

title: Verzoekschrift beroep na vonnis Rechtbank van Eerste Aanleg date: 2024-01-27

datum: 27 januari 2024 (2de poging indiening via edeposit op 12/02/2024)

afzender:

Stephane van der Aa
Van Volxemlaan 208 bus 31
1190 Brussel/Vorst
Tel: 0493701601

betreffende:

- Beschikking - verstek - kortgeding
- datum uitspraak: 17/01/2024
- repertoriumnummer: 2024/690. - rolnummer: 2024/2/C. - kamer: 10de kamer - Kortgeding
Voorlopige Maatregelen art.584 Ger.w.
- van:
* BV NorthgateArinso Belgium,
Lennikse Baan 451, 1070 Anderlecht,
ondernemingsnr: 0452.457.785
* Vennootschap naar Amerikaans recht: Alight Holding LLC,
Little Falls Drive 251, 19808 Delaware, Verenigde Staten van Amerika
ondernemingsnummer: 6337515. - tegen: Stephane van der Aa. * Van Volxemlaan 208 bus
31, 1190 Brussel/Vorst
* rijksregisternr: 76.10.25-157.80.

Verzoekschrift hoger beroep

Na vonnis kortgeding Rechtbank van Eerste Aanleg

Beslissingen waartegen beroep wordt aangetekend

- Bevel tot verwijdering publicatie artikel op LinkedIn met als titel: 'Alight and @Boris Vanrillaer made me commit suicide'
- Verbod dit bericht onder dezelfde of andere vorm nog te publiceren.

- Veroordeling van de verweerder tot de kosten van het geding samengesteld uit:
 - 344,76€ dagvaardingskosten
 - 112,50€ rechtsplegingsvergoeding
- Veroordeling van de verweerder tot de betaling van het rolrecht van 165€.

Nog te bepalen elementen van het verzoekschrift:

- Rechter in Hoger Beroep:
- Plaats waar de gedaagde in hoger beroep akte moet laten nemen van zijn verklaring van verschijning:
- Eerste verschijning:
 - Plaats: Brussel 2de kamer, zaal 16
 - Datum en tijdstip: 25/03/2024 om 8u45

Grieven

Waarom in beroep?

Ik wens in beroep te gaan om in de eerste plaats de materie actueel te houden en nu specifiek het recht op vrije meningsuiting. Een persoonlijke ervaring delen en publiceren moet kunnen. Bovendien heb ik enkel goede bedoelingen hiermee en wil ik Alight of haar medewerkers geen schade berokkenen. Als dit nu toch zo zou uitdraaien dan tref ik, zoals ik verder zal uitleggen, hier zelf geen schuld aan (i.b.g.). Het recht op vrije meningsuiting wordt vandaag vaak beknot zonder reden. Rechtsmiddelen worden nu als intimidatie ingezet door wie dit kan betalen. De basisbeginselen van onze rechtstaat en haar principes moeten primeren. De geest van de wet mag niet onderdoen voor de letter van de wet. Als ik nu diegene ben die recht staat, al mijn hebben en houden op het spel zet en zegt “stop dit kan niet” dan zal het zo zijn. Het besef dat onze rechten (en plichten) er niet zomaar vanzelf zijn ontstaan, moet ook inhouden dat we bereid zijn deze te verdedigen wanneer ze in gedrang komen.

Relaas van de feiten

1. Situatie nu en impact op mijn gezondheid
2. Parallelen 2020 en 2023 tonen patroon van terugkerend misbruik aan
3. Mijn aanpak naar Alight toe in 2023

1. Situatie nu en impact op mijn gezondheid

De aanklacht van Alight tegen mij, en dan vooral de ééNZijdige beslissing van Alight om een

juridische procedure tegen mij te starten, zijn factoren die op dit moment mijn gezondheid verder en sneller doen achteruitgaan. Sinds mijn ontslag in 2020 (zie ook dading) ben ik ononderbroken op invaliditeit komen te staan. Eerdere gezondheidsproblemen waarvoor ik mij sinds 2012 ben beginnen laten behandelen zijn nu blijvend en ondertussen, na meer dan 10 jaar intensieve psychiatrische hulpverlening, inclusief 2 langdurige opnames over een periode van 2 jaar, ben ik uitbehandeld. Ik heb tijdens mijn pogingen tot toenadering, in 2023, Alight hiervan op de hoogte gebracht ondermeer door aan te geven dat ik sinds januari 2023 een aanvraagprocedure voor euthanasie heb lopen. Deze procedure is halverwege en wordt ondermeer verzorgd door centrum Vonkel te Gent (gekend van Dokter Lieve Thienpont) en uiteraard ook door mijn huisarts. In bijlage vindt u de laatste email met Vonkel: 20240122 *emailVonkel_opvolging euthanasie.pdf* Een gedetailleerde medische expertise werd na mijn ontslag (periode van mijn zelfmoordpoging) nog uitgevoerd voor Vivium, de groepsverzekering van Alight. Dit geeft een goed overzicht van mijn leiden. Deze expertise werd uitgevoerd door Prof. Dokter Chris Dillen, (forensisch psychiater en gerechtsdeskundige) en omvat 62 pagina's. Dit document is ook de kern van mijn euthanasieaanvraag die lopende is. Dit is uiteraard vertrouwelijke informatie, maar indien nodig ben ik bereid dit en andere medische verslagen te delen (ref. opnames UPC Kortenbergh van begin 2016 tot zomer 2017) wanneer u, of de tegenpartij, mij hier reden toe geeft.

