

CENTRAAL TUCHTCOLLEGE VOOR DE GEZONDHEIDSZORG

Beslissing in de zaak onder nummer van: C2022/1782

CENTRAAL TUCHTCOLLEGE

voor de Gezondheidszorg

Beslissing in de zaak onder nummer C2022/1782 van:

A., wonende te B., appellante, klagster in eerste aanleg,
gemachtigde: C. wonende te B.

tegen

D., werkzaam als arts, destijds werkzaam te E., verweerder in
beide instanties, gemachtigde: mr. O.L. Nunes werkzaam te Utrecht.

1. Verloop van de procedure

A. - hierna klagster - heeft op 14 januari 2022 bij het Regionaal Tuchtcollege te Amsterdam tegen D. - hierna de arts - een klacht ingediend. Bij beslissing van 8 november 2022, onder nummer A2022/3803 heeft dat college de klacht in al haar onderdelen ongegrond verklaard.

Klagster is van die beslissing tijdig in beroep gekomen. De arts heeft een verweerschrift in beroep ingediend.

Het Centraal Tuchtcollege heeft nadien nog drie brieven ontvangen van klagster (brief

d.d. 26 juni 2023 met bijlagen, brief ingekomen op 22 augustus 2023 met bijlagen en een brief d.d. 5 september 2023).

De zaak is op de zitting van het Centraal Tuchtcollege van 2 oktober 2023 behandeld. Klagster is daar verschenen, bijgestaan door haar gemachtigde. De arts was ook aanwezig, bijgestaan door mr. Nunes, voornoemd. Klagster heeft haar standpunten en mr. Nunes heeft de standpunten van de arts toegelicht aan de hand van spreek aantekeningen die aan het Centraal Tuchtcollege en de wederpartij zijn overgelegd.

2. Beslissing in eerste aanleg

Het Regionaal Tuchtcollege heeft aan zijn beslissing de volgende feiten en overwegingen ten grondslag gelegd.

“2. Waar gaat de zaak over en wat is de beslissing?

2.1 Klagster heeft zich op 19 november 2021 ziekgemeld. Zij is vervolgens op 17 december 2021 door de arts gezien in het kader van de verzuimbegeleiding.

Klagster vindt om meerdere redenen dat dat consult zeer onzorgvuldig is geweest en dat geldt ook voor de opgemaakte documenten en de reactie op het verzoek om een second opinion.

2.2 Het college komt tot de conclusie dat de arts niet tuchtrechtelijk verwijtbaar heeft gehandeld. Het college licht dat hierna toe.

3. Wat is er gebeurd?

3.1 Klagster is als assistent-filiaalmanager in loondienst van een besloten vennootschap. Zij heeft zich op 19 november 2021 ziekgemeld in verband met diverse klachten (slijtage ruggenwervels, schouder- rug- en heupklachten, hoofdpijn en

duizelingsklachten, waardoor lopen zeer problematisch is). Een week daarna is klaagster bij brief verzocht 'om zich bij de bedrijfsarts te melden'.

3.2 De arts is werkzaam bij de arbodienst van de werkgever van klaagster. Hij werkt onder supervisie van een bedrijfsarts. In dat verband hebben de supervisor en de arts een samenwerkingsovereenkomst opgesteld, gedateerd 21 januari 2021. Klaagster is op 17 december 2021 op consult geweest bij de arts. Tijdens dat consult is het opvragen van medische informatie aan de orde gekomen. Op enig moment heeft klaagster het gesprek willen beëindigen en is zij naar de deur gelopen. Ook de arts is naar de deur gelopen. Klaagster is vervolgens weer gaan zitten. Het consult is voortgezet.

3.3 In het medisch dossier van klaagster heeft de arts over dit consult het volgende genoteerd (citaten met inbegrip van eventuele taal- en typefouten):

'Werk:

DM (districtsmanager, opmerking college) reageert fel, ze heeft het gevoel dat ze niet geloofd wordt. (...) A/ Overbelaste heup links. schouder rechts. Heeft het idee dat de klachten door het werk komen. Voelt zich totaal niet serieus genomen: niet door de DM, niet door de arbodienst. Hefet vakbond ingeschakeld. HA heeft gezegd dat ze haar werk niet meer kan doen, ook niet in de toekomst, en dat ze nu helemaal niet mag werken. MRI gemaakt. (...)

C/(...) Onderliggend denk ik spanningssklachten en stroeve werkrelatie: heeft al jaren het gevoel dat haar klachten niet serieus genomen worden.

(...) Mw wil mij nog geen toestemming geven voor het opvragen van de MI. Nu belangrijke werken aan de arbeidsrelatie

B/

(...) Mediation.

Onderzoek

Komt defensief over, gespannen en emotioneel. Moeizaam gesprek door emotie en spanning bij MW. Het opvragen van de MI is een duidelijke trigger bij haar omdat ze het gevoel had dat ik haar ook niet geloofde. Dit besproken, feedback gegeven over haar eigen gedrag en de invloed op mij (dat door haar defensieve houding ik het ook moeilijk vind om open en eerlijk in gesprek te gaan) Relatie wel enigszins kunnen lijmen voor mijn gevoel'.

