

Hof van Cassatie van België

Arrest

Nr. S.18.0020.N

DS S **P** **BELGIUM nv**, met zetel te 9000 Gent,
 bij de KBO onder het nummer ,

eiseres,

vertegenwoordigd door mr. **W** van **E**, advocaat bij het Hof van
Cassatie, met kantoor te 9051 Gent, waar de eiseres
woonplaats kiest,

tegen

J. V. D. L.,

verweerder,

vertegenwoordigd door mr. **J** **V**, advocaat bij het Hof van Cassatie, met
kantoor te 2000 Antwerpen, , waar de verweerder woonplaats
kiest.

I. RECHTSPLEGING VOOR HET HOF

Het cassatieberoep is gericht tegen het arrest van het arbeidshof te Antwerpen, afdeling Hasselt, van 3 oktober 2017.

Advocaat-generaal H■■■■ V■■■■ heeft op 21 november 2024 een schriftelijke conclusie neergelegd.

Sectievoorzitter K■■■■ M■■■■ heeft verslag uitgebracht.

Advocaat-generaal H■■■■ V■■■■ heeft geconcludeerd.

II. CASSATIEMIDDEL

De eiseres voert in haar verzoekschrift dat aan dit arrest is gehecht, een middel aan.

III. BESLISSING VAN HET HOF

Beoordeling

1. Krachtens artikel 5, § 1 en § 2, Taaldecreet, zoals vervangen bij decreet van het Vlaams Parlement van 14 maart 2014, dient voor de sociale betrekkingen tussen de werkgevers en de werknemers, alsmede voor de wettelijk voorgeschreven akten en bescheiden van de ondernemingen en voor alle documenten die bestemd zijn voor het personeel, het Nederlands te worden gebruikt, maar kan voor individuele arbeidsovereenkomsten in bepaalde gevallen bijkomend een rechtsgeldige versie worden opgemaakt in een door alle betrokken partijen begrepen officiële taal van de Europese Unie of van een lidstaat van de Europese Economische Ruimte die geen lid is van de Europese Unie.

2. Krachtens artikel 10, eerste lid, Taaldecreet zijn de stukken of handelingen, die in strijd zijn met de bepalingen van dit decreet, nietig en wordt de nietigheid ambtshalve door de rechter vastgesteld.

Artikel 10, vijfde lid, Taaldecreet bepaalt evenwel dat de nietigverklaring geen nadeel kan berokkenen aan de werknemer en de rechten van derden onverminderd

laat, alsook dat de werkgever aansprakelijk is voor de schade veroorzaakt door zijn nietige stukken of handelingen ten nadele van de werknemer of van derden.

3. Uit artikel 10, vijfde lid, Taaldecreet volgt dat de nietigheid, wegens strijdigheid met de bepalingen van het Taaldecreet, van de documenten die op een individuele arbeidsovereenkomst betrekking hebben, geen afbreuk doet aan de rechten van de werknemer die erin zijn vastgelegd en deze zijn vordering erop kan gronden.

Het middel dat ervan uitgaat dat de werknemer zich niet kan beroepen op de voor hem voordelige bepalingen van een met toepassing van artikel 10 Taaldecreet nietig document betreffende zijn arbeidsovereenkomst, maar slechts vergoeding kan vragen voor de schade die hij door de nietigheid lijdt, berust op een onjuiste rechtsopvatting.

In zoverre het schending aanvoert van de artikelen 2, 3, 5 en 10 Taaldecreet faalt het middel naar recht.

4. Voor het overige is het middel afgeleid uit de vergeefs aangevoerde schending van de bepalingen van het Taaldecreet.

In zoverre is het middel niet ontvankelijk.

Dictum

Het Hof,

Verwerpt het cassatieberoep.

Veroordeelt de eiseres tot de kosten.

Bepaalt de kosten voor de eiseres op 811,98 euro en op de som van 20 euro ten gunste van het Begrotingsfonds voor de juridische tweedelijnsbijstand.

Dit arrest is gewezen te Brussel door het Hof van Cassatie, derde kamer, samengesteld uit sectievoorzitter K■■■■ M■■■■■, als voorzitter, en de raadsheren E■■■■ W■■■■■, M■■■■■ G■■■■■, B■■■■ L■■■■■ en M■■■■■ T■■■■ en in openbare rechtszitting van 3 februari 2025 uitgesproken door sectievoorzitter K■■■■ M■■■■■, in aanwezigheid van advocaat-generaal H■■■■ V■■■■■, met bijstand van griffier W■■■■ V■■■■■.

W. V [REDACTED]

M. T [REDACTED]

B. L [REDACTED]

M. G [REDACTED]

B. W [REDACTED]

K. M [REDACTED]

Verzoekschrift

27510/W/2

VOORZIENING IN CASSATIE

Aan het Hof van Cassatie van België

geeft te kennen:

de naamloze vennootschap DS S ██████ F ██████ BELGIUM, met
vennootschapszetel te 9000 Gent, aan de ██████, en met
het ondernemingsnummer C ██████

eiseres tot cassatie,

vertegenwoordigd door de ondergetekende, W ██████ van E ██████,
advocaat bij het Hof van Cassatie, met kantoor te 9051 Gent, aan de ██████
██████████ waar de eiseres keuze van woonplaats doet,

wat volgt.

De eiseres, voornoemd, verklaart hierbij zich in cassatie te voorzien tegen het
hieronder nader omschreven arrest en cassatieberoep aan te tekenen tegen de
hieronder nader aangewezen partij.

I. BESTREDEN UITSPRAAK EN PARTIJ WAARTEGEN CASSATIEBEROEP WORDT AANGETEKEND

Dit cassatieberoep is gericht tegen het arrest dat op 3 oktober 2017 door de tweede kamer van het arbeidshof Antwerpen, afdeling Hasselt, op tegenspraak werd gewezen in de zaak, ingeschreven op de algemene rol onder het nummer 2016/AH/212, van de eiseres, als appellante, tegen:

de heer H. V. D. L.,

oorspronkelijk geïntimeerde, thans verweerder in cassatie,

en tegen die verwerende partij.

Deze voorziening in cassatie is gesteund op het volgende middel en de volgende conclusie.

II. FEITEN EN RETROACTA VAN DE PROCEDURE

1. De verweerder trad op 1 februari 2000 in dienst van SCA Packaging Belgium, gevestigd te Nederland, als General Manager van de locatie Zaandam.

Met ingang van 1 juli 2005 werd de verweerder aangesteld als General Manager bij SCA Packaging Oftringen in Zwitersland.

Op 1 januari 2008 trad de verweerder in dienst van de nv SCA Packaging Belgium, in de functie van Cluster Director Belgium, welke hij in principe in de kantoren te Gent zal uitoefenen. In de overeenkomst is bepaald dat rekening wordt gehouden met een anciënniteit vanaf 1 februari 2000.

Nadat het bedrijf DS S■■■■ PLC gevestigd in het Verenigd Koninkrijk het bedrijf SCA Packaging Belgium verwierf, werd een bijlage bij de arbeidsovereenkomst gesloten, waarbij de nv SCA Packaging Marketing, DS S■■■■ PLC en de verweerder partij waren. Ook hierin wordt vermeld dat een anciënniteit met ingang van 1 februari 2000 behouden blijft, alsook dat de verweerder twee dagen per week zal blijven werken op het kantoor te Diegem, en dat van hem verlangd wordt dat hij drie dagen per week in het Verenigd Koninkrijk zal werken en regelmatig reist.

Vanaf 23 juli 2012 werd de verweerder voor een voorziene periode van twee jaar gedetacheerd naar DS S■■■■ PLC, om daar te werken als Integration Director.

Op 30 mei 2013 werd tussen de eiseres, de nv D.W. Plastics, met maatschappelijke zetel te Bilzen, en de verweerder een bijlage bij de arbeidsovereenkomst gesloten, opgemaakt in het Engels. Er werd een einde gemaakt aan de detachering naar het Verenigd Koninkrijk en de verweerder werd gedetacheerd naar D.W. Plastics. Door de aard van zijn functie zou hij ook veel moeten reizen. Hij bleef onderworpen aan de Belgische sociale wetgeving.

