

srpen 2025

Vážení kolegové, milé kolegyně,



vítáme vás u druhého vydání našeho odborového bulletinu IMBUS. Letní období je pro mnohé z nás časem zaslouženého odpočinku – ať už jste právě na dovolené, nebo se na ni teprve chystáte, přejeme vám všem, ať si ji užijete naplno a načerpáte novou energii.

Zároveň bychom vám rádi připomněli, proč jsou odbory důležité – nejsme tu jen pro řešení problémů, ale především pro to, abychom společně chránili naše práva, zajišťovali férové podmínky a posilovali hlas zaměstnanců vůči zaměstnavateli. Odbory jsou tu pro všechny bez rozdílu – a čím víc nás bude aktivních, tím větší máme sílu něco ovlivnit.

Možná jste si už všimli i jedné novinky – informačního e-mailu, který jsme začali rozesílat členům odborů na jejich e-mailové adresy. Chceme tím zlepšit naši vzájemnou komunikaci a sdílení aktuálních informací. Pokud jste členy a e-mail jste neobdrželi, prosíme, zkontrolujte si složku se spamem – a pokud by zpráva nedorazila ani tam, dejte nám vědět, abychom to mohli napravit.

Odbory nejsou „někdo jiný“ – jsme to my všichni. Děkujeme za vaši důvěru, podporu i zájem.

AKTUÁLNÍ TÉMATA, KTERÁ ŘEŠÍME PRO NÁS VŠECHNY

V rámci odborové činnosti se i nadále zaměřujeme na zlepšování pracovních podmínek a každodenního komfortu zaměstnanců napříč celou společností. Mezi témata, kterým se aktuálně věnujeme, patří:

Kolektivní smlouva – začínáme pracovat na návrhu kolektivní smlouvy, o které chceme od září začít se zaměstnavatelem jednat. Vycházíme v něm z podnětů, které jsme získali v zaměstnaneckém průzkumu.

Přesun Home consultantů B2B pod RCMP intenzivně sledujeme a vyhodnocujeme proces přesunu Home consultantů a zaměstnanců B2B z obchodních domů pod RCMP. K jejímu průběhu jsme vydali vyjádření na našem webu v záložce novinky.

Výše stravenkového paušálu jednáme s vedením IKEA o navýšení stravenkového paušálu ze současných 107 Kč na jeho daňově zvýhodněnou sazbu pro rok 2025 což je 123,90 Kč.

Potravinové automaty vzhledem ke stále více omezenému sortimentu v kantýnách jsme se dohodli na vybraných jednotkách, kde ještě nejsou, na umístění potravinových automatů které rozšíří nabídku možností občerstvení. Za vstřícný přístup vedení obchodních jednotek děkujeme. V současnosti připravujeme umístění automatu na Černém Mostě a v Horních Počernicích.

Členská schůze odborové organizace připravujeme pro všechny členy odborové organizace setkání, které proběhne pravděpodobně v říjnu. O místě, programu a termínu konání vás budeme včas informovat

Děkujeme všem kolegům za podněty – i díky nim můžeme věci posouvat kupředu. Pokud máte další návrhy nebo se chcete o některém z témat dozvědět více, neváhejte se na nás obrátit.

IKEA WORKSHOP TOTAL REWARD OFFER FY26-FY28

Byli jsme jako sociální partner přizváni na workshop TOTAL REWARD OFFER FY26-FY28 na servisní organizaci, kde jsme spolu s dalšími zástupci z různých jednotek IKEA vytvářeli návrhy na možnou budoucí podobu benefitů a odměňování zaměstnanců IKEA v našem regionu. Za přizvání na workshop tímto za odborovou organizaci děkujeme.



SEMINÁŘ SOCIÁLNÍ DIALOG V RÁMCI UZO



Zúčastnili jsme se také semináře na téma Sociální dialog z pohledu komunikačních, prezentačních a vyjednávacích dovedností s panem JUDr. Jaroslavem Stránským.

