

AKADEMIE MÚZICKÝCH UMĚNÍ V PRAZE

DIVADELNÍ FAKULTA

Dramatická umění

Produkce

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

**PRACOVNÍ POMĚR S VÝKONNÝMI UMĚLCI
NA DOBU URČITOU / NEURČITOU**

Martina Diblíková

Vedoucí práce: prof. JUDr. Jiří Srstka

Oponent práce: Mgr. BcA. Viktor Košut

Datum obhajoby: 2.–3. září 2020

Přidělovaný akademický titul: BcA.

Praha, 2020

ACADEMY OF PERFORMING ARTS IN PRAGUE

THEATRE FACULTY

Performing Arts

Arts Management

BACHELOR THESIS

**EMPLOYMENT CONTRACT WITH PERFORMERS
FIXED-TERM / INDEFINITE**

Martina Diblíková

Supervisor: prof. JUDr. Jiří Srstka

Examiner: Mgr. BcA. Viktor Košut

Dissertation defense: 2–3 September 2020

Degree granted: BcA.

Prague, 2020

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma

PRACOVNÍ POMĚR S VÝKONNÝMI UMĚLCI NA DOBU URČITOU / NEURČITOU

vypracovala samostatně pod odborným vedením vedoucího práce a s použitím uvedené literatury a pramenů.

Praha, dne

.....

podpis diplomanta

Upozornění

Využití a společenské uplatnění výsledků bakalářské práce nebo jakékoliv nakládání s nimi je možné pouze na základě licenční smlouvy, tj. souhlasu autora a AMU v Praze.

Abstrakt

Tato práce se zabývá tématem pracovních smluv s výkonnými umělci v divadle napříč soubory baletu, činohry a opery. Zaměřuje se zejména na otázku uzavírání pracovního poměru na dobu určitou nebo neurčitou.

V práci je popsána zákonná úprava této problematiky podle zákoníku práce. Po ní následuje část rozebírající různé aspekty zaměstnávání výkonného umělce v pracovním poměru, včetně aplikovatelnosti legislativy v praxi a možných dopadů pracovního poměru na dobu určitou nebo neurčitou. Hlavní část práce je rozdělena podle jednotlivých žánrů (balet, činohra, opera). Poukazuje na konkrétní specifika těchto oborů a věnuje se analýze současných postupů a jejich dopadů při uzavírání pracovních smluv s výkonnými umělci v konkrétních českých divadlech na základě provedeného výzkumu. Ten se opírá o interní předpisy divadel, rozhovory a emailovou korespondenci se zaměstnanci jednotlivých divadel. Cílem této práce je nejen popsat současný stav praxe uzavírání pracovních smluv s výkonnými umělci, ale také navrhnout optimální řešení s ohledem na specifika jednotlivých oborů a na potřeby zaměstnavatele i zaměstnance.

Abstrakt

This thesis deals with the topic of employment contracts with performing artists in a theatre across ensembles of ballet, drama and opera. In particular, it focuses on the issue of fixed-term or indefinite employment closures.

The thesis describes the legal arrangements for this issue in compliance with the Labour Code. This is followed by a section discussing the various aspects of employment of a performer in employment, including the applicability of legislation in practice and the potential effects of a fixed-term or indefinite employment relationship. The main part of the thesis is divided by genre (ballet, drama, and opera). It points to specific specifics of these professions and is dedicated to analysing current practices and their impacts in the conclusion of employment contracts with the performers in the specific Czech theatres based on research carried out. This relies on internal theatre regulations, interviews and email correspondence with the employees of individual theatres. The aim of this thesis is not only to describe the current state of practice of entering into employment contracts with performers, but also to propose optimal solutions with regard to the specifics of individual disciplines and the needs of both employer and employee.

Poděkování

Na tomto místě bych ráda poděkovala v první řadě prof. JUDr. Jiřímu Srstkovi za vedení mé bakalářské práce a podnětné rady. Děkuji také MgA. Mgr. Doubravce Svobodové za užitečné připomínky.

Poděkování patří také všem zástupcům divadel, kteří mi ochotně poskytli potřebné informace.

Obsah

Seznam příloh	9
Seznam použitého označování a zkratk	10
Úvod	11
1 Zákonná úprava problematiky	13
1.1 Pracovní poměr	13
1.1.1 Pracovní poměr na dobu neurčitou.....	13
1.1.2 Pracovní poměr na dobu určitou	13
1.2 Výpověď.....	14
1.2.1 Výpověď daná zaměstnavatelem	15
1.2.2 Výpověď daná zaměstnancem.....	16
2 Výkonný umělec v pracovním poměru.....	17
2.1 Výhody a nevýhody umělce v pracovním poměru	17
2.2 Zaměstnávání výkonného umělce na dobu neurčitou.....	20
2.3 Zaměstnávání výkonného umělce na dobu určitou	22
2.4 Možná alternativa formou DPP a DPČ	23
3 Balet	25
3.1 Balet - specifika oboru	25
3.2 Praxe v českých baletních souborech.....	26
4 Činohra.....	31
4.1 Činohra - specifika oboru.....	31
4.2 Praxe v českých činoherních souborech	34
5 Opera	42
5.1 Opera - specifika oboru	42
5.1.1 Sólisté	42
5.1.2 Sbor	44
5.2 Praxe v českých operních souborech	46
5.2.1 Sólisté	46
5.2.2 Sbor.....	51
6 Návrh vhodných řešení.....	53
Závěr	57
Literatura a prameny	59
Seznam tabulek a grafů	63

Seznam příloh

Příloha č. 1: Podmínky dohody o zvláštní povaze práce (balet, činohra)

Příloha č. 2: Přehled stavu současné praxe dle oborů

Seznam použitého označování a zkratek

DFXŠ – Divadlo F. X. Šaldy Liberec

DJKT – Divadlo J. K. Tyla

DNV – Divadlo na Vinohradech

DPČ – dohoda o pracovní činnosti

DPP – dohoda o provedení práce

JD – Jihočeské divadlo

MDO – Moravské divadlo Olomouc

MDZ – Městské divadlo Zlín

ND – Národní divadlo

NDB – Národní divadlo Brno

o. p. s. – obecně prospěšná společnost

SDO – Slezské divadlo Opava

SDOB – Severočeské divadlo opery a baletu

Zákoník práce - Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

ZP – Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Úvod

Obsah této práce pojednává o problematice uzavírání pracovních smluv s výkonnými umělci v divadle. Napříč obory balet, činohra a opera zkoumá široké spektrum aspektů, na které dopadají rozdíly mezi sjednáváním pracovního poměru na dobu určitou nebo neurčitou. Na toto téma práce nahlíží především na základě potřeb divadla jako zaměstnavatele, zároveň však do jisté míry zohledňuje také pohled výkonného umělce jako zaměstnance.

Důvodem zvoleného tématu byly do jisté míry autorčiny zkušenosti jako zaměstnaného výkonného umělce ve vícesouborovém divadle, na základě kterých byla postavena hypotéza, že současný stav řešení této problematiky není v českých divadlech optimální napříč obory. Tato domněnka bude prověřována na základě výzkumu a jeho analýzy. Ten se opírá o sběr informací zejména z vícesouborových divadel skrze interní dokumenty organizací, rozhovory a e-mailovou korespondenci. Skupiny výkonných umělců zahrnuté v této práci byly vybrány s ohledem na početné zastoupení těchto žánrů ve vícesouborových divadlech. Proto práce opomíjí muzikál¹ a loutkové divadlo.

Práce si klade za cíl popsat současnou divadelní praxi při uzavírání pracovních poměrů s výkonnými umělci v rámci jednotlivých oborů (balet, činohra, opera), analyzovat různé druhy postupů konkrétních divadel i jejich zkušenosti s nimi a na základě toho navrhnout vhodná řešení této problematiky s přihlédnutím ke specifikům jednotlivých oborů, k potřebám zaměstnavatele i zaměstnance a v neposlední řadě také k právní úpravě podle zákoníku práce.

Přehledem legislativy spojené s tématem práce se zabývá první kapitola. Po ní následuje část věnovaná rozboru různých aspektů zaměstnávání výkonného umělce v pracovním poměru, jelikož se nejedná o jediný možný způsob spolupráce mezi ním a divadlem. Zároveň je v ní popsána možná aplikovatelnost příslušné legislativy na divadelní praxi včetně možných dopadů pracovního poměru na dobu určitou nebo neurčitou. Hlavní část se dělí dle žánrů a popisuje u každého z nich specifika oboru a současnou praxi uzavírání pracovních smluv v konkrétních divadlech a možná rizika, která přináší. V závěrečné kapitole jsou na základě všech

¹ Ve velké většině muzikálových divadel v České republice navíc vůbec nedochází k uzavírání pracovního poměru s výkonnými umělci.

sesbíraných informací a jejich analýze navržena vhodná řešení pro uzavírání pracovních smluv s výkonnými umělci v souborech baletu, činohry a opery.

1 Zákonná úprava problematiky

Pracovněprávní vztahy vznikající zejména při výkonu závislé práce mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, upravuje zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále také ZP). Ačkoliv tato norma nezná výslovné rozdělení na slabší a silnější stranu, poskytuje výrazně větší právní ochranu zaměstnanci, který se obvykle nachází v méně výhodném postavení oproti zaměstnavateli.

1.1 Pracovní poměr

Pracovní poměr představuje nejobvyklejší způsob zaměstnávání fyzických osob v České republice. Zakládá se pracovní smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, ve speciálních případech jmenováním. Zákoník práce upravuje veškeré náležitosti pracovního poměru, mezi které patří např. pracovní smlouva, vznik pracovního poměru, zkušební doba a ukončení pracovního poměru. K jeho rozvázání může dojít dohodou, výpovědí, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době nebo uplynutím sjednané doby, po kterou byl ujednáán pracovní poměr na dobu určitou.

1.1.1 Pracovní poměr na dobu neurčitou

Pracovní poměr se dle § 39 ZP sjednává na dobu neurčitou, pokud není výslovně sjednána doba jeho trvání. Po uplynutí zkušební doby pracovní poměr na dobu neurčitou tedy trvá tak dlouho, dokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodnou na jeho rozvázání nebo jedna strana nepodá výpověď či nedojde k jeho okamžitému zrušení z velice závažných důvodů vymezených právní normou.

1.1.2 Pracovní poměr na dobu určitou

Sjednávání pracovního poměru na dobu určitou se musí řídit několika pravidly uvedenými v § 39 odst. 2 ZP. Tedy že doba jeho trvání nesmí přesáhnout tři roky a jeho následné opakování smí být provedeno nejvýše dvakrát, přičemž za opakování pracovního poměru na dobu určitou se považuje také jeho prodloužení. Lze tak uzavřít pracovní poměr na dobu určitou v maximální délce devíti let u jednoho zaměstnavatele. Následující pracovní poměr se stejným zaměstnavatelem

musí být uzavřen buď na dobu neurčitou nebo znovu na dobu určitou až po uplynutí minimálně tří let od skončení posledního poměru na dobu určitou.

Podle § 39 odst. 4 ZP se nepostupuje podle výše popsaného postupu odst. 2: "Jsou-li u zaměstnavatele dány vážné provozní důvody nebo důvody spočívající ve zvláštní povaze práce, na jejichž základě nelze na zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby zaměstnanci, který má tuto práci vykonávat, navrhl založení pracovního poměru na dobu neurčitou."² Zároveň musí být splněna podmínka, že je jiný postup uzavírání smluv přiměřený a že existuje písemná dohoda mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací. V případě, že u zaměstnavatele nepůsobí odborová organizace, lze zmíněnou dohodu nahradit vnitřním předpisem.

Tato dohoda musí upravovat:

- a) bližší vymezení těchto důvodů
- b) pravidla jiného postupu zaměstnavatele při sjednávání a opakování pracovního poměru na dobu určitou
- c) okruh zaměstnanců zaměstnavatele, kterých se bude jiný postup týkat
- d) dobu, na kterou se dohoda uzavírá³

Pracovní poměr na dobu určitou lze rozvázat shodně jako v případě pracovního poměru na dobu neurčitou (dohodou, výpovědí, okamžitým zrušením ze závažných důvodů a zrušením ve zkušební době), ale navíc také uplynutím doby, na kterou byl sjednán.⁴

1.2 Výpověď

Podáním výpovědi dochází k jednostrannému rozvázání pracovního poměru. Učinit tak může zaměstnavatel i zaměstnanec. Výpověď musí být dána písemně a doručena protistraně, jinak je neplatná. Pracovní poměr skončí po uplynutí výpovědní doby, která činí nejméně dva měsíce.⁵ Lze ji prodloužit písemnou smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Výpovědní doba musí být stejná

² Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 39 odst. 4

³ Tamtéž.

⁴ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 48

⁵ Výpovědní doba začíná prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi.

pro obě strany. Výpověď lze také písemně odvolat, respektive vzít zpět. Zpětvzetí nabývá platnosti pouze s písemným souhlasem druhé strany.⁶

1.2.1 Výpověď daná zaměstnavatelem

Zákoník práce v § 52 vymezuje důvody, pro které smí dát zaměstnavatel výpověď zaměstnanci:

- a) Pokud se zaměstnavatel nebo jeho část ruší.
- b) Pokud se zaměstnavatel nebo jeho část přemísťuje.
- c) Pro jeho nadbytečnost z důvodu změny úkolů, technického vybavení, snížení stavu zaměstnanců nebo jiných organizačních změn (v případně uplatnění důvodu pro nadbytečnost nesmí být následně přijatý nový zaměstnanec na pracovní pozici se stejnou náplní práce).
- d) Pokud na základě lékařského posudku nesmí pro pracovní úraz nebo nemoc z povolání zaměstnanec dále vykonávat svou práci.
- e) Pro dlouhodobou ztrátu zdravotní způsobilosti.
- f) Pokud zaměstnanec nesplňuje předpoklady pro výkon své práce nebo tento výkon neodvádí řádně bez zavinění zaměstnavatele. Z důvodu neuspokojivých pracovních výsledků lze dát zaměstnanci výpověď pouze tehdy, pokud byl zaměstnavatelem po dobu posledních dvanácti měsíců písemně vyzván k jejich odstranění a zaměstnanec tak v přiměřené době neučinil.
- g) Pro závažné porušení pracovních povinností nebo pro méně závažné porušování pracovních povinností, kvůli kterým byl zaměstnanec písemně upozorňován na možnost výpovědi v době posledních šesti měsíců.
- h) Při zvláště hrubém porušení povinností zaměstnance v dočasné pracovní neschopnosti v rámci místa jeho pobytu a stanovených vycházek.

