

# Verduurzamen met arbeidsvoorwaarden

**Groene arbeidsvoorwaarden winnen aan populariteit bij zowel werknemers als werkgevers. Van een extra (ver)bouwbudget voor verduurzaming van het woonhuis tot een elektrische fiets van de zaak of extra vakantiedagen bij ‘groene’ vakanties. Maar wat zijn groene arbeidsvoorwaarden? Wat is de rol van uw OR hierbij? En hoe kunt u groene arbeidsvoorwaarden als opstap gebruiken om de organisatie verder te verduurzamen?**

De Europese Commissie heeft als doel gesteld om in 2050 volledig energieneutraal te zijn. Dit betekent dat ook het bedrijfsleven flink moet verduurzamen. Bij het verduurzamen van uw organisatie denkt u waarschijnlijk aan de bedrijfsactiviteiten, maar denk ook aan het arbeids(voorwaarden)beleid. Groene arbeidsvoorwaarden kunnen namelijk ook (flink) bijdragen aan de duurzame doelstellingen van uw organisatie.

## Eenzijdig

Om te begrijpen wat uw organisatie met groene arbeidsvoorwaarden kan, is het goed om eerst stil te staan bij het verschil tussen primaire en secundaire of zelfs tertiaire arbeidsvoorwaarden (zie ook het kader hiernaast). De rol van uw OR is namelijk afhankelijk van het soort arbeidsvoorwaarde. De vuistregel is dat uw OR bij primaire arbeidsvoorwaarden géén instemmingsrecht heeft op basis van artikel 27 WOR en bij secundaire en tertiaire arbeidsvoorwaarden wel. Ook al zien alle betrokken partijen groene arbeidsvoorwaarden misschien

als een stap in de goede richting, uw bestuurder kan het bestaande arbeidsvoorwaardenpakket niet eenzijdig aanpassen. Meestal moet hij uw OR erbij betrekken en is ook instemming van de werknemer nodig. Als uw bestuurder groene arbeidsvoorwaarden wil invoeren of andere maatregelen wil treffen om de organisatie te verduurzamen, heeft uw OR hoofdzakelijk vier rechten:

- overlegrecht (artikel 23 WOR);
- adviesrecht (artikel 25 WOR);

- instemmingsrecht (artikel 27 WOR);
- een stimulerende taak ten aanzien van de milieuzorg van uw organisatie (artikel 28, lid 4 WOR).

Om met name deze laatste taak goed in te vullen, zijn ook het informatierecht (artikel 31 WOR), de overlegvergadering (artikel 24 WOR) en het initiatiefrecht (artikel 23, lid 2 en 3 WOR) van belang.

## Belangrijk

Als uw bestuurder een belangrijke maatregel in verband met de zorg van de onderneming voor het milieu wil nemen, moet hij zijn voorgenomen besluit eerst voor advies voorleggen aan uw OR (artikel 25, lid 11 WOR). Dat geldt voor alle voorgenomen besluiten voor beleidsmatige, organisatorische en administratieve maatregelen met betrekking tot het milieu. Dit kan variëren van het vaststellen van een klimaatneutraal beleid tot meer concrete vormen, zoals het scheiden van

## Primaire, secundaire en tertiaire arbeidsvoorwaarden

De primaire arbeidsvoorwaarden vormen het belangrijkste deel van de arbeidsovereenkomst. Primaire arbeidsvoorwaarden zijn bijvoorbeeld het salaris, de arbeidstijd of de functie van de werknemer.

### Waardeerbaar

Alle overige, (op geld) waardeerbare arbeidsvoorwaarden vormen de secundaire arbeidsvoorwaarden. Denk aan de onkosten- of reisvergoedingen, deelname

aan een pensioenregeling of het gebruik van een leaseauto, laptop of smartphone. Ook zaken zoals thuiswerken, deelname aan een optie- of aandelenplan of kinderopvang vallen onder de secundaire arbeidsvoorwaarden.

