

Second opinion en deskundigenoordeel

P.S. Fluit, datum 16-11-2018

Datum

16-11-2018

Auteur

P.S. Fluit^[1]

Folio weergave

[Download gedrukte versie \(PDF\)](#)

Vakgebied(en)

Arbeidsrecht / Algemeen

Naast het bestaande deskundigenoordeel is er in 2017 door wijziging van Arbowet en Arbobesluit een nieuw instrument geïntroduceerd: de second opinion. De werknemer kan bij een geschil met zijn bedrijfsarts over de verzuimbegeleider kosteloos een andere bedrijfsarts raadplegen. In deze bijdrage worden de overeenkomsten en verschillen met het deskundigenoordeel beschreven en wordt een inschatting gemaakt van de gevolgen voor de rechtspraak.

1. Second opinion versus deskundigenoordeel

Gebruikten velen tot voor kort de begrippen deskundigenoordeel en second opinion door elkaar, sinds 1 juli 2017 is dat niet langer juist. Door de wijziging van de Arbeidsomstandighedenwet^[2] is een onderscheid gekomen tussen enerzijds een second opinion, te verkrijgen bij een andere bedrijfsarts van een andere arbodienst (hierna aan te duiden als 'second opinion') en anderzijds het deskundigenoordeel van het UWV (hierna aan te duiden als 'deskundigenoordeel').

De second opinion is geïntroduceerd omdat uit onderzoek bleek dat rondom de positie van de bedrijfsarts een aantal knelpunten te constateren was.^[3] Er waren onder meer zorgen over de onafhankelijkheid van de bedrijfsarts ten opzichte van de werkgever en over de vraag of er wel voldoende ruimte voor professionele beroepsbeoefening bestond.^[4] Uit een rapport van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van eind 2015 blijkt dat 22% van de bedrijfsartsen aangeeft regelmatig in situaties terecht te komen waarbinnen niet meer geheel onafhankelijk kan worden gewerkt als gevolg van de opstelling van de werkgever.^[5] Voor een belangrijk deel is dat overigens toe te schrijven aan de beperkte contracten die arbodiensten en bedrijfsartsen afsluiten. Niet alleen de introductie van het wettelijk verplichte basiscontract moet bijdragen aan een oplossing, maar ook het nieuwe instrument van de second opinion.

Ook het Arbeidsomstandighedenbesluit ('Arbobesluit') is in juli 2017 gewijzigd, ^[6] waarbij nadere regels zijn gesteld aan de second opinion. Tot 1 juli 2018 was sprake van een overgangperiode (art. 45 Arbowet). Contracten die na 1 juli 2017 zijn afgesloten moeten direct voldoen aan de nieuwe regels. Voor lopende contracten gold een overgangperiode tot 1 juli 2018 om de contracten aan te passen.

In deze bijdrage worden de diverse aspecten van de second opinion behandeld, waarbij steeds de vergelijking wordt gemaakt met het deskundigenoordeel van het UWV. In de wetsgeschiedenis komt die vraag immers steeds naar voren: Wat is nu het verschil tussen de deze instrumenten en wat is de meerwaarde van dit nieuwe instrument? Duidelijk is dat de second opinion niet in plaats van het deskundigenoordeel van het UWV komt maar een nieuwe mogelijkheid biedt naast het deskundigenoordeel.

2. Wie vraagt aan?

2.1 Recht van de werknemer

De werkgever zorgt ervoor dat de werknemer de bedrijfsarts kan verzoeken een andere bedrijfsarts te raadplegen als de werknemer twijfelt aan de juistheid van het gegeven advies (art. 14 lid 1 onder g Arbowet en art. 2.14d Arbobesluit). De tekst van het Arbobesluit is een instructie aan de werkgever: deze dient ervoor te zorgen dat de werknemer een second opinion kan aanvragen. Dit moet worden geregeld in het door de werkgever te sluiten basiscontract met de arbodienst. De ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging heeft instemmingsrecht ter zake van de regeling op het gebied van arbeidsomstandigheden, ziekteverzuim of re-integratiebeleid (art. 27 lid 1 onder d WOR jo. art. 35c lid 3 WOR). Houdt de werkgever zich niet aan deze verplichting, dan kan de inspectie SZW een boete opleggen (art. 33

Arbeidsomstandighedenwet).