Právní norma dále upravuje ochrannou dobu, ve které má zaměstnavatel za určitých podmínek zakázáno dát zaměstnanci výpověď, např. v době dočasné pracovní neschopnosti, po dobu těhotenství či mateřské/rodičovské dovolené.⁷

⁶ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 50-51

⁷ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 53-54

1.2.2 Výpověď daná zaměstnancem

Zaměstnanec není zákoníkem práce v tomto ohledu nijak vázán. Může podat výpověď z jakéhokoli důvodu nebo bez jeho uvedení.⁸

⁸ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 50 odst. 3

2 Výkonný umělec v pracovním poměru

Mezi výkonné umělce lze dle § 67 zákona č. 121/2000 Sb., autorského zákona zařadit umělce několika profesí, u nichž dochází k vytvoření uměleckého výkonu, kterým se rozumí provádění uměleckého díla nebo výtvorů tradiční lidové kultury.⁹ Patří mezi ně např. také režisér, hudebník a dirigent. Tato práce se však v rámci výkonných umělců budu zaměřovat výhradně na herce, operní zpěváky a tanečníky v baletních souborech.

2.1 Výhody a nevýhody umělce v pracovním poměru

S výkonnými umělci lze spolupracovat dvěma způsoby. Jeden tvoří tzv. externí spolupráce pomocí uzavření licenční smlouvy a smlouvy o vytvoření výkonu v jednom právním dokumentu. V takovém případě však divadlo nemívá 100% nárok na jednostranné určování termínů repríz ani zkoušek. Je tedy zapotřebí najít kompromisní řešení, která vyhovují jak potřebám provozu divadla, tak potřebám umělce v podobě jeho dalších pracovních závazků v jiných divadlech (včetně závazků externích), či v rámci natáčení audiovizuálních děl. Právě to představuje jeden z hlavních důvodů, proč nejen vícesouborová divadla často volí druhý způsob spolupráce, kterým je zaměstnávání umělců v pracovním poměru. Pokud divadlo herce, zpěváka či tanečníka zaměstnává, umožňuje mu to snadněji plánovat hrací plán i plány zkoušek, jelikož může plně rozhodovat o rozvržení pracovní doby svých zaměstnanců s ohledem na svůj pracovní řád či příkazy ředitele. Umělec tak musí své případné další pracovní závazky přizpůsobovat provozu divadla, se kterým uzavřel pracovní poměr. V praxi samozřejmě obvykle dochází také ke kombinaci těchto dvou způsobů v různém poměru, kdy jednu část uměleckého souboru tvoří zaměstnanci divadla a druhou externí výkonní umělci.

Stálý umělecký soubor tvořený zaměstnanci (výkonnými umělci) může přinášet divadlu také další výhody. Jednu z nich představuje lepší souhra členů souboru, kteří spolu pracují dlouhodobě. Stálost výkonných umělců také pomáhá budovat tvář divadla a diváci tak lépe vědí, kam se mohou na své oblíbené interprety přijít podívat. Naopak nevýhodou stabilního souboru, který se skládá ze zaměstnanců, představuje fakt, že dramaturgie musí být mimo jiné přizpůsobována jeho aktuálnímu složení. Tím může docházet k omezenějšímu počtu titulů, ze kterých

⁹ Za umělecký výkon se považuje též výkon artisty, aniž se jím provádí umělecké dílo.

Ize vybírat. Pokud by totiž zaměstnaný umělec z jakéhokoliv důvodu nebyl ve větší míře do inscenací obsazován, nemůže pak zdaleka naplnit objem svého pracovního úvazku.

Odpracovaný čas lze u výkonných umělců počítat několika způsoby:

- a) Divadlo využívá tzv. normování práce, kdy se v rámci úvazku u daného oboru stanoví počet výkonů¹¹, které má zaměstnanec za kalendářní měsíc odehrát (v případě režiséra za kalendářní rok zrežírovat).
- b) Divadlo vede evidenci pracovní doby každého zaměstnance na základě reálně odpracovaného času na pracovišti, což může být vzhledem ke specifickým uměleckým oborům problematické (jak počítat odlišně dlouhou přípravu před představením apod.).
- c) Divadlo při počítání odpracovaného času vychází z tzv. denních fermanů, které určují pracovní rozvrh zaměstnanců, ale dále již neeviduje pracovní dobu jednotlivých zaměstnanců na základě skutečnosti (např. pokud zkouška pro někoho skončí dříve či později oproti původnímu plánu).

Ani umělečtí zaměstnanci, kteří jsou obsazováni v adekvátním počtu inscenací, obvykle neodpracují počet hodin, který odpovídá plnému úvazku dle ZP, tedy 40 hodin týdně. Divadla proto často využívají institut tzv. domácí přípravy (např. pro individuální nastudování textu, jeho opakování apod.). Ta běžně dorovnáva určitým způsobem neodpracovaný počet hodin v zaměstnání. Paušální stanovení jejího rozsahu je však samo o sobě problematické, jelikož reálná časová dotace domácí přípravy se u každého umělce liší v závislosti na jeho schopnostech i náročnosti a rozsahu role.¹²

Pokud tedy zaměstnaný výkonný umělec není do inscenací obsazován v takové míře, aby počet jeho odehraných výkonů či odpracovaných hodin odpovídal jeho pracovnímu úvazku (v případně využívání institutu domácí přípravy i po jejím započtení, kdy u malé vytíženosti herce navíc do značné míry chybí její náplň), nastává tím překážka na straně zaměstnavatele podle § 208 ZP. Zaměstnanec má v takovém případě nárok na průměrnou výši svého výdělku, přestože nebyl

¹¹ Za výkon lze počítat buď výhradně odehraná představení, nebo zároveň i zkoušky. Záleží na nastavení u konkrétního oboru v kolektivní smlouvě či jiném vnitřním předpisu divadla.

¹² RUTTENBACHEROVÁ, Aneta, *Pracovní doba zaměstnanců v divadelním prostředí*. Diplomová práce. Praha: AMU, 2018. 42 s.

naplněn objem jeho stanoveného pracovního úvazku.¹⁴ Pro ekonomickou stránku divadla je tedy důležité obsazovat právě ty umělce, které zaměstnává, aby nedocházelo k ne hospodárnému jednání tím, že bude např. platit zároveň řadě externích interpretů i svým nevytíženým zaměstnancům.

Z finančního hlediska nabízí pracovní poměr umělcům jistotu pravidelného příjmu v dané výši mzdy nebo platu. V případě externí spolupráce dostává umělec za každý odehraný výkon (v podobě jednoho představení) částku sjednanou v licenční smlouvě a smlouvě o vytvoření výkonu a obvykle dochází také k ujednání odměny za nastudování role. Jeho výdělek se tedy stává závislým na počtu nastudovaných rolí, úspěšnosti inscenací, ve kterých účinkuje, a na četnosti jejich nasazení v programu. V závislosti na výši honorářů může být tento způsob pro některé umělce finančně výhodnější i přesto, že si externí výkonný umělec musí sám platit v plném objemu sociální a zdravotní pojištění.

Zaměstnaný umělec má však kromě zaručeného stabilního příjmu (mzdy nebo platu) také nárok na dovolenou, která dohromady s placenou domácí přípravou trvá běžně téměř dva měsíce. Pracovní poměr nabízí jistoty také v podobě nemocenského, zdravotního a sociálního pojištění, které za zaměstnance z větší části odvádí zaměstnavatel.¹⁵ Při dočasné pracovní neschopnosti je pak zaměstnanci vyplácena náhrada dle § 192 a § 193 ZP. V případě pracovního úrazu má zaměstnanec nárok na náhradu ztráty výdělku, která dorovnává rozdíl mezi příjmy po dobu pracovní neschopnosti a jeho průměrným výdělkem. Dále může v tomto případě zaměstnanec žádat také o náhradu za bolest a ztížení společenského uplatnění a o proplacení nákladů spojených s léčením. Výkonný umělec pracující pouze na základě licenčních smluv a smluv o vytvoření výkonu si musí nemocenské a úrazové pojištění hradit sám, pokud si chce zajistit finanční příjem v případě nemoci či úrazu.

Pro zvolení výhodnější varianty mezi pracovním poměrem a licenční smlouvou i smlouvou o vytvoření výkonu výkonného umělce je tedy nezbytné zvážit mnoho faktorů pro každý individuální případ zvlášť, a to jak ze strany divadla, tak ze strany výkonného umělce.

¹⁴ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 208

¹⁵ Sociální pojištění (včetně nemocenského pojištění) – zaměstnavatel odvádí 24,8 % z hrubé mzdy, zaměstnanec 6,5 % z hrubé mzdy.
Zdravotní pojištění – zaměstnavatel odvádí 9 % z hrubé mzdy, zaměstnanec 4,5 % z hrubé mzdy (platné k 27. 7. 2020).

2.2 Zaměstnávání výkonného umělce na dobu neurčitou

Pokud divadlo nemá s odborovou organizací sjednanou dohodu o zvláštní povaze práce (případně nemá-li divadlo vnitřní předpis o zvláštní povaze práce, pokud v něm odborová organizace nepůsobí), dojde k uzavření pracovního poměru na dobu neurčitou nejdéle po devíti letech trvání pracovního poměru výkonného umělce.

Umělci zaměstnaní na dobu neurčitou tak získávají výrazně větší jistoty trvání svého angažmá. Divadlo tím ale zároveň ztrácí možnost pružně reagovat obměnou svého souboru na umělecké potřeby, ať už z pohledu dramaturgického plánu nebo úrovně umělecké kvality výkonů jednotlivých zaměstnanců, jelikož existují velmi omezené možnosti, jak ukončit pracovní poměr na dobu neurčitou s výkonným umělcem ze strany divadla.

Zákonné důvody pro výpověď ze strany zaměstnavatele vymezuje zákoník práce v § 52. Pro případ výkonného umělce, se kterým chce divadlo jednostranně rozvázat pracovní poměr z výše uvedených důvodů, lze uplatnit zejména odstavce c) a f).

Odstavec c) uvádí důvody, kvůli kterým se stává zaměstnanec nadbytečným. Jedná se o rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách. V případě výkonných umělců v praxi nedochází k jejich nadbytečnosti z důvodu změny úkolů nebo technického vybavení. Může však dojít ke snižování stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo k jiným organizačním změnám, zejména v podobě reorganizace souboru, která nemusí vždy nutně znamenat snížení počtu zaměstnanců. Lze jí teoreticky dosáhnout např. změnou organizační struktury souboru. Takový způsob výpovědi však může být zaměstnancem snadno napadnutelný.

Další důvod pro zpochybnění platnosti výpovědi představuje situace, kdy divadlo pro stejnou náplň práce najímá externí umělce, nebo když ve stejném období končí doba trvání pracovního poměru na dobu určitou jinému výkonnému umělci ze stejného souboru. Dle judikátu Nejvyššího soudu ČR z roku 2017 má zaměstnavatel postupovat jiným způsobem než podáním výpovědi v případě snižování počtu zaměstnanců z důvodů uvedených v § 52 c) zákoníku práce, pokud je to možné, tedy např. právě neprodloužením smlouvy jinému zaměstnanci.¹⁶

¹⁶ Judikát NS 21 Cdo 5600/2016. Datum rozhodnutí 22. 11. 2017.

Při podání výpovědi pro nadbytečnost také nenastane jednoduchým způsobem požadovaná obměna souboru, jelikož na takto uvolněné pracovní místo nemůže zaměstnavatel ihned přijmout nového zaměstnance se stejnou náplní práce. Doba, po které to již možné je, není nikde upravena. Neplatné rozvázání pracovního poměru však může dle § 72 ZP zaměstnavatel i zaměstnanec uplatnit u soudu nejpozději do dvou měsíců ode dne, kdy měl daný pracovní poměr tímto způsobem skončit. Z toho lze usuzovat, že po uplynutí této lhůty již může divadlo opět navýšit počet pracovních míst v souboru a přijmout tak jiného umělce. Otázkou zůstává, jak by byla případně celá situace posuzována před soudem, pokud by zaměstnanec napadl toto jednání divadla s tím, že šlo o promyšlený záměr účelově krátkodobé reorganizace.

Z těchto důvodů může být vhodnější dát výkonnému umělci výpověď dle § 52 f) zákoníku práce, podle něhož lze dát zaměstnanci výpověď, nespĺňuje-li předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce nebo nespĺňuje-li bez zavinění zaměstnavatele požadavky pro řádný výkon této práce. Pokud by tedy byly předpoklady a požadavky pro jednotlivé umělecké obory vnitřním předpisem divadla stanoveny, mohlo by dojít na jejich základě k předvedení požadovaného standardizovaného výkonu dotyčného umělce před odbornou komisí. Ta by následně rozhodla, zda umělec nadále spĺňuje daná kritéria či nikoliv. Tento postup by šel teoreticky použít u oboru opery a baletu. Činoherní předpoklady a požadavky nelze tak jednoznačně určit. V rámci svého průzkumu ve většině českých vícesouborových divadlech jsem se s touto praxí však nikde nesešla u žádného oboru.

Dále § 52 f) ZP uvádí, že spočívá-li nespĺňování výše zmíněných požadavků v neuspokojivých pracovních výsledcích, je možné zaměstnanci z tohoto důvodu dát výpověď, jen jestliže byl zaměstnavatelem v době posledních dvanácti měsíců písemně vyzván k jejich odstranění a zaměstnanec je v přiměřené době neodstranil. Lze dát tedy za jistých okolností teoreticky výpověď výkonnému umělci přímo za neuspokojivé výsledky na jevišti, ale nenašla jsem v praxi žádný takový příklad. Muselo by totiž v podstatě dojít k záměrnému obsazení umělce do role, pro kterou již nemá potřebné předpoklady, čímž by si divadlo samo ublížilo snížením umělecké kvality celé inscenace. Tento způsob zacházení by byl také velice ponižujícím pro daného zaměstnance a divadlo by si tak zároveň mohlo zničit svou reputaci nejen mezi diváky, ale také mezi umělci.

