

Verzoekschrift beroep na vonnis Rechtbank van Eerste Aanleg

datum: 27 januari 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
 - › Venootschap 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 Vanillaer made me commit suicide'
- › Verbod dit bericht onder dezelfde of andere vorm nog te publiceren.
- › Veroordeling van de verweerde tot de kosten van het geding samengesteld uit:
 - › 344,76€ dagvaardingskosten
 - › 112,50€ rechtsplegingsvergoeding
- › Veroordeling van de verweerde 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:
 - › Datum en tijdstip:

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

_email_Vonkel_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 Kortenberg 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 kompenstie te vragen voor 3 jaar inkomstenverlies.

2. Parallelle 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 bekijkt 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 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 parallelle 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 afwezigen op die Teams call waren Boris Vanillaer en zijn manager Johan Bosschaert. De volgende week mis ik een dag nadat ik nog steeds niet bekomen 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 teleoongesprek tussen mij en Alan Anker. Dit is het bewuste teleoongesprek 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 controllerende 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 parallelles 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 de bovenstaande parallelles.
- Sleutelement 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

(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 clausule 11 (reputatie) uit de dading ongeldig is. In deze clausule staat het volgende:

De Partijen zullen geen uitspraken doen of daden stellen (of het veroorzaake bijstaan, uitlokken, aanmoedigen, ondersteunen of deelnemen hiervan of hier informatie openbaar maken die denigrerend of kritisch is, of redelijkerwijs geïnterpreteerd, of die elkaars reputatie kunnen aantasten of schade kunnen welke manier dan ook.

De heer Van der Aa verbindt er zich tevens toe zich te onthouden van iedere daad die de reputatie van zijn voormalige collega-werknemers, oversten of kan aantasten of kan beschadigen.

Gezien de nog voorgaande zijn clausules in de dading waar afgesproken wordt dat ik niets "slechts" over Alight mag zeggen bijgevolg ongeldig. Deze clausules 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 clausule in strijd met fundamentele rechtsbeginselen.

Indien de tegenpartij wist dat dergelijke clausules 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 geschreven 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)

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-borisvanillaer-made-me-commit-s%2525CF%252585icide-stephane-van-der-aa-onwkf%3FtrackingId=Dvli1X%252B3sI6KNy7AgbZXyw%253D%253D/?trackingId=Dvli1X%2B3sI6KNy7AgbZXyw%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 l.l. gepubliceerd op LinkedIn via deze link: <https://www.linkedin.com/pulse/alight-borisvanillaer-made-me-commit-s%2525CF%252585icide-stephane-van-der-aa-onwkf/?trackingId=TKYPONpESwy6a3vG8P1Sw%3D%3D>. Na uitspraak van de rechter op 17/1 l.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 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 (zie bijlage: 20231017_Lydian_getekend_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 clauses 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 Vanillaer. 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

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 gerechtsdeurwaader 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 goede 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 dat bovendien traumatiserend is.
- › De aanval moet onafwendbaar zijn: de gezondheidsproblemen zijn niet meteen duidelijk vooral trauma komt pas jaren nadat 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 bestaansreden 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 rest 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 terugblíkken 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 achten 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毒ische 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 elkaar 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 rond zweeft 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" leidden 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-brief_analyse_ontslag-PDF_04023983.PDF Geeft de analyse van mijn advocaat, Meester Yoan Dubaere, van de situatie na ontslat. Spreekt niet van weigering van ontslag wat ik zelf indiende in de maand mei.
- › 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_email_Vonkel_opvolging euthanasie.pdf Als bewijsstuk voor lopende aanvraag euthanasie.
- › 20231017_Lydia_getekend_interviewverslag.pdf Dit is het verslag van Lydia van het interview wat ik aangelegd heb wat dan aanlijding 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
- › 20240105145553_Pro_Justitia_from_Alight.pdf Dit is de dagvaarding kortgeding
- › 20230914113952_Pro_Justitia.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.

<https://south.stepvda.net/alight/beroepsverzoekschrift>

^i.b.g. : indien bewezen geacht

Project maintained by [stepvda](#)

Hosted on GitHub Pages — Theme by [mattgraham](#)



Ontvangstmelding - eDeposit - Neerleggen documenten in een zaak

Voor:

Neergelegd door: Stephane Hans Rudy van der Aa

Neergelegd bij: Nederlandstalige Rechtbank van eerste aanleg Brussel, Burgerlijke rechtbank

Datum van ontvangst: 31/01/2024 22:52:01

Rolnummer: 2024/2/C

Lijst neergelegde documenten:

Referentie	Type van het document	Naam van het bestand
AC1366947541	Brief in een zaak	beroepsverzoekschrift.pdf

Let op ! De opgeladen stukken moeten overeenkomen met de desbetreffende activiteit. Indien u dit niet correct doet moet u er rekening mee houden dat deze stukken niet gelezen, noch behandeld worden en dus zonder gevolg blijven.

Dit is een uittreksel van een brief van Altius aan mijn advocaat uit 2020. Het toont aan hoe de waarheid wordt verdraaid en taalgebruik gehanteerd wordt dat intimiderend is. Deze 3 paragrafen dienen als voorbeeld hiervan. De volledige brief van Altius is te vinden in bijlage onder deze naam: 20201006_Altius-Vertrouwelijk_schrijven_tav_Joan Dubaere(Kopie)_04023985.pdf

Tot slot kunnen de beweringen dat er geen beleid ("policy") zou bestaan dat vereist dat de heer Van Der Aa tijdens de werkuren geconnecteerd moest¹ zijn aan het netwerk van de onderneming en/of dat de heer Van Der Aa verbindingsproblemen² zou hebben gehad, niet op ernstige wijze worden ingeroepen.

De verplichting om tijdens de werkuren geconnecteerd te zijn, is vanzelfsprekend en vereist geen (uitdrukkelijk) bedrijfsbeleid.¹ Daarnaast is deze verplichting het voorwerp geweest van meerdere waarschuwingen/herinneringen binnen een relatief korte periode (zie de brieven en emails die in juli en augustus 2020 werden verzonden), zodat de heer Van Der Aa de instructies van zijn werkgever op dit punt niet kon negeren, ongeacht of er nu al dan niet een uitdrukkelijk bedrijfsbeleid terzake zou bestaan. Tevens dient te worden benadrukt dat de dringende reden in eerste instantie verband houdt met het feit dat de heer Van Der Aa opnieuw drie volledige dagen afwezig was zonder enige waarschuwing en zonder enige rechtvaardiging.

Onze cliënte kan geen enkele vorm van rechtvaardiging op basis van beweerde verbindingsproblemen accepteren. Ten eerste voorzag onze cliënte de heer Van Der Aa in juli van nieuwe bedrijfsmaterialen toen hij, overigens op weinig overtuigend en geloofwaardige wijze, beweerde dat hij verbindingsproblemen had³ (volgend op een ander incident van plotselinge ongewettige afwezigheid). Ten tweede werd toen aan de heer Van Der Aa, net zoals reeds bij meerdere andere gedegenheden, zeer duidelijk gemaakt dat hij zijn leidinggevende onmiddellijk op de hoogte moest brengen indien hij ooit weer verbindingsproblemen zou ondervinden. Feit is had de heer Van Der Aa tijdens de eerste twee weken van augustus 2020 geen enkele verbindingsprobleem had, hetgeen wederom blijk geeft van zijn kwade trouw⁴ in dit verband. Eveneens moet worden opgemerkt dat uw client op maandag 17 augustus 2020 zelf toegaf aan mevrouw Ottagnon-Chopard dat hij de afgelopen week zonder enige rechtvaardiging afwezig was geweest, zonder zich te beroepen op enige verbindingsproblemen.

Hier wordt gebagatelliseerd en neerbuigend gedaan met taalgebruik en wordt niet geantwoord op de vragen van mijn advocaat. Waarom kon hier niet wat meer moeite worden gedaan objectiever te zijn en meer feiten aan te halen?

Het recht op toezicht houden van een werkgever is evident, maar tijdens een lock-down kan dit toch niet betekenen dat, en ik overdrijf, er de hele dag een webcam elke medewerker staat te bespieden in zijn of haar woonplaats? De verwoordingen van Altius deden mij wel in deze richting denken.

1. Waarom verwijst Altius niet naar dit beleid? Dit speelde zich af tijdens de Covid periode. Ik werkte dus van thuis. Zelfs buiten een pandemie zou het niet praktisch zijn dat werknelmers steeds geconnecteerd moeten zijn. Dit slaat op niets lijkt me en het intimiderend taalgebruik wil dit inzicht vermijden.
2. Ik had gemeld dat ik verbindingsproblemen begon te krijgen doordat mijn mobiele telefoon van het werk kapot was. Het scherm werkte niet meer. Hierdoor kon ik de "2 Factor Authentication" met "Microsoft Authenticator app" niet gebruiken. De apps die nog ingelogd waren zoals email daarvan verloor de authenticatie. Uiteindelijk liet ik zelf de telefoon herstellen bij Cool Blue en diende ik hiervoor een factuur van 160€ in bij Alight. Een factuur die ze mij overigens ondanks wat beloofd werd nooit hebben terugbetaald. Ik probeerde toen via mijn eigen privé email contact te houden.
3. Het verwijzen naar nieuwe materialen is vaag en verwijst mogelijks naar iets anders. Ik kreeg een nieuwe laptop nadat ik melde dat het scherm niet goed werkte. Misschien heeft men het hierover. Wat betreft de kapotte telefoon heeft men mij nooit een nieuwe proberen geven.
4. Men zegt dat ik ter kwade trouw handelde. Als je rekening houdt met het niet meer kunnen inloggen omwille van de kapotte telefoon is dit toch feitelijk onjuist. Bovendien moet je je afvragen waarom men nergens in dit document spreekt over deze kapotte telefoon en de 2FA inlogproblemen hierdoor. Men lijkt doelbewust feiten te verzwijgen.



Racine Advocaten
T.a.v. Joan Dubaere
Access Building
Keizer Karellaan 586, bus 9 / Avenue Charles-Quint 586, bte 9
B - 1082 Brussel-Bruxelles

Per e-mail (jdubaere@racine.eu)

VERTROUWELIJK

Brussel, 6 oktober 2020

Waarde Confrater,

Betreft : NorthgateArinso Belgium - Stéphane Van Der Aa
Onze referentie : 20130000231
Uw referentie : VAN DER AA / NGA-00049171-MVD

Wij verwijzen naar uw officiële en vertrouwelijke brieven van 29 september 2020 in de bovengenoemde zaak.

Onze cliënte betwist formeel de inhoud van uw twee brieven.

1. Beëindiging om dringende reden en vordering van een opzeggingsvergoeding

Zonder in deze brief reeds al te veel in detail te treden over het geheel van omstandigheden en gebeurtenissen die hebben geleid tot de beslissing van onze cliënte om de tewerkstelling van de heer Van Der Aa te beëindigen om dringende reden, is onze cliënte genoodzaakt verschillende beschuldigingen en onjuiste beweringen in uw officiële brief te weerleggen. Indien nodig, zal één en ander in detail worden vastgelegd in een officiële brief die door onze cliënte aan u wordt verzonden.

Ten eerste, zelfs indien de heer Anker aan de heer Van Der Aa zou hebben aangegeven dat de onderneming, met het oog op zijn gedeeltelijke werkervaring, flexibel zou zijn met betrekking tot zijn werkuren - iets wat wordt betwist en op geen enkele manier door uw cliënte wordt aangetoond - kan niet worden betwist dat het instemmen met een bepaalde vorm van flexibiliteit niet het recht inhoudt voor een werknemer om simpelweg af te zien van zijn werkzaamheden gedurende meerdere onafgebroken dagen zonder enige waarschuwing en/of verklaring en/of rechtvaardiging. In dit specifieke geval dat geleid heeft tot het ontslag van de heer Van Der Aa om dringende reden, heeft de heer Van Der Aa gedurende drie volledige dagen zonder enige verklaring geen enkel teken van aanwezigheid op het werk gegeven en dit ondanks de talrijke pogingen om hem te contacteren en het versturen van een laatste ingebrekestelling om zijn werk te hervatten. Zoals u weet, was dit overigens niet de eerste maal dat de heer Van Der Aa zich volledig ontrok aan enige controle door zijn werkgever en deze zonder enig nieuws liet m.b.t. zijn beschikbaarheid voor het werk.

Het kan niet worden betwist dat de beweerde "flexibiliteit", zo die er al was, quod non, niet neerkomt of kan neerkomen op een toestemming om volledig onbereikbaar te zijn en/of zonder enige waarschuwing of rechtvaardiging volledig afwezig te zijn van het werk. Gezien de waarschuwingen en duidelijke instructies die in de maanden juli en augustus 2020 werden verstuurd, kende cliënt zijn verplichtingen terzake perfect.

Ten tweede is het, naar uw mening, verrassend dat onze cliënte de beslissing zou hebben genomen de tewerkstelling van de heer Van Der Aa te beëindigen om dringende reden, gelet op het feit dat (i) werknemers in het kader van de Covid-19 pandemie verwacht werden om thuis te werken en (ii) de heer Van Der Aa in feite naar kantoor zou zijn gegaan, maar daar niemand zou hebben kunnen vinden. Opnieuw, dit argument is onjuist. De laatste ingebrekestelling die aanleiding heeft gegeven tot het ontslag om dringende reden (verzonden op vrijdag 14 augustus 2020) hield voor de heer Van Der Aa een formele aanmaning in om zijn werk te hervatten, in te loggen op Teams en contact op te nemen met mevrouw Smekens. Deze ingebrekestelling vereiste niet dat de heer Van Der Aa naar de kantoren in Anderlecht zou komen.

Tot slot kunnen de beweringen dat er geen beleid ("policy") zou bestaan dat vereist dat de heer Van Der Aa tijdens de werkuren geconnecteerd moet zijn aan het netwerk van de onderneming en/of dat de heer Van Der Aa verbindingsproblemen zou hebben gehad, niet op ernstige wijze worden ingeroepten.

De verplichting om tijdens de werkuren geconnecteerd te zijn, is vanzelfsprekend en vereist geen (uitdrukkelijk) bedrijfsbeleid. Daarnaast is deze verplichting het voorwerp geweest van meerdere waarschuwingen/herinneringen binnen een relatief korte periode (zie de brieven en e-mails die in juli en augustus 2020 werden verzonden), zodat de heer Van Der Aa de instructies van zijn werkgever op dit punt niet kon negeren, ongeacht of er nu al dan niet een uitdrukkelijk bedrijfsbeleid terzake

→ Hierin is enkel gebagatelerd
en neerbuigerd → niet
taalgelijk. Dit
dus moet stijl gecontroleerd worden
Teams.

③

wegen v
vervuld dat niet
verbindig vermaak

zou bestaan. Tevens dient te worden benadrukt dat de dringende reden in eerste instantie verband houdt met het feit dat de heer Van Der Aa opnieuw drie volledige dagen afwezig was zonder enige waarschuwing en zonder enige rechtvaardiging.

Onze cliënte kan geen enkele vorm van rechtvaardiging op basis van beweerde verbindingsproblemen accepteren. Ten eerste voorzag onze cliënte de heer Van Der Aa in juli van nieuwe bedrijfsmaterialen toen hij, overigens op weinig overtuigend en geloofwaardige wijze, beweerde dat hij verbindingsproblemen had (volgend op een ander incident van plotselinge ongewettigde afwezigheid).

Ten tweede werd toen aan de heer Van Der Aa, net zoals reeds bij meerdere andere gelegenheden, zeer duidelijk gemaakt dat hij zijn leidinggevende onmiddellijk op de hoogte moest brengen indien hij ooit weer verbindingsproblemen zou ondervinden. Feit is had de heer Van Der Aa tijdens de eerste twee weken van augustus 2020 geen enkele verbindingsprobleem had, hetgeen wederom blijk geeft van zijn kwade trouw in dit verband. Eveneens moet worden opgemerkt dat uw cliënt op maandag 17 augustus 2020 zelf toegaf aan mevrouw Ollagnon-Chopard dat hij de afgelopen week zonder enige rechtvaardiging afwezig was geweest, zonder zich te beroepen op enige verbindingsproblemen.

Wat betreft de Covid-19 situatie en het gebruik van telewerk, verwijzen wij naar onze e-mail van 30 juli over dit onderwerp (in zijn geheel opgenomen in de brief die de dringende reden aangeeft).

Concluderend kan worden gesteld dat de argumenten die u in uw brief aanvoert met betrekking tot de beweerde ongeldigheid van de dringende reden die door onze cliënte werd ingeroepen niet overtuigend zijn.

Onze cliënte behoudt haar standpunt integraal en betwist dat zij enige beëindigingsvergoeding verschuldigd zou zijn aan de heer Van Der Aa.

Voor wat de loonfiches en de betalingen bij uitdiensttreding betreft, zal onze cliënte in de loop van de volgende dagen overgaan tot de nodige betalingen. Gelieve te noteren dat de heer Van Der Aa, in het licht van de beëindiging van de overeenkomst om dringende reden, geen recht heeft op enige eindejaarspremie *prorata temporis*.

2. Niet-concurrentievergoeding

Artikel 65 §1 van de Arbeidsovereenkomstenwet definieert het non-concurrentiebeding als volgt:

"Onder concurrentiebeding wordt verstaan het beding waarbij de werkman de verbintenis aangaat bij zijn vertrek uit de onderneming geen soortgelijke activiteiten uit te oefenen, hetzij door zelf een onderneming uit te baten, hetzij door in dienst te treden bij een concurrerende werkgever, waardoor hij de mogelijkheid heeft de onderneming, die hij heeft verlaten, nadeel te berokkenen door de

gedane "werkzaamheden"



kennis, die eigen is aan die onderneming en die hij op industrieel of op handelsgebied in die onderneming heeft verworven, voor zichzelf of ten voordele van een concurrerende onderneming aan te wenden".

De elementen van de definitie van het gewone niet-concurrentiebeding (de zogenaamde "bestaansvoorraarden") impliceren dat de werknemer de mogelijkheid moet hebben om schade te berokkenen aan de onderneming die hij verlaat door, voor zichzelf of ten voordele van een concurrent, gebruik te maken van de bijzondere kennis van de onderneming op het gebied van industriële of commerciële zaken die hij in de onderneming heeft verworven.

In het onderhavige geval wordt door onze cliënte betwist dat de heer Van Der Aa specifieke kennis op het gebied van industriële of commerciële zaken zou hebben verworven die onze cliënte een concurrentieel voordeel oplevert. Men mag de ervaring en de opleiding van de werknemer inderdaad niet verwarren met de notie van bijzondere kennis die eigen is aan de onderneming.

In feite had de heer Van Der Aa in het kader van zijn functie geen toegang tot financiële of persoonlijke informatie die specifiek is voor de onderneming.

Aangezien aan één van de voorwaarden van de wettelijke definitie van een niet-concurrentiebeding niet is voldaan, moet het niet-concurrentiebeding dat in de arbeidsovereenkomst van de heer Van Der Aa was opgenomen als niet-bestand worden beschouwd en diende onze cliënte dan ook geen afstand te doen van de toepassing van dergelijk (niet-bestand) beding.

Bovendien en indien nodig, zullen wij aanvoeren dat onze cliënte heeft afgezien van de toepassing van het niet-concurrentiebeding, indien al niet uitdrukkelijk, dan minstens impliciet. Zoals u weet, vereisen de toepasselijke wettelijke bepalingen niet dat de afstand schriftelijk zou gebeuren.

Aan de heer Van Der Aa is dan ook geen enkele niet-concurrentievergoeding verschuldigd.

In ieder geval wil onze cliënte benadrukken dat de heer Van Der Aa niet kan vorderen dat (i) zijn ontslag om dringende reden ongeldig zou zijn (en dus de betaling van een beëindigingsvergoeding vorderen) en, tegelijkertijd, dat (ii) het niet-concurrentiebeding dat in zijn arbeidsovereenkomst was opgenomen van toepassing zou zijn ingeval van een dergelijke beëindiging zonder geldige dringende reden (en dus de betaling van een niet-concurrentievergoeding vorderen). Onze cliënte wil eveneens benadrukken dat de berekening van de niet-concurrentievergoeding - indien deze al betaald zou moeten worden, quod non, - gebaseerd moet zijn op het loon dat aan uw cliënt is betaald in de maand voorafgaand aan de beëindiging, d.w.z. een deeltijds (4/5^e) loon en niet een voltijs loon.

3. Vertrouwelijk voorstel

Niettegenstaande het bovenstaande, en met als enig doel om onze respectievelijke cliënten een lange en kostelijke gerechtelijke procedure te besparen en in het licht van het begrip dat onze cliënte zou kunnen opbrengen voor de persoonlijke situatie van de heer Van Der Aa, is onze cliënte bereid om een minnelijke schikking te treffen om deze zaak op korte termijn op te lossen.

In het kader van een dadingsovereenkomst, en gelet op de langdurige relatie met uw cliënt, is onze cliënte bereid om over te gaan tot de betaling van een vergoeding die overeenstemt met 3 maanden loon (basisloon van 7.866,61 EUR), d.w.z. een totaalbedrag van 28.687,67 EUR bruto.

Onze cliënte is, in dit verband, bereid de modaliteiten van de toepassing van het niet-concurrentiebeding, of de modaliteiten van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst te bespreken, teneinde tot een regeling te komen die in het belang zou zijn van beide partijen.

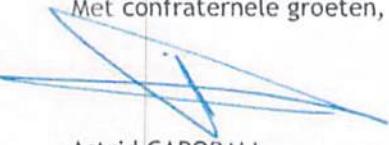
Het spreekt voor zich dat een dergelijk voorstel afhankelijk is van de totstandkoming van een dadingsovereenkomst in de vereiste vorm en waarvan de inhoud voor onze cliënte aanvaardbaar is, en zulks **vóór 12 oktober 2020**. De loutere aanvaarding van deze brief vormt dus geen overeenkomst tussen de partijen.

Zou u zo vriendelijk willen zijn ons voorstel aan uw cliënt over te maken en ons **vóór 7 oktober 2020** het standpunt van uw cliënt te laten weten, opdat wij desgevallend de dadingsovereenkomst kunnen voorbereiden.

Zonder een onvoorwaardelijke aanvaarding van ons voorstel **vóór** die datum zal bovengenoemd voorstel van onze cliënte integraal komen te vervallen en zal onze cliënte zonder enig verder uitstel een officiële brief opstellen waarin, in detail en gestaafd met de relevante stukken, wordt uiteengezet waarom de vorderingen van uw cliënt volledig ongegrond zijn.

Gezien de inhoud van deze brief heeft deze brief een vertrouwelijk karakter.

Met confraternele groeten,


Astrid CAPORALI


Philippe DE WULF

Repertoriumnummer
2024/ 690
Datum van uitspraak
17 januari 2024
Rolnummer
2024/2/C

Aan te bieden aan de ontvanger

BKG-EB
CODE B

24,00 euro bijzondere bijdrage
Begrotingsfonds voor de
juridische tweedelijnsbijstand
geïnd

NEDERLANDSTALIGE RECHTBANK VAN EERSTE AANLEG BRUSSEL

Beschikking - verstek

Aangeboden op
Niet te registreren

10^e kamer - Kortgeding
Voorlopige maatregelen
Art 584 Ger.W.

DE ZAAK VAN

1. De BV NORTHGATEARINSO BELGIUM, met zetel te 1070 Anderlecht, Lennikse Baan 451, met ondernemingsnummer 0452.457.785,

2. De vennootschap naar Amerikaans recht ALIGHT HOLDING COMPANY LLC, met zetel te 19808 Delaware (Verenigde Staten), Wilmington, Little Falls Drive 251, met ondernemingsnummer 6337515,
eisers,

vertegenwoordigd door mr. Lauranne Truyens in eigen naam en loco mr. Alexander De Bleekere en mr. Philippe De Wulf, advocaten met kantoor te 1000 Brussel, Havenlaan 86C, bus 414 (lauranne.truyens@altius.com, alexander.debleekere@altius.com, philippe.dewulf@altius.com).

TEGEN

De heer Stephane VAN DER AA, wonende te 1190 Vorst, Van Volkemaan 208, bus 31, met riksregisternummer 76.10.25-157.80 (stephane@stepvda.net),

verweerde,
niet aanwezig, noch vertegenwoordigd.

* * *

I. PROCEDURE

De rechbank heeft onder meer kennis genomen van:

- de dagvaarding, betekend aan verweerde op 3 januari 2024,
- de stukken van eisers.

De raadsman van eisers is gehoord tijdens de openbare terechting van 10 januari 2024. Vervolgens zijn de debatten gesloten en is de zaak in beraad genomen. Verweerde is rechtsgeldig opgeroepen voor de terechting van 10 januari 2024, doch is niet verschenen en was evenmin vertegenwoordigd.

II. VORDERING

Eisers vorderen het volgende in de dagvaarding:

"De vordering van NGA en Alight ontvankelijk en gegrond te verklaren en dienvolgens:

- De heer van der Aa te bevelen de Dadingsovereenkomst, in het bijzonder artikel 11, te respecteren en dit onder verbeurte van een dwangsom van 2.500 EUR per overtreding én

- *per dag dat een overtreding wordt vastgesteld na betekening van de tussen te komen beschikking;*
- *De heer van der Aa te bevelen de publicatie van 31 december 2023 op LinkedIn onmiddellijk te verwijderen en verwijderd te houden, evenals de publicatie op LinkedIn waar de heer van der Aa naar verwijst in zijn publicatie van 31 december 2023 (https://www.linkedin.com/posts/stepvda_stephane-van-der-aa-on-twitter-activity-7061072590496227328-GDL/?utm_source=share&utm_medium=member_desktop), minstens elke verwijzing naar Alight, NGA en voormalige collega-werknemers, oversten en ondergeschikten in deze publicaties, onmiddellijk te verwijderen, en hem het verbod op te leggen deze berichten opnieuw (in dezelfde of (licht) gewijzigde vorm) te publiceren op eender welk medium, en dit onder verbeurte van een dwangsom van 2.500 EUR per dag vertraging en per sociaal medium of enig ander medium waarop een overtreding wordt vastgesteld na betekening van de tussen te komen beschikking;*
- *De heer van der Aa een verbod op te leggen om het extract van het Rapport opgenomen in Stuk 15 volledig of gedeeltelijk te publiceren op enig sociaal medium of hier naar te verwijzen op enig sociaal medium en dit onder verbeurte van een dwangsom van 2.500 EUR per overtreding én per dag dat een overtreding wordt vastgesteld na betekening van de tussen te komen beschikking;*
- *De heer van der Aa te bevelen de gerechtskosten te betalen, met inbegrip van de rechtsplegingsvergoeding, begroot op het basisbedrag van 1.800 EUR".*

III. BEOORDELING

De rechtbank stelt geen ambtshalve op te werpen middelen van rechtsmacht, bevoegdheid of ontvankelijkheid vast.

In geval van spoedeisendheid kan de kortgedingrechter maatregelen tot bewaring van recht bevelen indien er een schijn van recht is die het nemen van de beslissing verantwoordt (zie artikel 584 van het Gerechtelijk Wetboek). Hij mag hierbij geen declaratoir van rechten doen en evenmin de rechtspositie van de partijen definitief regelen. Hij beoordeelt onaantastbaar, binnen de grenzen van de redelijkheid, of de schijn voldoende is om zijn beslissing te verantwoorden (vgl. Cass. AR C.20.0004.N, 7 december 2020).

Volgens artikel 806 van het Gerechtelijk Wetboek willigt de rechter in het verstekvonnis de vorderingen of verweermiddelen van de verschijnende partij in, behalve in zoverre de rechtspleging, die vorderingen of middelen strijdig zijn met de openbare orde, met inbegrip van de rechtsregels die de rechter krachtens de wet ambtshalve kan toepassen. Het begrip openbare orde laat de rechter die uitspraak doet bij verstek toe de inwilliging te weigeren van de vorderingen waarvan hij vaststelt dat zij kennelijk ongegrond of kennelijk buitensporig zijn (vgl. Grondwettelijk Hof nr. 72/2018, 7 juni 2018).

Op de eerste gevraagde maatregel wordt niet ingegaan door de rechtbank aangezien deze maatregel het voorlopig karakter van een kortgedingprocedure lijkt te overstijgen en bovendien niet lijkt te voldoen aan de voorwaarde van de spoedeisendheid.

Ook op de derde gevraagde maatregel wordt niet ingegaan aangezien – *op dit ogenblik* – niet blijkt dat verweerde in het bezit is van een kopie van het zogenaamde ‘rapport’ van het advocatenkantoor Lydian (zie stuk 15 van eisers) en eisers op het eerste gezicht dus niet hoeven te vrezen dat hij dit volledig of gedeeltelijk zal publiceren op een sociaal medium of hiernaar (inhoudelijk) zal verwijzen.

De vordering is, wat betreft de eerste en de derde gevraagde maatregel, kennelijk ongegrond.

De tweede gevraagde maatregel lijkt niet kennelijk ongegrond wat betreft het bericht geplaatst door verweerde op het sociale mediaplatform ‘LinkedIn’ op 31 december 2023 (zie stuk 19 van eisers). Wat betreft de andere berichten van verweerde die eisers opnemen onder hun stuk 20 is niet voldaan aan de voorwaarde van de spoedeisendheid aangezien dit klaarblijkelijk berichten betreft van maanden geleden. De uitleg ter zitting van eisers dat zij eerst hebben gewacht op het rapport van Lydian kan niet worden gevuld aangezien niet blijkt dat een dergelijk rapport noodzakelijk was voor de vaststelling van de aangevoerde (vrees voor) schade en bovendien blijkt dat het rapport is opgemaakt op 30 november 2023 en eisers vervolgens alsnog meer dan een maand hebben gewacht om over te gaan tot dagvaarding in kort geding.

Op het tweede gedeelte van de vordering wordt bijgevolg ingegaan in de mate zoals hierna bepaald.

Verweerde moet worden beschouwd als de partij die in het ongelijk is gesteld en wordt veroordeeld tot de kosten van het geding, zoals hierna bepaald

IV. BESLISSING

De heer F. van Dievoet, rechter, aangesteld om de voorzitter van de Nederlandstalige rechtbank van eerste aanleg zetelend te Brussel te vervangen, bijgestaan door mevrouw I. Kuys, griffier,

In eerste aanleg, bij verstek en in kort geding,

Rekening houdend met de bepalingen van de wet van 15 juni 1935 op het gebruik der talen in gerechtszaken,

Verklaart de vordering van eisers ontvankelijk en in de volgende mate gegrond,

Beveelt verweerde om binnen 72u vanaf de betekening van deze beschikking het bericht op LinkedIn van 31 december 2023 met de titel 'Alright and @Boris Vanrillaer made me commit suicide' te verwijderen en dit onder verbeurte van een dwangsom van 500,00 euro per dag vertraging,

Legt aan verweerde het verbod op het voormalde bericht onder dezelfde vorm of in een gewijzigde vorm via eender welk telecommunicatiemiddel, sociale media inbegrepen, te publiceren, dit onder verbeurte van een dwangsom van 500,00 euro per vastgestelde inbreuk per dag vanaf de betrekking van de beschikking,

Zegt dat het verbod en het bevel die zijn opgelegd met deze beschikking gelden tot en met 30 april 2024.

Veroordeeld verweerde tot de kosten van het geding, aan de zijde van eisers vastgesteld op 344,76 euro (dagvaardingskosten) en 112,50 euro (rechtsplegingsvergoeding, minimumbedrag bij versteek),

Veroordeelt verweerde tot de betaling van het rolrecht, met name 165,00 euro, te innen door de FOD Financiën.

Deze beslissing is uitgesproken op de openbare terechting van de 10^e kamer van de Nederlandstalige rechtbank van eerste aanleg Brussel, op 17 januari 2024.

waar aanwezig waren en zitting namen:

De heer F. van DIEVOET: rechter,
Mevrouw I. KUYS: griffier.

I. KUYS

F. van DIEVOET

Eerste aanleg kortgeding - Alight vs van der Aa Stephane - eenzijdig verzoekschrift

1 message

Stephane van der Aa <stephane@stepvda.net>

21 January 2024 at 23:14

To: "FMF BXL REA Kamer 10 (ROJ)" <nreabrussel.kamer10@just.fgov.be>, brussel.rea.secr.hoofdgriffier@just.fgov.be, brussel.rea.secr.voorzitter@just.fgov.be, nlcorbrus@just.fgov.be, griffie.corr.brus.os@just.fgov.be

Beste,

Gelieve bijgevoegd (en getekende versie) van mijn verzoekschrift te vinden in deze zaak.
Hier meteen onder, voor uw gemak, de copy/paste versie.

Zou u mij alvast kunnen zeggen of ik dit zelf nu mag/moet delen met de tegenpartij?

Met vriendelijke groeten,
Stephane van der Aa

=====

zondag 21 januari 2024, Brussel/Vorst
Stephane van der Aa
Van Volxemlaan 208 bus 31
1190 Brussel/Vorst

Eénzijdig verzoekschrift tegen Alight gelinkt, en bij te voegen, ↗ bij lopende procedure in kortgeding bij de Nederlanstalige Kamer van Eerste Aanleg Brussel (kamer10)

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 hier van op de hoogte gebracht ondermeer door aan te geven dat ik sinds januari 2023 een aanvraagprocedure voor euthanasie heb gestart. Deze procedure is halverwege en wordt ondermeer verzorgd door centrum Vonkel te Gent (gekend van Dokter Lieve Thienpont) en uiteraard ook door mijn huisarts. 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 Kortenberg van begin 2016 tot zomer 2017). Hopelijk begrijpt u dat gezien de gedetailleerd medische en dus vertrouwelijke persoonsgegevens ik dit nu nog niet wens te delen tot 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 kompenstie te vragen voor 3 jaar inkomstenverlies.

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 l.l. gepubliceerd op linkedIn via deze link:

<https://www.linkedin.com/pulse/alight-borisvanillaer-made-me-commit-s%25CF%2585icide-stephane-van-der-aa-onwkf/?trackingId=TKYP0NpEswy6a3vvG8P1Sw%3D%3D>

In dit artikel vraag ik Alight om mij te verduidelijken, wat 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 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 waarna Lydian verder aan de slag ging met verder 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 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 step van Alight met de Kortgeding procedure ben ik alweer mentaal helemaal in elkaar geslagen. Misschien hoort dit gekwalificeerd te worden als "Slagen en verwondingen" en gezien het herhalend karakter "opzettelijk" of dan toch wel met "schuldig verzuim". Ik ben nog steeds op zoek naar eigen advocaat (pro-deo) en juridsche hulp om mijn verdediging op poten te zetten. De Balie heeft me nu nuttige informatie bezorgd waar ik deze keer hopelijk wel hulp vind.

Als burger word ik geacht de wet te kennen en als burger is elke Belg gelijk voor de wet. Tijdens mijn opleidingen aan hogeschool en middelbaar had ik toch zelf 4 jaar, telkens een paar uurtjes per wek, het vak Recht. Hopelijk genoeg om dit nu al in een voor u aanvaardbare vorm te bezorgen.

Met vriendelijke groeten,

Stephane van der Aa
0493701601

=====

On Mon, 15 Jan 2024 at 14:41, FMF BXL REA Kamer 10 (ROJ) <nreabrusel.kamer10@just.fgov.be> wrote:

Beste,

Van zodra er een uitspraak is wordt deze U per mail doorgestuurd.

Met vriendelijke groeten

Ilse Kuys

Griffier

Van: Stephane van der Aa <stephane@stepvda.net>

Verzonden: maandag 15 januari 2024 14:38

Aan: FMF BXL REA Kamer 10 (ROJ) <nreabrusel.kamer10@just.fgov.be>

Onderwerp: Re: Zitting gemist - eerste aanleg kortgeding - Alight vs van der Aa Stephane

Beste,

Is er al een datum vastgelegd voor de volgende zitting of het voorlezen van de uitspraak?

Hoe word ik op de hoogte gebracht van de uitspraak?

zondag 21 januari 2024, Brussel/Vorst

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

Eénzijdig verzoekschrift tegen Alight gelinkt, en bij te voegen, bij lopende procedure in kortgeding bij de Nederlandstalige Kamer van Eerste Aanleg
Brussel (kamer10)

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 hier van op de hoogte gebracht ondermeer door aan te geven dat ik sinds januari 2023 een aanvraagprocedure voor euthanasie heb gestart. Deze procedure is halverwege en wordt ondermeer verzorgd door centrum Vonkel te Gent (gekend van Dokter Lieve Thienpont) en uiteraard ook door mijn huisarts. 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 verklagen te delen (ref. opnames UPC Kortenberg van begin 2016 tot zomer 2017). Hopelijk begrijpt u dat gezien de gedetailleerde medische en dus vertrouwelijke persoonsgegevens ik dit nu nog niet wens te delen tot 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 kompenstie te vragen voor 3 jaar inkomstenverlies.

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 l.l. gepubliceerd op linkedIn via deze link: <https://www.linkedin.com/pulse/alight-borisvanrittaer-made-me-commit-s%25CF%2585icidc-stephane-van-der-aa-onwkf/?trackingId=TKYP0NpESwy6a3vvG8P1Sw%3D%3D>.