BODY Z JEDNÁNÍ MEZI IKEA ČR A ODBORY 4. 4. A 16. 5. 2025

Prinášíme shrnutí zásadních bodů z našich posledních setkání se zástupci IKEA Česká republika. Celé zápisy jako vždy najdete na hejdbory.cz v záložce novinky.

Pravidla vybírání volna navíc/extra time OFF a jeho komunikace zaměstnancům

IKEA Česká republika, s.r.o. zpracovává dokument, který po projednání s odborovou organizací bude dále zaslán na obchodní jednotky. V tomto dokumentu budou ujasněna a připomenuta pravidla plánování a vybírání dovolené a dnů volna navíc.

- Pravidla pro čerpání dovolené se řídí zákoníkem práce a lokálními pravidly nastavenými a platnými pro IKEA Česká republika, s.r.o. Tato pravidla jsou uvedena ve Vnitřním předpisu a v Common Staffing Principlech.
- Zaměstnanec má povinnost vybrat si zákonem stanovenou dovolenou v rozsahu minimálně 4 týdnů. Do konce dubna by tak měl mít zaměstnanec rozplánovanou zákonem danou dovolenou. Dovolena musí být z 80 % vybrána do konce srpna. Dovolena převedená z předchozího roku musí být vybrána do konce března. Volno navíc je třeba nahlásit alespoň 14 dní dopředu, ve výjimečných případech, kdy to umožní provozní podmínky a zastupitelnost zaměstnance, lze o volno navíc požádat v kratším termínu. Volno navíc nelze převádět do dalšího roku. Dovolenu nad rozsah zákonně dovolené (max. 5 dní) lze, ve výjimečných případech, převést do dalšího roku. Zaměstnanec by se však měl snažit vybrat si celou dovolenou v daném roce. Dovolenu, volno navíc a jejich změny schvaluje vedoucí, na základě potřeb všech zaměstnanců, pokrytí směn a potřeb oddělení a má právo je zamítnout. V případě nenaplánované zákonně dovolené (4 týdny) a velkého zůstatku může vedoucí volno navíc zamítnout a čerpání dovolené nařídit.

Z jakého důvodu jsou při stejných cenách 25,- za oběd v IKEA kantýnách, tak velké rozdíly ve standardu a šíři nabídky? (rozmanitost nabídky čajů, nápojů např. Coca Cola, bezlaktózová a bezlepková jídla, regionální cukrovinky, zelenina, ovoce)

- IKEA má stanovená globální pravidla, receptury a dodavatele. Obchodní jednotky by se měly těmito pravidly řídit.
- Některé obchodní jednotky se více soustředí na nabídku kantýny nad rámec pravidel IKEA a nabízejí zaměstnancům širší nabídku. Vždy záleží na rozhodnutí jednotky a dohodě mezi P&C oddělením - Food manažerem - BNO manažerem.
- V příštím finančním roce bude v rámci kampaně Cooking&Eating také fokus na kantýny na obchodních jednotkách.

Jak se IKEA stará o zaměstnance v pokročilém věku? Řada zaměstnanců pracuje v IKEA přes 20 let a většina z nich by potřebovala upravit pracovní tempo a fyzickou zátěž s přihlédnutím k jejich věku

- IKEA umožňuje zaměstnancům změnit pracovní pozici nebo úpravu pracovní doby. Netýká se to pouze starších zaměstnanců, ale také zaměstnanců se zdravotním omezením. Je třeba řešit s vedoucím a oddělením P&C. Vedoucí by také měl sledovat složení týmu a směn.
- Pokud se zaměstnanec dohodne například s vedoucím na nějakém režimovém opatření (například že na směně nebude ze zdravotních důvodů sám), je dobré takovou dohodu zaznamenat alespoň v mailové komunikaci a informovat staff plannery dané jednotky (Unit People Planning Specialist). Dlouhodobější úpravy docházky kvůli zdravotním omezením je potřeba podložit zprávou od lékaře a informovat P&C oddělení dané jednotky. Také je dobré toto zapsat do poznámek v Tamigu, aby při dalším plánování směn byla taková domluva zohledněna. Následně by takové podmínky měly být reflektovány v Talent For All programu.
- Proběhla také diskuze na téma spolupráce se zaměstnanci se zdravotním omezením, mentálně či fyzicky postiženými kolegy a také s kolegy z řad uprchlíků. Za odborovou organizaci oceňujeme, že se pro ně IKEA snaží vytvářet pracovní místa. Nicméně následně chybí podpora a informace pro týmy, jak s těmito kolegy pracovat. Za odborovou organizaci jsme doporučili spolupráci s odborníky na danou problematiku a na toto téma budou probíhat další diskuze v rámci dalších setkání.

