

Technická obnova a ochrana železníc, a. s. (TOOŽ)
Základná organizácia Odborového združenia železničiarov pri TOOŽ a. s. Dolný Hričov

Číslo : GR-13/ 2017

KOLEKTÍVNA ZMLUVA
na rok 2017

Dolný Hričov, marec 2017

Kolektívna zmluva na rok 2017

Vychádzajúc z príslušných ustanovení zákona číslo 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení a doplnení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o kolektívnom vyjednávaní“) a zákona číslo 311/2001 Z. z., Zákonník práce v znení a doplnení neskorších predpisov (ďalej len „zákoník práce“)

Technická obnova a ochrana železníc, a.s. (TOOŽ),

ako zamestnávateľ v zastúpení: **Ing. Ing. Vladimír Svrček**, predseda predstavenstva a generálny riaditeľ akciovej spoločnosti

a

Základná organizácia Odborového združenia železničiarov pri TOOŽ, a.s.,

(ďalej len „odborová organizácia,“) ako zástupca zamestnancov akciovej spoločnosti v zastúpení: **JUDr. Štefan Baláž**, predseda ZO OZŽ pri TOOŽ, a. s.

(§ 11a ods. 1, § 229 Zákonníka práce)

uzatvárajú

medzi sebou túto kolektívnu zmluvu na rok 2017, a to v nasledovnom rozsahu a znení:

PRVÁ ČASŤ

Úvodné ustanovenia

Preambula

Kolektívna zmluva je výsledkom kolektívneho vyjednávania a vytvára zmluvné podmienky na zabezpečenie oprávnených záujmov a potrieb zamestnancov Technickej obnovy a ochrany železníc, a.s. (TOOŽ), (ďalej len „zamestnávateľ,“ alebo „akciová spoločnosť,“), s cieľom zabezpečiť pre nich spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky, pričom upravuje kolektívne a individuálne vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnancami a ich vzájomné práva a povinnosti. *(§ 2 ods. 1 zákona o kolektívnom vyjednávaní, článok 10 zákonníka práce, § 229 ods. 1 a 231 ods. 1 zákonníka práce)*

Článok 1

Uznanie odborovej organizácie zamestnávateľa

Zamestnávateľ uznáva odborovú organizáciu ako svojho zmluvného partnera a ako zástupcu zamestnancov akciovej spoločnosti na kolektívne vyjednávanie a na uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy. Odborová organizácia uznáva zamestnávateľa ako zmluvného partnera na rokovanie a uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy. Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú počas účinnosti a platnosti tejto kolektívnej zmluvy spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto kolektívnej zmluvy a v rozsahu záväzkov dohodnutých v tejto zmluve vykonávať príslušné právne úkony ako zmluvná strana. *(§ 230 – 231 Zákonníka práce)*

Článok 2 Pôsobnosť kolektívnej zmluvy

1. Táto kolektívna zmluva (ďalej „KZ“) upravuje všeobecné podmienky a záväzky v oblasti pracovnoprávnych vzťahov, podrobnejšie určuje práva, záväzky a podmienky v oblasti odmeňovania, určuje práva a záväzky v oblasti ochrany práce, ako aj v oblasti starostlivosti o zamestnancov.

2. KZ je záväzná pre zmluvné strany a ich právnych zástupcov, a to aj v prípade personálnych zmien na poste predsedu predstavenstva a generálneho riaditeľa akciovej spoločnosti TOOŽ, a.s., resp. predsedu ZO OZŽ pri TOOŽ, a.s. počas jej právoplatnosti a účinnosti, ktorí v zastúpení zamestnávateľa a odborovej organizácie túto zmluvu podpísali, pričom sa v rozsahu dohodnutých záväzkov vzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí s ním majú uzatvorený pracovný pomer na základe písomnej pracovnej zmluvy. Kolektívna zmluva sa nevzťahuje na fyzické osoby, ktoré pre zamestnávateľa pracujú na dohodu o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.
(§ 5 ods. 1 zákona o kolektívnom vyjednávaní, § 223 – 228a zákonníka práce)

3. KZ sa uzatvára na dobu jedného roka, pričom je platná dňom jej podpísania oprávnenými zástupcami zmluvných strán a jej účinnosť nastáva dňom 1.1.2017. KZ stráca platnosť a účinnosť dňom 31.12.2017.
(§ 4 – 7a zákona o kolektívnom vyjednávaní)

Článok 3 Zmena kolektívnej zmluvy

KZ a jej rozsah sa môžu meniť a dopĺňať len po vzájomnej dohode zmluvných strán, a to na základe písomného návrhu na zmenu alebo doplnenie KZ jednou zo zmluvných strán. Dohodnuté zmeny, resp. doplnenia sa označia ako „doplnok ku KZ,“ a číslujú sa v poradí, v akom sú uzatvorené. Pre príslušný návrh zmeny, resp. doplnenia KZ sa použije analogický postup podľa § 8 ods. 1 zákona o kolektívnom vyjednávaní.