In dit artikel vraag ik Alight om mij te verduidelijken, wat 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 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 waarna Lydian verder aan de slag ging met verder 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.

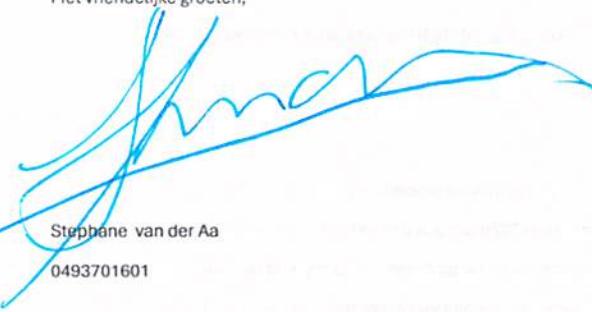
Van augustus 2023 tot 2024 had Alight tijd om mij duidelijk te maken dat ze niet willen dat ik dit artikel publiceer. Dit werd mij niet gevraagd. Alight had mij ook kunnen vragen om wijzigingen in de inhoud van het artikel te maken alvorens publicatie. Dit werd niet gevraagd. Een maand voor publicatie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

Door deze laatste step van Alight met de Kortgeding procedure ben ik alweer mentaal helemaal in elkaar geslagen. Misschien hoort dit gekwalificeerd te worden als "Slagen en verwondingen" en gezien het herhalend karakter "opzettelijk" of dan toch wel met "schuldig verzuim". Ik ben nog steeds op zoek naar eigen advocaat (pro-deo) en juridsche hulp om mijn verdediging op poten te zetten. De Balie heeft me nu nuttige informatie bezorgd waar ik deze keer hopelijk wel hulp vind.

Als burger word ik geacht de wet te kennen en als burger is elke Belg gelijk voor de wet. Tijdens mijn opleidingen aan hogeschool en middelbaar had ik toch zelf 4 jaar, telkens een paar uurtjes per wek, het vak Recht. Hopelijk genoeg om dit nu al in een voor u aanvaardbare vorm te bezorgen.

Met vriendelijke groeten,

Stephane van der Aa
0493701601



Deel I. Rechtsmiddelen die tegen de beslissing open staan

U ontvangt hierbij een beslissing van het gerecht.

Bent u het niet eens met deze beslissing?

U vindt hierna informatie over de mogelijkheden die u heeft om deze beslissing te betwisten.

Als partij kunt u **hoger beroep** indienen tegen deze beslissing. In punt A van deel II kunt u hierover meer informatie vinden.

Bent u geen partij in deze zaak, dan heeft u de mogelijkheid om derdenverzet in te stellen tegen deze beslissing indien ze u benadeelt. In punt D van deel II kunt u hierover meer informatie vinden.

Het is raadzaam om een advocaat te raadplegen om u bij te staan (www.advocaat.be of www.avocats.be). Die kan u helpen om de beslissing te begrijpen en de volgende stappen te verduidelijken. Als u besluit deze beslissing te betwisten, kan een advocaat u informeren over uw slaagkansen en ervoor zorgen dat u dit tijdig doet en in overeenstemming met de wettelijke voorschriften.

U kunt ook contact opnemen met de Commissie voor Juridische Bijstand van uw gerechtelijk arrondissement (Regentschapsstraat 63 (-1), 1000 Brussel, 02/519.84.68, www.advocaat.be/nl/gratis-rechtsbijstand/eerstelijnsbijstand). Deze Commissie kan u verwijzen naar de permanentiediensten van de juridische eerstelijnsbijstand. De permanentiediensten kunnen u gratis een antwoord geven op eenvoudige juridische vragen.

Deel II. Informatie over de rechtsmiddelen

A. Hoger beroep

Hoger beroep moet worden ingediend bij:

Hof van beroep Brussel
Poelaertplein 1
1000 Brussel

Hoe kunt u dit hoger beroep indienen?

Hoger beroep kunt u indienen via een gerechtsdeurwaarder of een advocaat.
Een gerechtsdeurwaarder kunt u vinden via www.gerechtsdeurwaarders.be/bailiff.
Een advocaat kunt u vinden via www.advocaat.be of www.avocats.be.

U kunt ook zelf hoger beroep indienen door een verzoekschrift in voldoende exemplaren (één per partij) in te dienen bij de griffie. Dit kan elektronisch via de webpagina eDeposit van Justitie (access.eservices.just.fgov.be/edeposit/nl/) of op het hierboven vermelde adres tijdens de

openingsuren van de griffie (op werkdagen van 08.30 uur tot 12.30 uur en van 13.30 uur tot 16.00 uur).

In dit verzoekschrift, de zogenaamde "akte van hoger beroep", moet u onder meer uitleggen waarom u het niet eens bent met de beslissing van de rechter. Een overzicht van alle verplichte vermeldingen is te vinden in artikel 1057 van het Gerechtelijk Wetboek waarvan de tekst hierna volgt:

"Art. 1057. Met uitzondering van het geval waarin het hoger beroep bij conclusie wordt ingesteld, vermeldt de akte van hoger beroep, op straffe van nietigheid:

- 1° de dag, de maand en het jaar;
- 2° de naam, de voornaam en de woonplaats van de eiser in hoger beroep en, in voorkomend geval, zijn riksregister- of ondernemingsnummer;
- 3° de naam, de voornaam en de woonplaats of, bij gebreke van een woonplaats, de verblijfplaats van de gedaagde in hoger beroep;
- 4° de beslissing waartegen in hoger beroep wordt gekomen;
- 5° de rechter in hoger beroep;
- 6° de plaats waar de gedaagde in hoger beroep akte moet laten nemen van zijn verklaring van verschijning;
- 7° de uiteenzetting van de grieven;
- 8° de plaats, de dag en het uur van verschijning, tenzij hoger beroep is ingesteld bij aangetekend schrijven of, behoudens de gevallen bedoeld in artikel 1066, tweede lid, wanneer de rolrechten verbonden aan de bestreden beslissing en ten laste van de appellant niet betaald werden, in welke gevallen de griffier de partijen oproept om te verschijnen op de zitting die de rechter bepaalt, na zich van de betaling van de hierboven vermelde rolrechten te hebben vergewist.

De akte vermeldt eventueel ook de naam van de advocaat van de eiser in hoger beroep."

Welke termijn moet u naleven?

Wilt u deze beslissing betwisten, dan moet dit tijdig gebeuren.

U heeft hiervoor een termijn van maximum één maand vanaf de dag volgend op de betrekking van de beslissing door de gerechtsdeurwaarder.

In sommige gevallen kan deze termijn verlengd worden. De algemene gronden tot verlenging van de termijn zijn opgenomen in deel III.

D. Derdenverzet

Derdenverzet moet worden ingediend bij:

Nederlandstalige rechtbank van eerste aanleg Brussel
Quatre-Brasstraat 13
1000 Brussel

Hoe kunt u derdenverzet indienen?

Derdenverzet kunt u alleen aantekenen via een gerechtsdeurwaarder.
Een gerechtsdeurwaarder kunt u vinden via www.gerechtsdeurwaarders.be/bailiff.

U moet steeds uitleggen waarom u het niet eens bent met de beslissing van de rechter.

Welke termijn moet u naleven?

Wilt u deze beslissing betwisten, dan moet dit tijdig gebeuren.

U heeft hiervoor een termijn van maximum drie maanden vanaf de betrekking van de beslissing door de gerechtsdeurwaarder.

In sommige gevallen kan deze termijn verlengd worden. De algemene gronden tot verlenging van de termijn zijn opgenomen in deel III.

Deel III. Algemene gronden tot verlenging van de termijnen

De termijnen kunnen verlengd worden in de volgende omstandigheden die de wet voorziet:

- Indien de laatste dag van de termijn een zaterdag, een zondag of een wettelijke feestdag is, dan wordt de termijn verlengd tot de eerstvolgende werkdag.
- Indien de termijn voor het indienen van hoger beroep of verzet begint te lopen én ook eindigt tussen 1 juli en 31 augustus, dan wordt de termijn verlengd tot 15 september.
- Indien u het hoger beroep niet binnen de termijn kon indienen door een technisch probleem met het informaticasysteem van Justitie (<https://access.eservices.just.fgov.be/edeposit/nl>) wordt de termijn verlengd tot de eerstvolgende werkdag.
- Indien deze beslissing aan u werd betekend terwijl u niet in België woont of verblijft, of u in ons land geen "gekozen woonplaats" heeft, wordt de termijn verlengd met:
 - 15 dagen, wanneer u verblijft in Nederland, Duitsland, Luxemburg, Frankrijk of het Verenigd Koninkrijk;
 - 30 dagen, wanneer u in een ander land van Europa verblijft;
 - 80 dagen, wanneer u in een ander werelddeel dan Europa verblijft.

Deel IV. Waarschuwing

OPGELET!

Indien u een rechtsmiddel aanwendt voor kennelijk vertragende of onrechtmatige doeleinden, kan u worden veroordeeld tot een geldboete, een bijkomende schadevergoeding en de gedingkosten.

De wet verbiedt de gerechten en griffies van ons land om juridisch advies te geven aan een partij in een rechtszaak. Indien u vragen zou hebben naar aanleiding van de informatie die u hier wordt gegeven, bijvoorbeeld over de modaliteiten van een hoger beroep, verzet, derdenverzet of voorziening in cassatie of over de berekening van de termijn, neemt u best contact op met een advocaat.

*Claire Van den Bosch
= Onze Advocaat*

23/1/23 ⑨

Buitenvogt een enkele

a stalling/cobco/???

→ tussen geranchte schade
door gebruik van een middel
dat nog niet goed is voor
wel in de toestand neurodegeneratieve

Hoertet beter zijn kunnen
gaan verloren. Het middel

van verbranding door
patente af andere
geranchte schade |
plaats

zoals nationale iciliciden
mog schijn ipr. Andreus u. Soefi-
ghub is gebruik van ~~alleen~~
dit nog niet goed invullen
voor criminele doelen
waarbij slacht niet gebruik
mogen verbranden | ~~met~~
~~doelzame~~ ~~toegevoegd~~

E

→ In brede zin ondervindt
andrasen bij Afghaan
lysoorwelt bij alle
begin bij de volle
meedewerker in de professie/
organisatie al. v. B. LBI
rook door de rechtof
bruske lucht, werk
an aanwezigheid
bij de meedewerker in
de medewerker in het
liefst te lang

→ opvraag beschaving en
vocht voor uitgaan
- liever en juister
- apperatuur
- anderstaander/substantieel

C) Volledig buiten het domein
in PR en garant
algemeen werkgelegenheid

(3)

→ ~~H2~~ Spree meer
psychologisch en neurologi-
sche pathologie?
afwezende moeder des:

- ♂ breed gevouw cravat
- ♂ sieraden aan zijn hals
neurotijidie

→ Wat is neurodeficiëntie?
↳ Slecht verstand verstand
↳ Non verb. uitspr.
problematisch

- lang rationele
beschouwing vermogen
- gebrek aan empathie
- stress en oververmoeidheid
au ja. duidelijke
emotie aanleiding heeft

volledig
→ Evaluatie in rapport Psycho
door, door uitstekend cognitief
psychiater & neuroloog

~~psychiatrische~~ → Wille ~~veel voorbaard~~
DSM5 pathologie
soem veel voor

→ Wille heeft hoge
voorraad in door

→ Onverwachte

psychologische
therapeutische methoden
x Dialect (Gestalt)
analyse

↳ interface
neurostimulatie
of neuro-modulator

~~nurologisch~~

→ ~~sp. n.~~ mixed by frog
← ~~specimens~~
T 1 L 1 T 0 S N

Eerste aanleg kortgeding - Alight vs van der Aa Stephane - eenzijdig verzoekschrift**Stephane van der Aa** <stephane@stepvda.net>

To: "FMF BXL REA Kamer 10 (ROJ)" <nreabrusssel.kamer10@just.fgov.be>

23 January 2024 at 12:10

Beste,

Het informatieblad die u in uw email antwoord van daarnet zou hebben toe te voegen is hier ook niet te vinden in de email die ik ontvang.

Mag ik u vragen dit ook nog eens mee te sturen samen met de beschikking van 17/1?

Voor de zekerheid kunt u een ander emailadres van mij ook in kopie zetten: stepvda@gmail.com en deze mag ook: stepvda@mac.com

Met vriendelijke groeten,
Stephane van der Aa
0493701601

Vervolg op 17/01/2024 per email met ontweging (duplicatie) Stephane van der Aa (stephane@stepvda.net)

----- Forwarded message -----

From: **Stephane van der Aa** <stephane@stepvda.net>

Date: Tue, 23 Jan 2024 at 11:51

Subject: Re: Eerste aanleg kortgeding - Alight vs van der Aa Stephane - eenzijdig verzoekschrift

To: FMF BXL REA Kamer 10 (ROJ) <nreabrusssel.kamer10@just.fgov.be>

Beste,

Ik heb helemaal geen email ontvangen op 17 januari.

Ik kijk hier meermaals per dag, elke dag ener kwam nijs binnen.

Kunt u de beschikking van 17/1 nogmaals doorsturen?

Alvast bedankt,
Stephane

On Jan 23, 2024, at 11:42, FMF BXL REA Kamer 10 (ROJ) <nreabrusssel.kamer10@just.fgov.be> wrote:

Geachte heer,

Uw bericht is goed ontvangen.

De beschikking van de 10^e kamer van 17 januari 2024 is u op 17.01.2024 bezorgd per e-mail. Bij deze beschikking was een informatieblad gevoegd waarin de rechtsmiddelen zijn opgenomen die u tegen deze beschikking kan aanwenden.

Het verzoekschrift dat u mij per e-mail heeft bezorgd valt niet onder één van de in het informatieblad vermelde rechtsmiddelen. Er kan dan ook geen verder gevolg aan worden gegeven. (in bijlage nogmaals het informatieblad)

Het is eventueel aangewezen dat u beroep doet op een advocaat, dit kan ook via de juridische tweedelijnsbijstand.

Met vriendelijke groeten
Ilse Kuys
Griffier

Van: Stephane van der Aa <stephane@stepvda.net>

Verzonden: zondag 21 januari 2024 23:15

Aan: FMF BXL REA Kamer 10 (ROJ) <nreabrussel.kamer10@just.fgov.be>; FMF BXL REA Secretariaat Hoofdgriffier (ROJ) <brussel.rea.secr.hoofdgriffier@just.fgov.be>; FMF BXL REA Secretariaat Voorzitter (ROJ) <brussel.rea.secr.voorzitter@just.fgov.be>; FMF Bxl Griffie Corr Algemeen (ROJ) <nlcorbrus@just.fgov.be>; FMF Bxl Griffie Corr Os (ROJ) <griffie.corr.brus.os@just.fgov.be>

Onderwerp: Eerste aanleg kortgeding - Alight vs van der Aa Stephane - eenzijdig verzoekschrift

Beste,

Gelieve bijgevoegd (en getekende versie) van mijn verzoekschrift te vinden in deze zaak.
Hier meteen onder, voor uw gemak, de copy/paste versie.

Zou u mij alvast kunnen zeggen of ik dit zelf nu mag/moet delen met de tegenpartij?

Met vriendelijke groeten,
Stephane van der Aa

=====

zondag 21 januari 2024, Brussel/Vorst
Stephane van der Aa
Van Volxemlaan 208 bus 31
1190 Brussel/Vorst

Eenzijdig verzoekschrift tegen Alight gelinkt, en bij te voegen, -> bij lopende procedure in kortgeding bij de Nederlanstalige Kamer van Eerste Aanleg Brussel (kamer10)

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 hier van op de hoogte gebracht ondermeer door aan te geven dat ik sinds januari 2023 een aanvraagprocedure voor euthanasie heb gestart. Deze procedure is halverwege en wordt ondermeer verzorgd door centrum Vonkel te Gent (gekend van Dokter Lieve Thienpont) en uiteraard ook door mijn huisarts. 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 Kortenberg van begin 2016 tot zomer 2017). Hopelijk begrijpt u dat gezien de gedetailleerd medische en dus vertrouwelijke persoonsgegevens ik dit nu nog niet wens te delen tot 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 kompenstie te vragen voor 3 jaar inkomstenverlies.

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.I. gepubliceerd op LinkedIn via deze link: <https://www.linkedin.com/pulse/alight-borisvanillaer-made-me-commit-s%25CF%2585icide-stephane-van-der-aa-onwkf/?trackingId=TKYP0NpESwy6a3vvG8P1Sw%3D%3D>.

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



Stephane van der Aa <stephane@stepvda.net>

Eerste aanleg kortgeding - Alight vs van der Aa Stephane - eenzijdig verzoekschrift

Stephane van der Aa <stephane@stepvda.net>

To: "FMF BXL REA Kamer 10 (ROJ)" <nreabrussel.kamer10@just.fgov.be>

23 January 2024 at 14:22

Danku.

Ik ben ondertussen ingegaan op het vonnis en heb het artikel verwijderd.

Het infoblad bevat inderdaad, bijna exact trouwens, de informatie die ik nu verder nodig heb. Heel erg bedankt hiervoor.

Zoals ik het nu zie, plan ik in beroep te gaan. Even een dag het vonnis laten bezinken en ik zal weer kalm genoeg zijn ook al denk ik dat nu ook te zijn.

Velen hebben mij ondertussen gecontacteerd met een gelijklopend verhaal telkens rond dezelfde personen bij Alight. Deze ex-collega's kunnen nu dus ook via "derdenprotest" zich aan de zaak toevoegen in beroep. Zeker nu mijn gezondheid is wat het is, vind ik rust die ik al een jaar zoek na de beslissing euthanasie aan te vragen.

Dit, daarmee heb ik het over het onrecht wat ik, maar ook anderen, werd aangedaan, is één van de dingen die ik in mijn leven nog moet proberen goed maken, vooral naar mezelf toe. Weten dat anderen nu ook ditzelfde onrecht langs deze weg kunnen aanklagen is belangrijk en dus niet alleen omdat ik het einde van een zaak in beroep mogelijks niet meer zal halen.

Met vriendelijke groeten,

Stephane

[Quoted text hidden]



Stephane van der Aa <stephane@stepvda.net>

alight vs stephane - kortgeding

1 message

Stephane van der Aa <stephane@stepvda.net>
To: De Wulf Philippe <Philippe.DeWulf@altius.com>

23 January 2024 at 14:28

Beste Meester De Wulf,

Nadat ik vandaag (niet de zeventiende januari) pas de betekenis, het vonnis, van de rechtbank heb ontvangen, heb ik deze vandaag ook meteen opgevolgd.

Met vriendelijke groeten,
Stephane van der Aa



Home



My Network



Jobs



Messaging



Notifications



Me



For Business

[Edit article](#)[View stats](#)[View post](#)

Alight and @BorisVanillaer made me commit suicide.

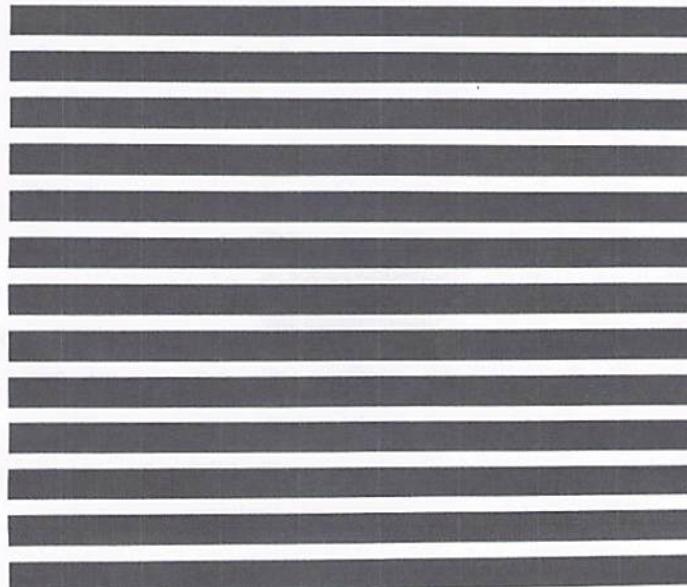


Stephane van der Aa

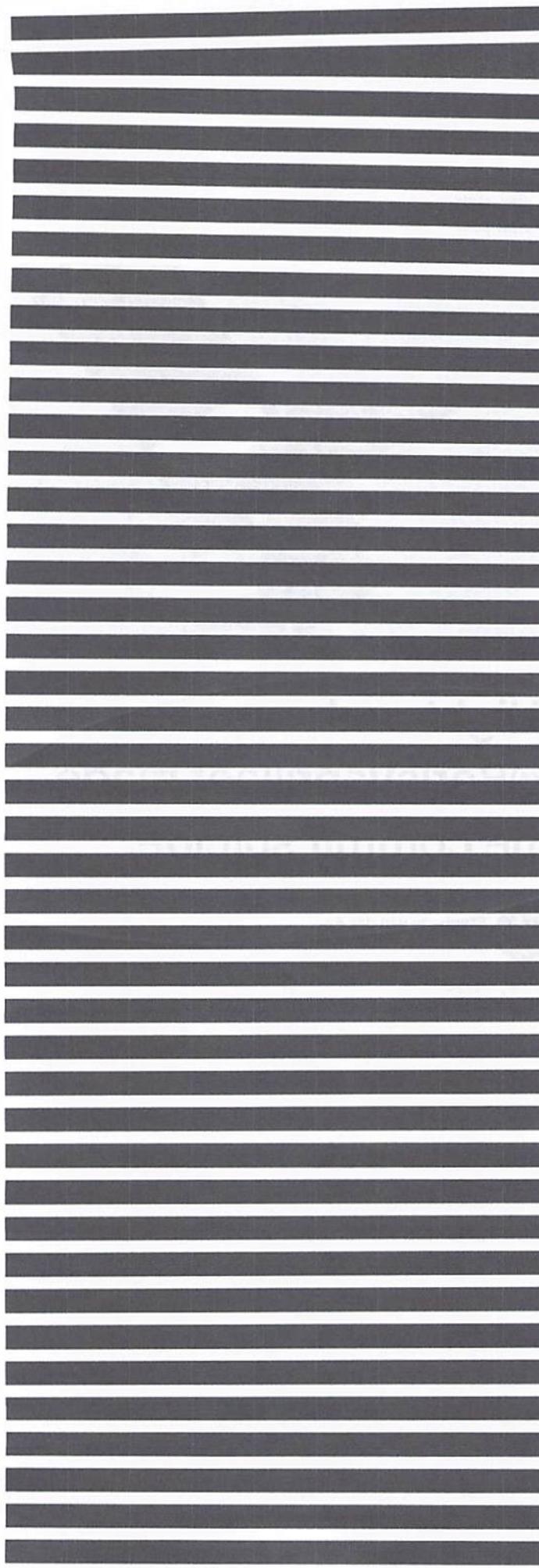
Dev Research at stepvda.net

5 articles

January 1, 2024

[Open Immersive Reader](#)

on
25/1/2024
25/1/2024
25/1/2024
25/1/2024
25/1/2024
25/1/2024
25/1/2024
25/1/2024
25/1/2024





 Edit article

 View stats

 View post



Alright and
@BorisVanrillaer made
me commit suicide.



Stephane van der Aa

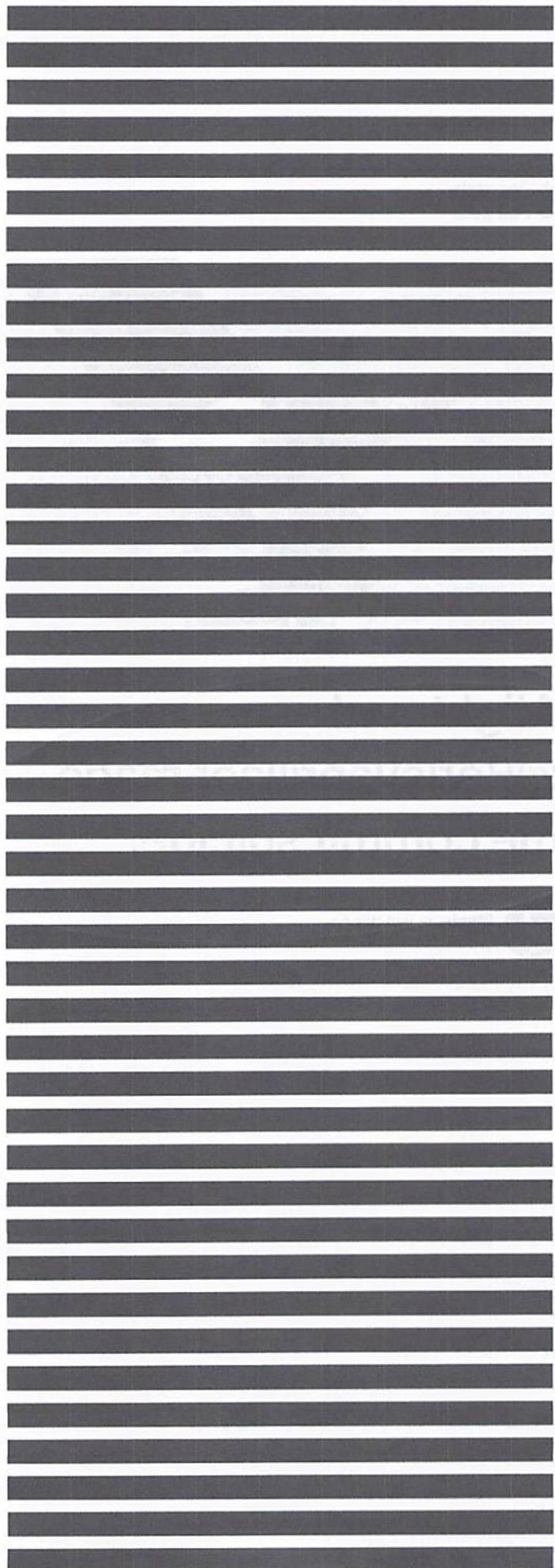
Dev Research at stepyda.net

[Articles](#)

January 1, 2024

 Open Immersive Reader

On 23/7/2019 I saw a large flock of
Common Starlings (Sturnus vulgaris) roosting
in a field near my house.



Stephane

 Stephane van der Aa Author
Dev Research at stephdaa.net

Following a court order I have to remove this artikel. This is the court order:
<https://drive.google.com/file/d/1iExPKCQb5LXBMBpfDLLOgkk0elgKbDi5/view?usp=sharing>

This was a summary justice decision. There was no decision on the actual matter. Until the case can be hearded in detail (coming April) the judge decided that the article should still be removed. I remain confident that I will be exonerated and that my right to freedom of speech and freedom of expression allow me to share a personal experience and publish this online.

The fight is not over. Thank you all for your support so far. Do read these last words which are from the Universal Declaration of Human Rights.

Article 19
Everyone has the right to freedom of opinion and expression; this right includes freedom to hold opinions without interference and to seek, receive and impart information and ideas through any media and regardless of frontiers.

[20240123 Beslissing kortgeding van Alight tegen mij voor publicatie ar...](https://drive.google.com/file/d/1iExPKCQb5LXBMBpfDLLOgkk0elgKbDi5/view?usp=sharing)
[drive.google.com](https://drive.google.com/file/d/1iExPKCQb5LXBMBpfDLLOgkk0elgKbDi5/view?usp=sharing)

Like 0 Reply 2 Replies

[https://drive.google.com/file/d/1iExPKCQb5LXBMBpfDLLOgkk0elgKbDi5/view?](https://drive.google.com/file/d/1iExPKCQb5LXBMBpfDLLOgkk0elgKbDi5/view?usp=sharing)
`usp=sharing`



Article 19

Everyone has the right to freedom of opinion and expression; this right includes freedom to hold opinions without interference and to seek, receive and impart information and ideas through any media and regardless of frontiers.

Artikel 19

Een ieder heeft recht op vrijheid van mening en meningsuiting. Dit recht omvat de vrijheid om zonder inmenging een mening te koesteren en om door alle middelen en ongeacht grenzen inlichtingen en denkbeelden op te sporen, te ontvangen en door te geven.

Universal Declaration of Human Rights

The Universal Declaration of Human Rights (UDHR) [is a milestone document](#) in the history of human rights. Drafted by representatives with different legal and cultural backgrounds from all regions of the world, the Declaration was proclaimed by the United Nations General Assembly in Paris on 10 December 1948 ([General Assembly resolution 217 A](#)) as a common standard of achievements for all peoples and all nations. It sets out, for the first time, fundamental human rights to be universally protected and it has been translated into over 500 languages. The UDHR is widely recognized as having inspired, and paved the way for, the adoption of more than seventy human rights treaties, applied today on a permanent basis at global and regional levels (all containing references to it in their preambles).

Today the Universal Declaration of Human Rights |

United Nations is 75 years old. Time to remember it and make sure we defend it when needed before it is too late again. See my earlier post on [75 years of human rights](#).
These are your rights.

Published by



Stephane van der Aa
Dev Research at stepvda.net
Published • 3w

[5 articles](#)



Like



Comment



Share

Patrick Bernard and 71 others

30 comments

Reactions



+60

[30 Comments](#)

Most relevant ▾



Add a comment...



Stephane van der Aa • You
Dev Research at stepvda.net

2w ...

Does anyone know more about what happened in Manila at NGA/Alight in 2018? Online I only found this. A 25 year old service center agent committed suicide, apparently at the office. I couldn't find more news articles.



[Like](#) • [Reply](#) • 1 Reply



Gregory Tutt • 1st

Product Chief Technology Officer at SpinifexIT

2w ...

Stephane van der Aa I left in 2014 but never heard of a suicide attempt in NGA. I still have a lot of friends there but we usually try to avoid to discuss work

[Like](#) • [1](#) [Reply](#)



Stephane van der Aa • You
Dev Research at stepvda.net

2w (edited) ...

In the mail...

UPDATE 05/01/2024 - Alight is suing me for publishing this article - Trial and legal/mortal combat/battle started. (sigh)
I tried everything not to turn this into this but alas.
I just received a "Pro-Justitia" (subpoena in English). Here is ...see more

[20240105145553_Pro_Justitia_from_Alight.pdf](#)
drive.google.com

[Insightful](#) • [2](#) [Reply](#)

[Load more comments](#)**Stephane van der Aa**

Dev Research at stepvda.net

[About](#)[Community Guidelines](#)[Privacy & Terms](#) ▾[Sales Solutions](#)[Safety Center](#)[Accessibility](#)[Careers](#)[Ad Choices](#)[Mobile](#)[Talent Solutions](#)[Marketing Solutions](#)[Advertising](#)[Small Business](#)**Questions?**[Visit our Help Center.](#)**Manage your account and privacy**[Go to your Settings.](#)**Recommendation transparency**[Learn more about Recommended Content.](#)

Select Language

[English \(English\)](#)

1/23/24, 1:31 PM

@stepvda • Alright and @BorisVanillaer made me commit suicide? Yes they did. Here I share my story of work... • Threads

cheated/23/23



stepvda ✅

Alight and @BorisVanillaer made me commit suicide? Yes they did.

Here I share my story of workplace discrimination and harassment at Alight, culminating in a suicide attempt. He recounts his experiences with bullying, unfair treatment, and a dismissal letter filled with insults. Despite reaching out to the CEO and undergoing an external investigation, Alight denies his allegations and is now suing him for publishing his story.



Heart Comment Share

1 reply



stepvda ✅

Stephane appeals for support and legal advice as he faces this legal battle. Stephane van der Aa, a former employee of Alight, has bravely shared his harrowing story of workplace discrimination and harassment. He describes his experience of being ostracized, belittled, and subjected to unfair treatment by his colleagues, including Boris Vanillaer, a lead bully.

Heart Comment Share



stepvda ✅

The situation escalated to the point where Stephane felt compelled to out himself as gay in hopes of gaining acceptance, but this only intensified the bullying and abuse. In 2020, he finally decided to leave Alight, submitting his



stepvda ✅

This dismissal was accompanied by a scathing letter filled with insults and accusations, shattering Stephane's self-worth and pushing him to the brink of despair. 2 h ...

In a desperate attempt to seek justice, Stephane took to social media to share his story. Although he received support from former colleagues, Alight responded with legal threats, accusing him of slander and lying. Stephane persisted, reaching out to the CEO and initiating an external investigation through the law firm Lydian.



stepvda ✅

2 h ...

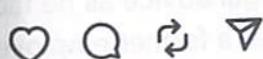
Despite the thorough investigation, Lydian concluded that Stephane's allegations were unfounded. This rejection left Stephane feeling disheartened and hopeless.



stepvda ✅

2 h ...

In January 2024, Stephane's hopes for reconciliation were dashed when Alight served him with a Pro-Justitia subpoena, initiating legal action against him for publishing his story. Devastated and overwhelmed, Stephane seeks legal assistance and appeals for support from the public. His court date is set for the 25th of this month, and he remains determined to fight for justice.



stepvda ✅

2 h ...

Stephane's story is a stark reminder of the devastating impact of workplace discrimination and harassment. His courage in sharing his experience is a testament to his resilience and hope for a better future. As he faces this legal battle, we stand in solidarity with him, urging Alight to conduct a fair and impartial investigation into his allegations.



stepvda ✅

2 h ...

Workplaces must be safe and inclusive spaces where



employee well-being and foster a culture of zero tolerance for discrimination and harassment.

Mistakes we can see, people we can forgive, this should never happen again.

Stephane





Home



My Network



Jobs



Messaging



Notifications



Me ▾



For Business ▾

Search appearances

How often your profile appeared in search results between January 9 - January 16. [Learn more](#)

392

Search appearances

Top companies your searchers work at



Alight Solutions



Deloitte



NGA Human Resources, an Alight company



Safeguard Global



Brunswick Group

Top job titles of your searchers

Information Technology Consultant · 12.5%**Human Resources Specialist** · 7.1%**Project Manager** · 6.4%**Business Analyst** · 5.4%**Technology Manager** · 5.1%

[About](#) [Accessibility](#) [Help Center](#) [Privacy & Terms ▾](#) [Ad Choices](#) [Advertising](#)
[Business Services ▾](#) [Get the LinkedIn app](#) [More](#)

LinkedIn Corporation © 2024



← Top performing posts

Past 365 days

Engagements

Stephane van der Aa posted this • 3w

**Alight and @BorisVanrillaer made me commit suicide.**

Stephane van der Aa on LinkedIn • 1 min read

2 100 Patrick Bernard and 71 others

30 comments • 1 repost

▲ 129 Engagements

Stephane van der Aa posted this • 8mo



12

2 comments

▲ 14 Engagements

Stephane van der Aa posted this • 1d

**De Motivatie-X**Met dit éénvoudig schema toon ik aan hoe je op de werkplek je gevoelens kunt erkennen, juist wanneer je je werk ...[show more](#)

1 Suzanne van der Kraan and 4 others

▲ 5 Engagements

Stephane van der Aa posted this • 5mo

**When were you discriminated or bullied?**

4

▲ 4 Engagements

Stephane van der Aa posted this • 3h

Following a court order I had to remove this article. This is not final but only a summary judgement. Hearing is in April.

1 Marcus Thurner and 1 other

1 comment

▲ 3 Engagements

Stephane van der Aa posted this • 9mo

Wanneer Vlaamse-nazi cipier van destijds in Breendonk om vergiffenis komt vragen aan één van zijn slachtoffers. Holocaust-overlever Gron ...[show more](#)**Stephane van der Aa on Twitter**

twitter.com

1

2 comments

▲ 3 Engagements

Stephane van der Aa posted this • 3w

**Alight and @BorisVanillaer made me commit suicide.**

Stephane van der Aa on LinkedIn • 1 min read

1

1 comment - 1 repost

▲ 2 Engagements

Stephane van der Aa reposted this • 8mo

**No one is talking much yet about how generative AI like****#ChatGPT is being used in the news. We all need to know it exists, we all need to know it is a thing. But do we k ...show more**

2

1 comment - 1 repost

▲ 2 Engagements

Stephane van der Aa posted this • 3d

**If your coworkers cannot vouch for you. (coworkers meaning the person, your colleague, sitting next to you at the office), then something is terribly wrong. ...**

...show more

1 comment

▲ 1 Engagement

Stephane van der Aa posted this • 3yr

A new hope for a world of trouble.**The Thinking Economy**

Stephane van der Aa on LinkedIn • 9 min read

1

1 comment - 1 repost

▲ 1 Engagement

Stephane van der Aa posted this • 2mo

**Time to update our Universal Declaration of Human Right with the right to have identiy. What's your input?**...
...show more

1

▲ 1 Engagement

Stephane van der Aa posted this • 4mo

**Here's a new way to look at yourself and understand what is most important for YOU. How well do you understand yourself and others comes from your personal balance betw ...show more**

1 comment

▲ 1 Engagement

Stephane van der Aa posted this • 4mo

**When ? would YOU****change your mind FIRST ?****Would you change your mind first for someone you ...show more**

1 comment

▲ 1 Engagement

Stephane van der Aa reposted this • 4mo

1 comment - 1 repost



Rebuilding after a crisis requires a brief moment with little competition to rebuild an industry, to fix a world. (alternatif is to make things worse)...
[...show more](#)

1

▲ 1 Engagement

[About](#) [Accessibility](#) [Help Center](#) [Privacy & Terms](#) [Ad Choices](#) [Advertising](#)

[Business Services](#) [Get the LinkedIn app](#) [More](#)

LinkedIn Corporation © 2024

Stephane van der Aa posted this · 4mo

 Here's a new way to look at yourself and understand what is most important for YOU. How well do you understand yourself and others comes from your personal balance betw ...show more

1 comment

▲ 729 Impressions

Stephane van der Aa reposted this · 1d

In the mail...

