

## CENTRAAL TUCHTCOLLEGE VOOR DE GEZONDHEIDSZORG

Beslissing in de zaak onder nummer van: C2021.038

CENTRAAL TUCHTCOLLEGE voor de Gezondheidszorg Beslissing in de zaak onder nummer C2021.038 van: A., wonende te B., appellant, klager in eerste aanleg, tegen C., bedrijfsarts, (destijds) werkzaam te D., verweerder in beide instanties, gemachtigde: mr. R.J. Peet, verbonden aan VvAA Rechtsbijstand te Utrecht. 1.

Verloop van de procedure A. – hierna klager – heeft op 28 februari 2020 bij het Regionaal Tuchtcollege te Zwolle tegen C. – hierna de bedrijfsarts – een klacht ingediend. Bij beslissing van 15 december 2020, onder nummer 034/2020, heeft dat college de klacht ongegrond verklaard. Klager is van die beslissing tijdig in beroep gekomen. De bedrijfsarts heeft een verweerschrift in beroep ingediend. Het Centraal Tuchtcollege heeft hierna van beide partijen nog correspondentie ontvangen. De zaak is in beroep behandeld ter openbare terechtzitting van het Centraal Tuchtcollege van 21 februari 2022, waar zijn verschenen klager, vergezeld door zijn zoon, en de bedrijfsarts, bijgestaan door mr. Peet. Partijen hebben hun standpunten nader toegelicht. Klager heeft dat gedaan aan de hand van spreek aantekeningen die hij aan het Centraal Tuchtcollege en aan de wederpartij heeft overhandigd. 2. Beslissing in eerste aanleg Het Regionaal Tuchtcollege heeft het volgende overwogen en geoordeeld. “2. *DE FEITEN* Op grond van de stukken (waaronder het op verzoek van de secretaris van het college door E. op 29 mei 2020 ingezonden medisch dossier van klager) en het verhandelde ter zitting dient, voor zover van belang voor de beoordeling van de klacht, van het volgende te worden uitgegaan. Klager, geboren in 1960, was werkzaam als maintenance manager in de luchtvaart en is sinds 31 juli 2019 ziekgemeld. Per 1 januari 2020 is de werkgever van klager veranderd van Arbodienst. Eerst was de Arbodienst F. en dat is overgegaan naar E.. E. schakelt zelfstandig gevestigde bedrijfsartsen in. De bedrijfsarts G., verbonden aan F., noteerde op 13 september 2019 dat klager arbeidsongeschikt was op medische gronden. Hij adviseerde op 25 oktober 2019 om langer de tijd te nemen voor herstel, nog te wachten met re-integratie en om klager te laten ondersteunen door een re-integratiecoach. G. noteerde op 13 december 2019 onder meer: “Stand van zaken; Het gaat nog niet goed met de belastbaarheid van de heer A.. Hij heeft begeleiding en moet dit afwachten. Advies; Ik acht de heer A. nog niet in staat om te re-integreren. Contact houden is momenteel ook belastend voor hem. Het voorstel van de coach om dit twee maanden via haar te laten verlopen lijkt me goed. (..) Wanneer de heer A. weer kan re-integreren is moeilijk te zeggen. Ik adviseer om rekening te houden met 6 maanden.” Beklaagde is werkzaam als zelfstandig gevestigd bedrijfsarts onder zijn bedrijfsnaam H.. Op verzoek van E. heeft beklagde klager gezien op 6 februari 2020 omstreeks 11.00 uur. De praktijkruimte van beklagde zit in een gemeenschappelijk gebouw met verschillende activiteiten, onder andere een sportschool op de eerste verdieping. De praktijk van beklagde is op de begane grond waar ook een fysiotherapiepraktijk is gevestigd. De ontvangstruimte is een grote gemeenschappelijke ruimte. De spreekkamer van beklagde is afgezonderd van de