Van het consult heeft de arts ook een terugkoppelingsverslag voor de werkgever opgemaakt. Daarin staat het volgende:

'Ik sprak uw medewerker op mijn spreekuur. Ze verzuimt op medische gronden en volgt gerichte behandeling. Over de prognose kan ik nog geen uitspraak doen; hiervoor heb ik medische informatie nodig. Ik begrijp dat er tevens een specifieke situatie op het werk speelt. Ik adviseer onderling in gesprek te gaan onder begeleiding van mediation aangesloten bij MFN. In theorie is zij belastbaar voor aangepast werk rekening houdend met de gestelde beperkingen, echter adviseer ik de komende weken hiermee nog niet te starten om zo de ruimte te geven voor de mediation en voor herstel. Graag een afspraak over 8 weken.

Met vriendelijke groet,

D., Arts, BIGnr. (...)

Werkende onder supervisie van: F. – BIG nr. (...) - Bedrijfsarts'

3.4 Op 17 december 2021 heeft de arts de probleemanalyse opgemaakt. Achter '(Bedrijfs) arts' staat 'D., arts, BIGnr (...) werkende onder supervisie van F., bedrijfsarts, BIGnr (...)'. Onder 'Gegevens rondom de ziekmelding' heeft de arts aangegeven dat de redenen van verzuim werkgerelateerd zijn. Onder 'Advies voor het plan van aanpak' staat 'Werkhervatting in de eigen functie namelijk,'. De arts heeft de

probleemanalyse ondertekend als 'D., arts, BIGnr (...) werkende onder supervisie van F., bedrijfsarts, BIGnr (...)'.
3.5 Na 17 december 2021 is een plan van aanpak opgemaakt (niet gedateerd). Achter 'naam bedrijfsarts' staat 'D.'. Bij de vraag 'Geef de visie van de werkgever over de werknemer, de functie, de arbeidsmogelijkheden.' is onder een kopje 'Re-integratie advies' de terugkoppeling van de arts opgenomen (zie onder 3.2, letterlijke tekst). Bij het einddoel is 'werkhervatting in de eigen functie' aangekruist.

3.6 Klaagster heeft op 18 december 2021 en 23 december 2021 gesprekken gehad met haar filiaalmanager respectievelijk haar districtsmanager. Naar aanleiding daarvan heeft klagster besloten een second opinion aan te vragen. Zij heeft dat verzoek op 24 december 2021 bij de verzuimcoach ingediend. Omdat op 31 december 2021 nog geen gehoor was gegeven aan dit verzoek, heeft een juridisch medewerker van de FNV namens klagster per e-mail een herhaald verzoek bij de arbodienst ingediend.

3.7 Klaagster heeft op 5 januari 2022 een klacht ingediend bij de arbodienst.
3.8 Op 17 januari 2022 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen klagster, de arts en de superviserende bedrijfsarts.
3.9 Op 8 februari 2022 heeft een second opinion plaatsgevonden. De second opinion- bedrijfsarts heeft geschreven dat de klachten chronisch zijn. Mediation achtte de bedrijfsarts niet aangewezen, omdat zowel de werkgever als klagster hebben verklaard dat er geen sprake is van een arbeidsconflict.

3.10 Klaagster is nadien door een andere bedrijfsarts gezien. Deze heeft ook geconcludeerd dat klagsters beperkingen chronisch lijken.

4. Wat houdt de klacht in?

Klaagster verwijt de arts dat hij:

a) zich in het plan van aanpak heeft uitgegeven voor bedrijfsarts terwijl hij dat niet is;

b) een gevaar vormt voor zieke medewerkers door zich onbeschoft en intimiderend te gedragen – zo zat hij onderuitgezakt en met de armen over elkaar, vroeg hij niet door op klachten, verrichtte hij geen lichamelijk onderzoek, zei hij dat klagster 'de baas geld kostte', vroeg hij continu om haar medisch dossier, en belemmerde hij klagster de spreekkamer uit te lopen;

c) aanvankelijk geen medewerking wilde verlenen aan het aanvragen van een second opinion;

d) in documenten en verslagen onwaarheden heeft vermeld;

e) voorafgaand aan 17 december 2021 met andere medewerkers over klagster heeft gesproken;

f) de beroepsziekte van klagster niet heeft erkend;

g) medewerkers (onder wie de verzuimcoach) heeft geïnstrueerd klagster telefonisch lastig te vallen;

h) geen overleg heeft gehad met zijn supervisor;

i) ten onrechte op papieren heeft ingevuld dat er een arbeidsconflict speelt;

j) een week na de eerste ziektedag een uitnodiging heeft gestuurd voor een eerste spreekuur contact binnen vier weken, en dat

k) haar privacy is geschonden.

