Vlaams
Parlement

stuk **2340** (2013-2014) – Nr. 1
ingediend op 6 januari 2014 (2013-2014)

Ontwerp van decreet

tot wijziging van artikel 1, 2, 4, 5, 12 en 16 van 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 door de wet en de verordeningen voorgeschreven akten en bescheiden van de ondernemingen

verzendcode: ECO

INHOUD

Memorie van toelichting 3
Voorontwerp van decreet 15
Advies van de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen 21
Advies van de Raad van State 27
Ontwerp van decreet 43

MEMORIE VAN TOELICHTING

I. ALGEMENE TOELICHTING

1. Situering

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 door de wet en de verordeningen voorgeschreven akten en bescheiden van de ondernemingen, ook bekend als het Vlaamse Taaldecreet, bepaalt dat arbeidsovereenkomsten van ondernemingen met een exploitatiezetel in het Nederlandse taalgebied in het Nederlands moeten worden opgesteld.

Naar aanleiding van een prejudiciële vraag van de arbeidsrechtbank te Antwerpen heeft het Europees Hof van Justitie onderzocht of het Vlaamse Taaldecreet een inbreuk vormt op het vrij verkeer van werknemers binnen de Europese Unie.

Tot dan werd aanvaard dat het Vlaamse Taaldecreet geen inbreuk vormde op de Europese regelgeving: zelfs al zou het Taaldecreet een beperkte hinder vormen voor werknemers uit andere lidstaten, dan nog zou het Taaldecreet een gerechtvaardigde uitzondering vormen op het vrij verkeer van werknemers. Er mag namelijk van het vrij verkeer van werknemers worden afgeweken mits een doel van algemeen belang wordt nagestreefd, via nuttige en evenredige maatregelen.[1] Die doelen van algemeen belang die door het Taaldecreet worden nagestreefd zijn:

– het stimuleren van het gebruik van het Nederlands;
– de bescherming van de werknemers verzekeren door hen in staat te stellen om in hun eigen taal kennis te nemen van de sociale documenten en om aanspraak te maken op de effectieve bescherming door de representatieve werknemersorganisaties en de bestuurlijke en rechterlijke autoriteiten die kennis dienen te nemen van deze documenten;
– de doeltreffendheid van de controle en het toezicht door de sociale inspectie waarborgen.

Ook het Hof van Justitie stelt in zijn arrest van 16 april 2013 naar aanleiding van de prejudiciële vraag dat die doelen van algemeen belang zijn.[2] Volgens het Hof van Justitie gaat het Vlaamse Taaldecreet evenwel te ver. De doelstellingen van het decreet zouden immers ook op een minder verregaande manier kunnen worden bereikt. Het zou mogelijk moeten zijn voor ondernemingen om naast een versie van de arbeidsovereenkomst in het Nederlands ook een "rechtsgeldige versie op te stellen in een door alle betrokken partijen begrepen taal". Met zijn huidige interpretatie van het vrij verkeer van werknemers oordeelt het Hof dus dat het Vlaamse Taaldecreet niet meer binnen het Europese kader past.

Ingevolge dit arrest zal het veertig jaar oude Taaldecreet moeten worden aangepast. Het decreet werd niet vernietigd, maar de interpretatie van het Hof is wel bindend voor de Belgische rechtbanken. Die moeten in aangelegenheden waar het vrij verkeer van toepassing is voorrang geven aan het EU-recht, waardoor ze de toepassing van het Taaldecreet niet meer kunnen garanderen. Het Taaldecreet blijft wel volledig van toepassing bij zuiver interne situaties of bij tewerkstelling van derdelanders (personen die de nationaliteit hebben van een land dat niet tot de EU/EER behoort).

[1] HvJ C-202/11, Anton Las tegen PSA Antwerp NV, 2013, punt 23.
[2] HvJ C-202/11, Anton Las tegen PSA Antwerp NV, 2013, punt 27.

Opdat het Vlaamse Taaldecreet zijn doelstellingen zou kunnen blijven realiseren is een aanpassing van het decreet nodig. Bij de aanpassing wordt maximaal gestreefd om de hogervermelde doelen van algemeen belang te blijven beschermen.

2. Voorstel van maatregel

Voor België heeft de Europese culturele verscheidenheid een fundamentele betekenis. De Belgische Grondwet voorziet vier taalgebieden: het Nederlandse, het Franse, het tweetalige Brussel-Hoofdstad en het Duitse taalgebied. Het gebruik van de talen is vrij en ieder spreekt en treedt op in zijn eigen taal.[3]

Op dit vrij gebruik van de in België gesproken talen is er voor de arbeidsverhoudingen wel een belangrijke uitzondering, voorzien in artikel 129, §1, 3°, van de Grondwet, dat luidt:

"De Parlementen van de Vlaamse en de Franse Gemeenschap regelen, bij uitsluiting van de federale wetgever, elk voor zich, bij decreet, het gebruik van de talen voor:
1° de bestuurszaken;
2° het onderwijs in de door de overheid opgerichte, gesubsidieerde of erkende instellingen;
3° de sociale betrekkingen tussen de werkgevers en hun personeel, alsmede de door de wet en de verordeningen voorgeschreven akten en bescheiden van de ondernemingen.".

In functie daarvan werden in België decreten uitgevaardigd, die respectievelijk de Nederlandse en de Franse taal opleggen binnen hun taalgebied voor de verhoudingen tussen werkgever en werknemers. Deze decretale regelingen beogen de eigen taal te beschermen en te bevorderen, onder andere tegen andere economisch sterkere taalgroepen en culturen.[4]

Zo legt het decreet van de Franse Gemeenschap van 30 juni 1982 inzake de bescherming van de vrijheid van het taalgebruik van de Franse taal in de sociale betrekkingen tussen de werkgevers en hun personeel, alsook van akten en documenten van ondernemingen opgelegd door de wet en de reglementen het gebruik van het Frans op. Ook voor Brussel, de faciliteitengemeenten en de Duitstalige Gemeenschap wordt het taalgebruik bij wet vastgelegd.[5] In Vlaanderen gebeurde dit door middel van het Vlaamse Taaldecreet.

Deze taaldecreten hebben een bijzondere plaats en meerwaarde binnen de wetgeving. De huidige interpretatie van de Europese verdragen door het Europese Hof stelt echter dat het Vlaamse Taaldecreet een inbreuk inhoudt op het vrij verkeer van werknemers binnen de Europese Unie.

Het ontwerp van wijzigingsdecreet brengt het Taaldecreet in overeenstemming met voormelde rechtspraak van het Europees Hof en voorziet ook in een verdere afstemming op het vlak van sanctionering en verjaringstermijn op het ontwikkelde sanctiekader binnen het beleidsdomein Werk en Sociale Economie. Gezien de bijzondere plaats van het decreet, wordt gestreefd om de wijzigingen zo beperkt mogelijk te houden.

---

3 Art. 30 GW.

4 Roger Blanpain, Het taalgebruik voor de arbeidsverhoudingen, Die Keure, 2011, 13.

5 Artikel 52 en 59 Gecoörd. Wetten 18 juli 1966 op het gebruik van de talen in bestuurszaken.

II. ARTIKELSGEWIJZE TOELICHTING VAN HET WIJZIGINGSDECREET

Artikel 1

Dit artikel stelt dat dit decreet een gemeenschapsbevoegdheid betreft, dit conform artikel 129, §1, 3°, van de Grondwet.

Artikel 2

Dit artikel voorziet dat de Vlaamse Overheid, ter bescherming van de werknemers en ter versterking van de sociale cohesie, het gebruik van de Nederlandse taal in de sociale betrekkingen tussen de werkgevers en de werknemers aanmoedigt. De Vlaamse Regering kan hiertoe maatregelen nemen. Met deze bepaling wordt het opzetten van onder andere maatregelen als Nederlands als tweede taal (NT2) door de uitvoerende macht ondersteund.

Krachtens artikel 3, lid 3, vierde alinea, van het Verdrag betreffende de Europese Unie en artikel 22 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie eerbiedigt de Europese Unie de rijke verscheidenheid van cultuur en taal. Overeenkomstig artikel 4, lid 2, van het Verdrag betreffende de Europese Unie eerbiedigt de Unie eveneens de nationale identiteit van haar lidstaten, en daartoe behoort ook de bescherming van de officiële taal of talen van deze staten.[6]

Ook Vlaanderen waardeert het taalkundig en cultureel erfgoed van de Nederlandse taal. De aanmoediging en waardering van de taal kan worden teruggevonden in de regelgeving van talrijke Europese lidstaten. Zo denken we onder andere aan de bepalingen hierover in de Spaanse grondwet, de Bulgaarse Grondwet, de Franse loi nº 94-665 du 4 août 1994 relative à l'emploi de la langue française, de Roemeense Legea privind folosirea limbii romane in locuri, relatii si institutii publice, Bucuresti, 12 noiembrie 2004, Nr. 500 en de Italiaanse Legge di 15 Dicembre 1999, n. 482 "Norme in materia di tutela delle minoranze linguistiche storiche" pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 297 del 20 dicembre 1999.

Artikel 3

Het toepassingsgebied van het decreet wordt omschreven overeenkomstig de huidige versie van het decreet. Hierbij houden we rekening met de vernietiging van een deel van het toepassingsgebied door het Arbitragehof.[7] Het decreet bepaalde oorspronkelijk dat het van toepassing was op de natuurlijke personen en rechtspersonen die een exploitatiezetel in het Nederlandse taalgebied hebben of die personeel in het Nederlandse taalgebied tewerkstellen. De bewoording "of die personeel in het Nederlandse taalgebied tewerkstellen" werd evenwel vernietigd door het Arbitragehof.

Artikel 4

Het woord 'publikatie' in artikel 4 wordt aan de huidige spelling aangepast en vervangen door het woord 'publicatie'. Het woord dienst wordt eveneens correct gespeld.

Het laatste lid van artikel vier stelt dat de werkgever meertaligheid kan eisen van de sollicitant en de kennis van andere talen bij sollicitanten mag toetsen tijdens de selectieperiode. Voor de logische samenhang van het decreet wordt het lid geschrapt in artikel vier.

---

6 HvJ C-202/11, Anton Las tegen PSA Antwerp NV, 2013, punt 26; HvJ C-31/09 Nawras Bolbol tegen Bevándorlási és Állampolgársági Hivatal, 2010, punt 86.

7 Arbitragehof 30 januari 1986, nr. 1986/010.

Artikel vier omschrijft immers wat sociale betrekkingen inhouden. Het lid wordt geplaatst in artikel vijf. Artikel vijf regelt het gebruik van het Nederlands en de afwijkingen hierop.

Artikel 5

Artikel 2 en artikel 5, eerste lid, van het huidige Taaldecreet hebben een zeer gelijkaardige inhoud. Om de logische opbouw van het decreet te verhogen worden de bepalingen samengevoegd. Hierbij wordt rekening gehouden met de gedeeltelijke vernietiging van artikel 5 door het Arbitragehof.[8] Het Vlaamse Taaldecreet bepaalde oorspronkelijk dat ook alle boekhoudkundige documenten in het Nederlands moesten worden opgesteld. Dit werd echter vernietigd door het Arbitragehof. Dit wordt paragraaf 1 van het aangepaste artikel 5.