Met een aangetekende brief van 12 februari 2015 beëindigde de eiseres de arbeidsovereenkomst van de verweerder. Zij ging over tot betaling van een opzeggingsvergoeding gelijk aan het loon van 14 maanden en 8 weken, en deed hem een outplacementaanbod.

2. Op 18 juni 2015 legde de verweerder een *verzoekschrift* neer ter griffie van de arbeidsrechtbank Antwerpen, afdeling Tongeren. Hij vorderde de veroordeling van de eiseres tot betaling van:

- 188.681,97 euro als aanvullende opzeggingsvergoeding,
- 2.253,53 euro als interest op de laattijdig betaalde opzeggingsvergoeding,
- 51.924,2 euro als bonus 2015,
- 3.980,86 euro als dubbel vakantiegeld op variabel loon,
- 4.153,94 euro als enkel vakantiegeld op variabel loon,
- 2.076,97 euro als variabel loon voor feestdagen,
- 166,15 euro als enkel vakantiegeld daarop,
- 159,23 euro als dubbel vakantiegeld daarop,

- 84.956,84 euro als schadevergoeding gelijk aan het pro rata voordeel onder het Performance Share Plan voor 2015,
- 7.891,87 euro als achterstallig vakantiegeld voor de bonus van 2013,
- 12.731,98 euro als achterstallig vakantiegeld voor de bonus van 2014,
- 9.624,19 euro als loon voor niet-opgenomen vakantiedagen,
- 147.275,23 euro als vergoeding wegens willekeurig ontslag,
- 3.300 euro als terugbetaling van de eigen bijdragen onder het Share Shave Plan.

Voorts vorderde de verweerder de eiseres te veroordelen tot afgifte van de sociale en fiscale documenten, onder verbeurte van een dwangsom, alsook om te zeggen voor recht dat de voorwaarden van de bonusplannen nietig zijn en dat de door hem verkregen aandelen op grond van de bonusplannen zullen 'vesten' op de door die plannen voorziene data.

In een *vonnis* van 26 mei 2016 verklaarde de arbeidsrechtbank de vordering ontvankelijk. De arbeidsrechtbank stelde ambtshalve de nietigheid vast van de "annex to the employment contract" van 30 mei 2013, van het "Performance Share Plan", van het "Deferred Share Bonus Plan" en van de brieven van DS S■■■■ in verband met de bonussen van 18 juli 2013, 17 juli 2014 en 31 juli 2014. De arbeidsrechtbank wees de vordering van de verweerder af in zoverre zij beoogde een vergoeding te verkrijgen wegens kennelijk onredelijk ontslag, en verklaarde alle andere vorderingen gegrond. Dienvolgens veroordeelde de arbeidsrechtbank de eiseres tot betaling van de gevorderde bedragen, en tot afgifte van de overeenstemmende sociale en fiscale documenten onder verbeurte van een dwangsom. De eiseres werd veroordeeld tot vier vijfde van de kosten van het geding, en de verweerder tot een vijfde.

3. Tegen dat vonnis tekende de eiseres *hoger beroep* aan.

De verweerder stelde *incidenteel beroep* in.

In een *arrest* van 3 oktober 2017 verklaart het arbeidshof Antwerpen, afdeling Hasselt het hoger beroep ontvankelijk en in beperkte mate gegrond, het incidenteel beroep ontvankelijk maar ongegrond. Het arbeidshof bevestigt het vonnis van 26 mei 2016 behalve wat betreft de uitspraak tot het opleggen van een dwangsom wat betreft de door de eiseres af te leveren sociale en fiscale documenten. Opnieuw recht doende

aangaande dat ene aspect, verklaart het arbeidshof deze vordering ongegrond. De eiseres wordt veroordeeld tot vier vijfde en de verweerder tot een vijfde van de kosten van de procedure in graad van beroep.

Tegen dat arrest voert de eiseres het volgende middel tot cassatie aan.

III. MIDDELEN

Enig middel

MIDDEL

Geschonden wettelijke bepalingen

- de artikelen 2, 3, 5 en 10 van het 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, hieronder afgekort als Nederlands Taaldecreet
- voor zoveel als nodig, de artikelen 20, 3^o, en 39 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten
- voor zoveel als nodig, de artikelen 3bis en 9 van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon van de werknemers

Aangevochten beslissing

In de bestreden beslissing verklaart het arbeidshof het hoger beroep ontvankelijk en in beperkte mate gegrond, het incidenteel beroep ontvankelijk maar ongegrond. Het arbeidshof bevestigt het vonnis van 26 mei 2016 behalve wat betreft de uitspraak tot het opleggen van een dwangsom wat betreft de door de eiseres af te leveren sociale en fiscale documenten. Opnieuw recht doende aangaande dat ene aspect, verklaart het arbeidshof deze vordering ongegrond. De eiseres wordt veroordeeld tot vier vijfde en de verweerder tot een vijfde van de kosten van de procedure in graad van beroep.

Het arbeidshof neemt die beslissingen op grond van alle vaststellingen en motieven waarop zij steunen en die hier beschouwd worden integraal te zijn hernomen en in het bijzonder de volgende (p. 9, eerste helft van het bestreden arrest):

“IV. BEOORDELING

1.

Met uitzondering van de hierna sub IV.3 vermelde aanpassing inzake de eventuele verbeurte van dwangsommen m.b.t. de door [de eiseres] af te leveren sociale/fiscale documenten (hervorming vonnis wat dit aspect betreft), treedt [het arbeidshof] voor het overige volledig het op oordeelkundige gronden gesteunde vonnis van de arbeidsrechtbank bij.

Het [arbeidshof] neemt de dienaangaande door de eerste rechters in het vonnis a quo uitgesproken beoordeling met bijhorende redengeving en overwegingen over en maakt ze thans tot de zijne, zonder dat ze hier nog woordelijk moeten worden gereproduceerd.

*Dit slaat concreet op de navolgende vermeldingen in het vonnis a quo :
vanaf bladzijde 4, rubriek “II. DE ONTVANKELIJKHEID” tot en met
bladzijde 20, met inbegrip van het beschikkend gedeelte van het vonnis en
de erin vermelde uitspraak over de gerechtskosten voor die aanleg, maar
met uitzondering van de beschikkingen van de eerste rechters inzake het
opleggen/verbeuren van (eventuele) dwangsommen i.v.m. de afgifte van de
vermelde sociale/fiscale documenten (vermeld in het vonnis op bladzijde 17,
onder rubriek “XI. DE AFGIFTE VAN EEN AANTAL SOCIALE EN
FISCALE DOCUMENTEN ONDER VERBEURTE VAN EEN
DWANGSOM” en op bladzijde 20, 3^{de} alinea) [...]”.*

Aldus sluit het arbeidshof zich aan bij de volgende overwegingen van het vonnis van de arbeidsrechtbank Antwerpen, afdeling Tongeren, van 26 mei 2016, en maakt het deze tot de zijne:

“IV. VOORAF: HET NEDERLANDS TAALDECREET VAN 19 JULI 1973

1.

Een aantal documenten, zoals de “Annex to the employment contract” van 30/05/2013 (stuk 3 bundel [van de verweerder]), het “Performance Share Plan” (PSP) (stuk 15 bundel van [de verweerder]), het “Deferred Share Bonus Plan” (DSBP) (stuk 16 bundel van [de verweerder]) en de brieven van DS S ██████ in verband met de bonussen van 18/07/2013, 17/07/2014 en 31/07/2014 (resp. stukken 4, 13 en 17 van [de verweerder]), zijn uitsluitend in het Engels opgesteld.

[De verweerder], op grond van het Nederlands Taaldecreet van 19 juli 1973, werpt de nietigheid op van het “Performance Share Plan” (PSP) (stuk 15 bundel van [de verweerder]) en het “Deferred Share Bonus Plan”

(DSBP) (stuk 16 bundel van [de verweerder]) maar ent anderzijds een aantal van zijn vorderingen op bepalingen van deze nietige stukken.

[De eiseres] stelt dat dit omwille van diverse redenen niet kan.

2.

[De eiseres] stelt dat [de verweerder] verbonden was aan haar hoofdzetel in het Verenigd Koninkrijk waar hij doorgaans zijn bevelen en instructies zou ontvangen hebben en dat hij zich nauwelijks in Bilzen zou vertoond hebben zodat het Nederladns Taaldecreet volgens haar niet van toepassing is.

