

# Congres voor het openbaar ambt

Overzicht van rechtspraak 2022 – 2023

Elke Duden ([elke.duden@cms-db.com](mailto:elke.duden@cms-db.com))

Youri Musschebroeck ([youri.musschebroeck@cms-db.com](mailto:youri.musschebroeck@cms-db.com))



# Agenda

1. Enkele beslissingen vanuit een publiekrechtelijk perspectief
2. Ontslag om dringende reden
3. Arbeidsongeschiktheid en beëindiging van de arbeidsovereenkomst
4. Privacy en gegevensbescherming op de werkvloer



# Grondwettelijk Hof

Arrest van 27 oktober 2022 (nr. 137/2022)

# Grondwettelijk Hof

- Toepassing van het **gelijkheidsbeginsel**
- Artikelen 10 en 11 GW
- Toepassing van het beginsel ***audi alteram partem***
  - *Ernstige maatregel (geen tuchtmaatregel)*
  - *Impact rechtstoestand*
  - *Spoed*



*« 1. Schendt artikel 35 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, in die zin geïnterpreteerd dat het een beletsel vormt voor het recht van een in de privésector tewerkgestelde werknemer om vóór zijn ontslag te worden gehoord, de artikelen 10 en 11 van de Grondwet, terwijl dat recht, overeenkomstig het adagium ‘ audi alteram partem ’, wordt gewaarborgd voor de statutaire ambtenaren ?*

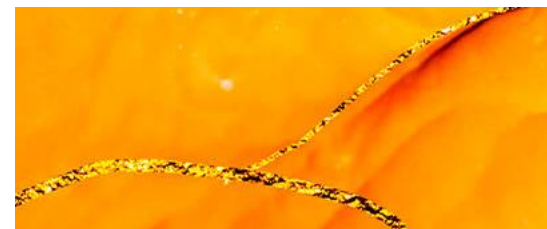
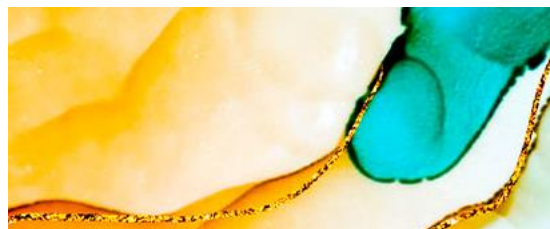
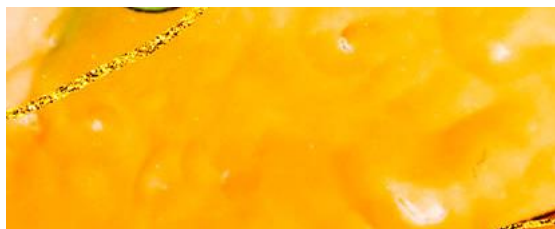
*2. Schendt hetzelfde artikel, in die zin geïnterpreteerd dat het geen beletsel vormt voor het recht van een werknemer in de privésector om vóór zijn ontslag te worden gehoord, de artikelen 10 en 11 van de Grondwet ? ».*

## Feiten?

- Private onderneming en dhr. G → arbeidsovereenkomst van bediende
- Ontslag wegens dringende reden
- Betwisting
- Prejudiciële vraag inzake de hoorplicht, gelet op de arresten van 6 juli 2017, nr. 86/2017 en van 22 februari 2018, nr. 22/2018



# Argumenten van de verzoekene partij?



Teksten van de Algemene Conferentie van de Internationale Arbeidsorganisatie:

- artikel 7 van de Overeenkomst (nr. 158)
  - betreffende het ontslag en artikel 9 van de Aanbeveling (nr. 166) betreffende het ontslag
- Maar niet bindend in België

Artikel 30 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie: elke werknemer heeft recht op bescherming tegen onterecht ontslag

Artikel 16, eerste lid, van de wet van 3 juli 1978: de werkgever is de werknemer waarmee hij verbonden is eerbied verschuldigd

Eerdere arresten van het GwH

+

Ontslag zou pas doeltreffend zijn na het uitoefenen van de hoorplicht

---

## Argumenten van de ministerraad

Lacune die voortvloeit uit artikel 35 van de wet van 3 juli 1978

---

Verschil in behandeling is bestaanbaar met de artikelen 10 en 11 van de Grondwet

---

De argumenten van de private onderneming zijn soortgelijk



# Oordeel?

- Belangrijk: het GwH merkt vooreerst op dat haar niet wordt gevraagd om een vergelijking te maken met het tuchtregime (dat dan kan leiden tot de afzetting)
- Algemene regel: Het beginsel van gelijkheid en niet-discriminatie sluit niet uit dat een verschil in behandeling tussen categorieën van personen wordt ingesteld, voor zover dat verschil op een objectief criterium berust en het redelijk verantwoord is

- Regimes in de privésector en de openbare sector zijn erg verschillend
- De situaties zijn vergelijkbaar in die zin dat wegens het gedrag van de person een einde wordt gesteld aan de samenwerking
- MAAR redelijke verantwoording: de hoorplicht geldt enkel voor besturen (risico van willekeur)

