

Windt Le Grand Leeuwenburgh

Arbeidsrecht updates

Arbeidsrecht & duurzaam en maatschappelijk verantwoord ondernemen

Wat moet u weten over de relatie tussen arbeidsrecht & duurzaam en maatschappelijk verantwoord ondernemen? Wij zetten enkele belangrijke inzichten voor u op een rij.

1. **Wijziging van arbeidsvoorwaarden op grond van klimaatbelangen**
2. **Adviesrecht van de ondernemingsraad bij milieubeleid**
3. **‘Vergroening’ van de arbeidsovereenkomst?**
4. **Recente regelgeving en initiatieven. Den Haag of Europa?**

10 maart 2023

Wijziging van arbeidsvoorwaarden op grond van klimaatbelangen

Eenzijdig wijzigen

Een werkgever mag onder omstandigheden de arbeidsvoorwaarden eenzijdig wijzigen. Eenvoudig is dat niet. Ook niet als een eenzijdig wijzigingsbeding schriftelijk is overeengekomen. Kan een eenzijdige wijziging (sneller) worden gerechtvaardigd vanuit klimaatbelangen?

Fundamentele mensenrechten

Klimaatverandering is een reële bedreiging voor fundamentele mensenrechten, zoals het recht op leven, zo bevestigden eerst de Hoge Raad in de **Urgenda-zaak** (2019) en vervolgens de rechtbank Den Haag in de **Shell-zaak** (2021). In die laatste zaak heeft de rechter bevolen dat Shell de CO2-emmissies van zowel de bedrijfsactiviteiten van de Shell-groep als andere spelers binnen haar waardeketen moet beperken.

Zwaarwichtig belang

De urgentie om de ernstige en onomkeerbare gevolgen van klimaatverandering tegen te gaan, dwingt de rechter tot een nieuwe invulling van bestaande zorgvuldigheidsnormen. Daarom is het te verwachten dat een wijziging van de arbeidsvoorwaarden (mede) vanwege klimaatbelangen al vrij snel een zwaarwichtig belang oplevert.

Let op: ook nog een inhoudelijke afweging

Een zwaarwichtig belang voor de werkgever is onvoldoende. Dit belang moet in het **concrete geval** zodanig zwaarwichtig zijn dat het daar tegenoverstaande belang van de werknemer om de arbeidsvoorwaarden niet te wijzigen naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moeten wijken. Ook de steun of instemming van de ondernemingsraad bij de voorgenomen wijziging weegt (zwaar) mee.

Links:

- [Eenzijdig wijzigingsbeding \(artikel 7:613 Burgerlijk Wetboek\)](#)
- [De Staat tegen Urgenda \(HR 20 december 2019, ECLI:NL:HR:2019:2006\)](#)
- [Milieudefensie tegen Shell \(Rb. Den Haag 26 mei 2021, ECLI:NL:RBDHA:2021:5337\)](#)

Adviesrecht van de ondernemingsraad bij milieubeleid

Adviesrecht en zelfstandige taak

De Wet op de ondernemingsraden verleent de ondernemingsraad adviesrecht met betrekking tot belangrijke maatregelen in verband met de zorg van de onderneming voor het milieu, waaronder ook beleidsmatige, organisatorische en administratieve voorzieningen in verband met het milieu. Gaat dit adviesrecht een vlucht nemen? Dat is goed mogelijk, omdat de wet aan de ondernemingsraad ook een zelfstandige taak toebedeelt om de zorg van de onderneming voor het milieu te bevorderen.

Welke besluiten kunnen onder dit 'milieu-adviesrecht' vallen?

Een veelheid van besluiten valt onder het 'milieu-adviesrecht' van de ondernemingsraad: het opstellen van een bedrijfsmilieuplan, het treffen van grotere milieumaatregelen, een afvalinzamelingssysteem of een afvalpreventieplan. Ook andere maatregelen, zoals een bedrijfsvervoerplan, vallen hieronder.

