

## Hoorcollege 6 – 17 juni 2011

### CAO

Onderscheid tussen:

- gebonden
- betrokken
- gelden

Belang van de werknemers bij een CAO, ‘samen ten strijde trekken’, weten wat de rest ook allemaal voor rechten heeft.

Belang van de werkgevers: efficiënter, minder administratieve rompslomp, transactiekosten die daarmee bespaard worden is groot. Daarnaast weten ze ook wat de concurrenten voor de arbeid moeten betalen, scheelt concurrentie op het gebied van arbeidskosten etc.

Belang overheid: ze hoeven heel veel zelf niet meer te regelen.

Definitie art. 1 Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst.

- overeenkomst
- een of meer werkgevers (ondernemings-CAO) of een of meer verenigingen van werkgevers
- een of meer verenigingen van werknemers

Opletten:

- vereniging moet rechtsbevoegdheid hebben. Zie boek 2, vaak notariële akte etc. Slechts bevoegd tot het aangaan van CAO's als in de statuten van de rechtspersoon staat dat ze mede collectieve arbeidsovereenkomsten sluiten. Als je je aansluit draag je de bevoegdheid tot onderhandelingen over aan de vereniging. Het is dan uiteindelijk een ledencontract.
- voornamelijk of uitsluitend arbeidsvoorwaarden
- bij arbeidsovereenkomsten in acht te nemen

De overeenkomst bindt de partijen

Art 9, gebonden en betrokken.

CAO definieert zelf vaak heel precies de sector waarop het van toepassing is. Daar slaat het woord ‘betrokken’ in artikel 9 op (als je dus in die sector valt). Je moet dus kijken of jouw taken wel onder die sector vallen en daarnaast moet je dus lid zijn van een vereniging die de CAO is aangegaan.

Betrokken: is de CAO van toepassing op de activiteit die jij verricht. Gebonden: als je lid was of bent geworden van de vakbond.

Art. 10 breidt de gebondenheid uit ook als je het lidmaatschap van de vereniging verliest totdat de CAO wordt gewijzigd (art. 10 lid 2).

Hoe komt het in de individuele arbeidsovereenkomst?

- werknemers kunnen immers nooit direct partij zijn bij de CAO (art. 1)
- art. 12 en 13. Art. 12: elk beding strijdig met een CAO waar beide partijen aan gebonden zijn is nietig, in plaats daarvan staat de CAO bepaling in je individuele contract. Wel moet je dan natuurlijk aantonen dat je gebonden en betrokken bent (art. 9). Nietigheid kan weliswaar door enkel de partijen worden ingeroepen, maar in je individuele contract staat gewoon de juiste bepaling uit de CAO op grond van lid 1 en kan je gewoon op dat individuele contract inroepen.

Ongebonden werknemers

- geen lid van de contractsluitende vakbond of lid van een andere vakbond
- een incorporatiebeding vaak opgenomen in de arbeidsovereenkomst die de CAO ook van toepassing verklaart. Dan ontstaat een verbintenis.
- Art 14 legt de werkgever een verplichting op om de ongeorganiseerden hetzelfde te behandelen. Tenzij er bij CAO van wordt afgeweken. Verplichting is echter iets anders dan gebondenheid. Verplichting geldt niet ten aanzien van de werknemer die gelijk behandeld behoort te worden maar ten aanzien van je wederpartijen. De doorwerking van art. 12 en art. 13 geldt niet voor hun. Arrest: Suk/Brittania. Hoge Raad zegt hierin dat de verplichting inderdaad niet geldt tegenover de ongeorganiseerden als in artikel 14.

## Naleving

- door partijen zelf  
wanprestatie  
schadevergoeding (15 & 16 WCAO)
- door de gebonden leden (leden gebonden wanneer lid vakbond of als er een incorporatiebeding in de arbeidsovereenkomst is opgenomen, en betrokken)  
beroep op de individuele arbeidsovereenkomst (art. 12 en 13 WCAO)  
dwingende werking. Arrest: Boonen/Quicken.

Door de incorporatiebedingen die in feite verplicht zijn op grond van artikel 14 zit je van de 25 procent leden vakbonden op 80 procent. Kom je nog op 100 procent? Dan moet iedereen zich in een sector eraan houden. Ja dat kan door algemeen verbindend verklaren. De AVV maakt het dan geldig voor de hele sector (art. 2 WAVV). Voorwaarde is wel dat dan voor een belangrijke meerderheid in die sector de CAO al geldt. Wat een belangrijke meerderheid is wordt verder uitgewerkt in het toetsingkader AVV.

