

Základní aspekty volby generálního ředitele České televize s přihlédnutím k současné situaci

Právní analýza

**Zpracovala: JUDr. Zdeňka Hůlová
srpen 2008 – aktualizace únor 2009**

Relevantní právní předpisy:

- zákon č. 483/1991 Sb., o České televizi, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o ČT“)
- zákon č. 262/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů -zákoník práce (ZP) (pouze podpůrně)

Pozn.: Zákon o ČT je dle mého názoru vůči zákoníku práce možno chápat jako tzv. lex specialis; vyjdeme-li z této premisy, pak přednost před obecnou úpravou ZP má zákon o ČT.

Vybraná ustanovení zákona o ČT:

- § 8 odst. 1 písm.a): Do působnosti Rady (ČT) náleží (mj.) jmenovat generálního ředitele.

- § 9 odst. 4: Generálního ředitele jmenuje Rada z kandidátů splňujících předpoklady podle § 4 odst. 3 na základě výběrového řízení na funkční období 6 let

§ 4 odst. 3 (per analogiam s členstvím v Radě): písm. a) způsobilost k právním úkonům; b) trvalý pobyt na území ČR; c) **bezúhonnost** ve smyslu tzv. lustračního zákona, tj. zák. č. 451/1991 Sb., kterým se stanoví některé další předpoklady pro výkon některých funkcí ve státních orgánech a organizacích ČSFR, ČR a SR, ve znění pozdějších předpisů

- (*pozn.:* v souvislosti s řešením tzv. kauzy „Lambert“ se místy objevily pochybnosti, resp. odlišné právní názory na otázku, platí-li ustanovení lit.c) i poté, kdy nabyt účinnosti nový zákoník práce: soudíme, že požadavek bezúhonnosti se ze zákona o ČT na v něm uvedené funkce i nadále vztahuje.)

Týká se jak členů Rady ČT, tak generálního ředitele, jakož i dalších osob ve vedení ČT (viz § 9 odst. 10, 11 a 13 zák. o ČT).

§ 9 odst. 6 písm. a): Výkon funkce generálního ředitele zaniká uplynutím funkčního období.

§ 9 odst. 12: zanikne-li výkon funkce generálního ředitele podle odst. 6, do doby jmenování nového generálního ředitele řídí ČT vedoucí zaměstnanec určený Statutem ČT (dále jen „zástupce generálního ředitele“). Nového generálního ředitele je Rada (ČT, pozn. aut.) POVINNA jmenovat NEJPOZDĚJI do tří měsíců ode dne, kdy se uvolní funkce generálního ředitele, *zde tedy do tří měsíců od zániku jeho zákonného šestiletého mandátu. Jinými slovy to znamená, že daný mandát končí přesně stanoveným/určeným dnem a nelze ho žádným rozhodnutím/usnesením Rady (natož jiného orgánu) PRODLOUŽIT*, např. pověřit ho řízením ČT do doby x.

Totéž by ovšem dle názoru zpracovatele mělo ve světle cit.ust. (spojení jeho věty první a druhé) platit i pro funkci/osobu, zastupující GR za dané situace v plném rozsahu jeho funkcí/kompetencí. Toto je poměrně velmi silný argument pro to, aby Rada skutečně nového generálního ředitele jmenovala v zákonem daných 3 měsících. *Jakýsi provizorní režim (tzn. hledání řešení situace, kdy by ještě nebyl jmenován nový generální ředitel a zřejmě by skončil i časový mandát jeho zástupce) by byl z řady důvodů problematický, včetně legality postupu Rady ČT a kroků/rozhodování zástupce generálního ředitele po tzv. marném uplynutí výše uvedené lhůty.*

- Na **zástupce** generálního ředitele se v době do jmenování nového generálního ředitele vztahují obdobně odst. 1 až 11 § 9 zákona o ČT. Proto je nutné, pokud taková situace nastane, u dotyčné osoby, uvedené jako zástupce generálního ředitele v již zmíněném Statutu ČT, v rámci právní jistoty včas prověřit splnění výše uvedených zákonných hledisek. Zastupovat generálního ředitele z důvodu, že je funkce uprázdněna, by ovšem neměl déle než výše uvedené 3 měsíce (viz výše).