fysiotherapiepraktijk. Klager heeft beklagde informatie verstrekt van zijn coach. De coach was ingeschakeld op advies van de bedrijfsarts van F. de heer G. om de re-integratie in het eerste spoor te begeleiden. In haar informatie, voor zover relevant, is vermeld dat de gezondheid van klager niet verbeterde en dat G. klager nog niet belastbaar achtte voor werk. Verder is er als plan genoteerd om eerst te werken aan de gezondheid van klager om daarna te kijken welke mogelijkheden er zijn richting een volgende fase. Als opties zijn besproken een vaststellingsovereenkomst op termijn met studie innovatie management en een arbeidsdeskundig onderzoek met mogelijk een tweede spoortraject. In het medisch dossier noteerde beklagde voor zover relevant: "Werknemer vertelt uitvoerig dat er sprake is van werkgerelateerde problematiek. Hij is ziek sinds 31-07-2019: nu 6 maanden!! Reden was stressgerelateerde klachten; zeer uiteenlopend. Hij was maintenance manager ft, vanaf 1 januari 2020 zou dit zijn gesplitst, volgens werknemer is het de manier om mensen weg te pesten. Hij geeft aan dat hij al heel lang een problematische verhouding – conflictueuze relatie heeft met de directeur, hij wordt weggepest, de directeur speelt een smerig spelletje om hem weg te werken. Klachten; hij is helemaal op, veel diffuse klachten, hij was in behandeling maar dat helpt totaal niet. Werknemer overhandigt een plan; hij heeft een externe coach (l. werkzaam bij J.) voor de begeleiding ingeschakeld. Behandeling: hij had GGZ ingeschakeld maar had geen nut, momenteel geen behandeling; Beleidrichtlijn arbeidsconflict van toepassing; toegelicht aan client, client zegt daar eens mee te zijn > oplossingsgericht: zie plan van aanpak verslag coach; hij is er over aan het nadenken; formeel na 6 maanden wel benutbare mogelijkheden (situationeel AOG voor huidige werk); client geeft aan dat hij alle energie wil steken om situatie op te lossen na 6 maanden; hoe langer men wacht hoe moeilijker het wordt en allerlei niet-terzake-doende aspecten de overhand gaan spelen. Advies en beleid uitgebreid toegelicht aan werknemer en afgestemd, CLIENT geeft dat hij volledig mee eens is eens: Bedrijfsarts toont begrip voor de penibele situatie van werknemer; Bedrijfsarts heeft begrip getoond voor de situatie Tz t oude dossier opvragen. Client is er over aan het nadenken, formeel na ruim 6 maanden wel benutbare mogelijkheden (situationeel AOG voor huidige werk),; alle energie steken in situatie na 6 maanden, hoe langer men wacht hoe moeilijker het wordt en met allerlei niet-terzake-doende aspecten de overhand gaan spelen. Beleid uitgebreid toegelicht aan werknemer en afgestemd, bedrijfsarts toont begrip voor de situatie client. "Verder noteerde beklagde in het medisch dossier dat het gesprek zeer harmonieus was verlopen en dat het beleid en het advies met klager was besproken en akkoord bevonden. Hij noteerde: "WN geeft dat hij volledig mee eens is!!!" en dat hij op 6 februari 2020 op verzoek van cliënt overleg heeft gehad met zijn coach. Ten slotte noteerde beklagde dat hij op verzoek van klager met zijn coach had gesproken "al jaren conflictueuze situatie met directeur. Mediation in verleden gehad; geen effect client overweegt misschien toch VSO" Beklaagde noteerde in zijn probleemanalyse die klager op 7 februari 2020 om 08.33 uur per e-mail ontving voor zover relevant: "De aard van de beperkingen ten aanzien van arbeid konden geobjectiveerd worden gedurende het spreekuur. Werknemer geeft aan dat er sprake is van werkgerelateerde problematiek; deze kunnen zeer stressvol zijn en geven heftige reacties; dit is het geval bij medewerker; hij heeft klachten die hem momenteel beperken in persoonlijk functioneren. De zgn. richtlijn arbeidsconflicten (lees werkgerelateerde problematiek) is van toepassing. Dat houdt het volgende in.- Betrokkene dragen een gezamenlijke verantwoordelijkheid om te komen tot een constructieve oplossing.- Oplossingsgericht handelen en denken: bij werkgerelateerde problematiek dienen partijen zich verder tot het uiterste in te spannen om het conflict alsnog op te lossen.-

