

## REGIONAAL TUCHTCOLLEGE VOOR DE GEZONDHEIDSZORG

Beslissing in de zaak onder nummer van: A2022/5108

A2022/5108

Beslissing van 12 december 2023

### REGIONAAL TUCHTCOLLEGE VOOR DE GEZONDHEIDSZORG AMSTERDAM

Beslissing van 12 december 2023 op de klacht van:

**A,**

wonende te B,

klager,

gemachtigde: mr. D. Schut-Wolfs, werkzaam te Amsterdam,

tegen

**C,**

bedrijfsarts,

destijds werkzaam te D,

verweerder, hierna ook: de bedrijfsarts,

gemachtigde: mr. P. Willems, werkzaam te Loenen.

#### 1. De zaak in het kort

1.1 Klager was werkzaam bij een softwarebedrijf en heeft zich op 9 januari 2019 ziek gemeld in verband met een burn-out. Van medio 2020 tot 1 april 2022 was de bedrijfsarts verantwoordelijk voor de verzuimbegeleiding van klager. Klager verwijt de bedrijfsarts dat hij zich niet onafhankelijk heeft opgesteld, maar zich onrechtmatig door de werkgever heeft laten beïnvloeden, waardoor de werkgever de re-integratie van klager kon belemmeren.

1.2 Het college komt tot het oordeel dat de bedrijfsarts niet tuchtrechtelijk verwijtbaar heeft gehandeld. Hierna licht het college dat toe.

#### 2. De procedure

2.1 Het college heeft de volgende stukken ontvangen:

- het klaagschrift met de bijlagen, ontvangen op 3 november 2022;
- het verweerschrift;
- de repliek met de bijlagen;
- de dupliek met de bijlagen;
- het medisch dossier van klager, op 1 juni 2023 ontvangen van de gemachtigde van de bedrijfsarts.

2.2 De partijen hebben de gelegenheid gekregen om onder leiding van een secretaris van het college met elkaar in gesprek te gaan (mondeling vooronderzoek). Omdat klager vanwege medische redenen enkele maanden niet in staat was om een mondeling vooronderzoek bij te wonen, heeft de vooronderzoeker er in overleg met de partijen voor gekozen om een extra schriftelijke ronde in te lassen (repliek en dupliek).

2.3 De zaak is behandeld op de openbare zitting van 31 oktober 2023. De partijen zijn verschenen. Zij werden bijgestaan door hun gemachtigden. De partijen en hun gemachtigden hebben hun standpunten mondeling toegelicht.

#### 3. De feiten

3.1 Klager was sinds 2005 fulltime in loondienst werkzaam op de afdeling customer support van een softwarebedrijf en sinds 2018 bij haar rechtsopvolger (hierna: de werkgever).

3.2 Op 9 januari 2019 heeft klager zich ziek gemeld in verband met een burn-out in combinatie met ADHD. Klager heeft meerdere consulten gehad bij een andere bedrijfsarts, waarvan het laatste consult plaatsvond op 10 december 2019. In mei 2020 heeft deze bedrijfsarts nog telefonisch contact met klager gehad. De opvolgende bedrijfsarts heeft op 22 juni 2020 een Functionele Mogelijkhedenlijst (FML) opgesteld.

3.3 De werkgever is in juli 2020 overgestapt op een andere arbodienst, te weten E. De bedrijfsarts is werkzaam voor E en heeft vanaf dat moment de verzuimbegeleiding van klager op zich genomen.

3.4 Klager heeft op 12 augustus 2020 een eerste consult bij de bedrijfsarts gehad. Klager ontving op 14 augustus 2020 de terugkoppeling per e-mail. Daarin schrijft de bedrijfsarts: *“Het gaat naar omstandigheden redelijk met uw medewerker. De eerder opgestelde FML is nog van toepassing. Ik heb begrepen dat er volgens de rapportage van de arbeidsdeskundige geen mogelijkheden zijn in spoor 1. Een spoor 2 traject is ingezet. Dit beleid kan worden voortgezet. Er zal regelmatig getoetst moeten worden door werkgever of er nog steeds geen mogelijkheden in spoor 1 zijn. Tevens spoor ik beide partijen aan om met elkaar in gesprek te blijven en de arbeidsrelatie te normaliseren.”*

3.5 Op 5 oktober 2020 heeft klager een telefonisch consult gehad bij de bedrijfsarts. In dat gesprek heeft klager onder andere te kennen gegeven zijn eigen werk zo snel mogelijk te willen hervatten (spoor 1).