Beweegredenen ook van invloed

Als aan een voorgenomen besluit (mede) de zorg van de onderneming voor het milieu ten grondslag ligt, komt het milieu-adviesrecht (eerder) in beeld. En nu de milieuproblemen steeds groter en urgenter worden, zal een voorgenomen besluit waarschijnlijk eerder als **belangrijk** kunnen worden aangemerkt – en zal dus advies moeten worden gevraagd.

Geen advies gevraagd?

De ondernemingsraad kan binnen één maand bij het gerechtshof Amsterdam beroep instellen tegen het genomen besluit, indien ten onrechte geen advies is gevraagd.

Links:

- [Adviesrecht ondernemingsraad \(artikel 25 lid 1 sub I Wet op de ondernemingsraden\)](#)
- [Zelfstandige taak ondernemingsraad \(artikel 28 lid 4 Wet op de ondernemingsraden\)](#)
- [Voorbeelden milieumaatregelen \(Kamerstukken II 1995/96, 24615, nr. 3, p. 42\)](#)
- [Beroep bij gerechtshof Amsterdam \(artikel 26 Wet op de ondernemingsraden\)](#)

‘Vergroening’ van de arbeidsovereenkomst?

Via een ‘zelfbedieningsmodel’

Sommige arbeidsvoorwaardenregelingen kennen een zelfbedieningsmodel, waarbij werknemers hun eigen arbeidsvoorwaardenpakket samenstellen. De werkgever kan bij dat pakket voorzien in duurzamere keuzes en zo een ‘vergroening’ van de arbeidsovereenkomst of arbeidsvoorwaardenregeling bevorderen.

Extra’s

De werkgever kan ‘groen gedrag’ bijvoorbeeld stimuleren in de vorm van ‘extra’s’. Denk bijvoorbeeld aan de toekenning van extra vakantiedagen bij een fietsvakantie in plaats van een vliegvakantie, extra reiskostenvergoeding voor reizen met het openbaar vervoer en een extra vrije dag voor deelname aan een klimaatprotest.

Waarom wel?

Allereerst de noodzaak tot verduurzaming: werkgevers worden geacht de CO₂-emissie van hun activiteiten te verminderen. Een zelfbedieningsmodel stimuleert ‘groen gedrag’ zonder dwang; deze positieve beïnvloeding laat de keuzevrijheid bij de werknemer.

Waarom niet?

Het klimaatdebat is polariserend; werkgevers zouden met dit zelfbedieningsmodel de arbeidsrust kunnen verstoren. Gezien de urgentie van het klimaatprobleem lijkt dat echter geen ernstig te nemen risico en dus evenmin een goede reden om van de invoering van dit zelfbedieningsmodel af te zien. Wel maakt het zelfbedieningsmodel (de uitvoering van) het arbeidsvoorwaardenregime (nog) complexer. De veelgehoorde wens is om juist eenvoudigere contracten en arbeidsvoorwaardenregelingen op te stellen.

Recente regelgeving en initiatieven. Den Haag of Europa?

Wachten op Europa?

Uit nationale- en Europese wetgevingsinitiatieven volgt een streven om aan ondernemingen vergaande zorgplichten op te leggen ten aanzien van milieu, duurzaamheid en mensenrechten. Een terugkerende discussie is daarbij of Nederland moet wachten op internationale (of Europese) initiatieven of zelf voorop moet lopen. Met de volgende nieuwe regels en initiatieven moet u in ieder geval rekening houden.

Corporate Governance Code 2022

Het bestuur is op grond van de recent geactualiseerde Corporate Governance Code 2022 verantwoordelijk voor duurzame lange termijn waardecreatie van de vennootschap. De toevoeging van het woord 'duurzaam' is een bewuste keuze: bestuurders moeten rekening houden met de impact van hun handelen op mens en milieu. De Corporate Governance Code is geen wet maar zogeheten *soft law* en kan als zodanig niet worden afgedwongen bij de rechter.

