



Repertoriumnummer

2018 /

Datum van uitspraak

donderdag 22 februari 2018

Rolnummer

14/440/A



Niet aan te bieden aan de
ontvanger

Uitgifte

Uitgereikt aan	Uitgereikt aan	Uitgereikt aan
op €	op €	op €

Hoger beroep

Verzet

--	--

ARBEIDSRECHTBANK LEUVEN

eerste kamer B

Vonnis

Op tegenspraak en bij verstek
Eindvonnis

Aangeboden op

Niet te registreren

Arbeidsovereenkomst bediende

In de zaak van:

De heer O. F., met adres te [adres],

eisende partij,
vertegenwoordigd door mr. S. F., advocaat te [adres].

Tegen:

1. W. G. nv, met KBO nummer [kbo nummer] en met adres te [adres],

verwerende partij,
vertegenwoordigd door mr. J. G., advocaat te [adres].

2. E. M. ltd, met adres te [adres],

verwerende partij,
niet verschenen noch vertegenwoordigd.

Procedure

De rechtbank nam onder meer kennis van:

- Het tussenvonnis van de rechtbank van 20 november 2014 waarbij de zaak werd medegedeeld aan de Arbeidsauditeur te Leuven,
- de beschikking overeenkomstig artikel art. 747 Ger.W. waarbij conclusietermijnen werden toegestaan en de pleitdatum werd bepaald op 25 januari 2018,
- de besluiten en synthesebesluiten van eisende partij van 9 november 2016 en 14 november 2017,
- de besluiten en synthesebesluiten van verwerende partij van 28 augustus 2017 en 14 december 2017,
- het dossier van de rechtspleging en inzonderheid het proces-verbaal van de openbare terechtzitting van 25 januari 2018;
- de stukken en argumenten van partijen.

Partijen werden gehoord in hun middelen en besluiten op de openbare terechtzitting van 25 januari 2018, waarna de debatten werden gesloten en de rechtbank de zaak in beraad nam.

De rechtbank spreekt na beraadslaging onderhavig vonnis uit.

Feiten

De rechtbank verwijst hiervoor naar de samenvatting ervan in het tussenvonnis.

Het bijkomend onderzoek door het Auditoraat leverde voor de RSZ het besluit op dat eisende partij voor de prestaties geleverd in Marokko van 25.1.2011 t/m 31.12.2012 niet onderworpen was aan de Belgische sociale zekerheid. Betrokkene voldeed niet aan de voorwaarden voor een detachering vanuit België naar Marokko op basis van het bilateraal verdrag van 1.8.1971 aangezien hij de Franse nationaliteit heeft en voorafgaandelijk niet aan de Belgische sociale zekerheid onderworpen was. Uit het dossier bleek eveneens niet dat betrokkene prestaties in België heeft geleverd.

Het blijft dus zo dat via de heer P. eisende partij contact opnam vanuit zijn ervaringen in Marokko en Algerije om zich voor een opdracht als werfleider in die regio te profileren.

Evenzo blijft het vaststaan dat er tussen eisende partij een eerste verwerende partij een Franstalig contract werd afgesloten waarbij eerste verwerende partij werkgever wordt genoemd en er een arbeidsovereenkomst werd afgesloten, zo vermeld te 'Herent', en waarbij tevens verwezen werd naar de documenten in verband met het expatmanagement contract en een lokaal contract.

Op het eiland Mauritius, aldus vermeld in de afzonderlijke expatmanagement overeenkomst met tweede verwerende partij zal eisende partij dan deze als werkgever ontmoeten, die tevens voor de uitbetaling van de lonen zal instaan op aangifte van de werkzaamheden door eisende partij.

Partijen bepalen in fine de uitsluitende bevoegdheid van de rechtbank van het eiland Mauritius.

