



Arrest

**nr. 65 931 van 31 augustus 2011
in de zaak RvV X/ II**

In zake: X

Gekozen woonplaats: X

tegen:

**de Belgische staat, vertegenwoordigd door de staatssecretaris voor Migratie- en
asielbeleid.**

DE WND. VOORZITTER VAN DE IIde KAMER,

Gezien het verzoekschrift dat X, die verklaart van Senegalese nationaliteit te zijn, op 9 mei 2011 heeft ingediend om de nietigverklaring te vorderen van de beslissing van de gemachtigde van de staatssecretaris voor Migratie- en asielbeleid van 3 februari 2011 waarbij de aanvraag artikel 9*bis* van de wet van 15 december 1980 betreffende de toegang tot het grondgebied, het verblijf, de vestiging en de verwijdering van vreemdelingen ongegrond verklaard wordt en van het bevel om het grondgebied te verlaten van 8 april 2011.

Gezien titel I *bis*, hoofdstuk 2, afdeling IV, onderafdeling 2, van de wet van 15 december 1980 betreffende de toegang tot het grondgebied, het verblijf, de vestiging en de verwijdering van vreemdelingen.

Gezien de nota met opmerkingen en het administratief dossier.

Gelet op de beschikking van 1 juni 2011, waarbij de terechtzitting wordt bepaald op 22 juni 2011.

Gehoord het verslag van rechter in vreemdelingenzaken M. MILOJKOWIC.

Gehoord de opmerkingen van advocaat S. SCHÜTT, die verschijnt voor de verzoekende partij en van advocaat E. MATTERNE, die verschijnt voor de verwerende partij.

WIJST NA BERAAD HET VOLGENDE ARREST:

1. Nuttige feiten ter beoordeling van de zaak

1.1. Verzoeker diende op 10 december 2009 een aanvraag om machtiging tot verblijf in bij toepassing van artikel 9*bis* van de vreemdelingenwet. Verzoeker beriep zich hierbij op criterium 2.8.B van de instructie van 19 juli 2009.

1.2. Op 11 november 2010 werd er een administratief verslag vreemdelingencontrole opgesteld naar aanleiding van een proces-verbaal (PV nr. AN.12.LB.151514/2010-GF) wegens winkeldiefstal.

1.3. De aanvraag om machtiging tot verblijf bij toepassing van artikel 9*bis* van de vreemdelingenwet werd op 3 februari 2011 ongegrond bevonden en verzoeker werd een bevel om het grondgebied te verlaten gegeven. Dit zijn de thans bestreden beslissingen, waarvan de motiveringen als volgt luiden:

“Betrokkene haalt aan dat hij geregulariseerd wil worden op basis van de instructies van 19 juli 2009 betreffende de toepassing van art 9bis van de vreemdelingenwet- Zoals algemeen bekend, werden deze instructies door de Raad van State vernietigd op 11 december 2009. Zoals eveneens algemeen bekend, heeft de Staatssecretaris voor Asiel en Migratiebeleid, de heer Melchior Wathelet, zich geëngageerd om binnen zijn discretionaire bevoegdheid de criteria voor regularisatie zoals beschreven in eerder vernoemde instructie, te blijven toepassen. Qua verblijfsduur zou betrokkene eventueel in aanmerking kunnen komen voor punt 2.8B van de vernietigde instructies van 19.07.2009. Echter, om hierop eventueel aanspraak te kunnen maken, moet een behoorlijk ingevuld arbeidscontract worden voorgelegd. Dit doet betrokkene niet. Allereerst kan uit het arbeidscontract niet worden afgeleid hoeveel uur per week hij volgens het uurrooster precies tewerkgesteld zal zijn. Verder mag het loon niet lager zijn dan het wettelijke minimumloon zoals voorzien in de intersectorale collectieve arbeidsovereenkomst nr. 43 van 2 mei 1988, algemeen bindend verklaard bij koninklijk besluit van 29 juli 1988. Voor voltijdse werknemers van 21 jaar wordt dit momenteel vastgelegd op 1387,49 euro (Bron: Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg: <http://www.werk.belgie.be>). Daarenboven wordt ook niet aangegeven voor welke periode deze arbeidsovereenkomst zou gelden. Er wordt verwezen naar een bepaalde duur, maar deze wordt echter niet gespecificeerd. Het voorgelegde arbeidscontract voor bedienden voor bepaalde tijd kan bijgevolg niet in betrokkenes voordeel weerhouden worden. Het feit dat betrokkene geïntegreerd zou zijn (betrokkene staat die door getuigenverklaringen, attesten Nederlandse les en beweert Frans te spreken), kan niet weerhouden worden als een grond voor regularisatie. Ondanks deze elementen aangaande de integratie van betrokkene, doet dit niets af aan de voorwaarden die gesteld worden met betrekking tot de instructies dd. 19.07.2009.

