

CENTRAAL TUCHTCOLLEGE VOOR DE GEZONDHEIDSZORG

Beslissing in de zaak onder nummer van: C2021/1029

CENTRAAL TUCHTCOLLEGE voor de Gezondheidszorg

Beslissing in de zaak onder nummer C2021/1029 van:

A., bedrijfsarts, werkzaam in B., appellante, beklagde in eerste aanleg, gemachtigde: mr. A.C. de Die, advocaat in Amsterdam, tegen

C., wonende in B., verweerder in beroep, klager in eerste aanleg, gemachtigde: mr. M.M.S. Krepel, verbonden aan D. in B..

1. Verloop van de procedure

C. – hierna klager – heeft bij het Regionaal Tuchtcollege in Den Haag een klacht, gedateerd 20 december 2020, ingediend tegen A. – hierna de bedrijfsarts. Bij beslissing van 20 april 2021, onder nummer 2020-179, heeft dat College de klacht gegrond verklaard en aan de bedrijfsarts de maatregel van berisping opgelegd. De bedrijfsarts heeft op tijd beroep tegen die beslissing ingesteld. Klager heeft een verweerschrift in beroep ingediend.

De zaak is in beroep behandeld op de openbare terechtzitting van het Centraal Tuchtcollege van 1 oktober 2021, waar zijn verschenen mr. Krepel voornoemd namens klager, en de bedrijfsarts, bijgestaan door mr. De Die voornoemd. Klager is niet ter terechtzitting verschenen.

Partijen hebben hun standpunten bij de mondelinge behandeling over en weer verder toegelicht. Mr. De Die heeft dat mede gedaan aan de hand van notities die aan het Centraal Tuchtcollege zijn overgelegd.

2. Beslissing in eerste aanleg

Het Regionaal Tuchtcollege heeft aan zijn beslissing het volgende ten grondslag gelegd. Hierbij is de bedrijfsarts aangeduid als beklagde.

“2. De feiten

2.1 Klager (geboren in 1986) is in dienst bij een (schoonmaak)bedrijf. Hij is op 28 mei 2020 uitgevallen voor zijn werk vanwege verslavingsproblematiek. De werkgever van klager heeft E. ingehuurd voor de verzuimbegeleiding. E. maakt op haar beurt gebruik van F..

2.2 Beklaagde is als flexkracht/bedrijfsarts verbonden aan F.. Zij heeft per e-mail van 25 mei 2020 een verzoek gekregen - door tussenkomst van een arboconsulent/casemanager van E. - van de werkgever van klager met de volgende inhoud: “(...) Een collega van betrokkene [dit is klager, toev. college]... is voor 3 maanden naar G. geweest vanwege een verslavingsprobleem, dat is hem goed bevallen. Nu geeft betrokkene ook ineens aan verslaafd te zijn en gaat deze week naar de huisarts voor een verwijzing G.. Werkgever heeft zo zijn twijfels hierover, is wel erg toevallig.... Graag je beoordeling en advies. Is dit plausibel?”

2.3 Beklaagde heeft klager op 9 juni 2020 voor de eerste maal op het spreekuur (verzuimverlof) gezien. In haar advies van 9 juni 2020 aan E. schrijft zij onder meer:

“(…) Vandaag heb ik contact gehad met betrokkene en uit dit contact blijkt dat dit spreekuur op verzoek van werkgever werd ingezet. Ook blijkt dat er verschil in visie bestaat tussen werkgever en betrokkene over de soort interventie die ingezet werd en welk in het Buitenland zal plaats vinden. Hierdoor zal betrokkene voor tenminste 3-4 maanden niet beschikbaar zijn voor arbeid. (…)

Conclusie en advies:

Dat een interventie nodig is, is evident maar de kwestie over hoe de afwezigheid van betrokkene van de werkvloer vorm zal krijgen, is een zaak tussen werkgever en betrokkene. Partijen zullen samen hierover tot een overeenstemming moeten komen en dit oplossen. Er bestaat dus een conflict die conform STECR richtlijn arbeidsconflicten ook op de werkvloer opgelost moeten worden of door een onderling gesprek en/of door inzet van een extern procesbegeleider.”

2.4 Daarna is een probleemanalyse en advies Poortwachter gegeven door een arbo-arts (H.) verbonden aan F. In de brief van 19 juni 2020 aan E. staat hierin onder meer geschreven: “(…) Op uw verzoek hebben wij een probleemanalyse opgesteld en is een advies samengesteld voor de aanpak van de re-integratie. Aangezien we hebben vernomen dat betrokkene reeds is afgereisd naar G., heb ik mijn advies opgesteld op basis van verzamelde informatie. (…) Daarnaast adviseren wij u om te komen tot het plan van aanpak.”