K § 7 odst. 2: Tzv. usnášeníschopnost Rady je limitována přítomností nadpoloviční většiny VŠECH jejích členů, k přijetí („běžných“) rozhodnutí pak stačí prostá většina – tj. nadpoloviční většina PŘÍTOMNÝCH členů Rady – ovšem s výjimkami zákonem stanovenými. Mezi ně patří mj. právě jmenování generálního ředitele, kde je zákonem stanovena tzv. kvalifikovaná většina: pro dotyčného se musí vyslovit, resp. pro něj hlasovat **a lesp oň 10** členů Rady ČT.

Podle vlastních zkušeností zpracovatele řešila v minulosti jak Rada ČT, tak Rada pro RTV vysílání otázku, co je myšleno výrazem “VŠECH“ členů v případě, kdy p o skončení mandátu některých z nich nejsou obsazena některá křesla a aktuální počet „radních“ tedy neodpovídá počtu zákonem stanovených/předvídaných (v prvním případě 15, u RRTV 13 členů). Výsledkem byl závěr, že myšlen je zákonem stanovený počet členů rady.

Pokud bude číslovka „10“ u Rady ČT naplněna, lze samozřejmě dovodit, že Rada byla usnášeníschopná, neboť byla přítomna nadpoloviční většina **všech** jejích členů, bez ohledu na aktuální počet mandátů/křesel/skutečný počet členů. Další podmínkou však je, aby z oné desítky přítomných byl některý předsedou či místopředsedou Rady.

Korespondenční hlasování nelze v žádném případě doporučit. Samozřejmě, ze všech deseti přítomných by všech 10 členů muselo mít shodný názor, tedy hlasovat **jednomyslně**.

Zákon ovšem dostatečně nepředvídá a neřeší hypotetickou situaci, za níž by probíhala volba generálního ředitele, Rada ČT přitom měla (např. v důsledku konce/zániku mandátů pětiny svých členů) pouze 10 členů a žádný z nich by nebyl v dané chvíli jejím funkcionářem. Podle dostupných informací skončí přitom k 28.5.2009 mandáty 5 stávajících členů Rady ČT – M. Badala, D. Dvořáka, J. Prokeše, P. Uhla J. Voráče, z nichž hned dva vykonávají současně i funkci místopředsedů Rady ČT – J. Prokeš a M. Badal; mandát předsedy Rady J. Baumruka končí dokonce již 24.1. 2009 (nikoliv však jako člena). Tato poznámka je v současnosti už jen teoretická (s výhradou dalších změn), neb s účinností od 25.1. 2009 je J. Baumruk opět předsedou Rady ČT a dalším místopředsedou byl zvolen J. Brandejs. Lze tedy poměrně důvodně předpokládat, že podmínka přítomnosti předsedy či místopředsedy rady bude naplněna.

Funkční období současného generálního ředitele ČT trvá do 16.7. 2009.

Jakkoliv nemusí žádná z naznačených či dalších možných situací reálně nastat, pokládá zpracovatel za vhodné všechny tyto aspekty předem zvážit a je-li to možné, raději rizikovým momentům předejít. Jmenování generálního ředitele ČT bude i tak centrem pozornosti.

Nelze zřejmě nicméně úplně stoprocentně vyloučit situaci, kdy nebude možné zákon v aktuální době daných tří měsíců naplnit, čili jmenování generálního ředitele platně realizovat. Jeho mandát by přitom i tak ze zákon zanikl a zastupovala by jej osoba

určená Statutem ČT. Existující rizika lze však přesto zcela či zčásti eliminovat, ať již adekvátním postupem rady nebo event. i Poslanecké sněmovny PČR, která by jako reflexi daného stavu preventivně alespoň určitý počet radních zvolila během oněch tří měsíců či s účinností od data „x“ i o něco dříve. Z praxe je ale notoricky známo, že politické dohody včetně dovolby členů tzv. mediálních rad trvají mnohdy i několik měsíců.