Reden van de maatregel:

- *De betrokkene verblijft in het Rijk zonder in het bezit te zijn van de vereiste binnenkomstdocumenten (art. 7, al 1,1° van de Wet van 15 december 1980). Niet in het bezit van een geldig paspoort en/of geldig visum”.*

2. Over de ontvankelijkheid

2.1. De verwerende partij merkt op dat de middelen van verzoeker niet gericht zijn tegen het bevel om het grondgebied te verlaten van 8 april 2011, doch enkel tegen de motieven van de beslissing houdende de ongegrondheid van zijn aanvraag om machtiging tot verblijf bij toepassing van artikel 9bis van de vreemdelingenwet.

2.2. De bestreden beslissing bestaat uit twee componenten, met name de weigeringsbeslissing inzake de aanvraag in toepassing van artikel 9bis van de vreemdelingenwet enerzijds en het bevel om het grondgebied te verlaten anderzijds. Deze twee componenten maken één beslissing uit die derhalve als één geheel wordt beschouwd. De Raad neemt de opgeworpen exceptie van ontvankelijkheid zodoende niet aan.

3. Onderzoek van het beroep

3.1. In een eerste middel stelt verzoeker een schending voor van artikel 9, 2e lid van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, van de materiële motiveringsplicht en van het zorgvuldigheidsbeginsel.

3.2. Verzoeker licht zijn eerste middel als volgt toe: *“Genomen uit de schending van de artikel 9, 2e lid van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, en uit de schending van het materieel motiveringsbeginsel en het zorgvuldigheidsbeginsel als beginselen van behoorlijk bestuur, Doordat de gemachtigde van de Staatssecretaris het arbeidscontract van verzoeker beschouwt als een overeenkomst van bepaalde duur, waarbij de periode niet is aangegeven, en onder meer om die reden weigert om het arbeidscontract in het voordeel van verzoeker te weerhouden, Terwijl een arbeidscontract van bepaalde duur waarvan de duurtijd niet is aangegeven, gelijkgesteld moet worden met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur, Zodat de bestreden beslissing een schending inhoudt van genoemde wetsbepaling en van genoemde beginselen, en berust op niet in rechte en in feite aanvaardbare motieven, Toelichting: Artikel 9, 2e lid van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten bepaalt als volgt: "Is er geen geschrift waaruit blijkt dat de arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk is gesloten, dan*

gelden voor deze arbeidsovereenkomst dezelfde voorwaarden als voor de arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd". Aangezien in het door verzoeker voorgelegde arbeidscontract geen duurtijd was aangegeven, kon het niet gaan om een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur. Uit de hierboven geciteerde wetsbepaling blijkt immers dat zulke arbeidsovereenkomst alsdan van onbepaalde duur is. Aldus beantwoordde het door verzoeker voorgelegde arbeidscontract wel degelijk aan de in de instructie van juli 2009 bepaalde voorwaarde inzake de duur van de arbeidsovereenkomst. Een zorgvuldige overheid zou geen beslissing nemen met miskenning van elementaire regels van de rechtstak waarmee zij geconfronteerd wordt bij het beoordelen van een aan haar voorgelegde aanvraag. Het vereist geen grote intellectuele inspanning op bij de beoordeling van een arbeidsovereenkomst de wet getiteld betreffende de arbeidsovereenkomsten er even op na te slaan. Zeker nu er een groot aantal dossiers met een gelijkaardige problematiek ter beoordeling voorlagen, kon het opvragen van een advies van de juridische dienst van Dienst Vreemdelingenzaken over een aantal kwesties niet als een overbodige luxe beschouwd worden. Het eerste middel is gegrond".

