



Vlaams
Parlement

ingediend op **1098** (2016-2017) – Nr. 1
8 maart 2017 (2016-2017)

Conceptnota voor nieuwe regelgeving

van Robrecht Bothuyne, Peter Van Rompuy, An Christiaens, Sonja Claes
en Koen Van den Heuvel

betreffende wijziging van het Taaldecreet

1. Inleiding

Het decreet van 19 juli 1973 tot regeling van het gebruik van de talen voor de sociale betrekkingen tussen de werkgevers en de werknemers, alsmede van de voor de wet en de verordeningen voorgeschreven akten en bescheiden van de ondernemingen, hierna het Taaldecreet te noemen, werd begin 2014 gewijzigd als gevolg van een arrest van het Europees Hof van Justitie. In de tussentijd werd er echter een tweede, vergelijkbaar arrest uitgesproken over datzelfde decreet.

Met deze conceptnota willen we een aanzet geven om tot een decreetwijziging te komen, waarin tegemoetgekomen wordt aan de twee arresten (in de zaak Las en de zaak New Valmar). Daarenboven streven we naar vereenvoudiging voor werkgevers en rechtszekerheid voor alle andere betrokken partijen (werknemers en klanten). Ook werkgeversorganisaties gaven in het verleden al meermaals aan dat een verdere aanpassing van het Taaldecreet noodzakelijk was voor exporterende bedrijven, zeker voor een open – op export gerichte – economie als de onze.

In deze nota worden enkele suggesties opgeworpen, klaar voor verdere discussie.

2. Juridische basis

Artikel 129, §1, van de Grondwet (Gw.) bepaalt dat de parlementen van de Vlaamse en Franse Gemeenschap bij uitsluiting van de federale wetgever, bij decreet het gebruik van de talen regelen in de sociale betrekkingen tussen de werkgever en het personeel, alsook in de door de wet en de verordeningen voorgeschreven akten en bescheiden van ondernemingen.

In datzelfde artikel 129 stelt paragraaf 2 dat die decreten kracht van wet hebben, respectievelijk in het Nederlandse en in het Franse taalgebied, met uitzondering van gemeenten of groepen van gemeenten die palen aan een ander taalgebied en waarvoor de wet het gebruik van een andere taal voorschrijft of toestaat dan die van het gebied waarin ze liggen.

Voor het tweetalige gebied Brussel-Hoofdstad, de gemeenten met een bijzonder taalregime en het Duitse taalgebied geldt nog steeds artikel 6 van de gecoördineerde wetten van 18 juli 1966 op het gebruik van de talen in bestuurszaken. Het Franse taalgebied heeft een eigen regeling.

Voor het Nederlandse taalgebied geldt het decreet van 19 juli 1973 tot regeling van het gebruik van de talen voor de sociale betrekkingen tussen werkgever en de werknemers, alsmede van de door de wet en verordeningen voorgeschreven akten en bescheiden van de ondernemingen. De hierboven vermelde wetten van 1966 omschrijven het Nederlandse taalgebied als de provincies Antwerpen, Limburg, Oost-Vlaanderen en West-Vlaanderen, het arrondissement Halle-Vilvoorde en het arrondissement Leuven.¹

De taalregelingen zijn van openbare orde, wat betekent dat beide partijen niet vrij zijn om hun sociale betrekkingen in een andere taal te laten verlopen dan die, opgenomen in het decreet.²

Verder is er nog het Vlaamse decreet van 30 juni 1981 dat bepaalt dat particulieren en bedrijven die gevestigd zijn in het homogeen Nederlands taalgebied, verplicht zijn om het Nederlands te gebruiken in hun betrekkingen met de plaatselijke en

¹ Artikel 3 van de gecoördineerde wetten van 18 juli 1966 op het gebruik van de talen in bestuurszaken.

² Hendrickx, F. en Engels, C., Arbeidsrecht, 2015, p. 128.

gewestelijke diensten die uitsluitend bevoegdheden uitoefenen in gemeenten van dat taalgebied.

De voorbije twee jaar kwamen er twee belangrijke arresten vanuit het Europees Hof van Justitie, nadat twee arbeidsrechtbanken elk een prejudiciële vraag stelden uit twee verschillende cases:

- de zaak Anton Las t. PSA Antwerp NV C-202/11;
- de zaak New Valmar BVBA/Global Pharmacies Partner Health Srl C-15/15.