Het aandeel in de negatieve impact op mijn gezondheid van wat Alight mij aandeed, reeds sinds mijn start in 2004, is nog te bepalen. Desalniettemin wil ik nu Alight verder trachten te responsabiliseren door nu compensatie te vragen voor 3 jaar inkomstenverlies.

2. Parallellen 2020 – 2023

Het verloop in 2023 om in dialoog te treden doet vragen reizen zoals: - Waarom stuurt Alight mij een zeer intimiderend Pro-Justitia na eerste reeks posts en tweets in de media vanaf mei 2023. Rechtstreeks contact opnemen zou voor de hand kunnen liggen?

- Het initiatief dat Alight nam om een intern onderzoek te starten met Lydian doet me hopen naar een dialoog, toch komt die er niet. Ik was zelf niet eens vragende partij naar dergelijk onderzoek.

- Het Lydian onderzoek kan ook vanuit een ander perspectief bekeken worden. Alight heeft hiermee een voorbereiding voor juridische argumenten tegen mij. Is het mogelijk dat Alight reeds voor het starten van het Lydian onderzoek voorgenomen had mij te vervolgen zodra ik het artikel publiceer. Zo zou Alight een valstrik gesponnen hebben door mij te doen hopen op dialoog maar eigenlijk uit te zijn mij het artikel te laten publiceren en dan meteen mij juridisch te vervolgen? Lydian is een advocatenbureau en kijkt dus ook de juridische context.

Bovendien werd het onderzoek van Lydian geleid door Meester Ankaert. Een ander adviesbureau waar geen juristen dit onderzoek leiden kan zo'n opdracht ook doen. Dit zou de schijn van slechte intenties ook hebben kunnen wegnemen.

- Alight wil in 2023 met mij niets uit het Lydian onderzoek delen en gaat het onderwerp van mijn vragen uit de weg gaan (in december 2023). Opnieuw lijkt dit slechte intenties te

bevestigen.

Dus stel ik me de vraag: heeft Alight mij dan willen uitlokken dit artikel te publiceren om mij zo te kunnen aanklagen?

Dit verloop heeft parallellen met wat ik in 2020 meemaakte: Ik dien mijn ontslag in, dit wordt geweigerd. Deed men dit om mij verder leed te bezorgen en uiteindelijk mij zelf te kunnen ontslaan, zelfs om dringende reden? Bij deze dringende reden kan op zich al die de vraag gesteld worden of dit een valstrik was? Eerst een gewoon ontslag, met een Teams-meeting (web video call) met een 10-tal collega's "die er op staan te kijken". Opvallende afwezigheid op die Teams call waren Boris Vanrillaer en zijn manager Johan Bosschaert. De volgende week mis ik een dag nadat ik nog steeds niet gekomen was van dit feit en vooral de manier waarop. Dit wordt dan aangegrepen om klein verlet binnen opzegperiode te aanzien als dringende reden. Ook de motivering van mijn ontslag was bijzonder pijnlijk. Dit document bevat niet minder dan 16 blz en leek geschreven met inbreng van tal van collega's. Ik had ook de indruk bij het lezen dat men reeds maanden voordien was begonnen dit document te schrijven. Was Alight er op uit om mij te ontslaan nog voor ik het werk hervatte na lange ziekte in maart 2020? Dit alles van toen en terug nu ik het herbeleef in mijn gedachten, geven de indruk dat het om uitlokking gaat. Alight wou van mij af en zocht een smoesje. Dit ging echter veel verder omdat Alight mijn ontslag dat ik zelf indiende niet meteen wou aanvaarden. Alight wou mij niet enkel van mij af, Alight wou mij ook mentaal kapot te maken.