3.3. Verzoeker stelt dat het arbeidscontract dat hij heeft bijgevoegd bij zijn aanvraag, waarvan de duurtijd niet is aangegeven, gelijkgesteld dient te worden met een contract van onbepaalde duur. Hij meent dat zijn voorgelegde arbeidsovereenkomst wel beantwoordde aan de voorwaarden van de instructie van 19 juli 2009.

3.4. Verzoekers kritiek is niet dienstig nu uit zijn voorgelegde arbeidsovereenkomst duidelijk blijkt dat niet enkel niet is aangeduid voor welke bepaalde tijd het contract werd gesloten, daarenboven werd immers niet aangeduid hoeveel uur per week verzoeker dient te werken en evenmin werd de hoogte van het loon bepaald. Die vaststellingen op zich zijn voldoende om te besluiten dat verzoeker niet voldoet aan de voorwaarden die gesteld worden door het criterium 2.8.B van de instructie van 19 juli 2009. DE constitutieve elementen die kunnen doen besluiten het bestaan van een geldige arbeidsovereenkomst ontbreken dan ook manifest.

Het criterium uit de instructie waar verzoeker zich nochtans zelf op wenste te beroepen, luidt immers als volgt:

"2.8. Voor aanvragen ingediend 3 maanden te rekenen vanaf datum van 15 september 2009 zal ook de vreemdeling met een duurzame lokale verankering in België in aanmerking komen. Deze situatie betreft de vreemdeling, die het centrum van zijn affectieve, sociale en economische belangen in België heeft gevestigd. Het bestaan van een duurzame lokale verankering in België is een feitenkwestie die onderzocht wordt binnen de soevereine beoordelingsbevoegdheid van de minister of zijn gemachtigde. Volgende vreemdelingen komen in aanmerking:

(...)

B. Of de vreemdeling die, voorafgaand aan zijn aanvraag, sinds 31 maart 2007 een ononderbroken verblijf in België heeft en die een kopie van een arbeidscontract bij een bepaalde werkgever voorlegt, hetzij van bepaalde duur van minstens één jaar hetzij van onbepaalde duur, dat minimaal voorziet in een inkomen equivalent aan het minimumloon".

Hiertoe moet het dossier binnen drie maanden na de aanvraag aangevuld worden met een positief advies, afgeleverd door de Gewesten betreffende de aangevraagde arbeidskaart B. Of Moet het dossier aangevuld worden met een arbeidskaart B afgeleverd door de Gewesten, en dit op basis van een Attest van Immatriculatie van drie maanden afgeleverd met dit doel. Bij zijn onderzoek naar de duurzame lokale verankering in België zal de minister of zijn gemachtigde zich niet laten leiden door één factor, maar hij zal kijken naar het geheel van de feitelijke elementen samen (...)"

Voorts stelt het vademecum van 21 september 2009 aangaande de verduidelijkingen over de uitvoering van de voormelde instructie van 19 juli 2009, dat:

"3) U kunt bij de regularisatieaanvraag of bij de actualisering van de hangende aanvraag een kopie van het behoorlijk ingevulde model arbeidscontract voegen (kan worden gedownload op de sites van de Gewesten) :

Het contract moet van bepaalde duur van minstens één jaar zijn of van onbepaalde duur.

• Het loon mag niet lager zijn dan het wettelijke minimumloon zoals voorzien in de intersectorale collectieve arbeidsovereenkomst nr. 43 van 2 mei 1988, algemeen bindend verklaard bij koninklijk besluit van 29 juli 1988. Een bezoldiging gelijk aan het wettelijke minimumloon kan verkregen worden door verscheidene arbeidscontracten."