Het verzoek om een second opinion kan alleen van de werknemer komen. Een werkgever heeft geen recht op een second opinion. De bedrijfsarts moet het verzoek van de werknemer honoreren, tenzij er zwaarwegende argumenten bestaan om dat verzoek af te wijzen. Als voorbeeld hiervan wordt genoemd het oneigenlijk of herhaaldelijk gebruik van een second opinion.^[7] In de informatie van de Nederlandse vereniging voor Arbeids- en bedrijfsgeneeskunde – NVAB, de beroepsvereniging van bedrijfsartsen – staan als voorbeelden van oneigenlijk en herhaaldelijk onnodig gebruik: een gewenst antwoord zoeken, bewust traineren van re-integratie, bewust schaden van werkgever of arbodienst en meerdere malen vragen van second opinion over dezelfde vraag.^[8]

2.2 Verschil met het deskundigenoordeel

Een second opinion kan dus alleen door een werknemer worden aangevraagd. Daarmee is een eerste verschil met het deskundigenoordeel duidelijk. Een deskundigenoordeel kan immers door zowel werknemer als werkgever worden aangevraagd. Voor een deskundigenoordeel over de geschiktheid voor het eigen werk geldt een geschilvereiste: tussen werknemer en werkgever moet er geschil zijn over de vraag of werknemer als dan geen beperkingen heeft voor het bedongen werk. Voor de andere typen deskundigenoordelen (zie volgende paragraaf) geldt het vereiste van het bestaan van een geschil niet en kunnen beide partijen – bijvoorbeeld bij twijfel over de re-integratie-inspanningen van de werkgever of werknemer – een deskundigenoordeel vragen bij het UWV (art. 32 Wet SUWI). Zo kan de werkgever bijvoorbeeld voordat hij een loonstop toepast voor de zekerheid eerst een deskundigenoordeel aanvragen (ook al is hij daartoe niet verplicht), als hij mede op grond van rapportage van de eigen arbodienst meent dat de werknemer onvoldoende doet. Voor een werknemer is er aanleiding een deskundigenoordeel aan te vragen als de werkgever dreigt met een loonstop of deze daadwerkelijk toepast omdat hij vindt dat de werknemer onvoldoende meewerkt aan re-integratie.^[9] Voor het aanvragen van een deskundigenoordeel is het, anders dan bij de second opinion wel het geval is, niet nodig dat er twijfels zijn (geuit) over de bevindingen van de bedrijfsarts. Soms zet een werkgever het instrument strategisch in en vraagt hij een deskundigenoordeel aan over de eigen re-integratie-inspanningen op een moment dat er nog tijd is om bij te sturen. Is het oordeel van het UWV positief, dan kan de werkgever doorgaan op ingeslagen weg (en is er voor UWV minder ruimte om bij de Poortwachterstoets per Einde Wachtijd – dus tegen het einde van de 104 weken ziekte – negatief te oordelen over de inspanningen van de werkgever).^[10] Luidt het oordeel negatief, dan heeft de werkgever nog tijd om de koers te verleggen.

3. Wat zijn de onderwerpen?

De second opinion heeft betrekking op de bevindingen van de bedrijfsarts en kan dus niet worden gevraagd over een arbeidsdeskundig rapport. Een second opinion kan zien op (1) verzuimbegeleiding; (2) uitvoering van arbeidsgezondheidskundig onderzoek (PAGO) en consultatie van de bedrijfsarts met betrekking tot gezondheidskundige vraagstukken in verband met arbeid.

Een second opinion over een aanstellingskeuring is wettelijk gezien niet mogelijk. Wel is er een recht op herkeuring.^[11] Is de werknemer ontevreden over het gedrag of de bejegening van de bedrijfsarts, dan is de second opinion geen passend instrument. De werknemer moet dan gebruik maken van de klachtenprocedure van de arbodienst of van de zelfstandige bedrijfsarts. Is er een geschil met de werkgever over arbeidsvoorwaarden of bijvoorbeeld de loonwaarden of andere arbeidskundige arbeidsaspecten, dan is ook de second opinion geen geschikt instrument.

