



Collectieve Arbeidsovereenkomst N.V. Westerscheldetunnel
1 oktober 2022 – 30 september 2024

Inhoudsopgave

Inleiding en ondertekening	4
1. Algemene bepalingen	5
Artikel 1 Definities	5
Artikel 2 Looptijd	5
Artikel 3 Gelijksstelling relatiepartner	5
Artikel 4 Uitvoeringsregelingen	5
2. Aanvang, duur en einde van de arbeidsovereenkomst	6
Artikel 5 Sluiten van arbeidsovereenkomst	6
Artikel 6 Duur arbeidsovereenkomst	6
Artikel 7 Proeftijd	6
Artikel 8 Wijzigingsbeding	6
Artikel 9 Opzegging	6
Artikel 10 Einde van de arbeidsovereenkomst	7
3. Verplichtingen werknemer	8
Artikel 11 Algemene verplichtingen werknemer	8
Artikel 12 Geheimhoudingsplicht	8
Artikel 13 Nevenfuncties	8
4. Salariëring	9
Artikel 14 Functiegroepen en salarisschalen	9
Artikel 15 Plaatsing in een lager ingedeelde functie	9
Artikel 16 Indexering	9
Artikel 17 Vakantietoeslag	9
5. Arbeidsduur en werktijd	10
Artikel 18 Arbeidsduur en werktijden	10
Artikel 19 Onregelmatige diensten	10
Artikel 20 Overwerk	11
Artikel 21 Consignatiediensten	12
Artikel 22 Bezwarende omstandigheden	12
Artikel 23 Zaterdag, zon- en feestdagen	12
Artikel 24 Vrijwillige ouderenregeling	13

6.	Vakantieverlof en buitengewoon verlof.....	14
Artikel 25	Basisvakantieregeling	14
Artikel 26	Kopen van extra vakantiedagen	15
Artikel 27	Extra uren vakantie op basis van leeftijd	15
Artikel 28	Bijzonder verlof	15
Artikel 29	Regeling voor zorgverlof	16
Artikel 30	Regeling voor ouderschapsverlof	16
Artikel 31	Regeling voor aanvullend geboorteverlof	16
Artikel 32	Regeling voor adoptieverlof	16
7.	Financiële voorzieningen	17
Artikel 33	Pensioen	17
Artikel 34	Overlijdensuitkering	17
Artikel 35	Reiskosten woon-werkverkeer.....	17
8.	Voorzieningen in verband met ziekte	18
Artikel 36	Ziekmelding.....	18
Artikel 37	Aanspraken tijdens ziekte	18
9.	Vakorganisaties	19
Artikel 38	Werkgeversbijdrage aan de vakbonden	19
Artikel 39	Vakbondscontributie	19
Artikel 40	Faciliteiten vakorganisaties.....	19
Artikel 41	Reorganisatie	19
Artikel 42	Eenmalige uitkering	19
Artikel 43	Slotbepalingen	19
Bijlage 1	20

Inleiding en ondertekening

De ondergetekenden,

N.V. Westerscheldetunnel, vertegenwoordigd door de algemeen directeur van N.V. Westerscheldetunnel, de heer drs. H.T.W.J.M. Schoenmakers MMO, verder te noemen "de werkgever"

en

De werknemers van N.V. Westerscheldetunnel, vertegenwoordigd, vertegenwoordigd door de heer B. van Velthuisen, arbeidsvoorwaarden adviseur van FNV en de heer H. van Stel, arbeidsvoorwaarden adviseur van CNV Publieke Zaak, verder te noemen "de vakorganisaties."

Handtekeningen

Komen het volgende overeen:

1. Algemene bepalingen

Artikel 1 Definities

Werkgever: de Naamloze Vennootschap Westerscheldetunnel. De rechten en plichten van de werkgever voortvloeiende uit deze CAO worden uitgeoefend door de directie.

Werknemer: degene (m/v) die een arbeidsovereenkomst met de werkgever is aangegaan in de zin van het Burgerlijk Wetboek. Als werknemer in de zin van deze CAO wordt niet beschouwd de stagiair en de vakantiekracht.

Arbeidsovereenkomst: een overeenkomst als bedoeld in artikel 7:610 BW.

Arbeidsduur: de tussen de werkgever en de werknemer overeengekomen tijd waarin arbeid wordt verricht, uitgedrukt in een gemiddeld aantal uren per week.

Dagdienst: de werkzaamheden die worden verricht op doordeweekse dagen en binnen kantooruren, dat wil zeggen van maandag tot en met vrijdag en tussen 07:00 uur en 18:30 uur.

(Semi-)continudienst: de werkzaamheden die volgens een vastgesteld werkrooster worden verricht op zowel doordeweekse dagen als in het weekend en zowel binnen als buiten kantooruren, dat wil zeggen van maandag tot en met zondag en tussen 00:00 en 24:00 uur.

Consignatiedienst: de tijdruimte waarin de werknemer zich, buiten de voor hem geldende werktijden, regelmatig of vrij regelmatig bereikbaar en/of beschikbaar moet houden, teneinde zich bij oproep en/of instructie direct van een plaats in de privésfeer naar het werk te begeven, zoals geregeld in artikel 5:9 van de Arbeidstijdenwet. Indien de werkgever consignatiedienst van toepassing verklaart voor een functie, dan wordt dit opgenomen in de functiebeschrijving.

Bezwarende omstandigheden: het werken in een omgeving met stank en/of hitte en/of lawaai. Indien deze omstandigheden naar de mening van de werkgever voor een functie gelden, dan wordt dit opgenomen in de functiebeschrijving.

Nagelaten betrekkingen: in deze CAO worden nagelaten betrekkingen bedoeld zoals gedefinieerd in artikel 7:674 lid 3 BW.

Personeelshandboek: in deze CAO wordt het personeelshandboek van de WST bedoeld.

Artikel 2 Looptijd

Deze CAO gaat in per 1 oktober 2022 en eindigt op 30 september 2024.

Artikel 3 Gelijktelling relatiepartner

Voor de toepassing van deze overeenkomst wordt de relatiepartner met wie de niet-gehuwde werknemer een geregistreerd partnerschap of een samenlevingscontract heeft, gelijkgesteld aan echtgeno(o)t(e) dan wel weduwe/weduwnaar.