Jak se IKEA loučí se zaměstnanci, kteří odcházejí do důchodu?

- Pokud zaměstnanec odchází do důchodu, dostává poukaz na nákup v IKEA v hodnotě 2500 Kč a také získává výhody plynoucí z programu TACK!. Pokud v IKEA pracoval více než 15 let před odchodem do důchodu, může i v důchodu využívat zaměstnaneckou slevu. Odborová organizace navrhla ke zvážení rozšíření tohoto benefitu, například o dárkový koš IKEA potravin a finanční dar ve výši 1000 Kč za každý rok, který zaměstnanec v IKEA odpracoval.

Jaká jsou pravidla pro získání odměny za Nový talent? V případě, že daný talent již v IKEA pracoval? (na jiné pozici, než na kterou byl nyní přijat, jedná se tak znovu o talent?)

- Zaměstnanec, který dříve v IKEA pracoval, i pokud se jedná o jinou pozici, není považován za nového talent. Tudíž zaměstnanec, který takového zaměstnance doporučil, nemá na odměnu za Nový talent nárok.

Dále jsme se vrátili k tématu částky vymezené pro TEAMBUILDING a jejímu plánování v docházce. V současné době není stanovené, kdy ke změně částky dojde, nicméně v květnu proběhne mapování benefitové nabídky kdy v rámci workshopů s obchodními jednotkami bude připraven návrh na benefitovou nabídku pro FY26-28. Za odborovou organizaci jsme požádali o možnost se na tomto programu podílet – možnosti budou ujasněny. Co se týká nároku na teambuilding v pracovní době, má každý zaměstnanec nárok na 8 hodin vyhrazených pro teambuilding, které by měly být zaevidované v docházce. Navíc pokud se teambuilding koná mimo místo výkonu práce, mělo by v poznámce v Tamigu být uvedeno, že se jedná o pracovní cestu. Tyto informace budou poskytnuty na obchodní jednotky.

Práce s prodejními systémy, ISOM, SALJA apod.

Na základě podnětů otevřeli ZO diskuzi k nekomfortní situaci při práci s uvedenými systémy. Často dochází k výpadkům systémů, lidé mají pocit, že hlášené incidenty nejsou řádně řešeny a jsou časté, stěžují si na slabé wifi připojení, které omezuje možnosti použití scannerů.

Zaměstnavatel: Prodejní i jiné systémy se stále vyvíjejí a mění. Dochází k postupnému vylepšování, zjednodušování a slučování. Dochází také k transformacím na některých odděleních a v rámci nich dochází k přechodu na efektivnější aplikace a systémy. IKEA Česká republika, s.r.o. aktuálně pracuje na posílení pokrytí wifi signálem na jednotlivých obchodních jednotkách, což má za cíl zlepšení rychlosti a práce se scannery ale i dalšími systémy. Chyby, výpadky, problémy a chybějící funkce jednotlivých systémů a aplikací, je třeba hlásit IT podpoře, superuserům a odpovědným osobám, případně předávat informace vedoucím pracovníkům, kteří by měli tyto problémy dále hlásit. Výpadky je třeba hlásit nejen jednotlivě, ale i souhrnně na denní bázi. Tato hlášení jsou důležitá, aby docházelo k odstranění a předcházení dalším problémům.

ISHARE – jak se pracuje s výsledky, četnost a tlak na zaměstnance k jeho vyplnění

Proběhla diskuse o IShare. Odbory na základě podnětů požádaly o podrobnější vysvětlení práce s průzkumem, jeho zpracováním a přípravou. Dále otevřely diskuzi ohledně četnosti a požadavcích na účast v něm. Za odborovou organizaci bylo navrženo prodloužení termínu mezi průzkumy – každý druhý rok, z důvodů krátkého času na implementaci akčních plánů.

