

CULTUURRAAD
VOOR DE
NEDERLANDSE CULTUURGEMEENSCHAP

ZITTING 1972-1973

7 DECEMBER 1972

VOORSTEL VAN DECREET
tot vernederlandsing van het bedrijfsleven

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

De vernederlandsing van het bedrijfsleven is ongetwijfeld een verworven standpunt. Terecht werd onderstreept dat : « De culturele gaafheid van ons volk niet beveiligd kan worden indien werkgevers en werknemers, bij de vervulling van hun dagelijkse taak, hun eigen taal niet gebruiken als gewoon middel tot vertolking van hun denkwijze tegenover derden ».

Dat er nog altijd een taalmuur is voor onze Vlaamse werknemers, die evenzeer een discriminatie inhoud, ligt voor de hand (1).

In 1968 kwam de Landelijke Bedienden Centrale tot de volgende bevindingen omtrent het gebruik van de voertaal : « het taalgebruik der bedienden is Nederlands, het kader spreekt Nederlands met de bedienden en Frans met de directie; in zeer veel gevallen is de voertaal van de directie het Frans ». Destijds kwam H. Deleeck, toenmalig hoofd van de studiedienst van het A. C. W., tot de vaststelling dat in 67 % van de ondernemingen in Vlaanderen de kennis van het Frans voor de bedienden een absolute voorwaarde tot promotie is en primeert boven de technische bekwaamheidseisen (2).

Het taalgebruik in het bedrijfsleven wordt heden hoofdzakelijk bepaald door de wet van 2 augustus 1963. Deze wet was evenwel niet de eerste. De wet van 15 juni 1896 bepaalde reeds dat het « werkplaatsreglement » hetzij in het Nederlands, hetzij in het Frans moest worden opgesteld om door alle werknemers te worden verstaan.

(1) Prof. R. Blanpain. *1922-1972. Na 50 jaar arbeidsovereenkomst voor bedienden. Bediende.. . Waarheen ?*, L. B. C. uitgave, 1972, blz. 4.5 en volgende.

(2) *De taaltoestanden in het Vlaams bedrijfsleven*, Arbeiderspers, Brussel, 1959.

Het is echter na de tweede wereldoorlog dat ernstige stappen tot vernederlandsing werden gedaan. Bij hun oprichting werd aan de ondernemingsraden in 1948 een bevoegdheid in taalaangelegenheden verleend : « de ondernemingsraad heeft tot taak alle maatregelen te onderzoeken die geschikt zijn om de ontwikkeling van de geest van samenwerking tussen het ondernemingshoofd en zijn personeel te bevorderen, onder meer door **het** gebruik van de taal van de streek voor de betrekkingen binnen het bedrijf » Ter gelegenheid van het amenderen van de gemeenschappelijke verklaring over de produktiviteit in 1954, verbonden de vertegenwoordigers van de werkgevers er zich toe : « sterk bij de ondernemingshoofden aan te dringen opdat zij in hun verhoudingen tot de werknemers (informatie, gesprekken, redactie van elk document bestemd voor de werknemers), de taal van het gewest zouden gebruiken en dat zij zich tot eventuele minderheidsgroepen in de taal van deze groepen zouden richten ».

Artikel 52 van de geordende wetten op het gebruik van de talen in bestuurszaken (koninklijk besluit van 18 juli 1966) voorziet in de volgende regeling :

— de private nijverheids-, handels- en financiebedrijven dienen de taal te gebruiken van het gebied waar hun bedrijfszetel gelegen is voor :

- a) akten en bescheiden voorgeschreven bij wetten en reglementen;
- b) de akten en bescheiden die bestemd zijn voor hun personeel.

— in Brussel stellen de bedrijven die bescheiden in het Nederlands wanneer zij bestemd zijn voor Nederlands-sprekend personeel en in het Frans wanneer zij bestemd zijn voor Franssprekend personeel.

