



# KOLEKTIVNÍ SMLOUVA

uzavřená mezi

## **BusLine KHK s.r.o.**

se sídlem: Na Rovinkách 211, Podmoklice, 513 01 Semily

Identifikační číslo: 05666449, (dále také jen „zaměstnavatel“ nebo „společnost“)

a

## **Základní organizací Svazu Odborářů Služeb a Dopravy BUS, pobočný spolek**

se sídlem: Pražská 1821, 509 01 Nová Paka

Identifikační číslo: 21433941, (dále jen „ZO SOSAD“)

a

## **ZO OS DOSIA pro Bus Line KHK**

se sídlem: Mlýnec 67, 507 32 Kopidlno

Identifikační číslo: 07683642, (dále také jen „ZO OS DOSIA“)

(ZO SOSAD a ZO OS DOSIA dále společně jen „odborové organizace“ či jednotlivě „odborová organizace“)

**Účinnost: od 01.01.2026 do 31.12.2026**

## 1. ZÁKLADNÍ USTANOVENÍ

### 1.1 Kolektivní smlouva upravuje v souladu s ustanoveními:

- zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů,
  - zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů,
  - zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů, (dále jen „ZP“), a
  - dalšími právními předpisy,
- vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci zaměstnavatele a vztahy mezi zaměstnavatelem a odborovými organizacemi.

### 1.2 Tato kolektivní smlouva nabývá platnosti dnem podpisu všech smluvních stran a účinnosti od **01.01.2026** a je uzavřena na dobu určitou od **01.01.2026** do **31.12.2026**.

### 1.3 Pokud nestanoví ZP jinak, působí-li u zaměstnavatele více odborových organizací, musí zaměstnavatel jednat o uzavření kolektivní smlouvy se všemi odborovými organizacemi; odborové organizace vystupují a jednají s právními důsledky pro všechny zaměstnance společně a ve vzájemné shodě, nedohodnou-li se mezi sebou a zaměstnavatelem jinak. Jestliže se odborové organizace neshodnou ve lhůtě 30 dnů od zahájení vzájemných jednání na postupu dle tohoto odstavce, jsou povinny o této skutečnosti zaměstnavatele bezodkladu informovat. Zaměstnavatel je oprávněn uzavřít kolektivní smlouvu s odborovou organizací, která má největší počet členů, kteří jsou v pracovním poměru u zaměstnavatele, nebo s více odborovými organizacemi, které mají dohromady největší počet členů, kteří jsou v pracovním poměru u zaměstnavatele, pokud:

- a) zaměstnavatel po marném uplynutí lhůty určené pro nalezení shody mezi odborovými organizacemi na postupu dle tohoto odstavce zveřejnil způsobem u něj obvyklým a dostupným všem zaměstnancům, se kterou odborovou organizací nebo více odborovými organizacemi hodlá uzavřít kolektivní smlouvu,
- b) uplynula lhůta 30 dnů od oznámení zaměstnavatele podle písmene a) a
- c) zaměstnanci zaměstnavatele v pracovním poměru neprojeví nesouhlas s postupem uvedeným v oznámení zaměstnavatele způsobem dle ZP.

## 2. ZÁVAZKY SMLUVNÍCH STRAN

### 2.1 Smluvní strany jsou povinny respektovat práva zaměstnanců být odborově organizováni a postavení odborových organizací dané právními předpisy. Pravomoci odborových organizací vyplývají ze zákonů a jiných obecně závazných právních předpisů. Určuje-li ZP projednání nebo informování odborové organizace, zaměstnavatel bude postupovat v souladu se ZP. V případě naléhavé potřeby budou smluvní strany jednat tak, aby k projednání došlo v co nejkratší době, v případě potřeby rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele a pracovních úrazů nejpozději do 48 hodin. Písemně se pro účely této kolektivní smlouvy rozumí i emailem nebo datovou schránkou nebo registrovanou poštou či osobním doručením písemnosti dané smluvní straně.

### 2.2 Smluvní strany se zavazují vzájemně si poskytovat potřebné sociálně ekonomické informace. Zaměstnanci mají právo na informaci o činnosti zaměstnavatele a o zásadních otázkách ekonomiky a rozvoje zaměstnavatele v rozsahu dle ZP. Zaměstnavatel bude tyto informace předkládat odborovým organizacím 1x ročně po vyhodnocení každého roku, včetně auditované účetní závěrky v případě auditu po jejím vyhotovení, schválení auditorem a statutárním orgánem a valnou hromadou zaměstnavatele (případně jediným společníkem jednajícím v působnosti valné hromady zaměstnavatele). Kvartálně bude zaměstnavatel poskytovat informace o (i) průměrné měsíční hrubé mzdě, (ii) průměrné hrubé měsíční výši všech příplatků ke mzdě a náhrad mzdě a (iii) průměrné hrubé měsíční výši odměn za čekání mezi spoji, to vše u skupiny zaměstnanců, kteří vykonávají u zaměstnavatele práci řidiče autobusu. Současně s tím zaměstnavatel poskytne informace o výši hodnot dle bodů (i) až (iii) přechozí věty v témže čtvrtletí předchozího kalendářního roku a průměrném přepočteném počtu zaměstnanců v pracovním poměru u zaměstnavatele.

### 2.3 Odborové organizace budou při své účasti na pracovněprávních vztazích dbát mezi zaměstnanci a ze strany odborových organizací o dodržování ustanovení ZP a ostatních právních předpisů a budou

zaměstnavateli vždy na vyžádání ze strany zaměstnavatele neprodleně sdělovat počet členů dané odborové organizace. Odborové organizace jsou povinny okamžitě sdělit zaměstnavateli (včetně případných změn již poskytnuté informace), kdo je členem orgánu odborové organizace, která působí u zaměstnavatele, jaké má funkční období a kdo je osobou v době 1 roku po skončení funkce člena orgánu odborové organizace, která působí u zaměstnavatele.

- 2.4. Zaměstnavatel pro činnost výboru základní odborové organizace působící v rámci společnosti poskytne bezplatně:
- jednu místnost na zasedání včetně vytápění, spotřeby elektrické energie a vody pro běžný provoz v takové místnosti,
  - vybavení nábytkem dané místnosti,
  - dopravu (vozidlo či úhradu přiměřených nezbytných nákladů) na nezbytná jednání zástupců odborových organizací a na kolektivní vyjednávání.
- 2.5. Zaměstnavatel poskytne:
- členům statutárního orgánu odborových organizací neplacené pracovní volno v rozsahu dle právních předpisů pro účely výkonu odborové činnosti u zaměstnavatele (zejména pro nezbytnou vlastní činnost v základních organizacích a k účasti zasedání orgánů odborových organizací, jichž jsou členem) a
  - jednomu členovi statutárního orgánu takové odborové organizace, která má u zaměstnavatele prokazatelně větší počet členů, pracovní volno s náhradou mzdy v rozsahu 1 (jedna) směna za kalendářní měsíc pro účely výkonu odborové činnosti u zaměstnavatele a
  - jednomu členovi statutárního orgánu takové odborové organizace, která má u zaměstnavatele menší počet členů, pracovní volno s náhradou mzdy v rozsahu 1 (jedna) směna za kalendářní kvartál pro účely výkonu odborové činnosti u zaměstnavatele.
- 2.6. Na základě požadavků odborových organizací a jejich členů doručených zaměstnavateli budou odborové členské příspěvky vybírány srážkou ze mzdy ve stanovené výši, vždy při měsíčním vyúčtování mzdy, a to všem členům odborových organizací, kteří o to zaměstnavatele požádají písemně. Srážené příspěvky převede zaměstnavatel na účty příslušné odborové organizace a vyhotoví seznam jmen a výši odvedených příspěvků, seznam zašle emailem příslušné odborové organizaci nejpozději 10 (deset) dní po termínu určeném pro výplatu mzdy.
- 2.7. Na základě požadavků odborových organizací poskytne zaměstnavatel dopravní prostředky na akce pořádané odborovými organizacemi za smluvní ceny dle provozních možností zaměstnavatele a na náklady odborových organizací.
- 2.8. Zaměstnavatel ve spolupráci s odborovými organizacemi může uskutečnit 1x (jedenkrát) za rok setkání s důchodci (bývalými zaměstnanci zaměstnavatele) a jiné sportovní a kulturní akce dle vlastního uvážení.
- 2.9. Zaměstnavatel umožní po předchozím ohlášení vstup zástupcům odborových organizací do prostor zaměstnavatele v doprovodu osob určených zaměstnavatelem a po proškolení takových osob ze strany zaměstnavatele v oblasti BOZP a PO za účelem zjištění pracovních podmínek zaměstnanců, ke kontrole BOZP či PO nebo účasti na veřejných členských či výborových schůzích odborových organizací a to pouze k řešení otázek souvisejících s odborovými organizacemi a zaměstnanci zaměstnavatele. O takový vstup je daná odborová organizace povinna požádat zaměstnavatele alespoň 2 (dva) pracovní dny předem, jinak nemusí být umožněn.

### 3. ZAMĚSTNANOST

- 3.1. Pro prosperitu zaměstnavatele je rozhodující efektivní zaměstnanost s nadčasovým přístupem k dopravnímu trhu v České republice. K tomu se zaměstnavatel zavazuje:
- (a) vyčerpat potřebné možnosti k zajištění efektivní zaměstnanosti, zejména formou nových pracovních míst, zvýšením kvalifikace, přeražením apod. Zvýšení kvalifikace umožnit

v pracovní době při náhradě mzdy ve výši průměrného výdělku. Zaměstnavatel vymezí podmínky zvýšení či získání kvalifikace v dohodě o zvýšení či získání kvalifikace uzavřené mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, která obsahuje závazek uhrazení nákladů na zvýšení kvalifikace či získání kvalifikace studiem, speciálním školením atd. Do výše závazku se promítne částka náhrady mzdy, cestovní náhrady, úhrady za zkoušky a výše kurzového, popř. školného hrazeného zaměstnavatelem. Výše závazku odpracovaných let u zaměstnavatele po získané kvalifikaci nebo zvýšení kvalifikace je na dohodě – maximálně 5 let. V případě ukončení pracovního poměru bude uhrazena jednorázově zaměstnancem alikvótní část nákladů zaměstnavatele na získání kvalifikace nebo zvýšení kvalifikace.

- (b) organizační a strukturální změny spojené se snižováním počtu pracovních míst v režimu hromadného propouštění projednat příslušnou odborovou organizací nejpozději 30 kalendářních dnů před jejich realizací. V případě snižování počtu pracovních míst se bude přihlížet zejména ke:
  - (i) schopnosti zaměstnance vykonávat práci dle pracovního zařazení včetně pracovních výsledků;
  - (ii) morálním vlastnostem a plnění pracovních povinností.

- 3.2 Zaměstnanec má právo ucházet se o volné místo u zaměstnavatele, pokud disponuje nezbytnou kvalifikací, schopnostmi a zdravotním stavem. Zaměstnavatel přihlédne při výběru na obsazení místa zejména k pracovní výkonnosti, vzdělání, zdravotnímu stavu a celkovým schopnostem příslušný druh práce vykonávat.

## **4. PRACOVNĚPRÁVNÍ A SOCIÁLNÍ OBLAST**

### **4.1 PRACOVNÍ SMLOUVY**

- 4.1.1. Zaměstnavatel se zavazuje uzavřít se zaměstnanci, kteří k němu nastupují do pracovního poměru, pracovní smlouvu v souladu s ustanoveními ZP a v souladu s platným zněním této kolektivní smlouvy.

### **4.2 PRACOVNÍ DOBA**

- 4.2.1 Délka stanovené týdenní pracovní doby činí 40 hodin týdně v jednosměnném provozu.
- 4.2.2 Přestávky v práci se poskytují v souladu se ZP.
- 4.2.3 Pracovní dobou člena osádky nákladního automobilu nebo autobusu se rozumí doba řízení vozidla, nakládka a vykládka, kontrola a dohled nad cestujícími při nastupování do autobusu nebo vystupování z autobusu, čištění a prohlídka vozidla, sledování nakládky a vykládky, práce, kterou se zajišťuje bezpečnost vozidla, nákladu nebo cestujících, technická údržba vozidla, administrativní práce spojené s řízením vozidla a nezbytná jednání před správními orgány související s plněním pracovních úkolů; doba, kdy je člen osádky nákladního automobilu nebo autobusu připraven na pracovišti k výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele, zejména čekání na nakládku a vykládku, jejíž doba není předem známa (viz nařízení vlády č. 589/2006 Sb., § 3 písm. (a)).
- 4.2.4 Zaměstnavatel stanoví jednotnou metodikou, jak započítávat do pracovní doby či doby čekání prostoje vzniklé při poruše vozidla.
- 4.2.5 **Pracovní doba, doba odpočinku a bezpečnostní přestávky**
  - (a) Odchylná úprava pracovní doby a odpočinku zaměstnanců v dopravě se stanoví nařízením vlády č. 589/2006 Sb. (dále jen „nařízení vlády“) a dále zejména ZP.
  - (b) Pracovní doba člena osádky nákladního automobilu nebo autobusu v silniční dopravě ve všech pracovněprávních vztazích může ve svém souhrnu činit nejvýše 48 hodin týdně (§ 4 nařízení vlády).

