



Human
Resources

NGA Human Resources Belgium
Lennikse Baan 451
1070 Anderlecht
Belgium

De heer Stéphane Van der Aa
Van Volxemlaan 208/31
1190 Vorst
België

T +3225580670
www.ngahr.com

PER AANGETEKEND SCHRIJVEN

Brussel, 20 augustus 2020

Betreft : Motivering van het ontslag om dringende reden

Beste Stéphane,

Wij geven gevolg aan onze e-mail en onze aangetekende brief van afgelopen maandag 17 augustus 2020 waarin wij u in kennis stelden van onze beslissing om uw arbeidsovereenkomst te beëindigen wegens dringende reden met onmiddellijke ingang, zonder opzeggingstermijn noch -vergoeding, in toepassing van artikel 35 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Hieronder vindt u de beschrijving en het verloop van de feiten en gebeurtenissen die ons ertoe hebben aangezet om onze beslissing tot ontslag om dringende reden te nemen. Deze hieronder genoemde feiten leidden ertoe dat het noodzakelijke vertrouwen dat onze onderneming in u moest kunnen behouden, onherroepelijk is ondermijnd, met als gevolg dat elke professionele samenwerking onmiddellijk en definitief onmogelijk is geworden.

1.

Zoals u weet, hechten wij binnen onze onderneming een bijzonder belang aan het naleven door de werknemers van de regels die van toepassing zijn in geval van onvoorzien afwezigheid en/of arbeidsongeschiktheid. Wegens de aard van de functie en de manier van werken (meestal vanop afstand) van onze werknemers verkeert onze onderneming immers in de onmogelijkheid om haar werknemers en

hun arbeidsduur dagelijks en constant te controleren. Het is daarom dat wij hen over het algemeen veel vrijheid laten met betrekking tot de manier waarop ze hun werk organiseren. Dit vereist uiteraard een wederzijds vertrouwen tussen de partijen en bijgevolg dat elke werknemer ons onmiddellijk op de hoogte brengt wanneer hij niet in staat is om te werken.

Dit is ook waarom uw arbeidsovereenkomst in artikel 7 expliciet bepaalt dat:

"De werknemer is verplicht de werkgever onmiddellijk op de hoogte te brengen van elke laattijdigheid of afwezigheid van het werk, waarvoor hij zich ook zal moeten verantwoorden. Bovendien moet elke arbeidsongeschiktheid binnen 48 uur worden verantwoord met een medisch getuigschrift."

Bovendien staat in het arbeidsreglement het volgende:

"In geval van afwezigheid om redenen van ziekte of ongeval (ander dan arbeidsongeval) dient de werknemer:

1) de werkgever of zijn afgevaardigde dezelfde dag op elke mogelijke manier (indien nodig telefonisch) te verwittigen of doen verwittigen;

2) binnen de 2 werkdagen een medisch getuigschrift over te laten maken aan de onderneming (in geval van verzending, wordt de postdatum als rechtsgeldig beschouwd) (...)." (artikel 29 van het arbeidsreglement)

"Voor de verlenging van de periode van arbeidsongeschiktheid dient de werknemer of zijn mandataris de werkgever in te lichten vanaf het ogenblik van het ingaan van deze verlenging. Een medisch getuigschrift van verlenging van de arbeidsongeschiktheid dient binnen de 2 werkdagen te tellen vanaf het begin van deze verlenging aan de onderneming te worden bezorgd.

Dit medische getuigschrift dient dezelfde gegevens te vermelden als deze bepaald in artikel 27 lid 2." (artikel 30 van het arbeidsreglement).

“In geval van ziekte of ongeval en indien de werknemer niets heeft ondernomen om zijn werkgever in te lichten en geen medisch getuigschrift heeft voorgelegd overeenkomstig de bovenvermelde bepalingen, kan de werkgever deze afwezigheid beschouwen als een ernstige reden ter rechtvaardiging voor een ontslag zonder vooropzeg noch opzegvergoeding, behalve in gevallen van overmacht.” (artikel 31 van het arbeidsreglement)

“De volgende feiten kunnen worden beschouwd als ernstige fout ter rechtvaardiging van ontslag zonder vooropzeg, noch schadeloosstelling, zonder afbreuk te doen aan de beoordelingsbevoegdheid van de arbeidsgerechten:

- 1. herhaalde ongerechtvaardigde afwezigheden na verwittigingen;
(...)*
- 12. op een meer algemene wijze, het niet-naleven van de bepalingen die zijn opgenomen in de individuele arbeidsovereenkomst of in onderhavig reglement; (...).” (artikel 31 van het arbeidsreglement)*

Voor zover als nodig wijzen wij erop dat deze essentiële regels ook zijn opgenomen in de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten:

“§ 2. De werknemer is verplicht zijn werkgever onmiddellijk op de hoogte te brengen van zijn arbeidsongeschiktheid. Indien een collectieve arbeidsovereenkomst of het arbeidsreglement dit voorschrijft of bij ontstentenis van dergelijk voorschrift, op verzoek van de werkgever, legt de werknemer aan deze laatste een geneeskundig getuigschrift voor. Het geneeskundig getuigschrift maakt melding van de arbeidsongeschiktheid, alsmede van de waarschijnlijke duur ervan, en of de werknemer zich met het oog op de controle al dan niet naar een andere plaats mag begeven. Behoudens in geval van overmacht zendt de werknemer het geneeskundig getuigschrift op of geeft hij het af op de onderneming, binnen twee werkdagen vanaf de dag van de ongeschiktheid of de dag van de ontvangst van het verzoek, tenzij een andere termijn bij collectieve arbeidsovereenkomst of door het arbeidsreglement is bepaald.”
(artikel 31 van de wet betreffende de arbeidsovereenkomsten)

Voor alle andere afwezigheden voorziet het arbeidsreglement dat u de voorafgaande toestemming van de werkgever moet vragen:

"De vakantie wordt individueel opgenomen en wordt in onderlinge overeenstemming met de werkgever vastgelegd, rekening houdend met de noodwendigheden van de goede werking van de onderneming. (...) In ieder geval vereisen het opnemen en het vastleggen van de vakantiedagen steeds het voorafgaandelijk akkoord van de directie." (artikel 13 van het arbeidsreglement)

Bovendien - en dit des te meer tijdens de Covid 19-crisis die we doormaken - is het essentieel dat onze werknemers, tijdens hun werkdagen, altijd geconnecteerd zijn via onze communicatiemiddelen (met name Teams) om een harmonieuze samenwerking en een efficiëntie in het projectmanagement te garanderen. Het spreekt voor zich dat de opvolging van e-mails eveneens essentieel is om deze doelen te bereiken.

