

## REGIONAAL TUCHTCOLLEGE VOOR DE GEZONDHEIDSZORG

Beslissing in de zaak onder nummer van: H2023-5794

Beslissing van 7 augustus 2024 op de klacht van:

[A],  
wonende in [B],  
klager,

tegen

[C],  
bedrijfsarts  
(destijds) werkzaam in [D],  
verweerder, hierna ook: de bedrijfsarts,  
gemachtigde: mr. S. Dirven, werkzaam in Nieuwegein.

### 1. De zaak in het kort

1.1 Klager is langdurig uitgevallen voor zijn werk. De bedrijfsarts heeft hem in het kader van zijn re-integratie begeleid. Klager vindt dat de bedrijfsarts onvoldoende voor hem heeft gedaan, medisch niet goed heeft gehandeld en heeft samengespannen met klagers werkgever, waardoor hij geen eerlijke behandeling heeft gehad.

1.2 Het college komt tot het oordeel dat de klacht gedeeltelijk gegrond is en legt aan de bedrijfsarts de maatregel van waarschuwing op. Hierna licht het college dat toe.

### 2. De procedure

#### 2.1 De procedure blijkt uit:

- het klaagschrift, ontvangen op 5 juli 2023;
- de brief van de secretaris d.d. 10 augustus 2023 aan klager;
- het aanvullend klaagschrift;
- de brief van de secretaris d.d. 7 september 2023 aan klager;
- de bijlagen, behorende bij het klaagschrift;
- het verweerschrift met de bijlagen;
- de brief van de secretaris d.d. 20 november 2023 aan de gemachtigde van de bedrijfsarts;
- medische informatie, ontvangen van de gemachtigde van de bedrijfsarts.

2.2 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.

2.3 De zaak is behandeld op de openbare zitting van 12 juni 2024. Partijen zijn verschenen, de bedrijfsarts bijgestaan door zijn gemachtigde. Partijen en de

gemachtigde van de bedrijfsarts hebben hun standpunten mondeling toegelicht. De gemachtigde van de bedrijfsarts heeft pleitnotities voorgelezen en aan het college en klager overhandigd.

### 3. De feiten

3.1 Verweerder is in de hoedanigheid van bedrijfsarts verbonden aan een arbodienst.

3.2 Klager heeft zich op 24 januari 2022 ziekgemeld. Hij was destijds werkzaam in overheidsdienst.

3.3 In februari 2022 heeft klager een tweetal gesprekken gehad met een – andere –bedrijfsarts van de arbodienst. Daarbij is een probleemanalyse opgesteld en medische informatie bij de behandelaar, klagers huisarts, opgevraagd.

3.4 In de probleemanalyse staan als redenen van verzuim vermeld: 'niet werkgerelateerd' en 'werkgerelateerd'. Als beperkingen van klager worden genoemd: 'persoonlijk en sociaal functioneren zijn niet optimaal'. Als einddoel van de re-integratie wordt genoemd: 'werkhervatting in de eigen functie'.

3.5 De huisarts heeft in een brief van 8 maart 2022 aan de bedrijfsarts de relevante regels uit het journaal opgenomen, waaronder: 'stress/spanning/werkconflict'.

3.6 Van 1 april 2022 tot 27 maart 2023 heeft klager in totaal tien gesprekken met de bedrijfsarts gehad, steeds telefonisch.

3.7 De bedrijfsarts heeft van de gesprekken met klager verslag gedaan in 'medische verslagen' en 'rapportages n.a.v. spreekuur' en hij heeft vertrouwelijke notities opgesteld. In de medische verslagen werd als hoofd-diagnose gegeven: "P619 Surmenage", en als oorzaakcode: "986 Conflict in Hiërarchische setting". Verder heeft de bedrijfsarts in de verschillende stukken, voor zover van belang, het volgende genoteerd (alle citaten letterlijk en met eventuele typ- en taalfouten weergegeven):

1 april 2022 (herhaald op 29 april, 14 juni, 5 augustus en 19 september 2022):  
"Er is sprake van medische klachten en beperkingen op het vlak van persoonlijk en sociaal functioneren. Er is mede een relatie met het werk."

14 juni 2022:

"voor verder herstel is een verdere interventie nodig. Vanuit mij als bedrijfsarts zal ik een hem aanmelden voor een interventie (...)."

