

uitspraak tuchtcollege

Bedrijfsarts heeft lastig beroepsgeheim

De bedrijfsarts heeft soms een ongemakkelijke rol: veel werknemers zien hem als verlengstuk van de werkgever, wat de naam bedrijfsarts ook onbedoeld kan suggereren. Lastig blijft ook de communicatie met de werkgever over een zieke werknemer. Wat mag je als arts wel en niet zeggen?

In deze casus klaagt een werknemer, die zich ziek had gemeld vanwege haar werkomstandigheden, de bedrijfsarts aan omdat deze informatie uit het gesprek met haar had verstrekt aan de werkgever. Zij stelt dat geheimhouding over de inhoud van het gesprek was afgesproken. De informatie was voor de werkgever reden de arbeidsovereenkomst te beëindigen.

Het regionaal tuchtcollege en in hoger beroep het Centraal Tuchtcollege verwerpen de klacht. Zij oordelen dat omdat de oorzaak van haar verzuim gelegen was in de werkomstandigheden, haar werkgever terecht was ingelicht over de achtergrond van haar ziekmelding. Het is immers de taak van de bedrijfsarts om zieke werknemers zo mogelijk terug te geleiden naar het arbeidsproces en van de werkgever om die re-integratie te bevorderen.

Dat lijkt ons een juiste conclusie. Ze bevestigt dat het beroepsgeheim van de bedrijfsarts die, zoals in deze zaak, handelt in opdracht van de werkgever anders is dan wanneer een werknemer uit zichzelf de bedrijfsarts raadpleegt. In dat laatste geval geldt het beroepsgeheim in volle omvang; in de eerste situatie moet de bedrijfsarts op gepaste wijze terugkoppelen aan de werkgever.

Hoe om te gaan met het beroepsgeheim blijft voor bedrijfsartsen dus een lastige zaak. Een uitspraak als deze kan bijdragen aan de discussie die hierover voorlopig nog wel niet gesloten zal zijn.

Hans van Santen, huisarts
prof. mr. Aart Hendriks

**Centraal Tuchtcollege voor de
Gezondheidszorg d.d. 20 december
2012**

Beslissing in de zaak onder nummer C2012.050 van A, wonende te B, appellante, klaagster in eerste aanleg, gemachtigde C, tegen D, bedrijfsarts, wonende te B, verweerder in beide instanties, gemachtigde mr. E.J.C. de Jong, advocaat te Utrecht.

1. Verloop van de procedure

A – hierna klaagster – heeft op 20 april 2010 bij het Regionaal Tuchtcollege te 's-Gravenhage tegen D – hierna de bedrijfsarts – een klacht ingediend. Bij beslissing van 10 januari 2012, onder nummer 2010-068, heeft dat college de klacht afgewezen.

Klaagster is van die beslissing tijdig in hoger beroep gekomen. De bedrijfsarts heeft een verweerschrift

in hoger beroep ingediend. De zaak is in hoger beroep behandeld ter openbare terechtzitting van het Centraal Tuchtcollege van 1 november 2012, waar zijn verschenen klaagster, bijgestaan door haar gemachtigde en echtgenoot, C voornoemd, en de bedrijfsarts, bijgestaan door zijn gemachtigde mr. E.J.C. de Jong.

2. Beslissing in eerste aanleg

Het regionaal tuchtcollege heeft aan zijn beslissing de volgende feiten en overwegingen ten grondslag gelegd.

‘2. De feiten

2.1 Klaagster, geboren op in 1964 te E is echtgenote van C voornoemd. Zij is geruime tijd werkzaam geweest bij de F-Stichting voor meervoudig gehandicapten, afdeling G, in B.

2.2 Op 2 september 2009 heeft klaagster zich ziek gemeld in verband met al langer

bestaande depressieve klachten, onder meer veroorzaakt door steeds hoger wordende werkdruk en verschillen van inzicht met de direct leidinggevende, het locatiehoofd, over de inrichting en uitvoering van de werkzaamheden.

2.3 Directe aanleiding van de ziekmelding was een gesprek met de direct leidinggevende op 2 september 2009 waarbij een wijziging van de groepsindeling ter sprake kwam en een, in de beleving van klaagster, daarmee samenhangende verdere verslechtering van de organisatie en verhoging van de werkdruk.

2.4 In verband met de ziekmelding is klaagster op 9 september 2009 bij de arts geweest, waarbij ze heeft verteld over de problemen op haar werk, veroorzaakt door de slechte wijze van leidinggeven van het hoofd van de dagopvang waar klaagster werkzaam was.

