

CENTRAAL TUCHTCOLLEGE VOOR DE GEZONDHEIDSZORG

Beslissing in de zaak onder nummer van: C2024/2323

CENTRAAL TUCHTCOLLEGE

voor de Gezondheidszorg

Beslissing in de zaak onder nummer C2024/2323 van:

A., bedrijfsarts, destijds werkzaam te B.,

appellante, tevens verweerster in incidenteel beroep,

verweerster in eerste aanleg,

gemachtigde: mr. J.M. Janson,

tegen

C., wonende te B.,

verweerder in beroep, tevens appellant in incidenteel beroep,

klager in eerste aanleg,

gemachtigde: mr. D. Schut-Wolfs.

1. Verloop van de procedure, oordeel en leeswijzer

C. - hierna klager - heeft op 19 oktober 2022 bij het Regionaal Tuchtcollege te Amsterdam tegen A. - hierna de bedrijfsarts - een klacht ingediend. Bij beslissing van 12 december 2023, onder nummer A2022/5041 heeft dat college klachtonderdelen a. en b. gedeeltelijk en klachtonderdeel d. geheel gegrond verklaard, aan de bedrijfsarts de maatregel van berisping opgelegd en de klacht voor het overige ongegrond verklaard.

De bedrijfsarts is van die beslissing tijdig in beroep gekomen. Klager heeft een verweerschrift in beroep ingediend en heeft daarbij incidenteel beroep ingesteld. De bedrijfsarts heeft hierop gereageerd met een verweerschrift in het incidenteel beroep. De zaak is op de terechtzitting van 29 januari 2025 behandeld. Klager is daar verschenen, bijgestaan door mr. L. Greebe. Ook de bedrijfsarts was aanwezig, bijgestaan door haar gemachtigde.

Mr. Janson heeft de standpunten van de bedrijfsarts toegelicht aan de hand van spreekantekeningen die aan het Centraal Tuchtcollege zijn overgelegd. Mr. Greebe heeft tijdens de mondelinge behandeling een verklaring van klager voorgelezen. Het Centraal Tuchtcollege zal het beroep en het incidenteel beroep gedeeltelijk gegrond verklaren, omdat het Centraal Tuchtcollege tot het oordeel komt dat klachtonderdelen d. en e. gegrond zijn. In plaats van de door het Regionaal Tuchtcollege opgelegde berisping zal het Centraal Tuchtcollege de bedrijfsarts een waarschuwing opleggen.

Het Centraal Tuchtcollege herhaalt eerst de inhoud van de beslissing van het Regionaal Tuchtcollege in punt 2. van deze uitspraak. Vanaf overweging 3. legt het Centraal Tuchtcollege uit hoe het tot zijn oordeel is gekomen.

2. Beslissing in eerste aanleg

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

“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. Tot juli 2020 was de bedrijfsarts verantwoordelijk voor de verzuimbegeleiding van klager. Klager verwijt de bedrijfsarts dat zij haar rol van bedrijfsarts niet op een professionele wijze heeft ingevuld, zich niet onafhankelijk heeft opgesteld. Zij heeft zich onrechtmatig door de werkgever laten beïnvloeden, waardoor de werkgever de re-integratie van klager kon belemmeren. Ook is de bedrijfsarts hem ten onrechte niet tegemoetgekomen in zijn herhaalde verzoeken om een second opinion door een andere bedrijfsarts. Tot slot zou de bedrijfsarts een te summier medisch dossier hebben bijgehouden en klager na een consult op 10 december 2019 tot aan het eerste consult met haar opvolger op 12 augustus 2020 zonder enige mededeling aan zijn lot hebben overgelaten.

1.2 Het college komt tot het oordeel dat de bedrijfsarts op een aantal klachtonderdelen tuchtrechtelijk verwijtbaar heeft gehandeld. Het legt haar daarvoor een berisping op. 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 19 oktober 2022;
- het verweerschrift met de bijlagen;
- de repliek met bijlage;
- de dupliek met bijlage.

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. Wat is er gebeurd?

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 In 2013 is klager lange tijd thuis geweest vanwege een burn-out. Sprake was van een diagnose ADD/ADHD. Verweester was sinds 2016 de bedrijfsarts van de werkgever van klager. In het medisch dossier heeft de bedrijfsarts naar aanleiding van een consult op 13 juli 2016 geschreven (alle citaten voor zover van belang en letterlijk weergegeven):

‘Afspraken

Betrokkene kan werken in eigen werk. Geadviseerd wordt om betrokkene in een ruimte te laten te laten werken waarin zo min mogelijk verstoring door een spelende radio of luidsprekende collegae is.’

In de aantekening van het consult van 17 oktober 2016 heeft de bedrijfsarts aangetekend:

Afspraken

‘ Betrokkene kan volledig werken in eigen werk. 17-10 en 18-10 thuis, daarna gewoon weer op kantoor’

3.3 Op 9 januari 2019 heeft klager zich ziek gemeld in verband met een burn-out in combinatie met ADHD. In de periode van januari 2019 tot en met 10 december 2019 heeft de bedrijfsarts een vijftiental consulten gehad met klager.

3.4 De werkgever hanteert bij de verzuimregeling een eigenregiemodel. Dat betekent dat de werkgever niet is aangesloten bij een gecertificeerde arbodienst, maar een casemanager heeft aangesteld voor de begeleiding en re-integratie van arbeidsongeschikte werknemers. Daarbij moet wel een bedrijfsarts worden ingezet. De terugkoppelingen van de consulten stuurde de bedrijfsarts steeds alleen aan de casemanager van de werkgever. De afspraak was dat de casemanager de terugkoppeling zou doorsturen aan klager.

3.5 Op 11 januari 2019 heeft klager de bedrijfsarts telefonisch gesproken. In de terugkoppeling van dit gesprek aan de werkgever geeft de bedrijfsarts aan dat klager tijdelijk volledig arbeidsongeschikt is. Op 18 januari 2019 spreekt klager de bedrijfsarts weer telefonisch. In de terugkoppeling schrijft de bedrijfsarts:

‘Afspraken

Betrokkene kan per 21-01-19 halve dagen werken in eigen werk.. .

Betrokkene is het niet eens met dit advies. Betrokkene kreeg het advies om een deskundigenoordeel aan te vragen bij het UWV.’

3.6 In het medisch dossier tekende de bedrijfsarts op 18 januari 2019 aan:

‘ Smt. Betrokkene mag niet mer thuis werken omdat er klachten zijn van klanten ivm onjuist bejegening. Hij wil thuis werken ivm de opvang van zijn zoon. Hi wil absoluut niet op kantoor werken’

3.7 Op 18 januari 2019 ontving klager een brief van de werkgever met de mededeling dat het loon van klager met ingang van 21 januari 2019 zou worden opgeschort.

