



**PODNIKOVÁ KOLEKTÍVNA ZMLUVA
ZSSK CARGO
2023 - 2024**

OBSAH

ÚVOD	3
PRVÁ KAPITOLA	4
VZÁJOMNÉ VZŤAHY A SPOLUPRÁCA ZMLUVNÝCH STRÁN	4
DRUHÁ KAPITOLA	6
ZAMESTNANOSŤ, PRACOVNÝ ČAS A PREKÁŽKY V PRÁCI.....	6
Článok 1 - Zamestnanosť	6
Článok 2 - Vzájomné započítavanie odpracovaných rokov medzi ZSSK CARGO, ZSSK a ŽSR	7
Článok 3 - Výchovná a vzdelávacia činnosť.....	7
Článok 4 - Poradenská služba	8
Článok 5 - Úprava pracovného času a doby odpočinku	8
Článok 6 - Prekážky v práci z dôvodov všeobecného záujmu	9
Článok 7 - Dôležité osobné prekážky v práci	9
Článok 8 - Pracovné voľno pre zlepšenie starostlivosti o rodinu	10
Článok 9 - Prekážky v práci z dôvodu poveternostných vplyvov	10
TRETIA KAPITOLA	12
MZDY.....	12
ŠTVRTÁ KAPITOLA	14
SOCIÁLNA STAROSTLIVOSŤ	14
Článok 1 - Sociálny fond	14
Článok 2 - Použitie sociálneho fondu.....	14
Článok 3 - Doplnkové dôchodkové sporenie (DDS).....	17
Článok 4 - Výška príspevku zamestnávateľa	17
Článok 5 - Poskytnutie odmeny pri životnom výročí	17
Článok 6 - Náhrada príjmu počas dočasnej pracovnej neschopnosti	18
Článok 7 - Odškodnenie zamestnancov pri odstraňovaní ohlásených nástražných systémov	18
Článok 8 - Stravovanie	18
Článok 9 - Zamestnanecké výhody	19
Článok 10 - Regenerácia pracovnej sily v rámci medzinárodných organizácií	19
Článok 11 - Rekondičné pobyty	20
Článok 12 - Skupiny zamestnancov vyžadujúcich osobitnú starostlivosť	20
PIATA KAPITOLA	22
PRACOVNÉ PODMIENKY A PRACOVNÉ PROSTREDIE	22
Článok 1 - Sociálny program	22
Článok 2 - Bezpečnosť a ochrana zdravia zamestnancov	22
ŠIESTA KAPITOLA	24
KOMPENZÁCIE UVOĽŇOVANÝM ZAMESTNANCOM	24
Článok 1 - Odstupné	24
Článok 2 - Odchodné	24
Článok 3 - Poskytnutie odmeny pri odchode do dôchodku	24
SIEDMA KAPITOLA	26
ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA PKZ	26
ZOZNAM POUŽITÝCH ZNAČIEK A SKRATIEK	27

PODNIKOVÁ KOLEKTÍVNA ZMLUVA **Železničnej spoločnosti Cargo Slovakia, a. s.**

Úvod

Železničná spoločnosť Cargo Slovakia, a. s. (ďalej len ZSSK CARGO), zastúpená predsedom predstavenstva a riaditeľom úseku generálneho riaditeľa Ing. Romanom Gonom a podpredsedom predstavenstva a riaditeľom úseku obchodu Ing. Jaroslavom Daniškom na jednej strane a príslušnými odborovými orgánmi týchto odborových organizácií:

- Odborové združenie železničiarov (OZŽ), zastúpené predsedom podnikového výboru (PV) Petrom Píknom,
- Federácia strojvodcov Slovenskej republiky (FS), zastúpená prezidentom Dušanom Kašom,
- Východoslovenský odborový zväz železničiarov (VOZŽ), zastúpený predsedom Vladimírom Hrivňákom,
- Odborové združenie Východoslovenských prekladísk (OZ-VSP), zastúpené predsedom Ing. Bartolomejom Kunom,
- Nezávislé odbory železničiarov (NOŽ), zastúpené prezidentom Ing. Martinom Jalčom,
- Odborový zväz zamestnancov železníc (OZZŽ), zastúpený predsedom Ing. Petrom Tomašovičom,
- Federácia vlakových čiat (FVČ), zastúpená prezidentom Milanom Šandorom,
- Odborová asociácia výpravcov a dispečerov (OAVD), zastúpená prezidentom Mgr. Jozefom Chovancom,
- Federácia prevádzkových pracovníkov (FPP), zastúpená prezidentom Jaroslavom Vachom,
- Moderné nezávislé odbory železníc (MNOŽ), zastúpené prezidentom JUDr., PhDr. Milanom Španírom, LL.M,
- Odborová organizácia zamestnancov ZSSK CARGO (OOZ ZSSK CARGO), zastúpená predsedníčkou PhDr. Erikou Doubkovou, na druhej strane

uzatvárajú v zmysle zákona o kolektívnom vyjednávaní Podnikovú kolektívnu zmluvu ZSSK CARGO 2023-2024 pre všetkých zamestnancov ZSSK CARGO bez ohľadu na to, či sú, alebo nie sú odborovo organizovaní.

Podniková kolektívna zmluva ZSSK CARGO 2023-2024 (ďalej len PKZ) je výsledkom kolektívneho vyjednávania a upravuje individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnancami, práva a povinnosti zmluvných strán, ako aj vzájomné vzťahy medzi odborovými orgánmi odborových organizácií a ZSSK CARGO.

Prvá kapitola

Vzájomné vzťahy a spolupráca zmluvných strán

1. Zmluvné strany sa zaväzujú:
 - a) rešpektovať postavenie a právomoci zmluvných strán vyplývajúce z platných právnych predpisov a tejto kolektívnej zmluvy. Zmluvné strany budú vzájomne rokovať s právnymi dôsledkami len s písomne určenými zástupcami zmluvných strán.
 - b) vzájomne sa informovať o pripravovaných opatreniach a zámeroch s dopadom na pracovné podmienky, zamestnanosť a pracovné prostredie na informačných schôdkach minimálne jeden raz za štvrťrok.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje:
 - a) poskytnúť zástupcom zamestnancov na základe ich požiadavky potrebné informácie, doklady a konzultácie, a to v záujme realizácie ustanovení §§ 237 a 238 ZP.
 - b) príslušným zástupcom zamestnancov poskytnúť štvrťročne písomnú správu o vývoji zamestnanosti, mzdových podmienok, nadčasovej práce, práceneschopnosti a podobne. V prípade, keď je stanovená povinnosť prerokovania so zástupcami zamestnancov v zmysle § 237 ZP, zamestnávateľ im poskytne navrhované opatrenia 3 dni pred samotným prerokovaním. Podobne postupujú na svojich úrovniach vedúci príslušných organizačných útvarov a zástupcovia zamestnancov.
 - c) 3 dni vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov vnútroorganizačný predpis, ktorý sa vzťahuje na pracovné a sociálne podmienky tak, aby k nemu uplatnili svoje písomné pripomienky.
 - d) akceptovať individuálne dohody zamestnancov a zamestnávateľa o bezplatných zrážkach zo mzdy podľa § 131 ods. 3 ZP v prospech účtu príslušnej odborovej organizácie, ktorú si zamestnanec určí.
 - e) vytvoriť podmienky pre nevyhnutnú prevádzkovú činnosť zástupcov zamestnancov na všetkých stupňoch riadenia. Zamestnávateľ podľa prevádzkových možností umožní na požiadanie odborovej organizácie využívanie telefónu, elektronickej pošty zamestnávateľa a rozmnožovacej techniky.
 - f) umožniť voleným zástupcom zamestnancov príslušných odborových orgánov za účelom plnenia funkcionárskych, kontrolných a pracovných povinností prístup na pracoviská všetkých organizačných zložiek v čase dohodnutom so zamestnávateľom s výnimkou tých, do ktorých je vstup možný len s osobitným povolením zamestnávateľa.
 - g) v prípade vyšetrovania nehodovej udalosti bude zamestnávateľ (prípadne vyšetrovací orgán zriadený zamestnávateľom) priebežne informovať zástupcov zamestnancov o priebehu vyšetrovania do uzatvorenia nehodovej udalosti na základe jemu známych skutočností. Vyšetrovanému zamestnancovi zamestnávateľ zabezpečí a preukázateľne odovzdá odpis výpovede, ktorú urobil pred vyšetrojúcim orgánom. Zamestnávateľ prizve zástupcu príslušnej odborovej organizácie do komisie, ktorá je zvolaná k vyšetrovaciemu pokusu a k uzatvoreniu nehodovej udalosti.
 - h) vyhovieť žiadosti zamestnanca o účasť zástupcu zamestnancov pri prešetrovaní porušenia pracovnej disciplíny a pri šetrení písomných podaní, sťažností a podnetov, ktoré sa týkajú nárokov vyplývajúcich z pracovného pomeru. Príslušný vedúci zamestnanec je povinný vyhovieť tejto žiadosti. Zároveň zabezpečí, aby po oboznámení a podpísaní zápisnice zo šetrenia sa zamestnancovi odovzdalo jedno vyhotovenie.