De eerste zaak dateert van 16 april 2013 en bracht al enkele wijzigingen van het Taaldecreet voort. Naar aanleiding van het tweede arrest van 21 juni 2016 zijn voorlopig geen wijzigingen aan het decreet aangebracht.

3. Arrest Las 2013

3.1. De zaak

In deze zaak was er een geschil over de ontslagvergoeding en de bonusvergoedingen van de heer Las, een Nederlandse chieff financial officer (CFO) van een firma in de Antwerpse haven (PSA Antwerp). In de Engelstalige overeenkomst was een opzegvergoeding van negen maanden opgenomen, met een extra bonusvergoeding.

De heer Las vocht die opzegtermijn aan bij de Antwerpse arbeidsrechtbank omdat de overeenkomst in het Engels was opgesteld en dus volgens het Taaldecreet nietig zou moeten worden verklaard. Hij eiste twintig maanden opzegvergoeding, zoals voor hogere bedienden werd voorgeschreven in de AOW³, artikel 82, §3.

Op zijn beurt wierp de werkgever op dat het Taaldecreet in strijd was met het Unierecht. Een prejudiciële vraag aan het Europese Hof van Justitie volgde.

In de procedure voor het Hof van Justitie steunden de Belgische Regering en de Europese Commissie (EC) het standpunt van de heer Las, waarmee ze het Taaldecreet zoals het was, verdedigden. De advocaat-generaal oordeelde daarentegen dat het ging om een ongerechtvaardigde belemmering op het vrije verkeer van werknemers, en gaf de werkgever gelijk.

Het uiteindelijke arrest van 16 april 2013 gaf aan dat de toenmalige regeling niet in het belang van de werknemer was, zeker niet van werknemers die de Nederlandse taal niet machtig waren. De eventuele sanctie van absolute nietigheid was niet proportioneel.

Het Taaldecreet vormde een belemmering voor het Europese vrije verkeer van werknemers en was daarom in strijd met artikel 45 van het VWEU⁴. Het feit dat voor een tewerkstelling in Vlaanderen alleen een arbeidsovereenkomst in de Nederlandse taal rechtsgeldig is, heeft volgens het Europese Hof van Justitie een afschrikkingseffect op niet-Nederlandstalige werknemers en werkgevers uit andere EU-lidstaten.

Een dergelijke belemmering op vrij verkeer is alleen gerechtvaardigd als met de maatregel een doel van algemeen belang wordt nagestreefd, op voorwaarde dat de maatregel geschikt is om dat doel te waarborgen en beperkingen oplegt die evenredig zijn aan dat doel. Het Hof van Justitie was het ermee eens dat de doelen die het Taaldecreet nastreeft, inderdaad doelen van algemeen belang zijn. Twee belangrijke doelstellingen van algemeen belang die worden genoemd in het arrest zijn de sociale bescherming van de werknemers, en het vergemakkelijken van ad-

³ Wet Arbeidsovereenkomsten, 1976.

⁴ Verdrag betreffende de Werking van de Europese Unie.

ministratieve controles. Toch gaat het Taaldecreet te ver, zo gaf het Hof van Justitie aan. Het Hof schoof daarom een mogelijke wijziging naar voren.

3.2. Wijzigingsdecreet 2014

Aan het einde van vorige legislatuur werd het Taaldecreet aangepast ten gevolge van het arrest Las van het Europees Hof van Justitie:

- ontwerp van decreet van 26 februari 2014: <http://docs.vlaamsparlement.be/docs/stukken/2013-2014/g2340-3.pdf>
- verslag ontwerp van decreet: <http://docs.vlaamsparlement.be/docs/stukken/2013-2014/g2340-2.pdf>

Het Europees Hof van Justitie gaf aan dat het vooral bij een arbeidsovereenkomst met een grensoverschrijdend karakter vaak voorkomt dat de partijen niet noodzakelijk de officiële taal beheersen. In zo'n situatie verlangt het Hof dat de vorming van een vrije en geïnformeerde wilsovereenstemming tussen partijen mogelijk moet zijn, waarin de partijen hun overeenkomst opstellen in een andere taal dan de officiële taal van die lidstaat.⁵

Artikel 5 van het Taaldecreet wordt daarom uitgebreid: werknemers die gebruikmaken van het vrije verkeer van werknemers mogen ook een tweede rechtsgeldige versie van de arbeidsovereenkomst vragen, in een andere officiële taal van de EER⁶. Dat wijzigingsdecreet trad op 2 mei 2014 in werking.

