

## REGIONAAL TUCHTCOLLEGE VOOR DE GEZONDHEIDSZORG

Beslissing in de zaak onder nummer van: A2022/4120

A2022/4120

REGIONAAL TUCHTCOLLEGE VOOR DE GEZONDHEIDSZORG AMSTERDAM  
Beslissing van 31 maart 2023 naar aanleiding van de klacht van:

**A,**

wonende in B, klager,  
gemachtigde: mr. M. Hoekman, werkzaam in Den Haag,  
tegen

**C,**

arts,  
werkzaam in D,  
verweerder, hierna ook: de bedrijfsarts, gemachtigde: mr. S. Slabbers, werkzaam te  
Utrecht.

### 1. De zaak in het kort

1.1 Klager is in het kader van verzuimbegeleiding behandeld door verschillende  
bedrijfsartsen van

E. Verweerder is bedrijfsarts en stafarts / teamcoördinator bij E. Klager verwijt de  
bedrijfsarts,

behalve, kort gezegd, passiviteit en niet gelijktijdige informatievoorziening, i)  
schending van het

beroepsgeheim en ii) valsheid in geschrifte, althans onjuiste en onwaarachtige  
verslaglegging.

Ad i) Daags voor een gepland consult van klager bij collega's van de bedrijfsarts heeft  
klager per

e-mail een second opinion naar E, gestuurd. Omdat daarvan door de betrokken  
bedrijfsartsen geen

kennis was genomen, heeft dit consult niet op reguliere wijze doorgang gevonden. Op  
vragen daarover

van de (advocaat van de) werkgever van klager, heeft de bedrijfsarts gewezen op  
intimiderend gedrag

van klager.

Ad ii) Tijdens een consult met klager op 22 januari 2018 heeft de bedrijfsarts benoemd  
dat er

sprake was van stressgerelateerde klachten en dat eerst het arbeidsconflict moest  
worden opgelost

om daarna verder aan de gezondheid van klager te kunnen werken. In het naar  
aanleiding van het

consult uitgebrachte advies, verzonden aan de werkgever, vermeldt de bedrijfsarts dat  
hij op 22

januari 2018 verwacht dat klager de eigen werkzaamheden voor  
100% kan hervatten.

1.2 Het college komt tot de conclusie dat de klacht gedeeltelijk gegrond is. De bedrijfsarts krijgt een berisping. Hierna licht het college toe hoe het tot zijn beslissing is gekomen.

## **2. De procedure**

2.1 Het college heeft de volgende stukken ontvangen:

- het klaagschrift met bijlagen, ontvangen op 30 maart 2022;
- het verweerschrift met bijlagen;
- de brief met bijlagen van klager van 3 februari 2023, binnengekomen op 7 februari 2023;
- de e-mail met als bijlagen twee geluidsopnamen van klager, van 3 februari 2023;
- de brief met bijlagen van klager van 7 februari 2023, binnengekomen op 8 februari 2023.

2.2 De partijen hebben de gelegenheid gekregen om onder leiding van een secretaris van het college in gesprek te gaan (mondeling vooronderzoek). Daarvan hebben zij geen gebruik gemaakt.

## **3. De feiten**

3.1 Klager is vanaf 12 april 2017 ziekgemeld. E, verzorgde de verzuimbegeleiding van klager.

Klager is door verschillende bedrijfsartsen van E, begeleid.

3.2 Zijn ervaringen met de bedrijfsartsen van E, waren voor klager aanleiding een second opinion

bij een onafhankelijke bedrijfsarts aan te vragen. Op 21 december 2017 heeft klager deze second

opinion ontvangen. Hierin staat (alle citaten voor zover van belang en inclusief eventuele taal- en typefouten):

*“(...) omdat medewerker zich onveilig voelt bij de werkgever is aan te bevelen het eerstvolgend*

*spreekuur niet op de locatie van de werkgever te laten plaatsvinden. (...)”*

3.3 Op 9 januari 2018 heeft klager de second opinion per e-mail doorgestuurd naar E.

3.4 Op 10 januari 2018 was voor klager een consult ingepland bij een collega van de bedrijfsarts

(hierna: de collega bedrijfsarts) op de locatie van de werkgever. Een derde bedrijfsarts (hierna:

de derde bedrijfsarts) werd die dag ingewerkt en zou als toehoorder bij het consult aanwezig zijn.