Přestože se u výpovědi dané výkonnému umělci fakticky jedná zpravidla o důvody spočívající v neuspokojivých výsledcích či v nespĺňování předpokladů pro daný

obor, v praxi se i v těchto případech jako důvod pro podání výpovědi ze strany divadla používá důvod nadbytečnosti v důsledku reorganizačních změn. V posledních letech tomu tak bylo např. u sólisty opery i členů činoherního souboru v Národním divadle (dále také ND).¹⁷

V případě potřebné obměny uměleckého souboru pomocí ukončení pracovního poměru zaměstnanci se smlouvou na dobu neurčitou je vždy primární snahou vedení divadla uzavřít se zaměstnancem oboustrannou dohodu o ukončení pracovního poměru. Nemusí tak docházet k dočasnému snižování stavu zaměstnanců, reorganizačním změnám nebo dokazování nízké kvality uměleckého výkonu či nesplňování potřebných předpokladů. V neposlední řadě tím také nevzniká riziko soudního sporu pro neplatnost dané výpovědi. Bohužel nelze předpokládat, že se ve všech případech podaří dohodu o ukončení pracovního poměru uzavřít.

Při zaměstnávání výkonných umělců na dobu neurčitou je důležité si uvědomit, že ani dosažení důchodového věku nemá vliv na možnosti ukončení pracovního poměru. Žádná věková hranice není zákonným důvodem pro výpověď ze strany zaměstnavatele. Ačkoliv dochází v rámci některých oborů ke kvalitní umělecké úrovni i ve vysokém věku umělců, v praxi lze najít také případy, kdy se kvalita výkonů s věkem výrazně snižuje, ale umělec zůstává nadále zaměstnaným, přestože již důchodového věku dosáhl.

Pracovní poměr na dobu neurčitou představuje výrazně větší výhody pro výkonného umělce než pro divadlo jako zaměstnavatele.

2.3 Zaměstnávání výkonného umělce na dobu určitou

Pracovní poměr uzavřený s výkonným umělcem na dobu určitou poskytuje uměleckému šéfovi či řediteli potřebnou možnost snadnější obměny souboru. Pokud již z jakýchkoli důvodů nechce daného umělce dále zaměstnávat, postačí, když mu neprodlouží již uzavřenou pracovní smlouvu na dobu určitou po uplynutí doby, na kterou byla sjednána. Tím pracovní poměr zaniká bez nutnosti uvedení důvodu. Smlouvy na dobu určitou bývají obvykle uzavírány v rozmezí od jednoho roku až do pěti let (smlouvy trvajících déle, než tři roky umožňuje pouze dohoda/předpis o zvláštní povaze práce), zpravidla na období divadelních sezón. V kolektivní smlouvě bývá upraveno, v jaké minimální lhůtě před vypršením platnosti této smlouvy má být zaměstnanec informován o neprodloužení

¹⁷ ČUŘÍKOVÁ, Tamara. Rozhovor ze dne 17. 2. 2020.

pracovního poměru. Pokud tomu tak není, zaměstnavatel nemá zákonnou povinnost oznamovat s předstihem neprodloužení pracovního poměru na dobu určitou.¹⁸ Díky vyjednaným podmínkám v kolektivní smlouvě však bývá tato doba naopak delší než zákonná výpovědní lhůta dvou měsíců.

V případě pracovní smlouvy na dobu určitou zaměstnavateli zůstává právo dát zaměstnanci výpověď z výše popsaných zákonných důvodů v průběhu trvání této smlouvy. Stejně tak může zaměstnanec v průběhu trvání pracovního poměru na dobu určitou podat výpověď z jakéhokoliv důvodu nebo bez jeho uvedení.

Pro výkonného umělce představuje pracovní poměr na dobu určitou nejen menší jistotu trvání jeho zaměstnání, ale tento typ smlouvy ho může také do určité míry znevýhodňovat např. při podání žádosti o hypoteční úvěr.

2.4 Možná alternativa formou DPP a DPČ

Zákoník práce upravuje v § 74–77 dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, kterými jsou dohoda o provedení práce (dále DPP) a dohoda o pracovní činnosti (dále DPČ). Za určitých podmínek může být pracovněprávní vztah mezi divadlem a výkonným umělcem upraven i těmito smluvními instrumenty. Z pohledu problematiky ukončení pracovněprávního vztahu představuje DPP i DPČ výhodu oproti pracovnímu poměru zejména pro zaměstnavatele, jelikož výpověď může být podána z jakéhokoli důvodu (i bez jeho udání) zaměstnancem i zaměstnavatelem a výpovědní lhůta činí pouze patnáct dní.¹⁹ V případě obou typů dohod není (oproti pracovnímu poměru) nikterak omezeno jejich opakované uzavírání na dobu určitou. Uzavřené mohou být rovněž i na dobu neurčitou, čímž ovšem vzhledem k možnostem podání výpovědi nedochází k nevýhodnému postavení zaměstnavatele, které je popsáno v kapitole 2. 2.

Velkou měrou však dohody omezují rozsah práce, a to zejména u DPP, kde zaměstnanec nesmí pro stejného zaměstnavatele odpracovat více než 300 hodin v jednom kalendářním roce (do tohoto rozsahu se počítají veškeré DPP uzavřené u daného zaměstnavatele).²⁰ V případě výkonných umělců lze tedy DPP použít pro případ účinkování v inscenaci, jejíž celkový čas zkoušení i reprízování nepřesáhne tento limit. To by pro operu a balet (vzhledem ke zkouškovému procesu a

¹⁸ Výjimku tvoří pracovní poměr na dobu určitou, který byl sjednán na dobu trvání určitých prací. V tomto případě má být konec těchto prací oznámen minimálně 3 dny předem dle § 65 ZP.

¹⁹ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 77

²⁰ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 75

obvyklému trvání titulů) takřka nemuselo být reálné, pokud by se jednalo o inscenaci s pravidelným reprízováním, jejíž zkouškový proces by započal začátkem kalendářního roku. Také u činoherní inscenace by teoreticky mohlo být obtížné dodržení této hranice (v závislosti na počtu zkoušek, délce inscenace a počtu repríz). Pokud by však došlo k nastudování inscenace v prvních měsících divadelní sezony, podařilo by se s velkou pravděpodobností dodržet limit 300 hodin do konce kalendářního roku. Pro následné běžné reprízování (v rámci repertoárového divadla) by omezený rozsah DPP již plně dostačoval. Pokud by navíc výkonný umělec nedosáhl měsíčně na odměnu vyšší než 10 000 Kč, neodváděl by zaměstnavatel ani zaměstnanec žádné zdravotní ani sociální pojištění. Příjem z DPP podléhá do této výše pouze srážkové dani ve výši 15 %. Výkonný umělec pracující na základě DPP by byl vyplácen na základě výkazu odpracovaných hodin v daném měsíci. Vzhledem k obvyklému rozdílu odměny externích umělců za nastudování role oproti odměně za odehrané představení by bylo vhodné uzavřít zvlášť DPP na období zkouškového procesu s rozdílnou hodinovou sazbou oproti dalšímu DPP na období reprízování, kde by byla hodinová sazba výrazně vyšší.

U DPČ nesmí rozsah práce překročit v průměru²¹ polovinu týdenní pracovní doby, tedy 20 hodin týdně. Vzhledem k velmi nerovnoměrnému vytížení výkonného umělce během zkouškového procesu a následného reprízování v podstatě není reálné vhodně určit a dodržet rozsah DPČ pro výkonné umělce. Tato forma pracovněprávního vztahu by šla využít spíše pro spolupráci divadla s autorem. Podrobněji se tedy nebudu zabývat dalšími aspekty DPČ.

V praxi českých divadel se stálým souborem (balet, činohra, opera) jsem nenašla žádný příklad užívání DPP ani DPČ pro výkonného umělce. V neposlední řadě také nelze opomenout § 74 odst. 1 ZP, který výrazně upřednostňuje pracovní poměr před DPP a DPČ: „Zaměstnavatel má zajišťovat plnění svých úkolů především zaměstnanci v pracovním poměru.“²²

²¹ Za celou dobu, na kterou byla DPČ uzavřena, nejdéle však za období 52 týdnů.

²² Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 74 odst. 1

3 Balet

3.1 Balet - specifika oboru

Balet představuje velice náročný obor po fyzické stránce. Specifika tohoto oboru se v podstatě neliší pro sólisty a členy sboru. Tanečníci mají trénink zpravidla šestkrát týdně a zkouší dvoufázově, pokud se nejedná o den představení. Kromě zkoušek v rámci přípravy nové premiéry se opětovně zkouší také inscenace, které se již staly součástí repertoáru, jelikož je nutné takřka před každou reprízou znovu inscenaci nazkoušet kvůli zachování úrovně taneční techniky, fyzické připravenosti a souhrně celého aktuálního obsazení. V baletu se oproti jiným oborům daleko více střídá obsazení jak sólových rolí, tak sboru. Běžně lze vidět na českých jevištích v jedné roli tři obsazení, ve velkých souborech až pět. Jeden z důvodů pro velký počet alternací představuje velmi vysoké riziko pracovních úrazů spojené s fyzickou náročností oboru.

Pro stále se zvyšující nároky na taneční techniku a fyzickou kondici srovnatelnou s vrcholovými sportovci končí aktivní kariéra tanečníků a tanečnic v čím dál nižším věku. Do roku 1996 měli tanečníci nárok na částečný důchod za výsluhu let (po 20 letech pro sólisty a po 22 letech pro členy sboru).²³ V současné době by na tuto možnost nedosáhla většina umělců. Průměrný věk tanečníků, kteří ukončili svou kariéru v českých souborech v roce 2015, byl 31 let.²⁴ Horní hranice, které dosáhne pouze malá část tanečníků, se pohybuje okolo 40 let.

Zastoupení členů baletních souborů v odborových organizacích je v České republice takřka minimální,²⁵ což má patrný vliv na podobu uzavřených kolektivních smluv a dohod o zvláštní povaze práce. Velmi nízký zájem o tuto problematiku (a tedy i o členství v Herecké asociaci ze strany tanečníků) potvrdila Tamara Čuříková, administrativní ředitelka Národního divadla: „V baletním souboru odbory téměř neexistují. V současné době skončil jako mluvčí pobočky Herecké asociace Tomáš Kopecký a doposud se mu nepodařilo nikoho přesvědčit, aby se stal jeho nástupcem.“²⁶ Nízký zájem o členství v odborové organizaci zapříčiňuje u tanečníků několik faktorů. Svou roli hraje vysoká konkurence v oboru, která se dále zvyšuje. V roce 2010 se o jedno místo v českých baletních souborech ucházelo

²³ Zákon č. 140/1994 Sb., zákon o sociálním zabezpečení, § 40 - 41

²⁴ VAŠEK, Roman. *Český tanec v datech 2/BALET*. Praha: Institut umění – Divadelní ústav, 2017. ISBN 978-80-7008-396-3. str. 15

²⁵ V roce 2016 měla většina souborů pouze symbolické zastoupení v podobě jednoho až dvou členů souboru, některé soubory neměly zastoupení žádné.

²⁶ ČUŘÍKOVÁ, Tamara. Rozhovor ze dne 17. 2. 2020.

průměrně 12 tanečníků, v roce 2015 se počet uchazečů navýšil na 45. Z nich bylo pouze 15 přizváno ke konkurzu.²⁷ „Tanečníci si svého místa váží a nemají tendenci si stěžovat. Uvědomují si svou snadnou nahraditelnost v závislosti na konkurenci a termínovaných smlouvách, které jsou nejčastěji na jeden rok,“²⁸ uvedl Roman Vašek, který se v Divadelním ústavu dlouhodobě zabývá taneční problematikou. Svůj vliv na nízké zastoupení tanečníků v odborových organizacích má také stále se zvyšující procento tanečníků ze zahraničí v baletních souborech. V roce 2016 se jednalo zhruba o 50 % a od té doby došlo pravděpodobně k dalšímu nárustu.³⁰ Zejména z důvodu specifického režimu tréninků a zkoušek pracují tanečníci v baletních souborech téměř výhradně v zaměstnaneckém poměru. K uzavření licenční smlouvy a smlouvy o vytvoření výkonu dochází obecně v daleko menším měřítku oproti oborům činohry a opery. Případ této externí spolupráce se v baletu týká zejména hostování významných sólistů nebo situace, kdy externí umělec tzv. zaskakuje za zraněného či nemocného tanečníka, aby nedošlo ke zrušení daného představení.

Angažmá v baletních souborech získávají tanečníci nejčastěji úspěšným absolvováním hromadného konkurzu. Ty v českých divadlech probíhají nejčastěji od února do března. Vzhledem ke stále se zvyšujícímu počtu zájemců o angažmá vypisuje již většina českých baletních souborů tyto konkurzy pouze na pozvání na základě výběru podle zaslaných přihlášek. Termín pro jejich zaslání bývá tedy zhruba měsíc před konáním konkurzu.

3.2 Praxe v českých baletních souborech

Ve všech českých vícesouborových divadlech, jejichž součástí je také baletní soubor, působí odborové organizace. Dohodu o zvláštní povaze práce vztahující se k baletnímu souboru má s příslušnou odborovou organizací v současné době uzavřené Národní divadlo, Národní divadlo Brno (dále také NDB), Divadlo J. K. Tyla (dále také DJKT), Moravské divadlo Olomouc (dále také MDO) a Divadlo F. X. Šaldy Liberec (dále také DFXŠ).

Bližší vymezení důvodů zvláštní povahy práce není ve většině případů nijak navázáno na konkrétnější specifika tanečního oboru. Jedná se zejména o tyto důvody: druh práce, která je současně chráněna autorským zákonem, nutnost

²⁷ VAŠEK, Roman. *Český tanec v datech 2/BALET*. Praha: Institut umění – Divadelní ústav, 2017. ISBN 978-80-7008-396-3 str. 15

²⁸ VAŠEK, Roman. Rozhovor ze dne 5. 11. 2019.