*“Uit de omstandigheid dat het beginsel audi alteram partem niet geldt voor een werkgever uit de privésector, kan overigens niet worden afgeleid dat een dergelijke werkgever in geen enkele omstandigheid ertoe gehouden kan zijn om de werknemer die hij wil ontslaan vooraf te horen.”*

# Raad van State

Arrest van 30 September 2022, nr. 254.624

# RvS 30 September 2022, nr. 254.624

- Tuchtsanctie het ontslag van ambtswege
- Miskenning van de in artikel 56 van de tuchtwet bepaalde verjaringstermijn
- Melding per brief van 8 september 2020 van de afdelingsprocureur van het parket van de procureur des Konings aan hoofdcommissaris van politie C.P. = directeur van de directie van de Bescherming (hierna: de directeur DAP)
- Nota van 3 november 2020: wettelijk verhinderd om tuchtrechtelijke bevoegdheden uit te oefenen + vatten van de hogere tuchtoverheid
- Brief van 24 november 2020 van de directeur DAP met “*een voor eensluidend verklaard afschrift van het afgesloten dossier waarin pretoriaanse probatie (vorming) werd voorgesteld.*”
- 6 april 2021: de hogere tuchtoverheid stelt een inleidend verslag op met daarin een voorstel van zware tuchtstraf van ontslag van ambtswege.



- *“Art. 56. De betekening van het inleidend verslag aan het personeelslid moet geschieden binnen zes maanden na de kennisneming of vaststelling van de feiten door een bevoegde tuchtoverheid. Bij ontstentenis en onder voorbehoud van het tweede lid, kan geen tuchtvordering meer worden ingesteld.” (tuchtwet)*
  - Vervaltermijn
  - Rechtszekerheid
  - Kennisname? Op het moment dat de tuchtoverheid met betrekking tot die feiten over voldoende nauwkeurige en bewijskrachtige gegevens beschikt
  - Men moet zich een duidelijk beeld kunnen vormen omtrent het bestaan en de ernst van de feiten en de toerekening ervan aan de politieambtenaar

- In de brief van 8 september 2020 (gericht aan hoofdcommissaris van politie C.P, stonden voldoende nauwkeurige en bewijskrachtige gegevens betreffende de wezenlijke elementen met betrekking tot de tuchtfeiten.
- Volgens de **verwerende partij** is evenwel de startdatum niet 8 september 2020, maar 3 november 2020
  - Hoofdcommissaris = geen bevoegde overheid
- Dit argument wordt door de RvS verworpen:
  - de hoofdcommissaris is de bevoegde overheid
  - Probleem inzake de taalkennis verhindert hem om tuchtmaatregelen te nemen, maar delegatie is mogelijk

# Raad van State

Arrest van 1 april 2022, nr. 253.449

# RvS 1 april 2022, nr. 253.449

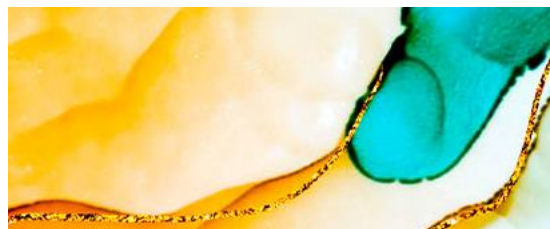
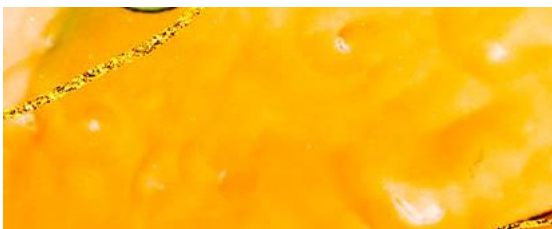
- Verzoekende partij wordt via een tuchtsanctie van ambtswege ontslagen
- Start: teambuilding + melding dat verz. partij *“’s avonds, zeer dronken was en grensoverschrijdend gedrag stelde”*
- Interne audit (gesprekken met andere personeelsleden): nota
- Tuchtoverheid heeft gesprek met de verzoekende partij





- In het tuchtverslag worden de feiten bewezen bevonden
- De verzoekende partij wordt vervolgens gehoord & legt in dat verband een pleitnota neer
- Sanctie die vervolgens wordt genomen = ontslag van ambtswege

# Argumenten van de verzoekende partij?



Schending van artikel 6, 2°,  
van het besluit van de  
Vlaamse regering van 20 juli  
2018

Waarom? Eigenlijke  
getuigenverklaringen werden  
nooit toegevoegd aan het  
dossier

“een gemeenschappelijke  
verhaallijn of rode  
draad doorheen de  
gebeurtenissen [wordt]  
weergegeven” (nota)

Schending van de rechten van  
verdediging

&

Zorgvuldigheidsbeginsel



- Redenen volgens de beroepscommissie op basis waarvan de verslagen niet moeten worden toegevoegd:
  - Nota is een objectieve en betrouwbare weergave
  - Anonimiteit
  - Verslagen bieden geen meerwaarde omdat de verzoekende partij toch te dronken was
  - Verzoek laattijdig

