

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](mailto: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 werkhervatting, 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 onttrok 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 moest zijn aan het netwerk van de onderneming en/of dat de heer Van Der Aa verbindingsproblemen 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. 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

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

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 "bestaansvoorwaarden") 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-bestaand worden beschouwd en diende onze cliënte dan ook geen afstand te doen van de toepassing van dergelijk (niet-bestaand) 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<sup>e</sup>) loon en niet een voltijds 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.

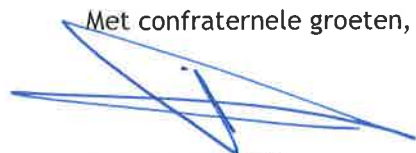
Het spreekt voor zich dat een dergelijk voorstel afhankelijk is van de totstandkoming van een dadingsovereenkomst in de vereiste vorm en waarvan de inhoud voor onze cliënte aanvaardbaar is, en zulks **vóór 12 oktober 2020**. De loutere aanvaarding van deze brief vormt dus geen overeenkomst tussen de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