



# Wet Arbeid Contract Republiek NL 2017 (WACR2017) Opruimwet 5

VN Commissie arbitrage-recht-systemen  
Protocol Regime-wijziging zonder bloedvergieten  
UNSG AntonioGuterres

Deze wet is geschreven door DésiréeElisabethStokkel.

Inherent aan de GrondwetRepubliekNL, per decreet ingevoerd op 18nov2016.

<http://www.desireestokkel-nl.net/grondwet-republiek-nl.html>

Wij, inwoners van Nederland,  
zijn verenigd in vertrouwen in onze intelligentie & eigen-effectiviteit.  
Zichtbaar en voelbaar in gelijkwaardigheid tussen mensen & organisaties onderling.  
Wij bouwen ons land in de Mensenrechten & vrijheden van de Fairtrade & Eko  
economie.

Technologie is een produkt door de mens ontwikkeld en het inspireert & stimuleert  
ons deze samenleving te bouwen, maar zal nooit over de mens heersen.  
Het land Nederland op Planeet Aarde geven wij door aan de generatie Nederlanders  
die nog geboren zullen worden. Zichtbaar en voelbaar in gelijkwaardigheid tussen  
mens & natuur.

Van intelligente beschaafde hoog ontwikkelde Burgers in Nederland mag worden  
verwacht dat zij vrijwillig de volledige Grondwet juridisch correct toepassen voor  
probleem-oplossing in hun dagelijks leven.

## Introductie

De Arbeidsmarkt moet verankerd zijn in wetten die Robot-proof en BREXIT-proof zijn.

De RepubliekNL wetten moeten ook EU-proof zijn; Nederland is losser gekoppeld van de EU met de

<http://www.desireestokkel-nl.net/uploads/5/6/2/4/56243847/wet.eu.naast.republieknlopruimwet.1.unarbitrationcommission..2016.pdf>

Wij moeten keuzes maken en een nieuw Startpunt voor de Fairtrade economie kiezen.

Systemen die zullen verdwijnen:

1. Vakantiegeld-regeling; een kinderachtige peperdure overbodige bureaucratie.  
Bruto-loon wordt verhoogd met huidig Vakantiegeld-bedrag per maand en maandelijks  
uitbetaald. CAOs moeten worden aangepast op dit punt.
2. Algemene Ouderdomswet; deze wet is te ouderwets naast een systeem voor Basisinkomen.  
Niet alle burgers werken standaard tot 65 – 67 jaar, dus is het onzin om binnen de 100%  
Werklozen-bureaucratie een Afdeling AOW in stand te houden voor de Ego's van politieke  
partijen. De pensioenleeftijd is standaard 65 jaar en wordt vastgelegd in de Pensioenwet.
3. Er komt één standaard regeling Loonsubsidie, welke wordt vastgelegd in de Wet  
Minimuminkomen, geldig vanaf 1januari2018.
4. Er komen twee soorten Arbeidscontracten: Onbepaalde tijd en Tijdelijk contract.

De Organisatie mag niet meer dan twintig procent Tijdelijke Arbeidsovereenkomsten per  
kalenderjaar afsluiten, berekend over het totale personeelsbestand per kalenderjaar.

Voor elk Tijdelijke Arbeidsovereenkomst boven deze twintig procent-norm, legt het UWV een boete op van 20.000 euro per Tijdelijk Arbeidscontract aan de Organisatie.

5. Verbod op ontslag verdwijnt; huidige manipulaties rond gedwongen ontslag kosten ook geld en resulteren in ziekte. De **Transitievergoeding vervalt. WACR2017 arriveert nu!**

**Maar**, de werkgever is wel verplicht om bij beëindiging van de Arbeidsovereenkomst met wederzijdse instemming van partijen en met een Opzegtermijn, het Brutoloon zoals vastgelegd in de Arbeidsovereenkomst drie maanden lang te blijven door betalen, nadat de laatste maand arbeid is verricht en uitbetaald. De werkgever geeft nog drie maanden 'gratis Bruto-loon' aan de voormalige werknemer.

Per CAO kan de WACR2017 'gratis Brutoloon' worden uitgebouwd tot zes maanden en negen maanden.

De werknemer ontvangt dus nog minimaal drie maanden 'gratis Bruto-loon' waarvoor hij of zij niet hoeft te werken bij de organisatie die dat loon uitbetaald.

**Maar**, de werknemer heeft wel Arbeidsplicht; betaalde arbeid – vrijwilligerswerk – studie verrichten voor minstens twintig uur per week.

Deze werknemer moet bij het UWV en Gemeente Belasting loket verplicht melden welke vorm van arbeid - vrijwilligerswerk – studie hij of zij verricht tijdens deze drie maanden 'gratis Brutoloon'.

Het UWV en de Gemeente kunnen een boete opleggen aan de werknemer die weigert betaalde arbeid – vrijwilligerswerk – studie te verrichten, gelijk aan het 'gratis Brutoloon' dat deze persoon ontvangt. Deze boete wordt betaald aan het UWV – Gemeente Belastingloket.

De vrijwilliger moet kunnen bewijzen dat hij of zij vrijwilligerswerk verricht: verklaring, website, uitzendbureau, reclassering. Erkende mantelzorg wordt aanvaardt als vrijwilligerswerk. Een taakstraf kan worden benut voor deze vorm van arbeidsplicht.

De Gemeente stelt een Gemeente-verordening op voor rechten en plichten voor 'Gratis Bruto-loon'.

In geval van ziekte van de werknemer blijft de werkgever een volledig kalenderjaar zeventig procent van het Bruto-loon door betalen aan de zieke werknemer.

In het dossier van ziekte veroorzaakt door een bedrijfsongeval betaalt de werkgever de zieke werknemer twee kalenderjaren zeventig procent van het Bruto-loon door.

De werkgever en werknemer houden beiden 'arbeidsplicht en zorgplicht'.

De werkgever en werknemer hebben bij de Arbitrage-rechter beiden de wettelijke plicht te bewijzen dat zij de periode van ziek-zijn zo kort mogelijk houden en alle mogelijke oplossingen hebben onderzocht en uitgevoerd, met als doel 'werk naar vermogen te realiseren'.

6. Voor Collectief ontslag blijven de meldingsplicht bij het UWV en de plicht een Sociaal plan op te stellen in overleg met Vakbond.
7. Er komt een Basisinkomen:
  - a) BI-inkomen Boddie: persoons-gebonden bedrag van 400 euro per maand vanaf Geboorte tot Galaxy-reis.
  - b) BI-inkomen Woontoeslag vervangt de Huurtoeslag en Hypotheekrente-aftrek, voor 1 persoon per huishouden; alleen Hoofdpersoon Belasting-proof Huurcontract – Koopcontract krijgt 300 euro per maand, in ruil voor goed onderhoud huis en braaf gedrag.Vandaag de dag ontvangen burgers deze kado's ook uit de Belastingpot, via een ingewikkelde dure regelingen.

Voor Republiek Nederland moeten worden vereenvoudigd:

- 738 wetten - verdragen – regelingen gerelateerd aan arbeid.
- 2968 wetten – verdragen – regelingen gerelateerd aan werk.

Wij beginnen bij het Burgerlijk Wetboek 7, Titel Arbeidsovereenkomsten.

Daarna Wet Structuur Uitvoeringsorganisatie Werk en Inkomen voor het toevoegen van de WACK2017 en de Boete MAOV.

## **Artikel 1 Regime-wijziging zonder bloedvergieten (standaard wetsartikel voor elke wet Republiek NL)**

Dictatuur Nederland is per 18november2016 omgezet in Republiek Nederland door DésiréeElisabethStokkel.

Dictatuur Nederland is ontstaan in de periode van 1mei2007 – 2juni2014, en duurt voort tot 18november2016, volgens de letter van de Wet – Handvest van de Verenigde Naties – Mensenrechtenverdragen.

DésiréeElisabethStokkel is gedwongen haar leven te verdedigen – tegen georganiseerde 'Genocide per Bureaucratie' op haar lichaam – en als eerste Nederlandse vrouw een Internationaalstrafhof tegen Nederland te starten.

De nationale Rechtspraak in Nederland is 100% corrupt en laat dossiers van rechtzaken verdwijnen op verzoek van Leden van de Staten-Generaal in Nederland. In Nederland mag een burger geen dictatoren-gedrag van Leden van de Staten-Generaal en of de Koninklijke Familie stoppen bij de Rechtbank.

Burgers in de Nederlands worden beschadigd en gedood voor de lol van de Leden van de Staten-Generaal, de Rechters bij de HogeRaad en Rechtspraak, de Clingendael – Onderzoeksraad – NIOD lobby, de Advocatenorde en Raad voor Rechtsbijstand, plus Koningin Beatrix – Koning Willem-Alexander en Europese Unie en VNSG Bankimoon.