- i) prerokovať na príslušnom organizačnom stupni riadenia so zástupcami zamestnancov dôvody a zamýšľaný postup privatizácie a nájmu určených organizačných zložiek a ich častí tri mesiace pred predložením akcionárovi. Zamestnávateľ predloží svoj návrh akcionárovi spolu so stanoviskom zástupcov zamestnancov.
 - j) informovať v primeranom čase zástupcov zamestnancov o výsledkoch uznesení z Predstavenstva ZSSK CARGO, ktoré majú vplyv na pracovné a sociálne podmienky zamestnancov.
 - k) zabezpečiť účasť príslušného zástupcu zamestnávateľa na zasadnutiach orgánov odborových organizácií.
3. Zamestnávateľ vytvorí zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť v zmysle § 19 ods. 5 zákona NR SR č. 124/2006 Z. z. – o BOZP nevyhnutné podmienky na výkon ich funkcie a zabezpečí:
- a) poskytnutie pracovného voľna s náhradou mzdy v primeranom rozsahu.
 - b) školenie a vytvorenie podmienok na činnosť.
 - c) ich informovanie o vykonaní kontroly štátnym orgánom v oblasti BOZP a umožní ich účasť.
 - d) rešpektovanie ich pripomienok a návrhov, ktoré sú v súlade s platnou legislatívou.
 - e) prehodnotenie činnosti zástupcov zamestnancov pre oblasť BOZP. Za ich aktívnu činnosť a za mimoriadny prínos nad rámec ich bežných pracovných povinností navrhne predseda komisie BOZP raz ročne priznanie odmeny z fondu generálneho riaditeľa.
4. Odborové organizácie sa zaväzujú:
- a) presadzovať záujmy širšieho okruhu zamestnancov v prípade krátkodobého alebo dlhodobého uvoľnenia zamestnanca ZSSK CARGO na výkon funkcie v odborovom orgáne. Podieľať sa na uplatňovaní konštruktívneho sociálneho dialógu so zástupcami zamestnávateľa.
 - b) objektívne informovať členov odborových organizácií a ostatných zamestnancov o zamýšľaných a pripravovaných rozhodnutiach zamestnávateľa, ako aj informáciách sociálno-ekonomického charakteru (mzdový vývoj, zamestnanosť, nadčasová práca, hodnotenie plnenia PKZ, ekonomické výsledky a pod.), ktoré im zamestnávateľ poskytol.
 - c) prizývať na zasadnutia príslušných odborových orgánov príslušných zástupcov zamestnávateľa.
 - d) spolupôsobiť aktívne pri plánovaní a organizovaní akcií zameraných na regeneráciu pracovnej sily zamestnancov ZSSK CARGO, ktorých náklady sú hradené zo sociálneho fondu.
 - e) postupovať spoločne pri kontrole dodržiavania liečebného režimu zamestnancov, určeného lekárom pri dočasnej práceneschopnosti.

Druhá kapitola

Zamestnanosť, pracovný čas a prekážky v práci

Článok 1 - Zamestnanosť

5. Zamestnávateľ v prípade štrukturálnych zmien, racionalizačných opatrení alebo realizácií iných organizačných zmien, ak v ich dôsledku bude dochádzať k uvoľňovaniu zamestnancov:
 - a) v prípade hromadného prepúšťania bude postupovať v súlade s § 73 ZP,
 - b) ak nepôjde o hromadné prepúšťanie, bude o týchto zámeroch informovať najneskôr tridsať dní pred ich účinnosťou príslušné odborové orgány odborových organizácií. Bude ich informovať najmä o dôvodoch zamýšľaných opatrení, počtoch a štruktúre zamestnancov, s ktorými bude skončený pracovný pomer a prerokuje s nimi opatrenia umožňujúce predísť alebo obmedziť zamýšľané uvoľňovanie zamestnancov a opatrenia na zmiernenie nepriaznivých dôsledkov uvoľňovania pre týchto zamestnancov, predovšetkým možnosť umiestniť ich vo vhodnom zamestnaní v rámci ZSSK CARGO.
6. Zamestnávateľ v období platnosti tejto PKZ neskončí pracovný pomer výpoveďou podľa § 63 ods. 1 písm. b) a c) ZP (alebo dohodou z tých istých dôvodov) s obidvomi manželmi zamestnanými v ZSSK CARGO za predpokladu, že aspoň jeden z nich na túto skutočnosť upozorní. Toto neplatí v prípade, kedy zamestnávateľ môže z dôvodu porušenia pracovnej disciplíny skončiť pracovný pomer podľa § 63 ods. 1 písm. e) a § 68 ods. 1 ZP a tiež v prípade, ak jeden z manželov nadobudol nárok na predčasný starobný dôchodok alebo starobný dôchodok.
7. Zamestnávateľ prednostne obsadí voľné pracovné miesta:
 - a) zamestnancami so stratou zdravotnej a zmyslovej spôsobilosti, za podmienky, že spĺňajú určené predpoklady pre výkon takejto práce. Ak zamestnávateľ nedisponuje adekvátnym pracovným miestom zodpovedajúcim zdravotnej a zmyslovej spôsobilosti zamestnanca, ako prejav solidarity za sťažené uplatnenie na trhu práce, poskytne zamestnancovi odstupné vo výške dvojnásobku jeho priemerného mesačného platu ako sociálnu kompenzáciu nad rámec §76 Zákonníka práce. Sociálna kompenzácia sa poskytne zamestnancovi pri skončení pracovného pomeru dohodou za splnenia podmienky odpracovania 20 rokov v rezorte železničnej dopravy a súčasne za splnenia podmienky nepretržitosti pracovného pomeru posledných 5 rokov v ZSSK CARGO. Musia byť splnené obidve podmienky.
 - b) zamestnancami ZSSK CARGO uvoľňovanými z dôvodu nadbytočnosti, s možnosťou ich rekvalifikácie.
8. Zamestnávateľ sa zaväzuje štvrťročne predkladať informácie o dohodnutých nových pracovných pomeroch zástupcom zamestnancov na príslušných stupňoch riadenia.
9. Zamestnávateľ zachová evidenciu uvoľňovaných zamestnancov ako zálohu použiteľnú pre prípad zmeny podmienok v oblasti prepravných výkonov, ktoré by si vyžiadali zvýšenie počtu zamestnancov. V prípade, ak zamestnávateľ z tejto evidencie/zálohy opätovne prijme do pracovného pomeru bývalého zamestnanca, ktorý skončil pracovný pomer z organizačných dôvodov, tak zamestnávateľ mu započíta všetky predošlé odpracované roky v zmysle PKZ 2023-2024 bod 11. pre poskytnutie výhod vyplývajúcich z PKZ. Evidencia sa vykonáva na príslušnom pracovisku oddelenia personálnych služieb.

10. Každý zamestnanec má právo uchádzať sa o voľné pracovné miesto u zamestnávateľa. Zamestnávateľ za tým účelom bude zverejňovať ponuky voľných pracovných miest vo forme interného trhu práce.

Článok 2 - Vzájomné započítavanie odpracovaných rokov medzi ZSSK CARGO, ZSSK a ŽSR

11. Do dĺžky trvania pracovného pomeru pre účely odmeňovania zamestnancov ZSSK CARGO sa započítava celá dĺžka trvania pracovného pomeru v ZSSK CARGO a jej právnych predchodcov bez ohľadu na vykonávanú pracovnú činnosť.
12. V prípade, ak dôjde ku skončeniu pracovného pomeru v ŽSR alebo ZSSK, či už zo strany zamestnanca alebo zamestnávateľa tak, že v kalendárny deň po skončení pracovného pomeru vznikne nový pracovný pomer v ZSSK CARGO, do dĺžky pracovného pomeru pre účely poskytovania zamestnaneckých cestovných výhod a poskytnutia odstupného pri skončení pracovného pomeru sa započítava celá dĺžka obidvoch pracovných pomerov, tzn. pracovný pomer sa považuje za nepretržitý, okrem prípadov, kedy bol pracovný pomer skončený z dôvodu porušenia pracovnej disciplíny a prípadov, kedy už zamestnancovi bolo vyplatené odstupné pri skončení pracovného pomeru u predchádzajúceho zamestnávateľa.
13. Zamestnávateľ zabezpečuje zamestnanosť na základe stanovených personálnych potrieb vo väzbe na stanovené technicky zdôvodnené normy spotreby práce, zabezpečenie bezpečnosti a plynulosti dopravy, dodržiavanie noriem bezpečnosti práce a vo vzťahu k vývoju nadčasovej práce.
14. Zamestnávateľ nepoužije svoje právo dať zamestnancovi výpoveď z dôvodov uvedených podľa § 63 ods.1 písm. b) ZP pri odpracovaní najmenej dvadsať rokov u zamestnávateľa nepretržite za podmienky, že zamestnávateľ disponuje iným voľným pracovným miestom, ktoré je pre zamestnanca vhodné vzhľadom na jeho zdravotný stav, schopnosti, kvalifikáciu a zamestnanec ponúknutú prácu prijme. Zamestnávateľ sa zaväzuje zrealizovať ponuku práce aj v inom mieste ako je miesto výkonu práce zamestnanca z aktuálneho interného trhu práce. Výnimky zo stanovenej dĺžky nepretržitého trvania pracovného pomeru nemožno povoliť.