3.8 Klager heeft op 1 februari 2019 een deskundigenoordeel bij het UWV aangevraagd.

3.9 In een probleemanalyse van 19 februari 2019 van de bedrijfsarts staat over de beperkingen in het persoonlijk functioneren van klager:

‘ veelvuldige deadlines, wisselende werkomstandigheden, veevuldige storingen en onderbrekingen’, en over de mogelijkheid om te werken:

‘door voornoemde beperkingen kan betrokkene halve dagen werken in eigen aangepast werk, rekening houdend met de beperkingen (...) De verwachting is dat betrokkene rond de zomervakantie weer volledig kan hervatten in eigen werk (...)

betrokkene is het niet eens met dit advies en heeft een DO bij het UWV aangevraagd’.

3.10 Op 19 maart 2019 heeft de bedrijfsarts in het medisch dossier genoteerd:

‘Klinkt als werk gerelateerd, conflict.’

3.11 Het op 1 februari 2019 door klager aangevraagde deskundigenoordeel van het UWV was 26 juni 2019 gereed. Het UWV oordeelde:

‘Ons deskundigenoordeel

uw werkgever heeft u werk aangeboden dat volgens hem passend is. U heeft echter aangegeven dat het werk niet passend is. Ons oordeel is dat het werk inderdaad niet passend is. In de bijgevoegde rapportage van de arbeidsdeskundige leest u meer over onze motivering’.

In de bijgevoegde Verzekeringsgeneeskundige rapportage van 21 juni 2019 schreef de verzekeringsarts:

‘De bedrijfsarts heeft aangegeven dat zij per 21 januari 2019 een werkhervatting heeft geadviseerd voor halve dagen, verder rekening houdend met enige beperkingen ten aanzien van klantcontacten, werken onder tijdsdruk.

Dat advies is plausibel.’

3.12 In het bijgevoegde Arbeidsdeskundige rapport van 25 juni 2019 kwam de arbeidsdeskundige tot de conclusie dat het aangeboden werk door de werkgever niet

passend was, omdat er daarbij van werd uitgegaan dat klager de eigen werkzaamheden kon verrichten (voor een beperkter aantal uren per dag). Dat was volgens de arbeidsdeskundige onjuist:

‘De verzekeringsarts heeft contact gehad met de bedrijfsarts en het blijkt dat naast de genoemde urenbeperking het de bedoeling was dat tevens enige beperkingen aangehouden zouden worden ten aanzien van klantcontacten en het werken onder tijdsdruk.

(...)

Op basis van de door de verzekeringsarts (...) opgestelde belastbaarheid is hij doortoe [het eigen werk, college] niet in staat. Er zullen specifiekere afspraken moeten worden gemaakt over hoeveelheid calls per dag en welke klanten wel en welke niet.’

3.13 Op 23 juli 2019 vond wederom een consult plaats tussen klager en de bedrijfsarts.

In die terugkoppeling staat:

‘Afspraken

Betrokkene kan 5 opd werken in eigen aangepast werk. Tijdens het re-integreren is het raadzaam dat betrokkene op kantoor werkt.

Beperkingen

Veelvuldige deadlines, wisselende werkomstandigheden, veelvuldige storingen en onderbrekingen, uren.’

3.14 In het door de bedrijfsarts bijgehouden medisch dossier is op 23 juli 2019 aangetekend:

‘Betrokkene wil een second opinion want hij is het niet eens met de gang van zaken. Hij vindt dat ik spelletjes speel.’

3.15 Op 26 juli 2019 vroeg de werkgever van klager een deskundigenoordeel bij het UWV aan, omdat klager vond dat het aangeboden werk niet passend was en werkgever meende dat dit wel het geval was. Het UWV oordeelde op 9 augustus 2019 dat het door de werkgever aangeboden werk passend was en verwees daarvoor naar het opgemaakte Arbeidsdeskundige rapport.

3.16 In dit rapport van 8 augustus 2019 concludeerde de arbeidsdeskundige:

‘Het door de bedrijfsarts gegeven advies over de belastbaarheid is plausibel. Daarbij wordt ervan uitgegaan dat dit advies was dat werknemer belastbaar te achten was met passende arbeid gedurende gemiddeld ongeveer 5 uur per dag, rekening houdend met beperkingen ten aanzien van klantcontact en het werken onder tijdsdruk.’

3.17 Op 29 oktober 2019 had de bedrijfsarts een consult met klager. Zij noteerde:

‘Algemeen

(...) Betrokkene geeft aan dat hij nog niet in eigen werk heeft gewerkt Hij heeft zich afgelopen week, sinds 21-10-19 volledig ziek gemeld

Afspraken

Betrokkene kan weer hervatten.

Per 30-10-19 kan betrokkene 20 uur per week zijn eigen werk doen en 20 uur per week het vervangende werk. Per 13-11-19 kan betrokkene 30 uur per week zijn eigen werk doen en 10 uur per week vervangend werk. Per 27-11-19 kan betrokkene 40 uur per week in eigen werk.

3.18 Op 26 november 2019 vindt een telefonisch consult plaats. Klager heeft dan nog niet in eigen werk gewerkt en zich op dat moment weer volledig ziek gemeld. Het volgende consult van klager met de bedrijfsarts vond plaats op 3 december 2019. Het medische dossier vermeldt hierover:

‘Betrokkene is hersteld van de griep.

Maar niet van de burnout, zoals hij dat noemt, hoofdpijnen, last van de rug, duizelig, last van de keel, nul energie.

DO. Vorige week contact met advocaat met UWV.

DO gaat over de gehele reïntegratie. Betrokkene vindt dat de werkgever zijn reïntegratie frustreert.'

De bedrijfsarts noteerde in haar terugkoppeling:

'Algemeen

' (...) Betrokkene is van mening dat er een arbeidsconflict is.

Afspraken

Betrokkene kan weer volledig hervatten in eigen werk. Betrokkene is arbeidsgeschikt voor eigen en ander werk.

Werkgever en werknemer krijgen het advies om zsm een oplossing te zoeken voor het conflict.

Betrokkene is bereid om een mediationtraject aan te gaan.'

3.19 Op 10 december 2019 had klager opnieuw een consult met de bedrijfsarts.

Over dit consult noteerde de bedrijfsarts in haar medisch dossier onder meer:

'Betrokkene vindt dat hij volledig arbeidsongeschikt is. Wil daarom een sec opinion. (...) door de snelle opbouw heeft hij een toename aan spkl. Mijns inziens tgv het conflict.'

De bedrijfsarts noteerde in haar terugkoppeling onder meer:

'Algemeen

(...) De terugkoppeling van 03-12-19 is besproken. Betrokkene geeft aan dat hij wel degelijk gezegd heeft dat er sprake is van een arbeidsconflict en dat hij bereid is tot een mediationgesprek.