Deze wettelijke regeling heeft ongetwijfeld in de praktijk vruchten afgeworpen, maar is ook absoluut onvoldoende gebleken :

— heel wat instellingen, die geen nijverheids-, handels- of financiebedrijven zijn, ressorteren niet onder de taalwetgeving;

— documenten die niet voor het personeel bestemd zijn, maar door het personeel gebruikt moeten worden om het opgedragen werk te kunnen verrichten, zijn « taalvrij »;

— het taalgebruik door de private ondernemingen in hun betrekkingen met de openbare diensten is door de wet niet geregeld;

— vooral de sanctionering van de wettelijke bepalingen laat te wensen over : akten of bescheiden die niet voldoen aan de taalwetgeving, dienen te worden vervangen. Zolang zij niet vervangen zijn, kunnen zij eventueel niet tegenstelbaar zijn. Die vervanging heeft echter retroactief volledige uitwerking tot en met de datum van het vervangen stuk. De Weerdt onderstreepte een en ander terecht (1). Hij schrijft : « Deze nietigheid, zo zij aanwezig is, wordt best omschreven door de term « niet-tegenstelbaar » zoals zij door verschillende gerechtelijke uitspraken werd aangenomen. » Deze niet-tegenstelbaarheid is voorlopig, want onmiddellijk na de vervanging door een stuk in de vereiste taal, zal de nieuwe akte retroactief vol-

(1) *De bevoegdheid van de kultuurraden i.v.m. de taalregeling in het bedrijfsleven*, R.W., 1972, n^o 39, kol. 1877-1878.

ledige uitwerking hebben krachtens het laatste lid van artikel 59.

De arbeidsrechtbank te Gent maakte een zeer juiste toepassing van dit principe : in afwachting van een Nederlandstalige opzeggingsbrief verklaart de rechtbank het in het Frans opgestelde stuk niet tegenstelbaar, daar de bedrijfszetel van het bedrijf in het Nederlands gebied is gevestigd. Dit betekent niet dat de in het Frans opgestelde opzeggingsbrief absoluut nietig zou zijn, zodat het bedrijf opnieuw een in het Nederlands opgestelde opzegging die slechts voor de toekomst rechtsgevolgen zou hebben, zou moeten opstellen.

In de loop van de rechtspleging werd een in het Nederlands opgestelde opzeggingsbrief afgeleverd. Dit schrijven heeft zoals het laatste lid van artikel 59 bepaalt, uitwerking op de datum van het vervangen bescheid. De eis voor een opzeggingsvergoeding wordt dan ook niet gegrond verklaard, ingevolge de aflevering na de dagvaarding van een Nederlandstalige opzeggingsbrief.

Dit vonnis illustreert volkomen de zwakheid van de sanctie van artikel 59 : de opzeggingsbrief, in de verkeerde taal gesteld, was niet tegenstelbaar aan de arbeider, die dan ook een eis tot schadevergoeding indiende. Maar na de dagvaarding werd een Nederlandstalige brief afgeleverd, wat voor gevolg had dat de nietigheid retroactief werd goedge maakt en de rechtbank de eis ongegrond moest verklaren.

Zoals gesteld betekent de taalmuur in heel wat gevallen een zware belemmering voor de normale opgang van Vlaamse bedienden, technici en kaders. Wordt het niet binnen afzienbare tijd een « Engelse » taalmuur ?

De recente grondwetswijziging biedt echter mogelijkheden aan de Cultuurraden om voor een en ander verregaand en baanbrekend werk te verrichten.

Artikel 59bis, § 3, 3, van de vernieuwde Grondwet bepaalt : « § 3 — Bovendien regelen de Cultuurraden, bij uitsluiting van de wetgever, ieder wat hem betreft, bij decreet, het gebruik van de talen voor :

1° (...)

2° (...)

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 ».

De decreten betreffende § 3 genomen door de Vlaamse Cultuurraad hebben kracht van wet in het Nederlands taalgebied. Niet in Brussel. Daar blijft de nationale wetgever bevoegd.

