

## REGIONAAL TUCHTCOLLEGE VOOR DE GEZONDHEIDSZORG

Beslissing in de zaak onder nummer van: A2022/5163

REGIONAAL TUCHTCOLLEGE VOOR DE GEZONDHEIDSZORG  
AMSTERDAM

Beslissing van 13 juni 2023 naar aanleiding van de klacht van:

A,  
wonende te B,  
klaagster,  
gemachtigde: C, wonende te B,  
tegen  
D,  
bedrijfsarts,  
werkzaam te E,  
verweerder, hierna ook: de bedrijfsarts,  
gemachtigde: mr. S. Dirven, werkzaam te Nieuwegein.

### 1. De procedure

Het verloop van de procedure blijkt uit:

- het klaagschrift met de bijlagen, ontvangen op 24 november 2022;
- het verweerschrift met de bijlagen;
- de (ongedateerde) brief van klaagster en haar gemachtigde inclusief bijlagen, binnengekomen op 30 maart 2023;
- de brief van klaagster en haar gemachtigde inclusief bijlagen van 31 maart 2023, binnengekomen op 4 april 2023.

De partijen hebben de gelegenheid gekregen om onder leiding van een secretaris van het college met elkaar in gesprek te gaan (mondeling vooronderzoek). Daarvan hebben zij geen gebruik gemaakt. De zaak is behandeld op de openbare zitting van 18 april 2023. De partijen zijn verschenen. Zij werden bijgestaan door hun gemachtigden. Partijen en hun gemachtigden hebben hun standpunten mondeling toegelicht. Klaagster heeft ter zitting een aanvraagformulier second opinion, gedateerd 17 januari 2022, uitgereikt. Het college heeft dit als processtuk geaccepteerd, omdat het voor eenvoudige kennisneming vatbaar is.

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

2.1 De bedrijfsarts is werkzaam bij een Arbodienst en is supervisor van de (basis)arts (hierna ook: de arts), die klaagster op 17 december 2021 heeft gezien in het kader van verzuimbegeleiding. Klaagster vindt om meerdere redenen dat dat consult zeer onzorgvuldig is verlopen en dat geldt ook voor de door de arts opgestelde documenten en de reactie op het verzoek om een second opinion. Zij verwijt in deze procedure de bedrijfsarts dat hij tekort is geschoten in de supervisie van de arts. Klaagster heeft ook een klacht ingediend tegen de arts, welke klacht door dit college in zijn beslissing van 8 november 2022 (ECLI:NL:TGZRAMS:2022:157) als ongegrond is beoordeeld.

2.2 Het college komt tot de conclusie dat de klacht tegen de bedrijfsarts gegrond is. Het college licht dat hierna toe.

3. Wat is er precies gebeurd?

3.1 Klaagster is als assistent filiaalmanager werkzaam. Zij heeft zich op 19 november 2021 ziekgemeld in verband met diverse klachten. Een week daarna is klaagster bij brief verzocht 'om zich bij de bedrijfsarts te melden'. De bedrijfsarts is werkzaam bij de arbodienst van de werkgever van klaagster. De arts is sinds 1 december 2020 eveneens werkzaam bij deze arbodienst. De arts is geen geregistreerd bedrijfsarts, maar een (basis)arts niet in opleiding tot bedrijfsarts. De bedrijfsarts is de supervisor van de arts. Met het oog daarop hebben de bedrijfsarts en de arts een Samenwerkingsovereenkomst bedrijfsarts en basisarts (hierna: de Samenwerkingsovereenkomst) getekend, gedateerd 21 januari 2021.

3.2 Klaagster is op 17 december 2021 op een eerste consult geweest bij de arts. Op enig moment heeft klaagster het gesprek met de arts 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. Klaagster was niet tevreden met de wijze waarop het consult verliep en was het niet eens met de verslaglegging van het consult door de arts, met name niet waar hij melding maakt van spanningsklachten en een stroeve werkrelatie. Klaagster was het evenmin eens met de terugkoppeling aan de werkgever, met name niet waar de arts vermeldt dat er (alle citaten voor zover van belang en letterlijk weergegeven): "tevens een specifieke situatie op het werk speelt" en adviseerde om "onderling in gesprek te gaan onder begeleiding van mediation".

