur*

*Datum advies*

*18-07-2017*

*0%*

*[naam verweerster]*

*18-07-2017*

*(...)*

*Aanleiding*

*Spreekuur d.d. 28-11-2017*

*Huidige stand van zaken*

*Vandaag had ik contact met uw medewerker. Zij vertelde mij op eigen initiatief het dienst verband te hebben beëindigd. Ik adviseer u om uw medewerker te melden bij het UWV als gedeeltelijk ziek uit dienst”*

### **3. Het standpunt van klager en de klacht**

Klager verwijt verweerster dat zij:

1. onzorgvuldig en in strijd met de Wet verbetering poortwachter heeft gehandeld en een verkeerde beoordeling over werkneemster heeft gemaakt, aangezien zij werkneemster enerzijds (ten onrechte) volledig arbeidsongeschikt heeft verklaard en anderzijds aan het UWV heeft gemeld dat er sprake is van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid. Werkneemster heeft daardoor niet meegewerkt aan re-integratie, maar heeft ondertussen wel elders gesolliciteerd en een functie aanvaard, terwijl zij nog bij werkgever in dienst is;
2. werkgever tijdens de verzuimbegeleiding totaal genegeerd heeft en niet met werkgever heeft samengewerkt, maar uitsluitend op de hand van werkneemster is geweest en het vervolgens willens en wetens op een confrontatie heeft laten aankomen, met alle emotionele en financiële gevolgen van dien.

### **4. Het standpunt van verweerster**

Verweerster heeft – kort weergegeven – het volgende naar voren gebracht.

Primair heeft verweerster zich op het standpunt gesteld dat de klacht niet-ontvankelijk is, omdat klager als voormalig werkgever van werkneemster niet te beschouwen is als belanghebbende in de zin van artikel 47 jo. artikel 1 van de Wet BIG en artikel 4 lid 1 onder e Tuchtrectbesluit.

Voor het geval het college oordeelt dat de klacht wel ontvankelijk is, heeft verweerster zich op het standpunt gesteld dat zij heeft gehandeld zoals van een professioneel handelend bedrijfsarts mag worden verwacht en het volgende aangevoerd.

Ad 1.: In februari 2017, een jaar na aanvang van de arbeidsongeschiktheid van werknemster, heeft een collega van verweerster een FML opgesteld, omdat verweerster op dat moment afwezig was wegens arbeidsongeschiktheid. Klager heeft op grond daarvan aangenomen dat het niet geven van een beperking in arbeidsduur gelijk stond aan het hebben van arbeidsmogelijkheden. Verweerster heeft aan klager telefonisch toegelicht hoe dit was bedoeld. Er is een aanvulling gegeven waarin is verteld dat de mogelijkheden in arbeidsduur slechts golden onder optimale omstandigheden vanwege de overige beperkingen van werknemster. Deze optimale omstandigheden waren niet aanwezig bij klager. Het hebben van arbeidsmogelijkheden betekende nog niet dat sprake kon zijn van loonvormende arbeid. De arbeidsdeskundige moest dit beoordelen, maar deze is door klager niet ingezet ondanks het advies daartoe van de collega van verweerster en later ook van verweerster zelf. In de terugkoppeling van het spreekuur van 18 juli 2017 heeft verweerster werknemster als niet-belastbaar voor eigen arbeid beoordeeld. Het was niet zo dat verweerster het oneens was met de beoordeling door haar waarnemende collega, maar de omstandigheden van werknemster waren gewijzigd. Spreekuurcontacten en het opstellen van een FML zijn momentopnames. Werkneemster wilde, zo bleek later, echter haar arbeidsovereenkomst beëindigen en elders aan de slag gaan in aangepast werk voor 16 uur per week als poging tot re-integratie. Verweerster heeft haar dit afgeraden. Desondanks heeft werknemster toch uitvoering gegeven aan haar voornemen. Werkneemster was naar het oordeel van verweerster echter volledig arbeidsongeschikt voor de bedongen arbeid, hetgeen de vermeende tegenstrijdigheid in het advies van de terugkoppeling van 28 november 2017 verklaart.