- Beoordeling door de Raad van State
  - Het zorgvuldigheidsbeginsel houdt onder meer in dat het bestuur zijn beslissingen op een zorgvuldige wijze moet voorbereiden en daartoe tot een behoorlijke feitengaring moet overgaan.
  - Volgens artikel 6 van het tuchtprocedurebesluit, moet het tuchtdossier “de verslagen van de **eventuele** verhoren” bevatten (en niet de “eventuele verslagen”; er moeten dus verslagen zijn)
- Een van de verwerende partijen heeft duidelijk laten uitschijnen dat de verslagen bestonden
- De anonimiteit is geen geldige reden (want men kan een verslag opstellen en dan anonimiseren)



# Ontslag om dringende reden

# Ontslag om dringende reden (1)

## Definitie

- Een dringende reden is een ernstige tekortkoming, die de professionele samenwerking tussen werkgever en werknemer definitief en onmiddellijk onmogelijk maakt.
- Verzachtende en verzwarende omstandigheden
  - Verzachtend: afwezigheid van de bedoeling om te schaden, geringe leeftijd en anciënniteit, eenmaligheid van de feiten,...
  - Verzwarend: bedoeling om te schaden, voorbeeldfunctie, herhaling,...



# Ontslag om dringende reden (2)

## Type overeenkomst?

- Voor elke soort van arbeidsovereenkomst

## Door wie?

- Zowel door werkgever als werknemer

## Wanneer?

- Voldoende zekerheid over de feiten in hoofde van de voor ontslag bevoegde persoon

# Ontslag om dringende reden (3)

Recente voorbeelden uit de rechtspraak (het begrip dringende reden)

Dringende reden	Geen dringende reden
Gebruik van tankkaart voor andere wagens dan de bedrijfswagen Arbeidshof Luik 23 mei 2022	Moord Arbeidshof Luik 17 maart 2022
Consumptie van een ontbijtkoek zonder voorafgaande betaling Arbeidshof Brussel 5 januari 2022	Leidinggevende uitmaken voor “conasse” Arbeidshof Brussel 6 januari 2021
Niet dragen van een mondmasker Arbeidsrechtbank Brussel 11 januari 2022	Vakantie tijdens onbetaald verlof in plaats van zorg voor zieke zoon Arbeidshof Brussel 13 oktober 2021
Afdreigen van een klant die een klacht heeft ingediend bij de klantendienst Arbeidshof Bergen 4 januari 2022	Weigering om tijdens periode van ziekte verslagen i.v.m. werkzaamheden over te maken Arbeidshof Antwerpen 13 oktober 2021



# Ontslag om dringende reden (4)

## 1. Kennisgeving van het ontslag

- Ten laatste de derde werkdag nadat het feit met zekerheid door de tot ontslag bevoegde persoon gekend is
- De werkgever voert een ontslaggesprek

## 2. Kennisgeving van de ontslagmotieven

- Na het ontslag beschikt de werkgever nog eens over 3 werkdagen
- Bij aangetekend schrijven of deurwaardersexploot
  - Een mondelinge kennisgeving is niet voldoende

OF 1+2 gecombineerd : kennisgeving van het ontslag en de ontslagmotieven

# Ontslag om dringende reden (5)

Recente voorbeelden uit de rechtspraak (ontslagbevoegdheid en hoorplicht)

- **Arbeidshof Luik 23 mei 2022:** Een betwisting van de ontslagbevoegdheid bijna 9 maanden na het ontslag om dringende reden is laattijdig.
- **Arbeidshof Brussel 25 mei 2021:**
  - Een werknemer heeft het recht om de volmacht van een mandataris op te vragen.
  - Betwisting van het mandaat kan enkel binnen een redelijk korte termijn.
- **Hof van Cassatie 6 januari 2006:** Een betwisting 6 maanden na het ontslag is laattijdig.



# Ontslag om dringende reden (5)

Recente voorbeelden uit de rechtspraak (ontslagbevoegdheid en hoorplicht)

- Maar ook omgekeerd zijn er discussies!
- **Arbeidsrechtbank Luik 5 maart 2021**: nietigheid van een ontslag gegeven door een onbevoegde persoon na betwisting door de werkgever (niet de werknemer)

# Ontslag om dringende reden (11)

- **Arbeidsrechtbank Brussel 20 januari 2023**
  - Een werknemer maakt melding van financiële onregelmatigheid en wordt vervolgens ontslagen om dringende reden.
  - De rechtbank kent vordering tot compensatoire opzeggingsvergoeding, kennelijk onredelijk ontslag (17w) en rechtsmisbruik (5.000 euro) toe.