3.3 Klaagster heeft op 24 december 2021 besloten een second opinion aan te vragen. Zij heeft dat verzoek bij de verzuimcoach ingediend. Op 30 december 2021 heeft klaagster een e-mail aan de arts gestuurd waarin zij vermeldt dat zij een second opinion wenst en dat zij op korte termijn een afspraak met een andere bedrijfsarts wil. Verder vermeldt zij in deze e-mail dat er een vertrouwensbreuk is ontstaan tussen haar en de arts. Omdat op 31 december 2021 nog geen gehoor was gegeven aan het verzoek tot een second opinion, heeft een juridisch medewerker van F namens klaagster per e-mail een herhaald verzoek tot second opinion bij de arbodienst ingediend. Klaagster heeft op 5 januari 2022 een klacht over de arts ingediend bij de arbodienst en wederom melding gedaan van een vertrouwensbreuk tussen haar en de arts.

3.4 Op 17 januari 2022 heeft een telefonisch gesprek plaatsgevonden tussen klaagster, de arts en de bedrijfsarts. Daarna heeft de arts een aanvraagformulier second opinion ingevuld en ondertekend.

3.5 Op 8 februari 2022 heeft een second opinion plaatsgevonden. De second opinion-bedrijfsarts heeft geoordeeld dat de klachten van klaagster chronisch zijn. Mediation achtte de second opinion-bedrijfsarts niet aangewezen, omdat zowel werkgever als klaagster hebben verklaard dat er geen sprake is van een arbeidsconflict.

4. Wat houdt de klacht in?

Klaagster verwijt de bedrijfsarts dat hij:

- a) geen supervisie heeft gegeven aan de arts;
- b) niet ingegrepen heeft conform de Samenwerkingsovereenkomst die tussen de bedrijfsarts en de arts is gesloten;
- c) haar casus heeft gedelegeerd aan de (onervaren) arts waarvan hij wist dat hij niet bevoegd is;
- d) de arts heeft geleerd de probleemanalyse voor de werkgever zo gunstig mogelijk in te vullen;

- e) geknoeid heeft met het medisch dossier;
- f) grensoverschrijdend gedrag van de arts richting klaagster heeft toegelaten;
- g) geen verslaglegging heeft opgesteld van gesprekken, waaronder het gesprek van 17 januari 2022, en evenmin van consulten;
- h) niet adequaat is opgetreden naar aanleiding van de e-mail van 30 december 2021 van klaagster;
- i) niet met klaagster heeft gecommuniceerd naar aanleiding van de door klaagster ingediende klacht op 5 januari 2022;
- j) geen handtekening heeft gezet op het verslag naar de werkgever, niet op de probleemanalyse en niet op het verslag van het consult van 17 december 2021;
- k) zich ten onrechte heeft uitgegeven voor stafarts en niet bevoegd was als supervisor op te treden.

#### 5. Wat is het verweer?

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

#### 6. Wat zijn de overwegingen van het college?

Welke criteria gelden bij de beoordeling?

6.1 De vraag is of de bedrijfsarts de zorg heeft verleend die van hem verwacht mocht worden. De norm daarvoor is een redelijk bekwame en redelijk handelende bedrijfsarts. Bij de beoordeling wordt rekening gehouden met de voor de zorgverlener 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, waar mogelijk, gezamenlijk beoordeeld. Klachtonderdelen a tot en met c) de bedrijfsarts heeft geen supervisie gegeven, niet gehandeld conform de Samenwerkingsovereenkomst en de casus ten onrechte gedelegeerd aan de arts

6.2 Het college ziet aanleiding om de klachtonderdelen a tot en met c, gezien de onderlinge samenhang, gezamenlijk te behandelen. Het college merkt op dat de arts als BIG-geregistreerd arts bevoegd is tot (voorbehouden) handelingen op het terrein van de individuele gezondheidszorg, maar niet voor alle handelingen zelfstandig bekwaam kan worden geacht. Voor zover deze bekwaamheid niet aanwezig is, dient supervisie, dat wil zeggen adequate begeleiding en adequaat toezicht, beschikbaar te zijn. Verwezen wordt naar het ten tijde van deze zaak geldende 'Standpunt delegatie van taken door de bedrijfsarts en supervisie', op 21 juni 2020 goedgekeurd door de Algemene Ledenvergadering van de Nederlandse Vereniging voor Arbeids- en Bedrijfsgeneeskunde (NVAB) (verder te noemen: het Standpunt van de NVAB). Het college leest klachtonderdeel c zo dat klaagster bedoeld heeft te klagen over het feit dat de arts (deels) onbekwaam is en daarmee (deels) onbevoegd en dat het in dat kader bij de taakdelegatie heeft ontbroken aan de noodzakelijke supervisie.