[De verweerder] repliceert dat hij enkel naar het Verenigd Koninkrijk ging voor de maandelijkse trading meetings en dat hij wel degelijk regelmatig aanwezig was in zijn kantoor in Bilzen. Het is niet omdat hij maar driemaal hotelkosten in Bilzen heeft aangegeven [...] dat hij er slechts driemaal was: doorgaans reed hij naar huis. Volgens zijn stuk 18, uitgaande van hemzelf, is hij sedert zijn detachering naar DW Plastics 72 dagen in Bilzen geweest.

De rechtbank stelt vast dat de maatschappelijke zetel van DS, werkgever van [de verweerder], gelegen is te Gent, waaraan het inleidend verzoekschrift door de griffie ook betekend is, en dat de plaats van tewerkstelling van [de verweerder] (die Nederlander is en zelf woont in Oudenaarde), zoals vastgesteld in sectie 2, punt 2.1 van zijn laatste contract van 30/05/2013, Bilzen was [...], exploitatiezetel van DW PLASTICS NV waarnaar hij gedetacheerd was, ook al reisde hij vaak naar het buitenland [...].

Voorheen was zijn werkplaats overigens Diegem [...] en daarvoor Gent [...], zetels van resp. SCA PACKAGING MARKETING NV en SCA PACKAGING BELGIUM NV.

Artikel 2 van het Nederlands Taaldecreet stelt nergens de vereiste dat de werknemer uitsluitend in het Nederlandse taalgebied tewerkgesteld moet zijn [...].

Dat [de verweerder] hiermee enkel maar “zijn voordelig statuut van niet-inwoner in België dat hij sedert 2007 genoot heeft willen veilig stellen” zoals [de eiseres] nog betoogt blijkt niet en is gelet op artikel 2, lid 1 Taaldecreet ook niet relevant: [de eiseres] zelf heeft Gent als maatschappelijke zetel gekozen, eveneens gelegen in het Nederlands taalgebied en het bedrijf waarnaar zij [de verweerder] gedetacheerd had is gevestigd te Bilzen.

Er kan dan ook geen ernstige twijfel bestaan dat het 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 door de wet en de verordeningen voorgeschreven akten en bescheiden van de ondernemingen, kortweg het Nederlands Taaldecreet, op partijen van toepassing is.

[De eiseres] betwist overigens de bevoegdheid ratione loci van deze rechtbank of nog de rechtsmacht van de Belgische rechtbanken niet.

3.

[De eiseres] werpt verder op dat het Nederlands Taaldecreet strijdig is met het arrest van het Hof van Justitie C-202/11 van 16 april 2013 inzake Anton Las/PSA Antwerp NV en het advies van de Advocaat-Generaal bij dit arrest waarbij werd gesteld dat het Nederlands Taaldecreet in strijd was met het vrij verkeer van werknemers.

Ingevolge dit arrest is het Nederlands Taaldecreet inderdaad met decreet van het Vlaamse Parlement van 14/03/2014 aangepast in die zin dat nu voor individuele arbeidsovereenkomsten bijkomend, naast het nog steeds vereiste Nederlandstalig document, een rechtsgeldige versie kan opgemaakt worden in een officiële taal van een Lidstaat van de Europese Unie of van de Europese Economische Ruimte, die door alle betrokken partijen wordt begrepen.

Anders dan [de eiseres] meent, voldoet dit aangepast taaldecreet volgens de rechtbank thans wel aan de overwegingen in het arrest en het advies van de Advocaat-Generaal welke laatste inderdaad stelt: “(...) Zo zou een vertaling in het Nederlands van de voornaamste in een andere taal opgestelde arbeidsdocumenten kunnen volstaan ter bereiking van voormelde drie doelstellingen.(...)”.

Dit betekent in casu dat wanneer er een Nederlandse vertaling van de oorspronkelijk Engelstalige documenten zou zijn opgemaakt, de documenten volledig rechtsgeldig zouden zijn [...].

Dit is althans voor [de verweerder] niet gebeurd.

4.

Aangezien de documenten omtrent o.m. het variabel loon uitsluitend in de Engelse taal zijn opgesteld zijn zij behept met absolute nietigheid die door de rechter ambtshalve moet worden vastgesteld [...].

Vermits de arbeidsovereenkomst tussen partijen beëindigd is heeft het geen nut en zin ambtshalve de vervanging van de nietige stukken te bevelen zoals in artikel 10, lid 3 wordt bepaald.

Luidens artikel 10, lid 5 kan de nietigverklaring evenwel geen nadeel berokkenen aan de werknemer.

Dit houdt in principe in dat de werknemer zich op de voor hem voordelige bepalingen van het nietige document kan beroepen terwijl hij voor de hem nadelige bepalingen de nietigheid kan inroepen [...].

Toch moet dit worden genuanceerd: de mogelijkheid tot selectief gebruik van nietige clauses mag niet iedere zin aan het ingestelde bonussysteem ontnemen [...].

Terecht merkt [de eiseres] op dat deze regeling van nietigheid niet strookt met de traditionele leer der nietigheden zoals wij die kennen in ons Belgisch positief recht.

Het taaldecreet voorziet inderdaad in een heel bijzondere, sui generis nietigheidsregeling die bijzonder voordelig is voor de werknemer (die doorgaans niet verantwoordelijk is voor het in de foute taal opgestelde document, wat wellicht de ratio legis is).

5.

Tenslotte werpt [de eiseres] op dat de nietigheid van de aandelenplannen PSP en DSBP die de rechtbank eventueel zou uitspreken, mogelijk

interfereert met de dwingende regels (“listing rules”) van de London Stock Exchange, meer bepaald de listing rule dat het PSP- en DSBP aandelenplan bestemd voor de werknemers van de in het Verenigd Koninkrijk gevestigde onderneming DS S █████ PLC waarvan de aandelen op de Premium List van de London Stock Exchange zijn toegelaten, niet eenzijdig mogen gewijzigd worden zonder de voorafgaande goedkeuring van de aandeelhouders in een algemene vergadering.

In de veronderstelling dat DS S █████ PLC inderdaad een in het Verenigd Koninkrijk gevestigde onderneming is waarvan de aandelen zijn toegelaten op de Premium List van de London Stock Exchange en dat de listing rules bepalen hetgeen [de eiseres] stelt ([de eiseres] brengt hierover geen enkel stuk bij), ziet de rechtbank niet onmiddellijk in wat er door de vastgestelde nietigheid in voorliggend dossier, aan de bewuste aandelenplannen zou gewijzigd worden: in casu vraagt [de verweerder] juist, steunend op artikel 10, vijfde lid, van het Nederlands Taaldecreet, de uitvoering van de aandelenplannen zoals ze werden vastgelegd.

En hoe dan ook is de rechtbank gehouden ambtshalve de nietigheid van voormelde aandelenplannen op grond van het Nederlands Taaldecreet vast te stellen, wetgeving die de openbare orde raakt en in de Belgische rechtsorde voorrang heeft op de listing rules van de London Stock Exchange.

Anderzijds, zoals reeds gezegd, zal de rechtbank niet ambtshalve de vervanging van de bewuste aandelenplannen bevelen nu [de verweerder] niet langer in dienst is van [de eiseres].

6.

De rechtbank besluit dat [de verweerder] krachtens artikel 10, vijfde lid Nederlands Taaldecreet zijn vorderingen kan enten op de aandelenplannen

en documenten die uitsluitend in het Engels zijn opgesteld hoewel deze met absolute nietigheid zijn behept.

Tezelfdertijd is de rechtbank ambtshalve gehouden op grond van artikel 10, lid 1 Nederlands Taaldecreet de nietigheid vast te stellen:

- van de “annex tot he employment contract” van 30/05/2013 (stuk 3 bundel van [de verweerder]),*
- van het “Performance Share Plan” (PSP) (stuk 15 bundel van [de verweerder]),*
- van het “Deferred Share Bonus Plan” (DSBP) (stuk 16 bundel van [de verweerder]),*
- van de brieven van DS S ██████ in verband met de bomussen van 18/7/2013, 17/07/2014 en 31/07/2014 (resp. stukken 4, 13 en 17 bundel van [de verweerder]).*

7.

[...]

V. DE AANVULLENDE OPZEGGINGSVERGOEDING -
NALATIGHEIDSINTERESTEN

1.