## Hoorcollege 7 – 21 juni 2011

### Medezeggenschap

- dient het belang van de werknemers (vertegenwoordiging, overleg, art. 2 WOR lid 1)
- Maar ook het belang van de onderneming en alle doelstellingen daarvan (art. 2 WOR lid 1).

### Bevoegdheden ondernemingsraad

- recht op informatie
- recht op overleg
- recht om advies te geven
- instemmingsrecht

Allereerst: wanneer een ondernemingsraad?

Onderneming? Art. 1 lid 1 sub c: moet ruim genomen worden, zelfstandig naar buiten treden, aanbieden van producten en diensten aan derden. Rechtspersoonlijkheid is niet noodzakelijk. Aanwijzing is het optreden onder eigen naam in het maatschappelijk verkeer. Ondernemer en bestuurder vaak niet dezelfde.

Verkiezingen art. 6 en 9. Kandidatenlijst kan ingediend worden door een vakbond of een groep werknemers die een bepaalde omvang hebben.

Ondernemer geeft de ondernemingsraad faciliteiten

- Art. 17: voorzieningen beschikbaar stellen (ruimte, printer etc)
- Vergaderen in beginsel onder werktijd (lid 2)
- Ondernemer betaalt bijna alles (art. 22)

### Bescherming OR-leden

- art. 21 ze mogen niet benadeeld worden.
- art. 670 lid 4 ontslagverbod

### Plichten:

- OR-leden kunnen bepaalde informatie verkrijgen die gevoelig is voor de buitenwereld. Koersgevoelige en concurrentiegevoelige informatie. Die moeten zij geheim houden.

### Recht op overleg en informatie

Art. 23, tussen de bestuurder en de OR

- Regelmatig of op verzoek van de OR (dan binnen twee weken)
- Een algemene vergadering twee maal per jaar (ondernemer moet voorstellen die adviesplichtig en instemmingsgerechtigd zijn aankondigen).

Art. 31 recht op informatie.

Adviesrecht art. 25

- bedrijfsstrategische of economische onderwerpen
- limitatieve opsomming omtrent onderwerpen waarover advies moet worden ingewonnen.
- lid 2 t/m 5 procedurele regels omtrent het aanvragen van advies.
- adviesgeschillen omtrent art. 25 WOR kunnen op grond van art. 26 een beroep doen op de ondernemingskamer.

Instemmingsrecht art. 27

- ten aanzien van bepaalde regelingen. Regelingen moeten gelden ten aanzien grote groep of alle werknemers.
- ander karakter dan adviesrecht artikel 25. Veel gaat over personeels/sociaal-beleid.
- procedureregels in lid 2.
- lid 3, CAO heeft voorrang.
- lid 4, vervangende toestemming kan worden gevraagd aan de kantonrechter.

De ondernemingsraad heeft geen instemmingsrecht omtrent primaire arbeidsvoorwaarden, al blijkt dit niet uit lezing van artikel 27 WOR.

Geschillen van art. 25 worden voorgelegd aan de Ondernemingskamer. Geschillen omtrent artikel 27 en andere geschillen aan de kantonrechter, waarop de procedure van art. 36 WOR van toepassing is. Belangrijk is dat op grond van dat artikel altijd voorafgaand aan een beroep op de kantonrechter een gang naar een bedrijfscommissie eerst nodig is. Anders niet-ontvankelijk, art. 36 lid 3.

Structuurregeling geldt voor grote ondernemingen. Daarin heeft de ondernemingsraad een aanbevelingsrecht ten aanzien van de raad van commissarissen, die toezicht houden op de bestuurders.

### **Hoorcollege 8 & 9 – 24 juni 2011**

Pensioen kan worden uitgekeerd bij overlijden, ouderdom en arbeidsongeschiktheid.

Er is een zogeheten driepijlerstelsel die bestaat uit: wettelijke sociale zekerheid (1<sup>ste</sup> pijler), aanvullend pensioen (2<sup>de</sup> pijler) en individuele regelingen. Het aanvullend pensioen correspondeert met de arbeid.