5 augustus 2022:

"Er is verdere vertraging ontstaan in het goed op gang komen van een adequate interventie doordat er sprake is van een mismatch met de behandelaar" en "Er is sprake van re-integratie belemmerende factoren, het advies is dat de werkgever en werknemer hierover met elkaar in gesprek gaan om samen tot een oplossing te komen. Daarna kunnen er verdere stappen worden gezet in de re-integratie."

19 september 2022:

"Evaluatie over 6 weken om de re-integratie vorm te geven'.

28 oktober 2022:

"Er is sprake van medische klachten en beperkingen op het vlak van persoonlijk en sociaal functioneren' (herhaald op 25 november 2022 en 4 januari 2023) en 'Evaluatie inplannen voor over 4 weken om de re-integratie vorm te geven."

25 november 2022:

"Acht zich niet in staat tot een start met de re-integratie. Vindt dat de werkgever met stappen moet komen om de onderlinge problemen op de werkvloer en in de arbeidsverhoudingen op te lossen',  
'Evaluatie over 4 weken' en  
'Teamleider gebeld en voicemail ingesproken."

4 januari 2023:

"Aangezien het verzuim de eerstejaars termijn is genaderd en volledige terugkeer in het eigen werk voorlopig nog niet in beeld komt is het advies een arbeidsdeskundig onderzoek in te zetten. Ik zie hem daarom graag op korte termijn op het spreekuur om de belastbaarheid opnieuw in kaart te brengen en vast te leggen in een functie mogelijkheden lijst ten behoeve hiervan" en "Evaluatie over 3 a 4 weken" en  
"Gebeld met teamleider voorafgaand aan het consult met medewerker

Vanuit mij als BA de teamleider erop gewezen dat fundamentele gesprekken nu echt moeten worden opgestart, eventueel een bemiddelaar/mediation inschakelen."

#### 4. De klacht

4.1 Klager verwijt de bedrijfsarts dat hij:

- a) niet heeft gehandeld volgens de KNMG-Gedragscode (hierna: de gedragscode) voor artsen;
- b) te veel c.q. enkel de belangen van de werkgever voor ogen heeft gehad en te weinig/nimmer die van klager;
- c) op onjuiste en op onprofessionele wijze diagnose(n)/behandeling(en) heeft gesteld;
- d) op onjuiste en op onprofessionele wijze rapportages heeft opgesteld (onvolledig/gebrekkig);
- e) met klager niet heeft gesproken over terugkeer dan wel hervatting van zijn werk en werkzaamheden (spoor 1 is onvoldoende c.q. nimmer onderzocht);
- f) ruim één jaar zonder plan van aanpak heeft (door)gewerkt;
- g) een formeel en inhoudelijk onjuiste eerstejaarsevaluatie heeft opgemaakt, door het modelformulier 'eerstejaarsevaluatie' van het UWV niet te gebruiken, de onderdelen 4 tot en met 7 weg te laten; deze niet door werkgever en werknemer te laten ondertekenen;
- h) de meldcode en meld- en zorgplicht voor artsen heeft geschonden/niet heeft opgevolgd, n.a.v. melding van klager over ongewenste omgangsvormen (o.a. pesten) van teamleider en collega's  
en dat:
- i) klager zich niet beter kon melden voor zijn werk bij zijn werkgever, maar wel bij/voor een andere werkgever/ander werk.

4.2 De bedrijfsarts heeft de klachtonderdelen weersproken en 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 mocht worden verwacht. 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. Dat een zorgverlener beter anders had kunnen handelen is niet altijd genoeg voor een tuchtrechtelijk verwijt. Verder geldt het uitgangspunt dat zorgverleners alleen tuchtrechtelijk verantwoordelijk zijn voor hun eigen handelen.

5.2. Op het handelen van de bedrijfsarts zijn onder meer van toepassing de KNMG-Gedragscode voor artsen, de NVAB-leidraden, de Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar en de STECRWerkwijzer Arbeidsconflicten.