Wet zorgplicht kinderarbeid

Ondernemingen die goederen of diensten aan Nederlandse eindgebruikers aanbieden moeten op grond van deze wet gepaste zorgvuldigheid (*due diligence*) betrachten ter voorkoming dat goederen of diensten met behulp van kinderarbeid tot stand zijn gekomen. De wet is al in 2019 aangenomen, maar is om politieke redenen nog niet in werking getreden.

Wetsvoorstel verantwoord en duurzaam internationaal ondernemen

Dit wetsvoorstel bevat een zorgplicht voor ondernemingen ter voorkoming van nadelige gevolgen voor mensenrechten, arbeidsrechten of milieu in een land buiten Nederland, alsmede herstel indien deze gevolgen zich hebben verwezenlijkt. Grote ondernemingen zijn daarnaast verplicht tot invoering van een doorlopend proces van identificatie, voorkoming en vermindering van en verantwoording over de (daadwerkelijke en potentiële) gevolgen van hun activiteiten voor mensenrechten, arbeidsrechten en milieu in het buitenland. Het wetsvoorstel is in behandeling bij de Tweede Kamer.

Voorstel voor duurzaamheidsrichtlijn (Europese Unie)

Net als het Nederlandse wetsinitiatief ziet dit Europese voorstel op onder meer de verplichting voor grote ondernemingen voor het vaststellen, voorkomen en zo nodig beëindigen van negatieve effecten op mensenrechten en milieu van zowel hun eigen activiteiten als die van zakelijke relaties in hun waardeketens. Dit voorstel wordt nu besproken in de Raad van de Europese Unie.

Wijziging Besluit activiteiten leefomgeving en Omgevingsbesluit

Dit ontwerpbesluit ziet op de verplichting om de CO2-emissies van reizende werknemers te registreren en reduceren voor grote werkgevers (meer dan 100 werknemers). Dit geldt voor zakelijke reizen en woon-werkverkeer. Het is de bedoeling dat dit besluit tegelijk met de Omgevingswet in werking treedt.

Links:

- [Corporate Governance Code 2022](#)
- [Wet zorgplicht kinderarbeid \(Stb. 2019, 401\)](#)
- [Wetsvoorstel verantwoord en duurzaam internationaal ondernemen \(Kamerstukken 35761\)](#)
- [EU-Voorstel voor een richtlijn inzake passende zorgvuldigheid in het bedrijfsleven op het gebied van duurzaamheid \(COM \(2022\) 71\)](#)
- [Ontwerpbesluit tot wijziging van het Besluit activiteiten leefomgeving en het Omgevingsbesluit in verband met het beperken van emissies van kooldioxide door werkgebonden personenmobiliteit](#)

www.windtlegal.com | team arbeidsrecht



[Steven Palm](#)

advocaat | partner

06 30 247 774

s.palm@windtlegal.com



[Sandra van Steekelenburg](#)

advocaat

06 51 074 391

s.vansteekelenburg@windtlegal.com



[Peter de Waal](#)

advocaat | partner

06 22 693 374

p.dewaal@windtlegal.com



[Yente Bijloo](#)

advocaat

06 53 355 518

y.bijloo@windtlegal.com



[Daniëlle Quist](#)

advocaat

06 57 623 694

d.quist@windtlegal.com



[Corrie Smit](#)

Teamassistent arbeidsrecht

010 261 75 00

c.smit@windtlegal.com

Onze arbeidsrecht updates en white papers bieden algemene inzichten over verschillende juridische vraagstukken en worden met de grootst mogelijke zorg samengesteld, maar zijn niet bedoeld als juridisch advies. U kunt daarom geen rechten ontleen aan deze arbeidsrecht updates en white papers en Windt Le Grand Leeuwenburgh kan niet instaan voor de toepasselijkheid in uw individuele situatie of voor de volledigheid of juistheid van de informatie. Mocht u advies wensen over uw situatie, neem dan contact met ons op. Kennisname of gebruik van informatie uit onze arbeidsrecht updates en white papers impliceert aanvaarding van de toepasselijkheid van onze algemene voorwaarden op onze relatie met u, inclusief de daarin opgenomen beperking van aansprakelijkheid. Onze algemene voorwaarden zijn te raadplegen op onze [website](#).