Artikel 4 Uitvoeringsregelingen

Uitvoeringsregelingen waarnaar in deze CAO wordt verwezen en uitvoeringsregelingen die naar aanleiding van deze CAO reeds zijn of nog worden vastgesteld als ook het personeelshandboek, vormen één geheel met deze CAO.

2. Aanvang, duur en einde van de arbeidsovereenkomst

Artikel 5 Sluiten van arbeidsovereenkomst

De individuele arbeidsovereenkomst wordt schriftelijk aangegaan en gewijzigd. De werkgever draagt er zorg voor dat beide partijen binnen twee weken na het sluiten of wijzigen van de overeenkomst een door beide partijen ondertekend exemplaar (schriftelijk of digitaal) ontvangen van de arbeidsovereenkomst of wijzigingen daarvan. Een digitale ondertekende versie kan de schriftelijke versie vervangen.

De individuele arbeidsovereenkomst vermeldt:

- de naam, voorna(a)m(en) en geboortedatum van de werknemer;
- het adres van de werknemer;
- de aanduiding van de functie waarvoor de werknemer in dienst is genomen;
- de initiële plaats van tewerkstelling;
- de datum van de aanvang van de arbeidsovereenkomst;
- de duur van de arbeidsovereenkomst, als bedoeld in artikel 5 van dit hoofdstuk;
- de arbeidsduur als bedoeld in artikel 1;
- of de werkzaamheden in dagdienst of in (semi-)continudienst worden verricht;
- het aanvangssalaris en de hierbij behorende salarisschaal;
- eventueel de duur van de proeftijd;
- bijzondere voorwaarden;
- de toepasselijkheid van de CAO en het personeelshandboek.

Artikel 6 Duur arbeidsovereenkomst

Een arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor hetzij bepaalde tijd of voor onbepaalde tijd of voor de duur van een project.

Artikel 7 Proeftijd

Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst kan een proeftijd worden vastgesteld.

Bij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd of voor bepaalde tijd voor twee jaar of langer bedraagt de proeftijd twee maanden.

Bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor langer dan zes maanden en korter dan twee jaar bedraagt de proeftijd één maand.

Zolang die proeftijd niet is verstreken, zijn beide partijen bevoegd om de arbeidsovereenkomst zonder inachtneming van enige opzegtermijn of opzegverbod op te zeggen.

Artikel 8 Wijzigingsbeding

De werkgever heeft schriftelijke toestemming van de werknemer nodig om de arbeidsovereenkomst te wijzigen. De werkgever maakt van zijn bevoegdheid tot het doen van een wijzigingsvoorstel slechts gebruik indien hij bij de wijziging een zodanig zwaarwichtig belang heeft dat het belang van de werknemer moet wijken.

Artikel 9 Opzegging

Zowel de werkgever als de werknemer hebben het recht een arbeidsovereenkomst, aangegaan voor bepaalde tijd of onbepaalde tijd, tussentijds op te zeggen met inachtneming van de volgende punten:

Opzegging van de arbeidsovereenkomst dient schriftelijk te geschieden tegen het einde van de maand.

De opzegtermijn van de werknemer bedraagt één maand.

De door de werkgever in acht te nemen opzegtermijn hangt af van de duur van het dienstverband tot het moment van opzegging. De opzegtermijn bedraagt bij een dienstverband van:

- korter dan vijf jaar: één maand;
- vijf jaar of langer, maar korter dan tien jaar: twee maanden;
- tien jaar of langer, maar korter dan vijftien jaar: drie maanden;
- vijftien jaar of langer: vier maanden.

Artikel 10 Einde van de arbeidsovereenkomst

Met inachtneming van hetgeen in het Burgerlijk Wetboek is bepaald, gelden de volgende bepalingen met betrekking tot het beëindigen van de arbeidsovereenkomst:

- Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd of onbepaalde tijd eindigt indien een van beide partijen conform artikel 9 uit deze CAO heeft opgezegd.
- Een arbeidsovereenkomst aangegaan voor bepaalde tijd eindigt van rechtswege door het verstrijken van deze tijd met inachtneming van de wettelijke aanzegtermijn zoals vastgelegd in artikel 7:668BW.
- Een arbeidsovereenkomst eindigt in ieder geval, zonder dat opzegging is vereist, op het moment dat de AOW-gerechtigde leeftijd wordt bereikt, dan wel op het tijdstip waarop van vervroegde pensionering volgens de geldende ABP-regeling gebruik wordt gemaakt. In het geval de medewerker voor het bereiken met deeltijdpensioen gaat, eindigt de arbeidsovereenkomst, zonder dat opzegging is vereist, op het moment dat de AOW-gerechtigde leeftijd wordt bereikt.
- Een arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege door het overlijden van de werknemer.
- De partij die de arbeidsovereenkomst opzegt, geeft de andere partij op diens verzoek schriftelijke opgave van de reden van opzegging.

3. Verplichtingen werknemer

Artikel 11 Algemene verplichtingen werknemer

De werknemer wordt geacht de belangen van de onderneming van de werkgever als een goed werknemer te behartigen, ook indien geen uitdrukkelijke opdracht daartoe is gegeven.

De werknemer wordt geacht alle door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden zo goed mogelijk uit te voeren voor zover dit redelijkerwijze van hem kan worden verlangd. Daarbij dienen alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht genomen te worden.

Binnen redelijke grenzen en voor zover dit uit het belang van het werk of de onderneming voortvloeit, is de werknemer na overleg verplicht in te stemmen met:

- het aanvaarden van een andere passende functie;
- het voor korte tijd verrichten van andere werkzaamheden, welke in redelijke mate aansluiten bij de functie;
- tijdelijke wijzigingen in de regeling van zijn arbeidsduur en werktijden;
- tijdelijke wijzigingen in de plaats van tewerkstelling.

Omwille van het bedrijfsbelang kan in dringende gevallen iedere werknemer worden verplicht om kortstondig de functie van tolgaarder op zich te nemen totdat de ingeroosterde werknemer of, ingeval van plotselinge ziekte of andere calamiteit, diens vervanger de dienst overneemt.

Artikel 12 Geheimhoudingsplicht

De werknemer verplicht zich om zowel tijdens als na beëindiging van de arbeidsovereenkomst absolute geheimhouding jegens een ieder te zullen betrachten over alle bijzonderheden omtrent bedrijfsaangelegenheden, in de ruimste zin van het woord, van de werkgever of van in welke rechtsvorm dan ook tot het bedrijf van de werkgever behorende ondernemingen (zoals bijvoorbeeld: bijzonderheden betreffende contracten, leveranciers, cliënten enz.).