De te gebruiken taal blijft het Nederlands. Ten gevolge van het arrest van het Europese Hof van Justitie, zoals hierboven besproken, moet wel de mogelijkheid worden voorzien om in specifieke gevallen de arbeidsovereenkomst op te stellen in een andere taal naast de Nederlandstalige versie.[9] Dit geldt enkel in de gevallen waar het vrij verkeer van werknemers binnen de EER van toepassing is.

Onverminderd paragraaf 1 kan dan ook voor individuele arbeidsovereenkomsten naast de Nederlandstalige versie ook een rechtsgeldige versie worden opgemaakt in een door alle betrokken partijen begrepen officiële taal van de Europese Unie. Op dit moment telt de Europese Unie 24 officiële talen: Bulgaars, Deens, Duits, Engels, Ests, Fins, Frans, Grieks, Hongaars, Iers, Italiaans, Kroatisch, Lets, Litouws, Maltees, Nederlands, Pools, Portugees, Roemeens, Sloveens, Slowaaks, Spaans, Tsjechisch en Zweeds. Deze lijst kan evenwel wijzigen. De talen worden dan ook niet limitatief opgenomen opdat het decreet niet voortdurend moet worden aangepast wanneer de officiële Europese talen wijzigen. Ook een vertaling in een van de talen van de andere lidstaten van de Europese Economische ruimte zijn toegelaten. Deze landen zijn IJsland, Noorwegen en Liechtenstein.

De rechtsgeldige vertaling is enkel mogelijk indien het vrij verkeer van werknemers van toepassing is. Hiervoor worden drie categorieën van werknemers bepaald. De eerste twee categorieën komen overeen met degene die zijn opgenomen in de besluiten van de Vlaamse Regering van 17 mei 2013 betreffende de loopbaanbegeleiding en van 18 juli 2003 betreffende de opleidings- en begeleidingscheques voor werknemers.

De eerste categorie betreft de werknemer die zijn woonplaats heeft op het grondgebied van één van de andere lidstaten van de Europese Unie of één van de lidstaten van de Europese Economische Ruimte. Onder de tweede categorie vallen de werknemers die hun woonplaats hebben op het Belgische grondgebied en hebben gebruikgemaakt van hun recht op vrij verkeer van werknemers of van de vrijheid van vestiging, zoals gewaarborgd door artikelen 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 binnen de Unie.

De derde categorie zijn de personen die op grond van een internationaal of supranationaal verdrag vallen onder het vrij verkeer van werknemers.

De mogelijkheid om vertalingen te voorzien van een aantal vormen van collectieve communicatie, zoals opgenomen in artikel 5, tweede lid, van het Vlaamse Taaldecreet, wordt paragraaf 3 van het gewijzigde artikel 5.

---

8 Arbitragehof 30 januari 1986, nr. 1986/010.

9 HvJ C-202/11, Anton Las tegen PSA Antwerp NV, 2013, punt 32.

Voor een efficiënte en effectieve controle door inspectie en om de bescherming van de Nederlandse taal in het Nederlandse taalgebied te garanderen wordt voorzien dat wanneer verschillende taalversies van een document zijn, de Nederlandstalige versie voorrang heeft. Het Europees Hof heeft in zijn arrest immers bepaald dat de nagestreefde doelstellingen van algemeen belang zijn. Deze voorrangsregeling wordt opgenomen in paragraaf 4 van het gewijzigde artikel 5.

De verduidelijking dat dit niet inhoudt dat een werkgever meertaligheid kan eisen van zijn werknemers, die nu als laatste lid is opgenomen in artikel 4, wordt paragraaf 5 van artikel 5.

Artikel 6

Het sanctie-instrumentarium binnen het beleidsdomein Werk en Sociale Economie werd deze legislatuur gestroomlijnd. Dit gebeurde onder andere via het decreet van 10 december 2010 betreffende de private arbeidsbemiddeling en het decreet van 17 februari 2012 betreffende de ondersteuning van het ondernemerschap op het vlak van de sociale economie en de stimulering van het maatschappelijk verantwoord ondernemen. De administratieve geldboete voorzien voor inbreuken op het Vlaamse Taaldecreet werd reeds op dit kader afgestemd. Via dit artikel 6 wordt ook de strafsanctie voor inbreuken op het Taaldecreet afgestemd op het ontwikkelde kader.

Hieronder wordt weergegeven hoe inbreuken op het Taaldecreet in het bestaande kader worden ingepast.

Sanctietype	Strafrecht			Adm. Geldboete			
Omschrijving inbreuk	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
Inbreuk op het Taaldecreet	X				X		

(1) strafrechtelijke geldboete van 50 tot 500 euro – gekoppeld aan (5);
(2) strafrechtelijke geldboete van 125 tot 1250 euro en/of gevangenisstraf van acht dagen tot een jaar – gekoppeld aan (6);
(3) strafrechtelijke geldboete van 250 tot 2500 euro en/of gevangenisstraf van zes maanden tot drie jaar – gekoppeld aan (7);
(4) administratieve geldboete van 50 tot 500 euro;
(5) administratieve geldboete van 100 tot 1000 euro;
(6) administratieve geldboete van 250 tot 2500 euro;
(7) administratieve geldboete van 500 tot 5000 euro.

Artikel 7

Binnen het beleidsdomein Werk en Sociale Economie wordt de verjaringstermijn voor de strafsancties standaard vastgelegd op vijf jaar.[10] Ook voor administratieve geldboeten geldt een verjaringstermijn van vijf jaar, ook wat betreft inbreuken op het Vlaamse Taaldecreet.[11] Met dit artikel wordt de verjaringstermijn voor de strafsanctie voor inbreuken op het Taaldecreet hierop afgestemd.

[10] Zie hiervoor artikel 27 van het decreet van 10 december 2010 betreffende de private arbeidsbemiddeling en artikel 24 van het decreet van 17 februari 2012 betreffende de ondersteuning van het ondernemerschap op het vlak van de sociale economie en de stimulering van het maatschappelijk verantwoord ondernemen.

[11] Artikel 20 van het decreet van 30 april 2004 houdende sociaalrechtelijk toezicht.

III. PROCEDURE

1. Advies van de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV)

Het advies van de SERV werd opgesteld op 14 oktober 2013. De SERV brengt een positief advies uit met twee aandachtspunten.

Ten eerste stelt de SERV vast dat er een verschil bestaat tussen de individuele en collectieve communicatie. Wat betreft de individuele communicatie met de werknemer kan enkel een vertaling in de officiële Europese talen, wat betreft de collectieve communicatie kan een vertaling in elke taal. Het is de keuze geweest om de aanpassingen aan het decreet zo minimaal mogelijk te houden. Bijgevolg werd enkel de mogelijkheid voorzien om een andere officiële Europese taal te hanteren bij de individuele arbeidsovereenkomst. Gezien het beperkt aantal betrokken partijen is de communicatie in deze context eenvoudiger. De mogelijkheid die reeds was opgenomen in het Taaldecreet om bij collectieve communicatie te voorzien in een vertaling wordt via dit ontwerp van decreet niet gewijzigd. Dit blijft mogelijk in de gevallen waar de context hiertoe noopt.

Ten tweede wordt opgemerkt dat de mogelijkheid om een vertaling te gebruiken in een door alle betrokken partijen begrepen officiële taal van de Europese Unie beperkt is tot de individuele werkgever-werknemerrelatie. Wat dit betreft moet worden herinnerd dat de Vlaamse Gemeenschap haar bevoegdheden enkel kan uitoefenen binnen de regelgevende kaders. Betreffende het gebruik van de talen is die bevoegdheid geregeld door artikel 129, §1, van de Grondwet. Via decretale initiatieven kan niet meer worden geregeld dan hetgeen door die bepaling aan de Vlaamse Gemeenschap is toevertrouwd. Dientengevolge wordt deze verplichting beperkt tot de werkgever-werknemerrelatie.

Naar aanleiding van de opmerkingen van de SERV waren geen aanpassing aan het ontwerp van de tekst nodig.

2. Advies van de Raad van State

Het advies van de Raad van State werd door de algemene vergadering gegeven op 3 december 2013. De Raad van State heeft geen enkele bemerkingen geformuleerd met betrekking tot de vormvereisten of de bevoegdheid. De Raad van State geeft wel een aantal inhoudelijke bemerkingen mee betreffende het ontworpen artikel 5, paragrafen 2 en 4. Deze worden hieronder behandeld.

Voorrang van de Nederlandse versie van de arbeidsovereenkomst wanneer deze van een anderstalige versie verschilt

De Raad van State stelt in zijn advies 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. Aangezien de beide versies rechtsgeldig zijn, zou een dergelijke voorrang niet verantwoord zijn. Dientengevolge zou het ontworpen artikel 5, §4, van het decreet moeten worden herzien.

De verantwoording moet op dit punt dan ook als volgt worden aangevuld. Men dient vast te stellen dat wanneer er een verschil bestaat tussen twee taalversies, slechts één versie kan worden toegepast. Indien er geen regeling wordt voorzien zou dit zowel de Nederlandse als de anderstalige versie kunnen zijn. Hierdoor ontstaat er onzekerheid.

Bovendien gebeuren de controles door de bevoegde instanties in Vlaanderen op basis van de Nederlandse versie. Indien deze versie vervolgens niet wordt toegepast door de rechter, zijn de uitgevoerde controle zonder voorwerp. Om efficiënte en effectieve controle door

de bevoegde instanties mogelijk te maken en ter bescherming van de officiële taal wordt dan ook gekozen om de Nederlandse versie van de overeenkomst voorrang te geven. De partijen worden ook aangemoedigd om een degelijke Nederlandse versie van hun contract op te stellen, waardoor de verschillen tussen taalversies kunnen worden geminimaliseerd.

Bepaling van de talen waarin de arbeidsovereenkomst naast de Nederlandse versie kan worden opgesteld

De Raad van State heeft ook een bemerking betreffende de talen waarin de arbeidsovereenkomst naast de Nederlandstalige versie kan worden opgesteld. Ten eerste vraagt de Raad van State zich af waarom de officiële talen van een lidstaat van de Europees Economische Ruimte (EER) niet in aanmerking komen. Deze bemerking is terecht en het decreet werd dan ook aangepast om een vertaling in een van de officiële talen van de EER in aanmerking te nemen. Dit punt werd eveneens opgenomen in de memorie van toelichting.

Ten tweede vraagt de Raad van State zich af waarom de mogelijkheid om een bijkomende rechtsgeldige versie van de arbeidsovereenkomst op te stellen beperkt wordt tot een aantal talen. Voor de toelichting bij dat punt wordt verwezen naar de doelstelling van het ontwerpdecreet. Het is de bedoeling om via de wijziging van het Taaldecreet het vrij verkeer van werknemers binnen de Europese Unie (EU) en de EER niet nodeloos te hinderen. Er wordt dan ook voorzien dat een rechtsgeldige vertaling kan worden opgesteld in elke officiële taal van de EU en de EER-lidstaten. Op deze manier kan voor iedere EU/EER burger een rechtsgeldige arbeidsovereenkomst worden opgesteld in de officiële taal van zijn eigen (of een andere) lidstaat.