UPDATE 05/01/2024 - Alight is suing me for publishing this arti ...show more



Alight and @BorisVanillaer made me commit suicide.

Stephane van der Aa on LinkedIn · 1 min read

▲ 659 Impressions

Stephane van der Aa posted this · 5mo

When were you discriminated or bullied?



4

▲ 648 Impressions

Stephane van der Aa posted this · 2mo

The one good thing about my mind invasion reality today, is that: who I am is the most valuable thing to me now. Guess what, I was always ri ...show more



Identity & history: we should become our own examples mor...

Stephane van der Aa on LinkedIn · 6 min read

▲ 609 Impressions

Stephane van der Aa reposted this · 4mo



Rebuilding after a crisis requires a brief moment with little competition to rebuild an industry, to fix a world. (alternatif is to make things worse)...

...show more

1

▲ 582 Impressions

Stephane van der Aa posted this · 1d



De Motivatie-X

Met dit éénvoudig schema toon ik aan hoe je op de werkplek je gevoelens kunt erkennen, juist wanneer je je werk € ...show more

Suzanne van der Kraan and 4 others

▲ 539 Impressions

Stephane van der Aa posted this · 2mo



Time to update our Universal Declaration of Human Right with the right to have identiy. What's your input?

...show more

1

▲ 481 Impressions

Stephane van der Aa posted this · 3d



If your coworkers cannot vouch for you. (coworkers meaning the person, your colleague, sitting next to you at the office), then something is terribly wrong. ... [...show more](#)

1 comment

▲ 481 Impressions

Stephane van der Aa posted this • 3yr

A new hope for a world of trouble.



The Thinking Economy

Stephane van der Aa on LinkedIn • 9 min read

1

1 comment • 1 repost

▲ 459 Impressions

Stephane van der Aa posted this • 1yr

#startup #lean



Highway Startup Methodology

Stephane van der Aa on LinkedIn • 1 min read

2

▲ 439 Impressions

Stephane van der Aa posted this • 4mo •

**When ? would YOU
change your mind FIRST ?**

Would you change your mind first for someone you ...[...show more](#)

▲ 437 Impressions

Stephane van der Aa reposted this • 4mo



The right way for all of us.

1. Care about everyone and everything. One human ...[...show more](#)

▲ 414 Impressions

Stephane van der Aa posted this • 2mo

How to be a better boss

<https://lnkd.in/dbZnREJY...>

...[...show more](#)



How to be a better boss

economist.com • 4 min read

▲ 365 Impressions

Stephane van der Aa posted this • 8mo

Toxic employees article from 2016, still true today.



How to Avoid Hiring a Toxic Employee

hbr.org • 1 min read

▲ 355 Impressions

Stephane van der Aa reposted this • 4mo

This article I wrote back in 2020 and is ever more valid today. We need a labor shift towards innovation that will transform and truly turbi ...[...show more](#)

**The Thinking Economy**

Stephane van der Aa on LinkedIn • 9 min read

▲ 351 Impressions

Stephane van der Aa posted this • 4mo

**Identity & history: we should become our own examples mor...**

Stephane van der Aa on LinkedIn • 6 min read

▲ 351 Impressions

Stephane van der Aa reposted this • 4mo

We have the tools and the experience to end discrimination on the work floor. Time to get it done and stop making the same mistakes out of ignorance: discrimination is real.

▲ 301 Impressions

Stephane van der Aa posted this • 4mo

**There is only so much stupid. ➡ It runs out.**

Eventually stupid runs out. (sigh) 🤷

▲ 293 Impressions

Stephane van der Aa reposted this • 5mo

**China wants to choose the next Dalai Lama. He has other pla...**

economist.com • 25 min read

▲ 257 Impressions

Stephane van der Aa posted this • 3h

Following a court order I had to remove this article. This is not final but only a summary judgement. Hearing is in April.

• Marcus Thurner and 1 other

1 comment

▲ 249 Impressions

Stephane van der Aa posted this • 3yr

#theageofthebot #2FA #apikeys #security #ai #ajajai

How secure are App key's or API key's in a 2FactorWorld ?

Stephane van der Aa on LinkedIn • 6 min read

• 2

▲ 145 Impressions

Stephane van der Aa posted this • 2yr

The People's Panopticon. (by @TheEconomist)

<https://lnkd.in/dzf4Ubib> ...

...show more

The state of the world today?! want to now know?

youtube.com

2 comments

▲ 95 Impressions

Stephane van der Aa reposted this • 2d



Transition may lack leadership while humans that are not
obsessed with becoming biorobots figure out how to lead.
So many people can do a much better job: Rise to t ...show more

▲ 86 Impressions

Stephane van der Aa posted this • 3yr



Steve Berson #Kudos I want to take a moment to say
#ThankYou

1 You and 3 others

1 comment

▲ 38 Impressions

Stephane van der Aa posted this • 2yr • 0%

Please read what is happening when human minds are sources for data. The state mankind is in. Make up your own mind.

Stephane van der Aa on Twitter

twitter.com



▲ 35 Impressions

Stephane van der Aa posted this • 3yr

Looking for VC for mystery project that will change the world. Would you like to know more? Signed. Man with the plan. Am I joking you're asking? Keep asking. The world has a thousand new ways to fail each day. W ...show more



▲ 32 Impressions

Stephane van der Aa posted this • 4yr

How farfetched is the idea that thousands, millions of LinkedIn accounts would be hacked so real profiles would be used unknowingly to "false-promote" others in sophisticated-network-algorithm way perha ...show more



▲ 28 Impressions

Stephane van der Aa reposted this • 9yr

The Definitive Guide to Global Payroll Outsourcing

resources.ngahr.com

▲ 24 Impressions

About Accessibility Help Center Privacy & Terms Ad Choices Advertising

Business Services Get the LinkedIn app More

LinkedIn Corporation © 2024



Alberto Gurrea Callejas · 3rd+
Software Developer at IDENER



Srikanth Devanaboina · 2nd
Python Developer at InnoMick Technology Pvt. Ltd.



Paola Cantaboni · 2nd
People & Culture and Communication @ Novatec



Víctor López Martín · 2nd
SAP HCM Senior Consultant



Macarena Barseló Vázquez · 2nd
Technical Services Engineer - Cybersecurity en NTT Ltd.



Adolfo Mazuecos Moreno · 2nd
Cloud Security Manager at ELCA Spain



Aleksandra Jakubowska · 2nd
Payroll Manager Germany at Deel



Patricia Pita Bellas · 2nd
Integration Project Manager



Cédric Creton · 2nd
ServiceNow Lead Consultant at Devoteam



Josep Maria Pello Sorribes · 2nd
Platform Owner and Integration Service Lead



Gabriel Machuca Cortes · 2nd
Software Developer



Pablo Schruti · 2nd
Full-stack developer



Fam Dechert · 2nd
--



Julien Penalba · 2nd
Director Information Security at iDeals



Bisher Kabtoul · 2nd
ERP Data solution Architect



Michał Tuliszka · 2nd
Operations manager for Germany

(1) LinkedIn



Pedro López · 2nd
Fullstack Software Engineer @ Novatec



Joaquin Campos · 2nd
ServiceNow Product Owner and Developer at Keysight Technologies



Víctor Escobar Gonzalez · 2nd
Principal Software Engineer @ Novatec Software Engineering España

About Accessibility Help Center Privacy & Terms Ad Choices Advertising
Business Services Get the LinkedIn app More

LinkedIn Corporation © 2024



For Business ▾

Post analytics

Export

Reactions

Job title ▾

Industry ▾

Location ▾

Seniority ▾

All filters

72

Reactions

Analytics ▾

Your profile view highlights

November 29, 2023 to today

Software Engineer

Top job title

Greater Granada Metropolitan Area

Top location

IT Services and IT Consulting

Top industry

More details about who's viewing you

November 29, 2023 to today

Reactions ▾

Support - 67%

Like - 32%

Celebrate - 1%

People who reacted

**Enrique Alexis Fuster Gonzalez** · 1st

SAP Architect & Project Lead en Radisson Hotel Group

**Nabil Soufiane** · 1st

Chief Technology Officer - Partner at Algo Consulting Group

Miguel Correa Jiménez · 1st

Supervisor

**Colin Goodwin MSc** · 1st

Innovative Leader Driving Digital Development ➤ Complex Leadership & Management across Global Organisations ➤ Agile & Transformative in Approach while Nurturing Talent & Embedding Change

**Thomas van der Aa** · 1st

Head of Customer Service @ 3T Bike | Bike Manager

**Kim Delbeke** · 1st

Passionate Innovator | Transforming Challenges into Opportunities |
Let's connect and explore the possibilities together! 🌟💡
#InnovationEnthusiast #CollaborationMatters"



Hervé Rochefort · 1st
Business Consultant - Collaboration & Change Management



Gregory Tutt · 1st
Product Chief Technology Officer at SpinifexIT



Silvia Esteve Muñoz · 1st
Human Resources Specialist • Upskilling & Reskilling 🔮👉🌐



Viviane Van der Donckt · 1st
Director Global Alliances at Alight Solutions



Francis Sevilla · 1st
Service Delivery Manager A/NZ at Ceridian



Bram Leenaert · 1st
Lead Expert Data & Analytics bij delaware BeLux



Thomas Linskens · 1st
SAP HCM Payroll expert



Sien Wouwermans · 1st
Integrated Marketing Program Senior Specialist



Franco Tornaghi · 1st
SAP SuccessFactors Consultant



Julien Saussez · 1st
Unified Communications Engineer



Kapil Chawala · 1st
Digital Entrepreneur | Founder @ InnoMick | Co-Founder @ Agrifi.AI



Juan Antonio Quesada Gálvez · 1st
Senior Software Engineer en Invoke



Silvia Garcia · 1st
Therapist. Acupuncture TCM. Massage. Feng Shui Master.



Brian Patrick Lynch · 1st
Consultant



Amadeu Carbo · 1st
Associate Director en STRATESYS



Lars Rothschild Henriksen · 1st
Master Trainer & Executive Coach



Patrick Bernard · 1st
Product Director - Quality



Olivier Lambeaux · 1st
Software Engineer at Opinum



Ana Abad Arranz · 1st
Software Engineer at Novatec Software Engineering



Eefje Colman · 1st
Gerant at Colruyt Group



Olga Rodriguez Galan · 1st
Sr. Manager Special Projects en CloudPay



Wim Van der Elst · 1st
Solution Architect at Delaware Consulting BeLux



Antonia Cabrero · 1st
Director Human eXperience Management at SCL Consulting



Marcus Thurner · 1st
Digital Transformation Advisory Services



Caroline Garstang Howlett · 1st
Global HR and DE&I advisory and content: Advocating for genuine & transparent employer practices in the workplace.

Edwin Burrie · 2nd
SAP SuccessFactors Consultant



Tristan Guerree · 2nd
Integration Consultant at Workday



Zakaria Gaddour Azzouz · 2nd
SAP HCM Senior Consultant- PY services Nordics in Alight

Aytrie Mahadewsingh · 3rd+
Vastgoedcoördinator bij DTN



Angel Millan · 2nd
Managing Director



Manuel Simoes · 2nd



Marta Pajak Perrault · 2nd
Floorwalker / Payroll Lead Specialist at Alight Solutions



Raquel Escobedo Fernández · 2nd
hrX Exchange Application Service Engineer



Eric Jacops · 2nd
Business Coach at THENABLE



Tijana Limic · 2nd
Product owner



Estefania Di Sarro · 2nd
Certified SAP SuccessFactors Consultant



Raquel Calderon · 2nd
Payroll specialist Netherland



Soraya de Ruiter · 3rd+
Support Engineer



Amanda Rodríguez Salazar · 2nd
International Portfolio Manager SAP Solutions | BPO HR/Payroll & CX
Delivery | Senior IT Program Manager



Gianluca Corsaro · 2nd
Manager Solutions SuccessFactors at Sariba AS



Sylvie Van Kraaij · 2nd
Customer Service Manager (EMEA Region)



Sam Lord · 2nd
Senior Manager, Marketing Events at CloudPay



Francisco Barrales Lopez · 2nd
ECP Consultant en GP Strategies



Girish B. · 2nd
Co-Founder | INTEGRTR



Patric Andre · 2nd
HXM Solution Architect Core HR & Payroll @ SAP



Eva Borgmann-Peters · 2nd
EY - Building a better working world



Sabine Will · 3rd+
--

Het kortgeding

vrijdag 12 augustus 2016

Wanneer een geschil tussen partijen een situatie veroorzaakt die zo dringend is dat een onmiddellijke regeling moet worden getroffen dan heeft de wetgever voorzien in een specifieke procedure, het "kortgeding" genoemd.

Een zaak kan bijgevolg enkel via een kort geding worden behandeld wanneer deze zo dringend is dat indien er niet onmiddelijk een regeling zou worden getroffen de eisende partij een schade van een zekere omvang zou lijden of ernstige ongemakken zou ondervinden. Bvb. het met spoed aanstellen van een deskundige omdat bij afwachten deze deskundige niet meer de nodige vaststellingen zou kunnen doen.

Het voeren van een dergelijke procedure gebeurt voor een welbepaalde rechter en afhankelijk van het onderwerp van het geschil respectievelijk voor de Voorzitter van de Rechtbank van Eerste Aanleg, de Voorzitter van de Rechtbank van Koophandel of de Voorzitter van de Arbeidsrechtbank.

Belangrijk hierbij is dat aan deze rechter enkel kan gevraagd worden om bepaalde maatregelen op te leggen, bij wijze van een beschikking, zonder dat hierdoor het geschil definitief wordt opgelost. De Voorzitter mag zich in een procedure in kortgeding niet uitspreken over de grond van de zaak.

I. Een kortgeding kan op verschillende wijzen worden ingeleid (t.t.z. "opgestart") afhankelijk van de situatie, en meestal te beoordelen door de advocaat, nl:

1. dagvaarding
2. éénzijdig verzoekschrift
3. vrijwillige verschijning

1. Bij wijze van dagvaarding:

Het betreft een document dat opgesteld wordt door de advocaat van de eisende partij waarin een aantal gegevens, zoals correcte namen en adresgegevens, plaats van de rechter, dag en uur waarop de zaak zal worden ingeleid, etc..., verplicht dienen te worden opgenomen. Dit document wordt vervolgens aan een gerechtsdeurwaarder toegezonden die het op zijn beurt rechtstreeks aan de tegenpartij betekent.

Vanaf de dag dat de dagvaarding aan de tegenpartij werd bezorgd moeten minstens twee volledige dagen zijn verstrekken alvorens deze tegenpartij verplicht is te verschijnen. Bijgevolg zal de gerechtsdeurwaarder deze zaak slechts op de bijzondere rol (t.t.z. "de agenda") van de rechtbank laten plaatsen ten vroegste op de derde dag na datum waarop de dagvaarding gebeurde.

In uitzonderlijk spoedeisende gevallen kan deze termijn van twee dagen evenwel verkort worden. Omgekeerd kan deze minimumtermijn van 2 dagen verlengd worden wanneer de tegenpartij geen woon- of verblijfplaats in België heeft, waardoor het kort geding heel wat vertraging oploopt.

Na het houden van het tegenverhoor kan de zaak terug worden in staat gesteld en behandeld ten gronde, t.t.z. een pleitdatum verkrijgen voor debatten ten gronde.

2. Bij wijze van éénzijdig verzoekschrift:

In geval van volstrekte noodzakelijkheid kan een procedure bij wijze van éénzijdig verzoekschrift aanhangig worden gemaakt. Volstrekte noodzakelijkheid is er wanneer de maatregel die de eisende partij aan de Voorzitter van de betreffende Rechtbank vraagt te nemen werkelijk uitzonderlijk dringend dient te worden bevolen.

Omdat de tegenpartij op dergelijke wijze niet aanwezig zal zijn ter zitting van de Voorzitter, en bijgevolg geen mogelijkheid heeft zich te verdedigen, dient deze vorm van inleiding van het kort geding de uitzondering te blijven en kan zij slechts in welbepaalde gevallen toegepast worden.

Een éénzijdig verzoekschrift dient verplicht (behoudens de wettelijke uitzonderingen) door een advocaat te worden opgesteld die dit document overmaakt of neerlegt ter griffie van de betreffende Rechtbank.

3. Bij wijze van vrijwillige verschijning:

Hierbij zal de respectievelijke Voorzitter een proces-verbaal waarbij deze vrijwillige verschijning geacteerd wordt handtekenen.

II. Na de inleiding van de zaak in kort geding zal de procedure als volgt verlopen:

A) Indien de tegenpartij afwezig blijft op de inleidingszitting:

Dan zal de Voorzitter onmiddellijk ter zitting een beslissing kunnen nemen hetzij omdat er geen tegenpartij werd opgeroepen op grond van een éénzijdig verzoekschrift, hetzij omdat de tegenpartij niet verschijnt waarbij de Voorzitter een beschikking bij verstek uitspreekt.

B) Indien beide partijen verschijnen:

De zaak kan dan op de inleidingszitting behandeld worden, doch deze regel is steeds meer uitzondering. Omwille van de rechten van verdediging en ter voorlichting van de rechter zullen de partijen immers meestal schriftelijk willen besluiten en om een uitstel verzoeken. Besluiten betreffen een geschrift met bepaalde essentiële elementen, opgesteld door de advocaat, waarin de feiten evenals de argumenten zo volledig mogelijk worden uiteengezet.

De partijen moeten ook hun bewijsstukken aan elkaar overmaken alvorens ze deze in de procedure mogen gebruiken.

Zaken waarin besluiten dienen te worden opgesteld, worden op de inleidingszitting naar een bepaalde dag uitgesteld of onbepaald uitgesteld waarna de advocaat kan verzoeken de zaak op een bepaalde datum vast te stellen om opnieuw te doen voorkomen.

III. De zaak zal verder (al dan niet op de inleidingszitting) worden behandeld, waarbij de advocaten zullen pleiten en desgevallend de besluiten mondeling toelichten.

IV. Vervolgens zal de Voorzitter uitspraak doen in de vorm van een beschikking. Bij een gewone procedure (niet in kort geding) heeft de rechter volgens de wetgeving één maand om uitspraak te doen, in de vorm van een vonnis of arrest. In kort geding zal de Voorzitter van de rechtbank deze termijn normalerwijze en redelijkheidshalve niet hanteren en pogen een kortere termijn in acht te nemen.

V. De beschikking van de Voorzitter is uitvoerbaar bij voorraad niettegenstaande verzet of hoger beroep en zonder borgtocht indien de rechter er geen heeft bevolen. Bij uiterste

noodzaak kan de beschikking zelfs op de minuut, t.t.z. het origineel van de beschikking zelf en dus niet op een kopij (uitgifte genaamd), ten uitvoer worden gelegd wat de tijd voor het wachten op een uitgifte van de griffiediensten bespaart.

VI. De tegenpartij wordt via de gerechtsdeurwaarder formeel op de hoogte gebracht van de uitgesproken maatregel en uitgenodigd, desnoods onder dwang van de politiediensten en/of verbeurte van een dwangsom deze na te leven,.

VII. Verder biedt de wet aan iedere partij die door een tegensprekelijke beschikking of door een beschikking bij verstek is benadeeld de mogelijkheid om hoger beroep of verzet in te stellen op een quasi identieke wijze als de hierboven uiteengezette procedure.

De termijnen om verzet of hoger beroep aan te tekenen bedragen één maand vanaf de betrekking van de beschikking i.g.v. procedure ingeleid werd per dagvaarding of vrijwillige verschijnig en één maand na de kennisgeving van de beschikking bij gerechtsbrief i.g.v. beschikking gewezen op éénzijdig verzoekschrift.

Marc Sacré - Stefan Sacré - Piet De Smet - Gerechtsdeurwaarders
Miet Demeestere - Ben Van Schel - Pierre Sacré - Kandidaat-Gerechtsdeurwaarders

DAGVAARDING IN KORT GEDING



F6063-23_10411_131919

Ref.studie : F6063-23 / KDG

Ref.client : 20230001017

Het jaar tweeduizend vierentwintig, op DRIE JANUARI

om 13.05u

OP VERZOEK VAN:

1/ NORTHGATEARINSO BELGIUM BV, een naamloze vennootschap met maatschappelijke zetel te 1070 Anderlecht, Lennikse Baan 451, en ingeschreven bij de Kruispuntbank van Ondernemingen onder het nummer 0452.457.785 (hierna ook: "NGA");

2/ ALIGHT HOLDING COMPANY LLC, een vennootschap naar Amerikaans recht, met maatschappelijke zetel te Verenigde Staten, 19808 Delaware, Wilmington, Little Falls Drive 251, en met het volgende ondernemingsnummer 6337515 (hierna: "Alight");

EISERESSEN;

Vertegenwoordigd door Mters. Lauranne Truyens [Lauranne.Truyens@altius.com], Alexander De Bleeckere [Alexander.DeBleeckere@altius.com] en Philippe De Wulf [Philippe.DeWulf@altius.com], advocaten te 1000 Brussel, Havenlaan 86C, bus 414;

ZO IS HET DAT,

Ik ondergetekende Meester Mietje DEMEESTERE, plaatsvervanger van Meester Marc SACRE, gerechtsdeurwaarder met verblijfplaats te 1081 KOEKELBERG, Jettelaan 32

HEB DAGVAARDING GEGEVEN AAN:

DE HEER VAN DER AA STEPHANE, HANS, RUDY, geboren te Oostende op 25 oktober 1976, wonende te 1190 Vorst,
Van Volxemlaan 208, bus 31 en met het volgende rijksregisternummer: 76102515780 (hierna: "de heer van der
Aa");



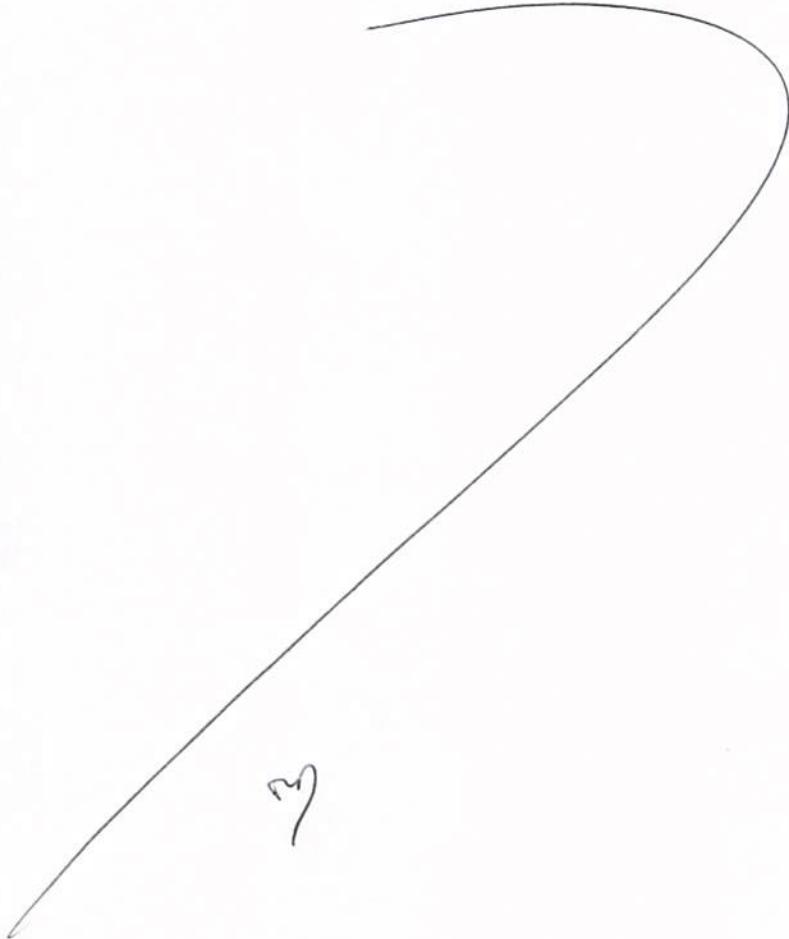
alwaar zijnde en er sprekende met :

aldus verklaard, die mijn origineel niet tekent voor ontvangst van het afschrift;

Aangezien het exploot niet kon betekend worden overeenkomstig art. 33 tot 35 Ger. W., heb ik aan het
voormelde adres om 13.05 uur een afschrift gelaten overeenkomstig art. 38 par. 1 Ger. Wb.

Om te verschijnen op **WOENSDAG TIEN JANUARI 2024** om 09.00 uur in de voormiddag voor de Voorzitter van de Nederlandstalige Rechtbank van Eerste Aanleg te Brussel, 10de kamer, zetelende in kortgeding, zetelende in zijn gewone gehoorzaal, zetelende in zaal 15, Justitiapaleis-Bijgebouw, Quatre Brasstraat 13 te 1000 BRUSSEL

MOTIVERING:



A large, hand-drawn curved line starts from the bottom left and sweeps upwards and to the right, ending in a small loop. Below the main curve, near the bottom center, are the handwritten initials "HJ".

I. Feiten

A. De partijen

1. NGA is een internationaal bedrijf dat in verschillende sectoren digitale oplossingen aanbiedt op het vlak van human resources¹ en payroll² en dit in de breedste zin van het woord.

In 2019 werd NGA overgenomen door de Alight Solutions groep, een Amerikaans IT- en adviesbureau, eveneens gespecialiseerd in het aanbieden van digitale en IT-tools³ in de human resources⁴ sector. Zo biedt Alight o.a. wereldwijde payrollsysteem⁵, cloudtechnologie-, en tijdregistratiesystemen aan. Alight werkt hiervoor samen met zakenpartners zoals SAP en Workday. Alight assisteert haar klanten van bij het begin tot het einde bij de ontwikkeling, implementatie en ingebruikname van de verschillende tools van haar zakenpartners.

2. In januari 2005 startte de heer van der Aa zijn tewerkstelling bij Arinso International (deze vennootschap fuseerde met Northgate Informations Systems in 2007 en werd NorthgateArinso). Op 1 maart 2015 werd een nieuwe arbeidsovereenkomst ondertekend volgens dewelke de heer van der Aa als "*Director Enterprise Strategy & Portfolio*"⁶ bij NGA werd tewerkgesteld (**Stuk 1**).

In mei 2020 gaf de heer van der Aa te kennen ontslag te willen nemen bij NGA, maar hij liet na om zijn ontslag formeel en rechtsgeldig in te dienen (**Stuk 2**).

Op 17 augustus 2020 werd de heer van der Aa ontslagen om dringende redenen (**Stuk 3**).

B. De Dadingsovereenkomst

3. De heer van der Aa betwistte de geldigheid van het ontslag om dringende redenen. Uiteindelijk ondertekenden de heer van der Aa en NGA op respectievelijk 29 juni 2021 en 2 juli 2021 een dadingsovereenkomst om deze discussie te beëindigen (de "Dadingsovereenkomst" - **Stuk 4**).
4. De Dadingsovereenkomst benadrukte in artikel 7.2 het vertrouwelijk karakter ervan:

¹ Vrije vertaling: "personeelszaken".

² Vrije vertaling: "salarisadministratie".

³ Vrije vertaling: "hulpmiddelen".

⁴ Vrije vertaling: "personeelszaken".

⁵ Vrije vertaling: "salarisadministratie systemen".

⁶ Vrije vertaling: "Directeur Ondernemingsstrategie en Portfolio".

1.2. De Partijen zullen deze overeenkomst vertrouwelijk houden. Ze zullen deze enkel openbaar maken indien dit vereist zou zijn in het kader van de uitvoering ervan. Ze hebben eveneens het recht om de Overeenkomst voor te leggen op vraag van een officiële overheid, na de andere Partij hiervan op de hoogte te hebben gebracht.

5. Middels artikel 11 van de Dadingsovereenkomst verbond de heer van der Aa zich ertoe om zich te onthouden van verklaringen of daden die denigrerend of kritisch zijn, of redelijkerwijs zo kunnen worden geïnterpreteerd, of die de reputatie van voormalige collega-werknemers, oversten, ondergeschikten of NGA zelf, zouden kunnen schaden:

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.

C. Aanleiding tot het geschil

6. In april 2023 begon de heer van der Aa op verschillende sociale media onjuiste, lasterlijke en beleidende beschuldigingen te uiten ten aanzien van (voormalige) werknemers van NGA en Alight in het algemeen en zich zeer kritisch uit te laten over NGA en Alight (zie Stuk 5). Zo publiceerde de heer van der Aa op Twitter hij dat ontslagen was door Alight omdat van zijn geaardheid ("Fired for being gay?@AlightSolutions")⁷ (Stuk 5). Op LinkedIn linkte de heer van der Aa Alight aan de nazipraktijken tijdens de holocaust (Stuk 5):

"Wanneer Vlaamse-Nazi cipier van destijds in Breendonk om vergiffenis komt vragen aan één van zijn slachtoffers. Holocaust-overlever Gronowsky: "Ik moet vergeven, anders blijft de haat. #Discriminatie en #racisme bestaan in #Vlaanderen nog steeds op de werkvloer – Alight Solutions - Boris Vanillaer."

⁷ Vrije vertaling: "(Ontslagen omdat van homoseksualiteit"? @AlightSolutions").

De heer van der Aa verwees ook explicet naar de Dadingsovereenkomst in een post op Twitter en ging zelfs zo ver dat hij stelde dat de Dadingsovereenkomst een "NDA" ("Non Disclosure Agreement"⁸) zou zijn om discriminatie door Alight te verhullen (**Stuk 5**). De heer van der Aa opperde voorts ook dat hij tijdens zijn tewerkstelling bij NGA werd gepest (**Stuk 5**).

7. Om deze redenen lieten de raadslieden van NGA en Alight op 12 mei 2023 een ingebrekestelling door de gerechtsdeurwaarder aan de heer van der Aa betekenen (**Stuk 6**). Een kopie van de ingebrekestelling werd eveneens per e-mail overgemaakt (zie ook **Stuk 7**). In deze ingebrekestelling werden de onjuiste aantijgingen van de heer van der Aa weerlegd. Voorts herinnerde de raadslieden van NGA en Alight de heer van der Aa aan de vertrouwelijkheid van de Dadingsovereenkomst en werd de heer van der Aa aangemaand om geen lasterlijke en beleidende uitlatingen meer via sociale media te verspreiden (**Stuk 6**).

8. De heer van der Aa repliceerde laconiek dat hij het probleem niet zag ("*Ik zie het probleem niet*" - Stuk 8).

9. Op 17 mei 2023 repliceerden de raadslieden van NGA en Alight door (nogmaals) uit te leggen dat de heer van der Aa geen onjuiste en ongegronde lasterlijke aantijgingen ten aanzien van NGA, Alight en/of haar (voormalige) werknemers mocht publiceren (**Stuk 9**):

"Het probleem hier is dat u uitspraken doet in het openbaar die volstrekt onjuist en ongegrond zijn. Alight heeft u nooit gevraagd om uw seksuele geaardheid te verbergen en heeft u nooit gediscrimineerd vanwege uw seksuele geaardheid. (...)"

10. In zijn reacties van 18 en 28 mei 2023 hield de heer van der Aa voet bij stuk en gaf hij (opnieuw) aan niet te begrijpen wat er verkeerd was aan de publicaties op zijn verschillende sociale media (**Stuk 10**). De heer van der Aa verzocht de raadslieden van NGA en Alight ook een link naar de "posts"⁹ waar NGA op doelde, over te maken.

11. Een overzicht van de lasterlijke publicaties werd op 8 juni 2023 overgemaakt aan de heer van der Aa, tezamen met het verzoek om deze publicaties binnen de 24 uur te verwijderen (**Stuk 11**). Aan dit verzoek werd geen gevolg gegeven. Meer zelfs, op 28 augustus 2023 contacteerde de heer van der Aa de CEO ("Chief executive officer"¹⁰) en CHRO ("Chief human resources officer"¹¹) van Alight, de heer Stephan Scholl en de heer Michael Rogers, met de verontrustende boodschap dat hij een (voor Alight en sommige van haar personeelsleden lasterlijk) artikel op zijn sociale media zou plaatsen, tenzij Alight bereid was om "een menselijk gesprek" te voeren over zijn

⁸ Vrije vertaling: "Geheimhoudingsovereenkomst".

⁹ Vrije vertaling: "berichten".

¹⁰ Vrije vertaling "Algemeen directeur".

¹¹ Vrije vertaling: "Hoofd personeelszaken".

aantijgingen. De titel van het bewuste artikel was als volgt: "Alight and @BorisVanrillaer made me commit suicide"¹² (Stuk 12).

12. In deze context, en ondanks het feit dat de heer van der Aa niet het minste bewijs had aangeleverd van zijn aantijgingen aan het adres van NGA en Alight, werd door NGA en Alight te goeder trouw een onafhankelijke derde partij aangeduid om een intern onderzoek door te voeren naar de beweringen van de heer van der Aa.

Op 13 september 2023 werd het advocatenkantoor Lydian ("Lydian") aangesteld als onafhankelijk en neutraal onderzoeker naar de aantijgingen van de heer van der Aa.

13. Ondanks de aanvang van dit onderzoek, en het verzoek dat de advocaten van NGA en Alight aan de heer van der Aa richtten om zijn onjuiste uitlatingen te staken (Stuk 13), hield de heer van der Aa halsstarrig vol, en bleef hij berichten naar o.a. de heer Rogers en andere werknemers van NGA/Alight sturen (Stuk 14).

14. Eind november 2023 rondde Lydian haar onderzoek af en bezorgde begin december 2023 haar finaal rapport aan NGA/Alight (het "Rapport" - Stuk 15). Op basis van een interview met de heer van der Aa en verschillende andere medewerkers concludeerde Lydian als volgt (Stuk 15):

- *"Wat betreft de 5 Incidenten zoals gerapporteerd door SvdA, is er geen hard bewijs dat deze Incidenten hebben plaatsgevonden. Dit komt voornamelijk doordat:*
 - o *de incidenten dateren van vrij lang geleden, d.w.z. minstens 3 jaar geleden en de oudste incidenten zelfs van bijna 20 jaar geleden;*
 - o *de incidenten werden niet altijd even nauwkeurig beschreven en de geïnterviewden konden geen of weinig specifieke details of voorbeelden geven;*
 - o *we niet in staat zijn geweest om directe getuigen te horen die betrokken waren bij de Incidenten, aangezien zij Alight in de loop der jaren hebben verlaten (met uitzondering van BV); en,*
 - o *er is weinig/geen schriftelijke documentatie.*
- *Wat de andere klachten van SvdA betreft, blijkt het volgende:*
 - o *dat bepaalde personen een bepaalde management- en communicatiestijl hebben die direct kan zijn en als ongepast kan worden ervaren, afhankelijk van iemands culturele achtergrond en persoonlijke gevoeligheid;*
 - o *dat de druk soms hoog is binnen Alight en dat klanten erg veeleisend kunnen zijn, wat een stressvolle werkomgeving kan creëren en wat kan bijdragen aan een verhoogde negatieve perceptie van gesprekken/discussies;*
 - o *dat er geen hard bewijs is dat het Manilla-incident heeft plaatsgevonden; en,*

¹² Vrije vertaling: "Alight en @BorisVanrillaer hebben mij zelfmoord doen plegen".

- *dat Alight meerdere malen aan SvdA heeft gevraagd om zijn ontslag op een juridisch correcte wijze te formaliseren. Een werkgever heeft het recht om een werknemer op staande voet te ontslaan.*
- *Verder wijzen wij erop dat SvdA ons in zijn interview heeft laten weten dat hij tot mei 2020 op zijn werk niet uit de kast is gekomen als homo (met uitzondering van die situatie met Samir Daouk in 2004) en dat hij heeft verklaard niet ontslagen te zijn op basis van racistische/discriminerende gronden."*

15. Op 14 december 2023 heeft Lydian de heer van der Aa geïnformeerd dat het onderzoek afgesloten was.

16. Op 14 december 2023 informeerden de raadslieden van NGA en Alight de heer van der Aa dat het onderzoek had uitgewezen dat zijn beweringen ongefundeerd waren en NGA en Alight bijgevolg geen verdere stappen meer zou ondernemen (**Stuk 16**).

Als reactie hierop, verzocht de heer van der Aa, eveneens op 14 december 2023, de raadslieden van Alight en NGA om hem een kopie over te maken van het Rapport (**Stuk 17**).

Gelet op het feit dat het Rapport vertrouwelijke informatie bevat van (ex)werknemers van NGA, werd niet ingegaan op dit verzoek (**Stuk 18**).