Tijdens de bespreking van deze tekst werd gewoon verwezen naar artikel 52 van de geordende wetten op het gebruik van talen in bestuurszaken.

De tekst van artikel 59bis, § 3, 3, van de Grondwet is vanzelfsprekend ruimer dan het koninklijk besluit van 18 juli 1966.

Het gaat in de eerste plaats om :

a) **Sociale betrekkingen tussen werkgevers en werknemers.**

Deze bepaling is zeer ruim. In de voorbereidende werken van het Parlement wordt desbetreffend gesteld : « Uw commissie (Senaat) is van oordeel dat het begrip « sociale

betrekkingen tussen de werkgevers en hun personeel » ruim moet worden verstaan en altijd aan de noodwendigheden van de ontwikkeling der sociale betrekkingen moet kunnen worden aangepast ». Met andere woorden, hier wordt aan de Cultuurraad de mogelijkheid geboden om de vernederlandsing verder door te trekken dan in documenten; om de leefwereld van de werknemer dermate om te buigen dat ook in de onderneming de Culturele « autonomie » van de werknemer beter beschermd wordt.

b) De **akten en bescheiden van de onderneming door de wet en de verordeningen voorgeschreven.**

De Cultuurraden zijn blijkbaar niet bevoegd om nieuwe akten of bescheiden op te leggen. Dit blijft tot de bevoegdheid van de nationale wetgever behoren. De Cultuurraden kunnen enkel de taal bepalen.

De werkelijke vernederlandsing van het bedrijfsleven is nog ver van af : slechts wanneer het interne leven van de ondernemingen in Vlaanderen in het Nederlands verloopt en het Nederlands in Brusselse ondernemingen gelijkberechtigd is, zal de vernederlandsing van het bedrijfsleven een voldongen **feit zijn**.

Het algemeen schema van onderhavig voorstel van decreet is als volgt :

- I. Toepassingsgebied — Algemeen beginsel.
- II. Sociale betrekkingen tussen werkgever-werknemer.
- III. Bescheiden en documenten.
- IV. Toezicht.
- V. Sancties.

Door dit decreet zouden, binnen zijn toepassingsgebied, wijzigingen worden aangebracht aan art. 52, § 1, 1^o lid en § 2, en aan artikel 59 van de geordende wetten op het gebruik van de talen in bestuurszaken (koninklijk besluit van 18 juli 1966).

Het zij uitdrukkelijk gesteld, voor zoveel als nodig, dat de taalregeling van openbare orde is. « Dit heeft voor gevolg dat de overheid verplicht is de sancties toe te passen wanneer overtredingen worden vastgesteld en dat de rechtbanken ambtshalve geen kennis zullen nemen van stukken, opgesteld in de verkeerde taal » (1).

Toelichting bij de artikelen.

Artikel 1.

Dit artikel omschrijft het algemeen toepassingsgebied van het voorstel van decreet op analoge wijze als de recente arbeidswet van 17 maart 1971.

Dit decreet heeft kracht van wet in het Nederlandse taalgebied, uitgezonderd de gemeenten palend aan een ander taalgebied en waar de wet het gebruik van een andere taal dan die van het gebied waarin de werkgevers, werknemers of ondernemingen zich bevinden, voorschrijft of toelaat.

(1) De Weerd, *Het taalgebruik in het bedrijfsleven*, blz. 5.

Art. 2.

In artikel 2 wordt de gaafheid van het taalgebied uitdrukkelijk op de voorgrond gesteld. Deze gaafheid zal onder meer worden bereikt door het gebruik van het Nederlands niet alleen voor de « sociale betrekkingen tussen de werkgevers en de werknemers », maar ook voor de door de wet en de verordeningen voorgeschreven akten en bescheiden.

Artt. 3 en 4.