De werknemer dient alle correspondentie en alle bedrijfsdocumenten, ook al zijn ze gesteld of getekend op papier van de werknemer of aan de werknemer persoonlijk geadresseerd, bij het einde van de arbeidsovereenkomst ongevraagd en onverwijld aan de werkgever te overhandigen.

De werknemer is door de enkele overtreding of niet-nakoming van het bovenstaande van rechtswege in gebreke. Overtreding van het hierboven gestelde kan worden gestraft met een boete. De hoogte van de boete wordt vastgesteld door de rechtbank van Zeeland-West Brabant. De boete wordt bestemd ter dekking van de schade.

Overtreding gedurende het bestaan van de arbeidsovereenkomst kan voor de werkgever een dringende reden tot ontslag op staande voet vormen.

Artikel 13 Nevenfuncties

De werknemer is verplicht het uitoefenen van of het aanvaarden van een nevenfunctie, nevenberoep of nevenbetrekking of het verrichten van nevenwerkzaamheden waaraan inkomsten, waaronder begrepen presentatiegelden en dergelijke, zijn verbonden schriftelijk bij de werkgever te melden. Dit geldt ook voor het al dan niet op zijn naam drijven of doen drijven van enige zaak of handel.

Indien naar het oordeel van de werkgever te verwachten valt, dat de gemelde nevenactiviteiten schadelijk zijn of kunnen zijn voor een goede vervulling van de arbeidsovereenkomst dan wel de zakelijke belangen van de werkgever schaden, zal de werkgever dit zo spoedig mogelijk schriftelijk en gemotiveerd aan de werknemer mededelen. In dat geval mag de werknemer de nevenactiviteiten niet aanvangen respectievelijk dient hij reeds begonnen nevenactiviteiten met onmiddellijke ingang te beëindigen, dan wel is hij verplicht zich te houden aan door de werkgever gestelde voorwaarden.

De werknemer mag onbetaalde nevenactiviteiten verrichten, tenzij naar het oordeel van de werkgever blijkt dat deze schadelijk zijn voor een goede vervulling van de arbeidsovereenkomst dan wel voor andere belangen van de werkgever.

4. Salariëring

Artikel 14 Functiegroepen en salarisschalen

Voor elke functie wordt een functiebeschrijving gemaakt. Alle functies worden gewaardeerd met behulp van de Standaard FUWASYS methode, waarbij de range van de somscores per salarisschaal is vastgesteld.

De werknemer ontvangt een vast salaris. De salariëring geschiedt in beginsel overeenkomstig de voor de functie geldende salarisschaal. Een overzicht van de salarisschalen per 1 oktober 2022 is opgenomen in bijlage 1 bij deze CAO. Indien de werknemer zijn functie nog niet volledig of overeenkomstig de functie- en functioneringseisen kan uitvoeren, kan de werknemer (tijdelijk) in een lagere salarisschaal worden ingeschaald, met dien verstande dat te allen tijde tenminste het minimumloon per uur wordt betaald tot het moment dat de werknemer wel aan de gestelde eisen voldoet. In de individuele (arbeids)overeenkomst kan worden vastgelegd welke termijn daarvoor wordt gesteld.

Op 1 januari 2023 worden de salarisschalen éénmalig verhoogd met € 100,- bruto.

De werknemer komt jaarlijks in aanmerking voor een periodieke salarisverhoging totdat het maximum van de salarisschaal is bereikt, tenzij er sprake is van onvoldoende functioneren.

Artikel 15 Plaatsing in een lager ingedeelde functie

De werkgever kan een werknemer die structureel onvoldoende functioneert in zijn functie een andere, lager gewaardeerde, passende functie aanbieden. Na schriftelijke acceptatie van deze nieuwe functie is de werkgever bevoegd het (feitelijke) salaris van de werknemer als bedoeld in de vorige volzin (in neerwaartse zin) bij te stellen tot een salarisbedrag overeenkomstig het niveau van de (nieuwe) andere functie als bedoeld in de eerste volzin. Plaatsing in een lager ingedeelde functie kan ook op verzoek van de werknemer plaatsvinden.

Artikel 16 Indexering

Het vaste salaris wordt jaarlijks in de maanden april en oktober aangepast met een percentage dat gelijk is aan het gemiddelde van de verhoging van de CAO-lonen per maand uit 'Sector Totaal' inclusief bijzondere beloningen. De referentieperiode voor de verhoging in april ligt tussen januari van het lopende jaar en juli van het voorgaande jaar. De referentieperiode voor de verhoging in oktober ligt tussen januari en juli van het lopende jaar. Het verschil wordt omgerekend naar het indexcijfer 100.

Artikel 17 Vakantietoeslag

De vakantietoeslag wordt met de salarisbetaling in de maand mei uitgekeerd. De vakantietoeslag bedraagt 8% van het bruto jaarsalaris over de periode vanaf juni van het voorgaande jaar tot en met mei van het lopende jaar. Het bruto jaarsalaris is exclusief eventuele toeslagen, bijzondere beloningen en onkostenvergoedingen. Bij het tussentijds in dienst treden of het tussentijds beëindigen van de arbeidsovereenkomst, wordt de vakantietoeslag naar rato uitgekeerd.

In bijzondere gevallen is het mogelijk tijdens de opbouw van de vakantietoeslag een voorschot te ontvangen op het in mei uit te keren bedrag. Dit voorschot kan niet meer bedragen dan het bedrag dat door de werknemer vanaf juni is opgebouwd.

5. Arbeidsduur en werktijd

Artikel 18 Arbeidsduur en werktijden

De standaard arbeidsduur is 40 uur per week. Als gevolg van afspraken in de individuele arbeidsovereenkomst en/of van een werktijdenregeling kan een andere arbeidsduur van toepassing zijn. Indien een andere arbeidsduur van toepassing is, wordt de CAO naar rato toegepast.

Voor een werknemer in dagdienst bedraagt de arbeidsduur 8 uur per dag, tenzij anders is overeengekomen. Werknemer kan een verzoek indienen om in een flexibel rooster te werken met een maximum van 9 uur per dag. Werkgever is gehouden dat niet zonder goede reden te weigeren. De werktijden van een werknemer in dagdienst liggen op maandag tot en met vrijdag tussen 07.00 uur en 18.30 uur en kunnen door de werknemer zelf worden ingevuld.