De vordering

Zoals ook reeds in het tussenvonnis vermeld vraagt de heer F. tegen beide verwerende partijen hoofdelijk en uitsluitend op grond van het Belgisch arbeidsrecht:

- bezoldiging december 2012: 3.605 €
- netto onkosten 3.500 € voor die maand
- netto kosten 2.365,10 €
- bruto dertiende maand 2011 en 2012: 7.105 €
- vakantiegelden 2012: 2.911,64 € en 3.316,60 € bruto
- vertrekvakantiegeld: 6.718,92 € bruto
- plus intresten en de kosten van de rechtspleging.

Bespreking

Naast de bevoegdheid van de Belgische rechtbanken stelt eisende partij ook dat het Belgisch (arbeids)recht van toepassing is.

Met betrekking tot de bevoegdheid van de Belgische rechtbanken

De Europese verordening 44/2001 is slechts van toepassing op twee partijen die hun woonplaats hebben in verschillende landen.

De firma [W.G.] was toen gevestigd te Herent en voor de ondertekening van de overeenkomst werd weliswaar voor de heer F. ook een Belgisch adres opgegeven, maar deze bezat tevens een woonplaats in Frankrijk.

Bovendien is althans formeel de overeenkomst tussen eiser en eerste verwerende partij aangegaan en op papier ontstaan te Herent, België.

Volgens eerste verwerende partij is dit een 'omissie' maar er kan niet worden ontkend dat ook al zou dit fysiek niet te Herent zijn ondertekend, dit de plaats blijft van de in het document aangeduide werkgever én van waaruit tevens bepaalde instructies richting Marokko gebeurden.

Volgens deze rechtbank en op basis van het dossier dient eerste verwerende partij ook als werkgever te worden beschouwd. Dat het loon door een derde, nl. tweede verwerende partij zou worden betaald, doet hieraan geen afbreuk.

Eisende partij zou in de mede door hem zo gewenste dubbele omkadering van de contracten met resp. eerste én tweede verwerende partij in Marokko opereren onder de instructies en het gezag ook van eerste verwerende partij.

Met betrekking tot de toepassing van het Belgisch arbeidsrecht

Deze kwestie moet geregeld worden conform het verdrag inzake het recht van toepassing op verbintenissen uit overeenkomst, gesloten te Rome op 19 juni 1980, inmiddels vervangen door de EG Verordening nr 593/2008 van het Europees Parlement en de Raad van 17 juni 2008 (Rome I Verordening).

Deze verordening is van toepassing telkens de rechter zich moet uitspreken over het toepasselijk recht met betrekking tot een internationale arbeidsovereenkomst en heeft een universeel karakter.

Artikel 8 van gezegde verordening stelt met betrekking tot individuele arbeidsovereenkomsten dat:

- 1. Een individuele arbeidsovereenkomst wordt beheerst door het recht dat de partijen overeenkomstig artikel 3 hebben gekozen. Deze keuze mag er evenwel niet toe leiden dat de werknemer de bescherming verliest welke hij geniet op grond van bepalingen waarvan niet bij overeenkomst kan worden afgeweken op grond van het recht dat overeenkomstig de leden 2, 3 en 4 van dit artikel toepasselijk zou zijn geweest bij gebreke van een rechtskeuze.*
- 2. Voor zover het op een individuele arbeidsovereenkomst toepasselijke recht niet door de partijen is gekozen, wordt de overeenkomst beheerst door het recht van het land waar of, bij gebreke daarvan, van waaruit de werknemer ter uitvoering van de overeenkomst gewoonlijk zijn arbeid verricht. Het land waar de arbeid gewoonlijk wordt verricht wordt niet geacht te zijn gewijzigd wanneer de werknemer zijn arbeid tijdelijk in een ander land verricht.*
- 3. Indien het toepasselijke recht niet overeenkomstig lid 2 kan worden vastgesteld, wordt de overeenkomst beheerst door het recht van het land waar zich de vestiging bevindt die de werknemer in dienst heeft genomen.*
- 4. Indien uit het geheel der omstandigheden blijkt dat de overeenkomst een kennelijk nauwere band heeft met een ander dan het in lid 2 of lid 3 bedoelde land, is het recht van dat andere land van toepassing.*