Článok 4 Archivovanie kolektívnej zmluvy

Zmluvné strany sa zaväzujú uschovať túto KZ po dobu 5 rokov od skončenia jej účinnosti.
(§ 5 ods. 7 zákona o kolektívnom vyjednávaní)

Článok 5 Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ umožniť odborovej organizácii túto KZ rozmnožiť, pričom jeden rovnopis archivuje u seba na Generálnom riaditeľstve akciovej spoločnosti, po jednom rovnopise zašle na prevádzkarne akciovej spoločnosti a dva rovnopisy ponechá predsedovi Odborovej organizácie, ktorému umožní splnenie povinnosti, t. j., aby s textom KZ oboznámil všetkých zamestnancov zamestnávateľa, a to formou členskej schôdze odborovej organizácie, resp. formou aktívu zamestnancov jednotlivých prevádzkarní akciovej spoločnosti.
(§ 5 ods. 6 zákona o kolektívnom vyjednávaní)

DRUHÁ ČASŤ

Vzťahy zmluvných strán v dobe účinnosti kolektívnej zmluvy, individuálne práva a nároky zamestnancov z kolektívnej zmluvy a riešenie sťažností

Článok 6

Obdobie sociálneho zmieru a jeho prerušenie

Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti a účinnosti tejto KZ, ako obdobie sociálneho zmieru a zároveň sa zaväzujú, že na riešenie kolektívnych sporov za účelom uzatvorenia prípadného dodatku k tejto KZ nepoužijú krajný prostriedok – štrajk alebo výluky na strane zamestnávateľa podľa zákona o kolektívnom vyjednávaní, ale pre tieto prípady použijú všetky dostupné možnosti kolektívneho vyjednávania vrátane konania pred sprostredkovateľom, resp. riešenia sporu rozhodcom. Týmto záväzkom nie je dotknuté právo zamestnancov na štrajk, zaručené Článkom 37 ods. 4 Ústavy Slovenskej republiky a Listinou základných práv a slobôd a zmluvné strany ho rešpektujú.

(§ 16 – 26 zákona o kolektívnom vyjednávaní , § 27 – 31 zákona o kolektívnom vyjednávaní)

Článok 7

Riešenie kolektívnych sporov

1. Kolektívnym sporom zmluvné strany rozumejú spor o uzatvorenie KZ alebo spor o uzatvorenie doplnku ku KZ, alebo spor o plnenie záväzku z KZ (ak nevzniká z neho nárok priamo zamestnancovi) v dobe účinnosti KZ.

2. Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia rokovaním do 30 dní od predloženia návrhu na uzatvorenie KZ, jej doplnku, alebo návrhu na vyriešenie sporu o plnenie záväzku z KZ, tak využijú sprostredkovateľa na riešenie sporu, zapísaného v zozname sprostredkovateľov na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky (ďalej len „ministerstvo“).

3. Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom podľa predchádzajúceho odseku, tak na vyriešenie sporu využijú na základe spoločnej dohody rozhodcu zapísaného na ministerstve, aby rozhodol ich kolektívny spor.

(§ 11-12 zákona o kolektívnom vyjednávaní, § 13-15 zákona o kolektívnom vyjednávaní)

Článok 8

Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností

Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávných vzťahov a z tejto kolektívnej zmluvy na súde, bez jeho obmedzovania v právach a povinnostiach v porovnaní s ostatnými zamestnancami.