Voor een werknemer in (semi-)continuidienst wordt een werkrooster vastgesteld dat als werktijdregeling geldt. De werkgever is gerechtigd om bij afwezigheid van collega-werknemers in verband met ziekte, vakantie en/of andere oorzaken het rooster van een individuele werknemer te wijzigen. De wijzigingen in de roosters zullen in principe uiterlijk op de vrijdag voor de week daarop aan de desbetreffende werknemer bekend worden gemaakt. In dringende gevallen kan na overleg met de invaller een kortere termijn van bekendmaking gelden.

Artikel 19 Onregelmatige diensten

Voor het werken in continuidienst kent de werkgever een toelage toe. De toelage bedraagt per gewerkt uur een percentage van het voor de werknemer geldende salaris per uur en wel:

- 20% op maandag t/m vrijdag tussen 06.00 en 08.00 uur en tussen 18.00 en 22.00 uur, met dien verstande dat de toelage voor deze morgen- en avonduren slechts wordt toegekend indien de arbeid is aangevangen vóór 07.00 uur respectievelijk is beëindigd ná 19.00 uur;
- 40% op zaterdag tussen 06.00 en 22.00 uur;
- 40% op maandag t/m zaterdag tussen 00.00 en 06.00 uur en tussen 22.00 en 24.00 uur;
- 65% op zondag tussen 00.00 en 24.00 uur;
- 100% op feestdagen van 00:00 tot 24:00 uur en op 24 en 31 december tussen 18.00 en 24.00 uur.

Bij ziekte en verlof gelden de volgende afspraken met betrekking tot de onregelmatigheidstoelage:

- bij ziekte wordt een toelage betaald alsof de werknemer de onregelmatige diensten volgens het dienstrooster heeft vervuld;
- na herstel begint de werknemer in principe in dagdienst, tenzij voor aanvang een andere dienst is afgesproken;
- bij verlof wordt de toelage betaald alsof de werknemer het geplande rooster heeft gelopen.

Wanneer een werknemer op korte termijn, dat wil zeggen binnen 72 uur, een andere dienst dan gepland wordt aangezegd, ontvangt de werknemer daarvoor een toelage ter hoogte van 45% van het eigen uurloon. Wanneer deze verschuiving tot overuren leidt, vervalt de toelage voor verschoven uren en komt de vergoeding voor overuren daarvoor in de plaats. Ingeval van zogenaamde "negatieve verschuivingen" (van een dienst met een hogere onregelmatigheids-toelage naar een dienst met een lagere onregelmatigheidstoelage- en verschoven uren toelage) op verzoek van de werkgever en langer dan 72 uur van te voren, blijft de oorspronkelijke onregelmatigheidstoelage en de verschoven uren toelage van toepassing, met uitzondering van verschuivingen als gevolg van de vakantieplanning die langer dan vier maanden van tevoren worden ingeroosterd.

Als een werknemer in opdracht van de werkgever, op aangeven van de bedrijfsarts vanwege een medische reden of op eigen verzoek volgens een rooster gaat werken met minder onregelmatigheid, dan geldt voor de onregelmatigheidstoelage een afbouwregeling. Voorwaarde is dat de werknemer ten minste 2 jaren zonder onderbreking heeft gewerkt in een rooster met onregelmatigheid en/of niet eerder gebruik heeft gemaakt van een afbouwregeling.

De afbouwregeling wordt berekend over het verschil in percentage onregelmatigheidstoelage tussen het oude en nieuwe rooster op basis van het nieuwe aantal uren. Hierbij wordt gekeken naar de laatste 12

maanden. Wanneer een werknemer op eigen verzoek volgens een rooster gaat werken met minder onregelmatigheid en de bedrijfscontinuïteit kan niet worden gewaarborgd, dan heeft de werkgever het recht het verzoek van de werknemer, gemotiveerd af te wijzen. De werknemer kan, desgewenst, de afwijzing laten toetsen door een afgevaardigde van één van de vakorganisaties die de CAO hebben ondertekend.

Het verschil in Toeslag Onregelmatige Dienst (TOD) wordt op basis van onderstaande afgebouwd:

- De duur van de afbouwperiode is gelijk aan de helft van het aantal maanden dat door de werknemer in onregelmatige dienst is gewerkt. De afbouwperiode is maximaal 36 maanden;
- Gedurende de afbouwperiode wordt het verschil in TOD als volgt afgebouwd: in de lopende maand plus de daaropvolgende maand wordt 100% van het verschil in TOD vergoed. De resterende afbouwperiode wordt verdeeld in drie gelijke perioden. Gedurende deze drie perioden wordt respectievelijk 75%, 50% en 25% van het verschil in TOD vergoed;
- Ingeval van tijdelijke plaatsing uit het rooster op verzoek van de werkgever voor het waarnemen van een functie of voor het uitvoeren van projectmatige werkzaamheden wordt in overleg een passende regeling getroffen met betrekking tot de TOD;
- Indien het verschil in TOD kleiner of gelijk is aan 1 (één) procentpunt, dan wordt het verschil in TOD op basis van bovenstaande regels in een éénmalige uitkering gedaan.

Artikel 20 Overwerk

Gelet op de aard van de werkzaamheden van de werkgever kan het regelmatig voorkomen dat werknemer wordt gevraagd om meer uren te verrichten dan in de arbeidsovereenkomst is overeengekomen (overwerk). De werknemer is behoudens dringende privéomstandigheden verplicht aan dit verzoek gehoor te geven. De werkgever kent voor het verrichten van overwerk conform de percentages in dit artikel genoemde gedifferentieerde vergoeding (inclusief vakantietoeslag) toe. De vergoeding voor overwerk is niet pensioengevend in de zin van het pensioenreglement van het ABP.

Er is pas sprake van overwerk wanneer het aantal, per werkperiode, overeengekomen uren wordt overschreden. De werkperiode is op een dag, lopend van 00.00 tot 24.00 uur vastgesteld.

Voor overwerk korter dan een half uur wordt geen vergoeding verstrekt. De in dit artikel genoemde percentages worden berekend over het voor de werknemer geldende uurloon. Werknemers met een salarisschaal gelijk aan of hoger dan schaal 8 van N.V. Westerscheldetunnel ontvangen geen vergoeding voor overwerk. Overwerk wordt dan inherent aan de functie geacht. De volgende werkzaamheden/activiteiten kunnen nooit tot overwerk leiden: thuiswerken, verblijf in het buitenland of conferentieoorden, uitstapjes of meeruren veroorzaakt door studie en opleiding.