De richtlijn zegt dat in vrijwel alle gevallen (ook bij ernstige klachten) moet het mogelijk zijn om met elkaar in gesprek te gaan; uitstellen van een (lastig) gesprek maakt het niet makkelijker op en verhoogt de terugkeerdrempel. Belastbaarheid De Hoge Raad heeft meerdere malen bevestigd dat bij een werkgerelateerde problematiek/ conflict de vooronderstelling dat de ongeschiktheid tot werken rechtstreeks voortvloeit uit ziekte en/of gebrek niet rechtvaardigt. Ziek melden kan een tijdelijke oplossing zijn maar is geen structurele oplossing. Uit het belastbaarheid/belasting onderzoek wordt geconcludeerd dat- Er geen sprake is van zgn. Geen Duurzaam Benutbare Mogelijkheden; er zijn dus wel arbeidsmogelijkheden.- De belastbaarheid voor eigen en aangepast werk wel / niet wordt overschreden door de beperkingen. Werknemer heeft dus wel benutbare arbeidsmogelijkheden en kan hij re-integreren. In afwachting van de definitieve oplossing wordt geadviseerd om medewerker tijdelijk van arbeid te ontsien of juist te laten re-integreren op een andere afdeling en/of andere leidinggevende als tijdelijke oplossing. Er is een coach aangesteld door werknemer, die heeft een plan van aanpak dd. 9-12-2020 [bedoeld is 9-12 2019, RTC Zwolle] gemaakt. Werknemer heeft wat tijd nodig om de belastbaarheid te verbeteren en na te denken over mogelijke oplossingen. Er worden hierin diverse opties overwogen; werkgever en werknemer dienen hierin samen een beslissing te nemen. Ter voorkoming van verslechtering van de belastbaarheid is een oplossing op korte termijn wel noodzakelijk. De bedrijfsarts geeft géén waardeoordeel, we hebben alleen een signalerende en adviserende functie. Werknemer en werkgever zijn gewezen op de mogelijkheid van een second opinion (zgn. deskundigenoordeel) aanvragen bij UWV ([www.uwv.nl](http://www.uwv.nl)) Overige informatie Geschiktheid werk Uit het belastbaarheid/belasting onderzoek wordt geconcludeerd dat- Er geen sprake is van zgn. Geen Duurzaam Benutbare Mogelijkheden; er zijn dus wel arbeidsmogelijkheden.- De belastbaarheid voor eigen en aangepast werk wel / niet wordt overschreden door de beperkingen. Werknemer heeft dus wel benutbare arbeidsmogelijkheden en kan hij re-integreren. In afwachting van de definitieve oplossing wordt geadviseerd om medewerker tijdelijk van arbeid te ontsien of juist te laten integreren op een andere afdeling en/of andere leidinggevende als tijdelijke oplossing. Einddoel Nog niet bekend, omdat: afhankelijk is van gekozen oplossing." Op 6 februari 2020 stuurde klager een WhatsApp bericht naar zijn coach: "Goedemiddag I., van morgen bij de arbo arts geweest. Een hele moderne Heeft niet gevraagd hoe ik me voel en heeft ook niet gevraagd wat ik mankeer. Eigenlijk had hij ook totaal geen info over mij. Ik heb hem een kopie gegeven van alle informatie die ik van jou heb mogen ontvangen. Ik moest hem ook nog vertellen dat ik al 6 maanden thuis was (?) Zijn reactie ... Ow. Vervolgens was het enige waar hij het nog overhad was het feit dat hij aan de werkgever ging voorstellen om een vaststellingsovereenkomst te maken. Waarom ik je dit stuur is dat hij, de arboarts, aangaf dat hij jou zal consulteren. Graag een berichtje terug als hij dat gedaan heeft. Mvg A." Op 7 februari 2020 om 08.37 uur ontving klager van zijn coach het volgende bericht: "Goedemorgen A.. Kan mij je indrukken wel voorstellen. Ik heb hem inderdaad gesproken gisteren. Moest ook even wennen. Hij ziet het conflict als reden van je ziek zijn. Hij gaat adviseren: arbeidsgeschikt maar vrijgesteld van werk tot het conflict is opgelost. Prima als hij de werkgever gaat adviseren op een vaststellingsovereenkomst. Laat hij de stap maar zetten. Denk wel dat het goed is als K. bij ons gesprek aanschuift om het een en ander af te stemmen. Is dat akkoord voor jou? Hgr I." Klager antwoordde: "Goedemorgen, ik ga dit eerst even overdenken en bespreken met anderen. En zeer waarschijnlijk ga ik een officiële klacht indienen over deze "arts". Deze arts zit in een groot gebouw van L.. Moest mij melden bij de