De beperking van het aantal toegelaten talen maakt controle op de arbeidsovereenkomsten mogelijk. Het is niet mogelijk om de werking van de bevoegde instellingen te voorzien in elke bestaande taal. Ook de EU beperkt de werkingstalen van zijn instellingen.[12]

Voor de keuze voor de officiële talen van de lidstaten binnen de zone van vrij verkeer kunnen drie argumenten worden aangehaald. Ten eerste is het recht van de werknemers om zich vrij te bewegen beperkt tot deze zone. Ten tweede is een controle van contracten in andere talen binnen de EU en EER context verder uitgewerkt. Binnen de EU en de EER zijn immers mogelijkheden voorzien voor administratieve samenwerking tussen de lidstaten. Indien het vrij verkeer wordt gedissocieerd van de andere vormen van samenwerking ontstaat er een onevenwicht. Dit komt noch de controle noch de zwakste partijen in de arbeidsrelatie ten goede. Ten derde wordt hiermee de eerbiediging van de rijke verscheidenheid van cultuur en taal in de Europese Unie, zoals deze wordt bepaald in artikel 3, 3, van het verdrag betreffende de Europese Unie, ondersteund.

Betreffende de aanduiding van categorieën van werknemers die onder de bijzondere regeling vallen

De Raad van State vraagt verder in welke mate een verwijzing naar de vrijheid van vestiging relevant is. De verwijzing naar de vrijheid van vestiging wordt behouden in zoverre een relevante link bestaat met de arbeidssituatie. In dat geval lijkt het, in het licht van Europese rechtspraak betreffende vrij verkeer, noodzakelijk om een vertaling in een andere EU taal toe te laten.

De bedrijven met hoofdzetel in andere EU-lidstaat zijn reeds voldoende beschermd door het mogelijk te maken om voor hun werknemers een arbeidsovereenkomst te sluiten in een taal die alle partijen, dus inclusief de werkgever, begrijpen. In de gevallen waar dit niet

[12] Zie bijvoorbeeld artikel 24, VWEU, en artikel 20, d, VWEU.

mogelijk is dient voor de bescherming van de werknemers de arbeidsovereenkomst in het Nederlands te worden opgesteld.

Als laatste punt vraagt de Raad van State of ook onderdanen uit derde landen met een associatieovereenkomst onder de bijzondere regeling kunnen vallen. Het is evenwel niet omdat er een associatieovereenkomst bestaat dat er een automatisch en rechtstreeks recht bestaat op vrij verkeer van werknemers. In de rechtspraak waarnaar verwezen wordt door de Raad van State blijkt duidelijk dat de bepalingen van de associatieovereenkomst zelf de toepassing van het vrij verkeer van werknemers moeten regelen.

Bijgevolg werd het toepassingsgebied van de bijzondere regeling uitgebreid tot personen die op grond van de bepalingen van een internationaal of supranationaal verdrag vallen onder het vrij verkeer van werknemers. Deze categorie kan de onderdanen uit derde landen met associatieovereenkomst waarnaar de Raad van State verwijst, omvatten, maar kan theoretisch ook op andere categorieën van personen van toepassing zijn. Op deze manier kunnen toekomstige verdragen worden geïntegreerd in het bestaande decretale kader, zonder dit te moeten wijzigen. De Vlaamse Regering zal de categorieën van personen kunnen vermelden voor welke een bijzondere regeling noodzakelijk is op grond van internationale of supranationale verdragen.

Gelijkheidsbeginsel

Wat betreft het gelijkheidsbeginsel wijst de Raad van State er op dat het Europese Hof niet vereist dat een gelijke behandeling wordt geboden aan nationale en EU-burgers. Wel dienen artikelen 10 en 11 van de Grondwet in acht te worden genomen die verzekeren dat de normen die in de Belgische rechtsorde van toepassing zijn het gelijkheidsbeginsel en het discriminatieverbod in acht nemen.

De Raad van State verwijst hiervoor naar de Belgische economisch monetaire unie (EMU). De EMU wordt geregeld in artikel 6 van de bijzondere wet van 8 augustus 1980. Dit artikel legt de bevoegdheden vast van de drie gewesten in België, in uitvoering van het gewezen grondwetsartikel 107quater dat bij de grondwetsherziening van 1970 aan de Grondwet toegevoegd werd. Meer specifiek is deze bepaling opgenomen in het hoofdstuk betreffende de bevoegdheden inzake economie. Hierin worden de gevolgen van de EMU al deels uitgewerkt. Het is dus de bedoeling dat de gewesten bij de uitoefening van hun economische bevoegdheden de EMU niet ondergraven. Hiervoor worden binnen de bijzondere wet zelf al een aantal mechanismen voorzien.

De rechtsgrond voor het Taaldecreet is echter het artikel 129, §1, 3°, van de Grondwet. Dit artikel regelt een gemeenschapsaangelegenheid en geen gewest bevoegdheid. De toepassing van artikelen 10 en 11 van de Grondwet zal dan ook los van de EMU worden onderzocht.

In het advies 52.163/3 van 6 november 2012 stelde de Raad van State in punt 7 dat "in beginsel kan worden aangenomen dat een – noodzakelijke – verschillende behandeling ten gevolge van het recht op vrij verkeer in Europeesrechtelijke zin, niet als een ongeoorloofde discriminatie te beschouwen valt". Met verwijzing naar rechtsleer aldaar.

Ondertussen is dit standpunt evenwel gewijzigd naar aanleiding van recente arresten van het Grondwettelijk Hof. Hierbij werd controle op de toepassing van het gelijkheidsbeginsel verzwaard. Het al dan niet van toepassing zijn van het Europees recht op vrij verkeer kan een objectief criterium vormen voor een onderscheid tussen categorieën.

De aanwezigheid van de Europeesrechtelijke verplichting op zich is evenwel niet meer voldoende om het verschil te verantwoorden. Hiervoor dient nu ook de relevantie en

de proportionaliteit van die maatregel te worden verantwoord. Deze werkwijze van het grondwettelijk Hof in arrest 121/2013, dient ook in deze zaak te worden toegepast.

De verantwoording van elke verplichting zal zelfstandig moeten gebeuren, zoals gesteld door de Raad van State. Een eerste motivering voor dit ontwerp van decreet werd reeds opgenomen in het advies van de Raad van State.

Onder punt 12 van het advies vinden we volgende tekst terug:

"Met het Vlaamse taaldecreet streeft de Vlaamse decreetgever een aantal doelstellingen van algemeen belang na. Deze doelstellingen zijn 1. het stimuleren van het gebruik van het Nederlands; 2. de bescherming van de werknemers verzekeren door hen in staat te stellen om in hun eigen taal kennis te nemen van de sociale documenten en om aanspraak te maken op de effectieve bescherming door de representatieve werknemersorganisaties en de bestuurlijke en rechterlijke autoriteiten die kennis dienen te nemen van deze documenten en 3. de doeltreffendheid van de controle en het toezicht door de sociale inspectie waarborgen. Deze doelstellingen werden door het Europees Hof van Justitie erkend als zijnde van algemeen belang.[13] Vlaanderen wenst deze ook maximaal te beschermen.

Het Europees Hof van Justitie heeft echter recent gesteld dat dit niet meer volledig kan in het kader van vrij verkeer van werknemers. Hierdoor moet de regelgeving worden aangepast. De Vlaamse Overheid dient immers de verplichtingen na te leven die de Belgische Staat als lidstaat van de Unie op zich heeft genomen. De aanpassing van het taaldecreet is dus een gevolg in het interne recht van de verplichtingen die op de decreetgever rusten krachtens het vrij verkeer van werknemers.[14] Deze aanpassing zal evenwel minimaal worden gehouden om de hogervermelde doelen van algemeen belang maximaal na te streven. Dientengevolge zal de aanpassing beperkt zijn tot de Europese situatie.

Dit zal resulteren in een aanpassing van het Vlaamse taaldecreet waarbij in de toekomst zowel voor EU-burgers (excl. Belgen) als voor Belgen die van hun recht op vrij verkeer van werknemers/vestiging gebruik maken de individuele arbeidsovereenkomst niet enkel in het Nederlands maar ook in een andere officiële EU-taal kan worden opgesteld. Dit terwijl de arbeidsovereenkomsten van zowel (anderstalige) Belgen die hun EU-vrijheden niet gebruiken als van derdelanders met eenzelfde werkgever – t.g.v. een gebrek aan aanknopingspunten met het EU-recht – uitsluitend in het Nederlands zullen blijven worden opgesteld.

Het Grondwettelijk Hof heeft zich recent uitgesproken in een gelijkaardige zaak. Het betrof de federale regeling die gezinshereniging moelijker maakt voor Belgen dan andere EU-burgers.[15] Hierin stelde het Grondwettelijk Hof dat een verschil mogelijk is tussen deze situaties indien hiervoor een aanvaardbare verantwoording bestaat. Hieronder zullen we aantonen dat deze voor de aanpassing aan het Vlaamse taaldecreet aanwezig is.

Overeenkomstig de artikelen 4 en 5 van het Verdrag betreffende de Europese Unie (VEU) behoren de bevoegdheden die in de Verdragen niet aan de Unie zijn toegedeeld, toe aan de lidstaten.

Aldus zijn de lidstaten bevoegd om te bepalen aan welke voorwaarden arbeidscontracten van een eigen onderdaan wiens situatie geen aanknopingspunt heeft met het Unie-

[13] (voetnoot 1 bij het antwoord) HvJ C-202/11, Anton Las tegen PSA Antwerp NV, 2013, punt 27.

[14] (voetnoot 2 bij het antwoord) Zie overeenkomstig GwH 26 september 2013, nr. 121/2013, B.44.1.

[15] (voetnoot 3 bij het antwoord) GwH 26 september 2013, nr. 121/2013.

recht, dienen te voldoen. Volgens de rechtspraak van het Hof van Justitie is het Unierecht immers niet van toepassing in een zuiver interne situatie.[16]

De verplichting om het Nederlands te gebruiken in arbeidsovereenkomsten, in andere situaties dan deze met een link met het EU-recht, beoogt het realiseren van de hogervermelde doelstellingen van algemeen belang. Deze doelstellingen werden ook erkend door het Europees Hof van Justitie in haar arrest betreffende het taaldecreet.[17] In het licht van die doelstellingen werden maatregelen noodzakelijk geacht ten aanzien van Belgen en derdelanders. De bepaling past derhalve in het streven van de wetgever naar een respectvol en kwaliteitsvol arbeidsklimaat en streeft een doelstelling na die verschillend is van die welke aan de basis ligt van het Unierecht inzake vrij verkeer.