# Ontslag om dringende reden (12)

- **Nieuwe klokkenluidersregeling**
  - Richtlijn 2019/1937 van 23 oktober 2019 inzake de bescherming van personen die inbreuken op het Unierecht melden
  - Wet van 28 November 2022 betreffende bescherming van melders van inbreuken op het Unierecht of nationale recht vastgesteld binnen een juridische entiteit in de private sector
  - Decreet van 18 November 2022 tot invoering van afdeling 6 in het Bestuursdecreet van 7 December 2018

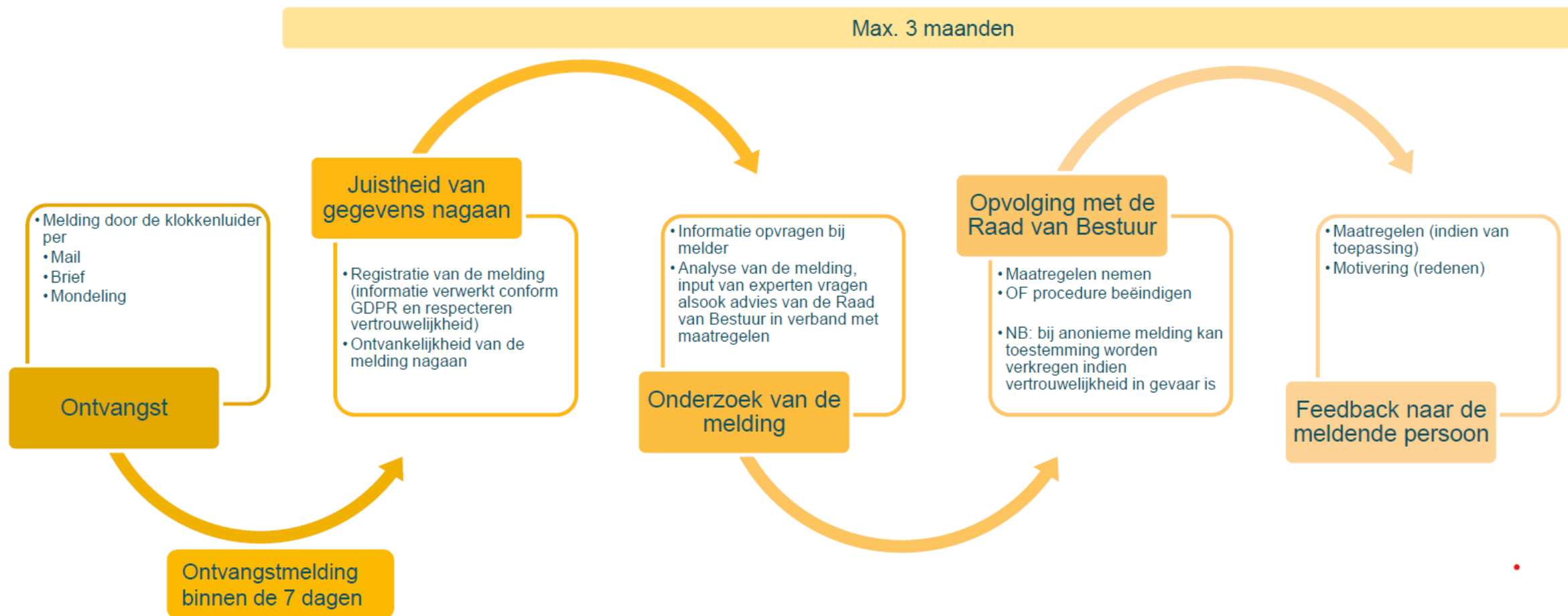


# Ontslag om dringende reden (13)

- **Nieuwe klokkenluidersregeling**
  - Wie kan melding doen?
  - Waarover?
  - Via welke kanalen?
    - Intern
    - Extern
    - Openbaarmaking