3.6 Klager is door de werkgever op 15 oktober 2020 per e-mail uitgenodigd voor een gesprek over spoor 1. Hij heeft geantwoord dat hij nog in afwachting was van de terugkoppeling van het consult van 5 oktober 2020. Deze terugkoppeling heeft hij op 16 oktober 2020 ontvangen. Daarin is vermeld: *“de klachten/beperkingen zijn niet significant gewijzigd. Medewerker is bezig met een spoor 2 traject. Medewerker wil graag meer duidelijkheid over de (on)mogelijkheden in spoor 1. Dat ligt op arbeidsdeskundig vlak en is niet iets wat de bedrijfsarts kan beantwoorden. Hij zal dit moeten bespreken met werkgever evt bijgestaan door de arbeidsdeskundige. Ik adviseer dan ook om dit gesprek te voeren”*.

3.7 Op 30 december 2020 heeft klager een telefonisch consult gehad bij de bedrijfsarts. De terugkoppeling van dit gesprek heeft hij op 23 januari 2021 per post ontvangen. Daarin staat: *“het gaat wisselend met de medewerker. Hij volgt momenteel een spoor 2 traject en heeft in dit kader een werkervaringsplek. Ik heb begrepen dat de loondoorbetalingsperiode van werkgever door het UWV is verlengd. De beperkingen zoals aangegeven in het inzetbaarheidsprofiel van juni 2020 zijn nog steeds van kracht. Betrokkene is geschikt voor re-integratie in een passende functie. Het spoor 2 traject dient daarom te worden voortgezet. Betrokkene geeft aan mogelijkheden voor zichzelf te zien in spoor 1. Dit zullen werkgever, AD en betrokkene met elkaar moeten bespreken. Het is hoe dan ook raadzaam dat beide partijen afspreken hoe zij nu verder gaan”*.

3.8 De verzekeringsarts van het UWV heeft beslist dat klager vanaf 12 mei 2021 het werk dat hij deed voordat hij ziek werd weer kon doen. De werkgever heeft tegen deze beslissing bezwaar ingediend.

3.9 De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst van klager ontbonden per 1 april 2022. Klager is daarvan in beroep gegaan.

#### **4. De klacht en de reactie van de bedrijfsarts**

4.1 Klager verwijt de bedrijfsarts dat hij:

- a) zijn rol als bedrijfsarts niet op een professionele en actieve wijze heeft ingevuld; zo heeft hij zonder zorgvuldig medisch onderzoek uit te voeren vastgesteld dat de eerder opgestelde FML nog van toepassing was en heeft hij klager na 30 december 2020 aan zijn lot overgelaten;
- b) niet onafhankelijk is gebleven; de bedrijfsarts heeft nooit een terugkoppeling van een consult rechtstreeks en gelijktijdig aan klager en de werkgever gestuurd;
- c) in zijn terugkoppeling niet duidelijk heeft vermeld wat er tijdens een consult was besproken. Daardoor heeft de bedrijfsarts bijgedragen aan het conflict tussen klager en de werkgever;
- d) geen goed medisch dossier heeft bijgehouden.

4.2 De bedrijfsarts heeft het college verzocht de klacht ongegrond te verklaren.

4.3 Het college gaat hieronder verder in op de standpunten van partijen.

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

### *De criteria voor de beoordeling*

5.1 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 andere professionele standaarden.

### *Klachtonderdeel a) professionaliteit*

#### Medisch onderzoek

5.2 Klager verwijt de bedrijfsarts dat hij geen medisch onderzoek heeft verricht. De bedrijfsarts had in het eerste consult op 12 augustus 2020 op grond van het verhaal van klager moeten vaststellen of sprake was van ziekte of gebrek en zo ja, of die ziekte of dat gebrek rechtstreeks en medisch objectiveerbaar leidde tot beperkingen in arbeid. Als de bedrijfsarts goed had doorgevraagd, had hij een goede analyse van de medische en niet-medische aspecten kunnen maken. Daarnaast had hij ook een eigen lichamelijk en/of observerend psychisch onderzoek moeten doen. De vorige FML dateerde immers van 22 juni 2020 en een FML is maar drie maanden geldig.