Článok 3 - Výchovná a vzdelávacia činnosť

15. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pri zvyšovaní kvalifikácie pracovné voľno s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku, ak je predpokladané zvýšenie kvalifikácie v súlade s potrebou zamestnávateľa. Zvýšenie kvalifikácie je aj jej získanie alebo rozšírenie.
16. V súvislosti s predpokladanými zmenami v oblasti zamestnanosti bude zamestnávateľ využívať možnosti rekvalifikácie v nadväznosti na avizované potreby organizačných útvarov zamestnávateľa.
17. Zamestnávateľ v záujme ďalšieho zvyšovania alebo prehlbovania kvalifikácie, tzn. znalostí a odborných vedomostí zamestnancov, zabezpečí oznámenie zamestnancovi o vyslaní na internátny kurz (vyplývajúci z predpisu o odbornej spôsobilosti pre výkon práce na dráhach) minimálne 30 dní vopred, ak sa so zamestnancom nedohodne inak.
18. Zamestnávateľ sa zaväzuje preplatiť náklady na obnovu preukazu rušňovodiča. V prípade, že zamestnanec skončí pracovný pomer na vlastnú žiadosť alebo z dôvodu porušenia pracovnej disciplíny do troch mesiacov po preplatení danej sumy zamestnávateľom, tak uvedenú čiastku je povinný vrátiť ZSSK CARGO.

Článok 4 - Poradenská služba

19. Zamestnávateľ vykonáva poradenskú službu pri riešení problémov v pracovnoprávných vzťahoch zamestnancov všetkých organizačných útvarov prostredníctvom pracovísk oddelenia personálnych služieb
- | | |
|------------------|----------------------------------|
| Bratislava | (tel. 920/3235), |
| Košice | (tel. 910/5025), |
| Žilina | (tel. 930/2311), (tel. 930/4432) |
| Čierna nad Tisou | (tel. 918/2411). |

Článok 5 - Úprava pracovného času a doby odpočinku

20. Pracovný čas je stanovený podľa Zákonníka práce, osobitnej právnej normy o pracovnom čase v doprave a Smernice pre plánovanie pracovného času zamestnancov ZSSK CARGO (Turnusový poriadok), ktorá je neoddeliteľnou prílohou tejto PKZ.
21. Pracovným časom sa rozumie tiež čas, ktorý zamestnanec na príkaz alebo so súhlasom zamestnávateľa (zodpovedného vedúceho) strávi na pracovisku alebo mimo pracoviska podľa potreby pre objasnenie skutočností súvisiacich s výkonom práce, ako aj z dôvodu objasňovania nehodových udalostí.
- Toto objasňovanie turnusovým zamestnancom vykonáva zamestnávateľ predovšetkým:
- a) v zmene,
 - b) bezprostredne pred nástupom do pracovnej zmeny,
 - c) následne po skončení pracovnej zmeny.
- Ak je potrebné vykonať objasnenie v inej dobe, zamestnancovi sa započíta do pracovného času minimálne denná norma hodín vyplývajúca z týždenného fondu pracovného času. Toto platí iba v prípade, ak zamestnancovi nebolo preukázané zavinenie nehodovej udalosti.
22. Týždenný fond pracovného času bez zníženia mzdy v zmysle § 85 ZP sa uplatňuje:
- a) u turnusových zamestnancov pracujúcich v nepretržitom pracovnom režime na 36 hodín v profesiách (pracovných činnostiach):
 - rušňovodiči,
 - vozmajstri,
 - vlakové čaty nákladnej dopravy,
 - posunovači, vedúci posunu,
 - dispečeri, strojmajstri, rušňovodiči inštruktori,
 - výhybkári,so započítaním prestávok na odpočinok a jedenie v rozsahu 30 minút za zmenu do pracovného času.
 - b) u ostatných turnusových zamestnancov s nerovnomerne rozvrhnutým pracovným časom na 37 a ½ hodiny so započítaním prestávok na odpočinok a jedenie v rozsahu 30 minút za zmenu do pracovného času.
 - c) u ostatných zamestnancov na 37 a ½ hodiny bez započítania prestávok na odpočinok a jedenie v rozsahu 30 minút za zmenu do pracovného času.
 - d) pri zmene presahujúcej 11 hodín sa zamestnancom uvedeným pod písm. a) a b) započítava do pracovného času ďalšia prestávka na odpočinok a jedenie v rozsahu 15 minút.

23. Konkrétne podmienky poskytovania prestávok na odpočinok a jedenie určí vedúci organizačného útvaru po dohode so zástupcami zamestnancov a zapracuje ich graficky do rozvrhu zmien. Prípadné výnimky sa dohodnú na úrovni organizačného útvaru so zástupcami zamestnancov.
24. Pri nariaďovaní a povoľovaní nadčasovej práce sa postupuje podľa ustanovení § 97 ZP. V kalendárnom roku možno nariadiť zamestnancovi prácu nadčas v rozsahu najviac 150 hodín. Zamestnávateľ môže z vážnych dôvodov dohodnúť so zamestnancom výkon práce nadčas nad uvedenú hranicu v rozsahu najviac 250 hodín. Vývoj čerpania nadčasovej práce budú zmluvné strany vyhodnocovať štvrťročne.

Článok 6 - Prekážky v práci z dôvodov všeobecného záujmu

25. Zamestnávateľ poskytne členovi odborového orgánu na činnosť v odborovej organizácii, pracovné voľno s náhradou mzdy na čas dohodnutý medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou. Zamestnávateľ v spojitosti s § 240 ods.3 Zákonníka práce poskytne odborovým orgánom odborových organizácií na ich činnosť 20000 hodín ročne počas trvania platnosti tejto PKZ. Ak u zamestnávateľa pôsobí viacero zástupcov zamestnancov, zamestnávateľ uvoľní zamestnanca, ktorý je u zamestnávateľa v pracovnom pomere, dlhodobo na výkon funkcie v odborovom orgáne až po písomnom oznámení odborových organizácií, ako si rozdelili pridelený počet hodín. Odborové organizácie sa na rozdelení pracovného voľna s náhradou mzdy na daný kalendárny rok dohodnú každý rok v termíne najneskôr do 31.12. Ak k dohode o rozdelení pracovného voľna nedôjde a odborové organizácie písomne zamestnávateľovi neoznámia, ako sa na rozdelení pracovného voľna s náhradou mzdy dohodli, nepatrí zástupcom zamestnancov pracovné voľno a zamestnávateľ pracovné voľno na výkon funkcie v odborovom orgáne neposkytne žiadnemu zamestnancovi.
26. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno z dôvodov všeobecného záujmu v rozsahu a za podmienok určených ustanoveniami §§ 136, 137, 138 ZP.
27. Krátkodobé uvoľnenie na výkon funkcie v odborovom orgáne, ak túto činnosť nemožno vykonať mimo pracovného času, bude zamestnávateľ riešiť za podmienok a v rozsahu dohôd so zástupcami zamestnancov.
28. Zamestnávateľ uvoľní zamestnanca, ktorý je u zamestnávateľa v pracovnom pomere, dlhodobo na výkon funkcie v odborovom orgáne za podmienok a v rozsahu dohôd so zástupcami zamestnancov.
29. Pri účasti zamestnanca na záujmovej, športovej a kultúrnej akcii organizovanej zamestnávateľom alebo odborovou organizáciou pôsobiacou v ZSSK CARGO poskytne zamestnávateľ zamestnancovi pracovné voľno bez náhrady mzdy.

Článok 7 - Dôležité osobné prekážky v práci

30. Nároky zamestnancov sú uvedené v § 141 ZP. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom pracovné voľno s náhradou mzdy podľa ZP a tejto PKZ v súhrne nasledovne:
 - a) na tri dni pri úmrtí manžela, manželky alebo dieťaťa a na ďalší deň na účasť na pohrebe týchto osôb.
 - b) na jeden deň pri úmrtí rodiča a súrodenca zamestnanca, rodiča a súrodenca jeho manžela, ako aj manžela súrodenca zamestnanca a jeden deň na účasť na pohrebe. V prípade, ak zamestnanec obstaráva pohreb týchto osôb, má nárok na ďalší deň pracovného voľna.

- c) za deň pracovného voľna z dôvodov uvedených pod písmenami a) a b) sa považuje pracovné voľno v rozsahu plánovanej dĺžky pracovnej zmeny, ktorá z tohto dôvodu odpadla.
- d) pracovné voľno v rozsahu jedného dňa z dôvodov uvedených pod písm. a) a b) možno čerpať najneskôr do jedného týždňa odo dňa pohrebu.
- e) na sprevádzanie rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia na vyšetrenie alebo ošetrovanie pri náhlom ochorení alebo úraze a na vopred určené vyšetrenie, ošetrovanie alebo liečenie, najviac na 7 dní v kalendárnom roku. Pre tieto účely sa za jeden deň považuje deň v trvaní 7,5 hodiny, tzn. 52,5 hod. v kalendárnom roku. Ak má zamestnanec dve a viac maloletých detí, poskytne sa pracovné voľno s náhradou mzdy na sprevádzanie na vymenované úkony v súhrne 12 dní x 7,5 hodiny, tzn. 90 hod. v kalendárnom roku.

Pracovné voľno z dôvodu existencie ostatných dôležitých osobných prekážok v práci sa poskytuje podľa ustanovenia § 141 ZP.