Afsluitend kan nog worden vastgesteld dat het verplichte gebruik van het Nederlands beperkt is. Het geldt enkel binnen de arbeidsrelatie en is niet van toepassing op collectieve communicatie. In dat geval was het immers reeds verplicht om in bepaalde gevallen te voorzien in een vertaling.

Het verschil in behandeling is dus verantwoord.

Besluit

Het taaldecreet streeft een aantal belangrijke doelen van algemeen belang na. Om deze maximaal te garanderen wordt de aanpassing van het decreet minimaal gehouden. Zo wordt de nieuwe regeling enkel van toepassing op Europese situaties. Deze zogenaamde omgekeerde discriminatie is het gevolg van verschillende beleidsprioriteiten tussen het Vlaamse en Europese niveau. Het Grondwettelijk Hof en het Hof van Justitie hebben in recente arresten erkend dat dit een mogelijk gevolg kon zijn van een verschillende beleid op Europees en nationaal vlak. Indien er een voldoende reden van algemeen belang aan de grondslag van dit verschil ligt, aanvaardt het Grondwettelijk gelijkheidsbeginsel een verschil in behandeling tussen deze situaties.”.

Aan deze motivering dient evenwel het onderstaande te worden toegevoegd.

Wat de relevantie van de maatregel betreft, kan worden gesteld dat de regeling de controle door de bevoegde instanties mogelijk maakt en het Nederlands beschermt in een internationale context waar de Nederlandse taal onder druk komt te staan. Dit was reeds het geval bij het ontstaan van het decreet in 1973 en is in de huidige context niet veranderd. Het algemeen karakter van deze doelstellingen werd ook door het Hof van Justitie erkend.

Wat betreft de proportionaliteit van de maatregel worden volgende punten bijkomend meegegeven. Het verschil in behandeling is beperkt tot een specifieke situatie, namelijk de individuele arbeidsrelatie. In tegenstelling tot de Europese context vormt de regeling van de talen in de arbeidscontext binnen de nationale context een uitoefening van bevoegdheden die werden vastgelegd in de Belgische Grondwet zelf. De Vlaamse Gemeenschap maakte van deze Grondwettelijke bevoegdheid gebruik om het gebruik van de talen in de arbeidscontext te regelen. Een beperking van deze bevoegdheid zou dan ook een beperking betekenen van Grondwettelijke bevoegdheden.

[16] (voetnoot 4 bij het antwoord) HvJ, 5 mei 2011, C-434/09, McCarthy, punt 45; 15 november 2011, C-256/11, Dereci, punt 60.

[17] (voetnoot 5 bij het antwoord) HvJ C-202/11, Anton Las tegen PSA Antwerp NV, 2013, punt 27.

Het Belgisch grondgebied is ingedeeld in taalgebieden, artikel 4 G.W., door de mogelijkheid te ontzeggen aan de Vlaamse Gemeenschap om zijn bevoegdheden uit te oefenen binnen zijn exclusief Nederlands taalgebied wordt het gehele Belgische staatsbestel in vraag gesteld.

De minister-president van de Vlaamse Regering,

Kris PEETERS

De Vlaamse minister van Financiën,
Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport,

Philippe MUYTERS

VOORONTWERP VAN DECREET

Vlaamse Regering

Ontwerp van decreet tot wijziging van artikel 1, 2, 4, 5, 12 en 16 van 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 door de wet en de verordeningen voorgeschreven akten en bescheiden van de ondernemingen

DE VLAAMSE REGERING,

Op voorstel van de Vlaamse minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport;

Na beraadslaging,

BESLUIT:

De Vlaamse minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport is ermee belast, in naam van de Vlaamse Regering, bij het Vlaams Parlement het ontwerp van decreet in te dienen, waarvan de tekst volgt:

Artikel 1. Dit decreet regelt een gemeenschapsaangelegenheid

Art. 2. Artikel 1 van 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 door de wet en de verordeningen voorgeschreven akten en bescheiden van de ondernemingen wordt vervangen door wat volgt:

"Artikel 1. De Vlaamse Gemeenschap moedigt, met het oog op de bescherming van de werknemers en ter versterking van de sociale cohesie, het gebruik van de Nederlandse taal in de sociale betrekkingen tussen de werkgevers en de werknemers aan.

De Vlaamse Regering kan maatregelen nemen ter uitvoering van het eerste lid".

Art. 3. Artikel 2 van hetzelfde decreet wordt vervangen door wat volgt:

"Art. 2. Dit decreet is van toepassing op de natuurlijke personen en rechtspersonen die een exploitatiezetel in het Nederlandse taalgebied hebben. Het regelt het taalgebruik voor de sociale betrekkingen tussen de werkgevers en de werknemers, alsmede voor de wettelijk voorgeschreven akten en bescheiden van de ondernemingen.

Voor de toepassing van dit decreet worden gelijkgesteld met:
1° werknemers: de personen die anders dan krachtens een arbeidsovereenkomst, arbeid verrichten onder het gezag van een andere persoon, of die arbeid verrichten onder gelijkaardige voorwaarden als die van een arbeidsovereenkomst,
2° werkgevers: de personen die de werknemers, vermeld in punt 1°, tewerkstellen, ongeacht de aard van hun bedrijvigheid;
3° ondernemingen: de inrichtingen van werkgevers en met werkgevers gelijkgestelde personen die een activiteit buiten het bedrijfsleven uitoefenen.".

Art. 4. In artikel 4 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij het decreet van 1 juni 1994, worden de volgende wijzigingen aangebracht.

1° in paragraaf 1 wordt het woord "publikaties" vervangen door het woord "publicaties",

2° in dezelfde paragraaf wordt het woord "dient" vervangen door het woord "dienst";

3° in paragraaf 4 wordt het tweede lid opgeheven.

Art. 5. Artikel 5 van hetzelfde decreet wordt vervangen door wat volgt:

"Art 5. §1. De te gebruiken taal voor de sociale betrekkingen tussen de werkgevers en de werknemers, alsmede voor de wettelijk voorgeschreven akten en bescheiden van de ondernemingen en voor alle documenten die bestemd zijn voor het personeel, is het Nederlands.

§2. Met behoud van de toepassing van paragraaf 1 kan voor individuele arbeidsovereenkomsten bijkomend een rechtsgeldige versie worden opgemaakt in een door alle betrokken partijen begrepen officiële taal van de Europese Unie indien de werknemer zich in een van onderstaande gevallen bevindt:
1° hij heeft zijn woonplaats op het grondgebied van een van de andere lidstaten van de Europese Unie of een van de lidstaten van de Europese Economische Ruimte;
2° hij heeft zijn woonplaats op het Belgische grondgebied 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 binnen de Unie.

§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.

§4. Als er een verschil bestaat tussen de Nederlandstalige versie en de anderstalige versie van een document als vermeld in paragraaf 2 en 3, heeft de Nederlandstalige versie van het document voorrang.

§5. 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 selectieperiode.".

Art. 6. In artikel 12 van hetzelfde decreet wordt de zinsnede "worden gestraft met gevangenisstraf van acht dagen tot één maand en met geldboete van 26 tot 500 frank of met één van die straffen alleen:" vervangen door de zinsnede " worden gestraft met een geldboete van 50 tot 500 euro·"

Art. 7. In artikel 16 van hetzelfde decreet wordt het woord "één" vervangen door het woord "vijf".

Brussel, ... (datum).

De minister-president van de Vlaamse Regering,

Kris PEETERS

De Vlaamse minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport,

Philippe MUYTERS

ADVIES VAN DE SOCIAAL-ECONOMISCHE RAAD VAN VLAANDEREN

SERV
sterk door overleg

De heer Philippe Muyters
Vlaams minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke
Ordening en Sport
Phoenixgebouw
Koning Albert II-laan 19
1210 Brussel

contactpersoon
Sandra Hellings
shellings@serv.be

ons kenmerk
SERV_BR_20131014_Taaldecreet_itsh

Brussel
14 oktober '13

Voorontwerp van decreet tot wijziging van artikel 1, 2, 4, 5, 12 en 16 van 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 door de wet en de verordeningen voorgeschreven akten en bescheiden van de ondernemingen.

Mijnheer de minister,

De SERV ontving op 23 september 2013 uw adviesvraag omtrent het voorontwerp van decreet tot wijziging van artikel 1, 2, 4, 5, 12 en 16 van het Vlaamse Taaldecreet van 19 juli 1973. U vindt hierbij het advies van de SERV onder voorbehoud van bekrachtiging door de raad in zijn eerstvolgende bijeenkomst.

Het Vlaamse Taaldecreet streeft volgende doelen van algemeen belang na: (1) het stimuleren van het gebruik van het Nederlands; (2) het beschermen van de werknemers door de begrijpbaarheid voor hen te bevorderen; (3) het waarborgen van de doeltreffendheid van de controle en het toezicht door de sociale inspectie. Het Europees Hof van Justitie stelt echter dat het Vlaamse taaldecreet een inbreuk inhoudt op het vrij verkeer van werknemers binnen de Europese unie. Volgens het Hof gaat het Vlaamse Taaldecreet immers te ver om de doelstellingen van algemeen belang te bereiken Deze kunnen volgens het Hof ook op een minder vergaande manier en via minder restrictieve maatregelen worden gerealiseerd. Dit arrest van het Hof maakt een aanpassing van het decreet noodzakelijk.

De sociale partners gaan er mee akkoord dat een aanpassing, met name een actualisering, van het Taaldecreet in het licht van dit arrest nodig is. Bij deze aanpassing worden de handvaten die door het Hof worden aangereikt om de doelen van algemeen belang te blijven beschermen, maximaal gebruikt Concreet zou het voor ondernemingen mogelijk zijn om naast een versie van de arbeidsovereenkomst in het Nederlands ook een versie op te stellen in een door alle betrokken partijen begrepen officiele taal van de Europese Unie De te gebruiken taal blijft het Nederlands. Maar een regeling waarin nog een andere taal mag worden gebruikt naast het Nederlands, zal minder ingrijpen in het vrije verkeer van werknemers dan de regeling zoals nu is opgenomen in het Vlaams Taaldecreet, en toch volstaan om de algemene doelstellingen van dit decreet, waaronder het gebruik van het Nederlands in de bedrijven, te waarborgen.

De SERV brengt een positief advies uit maar wenst wel het volgende op te merken

Het Taaldecreet regelt het taalgebruik bij de sociale verhoudingen tussen werkgever en werknemer. Het heeft m a w. niet alleen betrekking op de arbeidsovereenkomst maar ook op andere arbeidsdocumenten die bestemd zijn voor het personeel Paragraaf 3 van artikel 5 van het voorontwerp van decreet voorziet de mogelijkheid om vertalingen te voorzien van een aantal vormen van collectieve communicatie (zoals berichten, akten, mededelingen ....). Deze vertaling wordt evenwel niet verder gespecifieerd zoals in paragraaf 2 m b.t. de individuele arbeidsovereenkomst (met name "vertaling in een door alle betrokken partijen begrepen officiële taal van de Europese Unie")

De sociale partners stellen verder vast dat er voor wordt gekozen om de wijzigingen zo beperkt mogelijk te houden en te beperken tot taalgebruik in relatie werkgever - werknemer. De aanvaarding van anderstalige facturen, de legalisatie van anderstalige documenten en de uitgifte van meertalige attesten worden niet behandeld. Deze zouden nochtans een adequate oplossing betekenen voor praktische knelpunten die ondernemingen ondervinden in internationale handel.