Die wijziging van 2014 bleek echter niet afdoende, aangezien het Europese Hof van Justitie op 21 juni 2016 een nieuw arrest heeft uitgesproken, ditmaal niet over de arbeidsovereenkomsten, maar wel over de facturatie. Ook toen werd het Taaldecreet in strijd geacht met bepaalde basisbeginselen van Europees recht.

4. Arrest New Valmar 2016

4.1. De zaak

Deze zaak gaat over een geding over onbetaalde facturen tussen een onderneming die is gevestigd in het Nederlandse taalgebied, New Valmar, en een onderneming die in Italië is gevestigd, Global Pharmacies Partner Health (GPPH). De Italiaanse onderneming GPPH heeft de nietigheid van de onbetaalde facturen aangevoerd omdat ze in strijd zouden zijn met de taalvoorschriften die volgens haar tot de Belgische openbare orde behoren. Daarmee verwijst GPPH uiteraard naar het Taaldecreet, dat bepaalt dat wettelijk voorgeschreven akten en bescheiden in het Nederlands moeten worden opgesteld. Voor alle standaardvermeldingen en algemene voorwaarden was evenwel het Italiaans gebruikt. Hoewel New Valmar in de loop van de procedure wel nog een tweede versie opstelde in het Nederlands, verklaarde de Belgische rechter de factuur nietig.

New Valmar betwist de strijdigheid met het Taaldecreet niet, maar gooit een argument in de strijd dat vergelijkbaar is met het argument van twee jaar eerder in zaak Las, namelijk dat het decreet indruist tegen het Unierecht (VWEU, artikel 35), meer bepaald tegen het vrije verkeer van goederen (bij de zaak Las ging om het vrije verkeer van werknemers).

Het arrest van het Europees Hof van Justitie, dat volgde op de prejudiciële vraag van de Gentse rechtbank van koophandel, gaf New Valmar gelijk. Bedrijven uit andere EU-landen zouden facturen die louter in het Nederlands werden opgesteld, niet kunnen betalen, omdat ze de inhoud ervan niet begrijpen. Ook omgekeerd

⁵ De Juristenkrant, nr. 268 (23 april 2013), p. 4.

⁶ Europese Economische Ruimte

zou de ontvanger van een factuur die is opgesteld in een taal die beide partijen wél begrijpen, die factuur kunnen betwisten wegens nietigheid op basis van het Taaldecreet. Facturen moeten op dit moment immers nog steeds in het Nederlands worden opgesteld.

Het Hof van Justitie gaf wel aan dat het huidige Taaldecreet gerechtvaardigd kan worden: het beschermt immers de Nederlandse taal in het gebruik van officiële documenten zoals facturen en vergemakkelijkt de controle op die documenten door nationale autoriteiten.

Net als in de zaak Las wordt ook nu door het Hof van Justitie voorgesteld om bij grensoverschrijdende transacties – naast de officiële taal van de lidstaat – ook een tweede authentieke versie op te stellen in een taal die door beide partijen begrepen wordt, waardoor de impact op het vrije verkeer van goederen beperkt is, maar de vermelde doelstellingen wel kunnen worden gewaarborgd.⁷

5. Wijzigingen afdoende?

De wijziging van het Taaldecreet die volgde op het arrest Las was voldoende om tegemoet te komen aan de problemen die het arrest Las naar voren bracht. Toch bleven er nog enkele struikelblokken en risico's op toekomstige arresten bestaan, aangezien de wijziging toen mogelijk te beperkt was. Dat is ook gebleken uit het arrest van 2016 zoals het hierboven is beschreven.

Een zekere versoepeling kan meer rechtszekerheid brengen en minder administratieve lasten betekenen voor alle betrokken partijen (werkgever, werknemer, klant). Die versoepeling gaat verder dan wat het arrest Las suggereerde en wat het arrest New Valmar nu opwerpt. Daaronder valt een drietal suggesties tot vereenvoudiging, die tot slot uitmonden in één concreet voorstel tot wijziging van het Taaldecreet.

5.1. Twee overeenkomsten, twee talen: de ene iets meer rechtsgeldig dan de andere?

Op dit moment laat de wetgeving toe om – bij arbeidscontracten – naast het Nederlandstalige document, ook een tweede, anderstalige en rechtsgeldige document op te stellen opdat alle betrokken partijen een verstaanbaar document hebben. Als er echter onenigheid ontstaat ten gevolg van een mogelijk verschil tussen beide documenten, zal het Nederlandstalige document steeds de voorrang genieten en als enige rechtsgeldige document gelden. Met andere woorden, als puntje bij paaltje komt zal de anderstalige partij nog steeds benadeeld worden aangezien ze het uiteindelijk enige echt rechtsgeldige document niet begrijpt.

