



Communicatie in de arbeidsrelatie gedurende de coronacrisis

Gedurende de coronacrisis hebben veel werkgevers en werknemers te kampen met financieel zware tijden en zoeken daarom naar een uitweg hoe ze de situatie onderling het beste kunnen aanpakken. In deze periode is communicatie belangrijker dan ooit. Doordat de crisis velen hard raakt dreigen er steeds meer conflicten te ontstaan, ook op de werkvloer.

door Giolina Daal

Sommige werkgevers hebben hun bedrijfsprocessen reeds aangepast om te kunnen voldoen aan de nieuwe regelgeving. Ook is de digitalisering van diverse diensten waar velen allang naar snakten door de crisis in een kort tijdsbestek al veelvuldig bereikt. Het brengt echter ook veel onzekerheid met zich mee.

Indien de communicatie in een arbeidsrelatie niet soepel dreigt te verlopen kan arbeidsmediation uitkomst bieden. Partijen hebben tijdens mediation zelf de regie in handen van de uitkomst van het geschil of van hetgeen ze samen wensen af te spreken juist om conflicten te voorkomen onder de begeleiding

van de advocaat-mediator die erop toeziet dat dit ook binnen het wettelijk kader gebeurt. Werkgevers kunnen vanwege de terugval in omzet door Covid-19 gedurende de crisis trachten een balans te zoeken om aan de ene kant toch het bedrijf draaiende te houden, maar tegelijkertijd ook zo veel mogelijk werknemers in dienst te houden. Dit is solidair maar vergt creativiteit en flexibiliteit, en de wens maar ook de noodzaak om in te leveren en aan te passen aan de nieuwe situatie. De werkgever dient voor zijn werknemers te zorgen als een goede huisvader, 'het goed werkgeverschap', maar daartegenover staat ook weer dat werknemers behoren te voldoen aan het goed werknemerschap.

De werkgever kan naast te nemen bezuinigingen en aanpassingen van arbeidsomstandigheden, met zijn werknemers diverse afspraken maken.

Bijvoorbeeld een (tijdelijke) salarisverlaging voor werknemers die genoeg werk hebben (eventueel met een terugbetaling achteraf als het bedrijf weer aantrekt), en voor degenen voor wie dat niet geldt een arbeidstijdverkorting. Ook kunnen werknemers een deel van hun vakantiedagen opnemen of deels onbetaald verlof nemen tijdens de lockdown. In tijden van deze crisis en afhankelijk van de financiële situatie van het bedrijf kan het redelijk worden geacht dat werknemers hier ook aan meewerken, met het doel de financiële malaise gezamenlijk te overbruggen.

Voor andere werknemers zal een beëindiging van de arbeidsovereenkomst toch onvermijdbaar zijn. De ex-werknemer die geen baan meer heeft kan dan een beroep doen op overheidssteun zolang dat nog mogelijk is. De mogelijkheden ter beëindiging van een arbeidsovereenkomst zijn vooralsnog niet gewijzigd, het arbeidsrecht geldt dus nog onverkort. Wanneer het in de toekomst dan weer beter gaat zou de werkgever de werknemer een

kans kunnen geven om weer te solliciteren en de werknemer dan weer in dienst nemen.

Mocht er modernisering en flexibilisering van arbeidswetgeving komen waarbij ook arbeidstijdverkorting eenzijdig wordt toegestaan voor een bepaalde termijn, of het recht om thuis te mogen werken, ook dan is het zeer belangrijk dat voor een goede samenwerking in de toekomst de communicatie tussen beide partijen zo goed mogelijk blijft voorlopen aangezien de te nemen nieuwe maatregelen voor alle partijen een impact hebben op de werkrelatie.

Beide partijen dienen zich dus vooral gehoord en begrepen te voelen om zodoende verder te kunnen in het 'nieuwe normaal'. Traditionele werkgevers zullen de 'oude' kantoorcultuur bijvoorbeeld niet makkelijk willen opgeven, maar ook zij zullen zich moeten aanpassen. Een aangepaste kantoorcultuur met de juiste hygiëne- en social distance-maatregelen in combinatie met vanuit huis werken of telewerken, of werken vanuit de welbekende virtuele kantoren, meer video conferencing en werken op afstand zal voor velen de nieuwe norm moeten gaan worden. Een mengelmoes van het verleden en het he-

den, waarbij we samen de toekomst tegemoet gaan.

Waar de werkgever ook voor kiest voor business continuity gedurende de coronacrisis, 'communication is key'. Be safe!



Giolina Daal is mediator bij GKD Advocaten & Mediators. Zij is MfN- en ADR- registermediator en lid van de Caribbean Mediators Association. CMA wordt gevormd door mediators woonachtig en werkzaam in het Caribisch deel van het Koninkrijk der Nederlanden en Suriname. CMA stelt zich ten doel dat mediation als vorm van conflictoplossing breed wordt ingezet. Voor meer info: www.cmamediators.com