2.5 Na een intake en advies bij I.-GGZ is klager geschikt bevonden voor een behandeling bij de partnerkliniek in G.. Deze behandeling werd overigens vergoed vanuit de basisverzekering. Klager heeft echter voortijdig de (verdere) behandeling in G. gestaakt omdat het volgens klager niet professioneel (genoeg) was. Klager heeft zich direct daarna bij J.-Verslavingszorg gemeld voor verdere behandeling. Uit een e-mail van 29 september 2020 van de behandelend psychiater K. aan de gemachtigde van klager blijkt onder meer dat bij klager sprake is van een ernstige ziekte, namelijk een jarenlange poly-verslaving. De psychiater heeft aan de zorgverzekeraar van klager toestemming (aan)gevraagd voor een intensieve klinische verslavings-behandeling met aansluitend een after-care traject. Het zou gaan om een traject van in totaal ruim 3-4 maanden. Gezien de ernst en de duur van de verslavingsproblematiek zal een structureel doorzettend herstel nog geruime tijd duren, aldus nog steeds de psychiater. Klager is in de kliniek opgenomen geweest van

30 juli tot 30 augustus 2020.

2.6 Klager is niet verschenen op het spreekuur van beklagde van 25 augustus 2020. In de terugkoppeling van dit spreekuur aan E. staat onder meer: “(…) Vandaag had ik betrokkene op mijn spreekuur verwacht. Betrokkene is niet verschenen waardoor medische beoordeling niet kon plaats vinden. Werkgever wordt geadviseerd om na te gaan wat de reden is en daarbij passende maatregelen te treffen (…). Graag vernemen wij van u of we de verzuimbegeleiding kunnen voortzetten of dat er een herstelmelding aan de orde is.”

2.7 Op 13 oktober 2020 heeft een telefonisch spreekuur plaatsgevonden. In het verslag hiervan van 14 oktober 2020 van beklagde aan E. staat hierover onder meer: “(…) Vandaag heb ik conform planning telefonisch contact gehad met betrokkene en gedurende het gesprek kreeg ik plots zijn jurist, mw Krepel [de gemachtigde van klager, toev. college] aan de lijn wiens aanwezigheid noch door betrokkene noch door haar van te voren werd aangekondigd. Het gesprek vond onder valse voorwendselen plaats welk ik, [beklaagde], onder deze omstandigheden niet wens voort te zetten. (…)

Conclusie en advies:

Hoewel er hier geen sprake is van een GBM criterium, is een re-integratieadvies in deze niet mogelijk daar zowel de jurist [gemachtigde] als [klager] mijn waarden op het gebied van vertrouwelijkheid, eerlijkheid, fatsoenlijkheid, professionaliteit maar vooral mijn integriteit hebben overschreden, welk voor mij niet wenselijk en onacceptabel is. Daarom werd het gesprek dit aangegeven te hebben, per direct beëindigd. Werkgever wordt geadviseerd om hierin passende maatregelen te treffen. (...)"

2.8 *Daarna heeft de gemachtigde per brief van 23 oktober 2020 aan F. een klacht ingediend over het nalatig en laakbaar handelen van beklaagde. Als gevolg van dit handelen heeft klager geen salaris meer ontvangen, aldus de gemachtigde. In januari 2021 heeft nog een kort geding plaatsgevonden tegen de werkgever van klager (loonvordering); partijen hebben dit geschil geschikt.*

3. *De klacht*

Klager voert samengevat aan dat beklaagde ten onrechte heeft vastgesteld dat sprake is van een arbeidsgeschil en dat (dus) geen sprake is van een ziekte. Hierdoor heeft beklaagde geen salaris meer ontvangen. De administratieve afhandeling bij F. is niet goed gegaan: er was aangegeven dat klager in een afkickkliniek verbleef en toch kreeg hij een oproep voor een spreekuur waarop hij niet kon verschijnen (no show). Er is nooit een probleemanalyse door klager ontvangen, terwijl klager zijn medische gegevens heeft verstrekt (althans een machtiging daarvoor heeft afgegeven). Het laatste telefoongesprek van 13 oktober 2020 met beklaagde werd door haar fulminerend verbroken; er is hiervan ook geen rapportage ontvangen door klager. Door het niet erkennen van zijn verslaving als ziekte wordt zijn herstel ernstig belemmerd.