17. Als reactie op het Rapport, heeft de heer van der Aa op 31 december 2023 een bericht gepost op LinkedIn met de titel "Alight and @BorisVanrillaer made me commit suicide."¹³ (**Stuk 19 - de "Publicatie"**):

"Let me start by saying I did not want to publish this, all I wanted and still want is recognition for what was done to me. This is not a message of hate. This is a message of hope.

Back at work in 2020.

Finally I managed to out myself as gay to my colleagues after 16years. That's what I started doing as covid broke out.

Welcome back or okay your gay from most, not from management. Boris Vanrillaer as lead bully just pushed me around senselessly and pointlessly. Do this, wait forever, tell your line manager I need that, because he will be annoyed by this demand/request...

¹³ Vrije vertaling: "Alight en @BorisVanrillaer hebben mij zelfmoord doen plegen."

Line manager (Alan Anker) could empathize somewhat, complaint to HR, lead to a mediation but without the bullies present!? This was followed with a written conclusion where nothing with bad intentions ever happened and Stephane needs to do this and that to not feel discomfort at work. No mentioning of discrimination or bullying. I replied to my line manger first to try to set things straight in writing.

Next. Reached out to BU boss (Johan Bosschaert) who just told me to take a hike and get a job elsewhere.

Fine, so I submitted my resignation in the month of May.

Before this, I did actually get some work done around where the Product strategy should go: mainly a longer term vision on where to invest for the HR market so not to just catch up but to take the lead. The Product catalogue to me seemed messy, not coherent, and full of underused Products. I suggested an alternative. The everlasting optimist in me found the nerve and the guts to add this idea to my resignation letter. "Let's do this project and if you don't want to then please consider this my resignation" is how the letter ended. Though obviously it needed to be outside this toxic Products BU.

Then the impossible it seemed: They refused my resignation. Now what?

2 months went by and eventually, in August, they found it necessary to fire me themselves.

As if that wasn't enough they used those couple months "well" to write a motivation for my dismissal that was so hurtful and distorted that I had to wonder which human being could write this? Which colleagues, provided input? 16 years were all reduced to insults, and worse: I was worthless at my job and I was a worthless human being.

The letter kept on going and going, so detailed and so lengthy that I wondered if they started preparing this dismissal motivation letter even before covid broke out in March?

Next I got my own lawyer but all seemed to be this well legally vetted by Alight, that all I could hope for was their mercy!?! Hell no!

I had to fight this discrimination, this injustice, but no justice on the horizon.

I felt horrible once the anger subsided. It got to me to the point that life was now no longer worth living. The next month in September I tried to kill myself. The overdose of pills wasn't enough. Did I now not want to die, did I not consciously or subconsciously take enough pills of the not poisoness enough kind? It took me 6 months to get out of this hole I was shoved in.

Present-day.

In 2023, I decided I wanted to take the stand and speak out: I want recognition for my suffering. Not only having been told in 2004 that I better not out myself as gay (so I didn't) for 16 years, the year when I tried to eventually come out of the closet at work they had to torture me and discriminate me and abuse me for no reason at all but their perverse pleasure. I posted what happened to me on LinkedIn. The post that did however catch Alights attentions was this post: https://www.linkedin.com/posts/stepvda_stephane-van-der-aa-on-twitter-activity-7061072590496227328-GDL/?utm_source=share&utm_medium=member_desktop.

I got the idea for this post from a holocaust survivor's testimony who decided to forgive. This combined with the little-known fact that Nazi Germany also systematically exterminated gay people in Germany. This should attract people's attention and allow some to think: indifference leads to the worst in men. By which I also include my own indifference for not outing myself at work any sooner than I did and despite being told not to.

I got a lot of sympathy from people who no longer work at Alight. What I also got was another, now recognizably aggressive letter, from Althius, their lawyers. They accused me of slander and lying. Wow: How can the truth be slander? Is free speech no longer allowed? What can one still say and share online? A few back and forth email with the lawyers and they stopped harassing me. I suspect their "Pro-Justicia" letter was more meant to intimidate and nothing else. Meaning they already knew they had no legal ground.

Today one still has to wonder between the time that I submitted my resignation letter and the time that they fired me, 2 months went by. During this time they could have just signed my resignation letter and handed a signed copy back to me and I would be gone. Instead, they used this time to involve lawyers. Why did they not accept my resignation and saved everybody the cost and then anguish?

Still, patiently, and carefully, I explained over the emails that the only thing I want from them now is recognition for the discrimination and suffering I had to endure. (and not to be called a liar). A phone call could be enough, human to human.

Mistakes we can see, people we can forgive, this should never happen again.

Stephane"

Vrije vertaling:

"Laat ik beginnen met te zeggen dat ik dit niet wilde publiceren, het enige wat ik wilde en nog steeds wil is erkenning voor wat mij is aangedaan. Dit is geen boodschap van haat. Dit is een boodschap van hoop.

Terug aan het werk in 2020.

Eindelijk ben ik er na 16 jaar in geslaagd om mezelf als homo aan mijn collega's bekend te maken. Daar ben ik mee begonnen toen covid uitbrak.

Welkom terug of oké je bent homo van de meesten, niet van het management. Boris Vanrillaer als leidende bullebak solde zinloos met mij. Doe dit, wacht eeuwig, vertel je leidinggevende dat ik dat nodig heb, want hij zal zich ergeren aan deze eis/verzoek...

Leidinggevende (Alan Anker) kon zich enigszins inleven, klacht bij HR [Human Resources/Personeelszaken], leidde tot een bemiddeling maar zonder de aanwezigheid van de pesters! Dit werd gevolgd door een schriftelijke conclusie dat er nooit iets met slechte bedoelingen is gebeurd en dat Stephane dit en dat moet doen om zich niet ongemakkelijk te voelen op het werk. Geen melding van discriminatie of pesten. Ik heb eerst geantwoord aan mijn leidinggevende om te proberen de dingen schriftelijk recht te zetten.

Vervolgens. Ik heb contact opgenomen met de BU-baas (Johan Bosschaert) en die me zei dat ik maar moest oprottten en elders een baan moest zoeken.

Prima, dus heb ik in mei mijn ontslag ingediend.

Hier voor had ik wel wat werk gedaan rond waar de Productstrategie naartoe moest: vooral een langere termijn visie over waar te investeren voor de HR-markt om niet alleen de achterstand in te halen, maar om de leiding te nemen. De Productcatalogus leek me rommelig, niet coherent en vol met onderbenutte Producten. Ik stelde een alternatief voor. De eeuwige optimist in mij vond de moed en het lef om dit idee toe te voegen aan mijn ontslagbrief. "Laten we dit project doen en als je niet wilt, beschouw dit dan als mijn ontslag", zo eindigde de brief. Hoewel het natuurlijk buiten dit giftige Producten BU moest zijn.

Toen leek het onmogelijke: Ze weigerden mijn ontslag. Wat nu?

2 maanden gingen voorbij en uiteindelijk, in augustus, vonden ze het nodig om me zelf te ontslagen.

Alsof dat nog niet genoeg was, gebruikten ze die paar maanden "goed" om een motivatie voor mijn ontslag te schrijven die zo kwetsend en verdraaid was dat ik me moest afvragen welk mens dit kon schrijven? Welke collega's hebben input geleverd? 16 jaar werden gereduceerd tot beleidings, en erger nog: ik was waardeloos in mijn werk en ik was een waardeloos mens.

De brief bleef maar doorgaan, zo gedetailleerd en zo lang dat ik me afvroeg of ze al voor het uitbreken van covid in maart begonnen waren met het opstellen van deze ontslagmotivatiebrief?

Vervolgens nam ik mijn eigen advocaat, maar alles leek zo goed juridisch doorgelicht te zijn door Alight, dat ik alleen maar kon hopen op hun genade!?! Echt niet!

Ik moest vechten tegen deze discriminatie, dit onrecht, maar geen gerechtigheid in het verschiet.

Ik voelde me vreselijk toen de woede eenmaal was gezakt. Het greep me aan tot het punt dat het leven niet langer de moeite waard was. De volgende maand in september probeerde ik mezelf te doden. De overdosis pillen was niet genoeg. Wilde ik nu niet dood, nam ik bewust of onbewust niet genoeg pillen van de niet-giftige soort? Het kostte me 6 maanden om uit dit gat te komen waarin ik was geduwde.

Heden.

In 2023 besloot ik dat ik mijn stem wilde laten horen: Ik wil erkenning voor mijn lijden. Niet alleen omdat ik in 2004 te horen kreeg dat ik me maar beter niet als homo kon uiten (en dat deed ik dus ook niet), maar ook omdat ze me in het jaar dat ik uiteindelijk toch uit de kast probeerde te komen op mijn werk moesten martelen, discrimineren en mishandelen, zonder enige reden behalve hun perverse plezier. Ik poste wat er met me gebeurde op LinkedIn. De post die echter Alights aandacht trok was deze post: https://www.linkedin.com/posts/stepvda_stephane-van-der-aa-on-twitter-activity-7061072590496227328-GDL/?utm_source=share&utm_medium=member_desktop.

Ik kreeg het idee voor deze post van de getuigenis van een overlevende van de holocaust die besloot om te vergeven. Dit in combinatie met het weinig bekende feit dat nazi-Duitsland ook systematisch homo's uitroeide in Duitsland. Dit zou de aandacht van mensen moeten trekken en sommigen aan het denken zetten: onverschilligheid leidt tot het slechtste in mensen. En daarmee bedoel ik ook mijn eigen onverschilligheid om mezelf niet eerder op het werk te outen dan ik deed en ondanks het feit dat me gezegd werd dit niet te doen.

Ik kreeg veel sympathie van mensen die niet meer bij Alight werken. Wat ik ook kreeg was een andere, nu herkenbaar agressieve brief, van Althius, hun advocaten. Ze beschuldigden me van laster en liegen. Wow: Hoe kan de waarheid laster zijn? Is vrije meningsuiting niet meer toegestaan? Wat mag je nog online zeggen en delen? Een paar e-mails heen en weer met de advocaten en ze stopten met me lastig te vallen. Ik vermoed dat hun "Pro-Justicia" brief meer bedoeld was om te intimideren en niets anders. Dat betekent dat ze al wisten dat ze geen wettelijke grond hadden.

Vandaag de dag moet je je nog steeds afvragen of er tussen het moment dat ik mijn ontslagbrief indiende en het moment dat ze me ontsloegen, 2 maanden voorbij gingen. In die tijd hadden ze gewoon mijn ontslagbrief kunnen ondertekenen en een ondertekend exemplaar aan mij kunnen teruggeven en dan was ik weg geweest. In plaats daarvan gebruikten ze deze tijd om advocaten in te schakelen. Waarom hebben ze mijn ontslag niet geaccepteerd en iedereen de kosten en angst bespaard?

Toch heb ik, geduldig en voorzichtig, via de e-mails uitgelegd dat het enige wat ik nu van hen wil erkenning is voor de discriminatie en het lijden dat ik heb moeten doorstaan. (en geen leugenaar genoemd te worden). Een telefoontje zou genoeg kunnen zijn, van mens tot mens.

Fouten kunnen we zien, mensen kunnen we vergeven, dit mag nooit meer gebeuren.

Stephane

(...)"

II. IN RECHTE

A. Er is sprake van urgentie

18. Een vordering in kort geding vereist dat de eisende partij verklaart en aantoont dat de vordering betrekking heeft op een hoogdringende zaak. De voorwaarde van spoedeisendheid in artikel 584, eerste lid Ger. W. vereist volgens vaste cassatierichtspraak¹⁴ dat "een onmiddellijke beslissing wenselijk is om schade van een bepaalde omvang dan wel ernstige ongemakken te voorkomen. Het kort geding kan worden aangewend wanneer met de gewone rechtspleging het geschil niet tijdig zou zijn op te lossen."¹⁵

19. Het is duidelijk dat onderhavige zaak urgent is.

Ten eerste volgt de aanwezigheid van urgentie reeds uit de titel van de Publicatie "*Alight and @Boris Vanrillaer made me commit suicide*"¹⁶. Voorts stelt de heer van der Aa in de Publicatie dat hij door toedoen van Alight (en NGA), en in het bijzonder de manier waarop binnen Alight/NGA met zijn homoseksualiteit zou zijn omgegaan (quod non), zelfmoord zou hebben proberen plegen. De heer van der Aa oppert in de Publicatie dat Alight/NGA hem zou hebben gefolterd, gediscrimineerd en misbruikt, terwijl uit het Rapport duidelijk volgt dat de aantijgingen van de heer van der Aa onjuist en ongegrond zijn.

Er kan dan ook geen enkele redelijke twijfel bestaan over het feit dat de titel van de Publicatie en de inhoud ervan, onherstelbare schade toebrengt aan de zorgvuldig opgebouwde reputatie van Alight en NGA (iets waaraan zij jarenlang aan hebben gewerkt).

¹⁴ Cass. AR C.10.0279.F, 23 september 2011, *Arr.Cass.* 2011, afl. 9, 1905; Cass. AR C.93.0204.N, 17 maart 1995, *Arr.Cass.* 1995, 320; Cass. AR 8533, 13 september 1990, *Arr.Cass.* 1990-91, 42; Cass. 21 mei 1987, *Arr.Cass.* 1986-87, 1287.

¹⁵ Zo kan de rechter in kort geding repressief tussenkomen wanneer het gebruik van de vrijheid van meningsuiting ontaardt in misbruik en kennelijk leidt tot het veroorzaken van moeilijk te herstellen nadeel voor derden door middel van een gerechtelijke procedure van het klassieke type voor de feitenrechter

¹⁶ Vrije vertaling: "Alight en @BorisVanrillaer hebben mij zelfmoord doen plegen".

Ten tweede gaat de heer van der Aa zelfs zo ver dat hij Alight en NGA (opnieuw) aan de nazipraktijken tijdens de holocaust linkt in de Publicatie. Het spreekt voor zich dat dergelijke onjuiste, afschuwelijke vergelijkingen enorm schadelijk zijn voor de reputatie van Alight en NGA.

Zo stelt hij het volgende in de Publicatie:

*"This combined with the little-known fact that Nazi Germany **also** systematically exterminated gay people in Germany."* (eigen nadruk)

Vrije vertaling:

*"Dit in combinatie met het weinig bekende feit dat nazi-Duitsland **ook** systematisch homo's uitroeide in Duitsland."* (eigen nadruk)

Met andere woorden, de heer van der Aa insinueert dat Alight en NGA homo's proberen uitroeien (dit door het gebruik van het woord "ook").

In de link waar de heer van der Aa in de Publicatie naar verwijst https://www.linkedin.com/posts/stepvda_stephane-van-der-aa-on-twitter-activity-7061072590496227328-GDL/?utm_source=share&utm_medium=member_desktop (zie ook **Stuk 20** dat een extract van de webpagina bevat die verkregen wordt bij het klikken op de link), worden Alight en NGA eveneens gelinkt met nazipraktijken.

Ten derde zal de schade van Alight en NGA exponentieel toenemen naarmate de Publicatie langer op het internet staat: hoe langer de publicatie online blijft, hoe groter de visibiliteit en dus de schade voor Alight en NGA (alsook voor de met naam genoemde personeelsleden). Dit geldt *a fortiori* nu berichten op sociale media *geliked*¹⁷ en gedeeld kunnen worden, en hierop kan worden gereageerd, waardoor het bereik gigantische proporties kan aannemen. Bovendien belet niets de heer van der Aa om dezelfde publicatie via andere kanalen te verspreiden.

Uit **Stuk 19** volgt overigens ook dat verschillende personen reeds op de Publicatie hebben gereageerd. Op 2 januari 2024 waren er immers 147 reacties op de Publicatie. Deze reacties tonen aan dat Alight en NGA reputatieschade lijden als gevolg van de Publicatie.

Ten vierde is het ook zo dat de heer van der Aa, ondanks het verzoek van de raadslieden van Alight en NGA van 14 december 2023 om de Dadingsovereenkomst te respecteren, (opnieuw) lasterlijke aantijgingen heeft gepubliceerd. Er is dan ook een concrete dreiging dat de heer van der Aa zich in de toekomst evenmin zal onthouden van bijkomende, nieuwe, lasterlijke en onjuiste publicaties.

Ten vijfde lijdt het ook geen twijfel dat Alight en NGA op zijn minst "schade van een bepaalde omvang" of "ernstige ongemakken" zouden (blijven) ondervinden zolang de publicatie op het internet staat, indien de heer van der Aa de Publicatie blijft verspreiden, en indien de heer van der Aa nieuwe, lasterlijke berichten zou verspreiden.

Om deze redenen is een onmiddellijke beslissing van uw Zetel noodzakelijk om de reeds vaststaande en dreigende schade van Alight en NGA enigszins in te dijken en te beperken. Het kort geding is het enige rechtsmiddel om dat resultaat te bereiken.

¹⁷ Vrije vertaling: "vind-ik-leuk".

B. Er is schijn van recht

B.1 Theoretisch kader

20. De beslissing van de kortgedingrechter dient gerechtvaardigd te worden door een schijn van recht. Dat recht kan zowel een contractuele¹⁸ als een extracontractuele basis hebben.

21. Artikel 1382 van het oud Burgerlijk Wetboek laat toe om zich te beschermen tegen schendingen van de eer en de goede naam door derden.¹⁹ Een nieuwscampagne die iemand te schande maakt en dus de eer en de goede naam van een bedrijf ernstig kan ondermijnen kan worden gesanctioneerd op grond van artikel 1382 oud BW.²⁰

Als op het eerste gezicht blijkt dat aan de voorwaarden van fout, schade en oorzakelijk verband is voldaan, kan de rechter in kort geding de verwijdering van een sociaal netwerk bevelen van een publicatie die een aanranding van de eer en de goede naam inhoudt. Dit kan noodzakelijk zijn als ze bedoeld is om een verstoring van de maatschappelijke orde te vermijden die onvermijdelijk zou voortvloeien uit een samenleving waarin elke burger volledig straffeloos in het openbaar beledigende en/of haatdragende boodschappen jegens derden zou kunnen uiten.²¹

22. De misdrijven laster of eerroof zijn opgenomen in artikel 443 Sw.²² Het materieel bestanddeel houdt in dat er een (rechts)persoon een bepaald feit ten laste wordt gelegd, dat dit feit twijfel werpt omtrent de eerlijkheid van de persoon en strekt tot vermindering van de achtung voor die persoon en er bovendien sprake is van openbaarheid.²³

In geval van laster bestaat er een wettelijk vermoeden dat het ten laste gelegde feit (de aantijging) vals is, vermits de dader het bewijs ervan niet heeft kunnen leveren hoewel de wet hem dit toestaat.²⁴ In geval van eerroof is het zelf zonder belang of het ten laste gelegde feit vals of juist is.²⁵

¹⁸ Zie bijvoorbeeld Cass. 7 december 2020, RW 2020-21, afl. 41, 1.

¹⁹ Brussel 26 maart 2018, AM 2018, 141.

²⁰ Brussel 26 maart 2018, AM 2018, 141.

²¹ KG Namen 11 oktober 2016, JLMB 2017, afl. 5, 220.

²² M. DILLEN, F VAN VOLSEM, P KEMPS, EN K DENENBOURG, "Misdaden en wanbedrijven tegen personen. Aanranding van de eer of de goede naam van personen" in K. DENENBOURG, M. DILLEN, F.VAN VOLSEM, en P. KEMPS (eds), *Zakboekje strafrecht*, (579) 579-581.

²³ M. DILLEN, F VAN VOLSEM, P KEMPS, EN K DENENBOURG, "Misdaden en wanbedrijven tegen personen. Aanranding van de eer of de goede naam van personen" in K. DENENBOURG, M. DILLEN, F.VAN VOLSEM, en P. KEMPS (eds), *Zakboekje strafrecht*, 579.

²⁴ M. DILLEN, F VAN VOLSEM, P KEMPS, EN K DENENBOURG, "Misdaden en wanbedrijven tegen personen. Aanranding van de eer of de goede naam van personen" in K. DENENBOURG, M. DILLEN, F.VAN VOLSEM, en P. KEMPS (eds), *Zakboekje strafrecht*, 579- 582.

²⁵ M. DILLEN, F VAN VOLSEM, P KEMPS, EN K DENENBOURG, "Misdaden en wanbedrijven tegen personen. Aanranding van de eer of de goede naam van personen" in K. DENENBOURG, M. DILLEN, F.VAN VOLSEM, en P. KEMPS (eds), *Zakboekje strafrecht*, 579- 582.

B.2 Praktische toepassing

23. Ten eerste maakt de Publicatie (minstens) *prima facie* een manifaste schending uit van de contractuele verbintenissen die de heer van der Aa aangegaan is in de Dadingsovereenkomst met NGA, en met name van artikel 11.

Iimmers, conform artikel 11 van de Dadingsovereenkomst diende de heer van der Aa zich te onthouden van enige uitspraken of daden die kritisch of denigrerend zijn of zo zouden kunnen worden geïnterpreteerd.

24. Ten tweede maakt de Publicatie (minstens) *prima facie* ook een fout uit in de zin van artikel 1382 oud BW j° artikel 443 Sw. Immers, door NGA onterecht (het tegendeel wordt bewezen door het Rapport) te beschuldigen van discriminatie op basis van homoseksualiteit wordt de eer en goede naam van NGA op ernstige wijze geschaad. Dit maakt (minstens) *prima facie* ontegensprekelijk een fout uit in de zin van artikel 1382 oud BW j° artikel 443 Sw.

Volledigheidshalve wordt in dit kader opgemerkt dat wanneer een contractuele wanprestatie tegelijk een misdrijf vormt, het samenloopverbod niet geldt.²⁶ In dergelijk geval heeft de benadeelde de keuze tussen een contractuele of buitencontractuele vordering met het oog op de schadeloosstelling van de door het misdrijf veroorzaakte schade.²⁷

25. Ten derde begaat de heer van der Aa een buitencontractuele fout t.a.v. Alight, door Alight onterecht (het tegendeel wordt bewezen door het Rapport) te beschuldigen van discriminatie op basis van homoseksualiteit, en zo aldus de eer en goede naam van Alight op ernstige wijze te schaden. Dit maakt (minstens) *prima facie* ontegensprekelijk een fout uit in de zin van artikel 1382 oud BW j° artikel 443 Sw.

26. Het spreekt tot slot ook voor zich dat dergelijke onjuiste aantijgingen Alight en NGA in een uitermate slecht daglicht plaatsen ten aanzien van de buitenwereld en dus, zoals hoger toegelicht, hen enorme schade berokkenen (en zal blijven berokkenen zolang de Publicatie op het internet staat).

C. Belangenafweging

27. Het is overduidelijk dat, rekening houdende met alle omstandigheden van de zaak, de rechten en de belangen van Alight en NGA bij de gevraagde maatregelen sowieso veel zwaarder doorwegen dan het belang dat de heer van der Aa zou hebben om de Publicatie te handhaven (quod non): zoals hoger reeds vermeld, dreigt de (reputatie)schade van eiseressen buitenproportioneel te verergeren als de maatregelen niet worden toegekend.

28. Het eventuele recht van de heer van der Aa om zijn verhaal ‘te doen’ (hetgeen trouwens niet toegelaten is, minstens zwaar beperkt wordt door de Dadingsovereenkomst die hij ondertekend heeft), is, te meer gelet op de (aangetoonde) onjuistheid ervan, niet in verhouding met de schadelijke gevolgen voor eiseressen.

²⁶ I. CLAEYS en T. TANGHE, *Nieuw algemeen contractenrecht*, Morstel, Intersentia, 2023,854.

²⁷ I. CLAEYS en T. TANGHE, *Nieuw algemeen contractenrecht*, Morstel, Intersentia, 2023,854.

D. De gevorderde maatregelen

29. De beslissingsmacht van de rechter in kort geding is ruim.²⁸ De rechter in kort geding kan zowel conservatoire maatregelen bevelen als een gebod of verbod opleggen een bepaalde rechtshandeling te stellen.²⁹ Zo kan de kortgedingrechter de voorzetting van een contract bevelen.³⁰

30. Eiseressen verzoeken uw Zetel met eerbied om de volgende maatregelen op te leggen aan de heer van der Aa:

- De heer van der Aa te bevelen de Dadingsovereenkomst, in het bijzonder de artikel 11, te respecteren en dit onder verbeurte van een dwangsom van 2.500 EUR per overtreding én per dag dat een overtreding wordt vastgesteld na betekening van de tussen te komen beschikking;
- De heer van der Aa te bevelen de publicatie van 31 december 2023 op LinkedIn onmiddellijk te verwijderen en verwijderd te houden, evenals de publicatie op LinkedIn waar de heer van der Aa naar verwijst in zijn publicatie van 31 december 2023 (https://www.linkedin.com/posts/stepvda_stephane-van-der-aa-on-twitter-activity-7061072590496227328-GDL/?utm_source=share&utm_medium=member_desktop), minstens elke verwijzing naar Alight, NGA en voormalige collega-werknemers, oversten en ondergeschikten in deze publicaties, onmiddellijk te verwijderen, en hem het verbod op te leggen deze berichten opnieuw (in dezelfde of (licht) gewijzigde vorm) te publiceren op eender welk medium, en dit onder verbeurte van een dwangsom van 2.500 EUR per dag vertraging en per sociaal medium of enig ander medium waarop een overtreding wordt vastgesteld na betekening van de tussen te komen beschikking;
- De heer van der Aa een verbod op te leggen om het extract van het Rapport opgenomen in Stuk 15 volledig of gedeeltelijk te publiceren op enig sociaal medium of hier naar te verwijzen op enig sociaal medium en dit onder verbeurte van een dwangsom van 2.500 EUR per overtreding én per dag dat een overtreding wordt vastgesteld na betekening van de tussen te komen beschikking;

E. Uw Zetel is bevoegd

31. De voorzitter van de rechbank van eerste aanleg is materieelrechtelijk bevoegd op grond van artikel 584 Ger.W.

32. De territoriale bevoegdheid van de voorzitter van de rechbank van eerste aanleg te Brussel volgt uit artikel 624, 1^e Ger W.

OM DEZE REDENEN,

Onder voorbehoud van alle rechten en zonder enige nadelige erkentenis,

²⁸ J. LAENENS, "Art. 584", OGR, losbl, afl. 3, (1) 11.

²⁹ J. LAENENS, "Art. 584", OGR, losbl, afl. 3, (1) 11-12.

³⁰ KG Gent 2 oktober 2009, NJW 2010, afl. 215, 74.

BEHAGE HET DE VOORZITTER VAN DE NEDERLANDSTALIGE RECHTBANK VAN EERSTE AANLEG BRUSSEL

De vordering van NGA en Alight ontvankelijk en gegrond te verklaren en dienvolgens:

- De heer van der Aa te bevelen de Dadingsovereenkomst, in het bijzonder artikel 11, te respecteren en dit onder verbeurte van een dwangsom van 2.500 EUR per overtreding én per dag dat een overtreding wordt vastgesteld na betekening van de tussen te komen beschikking;
- De heer van der Aa te bevelen de publicatie van 31 december 2023 op LinkedIn onmiddellijk te verwijderen en verwijderd te houden, evenals de publicatie op LinkedIn waar de heer van der Aa naar verwijst in zijn publicatie van 31 december 2023 (https://www.linkedin.com/posts/stepvda_stephane-van-der-aa-on-twitter-activity-7061072590496227328-GDL?utm_source=share&utm_medium=member_desktop), minstens elke verwijzing naar Alight, NGA en voormalige collega-werknemers, oversten en ondergeschikten in deze publicaties, onmiddellijk te verwijderen, en hem het verbod op te leggen deze berichten opnieuw (in dezelfde of (licht) gewijzigde vorm) te publiceren op eender welk medium, en dit onder verbeurte van een dwangsom van 2.500 EUR per dag vertraging en per sociaal medium of enig ander medium waarop een overtreding wordt vastgesteld na betekening van de tussen te komen beschikking;
- De heer van der Aa een verbod op te leggen om het extract van het Rapport opgenomen in **Stuk 15** volledig of gedeeltelijk te publiceren op enig sociaal medium of hier naar te verwijzen op enig sociaal medium en dit onder verbeurte van een dwangsom van 2.500 EUR per overtreding én per dag dat een overtreding wordt vastgesteld na betekening van de tussen te komen beschikking;
- De heer van der Aa te bevelen de gerechtskosten te betalen, met inbegrip van de rechtsplegingsvergoeding, begroot op het basisbedrag van 1.800 EUR;

VR*	162,82
VACB*	14,68
RINL*	9,14
RS*	11,48
RBBN*	18,82
REG	50,00
PLZ	3,70
UINL*	0,15
BFJB	24,00
CREA*	1,35
<hr/>	
TOT/EBTW	296,14
*21%/BTW	45,87
TOT/BTWI	342,01
ART38*	2,27
<hr/>	
TOT/EBTW	298,41
*21%/BTW	46,35
TOT/BTWI	344,76

En opdat gedaagde partij hiervan niet onwetend zou zijn, heb ik haar, zijnde en sprekende als hierboven is gezegd, afschrift van onderhavig exploot achtergelaten, zonodig onder gesloten omslag, gelijkvormig de bepalingen van de Wet.

Waarvan akte.

Kosten : driehonderd tweeënveertig euro en één cent,

te vermeerderen eventueel met de kosten van de brieven (art 38 Ger.Wb), hetzij 2,75 EUR

De Gerechtsdeurwaarder

Uw persoonsgegevens worden opgenomen in een databestand. U heeft overeenkomstig de privacywetgeving het recht om uw gegevens in te kijken en een verbetering te vragen van onjuiste of onvolledige gegevens. Bij vragen kan u e-mailen naar info@sds.brussels

Registratierechten - Toepassing van artikel 8bis van het W. Reg.
Registratierecht : 50,00 EUR



Stephane van der Aa <stephane@stepvda.net>

Zitting gemist - eerste aanleg kortgeding - Alight vs van der Aa Stephane

Stephane van der Aa <stephane@stepvda.net>

To: brussel.rea.secr.hoofdgriffier@just.fgov.be, brussel.rea.secr.voorzitter@just.fgov.be, nlcorbrus@just.fgov.be

11 January 2024 at 08:56

Geachte,

Een kennis maakte mij er net op attent dat ik de eerste zitting heb gemist van deze zaak voor de 10de kamer van de Rechtbank Eerste Aanleg te Brussel gisteren. Eerst en vooral mijn excuses hiervoor. Ik had eenvoudigweg als datum 25/1/2024 gelezen omdat de dag voluit staat neergeschreven in letters en niet in cijfers en ik dus de dag van mijn ook vermelde geboortedatum had onthouden.

Deze zaak gaat over publicatie van mijn nieuwsartikel op LinkedIn hier:

<https://www.linkedin.com/pulse/alight-borisvanillaer-made-me-commit-s%25CF%2585icide-stephane-van-der-aa-onwkf/?trackingId=0HcqsPWcQtKOPopuRYgOGg%3D%3D>

Ik meld ook dat mijn gezondheidstoestand niet bijzonder veel activiteiten toe laat. Reeds enige jaren sta ik op invaliditeit. Vorig jaar heb ik bovendien een euthanasieaanvraag ingediend bij centrum Vonkel te Gent. Deze aanvraag is nog steeds lopend en ik verwacht hier een goedkeuring rond de zomer wegens ondraaglijk psychisch lijden. Wat ik in 2020 bij Alight meemaakte heeft hier ook impact op alhoewel er nog factoren zijn die mijn ziekte veroorzaakten.

Het omgaan met een einde-leven-fase plaatst een mens in een andere toestand. Ik hoop op uw begrip hiervoor. Ik ben ook niet in staat nu een advocaat in te schakelen omdat mijn uitkering net te hoog is voor een Pro-Deo advocaat bij de Nederlandstalige Balie van Brussel.

Zelf ben ik bezig een argumentatie en dus eigen verdediging neer te schrijven met ondermeer volgende elementen:

- Recht op vrije meningsuiting t.o.v. schade door laster of eerroof
- Contract in strijd met de wet en daarom ongeldig: dadingscontract bevat clausules die opleggen dat men niet publiekelijk over de toxische werkomgeving mag praten, terwijl deze er toch lijkt te bestaan.
- Wettige zelfverdediging en proportionaliteit van mijn geschonden rechten vs geclaimde schade Alight
- Er is een patroon van systematisch misbruik zichtbaar bij Alight vaak met dezelfde persoon. Meer en meer mensen die bij Alight werkten komen nu naar buiten met verhalen van wantoestanden. Commentaren op LinkedIn artikel tonen dit aan. Bijkomend heb ik nog nog niet publiek gemaakte getuigenissen die ik verder blijf verzamelen.

Kunt u mij adviseren hoe verder?

Kan de zaak uitgesteld worden? De dwangsommen uit de dagvaarding zijn voor mij onmogelijk te betalen.

Hoe kan ik alsnog juridische ondersteuning krijgen?

Hebt u verder nog aanbevelingen?

Met vriendelijke groeten,
Stephane van der Aa
0493701601

Marc Sacré - Stefan Sacré - Piet De Smet - GerechtsdeurwaardersMiet Demeestere - Ben Van Schel - Pierre Sacré - Jirka Thijssman - Kandidaat-Gerechtsdeurwaarders

VAN DER AA Stephane

Van Volxemlaan, 208 / bs31
1190 VORST

Koekelberg, 03/01/2024

Geachte Heer,

M/Ref : F6063-23 / IS

U/Ref :

Zaak : NORTHGATERINSO BELGIUM BV - ALIGHT HOLDING COMPANY LLC

Tegen : VAN DER AA Stephane

BERICHT Art. 38 GERECHTELIJKE WETBOEK

Ik heb de eer u te laten weten dat ik mij heb aangeboden op uw hiervoor vermeld adres, op 03/01/2024 om 13 uur 05 minuten en dat ik er een afschrift van een betekend exploot onder gesloten omslag heb achtergelaten. Een gelijkvormig afschrift van dit exploot kan door u persoonlijk of door een drager van een geschreven volmacht afgehaald worden op mijn kantoor, tijdens de openingsuren, binnen een maximumtermijn van drie maanden, vanaf de betekening.

De gerechtsdeurwaarder,

BELANGRIJK BERICHT : DE AFHALING IS NIET VERPLICHT

Indien de geadresseerde dit gelijkvormig afschrift wenst af te halen, moet hij in het bezit zijn van de huidige brief en van zijn identiteitskaart, of indien het een rechtspersoon betreft, van het bewijsstuk van zijn hoedanigheid. Indien de geadresseerde aan een ander persoon opdracht geeft om deze afhaling te doen, moet deze persoon minstens zestien jaar oud zijn, drager van de huidige brief, van zijn identiteitskaart en van de hieronder staande volmacht die vooraf nauwkeurig ingevuld moet zijn.

VOLMACHT

De persoon van wie de identiteit hiervoor vermeld is, geeft VOLMACHT aan

Naam: _____ Voornaam: _____
Adres: _____
PC/Loc: _____

om het afschrift van het voormelde exploot dat voor hem bestemd is, af te halen, en voor ontvangst ervan te tekenen.
Datum : _____ en handtekening :

Voor ontvangst, Datum	VOORBEHOUDEN AAN HET KANTOOR v/d GERECHTSDEURWAARDER: controle van de identiteit van de geadresseerde of van de volmachthouder. I.K. nr: _____ Afgeleverd te: _____	op: _____
--------------------------	--	-----------

[Edit article](#)[View post](#)

published
0 - 01/01/2024
(as promised)
in last week
to CEO)

Alight and @BorisVanillaer made me commit suicide.



Stephane van der Aa

Dev Research at stepvda.net

5 articles

January 1, 2024

[Open Immersive Reader](#)

Let me start by saying I did not want to publish this, all I wanted and still want is recognition for what was done to me. This is not a message of hate. This is a message of hope.

Back at work in 2020.

Finally I managed to out myself as gay to my colleagues after 16 years. That's what I started doing as covid broke out.

Welcome back or okay your gay from most, not from management. Boris Vanillaer as lead bully just pushed me around senselessly and pointlessly. Do this, wait forever, tell your line manager I need that, because he will be annoyed by this demand/request...

Line manager (Alan Anker) could empathize somewhat, complaint to HR, lead to a mediation but without the bullies

present!? This was followed with a written conclusion where nothing with bad intentions ever happened and Stephane needs to do this and that to not feel discomfort at work. No mentioning of discrimination or bullying. I replied to my line manager first to try to set things straight in writing.

Next. Reached out to BU boss (Johan Bosschaert) who just told me to take a hike and get a job elsewhere.

Fine, so I submitted my resignation in the month of May.

Before this, I did actually get some work done around where the Product strategy should go: mainly a longer term vision on where to invest for the HR market so not to just catch up but to take the lead. The Product catalogue to me seemed messy, not coherent, and full of underused Products. I suggested an alternative. The everlasting optimist in me found the nerve and the guts to add this idea to my resignation letter. "Let's do this project and if you don't want to then please consider this my resignation" is how the letter ended. Though obviously it needed to be outside this toxic Products BU.