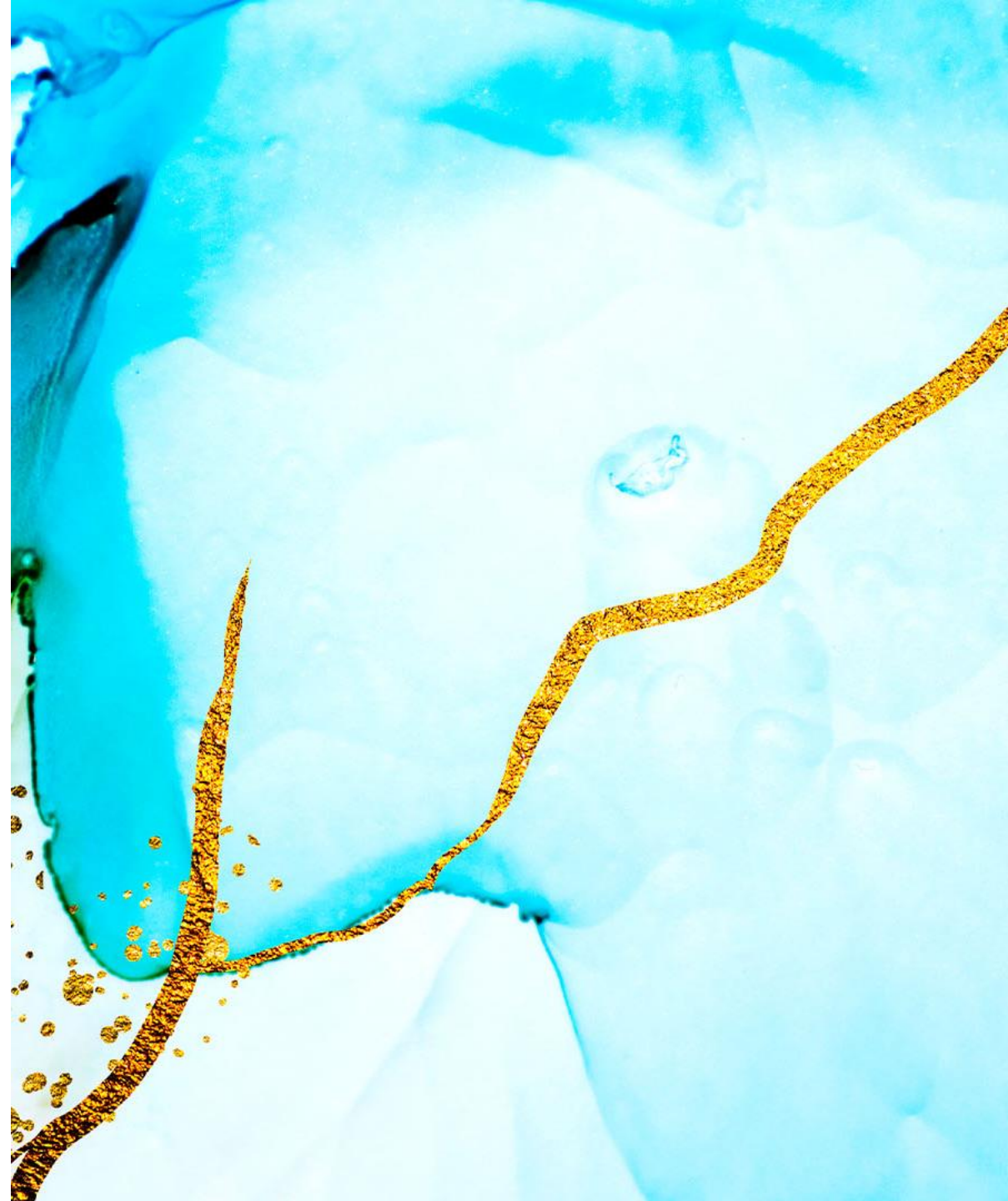


# Ontslag om dringende reden (14) – nieuwe klokkenluidersregeling



# Ontslag om dringende reden (15)

- **Nieuwe klokkenluidersregeling**
  - Verbod op represailles zoals
    - Schorsing
    - Ontslag
    - Degradatie
    - Negatieve beoordeling of referentie
    - Disciplinaire sanctie
    - Dwang, intimidatie, pesterijen of uitsluiting
    - ....



# Ontslag om dringende reden (15)

- **Nieuwe klokkenluidersregeling**
  - Actiemogelijkheden na represailles:
    - Gerechtelijke of administratieve procedure (bestuursdecreet)
    - Buitengerechtelijke procedure bij de Federale Coördinator
    - Gerechtelijke procedure arbeidsrechtbank
      - Sanctie indien niet-werknemer: werkelijk geleden schade
      - Sanctie indien werknemer:
        - 18-26 weken loon als schadevergoeding
        - Geen cumul met kennelijk onredelijk ontslag
  - Omkering van de bewijslast!



# Arbeidsongeschiktheid en beëindiging van de arbeidsovereenkomst



# Arbeidsongeschiktheid en beëindiging van de arbeidsovereenkomst (1)

- Ontslag van een arbeidsongeschikte werknemer is mogelijk voor zover er geen sprake is van discriminatie
- Het verbod op discriminatie
  - Verschil in behandeling
  - Tussen personen in een vergelijkbare situatie
  - Met oorzakelijk verband tussen de behandeling en een beschermd criterium

# Arbeidsongeschiktheid en beëindiging van de arbeidsovereenkomst (2)

Alternatieve beëindigingswijzen:

- Dading
- Specifieke vorm van beëindiging: medische overmacht
  - Beëindiging zonder opzegtermijn of -vergoeding
  - Nieuwe procedure!
    - Loskoppeling van het reïntegratietraject
    - Slechts mogelijk in geval van minstens 9 maanden ononderbroken arbeidsongeschiktheid en voor zover geen reïntegratietraject loopt

# Arbeidsongeschiktheid en beëindiging van de arbeidsovereenkomst (3)

Cumul tussen vergoeding omwille van discriminatie en vergoeding omwille van kennelijk onredelijk ontslag?

- Kennelijk onredelijk ontslag = een ontslag van een werknemer dat gebaseerd is op redenen die geen verband houden met de geschiktheid of het gedrag van de werknemer of die niet berusten op de noodwendigheden inzake de werking van de onderneming, de instelling of de dienst en waartoe nooit beslist zou zijn door een normale en redelijke werkgever (art. 8 cao nr. 109)
- Sanctie: 3-17 weken loon (art. 9 cao nr. 109)
- Is cumul met een vergoeding omwille van discriminatie op basis de wet van 10 mei 2007 mogelijk?

# Arbeidsongeschiktheid en beëindiging van de arbeidsovereenkomst (4)

Cumul tussen vergoeding omwille van discriminatie en vergoeding omwille van kennelijk onredelijk ontslag?