5.3 De bedrijfsarts heeft toegelicht dat hij klager op 12 augustus 2020 zeer uitvoerig heeft gesproken. Hij beschikte weliswaar niet over het complete medische dossier van klager, maar wel over de FML die nog geen drie maanden oud was. De bedrijfsarts stelt dat hij de situatie van klager, zijn medische beeld en de gebeurtenissen in de laatste maanden uitgebreid met hem heeft doorgenomen, net als de voorgeschiedenis, de privésituatie van klager en zijn niveau van functioneren op dat moment. Op basis van dit gesprek met klager heeft de bedrijfsarts kunnen vaststellen dat de beperkingen in de FML nog van toepassing waren, zo voert de bedrijfsarts aan.

5.4 Het college overweegt dat een medisch onderzoek niet altijd verplicht of noodzakelijk is om tot een FML te komen of om vast te stellen dat een eerder opgestelde FML nog van toepassing is. In de FML van klager van 22 juni 2020 zijn enkele beperkingen in rubrieken I en II genoemd. Volgens de bedrijfsarts heeft hij samen met klager de FML doorgenomen en heeft klager de eerdere beperkingen bevestigd. Klager betwist dat: volgens hem is de FML niet met hem besproken en bovendien was geen sprake (meer) van beperkingen. Voor het college valt niet vast te stellen hoe dit gesprek precies is verlopen, omdat alleen klager en de bedrijfsarts daarbij aanwezig waren. Het college acht het echter op grond van de aantekeningen van de bedrijfsarts in zijn dossier voldoende aannemelijk dat de van belang zijnde onderwerpen aan de orde zijn gekomen en dat de beperkingen in de FML van 22 juni 2020 door de bedrijfsarts met klager zijn besproken. De gebruikelijke werkwijze is ook dat een al eerder opgestelde FML door een bedrijfsarts en werknemer samen wordt doorgenomen. Hoewel klager en de bedrijfsarts een verschillende lezing hebben over

hetgeen besproken is tijdens dit consult, zijn zij het er wel over eens dat klager geen andere beperkingen heeft genoemd dan degene die al in de FML stonden. De bedrijfsarts hoefde dus geen medisch onderzoek te doen; hij beschikte over voldoende informatie om niet af te wijken en te kunnen vaststellen dat de FML van 22 juni 2020 nog van toepassing was. De bedrijfsarts had de medische stukken van klager weliswaar nog niet, maar hij beschikte wel over zijn niet-medische stukken, naast de informatie die hij kreeg uit het uitgebreide consult. Dit klachtonderdeel slaagt dus niet.

### *Koerswijziging*

5.5 Klager verwijt de bedrijfsarts een gebrek aan professionaliteit, omdat de bedrijfsarts is meegegaan in de koerswijziging van de werkgever; waar de werkgever aanvankelijk klager aan het werk wilde hebben, probeerde hij na 7 januari 2020 – en na inschakeling van een arbeidsrechtadvocaat – klager tot na het tweede ziektejaar ziek te houden. Ten onrechte is de bedrijfsarts meegegaan in deze koers.

5.6 Ook dit klachtonderdeel slaagt niet. Er zijn geen aanwijzingen dat de bedrijfsarts enige bemoeienis had met het beleid van de werkgever. Van enige beïnvloeding van of door dat beleid is evenmin gebleken.

5.7 Klager stelt dat de bedrijfsarts zich actiever had moeten opstellen bij de begeleiding van klager. Na 30 december 2020 heeft de bedrijfsarts geen contact meer gezocht met klager; daarmee heeft hij zijn zorgplicht geschonden.

5.8 De bedrijfsarts heeft uitgelegd dat de werkgever en E waren overeengekomen dat E de bedrijfsgeneeskundige begeleiding in de eerste 104 weken van de arbeidsongeschiktheid van de werknemers van de werkgever zou verzorgen. Als een werknemer dan nog ziek was, zou de verzuimbegeleiding plaatsvinden op aanvraag van de werkgever of werknemer. Verder zou voortaan de taakgedelegeerde inzetbaarheidsdeskundige van E het primaire aanspreekpunt zijn.