koffiebar, waar 4 mensen mij dommig zaten aan te kijken. Vervolgens moest ik 10 minuten wachten in een hele drukke en lawaaierige omgeving. Mijn kop barste bijna uit elkaar. Ik vind dit echt te gek voor woorden. De arts had geen info heeft geen vragen gesteld maar wist direct dat er een conflict(?) was en er dus een vaststellingsovereenkomst moest komen. Hoe komt hij er in godsnaam bij dat ik arbeidsgeschikt ben? Idioot! Mvg A."De coach antwoordde:"Doe de stappen die past. Dit is inderdaad raar. Verstandig. Laten we er de volgende keer ook rustig over praten. Hgr I.."Op 10 februari berichtte klager:"Wat ook grappig is dat hij jouw intake gesprek ziet als plan van aanpak."Vervolgens reageerde de coach:"Voor je spreekuur afspraak had ik hem een par vragen per mail gestuurd.1) wat is je belastbaarheid?2) Is het gezien je gezondheid haalbaar om een afspraak in te plannen met je contact persoon van je bedrijf? Ik moet dat officieel vragen omdat ik niets mag zeggen over je belastbaarheid. Dat moet een arts doen."In een volgend bericht schreef de coach:"Ja dat is zeker grappig. Dat zei hij overigens niet tegen mij."Op 14 februari 2020 heeft de coach van klager beklagde een e-mail gestuurd. Daarin staat onder andere:"Als slot wil ik aangeven dat in de terugkoppeling van de bedrijfsarts staat dat de werknemer een coach (ik) heeft aangesteld en dat de coach een plan van aanpak half december heeft opgesteld. Ik wil je erop wijzen dat deze informatie niet klopt. Ik ben aangesteld door de heer G. van F. om de re-integratie in het eerste spoor te begeleiden. Ik stel ook geen plannen van aanpak op. Dat doet de werkgever en de werknemer. In mijn terugkoppeling van de afspraken staan adviezen."Klager heeft op 13 februari 2020 zijn onvrede geuit bij E.. Beklaagde heeft hier op 14 februari 2020 kennis van genomen. Beklaagde heeft op 20 februari 2020 telefonisch contact opgenomen met klager om zijn onvrede te bespreken en klager herhaaldelijk uitgenodigd voor een gesprek. Klager is verder verwezen naar de klachtenregeling van E.. Deze is in gang gezet. In tweede instantie is klager gewezen op de mogelijkheid gebruik te maken van de klachtenregeling van H.. Klager heeft een deskundigenoordeel gevraagd bij het UWV. De beoordeling heeft plaatsgevonden zonder fysiek contact vanwege de Coronacrisis. De conclusie, gedateerd 6 april 2020, van de verzekeringsarts was:"De klant is per geschildatum 06-02-2020 niet geschikt te achten voor het uitvoeren van de bedongen arbeid. Opstarten in ander werk kan plaatsvinden nadat er aan een goede en open communicatie wordt vorm gegeven." 3. HET STANDPUNT VAN KLAGER EN DE KLACHTKlager verwijt beklagde - zakelijk weergegeven –1. dat de praktijkruimte niet voldoet aan de gestelde normen/eisen;2. dat beklagde te snel, zonder zorgvuldig onderzoek, heeft geoordeeld dat er sprake was van een arbeidsconflict;3. dat beklagde zonder zijn toestemming contact heeft opgenomen met zijn coach;4. dat de probleemanalyse vol fouten, verkeerde aannames en leugens staat;5. dat klager geen klacht kon indienen bij beklagde omdat hij geen klachtenregeling heeft. 4. HET STANDPUNT VAN BEKLAAGDEBeklaagde voert - zakelijk weergegeven - aan dat de tegen hem ingediende klacht ongegrond is. Voor zover nodig wordt hierna meer specifiek op het verweer ingegaan. 5. DE OVERWEGINGEN VAN HET COLLEGE5.1Het college wijst er allereerst op, dat het bij de tuchtrechtelijke toetsing van professioneel handelen er niet om gaat of dat handelen beter had gekund, maar om het geven van een antwoord op de vraag of de beroepsbeoefenaar bij het beroepsmatig handelen is gebleven binnen de grenzen van een redelijk bekwame beroepsuitoefening, rekening houdend met de stand van de wetenschap ten tijde van het klachtwaardig geachte handelen en met hetgeen toen in de beroepsgroep ter zake als norm of standaard was aanvaard.5.2Het college is ten aanzien van het eerste klachtonderdeel van oordeel dat de praktijkruimte, zoals door klager en beklagde beschreven, niet afwijkt van wat gebruikelijk is in de

