

Second opinion in de nieuwe Arbowet

Het zal u niet ontgaan zijn: per 1 juli 2017 is de Arbowet op een aantal punten gewijzigd. Hieronder de belangrijkste wijzigingen met betrekking tot het recht van werknemers op een second opinion.

tekst Pascal Willems

Eerder heb ik in dit vakblad al stilgestaan bij de belangrijkste wijzigingen, waaronder de actievere rol van de bedrijfsarts, het basiscontract voor arbodiensten en bedrijfsartsen en het recht van werknemers op een second opinion van een andere bedrijfsarts. Met name over dat laatste punt was nog niet heel veel duidelijk. Minister Asscher heeft geprobeerd meer duidelijkheid te bieden door middel van een zeer recente wijziging van het Arbeidsomstandighedenbesluit en de toelichting daarop. Is dat ook gelukt? Hieronder volgen in het kort de belangrijkste wijzigingen.

Omvang second opinion

Allereerst wordt in het nieuwe Arbeidsomstandighedenbesluit bepaald dat de werknemer een second opinion kan vragen als hij twijfelt aan de juistheid van het door de bedrijfsarts gegeven advies. Het kan gaan om een advies dat betrekking heeft op de verzuimbegeleiding, een uitgevoerd gezondheidskundig onderzoek of andere gezondheidskundige vraagstukken in verband met werk. Een second opinion is niet mogelijk als het gaat om een aanstellingskeuring. Overigens is een second opinion alleen door

een werknemer aan te vragen. Het verzoek moet zoals bekend altijd worden gehonoreerd, tenzij zwaarwegende argumenten zich daartegen verzetten. Daar zal vrijwel nooit sprake van zijn.

Verhouding tot deskundigenoordeel

Een second opinion kan dus over veel meer onderwerpen of vraagstukken gaan dan een deskundigenoordeel door een verzekeringsarts van het UWV. Er is wel risico op overlap, zo heeft ook het UWV erkend. Het zal voor het UWV lastiger zijn om met een eigenstandig, afwijkend advies te komen als twee bedrijfsartsen eerder tot een gelijklopend ander advies zijn gekomen. De minister is van plan dit op te lossen door middel van voorlichting. Maar in de praktijk zal moeten blijken in hoeverre de second opinion en het deskundigenoordeel elkaar 'bijten' of juist aanvullen.

Keuze second opinion-bedrijfsarts

Tijdens de internetconsultatie heeft met name de FNV gepleit voor een vrije bedrijfsartsenkeuze voor werknemers. De minister is daar niet volledig in meegegaan, maar is de FNV wel tegemoet ge-

komen. Hij geeft aan dat de werknemer zelf een keuze kan maken als in het contract tussen de werkgever en de arbodienst/bedrijfsarts meerdere bedrijfsartsen of arbodiensten zijn opgenomen (in overleg met de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging) die de second opinion kunnen uitvoeren. Daarnaast is het mogelijk dat een werknemer zelf een 'eigen' bedrijfsarts vraagt om de second opinion uit te voeren. De werkgever is niet verplicht de kosten daarvan te betalen, maar hij mag dat uiteraard wel. Een dergelijk tweede oordeel valt buiten het bereik van de wettelijke second opinion, zodat de begeleidende bedrijfsarts niet verplicht is een dergelijke second opinion in zijn begeleiding te betrekken. Die professionele afweging is aan hemzelf. Ook mag de begeleidende bedrijfsarts alleen informatie over de werkgever verstrekken aan de door de werknemer zelf benaderde bedrijfsarts indien de werkgever daar nadrukkelijk toestemming voor geeft.