De Raad van State stelde in zijn advies op het ontwerp van het wijzigingsdecreet dan ook dat het: "in het licht van het evenredigheidsbeginsel niet aanvaardbaar is dat wordt bepaald dat één van de twee talen voorrang geniet wanneer er verschillen bestaan tussen de versies in de talen waarin de arbeidsovereenkomst is opgesteld.". Beide zijn namelijk rechtsgeldig, zo schrijft het Taaldecreet het uiteindelijk ook voor.⁸

Volgens CD&V is er voor de partijen die de Nederlandse taal niet machtig zijn, meer rechtszekerheid als er maar één versie wordt opgemaakt die voor beide partijen verstaanbaar is. Hoewel het voor de administratieve controle-instanties van Vlaanderen, die zich op de Nederlandse versies baseren, gemakkelijker zou zijn dat er ook steeds een Nederlandstalige versie is, lijkt het niet onoverkomelijk

⁷ Arrest in de zaak New Valmar C-15/15

⁸ Advies van de Raad van State op het wijzigingsdecreet, 3 december 2013.

dat ze ook anderstalige versies kunnen inspecteren. Vooral Frans, Engels of Duits mag geen problemen geven. Toch is het anderzijds niet evident om in dat geval ook contracten of facturen in het Pools of Sloveens te controleren. Een redelijke versoepeling is wenselijk. Zie verder voor ons concreet voorstel.

De problematiek die hierboven is geschetst, geeft aan dat er geëvolueerd zou moeten worden naar sociale betrekkingen op maat van de individuele werknemer of klant. Daarbij moet gestreefd worden naar één overeenkomst in één taal, waarbij dat document het enige rechtsgeldige document is.

Concreet:

In eerste instantie wil CD&V streven naar meer vereenvoudiging en versoepeling. Daarbij moeten de sociale betrekkingen tussen werkgevers en werknemers, meer in het bijzonder de individuele arbeidsovereenkomsten, en de wettelijk voorgeschreven akten en bescheiden van ondernemingen⁹ in maar één rechtsgeldige versie opgesteld worden, waarbij de gebruikte taal voor beide betrokken partijen verstaanbaar is.

Geschillen over mogelijke verschillen tussen de Nederlandstalige versie en de voor beide partijen verstaanbare niet-Nederlandstalige versie – waarbij de contractant de uiteindelijk enige echte rechtsgeldige versie al dan niet kwaadwillig mogelijk lichtelijk anders (lees: in zijn voordeel) opstelt – zouden in dat geval tot het verleden kunnen behoren.

Omdat Poolse, Sloveense of Zweedse facturen of arbeidsovereenkomsten voor de controle-instanties meestal niet te begrijpen zijn, is een dergelijke regeling mogelijk een stap te ver.

De volgende regeling is dan ook een redelijke optie: naast de niet-Nederlandstalige versie, zou ook steeds voor een Nederlandstalige versie moeten worden gezorgd, tenzij beide partijen onderling formeel overeenkomen om voor de niet-Nederlandstalige versie het Engels, Frans of Duits te gebruiken. In dat geval lijkt de begrijpbaarheid van de overeenkomsten en documenten voor controle-instanties voldoende aanvaardbaar om geen bijkomende Nederlandstalige versie op te stellen. Er is in dat geval ook meer rechtszekerheid, aangezien er maar één rechtsgeldige versie is die beide partijen kunnen begrijpen.

Als de betrokken partijen formeel overeenkomen om voor contracten of andere door de wet verplichte akten of bescheiden een andere officiële taal dan het Engels, Frans of Duits te gebruiken, blijft een Nederlandstalige versie nodig. In dat geval blijft het probleem van de twee rechtsgeldige documenten dus wel bestaan.

Toch lijkt dit voorstel een goede stimulans te zijn om, als het Nederlands onvoldoende verstaanbaar is voor beide partijen, te streven naar een overeenkomst in het Engels, Frans of Duits. De controle-instanties zullen in staat zijn om die documenten te controleren, de werkgevers hoeven maar één document op te stellen en de werknemer wordt met maar één rechtsgeldig document geconfronteerd, dat bovendien verstaanbaar is. Vooral dat laatste voordeel moet ook Spaanse, Poolse, Italiaanse en andere Europese officiële taalgroepen stimuleren om – als ze het Engels, Frans of Duits machtig zijn – met de werkgever één contract in die taal uit te werken.