3.1 Verschil met het deskundigenoordeel

De onderwerpen waarover een second opinion of een deskundigenoordeel kan worden gevraagd verschillen. Het UWV heeft op grond van artikel 32 Wet SUWI de taak om een deskundigenoordeel te geven over de geschiktheid om te werken ten gevolge van ziekte, passende arbeid, re-integratie inspanningen van de werkgever en re-integratie inspanningen van de werknemer. Daarnaast dient de werkgever te beschikken over een deskundigenoordeel in de ontbindingsprocedure wegens frequent ziekteverzuim, evenals in de ontbindingsprocedure wegens niet meewerken aan re-integratie (art. 7:671b lid 4 en 5 BW). Op onderdelen is dus overlap tussen de onderwerpen waarover een second opinion en een deskundigenoordeel kan worden gevraagd. Zo kan over de geschiktheid van de werknemer voor de bedongen arbeid een second opinion worden gevraagd, maar ook een deskundigenoordeel. Deze instrumenten staan naast elkaar en kunnen door de werknemer ook na elkaar worden aangevraagd. Als de second opinion voor de werknemer niet leidt tot een voor hem bevredigend resultaat, dan staat het hem vrij om bij het UWV een deskundigenoordeel te vragen.

4. De informatievoorziening en kosten

Vraag voor de praktijk is hoe actief de werkgever dan wel de bedrijfsarts de werknemer dient te informeren over dit recht op

een second opinion. Denkbaar is dat een werkgever een algemeen informatieblad opstelt waarin in heldere taal wordt uitgelegd wanneer er een second opinion kan worden aangevraagd en in welke gevallen een deskundigenoordeel. Een dergelijke informatieplicht is echter niet rechtstreeks af te leiden uit art. 2.14d lid 1 Arbobesluit. De bedrijfsarts heeft wel een meer proactieve informatieplicht, zo volgt uit de toelichting bij het besluit tot wijziging van het Arbobesluit.^[12] Het hoort bij de professionaliteit van de bedrijfsarts om de werknemer zo nodig te wijzen op de mogelijkheid om een verzoek om een second opinion te doen en dat hieraan geen kosten zijn verbonden. Duidelijk is dat als de werknemer kenbaar maakt dat hij twijfelt aan de bevindingen van de bedrijfsarts, laatstgenoemde de plicht heeft om actief te wijzen op dit recht. Het laat onverlet dat de ondernemingsraad bij de uitoefening van zijn instemmingsrecht (art. 27 lid 1 onder d WOR) over het arbeidsomstandigheden-, ziekteverzuim- en re-integratiebeleid erop kan aandringen dat als onderdeel van dit beleid werknemers in algemene zin moeten worden geïnformeerd door de werkgever over de second opinion en het deskundigenoordeel.

Het aanvragen van een deskundigenoordeel kost de werknemer € 100,-, maar het aanvragen van een second opinion is gratis. De kosten van deze procedure komen voor de werkgever (art. 44 Arbeidsomstandighedenwet).^[13] Indien een bedrijfsarts onderaan zijn schriftelijke adviezen opneemt dat de werknemer en de werkgever een deskundigenoordeel kunnen vragen als ze het niet eens zijn met zijn advies, dan zou daar mijns inziens ook moeten worden verwezen naar de mogelijkheid van de voor de werknemer kosteloze second opinion.

5. Wie verstrekt het oordeel en wat is de status ervan?

Als de werknemer zijn twijfel heeft geuit over de bevindingen van de bedrijfsarts, dan dient laatstgenoemde zo spoedig mogelijk een andere bedrijfsarts in te schakelen zodra de werknemer daarom verzoekt (art. 2.14d lid 3 Arbobesluit). Het is dus niet de werknemer die een andere bedrijfsarts inschakelt, maar de eerste bedrijfsarts. De bedrijfsarts die de second opinion verzorgt, mag niet werkzaam zijn bij dezelfde arbodienst als de eerste bedrijfsarts. Hiervoor is gekozen om de onafhankelijkheid van het advies te vergroten.^[14] In de basisovereenkomst dient te worden geregeld welke bedrijfsarts of bedrijfsartsen dan wel arbodienst of arbodiensten hiervoor kunnen worden ingeschakeld. In veel gevallen zal een werknemer een keuze kunnen maken uit een lijst van verschillende bedrijfsartsen, verbonden aan een andere arbodienst. De bedrijfsarts dient de werknemer over deze keuzemogelijkheid te informeren. Inmiddels is een landelijke pool bedrijfsartsen second opinion gelanceerd op 10 januari 2018. Die landelijke pool bedrijfsartsen second opinion (LPBSO) is een samenwerkingsverband tussen een paar grote spelers, te weten OVAL, KoM, ZFB. De leden van deze drie organisaties vormen een grote groep van arbodiensten en zelfstandig werkende bedrijfsartsen. De NVAB ondersteunt de LPBSO.

