

Arbeidsrecht

Het taalgebruik voor de arbeidsverhoudingen in Vlaanderen

Het vrij verkeer van werknemers in de EU

Roger BLANPAIN
prof. em. KU Leuven, hoogleraar Universiteit van Tilburg

Multicultureel en globaal

We leven in een multiculturele wereld. Wereldwijd zijn er meer dan 6.000 talen, waarvan 2.261 geschreven talen. In de Europese Unie zijn 24 officiële talen. Er zijn in de EU ook een 60-tal regionale talen, zoals Baskisch, Catalaans, Fries e.a. Burgers uit deze streken kunnen in hun regionale taal een schrijven richten tot bv. het Europees Parlement en dienen in die taal beantwoord te worden.

Ook onze ondernemingen zijn multicultureel, zo ten gevolge van het vrij verkeer van werknemers en het vrij verkeer van diensten in de EU en ook van daarbuiten. In 2010 reikte Vlaanderen zowat 30.000 arbeidskaarten uit voor vreemde werknemers van buiten de EU. Uit een kleine enquête, die ik recent hield, blijkt dat bepaalde van onze ondernemingen 30-40% soms tot 70% werknemers van vreemde nationaliteit tewerkstellen tot en met Japanners en Koreanen ...¹

We leven in een globaal-multiculturele wereld.

Culturele identiteit

Maar met erkenning van de culturele identiteit. Zo onderlijnt het Handvest van de Grondrechten van de Europese Unie (Verdrag van Lissabon) de verscheidenheid van taal en cultuur. Deze dient geëerbiedigd te worden. Meteen wordt het essentiële belang van het behoud van de diversiteit van het culturele erfgoed verankerd. Of nog, een lidstaat in de EU heeft de bevoegdheid om het gebruik van zijn taal te beschermen en te stimuleren.

Grondwet

België voorziet 4 taalgebieden: Nederlands, Frans, Duits en Brussel-Hoofdstad.

Volgens onze Grondwet is het gebruik van de talen vrij. Dit neemt echter niet weg dat er op het stuk van de arbeidsverhoudingen (de betrekkingen tussen werkgever en werknemer) sinds geruime tijd wetgeving is, die het gebruik van de taal regelt. Aldus:

- 1896: het werkplaatsreglement dient in het Nederlands, hetzij in het Frans worden opgesteld om door alle werknemers verstaan te worden;
- 1936: voor de arbeidsovereenkomsten voor binnenschippers en zeelieden;
- 1948: de ondernemingsraad dient de taal van de streek te gebruiken. In Brussel, Frans-Nederlands naar gelang de samenstelling van het personeel;
- 1963-1966: officiële akten en bescheiden van het personeel ... in Vlaanderen in het Nederlands ...
- 1968: wetgeving op de collectieve arbeidsovereenkomsten.

¹ R. BLANPAIN, *Het taalgebruik voor de arbeidsverhoudingen*, Die Keure, Brugge, 2011, 79-83.

Vernederlandsing van het bedrijfsleven

Voor al de regeling van het KB van 1966 liet te wensen over. Wel dienden de documenten bestemd voor het personeel in Vlaanderen in het Nederlands gesteld. Maar de sanctie was onvoldoende. Documenten in de verkeerde taal, zo in het Frans, waren enkel voorlopig niet tegenstelbaar. Ze konden steeds en met terugwerkende kracht worden vervangen en in het Nederlands worden gesteld. De regeling gelde daarenboven enkel voor de geschriften, de papieren winkel. Ook voor het gesproken woord werd de taal van de streek niet nageleefd.

In heel wat Vlaamse ondernemingen bleef er een taalmuur. Een Franse taalmuur. Een Engelse kwam er aan. Heel wat stemmen gingen dan ook op voor de vernederlandsing van het bedrijfsleven in Vlaanderen. Een van de grote tenoren was Professor Robert Vandeputte, onze Prof. Verbintenissen en Verzekeringen aan de KU Leuven, lid van de Academie, Voorzitter van de Nationale Bank en Minister van Financiën in de regering Mark Eyskens. Herman Deleeck, onze betreunde collega, toen hoofd van de studiedienst van het ACW, stelde vast dat het Frans een voorwaarde was voor de Vlaamse bedienden om in aanmerking te komen voor promotie. Het Frans primeerde op de technische vaardigheden. De directie sprak Frans.