Het verrichten van een second opinion is besproken. Uitgelegd dat er in dit geval eerder sprake is van een deskundigenoordeel.

Ondergetekende is het daarmee niet eens.

Betrokkene acht zich veel minder belastbaar dan ik hem vind. In mijn opinie moet daarvoor een DO aangevraagd worden en niet een second opinion.

Afspraken

Betrokkene kan weer volledig hervatten in eigen werk. Betrokkene is arbeidsgeschikt voor eigen en ander werk.

Werkgever en werknemer krijgen het advies om zsm een oplossing te zoeken voor het conflict.

Er is een deskundigenoordeel aangevraagd.

Betrokkene is bereid om een mediationtraject aan te gaan.'

3.20 Door de werkgever van klager werd op 3 januari 2020 wederom een UWV-deskundigenoordeel aangevraagd. Gevraagd werd of klager per geschildatum van 3 december 2019 geschikt was te achten voor eigen werk.

3.21 In januari 2020 heeft de werkgever een 'second opinion' – geen second opinion in de zin van de Arbeidsomstandighedenwetgeving – gevraagd van een andere bedrijfsarts. De werkgever vroeg aan deze bedrijfsarts of klager al dan niet arbeidsgeschikt was en of hij in staat was deel te nemen aan een mediationtraject. Deze bedrijfsarts zag klager op 20 januari 2020 en kwam tot de conclusie dat het verstandig zou zijn om een externe onafhankelijke partij in te schakelen om te bemiddelen in de tussen de werkgever en klager ontstane situatie. De werkgever vroeg haar met een mail van 22 januari 2020 vervolgens wat zij vond van de belastbaarheid van klager. De 'second opinion'-bedrijfsarts antwoordt nog dezelfde dag:

'omdat het UWV daar 28-1 iets over gaat zeggen heb ik me op de vlakte gehouden.

Maar ik vind hem ag
hierbij het adviesverslag'

3.22 Op 25 februari 2020 oordeelde het UWV dat klager op 3 december 2019 zijn eigen werk niet kon doen.

3.23 De 'second opinion'-bedrijfsarts heeft op 22 juni 2020 op verzoek van de werkgever een Functionele Mogelijkheden Lijst (FML) van klager opgesteld.

3.24 Op 26 en 27 mei 2020 heeft de bedrijfsarts klager gebeld. Na aanvankelijk een voicemail te hebben gekregen kreeg zij klager op 27 mei 2019 te pakken. Hij deelde de bedrijfsarts mee niet met haar in gesprek te willen gaan.

3.25 De werkgever is in juli 2020 overgestapt op een andere arbodienst. Vanaf dat moment heeft een andere bedrijfsarts de verzuimbegeleiding van klager op zich genomen.

4. De klacht en de reactie van de bedrijfsarts

4.1 Klager verwijt de bedrijfsarts dat zij

- a) haar rol als bedrijfsarts niet op een professionele wijze heeft ingevuld;
- b) niet onafhankelijk is gebleven in haar rol;
- c) hem sinds een consult op 10 december 2019 zonder enige mededeling aan zijn lot heeft overgelaten tot aan het eerste consult met haar opvolger op 12 augustus 2020;
- d) in strijd met artikel 14 lid 2 onder g van de Arbeidsomstandighedenwet steeds opnieuw niet tegemoet is gekomen aan het verzoek van klager om een second opinion van een andere bedrijfsarts te vragen;
- e) een te summier medisch dossier heeft bijgehouden.

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

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

5.1 De overwegingen van het college

De criteria voor de beoordeling

5.1 De vraag is of de bedrijfsarts de zorg heeft verleend die van haar 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. 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 Indien de lezingen van partijen over de feitelijke gang van zaken uiteenlopen en niet kan worden vastgesteld welke van beide lezingen het meest aannemelijk is, kan een verwijt dat is gebaseerd op de lezing van de klagende partij niet gegrond worden bevonden.

Klachtonderdeel a): rol als bedrijfsarts niet op een professionele wijze ingevuld.

5.3 Klager verwijt de bedrijfsarts dat zij van meet af aan geen vertrouwen had in klager. Zij heeft nimmer een zorgvuldig medisch onderzoek uitgevoerd en zij heeft volgens klager nagelaten de medische voorgeschiedenis (de eerdere burn-out van klager en het thuiswerken vanwege ADD/ADHD-klachten) van klager in haar oordeel te betrekken. Door te adviseren dat het raadzaam was op kantoor te werken hield zij geen rekening met de eerder gestelde diagnose en de aanvaarde beperkingen, die de reden waren om klager vanaf 2014 volledig in de rustige, gestructureerde omgeving van thuis te laten werken. Hij zou door dit advies hebben moeten werken in een hectische kantoorruimte. In terugkoppelingen van de consulten stond slechts dat klager halve dagen kon werken in het eigen werk, maar stonden niet zijn beperkingen.

Volgens klager was de bedrijfsarts vooringenomen en heeft zij zich laten leiden door de werkgever. Ook zou zij zich niet hebben ingespannen om het arbeidsconflict tussen werknemer en werkgever op te lossen.

Geen vertrouwen?

5.4 De bedrijfsarts betwist dat zij geen vertrouwen had in klager. Zo heeft zij hem bij het eerste contact nog volledig arbeidsongeschikt geacht. Verder verwijst zij naar het medische dossier, waarin diverse privéomstandigheden van klager zijn vermeld.

5.5 Het college overweegt dat het bestaan van vertrouwen zich moeilijk laat toetsen. Nu de lezingen van klager en de bedrijfsarts hierover uiteenlopen, kan het college er bij zijn oordeel niet vanuit gaan dat de bedrijfsarts geen vertrouwen had in klager. Van vooringenomenheid is ook niet voldoende gebleken.

Onvoldoende medisch onderzoek?

5.6 De bedrijfsarts meent dat zij uitvoerig medisch onderzoek heeft verricht en dat zij steeds op een zorgvuldige wijze tot haar oordeel is gekomen. Zij heeft daarbij de medische voorgeschiedenis van klager en zijn anamnese betrokken, alsmede haar observaties tijdens het spreekuur.

5.7 Het college heeft geen reden om eraan te twijfelen dat de bedrijfsarts voldoende medisch onderzoek heeft verricht om tot haar oordeel te komen. Uit het medische dossier komt naar voren dat de bedrijfsarts rekening heeft gehouden met de medische voorgeschiedenis van klager, zijn anamnese en overige relevante omstandigheden. Ook blijkt daaruit dat zij haar observaties tijdens de consulten bij haar oordeel heeft betrokken.