○

○ Pokud by nebyla Rada ČT z uvedených důvodů – ne tedy vlastní „vinou“ - déle než tři měsíce na některých svých jednáních usnášeníschopná, nelze ji obvinít z nečinnosti a považovat to za nesplnění povinnosti zvolit generálního ředitele v příslušné lhůtě ani za případ, uvedený v § 6 odst. 3 (poslanecká sněmovna může Radu ČT odvolat, neplní-li Rada opakovaně své povinnosti stanovené tímto zákonem.) Určitou pojistku proti takovým situacím lze spatřovat v tom, že **Rada ČT zvolí v postačujícím personálním složení generálního ředitele s určitým předstihem, přičemž jmenován do funkce by byl až v období po skončení mandátu současného generálního ředitele ČT.**

Další komentář:

Dle § 9 odst. 12 zákona o ČT je v zákoně stanovena maximální lhůta, do jejíhož vypršení (v jejímž průběhu) Rada ČT musí jmenovat nového generálního ředitele. Zákon přitom nevylučuje, že danou funkci bude opětovně zastávat stejná osoba – tak jako členové Rady ČT může být i ona zvolena, resp. jmenována opětovně na další funkční období.

Samotnou proceduru volby generálního ředitele zákon neupravuje a je tedy na rozhodnutí Rady ČT, jaká procedurální pravidla pro tento případ (včetně event. opakované volby) přijme. Tak jako jiná usnesení musí být i toto rozhodnutí jako součást zápisu ze zasedání Rady ČT zveřejněno nejpozději do tří dnů ode dne předmětného jednání Rady způsobem umožňujícím dálkový přístup. Vedle již několikrát zmiňovaného časového limitu je nicméně další podmínkou **výběrové řízení. Ani jeho parametry však zákon nikterak neurčuje.**

V minulých několika volbách generálního ředitele (přesněji řečeno, generálních ředitelů) Rada ČT přijala nikoliv vždy shodná, ale v jednotlivostech odlišná pravidla postupu, přičemž žádná ze zvolených možností nebyla zpochybněna. Výjimku představovalo procedurální vyloučení jedné z přihlášených osob, která se z tohoto titulu obrátila – neúspěšně – na soud.

Určitý stupeň nevole vzbudil (zejména u některých poslanců a bulvárních deníků) rovněž dále komentovaný případ, kdy Rada ČT zvolila generálního ředitele nikoliv v rámci zákonné tříměsíční lhůty, ale až po jejím marném uplynutí (a na základě opakovaně vypsání výběrového řízení). Žádné fatální důsledky ale ani zde nenastaly – ani pro ČT, ani pro Radu ČT, byť jistě nejde právě o optimální případ. Podle názoru zpracovatele ale není, resp. **nemělo by být** účelem zákona pouze zvolit JAKOUKOLIV osobu **jen proto**, aby byl naplněn časový limit zákonem stanovený. Tomuto výkladu ostatně nasvědčují obecnější úvahy v judikátech MS (Městského soudu Praha), NSS (Nejvyššího správního soudu) či

Ústavního soudu – dle jejich textu nemá totiž být přihlíženo k pouhé literě zákona, tedy konkrétním/u ustanovení/m (§§), ale ke smyslu (duchu) zákona jako celku.

Vzhledem k tomu, že Rada ČT je (či má být) **zástupcem veřejnosti** a z tohoto titulu kontrolovat činnost ČT, musí k volbě přistoupit s plným vědomím své zodpovědnosti nejen poslanecké sněmovně a lhůtě pro volbu/jmenování generálního ředitele zákonem požadované. Lze si – hypoteticky i prakticky – představit případ, kdy budou na danou funkci kandidovat osoby, u nichž nelze zcela oprávněně předpokládat plně kvalifikovaný výkon funkce. V takovém případě je pak na pováženou vybrat – byť v zákonné lhůtě – kohokoliv (viz i níže).

Nelze zcela vyloučit případ, že žádný z kandidátů na funkci generálního ředitele nezíská zákonem předepsané minimum hlasů (což se v minulosti již stalo). Jakkoliv zákon stanoví zmíněnou tříměsíční lhůtu formou povinnosti Rady ČT, nelze vyloučit případ, kdy z různých důvodů (výše byl již jeden popsán) volba generálního ředitele nebude v rámci daného výběrového řízení úspěšná. Z ustanovení § 4 zák. o ČT **plyne, že od Rady ČT nemá být a priori vždy očekáváno ani požadováno jednomyslné hlasování.** Jistě si lze představit situaci, kdy o vhodnosti toho kterého kandidáta nebude mít zákonem předepsaná většina členů Rady stejnou představu (Rada ČT je ostatně dle zákona kolektivním orgánem různorodého složení – viz výše, § 4 odst. 1 zákona). Rozhodnutí/usnesení Rady ČT je rozhodnutím (výslednicí hlasování) kolektivního orgánu jako celku a jen jako takové je lze oficiálně užívat a vykládat (samozřejmě, komentáře postoje jednotlivých členů se tím nevylučují, lze je mj. uvést do zápisu z daného jednání Rady).