Dit aanvullend pensioen kan worden overeengekomen tussen de werkgever en werknemer, dit noemen we een pensioenovereenkomst. Die wordt genormeerd door de pensioenwet. Daarnaast kan dit aanvullend pensioen echter ook bestaan uit een verplichting om deel te nemen in een bedrijfstakpensioenfonds. Deze wordt ook genormeerd door de pensioenwet ook al is het geen pensioenovereenkomst.

Een werkgever heeft geen verplichting om een pensioen aan te bieden. Tenzij er dus een verplicht bedrijfstakpensioenfonds geldt is de werknemer afhankelijk van wat ze samen overeenkomen voor het aanvullend pensioen. Toch geldt voor 94 procent van de werknemers een aanvullend pensioen. Dat is door drie redenen: het verplicht bedrijfstakpensioenfonds, pensioenovereenkomsten in CAO's en simpelweg het gebruik dat de werkgever toch vaak een pensioenovereenkomst met de werknemer sluit. De werkgever heeft de verplichting om de pensioengelden buiten het ondernemingsvermogen veilig te stellen in een pensioenfonds of bij een verzekering. In het toetsingkader AVV worden de pensioenovereenkomsten in CAO's niet algemeen verbindend verklaard. Dat heeft veel te maken met de verplichte bedrijfstakpensioenfondsen, die garant kunnen staan voor een duurzamere regeling.

Voor een redelijk aantal sectoren geldt een verplicht pensioenfonds (voor al het overheidspersoneel bijvoorbeeld 'ABP'). Is dat niet strijdig met mededingingsrecht? Het Hof van Justitie heeft dit ontkennend beantwoord in het Brentjes arrest omdat het een sociaal doel dient.

Pensioen en overgang van onderneming.

Een pensioenovereenkomst is een arbeidsvoorwaarde dus de hoofdregel van overgang alle rechten en verplichtingen is van toepassing. Hier zijn echter een aantal uitzonderingen op (7:664). Als er na overname een verplicht bedrijfstakpensioenfonds gaat gelden, een CAO bepaalt anders, of je doet als overnemer een aanbod van een ander pensioen die je al met je eigen werknemers hebt gesloten. Als je dit aanbod doet dan vervalt het oude pensioen van de overgenomen werknemers. Als ze dus niet akkoord gaan met het nieuwe aanbod dan staan ze met lege handen. Misbruikgevoelig. Als de vervreemder geen pensioenregeling heeft dan gaat er niks over. Op grond van artikel 9 pensioenwet echter toch een verplichting voor de verkrijger om zijn eigen pensioenregeling aan te bieden

#### Pensioen en medezeggenschap

Pensioenovereenkomst is een arbeidsvoorwaarde dus ook hier een instemmingsrecht voor de ondernemingsraad. Dat geldt echter slechts bij een verzekering en niet bij een pensioenfonds (daar zitten al werknemers in het bestuur namelijk).

#### Pensioen en gelijke behandeling

Alle gelijke behandeling bepalingen van toepassing. Er bestaan echter een aantal uitzonderingen, zie art. 8 WGBLA. Specifiek in de pensioenwet staan nog een aantal verboden, namelijk verbod van uitsluiting van mensen die de leeftijd van 21 jaar hebben bereikt, verbod onderscheid deeltijd en het verbod van wachttijden.

#### Pensioen en gedwongen ontslag

Wordt geschaard onder een einde van rechtswege wanneer de pensioengerechtigde leeftijd wordt bereikt. Dit op basis van het gebruik, dan wel een (impliciete) overeenstemming. Dit is toegestaan op grond van art. 7 sub b WGBLA. Lagere leeftijden zijn alleen toegestaan wanneer dit objectief gerechtvaardigd is, sub c. Bijvoorbeeld gezondheid werknemers, of doorstroming van jongere werknemers (bijvoorbeeld piloten bij een KLM-zaak waarin het was toegestaan).