- **Arbeidsrechtbank Luik 25 januari 2023**
- Cumul is niet mogelijk
- Artikel 9, § 3 cao nr. 109:

*“De schadevergoeding is niet cumuleerbaar met enige andere vergoeding die verschuldigd is door de werkgever naar aanleiding van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, met uitzondering van een opzeggingsvergoeding, een niet-concurrentievergoeding, een uitwinningsvergoeding of een aanvullende vergoeding die bovenop de sociale uitkeringen wordt betaald.”*
- De schade en de oorzaak ervan houden verband met hetzelfde, nl. het foutieve gedrag van de werkgever

# Arbeidsongeschiktheid en beëindiging van de arbeidsovereenkomst (5)

Cumul tussen vergoeding omwille van discriminatie en vergoeding omwille van kennelijk onredelijk ontslag?

- **Arbeidshof Bergen 23 september 2022**
- Cumul is wel mogelijk
  - Hiërarchie der normen (cao < wet)
  - Vergoedingen hebben niet dezelfde schade en niet dezelfde oorzaak



# Arbeidsongeschiktheid en beëindiging van de arbeidsovereenkomst (6)

Cumul tussen vergoeding omwille van discriminatie en vergoeding omwille van kennelijk onredelijk ontslag?

- Belang?
  - Vergoeding kennelijk onredelijk ontslag = 3 – 17 weken loon
  - Aangewezen strategie voor werknemers:
    - in hoofdde beide vergoedingen eisen (discriminatie en kennelijk onredelijk ontslag)
    - in ondergeschikte orde enkel de hoogste (discriminatie)
    - en in meest ondergeschikte orde enkel de laagste (kennelijk onredelijk ontslag)

# Arbeidsongeschiktheid en beëindiging van de arbeidsovereenkomst (7)

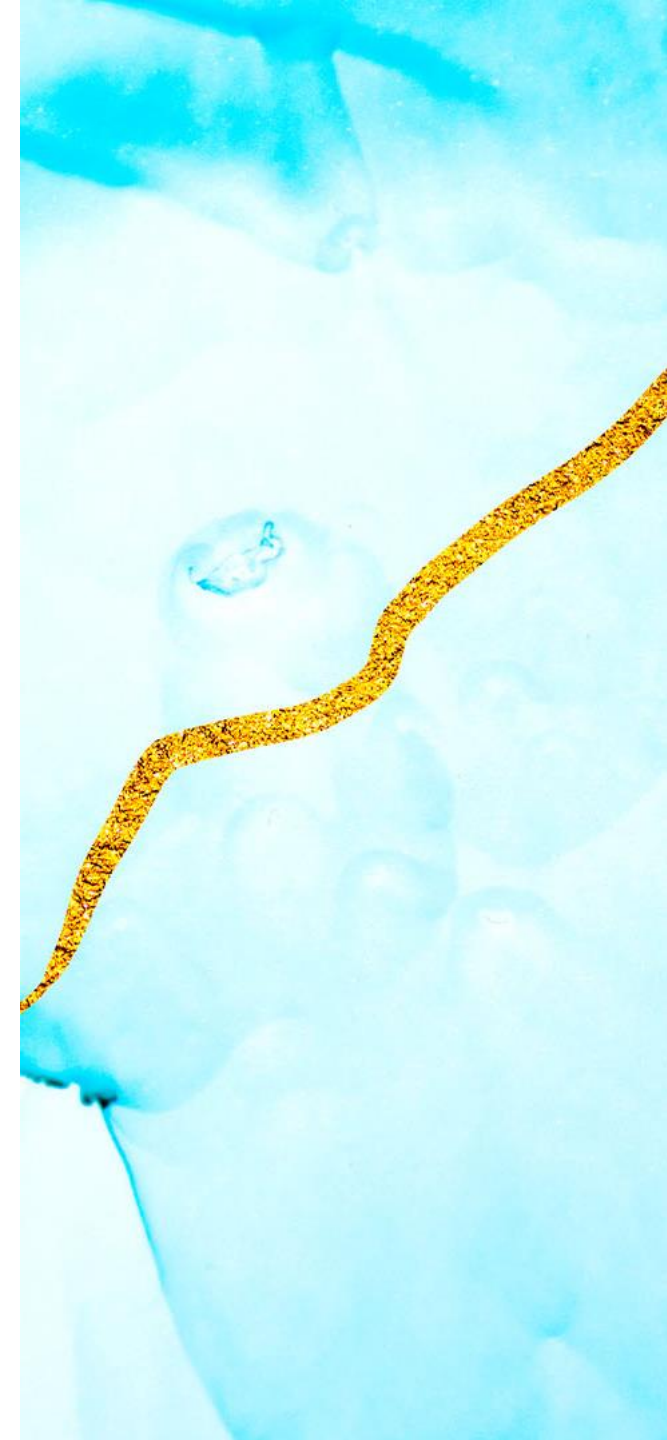
Beëindiging omwille van afwezigheid wegens arbeidsongeschiktheid en de daaruit voortvloeiende desorganisatie?