- (c) Pracovní dobu je možné prodloužit až na 60 hodin týdně, pokud její průměr bez práce přesčas nepřesáhne stanovenou týdenní pracovní dobu za období, které může činit 26 týdnů jdoucích.
- (d) Zaměstnavatel poskytne členu osádky autobusu v silniční dopravě nepřetržitý odpočinek v týdnu i nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami podle přímo použitelného předpisu Evropských společenství a za podmínek stanovených v přímo použitelném předpisu Evropských společenství podle mezinárodní smlouvy vyhlášené ve Sbírce zákonů.
- (e) Zaměstnavatel poskytne členu osádky nákladního automobilu nebo autobusu nejdéle po 4,5 hodinách řízení bezpečnostní přestávku v trvání nejméně 45 minut, pokud je jeho pracovní doba delší než 9 hodin.

#### 4.2.6 Hodiny čekání a další neodpracované časy

- (a) Čekáním mezi spoji ve veřejné linkové osobní dopravě prováděné autobusy doba časově a místně určená jízdním řádem, ve které zaměstnanec (řidič) neřídí vozidlo ani nevykonává žádnou jinou práci pro zaměstnavatele; tato doba se nezapočítává do pracovní doby (viz nařízení vlády č. 589/2006 Sb., § 3 písm. c)).

#### 4.2.7 Práce přesčas

- (a) Práci přesčas lze provádět dle § 78, 91 a 93 ZP a příslušných právních předpisů v případech, jde-li o zájem společnosti, po dohodě se zaměstnancem, a to až do výše limitu 416 (čtyři sta šestnáct) hod. za kalendářní rok. Celkový rozsah práce přesčas nesmí u zaměstnanců překročit v průměru 8 hodin týdně v období 52 týdnů po sobě jdoucích.
- (b) O konání dohodnuté práce přesčas (jedná se zpravidla o pozice mimo kategorii řidič silničních motorových vozidel) rozhoduje zaměstnavatel. Zaměstnanec nutnost pracovat přesčas předem projedná se zaměstnavatelem a konat práci přesčas je možné jen s prokazatelným souhlasem či nařízením zaměstnavatele.

Za dobu práce přesčas přísluší zaměstnanci mzda, na kterou mu vzniklo za tuto dobu právo (dále jen „dosažená mzda“), a příplatek nejméně ve výši 30 % průměrného výdělků, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodl na poskytnutí náhradního volna v rozsahu práce konané přesčas místo příplatku. Neposkytne-li zaměstnavatel zaměstnanci náhradní volno v době 3 kalendářních měsíců po výkonu práce přesčas nebo v jinak se zaměstnancem dohodnuté době, přísluší zaměstnanci k dosažené mzdě výše uvedený příplatek.

Dosažená mzda a příplatek ani náhradní volno uvedené výše nepřísluší, je-li mzda sjednána (§ 113 ZP) již s přihlédnutím k případné práci přesčas. Mzdu s přihlédnutím k případné práci přesčas je možné takto sjednat, je-li současně sjednán rozsah práce přesčas, k níž bylo při sjednání mzdy přihlédnuto. Mzdu s přihlédnutím k případné práci přesčas je možné sjednat nejvýše v rozsahu 150 hodin práce přesčas za kalendářní rok a u vedoucích zaměstnanců (§ 11 ZP) v mezích celkového rozsahu práce přesčas (§ 93 odst. 4 ZP).

#### 4.2.8 Pracovní pohotovost

- (a) Zaměstnavatel může se zaměstnancem dohodnout pracovní pohotovost na dohodnutém místě, vyžadují-li to provozní důvody, dle § 95 ZP, a za konanou pracovní pohotovost náleží zaměstnanci odměna dle § 140 ZP ve výši 10 (deset) % z průměrného výdělků zaměstnance, není-li v kolektivní smlouvě stanoveno jinak. Za výkon práce v době pracovní pohotovosti náleží mzda, a ne odměna za pracovní pohotovost.

### 4.3 DOVOLENÁ A PRACOVNÍ VOLNO S NÁHRADOU MZDY

#### 4.3.1 Dovolená

- (a) Ve smyslu ustanovení § 213 zákoníku práce činí dovolená **160 hodin za kalendářní rok.**

- (b) Při čerpání dovolené bude dodržována zásada, aby každý zaměstnanec mohl čerpat alespoň 14 dní dovolené vcelku (včetně sobot a nedělí) za kalendářní rok, pokud o to požádá.

#### 4.3.2 Pracovní volno s náhradou mzdy

4.3.2.1. Zaměstnanci náleží pracovní volno s náhradou mzdy zejména při:

- (a) vyšetření nebo ošetření takto:
- (i) pracovní volno s náhradou mzdy se poskytne na nezbytně nutnou dobu, bylo-li vyšetření nebo ošetření provedeno ve zdravotnickém zařízení, které je ve smluvním vztahu ke zdravotní pojišťovně, kterou si zaměstnanec zvolil, a které je nejbližší bydlišti nebo pracovišti zaměstnance a je schopné potřebnou zdravotní péči poskytnout (dále jen „**nejbližší zdravotnické zařízení**“), pokud vyšetření nebo ošetření nebylo možné provést mimo pracovní dobu.
  - (ii) bylo-li vyšetření nebo ošetření provedeno v jiném než nejbližším zdravotnickém zařízení, poskytne se pracovní volno na nezbytně nutnou dobu; náhrada mzdy nebo platu však přísluší nejvýše za dobu podle bodu (i);
- (b) pracovnělékařské prohlídce, vyšetření nebo očkování souvisejícím s výkonem práce takto:
- (i) pracovní volno na nezbytně nutnou dobu se poskytne zaměstnanci, který se podrobil pracovnělékařské prohlídce, vyšetření nebo očkování souvisejícím s výkonem práce v rozsahu stanoveném zvláštními právními předpisy nebo rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví.

4.3.2.2. Pracovní volno s náhradou mzdy se nad rámec ustanovení ZP a Přílohy nařízení vlády č. 590/2006 Sb. zvyšuje o:

- (a) jeden den pracovního volna s náhradou mzdy při narození vlastního dítěte;
- (b) při doprovodu zdravotně postiženého dítěte nebo rodinného příslušníka, který se zaměstnancem žije ve společné domácnosti, do a ze zařízení ústavu sociální péče nebo internátní školy, se poskytuje volno na nezbytně nutnou dobu, nejvýše však **12 (dvanáct) dní** v kalendářním roce;
- (c) pracovní volno k doprovodu rodinného příslušníka do zdravotnického zařízení k vyšetření nebo ošetření při náhlém onemocnění nebo úrazu a k předem stanovenému vyšetření, ošetření nebo léčení se poskytne jen jednomu z rodinných příslušníků na nezbytně nutnou dobu, nejvýše však na **1 (jeden) den**, byl-li doprovod nezbytný a uvedené úkony nebylo možno provést mimo pracovní dobu:
  - 1. s náhradou mzdy, jde-li o doprovod manžela, druhu nebo dítěte, jakož i rodiče a prarodiče zaměstnance nebo jeho manžela; má-li zaměstnanec nárok na ošetřovné z nemocenského pojištění, nepřísluší mu náhrada mzdy,
  - 2. bez náhrady mzdy, jde-li o ostatní rodinné příslušníky;
- (d) maximálně na **1 (jeden) den** v roce na stěhování zaměstnance, dochází-li při stěhování ke změně trvalého bydliště zaměstnance.

4.3.2.3. Žádosti o neplacené volno bez doložení rozhodnutí o dočasné pracovní neschopnosti do limitu 3 (tři) dnů za kalendářní rok z důvodu náhlého onemocnění zaměstnance bude zaměstnavatelem vyhověno.

4.3.2.4. **Mimořádné pracovní volno** - Zaměstnancům, kteří jsou v pracovním poměru k zaměstnavateli k 30.11.2026 déle než 2 (dva) roky a současně u zaměstnavatele vyčerpají základní výměru dovolené do 30.11. daného kalendářního roku, bude zaměstnavatelem poskytnuto právo čerpat **mimořádné pracovní volno** (dále jen „**MPV**“) v rozsahu **5 (pět) pracovních dnů za kalendářní rok, přičemž čerpání MPV probíhá za stejných podmínek jako v případě čerpání dovolené**. Za vyčerpání dovolené v plném rozsahu je považován zůstatek dovolené v rozsahu nižším než 1 směna.

U zaměstnanců, kteří nedočerpali dovolenou k 30. 11. příslušného kalendářního roku v plném rozsahu vznikne nárok na dovolenou v prosinci příslušného kalendářního roku, pokud o její čerpání požádají.

MPV lze čerpat i při vyčerpání dovolené v celoročním rozsahu dříve než k 30. 11. příslušného kalendářního roku.

MPV může být čerpáno nejpozději do 31. 12. 2026, ledaže tomu zabrání důvody výhradně na straně zaměstnavatele. V případě, že MPV nebude zaměstnancem vyčerpáno nejpozději do 31. 12. 2026, aniž by tomu bránily důvody výhradně na straně zaměstnavatele, nárok na MPV a jeho čerpání zaniká bez náhrady a nelze jej převést do dalších kalendářních let (včetně případu, kdy nebylo čerpáno z důvodu na straně zaměstnance - např. dočasná pracovní neschopnost).

Poskytnuté MPV se považuje za jinou důležitou osobní překážku v práci na straně zaměstnance a zaměstnanci přísluší za dobu jeho čerpání náhrada mzdy ve výši jeho průměrného výdělku.

Smluvní strany se dále dohodly, že si zaměstnanec může nejpozději do 30. 11. 2026 písemně vybrat, a to písemným oznámením doručeným zaměstnavateli, kdy takový výběr není možné následně změnit, mezi poskytnutím (čerpáním):

- (a) MPV nebo
- (b) MPV příspěvkem zaměstnavatele na penzijní připojištění zaměstnance ve výši rovnající se průměrnému výdělku zaměstnance, který by mu náležel za dobu čerpání MPV, které se zaměstnanec rozhodl nečerpat a na které by mu vznikl nárok v roce 2026, za podmínek uvedených v článku 4.4.1. níže, nebo
- (c) MPV příspěvkem zaměstnavatele na doplňkové penzijní spoření zaměstnance ve výši rovnající se průměrnému výdělku zaměstnance, který by mu náležel za dobu čerpání MPV, které se zaměstnanec rozhodl nečerpat a na které by mu vznikl nárok v roce 2026, za podmínek uvedených v článku 4.4.1. níže, nebo
- (d) MPV příspěvkem zaměstnavatele na benefitní kartu ve výši rovnající se průměrnému výdělku zaměstnance, který by mu náležel za dobu čerpání MPV, které se zaměstnanec rozhodl nečerpat a na které by mu vznikl nárok v roce 2026.

Pro tyto účely bude průměrný výdělek zaměstnance za dobu „nečerpaného MPV“ počítán podle průměrného výdělku zaměstnance za 3. kalendářní kvartál roku 2026 a případný MPV příspěvek zaměstnavatele bude nahrán na benefitní kartu daného zaměstnance či jeho penzijní připojištění nebo doplňkové penzijní spoření v lednu 2027.

#### **4.4 PENZIJNÍ PŘIPOJIŠTĚNÍ A DOPLŇKOVÉ PENZIJNÍ SPOŘENÍ ZAMĚSTNANCŮ**

4.4.1 Pro zvýšení sociálních jistot zaměstnanců bude z prostředků zaměstnavatele poskytováno **1000,- Kč (jeden tisíc korun českých) hrubého** měsíčně jako příspěvek na penzijní připojištění nebo doplňkové penzijní spoření těm zaměstnancům, kteří:

- (a) jsou pojištěni u některého z penzijních fondů v České republice,
- (b) nejpozději do konce kalendářního měsíce, za která má příspěvek zaměstnanci náležet, předloží zaměstnavateli originál smlouvy o uzavření penzijního pojištění či doplňkového penzijního spoření (mzdové účtárně zaměstnavatele), a
- (c) sami přispívají na takové penzijní připojištění nebo doplňkové penzijní spoření měsíčně částkou ve výši alespoň **300,- Kč (tři sta korun českých)** formou srážky ze mzdy zaměstnance.