In 2023, 3 jaar later ben ik pas gaan inzien dat hier iets raar is gebeurd: ontslag eerst indienen en dan toch nog worden ontslaan. Men zou ook kunnen argumenteren dat Alight mij zelf niet mocht ontslaan omdat ze het ontslag, dat ik zelf indiende nog aan het behandelen was. Dit zou betekenen dat mijn contract vandaag de dag nog steeds loopt tot Alight mij een bevestiging stuurt van mijn initiële ontslagbrief per email aan Alan Anker in de maand mei. Ter herinnering dit werd daags nadien opgevolgd door een telefoongesprek tussen mij en Alan Anker. Dit is het bewuste telefoongesprek waar Alan mondeling weigerde het ontslag te aanvaarden. Er is nadien ook geen antwoord op deze email gekomen in de zin van een aanvaarding van het door mij ingediende ontslag.

Daarnaast had ik niet alleen mijn ontslag ingediend, maar bovendien had ik reeds een toelating op zak had van de controlerende arts van de mutualiteit om ontslag met onmiddellijke ingang te kunnen nemen wegens medische reden. Met andere woorden Alight zou me geen opzeg moeten betalen en ik zou meteen weg gekunt hebben.

Even terug naar de kern en niet verder afdwalen in procedure-technische punten. De vraag blijft: Waarom gebeurde dit? Zelf werd ik pas 3 jaar na de feiten hier van bewust dat dit is gebeurd. Het hele gedoe was voor mij dermate traumatiserend dat wat nu iets lijkt wat je onmogelijk zou moeten hebben kunnen missen, zich toen voor mij helemaal onbewust afspeelde. Na mijn ontslag had ik een advocaat onder de arm genomen. Wat er zich in de maand mei afspeelde kon ik allicht ook niet meer duidelijk maken aan hem, Meester Joan

Dubaere. Er van uit gaande dat voorgaande nu wel bewezen kan worden, heeft dit dus mijn verweermiddelen en wat mijn advocaat nog voor mij kon doen helemaal teniet gedaan.

De parallellen die ik hier maak, houden 2 situaties in die telkens rechtsmiddelen hanteren. In kortgeding werd door het Hof van Eerste Aanleg enkel een tijdelijk verbod op publicatie behouden. Nu de zaak ten gronde voorkomt kan men ook nagaan of Alight rechtmatig rechtsmiddelen gebruikt. Een rechtsmiddel aanwenden voor kennelijk vertragende of onrechtmatige doeleinden, kan worden veroordeeld tot een geldboete en/of een bijkomende schadevergoeding. Indien de rechter dit bewezen acht kan ook bepaald worden wat deze onrechtmatige doeleinden zijn. Het toebrengen van “slagen en verwondingen” lijkt mij hier gepast op basis: - Het herhalend karakter op basis van bovenstaande parallellen. - Sleutelelement kon ik door trauma niet meer herinneren tijdens dat de feiten zich afspeelden in 2020. - Het doelbewust mijn positie op mijn werk, mijn mentale weerstand, verzwakken ondermeer door disproportionele invulling van rechtsmiddelen met bijvoorbeeld intimidatie tot gevolg.

Dit bewezen geacht, kan men nog debateren over het opzettelijk karakter hiervan (slagen en verwondingen). Het is moeilijk dit niet te zien wanneer er anders dermate veel toevalligheden zouden moeten zijn gebeurd.

Wat ik hier uitleg gaat enkel over mijn eigen ervaring. Ondertussen heeft het publiceren van het artikel vele andere ex-collega's aangezet om hun verhaal te delen. Gelijkenissen zijn treffend. Publieke commentaren op het artikel kunnen nog steeds online geraadpleegd worden, het artikel zelf heb ik we gecensureerd. Dit is de link:

<https://www.linkedin.com/pulse/alight-borisvanrillaer-made-me-commit-s%2525CF%252585icide-stephane-van-der-aa-onwfk%3FtrackingId=Dvli1X%252B3sl6KNy7AgbZXyw%253D%253D/?trackingId=Dvli1X%2B3sl6KNy7AgbZXyw%3D%3D>

3. Mijn aanpak naar Alight toe in 2023

Bijkomend wil ik graag verduidelijken dat ik reeds in augustus 2023, Stephan Scholl, CEO van Alight, een versie van het artikel heb bezorgd. Dit artikel staat nu sinds 1 januari i.l. gepubliceerd op linkedIn via deze link: <https://www.linkedin.com/pulse/alight-borisvanrillaer-made-me-commit-s%25CF%2585icide-stephane-van-der-aa-onwfk/?trackingId=TKYP0NpESwy6a3vvG8P1Sw%3D%3D>. Na uitspraak van de rechter op 17/1 i.l. werd de inhoud verwijderd.