- **Arbeidsrechtbank Luik 6 december 2022**
- Contractuele werknemer overheidssector
- Ontslag omwille van vrees voor toekomstige afwezigheden en de daaruit voortvloeiende desorganisatie van de dienst
- In principe is een ontslag mogelijk, want een verschil in behandeling is toegelaten voor zover er een legitiem doel wordt nagestreeft en voor zover het evenredigheidsbeginsel wordt nageleefd
  - In casu is het legitiem doel (desorganisatie) niet bewezen en het evenredigheidsbeginsel wordt niet bewezen gelet op het feit dat er niet eens een verwittiging is geweest
- Gelijkaardig: **Arbeidshof Brussel 12 juli 2022**

# Arbeidsongeschiktheid en beëindiging van de arbeidsovereenkomst (8)

Beëindiging omwille van gebrek aan medewerking reïntegratietraject/procedure medische overmacht?

- **Arbeidshof Gent 6 december 2021**
  - Gebrek aan medewerking aan het reïntegratietraject = dringende reden
  
- Quid nieuwe procedure?
  - Codex legt specifieke sancties op
    - Gebrek aan reactie op uitnodiging reïntegratiebeoordeling -> einde reïntegratieprocedure
    - Gebrek aan reactie inzake reïntegratieplan -> weigering reïntegratieplan
    - Gebrek aan reactie op uitnodiging onderzoek inzake medische overmacht -> informatieplicht van de preventieadviseur ten aanzien van de werkgever



# Arbeidsongeschiktheid en beëindiging van de arbeidsovereenkomst (9)

Beëindiging omwille van gebrek aan medewerking reïntegratietraject/procedure medische overmacht?

- Bijgevolg geen ontslag om dringende reden meer mogelijk?
- Cfr. Rechtspraak inzake verwittigingsplicht en plicht tot overmaking medisch attest
  - **Arbeidshof Brussel 13 december 1988**
    - *“Nu art. 31, par. 2 Arbeidsovereenkomstenwet de sanctie bepaalt die verbonden is aan een niet tijdige toezending van het geneeskundig getuigschrift, betekent dit dat een laattijdige toezending ervan niet als een dringende reden tot ontslag mag worden opgevat.”*



# Privacy en gegevensbescherming op de werkvloer



# Privacy en gegevensbescherming op de werkvloer (1)

## Beslissing Gegevensbeschermingsautoriteit 1 juni 2022

- Klacht wegens verzending van een globale e-mail waarbij alle bestemmingen zichtbaar zijn
  - Verzender: werknemersafgevaardigde
  - Bestemmingen : alle werknemers alsook 2 externe vakbonden
- GBA: onrechtmatig mededelen van persoonsgegevens en schending van de meldingsplicht  
waarschuwing

# Privacy en gegevensbescherming op de werkvloer (2)

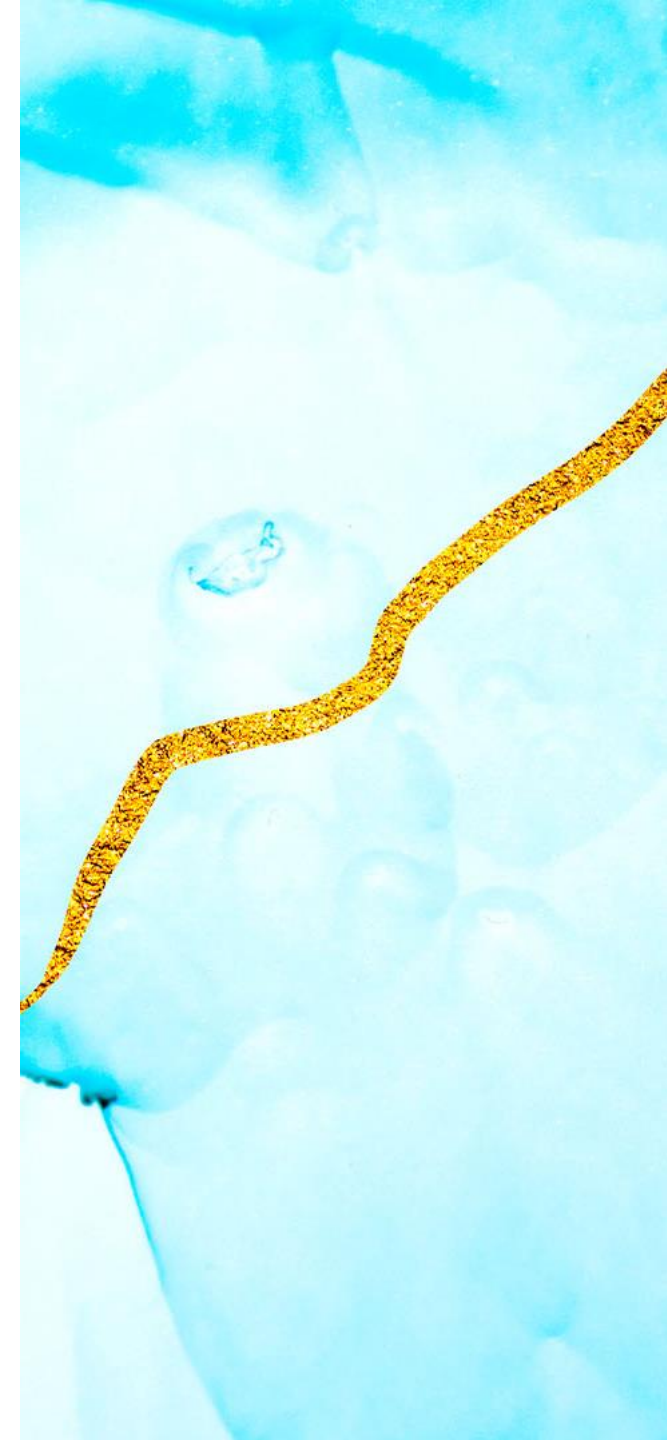
## Beslissing Gegevensbeschermingsautoriteit 19 juli 2022