De Navo houdt Genocide per Bureaucratie in de Nederlands ook moedwillig in stand, ondanks dat dit verboden is volgens het Handvest van de Verenigde Naties.

Op 2juni2014 is DésiréeElisabethStokkel a ICC-rechtzaak tegen Koning Willem-Alexander gestart omdat hij bewijst het Volk te beschermen tegen a leven in Dictatuur de Nederlands.

<http://www.desireestokkel.nl/uploads/5/6/2/4/56243847/icc.koningshuis.oranje.eo.blauwbloed.nos.dnb.hijos.rchtspraak.advocatenorde.2juni2014.pdf>

Volgens de Grondwet van het Koninkrijk der Nederlanden ondertekent de Koning de wetten & verdragen die rechtsgeldig zijn in Nederland. Zodra de Koning weigert deze Grondwet toe te passen – en weigert de Mensenrechtenverdragen uit te voeren – en dus weigert het Volk te beschermen tegen dictatoren-gedrag van alle Leden van de Staten-Generaal en de Rechtspraak, is Nederland a 100% dictatuur.

DésiréeElisabethStokkel claimt het arbeidscontract InterimMinisterPresident voor NL per 18nov2016 bij dictatoren MinisterPresident Markrutte en Koning Willem-Alexander.

Deze claim stroomt via de Verenigde Naties Secretaris-Generaal AntonioGuterres die per 1januari2017 aan zijn VNSG-arbeidscontract begint en aan alle ambassadeurs.

<http://www.desireestokkel.nl/uploads/5/6/2/4/56243847/embassy.icc.labourcontract.primeminister.rpublicnl.constitution.kremlin.unsg.japan.myanmar.trump.2016.pdf>

DésiréeElisabethStokkel heeft op 18nov2016 de GrondwetRepubliek Nederland per decreet ingevoerd.

<http://www.desireestokkel-nl.net/grondwet-republiek-nl.html>

Alle burgers in Nederland kunnen – moeten de Republiek Nederland bouwen zoals vastgelegd in de GrondwetRepubliekNL, vanaf18nov2016.

Doelen:

1. Toegang tot Recht voor Iedereen.
2. Transparant, eenduidig en goedkoper maken van rechtsysteem.
3. Fairtrade & eko handel bedrijven zonder dictatoren-spelletjes van de Staten-Generaal die handel saboteert.

4. Verminderen van criminaliteit plus voorkomen van terrorisme-aanslagen in Europa.
5. Stoppen van georganiseerde moord op burgers ontworpen en uitgevoerd door Staten-Generaal + EU + Internationaalstrafhof + Rechtspraak + Advocatenorde + Lobby.
6. Voorkomen van een EU-oorlog met Rusland en Turkije.
7. Vereenvoudigen en goedkoper maken van bureaucratie.  
Nederland Robot-proof maken.
8. Probleem-oplossende internationale samenwerking.

Het Internationaalstrafhof bewijst in haar correspondentie aan mij geadresseerd dat het ICC weigert het Handvest van de Verenigde Naties – het Statuut van Rome – Mensenrechtenverdragen toe te passen tijdens het beoordelen van dossiers die door rechtenloze burgers – en slachtoffers van dictatorengedrag van nationale Rechtbanken – worden ingediend bij het ICC.

ICC negeert alle klachten van mij – deze slachtoffers – en dwingt mij / hen zich te laten folteren – doden.

Mijn correspondentie – emails bewijzen dat het ICC de Nederlandse Staten-Generaal, het Koninklijkhuus, de Rechtspraak en Advocatenorde, de Politie en Europol, de Coördinator Terrorismebestrijding en de Navo misbruikt voor het beschadigen en vernietigen van slachtoffers die terecht een ICC-rechtszaak starten tegen hun nationale dictatoren.

Het ICC-Personeel foltert – doodt burgers op verzoek van de Nederlandse Staten-Generaal en Koninklijkhuus en bovengenoemde organisaties.

<http://www.desireestokkel-nl.net/> voor bewijsstukken.

## **Artikel 2 Wij gaan het anders doen in NL**

1. Voor het reduceren van 738 arbeid gerelateerde wetten - verdragen -regelingen in NL 'moeten wij elkaar een beetje helpen', komende twee jaar tijdens de transformatie van Koninkrijk in Republiek NL.  
De Duivel regeert, ik weet het..., maar is niet opgewassen tegen de 'ik-timmer-je-de-bek-dicht-procedure voor 365 Dagen Taakstraf onder Electronisch toezicht', opgelegd door de nieuwe Grondwet-rechtbank.

Dankzij het nieuwe Arbitrage-recht-systeem is het Opruimen van NL niet zo moeilijk; elke partij in een conflict heeft de wettelijke plicht om een Probleem-oplossing voor Conflict-beëindiging in te leveren bij de Rechter. Dus kan je maar beter je dossier in de bureaucratie Arbitrage-recht-proof bouwen.

De Rechtspraak is 100% crimineel en weigert de Rechtstaat NL te waarborgen voor alle burgers. De burger gaat ten onder aan Lobby-rechtspraak.

Burgers moeten nu het nieuwe Arbitrage-recht-systeem zelf opeisen door de juiste dossiers te sturen naar de 'Klassieke rechtbank Koninkrijk Nederland' en daar te eisen dat de rechter werkt volgens de Grondwet-Republiek NL + nieuwe Republiek wetten.

2. Personen moeten dus in de eerste alinea van hun startbrief voor de rechtszaak bewijzen bij de 'Klassieke rechtbank Koninkrijk Nederland' dat Rechtspraak 100% corrupt is en het parlement – koninghuus – internationaal strafhof helpt bij het folteren en vermoorden van burgers in Holland.
  - a) Print brieven van mijn website voor dit bewijs en voeg het toe aan het dossier voor de Arbitrage-rechter. <http://www.desireestokkel-nl.net/>
  - b) Vergeet mijn klachtenbrieven aan het ICC over de criminele brieven die het ICC aan mij heeft gestuurd niet.  
Vergeet niet toe te voegen: mijn claim InterimMinisterPresident DésiréeElisabethStokkel per 18nov2016, toegestuurd aan UNSG Antonioguterres en Dictator Markrutte.  
Voeg de GrondwetRepubliekNL ook toe.

- c) Voer de <http://www.desireestokkel-nl.net/uploads/5/6/2/4/56243847/wet.rechtsysteem.republieknl.april2016.pdf> uit en
- offer het betalen van 150 euro Griffierechten per partij bij de Klassieke Rechtbank Dictatuur NL.
  - offer- indien noodzakelijk - 150 euro per partij voor het inschakelen en betalen van een Mediator – op instructie en aanwijzing van de Arbitrage-rechtbank.
- d) Om criminele Immigranten te verwijderen van de werkvloer, gebruik <http://www.desireestokkel-nl.net/uploads/5/6/2/4/56243847/vreemdelingenwet.internationaalstrafhof.2015.pdf>

Kunnen criminele Immigranten op de werkvloer niet verwijderd worden uit NL, nu de Dictatoren aan de macht zijn... en liever oorlog in NL – Europa – Turkije – Rusland genereren, kunnen deze criminele Immigranten wel gedwongen worden zich aan te passen aan de GrondwetRepubliekNL, door elke burger in NL.

<http://www.desireestokkel-nl.net/uploads/5/6/2/4/56243847/grondwet.nederland.2014.repuliek.politiepartijen.kiesraad.koningshuis.genocide.icc.rechtspraak.pdf>

Het Arbeidsrechten-gevecht gaat dus komende twee jaar over de wijze van vereenvoudigen van het huidige onleesbare en onwerkbaar Arbeidsrecht van Koninkrijk NL; 100 arbeid-gerelateerde wetten & verdragen voor Republiek NL is het doel dat wij willen bereiken.

3. In deze **WACR 2017 Republiek NL** wet staan artikelen voor de eerste Grote Schoonmaak in de bureaucratie: Wijzigingen Koninkrijk- wetten en Vervallen Koninkrijk- wetten.

De door het Volk Gekozen Minister President Republiek NL kan deze wet upgraden; de Minister President ondertekent de nationale wetten.

4. De Minister van de Departementen werken samen; De Minister van Sociale Zaken ondertekent samen met de Minister-President de Algemene Maatregelen van Bestuur voor Arbeid.