2.

Dergelijke regels waren u niet onbekend, integendeel.

Inderdaad, alleen al in het afgelopen jaar, hebben we verschillende ongewettigde of te laat verwittigde afwezigheden moeten vaststellen, evenals verschillende inbreuken in het kader van de uitvoering van uw arbeidsovereenkomst, die hebben geleid tot herhaalde aanmaningen aangaande uw verplichtingen, eerst mondeling en vervolgens schriftelijk.

Zo heeft u al in mei 2020 een telefonische vergadering gemist en was u de hele dag afwezig op 22 mei 2020, zonder de voorafgaande toestemming te hebben verkregen van de heer Alan Anker, directeur van de afdeling productmanagement ("Director of Product Management") binnen onze onderneming. Nadat hij u op 23 mei 2020 had geconfronteerd met deze afwezigheid verontschuldigde u zich en erkende u zelf dat dit onaanvaardbaar was.

Vervolgens, minder dan een maand geleden, was u opnieuw afwezig, zonder ons enig nieuws mee te geven of deze afwezigheid op enigerlei wijze te rechtvaardigen. Meer in het bijzonder, na uw arbeidsongeschiktheid van 14 t.e.m. 16 juli 2020 (waarvan enkel 15 en 16 juli gerechtvaardigd waren door een medisch getuigschrift) werd u verondersteld op 17 juli 2020 het werk te hervatten. We

hebben, verschillende keren, geprobeerd contact met u op te nemen, hetzij per e-mail, hetzij via uw privé- of professionele telefoon en via teams, maar zonder resultaat. Meer bepaald:

- Op 15 juli 2020 had u een "1 op 1" vergadering met de heer Anker, die echter moest worden uitgesteld tot 21 juli 2020 vanwege uw arbeidsongeschiktheid. Hoewel u zich er terdege van bewust was dat 21 juli 2020 een nationale feestdag was in België - wat de heer Anker, die in de Verenigde Staten gevestigd is, niet wist - hebt u deze uitnodiging aanvaard zonder hem daarover te informeren. Op 21 juli 2020 heeft u niet deelgenomen aan de vergadering, noch heeft u de heer Anker op de hoogte gesteld van het feit dat u niet aanwezig zou zijn vanwege de nationale feestdag. Deze laatste probeerde u vervolgens te bereiken via e-mail en via Teams, zonder succes (*"Dag Stéphane, ik ben al 15 min online - we laten het nu vallen. Laat het me alstublieft weten vanaf dat u opnieuw aan het werk bent"*) (vrije vertaling)¹.
- Aangezien u zich sinds 15 juli 2020 niet meer had geconnecteerd en nog steeds niet de moeite had genomen om contact op te nemen met de heer Anker, heeft mevrouw Ollagnon-Chopard, Human Resources Director Frankrijk, op vrijdag 24 juli 2020 geprobeerd contact met u op te nemen op uw professionele telefoonnummer en een voicemail achtergelaten, zonder dat u het nuttig achtte om opnieuw contact met haar op te nemen. Ze stuurde u eveneens een e-mail om nieuws van u te vernemen, tevergeefs:

"Dag Stéphane,

Ik neem de vrijheid u deze korte e-mail te schrijven om wat nieuws te krijgen.

Ik heb u gisteren een voicemail achtergelaten die zonder antwoord bleef en het baart me zorgen dat ik u nu al een aantal dagen niet meer geconnecteerd zie.

Bovendien, zoals we hadden besproken, heb ik u een uitnodiging gestuurd voor een vergadering dinsdag met Alan en Magda en u hebt mijn uitnodiging nog steeds niet aanvaard.

¹ *"Hi Stéphane, I have been online for 15 min – we'll drop now. Please let me know once you're back in office."*

Dus ik vraag me af of alles goed gaat met u.

Ik blijf te uwer beschikking om uw situatie met u te bespreken en wens u een goed weekend, hopende dat het goed met u gaat.

Tot zeer binnenkort, hoop ik.

Hoogachtend,

Gaëlle-Marine" (vrije vertaling)²

Evenzo, stuurde de heer Anker u op 24 juli 2020 de volgende e-mail om 11.51 uur:

"Dag Stéphane,

Ik kreeg geen antwoord van u in Teams en u lijkt nu al een paar dagen offline te zijn?

Ik moet mijn maandelijkse rapportering voor Johan voorbereiden. Kunt u alstublieft het laatste nieuws over het bovenstaande met mij delen?

(...)

Alan" (vrije vertaling)³

- Niettegenstaande mevrouw Ollagnon-Chopard en de heer Anker zonder nieuws van u bleven, stuurde u op zaterdag 25 juli 2020 een uiterst verwarde

² "Bonjour Stéphane,

Je me permets de vous écrire ce petit email pour prendre quelques nouvelles.

Je vous ai laissé un message téléphonique hier resté sans réponse et je m'inquiète de ne pas vous voir connecté depuis plusieurs jours maintenant.

En outre, comme nous en avions discuté, je vous ai envoyé une invitation pour une réunion mardi avec Alan et Magda et vous n'avez toujours pas accepté mon invitation.

Je me demande donc si tout va bien pour vous.

Je reste à votre disposition pour discuter avec vous de votre situation et vous souhaite une bonne fin de semaine, en souhaitant que vous alliez bien.

A très bientôt j'espère.

Cordialement

Gaëlle-Marine"

³ "Hi Stéphane,

I didn't get a reply from you in Teams and you appear offline for a few days now?