5.8 Voorts volgt uit de diverse rapporten van de verzekeringsartsen die op verzoek van het UWV zijn opgemaakt dat zij het grotendeels eens waren met het oordeel van de bedrijfsarts. Weliswaar kwam de arbeidsdeskundige op 25 juni 2019 tot de conclusie dat het door de werkgever aangeboden werk niet passend was, omdat de werkgever er ten onrechte vanuit ging dat klager zijn eigen werk kon doen, maar de verzekeringsarts van het UWV oordeelde op 21 juni 2019 dat het advies van de bedrijfsarts dat klager het werk kon hervatten voor halve dagen, als rekening zou worden gehouden met enige beperkingen ten aanzien van klantcontacten en werken onder tijdsdruk, plausibel was.

5.9 Ook in verzekeringsgeneeskundige en arbeidsdeskundige rapporten die horen bij het deskundigenoordeel van het UWV van 9 augustus 2019 staat dat het oordeel van de bedrijfsarts over werkhervatting plausibel is. Alleen bij het deskundigenoordeel van het UWV van 25 februari 2020 wijken deze deskundigen af van het oordeel van de bedrijfsarts. Anders dan de bedrijfsarts menen deze deskundigen dat klager zijn eigen werk niet kan doen. De door de bedrijfsarts genoemde beperkingen zijn passend, maar het door de werkgever aangeboden werk niet. Het aanbod van de werkgever kan de bedrijfsarts echter niet worden verweten.

5.10 Ten aanzien van de ADD/ADHD-problematiek van klager constateert het college dat uit de aantekeningen in het medisch dossier vanaf 2016 tot begin 2019 niet kan worden afgeleid dat klager toen (volledig) thuis werkte en ook niet dat thuiswerken noodzakelijk was in verband met zijn ADD/ADHD. Het college is van oordeel dat er voor de bedrijfsarts geen redenen waren om te veronderstellen dat dit in 2019 anders was geworden en zij had daar ook geen nader onderzoek naar hoeven doen. Daarbij merkt het college op dat ook geen van de geraadpleegde UWV-deskundigen oordeelden dat klager door de ADD/ADHD-problematiek niet op kantoor kon werken.

5.11 Klager heeft voorts ter zitting aangegeven dat hij tot 1 oktober 2019 van zijn werkgever mocht werken in een aparte ruimte met twee mensen en dus niet in een

(hectische) kantoortuin. Het werk ging volgens hem toen goed.

5.12 Het vorenstaande betekent naar het oordeel van het college dat de bedrijfsarts in juli 2019 tot het oordeel kon komen dat het voor de re-integratie raadzaam was dat betrokkene op kantoor ging werken. Evenmin zijn er voor het college redenen om aan te nemen dat de bedrijfsarts onvoldoende onderzoek heeft gedaan om tot haar bevindingen te komen of dat haar bevindingen onjuist waren.

In de terugkoppelingen stonden geen beperkingen

5.13 Dat in de terugkoppelingen van de consulten slechts stond dat klager halve dagen kon werken in het eigen werk en niet wat zijn beperkingen waren is naar het oordeel van het college evenmin verwijtbaar. Het zou wel beter zijn geweest als de bedrijfsarts deze beperkingen zelf ook in haar adviezen/terugkoppelingen zou hebben vermeld, maar zij was er voldoende duidelijk over dat deze beperkingen er waren. Zo stonden zij wel in de door de bedrijfsarts op 19 februari 2019 gemaakte probleemanalyse.

Vooringenomenheid: heeft de bedrijfsarts zich laten leiden door de werkgever of het UWV proberen te manipuleren?

5.14 Het college heeft in het dossier geen aanwijzingen getroffen dat de bedrijfsarts zich bij haar oordeel zou hebben laten leiden door de wens van de werkgever of dat zij de deskundigen van het UWV zou hebben proberen te manipuleren. Van vooringenomenheid is niet gebleken.

Heeft de bedrijfsarts klager voldoende begeleid bij zijn arbeidsconflict met de werkgever?

5.15 In het medisch dossier wordt al in 2013 melding gemaakt van problemen van klager op het werk ('problemen met leidinggevende, arbeidsconflict, onderhandeld over vaststellingsovereenkomst, uiteindelijk niet doorgedaan'). In de notitie van 13 juli 2016 staat: 'Problemen met huidige manager. Trekt collegae voor, benadeelt hem, krijgt weinig waardering.' Ook begin 2019 zijn er signalen die wijzen op een arbeidsconflict. Zo heeft de bedrijfsarts naar aanleiding van het consult op 18 januari 2019 in het medisch dossier aangetekend: 'Verbetertraject: 'zou vorig jaar kerst iets verkeerd hebben gedaan. Dat doet men alleen maar om hem weg te krijgen. (...) betrokkene voelt zich vals beschuldigd (...) Smt: betrokkene mag niet meer thuis werken omdat er klachten zijn. (...) Hij wil absoluut niet op kantoor werken'.

Ter zitting merkte de bedrijfsarts hierover op dat er vanaf het spreekuur van 18 januari 2019 al problemen waren tussen klager en de werkgever. Er waren gesprekken gaande met een advocaat. Op 19 maart 2019 heeft de bedrijfsarts in het medisch dossier geschreven: 'Klinkt als een werkgerelateerd conflict' en op 10 december 2019 spreekt zij van een (arbeids)conflict.

5.16 Gezien deze signalen had de bedrijfsarts naar het oordeel van het college de STECR-werkwijzer arbeidsconflicten (in 2019 versie 6) moeten volgen en acht moeten slaan op de per 1 juli 2019 gepubliceerde Richtlijn 'Conflicten in de werksituatie' van de Nederlandse Vereniging voor Arbeids- en Bedrijfsgeneeskunde (NVAB). De STECR-werkwijzer volgende had de bedrijfsarts moeten overwegen of een interventieperiode – een (korte) periode waarin de werknemer met behoud van loon en overige arbeidsvoorwaarden wegblijft van het werk – aangewezen was. Als zij dit niet aangewezen vond, vraagt het Professioneel Statuut van de bedrijfsarts (zorgplicht) dat zij aan werkgever en werknemer een andere suggestie had gedaan om een oplossing van het conflict dichterbij te brengen. Te denken valt aan gespreksinterventies, mediation en andere interventies (1.3.4 STECR-werkwijzer, versie 6). De Richtlijn Conflicten in de werksituatie benoemt bij samenloop van verzuim en arbeidsconflict verschillende stappen, waaronder: beoordelen of

betrokkene voldoet aan criteria voor overspannenheid en beoordelen van het conflict ten behoeve van het geven van een advies (conflictdiagnose). De Richtlijn bespreekt ook dat als er een lopend arbeidsconflict is, ondanks opklarende beperkingen eerst aan het conflict moet worden gewerkt.