### **Artikel 3 Definitie Arbeid = wijziging Burgerlijk Wetboek 7, Titel Arbeidsovereenkomst**

**Eerst even het [Folterverdrag van de Verenigde Naties](#) lezen voordat je begint te protesteren! Dit Verdrag is een Galaxy-kado ... Weinigen zijn slim genoeg dit te begrijpen.**

#### **1. Artikel 610 A wijzigt in:**

- a) De persoon die ten behoeve van een ander tegen beloning – door die ander – gedurende drie opeenvolgende maanden, **wekelijks acht uur arbeid verricht per week en 36 uur arbeid verricht per maand**, wordt behandeld als persoon die arbeid op een arbeidsovereenkomst verricht.
- b) Een persoon die gedurende drie opeenvolgende maanden arbeid heeft verricht, heeft recht op drie maanden loon gewaardeerd op het gemiddelde aantal arbeidsuren per maand berekend over de drie maanden totaal verrichte arbeid.
- Dus: totaal aantal gewerkte arbeidsuren in drie maanden, gedeeld door drie = aantal uren per maand. Loon is drie maal gemiddeld aantal arbeidsuren per maand.
- c) Het is **verboden voor een werkgever een NUL-urencontract aan te bieden** of af te sluiten; elke Arbeidscontract waarborgt minstens acht uur arbeid per week.
- d) Alle burgers die in Koninkrijk NL op een NUL-urencontract werken, kunnen eisen dat de werkgever de GrondwetRepubliek NL uitvoert en hun Nul-uren Arbeidscontract omzet in een Acht uren per week Arbeidsovereenkomst, inclusief alle bijbehoren de rechten en plichten zoals vastgelegd in deze wet WACR2017.

## 2. Artikel 610 B – wijzigt in de WACR2017 Opzegtermijn 'gratis Brutoloon'

- a) **De WACR2017 Opzegtermijn-plicht 'gratis Brutoloon', is alleen van toepassing voor:**
1. **personen die werken op een Arbeidsovereenkomst voor Onbepaalde tijd**
  2. **werknemers die door Collectief ontslag terecht komen in de Werkloosheid-uitkering en / of Bijstands-uitkering.**

**De WACR2017 Opzegtermijn-plicht wordt uitbetaald naast de Werkloosheid-uitkering en / of Bijstands-uitkering... en geldt als extra inkomen voor de persoon.**

**De WACR2017 Opzegtermijn-plicht 'gratis Brutoloon', wordt niet verrekend met de WW – of Bijstands-uitkering.**

**De 'draaideur Werloze' heeft deze vergoeding ook nodig om de bureaucratie te overleven. Het is een vergoeding voor 'minder ontslagbescherming in NL'.**

**De WACR2017 Opzegtermijn-plicht 'gratis Bruto-loon' is niet van toepassing op:**

3. **Tijdelijke Arbeidsovereenkomsten**
4. **Intermediar Arbeidsovereenkomsten.**

**De WACR2017 Opzegtermijn-plicht 'gratis Brutoloon' is niet van toepassing voor personen die terechtkomen in de Ziektewet-uitkering terecht komen.**

De werkgever is verplicht om bij beëindiging van de Arbeidsovereenkomst met wederzijdse instemming van partijen en met een Opzegtermijn, het 'gratis Brutoloon' zoals vastgelegd in de Arbeidsovereenkomst drie maanden lang te blijven door betalen, nadat de laatste maand arbeid is verricht en uitbetaald. De werkgever geeft nog drie maanden 'gratis Bruto-loon' aan de voormalige werknemer.

De werkgever mag het totaal bedrag dat de werknemer ontvangt tijdens de 'gratis Brutoloon' periode niet in eenmaal uitbetalen.

De werknemer ontvangt dus nog drie maanden 'gratis Bruto-loon' waarvoor hij of zij niet hoeft te werken bij de organisatie die dat loon uitbetaald.

De werknemer kan geen voorschot aanvragen bij de werkgever voor 'gratis Brutoloon'.

Het 'gratis Bruto-loon' kan niet worden ingezet voor Loonbeslag.

**De werknemer heeft wel Arbeidsplicht voor het behoud van 'gratis Brutoloon'; de werknemer moet betaalde arbeid – vrijwilligerswerk – studie verrichten voor minstens twintig uur per week.**

Deze werknemer moet bij het UWV en Gemeente Belasting loket verplicht melden welke vorm van arbeid – vrijwilligerswerk – studie hij of zij verricht tijdens het ontvangen van deze drie maanden 'gratis Brutoloon'.

Deze WACR2017 arbeidsplicht voert de burger uit naast de arbeidsplicht – sollicitatieplicht inherent aan de Werkloosheidwet en de Participatiewet.

Het UWV en de Gemeente kunnen een **boete** opleggen aan de werknemer die weigert betaalde arbeid – vrijwilligerswerk – te verrichten, gelijk aan het bedrag dat de burger ontvangt dankzij de WACR2017 Opzegtermijn-plicht 'gratis Brutoloon'. Deze boete wordt betaald aan het UWV – Gemeente Belastingloket.

De vrijwilliger moet kunnen bewijzen dat hij of zij vrijwilligerswerkt verricht: organisatie verklaring, website, uitzendbureau, reclassering.

Erkende mantelzorg wordt aanvaardt als vrijwilligerswerk. Een taakstraf kan worden benut voor deze vorm van arbeidsplicht. Vastzitten in een rechtzaak, mag worden gezien als arbeid.

**De Gemeente stelt een Gemeente-verordening op voor rechten en plichten voor burgers inzake WACR2017 Opzegtermijn-plicht 'Gratis Bruto-loon'.**

**De WACR2017 Opzegtermijn-plicht 'gratis Brutoloon' is niet van toepassing voor personen die van een Ziektewet-uitkering leven.**

1. In geval van ziekte van de werknemer blijft de werkgever een volledig kalenderjaar zeventig procent van het Bruto-loon door betalen aan de zieke werknemer.
2. In het dossier van zieke werknemer veroorzaakt door bedrijfsbeleid een bedrijfsongeval betaalt de werkgever de zieke werknemer twee kalenderjaren zeventig procent van het Bruto-loon door.
3. De werkgever en werknemer houden beiden 'arbeidsplicht en zorgplicht'.
4. De werkgever en werknemer hebben beiden de wettelijke plicht bij de Arbitrage-rechter te bewijzen dat zij de periode van ziek-zijn zo kort mogelijk houden en alle mogelijke oplossingen hebben onderzocht en uitgevoerd, met als doel 'werk naar vermogen te realiseren'.

**De WACR2017 Opzegtermijn-plicht 'gratis Brutoloon', kan in de CAO worden gebruikt voor het waarborgen van een betere ontslagbescherming.**

1. De WACR2017 Opzegtermijn-plicht kan worden toegekend aan de werknemer voor een periode van drie maanden, van zes maanden en van negen maanden.
2. Wordt de WACR2017 'Gratis Bruto-loon' geupgrade in de CAO voor een bepaalde branche van minimaal drie maanden tot zes of negen maanden, dan geldt deze gunstigere WACR2017-bepaling **wel** voor alle organisaties en werknemers die werken volgens deze CAO.

**De CAO-bepalingen voor Werkloosheids-wetten mogen niet verslechterd worden, nu de WACR2017 'gratis Bruto-loon' bestaat voor gratis loon-uitbetaling voor ten minste drie maanden nadat arbeid voor loon is voltooid... en / of kan worden ge-upgrade per CAO tot zes of negen maanden 'gratis Bruto-loon'.**

**Even...**

**Ondernemers klagen totdat zij failliet gaan, maar zij zijn wel degene die 738 arbeid-gerelateerde wetten & verdragen ZELF tot stand hebben gebracht tijdens de lobby met het parlement.**

**Als Ondernemers juridisch zakelijker zouden werken in relatie tot Leden van de Staten-Generaal hadden wij nu de Wet Werk en Zekerheid ... en andere rot-wetten... niet.**

**3. Artikel 610 Arbeidsovereenkomst definitie krijgt de aanvulling:**

- a) Elke Arbeidsovereenkomst is een schriftelijke overeenkomst tussen werkgever en werknemer. Een Mondelinge Arbeidsovereenkomst bestaat niet voor de wet.
- b) Nederland werkt met twee soorten standaard Arbeidsovereenkomst; voor deze twee Arbeidsovereenkomsten geldt een standaard kwaliteit Arbeidsrecht binnen de organisatie, zoals vastgelegd in wet en CAO:
  1. Arbeidsovereenkomst voor Onbepaalde tijd.
  2. Arbeidsovereenkomst voor Tijdelijk werk.
  3. Een organisatie mag een werknemer niet meer dan drie maal een Tijdelijke



Arbeidsovereenkomst aanbieden en laten ondertekenen, binnen een periode van twee kalenderjaren.

**c) De Arbeidsovereenkomst voor Onbepaalde tijd is opgebouwd uit:**

**1. Een proeftijd van drie maanden.**

Tijdens deze proeftijd kunnen werkgever – werknemer zonder opgaaf van reden de Arbeidsovereenkomst beëindigen.

Wanneer een partij de Grondwet – VN verdrag – VN Folterverdrag – Mensenrechtenverdragen – Economische verdragen – Nationale wet niet correct heeft uitgevoerd tijdens de proeftijd, kan in geval van een conflict, het dossier – voorzien van een juridisch correcte Probleem-oplossing worden – worden voorgelegd aan de Arbitrage-rechtbank.