Over de toegepaste opzeggingstermijn, nl. 14 maanden en 8 weken, bestaat geen betwisting.

De betwisting betreft het basisjaarloon ter berekening van de opzeggingsvergoeding, en meer bepaald volgens partijen in hun syntheseconclusie volgende 3 elementen ervan:

a) het uitgesteld (“deferred”) deel van het variabel loon 2013/2014 op grond van het “DS S █████ Deferred Share Bonus Plan” (DSBP)

Bij Engelstalige brief van 17/07/2014 deelde Group Chief Executive Miles Robert [de verweerder] mee hoeveel zijn bonus voor het jaar 2013/2014 zou bedragen: 75% van de bonus of € 60.938,00, inclusief het vakantiegeld, zal uitbetaald worden in cash, 25% wordt “uitgesteld” (“deferred”) in aandelen die na 3 jaar worden vrijgegeven op voorwaarde dat hij geen “bad leaver” (vrij vertaald: een “slechte” vertrekkende) is [...].

Deze brief is een gevolg van het “DS S █████ Deferred Share Bonus Plan”, in het kort DSBP [...].

Het cash gedeelte van € 60.938,00 heeft [de eiseres] zelf reeds in de loonbasis opgenomen.

De betwisting betreft het uitgesteld (“deferred”) deel van 25% dat volgens [de eiseres] niet in aanmerking komt omdat volgens de (weerom in het Engels opgestelde) brief van 09/06/2014 betreffende de bonus 2014/2015, de werknemer nog in dienst moet zijn om in aanmerking te komen voor de bonus [...].

[De verweerder] vraagt onder deze vordering echter niet de toekenning van dat uitgestelde deel van 25% in aandelen maar wel de opname ervan in het basisjaarloon ter berekening van de opzeggingsvergoeding.

Ondanks de nietigheid van het DSBP en de toezegging voor de jaren 2013/2014 en 2014/2015 bij de brieven van 09/06/2014 en 17/07/2014, beide uitshuitend in het Engels opgesteld en dus eveneens nietig, kan [de verweerder] zijn vordering enten op dit bonusplan en voormelde brieven [...].

De opzeggingsvergoeding behelst volgens artikel 39, §1, lid 2 Arbeidsovereenkomstenwet naast het lopende loon, de voordelen verworven krachtens de arbeidsovereenkomst waarop de werknemer recht had op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

Aandelen die de werknemer van zijn werkgever ontvangt maar ook een recht op aandelen in de toekomst zijn voordelen verworven krachtens de arbeidsovereenkomst [...].

Op het tijdstip waarop [de eiseres] de arbeidsovereenkomst beëindigde, nl. 12/02/2015, had [de verweerder] het voordeel verworven (zie brief van 17/07/2014, alinea 2: "...the bonus you have earned...", vrije vertaling "de bonus die u verdiend hebt") om nu reeds cash 75% en na 3 jaar 25% van de toegezegde bonus in aandelen te ontvangen, op voorwaarde dat hij dan nog in dienst zou zijn en men geen "bad leaver" (vrije vertaling: een "slechte" vertrekkende) zou zijn (nergens duidelijk gedefinieerd maar waaronder gebruikelijk wordt verstaan: niet wegens dringende reden ontslagen zijn of niet zelf weggegaan zijn, hetgeen hier niet het geval is).

De omstandigheid dat deze aandelen toen nog niet konden worden uitgeoefend is, voor het bepalen van de loonbasis ter berekening van de opzeggingsvergoeding, niet relevant: het voordeel is immers verworven op het ogenblik van de toekenning, niet op het ogenblik van de uitoefening [...].

[De verweerder] berekent dit voordeel op € 60.983,00 : 3 = € 20.312,66, berekening die op zich door [de eiseres] niet wordt betwist en die ook de rechtbank kan aanvaarden.

Op het geheel van het variabel loon op grond van het DSBP berekent [de verweerder] ook nog het feestdagenloon (€ 3.250,02) en het enkel (€ 260,00) en dubbel vakantiegeld (€ 249,16).

Deze bedragen komen aldus in aanmerking voor opname in de loonbasis.

b) het vakantiegeld op de bonussen 2013/2014 op grond van het “DS S █████ Deferred Share Bonus Plan” (DSBP)

[De eiseres] stelde in haar brief van 17/07/2014 [...] dat in het bedrag van € 60.938,00 het vakantiegeld al inbegrepen was.

Terecht houdt [de verweerder] voor dat dit niet kan: aangezien het vakantiegeld aan de hand van het loon moet worden vastgesteld kan het niet in het loon begrepen worden [...].

Partijen kunnen ook niet geldig bedingen dat dit wel het geval zal zijn [...].

[De verweerder] berekent het vakantiegeld op de som van de 75% cash + 25% uitgesteld of samen € 81.250,66, wat een vakantiegeld geeft van € 12.731,98 berekening die door [de eiseres] evenmin wordt betwist en ook door de rechtbank kan worden aanvaard.

Dit bedrag van € 12.731,98 dient dus eveneens in de loonbasis te worden opgenomen.

c) het variabel loon op basis van het “DS S █████ Performance Share Plan” (PSP)

Op grond van het “DS S █████ Performance Share Plan” (PSP) voor senior executives [...], waartoe [de verweerder] sedert 2012 behoorde, kreeg hij jaarlijks ook een “long term incentive”.

De bedoeling van dit voordeel was om aan de senior executives binnen de DS S █████ groep jaarlijks een substantiële financiële beloning toe te kennen in de vorm van toekenning van aandelen (en geen aandelenoptie zoals [de eiseres] er in haar conclusie van uitgaat), te beginnen ten belope van 50% van het jaarloon, opbouwend elk jaar om na 5 jaar het percentage van 65% te bereiken [...].

Aldus stelt [de verweerder] – niet betwist door [de eiseres] – in 2013 een pakket aandelen ontvangen te hebben en eveneens in augustus 2014, toen ten belope van de helft van zijn jaarloon nl. $€ 212.165 : 2 = € 106.082,5$.

[De eiseres] stelt dat [de verweerder] deze aandelen(opties) enkel in 2013 en 2014 verkregen heeft zodat het niet op systematische wijze gebeurde.

Bovendien, aldus nog [de eiseres], staat het bedrag van het voordeel of minstens het minimumbedrag ervan niet met zekerheid vast.

Aangezien [de verweerder] pas in 2013 tot de senior executives behoorde, hij de aandelen toen en in het navolgende jaar 2014 ontvangen heeft en, moest hij op 12/02/2015 niet ontslagen zijn, hij ze ook de navolgende jaren zou ontvangen (cfr. Hoger: de bedoeling van het PSP bonus plan), betref het geen eenmalig voordeel.

Het voordeel was ook bepaalbaar, nl. ten belope van 50% van het jaarloon (in 2014).

Het verkrijgen van aandelenopties, en a fortiori van aandelen, vormt ongetwijfeld een voordeel verworven krachtens de arbeidsovereenkomst [...] en komt aldus in aanmerking voor opname in het basisloon ter berekening van de opzeggingsvergoeding.

[De verweerder] berekent dit voordeel op jaarbasis op € 212.165 : 2 = € 106.082,5 (cfr; hoger), hetgeen kan worden aanvaard.

2.

Uit hetgeen voorafgaat volgt dat de vordering van [de verweerder] in betaling van een aanvullende opzeggingsvergoeding berekend op een jaarloonbasis van in het totaal € 450.488,95 bruto, ten belope van € 594.875,18 bruto – € 406.193,21 bruto reeds ontvangen opzeggingsvergoeding = € 188.681,97 bruto, te vermeerderen met de wettelijke interesten vanaf 12/02/2015 en de gerechtelijke interesten vanaf 18/06/2015, integraal kan worden toegekend.

3.

Aangezien [de eiseres] de op 12/02/2015 toegezegde opzeggingsvergoeding, door haar berekend op € 406.193,21, uiteindelijk pas op 04/05/2015 heeft betaald maakt [de verweerder] eveneens terecht aanspraak op nalatigheidsinteresten aan de wettelijke rentevoet van 2,50% tussen 12/02/2015 en 04/05/2015 of een bedrag van € 2.253,53 netto.

Deze kunnen vermeerderd worden met de gerechtelijke interesten vanaf 18/06/2015.