5.3 Het college zal hierna de klachtonderdelen bespreken, de klachtonderdelen a) en b) en de klachtonderdelen e) en i), vanwege hun onderlinge samenhang, gezamenlijk.

a) de bedrijfsarts heeft niet gehandeld volgens de KNMG-Gedragscode voor artsen en b) de bedrijfsarts heeft te veel c.q. enkel de belangen van de werkgever voor ogen gehad en te weinig/nimmer die van klager

5.4 Klager heeft deze klachtonderdelen (slechts) in zoverre geconcretiseerd dat hij de bedrijfsarts verwijt dat hij geen enkele behandeling en interventie heeft ingezet, hem steeds heeft gedwongen het gesprek met zijn teamleider aan te gaan en hem niet heeft gewezen op zijn recht op een second opinion.

5.5 Het college is van oordeel dat de bedrijfsarts, (mede) gezien zijn constatering (op 14 juni 2022) dat voor het verdere herstel van klager meer interventie nodig is en er een 'relatie met het werk is', een onvoldoende actief beleid heeft gevoerd. Hij heeft klager verwezen naar de bedrijfspsycholoog, maar nadat dit traject na een eerste gesprek niet werd voortgezet vanwege een 'mismatch met de behandelaar', heeft hij daar geen, althans onvoldoende, vervolg aan gegeven. Dit terwijl ook de door hem geadviseerde gesprekken met de teamleider van klager niet van de grond kwamen. Na zijn constatering op 5 augustus 2022 dat er verdere vertraging was ontstaan in het goed op gang komen van een adequate interventie en na zijn advies dat de werkgever en klager met elkaar in gesprek moesten gaan om samen tot een oplossing te komen, heeft het tot 4 januari 2023 geduurd voordat de bedrijfsarts met een vervolginiatief kwam, te weten het voorstel tot een bemiddelaar/mediation. Gezien de, ook door de bedrijfsarts geconstateerde, aanhoudende klachten en beperkingen van klager op het vlak van zijn persoonlijk en sociaal functioneren en het onderliggende arbeidsconflict, had van de bedrijfsarts een actiever beleid mogen worden verwacht, zowel ten aanzien van de inzet van een adequate interventie voor het persoonlijk en sociaal functioneren van klager als ten aanzien van het herstel van de relatie tussen klager en zijn werkgever. Dit betekent dat het college de klachtonderdelen gegrond acht voor zover klager de bedrijfsarts verwijt dat hij geen enkele – in de zin van adequate – behandeling en interventie heeft ingezet en ongegrond voor zover klager de bedrijfsarts verwijt hem steeds te hebben gedwongen het gesprek met zijn teamleider aan te gaan. Een dergelijk advies behoort namelijk door de bedrijfsarts gegeven te worden zodra dat medisch verantwoord is.

5.6. Het verwijt dat de bedrijfsarts klager niet heeft gewezen op zijn recht op een

second opinion, acht het college eveneens ongegrond. Omdat klager nimmer heeft aangegeven het oneens te zijn met het advies van de bedrijfsarts, was er geen aanleiding klager daarop te wijzen en bovendien, zo blijkt uit de medische verslagen, heeft de bedrijfsarts klager er herhaaldelijk over geïnformeerd dat hij altijd de mogelijkheid had om een aanvraag te doen van een deskundigenoordeel bij het UWV.

c) de bedrijfsarts heeft op onjuiste en op onprofessionele wijze diagnose(n)/behandeling(en) gesteld

5.7 Dit klachtonderdeel, zo blijkt uit de toelichting van klager, ziet erop dat de bedrijfsarts enkel telefonisch, en niet fysiek, gesprekken met klager heeft gevoerd, waardoor een onjuiste diagnose is gesteld op onprofessionele wijze. Volgens de bedrijfsarts heeft hij een fysiek gesprek wel overwogen, maar zag hij daarin geen meerwaarde. Met de telefonische gesprekken en de informatie van de huisarts kon hij de beperkingen van klager goed inschatten.

5.8 Het college acht dit klachtonderdeel ongegrond. Het is ter vrije beoordeling van de bedrijfsarts klager al dan niet fysiek te spreken – de NVAB-leidraden verplichten hem daartoe niet – en van de noodzaak klager fysiek te zien is het college niet gebleken.

d) de bedrijfsarts heeft op onjuiste en op onprofessionele wijze rapportages opgesteld (onvolledig/gebrekkig);