Ad 2.: Verweerster heeft klager als werkgever niet genegeerd. Er zijn diverse telefonische contacten geweest en de werkgever heeft van elk spreekuur een terugkoppeling ontvangen. Verweerster heeft klager geen ziektebeeld voorgehouden, want dan zou zij haar geheimhoudingsverplichting ten opzichte van werknemster hebben geschonden.

## **5. De overwegingen van het college**

### *Ontvankelijkheid*

Het college is in navolging van het CTG (uitspraak 31 maart 2015, onder nummer c2014.052) allereerst van oordeel dat klager als werkgever op grond van artikel 65 lid 1 sub b Wet op de beroepen in de individuele gezondheidszorg (Wet BIG) is aan te merken als klachtgerechtigd. In artikel 65 lid 1 sub b Wet BIG wordt als klachtgerechtigd aangemerkt “degene die aan degene over wie wordt geklaagd een opdracht heeft verstrekt.” Noch uit de formulering van deze bepaling noch uit de geschiedenis van de totstandkoming ervan (Memorie van Toelichting, Kamerstukken II 1985/86, 19522, nr. 3) blijkt dat aan de vereiste opdrachtrelatie nadere voorwaarden zijn verbonden. Uit de Memorie van Toelichting volgt dat de wetgever voor ogen heeft gestaan de groep van klachtgerechtigden uit te breiden en dat voldoende is dat met degene over wie wordt geklaagd een werkrelatie bestaat, hetgeen niet noodzakelijkerwijs een hiërarchisch werkverband behoeft te zijn. Klager heeft aan de werkgeefster van verweerster een opdracht tot verzuim- en re-integratiebegeleiding van de betrokken werknemster verstrekt. Weliswaar is dus aan verweerster niet rechtstreeks een opdracht als bedoeld in artikel 65 lid 1 sub b Wet BIG verstrekt, maar zij was wel met de uitvoering van een dergelijke opdracht belast en heeft daar ook uitvoering aan gegeven. Gedurende de periode dat verweerster werknemster van klager begeleidde, had klager in de dagelijkse praktijk in overwegende mate met verweerster te maken. Verweerster kan daarom

voor de toepassing van het voornoemde wetsartikel met de opdrachtnemer worden geïdentificeerd.

Het college is op grond van het voorgaande van oordeel dat de klacht ontvankelijk is.

### *Inhoudelijke beoordeling*

Klachtonderdeel 1 onzorgvuldig en in strijd met de Wet verbetering poortwachter handelen

Allereerst merkt het college op dat niet beoordeeld kan worden of verweerster een verkeerde beoordeling over werkneemster heeft gemaakt, aangezien het college niet beschikt over de medische verslaglegging in het bedrijfsgeneeskundige dossier van werkneemster. Bovendien heeft klager ook nagelaten te onderbouwen wat er naar zijn mening concreet onjuist was in verweersters beoordeling van werkneemster en hoe die beoordeling dan wel had moeten luiden. Dat verweerster werkneemster ten onrechte volledig arbeidsongeschikt heeft verklaard, zoals door klager wordt gesteld, kan dus niet worden vastgesteld.

Klager verwijt verweerster ook dat werkneemster door verweersters toedoen niet heeft meegewerkt aan haar re-integratie, hetgeen – zo begrijpt het college – zou blijken uit de door verweerster op 28 november 2017 opgestelde tegenstrijdige rapportage. Ter zitting heeft klager te kennen gegeven dat dit verwijt zich toespitst op de laatste maanden van haar verzuimbegeleiding. Van belang daarbij is dat na afwezigheid van verweerster in de eerste maanden van 2017 werkneemster voor het eerst weer op 18 juli 2017 door verweerster op het spreekuur is gezien. Het college overweegt op grond van de stukken in het dossier als volgt.