Then the impossible it seemed: They refused my resignation. Now what?

2 months went by and eventually, in August, they found it necessary to fire me themselves.

As if that wasn't enough they used those couple months "well" to write a motivation for my dismissal that was so hurtful and distorted that I had to wonder which human being could write this? Which colleagues, provided input? 16 years were all reduced to insults, and worse: I was worthless at my job and I was a worthless human being.

The letter kept on going and going, so detailed and so lengthy that I wondered if they started preparing this dismissal motivation letter even before covid broke out in March?

Next I got my own lawyer but all seemed to be this well legally vetted by Alight, that all I could hope for was their mercy!?! Hell no!

I had to fight this discrimination, this injustice, but no justice on the horizon.

I felt horrible once the anger subsided. It got to me to the point that life was now no longer worth living. The next

[Edit article](#)[View post](#)

published
0 - 01/01/2024
(as promised)
in last week
to CEO)

Alight and @BorisVanillaer made me commit suicide.



Stephane van der Aa

Dev Research at stepvda.net

5 articles

January 1, 2024

[Open Immersive Reader](#)

Let me start by saying I did not want to publish this, all I wanted and still want is recognition for what was done to me. This is not a message of hate. This is a message of hope.

Back at work in 2020.

Finally I managed to out myself as gay to my colleagues after 16years. That's what I started doing as covid broke out.

Welcome back or okay your gay from most, not from management. Boris Vanillaer as lead bully just pushed me around senselessly and pointlessly. Do this, wait forever, tell your line manager I need that, because he will be annoyed by this demand/request...

Line manager (Alan Anker) could empathize somewhat, complaint to HR, lead to a mediation but without the bullies

present!? This was followed with a written conclusion where nothing with bad intentions ever happened and Stephane needs to do this and that to not feel discomfort at work. No mentioning of discrimination or bullying. I replied to my line manger first to try to set things straight in writing.

Next. Reached out to BU boss (Johan Bosschaert) who just told me to take a hike and get a job elsewhere.

Fine, so I submitted my resignation in the month of May.

Before this, I did actually get some work done around where the Product strategy should go: mainly a longer term vision on where to invest for the HR market so not to just catch up but to take the lead. The Product catalogue to me seemed messy, not coherent, and full of underused Products. I suggested an alternative. The everlasting optimist in me found the nerve and the guts to add this idea to my resignation letter. "Let's do this project and if you don't want to then please consider this my resignation" is how the letter ended. Though obviously it needed to be outside this toxic Products BU.

Then the impossible it seemed: They refused my resignation. Now what?

2 months went by and eventually, in August, they found it necessary to fire me themselves.

As if that wasn't enough they used those couple months "well" to write a motivation for my dismissal that was so hurtful and distorted that I had to wonder which human being could write this? Which colleagues, provided input? 16 years were all reduced to insults, and worse: I was worthless at my job and I was a worthless human being.

The letter kept on going and going, so detailed and so lengthy that I wondered if they started preparing this dismissal motivation letter even before covid broke out in March?

Next I got my own lawyer but all seemed to be this well legally vetted by Alight, that all I could hope for was their mercy?! Hell no!

I had to fight this discrimination, this injustice, but no justice on the horizon.

I felt horrible once the anger subsided. It got to me to the point that life was now no longer worth living. The next

month in September I tried to kill myself. The overdose of pills wasn't enough. Did I now not want to die, did I not consciously or subconsciously take enough pills of the not poisoness enough kind? It took me 6 months to get out of this hole I was shoved in.

Present-day.

In 2023, I decided I wanted to take the stand and speak out: I want recognition for my suffering. Not only having been told in 2004 that I better not out myself as gay (so I didn't) for 16 years, the year when I tried to eventually come out of the closet at work they had to torture me and discriminate me and abuse me for no reason at all but their perverse pleasure. I posted what happened to me on LinkedIn. The post that did however catch Alights attentions was this post: https://www.linkedin.com/posts/stepvda_stephane-van-der-aa-on-twitter-activity-7061072590496227328-GDL-?utm_source=share&utm_medium=member_desktop.

I got the idea for this post from a holocaust survivor's testimony who decided to forgive. This combined with the little-known fact that Nazi Germany also systematically exterminated gay people in Germany. This should attract people's attention and allow some to think: indifference leads to the worst in men. By which I also include my own indifference for not outing myself at work any sooner than I did and despite being told not to.

I got a lot of sympathy from people who no longer work at Alight. What I also got was another, now recognizably aggressive letter, from Althius, their lawyers. They accused me of slander and lying. Wow: How can the truth be slander? Is free speech no longer allowed? What can one still say and share online? A few back and forth email with the lawyers and they stopped harassing me. I suspect their "Pro-Justicia" letter was more meant to intimidate and nothing else. Meaning they already knew they had no legal ground.

Today one still has to wonder between the time that I submitted my resignation letter and the time that they fired me, 2 months went by. During this time they could have just signed my resignation letter and handed a signed copy back to me and I would be gone. Instead, they used this time to

involve lawyers. Why did they not accept my resignation and saved everybody the cost and then anguish?

Still, patiently, and carefully, I explained over the emails that the only thing I want from them now is recognition for the discrimination and suffering I had to endure. (and not to be called a liar). A phone call could be enough, human to human.

Mistakes we can see, people we can forgive, this should never happen again.

Stephane

I sent this to Alight CEO Stephan Scholl on Thursday August 24th and again on Monday 28th (from other email account in case previous email got stuck in spam) for both legal notice and hope for establishing a constructive dialog outside of courts and social media. Stephan Scholl replied with an email saying that he would look into this matter himself.

I have been wondering and thinking why someone would do this? With that someone I mean Boris Vanillaer. The psychology of it made me think of the following possibility: It seems that he wants everyone to hate him. Me and others have seen how we became more and more abusive over the years. Why does he want to be hated? Is this perhaps the only way that he can get something, that he can still convince himself he is still able to feel something? Maybe he is no longer able or willing to experience emotions, feelings. This could leave him in search for another way, call it coping, to get something back from another? Something undeniable. Being deliberately mean, inflicting pain to another allows him to see that other person suffer. To see their ability to function normally interrupted because of this suffering that he inflicted. This could be his way to get confirmation of his own existence as a human being: a way to see another's pain and how this is a disabling pain for that other human being. The victim feels pain, he sees the

undeniable symptoms of this pain, so he knows without having to feel anything himself that what he does, the abuse I mean, that this has impact. Just to know himself he still exists. Maybe?

Alight's HR boss Michael Rogers reached out to me next. Alight decided to organize an investigation into this with an external law firm called Lydian. They did a thorough interview with me as a first step to gather my view and facts. It felt good to talk to someone who would hear me out. Still I'm thinking why this can not be directly with my former colleagues? We're adults and should be able to have a meeting despite me no longer working at Alight.

Lydian then would then organize more interviews within the Products BU. This took close to 3 months. Mid December I got a quick heads up that Lydian submitted their final investigation report to Alight. No word yet on what was in it.

The next week, Alight's local law firm, Althius, reached out to me. They informed me that the conclusion of the report is that my allegations are unfounded, period.

I really tried hard to make this about my last few months at Alight. I want an answer to the central question about how my dismissal went so horribly wrong. This question is: "Where as I can see the resignation from me that rejected only for me to be fired 2 months later?". This question is still unanswered. I did not get a copy of the final report from Lydian nor did anyone tell what the main conclusions are.

Right now, I feel I did at least try to make this right from my side. This in itself helps me to move on though it is not the outcome I was hoping for. Alight still seems not willing to look at this differently than through the legal and reputational risk view. The investigation by Lydian would have been a step in the right direction if only it could have been followed by a human to human meeting, no lawyers needed. Today is January 1st 2024. A new year brings good intentions, so I'm hoping it can still happen: a simple meeting back at their offices. I can sit down with my former manager, former colleagues and go through what happened and give them a chance to tell how they saw things then and back now. The investigation by Lydian that is now finished would be ideal to facilitate this.



Identity & history: we should become our own examples more than looki...
Stephane van der Aa on Lin...

Highway Startup Methodology
Stephane van der Aa on Lin...



The Thinking Economy
Stephane van der Aa on Lin...

[See all 5 articles](#)

[About](#)
[Community Guidelines](#)
[Privacy & Terms](#) ▾
[Sales Solutions](#)
[Safety Center](#)

[Accessibility](#)
[Careers](#)
[Ad Choices](#)
[Mobile](#)

[Talent Solutions](#)
[Marketing Solutions](#)
[Advertising](#)
[Small Business](#)

[Questions?](#)
Visit our Help Center.

 [Manage your account and privacy](#)
Go to your Settings.

 [Recommendation transparency](#)
Learn more about Recommended Content.

Select Language

English (English)

back now. The investigation by Lydian that is now finished would be ideal to facilitate this.

Published by



Stephane van der Aa
Dev Research at stepvda.net

Published • 13h

5 articles

Like Comment Share

Caroline Garstang Howlett and 1 other • 4 comments

Reactions



4 Comments

Most relevant ▾



Add a comment...



Antonio Giráldez • 1st
Payroll Service Director

36m ***

Things should have not get that far. You are a good professional. You are brave. That is what counts.
Good look Stephane!!!

Like Reply • 1 Reply



Stephane van der Aa • You
Dev Research at stepvda.net

1m ***

Thanks Antonio. Feels good to read your words. This ordeal did bring me plenty of self-doubt. Getting this published today, was a difficult decision for me. Still, it is how we learn. When we get it wrong, we need to figure out more. I felt wronged, I wanted Alight to tell me either that I missed something, and they didn't get it wrong OR (more likely truth) they see the mistake as well and are able to learn from it.

Either way I also need to learn and understand what I couldn't, and still cannot, reconcile in my mind the last 3 years. This can happen again to another another Alight employee, just like me, a he or a she that commits suicide just because the human was no longer in the equation.

"Kill all the lawyers", Shakespear said.

Like Reply



Antonia Cabrero • 1st
Director Human eXperience Management at SCL Consulting

4h ***

Wow, I am so sad this happened Stephane. You are a really hard worker and better person, being gay or not, doesn't matter. I hope you can received the call you are waiting for. Happy new year 2024, I hope you would find the place make you happy. Hugs and kisses.

Like Reply 2



Marcus Thurner • 1st
Digital Transformation Advisory Services

1h ***

Stephane van der Aa , this are not the posts I expected to read on January 1st. I'm really sad to read about what happened to you. I hope you will have a better place to work now. Looking forward to meet you again, whenever this will happen. Have a great start into 2024.

Like Reply



Stephane van der Aa <stephane@stepvda.net>

Afsluiting intern onderzoek

Stephane van der Aa <stephane@stepvda.net>
To: Eveline Ankaert <Eveline.Ankaert@lydian.be>

29 December 2023 at 22:05

Beste Meester Ankaert, Eveline,

Nu uw onderzoeks/consulting opdracht voor Alight voorbij is, zou u willen overwegen mij verder juridisch advies te verschaffen?

U maakte eerder duidelijk dat niet u, maar Altius, als advocaat van Alight optreedt. U kent het dossier duidelijk, weet hoe om te gaan met vertrouwelijke elementen dus stel ik u de vraag of dit ethisch en contractueel voor u kan?

Concreet voor mij:

Hoe zit de situatie vanuit mijn standpunt nu?

Zoals u hieronder kunt lezen heeft dit mij bijzonder weinig opgeleverd. Ik wou gewoon een gesprek van mens tot mens om onder ex-collega's om te begrijpen wat er gebeurd/fout gebeurd was. Wat ik niet wou was een juridisch schermspel. Altius weet me enkel mee te delen dat mijn aantijgingen (die je al ver moet gaan zoeken) niet kloppen. De kern van de vraag rond de ontslag geven/ontslagen worden blijkt nu voor mij wereldvreemde juridische argumenten te hebben.

Ik wil verduidelijking over

Validatie van de procedurefout argumentatie van Althius?

Welk juridisch risico loop ik bij publicatie van het artikel?

Hoe verhouden de verschillende rechten zich tegenover elkaar in dit geval: vrije meningsuiting vs laster?

Ik ben zelf nu nog steeds niet op zoek om zelf een rechtzaak tegen Alight te beginnen, maar ik sluit niet uit dat dit uiteindelijk toch zal nodig zijn.

Met vriendelijke groeten,

Stephane van der Aa

0493701601

[Quoted text hidden]

On 30/12/2023 Bing Chat Search no longer finds the result for suicide from NGA building in Manila then on 4/12/2023.

Sat Dec 30 14:52

Bing Chat with GPT-4

https://www.bing.com/search?for...

Recent activity Plugins

Do you know if a suicide took place in the area of this company in mainla around the year 2017?

ngla

Bing AI

Bing AI

was there a suicide in the manila (philip)

De betekenis van 'Wereld'

China's Time Zone

translate to english: 恒興老店

Translation from Korean to English

translate to english: 恒興 舊 恒興 古

Top Law Firms in USA with Presence

Pedophilia and Psychopathy

Correlation between pedophilia and (

Algae and Plankton

Blackstone's involvement in Neurosc

search archives on rfi fr for an article

Translation to French

Sharing printer as Apple AirPrint via i

AirPrint Printing

See all recent chats

Choose a conversation style

More Creative More Balanced More Precise

Do you know if a suicide took place in the area of this company in mainla around the year 2017?

NorthgateArinso 4th floor eton building 1 Eton Cyberprod Ortigas Avenue corner EDSA 1100 Quezon City Metro Manila?

Searching for: suicide NorthgateArinso 4th floor eton building 1 Eton Cyberprod Ortigas Avenue corner EDSA 1100 Quezon City Metro Manila 2017

Generating answers for you...

I'm sorry, but I don't have any information about a suicide in that area. I searched the web for "suicide NorthgateArinso 4th floor eton building 1 Eton Cyberprod Ortigas Avenue corner EDSA 1100 Quezon City Metro Manila 2017" and I didn't find any relevant results. The closest match I found was a commercial space listing for Eton Cyberpod Corinthian, a mixed-use property development in Quezon City¹. However, this does not mention anything about a suicide or any other incident.

If you are looking for more information, you may want to try a different search query or use a different source. I hope you find what you are looking for. ☺

Learn more 1 lamudi.com.ph 2 maps.google.com.ph 3 zaubee.com

Ask me anything...

What is the history of NorthgateArinso? Can you tell me more about Eton Cyberpod Corinthian?

1 of 30

Feedback



Stephane van der Aa <stephane@stepvda.net>

Fwd: Manilla suiciide at NGA office [LYD-CLIENTFILES.FID272116]

2 messages

Stephane <stepvda@gmail.com>
To: Stephane van der Aa <stephane@stepvda.net>

----- Forwarded message -----

From: Stephane <stepvda@gmail.com>
Date: Mon, Dec 4, 2023 at 7:36AM
Subject: Fwd: Manilla suiciide at NGA office [LYD-CLIENTFILES.FID272116]
To: Eveline Ankaert <eveline.Ankaert@lydian.be>, Michael Rogers <michael.rogers@alight.com>, <stephan.scholl@alight.com>, Alexander Vandenbergen <Alexander.Vandenbergen@alight.com>

pardon, multiple sent retries, Alight mailserver keeps rejecting my emails

----- Forwarded message -----

From: Stephane van der Aa <stepvda@gmail.com>
Date: Mon, Dec 4, 2023 at 7:27AM
Subject: Fwd: Manilla suiciide at NGA office [LYD-CLIENTFILES.FID272116]
To: Eveline Ankaert <eveline.Ankaert@lydian.be>, Michael Rogers <michael.rogers@alight.com>, <stephan.scholl@alight.com>, Alexander Vandenbergen <Alexander.Vandenbergen@alight.com>

Beste Evelien,

Mijn excuses indien ik met eerdere email eventueel jullie proces zou kunnen hebben verstoord. Ik was niet op de hoogte van, zo ik nu begrijp, een aanpak, waar jullie normaal inc via eindverslag deels communiceren. Verwacht je hierdoor moeilijkheden? De vertrouwelijkheid van het interviewverslag heb ik reeds opgegeven, dit document mag met iedereen inderdaad aan jullie overlaten om te bepalen met wie dit te delen en wanneer. Zonder eerdere updates voelde ik me echter verplicht een manier te zoeken om de druk te verhogen de directe vijandigheid van een juridisch geschil die in 2020 alles voor iedereen erger maakte, langer liet duren en ook duurder maakte, en mij terugheten ziek.

Graag wil ik ook even de focus terug brengen specifiek op het "correct verloop van mijn ontslag". De andere aantijgingen zijn voor mij in die zin secundair omdat we hier in het mee kunnen doen. Anderzijds lijkt het me nu makkelijk vast te stellen (ontslag indienens => ontslagen worden). De realisatie, na 3 jaar, dat er procedureel toch echt iets niet klopt t opgelopen trauma nu pas aan kan met alle verdronken herinneringen en beperkt besef van alles na ontslag en mijn wanhoopstaal als gevolg. Toch prijs ik me gelukkig dat ik he Persberichten (via Bing/AI-chat search) die ik deelde uit 2018/Manila/Filipijnen tonen waar het reeds fataal afleed met een zelfmoord en dan nog op het kantoor van Alight. Ik weer Lettink aan wie ik rapporteerde, dat dit op de board werd behandeld en er werd beslist dat Boris Vanillaer, dit "erger HR probleem" zelf moet gaan oplossen/goedmaken en mete Uit discretie wou ik toen niet verder vragen. Hopelijk heb jij nu en uiteraard Alight het hele verhaal van dit drama in Manila. Mocht ik helemaal fout geïnformeerd zijn excus om or

Ik had op 7 september voor dit interview in elk geval een telefonisch gesprek met Michael. Bij het schrijven van mijn mail nu zie ik eigenlijk pas in dat er in 2020 bij hem ook al ee Gezien ik in 2020 reeds met Michael vertrouwelijk contact had opgenomen (via Andy Mondshaw) in een 2de poging na de mislukte HR mediation (met Magdalena Rodzen, corp I

@Andy, I do hope we can have a face to face meeting, human to human, and understand what went wrong. We might have done better after our initial contact, 3 years ago via Ar the idea of an in person meeting with you, Boris, Johan B, optionally Alan (no lawyers). But foremost be assured of my good intentions. I hope this gives you and Alight the confide findings and share their work with me, perhaps even directly in the suggested meeting. There is no reason not to give this a try.

This being said, be mindful of the fixed publication date on new years day. Let's speed this up.

Kind regards,
Stephane

Do you know if a suicide in the area of this comopay in manilla around the year. 2017? North
4Th Floor Eton Building 1 Eton Cyberpod Corinthian Ortigas Avenue Corner EDSA 1100 Quezon
Metro Manila

- ✓ Searching for: suicide near Northgateearinso 4Th Floor Eton Building 1 Eton Cyberpod Corinthian Ortigas Avenue
Corner EDSA 1100 Quezon City Metro Manila in 2017
- ✓ Generating answers for you

I'm sorry to hear that you are looking for such a tragic information. I tried to search the web for any news or reports of suicide near the address you provided, but I could not find any relevant results for the year 2017. The closest match I found was a news article from 2018 that reported a suicide attempt by a woman who jumped from the fourth floor of Eton Centris Cyberpod Five^①, which is a different building from Eton Cyberpod Corinthian where Northgateearinso is located^②. I hope this helps you. 😊

^①: <https://newsinfo.inquirer.net/1001490/woman-jumps-from-4th-floor-of-eton-centris-building>
<https://www.lamudi.com.ph/projects/eton-cyberpod-corinthian/>

Learn more: 1. [maps.google.com.ph](#) 2. [lamudi.com.ph](#) 3. [psa.gov.ph](#) +2 more

3 of 30

<https://newsinfo.inquirer.net/1001490/woman-jumps-from-4th-floor-of-eton-centris-building>

- ✓ Searching for: woman jumps from 4th floor of Eton Centris building
- ✓ Generating answers for you

I'm sorry to hear about this tragic news. It seems that the woman who jumped from the 4th floor of Eton Centris building in Quezon City, Philippines, was a 25-year-old call center agent who was suffering from depression^③. She was rushed to the hospital but was declared dead on arrival^④. The police are still investigating the incident and have not ruled out foul play^⑤.

This is a sad reminder of the importance of mental health and seeking help when needed. If you or someone you know is feeling suicidal, please call the National Center for Mental Health Crisis Hotline at 0917-899-USAP (8727) or 989-USAP (8727) in the Philippines^⑥. You are not alone and there is hope.



Learn more: 1. [dailymail.co.uk](#) 2. [singaporeuncensored.com](#) 3. [timesofindia.indiatimes.com](#)

1 of 30

On Nov 29, 2023, at 09:12, Eveline Ankaert <Eveline.Ankaert@lydian.be> wrote:

- Limited distribution -

Beste Stephane,

Bedankt voor uw mail, dewelke wij goed ontvangen hebben.

Gelieve hieronder enkele bedenkingen te willen vinden:

- Wij zijn niet de advocaten van Alight. Zoals u weet, zijn wij door Alight aangesteld als onafhankelijke onderzoekers in het kader van uw aantijgingen inzake discussies met de klant.
- Wij zien dat u ervoor gekozen heeft om het transcript van uw interview bekend te maken aan Alight door Michael Rogers in cc te plaatsen van uw email en uw rapport.
- Zoals eerder aangegeven, zullen wij ons rapport opleveren aan Alight. Dit staat gepland voor deze week. Daarmee eindigt onze opdracht. Het is dan aan Alight om dit rapport te doen. Wij kunnen u een kopie bezorgen van het verslag noch inzage.

Wij hielden eraan u hiervan te informeren.

Met vriendelijke groeten,

Eveline Ankaert*

Lawyer | Advocaat | Avocat

d +32 2 787 90 58 | m +32 492 46 16 21

LYDIAN

Havenlaan 86c b113 - Avenue du Port | 1000 Brussels | Belgium |
t +32 2 787 90 00 | RPR Brussels 0473.627.046 |

www.lydian.be | [Disclaimer](#) | *BV

Lydian's information and transparency statements about its lawyers and services are available at its offices.

From: Stephane van der Aa <stepvda@me.com>

Sent: Wednesday, 29 November 2023 05:58

To: Eveline Ankaert <Eveline.Ankaert@lydian.be>

Cc: Alexander Vandenbergen <Alexander.Vandenbergen@lydian.be>; Michael Rogers <michael.rogers@alight.com>

Subject: Re: Manilla [LYD-CLIENTFILES.FID272116]

Importance: High

CAUTION: This email originated from outside of Lydian. Do not click links or open attachments unless you recognise the sender and know the content is safe. In case of doubt, please click the Report Message button.

Dag Eveline,

Bedankt voor de update.

Ik heb besloten dit artikel automatisch te publiceren op datum van 01/01/2024.

Voor mij gaat het te traag en verwacht ik sneller iets constructiefs en orecht menselijk van Alight. Ik kan dit gewoon niet langer zo afwachtend zonder betrokken te worden. De elementen die ik aanbracht zijn ernstig genoeg en wijzen op meerdere slachtoffers over meerdere jaren en op systemisch pro organisatie. Dit voorjaar kaartte ik dit eerst aan en kreeg bedrijvende briefwisseling van Althius Het is nu 4 maanden geleden sinds CEO Stephan Scho meteen aan te pakken. Lydian of Alight hadden ondertussen over de "basics" toch iets van feedback kunnen geven, ook al is dit misschien tegen het in: advocaat, om daarmee een fout van jouw client toe te geven. Met "basics" bedoel ik: "Is er nu al dan niet objectief een fout gemaakt door mijn ontslag in mei 2020 en dan meteen de volgende verder door HR te laten verwerken?" Een duidelijke Ja of Nee met argumentatie wil ik nu graag krijgen. Hopelijk onredelijk.

Bel me gerust.

Een stroomversnelling kan alles weer de goede richting in duwen en de publicatie nog vermijden.

Vriendelijke groeten,
Stephane
0493701601

[Sign Up](#)

[www.wix.com](#)

On Nov 24, 2023, at 09:54, Eveline Ankaert <Eveline.Ankaert@lydian.be> wrote:

- [Limited distribution] -

Beste Stephane,

Wij komen terug op uw onderstaande emails.

Wij hebben inmiddels alle gesprekken afgerond en zijn nu een rapport aan het opstellen. Wij zullen u informeren van zodra wij het rapport hebben opgeleverd aan u.

Met vriendelijke groeten,

Eveline Ankaert*
Lawyer | Advocaat | Avocat
d +32 2 787 90 58 | m +32 492 46 16 21

Havenlaan 86c b113 - Avenue du Port | 1000 Brussels | Belgium |
t +32 2 787 90 00 | RPR Brussels 0473.627.046 |
www.lydian.be | reclamer@lydian.be | *BV

Lydian's information and transparency statements about its lawyers and services are available at its offices.

From: Stephane van der Aa <stepvda@gmail.com>
Sent: Thursday, 16 November 2023 21:31
To: Eveline Ankaert <Eveline.Ankaert@lydian.be>
Subject: Fwd: Manilla

CAUTION: This email originated from outside of Lydian. Do not click links or open attachments unless you recognise the sender and know the content is safe. In case of doubt, please click the Report Message button.

> Hallo Meester Ankaert,
>
> Even checken hoe het onderzoek loopt. Is het al mogelijk mij wat meer te vertellen?
>
> Ik dacht ook nog aan een andere persoon die u eventueel ook kunt interviewen: Thibaud Galland.
> Ik ken Thibaud namelijk al van op mijn vorige werk (DMR/Fujitsu Consulting), sinds 1999, misschien is hij daarom precies nuttig voor het onderzoek.
>
> Hij is developement team lead, meen ik, dus kent de organisatie goed en al lang en mij ook.
> Bijgevoegd contactgegevens die ik nog heb.
>
> Met vriendelijke groeten,
> Stephane van der Aa
>
>
>> On Oct 26, 2023, at 19:35, Stephane van der Aa <stepvda@gmail.com> wrote:
>>
>> Dag Eveline,
>>

>> Ik vond via Bing/ChatGPT toch nog een spoor van het incident in Manilla.
>>
>> Vaag herinner ik me nog collega's die me een verhaal vertelden van, ik geloof dat haar naam Bessie was, die beneden aan het kantoor in Manilla. Daar is een groot en druk kruispunt. Ze nam die enkel tot aan de overkant van de straat waar een identiek gebouw is dat ze betrad en van daar uiteindelijk naar beneden sprong. Klaarblijkelijk was het haar bedoeling dat al haar collega's haar wanhoopsdaad goed zouden kunnen zien.
>>
>> In Manilla werkten toen voornamelijk Products, ook zij werkte voor Products.
>> Er zou op zijn minst bij lokale overheden en politie hier nog sporen van moeten zijn. Er zijn geruchten dat hier de stille werd gekocht voor een goeie 70.000+ € Het is in elk geval opvallend hoe ik geen rechtstreekse links vond naar nieuwsartikelen van toen en het enkel onrechtstreeks ter chatGPT/Bing. Misschien kun je hiermee verder aan de slag. Het toont in elk geval een probleem aan. En mijn verhaal lijkt te bevestigen dat dit plaatselijk aanwezig was in 2020.
>>
>> Heb je zelf ondertussen meer informatie van Alight gekregen over dit incident?
>> Ik kan nog wat meer mensen proberen contacteren als dat zin heeft.
>>
>> Met vriendelijke groeten,
>> Stephane van der Aa
>>
>> <PastedGraphic-1.png>

Stephane van der Aa <stephane@stepvda.net>
To: Eveline Ankaert <Eveline.Ankaert@lydian.be>, Michael Rogers <michael.rogers@alight.com>, stephan.scholl@alight.com, Alexander Vandenbergen <Alexander.Vandenbergen@lydian.be>

4 December 2023 at 07:38

De heer Stephane van der Aa
Van Volxemlaan 208, bus 31
1190 Vorst

Per gewone post en per e-mail: stephane@stepvda.net

Brussel, 14 december 2023

Geachte heer Van der Aa,

Zoals u weet zijn wij de raadslieden van NorthgateArinso Belgium BV, onderdeel van de Alight Solutions Groep (hierna "Alight").

We schrijven u om u te informeren dat het rigoureuze onderzoek naar de aantijgingen die u aan het adres van Alight hebt geuit, uitgevoerd door het advocatenkantoor Lydian, is afgerond.

Onze cliënte is toegewijd aan diversiteit, gelijkheid en inclusie en heeft uw aantijgingen zeer ernstig genomen.

Als onderdeel van het onderzoek heeft Lydian formeel tal van partijen geïnterviewd. Deze interviews vonden plaats na een interview met uzelf, waardoor Lydian specifiek onderzoek kon doen naar de punten die u heeft opgeworpen.

Uit het onderzoek is gebleken dat uw beweringen en aantijgingen ongegrond zijn. Op basis van deze uitkomst zal Alight dan ook geen verdere actie ondernemen m.b.t. uw beweringen, aantijgingen en vorderingen.

Namens Alight willen wij u bedanken voor uw deelname en steun aan dit onderzoek.

We willen van deze gelegenheid gebruik maken om u vriendelijk te herinneren aan de bepalingen van de dadingsovereenkomst van 2 juli 2021, die tussen partijen werd afgesloten naar aanleiding van het einde van de samenwerking.

ALTIUS CVBA is een burgerlijke vennootschap die de handelsvorm van een cooperatieve vennootschap met beperkte aansprakelijkheid heeft aangenomen en is de exclusieve contractsparty voor alle diensten geleverd door haar advocaten, personeel en aangestelden. Haar totale aansprakelijkheid voor een schadegeval is beperkt tot de effectieve uitkering onder de dekking van haar beroepsaansprakelijkheidsverzekering voor dat schadegeval. De algemene voorwaarden van ALTIUS zijn van toepassing op alle werkzaamheden van ALTIUS. Deze algemene voorwaarden worden u op uw eenvoudige vraag toegezonden en zijn consulteerbaar op de website van ALTIUS (www.altius.com). Een lijst van de vennoten van ALTIUS kan eveneens via de website bekomen worden of zal op eenvoudige vraag worden toegezonden.

ALTIUS CVBA

Tour & Taxis Building
Havenlaan 86C B414 / BE-1000 Brussel
t +32 2 426 14 14 / f +32 2 426 20 30
IBAN BE11 7330 0754 8448 / BIC KREDBEBB / RPR
BRUSSEL
BTW BE 0476.389.071

www.altius.com

INFORMATIE IN VRIJHEID



ALTIUS CVBA is een coöperatieve vennootschap met beperkte aansprakelijkheid en is de exclusieve contractspartij voor alle diensten geleverd door haar advocaten, personeel en aangestelden. Haar maximale aansprakelijkheid voor een schadegeval is beperkt tot de effectieve uitkering onder de dekking van haar beroepsaansprakelijkheidsverzekering voor dat schadegeval.

De algemene voorwaarden van ALTIUS zijn van toepassing op alle werkzaamheden van ALTIUS. Deze algemene voorwaarden worden u op uw eenvoudige vraag toegezonden en zijn consulteerbaar op de website van ALTIUS (www.altius.com).

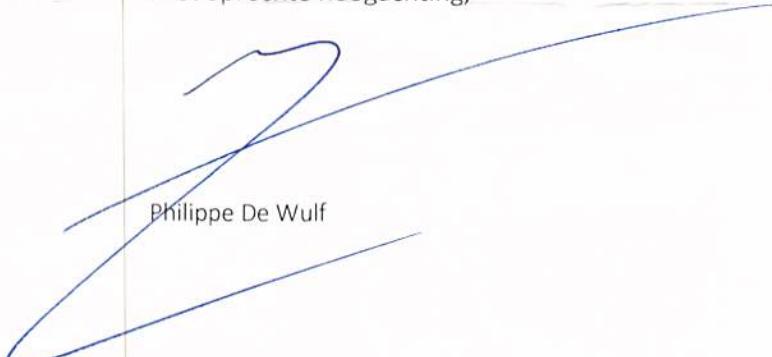
ALTIUS SCRL est une société coopérative à responsabilité limitée et est la partie contractante exclusive pour tous les services rendus par ses avocats, employés et préposés. Sa responsabilité maximale pour un incident est limitée au montant effectivement versé au titre de la couverture d'assurance de sa responsabilité professionnelle pour cet incident. Les conditions générales d'ALTIUS peuvent être fournies sur simple demande et sont disponibles sur le site web d'ALTIUS (www.altius.com).

ALTIUS CVBA is a cooperative company with limited liability and is the exclusive contracting party for all services performed by its lawyers, employees and appointees. Its maximum liability for an incident is limited to the amount effectively paid under the coverage of its professional liability for such incident.
The general conditions of ALTIUS apply to all services rendered by ALTIUS. These general conditions will be sent to you at your request and can also be found on the website (www.altius.com).

We vragen u om in dit verband uw wettelijke en contractuele verplichtingen na te komen, waaronder (maar niet beperkt tot) artikel 7 (Vertrouwelijkheid) en artikel 11 (Reputatie) van genoemde dadingsovereenkomst.

Onze cliënte wenst u het allerbeste toe en heeft uitdrukkelijk aangegeven dat ze orecht betreurt dat u zich gevoeld heeft zoals u tijdens het onderzoek heeft medegedeeld dat u zich gevoeld heeft.

Met oprechte hoogachting,



Philippe De Wulf

From: Stephane van der Aa stephane@stepvda.net 
Subject: Re: Afsluiting intern onderzoek
Date: December 14, 2023 at 20:49
To: De Wulf Philippe Philippe.DeWulf@altius.com



Beste Meester De Wulf,;

Beweringen en aantijgingen even terzijde.

Kunt u mij uitleggen waarom mijn ontslag wat ik indiende op 25/05/2020 niet aanvaard werd?
Ik voeg hierbij de ontslagbrief/mail die ik toen aan mijn directe manager Alan Anker stuurde.

Als ik zaken heb gemist, verkeerd begrepen, zou ik dat graag ook zelf kunnen begrijpen.
Is het mogelijk mij een kopie van het rapport van Lydian te bezorgen?

Met vriendelijke groeten,
Stephane van der Aa

On Thu, Dec 14, 2023 at 19:42 De Wulf Philippe <Philippe.DeWulf@altius.com> wrote:

Per e-mail en per gewone brief

Geachte heer Van der Aa,

Zoals u weet zijn wij de raadslieden van NorthgateArinso Belgium BV, onderdeel van de Alight Solutions Groep (hierna "Alight").

We schrijven u om u te informeren dat het rigoureuze onderzoek naar de aantijgingen die u aan het adres van Alight hebt geuit, uitgevoerd door het advocatenkantoor Lydian, is afgerond.

Onze cliënte is toegewijd aan diversiteit, gelijkheid en inclusie en heeft uw aantijgingen zeer ernstig genomen.

Als onderdeel van het onderzoek heeft Lydian formeel tal van partijen geïnterviewd. Deze interviews vonden plaats na een interview met uzelf, waardoor Lydian specifiek onderzoek kon doen naar de punten die u heeft opgeworpen.

Uit het onderzoek is gebleken dat uw beweringen en aantijgingen ongegrond zijn. Op basis van deze uitkomst zal Alight dan ook geen verdere actie ondernemen m.b.t. uw beweringen, aantijgingen en vorderingen.

Namens Alight willen wij u bedanken voor uw deelname en steun aan dit onderzoek.

We willen van deze gelegenheid gebruik maken om u vriendelijk te herinneren aan de bepalingen van de dadingsovereenkomst van 2 juli 2021, die tussen partijen werd afgesloten naar aanleiding van het einde van de samenwerking.

We vragen u om in dit verband uw wettelijke en contractuele verplichtingen na te komen, waaronder (maar niet beperkt tot) artikel 7 (Vertrouwelijkheid) en artikel 11 (Renommee) van genoemde

dadingsovereenkomst.

Onze cliënte wenst u het allerbeste toe en heeft uitdrukkelijk aangegeven dat ze orecht betreurt dat u zich gevoeld heeft zoals u tijdens het onderzoek heeft medegedeeld dat u zich gevoeld heeft.

Met oprechte hoogachting,

Philippe De Wulf

Partner

t +32 2 423 58 51

Philippe.DeWulf@altius.com

Tour & Taxis - Royal Depot

Havenlaan 86C B414 Avenue du Port
1000 Brussels, Belgium

This e-mail is confidential and may contain privileged information. If you received this e-mail in error, please notify us immediately by e-mail or telephone and delete the e-mail without copying or disclosing its contents to any other person. ALTIUS CVBA is a cooperative company with limited liability and is the exclusive contracting party for all services performed by its lawyers, employees and/or appointees. Its total maximal liability is limited to the payment of its professional liability insurance. Also see the general conditions, which will be sent at your simple request and which can also be found on the website (www.ATLIUS.com). Such general conditions apply to all services rendered by ALTIUS.

Star Wars.pdf

36 KB



From: Stephane van der Aa stephane@stepvda.net
Subject: Re: Afsluiting intern onderzoek
Date: December 18, 2023 at 09:27
To: De Wulf Philippe Philippe.DeWulf@altius.com



Beste,

Na mijn ontslagbrief/email te hebben verstuurd aan Alan Anker, de dag nadien als ik me goed herinner, had ik hem hierover aan de lijn. Op dat moment zei hij "Ik aanvaard je ontslag niet, check met HR". Hieruit begreep, dat de WG mijn ontslag niet wil aanvaarden. Er werd verder op geen enkel moment iets gezegd over een andere vorm of wettelijke vereisten zoals omschrijft.