Klaagster heeft het college verzocht om de bedrijfsarts te veroordelen in de kosten die zij heeft gemaakt voor deze procedure.

5. Wat is het verweer?

De arts heeft de klacht bestreden. Het verweer wordt voor zover nodig hierna verder besproken.

6. Wat zijn de overwegingen van het college?

6.1 Wat het college beoordeelt, is of de arts de zorg heeft verleend die van hem mocht worden verwacht. De norm daarvoor is een redelijk bekwaam en redelijk handelend arts. Bij de beoordeling wordt rekening gehouden met de voor de arts geldende beroepsnormen en de stand van de wetenschap ten tijde van het handelen. Per klachtonderdeel zal het college die normen, waar mogelijk, formuleren. Als een norm betrekking heeft op meerdere klachtonderdelen of als klachtonderdelen elkaar overlappen, worden die klachtonderdelen gezamenlijk beoordeeld. Klachtonderdelen a, j) ten onrechte uitgegeven voor bedrijfsarts en oproep niet met juiste termijn?

6.2 Wat het eerste klachtonderdeel betreft, is de norm dat het recht om een specialistentitel te voeren voorbehouden is aan degenen die zijn ingeschreven in het specialistenregister. 'Bedrijfsarts' is zo'n specialistentitel. Artsen die niet als bedrijfsarts geregistreerd zijn, mogen zich dus slechts 'arts' noemen. Wel mogen deze artsen handelingen verrichten op het terrein van de bedrijfsarts, mits die handelingen onder supervisie van een geregistreerde bedrijfsarts plaatsvinden. Het is het college niet gebleken dat de arts zich in strijd met deze norm heeft gedragen. Hij heeft de door hem opgemaakte documenten ondertekend met 'arts', en daarbij opgeschreven dat hij onder supervisie werkt. Dat op het plan van aanpak 'D.' staat achter het punt 'bedrijfsarts' kan niet aan de arts worden verweten, omdat niet is komen vast te staan dat dit stuk door hem is opgemaakt. Het is niet gebruikelijk dat een arts een plan van aanpak opmaakt. De verplichting tot het opstellen van een plan van aanpak rust volgens de Wet Verbetering Poortwachter op de werkgever (in samenspraak met de werknemer), al blijkt die taak in de praktijk soms te worden uitbesteed aan een medewerker van de arbodienst. Dit betreft dan echter geen arts. Aan het oordeel op dit punt doet ook niet af dat klaagster is opgeroepen om bij 'de bedrijfsarts' te komen. Ook voor zo'n oproep geldt dat deze niet door de arts zelf wordt opgemaakt en verzonden. Daarmee is ook het klachtonderdeel over de vroegtijdige oproep en de termijn om op het spreekuur te verschijnen beoordeeld; omdat de arts de oproep niet zelf heeft verstuurd kan hem op dat punt geen verwijt worden gemaakt. Bovendien is er geen wettelijke bepaling die regelt dat een zieke werknemer pas na een bepaalde periode opgeroepen mag worden voor een spreekuur.

Deze klachtonderdelen zijn daarom ongegrond.

Klachtonderdeel b, d) onacceptabel gedrag 17 december 2021 en onwaarheden in documenten?

6.3 Wat het handelen van de arts op 17 december 2021 betreft, is van belang dat op de arts in kwesties als deze de taak rust een werkgever en een werknemer in het kader van verzuimbegeleiding en re-integratie van een zieke werknemer adequaat te adviseren en te begeleiden. Startmoment vormt de medische beoordeling na een ziekmelding. Aan de hand van de klachten van een werknemer moet de arts vaststellen of sprake is van ziekte of gebrek en zo ja, of die ziekte of dat gebrek rechtstreeks en medisch objectiveerbaar leidt tot beperkingen in arbeid. Soms speelt er tegelijkertijd een arbeidsconflict en moet de arts kijken naar wat in de 'Richtlijn conflicten in de werksituatie (2019)' van de Nederlandse Vereniging voor Arbeids- en Bedrijfsgeneeskunde (NVAB) staat. Het is dan de taak van de arts om een goede analyse te maken van medische en niet-medische aspecten. Dat vraagt van de arts naast het goed uitvragen van de klachten en het uitvoeren van eigen lichamelijk en/of psychisch onderzoek, een voldoende inzichtelijke vastlegging van de verkregen informatie, van zijn eigen onderzoeksbevindingen en van zijn medische en

niet-medische overwegingen. De arts stelt, indien aan de orde, vervolgens de uit ziekte of gebrek voortvloeiende beperkingen vast en adviseert over de mogelijkheden die een werknemer nog wel heeft om arbeid te verrichten. In zijn beoordeling dient de arts de resultaten van onderzoeken en behandelingen door de curatieve sector te betrekken en dient hij zo nodig informatie op te vragen bij behandelende artsen of andere zorgverleners. Uiteraard dient de arts in alle contacten de werknemer met respect te behandelen.