Een werknemer kan voor het verkrijgen van een second opinion niet zelf een andere bedrijfsarts inschakelen. Doet hij dat toch, dan is dat voor eigen rekening en zijn de voorschriften die voortvloeien uit art. 2.14d Arbobesluit ook niet van toepassing. De eerste bedrijfsarts is in dat geval ook niet verplicht – naast de medische informatie over betrokkene – relevante informatie over de omstandigheden in het bedrijf aan die andere bedrijfsarts te verstrekken. De bedrijfsarts kan dat dan alleen doen met toestemming van de werkgever. Verstrekking van deze informatie maakt wel onderdeel uit van de procedure ex art. 2.14d Arbobesluit.^[15]

Als de werknemer geen vertrouwen heeft in de te raadplegen andere bedrijfsarts die volgens het basiscontract wordt aangeboden dan kan hij om een andere bedrijfsarts verzoeken. Mocht er aan dit verzoek van de werknemer geen gehoor worden gegeven, dan kan hij op grond van art. 2.14e Arbobesluit een klacht indienen en op die manier toch nog proberen een andere bedrijfsarts in te schakelen. Hij zal dan wel gegronde redenen moeten hebben waarom de bedrijfsartsen die beschikbaar zijn voor de second opinion niet geschikt of onvoldoende onafhankelijk zouden zijn.

5.1 Verschil met het deskundigenoordeel

Een deskundigenoordeel wordt gevraagd bij het UWV, tenzij op grond van artikel 7:629a lid 7 BW een ander orgaan is aangewezen. De deskundige die het deskundigenoordeel verstrekt, bijna altijd het UWV, is verplicht het onderzoek onpartijdig en naar beste weten te volbrengen.

Het overleggen van een deskundigenoordeel is in beginsel verplicht als geprocedeerd wordt over doorbetaling van loon of over re-integratie (art. 7:629a en 7:658a BW).^[16] Dit deskundigenoordeel kan niet met een second opinion worden gelijkgesteld.^[17] Als de werknemer in plaats van een deskundigenoordeel een second opinion overlegt, dan loopt hij het risico dat de vordering wordt afgewezen. In kort geding is een dergelijke verklaring van een UWV deskundige niet vereist. De Hoge Raad heeft in september 2018 bepaald dat deze uitzondering op de hoofdregel niet alleen geldt in ‘werkelijk spoedeisende zaken’.^[18] “De kortgedingrechter kan op voet van art. 22 Rv de werknemer bevelen alsnog een deskundigenoordeel aan te vragen dan wel op voet van art. 194 Rv zelf een deskundigenbericht gelasten”, zo staat in dit arrest.

Ondanks het feit dat de wetgever het deskundigenoordeel heeft aangewezen als het ‘verplicht toegangsbewijs’ voor de loonvorderingsprocedure en de procedure over re-integratie, geldt dat beide oordelen ‘slechts’ de status hebben van

advies. De bedrijfsarts geeft een advies af en de raadplegend bedrijfsarts geeft een second opinion af die ook de status heeft van een advies. Het deskundigenoordeel heeft diezelfde status en bindt een rechter niet. Er zijn verschillende voorbeelden te noemen waarin een rechter het deskundigenoordeel terzijde schuift. Dit gebeurt dan vaak als het deskundigenoordeel van het UWV gebrekkig is gemotiveerd of onzorgvuldig tot stand gekomen is. Daarnaast kent de rechter aan een deskundigenoordeel doorslaggevende betekenis toe als dit oordeel aan de eisen van motivering en zorgvuldigheid voldoet.