De Burger kan dus zelf optreden tegen Slavernij en crimineel gedrag van de organisatie, zonder te hoeven wachten op de Arbeidsinspectie of Vakbond.

De Arbitrage-rechtbank kan een Schikking & Schadevergoeding verwerken in de Gerechtelijke Uitspraak inzake Conflict Proeftijd prestaties Arbeidsovereenkomst, maar bedenk: 'Alleen partijen die juridisch correct werken kunnen een Schikking & Schadevergoeding eisen'.

De partij die juridisch correct heeft gewerkt tijdens de proeftijd en terecht een Schikking & Schadevergoeding krijgt via de Arbitrage-rechtbank, maakt hiervan melding bij het UWV en Gemeente Belastingloket.

De Arbitrage-rechtbank heeft de plicht alle Gerechtelijke uitspraken te publiceren op haar website.

**Vergis je niet!** Elkaar treiteren, eindigt met een 365 Dagen Taakstraf onder Electronisch toezicht, op het allerlaagste Sociaal minimum inkomen; voor de persoon die de Grondwet zelf niet uitvoert! **AU, au, au...**

**Artikel 652 BW 7 – wijzigt; wettekst nu onder BW 7, artikel 610.3.b**

Een proeftijd is voor alle partijen gelijk. Het Arbitrage-recht-systeem beschermt alle partijen tegen schending van fundamentele Grondrechten – Mensenrechten – Handelsrechten. De proeftijd wordt schriftelijk overeengekomen.

Een Arbeidsovereenkomst die binnen de proeftijd van drie maanden wordt beëindigd tussen werkgever – werknemer, wordt beschouwd als zijnde een verschijningsvorm van 'minder goed werkgeverschap – werknemerschap'; de relatie tussen werkgever – werknemer klikt niet.

De werkgever die een werknemer binnen de proeftijd van drie maanden ontslaat:

- a) Mag deze persoon vijf jaar lang niet inhuren voor arbeid te verrichten binnen de organisatie.
- b) Mag deze persoon niet voor arbeid ter beschikking stellen voor een opdracht die de werkgever voor een andere organisatie zal uitvoeren.

Een Concurrentie-beding voor de Arbeidsovereenkomst staat vastgelegd in artikel 653 van het Burgerlijk wetboek 7 en is gewijzigd door deze wet; zie artikel 653.

**Arbeidsovereenkomst voor Onbepaalde tijd wordt beëindigd met een Opzegtermijn en Ontslagbrief; plus een verplichte melding voor werkgever en werknemer bij het UWV en Gemeente Belasting loket.**

**2. Opzegtermijn voor ontslag:**

- a) De Arbeidsovereenkomst heeft een Opzegtermijn van een maand, twee maanden, drie maanden of zes maanden.  
Per CAO wordt vastgelegd welke Opzegtermijn de branche hanteert bij welke voorwaarden binnen een organisatie.
- b) De werkgever heeft de plicht om een maand, twee maanden, drie maanden of zes



maanden Opzegtermijn hanteren, en deze Opzegtermijn vast te leggen in de Arbeidsovereenkomst.

De werkgever moet in de Arbeidsovereenkomst verklaren met welk doel hij de Opzegtermijn kiest.

- c) De werknemer heeft een Opzegtermijn van een maand, twee maanden, drie maanden of zes maanden.  
De werknemer heeft de plicht om in de Ontslagbrief te verklaren met welk doel hij of zij deze Opzegtermijn kiest; wanneer een werkgever een Opzegtermijn oplegt aan de werknemer... kan de werknemer wel een Voorstel Opzegtermijn aanbieden in de Ontslagbrief Werknemer.
- d) De Ontslagbrief van de werkgever legt een gezamenlijk overeengekomen Opzegtermijn tussen werkgever en werknemer vast.
- e) De Opzegtermijn kan niet eenzijdig door de werkgever gewijzigd worden; de werknemer is niet verplicht akkoord te gaan met wijziging van de Opzegtermijn. Zodra de werknemer door een gedwongen acceptatie van wijziging van de Opzegtermijn schade leidt, is de werkgever verplicht een Schadevergoeding te betalen, welke gelijk is aan de uitbetaling van het Bruto-loon dat voor die werknemer geldt gedurende de maanden dat de werkgever niet aan zijn verplichtingen Opzegtermijn kan voldoen.
- f) In geval van dreigend faillissement heeft de werkgever de plicht de Opzegtermijn ongewijzigd uit te voeren. De Opzegtermijn uitvoeren, kan bij faillissement ook betekenen dat de werkgever de Opzegtermijn afkoopt met een Schadevergoeding tenminste gelijk aan het aantal maanden Brutoloon dat niet uitbetaald kan worden door het vroegtijdige beëindiging van de Arbeidsovereenkomst.

De werkgever die ten onder gaat in een faillissement is verplicht het verloop van het personeel zo goed mogelijk in te schatten en uit te voeren ten gunste van het personeel. De kwaliteit van de Arbeidsrechten blijft gelijk aan de kwaliteit van de Arbeidsrechten die zijn overeengekomen in de oorspronkelijke Arbeidsovereenkomst.

**De WACR2017 'drie maanden gratis Bruto-loon uitbetalen plicht' blijft bestaan in geval van dreigend faillissement – fusie en overname door andere organisaties... en moet door slimme bedrijfsvoering wel worden uitgevoerd.**

- g) In geval van fusie en overname door andere organisaties, is de werkgever verplicht de Opzegtermijn ongewijzigd uit te voeren.  
De werkgever kan de Opzegtermijn afkopen met een bedrag dat volledig gelijk gesteld is aan de Brutoloon betaling waarop de werknemer recht heeft volgens de Arbeidsovereenkomst – in dat specifieke kalenderjaar waarin de fusie en overname door andere organisaties plaatsvindt- .
- h) De Collectieve Arbeidsovereenkomst regelt aanvullende voorwaarden voor werkgever & werknemer voor de Opzegtermijn bij ontslag, ingericht voor het voorkomen van Arbitrage-rechtzaken tussen werkgever & werknemer.
- i) De Minister van Sociale Zaken keurt de Collectieve Arbeidsovereenkomst goed.

De GrondwetRepubliek NL – burger kan bij de Arbitrage-rechtbank eisen dat de Minister van Sociale Zaken de noodzakelijke wijzigingen in een Collectieve Arbeidsovereenkomst voor het realiseren van de Rechtstaat NL in GrondwetRepubliek NL, uitvoert.

Ik – InterimMinisterPresident DésiréeElisabethStokkel – kan elke CAO goedkeuren met een Opruimwet Republiek NL, welke ik opstuur aan:

1. Dictator Markrutte – of de nieuwe komende dictator die na 15maart2017 aan de macht is als Minister-President –

2. Ambassade Portugal voor UNSG Antonioguterres –  
Maar dit heeft weinig nut.

**De burger moet nu zelf herstel van de Rechtstaat NL claimen bij  
Rechtspraak – Parlement – Lobby.**

**Dit heet: Psychopaten-therapie toepassen.**

3. **De Ontslagbrief van de werkgever voldoet aan de volgende eisen:**

- a) Functie-beschrijving: Verantwoordelijkheden en bevoegdheden.
- b) Beschrijving persoonlijk gedrag werknemer: Kwaliteit werk en samenwerkingsresultaten.
- c) Opleidingsniveau werknemer.
- d) Oorzaak en reden ontslag:
  1. Initiatief-nemer
  2. Reden en oorzaak beschrijving door de werkgever
  3. Opzegtermijn
  4. Datum uit dienst treding
  5. Loonbetaling
  6. Ontslag-reden volgens de werknemer
  7. Terugkeer-kansen voor werknemer
  8. eventueel Besluit Ondernemingsraad
  9. eventueel rapport Interne Klachtencommissie of Medezeggenschapraad
  10. WACR2017 Opzegtermijn-plicht 'gratis Brutoloon' bepaling
  11. Arbitrage-recht-procedure: werkgever en werknemer bepalen samen of een Arbitrage-rechtszaak wel of niet noodzakelijk is, en leggen deze conclusie vast in de Ontslagbrief
  12. Melding van ontslag bij UWV en Gemeente Belastingloket, binnen een maand na datum die vermeldt staat op de Ontslagbrief van de werkgever

d) **Verplichte informatie opgeschreven in de Arbeidsovereenkomst:**

1. Identiteit van de werkgever en werknemer.
2. Aard van het contract: Onbepaalde tijd of Tijdelijk arbeids-contract.
3. Plaats van arbeid, voorzien van volledig adres. In geval van verschillende arbeidslocaties staan de verschillende adressen in het Arbeidsovereenkomst.
4. Datum van in dienst treding.
5. Arbeidsuren per week en per maand.
6. Opleidingsniveau: studie, doorgroeikansen en verwachtingen tussen werkgever – werknemer.
7. Opzegtermijn en reden keuze opzegtermijn; eventueel datum uit dienst treding vastleggen.
8. Vastgelegde ontslag bepalingen.
9. Loon: Minimumloon en CAO-loon.
10. Vaststaande pauzes en vakantiedagen.
11. Vastleggen speciale arbeids-arrangementen.
12. Secundaire arbeidsvoorwaarden conform CAO.
13. Oorzaak en reden Ontslag op staande voet;  
Alleen crimineel gedrag van werkgever – werknemer kan tot het per direct beëindigen van de Arbeidsovereenkomst leiden. In geval van criminaliteit moet de partij die het ontslag aanvraagt bewijs van crimineel gedrag bijvoegen, Arbitrage-rechtszaak proof. Dit bewijsstuk kan een schuldbekenenis of aangifte bij Politie zijn.
14. Eventueel boete-systeem interne bedrijfsovertredingen.
15. Concurrentiebeding.

