



Arbeidsovereenkomst of employment contract ?

Hof van Justitie beslist dat Nederlands Taaldecreet het vrij verkeer van werknemers belemmert

H.v.J. 16 april 2013, nr. C-202/11 (Anton Las/PSA Antwerp NV)

Een Nederlander met woonplaats in Nederland treedt in dienst van een in Antwerpen gevestigde vennootschap die deel uitmaakt van een multinationale groep met zetel in Singapore. Er wordt een arbeidsovereenkomst opgesteld in het Engels. De werknemer begrijpt Engels. De directeur van de vennootschap die de arbeidsovereenkomst heeft ondertekend, is een Singaporees onderdaan die geen Nederlands kent.

Nadat de werknemer gedurende iets meer dan vijf jaar arbeidsprestaties heeft geleverd, wordt hij met onmiddellijke ingang ontslagen. De werkgever betaalt de in de arbeidsovereenkomst bepaalde beëindigingsvergoeding.

De werknemer is van oordeel dat zijn arbeidsovereenkomst, en dus ook de erin bepaalde regeling over de vergoeding in geval van ontslag, nietig is, zodat hij recht heeft op een hogere beëindigingsvergoeding. Overeenkomstig de bepalingen van het Nederlands Taaldecreet had de arbeidsovereenkomst namelijk in het Nederlands moeten zijn opgesteld omdat de werkgever een onderneming is met een exploitatiezetel in het Nederlands taalgebied. En arbeidsovereenkomsten die in strijd zijn met het Nederlands Taaldecreet omdat ze niet in het Nederlands zijn opgesteld, zijn nietig. De nietigheid wordt ambtshalve door de rechter vastgesteld (zie over het taalgebruik in de sociale betrekkingen in het Nederlands taalgebied: www.sociaalcompendium.be).

De werkgever van zijn kant meent dat het Nederlands Taaldecreet buiten beschouwing moet worden gelaten omdat de voorschriften ervan in strijd zijn met het door de Europese Unie gewaarborgde recht van vrij verkeer van werknemers. Volgens de werkgever is de in het Engels opgestelde arbeidsovereenkomst dus wel geldig en kan de werknemer uitsluitend op de erin voorziene vergoedingen aanspraak maken.

De werknemer wendt zich tot de arbeidsrechtbank te Antwerpen om een hogere beëindigingsvergoeding te bekomen. Die rechtbank bevraagt zich bij het Hof van Justitie over de al dan niet conformiteit van het Nederlands Taaldecreet met het unierecht.

In een op 16 april 2013 uitgesproken arrest, bevestigt het Europese hof de stelling van de werkgever.

Het Hof van Justitie oordeelt meer bepaald dat de verdragsbepaling over het vrij verkeer van werknemers zo moet worden uitgelegd dat ze in de weg staat aan een regeling die elke werkgever met een exploitatiezetel op het grondgebied van een taalgebied van een lidstaat de verplichting oplegt om arbeidsovereenkomsten *met een grensoverschrijdend karakter* uitsluitend op te stellen in de officiële taal van dat taalgebied op straffe van een door de rechter ambtshalve aan te voeren nietigheid. Zo een regeling kan een afschrikkende werking hebben voor uit andere lidstaten afkomstige anderstalige werkgevers en werknemers en vormt dus een beperking van het vrij verkeer van werknemers.

De partijen bij een arbeidsovereenkomst met een grensoverschrijdend karakter beheersen niet noodzakelijk de officiële taal van de betrokken lidstaat. In een dergelijke situatie moeten de partijen volgens het Hof van Justitie hun overeenkomst kunnen opstellen in een andere taal dan de officiële taal van de lidstaat.

Uit het arrest van 16 april 2013 volgt dat de arbeidsovereenkomsten *met een grensoverschrijdend karakter*, die niet zijn opgesteld in de op straffe van nietigheid door onze regionale wetgeving voorgeschreven taal, toch geldig zijn. Weliswaar gaat het arrest over het Nederlands Taaldecreet dat geldt voor de ondernemingen met een exploitatiezetel in het Nederlands taalgebied, maar impliciet volgt uit het arrest dat hetzelfde geldt voor het Frans Taaldecreet dat voor de ondernemingen met een exploitatiezetel in het Frans taalgebied voorschrijft dat de arbeidsovereenkomsten in het Frans moeten worden opgesteld. In afwachting van een eventuele aanpassing van de decreten door de regionale parlementen, lijkt het voorzichtig arbeidsovereenkomsten verder op te stellen in de voorgeschreven taal. Eventueel kan aan de in de voorgeschreven taal opgestelde arbeidsovereenkomst een versie worden toegevoegd in een door alle partijen begrepen taal. Het Hof van Justitie suggereert die oplossing in zijn arrest.

Ann Taghon.

Meer informatie over dit onderwerp is te vinden in het Sociaal Compendium 12-13, hét standaardwerk van het Belgisch arbeids- en socialezekerheidsrecht (www.sociaalcompendium.be)