Het begrip « sociale betrekkingen » dient ruim en soepel geïnterpreteerd, zoals ter gelegenheid van de bespreking van artikel 59, § 3, van de Grondwet werd gesteld.

Deze « sociale betrekkingen » omvatten vooreerst de geïnstitutionaliseerde verhoudingen tussen werkgever en werknemer op het vlak van de onderneming, zoals deze plaats vinden in de ondernemingsraad, het comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen, en langs de syndicale afvaardiging om. Deze instellingen zijn bij wet of collectief overleg ingesteld. De instelling en werking van de organen dienen vanzelfsprekend in het Nederlands te geschieden. Dit betekent meteen ook dat alle documenten en inlichtingen, ook deze voorzien bij collectief overleg, die aan deze organen worden verstrekt, in de streektaal dienen gesteld. De sociale betrekkingen betreffen ook alle andere, eventueel toekomstige organen, ter organisatie van de verhoudingen tussen werkgever en werknemer.

« Sociale betrekkingen » omvatten vanzelfsprekend het arbeidsmilieu waarin de werknemer een belangrijk deel van zijn leven doorbrengt en dat mede door de werkgever wordt geschapen. Daarom dienen de onderrichtingen, de mededelingen en de publicaties bestemd voor het personeel, de vergaderingen van het personeel, de werking van de sociale dienst, de maatschappelijke werken, vervolgmaakingscycli, disciplinaire procedures enz. in het Nederlands te geschieden, derwijze dat de werknemer in de onderneming niet vervreemd wordt, maar er zich thuis voelt. Dezelfde regeling dient te gelden voor alle contacten tussen de werkgever en alle andere mogelijke instellingen of personen, zo private als publieke, indien deze contacten hun oorsprong vinden in de arbeidsverhouding tussen werkgever en werknemer. De instellingen, die in artikel 3 § 3, worden opgesomd, gelden alleen maar ter exemplatieve titel. In artikel 4 wordt een omschrijving gegeven van wat door het woord « betrekkingen » dient verstaan : het gaat zowel om individuele als collectieve verhoudingen; deze verhoudingen kunnen zowel mondeling als schriftelijk gestalte nemen.

Art. 5.

Artikel 5 is in feite geïnspireerd door artikel 52 van het koninklijk besluit van 18 juli 1966, waarbij bepaald is dat de akten en bescheiden, voorgeschreven bij wet en reglement, in de streektaal dienen gesteld, alsmede door de ervaring uit de toepassing van dit artikel opgedaan. Meer speciaal wordt benadrukt dat al de boekhoudkundige documenten binnen het toepassingsgebied vallen.

Dit is nodig omdat het houden van een dagboek, overeenkomstig artikel 16, titel III, van het wetboek van koop-handel in de praktijk is voorbijgestreefd en onverenigbaar is met de moderne methoden van comptabiliteit in een vennootschap. « In een modern bedrijf geeft elke handeling

aanleiding tot het uitschrijven van een formulier; bij dit uitschrijven wordt in feite telkens een journaalpost geformuleerd, misschien zonder dat de uitschrijver zich daarvan bewust is, maar boekhoudkundig-technisch daarom niet minder effectief. Deze oneindige reeksen journaalposten vloeien samen in de mechanografische samenvattingen, waarvan de totalen uiteindelijk in de balans en de resultatenrekening worden opgenomen ». De rechtskundige en fiscale praktijk aanvaardt deze werkwijze.

Daarmede rekening houdend dient men dan ook onder de bij de wet voorgeschreven boeken te verstaan : alle boekhoudkundig-administratieve verrichtingen, die in de plaats zijn gekomen van de voorziene dagboekinschrijvingen. Hieruit volgt dat alle interne formulieren die het karakter van een boekhoudkundige imputatie hebben, in de taal van de streek dienen te worden opgesteld en behandeld » (1).

Artikel 5, lid 3, bevat een uitzondering van het principe ten aanzien van akten en bescheiden, wanneer de bestemming in een ander ééntalig gebied of in het buitenland woont; dit geldt vooral voor de factuur en het cognossement.