Verder bepaalt artikel 9 dat:

- 1. Bepalingen van bijzonder dwingend recht zijn bepalingen aan de inachtneming waarvan een land zoveel belang hecht voor de handhaving van zijn openbare belangen zoals zijn politieke, sociale of economische organisatie, dat zij moet worden toegepast op elk geval dat onder de werkingssfeer ervan valt, ongeacht welk recht overeenkomstig deze verordening overigens van toepassing is op de overeenkomst.*
- 2. Niets in deze verordening beperkt de toepassing van de bepalingen van bijzonder dwingend recht van de rechter bij wie de zaak aanhangig is.*
- 3. De rechter kan ook gevolg toekennen aan de bepalingen van bijzonder dwingend recht van het land waar de verbintenissen krachtens de overeenkomst moeten worden nagekomen of zijn nagekomen, voor zover die bepalingen van bijzonder dwingend recht de tenuitvoerlegging van de overeenkomst onwettig maken. Bij de beslissing of aan deze bepalingen gevolg moet worden toegekend, wordt rekening gehouden met hun aard en doel alsmede met de gevolgen die de toepassing of niet-toepassing van deze bepalingen zou kunnen hebben.*

In casu wordt door partijen inderdaad geen expliciete rechtskeuze gedaan in de overeenkomst gesloten tussen de heer F. en W. G.

In huidig geschil meent de heer F. dat het Belgisch recht, en niet het Marokkaans recht zoals de NV W. G. stelt, van toepassing dient te worden verklaard op huidig geschil, gezien de arbeidsovereenkomst van 25 januari 2011 een **kennelijk nauwere** band heeft met België dan met Marokko.

De heer F. roept hiervoor onder andere de volgende indiciën en aanknopingspunten met België in:

- De heer F. werd in België door de NV W. G. voor deze job benaderd en aangesproken, en alle onderhandelingen met het oog op de latere aanwerving vonden plaats in België. Bij zijn aanwerving was de heer F. niet woonzaam in Marokko zoals [W.G.] verkeerdelijk stelt in haar synthesebesluiten doch verbleef hij in België, na de beëindiging van een vorige opdracht in Algerije voor een Frans studiebureau die 4 jaar geduurd heeft.
- De werkgever van de heer F. is een vennootschap naar Belgisch recht, de plaatselijke structuur van [W.G.] in Marokko was quasi onbestaand op dat ogenblik.
- De arbeidsovereenkomst van 25 januari 2011 is in het Frans opgesteld, niet in het Marokkaans.
- Het loon werd bepaald in euro, niet in de Marokkaanse munt, en werd door W. G. uitbetaald op een Belgische bankrekening van de heer F..
- De heer F. werd nooit onderworpen aan het Marokkaans sociale zekerheidssysteem en/of fiscaliteit en geen enkele betaling van loon of kosten gebeurde vanuit Marokko, terwijl W. G. maandelijks 3.000 € en daarna 3.500 € aan de heer F. uitbetaalde vermeerderd met andere onkostenvergoedingen (waaronder huur, verplaatsingskosten).
- W. G. heeft de heer F. blijkbaar nooit aangegeven ten aanzien van de Marokkaanse autoriteiten.
- Het werkgeversgezag werd exclusief vanuit België uitgeoefend, en niet in Marokko.
- De heer F. diende uitsluitend te rapporteren aan zijn diensthoofd in België, de heer M., met wie hij dagelijks per mail in contact was en verschillende telefonische gesprekken per week had, en hij kreeg iedere instructie vanuit België.
- De volledige engeneering van het project en alle aankopen in dit kader gebeurden exclusief vanuit België.