5.9 Op 9 januari 2021 was klager 104 weken ziek en dat betekende dat per die datum de actieve verzuimbegeleiding stopte. In aanloop daarnaartoe heeft de bedrijfsarts tijdens het consult van 30 december 2020 aan klager uitgelegd wat de vervolgstappen zouden zijn: wat hem betrof was klager geschikt voor re-integratie in een passende functie. Klager was bezig met spoor 2 en zag zelf nog mogelijkheden in spoor 1.

5.10 De inzetbaarheidsdeskundige heeft op 21 januari 2021 aan de werkgever gevraagd hoe het ging sinds het consult van 30 december 2020 en gevraagd of ondersteuning van E gewenst was. De werkgever heeft geantwoord dat haar door het UWV een loonsanctie was opgelegd en schreef *“graag wel nog contactmomenten inplannen.”* Vervolgens heeft de werkgever op 18 maart 2021 E verzocht om een consult te plannen. De bedrijfsarts heeft op 19 maart 2021 opdracht gegeven om een consult te plannen met klager. Voordat dit consult kon worden uitgevoerd, heeft de werkgever de afspraak geannuleerd omdat er al een ontslagvergunning door het UWV was verleend. Wel heeft er op 28 maart 2021 nog een telefonisch gesprek plaatsgevonden.

5.11 Gezien de hiervoor geschetste gang van zaken en vooral gelet op de gewijzigde manier van regievoering per januari 2021 kan niet worden gezegd dat de bedrijfsarts klager aan zijn lot heeft overgelaten. Het is gebruikelijk en aanvaardbaar dat na 104 weken verzuim de actieve begeleiding door de bedrijfsarts stopt. De regie voor het plannen van consulten met klager lag daarom na het tweede verzuimjaar niet in de eerste plaats meer bij de bedrijfsarts, maar bij de werkgever en de werknemer. E heeft de werknemers geïnformeerd over deze werkwijze aan de hand van een introductiebrief. Dat deze brief klager niet heeft bereikt omdat hij geen toegang (meer)

had tot zijn mailbox valt de bedrijfsarts niet persoonlijk aan te rekenen. De bedrijfsarts heeft klager in het laatste consult op 30 december 2020 ook ingelicht over het vervolg. 5.12 Daar staat tegenover dat de bedrijfsarts, ondanks de per 9 januari 2021 veranderde werkwijze (met een verschuiving van de taakdelegatie), nog wel een verantwoordelijkheid jegens klager had. De bedrijfsarts geeft zelf toe dat de manier waarop de gewijzigde regievoering is uitgedrukt voor klager geen schoonheidsprijs verdient, maar hij heeft er lering uit getrokken en inmiddels heeft E de werkwijze aangepast. Het college onderschrijft dat de bedrijfsarts zich actiever had kunnen opstellen, maar dat hij dat niet heeft gedaan, is onvoldoende voor een tuchtrechtelijk verwijt. Daarbij speelt mee dat klager niet aan de bedrijfsarts te kennen heeft gegeven dat hij ontevreden was over de verzuimbegeleiding, of dat hij in het najaar van 2020 twee keer had geprobeerd een afspraak te maken met de bedrijfsarts en dat de werkgever – via wie de afspraak moest worden gemaakt – daaraan geen gehoor gaf. Dit klachtonderdeel is ongegrond.

#### *Klachtonderdeel b) terugkoppelingen*

5.13 Klager is het oneens met de wijze van terugkoppeling van zijn consulten door de bedrijfsarts. Hij kreeg de terugkoppeling steeds via de werkgever toegestuurd. Aangezien het om onbeveiligde Word-documenten ging, kon de werkgever de terugkoppeling aanpassen alvorens die door te sturen naar klager. De werkgever kreeg de terugkoppeling bovendien eerder dan klager. Zo is het klager later bekend geworden dat de werkgever al op 6 oktober 2020 de terugkoppeling van het consult van 5 oktober 2020 had ontvangen, terwijl klager die pas op 16 oktober 2020 kreeg. Door de werkgever de mogelijkheid te geven invloed uit te oefenen op de terugkoppeling, heeft de bedrijfsarts zich niet onafhankelijk opgesteld. Het gebrek aan onafhankelijkheid wordt benadrukt doordat de bedrijfsarts geen melding heeft gedaan bij het Nederlands Centrum voor Beroepsziekten, zo voert klager aan. Bovendien heeft de bedrijfsarts zijn geheimhoudingsplicht geschonden door de terugkoppelingen te sturen aan de werkgever zonder te vragen of klager daarvoor toestemming gaf.