VI. DE PRO RATA BONUS 2014/2015 OP BASIS VAN HET DS S [REDACTED]
DEFERRED SHARE BONUS PLAN (DSBP) EN HET
VAKANTIEGELD EN HET FEESTDAGENLOON +
VAKANTIEGELD HIEROP

1.

Ondanks de nietigheid van het DS S [REDACTED] Deferred Share Bonus Plan (DSBP) en van de toezegging bij brieven van 18/07/2013 en 17/07/2014, alle uitsluitend in het Engels opgesteld (stukken 16, 13 en 4 bundel van [de verweerder]), kan [de verweerder] zijn vordering enten op dit bonusplan en voormelde brief [...].

2.

[De verweerder] stelt dat hem op 05/06/2014 het bonusplan DSBP en de doelstellingen voor het bonusjaar 2014/2015 werden voorgesteld.

Het bonusjaar 2014/2015 loopt van 01/05/2014 tot 30/04/2015.

Bij brief van 17/07/2014 wordt hem dan medegedeeld dat zijn cash bonus van 75% voor het bonusjaar 2013/2014 € 60.938,00 zal bedragen (stuk 4 bundel van [de verweerder]).

Het jaar voordien bedroeg zijn cash bonus 2012/2013 € 50.362,94 (brief van [de eiseres] 18/07/2013, stuk 13 bundel van [de verweerder]).

3.

[De eiseres] werpt op dat het bonusplan uitdrukkelijk bepaalt dat men in dienst dient te zijn op het ogenblik waarop de bonus wordt toegekend.

[De eiseres], als werkgever, kan zich evenwel niet beroepen op een bepaling van het nietige bonusplan [...].

Bovendien vordert [de verweerder] slechts een pro rata bonus, tot op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

Bij gebreke aan afwijkend beding kan [de verweerder] uitgaan van de deelbaarheid van de bonus die hij als tegenprestatie voor zijn arbeid ontving [...].

Voor het bonusjaar 2014-2015 berekent hij de pro rata bonus op grond van het bonusplan DSBP ten belope van 288/365 (van 01/05/2014 tot 12/05/2015 of 288 dagen) ex aequo et bono (omdat hij momenteel niet kan bepalen hoeveel exact de bonus 2014-2015 zou bedragen) als volgt:

[...]

Op dit bedrag van € 51.924,27 berekent hij nog het enkel [...] en dubbel [...] vakantiegeld, het feestdagenloon [...] en het enkel [...] en dubbel [...] vakantiegeld op dit feestdagenloon.

De rechtbank kan met deze ex aequo et bono berekening, die [de eiseres] op zich niet betwist, instemmen zodat ook deze vordering wordt ingewilligd.

VII. DE PRO RATA BONUS 2014/2015 OP BASIS VAN HET DS
S [REDACTED] PERFORMANCE SHARE PLAN (PSP)

In augustus 2014 ontving [de verweerder] als "long term incentive" op basis van het Performance Share Plan (PSP) een pakket aandelen voor een

waarde gelijk aan de helft van zijn jaarloon of $\text{€ } 212.165 : 2 = \text{€ } 106.082,50$.

Ook in 2013, van zodra hij senior executive werd, werden hem also een pakket aandelen toebedeeld.

Ook hier loopt het bonusjaar van 1 mei tot 30 april.

In augustus 2015 zou hij opnieuw aandelen hebben ontvangen ter waarde van (minstens) de helft van zijn jaarloon.

De toekenning van dit voordeel is principieel deelbaar. Nergens is de ondeelbaarheid bedongen [...].

Op dezelfde gronden als hierboven sub VI kan [de verweerder] een pro rata vergoeding gelijk aan de helft van zijn laatste jaarloon vorderen of $\text{€ } 215.342 \times 50\% \times 288/365 = \text{€ } 84.956,84$.

Ook deze berekening op zich wordt door [de eiseres] niet betwist.

Deze vordering kan eveneens worden toegekend.

VIII. ACHTERSTALLIG VAKANTIEGELD OP DE UITGEKEERDE BONUSSEN DSPB 2013 EN 2014

In haar brief van 18/07/2013 [...] en in die van 17/07/2014 [...], beide in het Engels, stelde [de eiseres] dat in het cash betaalde bonusbedrag van resp. $\text{€ } 50.362,94$ en $\text{€ } 60.938,00$ het vakantiegeld begrepen was (het zgn. all-insysteem).

Hoger sub V,1,b stelde de rechtbank reeds dat dit niet kan: aangezien het vakantiegeld aan de hand van het loon moet worden vastgesteld, kan het niet in het loon worden begrepen [...] en dat partijen ook niet geldig kunnen bedingen dat dit wel het geval zal zijn [...].

[De verweerder] berekent het vakantiegeld voor de bonus 2013 van € 50.362,94 op € 7.891,87 bruto.

Voor de bonus 2014 berekent hij het vakantiegeld op de som van de 75% (€ 60.938,00) + 25% (€ 20.312,66), samen € 81.250,66, op € 12.731,98 bruto.

Deze becijferingen op zich worden door [de eiseres] niet betwist.

De rechtbank kent het gevorderde achterstallig vakantiegeld toe.

IX. LOON VOOR DE NIET-BETAALDE VAKANTIEDAGEN 2014

[...]

*X. TOEKENNINGEN OP BASIS VAN HET DS S [REDACTED]
PERFORMANCE SHARE PLAN (PSP) EN HET DS S [REDACTED]
DEFERRED SHARE BONUS PLAN (DSBP)*

1.

Hoger sub IV stelde de rechtbank reeds de absolute nietigheid vast van deze beide plannen, uitsluitend in het Engels opgesteld, op grond van het Nederlands Taaldecreet.

Deze nietigheid houdt in dat de werkgever zich niet op de nietige bedingen van de plannen kan beroepen terwijl de werknemer een vordering kan steunen op de voor hem voordelige bedingen en de nietigheid kan inroepen van de bedingen die in zijn nadeel zijn.

In casu kan [de eiseres] dan ook niet opwerpen [...] dat [de verweerder] niet zou voldoen aan regel 10.3 van het PSP en de regel 8.3 van het DSPB.

2.

a)

Aan [de verweerder] werden op basis van het PSP in juli 2013 31,458 aandelen toegekend, normaal 'te vesten' in juli 2016 en in juli 2014 33,129 aandelen, normaal te 'vesten' in juli 2017.

Het PSP (stuk 15 bundel van [de verweerder]) bepaalt onder zijn punt 10 dat de aandelen in principe vervallen wanneer de werknemer de onderneming verlaat. Echter, ingeval van (o.m.) "statutory redundancy" (ontslag door de werkgever met inachtneming van de wettelijke regels), dan zal de toekenning 'vesten' op de normale datum (dit is drie jaar na de toekenning).

In casu is [de verweerder] door [de eiseres] ontslagen met betaling van de wettelijk bepaalde opzeggingsvergoeding (althans in aantal maanden/weken loon). Dit kan beschouwd worden als een ontslag met inachtneming van de wettelijke regels.

b)

Op basis van het DSPB werden aan [de eiser] in juli 2014 6,377 aandelen toegekend, normaal 'te vesten' in juli 2017.

Het DSPB [...] bepaalt onder zijn punt 8 “Wat als ik de onderneming verlaat?” (vertaling) dat de aandelen vervallen wanneer de werknemer de onderneming verlaat.

[De verweerder] is echter niet zelf weggegaan maar werd ontslagen, zonder dringende reden en met betaling van een opzeggingsvergoeding.

3.

[De verweerder], steunend op deze twee plannen, vraagt dat de rechtbank zou zeggen voor recht dat de aandelen die hij verkregen heeft op grond van het DS S █████ Performance Plan (PSP) en van het DS Smith Deferred Share Bonus Plan (DSBP), niet vervallen zijn en zullen ‘vesten’ op de door de respectievelijke plannen voorziene data.

Hier kan, gelet op het voorgaande, worden ingegaan.”

(p. 7, midden, tot p. 17, bovenaan, van het vonnis van 26 mei 2016).

Grievens

1. Het 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, hieronder afgekort als Nederlands Taaldecreeet, is luidens zijn artikel 2 van toepassing op de natuurlijke personen en de rechtspersonen die een exploitatiezetel in het Nederlandse taalgebied hebben en regelt, o.m., het taalgebruik voor de sociale betrekkingen tussen de werkgevers en de werknemers.

