

## Medisch (beeld) geheim

Bij zieke werknemers zijn een hoop specialisten betrokken, waarvan de bedrijfsarts een bijzondere positie inneemt. De bedrijfsarts is – in tegenstelling tot een behandelaar – niet ingeschakeld om een zieke werknemer te behandelen, maar om vast te stellen of de zieke werknemer als gevolg van ziekte zijn bedongen arbeid niet kan verrichten.

Deze bijzondere relatie tussen de bedrijfsarts en de zieke werknemer en de belanghebbende werkgever, betekent echter niet dat de bedrijfsarts zich niet – net als andere artsen – zich aan de beroepsnormen en standaarden dient te houden. Een van de belangrijkste normen waar (ook) de bedrijfsarts zich aan moet houden is de geheimhouding, ondanks dat geen sprake is van een patiëntrelatie met een zieke werknemer en de bedrijfsarts – behoudens medische informatie – zijn bevindingen mag terugkoppelen aan de werkgever.

Deze geheimhouding levert soms problemen op in de praktijk, zo blijkt uit een tuchtuitspraak van het Regionaal Tuchtcollege voor de Gezondheidszorg 's-Hertogenbosch van 11 april 2024 ([ECLI:NL:TGZRSHE:2024:25](#)).

In deze zaak heeft de bedrijfsarts bij de begeleiding van een zieke werknemer via videobeeldbellen ook de leidinggevende van de zieke werknemer laten deelnemen. Zij het dat volgens de bedrijfsarts de leidinggevende niet bij het medische gedeelte 'aanwezig' zou zijn geweest. De zieke werknemer stelt echter dat zij direct na het inbellen haar leidinggevende zag en dat het daarom aannemelijk is dat de leidinggevende (visueel) kennis heeft genomen van medische informatie.

De bedrijfsarts heeft 'geen herinnering' aan de gesprekken en weet daarom niet of de leidinggevende vanaf de aanvang aan deze video driegesprekken heeft deelgenomen. De zieke werknemer heeft in haar verweerschrift aangegeven: *“Nadat iedereen was ingelogd gaf de leidinggevende aan dat ze de microfoon en het geluid zou uitzetten, zodat de werknemer en de bedrijfsarts eerst alleen in gesprek konden gaan. Op het teken van verweerder sloot de leidinggevende dan weer aan bij het consult.”*

De bedrijfsarts heeft erkend dat hij niet heeft gecontroleerd of de leidinggevende niets van het gesprek kon horen, nadat de leidinggevende de microfoon en het geluid uit zou hebben gezet.

Hiermee staat volgens het tuchtcollege voldoende vast dat de leidinggevende de zieke werknemer en de bedrijfsarts in ieder geval kon blijven zien. Daarmee staat vast dat niet kan worden uitgesloten dat de leidinggevende de rest van de video driegesprekken kon horen, ondanks dat de leidinggevende had aangegeven haar microfoon en geluid te hebben uitgezet.

Daarmee staat vast dat de bedrijfsarts onvoldoende heeft geborgd dat medische informatie

vertrouwelijk kon worden besproken en dat de leidinggevende dit gesprek in ieder geval visueel heeft kunnen volgen.

Tot slot beroept de bedrijfsarts zich nog op toestemming van de zieke werknemer. Zij wist volgens de bedrijfsarts van meet af aan dat de leidinggevende aansloot bij de gesprekken. Dat vindt het tuchtcollege niet aannemelijk: uit niets blijkt dat de zieke werknemer toestemming heeft gegeven dat de leidinggevende kennis mocht en/of kon nemen van medische (beeld)informatie. Daarmee heeft de bedrijfsarts volgens het college tuchtrechtelijk verwijtbaar gehandeld en legt aan de bedrijfsarts de maatregel van een waarschuwing op.

Kortom: een bedrijfsarts moet voorkomen dat een werkgever kennis kan nemen van medische informatie over een zieke werknemer. Ook al zou dit enkel 'visuele' informatie zijn. Het medisch beroepsgeheim is een groot goed en dat moet (ook) door de bedrijfsarts in voldoende mate worden beschermd. Ondanks de speciale rol die de bedrijfsarts heeft in de verzuimbegeleiding.

**Datum**

23 mei 2024

**Auteur**

Stéphanie Heijtlager