16. Bijlage: Handboek standaard Kwaliteit Arbeidsrechten in de organisatie.

4. **Artikel 610 C – aanvulling**

**Boete voor werkgever: Misbruik Arbeidsovereenkomst Ontslag-vrijheid. (MAOV)**

**Boete MAOV voor werkgever: Misbruik Arbeidsovereenkomst Ontslag-vrijheid.  
De organisatie mag niet meer dan twintig procent Tijdelijke  
Arbeidsovereenkomsten per kalenderjaar afsluiten, berekend over het totale  
personeelsbestand per kalenderjaar.**

**De werkgever is verplicht bij het UWV en Gemeente Belasting loket te melden per kalenderjaar:**

1. Het aantal bestuursleden en personeels-leden in dienst bij de organisatie.
2. Het aantal bestuursleden en personeels-leden in dienst bij de organisatie op een Arbeidsovereenkomst voor Onbepaalde tijd.
3. Het aantal bestuursleden en personeels-leden in dienst bij de organisatie op een Tijdelijke Arbeidsovereenkomst.
4. De invulling van de WACR2017 Opzegtermijn 'gratis Brutoloon' drie maanden, zes maanden of negen maanden conform CAO-bepalingen.
5. Overige bepalingen bij wet geregeld.
6. Voor Uitzendonderneming en Intermediar: het aantal personen – werkzaam voor de Uitzendonderneming en Intermediar als het **Product Arbeidskracht ter beschikking gesteld aan een organisatie**, opgedeeld in bestuursleden en overig personeel -.

**Elke organisatie mag ten hoogste twintig procent van het aantal personeels-leden werkzaam bij de werkgever binnen een kalenderjaar in dienst hebben op een Tijdelijke Arbeidsovereenkomst.**

**De werkgever moet tachtig procent van het aantal personeels-leden werkzaam bij de organisatie binnen een kalenderjaar in dienst hebben op een Arbeidsovereenkomst voor Onbepaalde tijd.**

**Een werkgever die meer dan twintig procent van het totaal aantal personeels-leden werkzaam voor de organisatie per kalenderjaar, laat werken op een Tijdelijke Arbeidsovereenkomst, krijgt een boete op van 20.000 euro ( twintig duizend euro) voor elk Tijdelijk Arbeidscontract boven de twintig-procent norm, opgelegd door het UWV en Gemeente Belasting loket.**

**Elke werkgever en elke werknemer is verplicht bij het UWV en Gemeente Belasting loket te vermelden welk soort Arbeidsovereenkomst zij hebben afgesloten, bij welke organisatie.**

**De Boete MAOV, voor de Tijdelijke Arbeidsovereenkomst voor werkgevers wordt berekend op grond van het aantal en soort Arbeidsovereenkomsten dat een organisatie en hun werknemers aanmelden bij het UWV en Gemeente Belasting loket.**

7. Elke Arbeidsovereenkomst afgesloten binnen een Rechtspersoon in Nederland – onder de Handelsregisterwet 2007 – , voor een arbeidsplaats op Nederlands of Buitenlands grondgebied wordt beschouwd als: Arbeidsovereenkomst voor het berekenen van de **Boete MAOV** voor de Tijdelijke Arbeidsovereenkomst voor werkgevers.
8. Elke Arbeidsovereenkomst afgesloten voor een arbeidsplaats bij een Nederlandse of Buitenlandse organisatie, die in Nederland een Rechtspersoon heeft geregistreerd onder de Handelsregisterwet 2007 meldt bij het UWV en Gemeente Belastingloket:
  - a) De hoeveelheid totale Arbeidsovereenkomsten afgesloten door de organisatie in een bepaald kalenderjaar, voor:
    1. het totaal aantal bestuursleden en personeelsleden werkzaam op Hollands

- grondgebied;
2. het totaal aantal bestuursleden en personeelsleden werkzaam in het Buitenland.
- b) De hoeveelheid Arbeidsovereenkomsten die voor Onbepaalde tijd zijn afgesloten; voor het aantal bestuursleden en personeelsleden op Hollands grondgebied; voor het aantal bestuursleden en personeelsleden die in het Buitenland werkzaam zijn.
- c) De hoeveelheid Arbeidsovereenkomsten die voor een Tijdelijke Arbeidsovereenkomst zijn afgesloten; voor het aantal bestuursleden en personeelsleden werkzaam op Hollands grondgebied; voor het aantal bestuursleden en personeelsleden die in het Buitenland werkzaam zijn.

**Of een organisatie een Hollandse of Buitenlandse organisatie met een Nederlandse of Buitenlandse Rechtspersoon is, geregistreerd onder de Handelsregisterwet 2007, maakt geen verschil voor het berekenen van de Boete MAOV voor Tijdelijke Arbeidsovereenkomsten voor organisaties.**

**Of een werknemer voor deze Arbeidsovereenkomsten werkt met een Nederlandse of Buitenlandse identiteit – op Nederlands of Buitenlands grondgebied is irrelevant.**

- d) Voor het berekenen van de Boete MAOV: de Arbeidsovereenkomsten van bestuursleden wegen even zwaar als Arbeidsovereenkomsten van overige personeels-leden.

#### **Het UWV en Gemeente Belasting loket berekenen:**

1. **De Boete MAOV, voor het teveel aantal Tijdelijke Arbeidsovereenkomsten – afgesloten boven de twintig procent-norm voor Tijdelijke Arbeidsovereenkomsten WACR2017 – binnen een organisatie per kalenderjaar, in het jaar volgend op het kalenderjaar waarover de boete wordt berekend.**

De Boete MAOV, voor de Tijdelijke Arbeidsovereenkomst voor werkgevers kan door UWV en Gemeente Belasting loket worden berekend en opgelegd tot en met vijf jaar nadat het kalenderjaar waarvoor de boete wordt opgelegd, is verstreken.

Multinationals worden op gelijke wijze beoordeeld als kleine organisaties / werkgevers.

Voorbeeld:

Organisatie heeft 10 personeels-leden in dienst in het jaar 2017.

3 Personeels-leden werken op een Tijdelijke Arbeidsovereenkomst.

$20 \text{ procent norm} = 20\% \times 10 \text{ personeels-leden} = 2 \text{ personeels-leden}$  mogen werken op een Tijdelijke Arbeidsovereenkomst.

Deze werkgever heeft dus 1 personeels-lid te veel een Tijdelijke Arbeidsovereenkomst gegeven, wat strafbaar is.

Deze werkgever betaalt aan Boete MAOV dus 20.000 euro aan het UWV en Gemeente Belasting loket, over kalenderjaar 2017.

Een Multinational heeft 8000 personeelsleden in dienst in het jaar 2017

1650 personen werken op een Tijdelijke Arbeidsovereenkomst; hiervan werken 50 personen in het Buitenland. 10 Personen met een Buitenlandse identiteit en Tijdelijke Arbeidsovereenkomst zijn bestuurder binnen de organisatie.

$20 \text{ procent norm} = 20\% \times 8000 \text{ Tijdelijke Arbeidsovereenkomsten} = 1600 \text{ bestuurs- en personeels-leden}$  mogen op een Tijdelijke Arbeidsovereenkomst werken.

Er werken 1650 personen op een Tijdelijke Arbeidsovereenkomst, terwijl de wet voorschrijft dat dit er niet meer dan 1600 mogen zijn.

De organisatie betaalt een Boete MAOV van:  
50 x 20.000 euro = 1.000.000 euro Boete.

**Uitzendonderneming en Intermediar, die verankerd zijn in de Handelsregisterwet 2007 en Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs.**

**Een Uitzendonderneming en Intermediar maakt onderscheid tussen:**

1. Eigen bestuurders en personeel die werken voor de Rechtspersoon van de Uitzendonderneming en Intermediar.
2. Het product dat de Uitzendonderneming en Intermediar levert aan organisaties: Arbeidskrachten ter beschikking stellen voor kortdurende Arbeidsovereenkomsten.