Jakkoliv je politická vůle poslanecké sněmovny ne vždy předvídatelná, je nicméně dle převažujícího právního názoru a ze zákona jen velmi obtížně dovoditelné, že taková skutečnost by mohla/měla být důvodem pro odvolání člena Rady ČT či Rady jako celku. Na druhou stranu nelze volbu neúnosně časově odkládat. Je proto vhodné, aby procedurální pravidla, přijatá Radou ČT, na naznačené okolnosti pamatovala opakovaním primárně neúspěšné volby v dalších (prakticky zřejmě v maximálně dvou) dalších kolech, ne však nutně v rámci jednoho a téhož zasedání. Co se týče celkového časového trvání, lze celý proces od vyhlášení výběrového řízení stihnout během šesti až sedmi týdnů: optimálnější se však jeví doba dvou až tří měsíců. Pokud totiž Rada ČT zvolí/jmenuje dotyčného v příliš krátkém období, lze očekávat *podezření*, že šlo o volbu zmanipulovanou, s předem dohodnutým výsledkem.

Na druhou stranu ovšem každý odklad vyvolává zvýšené riziko vnitřního i vnějšího nátlaku na členy Rady ČT. Je ale třeba zopakovat, že není (alespoň dle mého soudu) účelné, aby – byť dle litery zákona – **byl zvolen prakticky kdokoliv jen proto, aby zákon byl ve lhůtě formálně naplněn.** Členové Rady totiž sice za výkon funkce odpovídají poslanecké sněmovně, nicméně dle zákona jsou zároveň orgánem, reprezentujícím právo veřejnosti na kontrolu činnosti ČT. Zájem veřejnosti přitom nepochybně není, aby se generálním ředitelem ČT stala jakákoliv z kandidujících osob, bez ohledu na to, jak kvalitně a kvalifikovaně bude dle názoru členů Rady ČT plnit svěřenou funkci. V případě, že by se zvolená/jmenovaná osoba ve výkonu funkce neosvědčila, jsou totiž možnosti Rady pro odvolání generálního ředitele zákonem o ČT limitovány mnohem více, než tomu bylo dříve. Na jednu stranu lze takové zpřísnění zákona chápat jako určitou pojistku proti event. libovůli Rady, na druhé straně je tak snížena její schopnost reagovat dostatečně rychle na případné krizové situace.

Existuje ale zřejmě možnost, jak výše uvedená rizika neshody dostatečného počtu členů rady a současně daného zákonného časového limitu (či v souběhu sním) eliminovat, přesněji řečeno podstatně **snížit**. Touto možností je **metoda výběrového řízení, aplikovaná nikoliv na obecnou širokou veřejnost, ale na předem zvolený okruh možných kandidátů/uchazečů, čili oslovení kritériálně určeného VZORKU** (viz níže).

V úvahu je nutno vzít i obecně platnou skutečnost, dle názoru zpracovatele negativně působící ve směru žádoucí právní jistoty, politicky deklarované v každém demokratickém právním státě: ne vždy je ctěno a dbáno tzv. právní kontinuity.

Pokud je ale rozhodnutí příslušného orgánu v daném čase a personálním složení formálně kvalitní a odborně kvalifikované, snižuje se možnost jeho následného (pozdějšího) úspěšného zpochybnění.

Poznámky k samotné volbě generálního ředitele ČT

Zasedání Rady ČT je ze zákona veřejné, což ovšem nikterak nevyklučuje tajné hlasování. Ani z minulé praxe poslanecké sněmovny v personálních otázkách nelze dovodit jednoznačnou odpověď (dovolba členů Rady ČT byla tajná, zatímco dovolba členů Rady Českého rozhlasu nikoliv). Z několika důvodů lze ale podpořit spíše variantu tajného hlasování, kterou Rada ČT v minulosti vždy použila.