- Klacht met betrekking tot de mededeling van gezondheidsgegevens van werknemer
- Bespreking van de gezondheidstoestand en het vertrek van een werknemer tijdens een vergadering met de afdeling
  - Mondelinge bespreking maar weerslag in de notulen
- Geen rechtsgrond voor de verdere verspreiding van de gegevens

# Privacy en gegevensbescherming op de werkvloer (3)

Beslissing Gegevensbeschermingsautoriteit 21 februari 2023

- Klacht wegens het gebruik van een geolokalisatiesysteem
  - Verwittiging van een werknemer met bedrijfswagen omwille van prikfraude
  - Dienstnota uit 2009, niet herzien naar aanleiding van de inwerkingtreding van GDPR
  - Geüpdate in de loop van de procedure
- 
- Belang van sociaal overleg en cao nr. 39!



# Privacy en gegevensbescherming op de werkvloer (3)

## Beslissing Gegevensbeschermingsautoriteit 21 februari 2023

- Ook belangrijk voor de hoven en rechtbanken
- **Arbeidsrechtbank Luik 4 november 2022**
  - «La fiabilité des données G.P.S. du véhicule de société n'est pas contestable, s'agissant d'un système informatique qui a fait ses preuves et dont rien n'indique, qu'en l'espèce, il aurait fourni des informations erronées quant à la position du véhicule. L'irrégularité porte sur l'absence d'informations claires de l'employé quant à l'utilisation de ces données, elle n'entache pas la fiabilité du système. L'irrégularité n'affecte pas le droit à un procès équitable du demandeur; ce dernier a pu prendre connaissance des données G.P.S. concernées dans le cadre des débats et y formuler ses observations.»

# Q & A



**Elke Duden**  
Partner

T +32 3 206 01 41  
E [elke.duden@cms-db.com](mailto:elke.duden@cms-db.com)  
[www.cms-db.com](http://www.cms-db.com)



**Youri Musschebroeck**  
Senior Associate

T +32 2 743 69 26  
E [youri.musschebroeck@cms-db.com](mailto:youri.musschebroeck@cms-db.com)  
[www.cms-db.com](http://www.cms-db.com)



**Your free online legal information service.**

A subscription service for legal articles on a variety of topics delivered by email.

**cms-lawnow.com**

-----  
The information held in this publication is for general purposes and guidance only and does not purport to constitute legal or professional advice. It was prepared in co-operation with local attorneys.

CMS Legal Services EEIG (CMS EEIG) is a European Economic Interest Grouping that coordinates an organisation of independent law firms. CMS EEIG provides no client services. Such services are solely provided by CMS EEIG's member firms in their respective jurisdictions. CMS EEIG and each of its member firms are separate and legally distinct entities, and no such entity has any authority to bind any other. CMS EEIG and each member firm are liable only for their own acts or omissions and not those of each other. The brand name "CMS" and the term "firm" are used to refer to some or all of the member firms or their offices; details can be found under "legal information" in the footer of cms.law.

**CMS Locations**

Aberdeen, Abu Dhabi, Algiers, Amsterdam, Antwerp, Barcelona, Beijing, Belgrade, Bergen, Berlin, Bogotá, Bratislava, Brisbane, Bristol, Brussels, Bucharest, Budapest, Casablanca, Cologne, Cúcuta, Dubai, Duesseldorf, Edinburgh, Frankfurt, Funchal, Geneva, Glasgow, Hamburg, Hong Kong, Istanbul, Johannesburg, Kyiv, Leipzig, Lima, Lisbon, Liverpool, Ljubljana, London, Luanda, Luxembourg, Lyon, Madrid, Manchester, Maputo, Mexico City, Milan, Mombasa, Monaco, Munich, Muscat, Nairobi, Oslo, Paris, Podgorica, Poznan, Prague, Pula, Reading, Rio de Janeiro, Rome, Santiago de Chile, Sarajevo, Shanghai, Sheffield, Singapore, Skopje, Sofia, Stavanger, Strasbourg, Stuttgart, Tel Aviv, Tirana, Vienna, Warsaw, Zagreb and Zurich.

-----  
**cms.law**