³⁰ VAŠEK, Roman. *Český tanec v datech 2/BALET*. Praha: Institut umění – Divadelní ústav, 2017. ISBN 978-80-7008-396-3 str. 30

možnosti pružně reagovat na dramaturgické potřeby a aktuální kvality umělců. V případně NDB a MDO se jedná o dohodu o zvláštní povaze práce vztahující se také na operní a činoherní soubory. DFXŠ uplatňuje dohodu o zvláštní povaze práce pouze pro baletní soubor, přestože bližší vymezení těchto důvodů prakticky odpovídá také potřebám činoherního i operního souboru. Podobně je tomu v případě DJKT, kde se v rámci výzkumu však nepodařilo zjistit přesné znění dohody. Pouze ND má uzavřenou dohodu o zvláštní povaze práce separátně pro baletní soubor, přestože je § 39 odst. 4 ZP uplatňován také pro další umělecké soubory ND. Bližší vymezení důvodů zvláštní povahy práce v několika bodech úzce souvisí s taneční profesí. Dohoda např. uvádí povinnosti zaměstnance, mezi které patří udržování odpovídající technické úrovně tanečníka, jeho fyzické kondice a vzhledu. V případě tanečníků se do odpovídajícího vzhledu zahrnuje také požadovaná štíhlá postava. Mezi důvody je zmíněné také časově omezené období (dané fyzickými možnostmi každého tanečníka), po které lze vykonávat tuto uměleckou profesi na vysoké úrovni. Nezbytná umělecká spolupráce s inscenátory a vedením souboru, stejně jako schopnost naplňovat umělecké požadavky vedení souboru představují důvody zvláštní povahy práce vztahující se nejen na tanečníky samotné, ale také na další zaměstnance v rámci baletního souboru, kterými jsou baletní mistr, dramaturg, asistent inscenátorů, korepetitor, inspicient, taneční pedagog, vedoucí a pedagogové baletní přípravky Baletu ND. Ti všichni tvoří spolu se všemi tanečníky (sbor, demi-sólisté, sólisté, prvooboroví sólisté) okruh zaměstnanců, kterých se tato dohoda o zvláštní povaze týká. V případě NDB do tohoto okruhu zaměstnanců spadá kromě tanečníků také dramaturg, baletní mistr, korepetitor a inspicient. V divadlech DJKT, MDO a DFXŠ spadají do okruhu zaměstnanců, které zahrnuje příslušná dohoda, pouze tanečníci baletních souborů (sólisté i sbor).

Jiný postup uzavírání pracovního poměru (oproti § 39 odst. 2, ZP), který musí být v dohodách o zvláštní povaze práce vymezen, specifikuje zejména dobu, na kterou se pracovní smlouvy na dobu určitou uzavírají. Ta se v ND, NDB, DJKT, MDO a DFXŠ mírně liší. První smlouva sice bývá obvykle uzavírána ve všech těchto divadlech pouze na jeden rok, avšak nejdelší doba, na kterou lze v jednotlivých divadlech pracovní poměr s tanečníky³¹ uzavřít či prodloužit, se pohybuje v rozmezí od dvou do pěti let. V některých z těchto divadel dohoda určuje také podmínky, za kterých se pracovní smlouvy uzavírají na konkrétněji vymezenou

³¹ V případě ND a NDB se všemi výše jmenovanými zaměstnanci v rámci baletního souboru.

dobu trvání. Specifickým způsobem je délka trvání smluv upravena např. v DFXŠ, kde lze pracovní smlouvu s tanečnicí uzavírat v rozmezí jednoho roku až pěti let, přičemž od čtvrté smlouvy v řadě musí být délka trvání takové smlouvy minimálně tři roky, což umělcům poskytuje větší jistotu jejich zaměstnání. Zároveň však tento model zohledňuje pravděpodobnost snižující se technické úrovně a fyzické kondice tanečniců ve vyšším věku. Proto lze s umělci od 40 let uzavírat pracovní smlouvy opět pouze na jeden rok.

Dále tento jiný postup v některých dohodách upravuje termín, do kterého musí být zaměstnanci oznámeno případné neprodloužení pracovní smlouvy na dobu určitou. Řešení se v jednotlivých divadlech mírně liší. Zatímco MDO má pro všechny tanečnicí pevně stanovené datum na 30. 4., DJKT a NDB zohledňuje, zda se jedná o první smlouvu nebo o jakoukoliv další v pořadí u tohoto zaměstnavatele. V obou těchto divadlech může být tanečnicovi s první smlouvou v daném divadle oznámeno její neprodloužení o dva měsíce později oproti tanečnicům s již opakující se smlouvou u stejného zaměstnavatele. V DJKT se tak hranice termínu, kdy se člen baletního souboru nejpozději dozví, že mu smlouva nebude prodloužena, posouvá ze čtyř měsíců před vypršením stávající smlouvy na pouhé dva měsíce, v případě NDB pak ze šesti měsíců na čtyři měsíce.

Národní divadlo naopak mírně zohledňuje věk tanečnic. V ND platí pro všechny zaměstnance, na které se dohoda o zvláštní povaze práce vztahuje, termín oznámení tohoto rozhodnutí tři měsíce před vypršením stávající pracovní smlouvy. Záměr vedení smlouvu neprodloužit musí být tanečnicům mladším 30 let oznámen nejpozději 15. ledna dané sezóny. Tanečnicí starší 30 let jsou o tomto záměru informováni již dvanáct měsíců před uplynutím jejich pracovní smlouvy. V dohodě o zvláštní povaze práce v DFXŠ není oznámení o neprodloužení pracovní smlouvy na dobu určitou nijak upraveno. Lze ho tedy teoreticky učinit až v poslední den trvání pracovního poměru, k čemuž ovšem v praxi nedochází.

Přehled podmínek všech zmiňovaných dohod o zvláštní povaze práce v baletních souborech shrnuje tabulka 1 v příloze č 1.

Z výše uvedených divadel, která pro baletní soubor uplatňují dohodu o zvláštní povaze práce, řeší pouze NDB v této dohodě vyplacení odměny v případě neprodloužení pracovní smlouvy na dobu určitou ze strany zaměstnavatele, a to za těchto podmínek:

Nepřetržitě odpracovaných 10 a více let v NDB – 2 měsíční platy

Nepřetržitě odpracovaných 15 a více let v NDB – 4 měsíční platy

Nepřetržitě odpracovaných 20 a více let v NDB – 6 měsíčních platů

Tyto podmínky platí pouze pro baletní soubor a zohledňují obvyklou možnou dobu trvání taneční kariéry. Operní a činoherní soubor mají vyšší limity odpracovaných let, viz dané kapitoly.

V případě baletních souborů divadel Severočeského divadla opery a baletu (dále také SDOB), Jihočeského divadla (dále také JD) a Slezského divadlo Opava (dále také SDO) postupují zaměstnavatelé při uzavírání pracovních poměrů dle § 39 odst. 2 ZP, kdy dochází nejdéle po devíti letech trvání smlouvy na dobu určitou k uzavření pracovní smlouvy na dobu neurčitou. Zástupci jednotlivých divadel mají v současné době s touto praxí rozdílnou zkušenost.

V Severočeském divadle opery a baletu dochází k tak velké fluktuaci tanečníků, že nyní nezaměstnávají nikoho z nich na dobu neurčitou. V minulosti zde sice byly případy tanečníků, kteří měli uzavřenou pracovní smlouvu na dobu neurčitou, ale jakmile již nemohli ze zdravotních důvodů dále tančit nebo jejich výkony již neodpovídaly potřebné kvalitě, ukončili pracovní poměr vždy oboustrannou dohodou se zaměstnavatelem bez jakýchkoliv komplikací. Řada z nich přešla také dobrovolně k jiné profesi v rámci divadla (pracovník jevištní techniky, vlásenkářka, baletní mistr). Jelikož se vedení divadla doposud neseťkalo s problémy vyplývající z tohoto postupu, nezvažuje ani do budoucna uzavření dohody o zvláštní povaze práce.³²

Situace ve Slezském divadle Opava naopak dospěla do bodu, kdy divadlo uzavřelo již s většinou současného baletního souboru pracovní smlouvu na dobu neurčitou a ekonomický náměstek ředitele, Martin Dobeš, připouští, že tento postup může způsobovat problémy. Brzy budou muset v divadle řešit situaci vedoucího oddělení baletu, kterému je již přes 50 let a jeho náplň práce spočívá také ve vystupování na jevišti. Pokud tedy nebude vystupovat, jeho plat nebude odpovídat jeho pracovním výkonům. Prozatím však problematiku zvláštní povahy práce se zástupci odborových organizací neřešili, jelikož se vedení divadla domnívá, že dohoda s nimi by byla velice komplikovaná.³³

Vedení Jihočeského divadla si uvědomuje potencionální problém smluv na dobu neurčitou v rámci baletního souboru. Uzavírá je tedy pouze s tanečníky, se kterými počítá dlouhodobě a předpokládá, že se později dobrovolně přesunou na jinou pozici nebo v ní už nyní částečně působí.³⁴ V současné sezóně (2019/2020) mají

³² ENEKEŠOVÁ, Eva. Rozhovor ze dne 18. 2. 2020.

³³ DOBEŠ, Martin. E-mailová korespondence 16. - 18. 11. 2019.

³⁴ PRŮDEK, Lukáš. Rozhovor ze dne 12. 10. 2019.

pracovní smlouvu na dobu neurčitou uzavřenou tři členové baletního souboru. Dalších čtrnácti tanečnickům trvá pracovní poměr na dobu určitou. V rámci tohoto souboru také působí čtyři tanečníci na základě termínované licenční smlouvy a smlouvy o vytvoření uměleckého výkonu, kteří jsou vypláceni stabilním měsíčním paušálem. V blízké době se však tento systém bude pravděpodobně měnit tak, že paušál nahradí konkrétní částky za zkoušku, představení, zájezd či představení v plenéru na Otáčivém hledišti v Českém Krumlově.³⁵ Tímto způsobem může divadlo spolupracovat s tanečníkem libovolně dlouhou dobu, aniž by přišlo o možnost termínované smlouvy. Pro tanečnický však tento způsob není příliš výhodný vzhledem k povaze jejich práce a absenci jistot, které představuje pracovní poměr.

Přestože doposud není uplatňována zvláštní povaha práce ve všech českých baletních souborech, dlouhodobě trvá trend snižování počtu pracovních smluv tanečnicků na dobu neurčitou, což dokazuje jak studie Divadelního ústavu, tak sběr současných dat pro tuto práci z většiny divadel.³⁶ Podíl tanečnicků, kteří mají uzavřenou pracovní smlouvu na dobu neurčitou, představoval v roce 2011 zhruba 20 % a do roku 2016 se snížil na 11,3 % (35 tanečnicků). Od té doby se počet těchto tanečnicků ještě snížil v DJKT, DFXŠ, SDOB a JD celkem o 15 tanečnicků, a to jak z důvodu obměny souborů, ve kterých není uplatňována zvláštní povaha práce, tak z důvodu konce kariéry tanečnicků, kteří podepsali smlouvu na dobu neurčitou v DJKT či DFXŠ ještě před uzavřením dohody o zvláštní povaze práce v daném divadle. Minimum takových případů stále zůstává v DFXŠ a MDO. Otázkou zůstává, jak se počty pracovních poměrů na dobu neurčitou budou nadále vyvíjet v JD, SDOB a SDO.

³⁵ GEBROVÁ, Zuzana. Emailová korespondence 4. 11. 2019 - 23. 2. 2020.

³⁶ Tento údaj chybí z Národního divadla Moravskoslezského a Slezského divadla Opava.

4 Činohra

4.1 Činohra - specifika oboru

Činoherní herectví představuje obor, ve kterém není umělecká úroveň výkonu přímo spjatá s věkem či fyzickou kondicí umělce. Jednotlivé role a jejich konkrétní zpracování sice může být fyzicky velmi náročné a často také vyžaduje všestrannou techniku na vysoké úrovni (herectví, zpěv, jevištní pohyb, tanec, šerm apod.), avšak existuje také řada rolí, jejichž zpracování se zakládá pouze přímo na činoherním herectví (mimika, přednes, gesta atd.). Zvláštní fyzická kondice pro ně tedy není zapotřebí. To umožňuje značné části výkonných umělců vykonávat tuto profesi až do velmi vysokého věku. Schopnost udržet si vysokou úroveň kvality uměleckého výkonu i ve vyšším věku se samozřejmě v jednotlivých případech liší s ohledem na mnoho faktorů (četnost rolí, do kterých je umělec obsazován, jeho paměťové schopnosti, vitalita, zdravotní stav atd.).

Přestože herecova úspěšná kariéra může trvat až do jeho stáří, jeho možnosti hrát určité typy rolí jsou samozřejmě závislé zejména na jeho aktuálním věku, a tedy poměrně časově omezené. Nejen tato pomíjivost rolí, do kterých může být umělec v danou dobu obsazován, způsobuje, že herci touží být co nejvíce obsazováni, ačkoliv to v případě zaměstnaných umělců ani nemusí mít výrazný vliv na jejich finanční ohodnocení. V tomto oboru se navíc takřka nevyužívá alternování rolí (na rozdíl od opery a baletu), což také do jisté míry obecně snižuje šanci na získání vytoužené role.

Je-li herec v angažmá obsazován pouze minimálně a současně se mu nabízí jiné příležitosti uplatnění v oboru, zpravidla podá výpověď sám nebo odejde po vzájemné dohodě s vedením divadla, a to i v případě, že byl jeho pracovní poměr sjednán na dobu neurčitou.³⁷ „Neobsazování herce sice může být v některých případech způsob, jak umělce, se kterým nechcete dále spolupracovat, přesvědčit k dobrovolnému odchodu z angažmá, ale umělecký šéf by měl být schopen sdělit mu tento fakt přímo. Herec jinak může marně čekat na obsazení do výrazné role i po delší dobu. Zároveň by však šéf měl dělat výrazné personální změny v souboru, pouze pokud předpokládá, že ho povede např. 10 let, jelikož tím ovlivní nejen soubor, ale také zejména životy daných umělců, což by bylo nezodpovědné

³⁷ Tyto zkušenosti mají např. v Činoherním klubu, v divadle Komorní scéna aréna i v Divadle na Vinohradech.

v případě jeho krátkodobého působení,³⁸ popisuje svůj postoj umělecký šéf činohry Národního divadla Brno, Milan Šotek. Navíc i neobsazovaný herec může chtít z různých důvodů v angažmá setrvat, zejména pokud mu chybí jiná možnost uplatnění v oboru nebo se kvůli ní nechce stěhovat do jiného města.