De SERV is steeds bereid dit advies verder toe te lichten.

Hoogachtend,

Pieter Kerremans
administrateur-generaal

Ann Vermorgen
voorzitter

SERV
sterk door overleg

De heer Philippe Muyters
Vlaams minister van Financiën, Begroting,
Werk, Ruimtelijke Ordening & Sport
Koning Albert II-laan 19

1210 BRUSSEL

contactpersoon	ons kenmerk	Brussel
Sandra Hellings shellings@serv.be	SERV_BR_20131023_Taaldecreet_bekrADV_shkv	23 oktober 2013

Advies voorontwerp decreet regeling gebruik van talen voor sociale betrekkingen tussen werkgevers en werknemers.

Mijnheer de Minister,

Op 14 oktober jl. werd u een advies over bovenvermelde aangelegenheid onder voorbehoud overgemaakt.

Op zijn bijeenkomst van heden heeft de raad van de SERV dit advies bekrachtigd.

Met de meeste hoogachting,

Pieter Kerremans
administrateur-generaal

Ann Vermorgen
voorzitter

Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen
Wetstraat 34-36 • 1040 Brussel • T +32 2 209 01 11 • F +32 2 217 70 08 • info@serv.be • www.serv.be
Ondernemingsnummer 0216.754.913

ADVIES VAN DE RAAD VAN STATE

RAAD VAN STATE
afdeling Wetgeving

advies 54.334/AV
van 3 december 2013

over

een ontwerp van decreet ‘tot wijziging van artikel 1, 2, 4, 5, 12 en 16 van 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 door de wet en de verordeningen voorgeschreven akten en bescheiden van de ondernemingen’

Op 18 oktober 2013 is de Raad van State, afdeling Wetgeving, door de Vlaamse minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport verzocht binnen een termijn van dertig dagen, verlengd tot vijfenveertig dagen[(*)], een advies te verstrekken over een ontwerp van decreet 'tot wijziging van artikel 1, 2, 4, 5, 12 en 16 van 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 door de wet en de verordeningen voorgeschreven akten en bescheiden van de ondernemingen'.

Het ontwerp is door de algemene vergadering onderzocht op 26 november 2013. De kamer was samengesteld uit Robert ANDERSEN, eerste voorzitter, Marnix VAN DAMME, Pierre LIÉNARDY en Jo BAERT, kamervoorzitters, Pierre VANDERNOOT, Jacques JAUMOTTE, Martine BAGUET, Wilfried VAN VAERENBERGH, Jeroen VAN NIEUWENHOVE, Bernard BLERO, Kaat LEUS en Wouter PAS, staatsraden, Jan VELAERS, Michel TISON, Sébastien VAN DROOGHENBROECK, Christian BEHRENDT, Johan PUT en Marianne DONY, assessoren, Michel FAUCONIER, toegevoegd griffier.

Het verslag is uitgebracht door Xavier DELGRANGE, eerste auditeur-afdelingshoofd en Brecht STEEN, auditeur.

Het advies, waarvan de tekst hierna volgt, is gegeven op 3 december 2013.

*

[(*)] Deze verlenging vloeit voort uit artikel 84, § 1, eerste lid, 1°, van de gecoördineerde wetten op de Raad van State waarin wordt bepaald dat de termijn van dertig dagen verlengd wordt tot vijfenveertig dagen in het geval waarin het advies gegeven wordt door de algemene vergadering met toepassing van artikel 85.

STREKKING VAN HET VOORONTWERP VAN DECREET

1. Zoals in de memorie van toelichting wordt gesteld, strekt het voorontwerp van decreet ertoe tegemoet te komen aan het arrest dat het Hof van Justitie van de Europese Unie op 16 april 2013 heeft gewezen in de zaak *Anton Las tegen PSA Antwerpen NV*.

De memorie van toelichting luidt als volgt:

« Naar aanleiding van een prejudiciële vraag van de arbeidsrechtbank te Antwerpen heeft het Europees Hof van Justitie onderzocht of het Vlaamse Taaldecreet een inbreuk vormt op het vrij verkeer van werknemers binnen de Europese Unie.

Tot dan werd aanvaard dat het Vlaamse taaldecreet geen inbreuk vormde op de Europese regelgeving: zelfs al zou het taaldecreet een beperkte hinder vormen voor werknemers uit andere lidstaten, dan nog zou het taaldecreet een gerechtvaardigde uitzondering vormen op het vrij verkeer van werknemers. Er mag namelijk van het vrij verkeer van werknemers worden afgeweken mits een doel van algemeen belang wordt nagestreefd, via nuttige en evenredige maatregelen.[1] Die doelen van algemeen belang die door het taaldecreet worden nagestreefd zijn:

- het stimuleren van het gebruik van het Nederlands;

- de bescherming van de werknemers verzekeren door hen in staat te stellen om in hun eigen taal kennis te nemen van de sociale documenten en om aanspraak te maken op de effectieve bescherming door de representatieve werknemersorganisaties en de bestuurlijke en rechterlijke autoriteiten die kennis dienen te nemen van deze documenten;

- de doeltreffendheid van de controle en het toezicht door de sociale inspectie waarborgen.

Ook het Hof van Justitie stelt in zijn arrest van 16 april 2013 naar aanleiding van de prejudiciële vraag dat die doelen van algemeen belang zijn.[2] Volgens het Hof van Justitie gaat het Vlaamse Taaldecreet evenwel te ver. De doelstellingen van het decreet zouden immers ook op een minder verregaande manier kunnen worden bereikt. Het zou mogelijk moeten zijn voor ondernemingen om naast een versie van de arbeidsovereenkomst in het Nederlands ook een "rechtsgeldige versie op te stellen in een door alle betrokken partijen begrepen taal". Met zijn huidige interpretatie van het vrij verkeer van werknemers oordeelt het Hof dus dat het Vlaamse taaldecreet niet meer binnen het Europese kader past ».

2. Het voorontwerp van decreet handhaaft het beginsel dat het Nederlands moet worden gebruikt in de sociale betrekkingen tussen werkgevers en werknemers, opgenomen in 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'. De huidige tekst van artikel 2 van dat decreet wordt immers het ontworpen artikel 5, § 1. In paragraaf 2 van dat ontworpen artikel 5 voegt de steller evenwel de mogelijkheid toe dat op dat beginsel een uitzondering wordt gemaakt: voor individuele arbeidsovereenkomsten kan "bijkomend een rechtsgeldige versie worden opgemaakt in een door alle betrokken partijen begrepen officiële taal van de Europese Unie indien de werknemer zich in een van onderstaande gevallen bevindt:

[1] HvJ C-202/11, *Anton Las tegen PSA Antwerp NV*, 2013, punt 23.

[2] HvJ C-202/11, *Anton Las tegen PSA Antwerp NV*, 2013, punt 27.

1° hij heeft zijn woonplaats op het grondgebied van een van de andere lidstaten van het Europese Unie of een van de lidstaten van de Europese Economische Ruimte;

2° hij heeft zijn woonplaats op het Belgische grondgebied 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 binnen de Unie".

In paragraaf 4 van hetzelfde ontworpen artikel 5 wordt bepaald dat de Nederlandse versie voorrang heeft boven de anderstalige versie indien er een verschil bestaat tussen deze twee versies van de arbeidsovereenkomst zoals bedoeld in paragraaf 2 van het ontworpen artikel 5.[3]

3. De aldus uitgewerkte nieuwe regeling voor het gebruik der talen in het kader van de arbeidsbetrekkingen tussen werkgevers en werknemers geeft aanleiding tot de volgende opmerkingen.

ONDERZOEK VAN HET ONTWERP

I. Verenigbaarheid met het Europese recht

Betreffende de voorrang van de Nederlandse versie van de arbeidsovereenkomst wanneer deze van een anderstalige versie verschilt

4. In verband met een prejudiciële vraag die het Hof van Justitie was voorgelegd, heeft het Hof in het voornoemde arrest Las het volgende gesteld:

> « 21. (Het) blijkt uit (…) aan het Hof overgelegde dossier en uit de informatie die de partijen ter terechtzitting hebben verstrekt, dat bij de opstelling van arbeidsovereenkomsten met een grensoverschrijdend karakter door werkgevers die hun exploitatiezetel in het Nederlandse taalgebied van het Koninkrijk België hebben, alleen de Nederlandse taal rechtsgeldig is.
>
> 22. Een dergelijke regeling kan echter een afschrikkende werking hebben voor uit andere lidstaten afkomstige niet-Nederlandstalige werknemers en werkgevers en vormt dus een beperking van het vrije verkeer van werknemers.
>
> 23. Wat de rechtvaardiging van een dergelijke beperking betreft, is het vaste rechtspraak dat nationale maatregelen die de uitoefening van de in het Verdrag gewaarborgde fundamentele vrijheden kunnen belemmeren of minder aantrekkelijk kunnen maken, slechts toelaatbaar kunnen zijn mits zij een doel van algemeen belang nastreven, geschikt zijn om de verwezenlijking daarvan te waarborgen en niet verder gaan dan noodzakelijk is om het gestelde doel te bereiken (zie met name arrest van 1 april 2008, Regering van de Franse Gemeenschap en Waalse regering, C-212/06, Jurispr. Blz. I-1683, punt 55).

[3] Of van een van de documenten die in paragraaf 3 van het ontworpen artikel 5 worden opgenoemd; in die paragraaf wordt de huidige tekst overgenomen van artikel 5, tweede lid, van het decreet van 19 juli 1973 dat een bijzondere regeling invoert voor bepaalde documenten die betrekking hebben op de arbeidsverhoudingen.

24. In dat verband voert de Belgische regering aan dat de in het hoofdgeding aan de orde zijnde wetgeving beantwoordt aan de drievoudige noodzaak om, ten eerste, het gebruik van een van de officiële talen van België te bevorderen en te stimuleren, om, vervolgens, de bescherming van de werknemers te verzekeren door hen in staat te stellen om in hun eigen taal kennis te nemen van de sociale documenten en om aanspraak te maken op de effectieve bescherming door de representatieve werknemersorganisaties en de bestuurlijke en rechterlijke autoriteiten die kennis dienen te nemen van deze documenten, en om, ten slotte, de doeltreffendheid van de controle en het toezicht door de sociale inspectie te waarborgen.

25. Wat de eerste door de Belgische regering aangevoerde doelstelling betreft, moet worden opgemerkt dat het Unierecht zich er niet tegen verzet dat een beleid wordt gevoerd tot bescherming en stimulering van een officiële taal of van de officiële talen van een lidstaat (zie in die zin arresten van 28 november 1989, Groener, C-379/87, Jurispr. Blz. 3967, punt 19, en 12 mei 2011, Runevič-Vardyn en Wardyn, C-391/09, Jurispr. Blz. I-3787, punt 85).