De “sociale betrekkingen” omvatten, zo bepaalt artikel 3 van het Nederlands Taaldecreet, zowel de mondelinge als schriftelijke individuele en collectieve contacten tussen de werkgevers en de werknemers, die rechtstreeks of onrechtstreeks verband houden met de tewerkstelling.

Tot vóór de wijziging ervan bij een decreet van 14 maart 2014, luidde artikel 5, eerste lid, van het Nederlands Taaldecreet dat alle wettelijke voorgeschreven akten en bescheiden van de werkgevers en alle documenten die bestemd zijn voor hun personeel, door de werkgever in het Nederlands worden gesteld.

Sinds de wijziging ervan bij decreet van 14 maart 2014, en met ingang van 22 april 2014 kent artikel 5 van het Nederlands Taaldecreet vijf paragrafen.

Op grond van paragraaf 1 is de te gebruiken taal voor sociale betrekkingen tussen de werkgevers en de werknemers, alsmede voor de wettelijk voorgeschreven akten en bescheiden van de ondernemingen en voor alle documenten die bestemd zijn voor het personeel, het Nederlands.

Paragraaf 2 van artikel 5 van het Nederlands Taaldecreet bepaalt dat, met behoud van de toepassing van paragraaf 1, voor individuele arbeidsovereenkomsten bijkomend een rechtsgeldige versie kan worden opgemaakt in een van de volgende, door alle betrokken partijen begrepen, talen:

1° een officiële taal van de Europese Unie,

2° een officiële taal van een van de lidstaten van de Europese Economische Ruimte maar die geen lid zijn van de Europese Unie,

en dat enkel indien de werknemer zich in een van de onderstaande gevallen bevindt:

- 1° hij heeft zijn woonplaats op het grondgebied van een van de andere lidstaten van de Europese Unie of een van de lidstaten van de Europese Economische Ruimte,
- 2° hij heeft zijn woonplaats op het Belgische grondgebied en heeft gebruik gemaakt van zijn recht op vrij verkeer van werknemers of van de vrijheid van vestiging, zoals gewaarborgd door artikel 45 en 49 van het verdrag betreffende de werking van de Europese Unie en door verordening (EU) nr. 492/2011 van het Europees Parlement en de Raad van 5 april 2011 betreffende het vrije verkeer van werknemers binnen de Unie,
- 3° hij valt onder het vrij verkeer van werknemers op grond van een internationaal of supranationaal verdrag.

Op grond van paragraaf 4 van artikel 5 van het Nederlands Taaldecreet heeft, als er een verschil bestaat tussen de Nederlandstalige versie en de anderstalige versie van een document, de Nederlandstalige versie van het document voorrang.

Artikel 10, eerste lid, van het Nederlands Taaldecreet bepaalt dat de stukken of handelingen, die in strijd met de bepalingen van het decreet zijn vastgesteld, nietig zijn, en dat de nietigheid ambtshalve door de rechter wordt vastgesteld.

Het derde lid bepaalt dat het vonnis ambtshalve de vervanging van de stukken beveelt. Luidens het vierde lid, heeft de opheffing van de nietigheid slechts uitwerking vanaf de vervanging: voor geschreven stukken vanaf de dag van de indiening van de vervangende stukken bij de griffie van de arbeidsrechtbank.

Luidens artikel 10, vijfde lid, van het Nederlands Taaldecreet kan de nietigverklaring geen nadeel berokkenen aan de werknemer en laat de nietigverklaring 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 nietigverklaring waarvan sprake in artikel 10 van het Nederlands Taaldecreet houdt in dat stukken die in strijd ermee zijn opgesteld, absoluut nietig zijn “*ex tunc*”, en derhalve geacht worden niet te hebben bestaan. Bijgevolg kan de rechter geen rekening houden met de inhoud ervan.

Dat de nietigverklaring geen nadeel kan berokkenen aan de werknemer verhindert de uitwerking van de nietigverklaring niet. Ook aan de werknemer dringt de nietigheid van de in strijd met artikel 5 van het Nederlands Taaldecreet opgestelde stukken zich op. De werknemer kan ook zelf geen rechten meer putten uit stukken die met toepassing van artikel 10 van het Nederlands Taaldecreet nietig zijn, behalve wanneer hij aantoont door de nietigverklaring nadeel te hebben geleden. Voor de schade veroorzaakt door zijn nietige stukken of handelingen ten nadele van de werknemer, is de werkgever inderdaad aansprakelijk.

2. Het arbeidshof neemt de beoordeling en de redengeving van de arbeidsrechtbank volledig over en maakt die tot de zijne, behalve wat betreft de beoordeling van de vordering inzake de afgifte van een aantal sociale en fiscale documenten onder verbeurte van een dwangsom (p. 9, eerste tot derde alinea, van het bestreden arrest).

Zoals het arbeidshof vaststelt, wierp de verweerder, op grond van het Nederlands Taaldecreet de nietigheid op van het “PSP” en het “DSBP”, zijnde zijn stukken 15 en 16, maar entte hij anderzijds een aantal vorderingen op bepalingen van die nietige stukken (p. 7, zevende alinea, van het vonnis van 26 mei 2016).

Na te hebben beslist dat het Nederlands Taaldecreet van toepassing is op de arbeidsverhouding tussen de partijen (p. 8, vijfde alinea, van het vonnis van 26 mei 2016), overweegt het arbeidshof o.m. dat (p. 9, derde tot negende alinea, van het vonnis van 26 mei 2016):

- aangezien de documenten omtrent o.m. het variabel loon uitsluitend in de Engelse taal zijn opgesteld, zij behept zijn met een absolute nietigheid die door de rechter ambtshalve moet worden vastgesteld,
- vermits de arbeidsovereenkomst beëindigd is, het geen nut en zin heeft ambtshalve de vervanging van de nietige stukken te bevelen,
- de nietigverklaring luidens artikel 10, vijfde lid, van het Nederlands Taaldecreet evenwel geen nadeel kan berokkenen aan de werknemer,
- dit in principe inhoudt dat de werknemer zich op de voor hem voordelige bepalingen van het nietige document kan beroepen terwijl hij voor de hem nadelige bepalingen de nietigheid kan invoeren,
- dit toch genuanceerd moet worden: de mogelijkheid tot selectief gebruik van nietige clausules niet iedere zin aan het ingestelde bonussysteem mag ontnemen,
- de eiseres terecht opmerkt dat deze regeling van nietigheid niet strookt met de traditionele leer der nietigheden zoals wij die kennen in ons Belgisch positief recht,
- het Nederlands Taaldecreet inderdaad in een heel bijzondere, sui generis nietigheidsregeling voorziet die bijzonder voordelig is voor de werknemer (die doorgaans niet verantwoordelijk is voor het in de foute taal opgestelde document, wat wellicht de ratio legis is),

en beslist het arbeidshof met toepassing van artikel 10, eerste lid, van dat decreet ambtshalve de nietigheid vast te stellen van (p. 10, randnr. 6, van het vonnis van 26 mei 2016):

- de “annex to the employment contract” van 30 mei 2013, zijnde de stukken 3 van het bundel van de verweerder en 7 van het bundel van de eiseres,
- het “Performance Share Plan” (PSP), zijnde het stuk 15 van het bundel van de verweerder,

- het “Deferred Share Bonus Plan” (DSBP), zijnde het stuk 16 van de verweerder, en
- de brieven van DS S ██████ in verband met de bonussen van 18 juli 2013, 17 juli 2014 en 31 juli 2014, zijnde de stukken 4, 13 en 17 van het bundel van de verweerder.