6.3 Uit de Samenwerkingsovereenkomst blijkt dat de arts werkt onder verantwoordelijkheid van de bedrijfsarts. De bedrijfsarts is op grond van de Samenwerkingsovereenkomst eindverantwoordelijke voor de verzuimbegeleiding van arbeidsongeschikte werknemers. In de Samenwerkingsovereenkomst zijn werkafspraken vastgelegd waarin is bepaald dat de arts onder bepaalde omstandigheden te allen tijde de bedrijfsarts moet raadplegen. Dat geldt onder meer bij vermoeden van werkgerelateerde klachten, bij een onduidelijke medische situatie, en bij een vertrouwensbreuk met de cliënt. In de Samenwerkingsovereenkomst is voorts op basis van een bekwaamheidstoets door de bedrijfsarts een competentiematrix voor de arts opgenomen waaruit blijkt op welke (deel)gebieden de

arts (on)voldoende bekwaam is. Daaruit blijkt dat de arts onder andere nog in opleiding is als het gaat om de probleemanalyse en het advies over het plan van aanpak. Verder blijkt uit deze competentiematrix dat de arts (nog) onvoldoende bekwaam is onder andere op het terrein van werkdruk/werkstress en arbeidsconflicten.

6.4 In de Samenwerkingsovereenkomst zijn op basis van de competentiematrix onder andere en voor zover voor deze zaak relevant de volgende afspraken over taakdelegatie opgenomen: de arts kan zelfstandig een eerste afspraak voor een spreekuur bedrijfsarts en een vervolgspraak maken, de arts kan zelfstandig een terugkoppeling opstellen, en de arts is gemachtigd met voorbehoud voor betreft het opstellen van een (concept) probleemanalyse en het opstellen van een (concept) plan van aanpak. De arts is zonder overleg met de supervisor niet gemachtigd tot verzuimbegeleiding bij een arbeidsconflict. In de Samenwerkingsovereenkomst is opgenomen dat deze minimaal eenmaal per jaar wordt geëvalueerd. Indien nodig kan de overeenkomst worden bijgesteld. Deze bijstelling wordt schriftelijk vastgelegd. Indien de overeenkomst niet wordt bijgesteld wordt de overeenkomst stilzwijgend verlengd. Schriftelijke evaluatie en/of bijstelling heeft in dit geval niet plaatsgevonden. Volgens de bedrijfsarts zijn wel mondeling aanpassingen besproken.

6.5 Ter zitting heeft de bedrijfsarts uitgelegd dat de arts na indiensttreding eerst 1 à 2 weken een kennismakingsperiode heeft doorlopen en dat de arts daarna is gekoppeld aan een buddy met wie hij 6 weken onder directe supervisie heeft gewerkt. Daarna volgde een evaluatie. Omdat die evaluatie positief was, kon de arts deels zelfstandig gaan werken en werd de Samenwerkingsovereenkomst getekend, in dit geval op 17 januari 2021. De eerste drie maanden werden alle dossiers met de supervisor besproken, daarna gebeurde dat op verzoek van de arts. Verder werd er periodiek, eenmaal per week, geëvalueerd en kreeg de arts meer bekwaamheden al naar gelang de inschatting van de supervisor. Vanaf de zomer van 2021 kon de arts zelfstandig spreekuur draaien en een probleemanalyse maken, aldus de bedrijfsarts. Dit is echter niet schriftelijk vastgelegd.

6.6 De supervisie bestond vanaf dat moment uit telefoongesprekken over casuïstiek waarbij de verdieping werd gezocht, en minimaal eenmaal per jaar intervisie en intercollegiale toetsing. Van de supervisiegesprekken wordt geen verslag gemaakt, aldus de bedrijfsarts. Het college heeft niet kunnen vaststellen wat de gespreksstructuur en de inhoud van de supervisiegesprekken was. Desgevraagd heeft de bedrijfsarts ook niet kunnen toelichten waar de door hem genoemde 'verdieping' uit bestond. Voor wat betreft de frequentie van de gesprekken heeft de bedrijfsarts in zijn brief van 20 september 2022 aan het college verklaard dat "tot op de dag van vandaag" meerdere malen per week contact was met de arts in het kader van de supervisie. Ter zitting stelde de bedrijfsarts dat er minimaal eenmaal per week sprake was van supervisie, maar niet op een vaste dag of een vast tijdstip. De bedrijfsarts was daarvoor tussen de middag of tegen het einde van de middag telefonisch bereikbaar. Het is het college niet duidelijk geworden hoe vaak de supervisiegesprekken vanaf de zomer van 2021 plaats hebben gevonden.