26. Krachtens artikel 3, lid 3, vierde alinea, VEU en artikel 22 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie eerbiedigt de Unie immers haar rijke verscheidenheid van cultuur en taal. Overeenkomstig artikel 4, lid 2, VEU eerbiedigt de Unie eveneens de nationale identiteit van haar lidstaten, en daartoe behoort ook de bescherming van de officiële taal of talen van deze staten (zie in die zin arrest Runevič-Vardyn en Wardyn, reeds aangehaald, punt 86).

27. De doelstelling bestaande in het bevorderen en stimuleren van het gebruik van het Nederlands – een van de officiële talen van het Koninkrijk België – is dus een rechtmatig belang dat in beginsel een beperking kan rechtvaardigen van de verplichtingen die door artikel 45 VWEU worden opgelegd.

28. Wat de tweede en de derde door de Belgische regering aangevoerde doelstelling betreft, die gebaseerd zijn op de sociale bescherming van de werknemers respectievelijk het vergemakkelijken van de desbetreffende administratieve controles, heeft het Hof eerder reeds geoordeeld dat die doelstellingen dwingende redenen van algemeen belang vormen die een beperking van de uitoefening van de in het Verdrag erkende fundamentele vrijheden kunnen rechtvaardigen (zie in die zin arresten van 18 juli 2007, Commissie/Duitsland, C-490/04, Jurispr. Blz. I-6095, punten 70 en 71, en 7 oktober 2010, dos Santos Palhota e.a., C-515/08, Jurispr. Blz. I-9133, punt 47 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

29. Om te voldoen aan de vereisten van het Unierecht moet een regeling zoals die welke in het hoofdgeding aan de orde is, evenwel evenredig zijn aan voornoemde doelstellingen.

30. In casu blijkt uit die regeling dat de sanctie op schending van de verplichting om een arbeidsovereenkomst tussen een werknemer en een werkgever die zijn exploitatiezetel in het Nederlandse taalgebied van het Koninkrijk België heeft, in het Nederlands op te stellen, bestaat in de nietigheid van die overeenkomst, die ambtshalve door de rechter moet worden vastgesteld, met dien verstande dat de vaststelling van de nietigheid geen nadeel mag berokkenen aan de werknemer en de rechten van derden onverlet dient te laten.

31. De partijen bij een arbeidsovereenkomst met een grensoverschrijdend karakter beheersen evenwel niet noodzakelijkerwijs de officiële taal van de betrokken lidstaat. In een dergelijke situatie verlangt de vorming van een vrije en geïnformeerde wilsovereenstemming tussen de partijen dat zij hun overeenkomst kunnen opstellen in een andere taal dan de officiële taal van die lidstaat.

32. Bovendien zou een regeling van een lidstaat die niet alleen zou voorschrijven dat zijn officiële taal moet worden gebruikt voor arbeidsovereenkomsten met een grensoverschrijdend karakter maar bovendien zou voorzien in de mogelijkheid om daarnaast in een door alle betrokken partijen begrepen taal een rechtsgeldige versie van dergelijke overeenkomsten op te stellen, minder ingrijpen in het vrije verkeer van werknemers dan de in geding zijnde regeling, maar toch geschikt zijn om de doelstellingen van die regeling te waarborgen.

33. Gelet op het voorgaande moet een regeling zoals die welke in het hoofdgeding aan de orde is, worden geacht verder te gaan dan strikt noodzakelijk is voor het bereiken van de in punt 24 van het onderhavige arrest vermelde doelstellingen, zodat zij niet evenredig is ».

5. Het voorontwerp van decreet ligt in de lijn van het arrest Las wanneer het artikel 5, § 2, van het voornoemde decreet van 19 juli 1973 wijzigt teneinde te bepalen dat van een arbeidsovereenkomst, naast de verplichte Nederlandse versie, ook een rechtsgeldige versie kan worden opgesteld in een andere officiële taal van de Europese Unie, begrepen door alle partijen, indien die arbeidsovereenkomst is gesloten tussen een werkgever en een werknemer die hetzij zijn woonplaats heeft in een lidstaat van de Europese Unie of van de Europese Economische Ruimte, hetzij zijn woonplaats heeft op het Belgisch grondgebied en heeft gebruikgemaakt van zijn recht op vrij verkeer of van zijn recht op vrijheid van vestiging zoals geregeld door het Europees recht.

In de regeling die geldt inzake het gebruik der talen in sociale betrekkingen tussen werkgevers en werknemers neemt dat ontworpen artikel 5, § 2, immers de regel op waarmee volgens het Hof van Justitie de doelstellingen kunnen worden bereikt die het decreet van 19 juli 1973 nastreeft – zijnde de bevordering en stimulering van het Nederlands, het waarborgen van de sociale bescherming van de werknemers en het verzekeren van de administratieve controle – en die het Hof van Justitie heeft beschouwd als rechtmatige en dwingende redenen van algemeen belang[4]. Het doet zulks echter op meer evenredige wijze en het beperkt het vrij verkeer van werknemers in het kader van een arbeidsovereenkomst met grensoverschrijdend karakter dus minder dan respectievelijk de huidige artikelen 1 en 5, eerste lid, van het decreet van 19 juli 1973 doen.

In het licht van het evenredigheidsbeginsel dat het Hof van Justitie heeft toegepast en dat ook in aanmerking moet worden genomen bij het onderzoek van de aanpassing van het decreet van 19 juli 1973, is het daarentegen niet aanvaardbaar dat wordt bepaald dat de versie in één van de twee talen voorrang heeft wanneer er verschillen bestaan tussen de versies in de talen waarin de arbeidsovereenkomst is opgesteld. Aangezien beide versies van de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig zijn, is een dergelijke voorrang immers niet te verantwoorden.

Het ontworpen artikel 5, § 4, van het decreet van 19 juli 1973 dat bepaalt dat de Nederlandse versie voorrang heeft, moet worden herzien.

[4] Zie de overwegingen 27 en 28 van het voornoemde arrest Las.

Betreffende de bepaling van de talen waarin de arbeidsovereenkomst naast de Nederlandse versie kan worden opgesteld.

6. Ontworpen artikel 5, § 2 van het decreet van 19 juli 1973 laat de betrokken partijen toe een individuele arbeidsovereenkomst op te stellen in een door alle partijen begrepen officiële taal van de Europese Unie.

Niet alleen is het niet duidelijk waarom de officiële talen van een lidstaat van de Europese Economische Ruimte, waarnaar in het ontworpen artikel 5, § 2, uitdrukkelijk wordt verwezen, niet in aanmerking komen, maar meer in het algemeen rijst de vraag om welke reden de mogelijkheid van een bijkomende rechtsgeldige versie van de arbeidsovereenkomst beperkt wordt tot een aantal talen, ook al zijn dit de officiële talen van de Europese Unie of de Europese Economische Ruimte..

De memorie van toelichting verschaft hierover geen verdere toelichting. Het komt de stellers van het ontwerp toe te verantwoorden waarom deze mogelijkheid beperkt wordt tot deze limitatieve lijst van talen, en dit in het licht van het vrij verkeer van werknemers en van het gelijkheidsbeginsel.

Betreffende de aanduiding van categorieën van werknemers die onder de bijzondere regeling van artikel 5, § 2 vallen

7.1. Het ontworpen artikel 5, § 2, 2°, van het decreet van 19 juli 1973, voorziet in de mogelijkheid van een bijkomende rechtsgeldige versie in een andere taal dan het Nederlands wanneer de werknemer "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 (...)."Het is niet duidelijk in welke hypothese een werknemer, die arbeid in loondienst verricht, zich in een situatie zal bevinden waarin gebruik gemaakt wordt van de vrijheid van vestiging, nu het vestigingsrecht de uitoefening van een zelfstandige economische activiteit in een andere lidstaat betreft. De referentie aan de uitoefening van het vestigingsrecht door de werknemer dient derhalve uit de ontworpen bepaling te worden weggelaten.

Daarentegen is het denkbaar dat een onderneming met hoofdvestiging in een andere lidstaat van de Europese Unie, gebruik makend van het recht op vrije vestiging, een exploitatiezetel in het Vlaamse Gewest opricht. In dit geval rijst de vraag of, in het licht van het hoger aangehaalde arrest Las, de beperkingen op het gebruik van de taal voor de sociale betrekkingen tussen deze onderneming en zijn werknemers, niet kunnen uitmonden in een ongeoorloofde belemmering van het vestigingsrecht voor deze onderneming.

7.2. Het ontworpen artikel 5, § 2, van het decreet van 19 juli 1973 roept eveneens de vraag op welke regeling zal gelden voor de onderdanen van derde landen die geen lid zijn van de Europese Unie of de Europese Economische Ruimte maar die zich, krachtens een associatieovereenkomst met deze derde landen, kunnen beroepen op dezelfde rechten als diegene

die Europese onderdanen putten uit artikel 45 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie.[5]

II. Verenigbaarheid met de grondwettelijke beginselen

8. De door het ontwerp ingevoerde regeling heeft tot gevolg dat voor de werknemer die zich niet in een van de in § 2, 2° vermelde gevallen bevindt, de te gebruiken taal voor de individuele arbeidsovereenkomst uitsluitend het Nederlands is. Krachtens artikel 10 van het Taaldecreet zijn de stukken of handelingen in strijd met deze bepalingen nietig. De nietigheid wordt ambtshalve door de rechter vastgesteld.

9. Deze regeling, die louter situaties betreft waarop het recht van de Europese Unie niet van toepassing is, moet tegen het licht gehouden worden van het grondwettelijke beginsel van gelijkheid en niet-discriminatie en tegen het licht van het algemeen normatief kader van de economische unie en de monetaire eenheid.

Gelijkheidsbeginsel

10.1. De ontworpen regeling heeft tot gevolg dat er een verschil in behandeling ontstaat tussen personen (Belgen en personen die niet de nationaliteit van een lidstaat van de Europese Unie hebben[6]) die geen gebruik gemaakt hebben van het recht op vrij verkeer van werknemers, en de personen die onder de voorwaarden bepaald in het ontworpen artikel 5, § 2, van het Taaldecreet wel gebruik gemaakt hebben van dit recht.

De eerste categorie van personen beschikt meer bepaald niet over de mogelijkheid om van de individuele arbeidsovereenkomst bijkomend een rechtsgeldige versie op te stellen in een andere officiële taal van de Europese Unie dan het Nederlands.