3.5. Verzoeker kan niet ontkennen dat hij zelf uitdrukkelijk de toepassing heeft gevraagd van het criterium 2.8.B zoals bepaalt in de instructies van 19 juli 2009, gezien hij dit zelf heeft aangekruist in het typeformulier. Hij was derhalve duidelijk op de hoogte van de voorwaarden waaraan het arbeidscontract precies dient te voldoen. Het feit dat verzoeker zich in zijn verzoekschrift beroept op de wet betreffende de arbeidsovereenkomsten doet geen afbreuk aan het feit dat hij diende te voldoen aan de voorwaarden zoals omschreven door het criterium 2.8.B

3.6. De bestreden beslissing steunt zich op een correcte feitenvinding dewelke door verzoeker op zich overigens niet betwist wordt. Een schending van de materiële motiveringsplicht en van het zorgvuldigheidsbeginsel wordt niet aannemelijk gemaakt. Het zorgvuldigheidsbeginsel legt de overheid de verplichting op haar beslissingen op een zorgvuldige wijze voor te bereiden en te stoeien op een correcte feitenvinding (RvS 2 februari 2007, nr. 167 411; RvS 14 februari 2006, nr. 154 954). Verzoeker toont geenszins aan dat het bestuur van de verkeerde feitelijke gegevens uitgaat.

Het eerste middel is niet gegrond.

3.7. In een tweede middel werpt verzoeker de schending op van de artikelen 31 en 51 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités alsook de schending van het materieel motiveringsbeginsel, het redelijkheidsbeginsel en het zorgvuldigheidsbeginsel als beginselen van behoorlijk bestuur.

3.8. Verzoeker licht zijn tweede middel als volgt toe: *"In een tweede middel genomen uit de schending van de artikelen 31 en 51 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, en uit de schending van het materieel motiveringsbeginsel, het redelijkheidsbeginsel en het zorgvuldigheidsbeginsel als beginselen van behoorlijk bestuur, Doordat de bestreden beslissing de regularisatieaanvraag van verzoeker afwijst als ongegrond omdat het door verzoeker voorgelegde arbeidscontract geen loon voorziet dat minstens gelijk is aan het minimumloon, Terwijl bij ontstentenis van een in het contract bepaald loon, het "wettelijk" bepaalde minimum loon verschuldigd is, En terwijl het arbeidscontract geen enkele bepaling bevat inzake het aantal te presteren uren per week of per maand, waardoor het om een voltijdse betrekking gaat, Zodat er geen redelijke aanleiding bestond voor de gemachtigde van de Staatssecretaris om het voorgelegde arbeidscontract niet te weerhouden, En zodat de bestreden beslissing een schending inhoudt van genoemde wetsbepalingen en van genoemde beginselen, en berust op niet in rechte en in feite aanvaardbare motieven. Toelichting:*

1. Artikel 51 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités bepaalt: " Art. 51 De hiërarchie van de bronnen der verbintenissen in de arbeidsbetrekkingen tussen werkgevers en werknemers is als volgt vastgesteld:

1. de dwingende bepalingen van de wet;
2. de algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomsten in volgende orde:
 - a) de overeenkomsten gesloten in de Nationale Arbeidsraad;
 - b) de overeenkomsten gesloten in een paritair comité;
 - c) de overeenkomsten gesloten in een paritair subcomité;
3. de niet algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomsten, wanneer de werkgever de overeenkomst ondertekend heeft of aangesloten is bij een organisatie die deze overeenkomsten heeft ondertekend, in volgende orde :
 - a) de overeenkomsten gesloten in de Nationale Arbeidsraad;
 - b) de overeenkomsten gesloten in een paritair comité;
 - c) de overeenkomsten gesloten in een paritair subcomité;
 - d) de overeenkomsten gesloten buiten een paritair orgaan;
4. de geschreven individuele overeenkomst;
5. de niet algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten in een paritair orgaan, wanneer de werkgever, hoewel hij de overeenkomst niet ondertekend heeft of niet aangesloten is bij een organisatie die deze heeft ondertekend, behoort tot het ressort van het paritair orgaan waarin de overeenkomst is gesloten;
6. het arbeidsreglement;
7. de aanvullende bepalingen van de wet;
8. de mondelinge individuele overeenkomst;
9. het gebruik. "

Artikel 31 van deze wet luidt:

"De algemeen verbindend verklaarde overeenkomst is bindend voor alle werkgevers en werknemers die behoren tot het ressort van het paritair orgaan en voor zover zij vallen onder de werkings sfeer zoals deze in de overeenkomst is bepaald".