Het was dan ook niet te verwonderen dat onze Grondwet werd aangepast. In 1970, onder de Regering Gaston Eyskens, werd de Nederlandse Cultuurraad bevoegd voor het taalgebruik voor *'de sociale betrekkingen tussen de werkgevers en hun personeel'*.

Een taaldecreet

De Landelijke Bediendencentrale (LBC), de Christelijk-Vlaamse vakorganisatie voor bedienden vroeg me om een voorstel van taaldecreet op te stellen *'om gestalte te geven aan het elementair recht van de Vlaamse werknemer om in zijn taal op het werk te worden aangesproken'*.

Het doel was duidelijk: een doeltreffende regeling. Niet alleen voor de documenten, maar ook voor de mondelinge contacten tussen de werkgever en de werknemers. Dienstvergaderingen, colloquia, de ondernemingsraad ... het zou voortaan allemaal in het Nederlands verlopen. Ernstige sancties waren een *'must'*.

Het voorstel van decreet dat we uitwerkten werd door de Cultuurraad ongeveer ongewijzigd aangenomen. Het werd nog verstrengd. Ik had een uitzondering voorzien voor de facturen naar het buitenland. De uitzondering werd er uitgegooid. Facturen ook in het Nederlands!!!!

Het taaldecreet werd unaniem aanvaard.

'Le décret de Septembre'

Het decreet dateert van 13 juli 1973. Het was zowel in Vlaanderen als in de Franse Gemeenschap onopgemerkt voorbijgegaan. Tot het in het Staatsblad

verscheen op 6 september 1973. De reactie tegen 'Le décret de Septembre' was furieus en zonder weerga. De Franse TV-RTBF uitzending 'Faire le Point' organiseerde een Zondagsdebat onder de titel 'L'autonomie culturelle jusqu'à la folie?' Er werd o.m. spottend meegedeeld dat menu's in Vlaamse restaurants voortaan in het Nederlands moesten worden gesteld en dat 'Mouton Rothschild' voortaan als 'Schaap Rood Schild' op de kaart zou staan.

Geen enkele Vlaamse politicus durfde het debat op de Franstalige TV aan. Ik nam de handschoen op. Tegenstrever was o.m. Professor André Lagasse, voorzitter van het FDF. Ik hield er de titel 'Le diable flamand de Louvain' aan over.

Het taaldecreet

Het taaldecreet van 1973 staat er nog. Meer dan 40 jaar. Het heeft aan relevantie niet ingeboet. Integendeel.

Het decreet geldt voor het Nederlands taalgebied, met uitzondering van de gemeenten met taalfaciliteiten. Het decreet geldt wanneer een onderneming in Vlaanderen een exploitatiezetel heeft. Een vaste stek dus. Een winkel bv. is een exploitatiezetel.

Het decreet regelt het taalgebruik tussen de werkgever en de werknemers. Het gaat om:

- De mondelinge en de schriftelijke betrekkingen;
- De individuele en de collectieve betrekkingen.

Ook om telefonische en digitale ... e-mail ... dienstnota's ... informatiebladen ... sollicitanten ...

Zoals gezegd, vallen de verhoudingen tussen de werknemers buiten het toepassingsgebied van het decreet, alsook de betrekkingen met derden.

Vertaling is toegelaten, zonder meer. Het document in het Nederlands is echter het officiële stuk. Er is een vertalingsplicht wanneer de samenstelling van het personeel dat rechtvaardigt en dit op aanvraag van de ondernemingsraad, de syndicale afvaardiging ...

Sancties zijn vanzelfsprekend afdoende. Decreten of handelingen in strijd met het decreet zijn nietig. Absoluut nietig. Onbestaande dus; en wel met terugwerkende kracht. Ambtshalve door de rechter uit te spreken.