2.5 De arts heeft dit consult op de volgende wijze teruggekoppeld naar de werkgever: “Belastbaarheid: Betrokkene heeft zich ziek gemeld nav een functioneringsgesprek met haar leidinggevende die betrokkene als kwetsend heeft ervaren. Betrokkene ervaart al langer problemen in de communicatie met haar leidinggevende en het gesprek was voor haar de druppel geweest.

Betrokkene heeft forse reactieve emoties als gevolg van de situatie maar op dit moment is er naar mijn mening nog geen sprake van ziekte in engere zin. Als gevolg van de reactieve emoties is betrokkene op dit moment wel duidelijk psychisch verminderd inzetbaar. Situatie moet gezien worden als een arbeidsconflict. Ik adviseer werkgever/leidinggevende en werknemer om zo snel mogelijk met elkaar in gesprek te gaan om tot een oplossing te komen.(...)”

2.6 De werkgever heeft vervolgens de arbeidsovereenkomst door middel van een op 16 oktober 2009 aangevangen ontbindingsprocedure bij de kantonrechter doen beëindigen.

3. De klacht

Klaagster verwijt de arts dat hij zijn beroepsgeheim heeft geschonden en onrechtmatig jegens haar heeft gehandeld door ondanks de bedongen vertrouwelijkheid van het gesprek van 9 september 2009 de in rechtsoverweging 2.5 genoemde informatie door te spelen aan de werkgever, met als gevolg verlies van haar baan, ernstige depressie en werkloosheid.

4. Het standpunt van de arts

De arts heeft de stellingen van klaagster gemotiveerd betwist. Voor zover van belang zal daarop in het onderstaande nader worden ingegaan.

5. De beoordeling

5.1 Het college stelt voorop dat de informatie die de arts aan de werkgever heeft doorgespeeld, op dat moment reeds uit andere bron aan de werkgever bekend was. Daarnaast verdient opmerking dat de informatie niet van medisch-technische aard was. In zoverre valt de arts geen tuchtrechtelijk verwijt te maken. Dit zou anders zijn, indien de arts in strijd met afgesproken geheimhouding informatie die hij van klaagster had verkregen, ter kennis had gebracht aan de werkgever. Op dit laatste punt spreken partijen elkaar echter tegen. Het college heeft geen mogelijkheid om vast te stellen wie het gelijk aan zijn kant heeft, nu de stemmen staken.

Tegenover de ontkenning door de arts staat de verklaring van de echtgenoot van klaagster die bovendien niet bij het consult van 9 september 2009 aanwezig is geweest. Dit betekent dat het verwijt van schending van de afgesproken geheimhouding niet is komen vast te staan, zodat de klacht moet worden afgewezen.

5.2 Het college hecht er wel aan om op te merken dat het beter zou zijn geweest indien de arts de passage 'Betrokkene ervaart al langer problemen in de communicatie met haar leidinggevende en het gesprek was voor haar de druppel geweest' achterwege zou hebben gelaten. De arts heeft niet inzichtelijk kunnen maken wat de toegevoegde waarde was van deze opmerking in het licht van het beoogde oplossingsgerichte gesprek. Dit geldt temeer, nu de opmerking gemakkelijk door de leidinggevende als een aanval ervaren kon worden. Of deze opmerking een (doorslaggevende) factor is geweest bij de uiteindelijke ontbinding van de arbeidsovereenkomst door de kantonrechter, kan het college niet beoordelen. Hoe dit ook zij, voor een tuchtrechtelijke maatregel vormt het voorgaande onvoldoende grond. De slotsom is dan ook dat de klacht moet worden afgewezen.'

3. Vaststaande feiten en omstandigheden

Voor de beoordeling van het hoger

beroep gaat het Centraal Tuchtcollege uit van de feiten zoals weergegeven in de beslissing in eerste aanleg, welke weergave in hoger beroep niet, althans onvoldoende gemotiveerd, is bestreden.

4. Beoordeling van het hoger beroep

Met het door haar ingestelde hoger beroep beoogt klaagster haar klacht dat de bedrijfsarts zijn beroepsgeheim heeft geschonden en onrechtmatig jegens haar heeft gehandeld door – ondanks de volgens haar bedongen vertrouwelijkheid – vertrouwelijke informatie aan klaagsters werkgever door te spelen, in volle omvang aan het Centraal Tuchtcollege voor te leggen.