De wetgever is uitgegaan van de opvatting dat de normen van de CAO werkelijk opgenomen worden in de individuele arbeidsovereenkomst en zij verder de individuele arbeidsverhouding beheersen, zelfs na beëindiging van de CAO (zie artikel 23 van meergenoemde wet). De arbeidsverhouding (de arbeidsovereenkomst in materiële zin) wordt dus geregeld door de clausules in het arbeidscontract (de geschreven individuele overeenkomst), in zoverre ze niet ten nadele van de werknemer afwijken van hogere normen. Wat niet geregeld is in het arbeidscontract wordt beschouwd als zijnde stilzwijgend afgesproken conform de hogere normen: "Dat, zelfs bij ontstentenis van enige aanduiding omtrent de hoegrootheid van het te betalen loon, de hoegrootheid van het loon bepaalbaar is, omdat in de regel minstens het verschuldigde baremaloon of minimumloon als overeengekomen loon dient te worden beschouwd; Dat de betaling van het gewaarborgd baremaloon of minimumloon voor werknemers wettelijke geregeld is door collectieve arbeidsovereenkomsten, gesloten in elk van de bevoegde paritaire comité 's afzonderlijk en in de arbeidsovereenkomsten van het Nationaal Paritair Comité' nr. 43 van 2 mei 1988 houdende wijziging en coördinatie van de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 21 van 15 mei 1975 en nr. 23 van 25 juli 1975 betreffende de waarborg van een gemiddeld minimummaandinkomen, van toepassing op werknemers van 21 jaar of ouder, nr. 50 van 29 oktober 1991 betreffende de waarborg van het gemiddeld minimummaandinkomen voor werknemers onder de 21 jaar, en in art. 10 van de collectieve arbeidsovereenkomst van de Nationale Arbeidsraad nr. 35 van 27 februari 1981 betreffende sommige bepalingen van het arbeidsrecht ten aanzien van de deeltijdse arbeid; Overwegende dat die wettelijke regeling qua loon voor het bestaan van de arbeidsovereenkomst niet in de arbeidsovereenkomst dient te worden bedongen of gewaarborgd; Dat dientengevolge, wanneer de rechter vaststelt dat een partij arbeid heeft verricht onder het gezag van de andere partij en tegen betaling van loon, waarvan de hoegrootheid door de partijen niet is aangeduid, de rechter tot een akkoord over het loonelement en tot het bestaan van een arbeidsovereenkomst vermag te besluiten ". (Cass., 22 november 2004, R.W. 2005-06, pp.259-260). Toegepast op onderhavige casus betekent dit dat het arbeidscontract automatisch werd aangevuld met een bepaling inzake de betaling van het minimumloon, door de werking van de algemeen verbindendverklaring van CAO nr. 43undecies bij KB van 11 februari 2009. De bepalingen van deze CAO zijn immers geïncorporeerd in de arbeidsovereenkomst: "De individueel normatieve bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten, zoals de bepalingen inzake loon, worden inderdaad geïncorporeerd in de individuele arbeidsovereenkomst en primeren in de regel zelfs de bepalingen van de individuele arbeidsovereenkomst". (W. VAN EECKHOUTTE & al., Overzicht van Rechtspraak - Arbeidsovereenkomsten (1988-2005), in TPR 2006, pp. 148-149, nr. 21). Het is dus onjuist om te stellen dat de arbeidsovereenkomst van verzoeker op het vlak van loon niet zou beantwoorden aan de vereiste inzake minimumloon. Door dit toch zo te overwegen in de bestreden beslissing, schendt de gemachtigde van de Staatssecretaris de in de aanhef van het middel genoemde wetsbepalingen. Tevens blijkt uit die motivering van de bestreden beslissing dat er geen rekening werd gehouden met de implicaties die de arbeidsrechtelijke regels hebben op onderhavige casus, hetgeen blijk geeft van een gebrek aan zorgvuldigheid in hoofde van de gemachtigde van de Staatssecretaris. De bestreden beslissing berust hierdoor op een rechtens niet aanvaardbaar motief.