Prakticky jediné, v čem je zákon o ČT ohledně pravidel pro jmenování generálního ředitele konkrétní, je povinné v ý b ě r o v é ř í z e n í. Jeho pravidla si ovšem může určit Rada sama – na místě je jeho transparentnost, vhodná forma zveřejnění a zachování lhůty pro podání přihlášek, jakož i ověření splnění požadovaných parametrů (tu by sice mohl realizovat sekretariát Rady ČT, ale možná je vhodnější, aby se jím zabývala speciálně zvolená komise Rady, ať již ve stejném nebo naopak odlišném personálním složení, jaké bude ustanoveno pro samotnou kontrolu volebního procesu na jednání Rady.). V každém případě není nikterak nutná varianta doručování + kontrola přihlášek prostřednictvím notářské kanceláře, která byla použita v r. 2001 (a to nejen z hlediska neúměrně vysokých nákladů).

Jak bylo již výše naznačeno, na základě platných právních předpisů i praxe, užívané při obsazování vrcholových funkcí v managementu, a to i kulturních institucí, lze použít variantu „omezeného“ výběrového řízení, tzn. oslovení předem vybraných osobností s určitou kvalifikovaností. Právně by zpochybněna být neměla. Její výhodou je zcela určitě maximálně možná eliminace případné rozepře členů rady ohledně osoby vítěze, ale zejména snížení administrativní zátěže, spojených s přihláškami kandidátů a časových průtahů celého procesu volby. Předpokladem je ovšem předběžná shoda členů rady na klíči, vedoucímu ke vzorku oslovených, jakožto i finální shoda na takto vybraných jménech. Rizikem je jednak nesoulad mezi členy rady v obou uvedených případech, jakož i možné odmítnutí takto oslovených osob; zatřetí pak otázka legality/legitimity takového postupu a jeho výsledku..

Předvídané námitce zúžení možnosti či práva účasti veřejnosti v daném výběrovém řízení lze dle názoru zpracovatele čelit např. tím, že účast v jakémkoliv výběrovém řízení obecně již limitují jeho kritéria (pročež se ho nemůže zúčastnit tzv. KAŽDÝ). Samozřejmým předpokladem ovšem je, že osloveny budou více než 1-2 osoby (i při účasti dvou jde sice o výběr, ale vskutku dosti limitovaný počtem zúčastněných). Šíře takto určeného vzorku záleží samozřejmě na vůli a stupni možné shody členů rady v momentálně aktuálním počtu a personálním složení: pro ilustraci lze ale uvést, že v předcházejících široce založených výběrových řízeních byla Rada ČT doslova zahlcena počtem došlých přihlášek a projektů (cca

50), což značně ovlivňuje reálnou možnost úspěšného naplnění zákonného požadavku jmenování generálního ředitele ve lhůtě 3 měsíců.

Je na vůli Rady, zda okruh kandidátů, vzešlý z 1. kola volby (ať již širokého či užšího výběrového řízení), podrobí veřejným či neveřejným slyšením, kdy jim položí doplňující otázky, nebo např. i psychotestům (zaměřeným zejména na psychickou odolnost vůči stresům, krizový management apod. – v minulosti bylo použito mj. např. při volbě generálního ředitele ČTK.). Zejména ve druhém případě lze ale doporučit, aby povinnou součástí přihlášky kandidáta byl souhlas s takovým testem, samozřejmě při zachování důvěrnosti výsledku (i jiných dat dle zákona na ochranu osobních údajů).

Podobné vyjádření – tedy souhlas dotýčného - by se pak měl/o týkat případného zveřejnění projektu uchazeče na webových stránkách ČT, resp. Rady ČT. Nikoho samozřejmě nelze k takovým souhlasným prohlášením nikterak nutit – pokud ho však kandidát odmítne dát, mělo by se to promítnout do systému hodnocení uchazečů, který si Rada ČT zvolí.

Pokud Rada usoudí, že jsou na místě veřejná či neveřejná slyšení uchazečů nebo zmiňované psychotesty, je vhodné uvést termíny k nim (nebo minimálně tuto skutečnost) již jako součást inzerátu při vypsání výběrového řízení. Doporučit lze zřejmě i to, aby součástí přihlášky byl souhlas se zpracováním osobních údajů dle ustanovení § 5 odst. 2 zákona č. 101/2000 Sb. ve znění pozdějších předpisů.

Pro výběrové řízení lze konečně zvolit i některou analogii – čili příbuznou situaci, jako bylo např. vypsání řízení na obsazení křesla ředitele České filharmonie ministerstvem kultury, ale nikterak nutné či bezpodmínečné to není.