Článok 8 - Pracovné voľno pre zlepšenie starostlivosti o rodinu

31. Zamestnávateľ pre zlepšenie starostlivosti o rodinu poskytne:

- a) zamestnancom na ich žiadosť za podmienky, že sa starajú o dieťa:
 - mladšie ako 18 rokov, ktoré je podľa rozhodnutia príslušného orgánu dlhodobo ťažko zdravotne postihnuté a vyžaduje mimoriadnu starostlivosť alebo dlhodobo ťažko zdravotne postihnuté, vyžadujúce osobitne náročnú mimoriadnu starostlivosť, pracovné voľno s náhradou mzdy v rozsahu jedného dňa v mesiaci, u turnusových zamestnancov jednej zmeny v mesiaci.
- b) osamelým zamestnancom na ich žiadosť za podmienky, že sa starajú o dieťa
 - mladšie ako 15 rokov pracovné voľno bez náhrady mzdy v rozsahu jedného dňa, u turnusových zamestnancov jednej zmeny v mesiaci.
 - mladšie ako 6 rokov, pracovné voľno s náhradou mzdy v rozsahu jedného dňa, u turnusových zamestnancov jednej zmeny v mesiaci.
- c) zamestnancom, ktorí sa starajú o dieťa, ktoré nastupuje do 1. ročníka základnej školy, pracovné voľno s náhradou mzdy a to v rozsahu jedného pracovného dňa v deň začiatku školského roka.
- d) zamestnancom, ktorí sprevádzajú partnerku/družku do pôrodnice platené pracovné voľno v rozsahu jedného dňa. Ide o pracovné voľno pri narodení dieťaťa zamestnanca na prevoz partnerky/družky do zdravotníckeho zariadenia alebo späť. Za tento čas patrí zamestnancovi mzda.

Pracovné voľno podľa písm. a) a b) nemožno zlučovať.

Článok 9 - Prekážky v práci z dôvodu poveternostných vplyvov

32. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom, ktorí už vyčerpali pomernú časť dovolenky ku dňu čerpania tejto prekážky v práci (okrem priameho postihnutia záplavami – zatopené pracovisko – § 142 ods.2 ZP), v nevyhnutnom rozsahu pracovné voľno:

- a) s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku v prípade
 - priameho postihnutia záplavami – zatopené bytové resp. nebytové priestory (§ 141 ods.3 ZP);
 - priameho postihnutia záplavami – zatopené pracovisko (§ 142 ods.2 ZP).
- b) bez náhrady mzdy v prípade

- ohrozenia záplavami (ochrana majetku, evakuácia a pod.);
 - priameho podieľania sa na odstraňovaní vzniknutých škôd (v obci, spoluobčanom: pri ochrane životov, zdravia, majetku, evakuácie, spevňovania brehov vodných tokov a pod.);
 - nefunkčnosti infraštruktúry (prerušenie premávky, znemožnenie cesty do zamestnania).
33. Dôkazné bremeno je na strane zamestnanca, okrem priameho postihnutia záplavami – zatopené pracovisko (§ 142 ods.2 ZP).

Tretia kapitola

Mzdy

34. Zamestnanci sú odmeňovaní podľa Smernice pre odmeňovanie zamestnancov ZSSK CARGO (ďalej len Smernica pre odmeňovanie), ktorá je neoddeliteľnou prílohou tejto PKZ.
35. Zamestnávateľ v roku 2023 zabezpečí:
- zachovanie priemernej mzdy minimálne vo výške skutočne dosiahnutej priemernej mzdy za rok 2022 v ZSSK CARGO.
 - navýšenie základných miezd o 150 € pre všetkých zamestnancov od 1.7.2023.
 - vyplatenie jednorazovej odmeny so mzdou za mesiac január 2023 v sume 150 € zamestnancom, ktorí pre zamestnávateľa v roku 2022 odpracovali minimálne polroka a zároveň budú stále v evidenčnom stave aj k 1.2.2023.
36. Zamestnávateľ v roku 2024 zabezpečí:
- zachovanie priemernej mzdy minimálne vo výške skutočne dosiahnutej priemernej mzdy za rok 2023 v ZSSK CARGO.
 - vyplatenie jednorazovej odmeny najneskôr so mzdou za mesiac marec 2024 v sume minimálne 100 € pri kladnom hospodárskom výsledku za rok 2023 zamestnancom, ktorí pre zamestnávateľa v roku 2023 odpracovali minimálne polroka a zároveň budú stále v evidenčnom stave aj k 1.4.2024.
37. Zamestnávateľ a zástupcovia zamestnancov sa dohodli, že pokiaľ dôjde k navýšeniu inflácie medzi rokmi 2022 a 2023 na celoročnej báze o 4% a viac bude automaticky otvorené kolektívne vyjednávanie o možnom ďalšom náraste miezd na rok 2024. Toto kolektívne vyjednávanie bude otvorené ihneď po oznámení inflačného percenta za rok 2023 štatistickým úradom SR.
38. Zamestnávateľ v rokoch 2023 a 2024 zabezpečí:
- u zamestnancov, ktorí sú odmeňovaní zmluvnou mzdou a majú OHZ zadané percentuálnou sadzbou, sumár navýšenej základnej zložky zmluvnej mzdy a pohyblivých zložiek zmluvnej mzdy (OHZ vyplácaných mesačne, štvrťročne a ročne v prepočte nesmie presiahnuť čiastku dohodnutého mzdového nárastu 150 EUR/ mesiac). To znamená, že mzdový nárast 150 EUR/mesiac sa zamestnávateľ zaväzuje alikvotne prepočítať do základnej aj pohyblivých zložiek zmluvnej mzdy tak, aby dohodnutým mzdovým nárastom nedošlo k prekročeniu dohodnutého mzdového nárastu.
 - sledovanie a vyhodnocovanie priemerných miezd za ZSSK CARGO a jednotlivé úseky. Sledovanie vývoja priemerných miezd po úroveň jednotlivých profesií, v ktorých zamestnávateľ zamestnáva 2 a viac zamestnancov. Pre účely sledovania a vyhodnocovania vývoja priemernej mzdy sa mzda za prácu nadčas a výška prémie do hodnotenia vývoja priemerných miezd sleduje osobitne.
 - prerokovanie návrhu plánu mzdových nákladov, kritérií a prostriedkov na poskytovanie prémie s príslušným odborovým orgánom.
 - vyhodnocovanie vývoja zamestnanosti a miezd ZSSK CARGO sa uskutoční štvrťročne na úrovni zmluvných strán.
 - poskytovanie pracovného voľna (SICK DAY) administratívnym zamestnancom, u ktorých nie je potrebná zastupiteľnosť a to v rozsahu jedného dňa (7,5 hodiny) raz za tri mesiace s účinnosťou od 1.1.2023. Toto voľno bude posudzované ako výkon práce a bude ho možné vyčerpať len v danom štvrťroku, tzn. nebude možné ho zlučovať a ani prenášať do nasledujúceho obdobia.

39. Výplatné termíny u zamestnávateľa sú spravidla 13. deň v mesiaci. Ku konkrétnym termínom vydá zamestnávateľ usmernenie po prerokovaní so zástupcami zamestnancov.
40. Zamestnávateľ poukazuje zamestnancovi mzdu na osobný účet tak, aby v stanovenom výplatnom termíne mohol zamestnanec s peniazmi disponovať.

Štvrtá kapitola

Sociálna starostlivosť

Článok 1 - Sociálny fond

41. Čerpanie prostriedkov sociálneho fondu sa zabezpečuje podľa rozpočtu a zásad, ktoré sú dohodnuté v tejto kolektívnej zmluve.
42. Zamestnávateľ podľa zákona č. 152/1994 Z. z. – o sociálnom fonde a zákona č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov tvorí sociálny fond. Bližšie podmienky tvorby a použitia upravuje Smernica pre tvorbu a čerpanie sociálneho fondu. Zmeny tejto smernice podliehajú dohode so zástupcami zamestnancov.
43. Sociálny fond je určený na vytváranie priaznivých podmienok v oblasti starostlivosti o zamestnancov, na regeneráciu duševných a fyzických síl a pre zabezpečenie ďalších sociálnych aktivít.
44. Sociálny fond sa tvorí na úrovni právnickej osoby Železničná spoločnosť Cargo Slovakia, a. s.
45. Základom pre určenie povinného ročného prídeltu do sociálneho fondu vo výške 0,6 % a ďalšieho prídeltu vo výške 0,4 % je súhrn hrubých miezd zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok. Základom na určenie mesačného prídeltu do fondu je súhrn hrubých miezd zúčtovaných zamestnancom na výplatu za príslušný kalendárny mesiac.
46. Zdrojom tvorby sociálneho fondu je:
 - a) zostatok sociálneho fondu k 31.12. príslušného roku,
 - b) povinný prídelt do sociálneho fondu vo výške 0,6 %,
 - c) ďalší prídelt vo výške 0,4 %,
 - d) prídelt z použiteľného zisku podľa rozhodnutia akcionára,
 - e) ďalšími zdrojmi sú dary, dotácie a príspevky poskytnuté zamestnávateľovi do fondu.
47. Podľa § 3 ods. 2 zákona č. 152/1994 Z. z. – o sociálnom fonde a čl. XVIII stanov ZSSK CARGO môže zamestnávateľ zvýšiť povinný prídelt najviac do výšky 1 %, ak za predchádzajúci rok dosiahne zisk a splní všetky daňové a odvodové povinnosti voči štátnemu rozpočtu, zdravotnej poisťovni, sociálnej poisťovni a úradu práce, sociálnych vecí a rodiny po schválení Predstavenstvom ZSSK CARGO.