In dit artikel vraag ik Alight om mij die dingen te verduidelijken, die ik door trauma, nu pas, 3 jaar later, zelf bleek te kunnen inzien. Samengevat:

- Waarom heeft Alight mijn ontslag geweigerd om mij dan 2 maanden later zelf te kunnen ontslaan?
- Hoe werd dit door Alight ervaren?
- Kunnen we in een gesprek van mens tot mens, zonder advocaten, even een uurtje

samenzitten om te begrijpen wat fout liep, bij wie?

- Enkel indien fouten duidelijk worden voor beide partijen dan als laatste vraag: Wat kan ieder hier uit kan leren zodat dit bij de volgende kwetsbare persoon, en medewerker van Alight, nooit meer leidt tot een wanhoopsdaad.

Dankzij de tussenkomst van de CEO, Stephan Scholl, werd uiteindelijk een onafhankelijk onderzoek opgestart door advocaten bureau Lydian, niet te verwarren met de vaste advocaat van Alight, het ander bureau; Altius. Ik heb hiervoor een uitvoerig interview afgelegd (zij bijlage: 20231017Lydiangetekend_interviewverslag.pdf) waarna Lydian verder aan de slag ging met onderzoek bij Alight. Dit leidde tot een rapport maar dit wil Alight niet met mij delen. Het enige wat mij werd verteld is dat “aantijgingen die ik in mijn artikel maak ongegrond zijn”. Ik heb notabéné, veel tijd besteed om dit artikel zo te schrijven zodat het niet lasterlijk hoeft over te komen. Mijn houding heeft steeds betracht een dialoog op te starten met Alight en net te vermijden dat het tot een juridische procedure zou komen. Dit heeft gefaald. Maar, zo ver ik zelf kan beoordelen, kwam dit niet door mijn toedoen.

Van augustus 2023 tot januari 2024 had Alight tijd om mij duidelijk te maken dat ze niet willen dat ik dit artikel publiceer. Dit werd mij niet gevraagd. Alight had mij ook kunnen vragen om wijzigingen in de inhoud van het artikel te maken alvorens publicatie. Dit werd niet gevraagd. Een maand voor publicatie deelde ik de geplande datum van publicatie van 1/1/2024 met Alight.

Door deze laatste stap van Alight met de kortgedingprocedure ben ik alweer mentaal helemaal in elkaar geslagen. Aan de rechter om te oordelen of dit gekwalificeerd kan worden als "als slagen en verwondingen" al dan niet "met opzet". Alight laat hier minstens de schijn bestaan dat het rechtsmiddelen inzet enkel om te intimideren of zelfs andere wetsovertredingen te plegen.

Ik wil hiermee vooral overtuigen dat mijn bedoelingen steeds goed waren. Bovendien wil ik de tegenpartij helpen. Ik bied haar een kans eventuele fouten die gemaakt zijn te bekijken en indien erkend hier uit te leren. Hopelijk moet geen enkele andere medewerker nog dergelijk verhaal meemaken. Hopelijk kunnen wanhoopsdaden hiermee worden vermeden.

Mijn argumentatie

1. Recht op vrije meningsuiting
2. Alight verwijst vaak naar de dading die ik mee ondertekende na mijn ontslag. Dit contract is volgens mij in strijd met de wet en daarom ongeldig. Zo bevat de dading clausules die opleggen dat men niet publiekelijk over de toxische werkomgeving mag praten, terwijl deze er toch lijkt te bestaan.
3. Vrije meningsuiting t.o.v. schade door laster of eerroof
4. Wettige zelfverdediging en proportionaliteit van geschonden rechten vs geclaimde schade Alight

5. Patroon van systematisch misbruik en bedrijfscultuur die misbruik tolereert en zelfs aanmoedigt.

Er is een patroon van systematisch misbruik zichtbaar bij Alight en vaak met dezelfde persoon; Boris Vanrillaer. Meer en meer mensen die bij Alight werkten komen nu naar buiten met verhalen van wantoestanden. Anderen zijn na jaren nog steeds angstig en lijken zelfs nu nog geterroriseerd en durven nog niet openlijk hier over praten of zelfs getuigen voor een rechtbank. Commentaren op het LinkedIn artikel tonen dit aan.

Bijkomend heb ik nog niet publiek gemaakte getuigenissen die ik verder blijf verzamelen en hopelijk met toestemming mag delen.

1. Recht op vrijheid van meningsuiting

(referenties: <https://www.belgischegrondwet.be/themas/vrijheid-van-meningsuiting/juridische-duiding>)

Men kan de vrijheid van meningsuiting omschrijven als de vrijheid om te zeggen en te schrijven wat je wil. Ook het bekomen en doorgeven van informatie en denkbeelden valt, ongeacht de aard en de vorm, onder de vrije mening. Dat geeft burgers de mogelijkheid om zich een mening te vormen over allerlei kwesties en op vrije manier deel te nemen aan het publieke debat. Vandaar dat de vrijheid van meningsuiting zo'n belangrijke plaats krijgt in een democratische samenleving.