- Alle activiteiten van [W.G.] groep in het buitenland werden gecentraliseerd in België. Het is slechts vanaf juni 2012 dat [W.G.] begonnen is met de installatie van een structuur in Marokko teneinde enige autonomie te verkrijgen.
- De heer F. werd wellicht opgenomen in het personeelsregister van de NV W. G. in België.
- De heer F. heeft in tegenstelling tot hetgeen [W.G.] beweert wel degelijk een aantal prestaties uitgevoerd in België. Gedurende de samenwerking heeft hij minimum een tiental dagen vanuit België gepresteerd. Telkenmale hij van Marokko terugkwam werden inderdaad met hem vergaderingen gehouden in de lokalen te Herent. De laatste werkvergaderingen te Herent vonden plaats in oktober 2012 met het oog op de definitieve oplevering van de installatie in Marokko die voorzien was in januari 2013 en de nog uit te voeren werkzaamheden. Een allerlaatste overeenkomst vond tussen partijen zelf nog plaats op 11 januari 2013 in de lokalen te Herent.

Op basis van deze elementen vraagt de heer F. dat het Belgisch recht zou worden van toepassing verklaard op huidig geschil in toepassing van artikel 8.4 voormeld.

Het enkele feit dat de RSZ heeft geoordeeld dat de heer F. niet onderworpen is aan de Belgische sociale zekerheid is niet voldoende om de toepassing van het Belgisch arbeidsrecht uit te sluiten.

De onderwerping aan de Belgische sociale zekerheid is slechts één aanknopingspunt onder vele anderen.

Mocht de rechtbank oordelen dat de toepassing van het Belgisch arbeidsrecht niet terecht wordt gevraagd, dan nog meent de heer F. dat in ieder geval de dwingende bepalingen van het Belgisch arbeidsrecht op huidig geschil van toepassing moeten blijven, ongeacht welk recht overeenkomstig de verordening overigens van toepassing zou zijn op de overeenkomst, en dit in toepassing van artikel 9.2 hierboven.

Deze bepalingen van dwingend recht zijn deze bepalingen waaraan België dermate belang hecht voor de handhaving van haar openbare belangen dat zij moeten worden toegepast op elk geval dat onder haar werkingssfeer valt en dit ongeacht welk recht overeenkomstig de verordening overigens van toepassing is op de arbeidsovereenkomst.

Wat betreft de vraag naar het toepasselijk recht sluit deze rechtbank zich echter integraal aan bij de argumentatie zoals ontwikkeld door eerste verwerende partij.

In casu hebben [W.G.] en de heer F. geen expliciete rechtskeuze gemaakt. De overeenkomst van 25 januari 2011 bevat geen beding van rechtskeuze.

In de overeenkomsten tussen de heer F. en E. M. Ltd. daarentegen werd duidelijk gekozen voor de toepassing van het recht van Mauritius.

De heer F. toont evenmin aan dat [W.G.] en hij impliciet voor de toepassing van het Belgisch arbeidsrecht zouden hebben gekozen.

Artikel 3 §1 van de Rome I – Verordening bepaalt in dit verband dat de impliciete rechtskeuze duidelijk moet blijken uit de bepalingen van de overeenkomst of uit de omstandigheden van het geval, dit is de uitvoering die aan de overeenkomst wordt gegeven.

De impliciete rechtskeuze moet helder zijn. Bij twijfel, hoe gering ook, kan er geen sprake zijn van een impliciete rechtskeuze. De rechter moet volledig overtuigd zijn van het feit dat er een impliciete rechtskeuze bestaat. Er moet met andere woorden met voldoende zekerheid besloten worden dat partijen hun arbeidsovereenkomst volledig hadden willen onderwerpen aan het recht van een bepaald land.

In onderhavig geschil dient vooreerst te worden vastgesteld dat:

- de heer F. op geen enkel ogenblik onderworpen was aan de Belgische fiscaliteit;
- de heer F. niet viel onder de Belgische sociale zekerheid, en ook niet aangesloten werd bij de Belgische Dienst voor de Overzeese Sociale Zekerheid.

Bovendien bevatten de documenten die in onderhavig geschil werden opgesteld duidelijke afwijkingen van het Belgische arbeidsrecht:

- Artikel 6 van de overeenkomsten die de heer F. en E. M. Ltd. sloten, bepaalt telkens dat het maandelijks loon van de heer F. 12 keer per jaar wordt betaald, telkens in 12 gelijke delen.