(§ 13 – 14 , § 150 Zákonníka práce)

Článok 9

Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie

Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne a ústretovo riešiť zabezpečenie činnosti odborovej organizácie u zamestnávateľa a to tak, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie. Na splnenie tejto povinnosti vyplývajúcej z príslušných ustanovení zákonníka práce sa zamestnávateľ

zaväzuje počas doby existencie odborovej organizácie zabezpečiť, resp. poskytnúť a plniť nasledovné:

a) bezodplatné zabezpečenie miestností pre členské schôdze odborovej organizácie, resp. aktívy zamestnancov, ako aj pre zasadanie výboru ZO OOŽ pri TOOŽ a.s. Dolný Hričov s nevyhnutným vybavením a uhrádzanie nákladov spojených s údržbou a technickou prevádzkou týchto miestností,

(§ 240 ods. 5 Zákonníka práce)

b) vhodné priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, o kolektívnom vyjednávaní, o pracovnoprávných otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov, a to v mieste dislokácie pracoviska generálneho riaditeľstva akciovej spoločnosti

Článok 10

Zrážky členských príspevkov zamestnancov – členov odborovej organizácie

Zamestnávateľ sa zaväzuje na základe súhlasu zamestnanca vykonávať mesačne zrážky zo mzdy zamestnanca - člena odborovej organizácie a poukazovať ich jedenkrát polročne na účet odborovej organizácie, číslo účtu: 4007995221/7500, IBAN: SK06 7500 0000 0040 0799 5221 vedený v ČSOB, a. s. pobočka Žilina.

Článok 11

Spolurozhodovanie a súčinnosť zmluvných strán v pracovnoprávnej oblasti

Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť povinnosti vyplývajúce mu z právnych predpisov a tejto KZ, najmä:

➤ **a) vyžiadať si predchádzajúci súhlas odborovej organizácie v nasledovných prípadoch na:**

- výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru odborovým funkcionárom na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana,
- (§ 240 ods. 7, 8, 9 Zákonníka práce)
- vydanie pracovného poriadku,
- (§ 84 ods. 1 Zákonníka práce)
- vydanie pravidiel BOZP,

➤ **b) vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä**

(§ 237 Zákonníka práce)

- stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a z toho vyplývajúce opatrenia, najmä ak je ohrozená zamestnanosť,
- rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce, alebo v zmluvných podmienkach,
- zásadné otázky sociálnej politiky zamestnávateľa a opatrenia na zlepšovanie pracovného prostredia a ochranu práce,
- opatrenia týkajúce sa rozvrhnutia pracovného času a opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov, chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov,
(§ 90 – 99, § 146 – 150 Zákonníka práce)
- organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho častí, zlúčenie, splynutie alebo zmena právnej formy zamestnávateľa,
(§ 237 Zákonníka práce)

➤ **c) informovať odborovú organizáciu najmä o:**

- zásadných otázkach svojho rozvoja,
 - sociálnej politike zamestnávateľa v príslušnom roku,
 - o chystaných opatreniach, ktoré majú za následok prechod práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov,
 - vykonávaní periodických previerok BOZP,
 - odstraňovaní zistených nedostatkov v oblasti BOZP;
- (§ 238 Zákonníka práce)

Článok 12

Záväzky odborovej organizácie

1. Odborová organizácia, ako zástupca zamestnancov sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny zmier so zamestnávateľom v rozsahu dohodnutom v článku 6 tejto kolektívnej zmluvy.

2. Odborová organizácia, ako zástupca zamestnancov sa zaväzuje bezodkladne informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho zmieru z jej strany, ako aj zo strany zamestnancov a tiež ho informovať o skutočnostiach, ktoré by mohli viesť k narušeniu medziľudských vzťahov na pracovisku najmä z prihliadnutím na prvky diskriminácie, sexuálneho obťažovania, zásadného a hrubého porušovania pracovnej disciplíny a pod.

3. Odborová organizácia ako zástupca zamestnancov sa zaväzuje prizývať na zasadnutia svojich najvyšších orgánov zástupcu zamestnávateľa za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z kolektívnej zmluvy.

4. Odborová organizácia ako zástupca zamestnancov sa zaväzuje akceptovať dohodnutý okruh zamestnancov, v priamej podriadenosti generálneho riaditeľa TOOŽ, a. s. – pracovných miest u ktorých je v mzde zohľadnená práca nadčas, bez nároku na mzdu vrátane mzdového zvýhodnenia a možnosti čerpania náhradného voľna, najviac však v úhrne 150 hodín ročne.
(§ 121 ods. 2 Zákonníka práce)

Článok 13

Odmeňovanie zamestnancov

1. Zamestnanci sú odmeňovaní podľa dohody medzi zamestnávateľom a zamestnancom. Zamestnávateľ vykoná zvýšenie priemernej mzdy o pevnú čiastku 30,- EUR, ktorá sa pripočíta ku základnej mzde pre výrobných zamestnancov strediska doprava, výrobných zamestnancov strediska výroba a zamestnancov strediska Bošany, okrem zamestnancov s dohodnutými zmluvnými mzdami, a to od 1.3.2017.