De vrijheid van meningsuiting is opgenomen in zowel de Belgische Grondwet als in de Europese en internationale grondrechtencatalogi. Voor de Belgische Grondwet gaat het om de artikelen 19, 25 en 150 Gw. Op Europees niveau geniet de vrije meningsuiting bescherming door artikel 10 van het Europees Verdrag voor de Rechten van de Mens (EVRM) en artikelen 10 en 11 van het EU-Handvest. Op het internationale niveau wordt de vrijheid van meningsuiting gewaarborgd door artikel 19 van het Internationaal Verdrag inzake burgerrechten en politieke rechten (BUPO-Verdrag).

Qua vorm geniet elk medium bescherming. Zowel het gesproken als het geschreven woord zijn gedekt. Audiovisuele communicatiemiddelen zoals radio, televisie, film en internet komen ook in aanmerking, net als non-verbale en symbolische activiteiten en handelingen (bijvoorbeeld vlagverbrandingen tijdens protestacties, het opsteken van een gebalde vuist of het dragen van een embleem). De vrije meningsuiting houdt ook in dat de staat de verplichting heeft om de vrijheid van meningsuiting effectief mogelijk te maken. Zo moeten de autoriteiten maatregelen treffen wanneer private personen omwille van hun mening of opvattingen het slachtoffer worden van geweld of intimidatie.

Men moet in België rekening houden met het volledig verbod van preventieve beperkingen aan de expressievrijheid. De Grondwet vermeldt uitdrukkelijk dat de censuur en de borgstelling niet kan worden ingevoerd. Vandaag neemt men aan dat dit verbod op voorafgaande controle alle mogelijke preventieve maatregelen uitsluit: het is van toepassing op zowel rechtstreekse maatregelen (bijvoorbeeld een voorafgaande toestemming of

preventieve censuur) als onrechtstreekse maatregelen (bijvoorbeeld de vereiste van een bepaalde bekwaamheid om te mogen publiceren of een financiële waarborg voor eventuele schade).

Het komt er dus op neer dat men in België tegen een meningsuiting enkel repressief (en niet preventief) zal kunnen optreden: pas nadat het publiek kennis heeft kunnen nemen van de mening, kan men maatregelen nemen. Wie een mening uit, kan dus slechts nadien hetzij burgerrechtelijk, hetzij tuchtrechtelijk, hetzij strafrechtelijk ter verantwoording worden geroepen. Zo kan bijvoorbeeld een rechter, die dreigende schade wil afwenden, de verspreiding van een tekst slechts verbieden wanneer de publicatie werkelijk verspreid is geweest. Ook de wetgever moet zich hieraan houden en mag bijvoorbeeld geen wet aannemen die informatie voor consumenten onderwerpt aan voorafgaandelijke toezicht op de kwaliteit ervan.

2. Dading in strijd met de wet

Dat men in België dus niet preventief mag optreden om het recht van vrijemeningsuiting te beperken betekent mijnsinziens ook dat clause 11 (reputatie) uit de dading ongeldig is. In deze clause staat het volgende:

De Partijen zullen geen uitspraken doen of daden stellen (of het veroorzaken, voortzetten, bijstaan, uitlokken, aanmoedigen, ondersteunen of deelnemen hiervan of hieraan) of enige informatie openbaar maken die denigrerend of kritisch is, of redelijkerwijs zo kan worden geïnterpreteerd, of die elkaars reputatie kunnen aantasten of schade kunnen toebrengen op welke manier dan ook. De heer Van der Aa verbindt er zich tevens toe zich te onthouden van iedere verklaring of daad die de reputatie van zijn voormalige collega- werknemers, oversten of ondergeschikten kan aantasten of kan beschadigen.

Gezien de nog voorgaande zijn clauses in de dading waar afgesproken wordt dat ik niets “slechts” over Alight mag zeggen bijgevolg ongeldig. Deze clauses zijn dan ook in strijd met de wet. Wanneer een deel van een contract in strijd is met de wet stelt de wet dat het gehele contract ongeldig is.

In de dading wordt ook vermeld dat wanneer een deel hiervan niet geldig zou zijn de rest toch geldig blijft. Dit kan alleen indien er op zo’n moment een nieuwe dading of contract wordt gemaakt en ondertekend. Zo niet is er geen rechtszekerheid over omstandigheden die niet voordien kunnen worden voorzien. Terug een clause in strijd met fundamentele rechtsbeginselen.