4.4.2 V případě dlouhodobé nepřítomnosti zaměstnance v práci vyplácí zaměstnavatel příspěvek na penzijní připojištění nebo doplňkové penzijní spoření pouze 3 kalendářní měsíce počínaje měsícem, kdy dlouhodobá nepřítomnost zaměstnance v práci vznikne. Svůj příspěvek si musí zaměstnanec hradit sám, jelikož mu je vyplacena náhrada za nemoc OSSZ a není

možnost provádět srážku ze mzdy. Po ukončení dlouhodobé nepřítomnosti zaměstnance v práci bude příspěvek opět obnoven za výše uvedených podmínek.

#### **4.5 JÍZDNÍ VÝHODY**

4.5.1 Podmínky poskytování jízdních výhod řeší příloha č. 1 kolektivní smlouvy.

#### **4.6 CESTOVNÍ NÁHRADY**

4.6.1 Při poskytování cestovních náhrad se postupuje podle přílohy č. 2 kolektivní smlouvy.

#### **4.7 ZDRAVOTNÍ PÉČE**

4.7.1 Zaměstnavatel bude zabezpečovat příslušnou pracovnělékařskou péči podle platných právních předpisů.

4.7.2 Zaměstnavatel bude hradit náklady spojené s prováděním potřebných lékařských a jiných vyšetření, která jsou nezbytně nutná pro výkon jednotlivých povolání. Toto se nevztahuje na vyšetření, která jsou stanovena jako kvalifikační požadavky nutné k výkonu práce při nástupu do zaměstnání. Zaměstnavatel bude hradit náklady na dopravně psychologické vyšetření dle § 87a zákona č. 361/2000 Sb., o provozu na pozemních komunikacích, ve znění pozdějších předpisů. Pokud řidič ukončí v době platnosti tohoto vyšetření pracovněprávní vztah se zaměstnavatelem, bude mu odebrán řidičský průkaz, nebo jiným způsobem nebude schopen vykonávat práci řidiče, je povinen uhradit alikvótní část nákladů na základě dohody o srážkách ze mzdy či jinak. Povinnost uhradit alikvótní část nákladů se vztahuje i na případy ukončení pracovněprávního vztahu se zaměstnavatelem ze strany zaměstnavatele pro porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahující se k zaměstnancem vykonávané práci nebo nesplňování předpokladů stanovených právními předpisy a požadavků zaměstnavatele pro výkon práce. Úhrada nákladů se nevztahuje na případy pozbytí způsobilosti k výkonu práce řidiče z důvodu náhlého zhoršení zdravotního stavu na základě lékařského posudku, nemoci z povolání či pozbytí způsobilosti z titulu pracovního úrazu a pro invaliditu třetího stupně.

#### **4.8 ŘIDIČSKÉ PRŮKAZY, PROFESNÍ PRŮKAZY A KARTY DO DIGITÁLNÍCH TACHOGRAFŮ**

4.8.1 Zaměstnavatel uhradí zaměstnancům, u kterých je to nezbytné pro účely jejich výkonu práce pro zaměstnavatele, vystavení mezinárodního řidičského průkazu, kterým musí být vybaven určený zaměstnanec při pracovní cestě do zahraničí podle ustanovení § 16 odst. 1 vyhlášky Ministerstva dopravy a spojů č. 31/2001 Sb., o řidičských průkazech a registrech řidičů, ve znění pozdějších předpisů. Vystavení profesního průkazu a karty do digitálních tachografů hradí rovněž zaměstnavatel, v případě jejich ztráty nebo ukončení pracovněprávního vztahu se zaměstnavatelem před ukončením platnosti daného průkazu nebo karty však nese náklady zaměstnanec.

4.8.2 Zaměstnanec je povinen nahlásit zaměstnavateli (vedoucímu střediska a personálnímu oddělení) zaznamenání bodů do bodového hodnocení za jednání spáchaná porušením vybraných povinností stanovených předpisy o provozu na pozemních komunikacích řidičem motorového vozidla, pokud dosáhl 60 % maximální bodové hranice stanovené zákonem.

#### **4.9 STRAVENKY**

4.9.1 Nárok na stravenku za směnu vzniká při odpracování minimálně 3 (tři) hodin v rámci jedné směny. Pokud zaměstnanec odpracuje v další směně alespoň 3 (tři) hodiny nebo odpracoval směnu delší než 11 (jedenáct) hodin, má nárok na další stravenku. Stravenky se poskytují v celkové výši (hodnotě) 180,- Kč/jedna, a náklady na její pořízení nese ve výši 100,- Kč

zaměstnavatel a ve výši **80,- Kč** zaměstnanec. Za evidenci a dodržování čerpání stravenek ve vazbě na odpracované směny zodpovídá u zaměstnavatele mzdová účetní.

Stravenku nelze poskytnout těm zaměstnancům, kteří:

- (a) pobírají ve stejném dni stravné dle § 156 ZP;
- (b) pobírají ve stejném dni paušální náhradu stravného;
- (c) v příslušném dni neodpracovali ani část směny v délce minimálně 3 (tři) hodiny.

4.9.2 Při nepříznivých klimatických podmínkách a při kalamitních situacích budou zaměstnancům poskytovány ochranné nápoje, případně specifické účinné doplňky stravy (§ 104 odst. 6 ZP).

4.9.3 Stravenky budou nahrávány na stravenkovou kartu poskytnutou zaměstnavatelem. Tato karta bude vydávána všem zaměstnancům zaměstnavatele. V případě ztráty této karty bude zaměstnavatelem vydána karta nová. Zaměstnanec je povinen zaplatit v případě ztráty stravenkové karty nebo jejího zničení či poškození zaměstnavateli náhradu nákladů v paušální výši 150 Kč. Za blokaci prostředků na kartě je zodpovědný zaměstnanec a zaměstnavatel pro tyto účely poskytne zaměstnancům informaci, kde je možné provést blokaci čerpání karty.

#### **4.10 POSKYTOVÁNÍ VÝSTROJNÍCH SOUČÁSTÍ A OOPP**

4.10.1 Podmínky poskytování OOPP a výstrojních součástí řidičům a jiným vybraným kategoriím zaměstnanců jsou řešeny v příloze č. 1 této kolektivní smlouvy.

#### **4.11 POVINNÁ ODBORNÁ ŠKOLENÍ A VYŠETŘENÍ SOUVISEJÍCÍ S VÝKONEM POVOLÁNÍ**

4.11.1 Zaměstnavatel zajistí a uhradí náklady vynaložené na povinné pravidelné školení řidičů z povolání ve smyslu zákona č. 411/2005 Sb., o provozu na pozemních komunikacích, ve znění pozdějších předpisů. Forma a periodicita školení se bude řídit platnou legislativou, pokud je povinné psychologického vyšetření, náklady na něj v nezbytném rozsahu hradí zaměstnavatel. V případě, že z jakéhokoli důvodu zaměstnanec ukončí pracovní právní vztah se zaměstnavatelem nebo bude ukončen pracovní právní vztah se zaměstnancem ze strany zaměstnavatele, uhradí zaměstnanec alikvótní část vynaložených nákladů zaměstnavateli.

#### **4.12 ODŠKODNĚNÍ PRACOVNÍHO ÚRAZU**

4.12.1 Při odškodnění pracovního úrazu bude zaměstnavatel postupovat dle § 275 ZP a dalších podmínek dle platných právních předpisů.

#### **4.13 VÝKON JINÉ VÝDĚLEČNÉ ČINNOSTI**

4.13.1 Zaměstnanci mohou vedle svého zaměstnání vykonávaného v pracovní právní vztahu k zaměstnavateli vykonávat výdělečnou činnost, která je shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele, u něhož jsou zaměstnáni, jen s jeho předchozím písemným souhlasem (§ 304 ZP). Zaměstnavatel může udělený souhlas písemně odvolat. V písemném odvolání souhlasu je zaměstnavatel povinen uvést důvody změny svého rozhodnutí. Zaměstnanec je následně povinen bez zbytečného odkladu výdělečnou činnost skončit způsobem vyplývajícím pro její skončení z příslušných právních předpisů (§ 304 ZP). Zaměstnanec, který koná se souhlasem zaměstnavatele stejnou činnost i pro jiného zaměstnavatele, je povinen dodržovat stanovené doby řízení, doby odpočinku a doby bezpečnostních přestávek v práci dle platných právních předpisů.

#### **4.14 NEPLNĚNÍ A PORUŠOVÁNÍ POVINNOSTÍ VYPLÝVAJÍCÍCH Z PRÁVNÍCH PŘEDPISŮ VZTAHUJÍCÍCH SE K ZAMĚSTNANCEM VYKONÁVANÉ PRÁCI**

- 4.14.1 Za důvody, pro které by se zaměstnancem mohl zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr a za závažné porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci se považuje zejména následující:
- (a) výkon práce pod vlivem alkoholu nebo jiných návykových či omamných látek, přičemž zaměstnavatel pověřuje tyto osoby oprávněné k provedení zkoušky na alkohol nebo jiné návykové či omamné látky:
    - (i) jednatel společnosti;
    - (ii) regionální a odborní ředitelé společnosti;
    - (iii) specialisté PAD/MHD, NAD a výluk;
    - (iv) vedoucí středisek;
    - (v) dispečeri, vedoucí dílen, dílenští mistři, jednatelem společnosti pověřeni zaměstnanci; a
    - (vi) v případě subdodávky dopravních výkonů pro jiný subjekt rovněž příslušný vedoucí zaměstnanec tohoto subjektu, který se prokáže příslušným dokladem, a to každý samostatně;
  - (b) odcizení a úmyslné poškození majetku zaměstnavatele včetně zejména krácení tržeb, zcizení majetku spoluzaměstnanců, třetím osobám apod.;
  - (c) porušení povinností ochrany utajovaných dat, osobních údajů, obchodního tajemství např. umožnění přístupu třetím osobám k datům ve svěřeném hardwaru, k materiálům určeným k vnitřní potřebě apod.;
  - (d) nelояální chování zaměstnance, za které se považuje zejména nevhodné a hanlivé vyjadřování se o zaměstnavateli, jeho orgánech, zaměstnancích a nadřízených, o pracovních prostředcích poskytovaných zaměstnavatelem, v přítomnosti třetích osob či jinak navenek;
  - (e) neplnění vydaných vnitřních předpisů společnosti a dalších nařízení vydaných společností, pokynů nadřízeného vedoucího zaměstnance, se kterými byl zaměstnanec prokazatelně seznámen;
  - (f) porušení standardu objednavatelů dopravy, se kterým byl řidič prokazatelně seznámen a které řidič zavinil či spoluzavinil.

#### **4.15 POJIŠTĚNÍ ODPOVĚDNOSTI A PŘÍSPĚVEK ZAMĚSTNAVATELE**

- 4.15.1 Pojištění odpovědnosti za škodu si sjednává každý zaměstnanec individuálně.
- 4.15.2 Zaměstnavatel přispívá řidičům silničních motorových vozidel a řidičům smluvní přepravy po uplynutí zkušební doby (za období po zkušební době) částkou ve výši až 2.000,- Kč (dva tisíce korun českých) hrubého za celý kalendářní rok na pojištění odpovědnosti za škodu způsobenou zaměstnavateli. Podmínkou příspěvku je předložení originálu smlouvy o pojištění odpovědnosti za škodu způsobenou zaměstnavateli a dokladu o úhradě pojištění nejméně ve výši požadovaného příspěvku. V případě ukončení pracovněprávního vztahu se zaměstnavatelem během kalendářního roku je zaměstnanec povinen vrátit zaměstnavateli alikvótní část z ročního příspěvku, a to formou srážky ze mzdy či jinak. Zaměstnavatel může poskytnout zaměstnancům možnost sjednat si toto pojištění u pojišťovny zajištěné zaměstnavatelem.

### **5. BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI**

#### **5.1 PRACOVNÍ PODMÍNKY, PRACOVNÍ PROSTŘEDÍ**

- 5.1.1 Zásady pro bezplatné poskytování ochranných nápojů a specifických účinných doplňků stravy řeší vnitřní předpis zaměstnavatele, který zaměstnavatel vydá po projednání se smluvními stranami.
- 5.1.2 V případě vzniku pracovního úrazu je povinen zaměstnavatel sepsat záznam o úrazu či poznámku do knihy úrazů (podle toho, co je povinné ze zákona) a vést dokumentaci, bude zaměstnavatel postupovat dle ZP.
- 5.1.3 Poskytnutí jednorázového příspěvku v případě smrtelného pracovního úrazu nad rámec stanovený ustanovením ZP – bude řešeno po projednání se statutárním orgánem společnosti.