5.17 Noch de acties beschreven in de STECR-werkwijzer, noch de stappen in de Richtlijn 'Conflicten in de werksituatie' heeft de bedrijfsarts genomen. Zij had daarvan ook gemotiveerd kunnen afzien, maar had dat dan wel moeten vermelden in het dossier. Dat er uiteindelijk gesprekken waren met een advocaat en er sprake was van een vaststellingsovereenkomst, zoals de bedrijfsarts ter zitting verklaarde, of dat zij dacht dat een mediation geen zin had, is onvoldoende reden om van de in de genoemde stukken neergelegde professionele standaarden af te wijken. Er waren namelijk al veel eerder signalen dat sprake was van een arbeidsconflict. Bovendien had klager aangegeven open te staan voor mediation. Door het conflict op zijn beloop te laten en te adviseren dat klager weer op kantoor moest werken, nam de bedrijfsarts het risico dat het conflict verder zou escaleren. Dit is ook gebeurd, met loonsancties voor klager door de werkgever als gevolg.

5.18 Concluderend is klachtonderdeel a) ten dele gegrond.

Klachtonderdeel b) De bedrijfsarts is niet onafhankelijk gebleven in haar rol

5.19 Klager is het oneens met de wijze van terugkoppeling van zijn consulten door de bedrijfsarts. Hij kreeg de terugkoppeling steeds via de werkgever toegestuurd, soms pas veel later. De consulten hadden volgens klager door de bedrijfsarts gelijktijdig aan hem en de werkgever moeten worden gestuurd. Ook verwijt klager de bedrijfsarts dat het om onbeveiligde documenten ging, waardoor de werkgever de terugkoppeling kon aanpassen alvorens die door te sturen naar klager. De bedrijfsarts zou op 8 oktober 2019 hebben erkend dat de werkgever de terugkoppelingen eigenhandig heeft aangepast.

5.20 De bedrijfsarts is het oneens met het verwijt. Zij had met de casemanager afgesproken dat die de terugkoppelingen van de consulten aan klager zou sturen. De bedrijfsarts beschouwde haar als een verlengstuk. Dat is volgens de bedrijfsarts een gangbare werkwijze bij een eigen regiemodel zoals de werkgever dat hanteerde. De werkgever kon de terugkoppelingen niet aanpassen, omdat dit bij een volgend spreekuur meteen naar voren zou zijn gekomen. Van enige aanpassing is niet gebleken en zij heeft ook niet erkend dat dit is gebeurd.

5.21 Over de wijze waarop omgegaan moet worden met terugkoppelingen van consulten oordeelde het Centraal Tuchtcollege voor de Gezondheidszorg (CTG): 'dient een bedrijfsarts steeds alle informatie met betrekking tot de verzuimbegeleiding van een werknemer die hij aan de werkgever verstrekt, onverkort en schriftelijk in afschrift te verstrekken aan de desbetreffende werknemer, met uitzondering van louter administratieve mededelingen.' (ECLI:NL:TGZCTG:2011:YG1370)

5.22 In de 'FAQ: Informatieplicht & informatieverstrekking' van de NVAB staat, met verwijzing naar deze uitspraak van het CTG:

' Dus de terugkoppeling (advisering van de bedrijfsarts op grond van een verzuimconsult) dient schriftelijk, gelijkluidend en gelijktijdig te geschieden aan werkgever én werknemer!

In geen geval mag de werkgever invloed hebben op de inhoud van de schriftelijke terugkoppeling, in die zin dat hij deze vooraf ter goedkeuring krijgt voorgelegd en in de terugkoppeling wijzigingen kan aanbrengen. Want dan zou er inderdaad verschil kunnen ontstaan tussen de boodschap aan de werkgever en die aan de werknemer. Door bijv. verschil in systeem bijv. mail en post kan het zijn dat er verschil in ontvangst is, maar dat zou nooit meer dan een enkele dag moeten zijn. Gelijktijdigheid betekent

niet dat het ook gelijktijdig ontvangen dient te worden. De NVAB acht het wel redelijk dat de bedrijfsarts er zorg voor draagt dat een verschil in ontvangst niet onredelijk lang duurt (hooguit een enkele dag).'

5.23 Het college overweegt dat gebleken is dat de bedrijfsarts de terugkoppelingen aan de casemanager van de werkgever stuurde, die ze doorstuurde naar klager. Uit het dossier blijkt dat dit soms pas drie dagen na het spreekuur gebeurde. De bedrijfsarts zegt in het verweerschrift dat ze met de werkgever heeft afgesproken dat de casemanager de terugkoppelingen meteen zou doorsturen naar de betrokkene. Dit is op zichzelf niet per definitie onjuist, maar het hangt af van de afspraken die de bedrijfsarts heeft gemaakt met de werkgever over de rol en positie van de – bij de werkgever werkzame – casemanager ten opzichte van de bedrijfsarts en de werkgever. De bedrijfsarts heeft daarover niet voldoende duidelijkheid verschaft. Ook is niet gebleken hoe zij heeft gecontroleerd of de gemaakte afspraken door de casemanager werden nageleefd. De bedrijfsarts heeft hiermee tuchtrechtelijk verwijtbaar gehandeld. Bovendien heeft de bedrijfsarts ter zitting verklaard dat zij de terugkoppelingen in een eenvoudig aan te passen Wordbestand aan de werkgever toestuurde. Deze werkwijze is niet professioneel en onwenselijk, ook al zijn er geen aanwijzingen zijn dat de terugkoppelingen door de werkgever zijn aangepast.

5.24 Ook verwijt klager de bedrijfsarts dat zij haar geheimhoudingsplicht zou hebben geschonden door de terugkoppelingen toe te sturen aan de werkgever zonder na te gaan of klager daarvoor toestemming gaf. Naar het oordeel van het college is van schending van de geheimhoudingsplicht van de bedrijfsarts geen sprake. 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 de werknemer. Niet gebleken is dat de bedrijfsarts de daarbij noodzakelijke beperkingen niet in acht heeft genomen; de terugkoppelingen bevatten geen medische of anderszins gevoelige gegevens.

5.25 Tot slot verwijt klager de bedrijfsarts in dit klachtonderdeel dat zij zijn ziekte ten onrechte niet heeft gemeld bij het Nederlands Centrum voor Beroepsziekten. Naar het oordeel van het college kan de bedrijfsarts hiervan geen verwijt worden gemaakt. 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.

5.26 Concluderend is klachtonderdeel b) deels gegrond.

Klachtonderdeel c): de bedrijfsarts heeft klager zonder enige mededeling na het consult van 10 december 2019 aan zijn lot overgelaten

5.27 Klager meent dat de bedrijfsarts hem na het consult van 10 december 2019 in strijd met haar zorgplicht aan zijn lot heeft overgelaten. Dit terwijl zij nog tot juli 2020 de bedrijfsarts van de werkgever was. Zij had de continuïteit van de zorg moeten garanderen tot klager op 12 augustus 2020 het eerste consult kreeg van de opvolgend bedrijfsarts.