Percentages overwerkvergoeding:

- uurloon + 25% (=125%) voor overwerk op maandag t/m vrijdag tussen 06.00 en 22.00 uur;
- uurloon + 50% (=150%) voor overwerk op maandag t/m vrijdag tussen 00.00 en 06.00 uur en tussen 22.00 en 24.00 uur;
- uurloon + 65% (=165%) voor overwerk op zaterdag tussen 06.00 en 22.00 uur;
- uurloon + 100% (=200%) voor overwerk op zaterdag tussen 00.00 en 06.00 uur en tussen 22.00 en 24.00 uur en op zondag tussen 00.00 en 24.00 uur;
- uurloon + 200% (=300%) voor overwerk op feestdagen tussen 0:00 en 24:00 uur. Bij samenloop van overwerken op een feestdag met werken op onregelmatige uren wordt alleen de overwerkvergoeding uitbetaald.

De overwerkvergoeding wordt altijd uitbetaald. In overleg is het mogelijk te compenseren in tijd. In dat geval wordt de compensatie bij het saldo van bovenwettelijke uren geboekt en wordt bij opname van overgewerkte uren in tijd de toelage voor onregelmatige diensten (volgens rooster) over de opgenomen tijd betaald.

Met ingang van 1 januari 2012 kan per jaar maximaal 80 uur overwerk worden vergoed in tijdvoortijd. Deze 80 uren zijn exclusief de tijdvoortijd-uren die ontstaan als gevolg van de uren die worden opgebouwd op grond van artikel 20. Eventuele meerdere tijdvoortijd opbouw wordt in december uitbetaald. Tijdvoortijd uren kunnen tot 1 april van het jaar volgend op de opbouw worden opgenomen; een eventueel restant wordt per 1 april uitbetaald.

Tijdens overwerk wordt een maaltijdvergoeding verstrekt op basis van werkelijk gemaakte kosten tot een maximum van € 25,00 per dag.

Artikel 21 Consignatiediensten

Het opdragen van een consignatiedienst aan werknemer wordt schriftelijk door of namens de directeur gedaan. Het is ook mogelijk dat de verplichting reeds is vastgelegd in de functieomschrijving van de werknemer.

De toelage die wordt uitgekeerd voor de consignatiedienst wordt gerekend tot de bezoldiging in het kader van het Pensioenreglement van het ABP, mits de verplichting is opgenomen in de functieomschrijving van de werknemer.

Bij ziekte wordt de toelage betaald alsof de werknemer de consignatiediensten volgens het dienstrooster heeft vervuld. Bij verlof wordt de toelage betaald alsof de werknemer de ingeroosterde consignatiediensten heeft gelopen.

De toelage bedraagt per elk vol uur bereikbaarheid en beschikbaarheid, buiten de geldende werktijden een percentage van het voor de werknemer geldende salaris met als minimum het maximum salaris van salarisschaal 7 van de N.V. Westerscheldetunnel voor de groep medewerkers beheer en onderhoud. Voor de groep Calamiteiten Coördinatoren wordt de toelage berekend over het maximum salaris van schaal 10 van N.V. Westerscheldetunnel en wel:

- 5% voor de uren op maandag van 06:00 tot 24:00 uur en dinsdag t/m vrijdag van 00.00 tot 24.00 uur;
- 10% voor de uren op zaterdagen zondag van 00.00 tot 24.00 uur en op maandag van 00.00 tot 06.00 uur;
- 15% voor de uren op feestdagen van 00.00 tot 24.00 uur.

Artikel 22 Bezwarende omstandigheden

De verplichting tot het werken onder bezwarende omstandigheden wordt in de functiebeschrijving van de werknemer vastgelegd. Onder bezwarende omstandigheden worden begrepen:

- het werken in een omgeving met sterk onaangename geuren, of werken met onaangenaam aandoende en sterk afkeer oproepende materialen;
- het langdurig werken onder zeer onaangename hoge of lage temperaturen;
- het werken in situaties waarin het gebruik van gehoorbeschermingsmiddelen niet mogelijk of afdoende is en waarin door het aanhoudende lawaai onderling contact nauwelijks mogelijk is;
- het werken onder omstandigheden welke een verhoogd gevaar voor invaliditeit of overlijden meebrengen.

De toelage voor het werken onder bezwarende omstandigheden wordt gerekend tot het salaris in het kader van het Pensioenreglement van het ABP, mits de verplichting tot het verrichten van de werkzaamheden in de functiebeschrijving is vastgelegd. Bij ziekte en verlof wordt de toelage doorbetaald.

De hoogte van de toelage bedraagt 3% van het maximum salaris van salarisschaal 4 van N.V. Westerscheldetunnel.

Artikel 23 Zaterdag, zon- en feestdagen

Werknemers in dagdienst hebben recht op verlof, met doorbetaling van het salaris, op de volgende feestdagen voor zover deze niet op een zaterdag of zondag vallen: Nieuwjaarsdag, Tweede Paasdag, Koningsdag, Bevrijdingsdag, Hemelvaartsdag, Tweede Pinksterdag, Eerste Kerstdag en Tweede Kerstdag.

Werknemers in (semi-)continudienst worden voor elk uur dat volgens rooster wordt gewerkt op bovengenoemde feestdagen, ongeacht of de feestdag op een weekenddag of een doordeweekse dag valt, gecompenseerd. Deze compensatie bestaat uit:

- een toelage voor het werken op een feestdag conform artikel 20 van deze CAO;
- compensatie van de gewerkte uren op een in overleg te bepalen moment. De op een feestdag gewerkte uren worden bij het saldo bovenwettelijke uren boekt.

Voor alle werknemers geldt dat geen aanspraak op bovenstaande regeling kan worden gemaakt wanneer de feestdag op een dag valt waarop de werknemer volgens het rooster of arbeidsovereenkomst en/of andere afspraak niet zou werken. De werknemer wordt zoveel als mogelijk in de gelegenheid gesteld verlof te nemen ten laste van het hun toegekende vakantieverlof op voor hen geldende religieuze feestdagen, anders dan de in dit artikel genoemde feestdagen, tenzij het belang van de werkgever daardoor onevenredig wordt geschaad.