I need to prepare my end of month reporting for Johan. Can you please share the latest on the above?

(...)

Alan"

privé e-mail naar mevrouw Smekens, Payroll Manager en lid van de afdeling Human Resources, waarin u verwees naar de pogingen van mevrouw Ollagnon-Chopard om contact met u op te nemen, waarmee u aantoonde dat u haar berichten en dringende verzoeken om opnieuw contact met haar op te nemen opzettelijk negeerde.

- Op maandag 27 juli 2020 probeerde mevrouw Ollagnon-Chopard u nogmaals te bereiken, ditmaal zowel op uw professionele nummer (waarop zij u opnieuw een bericht achterliet en vroeg om haar terug te bellen), als op uw privé-nummer. Opnieuw heeft u niet de moeite genomen om haar te antwoorden, noch terug te bellen. Zij had u eveneens op dinsdag 28 juli 2020 een andere e-mail gestuurd waarin ze u vroeg om snel opnieuw contact met haar op te nemen:

“Dag Stéphane,

Ik neem de vrijheid om opnieuw contact met u op te nemen via e-mail omdat ik me zorgen maak.

Onmogelijk om u te bereiken via Teams (u heeft zich niet geconnecteerd gedurende meerdere dagen).

Ik heb geen antwoord van uwentwege op mijn e-mail van vrijdag, noch op mijn voicemail.

Ik heb u gisteren teruggebeld op uw privé-telefoon (ik kon geen bericht achterlaten) en op uw professionele telefoon (waarop ik u een nieuw bericht heb achtergelaten).

We hebben geen ziekteverlof, noch aanvraag tot vakantie ontvangen van uwentwege.

Ik vraag me dus af of alles goed gaat met u.

Kunt u, aub, contact met mij opnemen?

Bedankt.

Met vriendelijke groeten

Gaëlle-Marine” (vrije vertaling)⁴

● ⁴ “Bonjour Stéphane,

*Je me permets de vous contacter de nouveau par email car je m'inquiète.
Impossible de vous joindre via Teams (vous n'êtes pas connecté depuis plusieurs jours).*

Ze had u bovendien een uitnodiging gestuurd voor een vergadering diezelfde dag om 17.00 uur, een vergadering waaraan u niet heeft deelgenomen (zonder haar op de hoogte te stellen van uw afwezigheid).

- Op 28 juli 2020 stuurde de heer Anker u nog de volgende e-mail:

"Dag Stéphane,

Gewoon ter opvolging van het onderstaande. Kunt u alstublieft uw update geven? Mijn statusrapportering wordt eind deze week verwacht.

Ik ben bezorgd dat ik nu al enkele dagen niets meer van u heb gehoord en ik zie dat u nog steeds offline bent in MS Teams sinds 16-Jul. Ik heb ook net een telefoongesprek verlaten dat gepland was door Gaëlle-Marine en waaraan u niet kon deelnemen, ze vermeldde dat haar poging om contact met u op te nemen mislukt is. Volledig onbereikbaar zijn past niet, dus ik zou graag willen weten of u in orde bent.

Als er een persoonlijk probleem is, reageer dan alstublieft naar Gaëlle-Marine met die details.

Als dit niets meer is dan technische problemen met MS Teams laat het me dan alstublieft weten, zodat we helpen kunnen [sic] om ze op te lossen, alle teamleden moeten daar aanwezig zijn en samenwerken.

Alan" (vrije vertaling)⁵

*Je n'ai pas de réponse de votre part à mon mail de vendredi, ni à mon message téléphonique.
Je vous ai rappelé hier sur votre téléphone personnel (je n'ai pas pu laisser de message) et sur votre téléphone professionnel (où je vous ai laissé un nouveau message).*

Nous n'avons pas reçu d'arrêt maladie ni de demande de congés de votre part.

Je me demande donc si tout va bien pour vous.

Pouvez-vous, svp, me contacter ?

Avec mes remerciements.

*Cordialement / Kind regards
Gaëlle-Marine"*

⁵ "Hi Stéphane,

Just following up re. the below. Can you please provide your update? My status reporting is due end of this week.

- Op woensdag 29 juli 2020 miste u opnieuw uw wekelijkse "1 op 1" vergadering met de heer Anker en heeft u uw werkgever dus meer dan 8 dagen zonder nieuws gelaten, en dus zonder enige rechtvaardiging voor uw afwezigheid van het werk.

Gezien uw totale gebrek aan reactie, waren wij gedwongen om u op 29 juli 2020 een eerste waarschuwingsbrief en ingebrekestelling te sturen, waarin het belang werd benadrukt van het onmiddellijk verwittigen van uw werkgever in geval van laattijdigheid of afwezigheid en waarin u werd gevraagd om u uiterlijk op 31 juli 2020 om 9.00 uur te melden op het werk of om een bewijs van rechtvaardiging van uw afwezigheid te bezorgen. Meer in het bijzonder stelde onze brief van 29 juli 2020 u in gebreke met betrekking tot het volgende:

"(...) Wij verwachten dan ook dat u aanwezig bent en dat u zich verbindt met de communicatiemiddelen van onze onderneming (mails, Teams) uiterlijk op donderdag 30 juli 2020 om 14.00 uur. Uw voorbije afwezigheid moet ook gerechtvaardigd worden.

Rekening houdend met de geconstateerde onregelmatigheden zijn wij van plan om, bij uw terugkeer, uw aanwezigheden en werkuren nauwlettend in de gaten te houden en eisen wij dat u al uw prestatieuren in ons tijdsregistratiesysteem (TRS/CATS) registreert en dat u tijdens uw werkuren verbonden bent met Microsoft Teams. U moet eveneens reageren op al uw e-mails en telefoonoproepen en een constructieve houding aannemen bij de uitvoering van uw arbeidsovereenkomst. Geen enkele ongewettigde afwezigheid zal worden getolereerd."