Vervolgens kent het arbeidshof verschillende van de vorderingen van de verweerder toe, waarbij de verweerder zijn rechten put uit de door het arbeidshof nietig verklaarde documenten (p. 10, onderaan, tot p. 15, bovenaan, en p. 16, X, tot p. 17, bovenaan, van het vonnis van 26 mei 2016):

- een aanvullende opzeggingsvergoeding, gesteund op het “Deferred Share Bonus Plan”, te weten de stukken 4 en 16 van de verweerder (p. 10, laatste alinea, en p. 11 eerste alinea, en p. 12, tweede alinea, van het vonnis van 26 mei 2016), waarbij het arbeidshof overweegt dat *“ondanks de nietigheid van het DSBP en de toezegging voor de jaren 2013/2014 en 2014/2015 bij de brieven van 09/06/2014 en 17/07/2014, beide uitsluitend in het Engels opgesteld en dus eveneens nietig, [de verweerder] zijn vordering [kan] enten op dit bonusplan en voormelde brieven”* (p. 11, vijfde alinea, van het vonnis van 26 mei 2016) en op het “Performance Share Plan”, te weten de stukken 15 en 17 van de verweerder (p. 12, zevende alinea, van het vonnis van 26 mei 2016),
- een pro rata bonus 2014/2015 op basis van het “Deferred Share Bonus Plan”, en het vakantiegeld en feestdagenloon + vakantiegeld daarop, te weten op grond van de stukken 4, 13 en 16 van de verweerder, waarbij het arbeidshof overweegt dat *“ondanks de nietigheid van het DS S ██████ Deferred Share Bonus Plan (DSBP) en van de toezegging bij brieven van 18/07/2013 en 17/07/2014, alle uitsluitend in het Engels opgesteld (stukken 16, 13 en 4 bundel van [de verweerder]), [de verweerder] zijn vordering [kan] enten op dit bonusplan en voormelde brief”* (p. 13, zesde alinea, van het vonnis van 26 mei 2016),
- een pro rata bonus 2014/2015 op basis van het “Performance Share Plan”, zijnde het stuk 15 van de verweerder, waarbij het arbeidshof verwijst naar de gronden vermeld voor het “Deferred Share Bonus Plan” (p. 15, bovenaan, van het vonnis van 26 mei 2016),

- toekenningen op basis van het Performance Share Plan en het Deferred Share Bonus Plan, zijnde de stukken 15 en 16 van de verweerder (p. 16, tweede helft, van het vonnis van 26 mei 2016), waarbij het arbeidshof overweegt dat de absolute nietigheid van de beide plannen, uitsluitend in het Engels opgesteld, op grond van het Nederlands Taaldecreet al werd vastgesteld en *“Deze nietigheid houdt in dat de werkgever zich niet op de nietige bedingen van de plannen kan beroepen terwijl de werknemer een vordering kan steunen op de voor hem voordelige bedingen en de nietigheid kan invoeren van de bedingen die in zijn nadeel zijn”* (p. 16, derde en vierde alinea, van het vonnis van 26 mei 2016).

3.1. Door te oordelen dat de regel vervat in artikel 10, vijfde lid, van het Nederlands Taaldecreet, luidens welk de nietigverklaring geen nadeel kan berokkenen aan de werknemer, inhoudt dat de werknemer zich op de voor hem voordelige bepalingen van het nietige document kan beroepen terwijl hij voor de hem nadelige bepalingen de nietigheid kan invoeren, weliswaar met de nuancering dat de mogelijkheid tot selectief gebruik van nietige clausules niet iedere zin aan het ingestelde bonussysteem mag ontnemen, en zodoende aan de nietigheidsregeling bedoeld in het Nederlands Taaldecreet een sui generis draagwijdte te geven, miskent het arbeidshof die bepaling (schending van artikel 10, inzonderheid vijfde lid, van het Nederlands Taaldecreet), alsook de artikelen 2, 3 en 5 van het Nederlands Taaldecreet.

De nietigverklaring die ambtshalve dient te worden uitgesproken, geldt evenzeer voor de werknemer, die derhalve geen mogelijkheid behoudt zich te beroepen op de voor hem voordelige bepalingen van een met toepassing van artikel 10 van het Nederlands Taaldecreet nietig document.

3.2. De werknemer kan van zijn werkgever wel vergoeding vragen voor de schade die hij lijdt als gevolg van de nietigverklaring, aangezien de nietigverklaring hem geen nadeel mag berokkenen.

Nergens in het arrest en evenmin in het vonnis van 26 mei 2016, noch in enig ander stuk van het rechtsplegingsdossier waarop uw Hof vermag acht te slaan, wordt vastgesteld dat de verweerder nadeel lijdt door de nietigverklaring van zijn stukken 3, 4, 13, 15, 16 en 17, te weten de louter in het Engels opgestelde bonusplannen en brieven.

In de “Syntheseberoepsconclusie” voerde de verweerder enkel het volgende aan:

- *“Overeenkomstig artikel 10, lid 5 van het Taaldecreet kan dergelijke nietigverklaring geen nadeel berokkenen aan de werknemer.
De werkgever van zijn kant kan zich niet op de nietige stukken beroepen, terwijl de werknemer er niettemin zijn vordering op kan enten, in de mate dat hij er beroep op wenst te doen.”* (blz. 14, 1.4, nr. 1, zevende en achtste alinea),
- *“Concluant kan zich overigens beroepen op de nietigheid van de bepalingen die voor hem nadelig zijn in toepassing van artikel 10 van het Vlaams Taaldecreet”* (blz. 18, 2.1, vijfde alinea),
- *“Concluant dient bovendien vast te stellen dat beide plannen uitsluitend in het Engels zijn opgesteld. De voor concluant nadelige voorwaarden zijn niet op grond van artikel 10 van het Vlaams Taaldecreet”* (blz. 20, zevende alinea).

Op geen enkel ogenblik voerde de verweerder aan benadeeld te zijn door de nietigverklaring. Derhalve kon het arbeidshof aan de verweerder geen enkele vergoeding toekennen gesteund op de met toepassing van artikel 10 van het Nederlands Taaldecreet nietig verklaarde documenten.

Door, niettegenstaande de ambtshalve vastgestelde nietigheid van de “annex to the employment contract” (stuk 3 van de verweerder), van het “Deffered Share Bonus Plan” (stuk 16 van de verweerder), van het “Performance Bonus Plan” (stuk 15 van de verweerder) en van de brieven van DS S■■■■ in verband met de bonussen van 18 juli 2013, 17 juli 2014 en 31 juli 2014 (de stukken 4, 13 en 17 van de verweerder), de vorderingen van de verweerder gesteund op die documenten toch toe te kennen, zonder na te gaan of en vast te stellen dat de

verweerder door de nietigverklaring is benadeeld, miskent het arbeidshof de artikelen 2, 3, 5 en 10 van het Nederlands Taaldecreet, en in het bijzonder artikel 10, inzonderheid het eerste en vijfde lid, van het Nederlands Taaldecreet.

3.3. Gelet op de onjuiste invulling door het arbeidshof van artikel 10 van het Nederlands Taaldecreet, kent het arbeidshof op onwettige wijze een aanvullende opzeggingsvergoeding toe, alsook de pro rata bonussen 2014/2015 en zegt het niet op wettige wijze voor recht dat de aandelen die de verweerder heeft verkregen op grond van de bonusplannen niet vervallen zijn en zullen 'vesten' op de in die plannen voorziene data. Zodoende miskent het arbeidshof tevens de artikelen 20, 3°, en 39 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, en 3bis en 9 van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon van de werknemers.

Conclusie

De beslissing van het arbeidshof dat het hoger beroep van de eiseres slechts gegrond is wat betreft de uitspraak inzake de oplegging van dwangsommen, is niet naar recht verantwoord (schending van alle in de aanhef van het middel opgesomde wettelijke bepalingen).

TOELICHTING

1. Het taalgebruik voor de sociale betrekkingen in het Nederlandse taalgebied wordt geregeld door het 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 door de wet en de verordeningen voorgeschreven akten en bescheiden van de ondernemingen, hieronder afgekort als het Nederlands Taaldecreet.

De sociale betrekkingen tussen de werkgever en de werknemer omvatten alle verhoudingen die plaatsvinden in het kader van het ondergeschikt verband, of nog in het hiërarchisch verband tussen de werkgever of zijn aangestelden, en de werknemer. De bedoelde sociale betrekkingen zijn niet beperkt tot de contacten en betrekkingen die rechtstreeks plaatsvinden tussen een orgaan van de vennootschap - werkgever en de werknemer. Er is evenzeer sprake van de bedoelde sociale contacten of sociale betrekkingen in de relatie tussen de werknemer en de persoon of de personen die in naam van de werkgever geheel of gedeeltelijk belast zijn met de uitoefening van het werkgeversgezag over de werknemer (Cass. 22 april 2002, *R.W.* 2002-2003, 1542).