#### **Werkcollege 4 – 17 juni 2011**

9. (3 maanden uitzendbasis) 1 januari 2009 – 31 juli 2009 – 8 weken pauze (teller loopt door) 1 september 2009- 28 februari 2010 (stilzwijgende verlenging geldt weer als hetzelfde: 668 lid 1) 1 maart 2010- 31 augustus 2010

Geen periode van 36 maanden overschreden, sub a niet van toepassing sub b? het zijn drie bepaalde tijd overeenkomsten. Dat is in principe de limiet en zou het dus niet over zijn gegaan in een onbepaalde tijd overeenkomst. Wat moet je echter met die uitzendwerk die eraan vooraf gaat nog?? De ketenregeling van 668a is ook op de uitzendovereenkomst van toepassing: lid 2 van 668a. Ze zijn elkaars opvolger want het zijn dezelfde werkzaamheden, etc. 691 is kennelijk niet van toepassing omdat het laatste contract met Donald is gesloten. Standpunt van Donald dus onjuist.

10a Er wordt nagegaan door de rechter of er niet op deze manier geprobeerd wordt een opzegverbod te omzeilen. Als dat het geval is dan zal hij in principe niet ontbinden. Is dat niet het geval dan kan hij ook ontbinden ook al zou er bij een opzegging sprake zijn van een bijzonder opzegverbod.  
b. Ja, lid 8, verandering in de omstandigheden, bedrijfseconomische redenen. Kantonrechttersformule  $AxBxC = 8$  (tot 35 jaar tellen de dienstjaren immers voor 0,5)  $\times 2000 \times 1$  (risicosfeer werkgever, geen verwijtbaarheid) = 16 duizend euro.

11a 1. procedure is snel en je wordt minder snel met hoger beroepen geconfronteerd. Snel verkrijgen van zekerheid. 2. Je loopt meer risico bij OOSV, kan vernietigd worden met als gevolg schadeplichtig plus loonvorderingen etc. 3. subjectieve dringende reden hoeft niet, je hoeft niet onverwijld op te zeggen maar kan er rustig over nadenken.  
b. slechts bij verandering van omstandigheden aan de hand van de kantonrechttersformule. Bij dringende reden kan slechts wanneer door opzet of schuld die reden is gegeven schade verkregen worden op basis van 677 lid 3 jo. lid 4. Dat geldt alleen voor niet in acht nemen termijnen. Daarom de

HR een oplossing gezocht, ook nog een vergoeding via 6:74 jo. 611 op grond van wanprestatie van goed werkgevers/nemerschap.

c. met opzet/schuld reden geven voor een dringende reden en daardoor is ontbonden (677 lid 3). Opzegtermijn die niet in acht genomen is. Eventueel wanprestatie op grond van schending goed werknemerschap.

Werkloosheidswet

- Ontstaan
- Geldend maken
- Betaling van de uitkering

- Werkloos als je een bepaald arbeidsurenverlies hebt (16 lid 1 sub a).
- Ook moet je geen recht hebben op onverminderde loondoorbetaling (7:628 en 16 lid 3 WW)
- ook beschikbaar zijn voor arbeid (16 lid 1 sub b).

Met onverminderde loondoorbetaling wordt in 16 lid 2 gelijkgesteld een fictieve opzegtermijn. Om ongeacht de beëindigingwijze van de arbeidsovereenkomst op hetzelfde moment recht op uitkering te laten intreden. Je moet een ontslagvergoeding hebben gekregen bij het beëindigen van de dienstbetrekking en die beëindiging is niet volgens de normale termijnen van opzegging van 7:672 gegaan. Lid 3 a, b, c, gaat dus pas later lopen als jouw ontslagvergoeding de fictieve opzegtermijn dekt.

Referte-eis, art. 17 WW, art 17a (verlenging referte periode). Je moet gedurende de voorafgaande 36 weken, minimaal 26 weken hebben gewerkt. De duur van je werkzaamheden in die weken maakt niet uit.

Er mogen geen uitsluitinggronden van toepassing zijn.

Geldend maken van de uitkering

- verplichtingen die de werknemer in acht moet nemen. Voorkomen verwijtbare werkloosheid, passende arbeid zoeken, aanvaarden en behouden, werkloosheidsfondsen niet benadelen (24 lid 5). Benadeeld bijvoorbeeld wanneer je geen vergoeding voor het niet in acht nemen van de termijn bedingt.

Voorkomen van verwijtbare werkloosheid, art. 16 lid 4.

a-grond

Dringende reden (materiële reden van belang, ontslagroute niet. Dus ook als er bijvoorbeeld ontbonden is).