Hercům se na rozdíl od členů operního či baletního souboru nabízí daleko širší profesní uplatnění. Mohou své dovednosti využít nejen při divadelních představeních, ale také při natáčení audiovizuálních děl (filmů, seriálů apod.), v dabingu, rozhlase i televizním pořadu či reklamě. Proto část herců tyto možnosti různě kombinuje a zůstává raději tzv. na volné noze, tedy bez stálého angažmá v zaměstnaneckém poměru. Obvyklý způsob provozu činoherních souborů však do jisté míry umožňuje tyto mimodivadelní profesní aktivity i hercům, kteří v nich působí na základě pracovního úvazku, jelikož se v rámci repertoárových divadel³⁹ inscenace po premiéře již opakovaně v průběhu sezóny nezkouší.⁴⁰ To umožňuje zaměstnanému herci plnění i jiných uměleckých závazků zejména v období, kdy se zkouší inscenace, ve které neztvárňuje žádnou z postav. Pokud navíc daný herec patří mezi nepostradatelné osobnosti souboru, vedení divadla mu může vycházet s plánováním dramaturgického i hracího plánu do jisté míry vstříc, aby mohl své angažmá skloubit se svými dalšími profesními aktivitami.

V činoherních souborech vedle sebe v různém poměru často působí jak zaměstnaní herci, tak hostující umělci pracující na základě licenční smlouvy a smlouvy o vytvoření výkonu. Většinou se ve druhém případě logicky jedná o spolupráci v omezenějším rozsahu oproti umělcům v pracovním poměru. K hostování externích umělců dochází obvykle tehdy, pokud se v souboru nenachází vhodný představitel pro danou roli nebo pokud chce např. divadlo přilákat diváky na známého umělce, který působí na jiné domovské scéně nebo zůstává tzv. na volné noze. Menší nezávislé činoherní soubory, soukromá divadla či divadelní agentury, pro jejichž typ provozování není zaměstnávání herců vhodné zejména z finančních důvodů, spolupracují s umělci takřka výhradně formou licenční smlouvy a smlouvy o vytvoření uměleckého výkonu. Vliv tohoto postupu na náročnost plánování zkoušek i programu již byla zmíněna. Pokud herce angažují pouze na jednotlivé

³⁸ ŠOTEK, Milan. Rozhovor ze dne 10. 3. 2020.

³⁹ V ČR tak fungují veškerá divadla, která herce zaměstnávají v pracovním poměru. V jejich hracím plánu se střídá několik různých titulů, které má daná scéna na repertoáru.

⁴⁰ Pokud se inscenace hraje pravidelně s max. odstupem cca 6 týdnů. Jinak obvykle probíhá před dalším představením tzv. oprašovací zkouška, na které si umělci celou inscenaci zopakují. Ta probíhá např. také na začátku sezóny po divadelních prázdninách.

role, mohou si do každé inscenace vybrat umělce dle aktuálních požadavků titulu i režijně-dramaturgické koncepce, což jim umožňuje větší uměleckou volnost. Většina těchto subjektů však také spolupracuje se stálým okruhem výkonných umělců, jelikož na druhou stranu nelze opomíjet, zvláště v případě činohry, faktor tzv. sehranosti souboru, kdy na sebe umělci umí při výkonu daleko lépe reagovat, pokud spolu spolupracují dlouhodobě. To může značně zvýšit celkovou uměleckou úroveň představení. Právě možnost kontinuální práce se stálým ansámblovým souborem, která ho může posouvat umělecky stále dál, převáží dle Milana Šotka nutnost dramaturgického hlavolamu, který je v tomto případě potřeba vyřešit, a to jak z důvodu vyvážené vytíženosti jednotlivých umělců, tak pro tvorbu zajímavého a pestrého repertoáru.⁴¹

Potřeba obměny členů činoherního souboru ze strany divadla může nastat nejen z dramaturgických důvodů či kvůli snižující se kvalitě výkonů konkrétního umělce, ale také kvůli případné změně poetiky a směřování souboru po nástupu nového uměleckého šéfa, jelikož jeho umělecké koncepci nemusí vždy plně vyhovovat složení souboru.

V českých souborech dochází obecně ke střídání uměleckého šéfa poměrně často a někdy i relativně náhle. V zahraničí se změny vedení obvykle plánují s daleko větším předstihem.⁴²

Angažmá může herec získat dvěma způsoby. Umělecký šéf ho může oslovit přímo, pokud ho např. umělec zaujme svým výkonem v představení na jiné scéně nebo se herec osvědčí na základě dřívější externí spolupráce v daném divadle.⁴³ Druhý způsob znamená úspěšně absolvovat veřejně vypsany konkurs.⁴⁴ Ke druhé variantě nedochází v etablovaných činoherních souborech příliš často. Konkursy probíhají obvykle v březnu, pokud divadlo hledá nové členy pro nadcházející sezónu. Pouze velmi zřídka se objeví konkursy pro doplnění souboru v průběhu sezóny.

⁴¹ ŠOTEK, Milan. Rozhovor ze dne 10. 3. 2020.

⁴² Tamtéž.

⁴³ V ND dříve existovala podmínka absolvování dvou rolí jako hostujícího umělce před získáním stálého angažmá.

⁴⁴ To platí i pro případ získávání jednotlivých rolí externích umělců pracujících na základě licenční smlouvy a smlouvy o vytvoření uměleckého výkonu.

4.2 Praxe v českých činoherních souborech

V případě činoherních souborů byl rozšířen průzkum v rámci vícesouborových divadel také o divadla jednosouborová. Tím se zvětšil reprezentativní vzorek o čtrnáct činoherních souborů zaměstnávající herce v pracovním poměru, jejichž vedení poskytlo potřebné informace. Procentuální poměr divadel, která v rámci činoherního souboru mohou uplatňovat při uzavírání pracovních smluv § 39 odst. 4 ZP o zvláštní povaze práce, tvoří 38 %.

V některých z těchto souborů však v praxi přesto dochází také k uzavírání pracovních smluv herců na dobu neurčitou. Postupují tak ve Východočeském divadle Pardubice, v Divadle na Vinohradech (dále také DNV) a v Moravském divadle Olomouc, kde dohodu o zvláštní povaze práce vztahující se na výkonné umělce všech souborů (balet, činohra, opera) využívají téměř výhradně pouze v případě baletního souboru. V rámci činoherního souboru lze dle vyjádření ředitele Davida Gerneše držet úroveň výkonů v podstatě až do důchodového věku. Navíc se MDO potýká s pravidelným odchodem umělců do větších měst.⁴⁵

Pracovní smlouva na dobu neurčitou tedy může sloužit jako jeden z nástrojů pro získání větší loajality zaměstnance a jako důkaz, že s ním vedení divadla počítá do budoucna. Otázkou zůstává, do jaké míry tento fakt do svého rozhodování o změně angažmá herec zahrnuje. Smlouva na dobu neurčitou ho nijak nezavazuje k delší spolupráci, jelikož, jak již bylo zmíněno, jako zaměstnanec může podat výpověď kdykoliv, a to z jakéhokoliv důvodu nebo bez jeho uvedení.

Mezi divadla, ve kterých dochází od doby, kdy vstoupila v platnost příslušná dohoda (či vnitřní směrnice) o zvláštní povaze práce, výhradně k uzavírání pracovních smluv na dobu určitou se členy činoherního souboru, kterých se daná dohoda či směrnice týká, patří Národní divadlo, Národní divadlo Brno, Dejvické divadlo, Švandovo divadlo na Smíchově a Činoherní studio města Ústí nad Labem.

V rámci bližšího vymezení důvodů spočívajících ve zvláštní povaze práce se objevuje druh práce, který je současně chráněn autorským zákonem, nutnost pružně reagovat na dramaturgické plány a aktuální umělecké kvality a schopnosti zaměstnanců z hlediska potřeb zaměstnavatele či nutnost zabezpečení záskoků na již obsazené role. V případě Dejvického divadla, jehož právní subjektivitou je obecně prospěšná společnost (dále také o. p. s.), vstupuje mezi umělecké důvody

⁴⁵ GERNEŠ, David. E-mailová korespondence 4. - 15. 11. 2019.

zvláštní povahy práce také fakt, že jako o. p. s. divadlo uzavírá smlouvy na dobu, po kterou má smluvně zajištěné grantové financování.⁴⁶ Všechna ostatní výše zmíněná divadla jsou příspěvkovými organizacemi, které mají zajištěný stabilnější způsob financování prostřednictvím příspěvku od zřizovatele. Švandovo divadlo na Smíchově a Národní divadlo ve svých dokumentech poukazují (vedle nutnosti udržení vysoké kvality souboru a dramaturgické flexibility) také na fakt, že pracovní poměr členů činohry je přímo spjatý s uměleckým záměrem jejich uměleckého vedení, v případě ND uměleckého ředitele. Ten rozhoduje o směřování souboru, včetně typového zastoupení umělců. V ND se na uměleckého ředitele a dobu trvání jeho mandátu přímo váže také postup při uzavírání smluv, což je popsáno dále v této kapitole.

Zcela konkrétní a podrobně popsané bližší vymezení důvodů spočívající ve zvláštní povaze práce pro danou profesi může být v praxi zcela zásadní, jak se ukázalo na příkladu Městského divadla Zlín (dále také MDZ). Zde postupovali dříve při uzavírání pracovních smluv se členy činoherního souboru (herec, režisér, dramaturg, dirigent, scénograf, korepetitor) na základě dohody o zvláštní povaze práce. V roce 2013 však herec, jemuž nebyla prodloužená pracovní smlouva na dobu určitou, upozornil na tento postup inspektorát práce, který zde poté provedl kontrolu a dospěl k závěru, že zmíněné profese nespočívají ve zvláštní povaze práce, respektive v dohodě s odborovou organizací nedošlo k bližšímu vymezení těchto důvodů tak, aby bylo možné postupovat dle § 39 odst. 4 ZP. Na základě tohoto názoru podal výše zmíněný herec na Městské divadlo Zlín žalobu pro neplatné ukončení jeho pracovního poměru. Dle slov Anny Ambrozové, personalistky MDZ, nakonec nedošlo na základě doporučení právního zástupce MDZ k soudnímu jednání. Bližší vymezení důvodů zvláštní povahy práce bylo sice v dohodě uvedeno, pravděpodobně však nedostatečně, což dokládalo vyjádření inspektorátu práce. Další okolností, kvůli které se vedení divadla rozhodlo neabsolvovat soudní řízení, se stala v tu dobu nedávná zkušenost s prohraným soudním sporem, který se týkal také pracovněprávní problematiky a trval deset let. V tomto případě se jednalo o výpověď danou zaměstnavatelem zaměstnanci v ekonomickém úseku pro neplnění pracovních povinností. V MDZ došlo ke zrušení

⁴⁶ KEJKRTOVÁ-MĚŘIČKOVÁ, Eva. E-mailová korespondence 24. 2. 2020.

dohody o zvláštní povaze práce a dotyčný herec byl znovu zaměstnán. Po určité době odešel po dohodě a s vyplaceným odstupným.⁴⁷

Okruh zaměstnanců, kterých se dohoda či vnitřní předpis o zvláštní povaze práce týká, se ve zmíněných divadlech liší. V Moravském divadle Olomouc, Divadle na Vinohradech a Činoherním studiu města Ústí nad Labem se jedná výhradně o herce. Národní divadlo do tohoto okruhu zaměstnanců zahrnuje také režiséra, dramaturga a lektora. Podobně postupuje také Národní divadlo Brno, Švandovo divadlo na Smíchově a Východočeské divadlo Pardubice, kde se však k tomuto výčtu profesí zařazují také inspicient, nápověda či asistent režie. Na základě výše popsané situace Dejvického divadla, jakožto o. p. s., se tamní směrnice o zvláštní povaze práce vztahuje na veškeré zaměstnance divadla.

Termínované smlouvy bývají v těchto činoherních souborech zpravidla uzavírány na jeden až max. tři roky (v podobě divadelních sezón) bez dalších omezení, přičemž první smlouva se nejčastěji sjednává na dobu trvání jednoho roku. Pouze Národní divadlo a Národní divadlo Brno uzavírá smlouvy na dobu určitou s výše uvedenými zaměstnanci v rámci činoherních souborů až na dobu pěti let, přičemž v NDB lze první dvě smlouvy uzavřít na jeden až tři roky a od třetí smlouvy v řadě u tohoto zaměstnavatele smí být pracovní poměr dále prodlužován vždy o tři až pět let. „Je skvělé, že v Brně tato dohoda existuje a měla by se tedy také dodržovat. V současné době jsou všichni členové souboru zaměstnáni na dobu určitou. Já sám postupuji tak, že smlouvy prodlužuji pouze do doby, kam v současné chvíli dohlédnu, tedy do konce svého mandátu,“⁴⁸ popisuje současnou situaci umělecký šéf činohry NDB Milan Šotek, který tedy v podstatě aplikuje velice podobný systém, který byl zavedený v Národním divadle v roce 2018.

Jak již bylo předestřeno, v ND se postup při uzavírání pracovních smluv daných členů činoherního souboru váže přímo na mandát uměleckého ředitele činohry, který trvá pět let. Pracovní poměr lze uzavřít na dobu jednoho roku až pěti let, přičemž doba jeho trvání nesmí přesáhnout konec stávajícího mandátu uměleckého ředitele. Na základě tohoto faktu se odvíjí celý následující postup. Pokud je tedy pracovní smlouva sjednána na kratší dobu než do konce trvání tohoto mandátu (např. v případě nově příchozích umělců s první smlouvou na jeden rok), lze ji následně prodloužit pouze na dobu určitou odpovídající době do

⁴⁷ AMBROZOVÁ, Anna. E-mailová korespondence a telefonická komunikace 23. - 25. 2. 2020.

⁴⁸ ŠOTEK, Milan. Rozhovor ze dne 10. 3. 2020.

konce mandátu. Za běžných okolností lze další prodlužování pracovního poměru učinit již výhradně na pět let, resp. na dobu trvání dalšího mandátu (nového či stávajícího) uměleckého ředitele. Pouze v případě předčasného ukončení mandátu dojde po uplynutí stávající pracovní smlouvy umělce, jejíž doba trvání zůstane zachována, k uzavření smlouvy kratší pěti let, jelikož opět bude rozhodovat konec trvání již probíhajícího pětiletého mandátu uměleckého ředitele. Při každém dalším prodloužení pracovního poměru na pět let smí být dle této dohody o zvláštní povaze práce sjednána zkušební doba až na dobu šesti měsíců, aby měl nový umělecký ředitel možnost dostatečně se seznámit s uměleckými pracovníky svého souboru.⁴⁹ Pokud by tedy nový umělecký ředitel zjistil, že s některým uměleckým pracovníkem nebude chtít nadále spolupracovat, může mu rozvázat pracovní poměr zrušením ve zkušební době dle § 48 1 d) ZP.