5.28 De bedrijfsarts is het hier niet mee eens. Bij het consult van 10 december 2019 heeft zij aan klager aangegeven dat hij weer volledig kon werken in zijn eigen functie. Klager was het daar niet mee eens. Op 3 januari 2020 werd door de werkgever hierover een deskundigenoordeel aangevraagd bij het UWV. Totdat het oordeel van het UWV beschikbaar zou komen had een nieuw consult volgens de bedrijfsarts geen zin. Het deskundigenoordeel is op 25 februari 2020 door het UWV aan de werkgever en klager gestuurd. Vervolgens heeft de werkgever nog een andere bedrijfsarts

geraadpleegd voor een 'second opinion'. Deze bedrijfsarts heeft klager op 20 januari 2020 gezien. Op verzoek van de werkgever heeft deze bedrijfsarts voorts op 22 juni 2020 een FML opgesteld. Toen de bedrijfsarts eind mei 2020 telefonisch contact opnam met klager, wenste hij de bedrijfsarts niet meer te spreken. Vanaf juli 2020 werden de taken van de bedrijfsarts overgenomen door een opvolgende bedrijfsarts.

5.29 Begrijpelijk is naar het oordeel van het college dat de bedrijfsarts eerst het UWV-oordeel wilde afwachten alvorens weer contact op te nemen met klager. Wel zou het beter zijn geweest als de bedrijfsarts daarna niet tot mei 2020 had gewacht om contact op te nemen met klager. Klager gaf toen aan haar niet meer te willen spreken. Vanwege deze reactie is het te volgen dat de bedrijfsarts daarna, tot het moment van overgang naar de nieuwe bedrijfsarts in juli 2020, geen verder contact meer heeft opgenomen met klager, ook omdat klager in de tussentijd contact had met de bedrijfsarts die ook de second opinion had gegeven. Het college vindt de gang van zaken onvoldoende voor een tuchtrechtelijk verwijt.

5.30 Klachtonderdeel c) is ongegrond.

Klachtonderdeel d): weigeren second opinion

5.31 Bij het bespreken van dit klachtonderdeel staat voorop dat artikel 14 lid 2 onder g van de Arbeidsomstandighedenwet bepaalt:

'tenzij zwaarwegende argumenten zich daartegen verzetten, honoreert de bedrijfsarts een verzoek van de werknemer om in verband met een door hem gegeven advies dat betrekking heeft op de taken, bedoeld in het eerste lid, onder b en c, zo spoedig mogelijk een andere bedrijfsarts te raadplegen'.

Artikel 2.14 d (Raadpleging van een andere bedrijfsarts) onder 3, eerste volzin, van het Arbeidsomstandighedenbesluit luidt:

'De bedrijfsarts die het eerste advies aan de werknemer heeft gegeven schakelt naar aanleiding van een verzoek (...), en na overleg met de werknemer, zo spoedig mogelijk een andere bedrijfsarts in, tenzij zwaarwegende argumenten zich tegen raadpleging van een andere bedrijfsarts verzetten en de bedrijfsarts die het eerste advies heeft gegeven deze argumenten gemotiveerd aan de werknemer kenbaar maakt. (...)'

Deze artikelen zijn verwerkt in het 10 Stappenplan Second Opinion van de NVAB. Daarin staat in de versie die gold vanaf juni 2019 onder meer:

'Vindt uw bedrijfsarts dat een second opinion in uw geval niet de (meest) geschikte keuze is, dan adviseert hij u over eventuele andere mogelijkheden. Wilt u toch een second opinion aanvragen dan voldoet uw bedrijfsarts in principe aan uw verzoek, tenzij er een zwaarwegende reden is om dit niet te doen. Daarbij mag u duidelijke uitleg verwachten over de reden van de afwijzing'.

5.32 Klager verwijt de bedrijfsarts dat zij ongemotiveerd heeft geweigerd een second opinion aan te vragen. Hij zou hier in ieder geval op 18 januari, 23 juli en 10 december 2019 om hebben gevraagd omdat hij het niet eens was met het medische oordeel van de bedrijfsarts.

5.33 Het college laat in het midden of klager al in januari 2019 om een second opinion heeft gevraagd. Partijen spreken elkaar op dit punt tegen en het is ook niet van belang, omdat vaststaat dat klager dit in ieder geval op 23 juli 2019 heeft gedaan. De bedrijfsarts stelt dat zij klager toen adviseerde om een deskundigenoordeel te vragen bij het UWV en dat hij daarmee akkoord zou zijn gegaan. Klager betwist dit. Verder staat vast dat klager bij het consult van 10 december 2019 aan de bedrijfsarts om een second opinion heeft gevraagd en dat de bedrijfsarts hier niet aan heeft meegewerkt.

5.34 Het college komt tot het oordeel dat dit klachtonderdeel slaagt. Het is niet gebleken dat er zwaarwegende argumenten waren om een second opinion te weigeren. Dat de bedrijfsarts een deskundigenoordeel van het UWV meer op zijn plaats vond, is geen zwaarwegend argument. Daarbij komt dat de bedrijfsarts heeft aangevoerd dat zij op 23 juli 2019 haar keuze voor een deskundigenoordeel bij het UWV heeft uitgelegd aan klager, maar daar staat niets over in de terugkoppeling van die datum.

5.35 Klachtonderdeel d) is gegrond.

Klachtonderdeel e) een te summier medisch dossier

5.36 In het laatste klachtonderdeel stelt klager dat de bedrijfsarts het medische dossier te summier heeft bijgehouden en dat het dossier incompleet is. Zo heeft de bedrijfsarts niet inzichtelijk gemaakt op basis waarvan zij tot haar beoordelingen en conclusies is gekomen. Volgens de bedrijfsarts is het medische dossier compleet en voldoet het aan de eisen.

5.37 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.

5.38 Hoewel het college tot het oordeel komt dat dit klachtonderdeel, gezien het vorenstaande, niet slaagt, merkt het op dat het medische dossier ten aanzien van het spelende arbeidsconflict mager te noemen is. Informatie hierover is zeer beperkt opgenomen, terwijl voor de hand zou hebben gelegen dit, mede gezien het stappenplan in de STECR-werkwijzer en de Richtlijn 'Conflicten in de werksituatie', uitgebreider te doen. Mede omdat wel aannemelijk is dat hierover is gesproken, leidt het in dit geval niet tot een afzonderlijk tuchtrechtelijk verwijt.

5.39 Klachtonderdeel e) is ongegrond.

Slotsom

5.40 Uit de overwegingen hiervoor volgt dat de klachtonderdelen a) en b) ten dele gegrond zijn en klacht onderdeel d) geheel gegrond. De bedrijfsarts heeft aldus gehandeld in strijd met de zorg die zij volgens artikel 47 lid 1 van de Wet BIG tegenover klager had behoren te betrachten. De andere (gedeelten van de) klachtonderdelen zijn ongegrond.