Het moet je ook te verwijten zijn (art. 24 lid 2 WW)

b-grond

Wanneer valt het redelijkerwijs niet van je te vergen om de arbeidsovereenkomst voort te zetten? Vertroebelde arbeidsverhouding is niet voldoende. Dan maar je baan houden tot je iets nieuws hebt. Ziekte, zorg van kinderen, werkaanvaarding van de partner die een andere baan heeft en moet verhuizen.

Sancties als je je niet aan deze verplichtingen houdt: 27 en 27a.

Art. 47 = hoogte van de uitkering. 2 maanden 75 procent, daarna 70 procent dagloon.

Duur, art. 42-43, in ieder geval 3 maanden WW

Verlenging mogelijk indien voldaan aan de arbeidsverledeneis (4-uit-5-eis). Als je vier van de vorige vijf jaar minimaal 52 dagen hebt gewerkt.

Heb je aan die eis voldaan dan ga je het arbeidsverleden verder berekenen:

fictief tot 1998 (42 lid 4 sub b). De jaren vanaf de 18<sup>e</sup> verjaardag tot en met 1997.

- reëel over periode daarna (42 lid 4 sub a). De jaren die daadwerkelijk zijn gewerkt tot en met het jaar voorafgaand aan de werkloosheid.

12a. Verwijtbaar werkloos op grond van art. 24 lid 2 WW. Er ligt een dringende reden aan ten grondslag; de uiteindelijk gevoerde procedure is niet van belang, slechts de materiële oorzaak van het ontslag. Ook kan hen ter zake een verwijt worden gemaakt.

b. Art. 42 WW. In ieder geval drie maanden. Jack werkt er wel al 15 jaar, Evelien 6 jaar. Ze voldoen allebei aan de lid 2 a eis (4 uit 5). Daarmee wordt het voor Jack 24 maanden (18 jaar-1997 = 11 jaar, 1998 – 2010 = 13 jaar = 24 – 3 kalenderjaren = 21 + de standaard drie maanden = 24). Voor Evelien 6 jaar dienst (2005 tot en met 2010) + 7 jaar 18-1997 = 13 jaar. – 3 is 10 maanden bovenop de 3 standaardmaanden = 13 maanden.

### **Werkcollege 5 – 21 juni 2011**

Stakingsrecht: collectief neerleggen van werk, drukmiddel, werkgever of derden, zodat werkzaamheden weer kunnen worden hervat als doel is bereikt.

Aanvankelijk wanprestatie werknemer en onrechtmatige daad vakbond.

1960, panhonlibco procedures: ontsnappingsclausule waaronder staking gerechtvaardigd werd.

1969-1986, wetsontwerp stakingsrecht. Staking rechtmatig, tenzij..

1986, NS-arrest. Art. 6 lid 4, rechtstreekse werking van dit stakingsrecht

Wanneer is artikel 6 lid 4 toepasselijk?

- collectief conflict. Geen individueel conflict. Belangen van vele of alle in de onderneming betrokken.
- belangenconflict. Moet gaan over onderwerpen die betrekking hebben op arbeidsvoorwaarden die door collectieve onderhandelingen tussen werkgevers en werknemersvertegenwoordigers tot stand gebracht kunnen worden.. Geen rechtsconflict, twisten over de uitleg van een bepaalde CAO-bepaling, dan moet je maar naar de rechter gaan.
- gericht tegen de werkgever. Tegen de overheid kan eventueel wel, maar dan moet het wel een duidelijke link hebben met arbeidsvoorwaarden. Dus geen algemene politieke stakingen.
- normale type van collectieve actie. Situatie dat gedurende een bepaalde periode het voltallige personeel de arbeid niet verricht. Ligt het er te ver van af dan is art. 6 lid 4 ESH niet van toepassing.
- Zowel een wilde (niet georganiseerd door de vakbonden) als een georganiseerde staking vallen eronder.

### **Beperkingen**

- vredesplichten in CAO's (art. 6 lid 4 laatste deel van de zin). Overeengekomen dat er niet gestaakt wordt gedurende de looptijd van de CAO. Soms heb je ook een impliciete bedoeling (6:248). Vaak alleen ruimte voor staking bij nieuw CAO-overleg.

- spelregels (tijdig aankondigen – aantal dagen van tevoren over het algemeen voldoende, uiterst middel – onderhandelingen moeten duidelijk zijn vastgelopen). Terughoudende toetsing door de rechter.

