

Sdělujeme, že Ministerstvo kultury nemá „jednotnou koncepci o odměňování ředitelů národních institucí“.

Pod použitým pojmem „národní instituce“ zde rozumíme – při interpretaci podané žádosti jako právního jednání, ve smyslu § 556 občanského zákoníku – státní příspěvkové organizace, jejichž zřizovatelem je Ministerstvo kultury, ať již konkrétně podle zvláštních zákonů či jiných právních předpisů (což je námátkou případ Moravské zemské knihovny v Brně, České filharmonie nebo Národního filmového archivu) anebo na základě obecných právních předpisů upravujících zřizování, postavení a činnost státních příspěvkových organizací v oblasti kultury; základním právním předpisem je tu zákon č. 203/2006 Sb. Taková jednotná koncepce by však, již z podstaty věci, nemohla být dobře funkční: platové poměry ředitelů příspěvkových organizací určuje sice s oporou v § 122 odst. 3 zákoníku práce zřizovatel, avšak je přitom vázán právními předpisy upravujícími odměňování za práci, především zákoníkem práce a prováděcími právními předpisy k němu vydanými.

Řediteli státní příspěvkové organizace zřizované Ministerstvem kultury náleží za vykonanou práci plat, který musí být stanoven v mezích § 122 zákoníku práce a navazujícího nařízení vlády č. 564/2006 Sb. V této souvislosti je též třeba připomenout jednu ze základních zásad pracovního práva, totiž zásadu spravedlivého odměňování za práci - § 1a odst. 1 písm. c) zákoníku práce. Z této zásady v konečném důsledku vyplývá, že jednotliví ředitelé příspěvkových organizací nemohou mít stejný (přesněji: koncepcí Ministerstva kultury jednotně stanovený) plat. Záleží především na tzv. započitatelné praxi, jak ji v základu vymezuje § 123 odst. 4 zákoníku práce. Dále záleží i na tom, o jakou příspěvkovou organizaci jde (ve smyslu počtu zaměstnanců a objemu úkolů, které organizace nese): Ministerstvo kultury plní funkci zřizovatele organizací, které mají řádově stovky či tisíce zaměstnanců (například Národní knihovna České republiky nebo Národní památkový ústav), zároveň však Ministerstvo kultury zřizuje i organizace menší, mající třeba jen několik desítek zaměstnanců, přece však plnící významné úkoly v oblasti kultury – jako příklad lze uvést Knihovnu a tiskárnu pro nevidomé K. E. Macana. Z hlediska zmíněného principu spravedlivého odměňování ředitelů těchto organizací tak záleží například na tom, kolik zaměstnanců organizace má (neboli: kolik zaměstnanců ředitel jakožto vedoucí zaměstnanec řídí) a jaké úkoly organizace plní. Zde by bylo vskutku obtížné formulovat nějaký relevantní a pro praxi použitelný sjednocující prvek. V této souvislosti pro zjednodušení pomíjíme další problémy, které s odměňováním ředitelů příspěvkových organizací souvisejí, byť i nepřímo: tu máme na mysli především rozpočtové možnosti jednotlivých organizací. Jednotná koncepce odměňování ředitelů příspěvkových organizací Ministerstva kultury tedy z důvodů právě uvedených nebyla formulována; platná právní úprava je z hlediska Ministerstva kultury pro dané účely postačující. Otázka, zda odměňování ředitele Národního divadla je v souladu s jednotnou koncepcí Ministerstva kultury o odměňování ředitelů Národních institucí, je tudíž irelevantní.