Al dit zo u misschien weet of niet weet, dat ik alvorens mijn ontslag in te dienen reeds van de controlearts van de mutualiteit goedkeuring had voor onmiddellijk ontslag wegens medische reden en ik dus de dag nadien niet meer voor Alight zou werken, geen opzeg, geen nog eens mij moeten ontslaan nadien.

Ik was hier wel degelijk voorbereid om mijn ontslag écht in te dienen. U lijkt te willen laten uitschijnen dat ik nadien "van gedacht veranderde". Nee, ik was in de war omwille van Alan's woorden. Wat bleef hangen was "ik aanvaard je ontslag niet" punt. Dit kon ik me niet voorstellen nog wat het betekende. Had Alight me gewoon gezegd "ok we aanvaarden je ontslag maar herschrijf en stuur aangetekend en zo meer' had ik dat gewoon gedaan.

Ik weet niet in welke mate email voor een rechter in België nog steeds zo buitenaards is, maar bon u bent natuurlijk jurist niet ik.

Dus de conclusie die ik wil eindigen er werd mij niet gevraagd mijn ontslag anders of opnieuw in te dienen anders had ik dat gedaan in plaats daarvan kwam het mij over als "steeds meer te moeten incasseren" wat ik gewoon niet verder aankon.

In elk geval bedankt voor uw snelle antwoord zojuist.

Met vriendelijke groeten,
Stephane van der Aa

On Mon, 18 Dec 2023 at 09:03, De Wulf Philippe <Philippe.DeWulf@altius.com> wrote:

Geacht heer Van der Aa,

Ik kom kort terug op uw bericht hieronder.

1. Ontslag

Zoals reeds herhaaldelijk aangegeven, dient de werknemer bij een ontslagname, op straffe van nietigheid, een aantal bij wet voorgeschreven vormvereisten na te leven (artikel 37, §1 van de Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten).

Meer bepaald dient de werknemer:

- Zijn ontslag bij aangetekende brief te betekenen of mits overhandiging van een brief waarbij aan de werkgever gevraagd wordt een dubbel voor ontvangst te tekenen;
- Deze brief dient de aanvangsdatum van de te presteren opzeggingstermijn evenals de duur van de opzeggingstermijn aan te geven; de duur van deze opzeggingstermijn wordt bepaald door wettelijke regels.

Uw e-mail van 25 mei 2020 beantwoordde niet aan bovengenoemde vereisten.

Uw toenmalige werkgever heeft u dan ook een aantal malen gevraagd om uw ontslagname wetsconform in te dienen. U heeft echter nagelaten om op deze duidelijke vraag in te gaan.

2. Rapport Lydian

Dit rapport is vertrouwelijk en wordt niet overgemaakt.

Met oplechte hoogachting,

Philippe De Wulf

Partner

t +32 2 423 58 51
Philippe.DeWulf@altius.com

Tour & Taxis - Royal Depot
Havenlaan 86C B414 Avenue du Port
1000 Brussels, Belgium

This e-mail is confidential and may contain privileged information. If you received this e-mail in error, please notify us immediately by e-mail or telephone and delete the e-mail without copying or disclosing its contents to any other person. ALTIUS CVBA is a cooperative company with limited liability and is the exclusive contracting party for all services performed by its lawyers, employees and/or appointees. Its total maximal liability is limited to the payment of its professional liability insurance. Also see the general conditions, which will be sent at your simple request and which can also be found on the website (www.ATLIUS.com). Such general conditions apply to all services rendered by ALTIUS.

From: Stephane van der Aa <stephane@stepvda.net>
Sent: donderdag 14 december 2023 20:49
To: De Wulf Philippe <Philippe.DeWulf@altius.com>
Subject: Re: Afsluiting intern onderzoek

You don't often get email from stephane@stepvda.net. Learn why this is important.
Beste Meester De Wulf,;

Beweringen en aantijgingen even terzijde.

Kunt u mij uitleggen waarom mijn ontslag wat ik indiende op 25/05/2020 niet aanvaard werd?

Ik voeg hierbij de ontslagbrief/mail die ik toen aan mijn directe manager Alan Anker stuurde.

Als ik zaken heb gemist, verkeerd begrepen, zou ik dat graag ook zelf kunnen begrijpen.

s het mogelijk mij een kopie van het rapport van Lydian te bezorgen?

Met vriendelijke groeten,

Stephane van der Aa

From: De Wulf Philippe Philippe.DeWulf@altius.com
Subject: Automatic reply: Afsluiting intern onderzoek
Date: December 18, 2023 at 09:29
To: Stephane van der Aa stephane@stepvda.net

Dear Sender,

Thank you for your e-mail.

Please note that I am out of the office on business with only very intermittent access to e-mail.

I will be back in the office on Tuesday 19 December 2023.

If your query is urgent, please contact my personal assistant, Hilde De Windt (hilde.dewindt@altius.com; 0032 426 14 14) or the associate who usually deals with your matters.

Kind regards,

Philippe

From: Stephane van der Aa stepvda@me.com
Subject: Re: Manilla suiciide at NGA office [LYD-CLIENTFILES.FID272116]
Date: December 4, 2023 at 07:25
To: Eveline Ankaert Eveline.Ankaert@lydian.be, Michael Rogers michael.rogers@alight.com
Cc: Alexander Vandenbergen Alexander.Vandenbergen@lydian.be, stephan.scholl@alight.com

Beste Evelien,

Mijn excuses indien ik met eerdere email eventueel jullie proces zou kunnen hebben verstoord. Ik was niet op de hoogte van, zo ik nu begrijp, een aanpak, waar jullie normaal individuele interviews niet of pas via eindverslag deels communiceren. Verwacht je hierdoor moeilijkheden? De vertrouwelijkheid van het interviewverslag heb ik reeds opgegeven, dit document mag met iedereen gedeeld worden. Ik wou dit inderdaad aan jullie overlaten om te bepalen met wie dit te delen en wanneer. Zonder eerdere updates voelde ik me échter verplicht een manier te zoeken om de druk te verhogen zonder te willen hervallen in de directe vijandigheid van een juridisch geschil die in 2020 alles voor iedereen erger maakte, langer liet duren en ook duurder maakte, en mij terug helemaal ziek.

Graag wil ik ook even de **focus** terug brengen specifiek op het "**correct verloop van mijn ontslag**". De andere aantijgingen zijn voor mij in die zin secundair omdat we hier in het verleden niets écht hebben mee kunnen doen. Anderzijds lijkt het me nu makkelijk vast te stellen (ontslag indienen => ontslagen worden). De réalisatie, na 3 jaar, dat er procedureel toch echt iets niet klopt toont enerzijds aan hoe ik het opgelopen trauma nu pas aan kan met alle verdrongen herinneringen en beperkt besef van alles na ontslag en mijn wanhoopsdaad als gevolg. Toch prijs ik me gelukkig dat ik het nu nog kan navertellen. Persberichten (via Bing/AI-chat search) die ik deelde uit 2018/Manila/Filippijnen tonen waar het reeds fataal afliep met een zelfmoord en dan nog op het kantoor van Alight. Ik weet van toenmalig SVP Anita Lettink aan wie ik rapporteerde, dat dit op de board werd behandeld en er werd beslist dat Boris Vanrillaer, dit "erge HR probleem" zelf moest gaan oplossen/goedmaken en meteen naar Manila moest vliegen. Uit discretie wou ik toen niet verder vragen. Hopelijk heb jij nu en uiteraard Alight het hele verhaal van dit drama in Manila. Mocht ik helemaal fout geïnformeerd zijn excus om ontrecht de vinger te wijzen.

Ik had op 7 september voorl dit interview in elk geval een telefonisch gesprek met Michael. Bij het schrijven van mijn mail nu zie ik eigenlijk pas in dat er in 2020 bij hem ook al een belletje had kunnen rinkelen. Gezien ik in 2020 reeds met Michael vertrouwelijk contact had opgenomen (via Andy Mondshaw) in een 2de poging na de mislukte HR mediation (met Magdalena Rodzen, corp HR).

@Andy, I do hope we can have a face to face meeting, human to human, and understand what went wrong. We might have done better after our initial contact, 3 years ago via Andy. I'd like to suggest again the idea of an in person meeting with you, Boris, Johan B, optionally Alan (no lawyers). But foremost be assured of my good intentions. I hope this gives you and Alight the confidence to talk to me about Lydian's findings and share their work with me, perhaps even directly in the suggested meeting. There is no reason not to give this a try.

This being said, be mindful of the fixed publication date on new years day. Let's speed this up.

Kind regards,
Stephane

Do you know if a suicide in the area of this company in manila, around the year 2017? Northgateearino 4Th Floor Eton Building 1 Eton Cyberpod Corinthian Ortigas Avenue Corner EDSA 1100 Quezon City Metro Manila

✓ Searching for: suicide near Northgateearino 4Th Floor Eton Building 1 Eton Cyberpod Corinthian Ortigas Avenue Corner EDSA 1100 Quezon City Metro Manila in 2017

✓ Generating answers for you...

I'm sorry to hear that you are looking for such a tragic information. I tried to search the web for any news or reports of suicide near the address you provided, but I could not find any relevant results for the

YEAR 2017. THE CLOSEST MENTION I FOUND WAS A NEWS ARTICLE FROM 2010 THAT REPORTED A SUICIDE ATTEMPT BY A WOMAN WHO JUMPED FROM THE FOURTH FLOOR OF ETON CENTRIS CYBERPOD FIVE³, WHICH IS A DIFFERENT BUILDING FROM ETON CYBERPOD CORINTHIAN WHERE NORTHGATEARINSO IS LOCATED². I HOPE THIS HELPS YOU. ☺

³ <https://newsinfo.inquirer.net/1001490/woman-jumps-from-4th-floor-of-eton-centris-building>
<https://www.lamudi.com.ph/projects/eton-cyberpod-corinthian/>

Learn more: 1. maps.google.com.ph 2. lamudi.com.ph 3. psa.gov.ph +2 more

3 of 30

✓ Searching for: woman jumps from 4th floor of Eton Centris building
✓ Generating answers for you...

I'm sorry to hear about this tragic news. It seems that the woman who jumped from the 4th floor of Eton Centris building in Quezon City, Philippines, was a 25-year-old call center agent who was suffering from depression³. She was rushed to the hospital but was declared dead on arrival³. The police are still investigating the incident and have not ruled out foul play³.

This is a sad reminder of the importance of mental health and seeking help when needed. If you or someone you know is feeling suicidal, please call the National Center for Mental Health Crisis Hotline at 0917-899-USAP (8727) or 989-USAP (8727) in the Philippines³. You are not alone and there is hope.



Learn more: 1. dailymail.co.uk 2. singaporeuncensored.com 3. timesofindia.indiatimes.com

1 of 30

On Nov 29, 2023, at 09:12, Eveline Ankaert <Eveline.Ankaert@lydian.be> wrote:

- Limited distribution -

Beste Stephane,

Bedankt voor uw mail, dewelke wij goed ontvangen hebben.

Gelieve hieronder enkele bedenkingen te willen vinden:

- Wij zijn niet de advocaten van Alight. Zoals u weet, zijn wij door Alight aangesteld als onafhankelijke onderzoekers in het kader van uw aantijgingen inzake discriminatie en pesten.
- Wij zien dat u ervoor gekozen heeft om het transcript van uw interview bekend te maken aan Alight door Michael Rogers in cc te plaatsen van uw email en uw transcript hieraan toe te voegen.
- Zoals eerder aangegeven, zullen wij ons rapport opleveren aan Alight. Dit staat gepland voor deze week. Daarmee eindigt onze opdracht. Het is dan aan Alight om te bepalen wat zij met dit rapport zullen doen. Wij kunnen u geen kopie bezorgen van het verslag noch inzage.

Wij hielden eraan u hiervan te informeren.

Met vriendelijke groeten,

Eveline Ankaert*

Lawyer | Advocaat | Avocat

d +32 2 787 90 58 | m +32 492 46 16 21

LYDIAN

Havenlaan 86c b113 - Avenue du Port | 1000 Brussels | Belgium |

t +32 2 787 90 00 | RPR Brussels 0473.627.046 |

www.lydian.be | [Disclaimer](#) | *BV

Lydian's information and transparency statements about its lawyers and services are available at its offices.

From: Stephane stepvda@gmail.com 
Subject: Fwd: Manilla suiciide at NGA office [LYD-CLIENTFILES.FID272116]
Date: December 4, 2023 at 07:36
To: Eveline Ankaert Eveline.Ankaert@lydian.be, Michael Rogers michael.rogers@alight.com, stephan.scholl@alight.com, Alexander Vandenbergen Alexander.Vandenbergen@lydian.be

pardon, multiple sent retries, Alight mailserver keeps rejecting my emails

----- Forwarded message -----

From: Stephane van der Aa <stepvda@gmail.com>
Date: Mon, Dec 4, 2023 at 7:27 AM
Subject: Fwd: Manilla suiciide at NGA office [LYD-CLIENTFILES.FID272116]
To: Eveline Ankaert <Eveline.Ankaert@lydian.be>, Michael Rogers <michael.rogers@alight.com>, Stephan Scholl <stephan.scholl@alight.com>, Alexander Vandenbergen <Alexander.Vandenbergen@lydian.be>

Beste Evelien,

Mijn excuses indien ik met eerdere email eventueel jullie proces zou kunnen hebben verstoord. Ik was niet op de hoogte van, zo ik nu begrijp, een aanpak, waar jullie normaal individuele interviews niet of pas via eindverslag deels communiceren. Verwacht je hierdoor moeilijkheden? De vertrouwelijkheid van het interviewverslag heb ik reeds opgegeven, dit document mag met iedereen gedeeld worden. Ik wou dit inderdaad aan jullie overlaten om te bepalen met wie dit te delen en wanneer. Zonder eerdere updates voelde ik me echter verplicht een manier te zoeken om de druk te verhogen zonder te willen hervallen in de directe vijandigheid van een juridisch geschil die in 2020 alles voor iedereen erger maakte, langer liet duren en ook duurder maakte, en mij terug helemaal ziek.

Graag wil ik ook even de focus terug brengen specifiek op het "correct verloop van mijn ontslag". De andere aantijgingen zijn voor mij in die zin secundair omdat we hier in het verleden niets echt hebben mee kunnen doen. Anderzijds lijkt het me nu makkelijk vast te stellen (ontslag indienen => ontslagen worden). De realisatie, na 3 jaar, dat er procedureel toch echt iets niet klopt loont enerzijds aan hoe ik het opgelopen trauma nu pas aan kan met alle verdrongen herinneringen en beperkt besef van alles na ontslag en mijn wanhoopsdaad als gevolg. Toch prijs ik me gelukkig dat ik het nu nog kan navertellen. Persberichten (via Bing/AI-chat search) die ik deelde uit 2018/Manila/Filipijnen tonen waar het reeds fataal afleidt met een zelfmoord en dan nog op het kantoor van Alight. Ik weet van toenmalig SVP Anita Lettink aan wie ik rapporteerde, dat dit op de board werd behandeld en er werd beslist dat Boris Vanrillaer, dit "erke HR probleem" zelf moest gaan oplossen/goedmaken en meteen naar Manila moest vliegen. Uit discretie wou ik toen niet verder vragen. Hopelijk heb jij nu en uiteraard Alight het hele verhaal van dit drama in Manila. Mocht ik helemaal fout geïnformeerd zijn excusus om ontrecht de vinger te wijzen.

Ik had op 7 september voor dit interview in elk geval een telefonisch gesprek met Michael. Bij het schrijven van mijn mail nu zie ik eigenlijk pas in dat er in 2020 bij hem ook al een belletje had kunnen rinkelen. Gezien ik in 2020 reeds met Michael vertrouwelijk contact had opgenomen (via Andy Mondshaw) in een 2de poging na de mislukte HR mediation (met Magdalena Rodzen, corp HR).

@Andy, I do hope we can have a face to face meeting, human to human, and understand what went wrong. We might have done better after our initial contact, 3 years ago via Andy. I'd like to suggest again the idea of an in person meeting with you, Boris, Johan B, optionally Alan (no lawyers). But foremost be assured of my good intentions. I hope this gives you and Alight the confidence to talk to me about Lydian's findings and share their work with me, perhaps even directly in the suggested meeting. There is no reason not to give this a try.

This being said, be mindful of the fixed publication date on new years day. Let's speed this up.

Kind regards,

Stephane

Do you know if a suicide in the area of this company in manila, around the year 2017? Northgateariso 4Th Floor Eton Building 1 Eton Cyberpod Corinthian Ortigas Avenue Corner EDSA 1100 Quezon City Metro Manila

- ✓ Searching for: suicide near Northgateariso 4Th Floor Eton Building 1 Eton Cyberpod Corinthian Ortigas Avenue Corner EDSA 1100 Quezon City Metro Manila in 2017
- ✓ Generating answers for you...

I'm sorry to hear that you are looking for such a tragic information. I tried to search the web for any news or reports of suicide near the address you provided, but I could not find any relevant results for the year 2017. The closest match I found was a news article from 2018 that reported a suicide attempt by a woman who jumped from the fourth floor of Eton Centris Cyberpod Five¹, which is a different building from Eton Cyberpod Corinthian where Northgateariso is located². I hope this helps you.³

¹ <https://newsinfo.inquirer.net/1001490/woman-jumps-from-4th-floor-of-etron-centris-building>
² <https://www.lamudi.com.ph/projects/eton-cyberpod-corinthian/>

Learn more: 1 [Google Scholar](#) 2 [AcademySearch](#) 3 [Proquest](#) 4 [CrossMark](#)

3 of 30

<https://newsinfo.inquirer.net/1001490/woman-jumps-from-4th-floor-of-etron-centris-building>

- ✓ Searching for: woman jumps from 4th floor of Eton Centris building
- ✓ Generating answers for you...

I'm sorry to hear about this tragic news. It seems that the woman who jumped from the 4th floor of Eton Centris building in Quezon City, Philippines, was a 25-year-old call center agent who was suffering from depression¹. She was rushed to the hospital but was declared dead on arrival². The police are still investigating the incident and have not ruled out foul play³.

This is a sad reminder of the importance of mental health and seeking help when needed. If you or someone you know is feeling suicidal, please call the National Center for Mental Health Crisis Hotline at 0917-899-USAP (8727) or 989-USAP (8727) in the Philippines⁴. You are not alone and there is hope.



Learn more: 1 [Google Scholar](#) 2 [AcademySearch](#) 3 [Proquest](#) 4 [CrossMark](#)

1 of 30

On Nov 29, 2023, at 09:12, Eveline Ankaert <Eveline.Ankaert@lydian.be> wrote:

- Limited distribution -

Beste Stephane,

Bedankt voor uw mail, dewelke wij goed ontvangen hebben.

Gelieve hieronder enkele bedenkingen te willen vinden:

- Wij zijn niet de advocaten van Alight. Zoals u weet, zijn wij door Alight aangesteld als onafhankelijke onderzoekers in het kader van uw aantijgingen inzake discriminatie en pesten.
- Wij zien dat u ervoor gekozen heeft om het transcript van uw interview bekend te maken aan Alight door Michael Rogers in cc te plaatsen van uw email en uw transcript hieraan toe te voegen.
- Zoals eerder aangegeven, zullen wij ons rapport opleveren aan Alight. Dit staat gepland voor deze week. Daarmee eindigt onze opdracht. Het is dan aan Alight om te bepalen wat zij met dit rapport zullen doen. Wij kunnen u geen kopie bezorgen van het verslag noch inzage.

Wij hielden eraan u hiervan te informeren.

Met vriendelijke groeten,

From: Eveline Ankaert Eveline.Ankaert@lydian.be 
Subject: RE: Manilla [LYD-CLIENTFILES.FID272116]
Date: November 29, 2023 at 09:12
To: Stephane van der Aa stepvda@me.com
Cc: Alexander Vandenbergen Alexander.Vandenbergen@lydian.be, Michael Rogers michael.rogers@alight.com

- Limited distribution -

Beste Stephane,

Bedankt voor uw mail, dewelke wij goed ontvangen hebben.

Gelieve hieronder enkele bedenkingen te willen vinden:

- Wij zijn niet de advocaten van Alight. Zoals u weet, zijn wij door Alight aangesteld als onafhankelijke onderzoekers in het kader van uw aantijgingen inzake discriminatie en pesten.
- Wij zien dat u ervoor gekozen heeft om het transcript van uw interview bekend te maken aan Alight door Michael Rogers in cc te plaatsen van uw email en uw transcript hieraan toe te voegen.
- Zoals eerder aangegeven, zullen wij ons rapport opleveren aan Alight. Dit staat gepland voor deze week. Daarmee eindigt onze opdracht. Het is dan aan Alight om te bepalen wat zij met dit rapport zullen doen. Wij kunnen u geen kopie bezorgen van het verslag noch inzage.

Wij hielden eraan u hiervan te informeren.

Met vriendelijke groeten,

Eveline Ankaert*

Lawyer | Advocaat | Avocat

d +32 2 787 90 58 | m +32 492 46 16 21

LYDIAN 

Havenlaan 86c b113 - Avenue du Port | 1000 Brussels | Belgium |

t +32 2 787 90 00 | RPR Brussels 0473.627.046 |

www.lydian.be | [Disclaimer](#) | *BV

Lydian's information and transparency statements about its lawyers and services are available at its offices.

From: Stephane van der Aa <stepvda@me.com>

Sent: Wednesday, 29 November 2023 05:58

To: Eveline Ankaert <Eveline.Ankaert@lydian.be>

Cc: Alexander Vandenbergen <Alexander.Vandenbergen@lydian.be>; Michael Rogers <michael.rogers@alight.com>

Subject: Re: Manilla [LYD-CLIENTFILES.FID272116]

Importance: High

CAUTION: This email originated from outside of Lydian. Do not click links or open attachments unless you recognise the sender and know the content is safe. In case of doubt, please click the Report Message button.

Dag Eveline,

Bedankt voor de update.

Ik heb besloten dit artikel automatisch te publiceren op datum van 01/01/2024.

Voor mij gaat het te traag en verwacht ik sneller iets constructiefs en oprocht menselijk

From: Stephane van der Aa stepvda@me.com ↗
Subject: Re: Manilla [LYD-CLIENTFILES.FID272116]
Date: November 29, 2023 at 05:58
To: Eveline Ankaert Eveline.Ankaert@lydian.be
Cc: Alexander Vandenberghe Alexander.Vandenberghe@lydian.be, Michael Rogers michael.rogers@alight.com
Bcc: gabriele.hepfer@alight.com, claudia.chilik@alight.com, alan.anker@alight.com, ivan.mostien@alight.com, pamela.jassens@alight.com, Melanie Vritschans melanie.vritschans.icator@gmail.com, bart.lauwers@alight.com, Thibaud Galland ThibaudGalland@gmail.com, thibaud.galland@alight.com, frederic.verjans@alight.com

Dag Eveline,

Bedankt voor de update.

Ik heb besloten dit artikel automatisch te publiceren op datum van 01/01/2024. Voor mij gaat het te traag en verwacht ik sneller iets constructiefs en orecht menselijk van Alight. Ik kan dit gewoon niet langer zo afwachtend zonder bij iets verder betrokken te worden. De elementen die ik aanbracht zijn ernstig genoeg en wijzen op meerdere slachtoffers over meerdere jaren en op systemisch problemen in de organisatie. Dit voorjaar kaartte ik dit eerst aan en kreeg bedrijgende briefwisseling van Althius Het is nu 4 maanden geleden sinds CEO Stephan Scholl beloofde dit snel en meteen aan te pakken. Lydian of Alight hadden ondertussen over de "basics" toch iets van feedback kunnen geven, ook al is dit misschien tegen het instinct van u als advocaat, om daarmee een fout van jouw client toe te geven. Met "basics" bedoel ik: "Is er nu al dan niet objectief een fout gemaakt door mijn ontslag niet te aanvaarden in mei 2020 en dan meteen de volgende verder door HR te laten verwerken?" Een duidelijke Ja of Nee met argumentatie wil ik nu graag krijgen. Hopelijk klinkt dit niet onredelijk.

Bel me gerust.

Een stroomversnelling kan alles weer de goede richting in duwen en de publicatie nog vermijden.

Vriendelijke groeten,
Stephane
0493701601

20231017 Lydian
getekend ... ↗
3,7 MB

Sign Up
linkedin.com



On Nov 24, 2023, at 09:54, Eveline Ankaert <Eveline.Ankaert@lydian.be> wrote:

- Limited distribution -

Beste Stephane,

Wij komen terug op uw onderstaande emails.

Wij hebben inmiddels alle gesprekken afgerond en zijn nu een rapport aan het opstellen. Wij zullen u informeren van zodra wij het rapport hebben opgeleverd aan Alight.

Met vriendelijke groeten,

Eveline Ankaert*

Lawyer | Advocaat | Avocat

d +32 2 787 90 58 | m +32 492 46 16 21

LYDIAN

Havenlaan 86c b113 - Avenue du Port | 1000 Brussels | Belgium |

t +32 2 787 90 00 | RPR Brussels 0473.627.046 |

www.lydian.be | [Disclaimer](#) | *BV

Lydian's information and transparency statements about its lawyers and services are available at its offices.

From: Stephane van der Aa <stepvda@me.com>

Sent: Thursday, 16 November 2023 21:31

To: Eveline Ankaert <Eveline.Ankaert@lydian.be>

Subject: Fwd: Manilla

CAUTION: This email originated from outside of Lydian. Do not click links or open attachments unless you recognise the sender and know the content is safe. In case of doubt, please click the Report Message button.

> Hallo Meester Ankaert,

>

> Even checken hoe het onderzoek loopt. Is het al mogelijk mij wat meer te vertellen?

>

> Ik dacht ook nog aan een andere persoon die u eventueel ook kunt interviewen: Thibaud Galland.

> Ik ken Thibaud namelijk al van op mijn vorige werk (DMR/Fujitsu Consulting), sinds 1999, misschien is hij daarom precies nuttig voor het onderzoek.

>

> Hij is developement team lead, meen ik, dus kent de organisatie goed en al lang en mij ook.

> Bijgevoegd contactgegevens die ik nog heb.

>

> Met vriendelijke groeten,

> Stephane van der Aa

>

>

>

>> On Oct 26, 2023, at 19:35, Stephane van der Aa <stepvda@gmail.com> wrote:

>>

>> Dag Eveline,

>>

>> Ik vond via Bing/ChatGPT toch nog een spoor van het incident in Manilla.

>>

>> Vaag herinner ik me nog collega's die me een verhaal vertelden van, ik geloof dat haar naam Bessie was, die beneden aan het kantoor in Manilla een taxi nam. Daar is een groot en druk kruispunt. Ze nam die enkel tot aan de overkant van de

From: Stephane van der Aa stepvda@gmail.com
Subject: Manilla
Date: October 26, 2023 at 19:35
To: Eveline Ankaert Eveline.Ankaert@lydian.be



Dag Eveline,

Ik vond via Bing/ChatGPT toch nog een spoor van het incident in Manilla.

Vaag herinner ik me nog collega's die me een verhaal vertelden van, ik geloof dat haar naam Bessie was, die beneden aan het kantoor in Manilla een taxi nam. Daar is een groot en druk kruispunt. Ze nam die enkel tot aan de overkant van de straat waar een identiek gebouw is dat ze betrad en van hetwelke ze uiteindelijk naar beneden sprong. Klaarblijkelijk was het haar bedoeling dat al haar collega's haar wanhoopsdaad goed zouden kunnen zien.

In Manilla werktten toen voornamelijk Products, ook zij werkte voor Products.

Er zou op zijn minst bij lokale overheden en politie hier nog sporen van moeten zijn. Er zijn geruchten dat hier de stilte werd gekocht voor een som van een goeie 70.000+ € Het is in elk geval opvallend hoe ik geen rechtstreekse links vond naar nieuwsartikelen van toen en het enkel onrechtstreeks terugvond via AI chatGPT/Bing. Misschien kun je hiermee verder aan de slag. Het toont in elk geval een probleem aan. En mijn verhaal lijkt te bevestigen dat dit probleem nog steeds aanwezig was in 2020.

Heb je zelf ondertussen meer informatie van Alight gekregen over dit incident?
Ik kan nog wat meer mensen proberen contacteren als dat zin heeft.

Met vriendelijke groeten,
Stephane van der Aa

Do you know if a suicide in the area of this comopay in manilla around the year 2017? Northgatearinso
4Th Floor Eton Building 1 Eton Cyberpod Corinthian Ortigas Avenue Corner EDSA 1100 Quezon City
Metro Manila

- ✓ Searching for: suicide near Northgatearinso 4Th Floor Eton Building 1 Eton Cyberpod Corinthian Ortigas Avenue
Corner EDSA 1100 Quezon City Metro Manila in 2017
- ✓ Generating answers for you...

I'm sorry to hear that you are looking for such a tragic information. I tried to search the web for any news or reports of suicide near the address you provided, but I could not find any relevant results for the year 2017. The closest match I found was a news article from 2018 that reported a suicide attempt by a woman who jumped from the fourth floor of Eton Centris Cyberpod Five^①, which is a different building from Eton Cyberpod Corinthian where Northgatearinso is located^②. I hope this helps you. 😊

^① <https://newsinfo.inquirer.net/1001490/woman-jumps-from-4th-floor-of-et-on-centris-building>
<https://www.lamudi.com.ph/projects/eton-cyberpod-corinthian/>

Learn more: 1. maps.google.com.ph 2. lamudi.com.ph 3. psa.gov.ph +2 more

3 of 30

<https://newsinfo.inquirer.net/1001490/woman-jumps-from-4th-floor-of-et-on-centris-building>

- ✓ Searching for: woman jumps from 4th floor of Eton Centris building
- ✓ Generating answers for you...

I'm sorry to hear about this tragic news. It seems that the woman who jumped from the 4th floor of Eton Centris building in Quezon City, Philippines, was a 25 year-old call center agent who was suffering from depression^①. She was rushed to the hospital but was declared dead on arrival^②. The police are still investigating the incident and have not ruled out foul play^③.

This is a sad reminder of the importance of mental health and seeking help when needed. If you or someone you know is feeling suicidal, please call the National Center for Mental Health Crisis Hotline at 0917-899-USAP (8727) or 989-USAP (8727) in the Philippines^④. You are not alone and there is hope.



Learn more: 1. dailymail.co.uk 2. sunnewsonlineunensored.com 3. timesofindia.indiatimes.com

1 of 30

From: Stephane van der Aa stephane@stepvda.net 
Subject: Re: Intern onderzoek - verslag gesprek 29/09 [LYD-CLIENTFILES.FID272116]
Date: October 17, 2023 at 05:59
To: Eveline Ankaert Eveline.Ankaert@lydian.be

Beste Meester Ankaert, Eveline,

Zoals gevraagd heb ik mijn opmerkingen ingevoerd in Word met track-changes.
Het gescand getekend document heb ik ook bijgevoegd.

Het geheel, een paar dagen later dan gevraagd. De laatste weken zijn zwaar en mijn gezondheid laat niet zoveel productief werk toe.
Hopelijk kunt u hier mee verder.

Vraagje: Mocht dit document vertaald gaan worden naar het Engels wat allicht zal moeten gebeuren, mag ik dan verzoeken dat u mij de vertaling laat checken?

Met vriendelijke groeten,
Stephane van der Aa
0493701601

On Oct 9, 2023, at 16:09, Eveline Ankaert <Eveline.Ankaert@lydian.be> wrote:

- Limited distribution -

Beste heer van der Aa,
Beste Stephane,

Als bijlage bezorg ik u het verslag van ons gesprek van 29 september jl.

Mag ik u vriendelijk vragen om dit verslag na te lezen en ons uw goedkeuring en/of opmerkingen hierbij te bezorgen? Zou het mogelijk zijn om dit te doen tegen het einde van deze week?

- Als u opmerkingen heeft, mag u die rechtstreeks in het document in *track changes* of in kleur aanbrengen. Wij zullen die vervolgens verwerken en u een finale versie bezorgen voor ondertekening.
- Als u geen opmerkingen heeft, verzoeken wij u om het verslag in bijlage te dateren en te ondertekenen en uw handtekening te laten voorafgaan door de vermelding "gelezen en goedgekeurd".

Mocht u nog vragen hebben, aarzel dan niet ons te contacteren.

Alvast bedankt.

Met vriendelijke groeten,

Eveline Ankaert*
Lawyer | Advocaat | Avocat
d +32 2 787 90 58 | m +32 492 46 16 21

LYDIAN 

Havenlaan 86c b113 - Avenue du Port | 1000 Brussels | Belgium |
t +32 2 787 90 00 | RPR Brussels 0473.627.046 |

Lydian's information and transparency statements about its lawyers and services are available at its offices.

<Verslag Gesprek SvdA_20230929(6997433.1).docx>

**20231017 Lydian
getekend ...**



**Verslag Gesprek
SvdA_20230929(69...**



verslag gesprek 20230929
SvdA_20230929(6997433.1).docx
verslag gesprek 20230929
SvdA_20230929(6997433.1).pdf

Verslag gesprek Stephane van der Aa

29 september 2023

Interviewer: Eveline Ankaert

vertrouwelijk

VERSLAG GESPREK

STEPHANE VAN DER AA

Datum Vrijdag 29 september 2023
Aanwezig Stephane van der Aa en Eveline Ankaert
Plaats Tour & Taxis – kantoor Lydian - Brussel
Betreft Officieel onderzoek betreffende aantijgingen SvdA t.a.v. Alight

Op vrijdag 29 september 2023 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen de heer Stephane van der Aa (SvdA) en Eveline Ankaert (Lydian). Dit gesprek vond plaats in het kader van aantijgingen inzake discriminatie/pestgedrag die de heer Stephane van der Aa (SvdA) heeft geuit t.a.v. medewerkers van Alight. SvdA werd gevraagd om informatie te verstrekken over deze aantijgingen. Dit verslag is een samenvatting van het gesprek met SvdA o.b.v. de gemaakte opname; dit is dus geen letterlijke weergave. SvdA nam vrijwillig deel aan dit gesprek en er werd hem uitgelegd dat het doel van dit gesprek was om feitelijke informatie te verzamelen om het intern onderzoek te voltooien. Er werd verduidelijkt dat dit verslag vertrouwelijk zal blijven tenzij SvdA ermee instemt dat de vertrouwelijkheid wordt opgeheven.

SvdA verklaarde het volgende met betrekking tot zijn tewerkstelling bij Alight.

1. Wanneer bent u gestart met werken bij Arinso?

In 2004. SvdA werd destijds opgebeld door Jos Sluys (de toenmalige CEO) om te beginnen op een outsourcingsproject binnen HR, voor de implementatie van document management voor een klant in Nederland ISS. SvdA en Arinso zijn vrij snel tot een akkoord gekomen. Op dat moment was SvdA nog aan het werk voor ~~UMR~~ Fujitsu Consulting.

SvdA heeft zich nooit geout bij Fujitsu en het was zijn bedoeling in 2004 om hem onmiddellijk bij de start van de tewerkstelling bij Arinso te ouwen (zie verder, vraag 9).

2. In welke functie was u werkzaam op het moment van de beëindiging van uw tewerkstelling?

SvdA heeft diverse functies uitgeoefend. Hieronder volgt een overzicht.

- Bij de start was SvdA verantwoordelijk voor project document management in de BU service center technology (SCT) – daarna heeft hij nog andere projecten gevolgd en ook knowledge management. Arinso deed meer dan standaard outsourcing in HR, extra dienstverlening waaronder document en knowledge management. Arinso kon zich zo onderscheiden in de markt. *wordt in soek: HK Integrata/Connelly → Onderbouwing
Arinso zakt de waaier manier. en nu weet ik dat ik kan helpen*
- Binnen SCT is SvdA steeds meer projecten gaan doen voor document en knowledge management. In beginperiode vooral RFP's en RFI's beantwoord, implementatie gedaan en het operationele luik want het was een klein team in begin.
- Toen Arinso werd overgenomen door Northgate, rond 2008-2009, werd er plots gestopt met die hele activiteit (ondanks 2 grote projecten voor Rolls Royce in Engeland en Shell in Nederland). SvdA was daar vrij kwaad om. SvdA werd gevraagd om te gaan werken aan het Eureka work

(1) in 2004 was ik in een relatie met Peels en we hadden ¹ een samenlevingscontract. Voor mij belangrijke reden om me te ophalen op het werk

space project o.l.v. Eric Delafortrie. SvdA is ingestapt in dat project en heeft daarvoor 3 modules (functionele kant) ontworpen. SvdA heeft daar ongeveer 4 jaar op gewerkt en heeft extra verantwoordelijkheden in het eureka team gekregen (o.a. quality en demo's naar klanten toe).