⁹ De officiële documenten zijn de documenten die van overheidswege worden verplicht, zoals de wettelijk verplichte delen van een factuur, loonfiches, arbeidscontracten, statuten of notulen van de aandeelhoudersvergadering. Ook bestelbons en ontvangstbewijzen zouden hieronder vallen. Onder de schriftelijke en mondelinge communicatie met de werknemers vallen bijvoorbeeld waarschuwingsborden, mededelingen en handleidingen.

De keuze voor die drie talen (Frans, Duits en Engels) ligt om verschillende redenen voor de hand. In Vlaanderen beschikken werkgevers vaak minstens over een passieve kennis van die talen. Ook Europees gezien worden werknemers – als medewerker in een internationale instantie – steeds geacht om naast hun eigen taal, ook minstens Duits, Frans of Engels te kennen. Frans en Duits zijn talen die voor België vanzelfsprekend van belang zijn, aangezien ze samen met het Nederlands de officiële talen vormen. Het Engels is de meest gekende wereldtaal. Ook het Spaans is uiteraard een wereldtaal, maar het wordt niet standaard gedoceerd in het Vlaamse onderwijs.

De kern van de zaak is dat de documenten waarop het Taaldecreet van toepassing is, voor alle partijen verstaanbaar én rechtsgeldig moeten zijn, en dat beide partijen steeds, ook bij eventuele twisten, op die documenten moeten kunnen terugvallen. Dat laatste is vaak niet het geval omdat bij twisten alleen het Nederlandstalige document als enige rechtsgeldige document dreigt over te blijven.

Als van een regeling zoals die hierboven is beschreven, waarbij een document in het Engels, Frans of Duits is opgesteld, wordt geoordeeld dat ze niet haalbaar of te verantwoorden is, is er nog een alternatief. Als een document in twee talen wordt opgesteld, zouden beide taalversies voortaan steeds dezelfde juridische waarde moeten hebben. Als er toch enige inconsistentie zou zijn tussen de twee taalversies, zou een rechter beide documenten moeten interpreteren en zoeken naar de ware wil van de beide partijen. Door mensen in het werkveld wordt dat niet als een onmogelijke opdracht ingeschat.

Deze werkwijze zou evenwel inhouden dat de Nederlandstalige versie allicht uiteindelijk het onderspit zou moeten delven (terwijl bij de huidige regelgeving de anderstalige versie steeds bij voorbaat het onderspit moet delven). Beide partijen zouden immers over de anderstalige versie hebben onderhandeld, om vervolgens in een Nederlandstalig document te voorzien. Waarom zou er nog een Nederlandstalige overeenkomst moeten worden opgesteld, als de rechter toch voornamelijk zou oordelen in het voordeel van het document dat voor de klant of werknemer verstaanbaar is?

Als er verder wordt gewerkt met twee versies, mag er niet decretaal worden vooropgesteld dat bij inconsistentie één van de twee documenten plots niet meer rechtsgeldig is.

We zullen verder in het voorstel (zie punt 3) nog gevolg geven aan het arrest New Valmar. Dit voorstel zal ook daar betrekking op hebben, opdat de klant met maar één rechtsgeldige factuur zou worden geconfronteerd.

5.2. Wat met niet-Nederlandstalige Belgische werknemers of derdelanders die in Vlaanderen komen werken in een bedrijf met exploitatiezetel in het Nederlandse taalgebied?

In het advies van de Raad van State lezen we dat er ook een probleem kan rijzen voor niet-Nederlandstalige Belgische werknemers of derdelanders die in Vlaanderen komen werken in een bedrijf met exploitatiezetel in het Nederlandse taalgebied. Die werknemers bevinden zich in een moeilijker situatie dan de niet-Belgische EU-burgers die in Vlaanderen willen komen werken onder het vrij verkeer van werknemers. Niet-Nederlandstalige Belgen (onder meer uit de Franse of Duitstalige Gemeenschap) of derdelanders die geen gebruik maken van het vrij verkeer van werknemers, zullen immers nog steeds hun arbeidsovereenkomsten in de Nederlandse taal moeten ondertekenen, zonder optie voor een tweede rechtsgeldige document in een door hen begrepen taal. Als ze het Nederlands onvoldoende machtig zijn, zullen ze een contract ondertekenen dat ze niet begrijpen, terwijl

een Fransman die in een bedrijf met exploitatiezetel in het Nederlandse taalgebied komt werken, wél van de optie in het wijzigingsdecreet kan gebruikmaken.

