

Welke taal spreek ik met mijn werknemer?

De taal waarin een arbeidsovereenkomst wordt opgesteld, een werknemer opdrachten krijgt, mededelingen gebeuren, disciplinaire procedures gevolgd worden, enz... is van primordiaal belang en kan verstreckende gevolgen hebben. Een ontslagbrief die bijvoorbeeld in het Frans is opgesteld, terwijl dit in het Nederlands had moeten zijn, kan het verschil maken tussen het al dan niet betalen van een opzeggingsvergoeding. Aangezien er in de praktijk nog heel veel inbreuken op de taalwetgeving blijven bestaan, verduidelijken we hieronder een aantal veel voorkomende situaties.

1. "Mijn werknemer spreekt geen Nederlands, dan kan ik toch niet anders dan een andere taal te gebruiken?"

Heel wat werkgevers met een exploitatiezetel in het Nederlands taalgebied weten wel dat het Nederlands gebruikt moet worden voor alle sociale betrekkingen tussen hen en hun werknemers maar zijn, deels ten onrechte, van mening dat deze regel onverzoenbaar is met de praktijk. Ze overtreden daarom bewust het Nederlands taaldecreet denkende dat het niet anders kan. Als de werkgever later geconfronteerd wordt met een werknemer die een vordering stelt zich beroepend op het taaldecreet, krijgt zijn advocaat te horen *"dat dit toch wel straf is, mijn ex-werknemer is enkel het Frans machtig en zou een Nederlandse ontslagbrief niet eens hebben begrepen"* en *"dat toch alle communicatie met die werknemer steeds in het Frans verliep"*. Toegegeven, de wetgeving is verregaand maar rekening houdend met de mogelijke gevolgen zit er niets anders op dan een in de praktijk haalbare oplossing te hanteren. Deze bestaat erin de communicatie steeds in het Nederlands te laten verlopen en deze gepaard te laten gaan met een vertaling in de taal die de werknemer begrijpt. De werkgever zorgt bij schriftelijke communicatie best steeds voor een origineel document in het Nederlands, aangevuld met een anderstalig document waarop vermeld staat *"vrije vertaling van het in het Nederlands opgesteld origineel"*, waarbij enkel het Nederlands origineel wordt ondertekend.

Dit geldt voor alle mondelinge en schriftelijke, individuele en collectieve contacten tussen de werkgevers en de werknemers, die rechtstreeks of onrechtstreeks verband houden met de tewerkstelling. Het toepassingsgebied van het Nederlands taaldecreet is wat de handelingen en stukken betreft met andere woorden erg ruim.

2. "Ik hoef toch geen Nederlands te gebruiken want ik heb geen exploitatiezetel in het Nederlands taalgebied, of wel?"

Het taaldecreet wordt niet enkel bewust overtreden vanuit de idee *"dat de werknemer het anders niet begrijpt"* maar ook onbewust omdat de werkgever niet beseft dat hij een exploitatiezetel in het Nederlands taalgebied heeft.

Een exploitatiezetel is *"iedere vestiging of elk centrum met enige standvastigheid waaraan het personeelslid is gehecht en waar de sociale betrekkingen tussen de werkgever en de werknemer in principe plaatshebben, want daar worden doorgaans de opdrachten en instructies aan het personeelslid gegeven, worden hem alle mededelingen gedaan en wendt hij zich tot zijn werkgever"*. In de meeste gevallen is het dan ook duidelijk waar de exploitatiezetel gelegen is.

Bij bijvoorbeeld handelsvertegenwoordigers kan het evenwel moeilijker zijn vast te stellen waar de exploitatiezetel in de relatie met deze vertegenwoordiger zich bevindt. Ter bepaling dient te worden nagegaan waar de betrekkingen tussen de handelsvertegenwoordiger en de werkgever moeten

worden gelokaliseerd. Waar vinden de vergaderingen met de oversten plaats? Waar krijgt hij zijn opdrachten? Waar worden hem mededelingen gedaan?

Voorbeeld

Het Arbeidshof van Brussel diende zich in haar arrest van 19 februari 2010 nog maar eens te buigen over een zaak waarin een werknemer werd ontslagen in het Frans terwijl de exploitatiezetel volgens het Hof in het Nederlands taalgebied lag. De bewuste werkgever die de werknemer een nietige opzegging gaf, moest – nadat de werknemer een opzeggingstermijn van 15 maanden had gepresteerd - alsnog een opzeggingsvergoeding van 44.689,77 EUR bruto betalen.

Volgens het voormeld arrest van het Arbeidshof van Brussel is het ter bepaling van de plaats van de exploitatiezetel irrelevant “*waar de werknemer zijn taak uitvoert*”. In de concrete zaak bezocht de handelsvertegenwoordiger voor zijn werkgever cliënteel in Wallonië en Brussel, hij voerde zijn taak dus daar uit. De exploitatiezetel werd evenwel geacht gelegen te zijn in Kontich de handelsvertegenwoordiger moest zijn verslagen versturen naar de zetel van de onderneming in Kontich. Ook vonden daar de vergaderingen plaats met de oversten. Volgens het Hof was bijgevolg het Nederlands taaldecreet van toepassing en had de werkgever de ontslagbrief in het Nederlands moeten opstellen.

Conclusie

De werkgever moet dus kritisch zijn en eventueel advies inwinnen over de taal die hij met zijn werknemers moet gebruiken. *Better safe than sorry...* en dat behoeft vast geen vertaling!

Nicolas Vanlerberghe

Kim Clinckemalie

www.triusadvocaten.be