4. *Het standpunt van beklaagde*

Beklaagde heeft de klachten en de daaraan ten grondslag gelegde stellingen bestreden. Voor zover nodig wordt daarop hieronder ingegaan.

5. *De beoordeling*

5.1 *De kern van de klacht komt erop neer dat beklaagde de verslaving van klager niet als ziekte heeft erkend, maar als arbeidsgeschil heeft gekwalificeerd vanwege de plaats van behandeling (in G.).*

5.2 *De beklaagde heeft in haar advies van 9 juni 2020 aangegeven dat er een interventie nodig was. Zij brengt echter de aard en plaats van de interventie uitdrukkelijk in het onderhandelingsdomein van werkgever en werknemer. Ten behoeve van de verzuimbegeleiding dient de bedrijfsarts zich in haar advisering te beperken tot gegevens die de werkgever ook daadwerkelijk nodig heeft om zijn rol te kunnen vervullen. De werkgever heeft geen invloed/zeggenschap op aard en plaats van de behandeling, wanneer de indicatie is gesteld door een erkende zorgverlener. De bedrijfsarts had hier moeten en kunnen volstaan met de communicatie dat een interventie nodig was en dat klager daarvoor inmiddels was verwezen en dat in de komende maanden geen arbeid kon worden verricht. Omdat de bedrijfsarts op de hoogte was van de wens van werkgever om wel de aard en plaats van behandeling te kunnen bepalen had zij in haar advies expliciet kunnen toevoegen dat een conflict daarover tussen werkgever en werknemer niet aan de orde is, omdat werkgever noch bedrijfsarts daarover zeggenschap hebben. Door juist expliciet aard en plaats van behandeling te benoemen als "conflict" heeft zij klager extra in problemen gebracht.*

5.3 *De klacht behelst tevens het beloop van het spreekuur van 13-10-2021, dat abrupt tot een einde komt en de rapportage daarna aan de werkgever.*

Het college overweegt dat beklaagde door het onverwachts deelnemen van de gemachtigde/vertrouwenspersoon van klager aan het consult beklaagde zodanig uit evenwicht heeft gebracht waardoor zij zich genoodzaakt voelde het consult te

beëindigen. In een dergelijke situatie ligt in de rede het consult na te bespreken met een collega en daarna te besluiten of de verzuimbegeleiding kan worden voortgezet of dat de verzuimbegeleiding beter aan een collega kan worden overgedragen. In de rapportage/advies spreekt de bedrijfsarts zich richting de werkgever uit over haar verontwaardiging en de redenen van het afbreken van het consult.

De bedrijfsarts had zich in deze situatie moeten beperken tot de mededeling dat het consult voortijdig was afgebroken en dat daarom geen advies kon worden gegeven. Ze had daarnaast moeten en kunnen aangeven wanneer en bij welke arts een nieuw consult zou moeten worden gepland.

5.4 Wat opvalt in deze zaak is de versnipperde verzuimbegeleiding: E. is de verzuimbegeleider van de werkgever. E. maakt op haar beurt weer gebruik van de diensten van F.. F. maakt vervolgens gebruik van L.. Beklaagde werkt als flexkracht in dienst van L.. De bedrijfsarts (beklaagde) doet de spreekuren en vervolgens wordt de advisering over de verzuimbegeleiding weer gedaan door een arts werkzaam bij F. (hier H.). Zo heeft beklagde tijdens het mondeling vooronderzoek verklaard dat zij niet betrokken is geweest bij het opstellen van de probleemanalyse door H. (zie onder 2.4) en dat haar ook niet om advies is gevraagd. Het college begrijpt hieruit dat alleen H. betrokken was bij de opbouw van het dossier van klager (dat verklaart beklagde ook) en dat H. de medische informatie opvraagt. Beklaagde verklaarde ter zitting dat zij alleen maar het spreekuur doet en “de rest niet”. Zij ondersteunt deze stelling met een verklaring van M., directeur van L.. Het college oordeelt dat deze wijze van verzuimbegeleiding ongewenst is nu degene die het verzuimdossier opstelt niet betrokken wordt bij het spreekuur; daarmee gaat belangrijke informatie verloren die uit een spreekuurcontact volgt. De arts ziet en spreekt immers de (zieke) werknemer en kan zich zodoende een goed beeld/oordeel vormen van deze werknemer. Met een enkele, hier zeer summiere, verslaglegging van het spreekuurcontact (zie onder 2.3) moet aldus degene die het verzuimdossier verder invult/opbouwt (hier: H.) het dan doen. Beklaagde heeft bij het mondeling vooronderzoek verklaard dat de arbo-arts H. buiten haar om een second opinion heeft gevraagd met betrekking tot de re-integratie van klager. Voorts heeft beklagde verklaard dat ze geen invloed heeft op de administratieve afhandeling (zoals het verzenden van de rapportages aan de werknemer). Zij meent wel dat de systematiek die wordt gehanteerd door F. tot de nodige onduidelijkheid leidt. “Er zijn diverse partijen betrokken geweest en daardoor is ruis ontstaan in de communicatie. Ik ben in dit geheel voor een deel betrokken geweest”, aldus beklagde tijdens het mondeling vooronderzoek. Beklaagde meent dat zij integer heeft gehandeld en steeds heeft geprobeerd helder te zijn.