Artikel 24 Vrijwillige ouderenregeling

1. Met ingang van 1 januari 2021 geldt een vrijwillige ouderenregeling, waarbij werknemers de mogelijkheid hebben om 80% te werken ten opzichte van de oorspronkelijke arbeidsduur. Het salaris wordt door de werkgever aangevuld tot 90% van het oorspronkelijke salaris en de pensioenopbouw wordt volledig voortgezet uitgaande van de oorspronkelijke arbeidsduur.

Er zijn 2 soorten regelingen:

a. Variant 1 voor medewerkers vanaf 60 jaar die onder de definitie zware beroepen vallen. Dit betreft de volgende functies:

- assistent) Tunneloperator/Hoofdtolgaarder;
- Tunneloperator/Hoofdtolgaarder;
- Tolgaarder;
- Medewerker beheer en onderhoud en
- Teamleider beheer en onderhoud;

b. Variant 2 voor medewerkers vanaf 63 jaar met een functie die niet onder lid 1a valt.

2. Als een werknemer deelneemt aan de regeling kan men niet terug naar de oorspronkelijke arbeidsovereenkomst (100% werken).
3. Ook medewerkers in deeltijd kunnen gebruik maken van de regeling. Bij deelname aan de regeling geldt dat de werknemer, na het toepassen van de regeling, tenminste 16 uur bij de werkgever werkzaam blijft.
4. Uiterlijk 9 maanden voor de gewenste ingangsdatum dient werknemer een verzoek in te dienen.
5. Werkgever dient uiterlijk binnen een termijn van 6 weken schriftelijk te reageren of het verzoek om gebruik te maken van de ouderenregeling ingewilligd kan worden met ingang van de door de werknemer gewenste datum.
6. Het verzoek voor deelname aan de regeling wordt alleen uitgesteld vanwege zwaarwegende bedrijfsbelangen.
7. Deelname aan de regeling wordt vastgelegd in een aanvulling op de arbeidsovereenkomst.
8. Op dit artikel is de bijbehorende uitvoeringsregeling ouderenregeling van toepassing zoals vastgelegd in het personeelshandboek. Wijzigingen in de uitvoeringsregeling zijn voorbehouden aan CAO partijen.

6. Vakantieverlof en buitengewoon verlof

Artikel 25 Basisvakantieregeling

Iedere werknemer heeft per kalenderjaar recht op 240 uren vakantie (zijnde 160 uur wettelijke vakantierechten conform artikel 7:634 BW plus 80 uur bovenwettelijke vakantierechten), met behoud van salaris, op basis van een werkweek van 40 uur. Bij een parttime dienstverband wordt het recht op het aantal uren vakantie naar rato toegekend.

De werknemer die de bedongen arbeid niet verricht wegens ziekte, ongeacht of de werknemer aanspraak heeft op loon, heeft recht op vakantie voor minimaal 4 maal de overeengekomen arbeidsduur per week (zijnde de wettelijke vakantierechten).

Wanneer een werknemer langer dan 6 maanden geheel of gedeeltelijk ziek is, komen vanaf de 6e maand de bovenwettelijke vakantie-uren te vervallen.

Werknemers die ziek zijn kunnen aanspraak maken op het opnemen van vakantie-uren. Het opnemen van vakantie-uren gebeurt in overleg met de werkgever na goedkeuring van de bedrijfsarts. Wanneer een werknemer vakantie opneemt tijdens ziekte wordt de werknemer vrijgesteld van re-integratieverplichtingen.

Wanneer de zieke werknemer vakantie-uren opneemt, zullen de vakantie-uren voor de gehele arbeidsduur (en dus niet alleen voor de uren dat de werknemer daadwerkelijk arbeid kan verrichten) in mindering gebracht op het vakantie-urentegoed van de werknemer. Dit geldt ook bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid, waarbij de werknemer op arbeidstherapeutische basis wordt ingezet of vervangende aangepaste werkzaamheden verricht.

Vakantie zal als regel 120 werkuren (3 weken) aaneengesloten worden verleend, tenzij de bedrijfsvoering dit in de weg staat of de werknemer een andere verdeling wenst.

Indien de werknemer nog niet een zodanig aantal uren vakantie heeft verworven voor de op te nemen vakantie-uren, kan de werkgever bepalen dat de betreffende werknemer zoveel onbetaald verlof opneemt als nodig is met een maximum van drie weken.

De vakantierechten dienen in de regel te worden opgenomen in het kalenderjaar waarin de rechten worden opgebouwd, tenzij werkgever en werknemer in overleg besluiten daarvan af te wijken. Bij het opnemen van vakantie-uren geldt dat eerst de wettelijke uren opgenomen worden en daarna de bovenwettelijke uren.

Voor de niet-opgenomen vakantie-uren geldt:

- Niet-opgenomen wettelijke vakantie-uren kunnen binnen de wettelijke verjaringstermijn niet worden afgekocht en worden daarom overgeheveld naar het volgende jaar;
- Niet-opgenomen wettelijke vakantie-uren vervallen 6 maanden na afloop van het jaar van opbouw;
- Voor niet-opgenomen bovenwettelijke vakantie-uren geldt dat maximaal 1/2 (de helft) van de jaarlijkse opbouw (wettelijk + bovenwettelijk) mag worden overgeheveld naar het volgende jaar; een eventueel resterend tegoed aan bovenwettelijke uren wordt uitbetaald;
- Uitbetaling van niet-opgenomen vakantie-uren gebeurt op basis van het voor de werknemer geldende uurloon per 1 oktober van het vorige jaar.

Bij het beëindigen van de arbeidsovereenkomst zal het de werknemer nog toekomstige aantal uren vakantie worden uitbetaald.

Eventueel teveel genoten vakantie wordt op overeenkomstige wijze met het salaris verrekend.

Artikel 26 Kopen van extra vakantiedagen

De werknemer heeft de mogelijkheid om jaarlijks maximaal 80 uur vakantie te kopen. Het aantal uren zal worden berekend naar rato van het aantal contracturen.

De werknemer dient daartoe een verzoek in te dienen bij de personeelsadministratie. Het verzoek wordt gehonoreerd tenzij dit leidt tot ernstige problemen in de bedrijfsvoering.

Het loonniveau van de te kopen verlofuren bedraagt het uurloon, verhoogd met 8% vakantietoeslag. Er wordt geen TOD berekend over de te kopen uren.