6.7 Het college stelt vast dat delen van de competentiematrix zoals deze in de Samenwerkingsovereenkomst zijn opgenomen en hierboven zijn weergegeven niet zijn gevolgd. De arts heeft immers zonder (kenbaar) overleg een probleemanalyse en een advies over plan van aanpak opgesteld alsmede in zijn verslaglegging een arbeidsconflict gesuggereerd en mediation geadviseerd. Bij gebrek aan dossiervoering en toetsbare informatie over de supervisie, de (inhoud van de) gevoerde gesprekken en het bekwaamheidsniveau van de arts, anders dan hetgeen

is opgenomen in de op 17 januari 2021 getekende en sindsdien ongewijzigde Samenwerkingsovereenkomst, concludeert het college dat de supervisie onvoldoende is geweest. Uit het ten tijde van deze zaak geldende Standpunt van de NVAB, volgt dat supervisie aantoonbaar moet plaatsvinden. Daarvan is in dit geval geen sprake.

6.8 De klachtonderdelen a tot en met c zijn gegrond.

Klachtonderdeel d) de bedrijfsarts heeft de arts geleerd de probleemanalyse zo gunstig mogelijk voor de werkgever in te vullen

6.9 Klaagster heeft dit klachtonderdeel onderbouwd door te stellen dat de arts tegen haar heeft gezegd dat hij van zijn supervisor had aangeleerd dat hij te allen tijde de probleemanalyse zo gunstig mogelijk voor de werkgever moest invullen. De bedrijfsarts heeft een dergelijke instructie ontkend. Het college heeft niet kunnen vaststellen dat de bedrijfsarts een dergelijke instructie heeft gegeven. Het is vaste rechtspraak dat in een geval als dit, waarbij sprake is van het woord van de één tegen dat van de ander, geen oordeel door het college kan worden gevormd. Aan het woord van de één kan immers niet meer waarde worden gehecht dan aan het woord van de ander. Nu niet kan worden vastgesteld dat de bedrijfsarts de arts heeft geleerd de probleemanalyse zo gunstig mogelijk voor de werkgever in te vullen, is dit klachtonderdeel ongegrond.

Klachtonderdeel e) de bedrijfsarts heeft geknoeid met het medisch dossier

6.10 Klaagster verwijt de bedrijfsarts dat hij een datum in het dossier van 17 december 2021 naar 17 januari 2022 heeft veranderd en dat hij lichamelijke klachten aan het medisch dossier heeft toegevoegd. Het college heeft dit verwijt op basis van de informatie en de stukken die in zijn bezit zijn niet kunnen vaststellen. Dit klachtonderdeel is ongegrond.

Klachtonderdeel f) de bedrijfsarts heeft grensoverschrijdend gedrag van de arts richting klaagster toegelaten

6.11 Klaagster verwijt de arts onder andere dat hij zich tijdens het consult van 17 december onbeschoft en intimiderend heeft gedragen en haar de doorgang uit de spreekkamer naar de gang heeft belemmerd. Het college heeft deze klacht tegen de arts beoordeeld in zijn beslissing van 8 november 2022

(ECLI:NL:TGZRAMS:2022:157) en dit klachtonderdeel ongegrond verklaard.

Klaagster heeft niet onderbouwd waarom de bedrijfsarts in dit kader toch een verwijt kan worden gemaakt. Zij heeft ook geen andere concrete voorbeelden genoemd. Dit klachtonderdeel is ongegrond.

Klachtonderdelen g tot en met i) de bedrijfsarts heeft geen verslaglegging opgesteld van gesprekken, waaronder het gesprek van 17 januari 2022, en evenmin van consulten; hij is niet adequaat opgetreden na de e-mail van 30 december 2021 en hij heeft niet met klaagster gecommuniceerd naar aanleiding van haar klacht van 5 januari 2022

6.12 Het college ziet aanleiding om de klachtonderdelen g tot en met i, gezien de onderlinge samenhang, gezamenlijk te behandelen. De bedrijfsarts heeft aangegeven dat hij vanaf medio december tot de tweede week van januari wegens vakantie afwezig was en dat de supervisie in die periode geschiedde door een waarnemend supervisor. Indien en voor zover klaagster de bedrijfsarts verwijt dat hij in die periode geen actie heeft ondernomen respectievelijk geen verslagen heeft gemaakt, kan dat verwijt hem niet treffen, aangezien hij niet aanwezig was en die verplichting, voor zover daarvan toen sprake was, in die periode op de waarnemend supervisor rustte.