5.5 Volgens de (tien) Kernwaarden van de bedrijfsarts (van 7 november 2012) vereist goede bedrijfsgeneeskundige zorg actueel inzicht in en dus regelmatig onderzoek van de werkomstandigheden (onder nr. 5) en, indien geïndiceerd, samenwerking met of verwijzing naar andere deskundigen binnen en buiten de arbeidsorganisatie en gezondheidszorg (onder nr. 7); voorts is de bedrijfsarts toegankelijk voor leidinggevenden en de vertegenwoordiging van werknemers en andersom zijn dezen ook aanspreekbaar voor de bedrijfsarts (onder nr. 6). En tot slot (onder nr. 10) wordt goede bedrijfskundige zorg geleverd volgens de afspraken die zijn overeengekomen met opdrachtgevers: “De bedrijfsarts is zelf verantwoordelijk voor het toetsen van de overeenkomsten aan deze kernwaarden.”

5.6 Het zogeheten Standpunt delegatie van taken door de bedrijfsarts en supervisie (NVAB 2020) (hierna: het Standpunt) ziet toe op inzet van anderen (dan de bedrijfsarts) die inhoudelijk betrokken zijn bij de verzuimbegeleiding. Uitgangspunt volgens het Standpunt is dat de bedrijfsarts verantwoordelijk is voor het geheel van de

sociaal-medische begeleiding en de afstemming van de diverse onderdelen daarvan en de daarop gebaseerde adviezen aan werkgever en werknemer.

Anders geformuleerd: de bedrijfsarts is verantwoordelijk voor de arbeidsgezondheidskundige advisering aan de werkgever. De bedrijfsarts kan (delen van) zijn taken in het kader van de verzuimbegeleiding door anderen laten uitvoeren. Die ander werkt dan onder instructie, begeleiding én verantwoordelijkheid van de bedrijfsarts. Een andere mogelijkheid is dat de bedrijfsarts een taak (of taken) delegeert en in die situatie draagt de bedrijfsarts de verantwoordelijkheid van de uitvoering van die taak over (als voorbeeld wordt in het Standpunt genoemd de bedrijfsverpleegkundige die de begeleiding van zieke werknemers met een minder complex ziektebeeld verricht). Uiteraard dient het delegeren van die taken zorgvuldig te gebeuren. Wanneer taken worden gedelegeerd aan artsen zijnde niet bedrijfsarts borgt de bedrijfsarts voldoende supervisie

In de Leidraad Casemanagement bij ziekteverzuimbegeleiding (NVAB 2020) (hierna: de Leidraad) wordt beschreven dat de werkgever vrij is om anderen in te schakelen om een deel van die (werkgevers)taken in het kader van begeleiding van een zieke werknemer uit te voeren. Bij inschakeling van een casemanager door de werkgever heeft de casemanager alleen een rol in de procesbegeleiding, heeft geen toegang tot medische gegevens, mag geen medische informatie uitvragen en mag geen medische gegevens vastleggen.