bedrijfsgezondheidszorg. Het college begrijpt dat klager, in verband met zijn gezondheidssituatie en de tinnitus waaronder hij lijdt, extra gevoelig is voor de geluiden in de ontvangstruimte. Dat betekent echter niet dat het feit dat beklaagde, in een paramedische setting, de ontvangstruimte deelt met de fysiotherapiepraktijk die naast zijn praktijkruimte is gelegen en het feit dat zich boven de praktijkruimte een sportcentrum bevindt, tuchtrechtelijk verwijtbaar is. Klager en beklaagde zijn het er immers over eens dat de praktijkruimte wel volledig gescheiden is, terwijl ook niet is aangevoerd dat in die praktijkruimte zelf hinder werd ondervonden van lawaaierige omgevingsgeluiden. Daarmee voldoet de praktijkruimte aan de daaraan te stellen eisen. Het eerste klachtonderdeel is dan ook ongegrond. 5.3 Ten aanzien van het tweede klachtonderdeel acht het college van belang dat beklaagde in zijn probleemanalyse niet heeft vermeld dat er naar zijn mening sprake is van een arbeidsconflict, of dat daaruit blijkt dat zou zijn besproken dat er sprake is van een arbeidsconflict. Wel heeft de bedrijfsarts in zijn probleemanalyse geschreven dat de zogenaamde richtlijn arbeidsconflicten van toepassing is, maar daarbij is vermeld "(lees: werkgerelateerde problematiek)". Dit stemt overeen met de analyse dat het verzuim van klager verband hield met werkgerelateerde problematiek, hetgeen klager tijdens het spreekuur zou hebben aangegeven. Ook ter zitting heeft klager geïllustreerd dat er problemen waren in de werksituatie, terwijl dit tevens blijkt uit de tussenrapportage van klagers coach. Daarbij komt dat in de probleemanalyse niet is beschreven dat klager geschikt is bevonden voor zijn eigen werkzaamheden. Het advies is juist geweest om hem tijdelijk van arbeid te ontzien of juist te laten re-integreren op een andere afdeling. Ook voor het overige blijkt niet uit het dossier dat beklaagde te snel, zonder zorgvuldig onderzoek, heeft geoordeeld dat er sprake was van een arbeidsconflict. Het college merkt in dit verband op dat het niet zo is dat aan het verweer van beklaagde meer geloof wordt gehecht dan aan het betoog van klager, maar dat dit betoog, gelet op de gemotiveerde betwisting daarvan door beklaagde, niet is komen vast te staan. Dit betekent dat ook het tweede klachtonderdeel ongegrond wordt bevonden. 5.4 Evenmin is komen vast te staan dat beklaagde zonder klagers toestemming contact heeft opgenomen met zijn coach. Hierbij kent het college betekenis toe aan de omstandigheid dat klagers coach uit eigen beweging voorafgaand aan de afspraak van 6 februari 2020 contact heeft gezocht met beklaagde en hem een aantal vragen heeft voorgelegd. Verder is van belang dat klager tijdens de afspraak van 6 februari 2020 zelf de tussenrapportage van zijn coach aan beklaagde heeft verstrekt en dat hij vervolgens in een WhatsApp-bericht aan zijn coach heeft meegedeeld dat beklaagde contact met haar zou opnemen. In dat WhatsApp-bericht heeft klager niet gezegd dat geen informatie over hem gedeeld zou mogen worden. Ter zitting heeft klager bovendien niet expliciet aangegeven dat hij zijn toestemming om contact met zijn coach op te nemen heeft geweigerd, maar slechts dat hij zich niet kan herinneren dat hem om toestemming is gevraagd. Hiertegenover staat echter de verklaring van beklaagde dat hij wél om toestemming heeft gevraagd en dat die niet is geweigerd. Hoewel het verstandiger zou zijn om een dergelijke toestemming te noteren in het dossier, betekent de enkele omstandigheid dat dit niet is genoteerd, gegeven de hiervoor geschetste omstandigheden, niet dat ervan uitgegaan moet worden dat die toestemming er niet was. Ook hier geldt dat het college de verklaring van de een niet zwaarder weegt dan de verklaring van de ander, maar slechts dat het college, gelet op de betwisting van het door klager gestelde, niet kan vaststellen of klager al dan niet toestemming heeft verleend om contact op te nemen met zijn coach. Dat betekent dat ook dit klachtonderdeel niet gegrond bevonden zal worden. 5.5 In het vierde