Článok 14

Odstupné

1. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a), b) alebo d), bod 2 patrí po skončení pracovného pomeru odstupné okrem zákonom stanoveného odstupného ďalšie odstupné vo výške 1-násobok priemerného mesačného zárobku.

2. Zamestnanec, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu (§ 63 ods.1 písm. c) Zákonníka práce), alebo dohodou z tých istých dôvodov, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné okrem zákonom stanoveného odstupného ďalšie odstupné vo výške 1-násobok priemerného mesačného zárobku.

TRETIA ČASŤ

Vzájomné záväzky v oblasti starostlivosti o zamestnancov, podniková sociálna politika

Článok 15 Ochrana práce

1. Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami Zákonníka práce a Zákona o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci si je vedomý povinnosti vytvárať pre zamestnancov podmienky pre bezpečnú a zdravotne nezávadnú prácu.

2. Zamestnávateľ umožní účasť zástupcu zamestnancov pre BOZP pri vyšetrovaní registrovaných pracovných úrazov.

(§ 146 – 150 Zákonníka práce, § 19 zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci)

Článok 16 Príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie

1. Zamestnávateľ má uzatvorené zamestnávateľské zmluvy na doplnkové dôchodkové sporenie, pričom výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie zamestnanca je vo výške 6 % zo zúčtovanej mzdy zamestnanca, maximálne však 50,- €/mesiac.

Podmienkou nároku na príspevok zamestnávateľa je príspevok zamestnanca v pomere 1:1.

(§ 3-6 zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde, § 13 zákona č. 650/2004 Z. z. o doplnkovom dôchodkovom sporení)

2. Zamestnávateľ akceptuje uzatvorené zmluvy zamestnancov na doplnkové dôchodkové sporenie s DSS, s ktorými má uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu a zaväzuje sa nimi uzatvorenú zmluvnú čiastku uhrádzať na účet tejto spoločnosti.

3. Zamestnanec môže požiadať o príspevok zamestnávateľa po uplynutí skúšobnej doby.

Článok 17 Sociálny fond

1. Sociálny fond je tvorený nasledovnými zdrojmi:

a) zákonom stanoveným povinným prídélom vo výške 1 % v prípade kladného hospodárskeho výsledku

b) zostatkom sociálneho fondu k 31.12. príslušného kalendárneho roku

(§ 3-6 zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov)

2. Prostriedky sociálneho fondu sa vedú na osobitnom účte spoločnosti 472. Tvorba aj čerpanie prostriedkov sociálneho fondu sa realizuje v zmysle Zákona č. 152/1994 Z. z. v znení platných zmien a doplnkov.

Článok 18
Použitie a čerpanie sociálneho fondu

A. Stravovanie

1. Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie podaním jedného teplého hlavného jedla, vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny, a to zabezpečením stravného lístka v hodnote 4,20 €, na ktorý prispeje čiastkou 2,48 €. Za pracovnú zmenu sa považuje výkon práce dlhší ako 4 hodiny.

(§ 152 Zákonníka práce, § 7 zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde)

2. Okrem toho sa zamestnávateľ zaväzuje poskytnúť na stravovanie zo sociálneho fondu na jedno hlavné jedlo príspevok vo výške 0,87 €.

(§ 7 ods. 1 zákona o sociálnom fonde, § 152 ods. 3 Zákonníka práce)

3. Prevzatie stravných lístkov zamestnanec potvrdzuje svojim podpisom, a tým súčasne dáva súhlas na úhradu peňažnej čiastky zamestnanca za stravné lístky zrážkou z platu vo výške 0,85 € za jeden stravný lístok.

B. Nenávratná sociálna výpomoc

Zamestnávateľ na návrh a po odsúhlasení odborovou organizáciou môže poskytnúť jednorázovú sociálnu výpomoc zamestnancovi, resp. jeho pozostalým rodinným príslušníkom v prípade nezavineného ťažkého, alebo smrteľného pracovného úrazu zamestnanca až do výšky 10.000.- EUR. Konečné rozhodnutie o forme, ako i samotnom poskytnutí alebo neposkytnutí sociálnej výpomoci zamestnancovi je plne v kompetencii zamestnávateľa. Z uvedeného dôvodu sa jedná o nenárokovateľný príspevok.