Indien de tegenpartij wist dat dergelijke clauses in de dading niet rechtsgeldig zijn kan men zich afvragen of de bedoeling hiervan intimidatie is? Echter, elke Belg wordt geacht de wet te kennen. Dit rest enkel nog de vraag: al dan niet intimidatie?

2.1 Wat als Alight wel mijn ingediend ontslag had aanvaard in mei 2020?

Ik had toen ook mijn regeling van de mutualiteit kunnen gebruiken om zelf dringend ontslag in te dienen wegens medische problemen. De controlearts, Cristel Anteunis, van de CM, gaf reeds haar goedkeuring hiervoor. Ik zou dan de dag na aanvaarding ontslag door Alight reeds vertrokken zijn en het zou Alight vanaf die dag geen Euro meer gekost hebben. Het zou mij overigens ook heel wat kopzorgen en advocatenkosten hebben kunnen besparen. Maar vooral, het had nooit kunnen komen tot het tragische in de maand september, waar ik een zelfmoordpoging ondernam.

Even terug chronologisch wat er WEL is gebeurd: - 2020/05 Ontslag ingediend -> gewijgerd - 2020/08 Ontslagen worden - 2021/06 Dading wordt overeengekomen. - 2023/08 Waarom mijn ingediend ontslag niet meteen aanvaarden

Enkele vragen die dit doet reizen:

Q> Kan rechter mij volgen dat Alight mijn ingediend ontslag meteen had en ook moeten aanvaarden?

Q> Zo ja, wat betekend dit dat door deze weigering, Alight mij zelf niet nog eens kon ontslaan en het geschreeven ontslag gegeven door Alight ongeldig is?

Q> Bijgevolg zou hierdoor ook de dading ongeldig zijn?

Q> Kan de rechtbank dit bevestigen (gewoon+dringende reden waren in 2020 dus ongeldig)?

Q> Indien de rechtbank mijn redeneringen hierboven volgt, dan ben ik tot de dag van vandaag nog niet ontslagen. Meer nog, technisch zou ik dan nog steeds onder contract zijn bij Alight. Een achterstallig loon van augustus 2020 tot nu zou dan nog moeten betaald worden. De achterstallige bedragen kunnen ook bevatten:

- Monetaire waarde van firmawagen en tankkaart - GSM-abonnement, internet abonnement - Groepsverzekeringspremies voor pensioenplan van Vivium - Hospitalisatieverzekeringspremies van DKV - Representatievergoeding van 170€ per maand
Zie het contract van 2015 (zie bijlage: 20150302-NGA-contract.pdf)

3. Vrije meningsuiting vs laster en eerroof

Het recht op vrijheid van meningsuiting omvat de vrijheid 'inlichtingen en denkbeelden van welke aard ook te vergaren, te ontvangen en door te geven, ongeacht grenzen en ongeacht de vorm'. Met andere woorden, dit artikel (art. 19) schrijft zowel de vrijheid van meningsuiting als die van informatie voor. Wel kunnen, zoals VN-verdragen aangeven, beperkingen worden aangebracht door de wet, om de rechten van anderen of de openbare orde te beschermen. Zo is bijvoorbeeld het oproepen tot racisme en andere haatspraak verboden volgens het VN-Verdrag tegen rassendiscriminatie uit 1965.[3] Een ander VN-verdrag verbiedt propaganda voor het beginnen van een oorlog.

Men moet echter ook de bedoelingen in acht nemen. Gaat het hier over "inlichtingen en denkbeelden van welke aard ook te vergaren, te ontvangen en door te geven" of heeft men ook andere, slechte intenties? Een lastercampagne is dan iets anders en wordt niet beschermd. In mijn pogingen om met Alight in dialoog te treden in 2023 werd een eerste

poging beantwoord met een intimiderende Pro-Justitia. Het was me onduidelijk waarom dit via een gerechtsdeurwaarder moest worden bezorgd. Een gewone of aangetende brief had kunnen volstaan, tenzij men niet wou intimideren door een Pro-Justitia te laten afgeven. Ik heb toen geprobeerd zoveel mogelijk rekening te houden met de gevoeligheden bij Alight en daarom dit artikel geschreven op de wijze dat ik ze geschreven heb. Daarna heb ik in augustus dit artikel gedeeld met Alight en pas na het niet tot stand komen van dialoog dit gepubliceerd op 1 januari 2024. Dit getuigt mijn inziens voldoende van mijn goeie bedoelingen. Zelfs nu het vonnis in kortgeding blijf ik pogen een constructieve dialoog te hebben. Daags na het vonnis heb ik terug contact genomen met Alight om terug te vragen alsnog in dialoog te treden. Dit deed eerst door de advocaat, Meester De Wulf, telefonisch te contacteren en een paar dagen later schreef ik ook een mail naar Alight's CEO, Stephan Scholl. Aan hen beiden de vraag om te praten en niet te procederen.