Artt. 6 tot 10.

Deze artikelen hebben betrekking op het toezicht op de naleving van de bepalingen van het decreet. Zij zijn analoog met die welke het toezicht in de recente arbeidswetgeving regelen.

Art. 11.

Zoals reeds aangestipt bij de algemene toelichting was de sanctionering, vervat in artikel 59 van het koninklijk besluit van 1966, totaal onvoldoende. Het mag niet mogelijk zijn het verkeerd gestelde, retroactief goed te maken. Het dient uitdrukkelijk vast te staan dat de stukken of handelingen, in strijd met het decreet, nietig zijn. Dit is in beginsel een absolute nietigheid, die ambtshalve door de rechter dient vastgesteld, maar die slechts door de belanghebbende derde en niet door het bedrijf zelf kan worden ingeroepen. De werknemer kan er belang bij hebben de nietigheid niet in te roepen. De werknemer kan zich er alzo toe beperken de nietigheid van één of meerdere onderdelen of artikels van een stuk of overeenkomst aan te vragen. De werkgever blijft aansprakelijk voor de schade.

Het is evident dat de sanctie van artikel 11 ook geldt voor de reeds bestaande documenten en stukken, zo individuele arbeidsovereenkomsten, arbeidsreglementen en andere, die vóór het van kracht worden van het decreet tot stand kwamen. Deze stukken dienen reeds, overeenkomstig het koninklijk besluit van 1966, in de streektaal gesteld. Het is enkel de verscherpte sanctie die consequent wordt doorgevoerd.

Artt. 12 tot 20.

Deze artikelen hebben betrekking op de strafbepalingen, die analoog zijn met de identieke regelingen in andere arbeidsrechtelijke wetten.

D. CLAEYS.

(1) De Weerd I., « De bevoegdheid van de kultuurraden i.v.m. de taalregeling in het bedrijfsleven », *Rechtskundig Weekblad*, 1972, nr 39, kol. 1875.

VOORSTEL VAN DECREET**1. — Toepassingsgebied. — Algemeen beginsel.****Artikel 1.**

Dit decreet is van toepassing op de werkgevers die in het Nederlandse taalgebied, zoals omljnd in artikel 59, § 4, van de Grondwet, werknemers tewerkstellen en op deze werknemers.

Voor de toepassing van dit decreet worden gelijkgesteld :

1^o met werknemers : de personen, die anders dan krachtens een arbeidsovereenkomst, arbeid verrichten onder het gezag van een ander persoon, of die arbeid verrichten in gelijkaardige voorwaarden als die van een arbeidsovereenkomst.

2^o met werkgevers : de personen die de in 1^o genoemde werknemers tewerkstellen.

3^o met een onderneming : de inrichting van werkgevers en met werkgevers gelijkgestelde personen, die een activiteit buiten het bedrijfsleven uitoefenen.

Art. 2.

De te gebruiken taal voor de sociale betrekkingen tussen de werkgever en de werknemers, alsmede voor de door de wet en de verordeningen voorgeschreven akten en bescheiden van de ondernemingen, is het Nederlands.

II. — Sociale betrekkingen tussen werkgever - werknemer.**Arr. 3.**

« Sociale betrekkingen » tussen werkgevers en werknemers omvatten onder meer :

§ 1. de betrekkingen, die op het vlak van de onderneming plaatsvinden in de ondernemingsraad, het comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaats, of tussen de werkgever en de syndicale afvaardiging; alsmede in of met elk ander orgaan dat tot institutionalisatie van die betrekkingen bij wet of collectief overleg zou worden opgericht;

§ 2. Alle andere betrekkingen tussen de werkgever en de werknemers, die op het vlak van de onderneming plaatsvinden in de vorm van bevelen, mededelingen, publicaties, of in het kader van vergaderingen van het personeel, sociale dienst, arbeidsgeneeskundige dienst, maatschappelijke werken, vervolmakingscycli, disciplinaire procedure, onthaal en andere.

