



**Vaste Commissie voor Taaltoezicht**  
**Warandeberg 4 – 1000 BRUSSEL**

---

Brussel, 17 februari 2020

**Uw brief van:**  
**Uw kenmerk:**  
**Ons kenmerk: 51.395/1/PN**

**Betreft:** vraag om advies met betrekking tot het verplichte taalgebruik ten aanzien van buitenlandse werkgevers en werknemers

Mijnheer de Directeur-Generaal,

In zitting van 14 februari 2020 onderzocht de Vaste Commissie Taaltoezicht (VCT), in verenigde afdelingen, uw vraag om advies van 22 november 2019 met betrekking tot het verplichte taalgebruik ten aanzien van buitenlandse werkgevers en werknemers.

Meer bepaald werd door u de volgende vraag gesteld:

“Door onze Directie Internationale Betrekkingen (IBRI) werd aan de juridische dienst de hiernavolgende vraag gesteld in verband met de toepassing van de taalwetgeving op de buitenlandse werkgevers:

“Is de RSZ, *in casu* IBRI, verplicht om beslissingen inzake de toepasselijke wetgeving die worden overgemaakt aan een buitenlandse werkgever (bijvoorbeeld een Zweedse werkgever) op te stellen in één van de drie landstalen of mag dit ook in het Engels? Gelieve de wettelijke basis mee te geven waarop jullie standpunt gebaseerd is.”

Onze Directie Controle verduidelijkte dat zij in het kader van bijvoorbeeld een ambtshalve onderwerping van een (buitenlandse) werknemer en/of ambtshalve inschrijving van een (buitenlandse) werkgever, in toepassing van de Gecoördineerde Wetten van 18 juli 1966 op het gebruik van de talen in bestuurszaken (SWT) (Hoofdstuk V. Gebruik van de talen in de diensten waarvan de werkring het ganse land bestrijkt, Afdeling 1. Centrale Diensten) gebruikt maakt van één van de drie landstalen. Deze directie wijst er op dat in de brieven die ter zake (aangetekend) aan betrokkenen worden verstuurd, wordt aangegeven op welke wijze beroep kan aangetekend worden tegen de beslissing van RSZ en voor welke Belgische rechtbank het geschil kan aanhangig gemaakt worden. Een gerechtelijke procedure zal met andere woorden hoe dan ook in één van de landstalen gevoerd worden. In bepaalde gevallen (cf. het voorbeeld van de Zweedse werkgever/werknemer) zal een vertaling in het Engels toegevoegd worden.

Het is niet zo evident om in dergelijke grensoverschrijdende (RSZ/buitenlandse werkgever/werknemer alsook RSVZ/buitenlandse zelfstandige), te stellen wat ter zake de vereisten zijn op taalwetgevend vlak.

In voormelde taalwet in bestuurszaken is niet voorzien met betrekking tot het gebruik van talen door een centrale dienst ten aanzien van een buitenlandse (EU/EER) werkgever/werknemer en het betreft niet het gebruik van talen tussen de Europese instellingen/organen en de burgers van de Unie.

Indien aangenomen moet worden dat in voorliggend geval door onze instelling gebruik dient gemaakt te worden van één van de drie landstalen – wat ons inziens betwistbaar is – zou de hiernavolgende redenering kunnen gemaakt worden.

Hoewel van toepassing in de arbeidsrelatie werkgever/werknemer zou kunnen verwezen worden naar het arrest d.d. 16 april 2013 van het Europese Hof van Justitie (Las t. PSA). [...]"

\*  
\* \*

De Directie Internationale Betrekkingen van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (IBRI) is een centrale dienst in de zin van de bij koninklijk besluit van 18 juli 1966 gecoördineerde wetten op het gebruik van de talen in bestuurszaken (SWT).

In het kader van de SWT dient onder “akte” te worden verstaan een geschrift waarin een handeling wordt vastgesteld en dat als bewijs dient van die handeling. Derhalve dient een beslissing inzake toepasselijke wetgeving, zoals een ambtshalve onderwerping van een werknemer en/of ambtshalve inschrijving van een werkgever, te worden gekwalificeerd als een akte.

Overeenkomstig artikel 42 SWT stellen de centrale diensten de akten, getuigschriften, verklaringen, machtigingen en vergunningen in die van de drie landstalen waarvan de belanghebbende particulier het gebruik vraagt.

De term “belanghebbende particulier” in artikel 42 SWT verwijst zowel naar natuurlijke personen als rechtspersonen. Bijkomend wordt er in artikel 42 SWT niet bepaald dat dit artikel enkel betrekking heeft op natuurlijke personen wiens woonplaats zich in België bevindt of op rechtspersonen wiens zetel gevestigd is in België.

Dit heeft tot gevolg dat IBRI overeenkomstig artikel 42 SWT de beslissingen inzake toepasselijke wetgeving die worden overgemaakt aan een buitenlandse werkgever dient op te stellen in het Nederlands, het Frans of het Duits naargelang de landstaal die deze buitenlandse werkgever heeft gekozen.

Op basis van het hoffelijkheidsbeginsel kan een vertaling in een andere taal dan één van deze drie landstalen aan de beslissing worden toegevoegd en verstuurd aan de betrokken buitenlandse werkgever.

Met bijzondere hoogachting,

De Voorzitter,