5.14 De bedrijfsarts heeft uitgelegd dat E het verzuim bijhield in een digitaal verzuimsysteem, F. De bedrijfsarts zette zijn terugkoppelingen ook in F. De werkgever kon daar kennis van nemen door in te loggen en E zond de terugkoppeling per post aan de werknemer. Volgens de bedrijfsarts maakte het format in F het onmogelijk dat de werkgever de terugkoppeling zou kunnen aanpassen.

5.15 Hoewel het college met klager eens is dat het niet gelukkig en ook ongewenst is dat klager de terugkoppelingen meer dan eens (ruim) later ter beschikking kreeg dan de werkgever, overweegt het college dat de door de bedrijfsarts geschetste werkwijze een gebruikelijke werkwijze is. De bedrijfsarts heeft zich aan de werkafpraak gehouden door de terugkoppeling in F te zetten. Dat E de terugkoppeling kennelijk niet gelijktijdig aan klager en de werkgever heeft gestuurd, valt de bedrijfsarts niet persoonlijk te verwijten. De bedrijfsarts heeft bovendien verklaard dat klager nooit tegen hem heeft gezegd dat hij de terugkoppelingen (te) laat ontving. Klager heeft dat ter zitting bevestigd en het blijkt ook uit zijn e-mail van 12 januari 2021: deze is gericht aan de werkgever en niet aan de bedrijfsarts. Pas in het telefoongesprek van 28 maart 2022 heeft klager zijn beklag gedaan: *“zo geeft hij aan dat de terugkoppelingen door wg verstuurd werden en dat de terugkoppelingen gunstig uitpakken voor wg. Hij geeft aan dat hij dit inderdaad niet tijdens de consulten met BA heeft besproken, maar dat hij dit nu in ziet”*. Het college ziet geen aanleiding om aan te nemen dat de werkgever invloed heeft kunnen uitoefenen op de terugkoppelingen en deze heeft gewijzigd. De terugkoppelingen zijn in een bepaald format genoteerd en het is niet aannemelijk dat de werkgever deze kon aanpassen. Klager heeft ook niet concreet

gemaakt – destijds noch in deze procedure – op welke punten de terugkoppelingen door de werkgever zouden zijn aangepast. Het college gaat er dan ook vanuit dat klager en de werkgever beiden dezelfde informatie hebben gekregen.

5.16 Naar het oordeel van het college heeft de bedrijfsarts niet zijn geheimhoudingsverplichting geschonden. Wat een bedrijfsarts wel en niet mag terugkoppelen is uitgewerkt in richtlijnen, zoals de ‘KNMG-code Gegevensverkeer en samenwerking bij arbeidsverzuim en re-integratie’ en de ‘Leidraad bedrijfsarts en privacy’. Hieruit volgt dat bij verplicht contact – waarvan sprake is als de werknemer de bedrijfsarts bezoekt in opdracht van de werkgever, zoals bij ziekteverzuimbegeleiding – de bedrijfsarts beperkt informatie mag uitwisselen, ook zonder toestemming van werknemer. Niet gebleken is dat de bedrijfsarts de daarbij noodzakelijke beperkingen niet in acht heeft genomen; de door hem opgestelde terugkoppelingen bevatten geen medische of anderszins gevoelige gegevens. De bedrijfsarts heeft ook geen melding hoeven doen bij het Nederlands Centrum voor Beroepsziekten. Het is het college onvoldoende gebleken dat de klachten van klager voldoen aan de criteria die dit centrum heeft opgesteld voor het aannemen van een beroepsziekte. De klacht dat de bedrijfsarts niet onafhankelijk zou zijn is niet gegrond, gezien hetgeen hiervoor is overwogen.