10.2. Overeenkomstig de artikelen 4 en 5 van het Verdrag betreffende de Europese Unie behoren de bevoegdheden die in de Verdragen niet aan de Unie zijn toegedeeld, toe aan de lidstaten. Aldus zijn de lidstaten bevoegd om te bepalen onder welke voorwaarden aan eigen rechtsonderhorigen van wie de situatie geen aanknopingspunt heeft met het Unierecht een bepaald recht kan worden toegekend.[7] Volgens de rechtspraak van het Hof van Justitie is het Unierecht immers niet van toepassing in een zuiver interne situatie.[8] Hoewel, gelet op de rechtspraak van het Hof van Justitie ter zake, een verschil in behandeling tussen bepaalde

[5] Zie bijvoorbeeld over de draagwijdte van de niet-discriminatie clausule op het vlak van de arbeidsvoorwaarden ten gunste van Turkse onderdanen : HvJ, C-171/01, 8 mei 2003. Over de omzetting in het kader van de associatieovereenkomsten met derde staten van de rechtspraak van het Hof van Justitie inzake artikel 45 VWEU, zie HvJ, C-162/00, arrest *Porzeptowicz-Meyer* van 29 januari 2002 ; HvJ, C-438/00, arrest *Deutscher Handballbund* van 8 mei 2003 ; HvJ, C-265/03, arrest *Simutenkov* van 12 april 2005 ; HvJ, C-152/08, *Real Sociedad de Fútbol SAD en Nihat Kahveci* van 25 juli 2008.

[6] Onverminderd hetgeen hierover sub 7.2. gezegd werd.

[7] GwH 26 september 2013, nr. 121/2013, B.45.2.; GwH 26 september 2013, nr. 123/2013, B.4.6.

[8] HvJ, 5 mei 2011, C-434/09, *McCarthy*, punt 45; 15 november 2011, C-256/11, *Dereci*, punt 60. Zie ook GwH nr. 121/2013, B.45.2.; GwH 26 september 2013, nr. 123/2013, B.4.6.

categorieën van personen dat ongunstig is voor de burgers van de Unie die nooit hun recht van vrij verkeer hebben uitgeoefend, het algemeen beginsel van het recht van de Europese Unie van gelijkheid en niet-discriminatie wegens de specifieke kenmerken van die rechtsorde en het beperkte toepassingsgebied ervan, niet kan schenden, zou hetzelfde niet kunnen gelden ten aanzien van de artikelen 10 en 11 van de Grondwet.[9] Die artikelen strekken immers ertoe te verzekeren dat de normen die in de Belgische rechtsorde van toepassing zijn het gelijkheidsbeginsel en het discriminatieverbod in acht nemen.

Ervan uitgaan dat de twee sub 10.1. vermelde categorieën van personen van nature onvoldoende vergelijkbaar zouden zijn om de reden dat de wetgever voor een van hen de verplichtingen heeft willen in acht nemen die voortvloeiden uit het EU-recht zou de toetsing inzake gelijkheid en niet-discriminatie, die zelfs in dat geval in de interne rechtsorde is voorgeschreven door de artikelen 10 en 11 van de Grondwet, zinledig maken.[10]

10.3. Wanneer een decretale bepaling een verschil in behandeling tussen personen die zich in een vergelijkbare situatie bevinden oplegt, kan de loutere omstandigheid dat die bepaling het voor de Staat mogelijk maakt zijn internationale verbintenissen na te komen, niet volstaan om het verschil in behandeling te verantwoorden.[11] Toegepast op het voorliggende ontwerp kan de loutere omstandigheid dat het ontwerp van decreet bedoeld is om het interne recht aan het EU-recht aan te passen, op zich niet volstaan om het verschil in behandeling te verantwoorden ten nadele van de personen die nooit van hun recht op vrij verkeer gebruik hebben gemaakt.

Wanneer een wetgever een regeling treft die van toepassing is op personen die zich in vergelijkbare situaties bevinden, maar waarvan een categorie, in tegenstelling met de andere, onder het Unierecht valt, is hij niet verplicht strikt identieke regels in te stellen, gelet op de door het EU-recht nagestreefde doelstelling en de doelstellingen die door het interne recht worden nagestreefd voor de categorie van burgers die niet onder het EU-recht vallen. De inachtneming van het beginsel van gelijkheid en niet-discriminatie tussen de werknemers die al dan niet van het recht op vrij verkeer gebruik gemaakt hebben, kan, wegens de bijzondere situatie van elk van die twee categorieën van personen, bepaalde verschillen in behandeling toelaten. Aldus zou het feit dat de wetgever, ten aanzien van een categorie van personen, de regelgeving van de Unie omzet, het beginsel van gelijkheid en niet-discriminatie niet kunnen schenden, om de enkele reden dat de wetgever ze niet tevens doet gelden voor een categorie van personen die niet aan die regelgeving van de Unie is onderworpen. [12]

Dat verschil in behandeling moet echter redelijk kunnen worden verantwoord om bestaanbaar te zijn met de artikelen 10 en 11 van de Grondwet.

10.4. De verschillende behandeling van een werknemer die geen gebruik gemaakt heeft van zijn Europees recht op vrij verkeer, anders dan de werknemers die dit wel hebben gedaan, berust op een objectief criterium.

---

[9] GwH 26 september 2013, nr. 121/2013, B.48.; GwH 26 september 2013, nr. 123/2013, B.5.2.

[10] GwH 26 september 2013, nr. 121/2013, B.49.; GwH 26 september 2013, nr. 123/2013, B.5.3.

[11] GwH 26 september 2013, nr. 121/2013, B.49; GwH 26 september 2013, nr. 123/2013, B.5.3.; zie in die zin ook EHRM, 6 november 2012, *Hode en Abdi* t. Verenigd Koninkrijk, § 55.

[12] GwH 26 september 2013, nr. 121/2013, B.50.2.; GwH 26 september 2013, nr. 123/2013, B.5.5.

Bovendien volgt uit de rechtspraak van het Grondwettelijk Hof, dat de omstandigheid dat een werknemer die recht van vrij verkeer heeft uitgeoefend, aan de toepassing van een striktere regeling die geldt voor de andere werknemers ontsnapt, geen afbreuk doet aan de relevantie van de maatregel ten opzichte van de doelstellingen ervan.[13] Wel zal de relevantie en de proportionaliteit van die maatregel verantwoord moeten kunnen worden.

10.5. Het toezicht op deze verantwoording valt in grote mate samen met het toezicht op de naleving van het algemeen normatief kader van de economische unie en de monetaire eenheid, die hierna wordt onderzocht.

Inachtneming van het algemeen normatief kader van de economische unie en de monetaire eenheid

11.1. Zoals de Raad van State, afdeling wetgeving in het advies 53.901/AV [14] heeft vastgesteld is de notie van "het vrij verkeer van personen, goederen, diensten en kapitaal" niet enkel een basisbeginsel van het recht van de Europese Unie, maar bestaat in de interne rechtsorde het "gelijkaardige internrechtelijk geldende basisbeginsel dat inzake economische aangelegenheden tot uiting wordt gebracht in artikel 6, § 1, VI, derde lid, van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 en geldt in het kader van de uitoefening van alle bevoegdheden van de gemeenschappen en de gewesten."[15]

Uit artikel 6, § 1, VI, derde lid, van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 volgt bijgevolg dat de Vlaamse Gemeenschap bij het uitoefenen van haar bevoegdheid inzake het gebruik der talen "de beginselen van het vrije verkeer van personen" in de Belgische rechtsorde in acht dient te nemen.

Op grond van deze bepaling gelden "de Europese beginselen inzake vrij verkeer […] *mutatis mutandis* op het internrechtelijke vlak".[16] De gelding van die Europese beginselen in de interne rechtsorde betekent niet noodzakelijkerwijze dat de toepassing van deze beginselen, in het bijzonder op het vlak van de proportionaliteitstoets ten aanzien van de nagestreefde doelstellingen, tot een zelfde uitkomst leidt als in de Europese rechtsorde,.

Aan de beperkingen aan het internrechtelijk vrij verkeer kunnen aldus andere doelstellingen ten grondslag liggen dan diegene die ten grondslag liggen aan de beperking van het vrije verkeer van werknemers zoals vastgesteld door het Hof van Justitie in het vermelde arrest

[13] GwH 26 september 2013, nr. 121/2013, B.52.2.; GwH 26 september 2013, nr. 123/2013, B.6.2.

[14] Adv. RvS 53.901/AV van 27 augustus 2013 over een voorstel van bijzondere wet 'tot hervorming van de financiering van de gemeenschappen en de gewesten, tot uitbreiding van de fiscale autonomie van de gewesten en tot financiering van de nieuwe bevoegdheden', *Parl.St*. Kamer 2012-23, nr. 53-2974/2, 16.

[15] Het advies verwijst hierbij naar: J. VELAERS, *De Grondwet en de Raad van State, afdeling Wetgeving*, Maklu, 1999, 757. Zie bv.: GwH 25 februari 1988, nr. 47/1988, 6.B.4; GwH 19 juli 2005, nr. 132/2005, B.4.2; GwH 8 juli 2010, nr. 83/2010, B.7.

[16] Adv. RvS 39.856/3 van 21 maart 2006 over een voorontwerp dat heeft geleid tot het decreet van 14 juli 2006 'tot wijziging van het decreet van 28 februari 2003 betreffende het Vlaamse inburgeringsbeleid', *Parl.St*. Vl.Parl. 2005-06, nr. 850/1, en hernomen in het Adv.RvS 52.163/3 van 6 november 2012 over een voorontwerp dat heeft geleid tot het decreet van 7 juni 2013 'betreffende het Vlaamse integratie- en inburgeringsbeleid', *Parl.St*. Vl.Parl. 2012-13, nr. 1867/1.

Las, en kunnen bij de beoordeling van de proportionaliteit en de relevantie van deze beperkingen andere overwegingen in aanmerking worden genomen. De naleving van de beginselen van vrij verkeer in de interne Belgische rechtsorde – beginselen die het gevolg zijn van de economische en monetaire unie waarop het Belgisch staatsbestel berust[17] – moet mede beoordeeld worden in het licht van de andere grondwettelijke beginselen waarop het Belgische staatsbestel berust, zoals de indeling in taalgebieden (artikel 4 van de Grondwet), de vrijheid van het gebruik van de in België gesproken talen (artikel 30 van de Grondwet), en de bevoegdheid van de Vlaamse en Franse gemeenschap om in hun taalgebied het gebruik der talen in de sociale betrekkingen tussen de werkgevers en hun personeel te regelen (artikel 129 van de Grondwet).

11.2. Zoals reeds aangegeven ten aanzien van het gelijkheidsbeginsel, zal de relevantie ten opzichte van de doelstellingen en de proportionaliteit van de beperking van het internrechtelijk vrij verkeer verantwoord moeten kunnen worden.