Gekochte vrije uren kunnen niet worden meegenomen naar volgende jaren of worden gebruikt voor andere doeleinden dan het genieten van vakantie. Als per 31 december van het jaar waarin de extra vakantiedagen zijn gekocht blijkt dat niet alle extra vakantiedagen zijn genoten, dan zullen de resterende uren, worden uitbetaald op basis van hetzelfde loonniveau als waarvoor ze zijn gekocht.

De gekochte verlofuren worden opgeteld bij het saldo bovenwettelijk verlof.

Het kopen van verlofuren kan gevolgen hebben voor de hoogte van de eventuele uitkeringen op grond van de werknemersverzekeringen zoals WW, ZW en WIA, maar heeft geen invloed op de hoogte van de vakantietoeslag of RAB-uitkering.

Artikel 27 Extra uren vakantie op basis van leeftijd

Het recht op extra uren vakantie op basis van leeftijd bestaat niet meer. Ten aanzien van in het verleden opgebouwde rechten is bij wijze van afbouwregeling het volgende van kracht: reeds bestaande rechten van werknemers op basis van de stand per 1 juli 2005 worden niet aangetast, echter er vindt geen opbouw van nieuwe rechten meer plaats.

Artikel 28 Bijzonder verlof

De werknemer heeft recht op bijzonder verlof als één van de volgende situaties zich voordoet op een werkdag:

Eén dag bij:

- ondertrouw van de werknemer;
- het huwelijk danwel het geregistreerd partnerschap van (stief)ouders, (stief)ouders van partner, (stief)broers, (stief)zusters, (stief)zwagers, (stief)schoonzusters of (stief)kinderen;
- opname en ontslag uit ziekenhuis van partner of ongehuwd inwonend kind;
- verhuizing;
- het 25-jarig dienstjubileum van de werknemer.

Twee dagen bij:

- het huwelijk danwel het geregistreerd partnerschap van de werknemer;
- het overlijden van (stief)grootouders, (stief)broers of (stief)zusters, (stief)zwagers, (stief)schoonzusters, (stief)schoondochters/-zoons van werknemer of partner;
- het overlijden van ouders, stief- of pleegouders van de werknemer of partner;
- het overlijden van de gehuwde eigen, stief- of pleegkinderen.

Vijf dagen bij:

- een bevalling van de partner.

De benodigde tijd voor het uitoefenen van het kiesrecht en andere wettelijke plichten.

Vanaf de dag van overlijden tot en met de dag na de crematie/begrafenis van de partner, één der ongehuwde, inwonende, eigen, stief- of pleegkinderen.

Artikel 29 Regeling voor zorgverlof

De werknemer heeft recht op kortdurend zorgverlof overeenkomstig de daarvoor geldende wettelijke bepalingen. De werkgever vult het salaris gedurende een periode van maximaal 10 werkdagen kortdurend zorgverlof, naar rato van het aantal contracturen, aan tot 100%.

De werknemer heeft recht op langdurig zorgverlof overeenkomstig de daarvoor geldende wettelijke bepalingen. Dit verlof is onbetaald. De pensioenregeling wordt tijdens het onbetaald verlof voortgezet waarbij de werknemer ook het werkgeversdeel van de pensioenpremie betaald.

Artikel 30 Regeling voor ouderschapsverlof

De werknemer die als ouder in familierechtelijke betrekking staat tot een kind heeft recht op ouderschapsverlof zonder behoud van salaris overeenkomstig de daarvoor geldende wettelijke bepalingen.

Het verlof geldt voor een werknemer die op hetzelfde adres woont als een kind en duurzaam de verzorging en opvoeding van dat kind op zich heeft genomen.

De pensioenregeling van werknemer wordt tijdens de duur van het verlof onverkort voortgezet, waarbij de werknemer ook het deel van de werkgever betaalt met uitzondering van de eerste vijf dagen

Artikel 31 Regeling voor aanvullend geboorteverlof

Met de Ondernemingsraad is een regeling voor aanvullend geboorteverlof overeengekomen.

Artikel 32 Regeling voor adoptieverlof

Met de Ondernemingsraad is een regeling voor adoptieverlof overeengekomen.

7. Financiële voorzieningen

Artikel 33 Pensioen

De werkgever is aangesloten bij het Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds (ABP). Dit betekent dat de pensioenregeling van het ABP geldt als een uitvoeringsregeling zoals bedoeld in artikel 4 van de CAO.

Artikel 34 Overlijdensuitkering

Bij overlijden van een werknemer ontvangen de nagelaten betrekkingen over de periode van de dag van het overlijden tot en met de laatste dag van de tweede kalendermaand na de maand van overlijden een uitkering ten bedrage van het brutosalairis, dat de werknemer in die periode toekwam. Dit brutosalairis wordt netto uitgekeerd. Bij overlijden van de werknemer worden niet genoten vakantie-uren uitbetaald aan de nagelaten betrekkingen.

In voormelde uitkering wordt mede geacht te zijn begrepen hetgeen aan de nagelaten betrekkingen is verschuldigd op grond van artikel 7:674 BW.

Artikel 35 Reiskosten woon-werkverkeer

Werknemers ontvangen een vaste reiskostenvergoeding per maand gebaseerd op 214 werkbare dagen per jaar en € 0,19 per kilometer. Met ingang van 1 januari wordt dit bedrag verhoogd naar € 0,21 per kilometer.

De maximale afstand woon-werkverkeer die in aanmerking komt voor vergoeding is 35 kilometer enkele reis.

Met ingang van 1 januari 2023 wordt de maximale afstand woon-werkverkeer die in aanmerking komt voor vergoeding verhoogd naar 50 kilometer enkele reis.

Bij een afwezigheid van langer dan 30 (dertig) dagen wordt de vergoeding stopgezet.

De medewerkers die gebruik hebben gemaakt van de oude regeling die tot 31 december 2010 gold en er ten opzichte van de oude regeling op achteruit gaan, ontvangen een compensatie in de vorm van een vaste maandelijkse bruto vergoeding ter hoogte van het verschil tussen de reiskostenregeling geldend tot en met 31 december 2010 en de nieuwe reiskostenregeling per 1 januari 2011. Deze compensatievergoeding wordt aangepast wanneer de arbeidsduur van de werknemer en/of de reisafstand kleiner wordt. Wanneer een medewerker verhuist en daardoor verder van zijn werk af komt te wonen en/of meer uren gaat werken dan wordt de compensatievergoeding niet aangepast.

Deze compensatievergoeding genoemd in voorgaande alinea zal jaarlijks worden geïndexeerd conform artikel 16 van de CAO.