Maatregel

5.41 Alles afwegend ziet het college aanleiding aan de bedrijfsarts de maatregel van berisping op te leggen. In het voordeel van de bedrijfsarts weegt mee dat zij niet eerder met de tuchtrechter in aanraking is geweest. De tuchtrechtelijke verwijten, zoals hiervoor omschreven, zijn echter ernstig. Door gebrek aan voldoende slagvaardige begeleiding bij het arbeidsconflict kon dit verder escaleren, met verregaande gevolgen voor klager. Hetzelfde geldt voor de onjuiste wijze waarop de terugkoppeling van de consulten plaatsvond, terwijl juist sprake was van een arbeidsconflict. Ook het niet meewerken aan een second opinion, waar klager herhaalde malen om heeft gevraagd, is onjuist. Weliswaar was sprake van een complexe situatie, maar dit doet aan de ernst van de verwijten niet af, omdat juist in een complexe situatie heel zorgvuldig gehandeld moet worden. Tot slot heeft de bedrijfsarts ter zitting weinig reflecterend vermogen getoond. Zo heeft zij verklaard dat zij nog steeds achter haar beleid staat.

Publicatie

5.42 In het algemeen belang zal deze beslissing ter publicatie worden aangeboden aan Medisch Contact en het Tijdschrift voor Bedrijfs- en Verzekeringsgeneeskunde.

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.

Kostenveroordeling

5.43 Klager heeft verzocht de bedrijfsarts te veroordelen in de kosten die hij heeft gemaakt voor deze procedure. Bij gegrondverklaring van een klacht onder oplegging van een maatregel kan het college beslissen dat (een deel van) de kosten die de klager in verband met de behandeling van de klacht redelijkerwijs heeft moeten maken, door de beklagde zorgverlener aan de klager worden vergoed. Gezien de aard en ernst van de verweten gedragingen ziet het college in dit geval voldoende redenen om de gevraagde kostenveroordeling toe te wijzen. Berekend volgens de Oriëntatiepunten kostenveroordeling tuchtcolleges voor de gezondheidszorg dient de bedrijfsarts een bedrag van € 1.542,50 aan klager te vergoeden (2,5 punt x € 597 per punt plus € 50 reiskosten).”.

3. Vaststaande feiten en omstandigheden

Het Centraal Tuchtcollege gaat bij de beoordeling van het beroep uit van de feiten die het Regionaal Tuchtcollege heeft weergegeven in overweging 3. “Wat is er gebeurd?” van de beslissing van het Regionaal Tuchtcollege. Deze weergave is in beroep niet of in elk geval onvoldoende, bestreden.

4. Procedure in beroep

4.1 De oorspronkelijke klacht bestaat uit vijf onderdelen. Het Regionaal Tuchtcollege heeft de klachtonderdelen a. en b. gedeeltelijk en klachtonderdeel d. geheel gegrond verklaard. Voor de gegrond verklaarde klachtonderdelen is aan de bedrijfsarts de maatregel van berisping opgelegd. De klacht is voor het overige ongegrond verklaard.

4.2 Het principaal beroep van de bedrijfsarts is gericht tegen de (gedeeltelijke) gegrondverklaring van de klachtonderdelen a., b. en d. en tegen de zwaarte van de opgelegde maatregel. De bedrijfsarts wil met haar beroep bereiken dat deze klachtonderdelen alsnog ongegrond worden verklaard en dat aan haar geen maatregel althans een minder zware maatregel wordt opgelegd.

4.3 Klager heeft in principaal beroep verweer gevoerd. Daarnaast heeft klager tegen de ongegrondverklaring van de klachtonderdelen c en e incidenteel beroep ingesteld. Klager verzoekt het Centraal Tuchtcollege om het principaal beroep van de bedrijfsarts te verwerpen en de beslissing van het Regionaal Tuchtcollege ten aanzien van klachtonderdelen a., b. en d. te bevestigen en in het incidenteel beroep de ongegrond verklaarde klachtonderdelen alsnog gegrond te verklaren en de bedrijfsarts te veroordelen in de kosten van de procedure.

4.4 De bedrijfsarts heeft in het incidenteel beroep gemotiveerd verweer gevoerd en concludeert tot verwerping van het incidenteel beroep.

5. Beoordeling

Klachtonderdeel a. - rol als bedrijfsarts niet op een professionele wijze ingevuld

5.1 Het Centraal Tuchtcollege stelt voorop dat er sprake was van een complexe situatie waarbij klager was uitgevallen wegens medische redenen terwijl er tegelijkertijd sprake was van een verstoorde relatie tussen klager en de werkgever.

5.2. Het Regionaal Tuchtcollege heeft in overwegingen 5.3 tot en met 5.14 uitgelegd waarom het van oordeel is dat de bedrijfsarts op de in die overwegingen genoemde punten niet tuchtrechtelijk verwijtbaar heeft gehandeld. Het Centraal Tuchtcollege is het eens met dit oordeel en deze overwegingen eens en neemt deze over.

5.3 Wat betreft de vraag of de bedrijfsarts klager voldoende heeft begeleid bij het arbeidsconflict tussen hem en de werkgever komt het Centraal Tuchtcollege tot een ander oordeel dan het Regionaal Tuchtcollege.

Tegen de achtergrond van wat de bedrijfsarts bekend was, acht het Centraal Tuchtcollege het verdedigbaar dat de bedrijfsarts niet meteen mediation heeft geadviseerd. Klager heeft zich indertijd ziek gemeld op medische gronden en het was voor de bedrijfsarts duidelijk dat de werkgever niet openstond voor mediation. Gelet op de feitelijke situatie en de omstandigheid dat klager zijn problematiek duidde als (volledig) medisch kan het Centraal Tuchtcollege de keuze van de bedrijfsarts om (eerst) te proberen om klager te laten re-integreren goed volgen. Uit het dossier blijkt ook dat de re-integratie in de periode van 8 juli 2019 tot en met 22 november 2019 goed verliep en dat klager hier ook positief over was. Dit alles maakt dat het Centraal Tuchtcollege van oordeel is dat klachtonderdeel a. in zijn geheel ongegrond is.