IKEA Česká republika s.r.o. považuje Ishare za nejdůležitější nástroj zpětné vazby. Je to standardní proces v rámci INGKA. Je to největší průzkum mezi zaměstnanci, proto jsou data z něj pro zaměstnavatele důležitá. Nižší frekvence průzkumů není možná, je to nastaveno z Globálu a centrálně je i určeno období, kdy musí proběhnout. Je však možnost nastavit termín průzkumu v rámci tohoto období – tj. např. v únoru. To je na dohodě mezi vedením obchodních jednotek (CZHUSK).

- Průzkum jako takový je skutečně dobrovolný, nicméně vzhledem k tomu, jaký význam má, se ho IKEA Česká republika s.r.o. snaží důsledně komunikovat. Konkrétní způsob komunikace je však na jednotlivých obchodních jednotkách a vedoucích. IKEA Česká republika, s.r.o. nabízí každému zaměstnanci možnost účasti a spolupráce na tvorbě a způsobu komunikace dalších průzkumů.

- Otázky v Ishare jsou nastavené globálně, aby bylo možné relevantně srovnávat jednotlivé trhy a obchodní jednotky. Překlady se zpřesňují a co se týká nepřesností v překladech odpovědí zaměstnanců z dřívějších let, ty by měly být tentokrát eliminovány, jelikož se odpovědi již nebudou překládat strojově. Jednotný překlad do anglického jazyka je doporučovaný kvůli anonymitě v rámci týmů. Z odpovědí jsou eliminovány pouze vulgární odpovědi nebo odpovědi mířící na konkrétní osoby.

- Pro chybějící témata v průzkumu, jako například odměňování slouží průzkum Co-worker journey, jehož výsledky zveřejňuje každá jednotka podle svého komunikačního plánu, zároveň komunikaci může spojit s komunikačními výsledky IShare.

- Výsledky průzkumu Ishare jsou ještě před zveřejněním nejprve prezentovány společností Effectory country managementu a unit managerům, včetně vysvětlení různých oblastí, globálních vlivů a podobně. Následně se vytvářejí akční plány na jednotlivá KPI z průzkumu, nejen na úrovni týmů, ale také na úrovni obchodních jednotek a na úrovni country, ty jsou následně prezentovány na globální úrovni a každou třetinu se reportují.

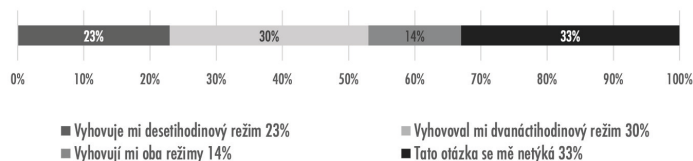
VÝSLEDKY ODBOROVÉHO ZAMĚSTNANECKÉHO PRŮZKUMU

Na úvod bych chtěl za odborovou organizaci poděkovat každému, kdo se do průzkumu zapojil. Jeho výsledky nám pomohou zaměřit se na konkrétní problematické oblasti při jednání s IKEA, a také při přípravě na kolektivní vyjednávání. V tuto chvíli také pracujeme na doplňujícím průzkumu pouze s několika upřesňujícími otázkami a o jehož zveřejnění vás budeme opět informovat na našich nástěnkách a webu.

Celkově se do průzkumu zapojilo 181 zaměstnanců (Brno - 30 Černý Most - 74 Ostrava - 45 Zlín - 15 Service Office - 10 RCMP - 4 Ostatní - 3).

Přinášíme výběr zásadních a zajímavých výsledků průzkumu, celý soupis výsledků najdete na našich stránkách hejdbory.cz v záložce novinky.

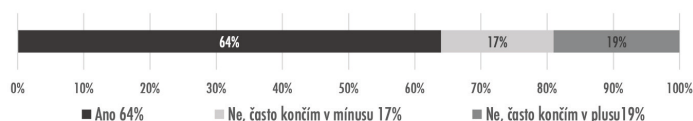
Jak ti vyhovují současné desetihodinové směny?