5.7 Bezie het college de organisatie van E. en F. en het functioneren van de bedrijfsarts, hier beklagde, in de organisatie en de aldaar gehanteerde werkwijze (zoals het in deze zaak naar voren is gebracht) dan is onduidelijk gebleven of hier beklagde als bedrijfsarts haar taken (voor een deel) door anderen heeft laten uitvoeren dan wel heeft gedelegeerd. Feit is dat beklagde enkel de verzuimsprek-uren heeft gedraaid en dat de verzuimbegeleiding door een ander is overgenomen, waarbij ook geen adequate terugkoppeling heeft plaatsgevonden aan beklagde. Uit de hier gepresenteerde feiten en omstandigheden van deze zaak ziet het college geen actieve betrokkenheid van beklagde als bedrijfsarts bij de verzuimbegeleiding van klager, terwijl beklagde wel als bedrijfsarts verantwoordelijk is voor de arbeidsgezondheidskundige advisering aan de werkgever. Bij de probleemanalyse en het advies aan de werkgever is beklagde in het geheel niet betrokken geweest en zij heeft ook geen enkele betrokkenheid hierbij getoond. Daarmee heeft beklagde haar eigen verantwoordelijkheid als bedrijfsarts miskend. In het kader van een goede verzuimbegeleiding speelt de bedrijfsarts een cruciale rol wat betreft de begeleiding van de zieke werknemer (en dat houdt méér in dan de spreekuurconsulten) en de advisering aan de werkgever (waarbij de bedrijfsarts minst genomen nauw betrokken moet zijn).

5.8 De door beklagde gedane verslaglegging van de spreekuurconsulten zijn dermate summier dat het ook maar zeer de vraag is of een derde (hier de arbo-arts H.) op basis van deze informatie adequaat kan adviseren, ook al zou deze arbo-arts ook zelf nog medische stukken hebben opgevraagd. Dat is allemaal ook niet af te leiden uit het advies.

5.9 Ter zitting heeft beklagde niet laten zien dat zij zich het Standpunt en de Leidraad eigen heeft gemaakt in haar werkwijze/functioneren als bedrijfsarts en dat zij reflectie heeft getoond op haar functioneren in deze zaak. Beklagde heeft blijk gegeven van een (zeer) beperkte taakopvatting van de bedrijfsarts; daarmee doet zij niet alleen zichzelf tekort maar bovenal ook de zieke werknemer.

5.10 De conclusie is dat beklagde in strijd heeft gehandeld met de zorg die zij ten opzichte van klager behoorde te betrachten. De klacht is gegrond.

5.11 *Gelet op enerzijds het gegeven dat beklagde niet eerder met het tuchtrecht in aanraking is geweest en anderzijds de ernst van de verweten gedraging, in samenhang met de beperkte taakopvatting die beklagde heeft over de functie van bedrijfsarts, oordeelt het college dat een berisping hier op zijn plaats is.*

5.12 *Om redenen aan het algemeen belang ontleend zal het college overgaan tot het laten publiceren van deze uitspraak nadat deze onherroepelijk is geworden.”*

3. Beoordeling van het beroep

3.1 Het Regionaal Tuchtcollege heeft de klacht gegrond verklaard en aan de bedrijfsarts de maatregel van berisping opgelegd. De bedrijfsarts is onder aanvoering van tien gronden tegen deze beslissing in beroep gekomen. Met de eerste grond maakt de bedrijfsarts bezwaar tegen de feiten zoals die door het college in eerste aanleg zijn vastgesteld. De overige gronden tezamen richten zich tegen de gegrondverklaring en de opgelegde maatregel. De bedrijfsarts verzoekt het Centraal Tuchtcollege de klacht alsnog ongegrond te verklaren dan wel bij gegrondverklaring af te zien van het opleggen van een maatregel of hooguit te volstaan met oplegging van een waarschuwing.

3.2 Klager heeft in beroep verweer gevoerd en vraagt het Centraal Tuchtcollege het beroep van de bedrijfsarts te verwerpen.

3.3 Het Centraal Tuchtcollege oordeelt als volgt.

3.4 Voor wat betreft het bezwaar dat de bedrijfsarts maakt tegen de weergave door het Regionaal Tuchtcollege van de feiten oordeelt het Centraal Tuchtcollege dat overweging 2. “De feiten” van de beslissing in eerste aanleg een correcte weergave geeft van de feiten die relevant zijn voor de beoordeling van het voorliggende geschil. Het Centraal Tuchtcollege zal voor de beoordeling van het beroep van die feiten uitgaan.

3.5 In beroep zijn de schriftelijke klachten over het beroepsmatig handelen van de bedrijfsarts nog een keer aan de tuchtrechter ter beoordeling voorgelegd. Het door het Regionaal Tuchtcollege gevormde zaaksdossier is aan het Centraal Tuchtcollege gestuurd. Het Centraal Tuchtcollege heeft kennisgenomen van de inhoud van die in eerste aanleg geformuleerde klachten en het daarover in eerste aanleg door partijen schriftelijk en mondeling gevoerde debat.