Klachtonderdeel b. - de bedrijfsarts is niet onafhankelijk gebleven in haar rol

5.4 Het Centraal Tuchtcollege stelt voorop dat een bedrijfsarts van alle informatie met betrekking tot de verzuimbegeleiding die aan de werkgever wordt verstrekt onverkort en schriftelijk een afschrift aan de werknemer dient te verstrekken. In deze zaak had de bedrijfsarts met de casemanager afgesproken dat zij de terugkoppelingen zodra zij die ontving zou doorsturen aan de werknemer. Een dergelijke afspraak is niet ongebruikelijk en in beginsel geoorloofd. Het Centraal Tuchtcollege overweegt dat het spijtig is dat klager de terugkoppelingen regelmatig later ontving dan de bedrijfsarts had afgesproken met de casemanager en dat de bedrijfsarts hier niet van op de hoogte was. Gelet op de complexiteit van de onderlinge verhoudingen tussen klager en zijn werkgever en de omstandigheid dat van meet af aan duidelijk was dat sprake was van een verstoorde arbeidsverhouding was het verstandig geweest als de bedrijfsarts extra waakzaam was geweest ten aanzien van de terugkoppelingen, ook ter ondersteuning van haar onafhankelijke rol. De meest eenvoudige wijze om dit te borgen, is door de terugkoppeling in dergelijke situaties zelfstandig aan zowel de werknemer als de werkgever toe te zenden. Dat de bedrijfsarts hier niet voor gekozen heeft, is ongelukkig, maar het Centraal Tuchtcollege acht, anders dan het Regionaal Tuchtcollege, de handelwijze van de bedrijfsarts niet tuchtrechtelijk verwijtbaar.

5.5 Wat betreft de overige verwijten in klachtonderdeel b. sluit het Centraal Tuchtcollege aan bij het oordeel en de overwegingen van het Regionaal Tuchtcollege en neemt het deze over.

Het Centraal Tuchtcollege merkt hierbij nog op dat een melding van een beroepsziekte bij het Nederlands Centrum voor Beroepsziekten altijd anoniem is. Het betreft een registratie waarbij de naam van de werknemer en de naam van de werkgever niet vermeld worden. Anders dan klager heeft aangevoerd, kan het nalaten van het doen van een melding dus niet zijn gebeurd om de werkgever uit de wind te houden.

Klachtonderdeel c. - de bedrijfsarts heeft klager zonder enige mededeling na het consult van 10 december 2019 aan zijn lot overgelaten

5.6 Het Centraal Tuchtcollege sluit zich wat betreft de overwegingen en het oordeel bij dit klachtonderdeel aan bij het Regionaal Tuchtcollege en neemt dit over.

Klachtonderdeel d. - weigeren second opinion

5.7 Het Centraal Tuchtcollege is het met het Regionaal Tuchtcollege eens dat de bedrijfsarts eerder haar medewerking had moeten verlenen aan een second opinion en dat dit klachtonderdeel gegrond is. De bedrijfsarts heeft dit tijdens de zitting in

beroep ook erkend. De bedrijfsarts heeft bovendien verklaard dat zij daar nu meer alert op is als wordt verzocht om een second opinion. Dat de bedrijfsarts destijds meende dat zij klager de beste optie aanreikte door een deskundigenonderzoek te laten verrichten en actief met hem meedacht, maakt dit niet anders.
Klachtonderdeel e. een te summier medisch dossier

5.8 De bedrijfsarts heeft erkend dat haar dossiervoering summier was en hierbij als uitleg gegeven dat zij meende een goede band te hebben met klager met een gedeeld beeld over de begeleiding. Daarom volstond volgens de bedrijfsarts een beperkt dossier. Het beeld dat uit de stukken en de mondelinge behandeling in beroep is gerezen, is dat de bedrijfsarts heel betrokken is geweest bij het welzijn en de re-integratie van klager. Wat zij over haar overwegingen en afwegingen tijdens de zitting in beroep heeft verklaard, is ook navolgbaar. Het Centraal Tuchtcollege overweegt evenwel dat het zeker in complexe situaties zoals de onderhavige nodig is om ook de gemaakte afwegingen in het medisch dossier vast te leggen. Alles afwegende is het Centraal Tuchtcollege van oordeel dat de bedrijfsarts dit onvoldoende heeft gedaan en hiermee tuchtrechtelijk tekort is geschoten. In zoverre is dit klachtonderdeel gegrond.

6. Maatregel.

6.1 Nu het Centraal Tuchtcollege de klachtonderdelen d. en e. gegrond heeft verklaard, komt de vraag aan de orde of een maatregel passend is en zo ja, welke. Het Centraal Tuchtcollege overweegt dat uit het dossier en de mondelinge behandeling in beroep blijkt dat de bedrijfsarts zich zeer heeft ingespannen om klager goed te begeleiden en in verband hiermee zijn er ook veel consulten geweest. Het is duidelijk dat de bedrijfsarts op een paar onderdelen in de uitvoering tekort is geschoten. Dat heeft zij ook erkend en zij heeft uitgelegd op welke punten zij haar werkwijze heeft aangepast.

Het is voor klager spijtig dat de uitvoering van de begeleiding op enkele punten tekort is geschoten, maar anders dan het Regionaal Tuchtcollege is het Centraal Tuchtcollege van oordeel dat niet aannemelijk is geworden dat de handelwijze van de bedrijfsarts heeft bijgedragen aan de escalatie van het arbeidsconflict. Alles afwegende acht het Centraal Tuchtcollege een waarschuwing passend en geboden.

7. Kostenveroordeling

7.1 In beroep zijn beide partijen over en weer gedeeltelijk in het gelijk gesteld. Dit is voor het Centraal Tuchtcollege aanleiding om de gevraagde kostenveroordeling in beroep af te wijzen.

Het Centraal Tuchtcollege laat het oordeel van het Regionaal Tuchtcollege dat de bedrijfsarts tuchtrechtelijk verwijtbaar heeft gehandeld in stand met oplegging van een maatregel. Dit leidt ertoe dat het Centraal Tuchtcollege de kostenveroordeling in eerste aanleg ook in stand houdt.

8. Beslissing

Het Centraal Tuchtcollege voor de Gezondheidszorg:
in het principaal beroep
vernietigt de beslissing waarvan beroep;
verklaart klachtonderdelen a., b. en c. alsnog ongegrond;
verstaat dat de maatregel van berisping komt te vervallen;
verstaat dat de kostenveroordeling in eerste aanleg in stand blijft;
in het incidenteel beroep

verklaart klachtonderdeel d. en e. alsnog gegrond;
in principaal en incidenteel beroep
legt aan de bedrijfsarts op de maatregel van waarschuwing;
bepaalt dat deze beslissing op de voet van artikel 71 Wet BIG zal worden
bekendgemaakt in de Nederlandse Staatscourant, en zal worden aangeboden aan
het Tijdschrift voor Gezondheidsrecht, Gezondheidszorg Jurisprudentie en Medisch
Contact met het verzoek tot plaatsing.
Deze beslissing is gegeven door Z.J. Oosting, voorzitter;
A.S. Gratama en R.H. Zijderhoudt, leden-juristen en J. Hermans en A.H.J.M. Sterk,
leden-beroepsgenoten, en bijgestaan door M. van Esveld, secretaris.
Uitgesproken ter openbare terechtzitting van 12 maart 2025.
Voorzitter w.g. Secretaris w.g.