De arbeidsvoorwaarden die niet één-op-één op geld waardeerbaar zijn, vallen onder de tertiaire arbeidsvoorwaarden. Dit zijn bijvoorbeeld kantooruitjes, kerstpakketten en de bedrijfskantine.

afval of het invoeren van een paperless office. Let op: het gaat hier alleen om belangrijke voorgenomen besluiten. Of een besluit belangrijk genoeg is, moet per situatie beoordeeld worden. De gevolgen en beweegredenen van het besluit zijn hierbij bepalend. Ook als een besluit geen invloed heeft op de werkgelegenheid, kan er dus sprake zijn van een belangrijk besluit. Zo zal de keuze om over te stappen op fair trade-thee in de regel niet belangrijk genoeg zijn, maar kan de keuze om het bedrijfspand één dag in de week te sluiten om te besparen op stookkosten en reisbewegingen per auto dat wel zijn.

### Vershil

Een ander belangrijk recht voor uw OR is het instemmingsrecht. Dit recht heeft uw OR bij een voorgenomen besluit tot vaststelling, wijziging of intrekking van sommige personele regelingen (op het gebied van secundaire en tertiaire arbeidsvoorwaarden).

Enkele voorbeelden van instemmingsplichtige voorgenomen besluiten om te vergroenen zijn onder meer:

- het invoeren van een bonus voor duurzame prestaties ('groene bonus') (artikel 27, lid 1c WOR);
- een aangepaste vakantieregeling voor duurzame(re) vakanties, zoals reizen met het ov en een wandel- of fietsvakantie (artikel 27, lid 1b WOR);
- het overstappen op een groen kantoor (artikel 27, lid 1d WOR).

Uit deze voorbeelden blijkt hoe het verschil tussen primaire en secundaire (of tertiaire) arbeidsvoorwaarden gevolgen heeft voor de invloed die uw OR kan uitoefenen. Uw OR heeft namelijk wél instemmingsrecht bij het invoeren van de groene bonus, maar níet op de hoogte van de bonus. Ook heeft uw OR wel instemmingsrecht bij de wijziging van de vakantieregeling, maar geen invloed op het aantal extra dagen bij groene reizen.

### Zorg

De belangrijkste rol van uw OR ten aanzien van het milieu staat echter in artikel 28, lid 4 WOR: bevorderen dat



uw organisatie zorgdraagt voor het milieu. Uw OR kan hierbij verschillende bevoegdheden inzetten. Bijvoorbeeld: vraag bij uw bestuurder informatie op over het huidige milieubeleid (artikel 31, lid 1 WOR), plan een overlegvergadering in (artikel 23, lid 2 WOR) en doe uw bestuurder voorstellen om het milieubeleid te verbeteren (artikel 23, lid 2 en 3 WOR). Interessante vraagstukken om met de bestuurder te bespreken, zijn bijvoorbeeld:

- Het bewaren van digitale informatie vraagt om veel servercapaciteit. Dit kost veel water en energie en zorgt voor een hoge CO<sub>2</sub>-uitstoot. Hoe kan uw organisatie dit beperken met een beter beleid voor informatieopslag?
- Welke productieprocessen kan uw organisatie verduurzamen?
- Hoe kan uw organisatie de hoeveelheid afval reduceren en meer recyclen?
- Is verduurzaming van het bedrijfsgebouw of verhuizen naar een kleiner pand een optie?

Uw bestuurder moet uw initiatief grondig beoordelen en hier schriftelijk op

reageren. Als hij dit nalaat, kan uw OR de kantonrechter verzoeken om uw bestuurder te houden aan de naleving van de WOR en hem erop wijzen dat hij dus verplicht is om de milieu-initiatieven te onderzoeken (artikel 36, lid 2 WOR).

### Subsidies

Om de groene transitie te stimuleren, heeft de overheid verschillende subsidies geïntroduceerd. Naast diverse landelijke regelingen zoals de Energie-investeringsaftrek (een regeling om investeringen in energiebesparende bedrijfsmiddelen of in duurzame energie te stimuleren, kortweg EIA), bestaan er regelingen op provinciaal of gemeentelijk niveau. Uw OR kan de bestuurder hierop attenderen of zelf eens bij deze instanties te rade te gaan om te kijken wat de mogelijkheden voor uw organisatie zijn.

*Ajay Heidsma en Elianne Vroege-Scheffers, advocaten bij Köster advocaten, e-mail: heidsma@kadv.nl, www.kadv.nl*