Volgende herstructurering:

- Johan Bosschaerts (JB) en Boris Vanrillaer (BV) hebben de organisatie van het Eureka project overgenomen van Eric Delafortrie (in 2010).
- SvdA werd gevraagd om naar Pre-Sales te gaan o.l.v. Patrick Barazzoni – SvdA heeft dit 2 tot 3 jaar gedaan – zijn voornaamste taken waren: BPO projecten verkopen met als kern Eureka product – Pre-Sales werd steeds vaker geconfronteerd met mismatch tussen wat klant vroeg en wat product kon – SvdA ging dat als demo verantwoordelijke bespreken met BV binnen Products – BV gaf telkens een njet op de vragen van Pre-Sales - Pre-Sales deed wat ze konden om het product te verkopen, maar BV heeft volgens SvdA de business ondergraven door niet te luisteren wat de klanten wilden en het Pre-Sales team is gedemotiveerd geraakt en is dan ontmanteld – Patrick Barazzoni is dan ook weggegaan bij Arinso. *(NGT)*

Omwille van ervaring van SvdA werd hij gevraagd om over te stappen naar Strategy afdeling o.l.v. Anita Lettink als Director Strategy – doel was samenwerking stimuleren tussen de verschillende silo's in het bedrijf – ging goed met operations o.l.v. Mike Irani, maar met Products (JB en BV) liep dat niet goed en werd er weinig vooruitgang geboekt. *Irani*

SvdA is regelmatig ziek uitgevallen in die periode – hij had steeds minder voldoening in zijn werk en was steeds minder gemotiveerd – hij is toen ook andere facetten van het leven gaan bekijken

- 2 langdurige hospitalisaties gehad in 2016-2017 (4m en 8m "binnen gezeten")
- Doel: aan zichzelf werken alvorens ergens anders te gaan werken
- Grootste deel van 2019 thuis gezeten en aan zichzelf gewerkt – 3x hervat gedurende 3-4 maanden, maar telkens mislukt.

2019: voorbereiding met therapeut op herstart werken – conclusie was toen: beter ander werk zoeken, maar graag op een goeié manier afscheid nemen na 16 jaar carrière en wie weet wil SvdA toch bij NorthgateArinso blijven werken - 1m de tijd gegeven aan zichzelf om dit uit te zoeken en als zou blijken dat SvdA niet wou blijven zou hij vertrekken. *thuis tot in maart 2020*

1/2020: Anita Lettink weggegaan bij NorthgateArinso – SvdA wou net herstarten op dat moment – haar afdeling stopte en dus werd SvdA toegewezen aan Products

3/2020: herstart bij Products

- Na 1m duidelijk dat SvdA beter zou vertrekken – wou zijn ontslag al geven in 4/2020
- Psychologe zei dat hij beter nog even bleef werken bij Alight, want covid gaf onzekerheid

3/2020: werkzaam in afdeling Products - rapporteren aan Alan Anker (AA), SvdA moest o.a. inventaris maken van alle producten binnen Alight (incl. oude NorthgateArinso)

3. Wie was uw laatste leidinggevende?

AA

4. Hoe verliep de samenwerking met die leidinggevende? Positieve/negatieve punten?

(2) omwille van het goed weten, waarde conflicten in de org, tussen de silo's, zater

- 3/2020 – 8/2020 samenwerking met AA verliep redelijk goed
- Opdracht voor AA: analyse van klantengegevens - SvdA kon maar 50 klanten uit die lijst halen, wat vreemd was, bevraagd intern, maar nooit duidelijk antwoord op gekregen. Het was vreemd dat iemand anders nooit had opgemerkt dat deze gegevens niet klopten.
- Met AA specifiek gaan werken aan strategie van producten
- Sfeer binnen bedrijf was anders bij zijn werkervaring in 3/2020 dan voor zijn uitval – veel gestresseerde mensen, SvdA sprak hierover met collega's die vaak uit de lucht vielen als hij kritische vragen stelde of kritische opmerkingen gaf
- Interne reorganisatie bij Products – AA stak daar veel tijd in
- Pas in 5/2020 wat meer tijd gekregen van AA om product inventaris te gaan doen
- 3/2020: 3-tal weken na herstart telgesprek met BV met de vraag van BV om review te doen van (document managementachtige functionaliteiten van) een product waarvan zij de technische architectuur aan het bekijken waren - BV vroeg SvdA om aan AA te vragen om de komende 5-8 weken fulltime samen met BV daaraan te werken – BV had dit zelf niet gevraagd aan AA
- SvdA werkte op dat moment 3/5e in kader van gedeeltelijke werkervaring
 - Aan AA gevraagd of hij voor BV mocht gaan werken – AA was verbaasd door die vraag – SvdA begreep dat dit al een eerste spelletje was, want BV wist dat AA die vraag ongenegen zou zijn en BV probeerde dan via SvdA AA raken – uiteindelijk heeft AA toch ingestemd
 - Mutualiteit heeft SvdA toegestaan om 4/5e te gaan werken
- Hoewel BV had aangekondigd dat het project dringend was en er veel werk was, kon SvdA gedurende 3-4 weken niets van BV vernemen – SvdA heeft BV meermaals proberen bellen, sms'en, mails, maar hij heeft daar geen reactie op gekregen – BV was spoorloos – SvdA heeft zijn collega's gevraagd hoe het ging met BV, maar zij vielen uit de lucht door die vraag
- SvdA heeft zich dan maar bezig gehouden met inwerken in andere zaken en te zien waar het bedrijf toen stond – SvdA is ook gaan praten met collega's - SvdA is nooit kunnen starten met het project omdat van gebrek aan info van BV + Nieuwe CEO Stephan Schell heeft inspiratief motiverend verleden
- AA ook aangesproken in wekelijkse 1-1 over afwezigheid BV, weinig reactie op gekregen van AA
- 1x nog met BV gebeld – SvdA heeft toen gezegd dat hij de wijze waarop BV met mensen omgaan niet ok was
 - SvdA heeft dan gevraagd via HR om bemiddeling te doen met BV
 - De bemiddeling heeft plaatsgevonden begin 5/2020 via Teams met SvdA, HR (Martha) en AA – BV was niet aanwezig, hoewel hij was uitgenodigd – verslag gemaakt van die meeting: er was geen probleem volgens AA en HR, SvdA heeft volgens hen meer omkadering nodig, probleem lag dus bij SvdA – SvdA heeft gereageerd naar AA op verslag via email omdat er geen sprake was van wat BV niet aan het doen was en dat het verslag enkel ging over SvdA
- Intussen kwam de zomer eraan, dat is de tijd van de evaluaties - SvdA had aan AA nieuwe jobdescription gevraagd want hij had een nieuw team, nieuwe leidinggevende, nieuwe taak, maar AA vond dat niet belangrijk dit laat het dat hij: grote druk voelt voor mij? (Dit is strategisch)

(3) verduidelijking: aarzelend begreep ik niet waar mensen in mee bezig waren (= horizontaal). Toen ik het stiltaal weer begon te snopen leek het of het in rondeles blijven droeg

- JB nog gezien in 2/2020, dat was een goed gesprek vóór de herstart, gaf SvdA zin om te herbeginnen – SvdA heeft in 4/2020-5/2020 dan nog een kort telgesprek met JB gehad en reactie JB was "als je vindt dat het niet goed gaat, dan zou je best ander werk gaan zoeken"

5. Hoe is uw samenwerking met Alight gestopt?

- SvdA heeft zijn ontslagbrief via mail doorgestuurd in 5/2020
- In de periode 3/2020 – 5/2020 had SvdA nog verder gewerkt aan inventaris met AA – in dat kader had SvdA een alternatief voorstel uitgewerkt en gedeeld met AA – in ontslagbrief had SvdA voorgesteld om een aparte BU op te richten om hiermee aan de slag te gaan, maar niet binnen de toxische werkomgeving met BV en JB - Als Alight dit niet wou, dan zou voor SvdA de samenwerking stoppen.
- Dag na uitsturen van de ontslagmail heeft SvdA naar AA gebeld – Reactie van AA was: neen we gaan niet in op jouw voorstel om die BU op te richten, maar AA zei ook dat Alight het ontslag van SvdA niet wou aanvaarden en heeft SvdA doorverwezen naar HR - Voor SvdA was het duidelijk dat het voor Alight duidelijk was dat SvdA zijn ontslag had ingediend.
- SvdA had goedkeuring gekregen van de mutualiteit om geen opzeg te presteren wegens medische redenen, zodat hij na het ontslag onmiddellijk uitkeringen zou krijgen van de mutualiteit – vermeld in latere gesprekken met HR (Gaelle) en zij bevestigde dat die mogelijkheid bestond
- Voor SvdA was het duidelijk dat Alight zijn ontslagbrief had ontvangen – maanden gingen voorbij en hij had steeds minder contact met collega's – er was dan ook een complicatie met zijn gsm (scherm was stuk) en het inlogssysteem – SvdA had verkeersongeval gehad, lag in het ziekenhuis, waardoor hij een meeting met AA had gemist – destijds kreeg SvdA ook de opmerking dat hij onvoldoende op Teams zat en onvoldoende werkte thuis, maar dat was door de 2 factor authentication die niet meer werkte
- Door die voorvallen werd SvdA gevraagd om (tijdens covid) naar kantoor te gaan om daar te werken, maar SvdA had onvoldoende werk van AA – SvdA is dan 1 dag naar kantoor geweest in 7/2020, Elsie Smekens was die dag ook op kantoor - daarna werd SvdA niet meer gevraagd om naar kantoor te komen
- Gedurende al die tijd heeft Alight het ontslag van SvdA nooit aanvaard
- In 8/2020 heeft er een Teams meeting plaats gevonden in het kader van het ontslag van SvdA door Alight – BV en JB waren niet aanwezig op die meeting – er waren een 8-tal mensen aanwezig, o.a. AA en iemand van HR – was vrij korte meeting
- Eerst ontslag gekregen met een te presteren opzeg – 1^e keer dat SvdA een duidelijke opdracht neergeschreven kreeg om te doen tijdens zijn opzeg – toen kon het plots wel om een duidelijke opdracht uit te schrijven
- Vervolgens een ontslag om dringende reden gekregen – SvdA was toen vrij kwaad – hij had immers 2 dagen vrij genomen om dat nieuws van zijn ontslag te proberen te verteren, 3e dag is hij niet komen opdagen en dat werd aangegrepen voor een ontslag om dringende reden
- SvdA heeft een geschreven ontslagmotivatie gevraagd – die motivatie heeft SvdA volledig de dieperik ingeduwd – overdreven, SvdA was waardeeloos als mens en in wat hij deed, inhoudelijke input voor brief kwam van een team van collega's (AA en bredere collega's met wie SvdA zo lang heeft samengewerkt), was heel pijnlijk voor SvdA

- SvdA heeft dan ook nog een 2e motivatie voor dringende reden gekregen
- SvdA was na dat ontslag mentaal kapot – hij heeft alles aan een advocaat gegeven, want SvdA had de kracht niet meer
- 3j later (2023) valt het op en beseft SvdA pas dat hij in 5/2020 zijn ontslag had ingediend en SvdA begrijpt niet waarom Alight dit niet heeft aanvaard, maar wel die hele procedure heeft gestart om hem te ontslaan – waarom heeft Alight dit nooit overwogen? – dit was een mogelijkheid die Alight nooit heeft benut

6. Hoe zou u de algemene sfeer omschrijven in uw team?

- 3/2020: SvdA had meer contact nodig en is toen dus meer op kantoor geweest – SvdA heeft zich toen ook geout naar collega's toe die er toen aanwezig waren – SvdA heeft gemeld dat hij dit nooit heeft gezegd om reden dat hij dit in 2004 niet mocht zeggen want dat dit problemen zou veroorzaken – meeste collega's hebben SvdA gesteund – SvdA heeft AA toen ook persoonlijk geïnformeerd en zijn reactie was "dit is voor ons geen probleem" – BV en JB werden niet persoonlijk ingelicht door SvdA.
- SvdA heeft het vermoeden dat BV het wel al langer wist, zelfs al van voor 3/2020 – in een periode van poging tot werkherverdeling heeft zich immers een voorval voorgedaan tijdens een Teamsmeeting op een avond in 2017/2018 (meeting met BV en Victor Gonzalez, de verantwoordelijke van het demo team in Granada die toen rapporteerde aan SvdA).
 - Toen SvdA een slide had gepresenteerd met een grafiek / bar chart op kwam de opmerking van BV "waarom staat die bar chart niet in het roze?" – BV had dat al lachend gezegd, maar SvdA had op die manier begrepen dat BV wist van zijn geaardheid en dat hij SvdA daarmee wou pesten op een moment dat SvdA zich nog niet had geout op het werk – Victor Gonzalez heeft daar niet op gereageerd en SvdA is verder gegaan met de presentatie
 - Voor SvdA kwam dit over als pestgedrag van BV naar SvdA toe – SvdA heeft er op dat moment met niemand over gesproken. *in 2020 (met 718) na geplaatst na geplaatst*
- SvdA heeft toen contact genomen met vorige CEO die op vertrekken stond, Andy Mooreshaw (AM) – SvdA heeft AM een mail gestuurd met situatie en feit dat SvdA zich niet kon uiten gedurende 16 jaar en dat hij opmerkingen kreeg naar zijn geaardheid o.a. van BV – AM had gevraagd aan Michael Rogers (nu nog steeds de CHRO) om met SvdA te praten – gesprek heeft plaatsgevonden, maar achteraf gezien was dat vooral vanuit optiek om te zien of SvdA Alight wou aantijgen voor discriminatie – bedoeling van SvdA was om met iemand te kunnen praten en hij had de hoop dat iemand er iets mee zou doen.

7. Waren er nog andere opmerkingen van BV of van andere collega's over uw geaardheid?

Neen, eigenlijk niet. Het gaat enkel over die ene opmerking over die bar chart tijdens de teams meeting.

8. Heeft u ooit contact opgenomen met een vertrouwenspersoon of preventieadviseur psychosociale aspecten?

Dat was de bedoeling van SvdA door contact op te nemen met AM en MR, maar daar is niets van gekomen. Andere bijstand heeft SvdA niet gevraagd.

[, Voor wie voor dat is word ontslag hoort ik in Elgin Cmedus(HR) dat die mogelijkheid bestaat en dat dat is Belgii lig maar is.]

9. Toen u in 2004 bij Arinso begon te werken, heeft u toen iemand verteld dat u homo bent? Wat was de reactie?

Bij de contract ondertekening vóór de eerste werkdag had SvdA gezegd dat hij homo was en Samir Daouk heeft hem aangeraden om dat voor hemzelf te houden – dat was geen verplichting, maar SvdA heeft zich toen wellicht te veel laten leiden door zijn professionele ambitie en dat heeft 16 jaar geduurde. SvdA heeft dat nadien niet meer ter sprake gebracht en het is hem daarna ook niet verboden om zich te outen.

10. Bent u ooit slachtoffer geweest van ongepast gedrag op het werk (bv. ongepaste opmerkingen, racisme, discriminatie, geweld, pesten,...)?

Ja, er was het pestgedrag van BV naar SvdA toe (zie antwoord op vraag 6): gedrag BV tijdens teams meeting + totaal stilzwijgen van BV toen SvdA voor hem moest werken in 2020.

11. Bent u ooit getuige geweest van ongepast gedrag op het werk (bv. ongepaste opmerkingen, racisme, discriminatie, geweld, pesten,...)?

- Meeting in 2006 met CEO Jos Sluys over wie een bepaalde functie zou kunnen doen – SvdA stelde toen een persoon voor die duidelijk homo was en dat werd weggetooid.
- Arinso – SCT (2006) : SvdA deed toen DMKM projecten en binnen het team was men gestart met een blog – op een bepaald moment kwamen er steeds meer grappen over worsten en saucissen op de blog naar een bepaalde persoon toen – dat was na een paar weken niet meer grappig – SvdA heeft toen een anonieme klacht ingediend bij Samir Daouk – de blog is gestopt, maar Patrick Bernard (teammanager) heeft toen het team bij elkaar geroepen en hij was bijzonder ontzet omdat hij niet rechtstreeks was geïnformeerd – SvdA heeft dat toen niet gedaan omdat Patrick toen ook mededeelde met dat fout gedrag.
- Mensen werden bij ook buitengepest en die moesten dan een dading tekenen:
 - Lucie Peverie (2016-2017), wil er niet over praten omdat ze een dading heeft getekend
 - Yannick Puni (2018) die een kindje had gekregen, die na een burnout terugkwam en die plots ontslagen werd - SvdA heeft problemen met de bedrijfscultuur waarbij mensen worden opgebruikt en dan buitengezet als ze leeg zijn
 - Ali Aghani (2016-2017), werkte voor SvdA (document management en onderhouden systemen), werd ontslagen en dit was deels ingegeven vanuit racistische redenen (= een roddel die de ronde deed), na zijn ontslag heeft Alight hem moeten terughalen om systeemproblemen op te lossen – SvdA vraagt zich dan af of dat ontslag echt nodig was
- Alight gaat dus mensen buitenzetten zonder meer, afdanken als ze niet meer in het verhaal passen, weggooien en zonder oog voor het welzijn van de medewerkers
- BV moest van HR naar Manilla omdat daar iets gebeurd was (zelfmoordpoging bij een collega?) en hij moest daar wat zaken gaan rechtdoen – SvdA bedenkt zich dan: hoe kan men de mensen op die manier gebruiken zonder rekening te houden met het menselijke?
- Er heerste een soort angstcultuur – zo had SvdA een gesprek met Claudia Shillick in Atlanta in 2020 – Claudia zei tegen SvdA: "in de periode dat we voor SvdA moesten werken was het echt veel beter"

12. Wat was de rol van BV en hoe was uw verhouding met hem?

- Eerste samenwerking was in 2007: op het Shell HR online project, BV wou meer gaan programmeren, samenwerking tussen BV en SvdA ging vrij vlot toen zowel professioneel als persoonlijk – er zijn wel een aantal performance issues geweest, maar die werden uitgeklaard
- In 2007 werden JB en BV verantwoordelijk voor project voor Astra Zeneca – team van SvdA moest iets implementeren – JB en BV gingen klagen / uitvliegen over de niet tijdige bediening bij een medewerker uit het team van SvdA i.p.v. het met SvdA rechtsreeks aan te kaarten – SvdA heeft BV toen gevraagd om dat aan te kaarten bij hem, maar BV is tilt geslagen – SvdA is toen naar JB gegaan en hij heeft de situatie kunnen kalmeren
- BV en JB hadden geen gehoor voor de opmerkingen vanuit strategy (met Anita Amey)
- In 9/2020 heeft SvdA een zelfmoordpoging ondernomen met een overdosis pillen – dat is gefaald – het heeft lang geduurd om weer uit het dal te geraken – SvdA wil verder gaan met zijn leven. (*dit vereerd voor beslissing in 02/2021 om advocaat uit te stellen*)
- 2023: blijft knagen bij SvdA – daarom is SvdA dat terug beginnen aankaarten op sociale media - LinkedIn
 - groeiend besef van het onrecht
 - o Opening creëren om dialoog op te starten *Wat we is aangedaan*
 - o PV van Altius gekregen (*in Pro Justis envelop en dient voor*)
 - o Veel views en likes – maar weinig reacties
 - o Wel contact gehad met Lucie n.a.v. die posts
- Artikel naar Stephane Scholl (vanaf corona CEO) gestuurd – bedoeling om dit ook online te zetten – dit is een hulpkreet, want de afwikkeling van 2020 was voor SvdA traumatiserend – waarom heeft Alight die ontslagbrief niet aanvaard?
- 1/2023: SvdA heeft procedure aangevraagd voor euthanasie omwille van mentaal lijden – SvdA wil van zijn kant alles proberen om het goed te doen (*in 2012 hulp gegeven in zaak dochter*)
- SvdA vraagt om informeel samen te zitten om zijn verhaal te doen met BV, AA, JB (eventueel met HR erbij) – niet met advocaten in eerste instantie waar het enkel gaat over juridische aansprakelijkheden – er moeten geen bewijzen (opnames / notulen) van dit gesprek zijn
 - o Ofwel begrijpen partijen elkaar niet
 - o Ofwel is er een voldoende inzicht dat men de dingen beter had kunnen doen en naar de toekomst toe deze problematische situaties voorkomen worden
- SvdA vraagt geen compensatie, hij wil dat men inziet wat er fout is gegaan. SvdA vraagt zich af wat partijen te verliezen hebben bij zo'n gesprek / bemiddeling?
- Als het gesprek niet brengt wat SvdA hoopt, dan heeft hij tenminste gedaan wat hij kon. Het is nu moeilijk om te zeggen of SvdA in dat geval toch Alight niet zou aanklagen via advocaten.

13. Wat zijn precies uw aantijgingen en t.a.v. wie?

- Algemeen: onmenselijke behandeling van Alight – BV en JB leggen de lat te hoog – managementstijl van BV en JB = mensen onder hoge druk plaatsen ↔ managementstijl van SvdA is totaal anders → zie ook artikel
- Duidelijk patroon dat er slachtoffers vallen, maar dat men dit onder de mat moffelt

(1) Het slagen tegen iemand van mijn team was niet zo zeer het probleem. De persoon in mijn team, ~~L...~~ (Karin Dubois) was echter gesloten over de vraag of de manier waarop (dreigend en rauw)

*7 of men greep dit con
daar weg? waarde voor aliet
van u vertrouwen dat me
weg te brengt, dat dit niet
(S) plaat*

- Men wist dat SvdA psychisch aan de grond zat en dat hij wou terugkomen, maar men heeft daar geen rekening mee gehouden. Alight is niet geïnteresseerd in de mensen

14. Ik begrijp dat u berichten heeft gepost op diverse media kanalen waarin u stelt "Fired for being gay?" Waarom heeft u dit gedaan? Heeft iemand hierop gereageerd?

- Dit is een provocerende vraag, om de aandacht te trekken. SvdA geeft aan dat hij niet ontslagen is omwille van racisme/discriminatie.
- Alight tolereert / cultiveert pestgedrag en blijft hoge stress hanteren om met minder effort van Alight uit meer uit de mensen te kunnen halen. *(S)*
- Mocht SvdA gehoord worden, dan zou hij geen dergelijke posts plaatsen. Dit is een hulpkreet.

15. Bent u op dit moment aan het werk?

SvdA is al 3j voltijds op invaliditeit en dat zal niet meer veranderen.

16. Wenst u nog iets toe te voegen?

Suggestie om nog een paar andere mensen te horen en te bevragen naar de context en hun beleving van de huidige werksfeer

- Alan Anker
- Boris Vanrillaer
- Johan Bosschaerts
- Claudia Chilik
- Gaby Hepfer, SvdA werkte met Claudia in team van quality architects binnen Eureka Team
- Bart Lauwers, management van products
- Samir Daouk: is er effectief een historiek van misbruik en problemen die werden gecreëerd door BV en/of JB die HR moest behandelen? Is er een patroon van machtsmisbruik door het feit dat zij te veel druk zetten op de mensen?

Dit verslag werd op 9 oktober 2023 overgemaakt aan SvdA voor aanvullingen, correcties en goedkeuring. SvdA bevestigt dat hij de nodige tijd heeft gehad om dit verslag grondig door te nemen en, indien nodig, hierover contact op te nemen met een externe vertrouwenspersoon. SvdA blijft beschikbaar om alle verdere informatie te verstrekken die nodig of nuttig kan zijn in het kader van het lopende onderzoek.

Handtekening:

Datum:

Graag ondertekenen voorafgegaan door de handgeschreven zin "gelezen en goedgekeurd".

*(S) Althans was begonnen hij details te
verzorgen met bijstaande post die ik voor mijzelf
tot een reply op e-mail stellen verwachtte.
Gedownload + aangeklikte mail
Gedownload + wat te wegvullen*

1997, and by now it's been accepted as a fact. And the law could change, and it could very well do so.

But the most important thing about this particular issue is that it's a question of how we live our lives.

It's a question of what kind of life we want to lead, and what kind of society we want to live in.

It's a question of whether we're willing to pay the price for a better life.

It's a question of whether we're willing to pay the price for a better life.

It's a question of whether we're willing to pay the price for a better life.

It's a question of whether we're willing to pay the price for a better life.

It's a question of whether we're willing to pay the price for a better life.

It's a question of whether we're willing to pay the price for a better life.

It's a question of whether we're willing to pay the price for a better life.

It's a question of whether we're willing to pay the price for a better life.

It's a question of whether we're willing to pay the price for a better life.

It's a question of whether we're willing to pay the price for a better life.

It's a question of whether we're willing to pay the price for a better life.

It's a question of whether we're willing to pay the price for a better life.

It's a question of whether we're willing to pay the price for a better life.

It's a question of whether we're willing to pay the price for a better life.

It's a question of whether we're willing to pay the price for a better life.

It's a question of whether we're willing to pay the price for a better life.

It's a question of whether we're willing to pay the price for a better life.

It's a question of whether we're willing to pay the price for a better life.

Verslag gesprek Stephane van der Aa

29 september 2023

Interviewer: Eveline Ankaert



VERSLAG GESPREK

STEPHANE VAN DER AA

Datum Vrijdag 29 september 2023
Aanwezig Stephane van der Aa en Eveline Ankaert
Plaats Tour & Taxis – kantoor Lydian - Brussel
Betreft Officieel onderzoek betreffende aantijgingen SvdA t.a.v. Alight

Op vrijdag 29 september 2023 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen de heer Stephane van der Aa (SvdA) en Eveline Ankaert (Lydian). Dit gesprek vond plaats in het kader van aantijgingen inzake discriminatie/pestgedrag die de heer Stephane van der Aa (SvdA) heeft geuit t.a.v. medewerkers van Alight. SvdA werd gevraagd om informatie te verstrekken over deze aantijgingen. Dit verslag is een samenvatting van het gesprek met SvdA o.b.v. de gemaakte opname; dit is dus geen letterlijke weergave. SvdA nam vrijwillig deel aan dit gesprek en er werd hem uitgelegd dat het doel van dit gesprek was om feitelijke informatie te verzamelen om het intern onderzoek te voltooien. Er werd verduidelijkt dat dit verslag vertrouwelijk zal blijven tenzij SvdA ermee instemt dat de vertrouwelijkheid wordt opgeheven.

SvdA verklaarde het volgende met betrekking tot zijn tewerkstelling bij Alight.

1. Wanneer bent u gestart met werken bij Arinso?

In 2004. SvdA werd destijds opgebeld door Jos Sluys (de toenmalige CEO) om te beginnen op een outsourcingsproject binnen HR, voor de implementatie van document management voor een klant in Nederland ISS. SvdA en Arinso zijn vrij snel tot een akkoord gekomen. Op dat moment was SvdA nog aan het werk voor DMR/Fujitsu Consulting.

SvdA heeft zich nooit geout bij Fujitsu en het was zijn bedoeling in 2004 om hem onmiddellijk bij de start van de tewerkstelling bij Arinso te outen (zie verder, vraag 9).

2. In welke functie was u werkzaam op het moment van de beëindiging van uw tewerkstelling?

SvdA heeft diverse functies uitgeoefend. Hieronder volgt een overzicht.

- Bij de start was SvdA verantwoordelijk voor project document management in de BU service center technology (SCT) – daarna heeft hij nog andere projecten gevolgd en ook knowledge management. Arinso deed meer dan standaard outsourcing in HR, extra dienstverlening waaronder document en knowledge management. Arinso kon zich zo onderscheiden in de markt.
- Binnen SCT is SvdA steeds meer projecten gaan doen voor document en knowledge management. In beginperiode vooral RFP's en RFI's beantwoord, implementatie gedaan en het operationele luik want het was een klein team in begin.
- Toen Arinso werd overgenomen door Northgate, rond 2008-2009, werd er plots gestopt met die hele activiteit (ondanks 2 grote projecten voor Rolls Royce in Engeland en Shell in Nederland). SvdA was daar vrij kwaad om. SvdA werd gevraagd om te gaan werken aan het Eureka work

Commented [Sv1]: Voor mij hoeft niets in dit document nog als vertrouwelijk behandeld worden. Het staat u vrij de inhoud te delen. Lydian kan allicht best oordelen, in het belang van het onderzoek welke informatie wanneer met wie te delen.

Deleted: TMR

Commented [Sv2]: In 2004 was ik ondertussen in een relatie met mijn nu overleden ex, Pablo. We hadden op dat moment een samenlevingscontract. De formaliteiten bij tewerkstellingscontract bevonden ondermeer verzekeringdocumenten die rekening houdt met de gezinssamenstelling. Behalve deze formaliteiten was het feit dat ik nu een relatie had dé reden waarom ik mij in 2004 wou outen bij aanvang van mijn werk bij Arinso.

Commented [Sv3]: HR markt in 2004 was aan het veranderen van een HR-IT integrator/consulting markt naar een HR outsourcing markt. Dit werd mogelijk doordat HR toepassingen en processen konden worden gestandaardiseerd en geoptimaliseerd. Arinso was hier één van de eerste om de HR-BPO (business process outsourcing). Toch betekende dit toen al een bedreiging voor een bedrijf als Arinso. Standardisering zou blijven de prijs die de klant wil betalen naar beneden halen dus minder plaats voor dure consultants. En ook minder winst. Arinso, en onze toenmalige CEO, Jos Sluys, probeerde deze trend voor te zijn door:

1. Bij de eerste te zijn die HR-BPO aan biedt via Arinso APS (dochteronderneming)
2. Bij outsourcing het verschil te proberen blijven maken door anders te gaan innoveren. In dit kader pasten de Document Management en Knowledge Management toeassing die ik voor Arinso begon te ontwikkelen. Behalve het ISS BPO project was ik toen in 2004 aangeworven om het bedrijf te kunnen blijven toelaten te innoveren en zich te onderscheiden van de andere grijze standaard concurrent.

LYDIAN

space project o.l.v. Eric Delafortrie. SvdA is ingestapt in dat project en heeft daarvoor 3 modules (functionele kant) ontworpen. SvdA heeft daar ongeveer 4 jaar op gewerkt en heeft extra verantwoordelijkheden in het eureka team gekregen (o.a. quality en demo's naar klanten toe).

Volgende herstructurering:

- Johan Bosschaerts (JB) en Boris Vanillaer (BV) hebben de organisatie van het Eureka project overgenomen van Eric Delafortrie (in 2010).
- SvdA werd gevraagd om naar Pre-Sales te gaan o.l.v. Patrick Barazzoni – SvdA heeft dit 2 tot 3 jaar gedaan – zijn voornaamste taken waren: BPO projecten verkopen met als kern Eureka product – Pre-Sales werd steeds vaker geconfronteerd met mismatch tussen wat klant vroeg en wat product kon – SvdA ging dat als demo verantwoordelijke bespreken met BV binnen Products – BV gaf telkens een niet op de vragen van Pre-Sales - Pre-Sales deed wat ze konden om het product te verkopen, maar BV heeft volgens SvdA de business ondergraven door niet te luisteren wat de klanten wilden en het Pre-Sales team is gedemotiveerd geraakt en is dan ontmanteld – Patrick Barazzoni is dan ook weggegaan bij Arinso/NGA.

Omwille van ervaring van SvdA werd hij gevraagd om over te stappen naar Strategy afdeling o.l.v. Anita Lettink als Director Strategy – doel was samenwerking stimuleren tussen de verschillende silo's in het bedrijf – ging goed met operations o.l.v. Mike Erolie, maar met Products (JB en BV) liep dat niet goed en werd er weinig vooruitgang geboekt

SvdA is regelmatig ziek uitgevallen in die periode – hij had steeds minder voldoening in zijn werk en was steeds minder gemotiveerd – hij is toen ook andere facetten van het leven gaan bekijken

- 2 langdurige hospitalisaties gehad in 2016-2017 (4m en 8m "binnen gezeten")
- Doel: aan zichzelf werken alvorens ergens anders te gaan werken
- Grootste deel van 2019 thuis gezeten en aan zichzelf gewerkt – 3x hervat gedurende 3-4 maanden, maar telkens mislukt.

2019: voorbereiding met therapeut op herstart werken – conclusie was toen (in 2019) onder begeling van mijn psycholoog: beter ander werk zoeken, maar graag op een goede manier afscheid nemen na 16 jaar carrière en wie weet wil SvdA toch bij NorthgateArinso blijven werken – 1m de tijd gegeven aan zichzelf om dit uit te zoeken en als zou blijken dat SvdA niet wou blijven zou hij vertrekken Deze herstart begon uiteindelijk in maart 2020, dat was de maand waar ook bij ons, de Covid19 pandemie losbrak. Ik kon toen 3 weken dagelijks op kantoor gaan werken, daarna niet meer.

1/2020: Anita Lettink weggegaan bij NorthgateArinso – SvdA wou net herstarten op dat moment – haar afdeling stopte en dus werd SvdA toegewezen aan Products

3/2020: herstart bij Products

- Na 1m duidelijk dat SvdA beter zou vertrekken – wou zijn ontslag al geven in 4/2020
- Psycholoog zei dat hij beter nog even bleef werken bij Alight, want covid gaf onzekerheid

3/2020: werkzaam in afdeling Products - rapporteren aan Alan Anker (AA), SvdA moest o.a. inventaris maken van alle producten binnen Alight (incl. oude NorthgateArinso)

3. Wie was uw laatste leidinggevende?

Commented [Sv4]: Redenering was dat ik in voorgaande rollen heel duidelijk geconfronteerd werd met de fundamentele problemen in de organisatie. Het bedrijf bestond nu uit silo's die intern constant met elkaar aan het vechten waren. Products o.l.v. BV en JB was toen mijnsinziens al het grote zorgenkind. Tijdens de Strategy Director functie konden Anita en ik wel degelijk vooruitgang boeken met de Sales functies en de Operations functies, maar Products bleef uiteindelijk onmogelijk. Het belang van deze Strategy functie werd bovenindien onderlijnd toen de toenmalige eigenaar, private equity, KKR, mensen naar NGA stuurde om "de problemen" aan te pakken. Anita en ik hebben toen aantal weken nauw gesamengewerkt met de KKR business consultants.

Deleted: Irani

AA

4. Hoe verliep de samenwerking met die leidinggevende? Positieve/negatieve punten?

- 3/2020 – 8/2020 samenwerking met AA verliep redelijk goed
- Opdracht voor AA: analyse van klantengegevens - SvdA kon maar 50 klanten uit die lijst halen, wat vreemd was, bevrageg intern, maar nooit duidelijk antwoord op gekregen. Het was vreemd dat iemand anders nooit had opgemerkt dat deze gegevens niet klopten.
- Met AA specifiek gaan werken aan strategie van producten
- Sfeer binnen bedrijf was anders bij zijn werkervatting in 3/2020 dan voor zijn uitval – veel gestresseerde mensen, SvdA sprak hierover met collega's die vaak uit de lucht vielen als hij kritische vragen stelde of kritische opmerkingen gaf
- Interne reorganisatie bij Products – AA stak daar veel tijd in
- Pas in 5/2020 wat meer tijd gekregen van AA om product inventaris te gaan doen
- 3/2020: 3-tal weken na herstart telgesprek met BV met de vraag van BV om review te doen van (document managementachtige functionaliteiten van) een product waarvan zij de technische architectuur aan het bekijken waren - BV vroeg SvdA om aan AA te vragen om de komende 5-8 weken fulltime samen met BV daaraan te werken – BV had dit zelf niet gevraagd aan AA
- SvdA werkte op dat moment 3/5e in kader van gedeeltelijke werkervatting
 - Aan AA gevraagd of hij voor BV mocht gaan werken – AA was verbaasd door die vraag – SvdA begreep dat dit al een eerste spelletje was, want BV wist dat AA die vraag ongenegen zou zijn en BV probeerde dan via SvdA AA raken – uiteindelijk heeft AA toch ingestemd
 - Mutualiteit heeft SvdA toegestaan om 4/5e te gaan werken
- Hoewel BV had aangekondigd dat het project dringend was en er veel werk was, kon SvdA gedurende 3-4 weken niets van BV vernemen – SvdA heeft BV meermalen proberen bellen, sms'en, mails, maar hij heeft daar geen reactie op gekregen – BV was spoorloos – SvdA heeft zijn collega's bevrageg hoe het ging met BV, maar zij vielen uit de lucht door die vraag
- SvdA heeft zich dan maar bezig gehouden met inwerken in andere zaken en te zien waar het bedrijf toen stond – SvdA is ook gaan praten met collega's - SvdA is nooit kunnen starten met het project omwille van gebrek aan info van BV. Op dit moment trad de nieuwe CEO, Stephan Scholl aan. Hij bracht mij in elk geval, nieuwe inspiratie en nieuwe motivatie, om het tijdens de pandemie nog even vol te houden bij Alight. Dit was trouwans ook op aanraden van mijn psycholoog. Eind maart 2020 was het voor mij duidelijke dat ik weg wou. Mijn psycholoog, raadde me toen echter aan te wachten tot er meer duidelijkheid was m.b.t. pandemie. Zonder pandemie was ik dus in april 2020 weg en had ik de nieuwe CEO niet gekend. (dit verwijst ook naar de motivatie ik Lydian na het interview illustreerde met de mail aan Stephan Scholl van 08/10/2023 waar ik Lydian op de hoogte van bracht.
- AA ook aangesproken in wekelijkse 1-1 over afwezigheid BV, weinig reactie op gekregen van AA
- 1x nog met BV gebeld – SvdA heeft toen gezegd dat hij de wijze waarop BV met mensen omgaan niet ok was
 - SvdA heeft dan gevraagd via HR om bemiddeling te doen met BV

Commented [Sv5]: Verduidelijking: aanvankelijk begrip ik niet waar de mensen mee bezig waren. Dat was normaal na mijn ziekte en in nieuwe org. Toen ik het stilaan weer begon te snappen leek het also mensen terplaatsen in cirkeltjes bleven draaien. Er was nog minder plaats voor kritische vragen, laat staan suggesties hoe beter. Enkel uitvoeren en geen vragen stellen die vooral BV in verlegenheid zouden kunnen brengen. Enkel hij leek toen de échte waarheid in pacht te mogen hebben. Creativiteit en kritiek kon enkel nog mits hun (BV,B) voorafgaande toelating. Moet ik het nu Kafkaans? Wat in me op kwam is korter en legt de link naar fascisme, in het Duits: "Befehl ist Befehl!"