Dle Tamary Čuříkové, správní ředitelky ND, bude tato možnost velkou výhodou pro další umělecké ředitele činohry ND a lze takto zákoně postupovat, jelikož § 39 odst. 4 ZP, který ND dohodou o zvláštní povaze práce uplatňuje, umožňuje tzv. jiný postup v případě uzavírání a prodlužování pracovních smluv, na kterém se spolu domluví zaměstnavatel a zástupci odborové organizace.⁵⁰ Zákoník práce však konkrétně nezmiňuje, že lze do tohoto jiného postupu v případě prodloužení pracovního poměru na dobu určitou zahrnout také nově sjednanou zkušební dobu. V § 39 odst. 4 ZP o zvláštní povaze práce je pouze uvedeno, že se při splnění daných podmínek nepostupuje dle § 39 ZP odst. 2, který stanovuje maximální dobu trvání pracovního poměru na dobu určitou. Možnost dotčení ostatních § ZP zde není uvedena. Zkušební dobu upravuje § 35 ZP. Ta smí být sjednána ode dne vzniku pracovního poměru, k němuž při prodloužení pracovního poměru v případě uměleckých zaměstnanců činohry ND nedochází. Dále se dle § 35 odst. 1 a) ZP zkušební doba v délce max. šesti měsíců týká výhradně vedoucích zaměstnanců.

Ti jsou dle § 11 ZP definováni jako: „zaměstnanci, kteří jsou na jednotlivých stupních řízení zaměstnavatele oprávněni stanovit a ukládat podřízeným zaměstnancům pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jejich práci a dávat jim k tomu účelu závazné pokyny“⁵¹. Jelikož se veškeré pracovní pozice, které zahrnuje zmiňovaná dohoda, nachází v rámci organizační struktury činohry ND přímo pod jejím uměleckým ředitelem a pod nimi již další pracovní pozice nejsou

⁴⁹ *Kolektivní smlouva, příloha č. 1 Činohra*. Praha: Národní divadlo, v platnosti od 1. 2. 2018.

⁵⁰ ČUŘÍKOVÁ, Tamara. Rozhovor ze dne 17. 2. 2020.

⁵¹ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 11

zařazeny, nelze nikoho z daných uměleckých pracovníků považovat za vedoucího zaměstnance, a to ani režiséra, který povahou své práce může do jisté míry naplňovat při tvorbě nové inscenace tuto definici.

V praxi však situace prodloužení pracovního poměru s nově sjednanou zkušební dobou v ND ještě vůbec nenastala, jelikož tato dohoda o zvláštní povaze práce činohry ND vstoupila v platnost až v roce 2018 po nástupu současného uměleckého ředitele Daniela Špinara. Zůstává tedy nezodpovězenou otázkou, jak by dotyční umělci toto opatření přijali (zejména při rozvázání jejich pracovního poměru) a jak by se v případě napadení tohoto postupu ze strany zaměstnanců k nastalé situaci ND postavilo. Možnost sjednání zkušební doby po prodloužení pracovního poměru se v současné době navíc stále netýká velké části umělců činohry, jelikož vzhledem ke krátkému trvání této dohody zaměstnává ND stále mnoho z nich na dobu neurčitou. „Tyto smlouvy nelze jednoduše změnit. Musí dojít k dohodě s umělcem a někteří na to nechtějí přistoupit,“⁵² dodává Tamara Čuříková.

Pouze dohoda o zvláštní povaze práce v NDB upravuje vyplacení odměny uměleckým zaměstnancům činoherního souboru v případě neprodloužení pracovní smlouvy na dobu určitou ze strany zaměstnavatele, a to za těchto podmínek:

Nepřetržitě odpracovaných 15 a více let v NDB – 2 měsíční platy

Nepřetržitě odpracovaných 20 a více let v NDB – 3 měsíční platy

Nepřetržitě odpracovaných 25 a více let v NDB – 4 měsíčních platy

Nepřetržitě odpracovaných 30 a více let v NDB – 5 měsíčních platů

Přehled podmínek dohod o zvláštní povaze v činoherních souborech shrnuje tabulka 2 v příloze č. 1.

V činoherních souborech, kde se postupuje dle § 39 odst. 2 ZP (max. třikrát smlouva na dobu určitou) dochází nejčastěji k uzavření první pracovní smlouvy s výkonným umělcem na dobu určitou, a to na jeden rok. Pokud je vedení divadla s hercem spokojeno a on sám chce také ve spolupráci pokračovat, následuje rovnou prodloužení pracovního poměru na dobu neurčitou. V případě pochybností ze strany divadla může dojít k uzavření i druhé smlouvy na dobu určitou. Tento

⁵² ČUŘÍKOVÁ, Tamara. Rozhovor ze dne 17. 2. 2020.

příklad uvedla např. Komorní scéna aréna. Horácké divadlo Jihlava postupuje na základě systému první smlouva na jeden rok, druhá na dva roky, třetí na tři roky a následně na dobu neurčitou. Divadlo J. K. Tyla limituje kolektivní smlouva (vztahující se tímto na všechny zaměstnance kromě členů baletního souboru) tak, že pracovní poměr na dobu neurčitou musí vzniknout nejdéle po sedmi letech jeho nepřetržitého trvání u tohoto zaměstnavatele (na rozdíl od devíti let podle ZP). V praxi zde však dochází k uzavření smlouvy na dobu neurčitou i po kratší době. V Činoherním klubu sjednávají pracovní poměr výkonných umělců na dobu neurčitou dokonce již v případě první pracovní smlouvy.

Většina zástupců divadel, která zaměstnávají herce na dobu neurčitou, uvedla, že s tímto postupem nezaznamenali v praxi problém. Mívají často velice stabilní soubor, a pokud již vedení divadla nemá v úmyslu s daným výkonným umělcem dále spolupracovat, ukončí jeho pracovní poměr na dobu neurčitou po vzájemné dohodě. Pokud tento herec není obsazován, sám ztrácí zájem setrvat nadále v daném angažmá. K tomu však nemusí dojít vždy. Ačkoliv se v následujícím příkladu jedná o herce se smlouvou na dobu určitou, rozdílnou zkušenost popsal Milan Šotek po svém nástupu do Národního divadla Brno na post uměleckého šéfa: „Dvěma hercům jsem po svém příchodu v lednu 2019 oznámil, že jim neprodloužím jejich smlouvy trvající do roku 2021. Zároveň jsem nezastíral zájem dohodnout se i na jejich dřívějším odchodu. K dohodě o ukončení jejich angažmá doposud nedošlo. Pokud se rozhodnou setrvat do konce trvání jejich smluv, budu to samozřejmě respektovat. Do nových inscenací od sezóny 2019/2020 však nejsou již vůbec obsazováni. Zdánlivě tak nevyužívám herce, které v souboru mám, ale jejich obsazením bych popřel fakt, že s nimi nemám zájem nadále spolupracovat. Zároveň je dobře, že zůstává právo na straně zaměstnance. Pokud by mohl šéf změnit soubor pouze lusknutím prstu, také by na tom bylo něco divného.“⁵³ Pokud by tedy tito herci měli smlouvu na dobu neurčitou, znamenalo by to daleko složitější situaci a zůstává otázkou, jakým způsobem by se jí podařilo vyřešit. Zároveň tímto postupem dochází k nevhodnému využití platových prostředků.

Problémy při zaměstnávání uměleckého souboru na dobu neurčitou přiznává manažerka Slováckého divadla v Uherském Hradišti, Jitka Honsová: „Stává se nám, že ve výsledku zaměstnáváme starší herce a zejména herečky na dobu

⁵³ ŠOTEK, Milan. Rozhovor ze dne 10. 3. 2020.

neurčitou a nemáme pro ně již moc rolí. Musíme tedy šroubovat repertoár tak, aby se pro ně našla alespoň malá role. Z finančních důvodů pak nemáme možnost zaměstnat nové mladé herce. Ti u nás tak mohou pouze hostovat v případě několika inscenací.”⁵⁴ Tento postup jim tedy ovlivňuje dramaturgický plán větší měrou, než bývá u ansámblového souboru obvyklé. Výpověď ze strany zaměstnavatele vnímají problematicky nejen ze strany zákoníku práce, ale také z důvodu jejího devastačního dopadu na umělce v oblastním divadle. Ti mají v daném městě svůj trvalý domov a v podstatě nemají šanci najít si v okolí jinou práci v oboru. Zejména proto svou situaci řeší vhodně vybraným repertoárem a k výpovědím ze strany zaměstnavatele dochází jen velmi zřídka.⁵⁵

Termín, kdy dochází k pohovorům s herci o dalším trvání jejich angažmá, resp. pracovního poměru, bývá nejčastěji v březnu. V Národním divadle Brno musí být neprodloužení pracovní smlouvy členům činoherního souboru oznámeno min. čtyři měsíce předem v případě první smlouvy a min. šest měsíců před vypršením smlouvy u každé další v řadě. Dle kolektivní smlouvy Klicperova divadla stačí neprodloužení pracovní smlouvy oznámit zaměstnanci pouze jeden měsíc před jejím uplynutím. Jako ve všech ostatních divadlech se však samozřejmě může každý individuální případ řešit odlišně s ohledem na dané okolnosti.

Jana Dvořáková, personalistka Divadla na Vinohradech, uvedla, že u nich nedochází k neprodloužení pracovní smlouvy hercům ze strany vedení divadla. Dramaturgický plán včetně obsazení tvoří DNV velmi dopředu. Herci jsou tak s dostatečným předstihem informováni, jaké role jim divadlo do budoucna nabízí. Podle toho se tedy naopak rozhodují umělci, zda podepíší další prodloužení smlouvy, pokud doposud pracují na základě smlouvy na dobu určitou. Někteří umělci dokonce z důvodu jejich hostování v dalších divadlech, dabingu, natáčení filmů a seriálů vyžadují výhradně smlouvy na dobu určitou. Chtějí tak mít pocit svobodného rozhodování při výběru z různých pracovních nabídek.⁵⁶ Samozřejmě také v případě smlouvy na dobu neurčitou by se mohli rozhodovat svobodně, jelikož jako zaměstnanci by mohli podat výpověď kdykoliv, a to z jakéhokoliv důvodu nebo bez jeho uvedení. Pravděpodobně tedy pouze nechtějí mít falešný pocit dlouhodobého závazku vůči jednomu divadlu.

⁵⁴ HONSOVÁ, Jitka. E-mailová korespondence 31. 3. – 8. 4. 2020.

⁵⁵ Tamtéž.

⁵⁶ DVOŘÁKOVÁ, Jana. E-mailová korespondence 23. 2. – 4.3. 2020.

Ačkoliv zaměstnávání herců na dobu neurčitou s sebou může přinášet jistá rizika a nevýhody, mezi jednadvaceti zkoumanými soubory se nachází pouze čtyři, ve kterých jsou zaměstnávání herci výhradně na dobu určitou (Národní divadlo Brno, Činoherní studio města Ústí n. L., Švandovo divadlo na Smíchově a Dejvické divadlo). Mezi tato divadla by se časem mělo zařadit také Národní divadlo, pokud zůstane dlouhodobě v platnosti tamní dohoda o zvláštní povaze práce. Žádná další zkoumaná divadla dle mých informací neplánují cokoli na svém postupu měnit. Pravděpodobně tak bude dlouhodobě přetrvávat současný stav, kdy velká většina českých divadel zaměstnává herce na dobu neurčitou.

5 Opera

Sólisté, sbor a orchestr tvoří tři základní skupiny výkonných umělců v operních souborech. Vzhledem k tomu, že jsou profesní specifika pro hudebníky výrazně odlišná od ostatních oborů a v žádném vícesouborovém divadle se na ně nevztahuje dohoda o zvláštní povaze práce, bude se tato práce dále zabývat výhradně sólisty a sborem. V zásadě lze ovšem tvrdit, že pro orchestr platí shodná zavedená praxe i možná řešení této problematiky jako u operního sboru.

5.1 Opera - specifika oboru

5.1.1. Sólisté

Sólový operní zpěv představuje nesmírně technicky náročný pěvecký obor. Hlas se v průběhu kariéry vyvíjí a zraje. K dlouhodobějšímu udržení vysoké úrovně pěveckých výkonů přispívá kvalitní technika zpěvu a důkladná péče o hlas. Po určité době však obvykle nastává snížení kvality zpěvu, k čemuž dochází jak na základě individuálních dispozic, tak s ohledem na typ hlasu. V obecné rovině hlubší hlasy tzv. stárnou pomaleji než ty vysoké.

Otázka konkrétních typů operních hlasů je však velmi složitá a nezahrnuje v sobě pouze dělení dle jejich rozsahu do šesti základních skupin (soprán, mezzosoprán, alt, tenor, baryton, bas). Na základě členění podle rozsahu, barvy a způsobu používání hlasu můžeme označit až 35 hlasových oborů, kdy v praxi někteří pěvci ovládají i několik z nich najednou. Pokud je však umělec obsazován do příliš širokého spektra rolí (např. lyrický soprán také do dramatického a kolorатурního sopránu), může to negativním způsobem ovlivnit vývoj hlasu nebo ho zcela zničit. Při větší specializaci lze předpokládat delší životnost hlasu.⁵⁷

S ohledem na tuto problematiku i na finanční a provozní aspekty není jednoduché volit mezi uzavíráním pracovního poměru s operními sólisty nebo spoluprací s hostujícími umělci na základě licenční smlouvy a smlouvy o vytvoření uměleckého výkonu. Ačkoliv záleží na individuální výši honorářů a platu, v českých poměrech obecně vychází zaměstnaný pěvec s užší specializací divadlo dráž než externí umělec. Existence stálého souboru v podobě zaměstnaných sólistů však představuje vedle určité prestiže zejména provozní výhody.⁵⁸

⁵⁷ PILAŘ, Tomáš. Rozhovor ze dne 1. 6. 2020.

⁵⁸ Tamtéž.