- 5.1.4 Zaměstnavatel se zavazuje soustavně sledovat podmínky pro pobyt řidičů mezi příjezdem a odjezdem na autobusových nádražích a koncových stanicích, řešit podněty a připomínky zaměstnanců k těmto podmínkám, přijímat opatření k zabezpečení odpovídajících podmínek a pravidelně pololetně projednávat s odborovým organizacemi zjištěné závady.
- 5.1.5 Zaměstnavatel se dále zavazuje:
- (a) V souladu s obecně závaznými právními předpisy, vnitřními předpisy zaměstnavatele a ostatními opatřeními k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, zabezpečovat všem zaměstnancům podle vykonávané činnosti pracovní podmínky a pracovní prostředí pro jejich bezpečnou a zdraví nezavadnou práci a tím i docílit snižování ekonomických ztrát v důsledku pracovních úrazů a dopravních nehod. K tomu vyhodnocovat pravidelně riziko ohrožení života a zdraví a přijímat potřebná opatření (§ 102 ZP a § 37 zákona č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví, ve znění pozdějších předpisů).
  - (b) Jednat podle obecně závazných právních předpisů stanovujících pracovní podmínky (AETR, nařízení vlády č. 168/2002 Sb., kterým se stanoví způsob organizace práce a pracovních postupů, které je zaměstnavatel povinen zajistit při provozování dopravy dopravními prostředky SM 08 al 3, nařízení vlády č. 589/2006 Sb., kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě a další). Provádět kontrolu jejich dodržování s uvedením výsledku a přijímáním nápravných opatření.
  - (c) Na nocovních řidičů provozovaných zaměstnavatelem důsledně zabezpečovat hygienu a protiepidemiologickou péči podle závazných směrnic Ministerstva zdravotnictví č. 4/78 Sb. a dále zabezpečovat vybavení nocoven podle stanovené kategorizace.
  - (d) Proverky BOZP všech pracovišť provádět nejméně 1x ročně po dohodě se základními organizacemi a za účasti jejich zástupců se zpracováním zápisu, který musí obsahovat:
    - (i) rozbor činností prováděných ve ztíženém a zdraví škodlivém prostředí u jednotlivých organizačních jednotek se zhodnocením účinnosti ochrany zaměstnanců při používání osobních ochranných pracovních pomůcek a se stanovením jednotných podmínek pro přiznání mzdových příplatků zaměstnancům; a
    - (ii) návrh doporučených opatření ke zlepšení pracovních podmínek a ke snížení doby odpracované ve ztížených a zdraví škodlivých podmínkách.
- 5.1.6 Zaměstnavatel je povinen poskytovat zaměstnancům osobní ochranné pracovní prostředky, mycí, čistící a desinfekční ochranné prostředky v souladu se ZP a pro zaměstnavatele závaznými nařízeními vlády v rozsahu a za podmínek uvedených ve vnitřních předpisech zaměstnavatele včetně zejména přílohy č. 1 této kolektivní smlouvy.
- 5.1.7 Při hodnocení zařazování pracovišť se ztíženým a zdraví škodlivým pracovním prostředím je zaměstnavatel povinen vycházet z platných právních předpisů.

## **6. SMÍRČÍ KOMISE**

- 6.1 Smluvní strany se zavazují řešit společně otázky týkající se výkladu jednotlivých ustanovení této kolektivní smlouvy nebo plnění závazků z ní vyplývajících prostřednictvím smírčí komise, do níž každá ze smluvních stran jmenuje stejný počet osob (zástupců), nejvýše však 2. Své zástupce jsou smluvní strany povinny jmenovat do 10 dnů ode dne, kdy k tomu byly druhou smluvní stranou vyzvány.
- 6.2 Nedosáhne-li komise smírného řešení 30 dnů poté, kdy o to byla jednou ze smluvních stran písemně požádána, platí, že smluvní strany mohou samostatně rozhodovat o svém dalším postupu.

## **7. MZDOVÁ OBLAST**

### **7.1 ZÁKLADNÍ PRINCIPY ODMĚŇOVÁNÍ**

- 7.1.1 Zaměstnanci přísluší za vykonanou práci mzda dle ZP a dalších právních předpisů v platném znění a to včetně zákonných mzdových příplatků a mzdových zvýhodnění daných právními předpisy a kolektivní smlouvou.

- 7.1.2 Složky mzdy pro zaměstnance, které jsou mzdou:
- (a) základní mzda (hodinová, měsíční);
  - (b) příplatek za noční práci;
  - (c) příplatek za práci přesčas;
  - (d) příplatek za práci ve svátek;
  - (e) příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí;
- Zaměstnanci dále náleží odměna za pracovní pohotovost, která není mzdou.
- 7.1.3 Nadstavbové složky mzdy za nadstandartní pracovní výkon jsou premiová složka, odměny a mimořádné odměny dle kolektivní smlouvy, případně dle rozhodnutí zaměstnavatele.

## 7.2 ZÁKLADNÍ MZDA

- 7.2.1 Odborové organizace souhlasí s tím, že individuální zařazení zaměstnanců a jejich ohodnocení je v kompetenci zaměstnavatele. Tímto ustanovením nejsou dotčena práva zaměstnanců. Na základě dohody zaměstnanec se zaměstnavatelem se připouští ve všech kategoriích měsíční mzda stanovená mzdovým výměrem či sjednaná v dohodě o mzdě. Stanovená či dohodnutá mzda musí být však vždy v souladu s touto kolektivní smlouvou.

### 7.2.2 Řidič silničních motorových vozidel

(a) **Pravidelná autobusová doprava:**

- (i) základní tarif pro řidiče silničních motorových vozidel bude činit 168,00 Kč hrubého/hodinu
- (ii) výkonový tarif pro řidiče silničních motorových vozidel bude činit 193,97 Kč hrubého/hodinu
- (iii) tarif za čekání pro řidiče silničních motorových vozidel bude činit 168,00 Kč hrubého/hodinu
- (iv) příplatek za 24 hodinovou manipulaci s peněžní hotovostí ve výši 10 Kč (deset korun českých) hrubého
- (v) odměna za zácvik nového řidiče kmenovým řidičem ve výši 5 Kč (pět korun českých) hrubého za hodinu

(b) **Nepravidelná autobusová doprava:**

- (i) řidič spolujezdec dle tarifu řidiče silničních motorových vozidel – do pracovní doby započteno 100 (jedno sto) %.
- (ii) základní tarif pro řidiče silničních motorových vozidel bude činit 168,00 Kč hrubého/hodinu
- (iii) výkonový tarif pro řidiče silničních motorových vozidel bude činit 193,97 Kč hrubého/hodinu
- (iv) tarif za čekání pro řidiče silničních motorových vozidel bude činit 168,00 Kč hrubého/hodinu
- (v) U vícedenních zájezdů se čekání započítává následujícím způsobem:
  - první den zájezdu – čekání od skončení jízdy do 18.00 hod., pokud nenásleduje další činnost;
  - mezilehlé dny – čekání od 6.00 do 18.00 hod., pokud nepředcházeli nebo nepokračovali jízdní výkon;
  - poslední den – čekání od 6.00 hod., pokud nepředcházeli jízdní výkon;
- (vi) odměna za výkon v NAD – vložený výkon (tuzemsko):
  - základní tarif pro řidiče silničních motorových vozidel bude činit 168,00 Kč hrubého/hodinu
  - výkonový tarif pro řidiče silničních motorových vozidel bude činit 193,97 Kč hrubého/hodinu
  - tarif za čekání pro řidiče silničních motorových vozidel bude činit 168,00 Kč hrubého/hodinu

- (vii) příplatek za ztížené pracovní prostředí ve výši **13,44 Kč hrubého/hodinu** výkonu.

#### 7.2.3 Vrátní

- (a) Stanovená měsíční mzda uvedená ve mzdovém výměru + prémiová složka (viz Příloha č. 3)

#### 7.2.4 Uklízečka

- (a) Stanovená měsíční mzda uvedená ve mzdovém výměru + prémiová složka (viz Příloha č. 3)

#### 7.2.5 Technicko-hospodářští pracovníci (THP)

- (a) Běžná pracovní místa – stanovená měsíční mzda uvedená ve mzdovém výměru + prémiová složka (viz příloha č. 3);
- (b) vedoucí pracovní místa – měsíční mzda sjednaná v dohodě o mzdě zahrnující případnou práci přesčas ve prospěch zaměstnavatele do 416 hodin ročně + prémiová složka (viz Příloha č. 3).

#### 7.2.6 Ostatní kategorie

- (a) Stanovená hodinová nebo měsíční mzda uvedená v mzdovém výměru + prémiová složka (viz Příloha č. 3)

### 7.3. FORMA MZDY

- 7.3.1 Základním druhem používané mzdy u zaměstnanců je mzda časová za odpracované hodiny nebo mzda měsíční stanovená mzdovým výměrem.

### 7.4 PŘÍPLATKY A MZDOVÁ ZVÝHODNĚNÍ

- 7.4.1 Příplatky a mzdová zvýhodnění se poskytují za odpracované hodiny uznané zaměstnavatelem, není-li v některých případech dále stanoveno jinak.

#### 7.4.2 Příplatky:

- (a) příplatek za práci přesčas ve výši **30 % (třicet procent) průměrného výdělku**;
- (b) příplatek za práci o sobotách a nedělích ve výši **30 % (třicet procent) průměrného výdělku**;
- (c) příplatek za práci ve svátek ve výši **100 % (jedno sto procent) průměrného výdělku**, pokud se zaměstnanec se zaměstnavatelem nedohodli na poskytnutí náhradního volna;
- (d) zaměstnanci, který nepracoval proto, že svátek připadne na jeho obvyklý pracovní den, přísluší náhrada mzdy ve výši odpovídající **100 % (jedno sto procent) průměrného výdělku**, pokud mu mzda ušla v důsledku svátku;
- (e) náhrada mzdy v této výši přísluší zaměstnanci také za den, v němž by mu bylo poskytnuto náhradní volno za práci ve svátek;
- (f) příplatek za noční práci v době od 22.00 hod. do 6.00 hod. za každou odpracovanou hodinu ve výši **12 % (dvanáct procent) z průměrného výdělku**;
- (g) příplatek za práci ve ztíženém prostředí ve výši **10 % (deset procent) základní sazby minimální mzdy** za každý ztěžující vliv;
- (h) příplatek za jízdu se zavazadlovým přívěsem ve výši **0,10 Kč (deset haléřů) za ujetý kilometr**.

### 7.5 MZDA PŘI VÝKONU JINÉ PRÁCE

- 7.5.1 Je-li zaměstnanec převeden na jinou práci než byla sjednaná (§ 139 ZP), přísluší mu mzda/odměna dle ZP.

## **7.6 NÁHRADA MZDY PŘI PROSTOJI**

- 7.7.1 V případě prostoje přísluší zaměstnanci náhrada mzdy (§ 207, 208 ZP). Jedná-li se o prostoje v průběhu turnusové směny v pravidelné osobní dopravě z důvodu technické závady na trati, obdrží zaměstnanec za dobu prostoje mzdu dle plánovaného výkonu v turnusové směně.
- 7.7.2 Nemůže-li zaměstnanec konat práci pro nepříznivé povětrnostní vlivy nebo jiné překážky na straně zaměstnavatele a nepřevéde-li ho zaměstnavatel na jinou práci, přísluší zaměstnanci náhrada mzdy (§ 207 a 208 ZP).

## **7.7 PRACOVNÍ POHOTOVOST**

Zaměstnavatel může po dohodě se zaměstnancem vyhlásit pracovní pohotovost za podmínek:

- (a) pro zajištění provozuschopnosti dopravních prostředků zaměstnavatele;
- (b) v době nepříznivých klimatických podmínek;
- (c) pro zabezpečení úkolů provozu zaměstnavatele;

přičemž u turnusových pracovníků musí být práce nad rámec turnusu s řidičem předem projednána.