Článok 2 - Použitie sociálneho fondu

48. Zo sociálneho fondu možno poskytnúť príspevky len na tieto účely:
 - príspevok na úhradu nákladov odborových organizácií na realizáciu kolektívneho vyjednávania,
 - jednorazová sociálna výpomoc,
 - peňažný dar za viacnásobné darcovstvo krvi,
 - príspevok na stravovanie,
 - dar pri pracovnom výročí,
 - príspevok na regeneráciu pracovnej sily.
49. Príspevok na úhradu nákladov odborových organizácií na realizáciu kolektívneho vyjednávania vo výške 0,05% zo základu ustanoveného v § 4 ods. 1 zákona č. 152/1994 Z. z. – o sociálnom fonde.

- na úhradu nákladov odborovej organizácie vynaložených na spracovanie analýz a expertíz,
- iných služieb nevyhnutných na realizáciu kolektívneho vyjednávania.

Zamestnávateľ zasiela príspevok na účet príslušných odborových organizácií priebežne na základe predložených dokladov pre účely vyššie uvedené.

50. Jednorazová sociálna výpomoc sa poskytuje v prípade:

- a) narodenia dieťaťa vo výške 200 €. Príspevok sa poskytne v prípade zamestnania oboch rodičov v ZSSK CARGO každému z nich.
- b) ťažkého, alebo smrteľného pracovného úrazu do výšky 2 000 €.
- c) mimoriadne ťaživej životnej situácie do výšky 700 € (napr. pri živeľnej pohrome alebo pri zhoršení sociálnych podmienok v rodine z vážnych dôvodov). V prípadoch živeľnej pohromy, pri ktorých je dokladovaná vzniknutá škoda nad 3 320 € je možné zvýšiť jednorazovú sociálnu výpomoc až do výšky 1 000 €. Konkrétne výšku určí príslušný vedúci zamestnanec. Dôkazné bremeno je na strane zamestnanca.
- d) dlhodobej práceneschopnosti sa poskytuje pri dosiahnutí súvislej práceneschopnosti:

• 60 kalendárnych dní	133 €
• 90 kalendárnych dní	200 €
• 120 kalendárnych dní	266 €
• 150 a viac kalendárnych dní	332 €

Výška sociálnej výpomoci z dôvodu dlhodobej práceneschopnosti nemôže v príslušnom roku presiahnuť celkovú čiastku 332 €. Výplatu sociálnej výpomoci je možné postupne realizovať v uvedených dávkach aj počas trvania práceneschopnosti pri splnení podmienky počtu dní práceneschopnosti. Ak práceneschopnosť u zamestnanca pokračuje ešte z predchádzajúceho roka, považuje sa pre výplatu sociálnej výpomoci za jednu práceneschopnosť.

- e) nepriaznivej sociálnej situácii rodiny raz ročne do výšky 500 €.
- f) úmrtia zamestnanca vo výške 400 €.

51. Peňažný dar za viacnásobné darcovstvo krvi sa poskytuje v prípade udelenia:

- a) bronzovej Jánskeho plakety vo výške 133 €,
- b) striebornej Jánskeho plakety vo výške 233 €,
- c) zlatej Jánskeho plakety vo výške 332 €,
- d) diamantovej Jánskeho plakety vo výške 465 €,
- e) medaily prof. Kňazovického vo výške 664 €, tzn. u žien po dosiahnutí 80 násobného darovania krvi a u mužov 100 násobného darovania krvi.

Peňažný dar sa poskytne na základe overenej fotokópie písomného osvedčenia (Jánskeho plakety, Kňazovického medaily) zamestnancom príslušného pracoviska oddelenia personálnych služieb ZSSK CARGO.

52. Príspevok na stravovanie na každé hlavné jedlo podávané v rámci stravovania sa poskytuje len pre činných zamestnancov vo výške 0,20 €.

53. Dar pri pracovnom výročí sa poskytuje len pre zamestnancov podľa celkovej doby zamestnania v rezorte železničnej dopravy po odpracovaní 10 a každých ďalších 5 rokov a pri splnení podmienky odpracovania nepretržite minimálne 5 rokov u zamestnávateľa bezprostredne pred vznikom nároku na odmenu ku dňu pracovného výročia. Dôkazné bremeno o dĺžke odpracovaných rokov je na strane zamestnanca.

Odmena patrí zamestnancovi, ktorý v čase trvania pracovného pomeru ku dňu dosiahnutia pracovného jubilea spĺňa jednu z týchto podmienok:

- a) zaradenie v evidenčnom stave a reálne vykonáva prácu u zamestnávateľa,
- b) čerpanie materskej (rodičovskej) dovolenky,
- c) uvoľnenie na výkon funkcie v odborovom orgáne na základe dohody podľa bodu 27 tejto PKZ.

Výška peňažného daru pri splnení týchto podmienok:

Odpracované roky v rezorte železničnej dopravy	10	15	20	25	30	35	40	45
Výška peňažného daru v €	75 €	90 €	120 €	135 €	185 €	220 €	275 €	550 €

54. Príspevok na regeneráciu pracovnej sily sa poskytuje zamestnancom v pracovnom pomere a ich rodinným príslušníkom v zmysle Smernice zásad pre tvorbu a použitie sociálneho fondu.
- a) Príspevok sa tvorí vo výške zostatku použiteľného objemu prostriedkov na sociálny fond v kalendárnom roku po odpočítaní predchádzajúcich dávok. Pre účely kalkulácie použitia tohto príspevku pre príslušný organizačný útvar sa vychádza z priemernej výšky na jedného zamestnanca prepočítanej na plánovaný počet zamestnancov v regióne v pôsobnosti príslušného pracoviska oddelenia personálnych služieb.
 - b) Spôsob použitia príspevku dohodne vedúci zamestnanec poverený GR na právne úkony v pracovnoprávných vzťahoch na príslušnej úrovni riadenia s príslušnými odborovými orgánmi.
 - c) Zástupcovia zamestnancov sa zaväzujú, že prostredníctvom svojich odborových orgánov budú aktívne spolupôsobiť pri plánovaní a organizovaní akcií uvedených pre účely tohto príspevku. Najneskôr do 30.4. v príslušnom roku predložia na pracoviská oddelenia personálnych služieb námety, požiadavky a návrhy, ktoré predpokladajú realizovať do konca roka. Tieto plánované akcie predstavujú spravidla 50% objemu finančných prostriedkov určených na tento účel.
 - d) Rovnako ako v predchádzajúcom odseku sa plánujú aj športové a kultúrne akcie dlhodobého i krátkodobého charakteru pre širší okruh zamestnancov (prenájom športovísk, regionálne športové hry a pod.) v objeme 20 % objemu finančných prostriedkov určených na tento účel.
 - e) Pre akcie, ktoré majú operatívny charakter a vyplývajú z neočakávaných udalostí sociálneho charakteru, poprípade neplánovaných požiadaviek širšieho okruhu zamestnancov na regeneráciu pracovnej sily, je možné použiť spravidla 30% objemu finančných prostriedkov určených na tento účel.
 - f) Príspevok na regeneráciu pracovnej sily je možné poskytnúť aj vo forme peňažného plnenia. Pod regeneráciou pracovnej sily sa rozumie aj poskytnutie vakcín a vitamínových doplnkov. Tento objem môže predstavovať spravidla 30 % objemu finančných prostriedkov určených na tento účel.
 - g) Nevyužitie prostriedky určené na regeneráciu pracovnej sily v príslušnom roku prechádzajú do nasledujúceho roka podľa organizačnej štruktúry zamestnávateľa v pôsobnosti príslušného pracoviska oddelenia personálnych služieb.
55. Postup pri predkladaní návrhov na poskytnutie príspevkov zo sociálneho fondu je upravený v Usmernení pre tvorbu a čerpanie sociálneho fondu.
56. Prostriedky sociálneho fondu sú vedené na osobitnom účte zamestnávateľa. Na osobitný účet sociálneho fondu sa prevod finančných prostriedkov uskutoční do 5 dní po dni dohodnutom na výplatu mzdy, najneskôr do konca kalendárneho mesiaca.

57. Zostatok prostriedkov sociálneho fondu k 31.12. príslušného roku sa prevádza do nasledujúceho roku.

Článok 3 - Doplnkové dôchodkové sporenie (DDS)

58. Zamestnávateľ realizuje 3. pilier dôchodkového sporenia podľa platných právnych predpisov a v súlade so zamestnávateľskou zmluvou. Zamestnávateľ môže uzatvoriť zamestnávateľské zmluvy s doplnkovými dôchodkovými spoločnosťami, ak sú splnené podmienky na poskytnutie príspevku zamestnávateľa na DDS zamestnanca.

