

Bedrijfs- en verzekeringsartsen en tuchtrecht

Deel I: Schending beroepsgeheim

E.J. Wervelman, P.P.C. Coffeng

Uit de periode 2001 tot en met 2006 hebben wij van de Regionale Tuchtcolleges en het Centraal Tuchtcollege voor de Gezondheidszorg een aantal tuchtzaken met klachten tegen bedrijfs- en verzekeringsartsen geselecteerd. Deze selectie heeft tot doel om collega's meer inzicht te geven hoe tuchtcolleges omgaan met tegen deze beroepsgroepen ingediende klachten. De geselecteerde tuchtzaken hebben wij gerubriceerd in drie thema's:

- a. schending van het beroepsgeheim,
- b. onzorgvuldige verzuimbegeleiding, en
- c. onzorgvuldig rapporteren in het kader van een claimbeoordeling.

Gelet op de complexiteit van de materie en de weinige samenhang die er tussen deze drie verschillende thema's bestaat, hebben wij ervoor gekozen om per thema een artikel te schrijven in het kader van deze rubriek 'Arts en wet'. In dit artikel wordt het eerste thema behandeld 'De schending van het beroepsgeheim', omdat dit door 62% van de bedrijfsartsen als een belangrijk risico bij de beroepsuitoefening wordt gezien.¹

JURIDISCHE PLAATSBEPALING VAN HET BEROEPSGEHEIM

Het medisch beroepsgeheim is in diverse wetten verankerd. Te wijzen valt op bijvoorbeeld artikel 88 Wet BIG, artikel 272 Wetboek van Strafrecht en artikel 218 Wetboek van Strafvordering. Voorts is het medisch beroepsgeheim vastgelegd in artikel 7:457 BW. Dit wetsartikel, dat onderdeel uitmaakt van de Wet op de geneeskundige behandelingsovereenkomst dat is opgenomen in het Burgerlijk Wetboek, geldt echter niet voor bedrijfs- en verzekeringsartsen.

Een specifieke regeling voor de omgang met dit beroepsgeheim door deze beroepsgroepen geeft de wet verder niet. De beroepscode, het beroepsprofiel en professioneel statuut van de bedrijfsarts evenmin. Dit is opmerkelijk omdat het eigen is aan het beroep van bedrijfs- en verzekeringsartsen, dat het beroepsgeheim in het kader van de uitoefening van de functie tot op zekere hoogte moet worden geschonden.

Het beroepsgeheim is wel verder uitgewerkt in

de KNMG 'Richtlijnen inzake het omgaan met medische gegevens' uit 2003 en de recente 'Code gegevensverkeer en samenwerking bij arbeidsverzuim en re-integratie'. Voor verzekeringsartsen geldt de 'Gedragscode voor verzekeringsartsen werkzaam voor de uitvoeringsinstellingen SV' van het vroegere LISV uit 1996.

OMVANG GEHEIMHOUDINGSPLICHT OP BASIS VAN DE CODE

De omvang van de geheimhoudingsplicht van de bedrijfs- en verzekeringsartsen is noodzakelijkerwijs beperkt in verband met hun verplichtingen ten opzichte van de organisatie. De conclusie van een geneeskundig onderzoek, dat in opdracht van een werkgever is verricht moet de arts aan de werkgever kunnen mededelen en wel (uitsluitend) in termen van arbeid(on)geschiktheid.² Dat komt overeen met Deel B van de 'Code gegevensverkeer en samenwerking bij arbeidsverzuim en re-integratie' waarin over de gegevensverstrekking tussen bedrijfsarts en de werkgever het volgende te lezen valt:

'De bedrijfsarts mag alleen gerichte informatie of advies aan de werkgever verstrekken over:

- I de werkzaamheden waartoe de werknemer nog wel of niet meer in staat is,
- I de mate waarin de patiënt/werknemer arbeidsongeschikt is (beide gebaseerd op de functionele beperkingen, restmogelijkheden en implicaties voor dat soort arbeid dat de werknemer nog kan verrichten);
- I de eventuele aanpassingen of werkvoorzieningen, die de werkgever in het kader van de re-integratie moet treffen, en
- I de verwachte duur van het verzuim.'

Mocht de bedrijfsarts tijdens een SMT of SMO meer informatie aan de werkgever willen verstrekken, dan is daar uitdrukkelijke toestemming van de werknemer voor nodig.

De eerste twee geselecteerde tuchtzaken gaan over de gegevensuitwisseling tussen bedrijfsarts en werkgever. De laatste tuchtzaken gaan over gegevensuitwisseling en samenwerking tussen bedrijfs- en verzekeringsarts. In deel B van de

**BEROEPSGEHEIM,
WET OP DE
GENEESKUNDIGE
BEHANDELINGS-
OVEREENKOMST
(WGBO), ARBEIDS-
ONGESCHIKTHEID,
GEGEVENS-
UITWISSELING**

KNMG-code valt hierover samengevat het volgende te lezen:

‘De bedrijfsarts moet de verzekeringsarts alle gegevens verstrekken die nodig zijn voor de taakuitoefening in het kader van de Wet SUWI. Deze artsen moeten wel prudent omgaan met de verstrekking van uitsluitend noodzakelijke medische informatie van de patiënt/werknemer.’