De bedrijfsarts heeft gemotiveerd verweer gevoerd en geconcludeerd tot verwerping van het beroep. Het Centraal Tuchtcollege overweegt als volgt.

Op grond van de stukken, waaronder de bedrijfsgeneeskundige rapportages inzake klaagster, en het verhandelde ter zitting kan ervan worden uitgegaan dat het gesprek van klaagster met de bedrijfsarts op 9 september 2009 heeft plaatsgevonden op verzoek van de werkgever in het kader van de verzuimcontrole na klaagsters ziekmelding op 2 september 2009. Dat dit gesprek – zoals klaagster in hoger beroep heeft betoogd – vrijwillig en op klaagsters eigen initiatief heeft plaatsgevonden, is het Centraal Tuchtcollege niet gebleken.

De bedrijfsarts heeft op grond van de 'Rapportage n.a.v. medisch dossier', aangemaakt op 9 september 2009 naar aanleiding van klaagsters ziekmelding op 2 september 2009, kort gezegd inhoudende dat klaagster problemen heeft in de communicatie met haar leidinggevende over de uitvoering van haar werkzaamheden resulterend in spanningsklachten, en op grond van zijn eigen verzuimconsult met klaagster van 9 september 2009, geconcludeerd dat klaagsters werkverzuim verband hield met werkgerelateerde omstandigheden, te weten een arbeidsconflict, en niet

met ziekte in engere zin. De bedrijfsarts heeft de werkgever hierover ingelicht bij zijn bedrijfsgeneeskundige rapportage aangemaakt op 11 september 2009.

Omdat klaagsters werkverzuim was gelegen in werkgerelateerde omstandigheden, was het, gelet op de taak van de bedrijfsarts om (zieke) werknemers, zo mogelijk, terug te geleiden naar het arbeidsproces en de in dat verband op de werkgever rustende re-integratieverplichtingen, in overeenstemming met een adequate verzuimbegeleiding dat haar werkgever niet alleen werd geïnformeerd over de conclusies van de bedrijfsarts naar aanleiding van het verzuimconsult en de functionele mogelijkheden van klaagster, maar ook dat de werkgever werd ingelicht over de achtergrond van die werkgerelateerde problemen, bestaande in de kennelijk door klaagster al langer ervaren structurele problemen op het werk en in de communicatie met haar leidinggevende. De door klaagster gewraakte passage in voormeld rapport van de bedrijfsarts, inhoudende: 'Betrokkene heeft zich ziek gemeld nav een functioneringsgesprek met haar leidinggevende die betrokkene als kwetsend heeft ervaren. Betrokkene ervaart al langer problemen in communicatie met haar leidinggevende en het gesprek was voor haar de druppel geweest', moet naar het oordeel van het Centraal Tuchtcollege worden geplaatst in het kader van de door de bedrijfsarts te verlenen adequate begeleiding bij werkgerelateerd werkverzuim. Van een schending van het beroepsgeheim is naar het oordeel van het Centraal Tuchtcollege geen sprake.

Klaagster heeft nog opgemerkt dat de bedrijfsarts in ieder geval gehouden was klaagster vooraf te informeren over de gegevens die hij naar aanleiding van het verzuimconsult van 9 september 2009 aan haar werkgever zou rapporteren. Voor het Centraal Tuchtcollege is niet vast te stellen of de bedrijfsarts klaagster nu wel of niet heeft geïnformeerd dat hij de werkgever zou informeren over de achtergrond van klaagsters werkgere-

We wisten het allang, natuurlijk. Maar soms helpt het wanneer een vermoeden wetenschappelijk bevestigd wordt. Zoals het Nivel onlangs aantoonde dat fusies in de medische sector volkomen zinloos zijn. Althans zinloos wat betreft de uitkomsten die ertoe doen, zoals verbetering van zorg en kwaliteit voor de patiënt. Zelfs kostenbesparingen blijven uit. De enigen die er beter van worden, zijn de ziekenhuisbestuurders zelf en de steeds groeiende staven die zij om zich heen verzamelen. De patiënt trekt, zoals vaker, aan het kortste eind. Maar we hebben toch een Mededingingsautoriteit (NMa), zult u zeggen. Inderdaad, maar daarvan heb ik al eerder gezegd: die slaapt aan het stuur. Op verbetering van zorg wordt niet gelet en dat de patiënt minder keus heeft, lijkt de NMa evenmin te deren.