Klager heeft zich gemeld voor dit consult, maar toen bleek dat door de (collega en derde)

bedrijfsartsen nog geen kennis was genomen van de second opinion en zij daar ter plekke ook geen

kennis van konden nemen, heeft het consult niet op reguliere wijze doorgang gevonden.

3.5 Op 18 januari 2018 heeft de bedrijfsarts daarover aan de advocaat van de werkgever van

klager, voor zover hier van belang, het volgende bericht:

*“Ik (...), bedrijfsarts en teamcoördinator bij E, ik heb [de collega bedrijfsarts en de derde*

*bedrijfsarts] dat [klager] op 10 januari 2018, zijnde opgeroepen voor het spreekuur, heeft geweigerd zich te onderwerpen aan een medisch onderzoek op een adequate*

*manier. Dat dit betekent dat [klager] de behandelkamer wel heeft betreden maar vragen niet wou beantwoorden. [Klager] heeft dientengevolge geen vragen kunnen beantwoorden of onderzoek kunnen ondergaan om vast te stellen of sprake is van arbeidsongeschiktheid. [Klager] heeft zich ten overstaan van alle daar aanwezigen gedragen op een wijze die door onze medewerkers als intimiderend is ervaren.*

*(...)*

*[Klager] heeft aangegeven onze artsen niet te vertrouwen en hierom niet wil mee werken. Er was veel discussie over de procedure zoals altijd en aan de medische beoordeling zijn we niet toegekomen."*

3.6 Op 22 januari 2018 had klager een consult bij de bedrijfsarts. De bedrijfsarts heeft toen benoemd dat er sprake was van stressgerelateerde klachten en dat eerst het arbeidsconflict moest worden opgelost om daarna verder aan de gezondheid van klager te kunnen werken. Zijn

interventieadvies luidde als volgt:

*"Advies is mediation in te zetten. Een conflict op het werk leidt geregeld tot een verstoorde arbeidsrelatie. Inzet van een, in arbeidsrelaties gespecialiseerde, mediator kan in een vroeg stadium de arbeidsrelatie herstellen. Verbetering van de communicatie is in veel gevallen een goede eerste stap om oud zeer op te lossen."*

3.7 In de tussentijdse evaluatie die naar aanleiding van het consult op 22 januari 2018 is

opgesteld, heeft de bedrijfsarts, voor zover relevant, opgenomen:

*"Op 22/01//2018 verwacht ik dat de werknemer de eigen werkzaamheden voor 100% kan hervatten."*

3.8 Op 12 februari 2018 heeft de werkgever van klager een ontbindingsprocedure aanhangig gemaakt.

Deze procedure heeft geleid tot de ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

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

4.1 Klager verwijt de bedrijfsarts:

- a) schending beroepsgeheim / onpartijdigheid;
- b) valsheid in geschrifte, althans onjuiste en onwaarachtige verslaglegging;
- c) passiviteit / tegenwerking;
- d) onvolledige en niet gelijktijdige informatievoorziening en correspondentie.

4.2 De bedrijfsarts meent dat er geen sprake is geweest van tuchtrechtelijk verwijtbaar handelen.

Het verweer wordt voor zover nodig hierna verder besproken.

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

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

*Welke criteria gelden bij 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 bedrijfsarts geldende beroepsnormen en andere

professionele  
standaarden.