§ 3. Al de betrekkingen tussen de werkgever enerzijds en privaatrechtelijke of publiekrechtelijke instellingen anderzijds, die hun oorsprong vinden in de arbeidsverhouding; aldus de betrekkingen met de Rijksdienst voor de Maatschappelijke Zekerheid, de Rijksdienst voor Arbeids-

voorziening, het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid, de Rechterlijke Macht en andere, alsmede interbedrijfsge-neeskundige diensten, rekruteringscentra, publiciteits-agentschappen, uitzendkantoren en andere;

§ 4. De « sociale betrekkingen » omvatten zowel de mondeling als schriftelijk gestelde individuele en collec-tieve verhoudingen tussen de werkgever en de werkne-mers.

III. — Bescheiden en documenten.

Art. 5.

De door de wet en de verordeningen voorgeschreven akten en bescheiden van de ondernemingen, zoals bedoeld in artikel 1, en onder meer al de boekhoudkundige docu-menten waarvan de belastingsambtenaar inzage kan ne-men, en die welke bestemd zijn voor hun personeel, die-nen in het Nederlands gesteld. De werkgever dient even-wel, op eenparige aanvraag van de werknemers-leden van de ondernemingsraad, of van de syndicale afvaardiging of van een afgevaardigde van een representatieve vakorga-nisatie, bij de berichten, mededelingen, akten, getuigschrif-ten en formulieren bestemd voor het personeel, een verta-ling te voegen in één of meer talen, zo de samenstelling van het personeel zulks rechtvaardigt.

Dit akkoord dient op straffe van nietigheid, schrifte-lijk gesteld en aan de ambtenaren, belast met het toe-zicht van dit decreet, toegestuurd.

Voor de akten en bescheiden die voorgeschreven zijn bij de wet en de verordening, bestaat die verplichting niet ten aanzien van die akten, die gericht zijn tot een per-soon gevestigd in een ander ééntalig gebied of in het buitenland.

IV. — Toezicht.

Art. 6.

De werkgevers moeten zich gedragen naar de bepalin-gen van de besluiten, genomen ter uitvoering van de wet van 26 januari 1951, betreffende de vereenvoudiging van de documenten waarvan het bijhouden door de sociale wetgeving opgelegd is.

Art. 7.

Onverminderd de plichten van de officieren van gerech-telij ke politie, houden de ambtenaren van de Sociale Inspectie van het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid en de Inspecteurs van de Vaste Commissie voor Taaltoe-zicht, toezicht op de uitvoering van dit decreet.

Art. 8.

De in artikel 7 bedoelde ambtenaren mogen bij de uit-oefening van hun opdracht :

1° op elk ogenblik van de dag of van de nacht, zon-der voorafgaande verwittiging, vrij binnengaan in alle inrichtingen, gedeelten van inrichtingen, lokalen en an-

dere werkplaatsen, waar personen zijn tewerkgesteld die onder de bepalingen van dit decreet vallen; tot de bewoonde lokalen hebben zij evenwel enkel toegang wanneer de rechter in de politierechtbank vooraf toestemming heeft verleend;

2° elk onderzoek, elke controle en enquête instellen, alsook alle inlichtingen inwinnen die zij nodig achten om zich ervan te vergewissen dat de decreetsbepalingen werkelijk worden nageleefd, en met name :

a) hetzij alleen, hetzij samen, de werkgever, zijn aangestelden of lasthebbers, alsook de werknemers en inzonderheid de leden van de syndicale afvaardiging, van de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing der werkplaatsen en van de ondernemingsraden, ondervragen over alle feiten welke het nuttig is te kennen voor de uitoefening van het toezicht;

b) zich zonder verplaatsing alle boeken, registers en documenten doen voorleggen, die bij deze wet en bij de uitvoeringsbesluiten ervan zijn voorgeschreven, en afschriften of uittreksels ervan opmaken;

c) inzage en afschrift nemen van alle boeken, registers en documenten die zij nodig achten voor het volbrengen van hun opdracht.