**De Uitzendonderneming en Intermediar betaalt haar eigen bestuur en personeel dat werkt op een Arbeidscontract voor Onbepaalde tijd wel uit: de WACR2017 Opzegtermijn-plicht 'gratis Brutoloon' regeling.**

De Uitzendonderneming en Intermediar betaalt geen WACR2017 Opzegtermijn-plicht 'gratis Brutoloon' uit aan personen die werken als product: Arbeidskrachten ter beschikking stellen voor kortdurende Arbeidsovereenkomsten.

**5. Artikel 611 Goed werkgeverschap en werknemerschap krijgt de aanvulling:**

- a) Elke werkgever en werknemer is verplicht voor Probleem-oplossing voor Conflict-beëindiging het dossier te starten vanaf de Grondwet – Handvest Verenigde Naties – Folterverdrag – Mensenrechtenverdragen – Economische verdragen – nationale wet.
- b) Elke werkgever en werknemer is verplicht Wetgeving afkomstig van de Europese Unie opnieuw te beoordelen en verwerken binnen de nieuwe Republiek Wet EU naast Republiek NL opruimwet 1  
<http://www.desireestokkel-nl.net/uploads/5/6/2/4/56243847/wet.eu.naast.republieknlopruimwet.1.unarbitrationcommissie..2016.pdf>

Elke burger beoordeelt de EU-wetgeving dus opnieuw en verwijdert EU-wetgeving welke niet kan worden uitgevoerd in overeenstemming met het VN-Folterverdrag en of andere Mensenrechtenverdragen.

- c) Verwijderen betekent in de Grondwet Republiek NL:  
'Het laten vernietigen van de EU-wet vanaf het VN- Folterverdrag- Mensenrechtenverdragen in het dossier voor de Arbitrage-rechtbank'.

Vergeet het Europees Verdrag voor de Rechten van de Mens; het Folterverdrag is hierin niet goed verwerkt. Dit Verdrag en zelfs het Europese Hof voor de Rechten van de Mens zijn waardeloos.

Het niet uitvoeren van een nationale Grondwet is een Misdrijf tegen de Menselijkheid; zolang de burger nog naar een nationale rechtbank kan voor zelf-verdediging tegen dit Misdrijf, blijft het een Misdrijf.

Wordt een burger geconfronteerd met corrupte nationale Rechtspraak – die de Leden van de Staten-Generaal / Koning assisteren bij het in stand houden van het 'Misdrijf tegen de Menselijkheid – weigeren Grondwet uit te voeren', dan is dit een oorlogsmisdad op Nederlands grondgebied, waarvoor de burger uitsluitend naar het Internationaal Strafhof ter zelf-verdediging kan.

**6. Artikel 615 Rechtgelijkheid Ambtenaren – Bedrijfsleven bestaat niet op Arbeidsmarkt.**

Dit artikel zou ik het liefst schrappen.

Maar het Arbeidsrecht in te grote mate veranderen tijdens de transformatie van Koninkrijk in Republiek NL vooroorzaak te veel nieuwe chaos.

7. **Artikel 616 wijzigt in:**

- a) De werkgever is verplicht de werknemer zijn loon op de bepaalde tijd te voldoen.

Een werkgever die een werknemer langer dan 42 (tweeënveertig) werkdagen laat wachten op uitbetaling van loon, na het volbrengen van het allerlaatste arbeidsuur waarvoor dit loon moet worden betaald, moet de werknemer een volledige vakantiedag extra kado geven, of een extra werkdag van acht arbeidsuren uitbetalen.

Kadootje voor het verwerken van Lichtgewicht Ontslagbescherming.

8. **Artikelen 617 – 633 Loon**

**Artikel 629 Uitbetaling bij Ziekte, Zwangerschap of Bevalling – wijzigingen**

- a) Artikel 629.1 is

1. Voor zover het loon niet meer bedraagt dan het bedrag, bedoeld in artikel 17, eerste lid, van de Wet financiering sociale verzekeringen, met betrekking tot een loontijdvak van een dag, behoudt de werknemer voor een tijdvak van 104 weken recht op 70% van het naar tijdruimte vastgestelde loon, maar de eerste 52 weken ten minste op het voor hem geldende wettelijke minimumloon, indien hij de bedongen arbeid niet heeft verricht omdat hij in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling daartoe verhinderd was.

- b) **Artikel 629.1 wordt**

1. **Voor zover het loon niet meer bedraagt dan het bedrag, bedoeld in artikel 17, eerste lid, van de Wet financiering sociale verzekeringen, met betrekking tot een loontijdvak van een dag:**

- a) **Behoudt de werknemer voor een tijdvak van 52 weken recht op 70% van het naar tijdruimte vastgestelde loon, tenminste op het voor hem geldende wettelijke minimumloon, indien hij de bedongen arbeid niet heeft verricht omdat hij in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling daartoe verhinderd was.**
- b) **Behoudt de werknemer voor een tijdvak van 104 werken recht op 70% van het naar tijdruimte vastgestelde loon, tenminste op het voor hem geldende wettelijk minimumloon, wanneer hij door de organisatie – bij wie hij een arbeidsovereenkomst heeft afgesloten – is ziek gemaakt door de werkgever en / of personeel.**

**Elk Bedrijfsongeval – geheim gehouden of gemeld – valt onder de 104 weken Ziektegeld-regeling.**

- c) **In geval van Ziekte veroorzaakt door de organisatie – en / of personeel werkzaam bij de organisatie – bij wie de werknemer een Arbeidsovereenkomst heeft afgesloten, zijn betrokken partijen verplicht om vanaf zes maanden en binnen negen maanden – na datum van ziekmelding – een Arbitrage-rechtbank-procedure te starten voor:**

**De Gerechtelijke uitspraak: Ziektewet prestatie overeenkomst  
Organisatie- Werknemer.**

**Het doel van deze verplichte Arbitrage-rechtbank-procedure is:**

1. Voorkomen dat organisaties werknemers Ziek treiteren.
2. Voorkomen dat er een overbodig dure mens-slopende bureaucratie wordt gebouwd rond Ziek-zijn. Werk voor Vakbond en Arbeidsinspectie wordt iets lichter, 'door het verwijderen van pesten & nutteloos taalgebruik uit het dossier'.
3. Bewerkstelligen dat alle betrokken partijen in geval van een Bedrijfsongeval alle benodigde informatie en oplossingen zo helder mogelijk tot hun beschikking krijgen.

4. Bij voorkeur wordt er binnen een periode van een jaar aan een doeltreffende oplossing voor het probleem gewerkt.
  5. Is het dossier helder – en wordt er pragmatisch aan een oplossing voor het probleem gewerkt door betrokken partijen – kan de Griffier van de Arbitrage-rechtbank de Gerechtelijke Uitspraak Ziektewet prestatie overeenkomst Organisatie – Werknemer, schrijven en publiceren.
  6. De Schikking & Schadevergoeding voor dit Ziekte dossier ontstaan door handelen van Organisatie – Personeel- Werknemer wordt door de Griffier van de Arbitrage-rechtbank direct in de gerechtelijke uitspraak verwerkt.
  7. De Griffier van de Arbitrage-rechtbank kan de organisatie -werknemer opdracht geven op een later tijdstip nogmaals een Arbitrage-rechtbank-procedure te starten voor het upgraden van de kwaliteit van de Rechtspraak in Nederland.
2. **Bij het veranderen van de Ziektewet Koninkrijk NL in Ziektewet Republiek NL moeten keuzes gemaakt worden tijdens de transformatie periode van twee jaar.**
- a) Wij – burgers – bouwen eerst het Arbitrage-recht-systeem, voordat wij alle Ziekte gerelateerde wetten wijzigen.
  - b) De wijzigingen kunnen zo zwaar ingrijpen in het leven van de burger dat Ik – InterimMinisterPresident DésiréeElisabethStokkel – nu niet even snel een nieuwe bureaucratie wil bouwen; ik ben niet alwetend.
  - c) Deze Wet Arbeid Contract Republiek NL – WACR2017 – moet worden gewijzigd in samenwerking tussen Volk en Zakenparlement, desnoods via een Gemeente – Provincie – landelijk Referendum.
  - d) De door het Volk Gekozen Minister-President ondertekent de nieuwe Ziektewetten die tussen Volk en Zakenparlement tot stand zijn gekomen.
  - e) IK – InterimMinisterPresident – verwacht dat veel problemen rond Ziekte – Organisatie **kleiner** zullen worden door het verplichte Arbitrage-recht-systeem.
  - f) CAOs moeten opnieuw worden ingericht voor Republiek NL.
3. **De Werkloosheids-wetten – die van toepassing zijn naast de Ziektewetten voor Koninkrijk NL blijven voorlopig ongewijzigd tijdens de transformatie in Republiek NL -, zolang de Rechtspraak Nederland door het Volk gedwongen moet worden met stoppen met stiekeme vriendjespolitiek – folteren – moord op individuele burgers in samenspraak met de Leden van de Staten-Generaal en de Koning.**

**Zodra het Volk het gebruik van het Arbitrage-rechtsysteem heeft geclaimd en in gebruik heeft, kan het Volk wijziging van Werkloosheid-wetten opeisen.**

**Zodra het Volk gewend is aan 'Verplichte Probleem-oplossing voor Conflict-beëindiging via de Arbitrage-rechtbank', zullen alle burgers – organisaties automatisch hun dossiers opschonen en oplossingsgericht bouwen. Daarna kan een Berg aan Manipulatieve Kakel-wetten van het Klassieke Koninkrijk Nederland worden verwijderd.**

#### 9. **Artikelen 634 – 645 Vakantie en verlof**

- a) De Vakantiegeld regeling wordt geschrapt uit de Wet Minimumloon, per 1 januari 2018. Minimumloon en CAO-loon worden verhoogd met het maandelijkse bedrag dat wordt uitbetaald als zijnde 'vakantiegeld'.