Zajímavou otázkou je, zda lze nového generálního ředitele ZVOLIT ještě před ukončením funkce stávajícího generálního ředitele. Domníváme se, že ano, avšak nelze jej do dané funkce JMENOVAT dříve než skončí stávající mandát - šlo by o neplatný právní akt/úkon/paakt. V případě, že by byla zvolena jiná osoba než současný generální ředitel či některý ze zaměstnanců ČT, je ale zřejmě možné, že by se na dobu do skončení trávajícího mandátu stávajícího generálního ředitele stal/a *zaměstnancem ČT* s tím, že jmenován/a bude až k přesně určenému pozdějšímu datu. V zákoně o ČT ani v zákoníku práce (který se jinak na výkon funkce generálního ředitele vztahuje) nebylo nalezeno žádné ustanovení, které by takovouto cestu a priori vylučovalo. Nicméně tato varianta by mohla být (ať již úspěšně či neúspěšně) zpochybňována a nelze jí proto speciálně doporučit, pokud k ní neexistují zvláštní důvody. Hlavně by ale mohly vzniknout v mnoha ohledech velmi komplikované vztahy na pracovišti, nemluvě již o strategii a zájmech budoucího generálního ředitele.

Existuje i další možnost, jak zvolit nového generálního ředitele v „předtermínu“, čili v době, kdy ještě trvá mandát stávajícího generálního ředitele, s tím, že nově zvolená osoba by byla jmenovaná do funkce až později – buď ihned po dni zániku stávajícího mandátu nebo během následujících tří měsíců, během kterých funkci generálního ředitele plní jeho zástupce, určený Statutem ČT. Po zvážení všech možností, úskalí a rizik ji lze pravděpodobně preferovat.

Je samozřejmě věcí úvahy Rady ČT, jaké celkové časování, jednotlivé termíny v jeho rámci a procedurální pravidla k volbě/jmenování generálního ředitele ČT přijme. V úvahu by ale měla být vzata skutečnost, že ČT uzavírá některé smlouvy na dlouhodobý časový horizont, rovněž některá jednání trvají delší dobu a dočasný mandát sebelepší osoby těmto hlediskům příliš nesvědčí, právě tak ani ČT, a to i z dalších důvodů. *Proto se doporučuje zachovat*

v obsazení dané pozice spíše časovou kontinuitu a přiměřený časový interval do jejího příštího obsazení.

V této souvislosti se ovšem nelze vyhnout otázce, zda je vhodnější, aby byl generální ředitel ČT na příštích šest let volen **ještě Radou ČT v aktuálním složení**, čili v okamžiku, kdy mandáty pěti členů Rady ČT brzy poté skončí, ale mandát stávajícího generálního ředitele ještě trvá, nebo **naopak sečkat s volbou/jmenováním generálního ředitele až po obměně pěti mandátů radních či konečně – zatřetí – volit ředitele až v novém, ať již úplném** (tzn. 15i členném) **či jen zčásti doplněném složení** (tzn. více než 10, ale méně než 15 členů rady). Všechny varianty mají své přednosti i negativa. Rozhodně ale **nelze** spoléhat jen na to, že (celá) Rada ČT bude doplněna nejpozději v období mezi 28.5 a 16.7. 2009. Případ, kdy by byl generální ředitel volen Radou s pouhými deseti členy (kteří by ovšem museli hlasovat jednomyslně), by sice z formálního hlediska obstál, ale takto zvolený generální ředitel by měl poměrně slabý mandát.

Zvažováno bývá i to, zda je strategičtější či – dejme tomu slušnější a korektnější – **sečkat** s volbou až na příchod nových (či staronových) členů rady. V neprospěch nových členů rady výrazně hovoří jejich relativní nezkušenost s vnitřním prostředím ČT, s jejími vnějšími vztahy i s mediálními subjekty, trhem a tzv. mediální krajinou obecně. V neprospěch stávajících či opětovně zvolených členů rady bývá uváděno riziko jejich potenciálních vazeb na stávající management ČT.

Žádnou z výše naznačených možných vazeb nelze však dle názoru zpracovatele ale zcela vyloučit v žádném ze zvažovaných případů.