In de praktijk zal een werknemer – ook in een bodemprocedure – een second opinion kunnen inbrengen naast het deskundigenoordeel, indien hij meent dat dit zijn vordering ondersteunt. De rechter kan betekenis toekennen aan die second opinion, zoals de rechter dat kan doen aan elke andere vorm van (medische) informatie. In kort geding zal de second opinion mogelijk eerder van betekenis zijn. In kort geding is overlegging van een deskundigenoordeel immers niet verplicht. Als er een eerste oordeel ligt van de bedrijfsarts en een afwijkend oordeel van de arts die de second opinion heeft uitgevoerd, dan zal de werknemer naar verwachting dat laatste oordeel inbrengen in de procedure, ongeacht of de primaire bedrijfsarts zijn bevindingen naar aanleiding daarvan al dan niet heeft aangepast. Het staat de voorzieningenrechter dan mijns inziens vrij om – toetsend aan normen van motivering en zorgvuldigheid – doorslaggevende betekenis toe te kennen aan dit tweede advies. De waardering van het bewijs wordt immers aan de rechter overgelaten (art. 152 Rv). Als de voorzieningenrechter met uiteenlopende adviezen wordt geconfronteerd zonder dat er een deskundigenoordeel ligt, zou de kortgedingrechter conform de uitspraak van de Hoge Raad alsnog een deskundigenoordeel of een deskundigenbericht kunnen gelasten.

6. Hoe is de procedure ingericht?

De oorspronkelijke bedrijfsarts verstrekt na uitdrukkelijk verkregen toestemming van de werknemer de beschikbare relevante medische informatie aan de bedrijfsarts die de second opinion uitvoert. De toelichting op de wijziging van het Arbobesluit maakt duidelijk dat als de werknemer geen uitdrukkelijke toestemming heeft gegeven voor het verstrekken van de hem betreffende informatie gezien moet worden of het afgeven van een second opinion nog mogelijk is.^[19] Daarnaast verstrekt de bedrijfsarts ook, zoals al opgemerkt, de relevante informatie over de omstandigheden in het bedrijf, waarvoor de werknemer geen uitdrukkelijke toestemming hoeft te geven. Op grond van art. 7:446 BW is er bij die second opinion sprake van een overeenkomst inzake geneeskundige behandeling. Het advies van de tweede bedrijfsarts vormt een op zichzelf staand advies en is geen reactie op het advies van de eerste bedrijfsarts. Op grond van de behandelovereenkomst dient de geraadpleegde bedrijfsarts het advies te bespreken met de werknemer, moet hij nagaan of de werknemer het heeft begrepen en tijdens dat gesprek moet dan worden bepaald of het advies aan de eerste bedrijfsarts ter beschikking wordt gesteld (art. 2.14d Arbobesluit). De bedrijfsarts moet de werknemer enige tijd geven om een beslissing te nemen over het doorsturen van het advies naar de eerste bedrijfsarts.^[20] De werknemer kan dus gebruikmaken van zijn blokkeringsrecht. Dat zal hij met name kunnen doen als deze tot vergelijkbare bevindingen komt als de eerste bedrijfsarts.

Als de werknemer geen gebruik maakt van het blokkeringsrecht, dan wordt het advies dus naar de eerste bedrijfsarts gestuurd. Deze dient binnen een redelijke termijn gemotiveerd kenbaar te maken of hij dat advies niet, gedeeltelijk, dan wel geheel overneemt. Kortom, het is niet zo dat er opeens twee verschillende adviezen liggen en de werknemer dan kan kiezen. Het tweede advies wordt teruggestuurd naar de eerste bedrijfsarts en deze is dan aan zet. De toelichting op de wijziging van het Arbobesluit maakt wel duidelijk dat als de werknemer meent dat de eerste bedrijfsarts onvoldoende rekening houdt met het advies van de geraadpleegde arts en daardoor verdere begeleiding van de bedrijfsarts onwenselijk acht, hij dat te kennen geeft. De eerste bedrijfsarts overweegt dan om de begeleiding over te dragen naar een andere bedrijfsarts.^[21] Juist omdat een voorwaarde voor het kunnen uitvoeren van zijn taak voldoende vertrouwen is, zal de bedrijfsarts naar mijn inschatting in veel gevallen de werknemer inderdaad doorverwijzen. Doet hij dit namelijk niet, dan loopt hij het risico van een klacht.