Deze brief herinnerde u eveneens heel duidelijk aan de regels hernomen in punt 1:

I'm concerned that I have not heard from you at all for several days now and I still see you offline in MS Teams since 16-Jul. I also just left a call scheduled by Gaëlle-Marine which you were unable to join, she mentioned her attempt to contact you have been unsuccessful. Being completely out of pocket seems out of character, so I'd like to know you are OK.

If there is a personal issue, please do respond to Gaëlle-Marine with those details.

If this is nothing more than technical difficulties with MS Teams please let me know so we help can [sic] resolve them, all team members should be present and collaborating there.

Alan"

“(...) in aanvulling op de bepalingen van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en ons arbeidsreglement, bepaalt uw arbeidsovereenkomst immers uitdrukkelijk in haar artikel 7 dat:

“De werknemer is verplicht de werkgever onmiddellijk op de hoogte te brengen van elke laattijdigheid of afwezigheid van het werk, waarvoor hij zich ook zal moeten verantwoorden. Bovendien moet elke arbeidsongeschiktheid binnen 48 uur worden verantwoord met een medisch getuigschrift. (...)"

Vervolgens, voor elke andere vorm van afwezigheid, is de regel die binnen de onderneming geldt dat u de toestemming moet vragen aan uw manager om een vrije dag te nemen. Er is echter niets afgesproken met hem wat maakt dat u onregelmatig afwezig bent. Als u een probleem ondervindt met uw werk materiaal om u te connecteren of om te werken, moet u uw manager zo snel als mogelijk op de hoogte brengen, opdat er een oplossing kan worden gevonden en, indien nodig, vervangende apparatuur te uwer beschikking kan worden gesteld.

Tot slot willen we u eraan herinneren dat u, tijdens uw werkdagen, verplicht bent om u te verbinden via onze communicatiemiddelen (met name Microsoft Teams) en dat u de e-mails die u ontvangt moet beantwoorden. Het kan niet zo zijn dat u nooit verbonden bent en dat u sommige e-mails dagen of zelfs weken onbeantwoord laat. Evenzo, zodra u een uitnodiging van vergadering aanvaardt, bent u verplicht om deel te nemen en actief te zijn, vooral wanneer het een meeting is met uw manager of een andere leidinggevende. Als u om welke reden dan ook niet kunt deelnemen, spreekt het voor zich dat u de betrokken personen zo snel mogelijk op de hoogte moet brengen en dat u het gesprek op korte termijn opnieuw moet inplannen. Zo heeft u bijvoorbeeld op 21 juli 2020 een telefoongesprek met uw manager aanvaard, zonder hem te informeren van het feit dat deze dag in België een feestdag was en dat u dus niet kon deelnemen. U hebt eveneens een vergadering per videoconferentie met uw manager en uw HR-directeur, mevrouw Ollagnon-Chopard, aanvaardt op 28 juli 2020, maar er werd duidelijk vastgesteld dat u zich niet heeft geconnecteerd en dat u ook niet de moeite heeft genomen om hen te verwittigen over uw afwezigheid.”

Na de verzending van deze ingebrekestelling reageerde u plotseling, door verschillende vage vragen te stellen en opmerkingen te maken zonder echter uw afwezigheid op welkdanige wijze te rechtvaardigen, noch uw bereidheid om het werk te hervatten aan te geven. Niettegenstaande we heel duidelijk waren geweest

dat u uw afwezigheid moest rechtvaardigen of uw werk moest hervatten en u via het netwerk moest connecteren, deed u alsof u het niet begreep. Bijgevolg hebben wij op 30 juli 2020 om 08.29 uur nogmaals onze ingebrekkestelling herhaald in de volgende bewoordingen:

“*Beste Stéphane,*

Ik verwijst naar uw e-mail die u hebt gestuurd volgend op onze ingebrekkestelling om onmiddellijk terug te keren naar het werk of om uw afwezigheid te rechtvaardigen.

Hoewel deze regels duidelijk zijn uitgelegd in onze ingebrekkestelling, lijkt u de regels die binnen onze onderneming gelden en die het onderwerp zijn van een arbeidsreglement en/of interne policies die u zijn gekend, niet te willen begrijpen:

1) In geval van afwezigheid omwille van medische redenen (andere dan uw dag van gedeeltelijke werkherverdeling), is het noodzakelijk om uw manager te informeren en om ons zo snel als mogelijk een medisch getuigschrift te bezorgen. Het medisch getuigschrift dat u ons al hebt bezorgd, heeft alleen betrekking op 16 en 17 juli 2020. Het formulier van het ziekenfonds heeft slechts betrekking op uw gedeeltelijke werkherverdeling (d.w.z. één dag per week) en niet op de andere dagen van afwezigheid. Deze andere dagen van afwezigheid moeten altijd worden gerechtvaardigd door een medisch getuigschrift van uw (behandelende) arts.

Zoals reeds vermeld in onze brief, zijn wij nog steeds in totale onwetendheid met betrekking tot de reden voor uw afwezigheid op 22, 23, 24, 28 en 29 juli 2020. Begrijpen we het goed dat u niet arbeidsongeschikt was, maar dat u, naar eigen zeggen, in de onmogelijkheid verkeerde om te connecteren met de applicaties van de onderneming gedurende al die werkdagen?

2) In dit laatste geval, d.w.z. dat u zich niet kunt connecteren omwille van een authenticatieprobleem (uw gsm zou, beweert u zelf, gestolen zijn en/of in reparatie zijn - uw verklaringen zijn allesbehalve duidelijk), herinneren wij u eraan dat u verplicht was om uw manager

hiervan te verwittigen. Hij zou dan een oplossing hebben gevonden opdat u zo snel als mogelijk het werk zou kunnen hervatten (levering van een nieuwe telefoon of installatie van de VPN op de privé-telefoon). Dit was ook het geval voor vele andere werknemers gedurende de gehele gezondheidscrisis, dewelke altijd snel hebben verwittigd in geval van problemen en zo kon er op korte termijn een oplossing worden gevonden.