Další formální otázky

Povinné předpoklady pro kandidaturu na pozici generálního ředitele stanoví zákon o ČT v § 4 odst. 3 (právní způsobilost, trvalý pobyt v ČR a bezúhonnost), pro samotný výkon dané funkce pak § 5 odst. 1 a 2, per analogiam s funkcí člena Rady (tzv. konflikt zájmů v politické i podnikatelské rovině). Jsou však poměrně strohé a i přes novelizace právní úpravy ohledně použité terminologie ne 100%ně jednoznačné. Z praxe lze ale dovést, že např. tzv. lustrační osvědčení lze do určité doby nahradit dokladem, že o jeho vydání dotyčný požádal.

Dále: podle zmíněných ustanovení není např. předložení projektu sice povinné (resp. tuto povinnost nelze nikterak přímo dovést), ale v obdobných případech je nicméně vesměs vyžadováno (v inzerátu však doporučujeme limitovat jeho maximální rozsah). Na zvoleném kandidátovi nelze však *podle našeho názoru* vždy spravedlivě požadovat, aby **veškeré** své sliby v projektu obsažené posléze v praxi i **v úplnosti** realizoval. To platí zejména pro žadatele zvenčí, kteří neznají detaily vnitřního prostředí a procesů v ČT; během šestiletého funkčního období generálního ředitele se také mohou – a to i dosti podstatně - změnit vnější okolnosti, včetně legislativy. Nelze též s naprostou jistotou předvídat, jaké dopady bude mít očekávané **digitální vysílání**. Pokud ale bude projekt jako součást přihlášky do výběrového řízení vnímán spíše jako nezávazný, resp. pouze informativní a orientační, vzniká otázka, podle čeho bude Rada ČT uchazeče o danou funkci hodnotit, zejména půjde-li o osobu/osoby dosud nedostatečně známé. V minulých případech byly pro takový případ zvažovány (i požadovány ?) reference z minulých míst působení. To je však na pováženu, zejména je-li dotyčný aktuálně pracovně angažován jinde.

Co se dalších požadavků na kandidáta týče, vedle ustanovení zákona o ČT pokládáme za vhodné VŠ vzdělání (je otázkou uvážení RČT, v jakých oborech) a dále i určitou praxi na

analogické či srovnatelné pozici v délce několika let (hromadné sdělovací prostředky – rozhlas, TV, tisk; člen managementu, zkušenost s řízením kolektivu). Možné je stanovit i minimální věk – např. jako u voleb do senátu (věková hranice 40let), což by nemělo být vnímáno jako diskriminační.

Zpracovateli nejsou známy žádné další právní předpisy, které by speciálně upravovaly kvalifikační předpoklady pro výkon funkce generálního ředitele ČT (tak, jak je má na mysli např. § 30 odst. 1 zákoníku práce). (Je ovšem třeba dodržet v případě určitých okolností další ustanovení zákoníku práce, týkající se postupu před vznikem pracovního poměru - § 30, odst. 2, § 31 zák. práce). Dle § 33 odst. 2 zák. práce je přitom zvolení dotyčné osoby předpokladem, předcházejícím sjednání pracovní smlouvy. Jmenování do funkce zde pak zakládá pracovní poměr dle zvláštního právního předpisu (= zák. o ČT), přičemž je k němu příslušná Rada ČT. To vše samozřejmě platí v případě, že nebude opětovně zvolen dosavadní GŘ ČT a Rada ČT si současně vybere jinou variantu postupu.

Výhrada: Pracovněprávní aspekty by si nicméně zasloužily samostatného posouzení, neb nejde o oblast specializace posuzovatele.

Často pokládanou otázkou bývá i uvažovaný okruh potenciálních nejbližších spolupracovníků (vesměs členů budoucího managementu ČT). Odpověď na takovou otázku jistě může mít určitou vypovídací hodnotu a představovat určitou garanci zejména jde-li o známé a kvalifikované osobnosti. S ohledem na to, že vesměs bývají zaměstnání/působí na jiných místech, je však poněkud překérní takový údaj vyžadovat.

Na vyžádání je možné navrhnout několik způsobů procedurálního postupu volby generálního ředitele, a to dle variant, uplatněných v uplynulých letech. Zákon o ČT bohužel taková vodítka nikterak neposkytuje.

V inzerátu se rozhodně doporučuje uvést dobu nástupu do funkce, resp. požadovat v přihlášce do výběrového řízení údaj/termín, od kdy by byl dotyčný schopen nastoupit a uvést své osobní a pracovní poměry do souladu se zákonem o ČT.