2. Het door verzoeker voorgelegde arbeidscontract vermeldt dat het een overeenkomst voor deeltijdse arbeid betreft. Er wordt echter nergens bepaald hoeveel uur per week of per maand verzoeker zou moeten presteren. We bevinden ons daardoor niet in de situatie voorzien in artikel 11 bis van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten. Immers, bij gebreke aan een vermeld aantal te presteren uren moet er niet gekeken worden naar de mogelijke werkroosters, waarvan de werknemer er één zou kunnen kiezen. Het volledig ontbreken van de vermelding van het te presteren aantal uren, maakt dat de arbeidsovereenkomst beschouwd dient te worden als zijnde voltijds. In combinatie met hetgeen onder het vorige punt is uiteengezet, leidt dit ertoe dat verzoeker recht heeft op 100% van het minimumloon, zodat het door hem voorgelegde arbeidscontract ten onrechte niet is weerhouden door de gemachtigde van de Staatssecretaris".

3.9. Verzoeker stelt samenvattend dat de aanvraag niet mocht worden ongegrond bevonden omdat het arbeidscontract geen loon voorziet. Hij stelt dat het te betalen loon in het arbeidscontract automatisch aangepast wordt door de algemeen verbindend verklaarde CAO nr. 43undecies bij KB van 11 februari 2009. Verzoeker verwijt verwerende partij geen rekening gehouden te hebben met de implicaties die de arbeidsrechtelijke regels hebben op zijn geval.

3.10. Uit de door verzoeker op 10 december 2009 ingediende regularisatieaanvraag blijkt dat verzoeker zich beroept op het criterium 2.8.B. van de vernietigde instructie van 19 juli 2009. Dit criterium vereist onder meer bewijzen van een ononderbroken verblijf in België sinds minimaal 31 maart 2007, een kopie van een behoorlijk ingevuld model van arbeidsovereenkomst, waarbij deze arbeidsovereenkomst van bepaalde duur van minimaal 1 jaar ofwel van onbepaalde duur moet zijn en een salaris moet bevatten dat minimaal gelijk is aan het gewaarborgd gemiddeld minimum maandinkomen en bewijzen die een duurzame lokale verankering aantonen.

3.11. Verzoeker meent dat bij ontstentenis van een in het contract bepaald loon, het wettelijke bepaalde minimumloon verschuldigd is, waardoor zijn voorgelegde contract wel zou voldaan hebben aan de vereiste van het minimumloon.

3.12. Het gemiddeld minimum maandinkomen dat wordt bepaald in de intersectorale collectieve arbeidsovereenkomst nr. 43 van 2 mei 1988, algemeen bindend verklaard bij koninklijk besluit van 29 juli 1988, bedraagt 1387,49 euro. Het loon dat verzoeker zou verdienen op basis van de door hem bijgebrachte arbeidsovereenkomst werd echter niet bepaald in zijn overeenkomst. Noch werd de duurtijd van de overeenkomst bepaald, er wordt slechts vermeld dat het om een *'contract van bepaalde duur gaat'*, zonder evenwel enige verdere specificatie die zou kunnen verduidelijken dat het minstens om één jaar gaat. Al evenmin is er enig werkuurrooster of arbeidstijdsverdeling terug te vinden in de arbeidsovereenkomst. Derhalve is het niet kennelijk onredelijk om te oordelen dat verzoeker niet voldoet aan de voorwaarden van het criterium 2.8.B. en aldus niet gemachtigd wordt tot een verblijf in België. De redenering dat verzoeker ten gevolge van verschillende bepalingen een hoger loon zal ontvangen doet hieraan geen afbreuk.