Die nietigheid kan echter geen nadeel berokkenen aan de werknemers of aan derden. Een werknemer kan dus uit een nietige akte, bv. een individuele arbeidsovereenkomst in het Engels, de hem voordelige bepalingen kiezen.

Een opzegging van een arbeidsovereenkomst in het Engels is nietig. De arbeidsovereenkomst loopt gewoon verder. Er is dus niets gebeurd. Straffe sanctie en efficiënt.

Goed nageleefd – met realisme

In de praktijk wordt het taaldecreet goed nageleefd. De Vlaamse sociale inspectie rapporteerde dat ze verheugd is dat de taalwetgeving goed gekend is door de Vlaamse bedrijven en behoorlijk wordt opgevolgd.

Vanzelfsprekend zijn er problemen. Het decreet wordt dan ook met zin voor realiteit toegepast. Wat te doen in het geval van een Japanse manager van Toyota? In geval van een Nederlands onkundige zaalverantwoordelijke van het casino in Middelkerke? De Vaste Commissie voor Taaltoezicht stelde droogweg: ‘dat uit het onderzoek bleek dat de betrekkingen met het personeel uitsluitend via een Nederlandstalig directielid verlopen. Alle documenten zijn in het Nederlands’. Dus geen probleem.

Quid wat met Club Brugge waar 60% van de voetbalspelers Afrikanen zijn en de trainer een Duitser? Moeten de trainingen in het Nederlands verlopen? Neen, men gaat er van uit dat er gevallen zijn waar de toepassing van het taaldecreet *de facto* onmogelijk is: *Impossibilium nulla obligatio*. De uitzondering bevestigt de algemene regel. Er zijn op dit stuk in de praktijk geen problemen.

Het Europees Hof van Justitie

Toch was er recent een juridische aanval op het decreet. Een belangrijke zaak werd ingeleid bij het Europees Hof waar door de Arbeidsrechtbank van Antwerpen een prejudiciële vraag werd gesteld: of het taaldecreet al dan niet strijdig is met het vrij verkeer van werknemers in de EU (artikel 45).

In casu ging het om een Nederlandse werknemer, Anton Las, die in Nederland woont en werkte voor de NV PSA Antwerpen - een afdeling van een Singaporese multinational, die te Antwerpen haventerminals uitbaat en er duizenden werknemers tewerkstelt. De CEO is Vincent Lin, een Singaporees staatsburger. De individuele arbeidsovereenkomst van Las zowel als zijn ontslagbrief waren in het Engels gesteld, dus nietig volgens Anton Las.

Niet zo zegt de onderneming: het taaldecreet is strijdig met het vrij verkeer van werknemers. Werknemers uit andere EU landen mogen niet gediscrimineerd worden. Het gaat bv. niet op dat een Poolse werknemer hier een arbeidsovereenkomst dient te ondertekenen in het Nederlands, een taal die hij niet verstaat. Ook al is er een vertaling bij. Vandaar de vraag van de Antwerpse Arbeidsrechtbank aan het Europese Hof.

Is dat zo? Is de vereiste Nederlandstalige documenten op te stellen strijdig met het vrij verkeer van werknemers? De Vlaamse Regering vroeg me om advies en stelde me eveneens als deskundige aan om de Advocaat, die het taaldecreet in Luxemburg zou verdedigen, bij te staan gedurende het pleidooi. Ik mocht dus als deskundige aanwezig zijn op de zitting van 17 april 2012 en de advocaat bijstaan bij het beantwoorden van de vragen van de rechters.

Onze advocaat onderlijnde dat het taaldecreet:

- Enkel plichten oplegt aan de werkgevers, niet aan de werknemers;
- Enkel geldt bij vrij verkeer van werknemers, niet voor het vrij verkeer van diensten;
- Noodzakelijk is voor de bescherming van de werknemers, aangezien de sociale inspectie en rechters die documenten moeten kunnen verstaan, ook de rechter. Dus liefst geen documenten in het Pools, Turks of Chinees ...;
- Evenredig is: er wordt aan de werkgever niet meer gevraagd dan noodzakelijk is;
- Geen nadeel aan de werknemers, noch aan derden kan bezorgen;
- Vertaling altijd mogelijk is, soms verplicht;

- Het vrij verkeer floreert in Vlaanderen.