Artikel 5, eerste lid, van het Nederlands Taaldecreet legt de werkgever op alle wettelijk voorgeschreven akten en bescheiden en alle documenten die bestemd zijn voor het personeel op te stellen in het Nederlands.

De stukken of handelingen die in strijd zijn met de bepalingen van het Nederlands Taaldecreet, zijn nietig. De rechter stelt de nietigheid ambtshalve vast (art. 10, eerste lid, Nederlands Taaldecreet). De stukken die in strijd met het Nederlands Taaldecreet werden opgesteld, zijn absoluut nietig “ex tunc” en worden geacht niet te hebben bestaan. De nietigheid treft zowel het instrumentum als het negotium. De rechter vermag niet acht te slaan op de in de verkeerde taal opgestelde documenten en mag geen rekening houden met de inhoud ervan (inzonderheid met de wilsuitdrukking) (zie Cass. 31 januari 1978, *T.S.R.* 1978, 329; Cass. 9 juni 1980, *Arr. Cass.* 1979-80, 1242).

Uit het arrest van het Hof van Justitie van 16 april 2013 in de zaak Las/PSA Antwerp 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 en de rechter de nietigheid ervan op grond van artikel 10 van het Vlaams Taaldecreet niet meer vermocht uit te spreken. De rechter diende dat artikel 10 van het Vlaams Taaldecreet buiten toepassing te laten aangezien het strijdig is met artikel 45 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie (dat directe werking heeft). Ik merk op dat de door het Hof van Justitie gevolgde redenering om te besluiten tot een

strijdigheid met het Europees recht, mij ook lijkt te kunnen worden gevolgd met betrekking tot alle documenten die betrekking hebben op een arbeidsrelatie met een grensoverschrijdend karakter.

Met het decreet van de Vlaamse regering van 14 maart 2014, tot wijziging van artikel 1, 2, 4, 5, 12 en 16 van het 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 door de wet en de verordeningen voorgeschreven akten en bescheiden van de ondernemingen, beoogt de Vlaamse wetgever tegemoet te komen aan de kritiek die het Hof van Justitie in het hierboven genoemde arrest formuleerde. Artikel 5 van het Nederlands Taaldecreeet werd daardoor grondig gewijzigd, maar aan artikel 10 werd niet geraakt.

2. Door een deel van de lagere rechtspraak wordt aangenomen dat de regel vervat in artikel 10, vijfde lid, van het Nederlands Taaldecreeet enkel zo kan worden begrepen dat de werknemer met betrekking tot een nietig document zich nog kan beroepen op de bedingen die voor hem voordelig zijn, en de nietigheid ervan kan invoeren voor de bedingen die voor hem nadelig zijn (zie W. VAN EECKHOUTTE, *Sociaal Compendium Arbeidsrecht*, Antwerpen, Kluwer, 2017-18, 258-260).

Daardoor wordt aan artikel 10, vijfde lid, van het Nederlands Taaldecreeet echter een draagwijdte gegeven die niet strookt met de termen van het decreet en evenmin blijkt uit enig stuk dat de decreetgever zo'n voor de werknemer voordelige behandeling voor ogen had.

De eiseres verwijst naar een arrest van uw Hof van 31 januari 1978 (*Arr. Cass.* 1978, 650), waarin uw aangaande een gelijkaardige wetsbepaling besliste, nl. met betrekking tot het decreet van 19 juli 1973 van de Cultuurraad voor de Nederlandse Cultuurgemeenschap tot regeling van het gebruik der talen voor de sociale betrekkingen tussen de werkgevers en de werknemers alsmede van de bij de wet en de verordeningen voorgeschreven akten en bescheiden van de ondernemingen. Uw Hof oordeelde als volgt:

“Overwegende dat artikel 10, lid 1, van het decreet van 19 juli 1973 van de Cultuurraad voor de Nederlandse Cultuurgemeenschap tot regeling van het gebruik der talen voor de sociale betrekkingen tussen de werkgevers en de werknemers alsmede van de bij de wet en de verordeningen voorgeschreven akten en bescheiden van de ondernemingen, bepaalt dat de stukken of handelingen die in strijd zijn met de bepalingen van dit decreet nietig zijn en dat de nietigheid ambtshalve door de rechter wordt vastgesteld;

Dat de stukken die in strijd met voormeld artikel werden opgesteld absoluut nietig zijn ex tunc en geacht worden niet te hebben bestaan;

Dat daaruit volgt dat de rechter niet vermag acht te slaan op de in de verkeerde taal opgestelde documenten en dat hij geen rekening mag houden met de inhoud ervan, inzonderheid met de wilsuitdrukking;

Overwegende dat ten deze eiser niet beweert dat de wil van verweerster om aan de arbeidsovereenkomst eenzijdig een einde te maken uit andere elementen zou blijken dan uit de termen van de nietige stukken, dit wil zeggen de opzeggingsbrief van 23 september 1973 en de dienstnota van 26 september 1974;

Overwegende dat weliswaar artikel 10, lid 5, van voormeld decreet bepaalt dat de nietigverklaring geen enkel nadeel aan de werknemer kan berokkenen;

Overwegende echter dat eiser niet preciseert waarin het specifiek nadeel zou bestaan dat uit de nietigverklaring van voormelde stukken voor hem zou voortvloeien;

Overwegende dat, nu verweerster in de opzeggingsbrief van 23 september 1974 aan eiser laat weten dat zij de arbeidsovereenkomst op 31 december 1974 wil beëindigen, maar bereid is om aan die overeenkomst op 31 maart 1975 een einde te maken, het met de termen van deze brief niet onverenigbaar is te oordelen dat het niet bewezen is dat verweerster op 15 november 1974 eenzijdig de overeenkomst heeft verbroken;

Dat, nu de dienstnota van 26 september 1974 niet noodzakelijk wijst op het feit dat de werkgever de overeenkomst op 15 november 1974 eenzijdig beëindigde, het arrest, zonder van deze nota een interpretatie te geven die met de termen ervan onverenigbaar is, heeft kunnen oordelen dat deze nota evengoed en met evenveel waarschijnlijkheid het gevolg kan zijn van een verzoek van eiser als van een eenzijdige beslissing van verweerster;

Dat het onderdeel niet kan worden aangenomen;

Wat het derde onderdeel betreft:

Overwegende dat uit het antwoord op het tweede onderdeel blijkt dat de nietigheid, bij toepassing van artikel 10 van voormeld decreet, niet alleen de opzegging treft doch ook de vaststelling in de opzeggingsbrief van verweersters wil om aan de arbeidsovereenkomst op 31 december 1974 en eventueel op 31 maart 1975 een einde te maken;

Overwegende dat eiser, die beweert dat verweester eenzijdig de overeenkomst heeft verbroken, daarvan het bewijs moet leveren, hetgeen hij, volgens het arrest, niet doet.”

De draagwijdte van artikel 10 van het Nederlands Taaldecreet is niet anders: de in strijd met het decreet opgestelde documenten zijn absoluut nietig en worden geacht nooit te hebben bestaan. Niet voor de werkgever, maar evenmin voor de werknemer.

Weliswaar mag de werknemer door de nietigverklaring niet worden benadeeld. Dat houdt echter geenszins in dat de werknemer nog de mogelijkheid heeft de voor hem voordelige bepalingen verder te laten gelden. Dergelijke interpretatie staat haaks op de absolute nietigheid en kan niet worden aanvaard.

Dat de werknemer niet mag worden benadeeld houdt bv. wel in dat van hem niet kan worden teruggevorderd wat hij al verkregen heeft, alsook dat hij, wanneer hij schade lijdt als gevolg van de nietigverklaring, daarvoor vergoed moet worden. Hij dient dan wel zijn nadeel aan te tonen.

OM DEZE REDENEN

Concludeert de eiseres dat het uw Hof behage

- de bestreden beslissing te vernietigen,

37

- de zaak en de partijen te verwijzen naar een ander arbeidshof,
- uitspraak te doen over de kosten als naar recht.

Gent, 5 maart 2018

Voor de eiseres,

W [REDACTED] van E [REDACTED]

advocaat bij het Hof van Cassatie.

NIET VERBETERDE KOPIE