6.13 De bedrijfsarts heeft ter zitting erkend dat hij geen verslag heeft gemaakt van het telefonisch overleg dat hij tezamen met de arts met klaagster heeft gevoerd op 17 januari 2022. Als reden daarvoor heeft hij opgegeven dat het telefoongesprek geen

nieuwe informatie opleverde. De bedrijfsarts heeft volgens eigen zeggen tijdens dat gesprek de klacht van 5 januari niet ter sprake gebracht omdat die al zou zijn afgehandeld. Ditzelfde zou gelden voor het verzoek om een second opinion omdat al besloten was dat te honoreren.

6.14 Het college acht het feit dat de bedrijfsarts tijdens het telefonisch overleg op 17 januari 2022 niet inhoudelijk op de e-mail van 30 december 2021 en op de klacht van 5 januari is ingegaan, evenals het niet vastleggen van de inhoud van het gesprek in het dossier, onzorgvuldig. Klaagster had op 30 december 2021 in een e-mail aan de arts te kennen gegeven dat er sprake was van een vertrouwensbreuk met de arts. Zij had op 24 december om een second opinion gevraagd en dit verzoek herhaald in haar e-mail van 30 december 2021 en via F op 31 december 2021. Op 5 januari 2022 heeft zij een klacht ingediend. Dat had voor de bedrijfsarts als supervisor reden moeten zijn om met klaagster en de arts te bespreken wat er precies aan de hand was en hoe de gerezen problemen mogelijk zouden zijn op te lossen. Bovendien had hij van het telefoongesprek van 17 januari 2022 adequaat aantekening in het dossier dienen te (laten) maken. Van dit gesprek is echter geen aantekening in het dossier terug te vinden.

6.15 De klachtonderdelen g tot en met i zijn gegrond.

Klachtonderdeel j) de bedrijfsarts heeft geen handtekening gezet op het verslag naar de werkgever, niet op de probleemanalyse en niet op het verslag van het consult van 17 december 2021

6.16 Uit de Samenwerkingsovereenkomst blijkt dat de arts bekwaam werd geacht om een terugkoppeling naar werkgever en werknemer te sturen. De bedrijfsarts behoeft het verslag naar de werkgever derhalve niet te tekenen. Ook tot het maken van een eerste afspraak en het houden van een verzuimconsult was de arts volgens de afspraken in de Samenwerkingsovereenkomst bekwaam. De bedrijfsarts behoeft derhalve het verslag van het consult van 17 december 2021 evenmin te tekenen. Bij het opstellen van een probleemanalyse is afgesproken dat de arts deze zelfstandig kon opstellen, echter eerst na gebleken bekwaamheid. Deze bekwaamheid is niet gebleken, althans niet schriftelijk vastgelegd en voor zover door de bedrijfsarts aanwezig geacht, kennelijk alleen mondeling besproken. De arts vermeldt echter wel 'werkend onder supervisie' in en onder aan de probleemanalyse. Klaarblijkelijk bestond hierover ook bij de arts onduidelijkheid. Dit blijkt ook uit het door de arts ingevulde en ondertekende aanvraagformulier second opinion gedateerd 17 januari 2022. Taakdelegatie is immers bij het aanvragen van een second opinion op grond van artikel 14 lid 2 onder g van de Arbeidsomstandighedenwet en het Standpunt van de NVAB niet toegestaan. De bedrijfsarts had zelf deze aanvraag moeten doen. Volgens het Standpunt van de NVAB dient de supervisor de bekwaamheid van de arts vast te stellen, dienen de afspraken met betrekking tot taakdelegatie schriftelijk te worden vastgelegd en blijft hij eindverantwoordelijk voor de door de arts verleende zorg. Het valt de bedrijfsarts te verwijten dat hij de actuele bekwaamheden van de arts niet schriftelijk heeft vastgelegd waardoor er onduidelijkheid kon bestaan over diens bekwaamheid tot het opstellen van een probleemanalyse. Dit klachtonderdeel is in dat opzicht deels gegrond.