Het is dan ook onaanvaardbaar gedurende meer dan 5 dagen niet te hebben gewerkt onder het voorwendsel dat u zich niet kon authentificeren op uw professionele laptop. Bovendien kunt u deze, gezien u deze nog in bezit heeft, gebruiken om verder te werken, zelfs indien u geen toegang heeft tot de applicaties van de groep. Absoluut niets rechtvaardigt dat u niemand heeft verwittigd van uw technische problemen gedurende 5 dagen.

Gezien uw afwezigheid niet gerechtvaardigd is, zal u geen enkele bezoldiging voor deze dagen ontvangen.

Bijgevolg is uw fysieke aanwezigheid in onze kantoren vanaf morgen, vrijdag 31 juli 2020 om 09.00 uur, vereist. Wij bezorgen u het nodige opdat u het werk kunt hervatten.

U zal geen toestemming meer hebben om van thuis uit te werken, zolang u geen nieuwe telefoon heeft ontvangen en wij ervan overtuigd zijn dat u klaar bent om van thuis uit te werken. Wij zullen uw werk en de naleving van uw verplichtingen nauwlettend opvolgen. U moet te allen tijde geconnecteerd zijn en uw oproepen beantwoorden tijdens de werkuren.

Indien u momenteel niet in de mogelijkheid verkeert te werken omdat van een arbeidsongeschiktheid, wachten wij op het vereiste medisch getuigschrift dat uw afwezigheid zowel voor het verleden als voor de toekomst dekt, en dit, tegen morgen, vrijdag 31 juli 2020 om 09.00 uur.

Bij niet-naleving van deze regels dan zullen wij geen andere keuze hebben dan de maatregelen en acties die zich opdringen jegens u te ondernemen, met inbegrip van een eventueel ontslag om dringende reden.”

Volgend op deze e-mail heeft u opnieuw een hele reeks vragen gesteld, zonder een werkhervering te suggereren. Bijgevolg moesten we u een derde e-mail (!) sturen op 30 juli om 18.31 uur om aan te dringen op het feit dat uw werkhervering niet-onderhandelbaar was:

“*Beste Stéphane,*

Ik verwijst naar uw e-mail hieronder en naar uw voicemailbericht van deze namiddag.

Onze e-mail van deze ochtend is zeer duidelijk.

Wij verwachten u morgenochtend om 9.00 uur in onze kantoren te Anderlecht.

In het kader van de Covid-19-crisis raden de autoriteiten telewerk slechts aan wanneer de omstandigheden het toelaten. Het beleid van de onderneming is er eveneens op gericht om telewerk zoveel mogelijk te promoten, behalve in uitzonderlijke gevallen.

Uw huidige omstandigheden, zoals wij deze uit uw e-mails begrijpen, staan telewerk echter niet toe aangezien u beweert dat uw professionele mobiele telefoon (waarmee u zich kunt authenticeren op de applicaties van de groep) is gehackt en/of wordt gerepareerd en/of op afstand is gedeactiveerd (verschillende verklaringen lijken te bestaan indien we u nog goed kunnen volgen). Bovendien hebben we op dit moment geen vertrouwen meer in uw vermogen om te telewerken, wat dus een uitzonderlijk geval vormt. Zoals ettelijke malen aangegeven, heeft u zelf aangegeven dat u niet meer heeft gewerkt gedurende meerdere dagen, dat u niet meer geconnecteerd bent met het netwerk en uw e-mails en dat u niet meer deelneemt aan vergaderingen.

Onze kantoren zijn ingericht om alle aanbevelingen van de autoriteiten te respecteren om de verspreiding van het Covid-19 virus te vermijden. Onze onderneming respecteert alle regels met betrekking tot het welzijn op het werk, zodat uw aanwezigheid morgen in onze kantoren niet problematisch is (noch, voor zover dat nog zou moeten worden benadrukt, verboden).

Wij kunnen uw verschillende vragen morgenochtend bespreken in onze kantoren, waar Elsie aanwezig zal zijn om u te verwelkomen.

Stéphane, we verwachten van u dat u uw verplichtingen als werknemer strikt nakomt en dat u daadwerkelijk tot het besef komt dat uw manier van handelen van de laatste tijd onaanvaardbaar is.

Als u, ondanks onze herhaalde en duidelijke communicatie, morgenochtend om 9.00 uur niet in onze kantoren aanwezig bent, zullen wij dit beschouwen als een daad van ernstige insubordinatie, die het vertrouwen dat wij in u moeten hebben om onze arbeidsrelatie verder te zetten, onmiddellijk wegneemt.”

Toen u uiteindelijk op vrijdag 31 juli 2020 op kantoor aanwezig was, hebben we u formeel tot de orde geroepen met betrekking tot de naleving van de regels die van toepassing zijn in onze onderneming, met name in geval van afwezigheid of arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval, en hebben we u duidelijk gemaakt dat uw gedrag onaanvaardbaar was en niet langer zou worden getolereerd.

Op 3 augustus 2020 heeft de heer Anker opnieuw aangedrongen op de noodzaak om in geval van afwezigheid, om welke reden dan ook, te verwittigen:

“*Stéphane,*

(...)

Met betrekking tot updates van HR, laat mij mijn eigen bedenkingen delen:

- 1) *Absenteïsme. Uw recente afwezigheid van enkele dagen, zonder enige waarschuwing of kennisgeving noch aan mijzelf of HR is onaanvaardbaar. Ongeacht of dit persoonlijk, medisch, technisch of anderszins is, er wordt van u verwacht dat u mij op de hoogte brengt als u niet kunt werken. E-mails, IM, voicemails van ofwel mezelf of HR werden niet beantwoord. Daarnaast is er een historiek van vergaderingen - met Boris/Fred, mijzelf/Magda, mijzelf/Gaëlle-Marine - die niet werden bijgewoond, zonder enige voorafgaande uitleg. Uw aanwezigheid is onvoorspelbaar.*

(...)

Alan (vrije vertaling)⁶

3.

Het is overduidelijk dat u blijkbaar niet bereid was om gevolg te geven aan onze opeenvolgende ingebrekestellingen en waarschuwingen, aangezien dezelfde feiten zich aldus noch een maand later opnieuw voordeden.