3.6 In beroep is het debat door partijen schriftelijk nog een keer gevoerd, waarbij door ieder van hen standpunten zijn ingenomen naar aanleiding van de door het Regionaal Tuchtcollege vastgestelde feiten en de door dat College gegeven beschouwingen en beslissingen. Tijdens de mondelinge behandeling op 1 oktober 2021 heeft de bedrijfsarts haar standpunt nog eens toegelicht.

3.7 De behandeling van de zaak in beroep heeft geen ander licht op de zaak geworpen. In het proces van de verzuimbegeleiding van een zieke werknemer is de rol van bedrijfsarts cruciaal en net als het college in eerste aanleg oordeelt het Centraal Tuchtcollege dat de bedrijfsarts in dit geval haar verantwoordelijkheid onvoldoende heeft genomen. Het feit dat de wijze waarop de verzuimbegeleiding was georganiseerd niet voorzag in rechtstreeks contact tussen de bedrijfsarts en de werkgever laat onverlet dat de bedrijfsarts vanuit haar eigen verantwoordelijkheid als bedrijfsarts meer had moeten doen dan zij in dit geval heeft gedaan. Zo had zij zich er bijvoorbeeld zelf van dienen te vergewissen dat het gesprek tussen klager en zijn werkgever zorgvuldig begeleid werd en was het onvoldoende om te volstaan met aan de casemanager doorgeven dat het advies aan de werkgever zorgvuldig vorm gegeven moest worden. Van de inhoud van het advies is de bedrijfsarts onkundig gebleven. Verder is de probleemanalyse niet door de bedrijfsarts zelf, maar door een arbo-arts opgesteld, aan de hand van een advies dat door de

bedrijfsarts is opgesteld naar aanleiding van een verzuimconsult. Ook van deze analyse is de bedrijfsarts onkundig gebleven. Terugkoppeling heeft niet plaatsgevonden en de bedrijfsarts heeft dat kennelijk ook niet geïnitieerd. Met deze manier van functioneren heeft de bedrijfsarts een te marginale invulling aan haar rol als bedrijfsarts gegeven.

3.8 Het Centraal Tuchtcollege kan zich verenigen met de overwegingen, in het bijzonder ook met die over de versnipperde verzuimbegeleiding en het oordeel van het Regionaal Tuchtcollege en neemt deze overwegingen en dit oordeel hier integraal over.

3.9 Het voorgaande leidt tot de conclusie dat het Regionaal Tuchtcollege de klacht terecht gegrond heeft verklaard. Voor wat betreft de op te leggen maatregel oordeelt het Centraal Tuchtcollege als volgt.

De bedrijfsarts heeft op de terechtzitting in beroep laten blijken dat zij heeft gereflecteerd en aangegeven dat zij op deze wijze niet meer wil werken. Zij werkt inmiddels voor een andere opdrachtgever waarbij zij adequaat invulling kan geven aan haar verantwoordelijkheid als bedrijfsarts. Desondanks ziet het Centraal Tuchtcollege, gelet ook op de in 2019 in een eerdere procedure bij dit College aan de bedrijfsarts opgelegde maatregel, geen aanleiding om een lichtere maatregel op te leggen dan het Regionaal Tuchtcollege heeft gedaan. De maatregel van berisping blijft gehandhaafd. Dit betekent dat het beroep van de bedrijfsarts wordt verworpen.

3.10 Het Centraal Tuchtcollege is van oordeel dat het algemeen belang gediend is met de geanonimiseerde publicatie van deze beslissing en zal bepalen dat deze beslissing wordt bekend gemaakt zoals in het dictum staat vermeld.

4. Beslissing

Het Centraal Tuchtcollege voor de Gezondheidszorg:
verwerpt het beroep;

bepaalt dat de maatregel van berisping gehandhaafd blijft;

bepaalt dat deze beslissing op de voet van artikel 71 Wet BIG zal worden bekendgemaakt in de Staatscourant, en zal worden aangeboden aan het Tijdschrift voor Gezondheidsrecht, Gezondheidszorg Jurisprudentie en Medisch Contact en het Tijdschrift voor Bedrijfs- en Verzekeringsgeneeskunde met het verzoek tot plaatsing.

Deze beslissing is gegeven door: C.H.M. van Altena, voorzitter; Y. Buruma en H. de Hek, leden-juristen en N. Abdoelkariem en A.H.J.M. Sterk, leden-beroepsgenoten en

M.D. Barendrecht-Deelen, secretaris.

Uitgesproken ter openbare zitting van 5 november 2021.

Voorzitter w.g.

Secretaris w.g.