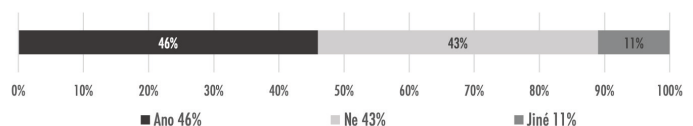
Jak ti vyhovuje současné plánování směn?



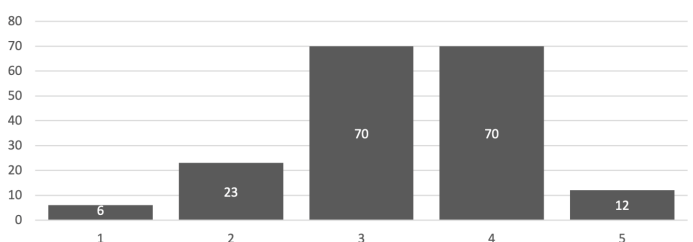
Máš směny naplánovány tak, že splňuješ svůj fond hodin, a na konci měsíce jsi s hodinami na nule?



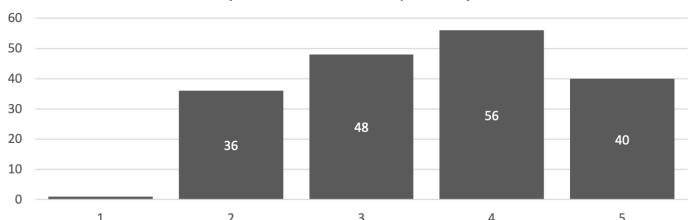
Je na tvém oddělení dostatek zaměstnanců?



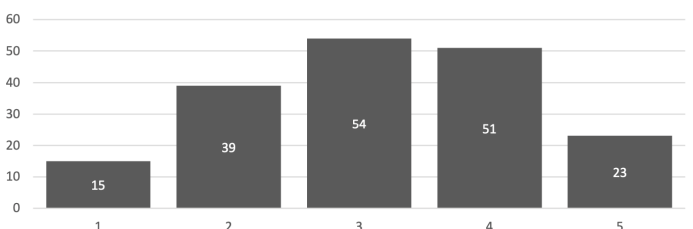
Zkus jako ve škole ohodnotit množství práce která je ti přidělena



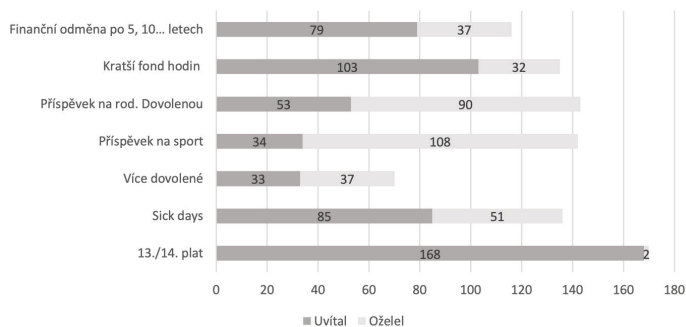
Zkus jako ve škole ohodnotit výši svého platu



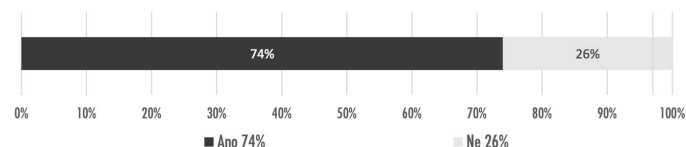
Stejně zkus ohodnotit současné benefity



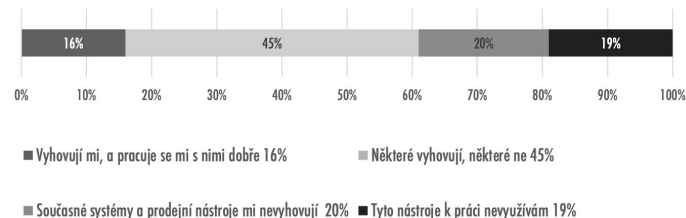
Které z těchto benefitů bys uvítal, a které oželel?