*klachtonderdeel wordt naar voren gebracht dat de probleemanalyse vol fouten, verkeerde aannames en leugens staat. Het college merkt in dit verband op dat het de probleemanalyse mager acht, vooral gelet op het feit dat er veel algemeenheden zijn beschreven, niet duidelijk is omschreven wat de beperkingen zijn en er geen duidelijk advies wordt verstrekt. Aldus wordt het aan de werkgever gelaten om een keuze te maken tussen de diverse genoemde opties. Tekenend daarvoor is dat vermeld wordt dat de belastbaarheid voor eigen en aangepast werk wel/niet wordt overschreden door beperkingen, zonder dat daarbij een van de opties is doorgehaald. De omstandigheid dat er onvoldoende richting door beklagde wordt gegeven, betekent echter niet dat daarin fouten, verkeerde aannames en leugens zijn opgenomen. In de probleemanalyse is immers wel beschreven dat er geen sprake is van een situatie van 'Geen Duurzaam Benutbare Mogelijkheden' en is het advies opgenomen om klager tijdelijk van arbeid te ontzien of te laten re-integreren op een andere afdeling of onder een andere leidinggevende. Dit stemt overeen met het oordeel van de verzekeringsarts van het UWV. In hetgeen klager in zijn klaagschrift en zijn repliek schrijft en in de toelichting van klager ter zitting heeft het college, mede tegen de achtergrond van het verweerschrift, de dupliek en de verklaringen van beklagde ter zitting, evenmin voldoende aanknopingspunten kunnen vinden voor de gestelde fouten, verkeerde aannames en leugens. Daarbij merkt het college op dat het niet kan vaststellen op welk moment beklagde het medisch dossier van klager heeft opgemaakt en het op dit punt dan ook moet doen met de verklaring van beklagde ter zitting dat hij dit dossier meteen na het gesprek met klager heeft opgemaakt. Concluderend acht het college de op dit onderdeel geformuleerde klacht, hoewel de beschreven probleemanalyse niet de schoonheidsprijs verdient, niet gegrond. 5.6 Het college kan klager tot slot niet volgen in het vijfde onderdeel van zijn klacht. Ter zitting heeft klager immers toegelicht dat hij een klacht heeft ingediend via de klachtenregeling van E., welke klacht nog loopt. Bovendien had klager de mogelijkheid om een klacht in te dienen via de klachtenregeling van de federatie FZB, bij welke federatie beklagde via zijn besloten vennootschap H.-B.V. is aangesloten. Beklagde heeft toegelicht dat hij klager op 20 februari 2020 ook op deze mogelijkheid heeft gewezen. Ook dit klachtonderdeel is dus ongegrond. 5.7 De conclusie van het bovenstaande is dan ook dat de klacht in al zijn onderdelen ongegrond wordt bevonden." 3. Vaststaande feiten en omstandigheden Het Centraal Tuchtcollege gaat bij de beoordeling van het beroep uit van de feiten weergegeven in overweging 2. "De feiten" van de beslissing van het Regionaal Tuchtcollege. Deze weergave is in beroep niet of in elk geval onvoldoende, bestreden. 4. Beoordeling van het beroep Omvang van de zaak in beroep 4.1 Klager is het niet eens met de beslissing van het Regionaal Tuchtcollege. Hij wil met zijn beroep zijn klacht in volle omvang door het Centraal Tuchtcollege laten beoordelen. Het doel van het beroep van klager is dat het Centraal Tuchtcollege zijn klacht alsnog gegrond verklaart. 4.2 De bedrijfsarts heeft in beroep verweer gevoerd en heeft het Centraal Tuchtcollege primair verzocht om klager niet ontvankelijk te verklaren in het beroep, en subsidiair om het beroep te verwerpen. 4.3 Het Centraal Tuchtcollege stelt vast dat klager in het beroepschrift een nieuw klachtonderdeel naar voren heeft gebracht, namelijk de klacht dat de bedrijfsarts op 29 april 2020 het medisch dossier heeft aangepast in het belang van zijn eigen verweer en daardoor heeft gefraudeerd. 4.4 Het Centraal Tuchtcollege stelt verder vast dat klager bij het Regionaal Tuchtcollege Zwolle hierover een nieuwe klacht tegen de bedrijfsarts heeft ingediend. De mondelinge behandeling van die zaak heeft plaatsgevonden op 4 februari 2022. Partijen hebben ter zitting bij het Centraal Tuchtcollege verklaard dat de behandeling van de nieuwe*