Ten eerste heeft u de heer Anker op maandag 10 augustus gevraagd om diezelfde dag maandag 10 augustus evenals op dinsdag 11 augustus 2020 twee vakantiedagen te mogen nemen, wat - gezien het tijdsverschil met de heer Anker - betekende dat hij eigenlijk pas halverwege diezelfde maandag 10 augustus 2020 de vraag ontving en kon goedkeuren.

Ondanks uw late aanvraag heeft de heer Anker uw vakantieaanvraag toch geaccepteerd, waarbij hij u eraan herinnerde dat u uw aanvragen tijdig en op voorhand moet indienen.

Na uw twee vakantiedagen heeft u het werk echter niet hervat op woensdag 12 augustus 2020, zonder dat u de moeite hebt genomen om de heer Anker hiervan op de hoogte te stellen of uw afwezigheid op enigerlei wijze te rechtvaardigen.

Meer in het bijzonder, heeft u op woensdag 12 augustus 2020 om 9.00 uur niet de moeite genomen om deel te nemen aan de geplande "1 op 1" vergadering met de heer Anker, niettegenstaande dat u deze had aanvaard en dat u deze zelf had vermeld in een e-mail die aan hem was gericht op maandag 10 augustus 2020. U kon dus geenszins niet op de hoogte zijn. Hij moest eveneens vaststellen dat u zich,

• _____

⁶ "Stéphane,

(...)

With regards to updates from HR, let me share my own concerns:

- I) *Absenteeism. Your recent absence of several days, without any warning or notification to either myself or HR is unacceptable. Irrespective of whether this is personal, medical, technical, or other, there is an expectation that you inform me if you are unable to work. Emails, IM, voicemails from either myself or HR were not returned. In addition to this, there are historical instances of meetings – with Boris/Fred, myself/Magda, myself/Gaëlle-Marine – that were not attended, without any prior explanation. Your attendance is unpredictable.*

(...)

Alan"

nog maar eens, sinds maandag 10 augustus 2020 niet meer heeft geconnecteerd via het netwerk “Teams” en dat u sinds die datum geen enkele e-mail van uw collega's meer heeft beantwoord.

De heer Anker heeft vervolgens in de namiddag per e-mail contact met u opgenomen om u te ondervragen met betrekking tot uw afwezigheid, niet alleen van de vergadering, maar ook om u te vragen dat u zich ten aanzien van hem en Human Resources zou verantwoorden:

"Stephane,

Deze ochtend was onze tweewekelijkse 1:1 en na 15 minuten wachten, verliet ik de telefoonoproep aangezien u niet aanwezig was.

Op maandag, verwees u naar deze telefoonoproep in een Teams chat, dus, ik kan alleen maar concluderen dat u een bewuste beslissing hebt genomen niet aanwezig te zijn:

Maandag 8/10/2020 14u05

Aan:

Alan Anker

Dag Alan,

We hebben onze 1 op 1 woensdag 9 uur 's morgens uw tijd, dus ik stel voor dat we dan praten.

Met vriendelijke groeten,

Stephane

Bovendien, per Teams, wordt u aangeduid als "afwezig" sinds 10 augustus, wat me doet geloven dat u vandaag niet bent ingelogd.

Stephane van der Aa

8/10

Demo Team

Brussels

Stephane.van.der.Aa@ngahr.com



Uw goedgekeurde vakantie (“PTO”) was gisteren ten einde, dus dient u uw afwezigheid uit te leggen aan mijzelf en HR.

Groeten,

Alan” (vrije vertaling)⁷

Deze e-mail bleef echter onbeantwoord, dus besloot de heer Anker op donderdag 13 augustus 2020 contact op te nemen met onze personeelsdienst om hen hiervan op de hoogte te stellen.

Mevrouw Smekens heeft u vervolgens op vrijdag 14 augustus 2020 een allerlaatste termijn gegeven om uw werk onmiddellijk te hervatten en haar nog diezelfde dag voor 12.00 uur te contacteren. In diezelfde e-mail werd u zeer duidelijk gemaakt dat wij, bij gebrek aan een positieve reactie van uwentwege, zouden overgaan tot uw ontslag wegens dringende reden. Aldus schreef Mevrouw Smekens u om 8.20 uur:

“*Stéphane,*

Alan heeft mij inmiddels geïnformeerd dat je geen enkele vakantiedagen hebt genomen op woensdag 12/08 of gisteren. Hij deelt mij eveneens mee dat je woensdag niet aanwezig was op de geplande vergadering met hem, hoewel je hem bevestigd had aanwezig te zijn tijdens deze vergadering. Hij heeft jou ook een e-mail gestuurd, waarop je niet hebt geantwoord. Sinds 10 augustus ben je niet meer verbonden geweest met onze communicatiemiddelen (Teams).

Hoewel wij jou duidelijk hebben uitgelegd wat onze verwachtingen en instructies zijn met betrekking tot jouw aanwezigheid op het werk/tijdens het telewerk, alsook jouw verplichtingen met betrekking tot het gebruik

● ⁷ “Stephane,
This morning was our bi-weekly 1:1 and after 15 minutes waiting, I left the call as you did not attend.
On Monday, you referenced this call in a Teams chat, therefore, I can only conclude that you made a conscious decision not to attend:
Mon 8/10/2020 2:05 PM

To:

Alan Anker

Hi Alan,

We have our 1to1 Wednesday 9am your time so I would suggest we talk then.

Kind regards,

Stephane

Also, per Teams, you are showing as "away" since August 10, leading me to believe you have not logged on today.

[picture]

Your approved PTO finished yesterday, thus I will need you to explain your absence to myself and HR.

Regards,

Alan”

van onze communicatiemiddelen, misken je op flagrante wijze onze autoriteit als werkgever. Wij zijn bijgevolg opnieuw (en voor de laatste keer) genoodzaakt om jou formeel in gebreke te stellen om het werk onmiddellijk te hervatten. Indien je vandaag bij het begin van jouw werkrooster niet bent ingelogd op Teams en mij deze ochtend niet belt, hebben wij geen andere keuze dan jouw arbeidsovereenkomst te beeindigen voor dringende reden.