Klachtonderdeel k) de bedrijfsarts heeft zich ten onrechte uitgegeven als stafarts en was niet bevoegd als supervisor op te treden

6.17 Klaagster heeft niet met stukken of andere informatie onderbouwd dat de bedrijfsarts zich geen stafarts mag noemen. De bedrijfsarts is bevoegd om als supervisor op te treden. Hij is BIG-geregistreerd bedrijfsarts en voldoet aan de formele vereisten die aan een supervisor van een arts-assistent niet in opleiding tot

bedrijfsarts worden gesteld, zoals vermeld in het Standpunt van de NVAB. Dit klachtonderdeel is ongegrond.

Conclusie

6.18 De conclusie is dat de klacht gedeeltelijk gegrond is.

Maatregel

6.19 Omdat een aantal klachtonderdelen gegrond zijn bevonden, moet het college beoordelen of een maatregel op zijn plaats is en zo ja, welke. De gegrond verklaarde klachtonderdelen betreffen ernstige verwijten die de bedrijfsarts worden gemaakt in zijn rol van supervisor. De bedrijfsarts heeft het college niet duidelijk kunnen maken of hij het belang van adequate toetsingsmomenten van de bekwaamheid van een arts die onder zijn supervisie werkt inziet. Evenmin heeft de bedrijfsarts het college duidelijk kunnen maken of hij het belang van aantoonbare supervisie inziet. Het college is van oordeel dat de maatregel van een berisping hiervoor passend is. Daarnaast heeft de bedrijfsarts niet de indruk gewekt dat hij lering heeft getrokken uit deze zaak en dat hij een eventuele volgende keer anders zal handelen. Het college heeft dan ook niet kunnen vaststellen dat de bedrijfsarts de ernst van de hem gemaakte verwijten en de gegrond verklaarde klachtonderdelen inziet. Het college acht zijn gebrek aan reflectie, essentieel voor zijn handelen als bedrijfsarts en als supervisor, zorgelijk. Gelet hierop is het college van oordeel dat niet met een lichtere maatregel dan een berisping kan worden volstaan.

Publicatie

6.20 Om redenen, aan het algemeen belang ontleend, zal deze beslissing zonder vermelding van namen of andere herleidbare gegevens worden gepubliceerd. Dit algemene belang is erin gelegen dat andere bedrijfsartsen mogelijk lering kunnen trekken uit wat hiervoor onder 6.7, 6.14 en 6.16 is overwogen.

Kostenveroordeling

6.21 Klaagster heeft verzocht de bedrijfsarts te veroordelen in de kosten van deze procedure. Een kostenveroordeling is mogelijk als het college de klacht (gedeeltelijk) gegrond verklaart en de zorgverlener een maatregel oplegt. Het college zal het verzoek om kostenveroordeling toewijzen. Voor de berekening van de kosten sluit het college aan bij de berekening op grond van de "Oriëntatiepunten kostenveroordeling tuchtcolleges voor de gezondheidszorg" (versie 1 maart 2023). Het betreffen redelijke kosten die in rechtstreeks verband staan met deze tuchtprocedure. De kosten bestaan, nu aan klaagster niet door een derde beroepsmatige bijstand is verleend, uit € 25,- aan reiskosten (reisafstand 10-50 km).

7. De beslissing

Het college:

- verklaart de klachtonderdelen a t/m c en g t/m i gegrond en klachtonderdeel j gedeeltelijk gegrond;
- verklaart de klacht voor het overige ongegrond.
- legt de bedrijfsarts de maatregel op van berisping;
- veroordeelt de bedrijfsarts in de hierboven vastgestelde kosten van klaagster van in totaal  
€ 25,-;
- veroordeelt de bedrijfsarts dit bedrag te voldoen op de bankrekening van klaagster, binnen vier weken nadat deze haar gemachtigde schriftelijk het bankrekeningnummer en de tenaamstelling van de bankrekening waarop het bedrag kan worden gestort heeft laten weten;
- bepaalt dat deze beslissing, nadat die onherroepelijk is geworden, zonder vermelding van namen of andere herleidbare gegevens in de Nederlandse

Staatscourant zal worden bekendgemaakt en ter publicatie zal worden aangeboden aan het Tijdschrift voor Gezondheidsrecht, de Gezondheidszorg Jurisprudentie, het Medisch Contact en aan het Tijdschrift voor Bedrijfs- en Verzekeringsgeneeskunde. Deze beslissing is gegeven door E.P. de Beij, voorzitter, W.R. Kastelein, lid-jurist, J. Dogger, C.M.F. van Roessel en M. Keus, leden-beroepsgenoten, bijgestaan door R.C. Kruit, secretaris, en in het openbaar uitgesproken op 13 juni 2023.