## **7.8 PRÉMIE**

- 7.8.1 Tato část řeší poskytování prémiové složky mzdy zaměstnancům zaměstnavatele.
- 7.8.2 Konkrétní ukazatele pro jednotlivé kategorie zaměstnanců a konkrétní výše prémie v % určuje každoroční příloha „Prémiové ukazatele a sazby“, schválená oběma stranami kolektivní smlouvy.
- 7.8.3 Prémiové období je pro dělnické profese a THP měsíční. Je v pravomoci společnosti určit i těmto zaměstnancům prémiové období čtvrtletí.
- 7.8.4 U všech profesí je postupováno dle prémiových ukazatelů.
- 7.8.5 Vedoucím THP se stanovenou mzdou se vyplácí prémie čtvrtletně nebo měsíčně po zhodnocení stanovených ukazatelů do data. Členům TOP managementu a vedoucím zaměstnancům se sjednanou mzdou se vyplácí prémie (motivační složka mzdy) měsíčně a čtvrtletně na základě splnění sjednaných KPI's (klíčových výkonnostních ukazatelů).
- 7.8.6 V pravomoci společnosti je prémie případně krátit nebo odejmout za závažné nedostatky v práci. Rovněž je v pravomoci společnosti zohlednit závažné důvody při nesplnění ukazatele a prémie vyplatit. Při nekvalitním plnění úkolů zaměstnancem řízeného úseku nebo v případě hrubého porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci je možné odejmout celou prémiovou složku mzdy.

## **7.9 ODMĚNY**

- 7.9.1 Veškeré vyhlašované odměny, nad rámec základní mzdy nebo prémiové složky, budou poskytovány do benefitního systému Cafeterie a čerpány prostřednictvím zaměstnaneckých benefitů, které mohou využívat zaměstnanci všech kategorií, a to jak v pracovním poměru nebo uzavřením dohody o pracovní činnosti či provedení práce, k rehabilitaci a odpočinku.
- 7.9.2 **Příspěvek za jubileum**

Příspěvek bude zadán do systému v měsíci, kdy na něj vznikl nárok, a je připisován do benefitního programu Cafeterie, všechny částky do Cafeterie nebo na penzijní připojištění či doplňkové penzijní spoření dle písemného výběru zaměstnance (pokud zaměstnanec neurčí písemně jinak, budou alokovány do Cafeterie).

- (a) Jako uznání a ocenění dlouholeté práce budou zadány odměny při životním jubileu 50/55/60/65 let a při prvním odchodu do důchodu. Do počtu odpracovaných let lze započítat i práci u jiných dopravců v rámci fúze nebo stane-li se zaměstnavatel jejich nástupnickou organizací.

| Počet odpracovaných let | Výše odměny v hrubém |                                                |
|-------------------------|----------------------|------------------------------------------------|
|                         | 50/55/60/65 let      | Důchod starobní nebo plná invalidita 3. stupně |
| 5 - 15 let              | 1.500,- Kč           | 2.000,- Kč                                     |
| 15 - 25 let             | 2.500,- Kč           | 3.000,- Kč                                     |
| nad 25 let              | 3.500,- Kč           | <b>4.500,- Kč</b>                              |

- (b) Odměna za pracovní výročí 20/30/35/40/45 let je oceněním dlouholeté kvalitní práce pro společnost a bude přiznaná dle následujících podmínek:

| Počet odpracovaných let | Výše odměny        |
|-------------------------|--------------------|
| 20 let                  | 3.000,- Kč hrubého |
| 30 let                  | 5.000,- Kč hrubého |
| 35 let                  | 6.000,- Kč hrubého |
| 40 let                  | 8.000,- Kč hrubého |
| 45 let                  | 8.000,- Kč hrubého |

- (c) Odměny za jízdu bez nehod jsou oceněním dlouholeté kvalitní práce řidiče a budou přiznány dle následujících podmínek:
- (i) Pro zápočet ujetých kilometrů bez nehody nesmí mít řidič žádnou nehodu z vlastní viny. V odůvodněných případech může vedoucí střediska místo zrušení zápočtu všech evidovaných kilometrů bez nehody u nehod se škodou do 15.000,- Kč včetně DPH na majetku zaměstnavatele pouze pozastavit zápočet kilometrů na dobu jednoho roku. Za zaviněnou nehodu se považuje taková, při které bylo řidiči prokázáno vyšetřujícím orgánem spoluzavinění či plná vina bez ohledu na výši škody. Definitivní dopad nehody do zhodnocení jízdy bez nehod je určen rozhodnutím škodní komise.
  - (ii) Po celou dobu zápočtu ujetých kilometrů nesmí být řidiči zjištěno požití alkoholických nápojů nebo jiných návykových látek před i po jízdě.
  - (iii) Řidič musí splňovat podmínky pro výkon svého povolání vyplývající z obecných a vnitřních předpisů, počínaje pravidelným školením, lékařskými prohlídkami apod.
  - (iv) Při splnění výše uvedených podmínek obdrží řidič následující odměny:

| Ujeté km nebo odjeté roky |        | Odměna             |
|---------------------------|--------|--------------------|
| 500 000 km                | 10 let | 1.500,- Kč hrubého |
| 1 000 000 km              | 20 let | 2.500,- Kč hrubého |
| 1 500 000 km              | 30 let | 3.500,- Kč hrubého |
| 2 000 000 km              | 40 let | 4.500,- Kč hrubého |
| 2 500 000 km              | 45 let | 5.000,- Kč hrubého |

### 7.9.3 Za získání Zlaté Janského plakety

|                                       |                    |
|---------------------------------------|--------------------|
| Bez ohledu na počet odpracovaných let | Výše odměny        |
|                                       | 2.000,- Kč hrubého |

### 7.9.4 Příspěvek na rehabilitaci a dovolenou

- (a) Zaměstnavatel poskytne všem zaměstnancům příspěvek na rehabilitaci a dovolenou a to 2x ročně (v termínu se mzdou za duben a říjen daného roku) ve výši 2.500,- Kč.
- (b) Příspěvek bude vyplacen do benefitního programu Cafeterie.
- (c) Tento příspěvek náleží nejdříve po skončení zkušební doby. V případě nemoci či jiného nekonání práce z důvodů nezaviněných zaměstnavatelem v daném období, za které náleží, bude poměrně krácen. Není krácen z důvodu čerpání dovolené či nemoci v celkové délce 5 (pěti) nebo méně dnů.

### 7.9.5 Stabilizační příspěvky

- (a) O stabilizačním příspěvku zaměstnanec ve společnosti bude jednáno mezi odborovou organizací a zaměstnavatelem po uzavření hospodářských výsledků za kalendářní rok. Bude vyplacen ze zisku a rozdělen poměrně dle skupin, a to dle odpracovaných let u společnosti.
  - (i) Skupina A ..... nad 10 let            2 000 bodů
  - (ii) Skupina B ..... od 5 do 10 let        1 200 bodů
- (b) Jedná se o motivační program, který je zařazen do benefitního programu Cafeterie.
- (c) Pro vyplacení stabilizačního příspěvku se započítává pouze nepřerušovaný pracovní poměr na základě pracovní smlouvy na pozici řidič silničních motorových vozidel a řidič smluvní přepravy a nahrání bodů do Cafeterie proběhne do konce července 2027.

## 7.10 VÝPLATA MZDY

### 7.10.1 Podmínky splatnosti a výplaty mzdy:

- (a) Způsob výplaty mzdy je bezhotovostní, na žádost zaměstnance na jím uvedený účet, případně hotově v pokladně zaměstnavatele (dle ZP) tam, kde to umožňuje provoz pokladny a pokladní limit.
- (b) Výplatní termín je stanoven na 20. den v měsíci.
- (c) Splatnost mzdy je určena § 141 ZP.

## 7.11 NEUZAVŘENÍ KOLEKTIVNÍ SMLOUVY V TERMÍNU

- 7.11.1 Pokud nebude do konce účinnosti této kolektivní smlouvy uzavřena kolektivní smlouva nová, zavazují se smluvní strany uzavřít dodatek k této kolektivní smlouvě na dobu určitou v délce zpravidla jednoho roku.
- 7.11.2 Dodatek uvedený v bodě 7.11.1. bude v co největší míře zachovávat práva a povinnosti obou smluvních stran uvedených v této kolektivní smlouvě.

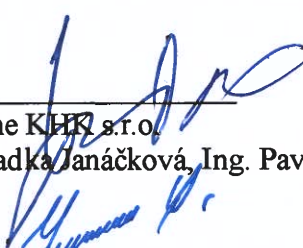
## 8. ZAVĚREČNÁ USTANOVENÍ

- 8.1 Ke změně nebo doplnění této kolektivní smlouvy může dojít jedině na základě vzájemné dohody nebo při změně právní úpravy, a to zejména v oblasti mzdových prostředků v dopravě. Návrh na změnu

nebo doplnění může předložit kterákoliv strana s tím, že druhá strana je povinna odpovědět do 14 dnů od doručení návrhu smlouvy.

- 8.2 Pokud dojde změnou právních předpisů k rozporu mezi ustanovením této kolektivní smlouvy a novelizovaným právním předpisem, nebo ke zrušení právního předpisu, je toto ustanovení neplatné, platnost kolektivní smlouvy však tím není dotčena.
- 8.3 Zaměstnavatel projedná s odborovou organizací všechny vnitřní předpisy zaměstnavatele, na které se odvolává tato Kolektivní smlouva.
- 8.4 Platné přílohy kolektivní smlouvy:
- (a) č. 1 - Jízdní výhody, přepravní výhody, ochranné pomůcky, výstrojní součásti a zdraví škodlivá prostředí;
  - (b) č. 2 - Poskytování cestovních náhrad;
  - (c) č. 3 - Prémiové ukazatele a sazby.
- 8.5 Zaměstnavatel zajistí 6 výtisků kolektivní smlouvy a jejích příloh.
- 8.6 V případě, že nebude po uplynutí doby platnosti této Kolektivní smlouvy uzavřena kolektivní smlouva nová nebo bude formou dodatku sjednáno její prodloužení, upravují práva a povinnosti smluvních stran právní předpisy, popřípadě vyšší kolektivní smlouvy.

V Praze dne 10.12.2025



BusLine KHK s.r.o.

Ing. Radka Janáčková, Ing. Pavel Tomšů, jednatelé

Základní organizace Svazu Odborářů Služeb a Dopravy BUS, pobočný spolek  
Milan Zimmermann, předseda výboru



ZO OS DOSIA pro Bus Line KHK  
Jan Eyer, předseda výboru

# **PŘÍLOHA č. 1**

## **KOLEKTIVNÍ SMLOUVY**

**mezi**

**BusLine KHK s.r.o.**

se sídlem: Na Rovinkách 211, Podmoklice, 513 01 Semily  
Identifikační číslo: 05666449, (dále také jen „zaměstnavatel“ nebo „společnost“)

**a**

**Základní organizací Svazu Odborářů Služeb a Dopravy BUS, pobočný spolek**

se sídlem: Pražská 1821, 509 01 Nová Paka  
Identifikační číslo: 21433941, (dále jen „ZO SOSAD“)

**a**

**ZO OS DOSIA pro Bus Line KHK**

se sídlem: Mlýnec 67, 507 32 Kopidlno  
Identifikační číslo: 07683642, (dále také jen „ZO OS DOSIA“)

(ZO SOSAD a ZO OS DOSIA dále společně jen „odborové organizace“ či jednotlivě „odborová organizace“)

**Jízdní výhody  
přepravní výhody  
ochranné pomůcky, výstrojní součástky a  
zdraví škodlivá prostředí**

**Účinnost: od 01.01.2026 do 31.12.2026.**

## **1. JÍZDNÍ VÝHODY**

### **1.1. Zásady pro poskytování zlevněného jízdného v období od 1.1.2026 do 31.12.2026**

- 1.1.1 Zaměstnanecké jízdné se bude poskytovat formou zaměstnaneckých čipových karet (ZČK)/průkazek, které umožní držiteli bezplatnou přepravu na linkách provozovaných zaměstnavatelem.
- 1.1.2 Cena ZČK (včetně DPH) za období od 1.1.2026 do 31.12.2026 hrazená zaměstnancem zaměstnavateli (roční poplatek):
  - = **100 Kč** (zaměstnanci)
  - = **650 Kč** (manžel/manželka); druh/družka písemně prohlašující sdílení společné domácnosti);
  - = **250 Kč** (rodinný příslušník do 26 let - od 18 let prokazující se potvrzením o denním studiu).