*Klachtonderdeel a) schending beroepsgeheim / onpartijdigheid*

5.2 Klager betoogt dat het bericht dat de bedrijfsarts op 18 januari 2018 buiten hem om aan de advocaat van zijn werkgever heeft gestuurd, informatie bevat die hij op grond van de geldende richtlijnen niet aan de werkgever had mogen verstrekken. Daarmee heeft de bedrijfsarts een beeld van hem geschetst als intimiderende en niet meewerkende patiënt / client. De bedrijfsarts had zich moeten realiseren dat dit zijn reputatie zou schaden. Daar komt bij dat de bedrijfsarts zich niet heeft verhouden tot de werkgever, maar rechtstreeks tot diens advocaat, die de verklaringen van de bedrijfsarts vervolgens in de door de werkgever aanhangig gemaakte ontbindingsprocedure heeft gebruikt. De verklaringen van de bedrijfsarts zijn te kwalificeren als een schending van het beroepsgeheim, althans van zijn taak als onafhankelijk arts. De bedrijfsarts heeft met zijn verklaringen op zijn minst ook de schijn van vooringenomenheid en partijdigheid gewekt.

5.3 De bedrijfsarts heeft toegelicht dat hij, in zijn hoedanigheid van stafarts en teamcoördinator, het bericht heeft verstuurd in reactie op de vraag van de werkgever waarom er geen verklaring over het consult van 10 januari 2018 was afgegeven. Als stafarts is hij betrokken geraakt omdat er in de begeleiding van klager al langer problemen waren, ook op administratief gebied, waardoor medewerkers een gevoel van onveiligheid hadden. Om die reden en ook om misverstanden te voorkomen was de derde bedrijfsarts bij het consult ingepland. Achteraf gezien had hij misschien terughoudender moeten zijn en de bejegeningaspecten van het gedrag van klager niet moeten benoemen.

5.4 Het college acht de klacht gegrond. De bedrijfsarts had, zoals hij zelf ook min of meer erkent, zich moeten onthouden van verklaringen over het gedrag van klager. Feitelijk heeft het consult op 10 januari 2018 niet op reguliere wijze doorgang gevonden omdat de betrokken bedrijfsartsen geen kennis hadden genomen / kunnen nemen van de inhoud van de second opinion. Tot een mededeling van die strekking had de bedrijfsarts zich kunnen en ook moeten beperken tegenover de (advocaat van de) werkgever. Niet alleen vermeldt de bedrijfsarts in het geheel niets over de feitelijke oorzaak, de tendentieuze toon van zijn bericht heeft (voorzienbaar) het

gevaar in zich

dat klager daarmee wordt geschaad. Dit rekent het college de bedrijfsarts aan.

*Klachtonderdeel b) valsheid in geschrifte, althans onjuiste en onwaarachtige verslaglegging*

5.5 Volgens klager heeft de bedrijfsarts hem tijdens het consult op 22 januari 2018 op geen

enkele wijze duidelijk gemaakt dat hij weer arbeidsgeschikt werd geacht. Toch heeft de bedrijfsarts

hem in de tussentijdse evaluatie per 22 januari 2018 beter gemeld. Klager kan zich niet aan de

indruk onttrekken dat de bedrijfsarts hem onder invloed van en mogelijk in samenwerking met de

(advocaat van de) werkgever arbeidsgeschikt heeft verklaard met het oog op een door de werkgever

(dan nog) aanhangig te maken ontbindingsprocedure.

5.6 De bedrijfsarts heeft toegelicht dat zijn advies in de tussentijdse evaluatie inhield het

arbeidsconflict buiten de ziektewet op te lossen. De mediation die hij voorstond kwam steeds door

'ziekte-argumenten' niet op gang. Arbeidsgeschiktheid, met vrijstelling van werk, zou het

mediation-traject in gang zetten. De bedrijfsarts erkent dat hij dit tegenover klager misschien

niet zo helder heeft benoemd. Wel heeft hij steeds aan klager uitgelegd dat het oplossen van het

arbeidsconflict in het belang van zijn gezondheid zou zijn. Van valsheid in geschrifte is geen

sprake. In de tussentijdse evaluatie zijn ook de medische beperkingen van klager vermeld.

5.7 Het college acht ook deze klacht gegrond. Het advies in de tussentijdse evaluatie moge goed

door de bedrijfsarts zijn doordacht en, anders dan klager insinueert, ook goed zijn bedoeld en

'vrijstelling van werk' inhouden, duidelijk is dat de bedrijfsarts zijn zienswijze in het consult

met klager niet goed heeft uitgelegd en / of heeft besproken. Niet onbegrijpelijk is dan ook dat

dit klager onwaarachtig voorkomt en zijn achterdocht heeft gewekt. Het college acht aannemelijk dat

ook voor de werkgever de bedoeling van de bedrijfsarts niet zonder meer uit de tussentijdse

evaluatie is af te leiden.