BESPREKING RELEVANTE TUCHTRECHTSPRAAK

Het vermoeden van het bestaan van een klimaat van seksuele intimidatie bij een organisatie moet de bedrijfsarts kunnen mededelen aan de werkgever, met het oog op de eliminatie daarvan. De Arbeidsomstandighedenwet schrijft voor dat de werkgever gehouden is een beleid te voeren met betrekking tot het beschermen van werknemers tegen onder meer seksuele intimidatie. De arbo-dienst moet ter zake (kunnen) adviseren. Het Centraal Tuchtcollege voor de Gezondheidszorg achtte het dan ook boven iedere twijfel verheven dat het op de weg van de bedrijfsarts ligt om risico's, zoals het bestaan van een klimaat van seksuele intimidatie, waaraan onder meer gezondheidsrisico's zijn verbonden, te signaleren, bij de werkgever aan de orde te stellen en het daartoe te leiden dat dergelijke risico's worden geëlimineerd.³

De bedrijfsarts die nalaat om met de werknemer de noodzaak van aangepast werk als gevolg van blijvende beperkingen door te nemen, alvorens dat aan de werkgever te laten weten, handelt onzorgvuldig. Dat blijkt uit de beslissing van het Centraal Tuchtcollege voor de Gezondheidszorg van 11 januari 2001. Klager, fulltime postbode, bleef na nettoyage van het rechterkniegewricht wegens aanhoudende knieklachten gedeeltelijk arbeidsongeschikt. Naar aanleiding van een spreekuurbezoek werd navraag gedaan door de bedrijfsarts bij de behandelend orthopeed. Hij berichtte dat er blijvende beperkingen van de knie waren te verwachten. De bedrijfsarts meldde vervolgens aan de werkgever dat bij klager sprake was van blijvende beperkingen van de

knie, die blijvende werkaanpassing noodzakelijk maakten. Klager was daarvan niet op de hoogte. Hij vernam dat pas via zijn werkgever.

Met klager was het Centraal Tuchtcollege voor de Gezondheidszorg van oordeel dat de bedrijfsarts daarmee zijn geheimhoudingsplicht schond. De eigen verantwoordelijkheid van de bedrijfsarts brengt met zich mee dat hij de noodzaak van aangepast of ander werk ten gevolge van de blijvende beperkingen van de knie eerst met betrokkene moest bespreken, alvorens dit bij de werkgever ter sprake te brengen.⁴

Het is voorts gerechtvaardigd om het bestaan van een arbeidsconflict door te geven aan een verzekeringsarts. Dat blijkt uit de beslissing van 2 mei 2006 van het Regionaal Tuchtcollege voor de Gezondheidszorg te Amsterdam. Hierin was het tuchtcollege van oordeel dat er voldoende redenen waren om het aannemelijk te achten dat er sprake was van een arbeidsconflict dat spanningen teweegbracht bij de werknemer. In een dergelijk geval behoort het tot de taak van de bedrijfsarts om de werkgever op de hoogte te brengen van zijn oordeel, ook indien de betrokkene zich daarin niet kan vinden, aldus het Regionaal Tuchtcollege voor de Gezondheidszorg te Amsterdam dat een klacht van een werknemster afwees.⁵

In de casus die leidde tot deze beslissing van 14 november 2006, weigerde de werknemster de arts toestemming te geven om haar zaak inhoudelijk te bespreken met welke derde dan ook. Betrokkene was het niet eens met een beslissing omtrent haar re-integratie en wenste naar aanleiding daarvan een deskundigenoordeel (second opinion) bij UWV. In dat verband had de betrokken bedrijfsarts met de verzekeringsarts gegevens uitgewisseld over betrokkene. Met de bedrijfsarts was het Tuchtcollege van oordeel dat hij niet in strijd met zijn geheimhoudingsplicht had gehandeld door gegevens aan de verzekeringsarts te verstrekken, nu betrokkene om een second opinion vroeg.

Het Regionaal Tuchtcollege te Groningen was bij beslissing van 8 december 2003 van oordeel dat de aldaar aan de orde zijnde gegevensuitwisseling tussen de bedrijfsarts en de verzekeringsgeneeskundige niet door de beugel kon. Inzet vormde een brief van de bedrijfsarts aan de verzekeringsgeneeskundige, waarin de eerste had geciteerd uit een tussenrapportage van een psychologengroep waartoe klaagster zich op advies van de bedrijfsarts onder behandeling had gesteld. De tussenrapportage van de psychologengroep deed

I In verband met de aard van de functie rust op bedrijfs- en verzekeringsartsen een beperkt beroepsgeheim.