Het beperken van het recht op vrije meningsuiting, een grondrecht, omwille van beperkt "event", kan ook worden aanzien, wanneer dit vaak voorkomt bij verschillende zaken, als het uithollen van de rechten in de grondwet.

4. Wettige zelfverdediging en proportionaliteit van geschonden rechten

Voorwaarden voor wettige zelfverdediging: - Er moet een onrechtmatige aanval zijn: aanwezig door mentaal leiden leiden dat bovendien traumatiserend is. - De aanval moet onafwendbaar zijn: de gezondheidsproblemen zijn niet meteen duidelijk vooral trauma komt pas jaren nadien aan de oppervlakte. Ook onafwendbaar omdat nog de werkgever, nog overheid, voldoende instaan voor de veiligheid van de werknemer in dit geval. Alight was zowel in 2020 als in 2023 op de hoogte van mijn gezondheidstoestand maar zag dit als een moment van zwakte waar men mij beter kon aanpakken/aanvallen (uiteen gezette logica te bevestigen door de rechtbank) - De aanval moet tegen personen gericht zijn: ja, tegen mij. - De reactie moet proportioneel zijn:

Alight lijkt systematisch mensen in een zwakke positie te plaatsen om ze dan te kunnen misbruiken. Zo is het isoleren, weg van collega's tijdens de covid periode nog uit te leggen maar meer getuigenissen lijken dit voor en na die periode ook aan te tonen. In zo'n situatie wordt de veiligheid van een medewerker door niemand verzekerd. De bewijslast ligt volledig bij het slachtoffer. Elke staat heeft enkel bestaansredenen als het de veiligheid van haar burgers kan verzekeren. Wanneer een bedrijf dit weet te omzeilen om op de werkvloer wantoestanden ongestraft te laten dan is deze toestand op zich een probleem. Een medewerker die zich zo opgejaagd voelt rust enkel nog het kunnen berusten op de provisies die de wet voorziet voor wettelijke zelfverdediging. Alight kan zo schade berokkend worden door een medewerker, ex-medewerker of wie dan ook, omdat het zelf rechten schendt en daar ongestraft mee weg komt.

Ik meen zelf toen in 2020 en nu in 2023 en 2024 geen rechten te hebben geschonden van Alight. Eerder heb ik uitgelegd hoe ik steeds goede intenties aan de dag heb gelegd naar Alight toe. Ik ben echter niet diegene die hier moet over oordelen.

In mijn relaas zette ik uiteen hoe ik in 2020 werd aangepakt tijdens het verloop, of fout verloop, van de ontslagprocedure. Alight heeft hier, indien bewezen geacht, verzaakt een veilige werkomgeving te bieden. De overheid kon of kwam niet tussen en ik zelf was door de impact van het gebeuren op mijn geestelijke gezondheid onvoldoende bewust problemen, fouten te kunnen zien en zelfs al zou dit toch nog gelukt zijn is nog de vraag of ik dan ook in staat zou zijn geweest verder hulp te zoeken bijvoorbeeld bij politie.

Nu 3 jaar later doe ik dit wel in de eerste plaats om met Alight in dialoog te treden. In 2024 krijg ik met de aanklacht tegen mij het deksel op de neus en dit op een "einde-levensfase-moment" met lopende euthanasieaanvraag. Het is net het vernieuwde besef van mijn eigen eindigheid die mij doet terugblikken en me deed kiezen wat ik nu nog wil: verzoening en sereniteit. De houding van Alight nu ervaar ik als bijzonder agressief en aanvallend. Alight had in het verleden reeds aandeel in mijn ziekte die nu uitzichtloos is. Hoop op beterschap die ik ergens nog koester, moet toegegeven in mijn geest, terug wat plaats maken voor die donkere gedachten. Vorm ik nu een gevaar voor mezelf in die mate dat de overheid moet ingrijpen? Zou ik tijdens een wanhoopsdaad dan ook een gevaar voor de samenleving kunnen vormen. Juridische begrippen en teksten houden me nu bezig en daarom niet die donkere gedachten. Maar moet Alight en probleem-individuën (i.b.g.) nu ook even niet onder de loep genomen worden. Vormt Alight en Boris Vanrillaer vandaag een gevaar voor de maatschappij en hunzelf? Hebben zij de wet overtreden (i.b.g.) omdat zij achtten dat de maatschappij hun rechten niet of onvoldoende gegarandeerd? Ik zie mezelf in de spiegel en denk: elke Belg is gelijk voor de wet.