Uitwisseling van second opinion en informatie

De begeleidende bedrijfsarts is verplicht, maar wel met toestemming van de werknemer, alle relevante informatie te

verstrekken aan de second opinion-bedrijfsarts, waaronder zijn eigen advies. De second opinion is vervolgens een zelfstandig advies en geen reactie op of beoordeling van het advies van de begeleidende bedrijfsarts. Als de werknemer geen toestemming geeft om bepaalde informatie uit te wisselen, dan is het aan de second opinion-bedrijfsarts om te bepalen of hij tot een oordeel en advies kan komen. De second opinion-bedrijfsarts bespreekt het advies vervolgens met de werknemer. De werknemer bepaalt of het advies ook aan de begeleidende bedrijfsarts wordt gezonden. Als dat het geval is, neemt de begeleidende bedrijfsarts binnen redelijke termijn kennis van het second opinion-advies. Hij laat dan aan de werknemer weten of hij het advies niet, geheel of gedeeltelijk overneemt. Een second opinion heeft overigens geen opschortende werking

ten aanzien van het advies van de begeleidende bedrijfsarts. Na uitvoering van de second opinion hervat de begeleidende bedrijfsarts de verzuimbegeleiding. Is er echter sprake van een breuk in de vertrouwensrelatie, dan bespreken de begeleidende bedrijfsarts en de werknemer wie de verzuimbegeleiding voortzet. Dat kan de second opinion-bedrijfsarts zijn. Maar omdat die meestal geen overeenkomst heeft met de werkgever, zal het veelal een andere bedrijfsarts zijn van de arbodienst waarmee de werkgever een contract heeft.

Duidelijkheid?

Het gewijzigde Arbeidsomstandighedenbesluit heeft, samen met de nota van toelichting van de minister, wat meer helderheid gecreëerd over hoe de second opinion in de praktijk moet worden geregeld. De verwachting is echter

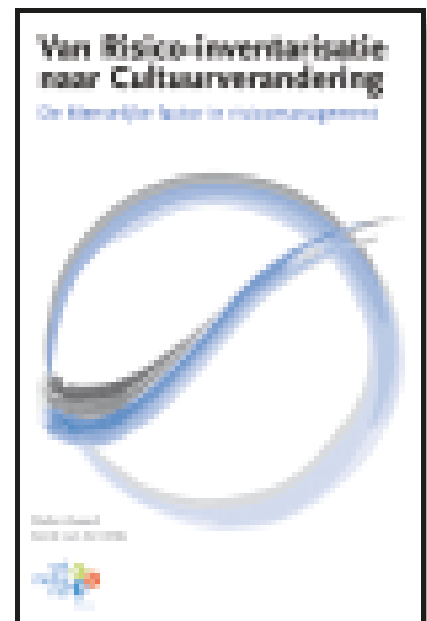
dat er in de praktijk nog veel onduidelijkheid zal ontstaan over de waarde van het second opinion en de manier waarop dit de verzuimbegeleiding gaat beïnvloeden. Hoewel de minister aangaf dat hij verwacht dat er jaarlijks maximaal 1300 second opinions zullen worden aangevraagd, lijkt de praktijk zich op te maken voor een veelvoud daarvan. Mits er voldoende bedrijfsartsen zijn die deze onderzoeken kunnen en willen uitvoeren. Werkgevers moeten de kosten ervan dragen en dus rekening houden met hogere kosten voor verzuimbegeleiding. Mijn inschatting is echter dat het UWV gaat profiteren, doordat de second opinion een deel van de deskundigenoordelen zal vervangen. <<

Pascal Willems is advocaat/eigenaar van WVO Advocaten.

(advertentie)

BESTEL NU: VAN RISICO- INVENTARISATIE NAAR CULTUUR- VERANDERING

Niet voldoende beheerste risico's bedreigen zowel de kwaliteit als de processen in de organisatie en leiden onverwacht tot schade. Ontdek een effectieve aanpak waarmee u risico's beoordeelt en beheert. Leer het gedrag van de werknemers te begrijpen, veranderen en beïnvloeden om zo te komen tot een werkbare cultuurverandering.



Wolters Kluwer
Arbo, Arbeidsomstandigheden en de Arbeid
ISBN: 9789040131111
€ 24,95 (incl. btw)
www.wolterskluwer.nl/9789040131111