De Raad van State gaf wel aan dat er een goede verantwoording is om de wijziging, voorgesteld in het wijzigingsdecreet, te handhaven en er geen fundamentele rechten geschonden worden door niet-Nederlandstalige Belgen of derdelanders niet hetzelfde recht te geven als niet-Belgische EU-werknemers die vallen onder het vrije verkeer van werknemers. Het gaat hier immers om een situatie die als zuiver intern Belgisch (Duits of Frans taalgebied) of extra-EU (derdelanders) beschouwd kan worden, waarop het Unierecht bijgevolg niet van toepassing is.

Tijdens een actuele vraag van Vlaams Volksvertegenwoordiger Robrecht Bothuyne kwam de kwestie ook aan bod. Een collega ijverde toen eveneens terecht voor een versoepeling voor de Franstalige en Duitstalige werknemers.

Concreet:

CD&V stelt voor om ook intern bij de tewerkstelling van Duitstalige of Franstalige Belgen in een bedrijf met exploitatiezetel in het Nederlandstalige taalgebied, de taalnorm dat de Nederlandse taal de enige rechtsgeldige taal is, te verlaten. Dat kan door de toepassing van artikel 5 te verruimen.

Door die aanpassing geeft men Duitstalige of Franstalige Belgen dezelfde opties als de EU-inwoners die gebruikmaken van het vrije verkeer van werknemers. Multinationals zouden Belgische Nederlandstalige werknemers kunnen vragen om documenten in de taal van de multinational (vaak Engels) op te stellen. Die werknemers zullen daar wellicht op ingaan vanuit hun ondergeschikte positie en vaak onwetend dat ze recht hebben op een Nederlandstalig document. Om dat te vermijden, wordt het amendement gericht op Belgen uit het niet-Nederlandse taalgebied.

De uitbreiding van de versoepeling naar niet-EU-landen lijkt ons dan weer onnodig.

5.3. Opvolging van het arrest New Valmar

Wat met andere documenten, akten en bescheiden? Het arrest van New Valmar gaf aan dat ook daarvoor dringend een oplossing wenselijk is. De suggestie om een vergelijkbare regeling uit te werken als twee jaar eerder naar aanleiding van het arrest Las, lag voor de hand.

Open Vld kaartte in een voorstel van decreet dat de partij gelijktijdig met het ontwerp van decreet tot wijziging van het Taaldecreet heeft ingediend, aan dat ook facturen en andere documenten (akten en bescheiden) het best een dergelijke oplossing kunnen volgen, om toekomstige vergelijkbare arresten te vermijden.

Op dat moment werd daar nog geen gevolg aan gegeven. Nu is het hoog tijd om wél stappen in die richting te zetten. In een schriftelijke vraag¹⁰, alsook in een actuele vraag¹¹, kaartte Vlaams Parlementslid Robrecht Bothuyne de problematiek van het arrest New Valmar ook al aan bij minister van Werk Philippe Muyters.

De vraag rijst of het decreet mogelijk nog verder moet worden verruimd: behalve naar de arbeidsovereenkomsten en de wettelijk voorgeschreven akten en bescheiden, kan ook worden gekeken naar alle soorten sociale documenten die bestemd

¹⁰ Schriftelijke vraag Robrecht Bothuyne aan minister Muyters, 31 mei 2016, Vlaams Parlement <http://docs.vlaamsparlement.be/pfile?id=1195691>.

¹¹ Actuele vraag Robrecht Bothuyne aan minister Muyters, 22 juni 2016, Vlaams Parlement <https://www.vlaamsparlement.be/plenaire-vergaderingen/1069117/verslag/1070721>.

zijn voor werknemers of personeel: geschreven instructies, bonusplannen, stock-optieplannen, commissieplannen enzovoort. In de rechtspraak is er bovendien al een tendens om de regels van het arrest Las uit te breiden naar dergelijke documenten.

Concreet:

Om tegemoet te komen aan het arrest New Valmar stelt CD&V de volgende toevoeging voor aan artikel 5: "Art. 5. §2. Met behoud van de toepassing van paragraaf 1 kan voor individuele arbeidsovereenkomsten, en voor wettelijk voorgeschreven akten en bescheiden van de ondernemingen, aanvullend een rechtsgeldige versie worden opgemaakt in een van de volgende talen die door alle betrokken partijen begrepen wordt (...)".