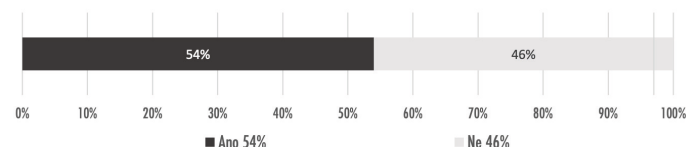
Máš k dispozici všechny potřebné pracovní pomůcky?



Jak ti vyhovují systémy a prodejní nástroje (SaljaPro, iSell, scanery, pokladny...)



Máš pocit, že můžeš v práci mluvit otevřeně?



O MZDÁCH OTEVŘENĚ A BEZE STRACHU

Od 1. června 2025 vstoupila v platnost novela zákoníku práce, která zakazuje zaměstnavatelům vyžadovat od zaměstnanců mlčenlivost o mzdě. Klausule o důvěrnosti mzdy ve smlouvách, interních předpisech nebo pracovních řádech jsou nově nelegální a hrozí za ně sankce až 400 000 Kč.

Cílem změny je podpořit mzdovou transparentnost a rovnost, zejména mezi muži a ženami. Novela se inspirovala evropskou směrnicí o mzdové transparentnosti. Ačkoliv šlo dříve často o formální ustanovení, nyní se jejich ponechání v dokumentech stává reálným rizikem – inspekce práce už na porušení nových pravidel reaguje.

Firmy musí co nejdříve provést důkladnou revizi pracovních smluv i vnitřních předpisů a odstranit zakázané doložky.

ZMĚNY V NÁROKU NA VOLNO V PRÁCI

Krom zásadních změn v zákoníku práce, o kterých jsme informovali v minulém vydání, vláda také od června změnila pravidla pro čerpání placeného a neplaceného volna například v případě sňatku, pohřbu a hledání nové práce.

1. Svatba a partnerství - Pokud člověk vstoupí do manželství nebo partnerství, bude mít nárok na dva volné dny. Z toho jeden - na samotný obřad - bude placený.

Placené denní volno může člověk čerpat i na obřad svého potomka. Pokud se to týká jeho rodiče, lze uplatnit nárok na jeden neplacený den.

2. Úmrtí v rodině - Právo na dvoudenní placené volno mají už nyní lidé při úmrtí manžela, partnera, druhá nebo dítěte. Další den pak obdrží při účasti na pohřbu.

Placený den je při účasti na pohřbu rodiče, prarodiče, vnoučete nebo sourozence, totéž pak při úmrtí těchto příbuzných partnera či partnerky.

Další den lidé dostanou, pokud zařizují jejich pohřeb. Totéž platí i u manžela nebo partnera dítěte či sourozence nebo další osoby, která s člověkem žila v jedné domácnosti.

Nově bude až pětidenní neplacené volno při úmrtí manžela, partnera, druhá, dítěte, vnoučete, rodiče, prarodiče nebo sourozence zaměstnance.

Nárok na nezbytné placené volno mají lidé i na pohřeb spolupracovníka.

3. Hledání práce - Při standardní výpovědi budou mít zaměstnanci nebo pracovníci na dohodu nárok na čtyři dny placeného volna, u výpovědi pro neplnění povinností pak maximálně dvoudenní neplacené. V ostatních případech bude čtyřdenní neplacené.

Novinkou je doplňkové neplacené volno v rozsahu až dvou dnů určené pro využití poradenských služeb Úřadu práce. U výpovědi pro porušení povinností bude jen denní.

4. Návštěva lékaře a doprovod - Placené volno člověku už nyní náleží při návštěvě lékaře. Podobně má na něj nárok, pokud tam doprovází manžela, druhá, dítě či rodiče a prarodiče své nebo partnera. Bez náhrady mzdy je to při doprovodu ostatních členů rodiny.

Placené volno je při převozu manželky nebo družky do porodnice a zpět, neplacené při účasti na porodu.

