

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

I. Toepassingsfeer.

Artikel 1: Dit decreet is van toepassing op de natuurlijke personen en rechtspersonen die een exploitatiezetel in het Nederlandse taalgebied hebben. Het regelt het taalgebruik van 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 :

1. 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. met werkgevers: de personen die de in 1^o genoemde werknemers tewerkstellen, ongeacht de aard van hun bedrijvigheid;
3. met een onderneming : de inrichting van werkgevers en met werkgevers gelijkgestelde personen, die een activiteit buiten het bedrijfsleven uitoefenen.

Artikel 2: 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, is het Nederlands.

II. Sociale betrekkingen tussen werkgever en werknemer.

Artikel 3: De "sociale betrekkingen" omvatten zowel de mondelinge als schriftelijke individuele en collectieve contacten tussen de werkgevers en de werknemers, die rechtstreeks of onrechtstreeks verband houden met de tewerkstelling.

Artikel 4: "Sociale betrekkingen" tussen werkgevers en werknemers omvatten ook onder meer :
§ 1. alle betrekkingen tussen de werkgevers en de werknemers, die op het vlak van de onderneming plaatsvinden in de vorm van bevelen, mededelingen, publikaties, dienstvergaderingen of personeelsvergaderingen, sociale dienst, arbeidsgeneeskundige dienst, maatschappelijke werken, vervolmakingscyclussen, disciplinaire procedure, onthaal en andere;

§ 2. 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;

§ 3. alle betrekkingen tussen werkgevers en de sollicitanten, voorafgaande aan het arbeidscontract en de eigenlijke tewerkstelling, ongeacht het feit of er al dan niet een arbeidscontract tot stand komt. De werkgever kan meertaligheid eisen van de sollicitant en de kennis van andere talen bij sollicitanten toetsen tijdens de selectieperiode.

III. Bescheiden en documenten.

Artikel 5: Worden door de werkgever in het Nederlands gesteld: alle wettelijke voorgeschreven akten en bescheiden van de werkgevers, alle documenten welke bestemd zijn voor hun personeel. Zo de samenstelling van het personeel zulks rechtvaardigt en op eenparige aanvraag van de werknemers-leden 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 in het voorgaande lid bedoelde regeling geldt voor één jaar en dient op straffe van nietigheid, schriftelijk gesteld. Zij dient aan de ambtenaren, belast met het toezicht op de uitvoering van dit decreet, door de werkgevers binnen een maand betekend.

IV. Toezicht.

Artikel 6: Het toezicht en de controle op de uitvoering van dit decreet en de uitvoeringsbesluiten ervan geschiedt overeenkomstig de bepalingen van het decreet houdende sociaalrechtelijke toezicht.

Artikel 7: (Opgeheven)

Artikel 8: (Opgeheven)

Artikel 9: (Opgeheven)

V. Sancties.

Artikel 10: De stukken of handelingen, die in strijd zijn met de bepalingen van dit decreet, zijn nietig. De nietigheid wordt ambtshalve door de rechter vastgesteld.

De bevoegde arbeidsauditeur, de ambtenaar van de Vast Commissie voor Taaltoezicht of iedere persoon of vereniging die van een rechtstreeks of onrechtstreeks belang kan doen blijken, 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 indiening van de vervangende stukken bij 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 veroorzaakt door zijn nietige stukken of handelingen ten nadele van de werknemer of van derden.

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

Artikel 11: Het opleggen van de administratieve geldboete uit hoofde van inbreuken op dit decreet geschiedt overeenkomstig de bepalingen van het decreet houdende sociaalrechtelijke toezicht op sommige sociale wetten, een administratieve geldboete toegepast worden.

Artikel 12: 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 frank 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.

Artikel 13: Bij herhaling binnen één jaar na een vorige veroordeling kan de straf het dubbel van het maximum bedragen.

Artikel 14: De werkgever is burgerrechtelijk aansprakelijk voor de betaling van de geldboeten waartoe zijn aangestelden of lasthebbers worden veroordeeld.

Artikel 15: Alle bepalingen van boek I van het Strafwetboek, uitgezonderd hoofdstuk V, maar het begrip van hoofdstuk VII en van artikel 85, zijn van toepassing op de bij dit decreet bepaalde misdrijven.

Artikel 16: 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.