6.4 Om met dat laatste te beginnen: klaagster verwijt de arts onder andere dat hij zich tijdens het consult onbeschoft en intimiderend tegenover haar heeft gedragen en haar heeft belemmerd de spreekkamer te verlaten. Met betrekking tot dit klachtonderdeel stelt het college voorop dat verwijten over inhoud en wijze van (mondelijke) communicatie en interactie zich moeilijk op hun juistheid laten beoordelen. Het college is daarvan immers geen getuige geweest. Het is vaak de toon die de muziek maakt, en die toon is aan derden niet (goed) over te brengen. Zo ook in dit geval; klaagster en de arts hebben verschillende lezingen gegeven van de feitelijke gebeurtenissen tijdens het consult. De arts heeft toegelicht dat het niet zijn intentie was om klaagster te belemmeren de ruimte te verlaten, maar om de deur voor haar te openen en ondertussen het gesprek weer op gang te brengen, wat ook is gelukt: klaagster is weer gaan zitten. Nu dus niet vaststaat wat er is gebeurd, kan het college ook niet vaststellen dat de arts klachtwaardig heeft gehandeld. In de dossieraantekeningen en hetgeen ter zitting is besproken, ziet het college hiervoor ook niet voldoende aanknopingspunten.

Klaagster verwijt de arts ook dat hij herhaaldelijk heeft aangedrongen op toestemming van haar om haar medische gegevens op te vragen. Dit vloeit echter voort uit de taken van een bedrijfsarts en is niet verwijtbaar. Een arts moet in het kader van de begeleiding van een zieke werknemer de van de werknemer verkregen informatie nu eenmaal toetsen aan de hand van objectieve gegevens, zoals een medisch dossier. Ook kan het de arts niet worden verweten dat hij in het consult geen lichamelijk onderzoek heeft verricht bij klaagster. Hij heeft in het mondeling vooronderzoek toegelicht dat klaagster vertelde dat de slijtage in haar gewrichten zichtbaar was op MRI-scans en dat lichamelijk onderzoek daarom geen zin had, omdat dergelijke slijtage niet bij lichamelijk onderzoek kan worden vastgesteld. Het college onderschrijft deze toelichting.

6.5 Het college kan om deze reden klaagster ook niet volgen in haar klacht dat de arts documenten en verslagen heeft opgesteld die niet met de waarheid zouden stroken. Voor zover klaagster doelt op het feit dat haar medische klachten wel in het medisch dossier staan bij

17 december 2021, maar niet in de terugkoppeling aan de werkgever van die datum, overweegt het college dat dat op zichzelf klopt. Het is namelijk vanwege het beroepsgeheim aan een (bedrijfs)arts niet toegestaan om die klachten aan de werkgever kenbaar te maken. Doelt klaagster op de mogelijkheid dat er twee verslagen van verschillende datums over dit consult zijn, dan overweegt het college dat het dat niet heeft kunnen vaststellen. Het college beschikt over één verslag, gedateerd 17 december 2021, en daarin staan de lichamelijke klachten van klaagster zorgvuldig beschreven. Het verwijt van klaagster dat de arts niet heeft doorgevraagd op haar lichamelijke klachten is daarom (ook) niet terecht. Het college vindt dat de arts de lichamelijke klachten van klaagster voor een eerste consult voldoende in beeld heeft gekregen en daar op de juiste wijze beperkingen aan heeft gekoppeld.

Deze klachtonderdelen zijn daarom ongegrond.

Klachtonderdelen f, i) niet erkennen beroepsziekte en ten onrechte van arbeidsconflict

spreken

6.6 Het is juist dat de arts, zoals klaagster zegt, haar klachten in de documenten niet als beroepsziekte heeft geduid. De arts kon en mocht dat op 17 december 2021 ook niet, omdat hij daarvoor nog onvoldoende objectieve, medische informatie had. In zoverre treft de arts dus geen verwijt. Eerder lijkt de arts zich bovendien wel degelijk bewust te zijn geweest van de relatie tussen de werkzaamheden en de klachten van klaagster. Het college leest immers in de probleemanalyse dat de arts heeft genoteerd dat de reden van verzuim werkgerelateerd is, oftewel dat de klachten hun oorsprong vinden in het werk, en hij heeft ook allerlei fysieke beperkingen vermeld in de probleemanalyse. Aan het oordeel van het college op dit punt doet niet af dat de arts in de probleemanalyse ook genoteerd heeft dat werkhervatting in de eigen functie het doel was. Hoewel het college het begrijpelijk vindt dat klaagster dat heel anders zag en dat dit voor haar een miskennis van haar omvangrijke en volgens haar werkgerelateerde klachten betekende, is het gebruikelijk en juist om bij het eerste consult – als de situatie nog onduidelijk is – aan te geven dat de werknemer uiteindelijk weer het eigen werk kan doen. Het doel ervan is de werknemer te beschermen, omdat daarmee nog alle mogelijkheden open blijven.