- artikel G. Ernstige schade aan derden of de maatschappij dan mag het stakingsrecht beperkt worden. Hier worden niet de belangen van de werkgever meegewogen. Soms de werkgever wel als derde als het eigenlijk tegen de overheid gericht is maar wel gaat over die arbeidsvoorwaarden. Dan is zijn schade de schade van een derde.

Werkgever niet blij – kort geding – voorlopige voorziening. Werkgever kan dan wel een beroep doen op de maatschappelijk schade o.i.d.

### **Rechtspositie stakers**

- geen recht op loon – 7:627, geen arbeid geen loon, soms anders ingevolge 628, maar hier ontbreekt natuurlijk de bereidheid om arbeid te verrichten.

- stakers mogen niet disciplinair gestraft worden. Tenzij de staking is verboden of de deelnemers zonder meer duidelijk is geweest dat het ongeoorloofd was wat ze deden.

### **Rechtspositie werkwilligen**

Georganiseerde arbeidsvoorwaardenacties: risicosfeer werknemer. Geen recht op loon (7:628 BW)

Wilde protestacties van korte duur door klein aantal werknemers. Risicosfeer werkgever en recht op loon. Daarvoor moeten ze natuurlijk wel aantonen dat ze niet betrokken zijn bij de staking en buitenstaander zijn.

13a. stakingsrecht wordt tegenwoordig geregeld door het ESH art. 6 lid 4 (NS-arrest van de HR), als aan een aantal toepasselijkheidsvoorwaarden zijn voldaan. Collectief conflict (belang van velen of allen in de onderneming betrokken, hier: ja), belangenconflict (onderwerpen over arbeidsvoorwaarden, hier: ja – dus niet politieke stakingen etc), al dan niet georganiseerd maakt niet uit, richten tegen de werkgever, niet bijv. tegen de overheid, maar wel als het om arbeidsvoorwaarden gaat EHS toepasselijk. Normale type van collectieve actie: neerleggen van het werk voor een bepaalde periode door het voltallige personeel.

Voldaan? EHS van toepassing, art. 6 lid 4. In casu is daar aan voldaan.

Voorwaarden en beperkingen:

- art. 6 lid 4 laatste deel. Geen vredesplichten in casu.

- strenge procedurele regels. Ordentelijk aankondigen zodat werkgever kans krijgt schade aan derden en bedrijfsschade te voorkomen en als een uiterst middel gebruiken. Rechterlijke toetsing is op dit gebied terughoudend, in casu is er enkele dagen gegeven en dat is voldoende. Ook zitten de onderhandelingen vast en dus uiterst middel.

- beperkingen met het oog op derden en de maatschappij als geheel. Artikel G ESH. Dus niet de inkomensderving van de werkgever. Aanzienlijke mate van maatschappelijke schade die kan leiden tot beperkingen. Beperkingen of een verbod kan best volgen.

- proportionaliteitstoets/misbruiktoets

Voldoen hier niet aan. Geen proportionaliteit tussen belangen werknemers en het maatschappelijk belang. Maatschappelijk belang wordt hier disproportioneel benadeeld door het belang van de werknemers. Rechter zal waarschijnlijk de acties verbieden.

CAO

Gebonden: lid van organisatie die de CAO heeft gesloten.

Betrokken: valt jouw arbeidsverhouding onder het toepassingsbereik van de CAO?

b. degene die lid zijn van een vakbond wel (normatieve werking/doorwerking van de CAO, art. 12 en 13), want staan dan in het arbeidscontract zelf, de gebonden werknemers. Degene die niet lid zijn niet (art. 14 en Suk/Britannia-arrest), slechts de partijen bij de CAO onderhandelingen, niet de enkel betrokken werknemers. 'Verplicht' is dus iets anders dan gebonden. Alleen de vakbonden kunnen aanspreken.

c. ze kunnen nietigheid vorderen van de strijdige bepalingen, art 12. Ze kunnen hem aanspreken op grond van wanprestatie plus schade (15 en 16) plus diagonale werking art 9 tweede lid nakoming vorderen.

d. nee, minder dan 50 procent werken bij die andere twee. Toetsingkader AVV, 4.1 stelt dat beneden de 55 procent er niet algemeen verbindend wordt verklaard tenzij er sprake is van bijzondere omstandigheden. Die bijzondere omstandigheden doen zich hier niet voor.