Deze e-mail geldt als waarschuwing en laatste ingebrekkestelling om uw werk te hervatten en jouw functie uit te voeren in overeenstemming met de wettelijke bepalingen, jouw arbeidsovereenkomst en onze instructies.”

Ondanks de zeer duidelijke waarschuwing voor de gevolgen van het uitblijven van enige reactie heeft u op geen enkel moment tijdens de dag van 14 augustus 2020 geprobeerd contact op te nemen met mevrouw Smekens (of enige andere persoon binnen onze onderneming) en heeft u op geen enkel moment het werk hervat.

Tijdens een telefoongesprek met mevrouw Ollagnon-Chopard deze maandag 17 augustus 2020 om 9.47 uur heeft u haar toegegeven u dat u de gehele voorbije week ongewettigd afwezig was. U probeerde uw afwezigheid te rechtvaardigen door uit te leggen dat u familiale problemen had. Voor zover als nodig bleekt uit dit gesprek nergens dat het voor u op enigerlei wijze materieel onmogelijk was of dat u in geval van overmacht was waardoor u niet in staat zou zijn geweest om uw leidinggevenden en/of de personeelsdienst op de hoogte te stellen van uw afwezigheid of deze binnen de wettelijke termijnen te rechtvaardigen.

4.

Bijgevolg heeft u bewust geen enkel gevolg gegeven binnen de gestelde termijn aan deze allerlaatste ingebrekkestelling, waarmee u uw aanhoudende en opzettelijke wil om de verplichtingen die voortvloeien uit uw arbeidsovereenkomst niet meer uit te voeren aantoonde. Dergelijke, aanhoudende, weigering om gevolg te geven aan de legitieme instructies van uw leidinggevenden en om uw wettelijke en contractuele verplichtingen te respecteren, vormt een flagrante insubordinatie die wij niet kunnen aanvaarden.

Uw, herhaalde, weigering om de regels opgenomen in uw arbeidsovereenkomst en ons arbeidsreglement na te leven, evenals de instructies van uw leidinggevenden en personeelsdienst, ondanks de talrijke aanmaningen en

kansen om uw houding te verbeteren, bewijst zonder de minste twijfel een totaal gebrek aan respect voor uw werk, uw collega's en onze onderneming. Uw plotse en herhaalde afwezigheden en uw gebrek aan samenwerking met uw leidinggevenden brengen de opvolging van de projecten en hun deadlines, evenals de verwezenlijking van onze doelstellingen systematisch in het gedrang. Dergelijke houding is volkomen onprofessioneel en maakt iedere samenwerking met u onmogelijk, zeker in een onderneming waarin de werkgever gezien de aard van de taken, de manier van werken en de bijzondere Covid-19 situatie, niet in staat is om de werknemer permanent te monitoren en in het oog te houden.

5.

Daaraan moet worden toegevoegd dat we deze afgelopen maanden een echte weigering hebben gezien om de instructies en duidelijke verwachtingen van uw leidinggevenden op te volgen wat betreft het te leveren werk en producten, waarbij u zeer vaak argumenteerde dat deze instructies naar uw mening niet passend/correct waren en dat u verkoos om zaken anders te doen, waardoor u het gezag van uw leidinggevenden en collega's miskende en ondermijnde. Bij meerdere gelegenheden heeft u, door uw acties en eigengereide ideeën, de operationele organisatie van onze onderneming ernstig in gevaar gebracht. Om een recent voorbeeld te nemen, naast vele andere, kunnen we verwijzen naar de e-mail van de heer Anker van 3 augustus 2020, die hierboven al gedeeltelijk werd geciteerd:

"Stéphane,

(...)

Werken binnen producten vereist samenwerking; Samenwerking met uw collega's, onze leidinggevenden, onze bredere productorganisatie, onze voornaamste belanghebbenden en ons bedrijf. Ik heb geen functie, en ik kan er ook geen creëren, die het u mogelijk maakt om in afzondering of zonder genoemde samenwerking te werken.

Met betrekking tot updates van HR, laat mij mijn eigen bedenkingen delen:

(...)

2) Opmerkingen ten aanzien van andere teamleden. Ongeacht wat er in het verleden is gebeurd, kan ik alleen het heden/de toekomst veranderen. Opmerkingen aan je collega's over je gevoelens ten opzichte van het "management" zijn zowel onprofessioneel als implicerend mijzelf - die niet betrokken is bij enige voorgaande kwesties. Als u een probleem hebt met enig individu binnen de organisatie zijn er correcte en vertrouwelijke kanalen om dit af te handelen. Ik zal niet tolereren dat negativiteit wordt verspreid over mijn team, in het bijzonder, of het nu bedoeld is of niet, indien ikzelf word geviseerd.

3) Levering. Ik ben explicet geweest in de communicatie - telefoongesprekken tussen ons, telefoongesprekken met Magda erbij, in e-mails en in IM's - dat er een noodzaak is voor ons om op te leveren. Als ik vraag om een taak te vervullen en we hierover een akkoord bereiken, verwacht ik dat deze wordt vervuld. Tot op heden zijn er 3 projecten waarvan ik u gevraagd heb eraan mee te werken:

- DA Rapportering: Meerdere dagen/weken besteed aan het analyseren met weinig/geen vooruitgang. Uw visie/opinie verschilde van wat er gevraagd was en wat ik dacht dat een eenvoudige vraag was, wordt onnodig gecompliceerd en we talmen. Ik gaf dit terug aan de oorspronkelijk betrokkenen, die in een paar korte dagen tijd de taak heeft volbracht.
- Assistentie voor Alight: U werd gevraagd te helpen met de documentatie, in nauwe samenwerking met Boris en Fred. U had een meningsverschil over wat er nodig was, wat er uiteindelijk toe leidde dat u zelf bepaalde dat het niet mogelijk was om samen met Boris te werken. Dit hield ook in dat u niet kwam opdagen voor een vergadering, wat u later erkende en waarvoor u zich verontschuldigde.
- 3de dimensie rapportering: Na twee maanden is er geen vooruitgang te melden. Samenwerking is niet gebeurd, onderzoek heeft niet plaatsgevonden. Aangezien dit het enige was dat werd verwacht van u gedurende die periode, vraag ik me af waaraan u in die periode eigenlijk aan het werken was.