Článok 4 - Výška príspevku zamestnávateľa

59. Zamestnávateľ na účely doplnkového dôchodkového sporenia bude platiť príspevok za zamestnancov po splnení 3-mesačnej čakacej doby vo výške:
- 4 % z vymeriavacieho základu zamestnancom vykonávajúcim práce zaradené na základe rozhodnutia príslušného orgánu na ochranu zdravia do kategórie 3 alebo 4, ak vykonávali tieto práce prevažnú časť ustanoveného pracovného času v príslušnom mesiaci.
 - 3 % z vymeriavacieho základu zamestnancom, ktorí dovŕšili 50 rokov veku a viac a nestanú (nestali) sa poberateľmi starobného dôchodku.
 - 2,5 % z vymeriavacieho základu zamestnancom, ktorí dovŕšili 40 rokov veku a viac a nedosiahnu hranicu 50 rokov veku.
 - 2% z vymeriavacieho základu ostatným zamestnancom, ak sa nestanú poberateľmi starobného dôchodku.
60. Zamestnancom, ktorí splnili podmienky pre priznanie starobného dôchodku podľa osobitného predpisu, zamestnávateľ na DDS neprispieva.
61. Vymeriavací základ pre doplnkové dôchodkové sporenie je posudzovaný ako vymeriavací základ na platenie poisťného na dôchodkové poistenie zamestnanca, maximálne 1 063 €.

Článok 5 - Poskytnutie odmeny pri životnom výročí

62. Pri uznaní a ocenení dlhoročnej práce zamestnávateľ poskytne odmenu zamestnancom ku dňu životného jubilea 50 a 60 rokov veku zo mzdových nákladov. Výška odmeny za túto záslužnú prácu sa stanoví podľa dĺžky pracovného pomeru u zamestnávateľa (ČSD, ŽSR, ZSSK, ZSSK Slovensko) nasledovne:

	50 rokov	60 rokov
• nad 10 do 15 rokov	170 €	100 €
• nad 15 do 20 rokov	240 €	200 €
• nad 20 do 25 rokov	340 €	300 €
• nad 25 do 30 rokov.....	510 €	400 €
• nad 30 do 35 rokov	680 €	500 €
• nad 35 rokov		800 €

63. Odmena sa poskytne zamestnancom za splnenia podmienky nepretržitosti pracovného pomeru nad 10 rokov ku dňu životného jubilea. Odmena patrí zamestnancovi, ktorý v čase trvania pracovného pomeru ku dňu dosiahnutia životného jubilea spĺňa jednu z týchto podmienok:
- zaradenie v evidenčnom stave,

- b) čerpanie materskej (rodičovskej) dovolenky,
- c) uvoľnenie na výkon funkcie v odborovom orgáne na základe dohody podľa bodu 26 tejto PKZ.

Článok 6 - Náhrada príjmu počas dočasnej pracovnej neschopnosti

64. V súlade so zákonom č. 462/2003 Z. z. – o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca je denná výška náhrady príjmu v celom období dočasnej pracovnej neschopnosti poskytovaná zamestnávateľom 55% denného vymeriavacieho základu zamestnanca.

Článok 7 - Odškodnenie zamestnancov pri odstraňovaní ohlásených nástražných systémov

65. Ak pri odstraňovaní ohláseného nástražného systému dôjde k úrazu zamestnanca, ktorý má za následok smrť, alebo priznanie invalidného dôchodku Sociálnou poisťovňou, zamestnávateľ sa zaväzuje právnej osobe vyplatiť:
- a) pri smrteľnom úraze sumu 33 194 €,
 - b) pri invalidite sumu do 33 194 € podľa miery poškodenia zdravia.
66. Oprávnenou osobou pri invalidite je poškodený zamestnanec
67. Oprávnenou osobou v prípade smrteľného úrazu:
- a) manželka (manžel) a deti,
 - b) družka (druh), ktorá žila so zamestnancom najmenej po dobu jedného roka pred jeho smrťou v spoločnej domácnosti, ale len v prípade, že zamestnanec nemal manželku a deti.
 - c) ak nie je možné uplatniť písm. a) respektíve písm. b), tak rodičia.
68. V zmysle § 47 ods. 3 písm. b) ZP zamestnávateľ nebude posudzovať ako nesplnenie povinnosti, ak zamestnanec odmietne vykonať prácu alebo splniť pokyn, ktorý bezprostredne alebo vážne ohrozuje život alebo zdravie zamestnanca, alebo iných osôb.

Článok 8 - Stravovanie

69. Oblasť stravovania je usmerňovaná a plnená podľa ustanovenia § 152 ZP a Smernice k zabezpečeniu stravovania a občerstvenia.
70. Zamestnancovi sa v zmysle § 152 ZP poskytne v pracovnej zmene jedno hlavné jedlo, a ak pracovná zmena trvá viac ako 12 hodín dve hlavné jedlá, za cenu zníženú o 55% z celkovej hodnoty hlavného jedla. Pri zabezpečovaní stravovania zamestnancov prostredníctvom právnickej alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby, sa cenou jedla rozumie hodnota stravovacej poukážky, ktorá predstavuje hodnotu najmenej 75% stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa osobitného predpisu.
71. Stravovanie a bezplatné občerstvenie za sťažených poveternostných a mimoriadnych podmienok sa zamestnancom ZSSK CARGO poskytuje v zmysle Smernice k zabezpečeniu stravovania a občerstvenia. Zmeny tejto smernice podliehajú dohode so zástupcami zamestnancov.

Článok 9 - Zamestnanecké výhody

72. Individuálnym stavebníkom poskytne zamestnávateľ v rámci platných predpisov a prevádzkových možností strojové zariadenia a dopravné prostriedky za cenu priamych nákladov súvisiacich s ich užívaním.
73. Zamestnávateľ poskytne svojim zamestnancom podľa možnosti bezplatnú úschovu bicyklov a motocyklov pri dochádzke do zamestnania.
74. Zamestnancom budú poskytované cestovné výhody v zmysle tarify určenej Ministerstvom dopravy a výstavby Slovenskej republiky na príslušný kalendárny rok.
75. Zamestnávateľ pri skončení pracovného pomeru podľa § 63 ods.1 písm. a) až c) ZP ponechá zamestnancom pridelené osobné ochranné pracovné prostriedky (odev, obuv...).

Článok 10 - Regenerácia pracovnej sily v rámci medzinárodných organizácií

76. Všetky odborové organizácie v spolupráci so zamestnávateľom podľa svojich možností vytvoria podmienky, predovšetkým mimo pracovného času, pre športovú a kultúrnu činnosť zamestnancov.
77. OZŽ v spolupráci so zamestnávateľom vytvoria podmienky pre organizovanie finálových športových súťaží železničiarov, ktoré budú aj kvalifikáciou najlepších športovcov na súťaže organizované v rámci USIC.
78. OZŽ ako subjekt Medzinárodného športového zväzu železničiarov (USIC) sa bude aktívne podieľať na činnosti orgánov USIC. Zamestnávateľ umožní účasť zamestnancov na ich športových akciách. OZŽ v spolupráci so zamestnávateľom organizačne zabezpečia účasť zamestnancov na medzinárodných súťažiach USIC:
 - a) OZŽ zabezpečí všetky akcie USIC konané na území SR a reprezentáciu našich členov v zahraničí komplexne po stránke organizačnej i finančnej v zmysle zásad.
 - b) OZŽ sa zaväzuje viesť celú agendu USIC.
 - c) OZŽ sa zaväzuje pravidelne informovať zamestnávateľa o činnosti USIC.
 - d) pri reprezentovaní v zahraničí zamestnávateľ spolupracuje pri zabezpečovaní cestovných lístkov v zmysle Reglementu FIP.
 - e) na zasadnutia a rokovania USIC zamestnávateľ spolupracuje pri zabezpečovaní cestovných lístkov v zmysle Reglementu FIP.
79. ZSSK CARGO sa bude podľa svojich finančných a technických možností podieľať na organizovaní a zabezpečovaní akcií konaných v rámci FISAIC, ALE, USIC, ETF a FIOST.
80. Zamestnávateľ zabezpečí účasť zamestnancov na jednotlivých akciách podľa svojich prevádzkových možností.
81. V súlade s ustanovením §137 odsek 3 ZP sa reprezentovanie ZSSK CARGO v rámci akcií USIC, FISAIC, ALE, ETF a FIOST považuje za prekážku v práci vo všeobecnom záujme. Pracovné voľno s náhradou mzdy možno poskytnúť po schválení každého prípadu zamestnávateľom osobitne. Zmluvné strany sa zaväzujú spoločne vytvárať dôstojný spoločenský rámec všetkých usporiadaných akcií v rámci USIC, FISAIC, FIOST, ALE, ETF obvyklý v medzinárodnom styku.

Článok 11 - Rekondičné pobyty

82. Rekondičné pobyty sa poskytujú v súlade so zákonom č. 124/2006 Z. z. – o BOZP a Smernicou pre poskytovanie rekondičných pobytov zamestnancom ZSSK CARGO vybraným prevádzkovým profesiám. Zmeny tejto smernice podliehajú dohode so zástupcami zamestnancov.

Článok 12 - Skupiny zamestnancov vyžadujúcich osobitnú starostlivosť

83. Pre zamestnancov, ktorí v zmysle vyhlášky č. 245/2010 Z. z. – o odbornej spôsobilosti, zdravotnej spôsobilosti a psychickej spôsobilosti osôb pri prevádzkovaní dráhy a dopravy na dráhe, stratili zdravotnú alebo psychickú spôsobilosť na výkon dohodnutej práce, zamestnávateľ zabezpečí podľa personálnej potreby rekvalifikačné kurzy a po ich absolvovaní umiestnenie zamestnanca vo vnútorných organizačných útvaroch. Zamestnávateľ preradí zamestnanca podľa svojich prevádzkových možností na iné vhodné pracovné miesto za podmienky, že zamestnanec spĺňa požadované kvalifikačné predpoklady tak, aby zamestnanec mal mzdu za stanovený pracovný čas minimálne vo výške, ktorú dosahoval pred týmto preradením. V prípade, ak sa zamestnanec odmietne zúčastniť ponúknutého rekvalifikačného kurzu a odmietne inú vhodnú prácu, zamestnávateľ postupuje podľa príslušných ustanovení ZP.