Částka za ZČK bude hrazena srážkou ze mzdy
- 1.1.3 Zaměstnanci pracující na dohodu o pracovní činnosti či na dohodu o provedení práce mají nárok na ZČK/průkazku, jejich rodinní příslušníci nárok na ZČK/průkazku nemají.
- 1.1.4 Nárok na ZČK/průkazku zaměstnanci i jeho rodinným příslušníkům vzniká na dobu trvání pracovního poměru u zaměstnavatele v období od 1.1.2026 do 31.12.2026 (u nově nastoupivších zaměstnanců dnem nástupu do pracovního poměru u zaměstnavatele kdykoli v období od 1.1.2026 do 31.12.2026).
- 1.1.5 Postup pro pořízení ZČK/průkazky:
  - 1.1.5.1 Zaměstnanec vyplní žádanku o vydání ZČK/průkazky (stejná jako pro cestující) a spolu s jednou průkazkovou fotografií předá nadřízenému, který ji odešle na IT úsek pro zhotovení
  - 1.1.5.2 Po zhotovení ZČK je karta opatřena nálepkou s hologramem, který vydá příslušné středisko a nahlásí mzdové účtárně ke srážce ze mzdy. Stejnou formou je postupováno i při prolongaci.
- 1.1.6 V případě nepřítomnosti zaměstnance v práci (zejména v případě nemoci či neplaceného volna) po dobu delší než 30 (třicet) po sobě jdoucích kalendářních dnů a/nebo 60 (šedesát) kalendářních dnů za rok 2026 celkem (části jednotlivých dnů se sčítají) zaměstnanec a jeho manžel, manželka, druh, družka a rodinný příslušník mohou na základě rozhodnutí zaměstnavatele ztratit nárok na ZČK/průkazku; pokud zaměstnanec, jeho manžel, manželka, druh, družka a rodinný příslušník ztratí nárok na ZČK/průkazku, mají povinnost ji vrátit. Pro tyto účely se dovolená a MPV nepočítají za nepřítomnosti zaměstnance v práci. Zaměstnavatel nepřijme rozhodnutí o ztrátě nároku na ZČK/průkazku z důvodů hodných zvláštního zřetele, zejména z důvodu odstranění tvrdosti.
- 1.1.7 Pro účely této přílohy kolektivní smlouvy se manželem / manželkou rozumí rovněž partner, který uzavřel partnerství podle občanského zákoníku, stejně jako partner, který uzavřel registrované partnerství podle zákona o registrovaném partnerství.

### **1.2 Zneužití zlevněného jízdného**

- 1.2.1 Za zneužití zlevněného jízdného odebere zaměstnavatel příslušné osobě ZČK/průkazku na dobu 12 měsíců. Při opakovaném zneužití se zlevněné jízdné odebere natrvalo zaměstnanci i všem jeho rodinným příslušníkům.
- 1.2.2 Za zneužití se považuje zejména:
  - 1.2.2.1 získání ZČK/průkazky na základě nesprávných a nepravdivých údajů
  - 1.2.2.2 zapůjčení ZČK/průkazky jiné osobě
  - 1.2.2.3 neohlášení ztráty či odcizení ZČK/průkazky.
- 1.2.3 V případě ztráty či odcizení ZČK/průkazky poskytnuté zaměstnanci a/nebo jeho rodinnému příslušníkovi je zaměstnanec povinen neprodleně nahlásit ztrátu či odcizení zaměstnavateli (na personálním oddělení), které zajistí zablokování ZČK/průkazky.
- 1.2.4 Při vystavení nové ZČK/průkazky zaplatí zaměstnanec poplatek ve výši **500 Kč (pět set korun českých)**, v případě prokázání krádeže ZČK/průkazky (protokol Policie ČR) je poplatek ve výši **250 Kč (dvě stě padesát korun českých)**. Současně si znovu uhradí po vylepení nové nálepky s hologramem výše uvedený roční poplatek.

### 1.3 Přeprava zavazadel

1.3.1 Průkazka zlevněného jízdného opravňuje držitele k současné bezplatné přepravě zavazadel v souladu s přepravními podmínkami.

### 1.4 Poskytování přepravních výhod zaměstnancům zaměstnavatele

1.4.1 K poskytování slev z přepravného stanoveného za přepravní výkony v nepravidelné autobusové dopravě a v tuzemské nákladní dopravě platí obecné předpisy.

1.4.2 Cena přepravného se sjednává na bázi ceníku služeb.

## 2. VÝSTROJNÍ SOUČÁSTKY

2.1 Jedná se výhradně o výstrojní součástky označené neodstranitelným logem společnosti, které jsou určeny výhradně k nošení při plnění pracovních povinností pro zaměstnavatele.

### Přehled povinných a nepovinných součástí ústroje (povinné součásti podléhají kontrole ze strany zaměstnavatele) – bodová hodnota a životnost

| Položka ústroje             | Bodová hodnota /ks | Životnost ode dne poskytnutí zaměstnavatelem |
|-----------------------------|--------------------|----------------------------------------------|
| <b>POVINNÉ SOUČÁSTI</b>     |                    |                                              |
| Kalhoty dlouhé              | 500                | 1 rok                                        |
| Kalhoty krátké              | 800                | 1 rok                                        |
| Polokošile bavlna nebo směs | 150                | 3 měsíce                                     |
| Polokošile funkční          | 150                | 3 měsíce                                     |
| Košile krátký rukáv         | 350                | 3 měsíce                                     |
| Košile dlouhý rukáv         | 450                | 3 měsíce                                     |
| Halenka dámská KR,DR,3/4R   | 400                | 3 měsíce                                     |
| Fleecová mikina             | 350                | 1 rok                                        |
| Svetr dámský propínací      | 700                | 1 rok                                        |
| Pletená vesta               | 400                | 2 roky                                       |
| Pletený svetr               | 550                | 2 roky                                       |
| Obuv celorok                | 800                | 1 rok                                        |
| <b>NEPOVINNÉ SOUČÁSTI</b>   |                    |                                              |
| Bunda softshell             | 1300               | 2 roky                                       |
| Vesta softshell             | 1050               | 2 roky                                       |

|                             |     |              |
|-----------------------------|-----|--------------|
| Obuv letní                  | 600 | 1 rok        |
| <b>Bodový nárok za rok*</b> |     | <b>7000*</b> |

*Pozn. Nárok na zakoupení bundy je jednou za 2 roky. Pokud dojde k jejímu poškození či zničení, je na individuálním posouzení VS.*

**\*Celkový bodový nárok** – jedná se o max. hodnotu ústroje, nevyčerpanou část nelze převádět ani vyplácet. Bodové konto může řidič libovolně čerpat za podmínky dodržení povinné výstroje (kalhoty, košile/polokošile, vesta/svetr, vhodná obuv pro řízení vozidla na základě vnitřního předpisu). Tzn. v případě, že má z let minulých dostatek košil, svetrů apod., může čerpat z bodového konta libovolně i nepovinné součásti.

**Polokošile (tričko s límečkem) není povolena u řidičů zajišťujících přepravu na dálkových linkách a v zájezdové dopravě.**

**\*\*Vedení společnosti výslovně ZAKAZUJE ŘÍZENÍ VOZIDLA S KAPUCÍ ČI REKLAMNÍ KŠILTOVKOU.** V období od 1.11. do 31.3. se při nízkých teplotách při ranních směnách výjimečně povoluje jednoduchá pokrývka hlavy bez jakéhokoli reklamního označení.

2.2 Při nástupu nového zaměstnance majícího nárok na vybavení výstrojnými součástmi, bude tento neprodleně vybaven dle předpisu do minimální vybavenosti (2x košile / polokošile), další vybavení bude zajištěno po uplynutí zkušební doby.

2.3 V případě nepřítomnosti v práci (zejména v případě nemoci či neplaceného volna) dojde ke krácení bodů o 1/12 za celý měsíc trvání nepřítomnosti zaměstnance v práci u zaměstnavatele. Pro tyto účely se dovolená a MPV počítají za nepřítomnosti zaměstnance v práci.

2.4 Zaměstnancům, od kterých je vyžadována ústrojová povinnost, je pravidelně měsíčně poskytován příspěvek na praní služebního oblečení ve výši **300,- (tři sta) Kč hrubého**. Tento příspěvek je vyplácen zaměstnancům, kteří jsou zaměstnáni u zaměstnavatele v pracovním poměru. V případě nepřítomnosti v práci (zejména v případě nemoci, dovolené či neplaceného volna), je tento příspěvek poměrně krácen. Pro tyto účely se dovolená a MPV počítají za nepřítomnosti zaměstnance v práci.

Zaměstnancům zaměstnaným na Dohodu o provedení práce nebo Dohodu o pracovní činnosti náleží příspěvek ve výši **100,- (jedno sto) Kč / měsíčně hrubého**. V případě nepřítomnosti v práci (zejména v případě nemoci, dovolené či neplaceného volna), je tento příspěvek poměrně krácen. Pro tyto účely se dovolená a MPV počítají za nepřítomnosti zaměstnance v práci.

2.5 U ostatních zaměstnanců = **dispečeri, pracovníci informačních kanceláří, obsluhy čerpacích stanic a vrátní** bude řešeno individuálně po dohodě s vedením společnosti. V případě nafasování výstrojních součástí bude jejich používání k výkonu práce vyžadováno, v opačném případě, při dodržení čistoty a přiměřenosti oděvů, nemusí ústroj dodržovat. Bude řešeno individuálně.

2.6 Zaměstnancům bude poskytnut 2x ročně hygienický balíček zahrnující hygienické a mycí potřeby.

### 3. POSKYTOVÁNÍ MYCÍCH, ČISTÍCÍCH A DEZINFEKČNÍCH PROSTŘEDKŮ

- 3.1 Poskytování mycích, čistících a dezinfekčních prostředků řeší příslušný vnitřní předpis Směrnice pro poskytování ochranných prostředků v BusLine KHK s.r.o. včetně příloh, který vychází z ustanovení § 104 ZP a prováděcího předpisu - nařízení vlády číslo 390/2021 Sb., kterým se stanoví rozsah a bližší podmínky poskytování osobních ochranných pracovních prostředků, mycích, čistících a dezinfekčních prostředků v množství dle platného vnitřního předpisu, na základě vyhodnocení rizik.

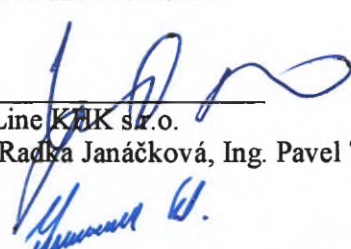
#### 4. POSKYTOVÁNÍ OSOBNÍCH OCHRANNÝCH PRACOVNÍCH PROSTŘEDKŮ

- 4.1 Poskytování osobních ochranných prostředků řeší příslušný vnitřní předpis zaměstnavatele včetně příloh, který na základě vyhodnocení rizik vychází z ustanovení § 104 ZP a prováděcího předpisu – nařízení vlády číslo 390/2021 Sb., kterým se stanoví rozsah a bližší podmínky poskytování osobních ochranných pracovních prostředků, mycích, čistících a dezinfekčních prostředků.

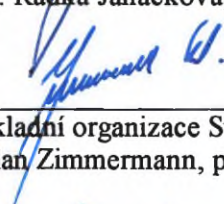
#### 5. ZTÍŽENÁ A ZDRAVÍ ŠKODLIVÁ PRACOVNÍ PROSTŘEDÍ

- 5.1 Výše mzdového zvýhodnění za práci ve ztíženém a zdraví škodlivém prostředí je 10 (deset) % minimální mzdy za hodinu práce v tomto prostředí za každý ztěžující vliv v souladu se ZP.
- 5.2 Mzdové zvýhodnění se poskytuje za skutečně odpracovanou dobu, při které vznikly podmínky ztíženého a zdraví škodlivého pracovního prostředí. Tuto odpracovanou dobu eviduje a schvaluje zaměstnavatel prostřednictvím přímo nadřízeného zaměstnance a předkládá ji se mzdovými podklady k proplacení mzdy příslušného měsíce.

V Praze dne 10.12.2025

  
BusLine KHK s.r.o.