5.9 Klager verwijt de bedrijfsarts, samengevat, dat hij niet (alles) heeft benoemd wat klager met hem heeft afgesproken, feiten heeft weggelaten en teksten heeft herhaald. Door niet nader te concretiseren welke feiten en omstandigheden de bedrijfsarts niet heeft benoemd of weggelaten, heeft klager dit klachtonderdeel in zoverre onvoldoende onderbouwd. Bovendien zijn de terugkoppelingen naar aanleiding van het spreekuur, zoals ook door de bedrijfsarts gesteld, geen gespreksverslagen. Het verwijt dat de bedrijfsarts teksten heeft herhaald, acht het college niet verwijtbaar omdat de situatie ongewijzigd is gebleven. Dit klachtonderdeel is daarom ongegrond.

e) de bedrijfsarts heeft met klager niet gesproken over terugkeer dan wel hervatting van zijn werk en werkzaamheden (spoor 1 is onvoldoende c.q. nimmer onderzocht) en i) klager kon zich niet beter melden voor zijn werk bij zijn werkgever, maar wel voor een andere werkgever/ander werk

5.10 Klager voert ter toelichting op deze klachtonderdelen aan dat dat hij medio oktober/november 2022 bij de bedrijfsarts heeft aangegeven zich beter te voelen en weer wat uren wilde maken door een start te maken met re-integreren, waarop de bedrijfsarts hem liet weten dat de teamleider in een gesprek met hem had aangegeven dat hij daar niet mocht re-integreren. Wel zou hij zich bij een andere werkgever beter kunnen melden. Op zijn aangeven te willen re-integreren heeft de bedrijfsarts geen actie en/of interventie ondernomen, waardoor klager geen (eerlijke) kans heeft gehad op re-integratie en herstel.

5.11 Het college constateert dat de door klager gegeven toedracht niet strookt met hetgeen de bedrijfsarts op 25 november 2022 in het medisch verslag heeft genoteerd, te weten, kort gezegd, dat klager zich nog niet in staat acht om te starten met de re-integratie. De bedrijfsarts zegt zich ook niet te kunnen herinneren dat klager zich beter wilde melden. Het college kan de klachtonderdelen daarom in zoverre niet beoordelen. Wel stelt het college vast dat de bedrijfsarts in zijn verslaglegging steeds een re-integratie advies heeft gegeven en op 4 januari 2023 een arbeidsdeskundig

onderzoek heeft geadviseerd, waarin, onder meer, de mogelijkheid tot hervatting door klager van zijn werkzaamheden wordt onderzocht. Het college gaat ervan uit dat het dossier een juiste weergave van de feiten bevat tenzij er aanleiding bestaat daaraan te twijfelen. Daarvan is echter geen sprake. Gelet hierop kan bezwaarlijk worden volgehouden dat de bedrijfsarts de mogelijkheid van re-integratie en herstel niet heeft onderzocht. Deze klachtonderdelen zijn in zoverre ongegrond en voor het overige niet-ontvankelijk.

f) de bedrijfsarts heeft ruim één jaar zonder plan van aanpak (door)gewerkt;  
5.12 Het plan van aanpak wordt door de werkgever, in overeenstemming met de werknemer, opgesteld en schriftelijk vastgelegd (artikel 4 Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar). Zo dit plan van aanpak er ruim een jaar niet is geweest (voor het college is dit onduidelijk), kan de bedrijfsarts daarvan geen verwijt worden gemaakt. Temeer niet omdat de bedrijfsarts in zijn rapportage naar aanleiding van het spreekuur op 29 april 2022, aandacht heeft gevraagd voor de opstelling van het plan van aanpak. Ook dit klachtonderdeel is daarom ongegrond.

g) de bedrijfsarts heeft een formeel en inhoudelijk onjuiste eerstejaarsevaluatie opgemaakt, door het modelformulier 'eerstejaarsevaluatie' van het UWV niet te gebruiken, de onderdelen 4 tot en met 7 weg te laten en deze niet door werkgever en werknemer te laten ondertekenen;

5.13 Het plan van aanpak omvat de afspraken omtrent de (eerstejaars)evaluatie (artikel 4 Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar). Het opmaken van de eerstejaarsevaluatie is daarom ook de verantwoordelijkheid van de werkgever, in overeenstemming met de werknemer. Als er al sprake is van onjuistheden in de evaluatie, kan dit niet aan de bedrijfsarts worden tegen geworpen. Daarom is ook dit klachtonderdeel ongegrond.