In België daarentegen, wordt het vaste maandloon 13,92 maal per jaar uitbetaald (inclusief de eindejaarspremie en het vakantiegeld).

- De door de heer F. initieel onderschreven vakantieregeling (stuk 1 F.) bepaalde dat de heer F. recht heeft op maximaal 10 'lokale' feestdagen en 30 dagen jaarlijks verlof, waarvan een minimum van 10 dagen verplicht genomen moet worden tussen 15 juli en 15 augustus. In de latere niet gedateerde overeenkomst werd het betaald verlof van de heer F. verhoogd met 2 weken.

Volgens het Belgisch arbeidsrecht daarentegen, heeft een werknemer die een volledig jaar voltijds heeft gewerkt in een systeem van zes dagen per week, recht op 24 vakantiedagen en 10 Belgische wettelijke feestdagen.

- Uit artikel 4 van de voormelde overeenkomst volgt dat de wekelijkse arbeidstijd van de heer F. overeenstemde met 44 uren. In de niet gedateerde bijlage werd deze arbeidstijd zelfs verhoogd tot 45 uren per week.

Volgens de bepalingen van het Belgisch arbeidsrecht daarentegen, mag de wekelijkse arbeidsduur niet meer belopen dan gemiddeld 38 uren op jaarbasis.

Ten slotte was het zeer duidelijk dat de overeenkomsten tussen de heer F. en [W.G.] op zichzelf niet konden worden uitgevoerd, maar verdere uitwerking nodig hadden door de ondertekening van overeenkomsten die geen enkel verband hadden met het Belgisch recht. Zie artikel 2 van de overeenkomst tussen de heer F. en [W.G.] (vrije vertaling):

«De documenten die verband houden met het contract E. M. en met het lokale contract

zullen zo snel mogelijk worden uitgewerkt en verstuurd. De voorwaarden van de overeenkomst E. M. zijn gekend door de werknemer.»

Dit leidde tot de totstandkoming van overeenkomsten tussen de heer F. en E. M. Ltd. Het kan niet genoeg benadrukt worden dat de loonverbintenis, essentiële component van een arbeidsovereenkomst, in deze overeenkomsten stond. Deze overeenkomsten worden duidelijk beheerst door het recht van Mauritius (uitdrukkelijke rechtskeuze).

Gelet op het voorgaande, dient te worden besloten dat er duidelijk geen sprake was van een impliciete keuze voor de toepassing van het Belgische recht. Wel integendeel.

- (a) De toepassing van artikel 8.2° van de Rome I-Verordening: het land van de gewoonlijke tewerkstelling, dus Marokko

Indien noch expliciet noch impliciet voor de toepassing van een bepaald recht werd gekozen, is het recht van toepassing van het land waar de werknemer gewoonlijk zijn arbeid verricht.

De heer F. heeft gedurende zijn tewerkstelling geen enkele dag in België gewerkt. Hij werkte uitsluitend in Marokko. De gewoonlijke plaats van tewerkstelling was dan ook zonder enige discussie Marokko.

- (b) De redenering van de heer F. mist iedere feitelijke en juridische grondslag

Uit zijn conclusie leidt [W.G.] af dat de heer F. een toepassing zou willen maken van artikel 8.4° van de Rome I-verordening, hetgeen gemeenzaam de “*uitzonderingsclausule*” of “*ontsnappingsclausule*” wordt genoemd. (M. Baert, “Het arrest Schlecker als sluitstuk op de arresten Koelzsch en Voogsgeerd”, *J.T.T.*, 2014, p.84)

De ontsnappingsclausule van artikel 8.4° Rome I-verordening impliceert dat de rechter de toepassing van de normale regels van IPR, zoals vervat in de artikelen 8.2° en 8.3° van de Rome I-verordening ter zijde schuift op uitzonderlijke gronden.