6. Wijziging aan het Taaldecreet

Op basis van de bovenstaande punten kan het volgende voorstel in overweging genomen worden, waarbij artikel 5 wordt herschreven:

"Art. 5. §1. Het Nederlands is de taal die gebruikt wordt voor de sociale betrekkingen tussen de werkgevers en de werknemers, alsook voor de wettelijk voorgeschreven akten en bescheiden van de ondernemingen en voor alle documenten die bestemd zijn voor het personeel.

§2. Met behoud van de toepassing van paragraaf 1 kan voor individuele arbeidsovereenkomsten, en voor wettelijk voorgeschreven akten en bescheiden van de ondernemingen, aanvullend een rechtsgeldige versie worden opgemaakt in een van volgende talen die door alle betrokken partijen begrepen wordt:

- 1° een officiële taal van de Europese Unie;
- 2° een officiële taal van een van de lidstaten van de Europese Economische Ruimte die geen lid van de Europese Unie zijn.

§3. Paragraaf 2, eerste lid, is alleen van toepassing als de werknemer of klant zich in een van onderstaande gevallen bevindt:

- 1° hij heeft zijn woonplaats of exploitatiezetel in België, maar buiten het Nederlandse taalgebied;
- 2° hij heeft zijn woonplaats of exploitatiezetel in het Nederlandse taalgebied en heeft gebruikgemaakt van zijn recht op vrij verkeer van werknemers of van de vrijheid van vestiging, zoals gewaarborgd door artikel 45 en 49 van het verdrag betreffende de werking van de Europese Unie en door verordening (EU) nr. 492/2011 van het Europees Parlement en de Raad van 5 april 2011 betreffende het vrije verkeer van werknemers op grond van een internationaal of supranationaal verdrag;
- 3° hij valt onder het vrije verkeer van werknemers op grond van een internationaal of supranationaal verdrag.

§4. Als beide partijen in onderlinge overeenstemming een rechtsgeldige versie opstellen in het Frans, Duits of Engels, vervalt de verplichting van paragraaf 1 om ook een Nederlandstalige versie te hebben. Er is in dat geval maar één document nodig.

Als beide partijen in onderlinge overeenstemming een rechtsgeldige versie opstellen in een van de andere optionele talen, vermeld in paragraaf 2, 1° of 2°, zullen ze steeds ook een Nederlandstalige versie als vermeld in paragraaf 1 moeten opstellen.

Als er een geschil ontstaat tussen de Nederlandstalige en de anderstalige versie van een document als vermeld in het tweede lid, heeft de Nederlandstalige versie van het document voorrang.

§5. Als de samenstelling van het personeel dat rechtvaardigt en op eenparige aanvraag van de werknemersleden van de ondernemingsraad of, bij gebrek aan een ondernemingsraad, op eenparige aanvraag van de syndicale afvaardiging of, bij gebrek aan beide, op verzoek van een afgevaardigde van een representatieve vakorganisatie, moet de werkgever evenwel bij de berichten, mededelingen, akten, getuigschriften en formulieren die bestemd zijn voor het personeel, een of meer vertalingen voegen.

De regeling, vermeld in het eerste lid, geldt voor één jaar en is op straffe van nietigheid schriftelijk opgesteld. Ze moet door de werkgevers binnen een maand aan de ambtenaren, belast met het toezicht op de uitvoering van dit decreet, worden betekend.

§6. Met behoud van de toepassing van paragraaf 1 tot en met 4 kan de werkgever meertaligheid eisen van de sollicitant en de kennis van andere talen bij sollicitanten toetsen tijdens de selectieprocedure.”.

7. Andere bedenkingen bij het Taaldecreet – ter discussie

7.1. Het huidige artikel 5, §3

Het huidige artikel 5, §3, luidt als volgt: “§3. Zo de samenstelling van het personeel zulks rechtvaardigt en op eenparige aanvraag van de werknemersleden van de ondernemingsraad of, bij ontstentenis van een ondernemingsraad, op eenparige aanvraag van de syndicale afvaardiging of, bij ontstentenis van beide, op verzoek van een afgevaardigde van een representatieve vakorganisatie, dient de werkgever evenwel bij de berichten, mededelingen, akten, getuigschriften en formulieren bestemd voor het personeel, een vertaling te voegen in één of meer talen.

De regeling, vermeld in het eerste lid, geldt voor één jaar en dient op straffe van nietigheid, schriftelijk te zijn opgesteld. Ze dient door de werkgevers binnen een maand aan de ambtenaren, belast met het toezicht op de uitvoering van dit decreet, te worden betekend.”.