Až šest dnů neplaceného volna ročně lze čerpat kvůli doprovodu handicapovaného dítěte do zařízení sociálních služeb nebo do školy. Neplacené volno lze dostat i při cestě s dítětem do poradenského zařízení ke zjištění jeho speciálních vzdělávacích potřeb.

6. Stěhování a doprava - Na přestěhování jsou už teď dva dny neplaceného volna. Pokud je v zájmu zaměstnavatele, je placené.

Při zpoždění dopravního spoje lze čerpat neplacené volno na nezbytně nutnou dobu. Handicapovaní mohou dostat při znemožnění cesty do zaměstnání kvůli počasí nebo živelní pohromě den placeného volna, i když jezdí vlastním vozem.

PROČ JSOU ODBORY NEPOPULÁRNÍ A PROČ BÝT ČLEMEM

V České republice je odborově organizováno zhruba 13 % zaměstnanců. Ve Skandinávii je to přes 60 %, v Rakousku nebo Belgii kolem 50 %, v Německu přibližně čtvrtina. Proč je u nás to číslo tak nízké?

Částečně to souvisí s naší historií. Odbory si mnoho lidí stále spojuje s obdobím před rokem 1989, kdy bylo členství povinné a často formální. Dnešní odbory ale fungují zcela jinak - jsou nezávislé, dobrovolné a demokraticky řízené. Přesto důvěra ve společné zastupování roky chřadne a ve společnosti přetrvává představa, že každý by se měl „o sebe postarat sám“. Jenže v pracovním vztahu je síla silně nevyvážená: zaměstnavatel rozhoduje o mzdě, pracovní době, podmínkách, benefitech i o tom, kdo zůstane a kdo odejde. Právě tady vstupují do hry odbory.

Odbory nejsou všelék. Ale když fungují dobře, dokážou zaměstnancům nabídnout něco, co jednotlivec nikdy nezíská - kolektivní sílu. Když lidé mluví jedním hlasem, zaměstnavatel je musí brát vážně. Výsledkem mohou být lepší mzdy, vyšší příplatky, delší dovolená, spravedlivější odměňování, ale třeba i pevnější pravidla pro plánování směn nebo práci z domova.

To vše se děje prostřednictvím kolektivního vyjednávání - zákonem uznaného procesu, kdy se odbory se zaměstnavatelem dohadují o podmínkách, které pak platí pro všechny. A čím víc zaměstnanců odbory zastupují, tím silnější je jejich mandát.

Kromě vyjednávání hrají odbory klíčovou roli i v ochraně práv zaměstnanců. Pomáhají v případě konfliktů se zaměstnavatelem, nabízejí právní poradenství a v mnoha případech zabrání výpovědím nebo nespravedlivému postihu. Sledují dodržování zákoníku práce, BOZP i interních předpisů.

V krizových situacích - jako byla pandemie nebo loňská inflace - mohou být hlasem, který dokáže říct „dost“ a otevřít s vedením firmy konkrétní řešení.

Odbory nejsou samozřejmost. Musí být vidět, slyšet a hlavně mít podporu svých členů. Bez lidí se silný hlas tvoří těžko. Ale právě lidé - zaměstnanci - rozhodují, jestli budou stát jen opodál, nebo jestli si řeknou o podmínky, které odpovídají době, ve které žijeme.

Protože svět práce se mění. A pokud ho mají měnit i zaměstnanci, potřebují k tomu nástroje. Jedním z nich jsou právě odbory.

ZMĚNILI JSME NÁŠ WEB A EMAILOVOU ADRESU

Na žádost Inter IKEA Systems B. V. měníme adresu webu naší odborové organizace. Od teď se budeme potkávat na www.hejodbory.cz. Zároveň s tím se také mění naše kontaktní emailová adresa odborové organizace na info@hejodbory.cz.



**Odborová organizace
IKEA stores Česká republika**

Zastupujeme zaměstnance obchodních domů, externích skladů, plánovacích studií, servisní organizace a kontaktního centra.

Více informací na:

www.hejodbory.cz