In art. 7:629a lid 4 en 7:658b BW staat dat de deskundige die het deskundigenoordeel afgeeft inlichtingen kan inwinnen bij behandelend artsen van de werknemer onder de voorwaarde dat de persoonlijke levenssfeer niet onevenredig wordt geschaad. Art. 7:457 lid 1 BW bepaalt echter dat de behandelend arts een geheimhoudingsplicht heeft die alleen met toestemming van de werknemer kan worden opgeheven, tenzij bij of krachtens de wet de behandelend arts verplicht is om informatie te verstrekken. Met Barentsen ben ik van mening dat art. 7:629a lid 4 BW niet als een dergelijke wettelijke plicht heeft te gelden.^[22] Punt is dan wel dat de werknemer door toestemming aan zijn behandelend arts te weigeren om medische informatie te verstrekken een deskundigenoordeel zou kunnen frustreren. Dat kan bijdragen aan de conclusie dat de werknemer onvoldoende meewerkt aan voorschriften gericht op re-integratie.^[23]

7. Geen opschortende werking – gebrek aan termijnen

De aanvraag om een second opinion heeft geen opschortende werking, zo staat in de toelichting op het besluit. De

werknemer zal met de werkgever in gesprek moeten gaan over de re-integratie op basis van het advies van de eigen bedrijfsarts.^[24] De werknemer kan er dus belang bij hebben dat een tweede bedrijfsarts snel overgaat tot het verstrekken van een advies. In de regelgeving staan geen termijnen.

In de toelichting mag dan staan dat het aanvragen geen opschortende werking heeft, de praktijk zal weerbarstiger zijn. Een werknemer stelt ziek te zijn en niet te kunnen werken, de bedrijfsarts geeft aan dat de werknemer arbeidsgeschikt is. Wat nu? De werkgever zet het loon stop wegens werkweigering (art. 7:627 BW) De werkgever kan ook ontslagmaatregelen overwegen, maar deze zijn niet zonder risico, bijvoorbeeld als voor de zitting nieuwe medische informatie of een deskundigenoordeel beschikbaar komt waaruit blijkt dat de werknemer toch ziek is.^[25] Menig werkgever zal uit coulance of om de lieve vrede te bewaren het loon doorbetalen in afwachting van de second opinion of deskundigenoordeel. Hoelang wacht hij daar echter mee als een second opinion of deskundigenoordeel maar niet komt? Hoe langer de onduidelijkheid voortduurt, hoe eerder raakt de arbeidsrelatie verzuurd en misschien wel verstoord.

In artikel 32a Wet SUWI is een streeftermijn van twee weken opgenomen voor het afgeven van een deskundigenoordeel. De praktijk leert echter dat het UWV die termijn in veel gevallen niet haalt.

Juist doordat de werknemer na een second opinion ook nog een deskundigenoordeel kan aanvragen wordt de vraag prangender hoe lang een werkgever moet wachten met loon- of ontslagmaatregelen als een werknemer niet komt werken en de bedrijfsarts aangeeft dat de werknemer wel arbeidsgeschikt is. Als in de praktijk blijkt dat een second opinion veel sneller wordt verstrekt dan een deskundigenoordeel, dan zou dat winst zijn. De werkgever zou dan – ondanks het feit dat hij daartoe strikt genomen niet verplicht is – de uitkomst van de second opinion kunnen afwachten en dan kunnen beslissen wat te doen met de loondoorbetaling. Als de second opinion het oordeel van de eerste bedrijfsarts bevestigt, zou de werkgever ervoor kunnen kiezen om dan in elk geval het loon stop te zetten en niet te wachten op de uitkomst van een deskundigenoordeel.

Hoe het ook zij, de praktijk heeft belang bij een regeling ten aanzien van de termijnen waarbinnen een second opinion of deskundigenoordeel moet worden aangevraagd en waarbinnen deze moeten worden verstrekt. Op dit moment bepaalt de werknemer of de werkgever op welk moment een second opinion of deskundigenoordeel wordt aangevraagd.

8. Slotopmerkingen

Vraag is of de second opinion een meerwaarde heeft boven het deskundigenoordeel. Voor mindervermogende werknemers is zeker van belang dat het aanvragen van second opinion gratis is. Ik heb vanuit praktijk ook vernomen dat er een zekere preventieve werking uitgaat van de mogelijkheid om een second opinion aan te vragen. Als de werknemer aangeeft een second opinion te willen aanvragen is dat voor de bedrijfsarts soms aanleiding om nog eens goed naar zijn advies te kijken en zo nodig aan te passen (als gevolg waarvan de second opinion achterwege kan blijven).