#### 10. **Artikelen 646 – 649 Sociaal gedrag**



### **Artikel 648.3 – vervallen**

Het College van de Rechten van de Mens is een moordenaarsclub ... en bemoeit zich nergens mee.

### **Artikel 649.3 – vervallen**

Het College van de Rechten van de Mens is een moordenaarsclub ... en bemoeit zich nergens mee

## **11. Artikelen 650 – 651 Bijzondere voorwaarden Arbeidsovereenkomsten**

- a) Laten wij – burgers – eerst de Republiek NL opeisen en de Transitievergoeding Wet Werk en Zekerheid omzetten in WACR2017 Opzegtermijn-plicht 'gratis Brutoloon'.**

## **12. Artikel 652 Proeftijd – wijzigt in: Gedragsplicht Arbitrage-rechtbank-proof**

- a) Elk persoon die binnen een organisatie functioneert heeft:
1. Arbeidsplicht: gericht op werkgevers – werknemers relatie en het zo klein mogelijk houden van de bureaucratie.
  2. Zorgplicht: de taak om problemen zo klein mogelijk te houden en in kleine delen op te lossen voor het laten verdwijnen van het totale probleem.
  3. Fairtrade-plicht: de Fairtrade & eco wereld zo snel als het kan realiseren en juridisch waarborgen.
  4. Meldplicht: standaard meldingsplicht zoals in de wet vastgelegd en / of klokkenluidersplicht via de Arbitrage-rechtbank.

## **13. Artikel 653 Concurrentie-beding – wijziging**

- a) Een beding tussen de werkgever en de werknemer waarbij deze laatste wordt beperkt in zijn bevoegdheid om na het einde van de overeenkomst op zekere wijze werkzaam te zijn, is slechts geldig indien:
1. De Arbeidsovereenkomst voor Onbepaalde tijd is aangegaan; zonder kortdurende Arbeidscontract constructie.
  2. De werkgever dit beding schriftelijk is overeengekomen met een meerderjarige werknemer, in de oorspronkelijke Arbeidsovereenkomst; de volledige tekst van het Concurrentie-beding moet staan opgetekend in de Arbeidsovereenkomst.
  3. Het Concurrentie-beding geldt voor de Leden van de Raad van Bestuur, de Leden van de Raad van Toezicht, de Leden van de Ondernemingsraad, de Leden van de Medezeggenschapraad, de Leden van de Klachtencommissie.
- b) Een Concurrentie-beding kan alleen door de werkgever worden opgelegd in geval van zwaarwegende Organisatie belangen.
1. De werkgever moet in de Arbeidsovereenkomst motiveren wat deze zwaarwegende Organisatie belangen zijn, en welk soort schade de organisatie leidt als er geen Concurrentie-beding wordt overeengekomen.
  2. De werkgever moet in de Arbeidsovereenkomst vastleggen dat het Concurrentie-beding ook geldt voor de Leden van de Raad van Bestuur, de Leden van de Raad van Toezicht, de Leden van de Ondernemingsraad, de Leden van de Medezeggenschapraad, de Leden van de Klachtencommissie en / of Medezeggenschapraad.
  3. Om een Concurrentie-beding te kunnen opeisen bij de Arbitrage-rechtbank moet de werkgever bewijzen dat de Organisatie software goed beveiligd is tegen hackers.
  4. Voor het handhaven van het Concurrentie-beding presenteert de Organisatie een Reglement, inclusief Boete-systeem aan het personeel. Dit Reglement Concurrentie-beding moet in de oorspronkelijke Arbeidsovereenkomst zijn vastgelegd en ondertekend.
  5. De Boete welke door de Organisatie wordt opgelegd bij het schenden van het

Concurrentie-beding kan ten hoogste dertig procent van een jaarsalaris zijn.

- c) De rechter kan een Concurrentie-beding toevoegen aan een Arbeidsovereenkomst.
- d) De rechter kan het Concurrentie-beding geheel of gedeeltelijk vernietigen indien in verhouding tot het te beschermen belang van de werkgever, de werknemer door dat beding onbillijk wordt benadeeld.
- e) Aan een Concurrentie-beding als bedoeld in dit artikel kan de werkgever geen rechten ontnemen, indien het eindigen of niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever.
- f) Indien een Concurrentie-beding als bedoeld in dit artikel, de werknemer in belangrijke mate belemmert om anders dan in dienst van de werkgever werkzaam te zijn, kan de rechter bepalen dat de werkgever voor de duur van de beperking aan de werknemer een vergoeding moet betalen. De rechter stelt de hoogte van deze vergoeding met het oog op de omstandigheden van het geval naar billijkheid vast. De vergoeding is niet verschuldigd, indien het eindigen of niet voortzetten van de Arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer.

#### 14. Artikelen 654 – 658 Bijzondere verplichtingen werkgevers

##### **Artikel 656 – aanvulling met een punt 7 Getuigschrift Taakstraf werknemer**

- a) Een werknemer die binnen de organisatie een [365Dagen Taakstraf onder Eletronisch toezicht](#) volbrengt krijgt een neutraal getuigschrift op voor waarde dat:
  - 1. De Taakstraf werknemer zich heeft gedragen als 'goede werknemer, overeenkomstig wettelijke verplichtingen'.
  - 2. De Taakstraf werknemer deze 365 Dagen Taakstraf duidelijk benut om zichzelf te repareren: sociaal gedrag – studie – maatschappelijke bijdrage.
  - 3. De Taakstraf werknemer in staat is aan het Volk uit te leggen 'wat hij of zij heeft fout gedaan in het verleden; wat hij of zij heeft geleerd dankzij deze taakstraf; hoe deze persoon de toekomst voor zichzelf in de samenleving ziet.
  - 4. De Reclassering akkoord gaat met de persoonlijkheidsverandering van de Taakstraf werknemer.

#### 15. Artikelen 659 – 666 Bijzondere verplichtingen werknemers

- a) De Grondwetrepubliek NL geeft de werknemer meer macht tijdens faillissement – fusie of overname van de organisatie.
- b) Werknemers moeten nu wel hun 'hersencellen voor Zelf-medelijden verlaten... en Zelf het Arbitrage-rechtsysteem bouwen in hun dossier'.

#### 16. Artikelen 667 en volgende Beëindigen Arbeidsovereenkomst

##### **Artikel 671 b – wijzigt**

- 1. **De Kantonrechter wordt vervangen door de Arbitrage-rechtbank-rechter, Unit Arbeid.**
- 2. **In alle artikelen in het Burgerlijk Wetboek 7 – Arbeidsrecht – wordt de Kantonrechter vervangen door Arbitrage-rechtbank-rechter, Unit Arbeid.**

#### 17. Artikel 673 Transitievergoeding – vervallen.

**Alle wetten – wetsartikelen waarin de Transitievergoeding is verwerkt, wijzigingen van: Transitievergoeding in WACR2017, voor de Boete MAOV.**

30 Jaar gelden bestond er ook geen Transitievergoeding.

Het positieve aan Leven in de jaren 80 was 'dat de laag-opgeleide of oudere Werkloze nog een baan kon vinden; op eigen kracht kon solliciteren bij een Organisatie of zich kon inschrijven bij het Arbeidsbureau ... en kans op een baan had'.

Nu – 2017 – wordt de kans op een baan veel te veel gedomineerd door Vakbonden – Werkgevers – Parlement lobby. De laag-opgeleide of oudere Werkloze is 'Slaaf m/v geworden voor 'arbeidsbemiddeling'.

**De WACR2017 en Boete MAOV zorgen voor meer dynamiek tussen Arbeidsmarkt – Werkloze.**

**De Werkloze kan ZELF een klein deel van de Arbeidsmarkt – Werklozen bureaucratie onderhouden en toepassen.**

## 18. Artikel 683 Rechtzaken

Tijdens de transformatie van Koninkrijk NL in Republiek NL, is er een Grondwet Rechtbank waarmee alle burgers een 365Dagen Taakstraf kunnen eisen tegen een burger die de Grondwet Republiek NL niet uitvoert. Dankzij de Grondwet-schending-procedure.