Verantwoording van de verenigbaarheid met de grondwettelijke beginselen

12. Gevraagd naar een verantwoording voor het verschil in behandeling tussen werknemers die gebruik gemaakt hebben van het Europees recht op vrij verkeer en de werknemers die zulks niet hebben gedaan, antwoordde de gemachtigde als volgt:

> "***Het Vlaamse taaldecreet en omgekeerde discriminatie***
>
> Met het Vlaamse taaldecreet streeft de Vlaamse decreetgever een aantal doelstellingen van algemeen belang na. Deze doelstellingen zijn 1. het stimuleren van het gebruik van het Nederlands; 2. de bescherming van de werknemers verzekeren door hen in staat te stellen om in hun eigen taal kennis te nemen van de sociale documenten en om aanspraak te maken op de effectieve bescherming door de representatieve werknemersorganisaties en de bestuurlijke en rechterlijke autoriteiten die kennis dienen te nemen van deze documenten en 3. de doeltreffendheid van de controle en het toezicht door de sociale inspectie waarborgen. Deze doelstellingen werden door het Europees Hof van Justitie erkend als zijnde van algemeen belang.[18] Vlaanderen wenst deze ook maximaal te beschermen.
>
> Het Europees Hof van Justitie heeft echter recent gesteld dat dit niet meer volledig kan in het kader van vrij verkeer van werknemers. Hierdoor moet de regelgeving worden aangepast. De Vlaamse Overheid dient immers de verplichtingen na te leven die de Belgische Staat als lidstaat van de Unie op zich heeft genomen. De aanpassing van het taaldecreet is dus een gevolg in het interne recht van de verplichtingen die op de decreetgever rusten krachtens het vrij verkeer van werknemers.[19] Deze aanpassing zal evenwel minimaal worden gehouden om de hogervermelde doelen van algemeen belang maximaal na te streven. Dientengevolge zal de aanpassing beperkt zijn tot de Europese situatie.
>
> Dit zal resulteren in een aanpassing van het Vlaamse taaldecreet waarbij in de toekomst zowel voor EU-burgers (excl. Belgen) als voor Belgen die van hun recht op vrij verkeer van werknemers/vestiging gebruik maken de individuele arbeidsovereenkomst

[17] GwH, 22 juni 2005, nr. 107/2005, B.8.1. en B.8.2.

[18] (*voetnoot 1 bij het antwoord*) HvJ C-202/11, Anton Las tegen PSA Antwerp NV, 2013, punt 27.

[19] (*voetnoot 2 bij het antwoord*) Zie overeenkomstig GwH 26 september 2013, nr. 121/2013, B.44.1.

niet enkel in het Nederlands maar ook in een andere officiële EU taal kan worden opgesteld. Dit terwijl de arbeidsovereenkomsten van zowel (anderstalige) Belgen die hun EU-vrijheden niet gebruiken als van derdelanders met eenzelfde werkgever – t.g.v. een gebrek aan aanknopingspunten met het EU-recht – uitsluitend in het Nederlands zullen blijven worden opgesteld.

Het Grondwettelijk Hof heeft zich recent uitgesproken in een gelijkaardige zaak. Het betrof de federale regeling die gezinshereniging moelijker maakt voor Belgen dan andere EU-burgers.[20] Hierin stelde het Grondwettelijk Hof dat een verschil mogelijk is tussen deze situaties indien hiervoor een aanvaardbare verantwoording bestaat. Hieronder zullen we aantonen dat deze voor de aanpassing aan het Vlaamse taaldecreet aanwezig is.

Overeenkomstig de artikelen 4 en 5 van het Verdrag betreffende de Europese Unie (VEU) behoren de bevoegdheden die in de Verdragen niet aan de Unie zijn toegedeeld, toe aan de lidstaten. Aldus zijn de lidstaten bevoegd om te bepalen aan welke voorwaarden arbeidscontracten van een eigen onderdaan wiens situatie geen aanknopingspunt heeft met het Unierecht, dienen te voldoen. Volgens de rechtspraak van het Hof van Justitie is het Unierecht immers niet van toepassing in een zuiver interne situatie.[21]

De verplichting om het Nederlands te gebruiken in arbeidsovereenkomsten, in andere situaties dan deze met een link met het EU-recht, beoogt het realiseren van de hogervermelde doelstellingen van algemeen belang. Deze doelstellingen werden ook erkend door het Europees Hof van Justitie in haar arrest betreffende het taaldecreet.[22] In het licht van die doelstellingen werden maatregelen noodzakelijk geacht ten aanzien van Belgen en derdelanders. De bepaling past derhalve in het streven van de wetgever naar een respectvol en kwaliteitsvol arbeidsklimaat en streeft een doelstelling na die verschillend is van die welke aan de basis ligt van het Unierecht inzake vrij verkeer.

Afsluitend kan nog worden vastgesteld dat het verplichte gebruik van het Nederlands beperkt is. Het geldt enkel binnen de arbeidsrelatie en is niet van toepassing op collectieve communicatie. In dat geval was het immers reeds verplicht om in bepaalde gevallen te voorzien in een vertaling.

Het verschil in behandeling is dus verantwoord.

Besluit

Het taaldecreet streeft een aantal belangrijke doelen van algemeen belang na. Om deze maximaal te garanderen wordt de aanpassing van het decreet minimaal gehouden. Zo wordt de nieuwe regeling enkel van toepassing op Europese situaties. Deze zogenaamde omgekeerde discriminatie is het gevolg van verschillende beleidsprioriteiten tussen het Vlaamse en Europese niveau. Het Grondwettelijk Hof en het Hof van Justitie hebben in recente arresten erkend dat dit een mogelijk gevolg kon zijn van een verschillende beleid op Europees en nationaal vlak. Indien er een voldoende reden van algemeen belang aan de grondslag van dit verschil ligt, aanvaardt het Grondwettelijk gelijkheidsbeginsel een verschil in behandeling tussen deze situaties."

[20] (*voetnoot 3 bij het antwoord*) GwH 26 september 2013, nr. 121/2013.

[21] (*voetnoot 4 bij het antwoord*) HvJ, 5 mei 2011, C-434/09, McCarthy, punt 45; 15 november 2011, C-256/11, Dereci, punt 60.

[22] (*voetnoot 5 bij het antwoord*) HvJ C-202/11, Anton Las tegen PSA Antwerp NV, 2013, punt 27.

13. Zoals uiteengezet *sub* 4 en 5 streeft de regeling waarbij de verplichting wordt opgelegd om de individuele arbeidsovereenkomsten in het Nederlands op te stellen verschillende dwingende redenen van algemeen belang en legitieme doelstellingen na.

Het antwoord gegeven door de gemachtigde verantwoordt onvoldoende de verenigbaarheid van de ontworpen regeling met het gelijkheidsbeginsel en de beginselen van het interne vrij verkeer, gelet op het feit dat de motivering van het Grondwettelijk Hof in zijn arrest 121/2013, dat de wetgeving inzake gezinshereniging in het kader van het verblijfrecht van vreemdelingen betreft, niet zonder meer kan worden overgenomen.

Een aanvaardbare verantwoording moet voldoende duidelijk maken welke specifieke internrechtelijke doelstellingen en argumenten de relevantie verantwoorden van het onderscheid tussen werknemers die van het Europeesrechtelijk recht op vrij verkeer gebruikt gemaakt hebben en de werknemers die dit niet gedaan hebben, alsook de proportionaliteit van de onderscheiden behandeling.

DE GRIFFIER DE EERSTE VOORZITTER

M. FAUCONIER R. ANDERSEN

ONTWERP VAN DECREET

ONTWERP VAN DECREET

DE VLAAMSE REGERING,

Op voorstel van de Vlaamse minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport;

Na beraadslaging,

BESLUIT:

De Vlaamse minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport is ermee belast, in naam van de Vlaamse Regering, bij het Vlaams Parlement het ontwerp van decreet in te dienen, waarvan de tekst volgt:

Artikel 1. Dit decreet regelt een gemeenschapsaangelegenheid.

Art. 2. Artikel 1 van 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 door de wet en de verordeningen voorgeschreven akten en bescheiden van de ondernemingen wordt vervangen door wat volgt:

"Artikel 1. De Vlaamse Gemeenschap moedigt, met het oog op de bescherming van de werknemers en ter versterking van de sociale cohesie, het gebruik van de Nederlandse taal in de sociale betrekkingen tussen de werkgevers en de werknemers aan.

De Vlaamse Regering kan maatregelen nemen ter uitvoering van het eerste lid.".

Art. 3. Artikel 2 van hetzelfde decreet wordt vervangen door wat volgt:

"Art. 2. Dit decreet is van toepassing op de natuurlijke personen en rechtspersonen die een exploitatiezetel in het Nederlandse taalgebied hebben. Het regelt het taalgebruik voor de sociale betrekkingen tussen de werkgevers en de werknemers, alsmede voor de wettelijk voorgeschreven akten en bescheiden van de ondernemingen.

Voor de toepassing van dit decreet worden gelijkgesteld met:

1° werknemers: de personen die anders dan krachtens een arbeidsovereenkomst, arbeid verrichten onder het gezag van een andere persoon, of die arbeid verrichten onder gelijkaardige voorwaarden als die van een arbeidsovereenkomst;

2° werkgevers: de personen die de werknemers, vermeld in punt 1°, tewerkstellen, ongeacht de aard van hun bedrijvigheid;

3° ondernemingen: de inrichtingen van werkgevers en met werkgevers gelijkgestelde personen die een activiteit buiten het bedrijfsleven uitoefenen.".

Art. 4. In artikel 4 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij het decreet van 1 juni 1994, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in paragraaf 1 wordt het woord "publikaties" vervangen door het woord "publicaties";

2° in dezelfde paragraaf wordt het woord "dient" vervangen door het woord "dienst";

3° in paragraaf 4 wordt het tweede lid opgeheven.

Art. 5. Artikel 5 van hetzelfde decreet wordt vervangen door wat volgt:

"Art. 5. §1. De te gebruiken taal voor de sociale betrekkingen tussen de werkgevers en de werknemers, alsmede voor de wettelijk voorgeschreven akten en bescheiden van de ondernemingen en voor alle documenten die bestemd zijn voor het personeel, is het Nederlands.

§2. Met behoud van de toepassing van paragraaf 1, kan voor individuele arbeidsovereenkomsten bijkomend een rechtsgeldige versie worden opgemaakt in een van volgende door alle betrokken partijen begrepen talen:
1° een officiële taal van de Europese Unie;
2° een officiële taal van een van de lidstaten van de Europese Economische Ruimte maar die geen lid zijn van de Europese Unie.

Het eerste lid is enkel van toepassing indien de werknemer zich in een van onderstaande gevallen bevindt:
1° hij heeft zijn woonplaats op het grondgebied van een van de andere lidstaten van de Europese Unie of een van de lidstaten van de Europese Economische Ruimte;
2° hij heeft zijn woonplaats op het Belgische grondgebied 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 binnen de Unie;
3° hij valt onder het vrij verkeer van werknemers op grond van een internationaal of supranationaal verdrag.

§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.

§4. Als er een verschil bestaat tussen de Nederlandstalige versie en de anderstalige versie van een document als vermeld in paragraaf 2 en 3, heeft de Nederlandstalige versie van het document voorrang.

§5. 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 selectieperiode.".

Art. 6. In artikel 12 van hetzelfde decreet wordt de zinsnede "worden gestraft met gevangenisstraf van acht dagen tot één maand en met geldboete van 26 tot 500 frank of met één van die straffen alleen:" vervangen door de zinsnede "worden gestraft met een geldboete van 50 tot 500 euro:".

Art. 7. In artikel 16 van hetzelfde decreet wordt het woord “één” vervangen door het woord “vijf”.

Brussel, 20 december 2013.

De minister-president van de Vlaamse Regering,

Kris PEETERS

De Vlaamse minister van Financiën,
Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport,

Philippe MUYTERS