6.7 Gelet op het voorgaande kan uit het gebruik van de term werkgerelateerd niet worden afgeleid dat de arts bedoeld heeft te zeggen dat er uitsluitend een arbeidsconflict speelde. Tegelijkertijd is duidelijk dat de arts er wel van is uitgegaan dat sprake was van een arbeidsconflict tussen klaagster en haar werkgever. Dit blijkt onder andere uit zijn opmerking in de terugkoppeling aan de werkgever dat 'er een specifieke situatie op het werk speelt'. Dit kan gelezen worden als een impliciete verwijzing naar een conflictueuze situatie, evenzeer als het advies om met de werkgever in mediation te gaan. Dat hij dit niet als een arbeidsconflict heeft benoemd is overigens correct, omdat het aanbeveling verdient die term te vermijden om (verdere) escalatie zoveel mogelijk te voorkomen. In de 'Richtlijn conflicten in de werksituatie' (NVAB, maart 2019) staat beschreven dat er bij een arbeidsconflict gebruik wordt gemaakt van 'stepped care', waarbij de ernst van het conflict en impact van het conflict op beide partijen leidend is voor de keuze van de interventie. In de richtlijn worden handreikingen gedaan aan artsen die bedrijfsgeneeskundige begeleiding verzorgen, waarbij aan de hand van (als uitgangspunt) contact met werkgever en werknemer, hun conflictstijlen en de mate van escalatie kan worden vastgesteld welke interventie het meest passend is. Mediation onder leiding van een externe mediator is in het scala van interventies een zwaar middel, dat in beginsel alleen wordt ingezet als er bij beide partijen nog vertrouwen is in een goede afloop of als een van beide partijen een (extreem) vermijdende of forcerende stijl heeft. Uit het dossier blijkt niet dat de arts gericht heeft doorgevraagd op deze punten; uit zijn verslag in het dossier blijkt dat hij een aantal aannames heeft gedaan zonder deze expliciet te toetsen. Het zou beter zijn geweest als hij dat wel zou hebben gedaan, maar het college acht dit onder de omstandigheden van dit geval niet tuchtrechtelijk verwijtbaar, om twee redenen. Ten eerste heeft de superviserend bedrijfsarts de arts bevoegd en bekwaam geacht om zelfstandig op te treden en te adviseren bij arbeidsconflicten. Ten tweede had klaagster tijdens het gesprek van 17 december 2021 aangegeven dat zij zich totaal niet serieus genomen voelde door haar districtsmanager en dat zij de vakbond had ingeschakeld. Daaruit heeft de arts kunnen en mogen afleiden dat zij geen vertrouwen had in haar werkgever. Op grond daarvan is het navolgbaar dat de arts de werkrelatie benoemde en vond dat daaraan iets gedaan moest worden. Klaagster was in het gesprek bovendien erg gespannen en emotioneel. De arts heeft hierover genoteerd dat het gesprek daardoor moeizaam

verliep en dat door de defensieve houding van klaagster het ook voor hem moeilijk was om open en eerlijk met haar in gesprek te gaan. Op grond daarvan kon de arts redelijkerwijs concluderen dat het gesprek tussen klaagster en haar werkgever het beste door een goed opgeleide onafhankelijke gespreksleider kon worden begeleid.

6.8 Ook deze klachtonderdelen zijn niet gegrond.

Klachtonderdeel c) geen medewerking second opinion?

6.9 Wat de klacht over de second opinion betreft, stelt het college voorop dat uit artikel 14, tweede lid, onder g, van de Arbeidsomstandighedenwet de plicht volgt om een verzoek van de werknemer om een second opinion te honoreren, tenzij zwaarwegende argumenten zich daartegen verzetten. Deze plicht is uitgewerkt in artikel 2.14d van het Arbeidsomstandighedenbesluit en verder ingevuld in het '10-Stappenplan Second Opinion, versie juni 2019' van de NVAB.

Volgens klaagster heeft zij op 24 december 2021 aan haar verzuimcoach verteld dat zij een second opinion wilde. Hij zou daarover met de arts overleggen. Op 28 december 2021 heeft de verzuimcoach volgens klaagster aan haar meegedeeld dat de arts geen medewerking wilde verlenen aan een second opinion en dat zij zo snel mogelijk aan het werk moest in haar eigen functie. Daarop heeft klaagster de arbodienst een e-mail gestuurd, waarop een medewerker haar op 31 december 2021 heeft gebeld met een consultvoorstel bij de arts, maar klaagster wenste niet meer bij de arts op consult te komen. Na een e-mail van de vakbond belde de arbodienst klaagster op met de mededeling dat het wel mogelijk was een second opinion aan te vragen, maar dan enkel op hun voorwaarden, aldus nog steeds klaagster.