Of het nieuwe instrument een meerwaarde heeft zal ook sterk afhangen van de informatieverstrekking en snelheid. Wordt de werknemer actief geïnformeerd over deze nieuwe mogelijkheid? Zal de tweede bedrijfsarts een objectief en onafhankelijk oordeel geven? Hoelang duurt het voordat de second opinion wordt afgegeven? Als dat binnen enkele dagen of hooguit twee weken is, dan is dat winst voor alle betrokkenen. Mocht de nieuwe mogelijkheid daarentegen leiden tot meer/langere onduidelijkheid over de arbeidsongeschiktheid, omdat na de second opinion ook nog een deskundigenoordeel kan worden aangevraagd, dan is de nieuwe second opinion geen aanwinst.

Voetnoten

[\[1\]](#)

Mr. dr. P.S. (Pieter) Fluit is advocaat bij Stadhouders Advocaten.

[\[2\]](#)

Wet van 25 januari 2017, houdende wijziging van de Arbeidsomstandighedenwet in verband met de versterking van de betrokkenheid van de werkgevers en werknemers bij de arbodienstverlening, de preventie in het bedrijf of de inrichting van de werkgever en de randvoorwaarden voor het handelen van de bedrijfsarts, en enige andere wijzigingen (*Stb.* 2017, 22).

[\[3\]](#)

Astri, 'De positie van de bedrijfsarts', 2011.

[\[4\]](#)

Memorie van toelichting bij de wijziging van de Arbeidsomstandighedenwet (*Stb.* 2017, 22).

[\[5\]](#)

Nader rapport Ministerie van SZW 23 december 2015.

[\[6\]](#)

Besluit van 8 juni 2017 tot wijziging van het Arbeidsomstandighedenbesluit in verband met het stellen van regels aan de raadpleging van een andere bedrijfsarts en de klachtenprocedure en enkele andere wijzigingen, alsmede tot wijziging van het Besluit klachtenbehandeling aanstellingskeuringen in verband met de financiering van de commissie, *Stb.* 2017 255.

[7]

Stb. 2017, 255, p. 13.

[8]

www.nvab-online.nl/ledenservice/faqs/second-opinion-7x-vraag-en-antwoord.

[9]

In een procedure ex art. 7:629a en 7:658b is overlegging van een deskundigenoordeel vereist, tenzij dat in redelijkheid niet van de werknemer kon worden gevergd.

[10]

Mocht het UWV bij de beoordeling per einde wachttijd oordelen dat inspanningen werkgever toch onvoldoende zijn, dan vormt het te goeder trouw afgaan op een eerder deskundigenoordeel in beginsel een deugdelijke grond voor de tekortkoming van de werkgever en mag het UWV geen loonsanctie opleggen. Zie CRvB 20 juli 2011, *USZ* 2011/233, CRvB 21 mei 2014, ECLI:NL:CRVB:2014:1766. Zie echter ook: CRvB 16 maart 2016, ECLI:NL:CRVB:2016:940.

[11]

Zie voor de voorwaarden nader art. 12 Wet op de Medische Keuringen (WMK).

[12]

Stb. 2017, 255, p. 11.

[13]

De kosten voor de werkgever voor het aanvragen van een deskundigenoordeel bedragen € 400,-.

[14]

Stb. 2017, 255, p. 13.

[15]

Stb. 2017. 255, p. 13.

[16]

Ook in ontslagprocedure op de c-grond (art. 7:669 BW) en bij doorbreking ontbinding wegens niet meewerken aan re-integratie (art. 7:671b lid 5 BW).

[17]

Stb. 2017, 55, p. 8.

[18]

HR 14 september 2018, ECLI:NL:HR:2018:1673.

[19]

Stb. 2017, 255, p. 14.

[20]

Stb. 2017, 255, p. 15.

[21]

Stb. 2017, 255, p. 15-16.

[22]

B. Barentsen, Arbeidsovereenkomst (losbl.) art. 7:629a, aant. 7.

[23]

Hof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2015:554.

[24]

Stb. 2017, 255, p. 15.

[25]

Zeker een ontslag op staande voet is riskant om die reden: HR 22 januari 1982, *NJ* 1982/470 (*Chemlal/Jaarbeurs*), HR 23 juni 2000, *JAR* 2000/164 (*Schalken/Intervam*); zelfs als werkgever op grond van bevindingen van bedrijfsarts of UWV mocht aannemen dat de werknemer kon werken, baat dat de werkgever niet: HR 3 oktober 1997, *NJ* 1998/232 (*Hardeman/Motel E3 Eindhoven*).