

## Bedrijfsarts spreekt voor zijn beurt en stelt vergaande diagnose

De bedrijfsarts is een cruciale schakel in de verzuimbegeleiding van zieke werknemers. De bedrijfsarts is immers degene die kan vaststellen wat de mogelijkheden tot werk zijn van een zieke werknemer. Dat oordeel van de bedrijfsarts moet op een zorgvuldige wijze tot stand komen, juist vanwege de soms vergaande gevolgen die het oordeel voor een zieke werknemer met zich mee kan brengen.

Het Regionaal Tuchtcollege voor de Gezondheidszorg 's-Hertogenbosch heeft op 7 augustus 2024 ([ECLI:NL:TGZRSHE:2024:83](#)) een bedrijfsarts op de vingers getikt die voor zijn beurt sprak. De bedrijfsarts in kwestie stelde na een spreekuurbezoek vast dat de zieke werknemer haar eigen werk als chauffeur personenvervoer vanwege fysieke polsklachten niet kon verrichten, maar ook vanwege de ziekte Alzheimer. Daarbij adviseert de bedrijfsarts ook een keuring bij het CBR aan te vragen in verband met de rijgeschiktheid van de zieke werknemer.

Dit oordeel komt hard aan bij de zieke werknemer en zij wil hierover in gesprek met de bedrijfsarts. De bedrijfsarts geeft echter niet thuis en een vervolgesprek komt er niet. Wel ligt er een oordeel van een andere bedrijfsarts dat de zieke werknemer helemaal niet ongeschikt was om te rijden!

### *Klacht*

De zieke werkneemster dient vervolgens een klacht in bij het Regionaal Tuchtcollege tegen de bedrijfsarts. Zij verwijt de bedrijfsarts dat hij onzorgvuldig heeft gehandeld omdat hij de diagnose Alzheimer heeft gesteld, zonder dat er een onderzoek is verricht én de bedrijfsarts diverse afspraken met de zieke werknemer niet is nagekomen.

Dat er geen onderzoek is verricht door de bedrijfsarts staat niet ter discussie. De vraag die voorligt is of de bedrijfsarts terecht de diagnose Alzheimer heeft gesteld. In principe mag ook een bedrijfsarts een diagnose stellen, zij het dat dit wel op basis van een deugdelijk onderzoek moet zijn. Daarvan is geen sprake aldus het Regionaal Tuchtcollege:

“(…)

*Juist gelet op de algemeen geldende norm dat men de patiënt (in beginsel) niet mag schaden en de enorme impact op de toekomst van klaagster die een dergelijke diagnose kan hebben. De enkele – door klaagster ontkende – mededeling dat zij volgens haar geriater Alzheimer zou hebben, zonder deze diagnose bij de betreffende arts te verifiëren, getuigt niet van een zorgvuldig onderzoek zoals van een bedrijfsarts mag worden verwacht. Dat verweerder nog de vraag heeft gesteld of klaagster vergeetachtig was, en de mededeling van klaagster dat zij regelmatig viel, is niet een verdergaand onderzoek die een diagnose als Alzheimer rechtvaardigt. Bovendien heeft verweerder vervolgens ook geen specialist geraadpleegd zoals wordt voorgeschreven in de Regeling eisen geschiktheid 2000. Daarin wordt immers*

*opgemerkt dat bij een vermoeden van dementie eerst een rapport van een specialist wordt gevraagd, waarbij voor het indelen van de ernst van de dementie gebruik wordt gemaakt van de internationaal aanvaarde Clinical Dementia Rating (CDR). Verweerder had in dit stadium dan ook niet kunnen komen tot de diagnose beginnende Alzheimer en daarmee kunnen en mogen concluderen dat klaagster structureel ongeschikt was voor haar functie. Een dergelijke conclusie was te vergaand in strijd met het bewaken, beschermen en bevorderen van de gezondheid van klaagster. Dit klachtonderdeel is daarmee gegrond.*

(...)"

Kortom: de bedrijfsarts dient een diagnose te onderbouwen en kan daarbij ook niet zonder meer afgaan op wat een zieke werknemer zegt (of dat de bedrijfsarts denkt dat de zieke werknemer zegt). Zeker bij vergaande diagnoses zoals in deze kwestie. Het Regionaal Tuchtcollege vindt het handelen van de bedrijfsarts dusdanig ernstig dat de maatregel van een berisping wordt opgelegd. Daarmee weegt het tuchtcollege mee dat de bedrijfsarts nooit meer het gesprek is aangegaan met de zieke werknemer (ondanks de herhaaldelijke verzoeken van haar kant).

Overigens heeft dit verkeerde oordeel van de bedrijfsarts ook gevolgen voor de werkgever: de bedrijfsarts oordeelde dat de zieke werknemer haar werk niet meer kon/mocht doen, maar dat was niet aan de orde (zo bleek uit het oordeel van een andere bedrijfsarts). Daarmee heeft de eventuele werkhervatting langer op zich laten wachten (en tijd is geld...).

**Datum**

02 oktober 2024

**Auteur**

Stéphanie Heijtlager