

RECHTSPRAAK

Uitzondering medisch beroepsgeheim van de bedrijfsarts beperkt tot het verstrekken van gegevens aan werkgever die noodzakelijk zijn voor verzuimbegeleiding en re-integratie.

Feiten

Werkneemster heeft bij brief van 29 juni 2016, terwijl zij toen ziek was, haar arbeidsovereenkomst met de Stichting voor 0,6 fte opgezegd om voor 0,4 fte bij een andere werkgever in dienst te treden. Zij heeft kort daarna – nog voor zij daadwerkelijk was gestart – die nieuwe arbeidsovereenkomst ook opgezegd. Werkneemster is voor 0,4 fte bij de Stichting blijven werken en is in 2018 volledig uitgevallen wegens ziekte. Werkneemster houdt de Stichting aansprakelijk voor de schade die zij door de partiële ontslagname voor 0,6 fte heeft geleden, bestaande uit gemist loon over de periode tussen de ontslagname en de toekenning van een WIA-uitkering. De primaire grondslag, artikel 7:611 BW, heeft het hof in zijn tussenarrest afgewezen. Subsidiair heeft werkneemster aan haar vordering ten grondslag gelegd dat de bedrijfsarts jegens haar niet heeft gehandeld met de zorgvuldigheid die van een redelijk bekwaam en redelijk handelend bedrijfsarts verwacht had mogen worden en dat de Stichting ingevolge artikel 6:76 BW voor dit handelen van de bedrijfsarts aansprakelijk is. Het hof heeft in zijn tussenarrest geoordeeld dat de aan de bedrijfsarts gemaakte verwijten onvoldoende aannemelijk zijn geworden. Werkneemster heeft echter bewijs aangeboden van haar stelling en het hof heeft haar daarom in de gelegenheid gesteld bewijs te leveren. Werkneemster heeft de bedrijfsarts opgeroepen als getuige. De bedrijfsarts heeft geweigerd om te antwoorden met een beroep op zijn verschoningsrecht. Het hof oordeelde dat aan de bedrijfsarts in dit geval geen verschoningsrecht toekwam. Tegen dit oordeel keert de bedrijfsarts zich in cassatie.

Oordeel

De Hoge Raad oordeelt als volgt.

Onmiddellijkheidsbeginsel geschonden

In dit geval heeft de getuige zijn beroep op verschoningsrecht toegelicht ten overstaan van de raadsheer-commissaris. Nu de raadsheer-commissaris de zaak voor de beslissing in het verschoningsrechtincident heeft verwezen naar de meervoudige kamer, had aan de partijen, onder wie de getuige die zich op verschoningsrecht heeft beroepen, de gelegenheid moeten worden gegeven een mondelinge behandeling te verzoeken ten overstaan van de meervoudige kamer die de beslissing zou geven. Dat is niet gebeurd. Daarmee is het

onmiddellijkheidsbeginsel geschonden (als de zaak meervoudig wordt beslist, dient de mondelinge behandeling in beginsel ten overstaan van de rechters die de beslissing zullen nemen plaats te vinden).

Uitzondering medisch beroepsgeheim van de bedrijfsarts beperkt tot het verstrekken van gegevens aan werkgever die noodzakelijk zijn voor verzuimbegeleiding en re-integratie

Een bedrijfsarts is een arts die als bedrijfsarts is ingeschreven in een erkend specialistenregister als bedoeld in artikel 14 Wet BIG. Ingevolge artikel 88 Wet BIG is een bedrijfsarts verplicht geheimhouding in acht te nemen ten opzichte van al datgene wat hem bij het uitoefenen van zijn beroep op het gebied van de individuele gezondheidszorg als geheim is toevertrouwd, of wat daarbij als geheim te zijner kennis is gekomen of wat daarbij te zijner kennis is gekomen en waarvan hij het vertrouwelijke karakter moest begrijpen. Een bedrijfsarts heeft een functioneel verschoningsrecht. Aan het verschoningsrecht ligt ten grondslag dat het maatschappelijk belang dat de waarheid in rechte aan het licht komt, moet wijken voor het maatschappelijk belang dat eenieder zich vrijelijk en zonder vrees voor openbaarmaking van het toevertrouwde om bijstand en advies tot de verschoningsgerechtigde moet kunnen wenden. Het functioneel verschoningsrecht heeft geen absoluut karakter. Er kunnen zich zeer uitzonderlijke omstandigheden voordoen waarin het belang van waarheidsvinding prevaleert.