*Klachtonderdeel c) passiviteit / tegenwerking*

5.8 Klager vindt dat de bedrijfsarts zich passief heeft opgesteld door geen acht te slaan op de

second opinion. Klager heeft ook een luisterend oor gemist. De bedrijfsarts heeft niets gedaan aan

zijn medische klachten en alleen maar aangestuurd op mediation. Bij het opvragen van het dossier

heeft de bedrijfsarts aangegeven dat de daarvoor benodigde machtiging niet klopte.

Dat is niet de opstelling die je van een bedrijfsarts mag verwachten.

5.9 Volgens de bedrijfsarts betekent zijn advies het arbeidsconflict op te lossen met mediation

niet dat hij geen oog of begrip heeft gehad voor klagers stressklachten. Niet tot zijn taak behoort

het bieden van psychische behandeling. Klager kreeg daarvoor al begeleiding van de POH-GGZ via zijn

huisarts. Klager werd ook door een psycholoog begeleid en kreeg medicatie van een psychiater. Zijn

advies bij het opvragen van het dossier is geweest, zorg te dragen voor een machtiging die aan de

daarvoor geldende eisen voldoet.

5.10 Het college acht de klacht ongegrond. Voor zover de klacht ziet op de passieve houding van de

bedrijfsarts, heeft klager dit onvoldoende onderbouwd. Duidelijk is dat de bedrijfsarts de

oplossing voor de medische problemen van klager in mediation zag en dit heeft hij ook uitgedragen. Van een passieve houding of tegenwerking van de bedrijfsarts is het college ook overigens niet gebleken, ook niet waar het betreft het afgeven van het dossier, waarvoor nu eenmaal specifieke eisen gelden.

*Klachtonderdeel d) onvolledige en niet gelijktijdige informatievoorziening en correspondentie.*

5.11 Dit klachtonderdeel houdt in dat de (advocaat van de) werkgever consequent eerder en

vollediger is geïnformeerd over het ziekteverzuimverloop dan klager. Volgens de bedrijfsarts echter

is het arbeidsgeschiktheidsoordeel gelijktijdig naar de werkgever en klager gestuurd, maar, zo

leerde navraag bij de administratie, bevatte het e-mailadres van klager een tikfout. Het college is

van oordeel dat dit de bedrijfsarts niet kan worden verweten. Van overige verschillen in de

informatievoorziening is het college niet gebleken. De klacht is ongegrond.

*Conclusie*

5.12 De conclusie is dat de klachtonderdelen a en b gegrond zijn. Het college rekent het de

bedrijfsarts in het bijzonder aan dat hij zich tegenover de advocaat van de werkgever op

tendentieuze toon over klager heeft uitgelaten. Zijn functie als stafarts en teamcoördinator brengt

in dat opzicht nog een grotere verantwoordelijkheid met zich. De erkenning dat hij, achteraf

bezien, misschien terughoudender had moeten zijn en de bejegeningaspecten van het gedrag van

klager niet had moeten benoemen, overtuigt het college er niet van dat de bedrijfsarts dit ten

volle beseft. Wat betreft het advies in de tussentijdse evaluatie had de bedrijfsarts klager mee

moeten nemen in zijn gedachten daarover.

Het college acht het opleggen van de maatregel van berisping passend.

## **6. De beslissing**

Het college:

- verklaart de klachtonderdelen a en b gegrond;
- verklaart de klacht voor het overige ongegrond;
- legt de bedrijfsarts de maatregel op van berisping.

Deze beslissing is gegeven door E.A. Messer, voorzitter, C.M.H.M. van Lent, lid-jurist, J. Dogger, R.P. van Straaten en E.G. Ackema, leden-beroepsgenoten, bijgestaan door R. van der Vaart, secretaris, en in het openbaar uitgesproken op 31 maart 2023.