U hebt inderdaad recht op uw eigen mening, maar als uw manager, is dit mijn standpunt.

Voor ons telefoongesprek van morgen zal ik een beslissing nemen over hoe verder te werk te gaan en ik vraag dat u de tijd tussen nu en dan gebruikt om te reflecteren over de feedback.

(...)

Alan " (vrije vertaling)⁸

Vervolgens heeft u, bij verschillende gelegenheden, uw ontevredenheid met betrekking tot uw werk en de manier van werken binnen onze onderneming niet onder stoelen of banken gestoken. Dit in die mate dat u ons op 25 mei 2020 zelf per e-mail op de hoogte hebt gesteld van uw wens om ontslag te nemen! U heeft deze wens op 29 mei 2020 en 3 juni 2020 nog meerdere keren herhaald. Aangezien wij uw kennisgeving niet in de juiste vorm hebben ontvangen, en om u in staat te

- _____

⁸ "Stéphane,

(...)

Working within products requires collaboration; Collaboration with your peers, our leadership, our broader products organization, our key stakeholders and our business. I do not have a position, nor can I create one, that allows you to work in isolation or without said collaboration.

With regards to updates from HR, let me share my own concerns:

(...)

2) Comments made to other team members. Irrespective of what may have happened in the past, I can only change the present/future. Comments made to your peers about your feelings towards "management" are both unprofessional and imply myself -- who has no involvement with any prior issues. If you have an issue with any individual within the organization there are correct and confidential channels to manage this. I will not tolerate negativity being spread amongst my team, especially, whether intended or not, it implies myself.

3) Delivery. I have been explicit in communications -- calls between us, calls including Magda, in emails, and in IMs -- that there is a need for us to deliver. When I ask for a task to be completed and we agree upon this, I expect it to be delivered. To date, there are 3 projects I have asked you to collaborate on:

- *DA Reporting: Several days/weeks spent analyzing within little/no progress. Your view/opinion differed to what was asked and what I believed to be a simple ask becomes over complicated and we stall. I assign this back to the original owner who drew to completion in a few short days.*
- *Assist for Alight: You were asked to aid with the documentation, working closely with Boris and Fred. You had a difference of opinion on what was needed, which ultimately ended in you determining that it was not possible to work alongside Boris. This included not showing up to a meeting, which you later acknowledged and apologized for.*
- *3rd Dimension reporting: After two months, there is no progress to report. Collaboration has not happened, investigation has not taken place. As this was the only ask of you during that time period, it leaves me to question very hard what you were working on during this time.*
You are indeed entitled to your own opinion, but as your manager, this is my viewpoint.
Before our call tomorrow I will make a decision on how to further proceed and I ask that you use the time between now and then to reflect on the feedback.

(...)

Alan"

stellen nog een opzeggingstermijn te presteren, hebben wij u meermaals gevraagd om ons in overeenstemming met de wettelijke voorschriften een kennisgeving te doen hieromtrent, wat u uiteindelijk nooit heeft gedaan.

Ten slotte heeft u in een e-mail van 25 juli 2020 aan mevrouw Smekens tijdens uw ongewettige afwezigheid van eind juli 2020 uw gebrek aan reactie als volgt aan haar "gerechtvaardigd": "*Misschien heb ik het werk doelbewust wat vermeden omdat het me momenteel niet voor motiverends confronteert*".

U heeft zich dus duidelijk en doelbewust vermijdingsgedrag geëtaleerd met betrekking tot uw werk en uw tewerkstelling in onze onderneming.

6.

Concluderend kan worden gesteld dat de verschillende hierboven genoemde handelingen en houdingen - afzonderlijk of in hun geheel beschouwd - onaanvaardbaar gedrag vormen van uwentwege, waardoor het voor ons definitief en onherroepelijk onmogelijk is om onze arbeidsrelatie voort te zetten en uw ontslag om dringende reden, zonder opzeggingstermijn noch -vergoeding, gerechtvaardigd is.

Voor de goede orde voegen wij de waarschuwingsbrief waarnaar wordt verwezen bij deze brief.

* * *

*

Deze brief is onder alle voorbehoud en zonder enige nadelige erkentenis aan u gericht.

Tijdens de komende dagen zullen wij u uw eindafrekening en uw sociale documenten bezorgen.

Voor de goede orde informeren wij u dat u vanaf het effectieve einde van de arbeidsovereenkomst niet langer gedekt bent door de hospitalisatieverzekering van de onderneming. Overeenkomstig de wettelijke bepalingen beschikt u, en indien van toepassing uw gezinsleden, over de mogelijkheid om deze op individuele basis voort te zetten, zonder medisch onderzoek of een nieuwe aanvullende medische vragenlijst, indien u ten minste twee jaar onafgebroken aangesloten bent geweest bij een aanvullende professionele hospitalisatieverzekering. Indien u de

hospitalisatieverzekering op individuele basis wenst voort te zetten, dient u binnen 30 dagen na ontvangst van deze brief schriftelijk of elektronisch contact op te nemen met de verzekeringsmaatschappij. U hebt het recht om deze termijn met een nieuwe termijn van 30 dagen te verlengen, op voorwaarde dat u de verzekeraar hiervan schriftelijk of elektronisch op de hoogte stelt. U kunt contact opnemen met de verzekeringsmaatschappij op het volgende adres, telefoonnummer en e-mailadres: DKV Belgium, Bischoffsheimlaan 1-8, 1000 Brussel, te bereiken via telefoon op: +32 2 287 64 11.

Hoogachtend

Voor de vennootschap,

Mohamed Allach

VP Commercial Finance/Bestuurder