De arts heeft naar voren gebracht dat hij pas op 30 december 2021 van het verzoek op de hoogte kwam en dat hij daarna direct stappen heeft ondernomen om de second opinion in gang te zetten: het was zijn bedoeling om in een consult op 17 januari 2022 met klaagster de vraagstelling voor de second opinion te bespreken. Hij was er op dat moment niet van op de hoogte dat klaagster hem niet meer wilde zien.

Gezien de dag waarop het verzoek om een second opinion voor de eerste keer is gedaan (24 december 2021) is het niet vreemd dat dit de bedrijfsarts vanwege de kerstperiode eerst op 30 december heeft bereikt. Verder is onwaarschijnlijk dat de arts tegen de verzuimcoach zou hebben gezegd dat klaagster weer zo snel mogelijk aan het werk moest, gelet op zijn advies aan de werkgever om de komende weken nog niet te starten met hervatting van het werk, om zo de ruimte te geven voor de mediation en voor herstel (zie onder 3.3). De arts stelde een afspraak over acht weken voor; dat zou neerkomen op werkhervatting per medio februari. Verder is de arts niet verantwoordelijk voor mededelingen van de verzuimcoach of van de arbodienst. Feit is voorts dat de second opinion daadwerkelijk heeft plaatsgevonden. Gelet op het voorgaande is niet voldoende aannemelijk geworden dat de arts op enig moment niet zou hebben meegewerkt aan het aanvragen van een second opinion. Het klachtonderdeel is daarom ongegrond.

Klachtonderdeel e, g) voor 17 december 2021 met andere medewerkers gesproken en medewerkers geïnstrueerd klaagster lastig te vallen?

6.10 Wat deze klachtonderdelen betreft, geldt als norm dat het niet de bedoeling is dat de situatie van een werkneemster door een (bedrijfs)arts met anderen wordt besproken. Het college heeft, anders dan klaagster meent, echter geen aanwijzingen dat de arts dit heeft gedaan. Ook kan het college niet vaststellen dat hij medewerkers geïnstrueerd zou hebben om klaagster lastig te vallen. Voor beide verwijten heeft klaagster onvoldoende onderbouwing gegeven, terwijl het bovendien door de arts is betwist.

De klachtonderdelen zijn ongegrond.

Klachtonderdeel h) geen overleg supervisor?

6.11 Zoals onder 6.2 is overwogen mag een arts de taken van een bedrijfsarts uitvoeren, mits hij onder supervisie van een bedrijfsarts staat. Ook in dit geval was sprake van supervisie; het college heeft kennis kunnen nemen van de daartoe opgemaakte samenwerkingsovereenkomst. Desgevraagd heeft de arts voorts uitleg gegeven over hoe die supervisie vorm had gekregen en wat de status quo was ten tijde van het gesprek met klaagster op 17 december 2021. De arts heeft verteld dat hij op dat moment bevoegd en bekwaam was bevonden om zelfstandig gesprekken te voeren en werknemers te adviseren, ook als er mogelijk een conflict speelde of de situatie anderszins wat problematischer leek. Continu overleg met de supervisor was niet langer nodig. Nu het college verder geen van de hiervoor genoemde klachtonderdelen gegrond acht, is ook niet meer van belang of de arts voldoende overleg heeft gevoerd met zijn supervisor over de situatie van klaagster: daaruit volgt al dat hij heeft gehandeld binnen de grenzen van een redelijke beroepsuitoefening. Uiteraard zou overleg met de supervisor tijdens of kort na het consult van 17 december 2021 geen kwaad hebben gekund. Hoewel de lezingen uiteenlopen, is het geen punt van geschil dat het gesprek op die datum moeizaam verliep en dat klaagster duidelijk een andere visie had op haar mogelijkheden tot re-integratie. De bedrijfsgeneeskundige begeleiding van zieke werknemers bij wie mogelijk ook een arbeidsconflict speelt behoort tot de moeilijkste taken van (bedrijfs)artsen. In dergelijke situaties kan, ook als een arts bevoegd en bekwaam is, overleg met een ervaren(er) collega evengoed bijdragen aan een juiste oordeelsvorming. Dat de arts daarvan in dit geval geen gebruik heeft gemaakt, is echter niet tuchtrechtelijk verwijtbaar. Voor het klachtonderdeel betekent het dat dit ongegrond is.

Klachtonderdeel k) schending privacy?

6.12 Klaagsters laatste klachtonderdeel heeft betrekking op de schending van haar privacy, nu blijkt het overgelegde logboek veel mensen in haar dossier zouden hebben gekeken. Het is uiteraard niet de bedoeling dat daartoe niet bevoegde medewerkers medische dossiers kunnen inzien. Het college heeft in dit geval echter ook niet kunnen vaststellen dat dit met het dossier van klaagster is gebeurd. De gemachtigde van de arts heeft in de e-mail van 16 juni 2022 uitleg gegeven over de werking van de systemen en de onmogelijkheid voor niet-medici om medische gegevens in te zien. Die uitleg vindt het college helder, afdoende en navolgbaar. Op grond daarvan kan het college de door klaagster aan de (beperkte) overgelegde loggegevens verbonden conclusies niet voor juist houden, nog afgezien van de omstandigheid dat de arts niet persoonlijk verantwoordelijk zou zijn als dit anders was. Het klachtonderdeel is daarom ongegrond.

