**Sociaal recht**

**Vraag 1**

Casus: persoon X werd door werkgever ontslagen. De werkgever had alles qua formaliteiten gevolgd (opzegtermijn etc,), maar er was nooit een reden gegeven van ontslag. Via een bevriende collega hoort X dat de reden zou zijn geweest dat de zoon van een vriendin van de werkgever in de plaats kwam werken van X. Kan X juridisch iets doen?

Ik heb hier gezegd dat die recht heeft op de concrete reden en dat die da kan aanvragen via een aangetekende brief binnen de 2 maanden na beëindiging overeenkomst. de werkgever is verplicht hierop te antwoorden, anders moet die een vergoeding betalen. Aangezien de reden tot ontslag (dat die zoon van een vriendin als vervanging/ in de plaats komt werken) geen verband houdt met de geschiktheid of het gedrag van de werknemer + ook niet noodwendigheden inzake de werking van de onderneming = kennelijk onredelijk ontslag = schadevergoeding van minimaal 3 weken loon en maximaal 17 weken loon ⇒ CAO 109 ik ook

aangezien de werkgever ook inachtneming deed van opzeggingstermijn, geldt lid twee van die wet, dit is een andere regeling!! => Klopt moet binnen de 6 maanden zijn!

**Vraag 2**

1. Begrip WN bij socialezekerheidsrecht uitleggen + vergelijken met in arbeidsrecht

had gewoon definitie gehaald uit RSZ-wet en Arbeidswet

1. Valt een gedetineerden ook hieronder?

**Vraag 3**

1. tijdelijke werkloosheidsuitkering uitleggen
2. vergelijken met normale werkloosheidsuitkering
3. Kan zelfstandige ook beroep doen op tijdelijke uitkering Wat was dit? Ik had hier dat die da niet kon omdat die ook nooit een normale werkloosheidsuitkering kan krijgen en dan da overbruggingsrecht enzo er nog bij uitgelegd
4. Kan gedetineerden (Extra muros/intra?) hier ook beroep op doen?

**Vraag 4**

1. normaliteitsbeginsel van wet interne uitleggen → art. 83 WIR
2. wat houdt dat concreet in voor de gedetineerden die arbeid verricht + geef 2 voorbeelden om dit te illustreren