3.13. Uit geen enkele wettelijke bepaling blijkt dat de gemachtigde van de staatssecretaris voor Migratie- en asielbeleid er toe gehouden zou zijn de wettelijkheid van voorgelegde arbeidsovereenkomsten na te gaan. De redenering dat de materiële motiveringsplicht is geschonden omdat geen rekening wordt gehouden met de Belgische sociale wetgeving, kan niet worden gevolgd. Het komt verzoeker toe een arbeidsovereenkomst voor te leggen conform wat is bepaald in het criterium 2. 8B van de vermelde instructie indien hij de gunst van een machtiging tot verblijf op grond van die instructie wenst te verkrijgen. Van het bestuur moet niet verwacht worden dat zij de Belgische sociale wetgeving onderzoekt en toepast in elk individueel geval en in elke mogelijke hypothese. Verzoeker toont geenszins aan dat het bestuur een beoordelingsfout heeft begaan. Een schending van de materiële motiveringsplicht wordt niet aangetoond.

3.14. Uit hetgeen voorafgaat, blijkt dat verzoeker niet op dienstige wijze de schending van de artikelen 31 en 51 van de wet betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités van 5 december 1968 heeft aangevoerd. Betreffende de schending van redelijkheidsbeginsel wijst verwerende partij erop dat de keuze die een bestuur maakt slechts het redelijkheidsbeginsel schendt wanneer men op zicht van de opgegeven motieven zich tevergeefs afvraagt hoe het bestuur tot het maken van die keuze is kunnen komen. Met andere woorden, om het redelijkheidsbeginsel geschonden te kunnen noemen, moet men voor een beslissing staan waarvan men ook na lectuur ervan ternauwernood kan geloven dat ze werkelijk genomen is. Het redelijkheidsbeginsel staat de rechter niet toe het oordeel van het bestuur over te doen, maar enkel dat oordeel onwettig te bevinden wanneer het tegen alle redelijkheid ingaat doordat de door het bestuur geponeerde verhouding tussen de motieven en het dispositief volkomen ontbreekt (RvS 20 september 1999, nr. 82 301). Gelet op de bovenvermelde bespreking, dient te worden besloten dat verzoeker geenszins aantoont dat de bestreden beslissing een schending uitmaakt van het redelijkheidsbeginsel.

3.15. In de mate dat verzoeker de schending aanvoert van het zorgvuldigheidsbeginsel legt dit beginsel de overheid de verplichting op haar beslissingen op een zorgvuldige wijze voor te bereiden en te stoelen op een correcte feitenvinding (RvS 2 februari 2007, nr. 167.411; RvS 14 februari 2006, nr. 154.954). Uit het voorgaande blijkt evenwel niet dat de relevante gegevens voor de beoordeling van de zaak, onder meer de hoogte van het loon, foutief of zelfs maar betwist zouden zijn. Verzoeker betwist immers zelf niet dat het aangeduide loon 1300 euro bedraagt. Verzoeker voert voorts geen precieze noch concrete elementen aan die aantonen dat een schending van het zorgvuldigheidsbeginsel hier *in casu* voorligt.

3.16. Verzoeker maakt een schending van de materiële motiveringsplicht, van het zorgvuldigheidsbeginsel en van het redelijkheidbeginsel niet aannemelijk.

Het tweede middel is niet gegrond.

OM DIE REDENEN BESLUIT DE RAAD VOOR VREEMDELINGENBETWISTINGEN:

Enig artikel

Het beroep tot nietigverklaring wordt verworpen.

Aldus te Brussel uitgesproken in openbare terechtzitting op eenendertig augustus tweeduizend en elf door:

dhr. M. MILOJKOWIC,

wnd. voorzitter, rechter in vreemdelingenzaken

dhr. M. DENYS,

griffier.

De griffier,

De voorzitter,

M. DENYS

M. MILOJKOWIC