#### *Klacht c) onduidelijkheid terugkoppeling*

5.17 Deze klacht van klager spitst zich toe op de terugkoppeling van het consult van 12 augustus 2020. Dat de bedrijfsarts daarin een aansporing gaf aan klager en de werkgever om in gesprek te blijven, is volgens klager in strijd met het besprokene op 12 augustus 2020. Klager had namelijk duidelijk gezegd dat hij zichzelf in staat achtte om in spoor 1 in zijn eigen functie te re-integreren. In het consult heeft de bedrijfsarts gezegd dat mediation tussen klager en de werkgever nodig was, maar dat heeft hij niet in de terugkoppeling geschreven. De werkgever had geen belang bij re-integratie in spoor 1 noch bij mediation. Klager vermoedt daarom dat de terugkoppeling door de bedrijfsarts opzettelijk en in samenspraak met de werkgever onduidelijk is gehouden.

5.18 De bedrijfsarts ontkent dat de terugkoppeling geen goede weergave is van wat in het consult van 12 augustus 2020 is besproken. Hij stelt dat deze goed de kern aangeeft van het gesprek met klager. Mediation was een goede optie, maar dit was volgens klager al eerder geprobeerd, maar had niets opgeleverd. Klager vertelde ook dat er inmiddels juristen bij zijn zaak betrokken waren. Aangezien klager duidelijk aangaf in spoor 1 te willen re-integreren, heeft de bedrijfsarts hem geadviseerd en aangespoord om buiten het juridische traject om te proberen tot een werkbare oplossing te komen met de werkgever, al dan niet met externe hulp.

5.19 Het college ziet niet op welk punt de terugkoppeling van het consult van 12 augustus 2020 aan duidelijkheid te wensen overlaat. Een terugkoppeling is geen gedetailleerde weergave van alles wat besproken is, maar een samenvatting waaruit de essentie van het gesprek moet blijken. Daaraan voldoet deze terugkoppeling: duidelijk is dat de bedrijfsarts van mening was dat klager en de werkgever in gesprek moesten om een oplossing te vinden voor hun geschil. Dat de bedrijfsarts niet expliciet mediation heeft aanbevolen in zijn terugkoppeling is navolgbaar, aangezien een eerdere mediationpoging niet tot uitvoering was gekomen. Ook de andere twee terugkoppelingen zijn naar het oordeel van het college voldoende concreet en duidelijk. Het is niet de taak van de bedrijfsarts om precies voor te schrijven hoe een conflict tussen werkgever en werknemer moet worden opgelost.

#### *Klacht onderdeel d) medisch dossier*

5.20 In het laatste klachtonderdeel stelt klager dat de bedrijfsarts zijn medische dossier te summier heeft bijgehouden en dat het dossier incompleet is. Zo heeft de

bedrijfsarts niet inzichtelijk gemaakt op basis waarvan hij tot zijn beoordelingen en conclusies is gekomen. Volgens de bedrijfsarts is het medische dossier compleet en voldoet het aan de eisen.

5.21 Het college is van oordeel dat het dossier, de van belang zijnde aantekeningen en andere informatie en stukken bevat. Deze geven ook voldoende onderbouwing voor de beoordeling en de conclusies van de bedrijfsarts over de belastbaarheid van klager. De daarop gebaseerde adviezen van de bedrijfsarts aan klager en de werkgever zijn navolgbaar.

Slotsom

5.22 Uit de overwegingen hiervoor volgt dat alle onderdelen van de klacht ongegrond zijn.

#### *Kostenveroordeling*

5.23 Ter zitting heeft klager verzocht om de bedrijfsarts in de kosten van de procedure te veroordelen. Nu de klacht niet gegrond zal worden verklaard, komt het college niet toe aan de beoordeling van dit verzoek.

### **6. De beslissing**

Het college verklaart de klacht ongegrond.

Deze beslissing is gegeven door N.B. Verkleij, voorzitter, C.H. van Dijk, lid-jurist, F.M. Brouwer, J. Dogger en R.P. van Straaten, leden-beroepsgenoten, bijgestaan door F.J.E. van Geijn, secretaris, en in het openbaar uitgesproken op 12 december 2023.