- De bemiddeling heeft plaatsgevonden begin 5/2020 via Teams met SvdA, HR (Martha) en AA – BV was niet aanwezig, hoewel hij was uitgenodigd – verslag gemaakt van die meeting: er was geen probleem volgens AA en HR, SvdA heeft volgens hen meer omkadering nodig, probleem lag dus bij SvdA – SvdA heeft gereageerd naar AA op verslag via email omdat er geen sprake was van wat BV niet aan het doen was en dat het verslag enkel ging over SvdA
- Intussen kwam de zomer eraan, dat is de tijd van de evaluaties - SvdA had aan AA nieuwe jobdescription gevraagd want hij had een nieuw team, nieuwe leidinggevende, nieuwe taak, maar AA vond dat niet belangrijk
- JB nog gezien in 2/2020, dat was een goed gesprek vóór de herstart, gaf SvdA zin om te herbeginnen – SvdA heeft in 4/2020-5/2020 dan nog een kort telgesprek met JB gehad en reactie JB was "als je vindt dat het niet goed gaat, dan zou je best ander werk gaan zoeken"

5. Hoe is uw samenwerking met Alight gestopt?

- SvdA heeft zijn ontslagbrief via mail doorgestuurd in 5/2020
- In de periode 3/2020 – 5/2020 had SvdA nog verder gewerkt aan **products** inventaris met AA – in dat kader had SvdA een alternatief voorstel uitgewerkt en gedeeld met AA – in ontslagbrief had SvdA voorgesteld om een aparte BU op te richten om hiermee aan de slag te gaan, maar niet binnen de toxische werkomgeving met BV en JB - Als Alight dit niet wou, dan zou voor SvdA de samenwerking stoppen.
- Dag na uitsturen van de ontslagmail heeft SvdA naar AA gebeld – Reactie van AA was: neen we gaan niet in op jouw voorstel om die BU op te richten, maar AA zei ook dat Alight het ontslag van SvdA niet wou aanvaarden en heeft SvdA doorverwezen naar HR - Voor SvdA was het duidelijk dat het voor Alight duidelijk was dat SvdA zijn ontslag had ingediend.
- SvdA had goedkeuring gekregen van de mutualiteit om geen opzeg te presteren wegens medische redenen, zodat hij na het ontslag onmiddellijk uitkeringen zou krijgen van de mutualiteit – vermeld in latere gesprekken met HR (Gaelle) en zij bevestigde dat die mogelijkheid bestond
- Voor SvdA was het duidelijk dat Alight zijn ontslagbrief had ontvangen – maanden gingen voorbij en hij had steeds minder contact met collega's – er was dan ook een complicatie met zijn gsm (scherm was stuk) en het inlogsystem – SvdA had verkeersongeval gehad, lag in het ziekenhuis, waardoor hij een meeting met AA had gemist – destijds kreeg SvdA ook de opmerking dat hij onvoldoende op Teams zat en onvoldoende werkte thuis, maar dat was door de 2 factor authentication die niet meer werkte
- Door die voorvalen werd SvdA gevraagd om (tijdens covid) naar kantoor te gaan om daar te werken, maar SvdA had onvoldoende werk van AA – SvdA is dan 1 dag naar kantoor geweest in 7/2020, Elsie Smekens was die dag ook op kantoor - daarna werd SvdA niet meer gevraagd om naar kantoor te komen
- Gedurende al die tijd heeft Alight het ontslag van SvdA nooit aanvaard
- In 8/2020 heeft er een Teams meeting plaats gevonden in het kader van het ontslag van SvdA door Alight – BV en JB waren niet aanwezig op die meeting – er waren een 8-tal mensen aanwezig, o.a. AA en iemand van HR – was vrij korte meeting

Commented [Sv6]: Het schriftelijk verslag van de HR mediation (zonder BV, tegen wie ik de HR klacht indiende) leek te willen het verslag zo schrijven alsof zijn aanwezigheid nooit verwacht zou zijn geweest. Het verslag liet alle échte bekommernissen die ik had gewoon weg. Het probleem was ik en niets of niemand anders. In verdere email uitwisselingen met AA heb ik hierover wel duidelijkheid onderstreept. Alan weet hoe de vork aan de steel zit. Nu ik er aan terug denk had ik toen, op dat moment eigenlijk meer steun verwacht van AA. Toch een teleurstelling in Alan.

Commented [Sv7]: Betekent dit eigenlijk dat mijn laatste job description nog van kracht was? Deze van Director Strategy rapporterende aan Anita Lettink. Ik wil niet meer opnieuw beginnen over het ontslag zelf, maar kwa ervaring van de periode nadat ik mijn ontslag indiende toont dit aan hoe alle verwijten die ik kreeg, zeker die in de motivatie ontslag, nergens op slaan? Men had niet eens de moeite gedaan mijn functie duidelijk te maken. Klopt deze redenering, of overdrijft ik?

Commented [Sv8]: Dit was toen een ellenlange lijst van producten en productjes die onmogelijk in zijn geheel kon blijven onderhouden worden. Ter verduidelijking, Alan Anker had de inventaris gemaakt, en mij werd gevraagd input te leveren, wat ik dan ook deed. Maar Alan en Products was toen nog niet klaar om te horen dat ze dit niet konden blijven volhouden en toch es aan iets radicaals anders moesten beginnen denken als ze no verder rol van belang wilden blijven spelen in HR Products. Dit gezegd zijnde, was dit in elk geval voor mij een "call to action" om te gaan nadenken (vanuit mijn oude strategy rol) over iets helemaal anders (zie mijn ontslag brief, deel New Hope)

LYDIAN

- Eerst ontslag gekregen met een te presteren opzag – 1^e keer dat SvdA een duidelijke opdracht neergeschreven kreeg om te doen tijdens zijn opzag – toen kon het plots wel om een duidelijke opdracht uit te schrijven
- Vervolgens een ontslag om dringende reden gekregen – SvdA was toen vrij kwaad – hij had immers 2 dagen vrij genomen om dat nieuws van zijn ontslag te proberen te verteren, 3e dag is hij niet komen opdagen en dat werd aangegrepen voor een ontslag om dringende reden
- SvdA heeft een geschreven ontslagmotivatie gevraagd – die motivatie heeft SvdA volledig de dieperik ingeduwd – overdreven, SvdA was waardeloos als mens en in wat hij deed, inhoudelijke input voor brief kwam van een team van collega's (AA en bredere collega's met wie SvdA zo lang heeft samengewerkt), was heel pijnlijk voor SvdA
- SvdA heeft dan ook nog een 2e motivatie voor dringende reden gekregen
- SvdA was na dat ontslag mentaal kapot – hij heeft alles aan een advocaat gegeven, want SvdA had de kracht niet meer
- 3j later (2023) valt het op en besefte SvdA pas dat hij in 5/2020 zijn ontslag had ingediend en SvdA begrijpt niet waarom Alight dit niet heeft aanvaard, maar wel die hele procedure heeft gestart om hem te ontslaan – waarom heeft Alight dit nooit overwogen? – dit was een mogelijkheid die Alight nooit heeft benut

6. Hoe zou u de algemene sfeer omschrijven in uw team?

- 3/2020: SvdA had meer contact nodig en is toen dus meer op kantoor geweest – SvdA heeft zich toen ook geout naar collega's toe die er toen aanwezig waren – SvdA heeft gemeld dat hij dit nooit heeft gezegd om reden dat hij dit in 2004 niet mocht zeggen want dat dit problemen zou veroorzaken – meeste collega's hebben SvdA gesteund – SvdA heeft AA toen ook persoonlijk geïnformeerd en zijn reactie was "*dit is voor ons geen probleem*" – BV en JB werden niet persoonlijk ingelicht door SvdA.
- SvdA heeft het vermoeden dat BV het wel al langer wist, zelfs al van voor 3/2020 – in een periode van poging tot werkherverdeling heeft zich immers een voorval voorgedaan tijdens een Teamsmeeting op een avond in 2017/2018 (meeting met BV en Victor Gonzalez, de verantwoordelijke van het demo team in Granada die toen rapporteerde aan SvdA).
 - Toen SvdA een slide had gepresenteerd met een grafiek / bar chart op kwam de opmerking van BV "waarom staat die bar chart niet in het roze?" – BV had dat al lachend gezegd, maar SvdA had op die manier begrepen dat BV wist van zijn geaardheid en dat hij SvdA daarmee wou pesten op een moment dat SvdA zich nog niet had geout op het werk – Victor Gonzalez heeft daar niet op gereageerd en SvdA is verder gegaan met de presentatie
 - Voor SvdA kwam dit over als pestgedrag van BV naar SvdA toe – SvdA heeft er op dat moment niet over gesproken.
- SvdA heeft toen (in 2020, niet in 2017 of 18) contact genomen met vorige, vorige CEO (en na gefaalde HR mediation) die op vertrekken stond, Andy Mooreshaw (AM) – SvdA heeft AM een mail gestuurd met situatie en feit dat SvdA zich niet kon buiten gedurende 16 jaar en dat hij opmerkingen kreeg naar zijn geaardheid o.a. van BV – AM had gevraagd aan Michael Rogers (nu nog steeds de CHRO) om met SvdA te praten – gesprek heeft plaatsgevonden, maar achteraf gezien was dat vooral vanuit optiek om te zien of SvdA Alight wou aantijgen voor

discriminatie – bedoeling van SvdA was om met iemand te kunnen praten en hij had de hoop dat iemand er iets mee zou doen.

7. Waren er nog andere opmerkingen van BV of van andere collega's over uw geaardheid?

Neen, eigenlijk niet. Het gaat enkel over die ene opmerking over die bar chart tijdens de teams meeting.

8. Heeft u ooit contact opgenomen met een vertrouwenspersoon of preventieadviseur psychosociale aspecten?

Dat was de bedoeling van SvdA door contact op te nemen met AM en MR, maar daar is niets van gekomen. Andere bijstand heeft SvdA niet gevraagd.

9. Toen u in 2004 bij Arinso begon te werken, heeft u toen iemand verteld dat u homo bent? Wat was de reactie?

Bij de contract ondertekening vóór de eerste werkdag had SvdA gezegd dat hij homo was en Samir Daouk heeft hem aangeraden om dat voor hemzelf te houden – dat was geen verplichting, maar SvdA heeft zich toen wellicht te veel laten leiden door zijn professionele ambitie en dat heeft 16 jaar geduurde. SvdA heeft dat nadien niet meer ter sprake gebracht en het is hem daarna ook niet verboden om zich te ouwen.

10. Bent u ooit slachtoffer geweest van ongepast gedrag op het werk (bv. ongepaste opmerkingen, racisme, discriminatie, geweld, pesten,...)?

Ja, er was het pestgedrag van BV naar SvdA toe (zie antwoord op vraag 6): gedrag BV tijdens teams meeting + totaal stilzwijgen van BV toen SvdA voor hem moest werken in 2020.

11. Bent u ooit getuige geweest van ongepast gedrag op het werk (bv. ongepaste opmerkingen, racisme, discriminatie, geweld, pesten,...)?

- Meeting in 2006 met CEO Jos Sluys over wie een bepaalde functie zou kunnen doen – SvdA stelde toen een persoon voor die duidelijk homo was en dat werd weggetachen.
- Arinso – SCT (2006) : SvdA deed toen DMKM projecten en binnen het team was men gestart met een blog – op een bepaald moment kwamen er steeds meer grappen over worsten en saucissen op de blog naar een bepaalde persoon toen – dat was na een paar weken niet meer grappig – SvdA heeft toen een anonieme klacht ingediend bij Samir Daouk – de blog is gestopt, maar Patrick Bernard (teammanager) heeft toen het team bij elkaar geroepen en hij was bijzonder ontzet omdat hij niet rechtstreeks was geïnformeerd – SvdA heeft dat toen niet gedaan omdat Patrick toen ook meedeed met dat fout gedrag.
- Mensen werden bij ook buitengepest en die moesten dan een dading tekenen:
 - Lucie Peverie (2016-2017), wil er niet over praten omdat ze een dading heeft getekend
 - Yannick Puni (2018) die een kindje had gekregen, die na een burnout terugkwam en die plots ontslagen werd - SvdA heeft problemen met de bedrijfscultuur waarbij mensen worden opgebruikt en dan buitengezet als ze leeg zijn
 - Ali Aghani (2016-2017), werkte voor SvdA (document management en onderhouden systemen), werd ontslagen en dit was deels ingegeven vanuit racistische redenen (= een roddel die de ronde deed), na zijn ontslag heeft Alight hem moeten terughalen om systeemproblemen op te lossen – SvdA vraagt zich dan af of dat ontslag echt nodig was

Commented [Sv9]: Een paar weken voor dat Alight mij zelf ontsloeg, kwam Elsie Smekens (HR) mij uitleggen dat er volgens de Belgische wet ook een bemiddelingsmogelijkheid bestaat. Bovendien was zij toen de persoon die aangeduid was om deze "officiële" bemiddeling te leiden. De mediation die wel plaats vond werd echter geleid door Marta van (internationale HR) die in Polen gebaseerd is. JB stelde mij begin 2020 trouwens Marta voor als de HR Business Person voor Products. Mij leek het dus normaal, en voor AA ook, daar bemiddeling te vragen. Weer zoets raar besef ik nu pas, zeker als je weet dat in België in 2020 Alight hoofdzakelijk Products is. Veel andere activiteiten waren er niet meer en de lokale markt wordt, werd, grotendeels door niet Belgische BU's bediend (dit laatste is normaal is voor een outsourcingsbedrijf).

- Alight gaat dus mensen buitenzetten zonder meer, afdanken als ze niet meer in het verhaal passen, weggooien en zonder oog voor het welzijn van de medewerkers
- BV moest van HR naar Manilla omdat daar iets gebeurd was (zelfmoordpoging bij een collega?) en hij moest daar wat zaken gaan rechzetteren – SvdA bedenkt zich dan: hoe kan men de mensen op die manier gebruiken zonder rekening te houden met het menselijke? *Ivy Alcabedos, die toen in Manila werkte, is één van de personen in Manila die dit verhaal allicht ook helemaal kent. Samir Daouk of Michael Rogers, één van hen, in elk geval, kent dit verhaal en vele anderen.*
- Er heerste een soort angstcultuur – zo had SvdA een gesprek met Claudia Shillick in Atlanta in 2020 – Claudia zei tegen SvdA: "in de periode dat we voor SvdA moesten werken was het echt veel beter"

12. Wat was de rol van BV en hoe was uw verhouding met hem?

- Eerste samenwerking was in 2007: op het Shell HR online project, BV wou meer gaan programmeren, samenwerking tussen BV en SvdA ging vrij vlot toen zowel professioneel als persoonlijk – er zijn wel een aantal performance issues geweest, maar die werden uitgeklaard
- In 2007 werden JB en BV verantwoordelijk voor project voor Astra Zeneca – team van SvdA moest iets implementeren – JB en BV gingen klagen / uitvliegen over de niet tijdige bediening bij een medewerker uit het team van SvdA i.p.v. het met SvdA rechtsreeks aan te kaarten – SvdA heeft BV toen gevraagd om dat aan te kaarten bij hem, maar BV is tilt geslagen – SvdA is toen naar JB gegaan en hij heeft de situatie kunnen kalmeren
- BV en JB hadden geen gehoor voor de opmerkingen vanuit strategy (met Anita Amey)
- In 9/2020 heeft SvdA een zelfmoordpoging ondernomen met een overdosis pillen – dat is gefaald – het heeft lang geduurd om weer uit het dal te geraken – SvdA wil verder gaan met zijn leven. *6 maanden na mijn ontslag, na die zelfmoordpoging, was ik nog steeds ziek. Ik had er genoeg van, heb toen in februari 02/2021, aan mijn advocaat de opdracht gegeven om de zaak tegen Alight te stoppen. Ik wou het allemaal achter me laten, en verder te gaan met mijn leven was mijn redenering.*
- 2023: blijft knagen bij SvdA – daarom is SvdA dat terug beginnen aankaarten op sociale media - LinkedIn
 - Opening creëren om dialoog op te starten
 - PV van Altius gekregen
 - Veel views en likes – maar weinig reacties
 - Wel contact gehad met Lucie n.a.v. die posts
- Artikel naar Stephane Scholl (vanaf corona CEO) gestuurd – bedoeling om dit ook online te zetten – dit is een hulpkreet, want de afwikkeling van 2020 was voor SvdA traumatiserend – waarom heeft Alight die ontslagbrief niet aanvaard?
- 1/2023: SvdA heeft procedure aangevraagd voor euthanasie omwille van mentaal lijden – SvdA wil van zijn kant alles proberen om het goed te doen. *(ik begon met hulp zoeken in de psychiatrie in 2012, de laatste paar jaren wordt mijn hulpvraag echter beantwoord met terugkerende bericht dat ik "uitbehandeld" ben)*

Commented [Sv10]: Voor mij was het rechtstreeks klagen/contacteren tegen iemand van mijn team geen probleem. De persoon, Olivier Dubuisson, kwam nadien echter naar mij toe en was oversteur, geschokeerd, over de vraag en de manier waarop. Dit kwam dreigend over, en bovendien werd er geen enkele business reden opgegeven. Het moet maar meteen voor BV gebeuren, kon niet wachten, AZ was het enige wat bestond voor hem, en dan moest dan maar zo zijn voor iedereen ook. Op dat moment was het ECM team met vefschildende implementaties tegelijk bezig, onderneem voor AZ. Dit was "net" iets te traag voor een onredelijke BV. Zoals je reeds schreef ben ik toen zelf eerst met BV gaan praten om zelf ook die onrelijkheid te moeten voelen. Pas toen ik dit dan maar escaleerde naar JB kon de kalmte terugkomen.

Commented [Sv11]: groeiend besef met de jaren van het onrecht wat me is aangedaan. met mijn levensinde in zicht wil ik een laatste mal proberen hier iets aan te doen.

Commented [Sv12]: Deze agressieve intimiderende brief werd in een envelop in mijn brievenbus gedaan met als opschrift Pro Justitia (ik begreep aanvankelijk dat dit een dagvaarding was). Uiteindelijk lijk het me vooral om intimidatie te gaan. Zo ver ik weet wordt ik (not niet) op een rechtkant verwacht. Kon dit niet gewoon met de post, een postzegel, misschien aangetekend? Waarom een Pro-Justitia die gedeponéerd wordt door een gerechtsdeurwaarder?

LYDIAN

- SvdA vraagt om informeel samen te zitten om zijn verhaal te doen met BV, AA, JB (eventueel met HR erbij) – niet met advocaten in eerste instantie waar het enkel gaat over juridische aansprakelijkheden – er moeten geen bewijzen (opnames / notulen) van dit gesprek zijn
 - Ofwel begrijpen partijen elkaar niet
 - Ofwel is er een voldoende inzicht dat men de dingen beter had kunnen doen en naar de toekomst toe deze problematische situaties voorkomen worden
- SvdA vraagt geen compensatie, hij wil dat men inziet dat er een fout werd begaan, en wat er fout is gegaan. SvdA vraagt zich af wat partijen te verliezen hebben bij zo'n gesprek / bemiddeling?
- Als het gesprek niet brengt wat SvdA hoopt, dan heeft hij tenminste gedaan wat hij kon. Het is nu moeilijk om te zeggen of SvdA in dat geval toch Alight niet zou aanklagen via advocaten.

13. Wat zijn precies uw aantijgingen en t.a.v. wie?

- Algemeen: onmenselijke behandeling van Alight – BV en JB leggen de lat te hoog – managementstijl van BV en JB = mensen onder hoge druk plaatsen ↔ managementstijl van SvdA is totaal anders (zie ook artikel: BV en Alight pushes its own people to suicide)
- Duidelijk patroon dat er slachtoffers vallen, maar dat men dit onder de mat moffelt
- Men wist dat SvdA psychisch aan de grond zat en dat hij wou terugkomen, maar men heeft daar geen rekening mee gehouden, Alight is niet geïnteresseerd in de mensen

Commented [Sv13]: Ik mag hopen dat dit vandaag bij Alight niet veralgemeend is en beperkt blijft tot de Products BU. Hun weigeren van elk rechtstreeks contact met mij maakt mij vandaag duidelijk dat dit bij Products, BV, nog zo is.

Commented [Sv14]: Zou het kunnen dat nog voor ik in 2020 herstartte, men reeds een plan had gesmeed om van mij af te zijn? Als dat een gedacht is wat sommigen toen hadden, dan is het misschien niet zo ver gezocht dat ze mijn gezondheidsproblemen doelbewust hebben willen verergeren?

14. Ik begrijp dat u berichten heeft gepost op diverse media kanalen waarin u stelt "Fired for being gay"? Waarom heeft u dit gedaan? Heeft iemand hierop gereageerd?

- Dit is een provocerende vraag, om de aandacht te trekken. SvdA geeft aan dat hij niet ontslagen is omwille van racisme/discriminatie.
- Alight tolereert / cultiveert pestgedrag en blijft hoge stress hanteren om met minder effort van Alight uit meer uit de mensen te kunnen halen.
- Mocht SvdA gehoord worden, dan zou hij geen dergelijke posts plaatsen. Dit is een hulpkreet.

Commented [Sv15]: Na de Pro Justitia zijn er nog wat emails heen en weer gegaan naar Althius. Ik had hen reeds gevraagd om me een gedetailleerde lijst te bezorgen van posts die ze willen dat ik zou verwijderen. Ik was hier toe bereid, en ik ben dit nog steeds. In mijn laatste email naar Althius vroeg ik nog wat verduidelijking. Ik meldde ze toen ook dat ik met een euthanasieaanvraag bezig ben en dus de wereld ietsje anders zie. Sinds dien heb ik geen antwoord of verder nieuws meer ontvangen van Althius.

Commented [Sv16R15]: Ik ben zelf geen jurist of advocaat, maar bij deze hele discussie maak ik me nog steeds de bedenking dat de waarheid geen laster of eerroof is. Als de waarheid sommigen niet goed uitkomt dan is dat iets anders en helemaal niet strafbaar. Met mijn beperkte juridische kennis zie ik geen argument waarom ik iets fout online heb geplaatst. Men kan mij hoogstens verwijten een post ietwat provocerend verwoord te hebben. Provoceren, aan de alarmbel trekken, dat moet toch ook kunnen!

Commented [Sv17R15]: Althius noemt mij herhaaldelijk een "leugenaar". Ik ben benieuwd te vernemen wat in dit interviewverslag dan beschouwd wordt als leugens van mij?

15. Bent u op dit moment aan het werk?

SvdA is al 3j voltijds op invaliditeit en dat zal niet meer veranderen.

16. Wenst u nog iets toe te voegen?

Suggestie om nog een paar andere mensen te horen en te bevragen naar de context en hun beleving van de huidige werksfeer

- Alan Anker
- Boris Vanrillaer
- Johan Bosschaerts
- Claudia Chilik
- Gaby Hepfer, SvdA werkte met Claudia in team van quality architects binnen Eureka Team
- Bart Lauwers, management van products



- o Samir Daouk: is er effectief een historiek van misbruik en problemen die werden gecreëerd door BV en/of JB die HR moet behandelen? Is er een patroon van machtsmisbruik door het feit dat zij te veel druk zetten op de mensen?

Dit verslag werd op 9 oktober 2023 overgemaakt aan SvdA voor aanvullingen, correcties en goedkeuring. SvdA bevestigt dat hij de nodige tijd heeft gehad om dit verslag grondig door te nemen en, indien nodig, hierover contact op te nemen met een externe vertrouwenspersoon. SvdA blijft beschikbaar om alle verdere informatie te verstrekken die nodig of nuttig kan zijn in het kader van het lopende onderzoek.

Handtekening:

Datum:

Graag ondertekenen voorafgegaan door de handgeschreven zin "gelezen en goedgekeurd".

From: Stephane van der Aa stepvda@mac.com
Subject: Re: Request for comment and discussion before or instead of publication - Alight pushing its own people to suicide
Date: October 8, 2023 at 11:44
To: stephan.scholl@alight.com

Hi Stephan,

The last weeks, have gone quiet again. I've provided a lengthy interview to the investigators from Lydian that Alight appointed. Lydian is another law firm. Initially this tempered my optimism. Still I went to see them in their offices where finally I could speak to someone face to face about what I had to go through. As I prepared for this meeting and gathered some documents I came across 2 emails that you sent in 2020. You just started as CEO of Alight and we were all bracing for the pandemic. Still today your words bring me hope. Back then, in 2020, they made me take another look and imagine another way forward for the Product Strategy and for Alight. It mostly fell on deaf man's ears and ales; it was not meant to be in a toxic work environment that I had to escape from. What followed I outlined in the article I sent to you.

I thought I'd share this as a more positive note and a something to give us all hope. Hopefully you are still able to follow the current investigation from a distance, and maybe my email today will encourage you to have a look at what they are doing.

Attached are the 2 emails I referred to:

- April 13th 2020: I can't wait
- June 1st 2020: What we can't ignore

Kind regards,
Stephane

20231008111710- 
emails-Stephan...

On Aug 28, 2023, at 09:59, Stephane van der Aa <stepvda@mac.com> wrote:

Hi Stephan,

Please look into this.
I do not want to have to take this public any further.

Kind regards,
Stephane
+32493701601

--draft post--

Alight and @BorisVanillaer made me commit suicide.

Let me start by saying I did not want to publish this, all I wanted and still want is recognition for what was done to me. This is not a message of hate. This is a message of hope.

Back at work in 2020. Finally I managed to out myself as gay to my colleagues after 16 years. That's what I started doing as covid broke out.

Welcome back or okay your gay from most, not from management. Boris Vanillaer as lead bully just pushed me around senselessly and pointlessly. Do this, wait forever, tell your line manager I need that, because he will be annoyed by this demand/request...

Line manager (Alan Anker) could empathize somewhat, complaint to HR, lead to a mediation

but without the bullies present!?" This was followed with a written conclusion where nothing with bad intentions ever happened and Stephane needs to do this and that to not feel discomfort at work. No mentioning of discrimination or bullying. I replied to my line manager first to try to set things straight in writing.

Next. Reached out to BU boss (Johan Bosschaert) who just told me to take a hike and get a job elsewhere.

Fine, so I submitted my resignation in the month of May.

Before this, I did actually get some work done around where the Product strategy should go: mainly a longer term vision on where to invest for the HR market so not to just catch up but to take the lead. The Product catalogue to me seemed messy, not coherent, and full of underused Products. I suggested an alternative. The everlasting optimist in me found the nerve and the guts to add this idea to my resignation letter. "Let's do this project and if you don't want to then please consider this my resignation" is how the letter ended. Though obviously it needed to be outside this toxic Products BU.

Then the impossible it seemed: They refused my resignation. Now what?

2 months went by and eventually, in August, they found it necessary to fire me themselves. As if that wasn't enough they used those couple months "well" to write a motivation for my dismissal that was so hurtful and distorted that I had to wonder which human being could write this? Which colleagues, provided input? 16 years were all reduced to insults, and worse: I was worthless at my job and I was a worthless human being.

The letter kept on going and going, so detailed and so lengthy that I wondered if they started preparing this dismissal motivation letter even before covid broke out in March?

Next I got my own lawyer but all seemed to be this well legally vetted by Alight, that all I could hope for was their mercy?! Hell no!

I had to fight this discrimination, this injustice, but no justice on the horizon.

I felt horrible once the anger subsided. It got to me to the point that life was now no longer worth living. The next month in September I tried to kill myself. The overdose of pills wasn't enough. Did I now not want to die, did I not consciously or subconsciously take enough pills of the not poisoness enough kind? It took me 6 months to get out of this hole I was shoved in.

Present-day.

In 2023, I decided I wanted to take the stand and speak out: I want recognition for my suffering. Not only having been told in 2004 that I better not out myself as gay (so I didn't) for 16 years, the year when I tried to eventually come out of the closet at work they had to torture me and discriminate me and abuse me for no reason at all but their perverse pleasure. I posted what happened to me on LinkedIn. The post that did however catch Alights attentions was this post: https://www.linkedin.com/posts/stepvda_stephane-van-der-aa-on-twitter-activity-7061072590496227328-GDL/?utm_source=share&utm_medium=member_desktop. I got the idea for this post from a holocaust survivor's testimony who decided to forgive. This combined with the little-known fact that Nazi Germany also systematically exterminated gay people in Germany. This should attract people's attention and allow some to think: indifference leads to the worst in men. By which I also include my own indifference for not outing myself at work any sooner than I did and despite being told not to.

I got a lot of sympathy from people who no longer work at Alight. What I also got was another, now recognizably aggressive letter, from Althius, their lawyers. They accused me of slander and lying. Wow: How can the truth be slander? Is free speech no longer allowed? What can one still say and share online? A few back and forth email with the lawyers and they stopped harassing me. I suspect their "Pro-Justicia" letter was more meant to intimidate and nothing else. Meaning they already knew they had no legal ground.

Today one still has to wonder between the time that I submitted my resignation letter and the time that they fired me, 2 months went by. During this time they could have just signed my resignation letter and handed a signed copy back to me and I would be gone. Instead, they used this time to involve lawyers. Why did they not accept my resignation and saved everybody the cost and then anguish?

Still, patiently, and carefully, I explained over the emails that the only thing I want from them now is recognition for the discrimination and suffering I had to endure. (and not to be called a

From: Stephane van der Aa stephane@stepvda.net 
Subject: Re: Intern onderzoek - gesprek [LYD-CLIENTFILES.FID272116]
Date: October 1, 2023 at 15:01
To: Eveline Ankaert Eveline.Ankaert@lydian.be



Beste Meester Ankaert, Eveline,

Ik ben dit weekend begonnen de documenten waar je naar vroeg op te zoeken.
Na het interview vrijdag, is dit voor mij terug de pijnlijke periode van 2020 weer voor me halen. Ik kan het amper aan.

Ik zal nog wat verder opzoek werk moeten verrichten wanneer het beter gaat met me. Maar hier alvast de email die mijnsinziens een ontslagbrief is.

Ik merk nu op dat ik hierin het onmiddelijk ontslag om medische reden niet heb vermeld. Allicht had ik dat toen beter wel gedaan. In de gekopieerde papieren documenten zou je een mail moeten terugvinden van Dr. Anthonis van de mutualiteit. Daar verwijst zij naar de goedkeuring voor dit ontslag medische reden. Wanneer Alight dus mijn ontslag had aanvaard, kon dit dus gebruikt worden.

Kun je deze redenering valideren?

Daarnaast vond ik ook nog deze Google Drive share terug met alle documenten die ik aan mijn advocaat in 2020 heb bezorgd: <https://drive.google.com/drive/folders/1sk8XsrL4IT1RoO-dsGUd5dRsSSE8YG5K?usp=sharing>

Hier zou je normaal alles moeten kunnen terugvinden.

De mensen van Alight kunnen natuurlijk ook hun oude emails makkelijk forwarden naar Lydian.

Ik kijk uit naar verder nieuws van jullie en Alight. Zeg me gerust waar ik nog kan verduidelijken en helpen.

Dit is voor mij belangrijk dus ik verwacht nu ook zichtbare vooruitgang. Ik wil erkenning krijgen voor mijn pijn van al die jaren. Dit kan best van Alight zelf komen.

Met vriendelijke groeten,
Stephane

Star Wars - Message (HTML)

File Message Help Tell me what you want to do

Stephane van der Aa Alan Anker, Stephane van der Aa, stepvda@mac.com, stepvda@gmail.com

Star Wars

Hi Alan,

I was born in the year 1976, the next year George Lucas released "A New Hope".

I'm not going to attempt to justify my absence last Friday May 22nd. It was wrong, I know it. Nonetheless it did force me to finally see the elephant in the room. I told you earlier that week, I need a bit less of being pulled in all directions in my thoughts. I could say I need a bit more One Direction in my head but turns out they were all gay (joke).

Every day at Products I see how the Team has been put to ruble through mismanagement. Keeping people stressed and full of fear to stop them from thinking, don't mind innovating, is the only way they are able to keep it up. However you can only go so stupid.

Now I have to become mindful of contracts and obligations. Every idea I crystallize is one that belongs to Alight, one that I must leave behind if... Therefore this is my last and final try to make this work at Alight with colleagues I admire and respect. The past months have driven me to the conclusion that I can only make this work on my own terms which require trust. To date, none is left in Boris and Johan B.

Today I am still able to steer concept towards one particular market or another. Tomorrow I may not. To that end Alight's market is a hedge. Other such hedges may exist elsewhere or they may not. Not being driven much by money I still have to appreciate that monetizing ideas in today's economy is only hindered by my weird sense of humor. Being able to trust that my ideas will be used well by someone I trust is what I need now.

I tried and failed to "kiss and make up" at Products. This will not work.

If Alight wants to become the other chunk of the 25% of the S&P it will have to be coming from a different "silo". Get me a new team and another boss of boss with some committed funding to my 5Y plan which will part 1 of 3. Team should be US based for obvious labor law and skillset and based in a central location. For myself that would also mean a green card. Clearly I can't pitch anymore to B&J. Approaching our CEO directly would be disrespectful to you as well J&B so I won't. Get me a formal approval that we need a Strategic Product Development group that can exist on its own otherwise I am simply wasting my time and Alight's money.

If this is not possible then this will be my formal letter of resignation. Be mindful that in Belgium this only means the beginning of another eternity which I believe means a notice period of 3 to 6 months (old legislation may apply based on 1/1/2005 contract date). I still remain hopeful of a constructive conversation. I can't repeat this enough. If this is not possible then please provide me your formal acceptance of my resignation.

Kind regards,
Stephane



On Sep 26, 2023, at 17:35, Eveline Ankaert <Eveline.Ankaert@lydian.be> wrote:

- Limited distribution -

Beste heer van der Aa,

Dank u voor uw mail.

Een fysieke vergadering is ook prima voor ons. Vrijdag 28/9 om 9u bij ons op kantoor past. Ik heb een volgende vergadering om 12u, maar ik veronderstel dat dat ons wel voldoende tijd zal geven. Zo niet, kunnen we ook altijd een vervolgvergadering inplannen. Ik neem vrijdag graag een kopie van uw ondersteunende documenten.

Zoals gezegd, kadert dit gesprek in een onafhankelijk onderzoek. De bedoeling van ons overleg van vrijdag is dat wij uw verhaal aanhoren, u een aantal vragen stellen en daarvan een verslag maken. Wij zullen dit vervolgens afvoetsen aan het verhaal van de andere medewerkers die wij ook nog zullen horen. Wij doen in dit kader geen uitspraken over de waarachtingheid van feiten of uitspraken. Van zodra wij de betrokkenen gehoord hebben, zullen wij een juridische kwalificatie maken van de feiten die aan ons werden toegelicht.

Met het oog op de vergadering van vrijdag zal mijn assistente u nog een plannetje bezorgen voor de toegang tot onze site.

Alvast tot vrijdag.

Met vriendelijke groeten,

Eveline Ankaert*
Lawyer | Advocaat | Avocat
d +32 2 787 90 58 |

LYDIAN

Havenlaan 86c b113 - Avenue du Port | 1000 Brussels | Belgium |
t +32 2 787 90 00 | RPR Brussels 0473.627.046 |
www.lydian.be | [Disclaimer](#) | *BV

Lydian's information and transparency statements about its lawyers and services are available at its offices.

From: Stephane van der Aa <stephane@stepvda.net>
Sent: Tuesday, 26 September 2023 10:22
To: Investigation <Investigation@lydian.be>
Subject: Re: Intern onderzoek - gesprek [LYD-CLIENTFILES.FID272116]

CAUTION: This email originated from outside of Lydian. Do not click links or open attachments unless you recognise the sender and know the content is safe. In case of doubt, please click the Report Message button.

Beste Meester Vandenberghe, Beste Meester Ankaert,

Ik zou eerder voorstellen dat we dit in persoon doen ipv via Teams. Ik kan deze vrijdag de 29ste tot bij u komen om 9u.