Conclusie

De conclusie is dat de klacht in al haar onderdelen ongegrond is. Dat betekent dat het college aan het verzoek van klaagster om een kostenveroordeling ten laste van de arts niet toekomt.”

3. Vaststaande feiten en omstandigheden

Het Centraal Tuchtcollege begrijpt uit het beroep van klaagster dat zij bezwaar heeft tegen de vaststelling van de feiten door het Regionaal Tuchtcollege. Toch is het Centraal Tuchtcollege van oordeel dat overweging “3. Wat is er gebeurd?” van de beslissing van het Regionaal Tuchtcollege een correcte weergave is van de feiten die relevant zijn voor de beoordeling van de klacht. Het Centraal Tuchtcollege gaat bij de beoordeling van het beroep daarom uit van die feiten.

4. Beoordeling van het hoger beroep

Omvang van de zaak in beroep

4.1 Klaagster maakt met haar beroep – kort gezegd – bezwaar tegen de wijze waarop de zaak in eerste aanleg is behandeld. Verder bestrijdt zij het beroep van klaagster de beslissing van het Regionaal Tuchtcollege in volle omvang. Het beroep heeft tot doel dat de beslissing wordt vernietigd, dat de klacht alsnog gegrond wordt verklaard en dat de arts een maatregel wordt opgelegd.

4.2 De arts voert hiertegen verweer en stelt daarbij dat klaagster haar klacht in beroep heeft uitgebreid, wat niet is toegestaan. Verder vraagt de arts het Centraal Tuchtcollege het beroep ongegrond te verklaren.

Uitbreiding klacht in beroep

4.3 Voor wat betreft de door de arts gestelde uitbreiding van de klacht in beroep geldt dat een klager in beroep alleen die klachten ter beoordeling aan het Centraal Tuchtcollege voor kan leggen die in eerste aanleg aan het Regionaal Tuchtcollege ter beoordeling zijn voorgelegd, en dan alleen voor zover hij in die klachten niet ontvankelijk is verklaard of die klachten zijn afgewezen. Nieuwe klachten vallen buiten het bereik van het beroep. Voor zover het beroepschrift en/of de aanvulling daarop nieuwe klachten bevat kan klaagster daarin dus niet worden ontvangen.

Tekortkoming behandeling eerste aanleg

4.4 Met betrekking tot de bezwaren van klaagster over de behandeling van de zaak in eerste aanleg overweegt het Centraal Tuchtcollege dat, zo er op dit punt sprake zou zijn geweest van een tekortkoming die is hersteld door de behandeling van de zaak in beroep, waar partijen in de gelegenheid zijn gesteld zowel schriftelijk als mondeling op de zitting hun standpunten naar voren te brengen.

4.5 Wat de in eerste aanleg ingediende verklaring van de supervisor van de arts van

20 september 2022 betreft overweegt het Centraal Tuchtcollege dat deze verklaring in de procedure in beroep door de arts is ingebracht als bijlage bij het verweerschrift. Anders dan door klaagster betoogd, maakt deze verklaring hiermee onderdeel uit van het procesdossier.

Inhoudelijke beoordeling

4.6 Het Centraal Tuchtcollege is net als het Regionaal Tuchtcollege van oordeel dat de klacht van klaagster in al zijn onderdelen ongegrond is. Het Centraal Tuchtcollege licht dat hieronder verder toe.

4.7 Het Centraal Tuchtcollege heeft kennisgenomen van de inhoud van de aan het Regionaal Tuchtcollege voorgelegde klacht en het debat dat partijen daarover schriftelijk bij dat tuchtcollege hebben gevoerd. Het door het Regionaal Tuchtcollege opgebouwde zaaksdossier is naar het Centraal Tuchtcollege gestuurd.

4.8 In beroep hebben partijen het debat schriftelijk nog een keer gevoerd. Daarbij heeft ieder van hen standpunten ingenomen over de door het Regionaal Tuchtcollege vastgestelde feiten en de door dat college gegeven beschouwingen en beslissingen. Tijdens de mondelinge behandeling op 2 oktober 2023 is het debat voortgezet.

4.9 De bespreking van de zaak in raadkamer na de mondelinge behandeling in beroep heeft het Centraal Tuchtcollege niet geleid tot het vaststellen van andere feiten of tot andere beschouwingen en beslissingen dan die van het Regionaal Tuchtcollege. Het Centraal Tuchtcollege sluit zich aan bij wat het Regionaal Tuchtcollege onder '6. Wat zijn de overwegingen van het college?' heeft overwogen en neemt dat hier over.