Tevergeefs. De conclusie van de advocaat-generaal bij het Europees Hof van Justitie van 12 juli 2012 luidde evenwel: *‘Artikel 45 VWEU betreffende het vrije verkeer van werknemers in de Europese unie moet aldus worden uitgelegd dat deze bepaling zich verzet tegen een regeling van een lidstaat zoals die welke in het hoofdgeding aan de orde is, die op straffe van nietigheid aan elke onderneming waarvan de zetel zich bevindt in een gebied waarin er één enkele officiële taal is, de verplichting oplegt om uitsluitend deze taal te gebruiken bij de opstelling van alle documenten betreffende de arbeidsverhouding wanneer zij een werknemer in dienst neemt voor een betrekking met een internationaal karakter.’*

In een ophefmakend arrest van 16 april 2013 stelt het Europees Hof van Justitie² dat deze taalvereiste strijdig is met het vrij verkeer van werknemers in de Europese Unie. Hoe kan een Poolse werknemer een contract in het Nederlands verstaan? Zegt het Hof: *‘De partijen bij een arbeidsovereenkomst met een grensoverschrijdend karakter beheersen evenwel niet noodzakelijkerwijs de officiële taal van de betrokken lidstaat (het Nederlands). 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’*. Enkel het Nederlands opleggen kan dus niet. Wat wel kan zegt het Hof is 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 enkele door alle betrokken partijen begrepen taal een rechtsgeldige versie van dergelijke overeenkomsten op te stellen Dit zou minder ingrijpen in het vrije verkeer van werknemers’*.

De oplossing ligt dus voor de hand: de arbeidsovereenkomst wordt in het Nederlands gesteld en in een taal die beide partijen verstaan. Wat van deze uitspraak te denken?

Evaluatie: het decreet blijft overeind

Deze regel geldt evenwel enkel in het kader van het vrij verkeer van werknemers in de EU.

Het taaldecreet blijft dus gelden:

1. In het Belgische kader, dat is niet grensoverschrijdend. Dit betekent dat een Frantalse die in een Vlaamse onderneming komt werken een Nederlandse arbeidsovereenkomst zal hebben; zoals een Vlaming die in Wallonië presteert een Franse overeenkomst zal hebben.
2. Voor het grensoverschrijdend verkeer van buiten de EU: zo voor Amerikanen, Chinezen, Indiërs e.a. die hier komen presteren.

Het Hof laat heel wat vragen open. Wat gebeurt er wanneer er een Poolse werknemer naar hier komt en de werkgever verstaat geen Pools? Welke is dan de taal die beide partijen verstaan? Er zijn, zoals gezegd, in de EU 24 officiële

² C-202/11.

talen en zowat 60 regionale talen. Het Hof deed een uitspraak over de arbeids-overeenkomst, maar quid de andere sociale documenten: het arbeidsreglement, de collectieve arbeidsovereenkomst, het loonbriefje, de opzeggingsbrief ... moeten die ook in een taal die beide partijen verstaan? Moet een onderneming dan in 20 talen of meer werken? Hoe moet de sociale inspectie dit controleren? Vertalers gaan hun werk hebben ... Wij vragen ons ook af hoe dit arrest in Frankrijk en het Verenigd Koninkrijk, laat staan Duitsland, zal toegepast worden? Welke taal wordt door een Franse werkgever en een Poolse werknemer gezamenlijk verstaan?

Kortom, meer vragen dan antwoorden. Het lijkt dat Het Hof de doos van Pandora wagenwijd heeft opengezet. Of dit het vrij verkeer van werknemers zal bevorderen is een open vraag.

Feit is dat het taaldecreet, na 40 jaar praktijk, het vrij verkeer van werknemers in de EU niet heeft gehinderd. In de praktijk, voor Poolse werknemers, was er een Nederlands en een Pools contract. Geen probleem dus.

In elk geval, het taaldecreet blijft overeind. Voor Vlamingen in Vlaanderen is er slechts één taal: het Nederlands.