Deze uitzonderlijke grond is als volgt omschreven:

*“Indien uit het geheel der omstandigheden blijkt dat de overeenkomst een **kennelijk nauwere band** heeft met een ander dan het in lid 2 of lid 3 bedoelde land, is het recht van dat andere land van toepassing.”*

Deze arbeidsrechtbank is, op grond van artikel 8.2° Rome I-verordening, verplicht om het recht van Marokko toe te passen, als gewoonlijke plaats van tewerkstelling, en er is geen enkele reden waarom

de heer F. plots *post factum* aanspraak zou kunnen maken op, bijvoorbeeld, een eindejaarspremie volgens de Belgische cao's of een vakantiegeld volgens de Belgische wet.

De heer F. wenst dit vandaag plots toch te bekomen, en beroept zich daarvoor op de ontsnappingsclausule, hetgeen impliceert dat hij beweert dat zijn arbeidsovereenkomst een "kennelijk nauwere band" zou hebben met België en een minder nauwe band zou hebben met Marokko dan met België.

Elementen die volgens de Europese rechtspraak relevant kunnen zijn

In het "arrest-Schlecker" heeft het Europees Hof van Justitie verduidelijkt op grond van welke elementen een feitenrechter uitzonderlijk mag besluiten tot een "kennelijke nauwere band" met een andere rechtsorde dan de rechtsorde van de plaats van gewoonlijke tewerkstelling. Het EHJ overwoog (overweging nr. 41, arrest-Schlecker):

"Onder de belangrijke factoren voor die aanknoping dient allereerst rekening te worden gehouden met het land waar de werknemer belastingen en heffingen op inkomsten uit arbeid betaalt en het land waar hij is aangesloten bij de sociale zekerheid en de verschillende pensioen-, ziektekostenverzekerings- en invaliditeitsregelingen. Bovendien dient de nationale rechter rekening te houden met alle omstandigheden van de zaak, zoals met name de criteria betreffende de vaststelling van het salaris en de andere arbeidsvoorwaarden."

Wanneer de arbeidsrechtbank deze uitspraak van het Europees Hof van Justitie toepast op de casus van de heer F., is het overduidelijk dat het uitzonderingsartikel vervat in artikel 8.4° van de Rome I-verordening hier geen enkele relevantie heeft:

	Verwijzing naar België?
Belastingen	<u>Neen</u> , de heer F. declareerde zijn inkomsten blijkbaar in Frankrijk/Marokko ¹
Sociale zekerheid	<u>Neen</u> , zelfs geen aansluiting bij de DOSZ
Extralegale verzekeringen	<u>Neen</u>
Vaststelling van het salaris	<u>Neen</u> , het salaris werd betaald in 12 keren Op geen enkel ogenblik werd er verwezen naar de Belgische cao's of wetten
Arbeidsvoorwaarden	<u>Neen</u> , er is niet de minste verwijzing naar enige bepaling van Belgisch arbeidsrecht Integendeel, men paste bijvoorbeeld de lokale vakantieregeling toe

Conclusie die tevens door deze rechtbank wordt gevolgd:

Geen enkel element dat volgens het Europees Hof van Justitie relevant is voor de beoordeling van de “kennelijk nauwere band” verwijst *in casu* naar België...

De arbeidsrechtbank moet dus wel degelijk het recht toepassen van het land waar de werknemer gewoonlijk zijn arbeidsprestaties verrichtte, conform het principe van artikel 8.2° Rome I-verordening.

De heer F. kan niet ernstig beweren dat zijn arbeidsovereenkomst een nauwere band zou hebben met België, tegenover Marokko, het land waar hij «gewoonlijk» (en zelfs exclusief) zijn arbeidsprestaties heeft geleverd en dit in het kader van de overeenkomsten met beide verwerende partijen.

Noch bij de onderhandeling van de overeenkomst noch tijdens de uitvoering van de tewerkstelling heeft de heer F. de toepassing van het Belgisch arbeidsrecht nagestreefd.