Všechny české operních soubory jsou součástí vícesouborových divadel, kde vedle sebe působí až čtyři soubory, a která také proto mívají mnoho druhů abonentních skupin. To velice komplikuje sestavování hracího plánu. Pokud by divadlo spolupracovalo výhradně s hostujícími umělci, mohlo by to tuto situaci ještě více znesnadnit. V neposlední řadě napomáhá zaměstnávání operních sólistů také ke snadnějšímu plánování zkouškového procesu. Důležité je správně zvážit veškeré aspekty u konkrétních sólistů v rámci situace daného souboru. V rámci všech dochází v současné době ke kombinování jak zaměstnaných, tak hostujících operních sólistů.

To je nezbytné také z důvodu alternací, které bývají u operních rolí nutností. I malé zdravotní potíže totiž mohou způsobit umělcům hlasovou indispozici, kvůli které nejsou schopni představení odehrát. Počet alternací může být různý kvůli provozním aspektům souboru i s ohledem na konkrétní titul. V případě nasazení méně často uváděné opery by mohlo být i nemožné v případě potřeby zajistit rychlý záskok. Pro ten je totiž nezbytné, aby měl zaskakující sólista danou roli tzv. na svém repertoáru, tedy aby ji již dříve pěvecky nastudoval. Režijní a pohybové aranžmá bývá oproti činohře v opeře jednodušší. Lze se ho naučit např. z videozáznamu inscenace a v neposlední řadě pomáhají zaskakujícímu sólistovi v těchto situacích jeho kolegové, nápověda, asistent režie a inspicient i v průběhu samotného představení.

Přestože zůstává pěvecký výkon zcela zásadním kritériem pro hodnocení operních sólistů, jsou na ně současně kladeny stále větší nároky také v oblasti herectví, jevištního pohybu i vzhledu. Při obsazování rolí tedy hrají i tyto atributy do jisté míry svůj význam, a to včetně věku. V souboru, který operní sólisty zaměstnává v pracovním poměru, by tedy mělo mezi nimi být i vhodné generační zastoupení vzhledem k obvyklému opernímu repertoáru. Pokud by byly např. všechny zaměstnané pěvkyně ve výrazně vyšším věku, muselo by docházet v případě mladých postav výhradně k hostování externích umělkyň, což by pro divadlo znamenalo velkou finanční náročnost.

K dobrovolnému ukončení kariéry ze strany operních sólistů, po tom, co se jejich pěvecké výkony zhorší, nedochází v České republice příliš často. To potvrzuje Tamara Čuříková, správní ředitelka ND: „Je pro ně velmi těžké si to připustit. Lépe

to umí ve světě, kdy např. Renée Fleming skončila, když tušila, že dosáhla svého vrcholu, aby si dál nekazila reputaci. U nás je to problematictější.“⁵⁹

Pokud již pěvcovy výkony nesplňují požadavky na sólové role, může po vzájemné dohodě dojít k jeho přeřazení do sboru (nebo sboru s povinností sóla). Ne vždy však chtějí umělci na tuto možnost přistoupit a také to není u všech možné, jelikož některé hlasy nejsou do sboru vhodné.⁶⁰

V některých případech může dojít na začátku kariéry také k opačnému postupu, kdy se zpěvák postupně propracuje ze sboru skrze demisólové role až na pozici sólisty. K získání stálého angažmá v podobě pracovního poměru obvykle nedochází na základě vypsaného konkurzu. Umělecký šéf si sólisty do svého souboru vybírá nejčastěji na základě jejich výkonů při předchozím hostování v daném divadle. Zaujmout mohou ovšem také ztvárňováním svých rolí na jiných scénách.

Za operními sólisty stojí v českých divadlech velice silné odborové organizace.

5.1.2 Sbor

Pro členy operního sboru platí velice podobná profesní specifika jako pro operní sólisty. Rozdíly spočívají v tom, že se jejich hlasy nedělí na tak velký počet konkrétnějších oborů, ale na základě jejich rozsahu do šesti hlasových skupin (soprán, mezzosoprán, alt, tenor, baryton bas).

Sboristé účinkují v drtivé většině operních titulů. Proto je z provozních důvodů v podstatě nezbytné zaměstnávat velkou část z nich v pracovním poměru. Zejména na základě dvou příčin však dochází také ke spolupráci s hostujícími umělci. Jedna z nich spočívá v nasazení titulu, který vyžaduje početnější zastoupení celého operního sboru, konkrétní hlasové skupiny nebo angažování dětského sboru. Druhou příčinou bývá nerovnoměrné obsazení hlasových skupin v souboru. Česká operní scéna se obecně potýká hlavně s dlouhodobým nedostatkem tenorů. U ženských hlasových skupin může tato situace nastat z důvodu kumulace více mateřských dovolených a v obecné rovině také kvůli nemoci a hlasovým indispozicím zejména v období chřipkové sezóny.⁶¹

⁵⁹ ČUŘÍKOVÁ, Tamara. Rozhovor ze dne 17. 2. 2020.

⁶⁰ PILAŘ, Tomáš. Rozhovor ze dne 1. 6. 2020.

⁶¹ Tamtéž.

Také hlasy sborových zpěváků prochází určitým vývojem a z důvodu nesprávné techniky a přetěžování hlasivek hrozí jejich nenávratné poškození. Zejména v období zkoušení náročné premiéry, kdy se současně hrají i jiná představení, lze jen těžko dodržovat potřebný hlasový klid pro jejich regeneraci. Pokud je repertoár sestaven z romantických oper s krajními rozsahy i ze současných titulů a Mozartových děl, mohou v konečném důsledku trpět hlasivky u členů sboru více než u sólistů. Na životnost hlasu má velký vliv také tzv. hlasová hygiena, na kterou by měl dbát každý zpěvák. Ta spočívá ve správné pěvecké technice, ve využívání hlasových cvičení před každým výkonem i ve správné životosprávě. Pokud umělec vše řádně dodržuje, výrazně tím zvyšuje pravděpodobnost, že se mu podaří udržet kvalitní hlas až do důchodového věku.

Operní sbor obvykle reprezentuje během děje celou společnost, v rámci níž může být různé věkové i typové zastoupení, což klade na sboristy v tomto ohledu menší nároky oproti sólistům. Členové sboru však musí vedle odpovídajícího pěveckého výkonu stále zvládat adekvátní jevištní pohyb, což může s přibývajícím věkem představovat problém. „Většina lidí vydrží v operním sboru až do důchodového věku. Před jeho dosažením dochází i k jisté benevolenci. Sám jsem také nevyhazoval nikoho těsně před důchodem. Zároveň by ale měli členové sboru počítat také s možností, že jejich kariéra skončí dřív,“⁶² soudí Tomáš Pilař, umělecký šéf opery DJKT.

V případě operního sboru se vypisují veřejné konkurzy. Dochází k tomu při potřebě doplnit soubor o zaměstnance i v případě hledání externě spolupracujících umělců. Operní konkurzy jsou vypisovány nepravidelně, jelikož tyto potřeby mohou nastat kdykoliv v průběhu roku. Trvání pracovních smluv členů sboru nebývá navázané na dobu divadelní sezóny tak, jak je to obvyklé v rámci jiných žánrů.

Kolektivní umělecká tělesa (operní sbor a orchestr) disponují v obecné rovině nejsilnějšími odborovými organizacemi v rámci divadel.

⁶² Tamtéž.

5.2 Praxe v českých operních souborech

5.2.1 Sólisté

V případě operních sólistů zaměstnaných v pracovním poměru bývá v českých divadlech většinou postupováno dle § 39, odst. 2 ZP. Na základě dohody o zvláštní povaze práce uzavírají pracovní smlouvy pouze v Národním divadle a v Národním divadle Brno.

V ND však k této změně došlo až novou kolektivní smlouvou z roku 2018, jejíž součástí se stala i dohoda o zvláštní povaze práce pro operní sólisty, tudíž zde v současné době pracuje stále řada z nich na základě smlouvy na dobu neurčitou, která byla uzavřena v době platnosti předchozí kolektivní smlouvy. NDB zaměstnává všechny operní sólisty na dobu určitou. Tamní dohoda o zvláštní povaze práce se navíc vztahuje také na řadu dalších zaměstnanců operního souboru, kterými jsou šéfdirigent, dirigent, asistent dirigenta, asistent režie/inspicient, dramaturg, zástupce šéfa opery/vedoucí uměleckého provozu, hlasový poradce, hlavní sbormistr, sbormistr, korepetitor a nápověda.

V případě NDB se jedná o dohodu o zvláštní povaze práce vztahující se na dané zaměstnance všech souborů (opera, činohra, balet). Bližší vymezení důvodů zvláštní povahy práce v ní není dle jednotlivých souborů nijak blíže specifikováno. Dohoda jako důvody uvádí druh práce, která je současně chráněna autorským zákonem, a potřebu pružně reagovat na potřeby dramaturgického plánu jednotlivých sezón, včetně průběžných obměn obsazení vyvolaných konkrétními potřebami provozu.

Tyto důvody obdobně uvádí také dohoda o zvláštní povaze práce sólistů opery ND. Ta ovšem navíc poukazuje na náročnost interpretace uměleckého díla, na požadavek uměleckého růstu i udržování odpovídající technické úrovně, fyzické kondice a vzhledu, což odpovídá stále se zvyšujícím nárokům na představitele operních sólových rolí. Dále je zde dokonce explicitně poukazováno na dočasnost této umělecké práce: „K provedení uměleckého výkonu musí tito zaměstnanci disponovat prokazatelným talentem a speciálními psychofyzickými dispozicemi. Tyto se mění v čase a tito zaměstnanci nemohou zpravidla vykonávat stejnou uměleckou práci po dobu celého aktivního života.“⁶³

V ND se uzavírá první pracovní smlouva s operními sólisty na dobu max. tří let. Následující smlouvy mohou mít dobu trvání tři až patnáct let a počet opakování

⁶³ Dohoda o zvláštní povaze práce sólistů Národního divadla a Státní opery. Praha: Národní divadlo, v platnosti od 13. 11. 2017.

není nijak omezen. Pokud ovšem danému sólistovi opery trvá nepřerušovaný pracovní poměr v ND min. deset let a zároveň mu bude prodlužována pracovní smlouva na dobu určitou ve věku 50 let a více, je zaměstnavatel povinen tuto smlouvu prodloužit na dobu neurčitou. Tato podmínka na jedné straně chrání zaměstnance před jednoduchým ukončením pracovního poměru ze strany zaměstnavatele v jeho vyšším věku, ale na straně druhé staví zaměstnavatele do těžké pozice, jelikož umělec může být v tomto věku stále na vrcholu kariéry, ale jeho další umělecký vývoj se dá zároveň jen stěží odhadnout. Z tohoto důvodu považuji za obtížné také správně rozhodnout o délce doby trvání poslední možné smlouvy na dobu určitou, která ovlivní, kdy nastane situace případného prodlužování smlouvy na dobu neurčitou. Aby zaměstnavatel případně nemusel postupovat dle této podmínky, která v podstatě odporuje důvodům zvláštní povahy práce, může v danou dobu ukončit se sólistou jeho pracovní poměr na dobu určitou a nahradit jej na nějaký čas licenční smlouvou a smlouvou o vytvoření uměleckého výkonu. Tím nedojde k nepřerušovanému pracovnímu poměru po dobu deset a více let. Toto poněkud kostrbaté řešení, na které zaměstnanec nemusí chtít přistoupit, však může způsobit jak ztrátu loajality daného sólisty, tak řadu provozních problémů.

V NDB umožňuje dohoda o zvláštní povaze práce daleko flexibilnější uzavírání pracovních smluv, kdy první dvě smlouvy uměleckých zaměstnanců souboru opery mohou být uzavřeny max. na tři roky a každá další na dobu tří až pěti let. V případě ND i NDB však tyto dohody současně nevylučují odlišný postup, pokud se na něm zaměstnavatel se zaměstnancem dohodnou.

Lhůta pro oznámení neprodloužení pracovní smlouvy na dobu určitou činí v případě sólistů opery ND nejméně deset měsíců před ukončením pracovního poměru. V NDB se jedná o dobu čtyř měsíců před vypršením první pracovní smlouvy, v případě všech následujících smluv se tato lhůta prodlužuje na šest měsíců.

Sólistům opery ND a všem výše uvedeným uměleckým zaměstnancům operního souboru NDB, na které se dohoda o zvláštní povaze práce vztahuje, vzniká po určité nepřetržitě odpracované době nárok na vyplacení odměny v případě neprodloužení pracovní smlouvy na dobu určitou ze strany zaměstnavatele. Podmínky srovnává následující tabulka.

Počet odpracovaných let	Výše min. odměny v ND	Výše fixní odměny v NDB
10 let a více	3 měsíční platy	bez odměny
15 let a více	4 měsíční platy	2 měsíční platy
20 let a více	5 měsíčních platů	3 měsíční platy
25 let a více	6 měsíčních platů	4 měsíční platy
30 let a více	(dále se nezvyšuje)	5 měsíčních platů

Tabulka 3: Odměny operních sólistů při neprodloužení pracovního poměru na dobu určitou

Ačkoliv jsou v NDB nastaveny nižší odměny oproti ND, vyplácí je toto divadlo také členům činoherního souboru a v případě baletního souboru jsou navíc zohledněny specifika oboru. Oproti tomu v ND představují sólisté opery jedinou skupinu zaměstnanců, která má v kolektivní smlouvě stanovený tento typ odměny. To poukazuje na odlišnou sílu jednotlivých odborových organizací v ND, která má za následek nevyrovnané podmínky pro členy souborů opery, činohry a baletu.

Dalším divadlem, ve kterém tamní dohoda o zvláštní povaze práce umožňuje uzavírat i s operními sólisty neomezený počet pracovních smluv na dobu určitou, je Moravské divadlo Olomouc, kde mohou být smlouvy prodlužovány vždy max. o tři roky. Zde však k tomuto postupu nedochází a operní sólisté bývají po individuálně dlouhé době trvání svého angažmá zaměstnání na dobu neurčitou. Ředitel MDO, David Gerneš, pro to uvádí stejné argumenty jako v případě činoherního souboru, tedy že lze udržet výkonnost v tomto oboru v podstatě až do důchodového věku a že se MDO naopak potýká spíše s problémem pravidelného odchodu umělců do větších měst či zahraničí.