I Bedrijfs- en verzekeringsartsen mogen de opdrachtgever van een geneeskundig onderzoek de conclusie daarvan mededelen en wel (uitsluitend) in termen van arbeids(on)geschiktheid.

verslag van acht trainingsbijeenkomsten met nog dertien sessies te gaan. De bedrijfsarts liet de verzekeringsgeneeskundige naar aanleiding van de ontvangen tussenrapportage weten dat hij de werkgever had geadviseerd om niet in te stemmen met betaling van de vervolgbehandelingen, omdat de behandeling door de psychologengroep betrokkene 'geen stap verder bracht'. Voorts schreef de bedrijfsarts dat hem was gebleken dat, hoewel vriendelijk verzocht aan betrokkene uitsluitend via de leidinggevende te communiceren, belanghebbende functionarissen van de werkgever bestookt werden met haar brieven. De bedrijfsarts verzocht de verzekeringsgeneeskundige dan ook de re-integratie bij de werkgever verder als uitzichtloos te beschouwen. De klaagster was niet op de hoogte van deze brief, totdat zij deze naderhand aantrof bij de aanvraag tot het verlenen van een ontslagvergunning wegens het twee jaar voortduren van haar arbeidsongeschiktheid. Overigens werd de ontslagvergunning uiteindelijk geweigerd wegens het ontbreken van re-integratiepogingen. Het stond de bedrijfsarts naar het oordeel van het tuchtcollege niet vrij om te citeren uit de tussenrapportage die hem vertrouwelijk was toegezonden. Evenmin mocht hij aan de verzekeringsgeneeskundige doorgeven wat de functionarissen van de werkgever hem kennelijk hadden verteld over het bestookt worden met brieven. Het tuchtcollege legde de maatregel van waarschuwing op.⁶

CONCLUSIE

Op bedrijfs- en verzekeringsartsen rust een beroepsgeheim, maar dit is beperkt in verband met de aard van de functie.⁷ De conclusie van een geneeskundig onderzoek dat in opdracht van een werkgever is verricht, moet de arts aan de werkgever kunnen mededelen en wel (uitsluitend) in termen van arbeid(on)geschiktheid. Dit standpunt strookt met de regelgeving. In dit opzicht achten wij deze beslissing van het Centraal Tuchtcollege van 11 januari 2001 niet geheel juist. Niet duidelijk wordt immers op basis waarvan het algemeen geldende uitgangspunt dat is verankerd in de geldende regelgeving in dat geval terzijde kon worden geschoven. Het enkele feit dat het in dat geval ging om blijvende aanpassingen wordt door de regelgeving namelijk niet gerechtvaardigd. Daarbij zien wij ook wel in dat

het, zeker in het hierboven besproken geval, op zichzelf niet aangaat dat betrokkene voor complete verrassingen komt te staan. Wij wijzen er daarbij op dat de bepalingen van de Wet op de geneeskundige behandelingsovereenkomst van overeenkomstige toepassing zijn, voor zover de rechtsbetrekking zich daartegen niet verzet. Een voorbeeld van zo'n artikel vormt artikel 7:448 BW, waarin is bepaald dat de arts de cliënt informeert over de wijze waarop de claim behandeld zou worden, wat de positie van de arts is en hoe deze zijn conclusies en bevindingen zal laten weten. Ons inziens roept de Code gegevensverkeer en samenwerking bij arbeidsverzuim en re-integratie vragen op, omdat niet direct duidelijk is wat moet worden verstaan onder 'prudent omgaan' in de gegevensuitwisseling tussen bedrijfsarts en verzekeringsarts. Het verdient naar ons oordeel aanbeveling dat de code in dat opzicht wordt verduidelijkt. Met name ook, omdat als uitgangspunt geldt dat de bedrijfsarts de verzekeringsarts alle gegevens moet verstrekken die nodig zijn voor de taakuitoefening in het kader van de Wet SUWI.

LITERATUUR

- 1 Houwert GJ. Bedrijfsarts en tuchtrecht. Tijdschr Bedrijfs Verzekeringsgeneeskd 2004; 12: 268-272.
- 2 22 januari 2002, Tijdschr Gezondheidsrecht 2002, 23.
- 3 5 september 2002, Tijdschr Gezondheidsrecht 2002, 75.
- 4 11 januari 2001, Tijdschr Gezondheidsrecht 2001, 9.
- 5 Regionaal Tuchtcollege Amsterdam 04/283 (n.g.).
- 6 8 december 2003, Tijdschr Gezondheidsrecht 2004, 27.
- 7 Uhlenbroek H. Het beroepsgeheim van de bedrijfsarts. Arbeidsrecht 2003; 3-11.
- 8 Gevers JKM. De bedrijfsarts en de uitwisseling van medische gegevens bij ziekteverzuim. SMA 1996; 683-695.
- 9 Dute JCJ. De privatisering van de Ziektewet/WAO en de bescherming van medische gegevens. Tijdschr Gezondheidsrecht 1996; 467-479.

PERSONALIA

Mr.dr. Erik-Jan Wervelman is advocaat bij KBS-advocaten (www.kbsadvocaten.nl).

Peter P.C. Coffeng is pt. bedrijfsarts bij Arbo Unie en trainer/opleider bij Edufit (www.edufit.nl).

CORRESPONDENTIEADRES

E-mail: ej.wervelman@kbs.netlaw.nl