De werkgever heeft het recht om bij wijzigingen van de fiscaal vrijgestelde vergoedingen deze ook voor de werknemer te wijzigen.

8. Voorzieningen in verband met ziekte

Artikel 36 Ziekmelding

De voorschriften rondom de ziekmelding van de werknemer zijn vastgelegd in het personeelshandboek. Eventuele wijzigingen in deze uitvoeringsregeling worden overeengekomen met de Ondernemingsraad.

Artikel 37 Aanspraken tijdens ziekte

De werknemer heeft bij ongeschiktheid voor het verrichten van arbeid wegens ziekte gedurende een tijdvak van 52 weken (het eerste ziektejaar) recht op doorbetaling van het volle salaris (100%). De werknemer die na afloop van het eerste ziektejaar nog ongeschikt is voor het verrichten van zijn arbeid, heeft gedurende het volgende tijdvak van 52 weken (het tweede ziektejaar) recht op doorbetaling van 70% van het salaris. Gewerkte uren in het tweede ziektejaar waarin de oude functie volwaardig wordt uitgeoefend worden 100% doorbetaald.

Indien de ongeschiktheid voor het verrichten van arbeid wegens ziekte is ontstaan als gevolg van een bedrijfsongeval tijdens het uitoefenen van de functie bij werkgever, dan heeft de werknemer ook het tweede ziektejaar recht op doorbetaling van 100% van het salaris.

Indien de werknemer tijdens het tweede ziektejaar nog ongeschikt is voor het verrichten van arbeid in de eigen functie, treden werkgever en werknemer in overleg met als doel het vinden van een individuele maatwerkoplossing.

De werkgever heeft voor alle werknemers een inkomensverzekering afgesloten ingeval van gedeeltelijke of gehele arbeidsongeschiktheid na het tweede ziektejaar, alsmede een ongevallenverzekering.

De inkomensverzekering keert onder bepaalde voorwaarden uit:

- in geval van arbeidsongeschiktheid bij < 35%
- in geval van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid (35-80%)
- of gehele (meer dan 80%) arbeidsongeschiktheid een aanvullende uitkering uit.

De ongevallenverzekering keert ingeval van overlijden of blijvende arbeidsongeschiktheid als gevolg van een ongeval tijdens het werk een eenmalige uitkering uit

De werkgever treedt, naar bevind van zaken, in overleg met de werknemer die na afloop van het tweede ziektejaar minder dan 35% arbeidsongeschikt is met als doel het vinden van een individuele maatwerkoplossing voor de re-integratie.

9. Vakorganisaties

Artikel 38 Werkgeversbijdrage aan de vakbonden

Voor de looptijd van deze CAO wordt door de werkgever aan beide vakorganisaties een werkgeversbijdrage ad € 2.000,-- per jaar toegekend.

Artikel 39 Vakbondscontributie

Werkgever biedt de werknemer die lid is van een vakbond de mogelijkheid om de jaarcontributie een keer per jaar te verrekenen met het bruto maandsalaris. Deze verrekening vindt na verzoek van de werknemer plaats tegen overlegging van een bewijsstuk van betaalde vakbondscontributie uiterlijk in de laatste maand van het jaar waar de contributie betrekking op heeft.

De werkgever houdt de contributie in op het bruto loon en betaalt dit netto uit.

Artikel 40 Faciliteiten vakorganisaties

Werkgever stelt de werknemer in de gelegenheid (met behoud van salaris) deel te nemen aan activiteiten van de vakorganisatie waarvan werknemer lid is. Onder activiteiten worden verstaan ledenraadplegingen in het kader van de CAO.

Artikel 41 Reorganisatie

Mocht er in de toekomst sprake zijn van een reorganisatie bij werkgever dan zal de werkgever in overleg treden met de vakorganisaties over een sociaal plan.

Artikel 42 Eenmalige uitkering

Iedere werknemer die in dienst is op 1 oktober 2022 ontvangt een eenmalige uitkering van € 500,- bruto.

Artikel 43 Slotbepalingen

1. In die gevallen waarin deze CAO niet voorziet, beslist de werkgever.
2. Indien, door gewijzigde wetgeving, één van de vakorganisaties aanleiding ziet voor nader overleg dan is de werkgever gehouden om aan dit verzoek gehoor te geven.

Bijlage 1

Salarisschalen N.V. Westerscheldetunnel per 01-10-2022 Index 1,22%															
Salaris juli 2022	salaris oktober 2022	Periodiek	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1.900	1.923	82	0												
1.981	2.005	76	1												
2.056	2.081	78	2												
2.133	2.159	77	3	0											
2.209	2.236	77	4	1											
2.285	2.313	81	5	2											
2.365	2.394	81	6	3	0										
2.445	2.475	81	7	4	1										
2.525	2.556	80	8	5	2										
2.604	2.636	78	9	6	3	0									
2.681	2.714	85	10	7	4	1									
2.765	2.799	88		8	5	2									
2.852	2.887	81		9	6	3	0								
2.932	2.968	90		10	7	4	1								
3.021	3.058	96			8	5	2								
3.116	3.154	87			9	6	3	0							
3.202	3.241	105			10	7	4	1							
3.306	3.346	104				8	5	2							
3.408	3.450	106				9	6	3	0						
3.513	3.556	121				10	7	4	1						
3.633	3.677	121					8	5	2						
3.752	3.798	119					9	6	3	0					
3.870	3.917	132					10	7	4	1					
4.000	4.049	131						8	5	2					
4.130	4.180	134						9	6	3	0				
4.262	4.314	156						10	7	4	1				
4.416	4.470	152							8	5	2				
4.566	4.622	154							9	6	3	0			
4.718	4.776	174							10	7	4	1			
4.890	4.950	178								8	5	2			
5.066	5.128	176								9	6	3	0		
5.240	5.304	194								10	7	4	1		
5.432	5.498	195									8	5	2		
5.624	5.693	197									9	6	3	0	
5.819	5.890	220									10	7	4	1	
6.036	6.110	219										8	5	2	
6.253	6.329	211										9	6	3	0
6.461	6.540	249										10	7	4	1
6.707	6.789	246											8	5	2
6.950	7.035	242											9	6	3
7.189	7.277	274											10	7	4
7.460	7.551	273												8	5
7.730	7.824	279												9	6
8.005	8.103	296												10	7
8.298	8.399	301													8
8.595	8.700	303													9
8.894	9.003														10