(§ 7 ods. 1 písm. f) zákona o sociálnom fonde)

Článok 19
Pracovný čas a pracovný týždeň

1. Prestávka na odpočinok a na jedlo, ktorá sa nezapočítava do pracovného času je 30 minút a nesmie byť čerpaná na začiatku alebo na konci pracovnej zmeny a čerpaná môže byť až po odpracovaní viac ako 4 hodín pracovného času. Pri výkone stavebných činností sa zamestnancom z pravidiel prestávka na odpočinok a na jedlo poskytuje v trvaní 60 minút, ktorá sa nezapočítava do pracovného času.

2. Pracovný čas na jednotlivých stavbách (*začiatok a koniec pracovného času a rozvrh pracovných smien*) podlieha dohode so zástupcami zamestnancov.

(§ 90 ods. 4 Zákonníka práce)

Článok 20
Výmera dovolenky

1. Zamestnávateľ môže po dohode so zástupcami zamestnancov určiť hromadné čerpanie dovolenky, ak je to nevyhnutné z prevádzkových dôvodov a zlučiteľné so záujmom zamestnancov. Hromadné čerpanie dovolenky nesmie byť viac ako dva týždne.

(§ 111 ods. 2 Zákonníka práce,)

2. Dovoľenka vo výmere jedného týždňa nad rámec zákona patrí zamestnancovi generálneho

riaditeľstva zamestnávateľa. Dovolenka zamestnanca generálneho riaditeľstva zamestnávateľa však nemôže presiahnuť zákonnú výmeru dovolenky plus jeden týždeň nad rámec zákona.

Článok 21

Starostlivosť o kvalifikáciu

Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehĺbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie, a to najmä vysielaním zamestnancov na školenia, porady, kongresy, konferencie, kurzy a podobne pričom dbať na to, aby zamestnanci dosahovali kvalifikáciu predpísanú na výkon práce dohodnutej v pracovnej zmluve.

(§ 140 Zákonníka práce)

Článok 22

Zamestnanecké benefity – výhody

1. Určenému okruhu zamestnancov zabezpečí zamestnávateľ poskytnutie cestovných výhod v prípade súhlasného stanoviska a v zmysle osobitnej výnimky Ministra dopravy, výstavby a regionálneho rozvoja Slovenskej republiky k Tarife cestovného na kalendárny rok 2017.

2. Zamestnávateľ pri príležitosti životného jubilea - dožitia 50 a 60 rokov fyzického veku môže vyplatiť zamestnancovi odmenu do výšky jeho jednomesačnej priemernej mzdy, ktorá je splatná v mesiaci dožitia uvedeného životného jubilea.

Článok 23

Osobitné ustanovenie

Zmluvné strany sa dohodli, že záväzky a plnenia zo strany zamestnávateľa v zmysle tejto kolektívnej zmluvy bude nevyhnutné prehodnotiť na základe vzájomného rokovania a následnej dohody zmluvných strán, v prípade ak bude voči zamestnávateľovi prebiehať exekučné konanie v zmysle Zákona číslo 233/1995 Z. z. o súdnych exekútoroch a exekučnej činnosti (EXEKUČNÝ PORIADOK) a o zmene a doplnení ďalších zákonov.

ŠTVRTÁ ČASŤ

Záverečná časť

Článok 24

Záverečné ustanovenia

Zmluvné strany sa dohodli, že vyhodnotenie plnenia záväzkov a práv vyplývajúcich z tejto kolektívnej zmluvy vykonajú raz ročne, a to písomnou formou protokolu o vyhodnotení plnenia kolektívnej zmluvy.

KZ je vyhotovená v piatich rovnopisoch s charakterom originálu pričom tri rovnopisy dostane zamestnávateľ a dva výtlačky odborová organizácia.

Zástupcovia zmluvných strán zhodne vyhlasujú, že si kolektívnu zmluvu prečítali, súhlasia s jej obsahom, čo potvrdzujú svojimi podpismi.

Táto Zmluva nadobúda platnosť dňom jej podpisu oprávnenými zástupcami zmluvných strán a účinnosť dňom nasledujúcim po dni zverejnenia v zmysle § 5a zák. č. 211/2000 Z.z. o slobodnom prístupe k informáciám v Centrálnom registri zmlúv vedenom Úradom vlády SR.

V Dolnom Hričove,
20.3.2017

Ing. Ing. Vladimír Svrček
predseda predstavenstva a generálny riaditeľ
Technická obnova a ochrana železníc, a.s. (TOOŽ)
(za zamestnávateľa)

JUDr. Štefan Baláž
predseda ZO OZŽ pri TOOŽ a.s. D. Hričov
(za zamestnancov)