Zolang de transformatie in Republiek NL nog niet is voltooid, heeft de Griffie van de Rechtbank veel vrijheid voor het herijken van bestaande procedures en dossiers uit het Klassieke Rechtsysteem Koninkrijk NL ... in het nieuwe Arbitrage-recht-systeem Grondwet Republiek NL.

Komende twee jaar blijven Klassieke Gerechtelijke procedures en Cassatie ook nog bestaan voor het Arbeidsrecht, alhoewel ik verwacht dat dit systeem snel zal krimpen.

Komende twee jaar moet eerst 'het treiteren' verwijderd worden uit de Organisatie – Werknemer relatie voordat wetsartikelen voor Arbeidsrecht bij de Rechtbank kunnen worden herschreven door het Volk; en worden ondertekend door de door het Volk Gekozen Minister-President.

## 19. Artikel 691 Uitzendovereenkomst – aanvulling:

### a) Artikel 691 wordt aangevuld met punt 9

1. Ook de Uitzendonderneming en Intermediar zijn nu verplicht in geval van conflict de allereerste Gerechtelijke procedure in Nederland te starten bij de Arbitrage-rechtbank, en een Probleem-oplossing voor conflict te presenteren bij de Rechter..
2. De Uitzendovereenkomst wordt opgesteld met als doel 'een eventuele Arbitrage-rechtbank-procedure zo helder en kortdurende mogelijk te houden'.
3. Ook voor het toepassen van Burgerlijk Wetboek 2 geldt: het verplicht presenteren van een Probleem-oplossing voor een conflict bij de Arbitrage-rechtbank, voor elke burger, voor elk Rechtspersoon op Nederlands grondgebied.

## 20. Artikel 694 en volgende – zee arbeidsovereenkomstenrecht

- a) De Arbitrage-rechtbank, Unit Arbeid oordeelt ook inzake Zee Arbeidsovereenkomstenrecht.
- b) Alle Bedrijfsongevallen ontstaan op Zee, moeten binnen zes tot negen maanden worden voorgelegd aan de Arbitrage-rechtbank, Unit Arbeid.
  1. In het land waar de werkgever de Zee Arbeidsovereenkomst voor de werknemer heeft afgesloten.
  2. De Nederlandse werknemer – met een Nederlandse Identiteit – die een Zee Arbeidsovereenkomst heeft afgesloten kan **altijd – voor elk Arbeid gerelateerd conflict** – een Arbitrage-recht-procedure starten op Nederlands grondgebied.
- c) De Verenigde Naties komt met een VN Commissie Arbitrage-recht-systemen; hierop hoeven de Nederlandse werkgever en Nederlandse werknemer niet te wachten. Zij hebben mij: Interim Minister President Désirée Elisabeth Stokkel... Zij kunnen altijd een Arbitrage-recht-procedure in Holland starten, wat handig kan zijn om een Internationaal dossier op te schonen.

**Hoofdstuk 5 Het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen,  
Artikel 30 Taak van het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen  
krijgt een aanvulling – punt 7:**

- a) Het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen aanvaardt InterimMinisterPresident DésiréeElisabethStokkel en de GrondwetRepubliek Nederland per 18november2016.
- b) Het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen gaat in overleg met Gemeente – Werkgevers – Werknemers over tot het Opschonen van de bureaucratie, in de GrondwetRepubliek Nederland, Arbitrage-rechtbank-proof.
- c) Het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen past alle wetten toe:
  1. die voor Republiek Nederland worden geschreven door InterimMinisterPresident DésiréeElisabethStokkel, en
  2. die per decreet worden ingevoerd via het Ministerie van Algemene Zaken – Dictator Markrutte of een nieuwe dictator die na de Verkiezingen 15maart2017 in zijn of haar Arbeidsovereenkomst wordt benoemd –;
  3. die ook toegestuurd worden aan de Ambassade Portugal DenHaag UNSGAntonoguterres... om een einde te maken aan de corruptie tussen de Rechtspraak – Leden van de Staten-Generaal – Koning Willem Alexander – Thehaguesecuritydelta lobby – EU in Dictatuur Nederland.
- d) Het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen dwingt de Rechtspraak te stoppen met het folteren – doden van burgers via de Internationaal Strafhof – NL lobby, bewezen door InterimMinisterPresident DésiréeElisabethStokkel.
- e) Het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen dwingt de Rechtspraak te starten met de Arbitrage-rechtbanken zoals vastgelegd in de GrondwetRepubliek Nederland en nieuwe nationale wetten RepubliekNL.
- f) Het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen gaat over tot het ontwerpen - bouwen – uitvoeren van de WACR2017 Opzegtermijn-plicht 'gratis Brutoloon', voorkomend uit deze Wet Arbeid Contract Republiek NL, Opruimwet 5.**

**WACR2017 vervangt de Transitievergoeding Burgerlijk Wetboek 7 en Wet, Werk en Zekerheid en arriveert samen met een nieuw Boete-systeem MAOV:**

**Boete voor werkgever: Misbruik Arbeidsovereenkomst Ontslag-vrijheid. (MAOV).**

**Hoe sneller dit systeem in de praktijk werkt, hoe dynamischer de arbeidsmarkt.**

- g) Het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen neemt contact op met de IASZ Heemstede, nu the InterimMinisterPresident DésiréeElisabethStokkel daar nog altijd een Bijstands-uitkering Particiaptiewet ontvangt. Hoewel IK – InterimMinisterPresident DésiréeElisabethStokkel – per 18nov2016 recht heb op het Arbeidscontract InterimMinisterPresident, weigeren het Ministerie van Algemene Zaken en het Ministerie van Defensie dit arbeidscontract te verstrekken; dit is de bevestiging van het rechtsfeit dat zij oorlogsmisdadiger zijn... en dit ten koste van Nederland willen blijven.

De dictatoren – werkzaam bij het Ministerie van Algemene Zaken en het Ministerie van Defensie – vinden het leuk om aan het Volk te bewijzen dat zij de vrijheid hebben om burgers te folteren – doden via het InternationaalStrafhof – Rechtspraak – Thehaguesecuritydelta – EU -lobby, via het Internet.

Zij negeren de ontstane Dubbele Lobby, via de Ambassades.

Bedrijven die lobbyen binnen Thehaguesecuritydelta – Rechtspraak – Parlement – Koningshuis- Ambassades, ontdekken nu dat buitenlandse Ambassades in Holland... overgaan tot nationalisme in hun Thuisland. Buitenlandse Ambassades in Holland, gebruiken de GrondwetRepubliek Nederland in hun Thuisland, voor het vormen van nieuwe wetten en beleid.

Nederlandse bedrijven ondervinden dit... en zijn hierop niet voorbereid.

Wij leven in een klimaat: 'Je weet niet meer wie je vriend of vijand is'.

Vanaf 18nov2016 is dit klimaat voor Nederland grimmiger geworden, ten nadele van het Hollandse bedrijfsleven. Internationaal.

Het is dus in het belang van de nationale veiligheid voor organisaties zo snel als kan, de Grondwet Republiek NL te implementeren in elk proces, zodat wij weer betrouwbare Bureaucratie – Rechtspraak – Zaken contracten krijgen.

Het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen moet samen met IASZ bij het Ministerie van Algemene Zaken aandringen op het beëindigen van Dictatuur Nederland – het verstrekken van het arbeidscontract InterimMinisterPresident aan DésiréeElisabethStokkel – en het uitschrijven van Verkiezingen voor de Gekozen Minister-President voor Republiek Nederland.

Het is in het belang van NL- BREXIT 'de Inschrijving van InterimMinisterPresident DésiréeElisabethStokkel, als Werkloze die ook Lobbyed bij Ambassades' zo spoedig mogelijk te beëindigen.

IK – DésiréeElisabethStokkel – ben niet chantabel, Organisaties in Nederland zijn dit wel.

**Deze Wet is ondertekend en per decreet ingevoerd en rechtsgeldig verklaard door DésiréeElisabethStokkel op 15februari2017.**

En is opgestuurd aan:

5. Dictator MinisterPresident Markrutte en Koning Willem-Alexander van het Ministerie van Algemene Zaken – Postbus 20001 , 2500 EA Den Haag, op 15februari2017.
6. VNSG AntonioGuterres van de Ambassade van Portugal in Den Haag voor verwerking in de VN Commissie Arbitrage-recht-systeemen, de VN algemene vergadering en de VN veiligheidsraad, Zeestraat 74, 2518 AD Den Haag.

Ambassadeurs ontvangen deze wet per email.

**DésiréeElisabethStokkel  
Donkerelaan 39  
2061jk Bloemendaal-nh  
Nederland.**