Ing. Radka Janáčková, Ing. Pavel Tomšů, jednatele

  
Základní organizace Svazu Odborářů Služeb a Dopravy BUS, pobočný spolek  
Milan Zimmermann, předseda výboru

  
ZO OS DOSIA pro Bus Line KHK  
Jan Eyer, předseda výboru

# **PŘÍLOHA č. 2**

## **KOLEKTIVNÍ SMLOUVY**

mezi

### **BusLine KHK s.r.o.**

se sídlem: Na Rovinkách 211, Podmoklice, 513 01 Semily  
Identifikační číslo: 05666449, (dále také jen „zaměstnavatel“ nebo „společnost“)

a

### **Základní organizací Svazu Odborářů Služeb a Dopravy BUS, pobočný spolek**

se sídlem: Pražská 1821, 509 01 Nová Paka  
Identifikační číslo: 21433941, (dále jen „ZO SOSAD“)

a

### **ZO OS DOSIA pro Bus Line KHK**

se sídlem: Mlýnec 67, 507 32 Kopidlno  
Identifikační číslo: 07683642, (dále také jen „ZO OS DOSIA“)

(ZO SOSAD a ZO OS DOSIA dále společně jen „odborové organizace“ či jednotlivě „odborová organizace“)

## **Poskytování cestovních náhrad**

**Účinnost: od 01.01.2026 do 31.12.2026.**

## **1. ZÁKLADNÍ USTANOVENÍ**

- 1.1. Zásady pro poskytování cestovních náhrad upravují tuzemské a zahraniční cestovní náhrady u zaměstnavatele.
- 1.2. Tyto zásady vyplývají z platného znění § 151 až 172 a § 182 až 190 ZP.
- 1.3. Účelem těchto zásad je zajištění jednotného postupu při vysílání zaměstnanců na pracovní cesty a stanovení některých sazeb v případech, kdy ZP umožňuje jejich stanovení v určitém rozmezí.

## **2. CESTOVNÍ NÁHRADY PŘI TUZEMSKÉ PRACOVNÍ CESTĚ**

- 2.1. Zaměstnanci náleží při tuzemské pracovní cestě tyto cestovní náhrady:

- 2.1.1. prokázané jízdní výdaje;
- 2.1.2. prokázané výdaje za ubytování;
- 2.1.3. stravné; a
- 2.1.4. nutné vedlejší výdaje.

### **2.2. Náhrady jízdného - rok 2026**

- 2.2.1. Zaměstnanec je povinen při pracovní cestě využít prostředky veřejné autobusové dopravy. V případě, že bylo dohodnuto a předem odsouhlaseno nadřízeným použití vlastního vozidla, bude poskytnuta základní náhrada *ve výši dle platných právních předpisů* a náhrada za PHM v souladu s platnou legislativou v souvislosti s údaji uvedenými v technickém průkazu vozidla zaměstnance. Bez předchozího souhlasu k použití soukromého vozidla bude postupováno dle platného znění ZP. Náhrada za PHM bude činit:

- 2.2.1.1. benzin 95 O *ve výši dle platných právních předpisů;*
- 2.2.1.2. benzin 98 O *ve výši dle platných právních předpisů;*
- 2.2.1.3. nafta *ve výši dle platných právních předpisů.*
- 2.2.1.4. za jednu kilowatthodinu elektřiny *ve výši dle platných právních předpisů.*

- 2.3. Před prvním použitím vlastního vozidla musí zaměstnanec předložit zaměstnavateli technický průkaz vozidla, jinak nebude použití vlastního vozidla zaměstnavatelem povoleno.

### **2.4. Výdaje za ubytování.**

- 2.4.1. Zaměstnancům se poskytuje náhrada za ubytování v prokázané výši, nejvýše však do limitu stanoveného přímým nadřízeným před započítáním pracovní cesty.
- 2.4.2. Limit na ubytování stanovený přímým nadřízeným před započítáním cesty je zaměstnanec povinen dodržet za každou noc - jsou-li v účtu za ubytování obsaženy i výdaje za stravu, je zaměstnanec povinen toto uvést při vyúčtování, případně požádat o uvedení této skutečnosti při úhradě ubytování na vystaveném dokladu. Tento doklad musí obsahovat veškeré údaje k uplatnění vratky DPH.

### **2.5. Stravné – rok 2026**

- 2.5.1. Stravné je stanoveno podle délky pracovní cesty takto:

- 2.5.1.1. 5 – 12 hodin *ve výši dle platných právních předpisů;*
- 2.5.1.2. 12 – 18 hodin *ve výši dle platných právních předpisů; a*
- 2.5.1.3. nad 18 hodin *ve výši dle platných právních předpisů.*

- 2.6. V případě, že bylo zaměstnanci zajištěno jídlo, které má charakter snídaně, oběda a večeře, krátí se stravné za každé uvedené jídlo až o hodnotu:

- 2.6.1. 70 % stravného – trvá-li pracovní cesta 5 – 12 hodin;
- 2.6.2. 35 % stravného – trvá-li pracovní cesta 12 – 18 hodin; a
- 2.6.3. 25 % stravného – trvá-li pracovní cesta déle než 18 hodin.
- 2.7. Při pracovní cestě, která spadá do dvou kalendářních dnů, se upustí od odděleného posuzování doby trvání pracovní cesty v kalendářním dnu, je-li to pro zaměstnance výhodnější.
- 2.8. Vypočtené sazby se zaokrouhlí na celé koruny tak, že do 50 haléřů se zaokrouhlí směrem dolů, od 51 haléřů a více směrem nahoru.
- 2.9. **V pravidelné osobní dopravě vnitrostátní** (kategorie 61,63) se přiznává stravné dle doby trvání pracovní cesty takto:
- |                       |               |                                                |
|-----------------------|---------------|------------------------------------------------|
| 2.9.1. pracovní cesta | 5 – 12 hodin  | <i>ve výši dle platných právních předpisů;</i> |
| 2.9.2. pracovní cesta | 12 - 18 hodin | <i>ve výši dle platných právních předpisů;</i> |
| a                     |               |                                                |
| 2.9.3. pracovní cesta | nad 18 hodin  | <i>ve výši dle platných právních předpisů.</i> |
- 2.10. Nutné vedlejší výdaje - mezi tyto náhrady patří: doklad o parkování, poplatek za služební telefonické hovory, vstupenka na akci (veletrh, výstava apod.) Tyto náhrady se proplácí v prokázané výši. Pokud je zaměstnanec neprokáže, náhrada nenáleží. Jiné náhrady nebudou zaměstnancům uznány.
- 2.11. Částky specifikované v tomto článku 2 slovy „*ve výši dle platných právních předpisů*“ zaměstnavatel a odborové organizace sjednají v přesné výši poté, co Ministerstvo práce a sociálních věcí stanoví vyhláškou podle § 189 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, změnu sazby základní náhrady za používání silničních motorových vozidel a stravného a o stanovení průměrné ceny pohonných hmot pro účely poskytování cestovních náhrad pro rok 2026, a to ve výši stanovené v uvedené vyhlášce pro rok 2026.

### **3. CESTOVNÍ NÁHRADY PŘI ZAHRANIČNÍ PRACOVNÍ CESTĚ**

- 3.1. Zaměstnanci náleží při zahraniční pracovní cestě tyto náhrady:
- 3.1.1. prokázané výdaje za ubytování;
- 3.1.2. stravné v cizí měně (popřípadě v měně dohodnuté se zaměstnancem);
- 3.1.3. nutné vedlejší výdaje; a
- 3.1.4. kapesné.
- 3.2. Výdaje za ubytování
- 3.2.1. Výdaje za ubytování se proplácí v prokázané výši, nejvýše však do limitu stanoveného přímým nadřízeným před započítáním pracovní cesty.
- 3.2.2. Limit na ubytování stanovený přímým nadřízeným před započítáním pracovní cesty je zaměstnanec povinen dodržet za každou noc.
- 3.2.3. Jsou-li v účtu za ubytování obsaženy i výdaje za stravu, je zaměstnanec povinen toto uvést při vyúčtování, příp. požádat o uvedení této skutečnosti při úhradě ubytování na vystavovaném dokladu. Tento doklad musí obsahovat veškeré údaje k uplatnění vratky DPH.
- 3.3. Stravné v cizí měně (popřípadě v měně dohodnuté se zaměstnancem)
- 3.3.1. Stravné pro řidiče a ostatní zaměstnance - Stravné při zahraniční cestě náleží ve výši 75% základní sazby stravného dle vyhlášky Ministerstva financí ČR pro příslušný kalendářní rok, zaokrouhleno v celé měnové jednotce.

- 3.3.2. Stravné je stanoveno podle doby trvání pracovní cesty takto:
- 3.3.2.1. pracovní cesta nad 18 hod                      stravné dle bodu 3.3.1.;
  - 3.3.2.2. pracovní cesta od 12 do 18 hod              2/3 stravného; a
  - 3.3.2.3. pracovní cesta 1 - 12 hodin                1/3 stravného.
- 3.3.3. Každý kalendářní den strávený v zahraničí (část dne) se posuzuje samostatně. Pro vznik nároku na tuzemské i zahraniční stravné v jednom dni platí následující pravidlo: pokud nevznikne nárok na tuzemské stravné, na zahraniční stravné vzniká nárok již při 1 hodině a více; pokud vznikne nárok na tuzemské stravné, na zahraniční vznikne nárok až po 5 a více hodinách.
- 3.3.4. V případě, že bylo zaměstnanci zajištěno jídlo, které má charakter snídaně, oběda a večeře, krátí se stravné za každé uvedené jídlo až o hodnotu:
- 3.3.4.1. 70 % stravného – trvá-li pracovní cesta 1 – 12 hodin;
  - 3.3.4.2. 35 % stravného – trvá-li pracovní cesta 12 – 18 hodin; a
  - 3.3.4.3. 25 % stravného – trvá-li pracovní cesta déle než 18 hodin.
- 3.3.5. Výši stravného lze paušalizovat v souladu s ustanovením zákoníku práce.
- 3.3.6. Na trajektu se poskytuje měna výstupního státu.
- 3.3.7. V případě, že o to zaměstnanec požádá, vyplátí se mu stravné při zahraniční pracovní cestě v českých korunách nebo v jiné volně směnitelné měně. Pro přepočítání se použije směnný kurz devizového trhu vyhlášený ČNB, platný v den výplaty záloh.
- 3.3.8. Při cestě po českém státním území při zahraniční pracovní cestě na hraniční přechod k odbavení se poskytuje stravné v české měně dle bodu 2.5.

#### 3.4. Nutné vedlejší výdaje

- 3.4.1. Budou uznány tyto nezbytné náklady/doklady účelně a přiměřeně vynaložené zaměstnancem: poplatek za parkování, poplatek za služební telefonické hovory, vstupenka na stanovenou akci (veletrh, výstava apod.), silniční daň, dálniční poplatky, lodní lístek, cena trajektu, nákup PHM a případné jiné výdaje související se zdárným průběhem pracovní cesty. Doklady musí obsahovat veškeré údaje k uplatnění vratky DPH. Tyto ostatní výdaje se vyplátí v prokázané výši. Pokud je zaměstnanec neprokáže, náhrada mu nenáleží.

#### 3.5. Kapesné

- 3.5.1. Kapesné ve výši 10% z nekrácených nároků za poskytnuté jídlo (tj. ze 75 % základní sazby vyhlášení vyhlášky na základě zmocnění vyplývající z § 189 ZP) bude poskytnuto pouze v případě zahraničních pobytových zájezdů, kde bude řidiči poskytnuta plná penze v místě pobytu. O přiznání kapesného v jiných případech do výše stanovené zákonem rozhoduje na doporučení vedoucího střediska (porucha vozidla, prostoj řidiče zaviněný třetí osobou apod.) jednatel společnosti.

### 4. VYSÍLÁNÍ ZAMĚSTNANCE NA PRACOVNÍ CESTU

- 4.1. Vyslání zaměstnance na pracovní cestu provede písemným (případně elektronickým) pokynem jeho přímý nadřízený, který mu stanoví datum a výchozí místo, trasu a cíl pracovní cesty, účel a dobu trvání cesty, dopravní prostředek, způsob ubytování a datum a místo ukončení cesty.
- 4.2. Vyslání zaměstnance na pracovní cestu do zahraničí je podmíněno souhlasem jednatele společnosti.
- 4.3. Pravidelným pracovištěm se rozumí místo se zaměstnancem dohodnuté jako místo výkonu práce v pracovní smlouvě. Pokud je uvedeno pouze místo výkonu práce bez konkrétní adresy střediska, rozumí se vždy pro účely výplaty cestovních náhrad přesná adresa střediska.

## **5. PROPLÁCENÍ ČASU STRÁVENÉHO NA PRACOVNÍ CESTĚ JINAK NEŽ VÝKONEM PRÁCE**

- 5.1. Pokud čas strávený na pracovní cestě jinak než plněním pracovních úkolů spadá do pracovní doby, tak se považuje za dobu překážky v práci na straně zaměstnavatele, při které se zaměstnanci mzda nekrátí. Zaměstnancům, kterým z důvodu pracovní cesty mzda ušla, přísluší náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku.

## **6. POSKYTNUTÍ ZÁLOHY A VYÚČTOVÁNÍ PRACOVNÍ CESTY**

- 6.1. Zaměstnanec, který je vyslán na tuzemskou pracovní cestu delší než jeden den, může požádat o poskytnutí zálohy na předpokládané výdaje.