Uit de wetsgeschiedenis volgt dat artikel 14 lid 1 aanhef en onder b Arbeidsomstandighedenwet in verbinding met artikel 14 lid 7 Arbeidsomstandighedenwet aldus moet worden uitgelegd dat de in artikel 14 lid 7 Arbeidsomstandighedenwet opgenomen uitzondering op het beroepsgeheim van de bedrijfsarts is beperkt tot het verstrekken van gegevens indien dat noodzakelijk is voor de uitvoering van de taken, bedoeld in artikel 14 lid 1 aanhef en onder b Arbeidsomstandighedenwet, dus tot gegevens die noodzakelijk zijn voor verzuimbegeleiding en re-integratie. Voor het overige is het beroepsgeheim van de bedrijfsarts, opgenomen in artikel 88 Wet BIG, onverkort van toepassing. Het hof heeft geoordeeld dat de werkneemster aan de bedrijfsarts vragen wil stellen naar niet meer dan zijn werkzaamheden in het kader van een of meer (voor de werkneemster verplichte) consulten in het kader van verzuimcontrole zoals die vallen onder de advisering als bedoeld in artikel 14 lid 1 aanhef en onder b Arbeidsomstandighedenwet. Verder heeft het hof overwogen dat die vragen zien op het door artikel 14 lid 7 Arbeidsomstandighedenwet uitgezonderde domein waar de geheimhoudingsplicht van de bedrijfsarts zich niet toe uitstrekt. Met deze oordelen heeft het hof ofwel blijk gegeven van een onjuiste rechtsopvatting, ofwel zijn oordeel onvoldoende gemotiveerd. Van een onjuiste rechtsopvatting is sprake voor zover het hof heeft geoordeeld dat gegevens omtrent de werkzaamheden van de bedrijfsarts bij consulten in het kader van verzuimcontrole die vallen onder de advisering als bedoeld in artikel 14 lid 1 aanhef en onder b Arbeidsomstandighedenwet, alle vallen onder de uitzondering van artikel 14 lid 7 Arbeidsomstandighedenwet. Die uitzondering is immers beperkt tot gegevens waarvan de verstrekking noodzakelijk is voor door de werkgever te verrichten verzuimbegeleiding en re-integratie. Het hof heeft zijn oordeel onvoldoende gemotiveerd voor zover het van oordeel was dat de feiten en omstandigheden en de genoemde vragen alle gegevens betreffen waarvan de

verstrekking noodzakelijk is voor door de werkgever te verrichten verzuimbegeleiding en re-integratie.

Geen sprake van uitzonderlijke omstandigheden die beroepsgeheim doorbreken

De omstandigheden dat een bedrijfsarts door een werkgever is ingeschakeld in het kader van een voor een werknemer verplichte verzuimcontrole en dat geen sprake is van een behandelrelatie, zijn in de beroepspraktijk van een bedrijfsarts echter geenszins uitzonderlijk, terwijl de omstandigheid dat de werkneemster toestemming heeft gegeven tot mededeling van de onder het beroepsgeheim vallende gegevens, evenmin voldoende is om het verschoningsrecht op te heffen. Ook in onderlinge samenhang beschouwd leveren deze omstandigheden geen zeer uitzonderlijke situatie op. Het hof is dus uitgegaan van een onjuiste rechtsopvatting. Voorts heeft het hof overwogen dat het op de weg van de bedrijfsarts ligt om te onderbouwen welk concreet belang hij heeft bij handhaving van zijn beroep op verschoningsrecht. Ook met dit oordeel heeft het hof blijk gegeven van een onjuiste rechtsopvatting. Het ligt niet op de weg van de verschoningsgerechtigde te onderbouwen welk concreet belang hij heeft bij handhaving van het beroep op verschoningsrecht.

Instantie: Hoge Raad

Datum uitspraak: 31-01-2025

ECLI: ECLI:NL:HR:2025:162

Zaaknummer: 23/03270

Rechters: T.H. Tanja-van den Broek, A.E.B. ter Heide, S.J. Schaafsma, F.R. Salomons en K. Teuben

Advocaten: C.S.G. Janssens en H.J.W. Alt

Wetsartikelen: 165 Rv, 16 lid 3 Rv, 88 Wet BIG en 14 lid 7 Arbeidsomstandighedenwet