klacht is aangehouden in afwachting van de mondelinge behandeling van het beroep in onderhavige zaak. 4.5 De voorzitter van het Centraal Tuchtcollege heeft bij aanvang van de mondelinge behandeling van het beroep aan partijen gevraagd of zij er mee instemmen om het nieuwe klachtonderdeel bij de behandeling van dit beroep te betrekken. Dit zou met zich meebrengen dat klager nadat het Centraal Tuchtcollege daarover een oordeel heeft gegeven de nieuwe klacht bij het Regionaal Tuchtcollege te Zwolle intrekt. Partijen gaven aan hiermee in te stemmen. Het Centraal Tuchtcollege zal daarom bij de inhoudelijke beoordeling van het beroep tevens beslissen op de klacht van klager dat de bedrijfsarts het medisch dossier heeft aangepast. Inhoudelijke beoordeling Klachtonderdeel 1: de praktijkruimte 4.6 Met dit klachtonderdeel verwijt klager de bedrijfsarts dat zijn praktijkruimte niet voldoet aan de gestelde normen/eisen. Zo zou in de ontvangstruimte een koffiebalie zijn en was het erg lawaaiig in die ontvangstruimte. Met het Regionaal Tuchtcollege is het Centraal Tuchtcollege van oordeel dat de praktijkruimte zoals door klager en door de bedrijfsarts beschreven, niet afwijkt van wat gebruikelijk is in de bedrijfsgezondheidszorg. Het Centraal Tuchtcollege onderschrijft overweging 5.2 van de beslissing van het Regionaal Tuchtcollege en neemt deze hier volledig over. Klachtonderdeel 2 en 3: te snel, zonder zorgvuldig onderzoek, concluderen tot een arbeidsconflict en zonder toestemming contact opnemen met de coach van klager 4.7 Het Centraal Tuchtcollege komt ook wat betreft klachtonderdelen 2 en 3 tot dezelfde constatering als het Regionaal Tuchtcollege in de beslissing hierover onder overweging 5.3 en 5.4 heeft overwogen. Het Centraal Tuchtcollege is het eens met die overwegingen van het Regionaal Tuchtcollege en neemt deze hier over. Klachtonderdeel 4: probleemanalyse staat vol met fouten, verkeerde aannames en met leugens, en het medisch dossier van klager is (onrechtmatig) aangepast door de bedrijfsarts 4.8 Met het vierde klachtonderdeel verwijt klager de bedrijfsarts dat de probleemanalyse vol fouten, verkeerde aannames en leugens staat. Net als het Regionaal Tuchtcollege acht het Centraal Tuchtcollege de probleemanalyse mager. Er worden veel algemeenheden beschreven, het is niet duidelijk wat de beperkingen precies zijn en er wordt ook geen duidelijk advies verstrekt door de bedrijfsarts. Naar het oordeel van het Centraal Tuchtcollege is echter niet komen vast te staan dat de probleemanalyse vol staat met fouten, verkeerde aannames en leugens. De bedrijfsarts heeft immers in de probleemanalyse beschreven dat geen sprake is van een situatie van 'Geen Duurzaam Benutbare Mogelijkheden' en verder geadviseerd om klager tijdelijk van arbeid te ontzien of te laten re-integreren op een andere afdeling dan wel onder een andere leidinggevende. Ook de processtukken en hetgeen ter zitting is besproken geven onvoldoende aanknopingspunten om te spreken van fouten, verkeerde aannames en leugens. Dit klachtonderdeel is ongegrond. 