h) de bedrijfsarts heeft de meldcode geschonden/niet opgevolgd, meld- en zorgplicht voor artsen geschonden, n.a.v. melding van klager over ongewenste omgangsvormen (o.a. pesten) van teamleider en collega's

5.14 Volgens klager heeft hij meermaals bij de bedrijfsarts aangegeven dat hij op het werk is (weg)gepest, maar heeft de bedrijfsarts hier niets mee gedaan. Het college volgt klager hierin niet. De bedrijfsarts heeft, zo blijkt uit zijn verslaglegging, vastgesteld dat de medische klachten en beperkingen op het vlak van persoonlijk en sociaal functioneren, mede aan de werksituatie van klager zijn gerelateerd. In verband daarmee heeft hij, zoals de STECRWerkwijzer Arbeidsconflicten voorschrijft, een oplossend onderling gesprek geadviseerd. In de medische verslagen heeft de bedrijfsarts 986 (conflict in de hiërarchische setting) als oorzaakcode gegeven, waardoor geborgd is dat dit terugkomt in de verzuimanalyse. De bedrijfsarts was er verder van op de hoogte dat klager over de door hem ervaren bejegening en pestgedrag, conform de werkwijze bij de werkgever van klager, gesprekken heeft gevoerd met zowel Bedrijfsmaatschappelijk Werk als de vertrouwenspersoon. Het college is van oordeel dat de bedrijfsarts voldoende heeft ondernomen om klager behulpzaam te zijn in het omgaan met de door hem ervaren omgangsvormen. Dit klachtonderdeel is daarom ook ongegrond.

Slotsom

5.15 Uit al het voorgaande volgt dat de klachtonderdelen a) en b) deels gegrond zijn en de overige klachtonderdelen ongegrond.

## Maatregel

5.16 Nu de klacht deels gegrond is, moet het college bepalen welke maatregel passend is.

Het college acht een waarschuwing op zijn plaats. De bedrijfsarts heeft na zijn constatering dat voor verder herstel van klager een verdere interventie nodig is, onvoldoende op een adequate interventie ingezet. Daarnaast heeft hij, ervan op de hoogte zijnde dat de klachten van klager mede gerelateerd zijn aan diens arbeidssituatie, onvoldoende ingezet op een verbetering van de contacten tussen klager en diens werkgever. Gedurende de periode van augustus tot januari heeft hij op geen van genoemde aspecten actief beleid gevoerd, terwijl hij wel constateerde dat de klachten en beperkingen van klager (nagenoeg) onverminderd voortduurden. Daartegenover staat dat het niet opvolgen van de adviezen door de werkgever verweerder niet valt te verwijten. Het college heeft ook oog voor het feit dat de begeleiding van een zieke werknemer waarbij tevens een arbeidsconflict speelt, complex is en dat er op momenten ook rust nodig is voor de werknemer. Dat neemt niet weg dat er eerder en actiever ingezet had kunnen en moeten worden op verdere begeleiding in het kader van het arbeidsconflict.

## Publicatie

5.17 In het algemeen belang zal deze beslissing worden gepubliceerd. Dit algemeen belang is erin gelegen dat andere bedrijfsartsen mogelijk iets van deze zaak kunnen leren. De publicatie zal plaatsvinden zonder vermelding van namen of andere tot personen of instanties herleidbare gegevens.

## 6. De beslissing

Het college:

- verklaart de klachtonderdelen a en b gedeeltelijk gegrond voor zover klager de bedrijfsarts verwijt geen adequate behandeling en interventie te hebben ingezet;
- legt de bedrijfsarts de maatregel van waarschuwing op;
- verklaart de klacht voor het overige ongegrond;
- 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 de tijdschriften: Tijdschrift voor Gezondheidsrecht; Gezondheidszorg Jurisprudentie; Medisch Contact en Het tijdschrift voor Bedrijfs- en Verzekeringsgeneeskunde.

Deze beslissing is gegeven door K.A.J.C.M. van den Berg Jeths-van Meerwijk, voorzitter,

C.M.H.M. van Lent, lid-jurist, P.E. Rodenburg, R.P.J. Ansem en R.P. Dammer, leden-beroepsgenoten, bijgestaan door T.G. Nijenkamp, secretaris, en in het openbaar uitgesproken door K.A.J.C.M. van den Berg Jeths-van Meerwijk op 7 augustus 2024