Uit de door de waarnemend arts op 24 februari 2017 opgestelde BML blijkt dat werkneemster op dat moment sterk beperkt werd bevonden voor wat betreft mentale belasting en dat zij onder optimale omstandigheden mogelijkheden had in arbeidsduur. In de terugkoppeling van het spreekuur van 1 maart 2017 van de waarnemend arts staat vervolgens dat er op afzienbare termijn nog geen concrete afspraken voor een vorm van werkherleving door werkneemster mogelijk waren. De arts had inmiddels ook informatie van de behandelaars van werkneemster ontvangen, inhoudende dat contact tussen werkneemster en de werkgever niet verstandig werd geacht. Het college begrijpt dat de situatie inmiddels (enigszins) veranderd was en dat de beoordeling op grond daarvan werd bijgesteld. Dat verweerster op 18 juli 2017, in navolging van haar waarnemer, het advies van de behandelaars serieus heeft genomen en daaraan gevolg heeft gegeven, kan haar naar het oordeel van het college niet verweten worden. Ook overigens heeft het college in de overgelegde stukken geen aanknopingspunten gevonden dat werkneemster in de daaropvolgende maanden door verweerster ten onrechte is beoordeeld als arbeidsongeschikt vanwege ziekte of gebrek. Zoals hierboven weergegeven, beschikt het college niet over de medische verslaglegging. Van belang is nog dat klager de mogelijkheid had een arbeidsdeskundige in te schakelen om de beperkingen van werkneemster nader te laten beoordelen, zoals in de terugkoppeling van 1 maart 2017 ook is geadviseerd. Dat klager aan dat advies geen gehoor heeft gegeven omdat hij daarmee geen ervaring had, zoals hij ter zitting heeft verklaard, dient voor zijn rekening te blijven. Klager had als werkgever hierover immers informatie kunnen inwinnen. Op 28 november 2017 heeft verweerster haar laatste advies over werkneemster opgesteld, waarbij zij werkneemster 0% inzetbaar achtte in eigen/aangepast werk. In datzelfde advies schreef zij: *“Vandaag had ik contact met uw medewerker. Zij vertelde mij op eigen initiatief het dienst verband te hebben beëindigd. Ik adviseer u om uw medewerker te melden bij het UWV als gedeeltelijk ziek uit dienst.”* Over deze ogenschijnlijk tegenstrijdige formulering heeft verweerster verklaard dat zij werkneemster weliswaar beoor-

deelde als volledig arbeidsongeschikt, maar dat werkneemster toch wilde gaan proberen elders aan de slag gaan in aangepast werk voor 16 uur per week als poging tot re-integratie. Verweerster heeft gesteld dat zij haar dat heeft afgeraden. De formulering “*gedeeltelijk arbeidsongeschikt*” heeft dus volgens verweerster niet te maken met haar oordeel, maar met de wens van werkneemster. De verklaring van verweerster komt het college aannemelijk voor en het gaat te ver om verweerster op grond hiervan verantwoordelijk te houden voor de gedragingen van werkneemster in het kader van het al dan niet meewerken aan haar re-integratie. Dit neemt naar het oordeel van het college niet weg dat de door verweerster gekozen formulering ongelukkig is, omdat gedeeltelijk ziek uit dienst gaan volgens wet en regelgeving niet mogelijk is en dit bij klager kennelijk voor verwarring heeft gezorgd. Al met al is dit evenwel van onvoldoende gewicht voor een tuchtrechtelijk verwijt. Dit klachtonderdeel is dan ook ongegrond.

Klachtonderdeel 2 negeren werkgever en partijdige opstelling

Klager heeft dit klachtonderdeel naar het oordeel van het college onvoldoende met feiten en omstandigheden onderbouwd. Van een partijdige opstelling door verweerster is niet gebleken.

Het college stelt bovendien vast dat uit de stukken naar voren komt dat klager als werkgever steeds terugkoppelingen van verweerster (en haar collega's) heeft ontvangen. Voorts geldt het volgende. 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'. Verweerster 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 werk gerelateerde oorzaken voor arbeidsongeschiktheid.

Dit klachtonderdeel is ongegrond.

## **6. De beslissing**

Het college:

- verklaart de klacht ongegrond.

Aldus beslist door E.C.M. de Klerk als voorzitter, H.A.W. Vermeulen als lid-jurist, R.P.J. Ansem, C.W.M. Hosmus en C.A.W.M. Hertog als leden-beroepsgenoten, in aanwezigheid van I.H.M. van Rijn als secretaris en in het openbaar uitgesproken door N.B. Verkleij op 19 juni 2019 in aanwezigheid van de secretaris.