84. Ak stratil zamestnanec podľa odborného zistenia zdravotnú alebo psychickú spôsobilosť v zmysle vyhlášky č. 245/2010 Z. z. – o odbornej spôsobilosti, zdravotnej spôsobilosti a psychickej spôsobilosti osôb pri prevádzkovaní dráhy a dopravy na dráhe, a došlo k zmene zaradenia zamestnanca na inú prácu s nižším tarifným zaradením, patrí mu vyrovnávací príplatok od dňa zmeny zaradenia podľa ďalších ustanovení:

- a) vyrovnávací príplatok patrí zamestnancovi, ktorý pred zmenou zaradenia na inú prácu vykonával pracovné činnosti zaradené do zmyslových skupín 1 a 2 podľa vyhlášky č. 245/2010 Z. z. – o odbornej spôsobilosti, zdravotnej spôsobilosti a psychickej spôsobilosti osôb pri prevádzkovaní dráhy a dopravy na dráhe.
- b) vyrovnávací príplatok patrí zamestnancovi, ktorý vykonával pracovné činnosti uvedené pod písm. a) tohto bodu:
 - nepretržite najmenej dvadsať rokov a v dobe straty zdravotnej alebo psychickej spôsobilosti dosiahol vek najmenej 50 rokov,
 - alebo bol v pracovnom pomere u zamestnávateľa a jeho právnych predchodcov nepretržite najmenej 25 rokov.
- c) pri vzniku nároku patrí zamestnancovi vyrovnávací príplatok od času rozhodnutia o strate zdravotnej alebo psychickej spôsobilosti vo výške rozdielu medzi základnou mzdou dosahovanou pred stratou zdravotnej alebo psychickej spôsobilosti a základnou mzdou, ktorú zamestnanec dosahuje po strate zdravotnej alebo psychickej spôsobilosti.
- d) ak sa zamestnancovi popri mzde vypláca aj vyrovnávací príplatok, určí sa maximálne v takej výške, aby aktuálna priemerná mzda zamestnanca dosahovala maximálne priemernú mzdu (prípadne pravdepodobný zárobok), aktualizovanú podľa zmeny mzdových podmienok a dosahovanú pri zaradení v týždennom fonde pracovného času a vo funkcii pred stratou zdravotnej alebo psychickej spôsobilosti.
- e) ak sa zamestnancovi popri mzde vypláca invalidný dôchodok, poskytuje sa mu vyrovnávací príplatok maximálne v takej výške, aby sa spolu s jeho mzdou a s prirátaním prípadného invalidného dôchodku rovnal maximálne jeho priemernej mzde pred stratou zdravotnej alebo psychickej spôsobilosti. Táto priemerná mzda musí dosahovať maximálne priemernú mzdu (prípadne pravdepodobný zárobok),

aktualizovanú podľa zmeny mzdových podmienok a dosahovanú pri zaradení v týždennom fonde pracovného času a vo funkcii pred stratou zdravotnej alebo psychickej spôsobilosti.

- f) vyrovnávací príplatok nepatrí zamestnancovi, ktorý:
- stratil zdravotnú alebo psychickú spôsobilosť, pretože nepoužil predpísané ochranné pomôcky a nedodrжал predpisy pre zabezpečenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a predpisy o bezpečnosti dopravy;
 - stratil zdravotnú alebo psychickú spôsobilosť pod vplyvom alkoholu, omamných látok alebo psychotropných látok a v súvislosti s nepracovným úrazom. Úraz, ktorý nevznikol pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s nimi sa nepovažuje za pracovný úraz.
 - sa odmietol zúčastniť rekvalifikácie (preškolenia) na iný druh práce zodpovedajúci jeho spôsobilosti;
- g) vyrovnávací príplatok ďalej nepatrí zamestnancovi, ktorému vznikol nárok na starobný dôchodok a zamestnancovi, ktorý utrpel pracovný úraz, alebo má chorobu z povolania (v zmysle § 198 ZP).
- h) zamestnanec, ktorému sa vypláca vyrovnávací príplatok, je povinný zamestnávateľovi ihneď oznámiť všetky skutočnosti rozhodujúce pre zmenu alebo odňatie tohto príplatku.
- i) zamestnancom, ktorým bol priznaný vyrovnávací príplatok pred účinnosťou tejto PKZ, nároky ostávajú zachované v súlade s touto PKZ.
- j) vyrovnávací príplatok pri strate zdravotnej alebo psychickej spôsobilosti sa hradí zo mzdových nákladov zamestnávateľa.

Piata kapitola

Pracovné podmienky a pracovné prostredie

Článok 1 - Sociálny program

85. Zamestnávateľ spracuje program odstraňovania nedostatkov v sociálnej oblasti s prihliadnutím na svoje ekonomické podmienky a so zameraním najmä na oblasti:
- skvalitnenia starostlivosti o zamestnancov,
 - zvýšenia bezpečnosti práce a odstraňovania mimoriadne namáhavých prác,
 - zásobovania pitnou vodou,
 - sociálneho vybavenia pracovísk (WC, umyvárne),
 - vykurovania pracovísk,
 - vybavenosti pracovísk šatňami,
 - vybavenosti pracovísk jedálňami,
 - vytvorenia podmienok na sušenie mokrých zvrškov pracovného oblečenia.
86. Zamestnávateľ bude zlepšovať pracovné podmienky na hnacích vozidlách vzhľadom na BOZP najmä odstraňovaním namáhavej práce, údržbou a úpravou stanovišť hnacích vozidiel v zmysle Nariadenia GR ZSSK CARGO pre zlepšenie pracovných a sociálnych podmienok rušňového personálu.
87. Zamestnávateľ bude zlepšovať pracovné podmienky v služobných vozňoch.
88. Zamestnávateľ v odôvodnených prípadoch poskytne rušňovodičom a zamestnancom vlakových čiat nocľah pred nástupom a po ukončení služby bez úhrady. Zamestnávateľ poskytne za podmienok uvedených v predchádzajúcej vete nocľah aj ostatným prevádzkovým zamestnancom podľa kapacitných možností.
89. Miestnosť pre pohotovosť musí byť vždy vybavená nábytkom (stôl, stoličky, vešiak), varičom, musí byť vetrateľná, uzamykateľná, vykurovaná, s prístupom k pitnej vode a s bezplatným prístupom na WC. Táto miestnosť nemôže byť súčasne šatňou, pokiaľ nepríde k dohode so zástupcami zamestnancov.
- Ak zamestnávateľ neurčí takúto miestnosť, na uvedenom pracovisku nemôže byť nariadená pohotovosť.
90. Zamestnávateľ sa zaväzuje pre účely zabezpečenia komunikácie vybaviť hnacie dráhové vozidlá (HDV) komunikačnými prostriedkami v súlade s rozvojom vybavenia infraštruktúry ŽSR a s prevádzkovým nasadením/využitím HDV ZSSK CARGO.
91. Zamestnávateľ sa zaväzuje vykonávať opatrenia na zníženie expozície rušňovodiča infrazvukom pri prevádzke HDV pod úroveň povolených limitov.

Článok 2 - Bezpečnosť a ochrana zdravia zamestnancov

92. Zamestnávateľ bude počas platnosti tejto PKZ na základe hodnotenia vývoja pracovnej úrazovosti realizovať opatrenia smerujúce k prevencii v oblasti BOZP, k zamedzeniu vzniku najmä závažných pracovných úrazov.
93. Zamestnávateľ v spolupráci so zástupcami zamestnancov bude v oblasti BOZP postupovať podľa zákona č. 124/2006 Z. z. – o BOZP.

94. Zamestnávateľ v prípade vykonávania previerok BOZP prizve príslušných zástupcov zamestnancov pre BOZP k tejto previerke.
95. Zamestnávateľ prostredníctvom pracovnej zdravotnej služby zabezpečí hodnotenie zdravotných rizík a zdravotný dohľad nad pracovnými podmienkami, ktoré ohrozujú zdravie zamestnancov pri práci. Pri zaraďovaní prác do kategórií podľa úrovne a charakteru faktorov práce a pracovného prostredia bude zamestnávateľ postupovať v zmysle zákona č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia.
96. Zamestnávateľ umožní podľa § 19 ods. 3 písm. e) zákona č. 124/2006 Z. z. – o BOZP účasť zástupcu zamestnancov pre bezpečnosť pri vyšetrowaní príčin registrovaných pracovných úrazov.
97. Zamestnávateľ bude pri poskytovaní osobných ochranných pracovných prostriedkov podľa smernice ZSSK CARGO BP7 pridelať nové druhy OOPP, ktoré zabezpečia vyššiu úroveň ochrany života a zdravia.
98. Zamestnávateľ bude vydávanie nových predpisov, resp. novelizovaných vnútorných predpisov, smerníc a nariadení v oblasti BOZP, prerokovávať v komisii BOZP.
99. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že rozširovať obsadenie vedúceho HDV len rušňovodičom bude možné len po splnení nasledujúcich podmienok:
 - rušňovodič vedúceho HDV musí mať rádio-telefónne spojenie so zamestnancom, ktorý riadi jazdu vlakov na príslušnej trati, ako aj s ostatnými rušňovodičmi na obsadených HDV zaradených vo vlaku.
 - vedúce HDV musí byť vybavené správne fungujúcim zariadením pre kontrolu bdelosti rušňovodiča, ktoré zabezpečí samočinné zastavenie vlaku v prípade absencie alebo nesprávnej obsluhy zariadenia, v prípade prekročenia stanovenej rýchlosti ako aj v prípade nekontrolovaného prejdenia návěsti "Stoj" na tratiach s automatickým vlakovým zabezpečovacím zariadením.