Met betrekking tot de toepassing van het ingeroepen art. 9 van voormelde verordening inzake de wetten van politie en veiligheid.

¹ [W.G.] verwijst naar stuk 5 van de heer F., namelijk een brief die hij richtte aan [W.G.] en waarin hij zich als volgt heeft beklagd:

“Anderzijds, de Franse belastingdiensten vorderen van mij een bedrag van 3.700 EUR aan belastingen met betrekking tot inkomstenjaar 2011. Ze wensen mijn residentie in Marokko niet te erkennen, omdat [W.G.] niet zou zijn overgegaan tot de aangifte van buitenlands personeel ten aanzien van de Marokkaanse autoriteiten (arbeidsvergunning en verblijfsvergunning).”

Hij heeft dus zelf bevestigd dat hij belastingplichtig is in Frankrijk en dat hij liever belastingplichtig was geweest in Marokko.

De toepassing van de hoger geciteerde Marokkaanse wetgeving kan slechts ter zijde worden geschoven door de Belgische rechter die oordeelt over het geding, voor zover deze toepassing kennelijk onverenigbaar is met de openbare orde van het land van de rechter (dus de Belgische openbare orde).

Een bepaling behoort, volgens de vaste rechtspraak van het Hof van Cassatie, tot de Belgische internationale openbare orde wanneer *«de wetgever voor de bepalingen van die wet een beginsel heeft willen vastleggen dat, naar zijn oordeel, essentieel is voor de gevestigde morele, politieke en economische orde en dat, om die reden, noodzakelijkerwijs elke toepassing in België van een tegengestelde of verschillende regel van vreemd recht uitsluit, ook al is die volgens de gebruikelijke regels van de wetsconflicten van toepassing»*. (vgl. Cass. 17 december 1990, *Arr.Cass.*, 1990-1991, 432).

Vermits zelfs de bepalingen m.b.t. de minimum opzeggingstermijnen al niet tot de Belgische openbare orde behoren (vgl. Cass. 17 december 1990, *Arr.Cass.*, 1990-1991, 432), is het duidelijk dat de bepalingen waarnaar de heer F. verwijst al zeker niet tot de Belgische openbare orde kunnen worden gerekend.

Artikel 9 van de Rome I-verordening laat de Belgische rechter bijgevolg helemaal niet toe om de Belgische sectorale cao's en vakantiewetgeving territoriaal uit te breiden naar een Marokkaanse tewerkstelling. Er is daartoe geen enkel aanknopingspunt voorhanden temeer de afgesloten overeenkomsten op al deze punten tegemoet kwamen volgens de respectievelijke toepasselijke wetgevingen aan deze bescherming als werknemer inzake verloning, onkosten en vakanties voor de werkzaamheden op de werf in Marokko.

Beslissing

Om deze redenen,

Gelet op het tussenvonnis van 20 november 2014,

beslist de arbeidsrechtbank op tegenspraak ten overstaan van eerste verwerende partij en bij verstek van tweede verwerende partij als volgt:

verklaart de vordering ontvankelijk doch niet gegrond,

Veroordeelt eisende partij tot de kosten van het geding.

Vereffent deze in hoofde van verwerende partij op 331,30 euro dagvaardingskosten en 2.400 € rechtsplegingsvergoeding ten voordele van eerste verwerende partij.

De wet van 15 juni 1935 op het gebruik van de talen in gerechtszaken werd nageleefd.

Aldus beraadslaagd, geoordeeld en ondertekend door:

Y. D., rechter, voorzitter van de kamer

G. C., rechter in sociale zaken als werkgever,

G. D. W., rechter in sociale zaken als werknemer-bediende,

bijgestaan door J. V., griffier,

J. V.

G. D. W.

G. C.

Y. D.

Dit vonnis werd uitgesproken in de openbare zitting van de **eerste kamer B** van de arbeidsrechtbank te Leuven op **donderdag 22 februari 2018** door Y. D., rechter, voorzitter van de kamer bijgestaan door J. V., griffier,

J. V.

Y. D.