Art. 9.

De in artikel 7 bedoelde ambtenaren hebben het recht waarschuwingen te geven, voor de overtreder een termijn te bepalen om zich in orde te stellen en processen-verbaal op te maken die bewijskracht hebben tot het tegendeel is bewezen.

Op straffe van nietigheid moet een afschrift van het proces-verbaal ter kennis van de overtreder worden gebracht binnen zeven dagen na de vaststelling van de overtreding.

Art. 10.

De in artikel 7 bedoelde ambtenaren en beambten kunnen in de uitoefening van hun ambt de bijstand van de gemeentepolitie en van de rijkswacht vorderen.

Sancties.

Art. 11.

De stukken of handelingen, die in strijd zijn met de bepalingen van het decreet, zijn nietig. De nietigheid wordt ambtshalve door de rechter vastgesteld.

De bevoegde arbeidsinspecteur, de inspecteur van de Vaste Commissie voor Taaltoezicht, of ieder particulier kan de nietigverklaring vorderen voor de arbeidsrechtbank van de plaats waar de werkgever gevestigd is.

Het vonnis beveelt ambtshalve de vervanging van de betrokken stukken.

De opheffing van de nietigheid heeft slechts uitwerking vanaf de dag van de vervanging; voor geschreven stukken vanaf de dag van de neerlegging van de vervangende stukken op de griffie van de arbeidsrechtbank.

De nietigverklaring kan geen nadeel berokkenen aan de werknemer en laat de rechten van derden onverminderd. De werkgever is aansprakelijk voor de schade veroor-

zaakt door zijn nietige stukken of handelingen ten nadele van de werknemer of van derden.

De sancties vervat in artikel 11 gelden eveneens ten aanzien van de akten en bescheiden van de ondernemingen, voorgeschreven bij wetten en reglementen, en van die bestemd voor het personeel, die reeds, overeenkomstig artikel 52, § 1, van het koninklijk besluit van 18 juli 1966 ter ordening van de wetten op het gebruik van de talen in bestuurszaken, in het Nederlands dienden gesteld.

Art. 12.

Aan artikel 1 van de wet van 30 juni 1971 betreffende de administratieve geldboeten toepasselijk in geval van inbreuk op sommige sociale wetten, wordt toegevoegd hetgeen volgt :

29° de werkgever die zich schuldig maakt aan overtreding van het decreet van... tot vernederlandsing van het bedrijfsleven.

Art. 13.

Onverminderd de artikelen 269 tot 274 van het Strafwetboek, worden gestraft met gevangenisstraf van acht dagen tot één maand en met geldboete van 26 tot 500 F of met één van die straffen alleen :

1° de werkgever, zijn aangestelden of lasthebbers die de bepalingen van dit decreet hebben overtreden;

2° de werkgever, zijn aangestelden of lasthebbers, alsmede de werknemers die het krachtens dit decreet georganiseerde toezicht verhinderen.

Art. 14.

Bij herhaling binnen één jaar na een vorige veroordeling kan de straf het dubbel van het maximum bedragen.

Art. 15.

De werkgever is burgerrechtelijk aansprakelijk voor de betaling van de geldboeten waartoe zijn aangestelden of lasthebbers worden veroordeeld.

Art. 16.

Alle bepalingen van boek I van het Strafwetboek, uitgezonderd hoofdstuk V, maar met inbegrip van hoofdstuk VII en van artikel 85, zijn van toepassing op de bij dit decreet bepaalde misdrijven.

Art. 17.

De publieke rechtsvordering wegens overtreding van de bepalingen van dit decreet, verjaart na verloop van één jaar na het feit waaruit de vordering is ontstaan.

D. CLAEYS,
T. DECLERCQ,
C. DE CLERCQ.