4.9 Klager verwijt de bedrijfsarts ook dat hij achteraf het medisch dossier heeft aangepast en daarmee valsheid in geschrifte heeft gepleegd door op 29 april 2020 een aantal zaken toe te voegen aan het dossier. De bedrijfsarts heeft hierover naar voren gebracht dat de weergave van de feiten door klager niet strookt met feiten zoals die volgens hem op het eenmalige spreekuur hebben plaatsgevonden. De bedrijfsarts heeft daarom gemeend om aan de hand van zijn persoonlijke aantekeningen van het spreekuur die hij had gemaakt, een aantekening te maken in het dossier ter verduidelijking. De toevoeging heeft geen invloed gehad op het uitgebrachte advies in de probleemanalyse. Ook is de toevoeging geen aanpassing maar een verduidelijking: het dient een doel en is functioneel, te weten volledigheid van zaken en verifieerbaarheid. Volgens de bedrijfsarts is het niet meer dan een verduidelijking van overwegingen en gedachtes die wel gespeeld hebben tijdens het spreekuur, maar

die in eerste instantie niet expliciet genoteerd waren, en die naar aanleiding van de klacht wel noodzakelijk zijn om inzicht te krijgen in het feitelijk verloop. Wel erkent de bedrijfsarts dat hij bij de toevoeging de datum waarop hij dit heeft gedaan had behoren te vermelden. Het Centraal Tuchtcollege overweegt hierover als volgt.4.10 Vast staat dat de bedrijfsarts ruim twee maanden na het spreekuur op 29 april 2020 een aantal aanvullingen in het dossier heeft opgenomen. Zo heeft de bedrijfsarts op die datum onder meer genoteerd (inclusief eventuele taal- en typefouten): ‘Gesprek is zeer harmonieus verlopen beleid en advies is besproken en door werknemer akkoord bevonden’ en ‘WN geeft aan dat hij volledig mee eens is!!!’Het Centraal Tuchtcollege is van oordeel dat de bedrijfsarts duidelijk in het dossier had moeten vermelden, wanneer en welke passages hij achteraf heeft toegevoegd en waarom hij dat deed. Voor derden is het immers niet helder wat het doel is geweest van de toevoeging. Daarbij is ook relevant dat de bedrijfsarts dit heeft gedaan toen hij bekend werd met de tegen hem ingediende klacht. Wat de bedrijfsarts had moeten doen is onder vermelding van de datum een notitie maken in het dossier waarin hij beschrijft wat hem wordt verweten en hoe het spreekuur in zijn beleving is verlopen. In zoverre heeft de bedrijfsarts tuchtrechtelijk verwijtbaar gehandeld.Voor de mate van tuchtrechtelijke verwijtbaarheid acht het Centraal Tuchtcollege van belang dat er geen veranderingen zijn aangebracht in de probleemanalyse en dat het oorspronkelijke advies van de bedrijfsarts niet is veranderd. De bedrijfsarts is op de zitting bevraagd over deze toevoegingen in het dossier en heeft het Centraal Tuchtcollege er voldoende van overtuigd dat hij inziet dat hij op dit punt anders had moeten handelen. Er is, anders dan klager stelt, geen sprake is van valsheid in geschrift of anderszins frauduleus handelen door de bedrijfsarts. Het Centraal Tuchtcollege zal de klacht over het achteraf aanpassen van het dossier daarom gegrond verklaren, maar gelet op de geringe ernst van het verweten handelen en het betoonde inzicht van de bedrijfsarts zal het Centraal Tuchtcollege volstaan met een gegrondverklaring van de klacht zonder oplegging van een maatregel. Klachtonderdeel 5: klager kon geen klacht indienen omdat de bedrijfsarts geen klachtenregeling heeft.4.11 Het Centraal Tuchtcollege komt ook wat betreft klachtonderdeel 5 tot dezelfde constatering als het Regionaal Tuchtcollege in de beslissing hierover onder overweging 5.6 heeft overwogen. Het Centraal Tuchtcollege is het eens met die overwegingen van het Regionaal Tuchtcollege en neemt deze hier over.4.12 Al het voorgaande betekent dat het beroep van klager zal worden verworpen. 5. BeslissingHet Centraal Tuchtcollege voor de Gezondheidszorg:verklaart de klacht over het achteraf aanpassen van het medisch dossier gegrond;bepaalt dat geen tuchtmaatregel wordt opgelegd;verwerpt het beroep voor het overige.Deze beslissing is gegeven door: E.J. Daalder voorzitter; J.M. Rowel-van der Linde en M.P. den Hollander, leden-juristen en N. Abdoelkariem en A.H.J.M. Sterk, leden-beroepsgenoten en E. van der Linde, secretaris. Uitgesproken ter openbare zitting van 13 april 2022. Voorzitter w.g. Secretaris w.g.