Even terug naar de werkomgeving waar het allemaal om te doen was aanvankelijk en over de vraag wanneer je kan spreken van een toxische werkomgeving heb ik zelf grondig nagedacht. Het criterium hiervoor zou men kunnen zien in het polsen bij collega's. Wanneer een collega die naast u zit, niet langer, kan, wil of durft, bevestigen wat jou als slachtoffer overkwam, is er een ernstig probleem. Een werkgever zou eigenlijk steeds moeten kunnen garanderen dat mensen op mekaar kunnen steunen. Dit is niet alleen in geval van misbruik, maar het is gewoon hoe je goed kunt samenwerken.

5. Patroon van systematisch misbruik

- Vergelijking 2020 met 2023
- Juridische middelen en procedures worden ingezet schijnlijk enkel om mentaal leed aan te brengen (pro-justitia) zo ver zelfs dat ze tot wanhoopsdaden aanzetten.
- Een draaiboek lijkt te bestaan waarin men medewerkers voordien in een zwakkere situatie plaatst (wissen office356, HRBP uit Polen en niet BE, ...) - Getuigenissen van anderen - Bedrijfscultuur van misbruik en het gedogen straalt af en zet andere leidinggevenden aan dit ook te doen.

Slotbedenking

Zelf werkte ik 16 jaar voor Alight. In 2004, toen het bedrijf nog Arinso heette en als rasecht

Belgisch bedrijf in onze BEL20 beursindex genoteerd stond, vroeg de CEO, Jos Sluys, mij om voor hem te komen werken. Dit was toen een bedrijf waar iedereen graag werkte, ieder mekaar hielp. Wat mij nu overkomen is was toen ondenkbaar. Zelfs nu kan ik het gedrag van collega's die ik vroeger ten zeerste waardeerde waaronder Boris Vanrillaer zelf niet begrijpen. Wat is er met hem gebeurd dat hij en hij niet alleen overgaat tot wat ik alleen maar misbruik kan noemen. Het heeft me uiteindelijk aangezet zelfmoord te plegen. Het lijkt wel alsof er iets giftigs in de lucht rondzweeft bij Alight. Ik maak de vergelijking met stoflong bij mijnwerkers, een arbeidsziekte die eerst werd ontkent. In een ideale wereld zou een grondig psychologisch en neurologisch onderzoek bij Alight en de Products afdeling misschien omgevingsfactoren aan het licht brengen die de gezondheid van meerdere mensen schaden. Kan een "middel" leiden tot een vorm van "neurodeficiëntie" en zo mensen meer vatbaar maken voor degelijke praktijken te plegen en anderen dan weer meer tolerant om er niets aan te doen. De perikelen in de mijnbouw in de jaren 60 zijn lang verleden tijd en mijnwerkers zijn toen vergoed geworden door een fonds voor slachtoffers van stoflong.

Bijlagen

- [linkedIn_artikel.pdf](#) Artikel wat aanleiding gaf tot kortgeding.
- [20201005-Racine-briefanalyseontslag-PDF04023983.PDF](#) Geeft de analyse van mijn advocaat, Meester Yoan Dubaere, van de situatie na ontslag. Spreekt niet van weigering van ontslag wat ik zelf indiende in de maand mei. Het antwoord van Altius op deze brief is ook in bijlage beschikbaar hier: [20201006Altius-VertrouwelijkSchrijventavJoan Dubaere\(Kopie\)04023985.pdf](#)
- [20230131 - analyse intimiderende brief altius.docx](#) Dit is mijn analyse van de brief hiervoor die toont hoe Altius intimiderend kan zijn.
- [20150302-NGA-contract.pdf](#) Arbeidscontract (laatst herziene) van 2015 voor eventuele berekening schadeloosstelling.
- [20240122_emailVonkel_opvolging euthanasie.pdf](#) Als bewijsstuk voor lopende aanvraag euthanasie.
- [20231017Lydiangetekend_interviewverslag.pdf](#) Dit is het verslag van Lydian van het interview wat ik afgelegd heb wat dan aanleiding gaf tot het onderzoek.
- [20210616-DadingNGA.pdf](#) Dading voor minnelijke schikking na ontslag.
- [20240123 Beslissing kortgeding van Alight tegen mij voor publicatie artikel.pdf](#)
- [20200822152210 - aangetekende motivatie ontslag dringende reden.pdf](#)
- [20240105145553ProJustitiafromAight.pdf](#) Dit is de dagvaarding kortgeding
- [20230914113952ProJustitia.pdf](#) Dit is een brief die ik via de gerechtsdeurwaarder werd bezorgd na initiële tweets. Ter verduidelijking ik wilde graag ingaan op het weghalen hiervan maar Altius gaf me uiteindelijke onvoldoende instructies over wat precies weg moest. Emails kunnen dit aantonen.

^i.b.g. : indien bewezen geacht