Šiesta kapitola

Kompenzácie uvoľňovaným zamestnancom

Článok 1 - Odstupné

100. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom odstupné v súlade s § 76 ZP a s bodom 12 tejto PKZ.
101. Pre výpočet výšky odstupného sa použije priemerný zárobok, zistený u zamestnanca podľa pracovnoprávnych predpisov naposledy pred skončením pracovného pomeru.

Článok 2 - Odchodné

102. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom odchodné v súlade s § 76a ZP v sume jedného priemerného mesačného zárobku po splnení podmienok na jeho vyplatenie.
103. Pre výpočet výšky odchodného sa použije priemerný zárobok, zistený u zamestnanca podľa pracovnoprávnych predpisov naposledy pred skončením pracovného pomeru.

Článok 3 - Poskytnutie odmeny pri odchode do dôchodku

104. Zamestnávateľ poskytne odmenu zamestnancom pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pracovný pomer k zamestnávateľovi trval ku dňu skončenia pracovného pomeru nepretržite najmenej 5 rokov.
105. Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odmenu za podmienky, že zamestnancovi nepatrí odstupné podľa ZP a tejto PKZ takto:
 - a) 83 € za každý započítaný rok trvania pracovného pomeru u zamestnávateľa (a jeho právnych predchodcov) pri skončení pracovného pomeru do 1 mesiaca po dosiahnutí dôchodkového veku, ktorý zakladá nárok na poberanie starobného dôchodku. Výnimku, z podmienky skončenia pracovného pomeru do jedného mesiaca po dosiahnutí dôchodkového veku, je možné udeliť iba:
 - zamestnancom zaradených v profesiách, ktoré sú uvedené v Nariadení generálneho riaditeľa č.6/2017 – Koncepcia získavania, výberu a stabilizácie zamestnancov vo vybraných nosných profesiách.
 - ostatným zamestnancom len vo veľmi výnimočných prípadoch a len z dôvodov podloženými zásadnými argumentami, pričom s touto výnimkou musí písomne súhlasiť generálny riaditeľ.Zamestnávateľ o poskytnutých výnimkách bude písomne informovať odborové organizácie.
 - b) 10 € za každý započítaný rok trvania pracovného pomeru u zamestnávateľa (a jeho právnych predchodcov) pri skončení pracovného pomeru z dôvodu odchodu do starobného dôchodku po uplynutí 1 mesiaca od dňa dosiahnutia dôchodkového veku, ktorý zakladá nárok na poberanie starobného dôchodku.
 - c) 83 € za každý započítaný rok trvania pracovného pomeru u zamestnávateľa (a jeho právnych predchodcov) po skončení pracovného pomeru a splnení podmienok na poberanie predčasného starobného dôchodku pri podmienke, že zamestnancovi bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho

- skončení a pri podmienke, že zamestnanec nebol v minulosti poberateľom predčasného starobného dôchodku.
- d) 83 € za každý započítaný rok trvania pracovného pomeru u zamestnávateľa (a jeho právnych predchodcov), ak skončí pracovný pomer do jedného mesiaca od doručenia rozhodnutia Sociálnej poisťovne zamestnancovi o priznaní invalidného dôchodku.
Zamestnanec preukázateľným spôsobom dokladuje termín doručenia tohto rozhodnutia príslušnému pracovisku oddelenia personálnych služieb.
 - e) 10 € za každý započítaný rok trvania pracovného pomeru u zamestnávateľa (a jeho právnych predchodcov) pri skončení pracovného pomeru z dôvodu odchodu do predčasného starobného dôchodku alebo starobného dôchodku za predpokladu, že zamestnanec bol v minulosti poberateľom predčasného starobného dôchodku.
 - f) 11 € za každý započítaný rok trvania pracovného pomeru u zamestnávateľa (a jeho právnych predchodcov) pri skončení pracovného pomeru z dôvodu odchodu do invalidného dôchodku po uplynutí jedného mesiaca od doručenia rozhodnutia Sociálnej poisťovne zamestnancovi o priznaní invalidného dôchodku.
106. Za účelom určenia výšky odmeny možno odpracované roky v pracovných pomeroch u zamestnávateľa zrátať. Odmena sa poskytuje jednorazovo.
107. Ak bol pracovný pomer skončený podľa § 63 ods. 1 písm. e) ZP alebo podľa § 68 ods. 1 písm. a) alebo b) ZP, táto odmena mu nepatrí.

Siedma kapitola

Záverečné ustanovenia PKZ

108. Zmluvné strany sa dohodli, že OZŽ na účely výkonu ustanovenia § 232 ods. 3 ZP zastupuje aj odborovo neorganizovaných zamestnancov, ak si zamestnanec neurčí inak.
109. Ak zistí jedna zo zmluvných strán neplnenie niektorého záväzku, uvedeného v PKZ, je povinná písomne upozorniť na neplnenie druhú stranu.
110. Právne vzťahy, ktoré nie sú upravené v tejto PKZ sa riadia platnými právnymi predpismi.
111. Za správne uplatňovanie všetkých častí tejto PKZ zodpovedajú príslušní vedúci zamestnanci poverení GR na právne úkony v pracovnoprávných vzťahoch.
112. Podniková kolektívna zmluva ZSSK CARGO 2023-2024 sa uzatvára dňom podpisu na dobu určitú do 31.12.2024.
113. Zmeny do tejto Podnikovej kolektívnej zmluvy ZSSK CARGO je možné uskutočniť iba po vzájomnej dohode, výlučne písomnou formou.
114. Prílohami Podnikovej kolektívnej zmluvy ZSSK CARGO 2023-2024 sú: Smernica pre odmeňovanie zamestnancov ZSSK CARGO a Smernica pre plánovanie pracovného času zamestnancov ZSSK CARGO.

ZOZNAM POUŽITÝCH ZNAČIEK A SKRATIEK

Skratka	Význam
ALE	Autonome Lokomotivführer-Gewerkschaften Europas – Autonómne odbory strojvodcov Európy
ETF	Európska federácia pracovníkov v doprave
BOZP	Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci
DDS	Doplňková dôchodková spoločnosť
FIOST	Fédération Internationale des Organisations Syndicales du personnel des Transports – Medzinárodná federácia odborových zväzov pracovníkov v doprave
FIP	Združenie pre medzinárodné cestovné výhody zamestnancov železníc
FPP	Federácia prevádzkových pracovníkov
FS	Federácia strojvodcov Slovenskej republiky
FISAIC	Fédération Internationale des Sociétés Artiques et Intellectuelles de cheminots – Medzinárodné združenie železničiarov pre kultúru a voľný čas
FVČ	Federácia vlakových čiat
GR	Generálny riaditeľ
MNOŽ	Moderné nezávislé odbory železníc
NOŽ	Nezávislé odbory železničiarov
OAVD	Odborová asociácia výpravcov a dispečerov
OOPP	Osobné ochranné pracovné prostriedky
OOZ ZSSK CARGO	Odborová organizácia zamestnancov ZSSK CARGO
OZZŽ	Odborový zväz zamestnancov železníc
OŽŽ	Odborové združenie železničiarov
OŽ-VSP	Odborové združenie Východoslovenských prekladísk
PKZ	Podniková kolektívna zmluva
USIC	Union Sportive Internationale des Cheminots – Medzinárodný športový zväz železničiarov
VOŽŽ	Východoslovenský odborový zväz železničiarov
ZP	Zákonník práce (zákon č. 311/2001 Z. z.)
ZSSK	Železničná spoločnosť Slovensko, a. s.
ZSSK CARGO	Železničná spoločnosť Cargo Slovakia, a. s.
ŽSR	Železnice Slovenskej republiky

V Bratislave, dňa 23.11.2022

Ing. Roman GONO, v. r.
predseda predstavenstva
a generálny riaditeľ

Ing. Jaroslav DANIŠKA, v. r.
podpredseda predstavenstva
a riaditeľ úseku obchodu

Peter PIKNA, v. r.
OZŽ

Dušan KAŠA, v. r.
FS

Vladimír HRIVŇÁK, v. r.
VOZŽ

Ing. Bartolomej KUN, v. r.
OZ-VSP

Ing. Martin JALČ
v. z. **Marek PACHOLSKÝ, v. r.**
NOŽ

Ing. Peter TOMAŠOVIČ, v. r.
OZZŽ

Milan ŠANDOR, v. r.
FVČ

Mgr. Jozef CHOVANEC, v. r.
OAVD

Jaroslav VACH
v. z. **Štefan HLAVATÝ, v. r.**
FPP

JUDr., PhDr. Milan ŠPANÍR, LL.M
v. z. **Danica MOJŽIŠOVÁ, v. r.**
MNOŽ

PhDr. Erika DOUBKOVÁ, v. r.
OOZ ZSSK CARGO