De procedure voor de vertaling van stukken die in het Taaldecreet is opgenomen, wordt zo goed als nooit toegepast en vertrekt vanuit de idee dat er eentaligheid moet zijn. Dat lijkt tegenwoordig totaal niet meer verantwoord.

Wat betekent bovendien: “Zo de samenstelling van het personeel zulks rechtvaardigt (...).”?

Waarom de beperking tot één jaar? Als de samenstelling van het personeel rechtvaardigt dat een andere taal wordt toegevoegd, lijkt het illusoir te denken dat dit het jaar nadien niet meer het geval zal zijn.

7.2. Absolute nietigheid

De sanctie van de absolute nietigheid die het decreet vaststelt, moet onderzocht worden. De interpretatie van een dergelijke nietigheid door het Hof gaat te ver. Rechterlijke kringen lijken er voorstander van te zijn om daarvan af te stappen.

De idee dat de nietigheid niet in het nadeel van de werknemer kan spelen, is tevens volledig uit den boze; zeker de manier waarop dat soms door rechtbanken wordt geïnterpreteerd. Het Waalse decreet is daarin meer logisch en realistisch.

Als een document als nietig moet worden beschouwd, kan het volgens het Waalse decreet noch door de ene, noch door de andere partij worden ingeroepen.

Het is absurd toe te laten dat een clause uit een (absoluut nietige) overeenkomst toch kan worden ingeroepen door één partij, maar dat de beperkende voorwaarde van diezelfde clause niet kan worden ingeroepen door de andere partij. Dat kan niet verantwoord worden.

8. Conclusie

Met deze drie wijzigingen, waarbij de laatste bedenkingen voorlopig nog buiten beschouwing worden gelaten, zou aan een aantal doelstellingen voldaan moeten zijn.

Wijzigingen:

Het Taaldecreet wordt versoepeld, zowel voor de arbeidsovereenkomsten als voor wettelijk voorgeschreven akten en bescheiden van ondernemingen. Dat gebeurt op de volgende wijze:

- de Nederlandse taal blijft de voornaamste taal waarin de documenten, vermeld in het decreet, moeten worden opgesteld;
- de werkgever en de werknemer of de werkgever en de klant kunnen er echter in onderling overleg voor kiezen om het document in het Engels, Duits of Frans op te stellen. In dat geval is er geen Nederlandstalige versie meer nodig. Van de gekozen taal wordt verondersteld dat beide partijen (aangezien de keuze onderling is overeengekomen), alsook de controle-instanties ze voldoende beheersen;
- indien er toch – eveneens in onderling overleg – voor gekozen wordt om een andere officiële taal uit de EER dan het Nederlands, Duits, Frans of Engels, te gebruiken, is er steeds ook een Nederlandstalige versie nodig. Bij een geschil tussen beide rechtsgeldige documenten, dient men via juridische stappen uit te maken welke van beide documenten de oorspronkelijke overeenkomst correct dekt, wat volgens juristen perfect mogelijk moet zijn.

Ook de niet-Nederlandstalige werknemers van de andere taalgebieden, meer bepaald van de Franse en de Duitstalige Gemeenschap, kunnen voortaan van deze vereenvoudiging gebruikmaken.

Al deze wijzigingen hebben ook betrekking op voor ondernemers wettelijk verplichte akten en bescheiden.

Doelstellingen:

Vereenvoudiging voor werkgevers:

- ze hoeven in de meeste gevallen maar één document op te stellen, dat door beide partijen begrepen wordt.

Rechtszekerheid voor werknemer of klant:

- in de meeste gevallen blijft er één document over. Werknemers of klanten weten waar ze aan toe zijn. De partijen hoeven geen geschillen te vrezen wegens ongelijkheden tussen twee rechtsgeldige documenten, waarvan ze de Nederlandstalige versie, die de enige echte rechtsgeldige versie zou zijn, toch niet begrijpen;
- als er toch twee documenten overblijven, moeten ze beide even rechtsgeldig blijven, ook als er een inconsistentie tussen beide versies wordt vastgesteld. Dat biedt rechtszekerheid.

Ook andere niet-Nederlandstalige Belgen kunnen in het Nederlandse taalgebied in hun eigen taal bediend worden, op voorwaarde dat beide partijen dat overeenkomen.

Robrecht BOTHUYNE
Peter VAN ROMPUY
An CHRISTIAENS
Sonja CLAES
Koen VAN DEN HEUVEL