- 6.2. Zaměstnanci vysílanému na zahraniční pracovní cestu bude poskytnuta záloha ve výši předpokládaných výdajů.

- 6.3. Postup při uplatňování nároku na úhradu cestovních náhrad:

- 6.3.1. Na základě požadavku oprávněné osoby vystaví valutová pokladna protokol vyúčtování a spolu s předávacími protokoly jej předá na dopravní úsek správy společnosti. Tam oprávněná osoba poznamená do tohoto protokolu případné upřesňující údaje týkající se výše diet (paušální diety, plná penze, polopenze, atd.), a k výše uvedenému zajistí do odstavce „poznámky ve vyúčtování“ podpis řidiče (řidičů), zapíše tento protokol s výši záloh do deníku a zajistí jeho odeslání na příslušné středisko. V případě nepřítomnosti oprávněné osoby a naléhavé potřeby vybavení řidiče pro zájezd valutami, učiní tak valutová pokladna výjimečně na základě pokynu vedoucího střediska nebo pověřeného pracovníka, s tím, že následně na to upozorní oprávněnou osobu.

- 6.3.2. Po skončení pracovní cesty předloží řidič do dvou následujících pracovních dnů protokol dispečerovi, případně vedoucímu střediska, který mu dle vyplněného záznamu provozu vozidla (ZPV) odsouhlasí časy přechodu jednotlivých hranic.

- 6.3.3. Na základě takto vyplněného protokolu a upřesňujících poznámek oprávněné osoby provede řidič výpočet nároku na stravné a zaznamená veškeré zbývající poplatky související přímo se zajištěním přepravy. Takto vyplněný protokol s uvedením data a potvrzený podpisem, společně se zůstatkem valut, předá řidič, popřípadě oprávněná osoba, nejpozději do následujícího pracovního dne valutové pokladně, která tento zůstatek potvrdí do protokolu.

- 6.3.4. Valutová pokladna předá tento protokol oprávněné osobě (viz bod 6.3.6., kdo se rozumí oprávněnou osobou), která překontroluje výši spočítaného stravného, účtované doklady, v případě souhlasu protokol podepíše a vrátí pokladně nejpozději do následujícího pracovního dne. V případě rozporu zajistí opravu výpočtu, se kterou seznámí řidiče a následně postoupí v nejkratší době tento protokol pokladně.

- 6.3.5. Na základě takto řádně vyplněného, podepsaného a schváleného protokolu provede pokladna vyrovnaní záloh a skutečnosti tak, aby nejpozději do následujícího kalendářního dne byl řidiči předán přeplatek, a to v české měně dle kurzu devizového účtu ČNB, pokud se zaměstnanec se zaměstnavatelem nedohodnou jinak, resp. uhrazen řidičem nedoplatek v měně, která byla řidiči poskytnuta, nebo na kterou řidič tuto měnu směnil, nebo v české měně.

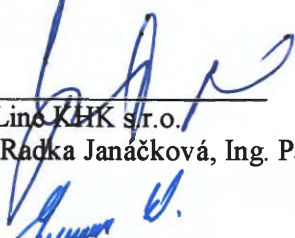
- 6.3.6. Oprávněnou osobou se rozumí:

- 6.3.6.1. jednatel společnosti;
- 6.3.6.2. vedoucí střediska zaměstnavatele, dispečer zaměstnavatele;
- 6.3.6.3. specialista PAD zaměstnavatele; a
- 6.3.6.4. osoba písemně pověřená jednatelem společnosti.

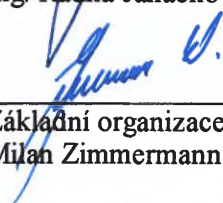
## 7. ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ

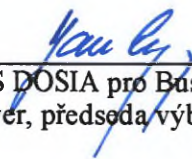
- 7.1. Zaměstnanec je povinen pravdivě vyplnit veškeré údaje potřebné k provedení vyúčtování pracovní cesty bez zbytečného odkladu a řádně.
- 7.2. V případech, které neřeší tato příloha kolektivní smlouvy, se postupuje podle ZP.
- 7.3. V případě, že dojde v průběhu roku k úpravě sazeb stravného nebo základních náhrad za použití vlastního vozidla, bude postupováno podle tohoto novelizovaného předpisu ode dne jeho účinnosti. V případě potřeby změnit některá další ustanovení této přílohy kolektivní smlouvy bude změna řešena formou dodatku.

V Praze dne 10.12.2025

  
\_\_\_\_\_  
BusLine KHK s.r.o.

Ing. Rádka Janačková, Ing. Pavel Tomšů, jednatele

  
\_\_\_\_\_  
Základní organizace Svazu Odborářů Služeb a Dopravy BUS, pobočný spolek  
Milan Zimmermann, předseda výboru

  
\_\_\_\_\_  
ZO OS DOSIA pro Bus Line KHK  
Jan Eyer, předseda výboru

## **PŘÍLOHA č. 3**

### **KOLEKTIVNÍ SMLOUVY**

mezi

#### **BusLine KHK s.r.o.**

se sídlem: Na Rovinkách 211, Podmoklice, 513 01 Semily

Identifikační číslo: 05666449, (dále také jen „zaměstnavatel“ nebo „společnost“)

a

#### **Základní organizací Svazu Odborářů Služeb a Dopravy BUS, pobočný spolek**

se sídlem: Pražská 1821, 509 01 Nová Paka

Identifikační číslo: 21433941, (dále jen „ZO SOSAD“)

a

#### **ZO OS DOSIA pro Bus Line KHK**

se sídlem: Mlýnec 67, 507 32 Kopidlno

Identifikační číslo: 07683642, (dále také jen „ZO OS DOSIA“)

(ZO SOSAD a ZO OS DOSIA dále společně jen „odborové organizace“ či jednotlivě „odborová organizace“)

### **Prémiové ukazatele a sazby**

Účinnost: od 01.01.2026 do 31.12.2026

## 1. ŘIDIČI SILNIČNÍCH MOTOROVÝCH VOZIDEL – PRÉMIOVÁ SLOŽKA

- 1.1. Prémiová složka mzdy je měsíční složka odměňování určená zaměstnavatelem pro hodnocení nadstandardního výkonu zaměstnance pracujícího pro zaměstnavatele jako řidič silničního motorového vozidla a jedná se o nadstavbovou složku mzdy zaměstnance. Maximální výše prémiové složky mzdy činí až 1.000,- Kč (slovy: jeden tisíc korun českých) hrubého za měsíc. Měsíční prémiová složka je vyplácena pouze při kladném hospodářském výsledku zaměstnavatele.
- 1.2. Prémiová složka mzdy je vyplácena zaměstnanci a zaměstnanci na ni může vzniknout nárok pouze:
- (a) při splnění níže uvedených podmínek, respektive dosažení nezbytného pracovního výkonu, chování, jednání a znalostí dle způsobu hodnocení popsaného dále v této příloze kolektivní smlouvy; a
  - (b) pokud současně bude kladný hospodářský výsledek zaměstnavatele za daný kalendářní měsíc, není-li dále stanoveno jinak. Při určení, zda zaměstnanci vznikl nárok na měsíční prémiovou složku mzdy, zaměstnavatel postupuje podle níže uvedené tabulky, přičemž body jsou zaměstnavatelem zaměstnanci při hodnocení přidělovány podle tohoto pravidla (naplnění výkonostních cílů):

| Reference | Popis hodnoceného cíle                                                                                                                                                                                     | Počet bodů za splnění cíle |
|-----------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|
| 1.        | Kvalita odváděné práce v souladu se standardy dle jednotlivých oblastí a řádné odbavení cestujících, manipulace s penězi a včasné odevzdávání tržeb zaměstnavateli.                                        | 0 bodů až 2 body           |
| 2.        | Pozitivní přístup k práci, ochota řidiče silničního motorového vozidla, včetně zejména práce z volna, vstřícnost, spolupráce s dispečery a vedoucími středisek, jednání v souladu s pokyny zaměstnavatele. | 0 bodů až 2 body           |

- 1.3. Při kladném hospodářském výsledku zaměstnavatele je podkladem pro určení výše prémiové složky mzdy řidiče silničního motorového vozidla měsíční hodnocení řidiče silničního motorového vozidla ze strany zaměstnavatele dle výše uvedených kritérií, přičemž se uplatní tato výše prémiové složky mzdy dle počtu získaných bodů:

| Počet bodů získaných zaměstnancem při hodnocení ze strany zaměstnavatele | Výše prémiové složky mzdy řidiče silničního motorového vozidla za hodnocený měsíc                |
|--------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 0 bodů až 2 body celkem =                                                | prémiová složka ve výši 0,- Kč (slovy: nula korun českých) za hodnocený měsíc                    |
| 3 body celkem =                                                          | prémiová složka ve výši 500,- Kč (slovy: pět set korun českých) hrubého za hodnocený měsíc       |
| 4 body celkem =                                                          | prémiová složka ve výši 1.000,- Kč (slovy: jeden tisíc korun českých) hrubého za hodnocený měsíc |

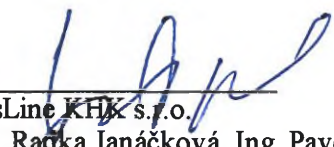
- 1.4. V případě upozornění daného zaměstnance na porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci nebo nesplňování předpokladů stanovených právními předpisy pro výkon sjednané práce nebo nedostatečné pracovní výsledky a požadavků zaměstnavatele nebude prémiová složka přiznaná.
- 1.5. Za provedení hodnocení a rozdělení prémiové složky odpovídá u zaměstnavatele vedoucí střediska a jednatelé zaměstnavatele.

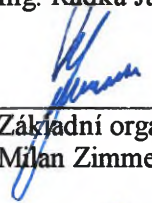
- 1.6 Na návrh vedoucího střediska zaměstnavatele a jednatelů zaměstnavatele je možné i mimořádné hodnocení řidiče za mimořádnou aktivitu i mimo rozsah hodnocení.
- 1.7 Veškeré vyhlašované odměny nad rámec základní mzdy nebo prémiové složky, jež jsou součástí mzdového výměru, budou poskytovány příspěvkem do benefitního systému Cafeterie a čerpány prostřednictvím zaměstnaneckých benefitů, které mohou využívat zaměstnanci jak v pracovním poměru nebo mající dohodu o pracovní činnosti či provedení práce.

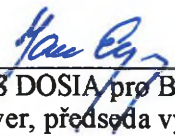
## 2. TECHNICKO-HOSPODÁŘSTÍ ZAMĚSTNANCI A OSTATNÍ ZAMĚSTNANCI

- 2.1 Celková výše premií dle platného mzdového výměru či dohody o mzdě, kdy prémiové ukazatele jsou dle komplexního hodnocení stanovené nadřazeným do celkové výše premie dle mzdového výměru či dohody o mzdě.
- 2.2 THP vedoucí pracovní místa – maximální výše prémiové složky je sjednaná v dohodě o mzdě. Výši prémiové (motivační) složky mzdy určuje zaměstnanci jednatel společnosti, v závislosti na plnění motivačních ukazatelů sjednaných mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Nedojde-li ke sjednání těchto motivačních ukazatelů, určí výši prémiové (motivační) složky mzdy jednatel dle svého rozhodnutí.
- 2.3 Dispečer – maximální výše prémiové složky je stanovena v mzdovém výměru. Výši prémiové (motivační) složky mzdy určuje zaměstnanci vedení společnosti v závislosti na plnění motivačních ukazatelů sjednaných mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.
- 2.4 Ostatní zaměstnanci – maximální výše prémiové složky je stanovena v mzdovém výměru. Výši prémiové (motivační) složky mzdy určuje zaměstnanci vedení společnosti, v závislosti na plnění motivačních ukazatelů sjednaných mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.
- 2.5 Veškeré vyhlašované odměny, nad rámec základní mzdy nebo prémiové složky, jež je součástí mzdového výměru, budou poskytovány příspěvkem do benefitního systému Cafeterie a čerpány prostřednictvím zaměstnaneckých benefitů, které mohou využívat zaměstnanci jak v pracovním poměru nebo uzavřením dohody o pracovní činnosti či provedení práce.

V Praze dne 10.12.2025

  
BusLine KHK s.r.o.  
Ing. Račka Janáčková, Ing. Pavel Tomšů, jednatele

  
Základní organizace Svazu Odborářů Služeb a Dopravy BUS, pobočný spolek  
Milan Zimmermann, předseda výboru

  
ZO OS DOSIA pro Bus Line KHK  
Jan Eyer, předseda výboru