4.10 Op grond van de stukken en wat op de zitting door partijen over en weer is verklaard vindt het Centraal Tuchtcollege het belangrijk hier het volgende nog aan toe te voegen. Klaagster heeft op de zitting nadrukkelijk aangevoerd dat de klacht in hoofdzaak is terug te voeren op het ontbreken van supervisie aan de arts. Ter onderbouwing verwijst klaagster naar de uitspraak van het Regionaal Tuchtcollege te

Amsterdam van 13 juni 2023, waarin naar aanleiding van de klacht van klaagster aan de supervisor van de arts de maatregel van berisping is opgelegd, omdat – kort gezegd – de supervisie onvoldoende was dan wel deze onvoldoende aantoonbaar heeft plaatsgevonden. Anders dan klaagster veronderstelt betekent deze uitspraak niet dat alleen al daarom de arts een verwijt treft. Uit de verklaring van 20 september 2022 van de supervisor van de arts volgt dat de arts ten tijde van het consult van klaagster door hem bevoegd en bekwaam werd geacht om zelfstandig op te treden en te adviseren in conflicten in de werksituatie. Dat dit niet dan wel onvoldoende is vastgelegd valt onder de verantwoordelijkheid van de supervisor – waarvoor ook een maatregel is opgelegd – maar kan de arts niet worden tegengeworpen.

4.11 Tijdens de zitting in beroep is duidelijk geworden dat klaagster met bepaalde verwachtingen naar het consult op 17 december 2021 is gegaan en dat het consult niet overeenkomstig deze verwachtingen verliep. Zoals ook door het Regionaal Tuchtcollege is overwogen is niet feitelijk vast te stellen hoe het consult exact is verlopen vanwege de uiteenlopende lezingen van partijen hierover. Volgens vaste rechtspraak kan het college wanneer sprake is van het ene woord tegen het andere geen oordeel geven, omdat aan het woord van de een nu eenmaal niet meer waarde gehecht kan worden dan aan het woord van de ander. Hoewel partijen het er over eens zijn dat het consult niet optimaal is verlopen, kan niet worden vastgesteld of de arts tijdens het consult tuchtrechtelijk verwijtbaar heeft gehandeld.

4.12 De arts heeft verklaard dat hij met de supervisor had afgesproken dat hij bevoegd en bekwaam was om een werknemer te beoordelen en dat er bij twijfel overleg zou plaatsvinden. Dit vindt bevestiging in de verklaring van 20 september 2022 van zijn supervisor. De arts heeft na het consult met klaagster geen aanleiding gezien om overleg te voeren met de supervisor omdat in zijn beleving het consult uiteindelijk goed was afgesloten en er geen sprake was van bijzonderheden. Dat achteraf de casus van klaagster complexer bleek dan door de arts aanvankelijk werd gedacht, maakt dat het na het consult van 17 december 2021 niet raadplegen van de supervisor als een inschattingfout moet worden aangemerkt. Het zou, achteraf bezien, beter zijn geweest als de arts de casus van klaagster wel aan de supervisor had voorgelegd, maar het Centraal Tuchtcollege acht deze inschattingfout, net als het Regionaal Tuchtcollege, niet tuchtrechtelijk verwijtbaar. Het gaat er bij de tuchtrechtelijke beoordeling van het handelen van de arts immers niet om of de arts, achteraf beschouwd, misschien beter of anders had kunnen handelen, maar of hij bij de destijds bekende stand van zaken redelijkerwijs heeft kunnen handelen zoals hij heeft gedaan.

4.13 Het Centraal Tuchtcollege komt, alles overziend, met het Regionaal Tuchtcollege tot het oordeel dat de begeleiding van de arts is gegaan zoals van een redelijk handelend arts verwacht mocht worden. Dit betekent dat het beroep van klaagster wordt verworpen.

Proceskostenveroordeling

4.14 In artikel 69 lid 5 Wet BIG is bepaald dat indien een klacht geheel of gedeeltelijk gegrond wordt verklaard en een maatregel wordt opgelegd, de tuchtrechter kan beslissen dat de kosten, of een deel daarvan, die de klager in verband met de behandeling van de klacht redelijkerwijs heeft moeten maken, door de beklagde moeten worden vergoed. Aangezien het beroep wordt verworpen, is er geen aanleiding voor een proceskostenveroordeling.

5. Beslissing

Het Centraal Tuchtcollege voor de Gezondheidszorg:

verklaart klaagster niet-ontvankelijk voor zover daarbij de klacht is uitgebreid of aangevuld;
verwerpt het beroep voor het overige.

Deze beslissing is gegeven door: C.H.M. van Altena, voorzitter; J.M.T. van der Hoeven-Oud

en A.S. Gratama, leden-juristen en N. Abdoelkariem en A.H.J.M. Sterk, leden-beroepsgenoten
en C.J.M. Manders, secretaris.

Uitgesproken ter openbare zitting van 13 november 2023.

Voorzitter w.g.

Secretaris w.g.