Helaas komen de resultaten van het Nivel aan de late kant; de fusiegolf is al bijna voltooid en nergens is dit duidelijker dan in de ggz. In het laatste geval heeft de slapende NMa het toegestaan dat hele provincies – Friesland en Zeeland bijvoorbeeld – door één ggz-moloch worden bediend (voor zover er nog bediend wordt). Geen keus voor de patiënt noch een betere zorg, en kostenbesparing blijft als gezegd ook uit.

De minister heeft al voorgesteld een toets vooraf te laten plaatsvinden met als doel om na te gaan of de voorgestelde fusie zal resulteren in betere en goedkopere zorg. Maar dat lijkt me een schijnoplossing: er is altijd wel een consultant te vinden die het gewenste resultaat uit de plannen weet te persen. Het zou beter zijn als de NMa eens wakker werd. En een voorbeeld nam aan haar evenknie in de EU, die heeft laten zien dat het anders kan. Misschien wordt het zelfs tijd de ontstane fusies opnieuw onder de loep te nemen en in sommige gevallen opsplitsing te eisen. Het onderzoek van het Nivel mag niet zonder gevolgen blijven voor de organisatie van de zorg in ons land.

René Kahn,
psychiater

lateerde werkverzuim, nu de lezingen van partijen hierover verschillen. Dit twistpunt kan naar het oordeel van het Centraal Tuchtcollege echter verder in het midden blijven, nu de bedrijfsarts wist dat de werkgever al uit eigen hoofde van deze informatie op de hoogte was. Immers uit de rapportage, aangemaakt op 7 september 2009 blijkt dat werkgever via de terugkoppeling per e-mail van H d.d. 2 september 2009 én door haar eigen telefonisch contact met de echtgenoot van klaagster op 3 september 2009 op de hoogte was van de door klaagster ervaren problemen op het werk en in de communicatie met haar als leidinggevende resulterend in spanningsklachten. De door de bedrijfsarts in zijn latere rapportage vermelde achtergrondgegevens kunnen hoogstens worden aangemerkt als een nadere concretisering van informatie over klaagster die al bij de werkgever bekend was. Van het onrechtmatig doorspelen van vertrouwelijke gegevens is dan ook geen sprake. Overigens is de stelling van klaagster dat zij bij het verzuimconsult van 9 september 2009 expliciet de vertrouwelijkheid van deze gegevens zou hebben bedongen, niet komen vast te staan.

De slotsom is dan ook dat de bedrijfsarts met het uitbrengen van voormelde rapportage niet tuchtrechtelijk verwijtbaar heeft gehandeld.

Het Centraal Tuchtcollege hecht er wel aan nog op te merken dat de zinsnede in de rapportage van 11 september 2009 inhoudende: *‘en het gesprek was voor haar de druppel geweest.’* in het kader van een adequate verzuimbegeleiding door de bedrijfsarts geen toegevoegde waarde heeft. Het Centraal Tuchtcollege zal hieraan echter geen tuchtrechtelijk gevolg verbinden, nu de bedrijfsarts ter zitting heeft verklaard dat hij thans zijn adviezen zorgvuldiger formuleert.

Conclusie

Dit betekent dat het beroep moet worden verworpen.

4.11 Om redenen aan het algemeen belang ontleend, zal de publicatie van deze beslissing worden gelast.

5. Beslissing

Het Centraal Tuchtcollege voor de Gezondheidszorg:

- *verwerpt het beroep;*

bepaalt dat deze beslissing op de voet van artikel 71 Wet BIG zal worden bekendgemaakt in de Staatscourant, en zal worden aangeboden aan het Tijdschrift voor Gezondheidsrecht, Tijdschrift voor Bedrijfs- en Verzekeringsgeneeskunde en Medisch Contact met het verzoek tot plaatsing.

Deze beslissing is gegeven door: mr. E.J. van Sandick, voorzitter, mr. G.P.M. van den Dungen en mr. drs. R. Prakke-Nieuwenhuizen, leden-juristen, mr. drs. J.A.W. Dekker en mr. drs. M.J. Kelder, leden-beroepsgenoten, en mr. D. Brommer, secretaris, en uitgesproken ter openbare zitting van 20 december 2012.



De volledige tekst van deze uitspraak staat op www.medischcontact.nl/uitspraak.

Log in, bekijk deze en eerdere uitspraken en discussieer mee.