V Divadle J. K. Tyla, v Jihočeském divadle, v Divadle F. X. Šaldy Liberec, ve Slezském divadle Opava a v Severočeském divadle opery a baletu se při uzavírání pracovních smluv s operními sólisty postupuje dle § 39 odst. 2 ZP (max. třikrát smlouva na dobu určitou). Stejně jako v případě činoherních souborů však dochází k uzavření pracovního poměru na dobu neurčitou dříve než po devíti letech trvání angažmá, jelikož bývá první smlouva sjednávána obvykle na jeden rok. Zda vedení divadel využije zákonem danou možnost dvou dalších prodloužení pracovní smlouvy na dobu určitou (vždy max. na tři roky), záleží na individuálním posouzení jak konkrétního umělce, tak situace v daném operním souboru.

Většina oslovených zástupců divadel, ve kterých působí operní sólisté na základě pracovního poměru na dobu neurčitou, uvedla, že s touto praxí nemívají problém. Tomáš Pilař, umělecký šéf opery DJKT, však tento postoj zpochybňuje: „Uzavírání

pracovního poměru na dobu neurčitou může v operě představovat velký problém a překvapuje mě, že to někdo zastírá. [...] V případě sólistů se mi sice nakonec vždy podařilo ukončit takový pracovní poměr dohodou nebo po domluvě přešli umělci na pozici sboru s povinností sóla, ale téměř pokaždé to bylo spojeno se silnými emocemi, jelikož to vzhledem k jejich smlouvě na dobu neurčitou neočekávali. Pouze v jednom případě došlo k uznání přirozeného vývoje hlasu. [...] Za férové bych považoval řetězení smluv po pěti letech, kdy by byla předem jasně daná možnost rozhodnutí o pokračování či ukončení angažmá.“⁶⁴ Za své šestileté působení v DJKT se mu však zejména díky silné odborové organizaci nepodařilo učinit změny v oblasti uzavírání pracovních smluv ani nedošlo k přijetí právního dokumentu o kompetenčních požadavcích na výkon zpěvu pro sóla i sbor, který se snažil prosadit. Od divadelní sezóny 2020/21 se Tomáš Pilař stane uměleckým šéfem opery Jihočeského divadla, kde v současné době probíhá vyjednávání s odborovou organizací o uzavření kolektivní smlouvy. Prozatím není jasné, zda se mu v tomto divadle podaří nějaké změny v této oblasti uskutečnit.⁶⁵ Po dobu divadelní sezóny 2019/20 bylo v Jihočeském divadle zaměstnáno sedm z devíti operních sólistů na dobu neurčitou.⁶⁶

Problémy spojené s pracovní smlouvou na dobu neurčitou v rámci operního souboru se v minulosti projevíly také v Národním divadle. Když se výrazně zhoršily pěvecké výkony tamního sólisty, který současně zastával funkci předsedy odborové organizace, dostal výpověď ze strany ND na základě reorganizace souboru, v rámci níž došlo k celkovému snížení počtu sólistů opery. On jako mluvčí odborové organizace se svou výpovědí nesouhlasil a došlo na dramatický soudní spor, který probíhal několik let. Během něho sólista dokonce nařknul ND ze šikany kvůli své sexuální orientaci. Nakonec však ND soudní spor vyhrálo a výpověď byla uznána za platnou.⁶⁷

Pokud by ale pracovní poměr daného sólisty skončil uplynutím doby určité, na kterou by byl sjednán, pravděpodobně by k žádným podobným potížím nedošlo. Přestože zaměstnávání operních sólistů na dobu neurčitou představuje pro zaměstnavatele (podobně jako u dalších výkonných umělců) určitá rizika a nevýhody, v divadlech, která takto postupují, se dle mých informací, kromě Tomáše Pilaře, v současné době nikdo nesnaží tento stav nijak měnit. Na jedné

⁶⁴ PILAŘ, Tomáš. Rozhovor ze dne 1. 6. 2020.

⁶⁵ Tamtéž.

⁶⁶ GEBROVÁ, Zuzana. Emailová korespondence 4. 11. - 23. 2. 2020.

⁶⁷ ČUŘÍKOVÁ, Tamara. Rozhovor ze dne 17. 2. 2020.

straně to sice může znamenat, že s touto praxí tato divadla doposud opravdu nemají špatnou zkušenost, ale já považuji za pravděpodobnější, že za tím na straně druhé do jisté míry stojí také zkušenosti s velkou silou operních odborových organizací. Na základě toho pak vedení divadel nemá velkou motivaci zahajovat s nimi tento typ vyjednávání.

Otázkami zůstává, jak se v dlouhodobějším horizontu vyvine situace v ND, kde vedle sebe stojí možnost početně neomezeného prodlužování pracovního poměru na dobu určitou a zároveň zmiňovaná podmínka při prodlužování pracovní smlouvy u starších sólistů, stejně tak zda se v budoucnu změní přístup vedení v MDO, kde svou možnost vícečetného prodlužování smluv na dobu určitou nevyužívají. Pokud k výrazným změnám v rámci problematiky pracovních smluv na dobu neurčitou nedojde ani v JD po nástupu nového uměleckého šéfa opery a po uzavření tamní kolektivní smlouvy, bude pravděpodobně NDB dlouhodobě zůstávat i nadále jedinou českou operní scénou (z osmi výše jmenovaných, které mi poskytly potřebné informace), která zaměstnává operní sólisty výhradně na dobu určitou.

Tomáš Pilař předpokládá, že vzhledem k současnému celosvětovému trendu rušení stálých souborů (ve smyslu zaměstnávání operních sólistů) bude v budoucnu tato tendence i u nás.⁶⁸ Na základě nedávného příkladu ze Slezského divadla Opava však usuzuji, že v České republice k takovým změnám prozatím spíše docházet nebude. V průběhu sezóny 2019/2020 se vedení opavského divadla rozhodlo z finančních důvodů ukončit pracovní poměr všem tamním operním sólistům a spolupracovat s nimi nadále na základě licenční smlouvy a smlouvy o vytvoření uměleckého výkonu. To vyvolalo velkou kritiku divadla i mediální zájem. Domnívám se, že i kvůli tomu se do této situace vložili zástupci Ministerstva kultury ČR i Moravskoslezského kraje, kteří přislíbili navýšení dotací tomuto divadlu. Z toho důvodu nakonec nedošlo k zamýšlenému propouštění umělců. V platnosti zůstala jiná přijatá úsporná opatření.⁶⁹ Z důvodu koronavirové situace se však finanční situace divadla znovu zhoršila. Potýká se se ztrátou tržeb i s hrozbou snížení příspěvku od svého zřizovatele.⁷⁰ Nelze tedy jednoduše odhadnout, jak se bude tamní situace nadále vyvíjet.

⁶⁸ PILAŘ, Tomáš. Rozhovor ze dne 1. 6. 2020.

⁶⁹ ČTK. Opavské divadlo operní sólisty propouštět nebude. Operaplus.cz [online]. 2020 [cit. 23.07.2020]. Dostupné z: <https://operaplus.cz/opavske-divadlo-operni-solisty-propoustet-nebude/>

⁷⁰ VRCHOVSKÝ, Ladislav. Ředitel Slezského divadla Opava Ilja Racek: Už nemáme na co sáhnout, další úspory jsou vyloučeny. Ostravan.cz [online]. 2020 [cit. 23.07.2020].

5.2.2 Sbor

Ve všech osmi divadlech, která mi poskytla potřebné informace (ND, NDB, DJKT, MDO, SDOB, DFXŠ, JD a SDO), postupují při uzavírání pracovních smluv u členů operního sboru dle § 39 odst. 2 ZP. Stejně jako v případě činohry a operních sólistů dochází k uzavření pracovní smlouvy na dobu neurčitou obvykle dříve než po devíti letech trvání angažmá (celková nejdelší možná doba pracovního poměru na dobu určitou, pokud není uplatněn institut zvláštní povahy práce). Vzhledem k velmi silným odborovým organizacím operních sborů půjde tuto zavedenou praxi jen těžko změnit. „Přestože jsou ve sboru stejné problémy jako u sólistů, jen to není tolik vidět a slyšet, nedošlo v rámci kolektivního vyjednávání ani k návrhu o zvláštní povaze práce, protože tam je to zcela neprůchodné,“⁷¹ uvedla Tamara Čuříková.

Pouze v Moravském divadle Olomouc se tamní dohoda o zvláštní povaze práce vztahuje na výkonné umělce všech souborů (opera, činohra, balet), aniž by byli členové operního sboru (i orchestru) vyjmuti, jako je tomu např. v NDB. Ačkoliv není dohoda v současné době na tato kolektivní tělesa nijak uplatňována, ředitel MDO David Gerneš připouští, že právě v případě operního sboru zvažují do budoucna zavedení termínovaných pracovních smluv, což by mělo přispět k větší motivaci zaměstnanců i jednodušší obměně souboru.⁷²

Tuto problematiku potvrzuje i Tomáš Pilař: „Mnohokrát jsem se setkal s tím, že na sobě člen operního sboru DJKT přestal pracovat po získání pracovní smlouvy na dobu neurčitou. Pokud by ale věděli, že za pět let budou opět prokazovat, že jsou hodni ve sboru dál zpívat, nutilo by je to udržovat hlasovou hygienu i schopnosti adekvátního jevištního pohybu.“⁷³ Zároveň svými zkušenostmi potvrzuje možné problémy při obměně souboru: „Ve dvou případech se mi se členy sboru nepodařilo domluvit na jejich odchodu prostřednictvím dohody. Vedlo to alespoň k tomu, že šli do sebe, což přineslo jejich určité zlepšení a současně přestali požadovat úlevy. V angažmá tedy zůstali.“⁷⁴ Tento příklad sice ukazuje jako další možný nástroj motivace pohovor o případném ukončení angažmá, což ovšem považuji za krajní řešení, které navíc přichází až po zhoršení uměleckých výsledků a nikoli jako jejich prevence, která je daleko důležitější.

Dostupné z: <https://www.ostravan.cz/63830/reditel-slezskeho-divadla-opava-ilja-racek-uz-nemame-na-co-sahnout-dalsi-uspory-jsou-vylouceny/>

⁷¹ ČUŘÍKOVÁ, Tamara. Rozhovor ze dne 17. 2. 2020.

⁷² GERNEŠ, David. E-mailová korespondence 4. - 15. 11. 2019.

⁷³ PILAŘ, Tomáš. Rozhovor ze dne 1. 6. 2020.

⁷⁴ Tamtéž.

Vzhledem k tomu, že se změna v podobě zavedení zvláštní povahy práce pro operní sbory nejeví díky síle odborových organizací jako možná, dochází ze stran vedení divadla spíše ke snaze o zavedení jiných mechanismů, které by sloužili ke snadnějšímu jednání při potřebných obměnách souboru. Vedle Tomáše Pilaře, který se pro operní sbor (i sóla) snažil prosadit dokument o kompetenčních požadavcích na výkon zpěvu v DJKT, došlo v roce 2017 také v ND k vydání vnitřní směrnice pro hodnocení kvality orchestrů a sborů. Jelikož však nedošlo na její projednávání s příslušnými odborovými organizacemi, zvedla se vlna nevole, která vyústila udáním na inspektorát práce. Ten dal po provedení kontroly ND příkaz na zrušení této směrnice z důvodu jejího neprojednání s odborovými organizacemi. Poté nastalo období náročného vyjednávání o nové kolektivní smlouvě a k novému projednání této směrnice již znovu nedošlo. Dle Tamary Čuříkové, správní ředitelky ND, se však téma hodnocení kvality sboru a orchestru začalo postupně znovu otevírat po příchodu nového uměleckého ředitele opery ND Per Boye Hansena v roce 2019.⁷⁵

Nepodařilo se mi získat obsah těchto dokumentů, ale předpokládám, že mají jasně vymezit požadavky pro řádný výkon sjednané práce a také nastavují mechanismus jejich kontroly např. individuálním předzpíváním před komisí. Díky tomu by mohl dát zaměstnavatel jednodušším způsobem zaměstnanci výpověď na základě § 52 odstavce f) ZP, který byl již podrobněji popsán v kapitole 2.2. Ačkoliv se dle mých informací tento typ dokumentů prozatím nepodařilo zavést do praxe českých operních souborů, mohlo by toto řešení představovat pro operní sbor vhodnou alternativu místo dohody o zvláštní povaze práce, jelikož vnitřní směrnici musí divadlo s odborovou organizací pouze projednat (vypořádat či nevypořádat jejich připomínky), zatímco dohodu o zvláštní povaze práce musí odborová organizace přímo odsouhlasit.

Zástupci divadel DFXŠ, SDO a SDOB uvedli, že v rámci svých operních souborů neplánují žádné změny ohledně této problematiky, jelikož jim doposud nastavený systém vyhovuje. Vzhledem k tomuto přístupu některých divadel a také s ohledem na sílu odborových organizací operních sborů lze předpokládat, že se současná situace v operních sborech bude v budoucnu proměňovat jen velmi pomalu. Členové operních sborů (a orchestrů) tak budou i nadále představovat skupinu výkonných umělců, kteří bývají po dané době zaměstnání na dobu neurčitou.

⁷⁵ ČUŘÍKOVÁ, Tamara. Rozhovor ze dne 17. 2. 2020.

6 Návrh vhodných řešení

Na prvním místě je nutné důkladně zhodnotit potřeby daného souboru a divadla, podle kterých musí umělecký šéf rozhodnout o vhodném poměru zastoupení hostujících a zaměstnaných výkonných umělců.

Na základě uměleckých potřeb a analýzy možných rizik napříč všemi zkoumanými žánry, která představuje pracovní poměr na dobu neurčitou u výkonných umělců, považuji za vhodné uzavírat se všemi zaměstnanými tanečníky, herci a operními zpěváky (sólisty i sborem) výhradně pracovní poměr na dobu určitou, tedy mít možnost neomezeného počtu jeho opakování na základě institutu zvláštní povahy práce. Přestože praxe v některých divadlech ukazuje, že zaměstnávání těchto umělců na dobu neurčitou ne vždy způsobuje komplikace (zejména v činohře), je pro vedení divadla riskantní na tuto skutečnost spoléhat.

Termínované pracovní smlouvy přináší výhody pouze pro zaměstnavatele, nikoli pro zaměstnance. Jemu by mělo tento fakt vykompenzovat vhodné nastavení dalších podmínek obsažených v dohodě o zvláštní povaze práce. Pokud budou pro umělce dostatečně výhodné, mohou sloužit také jako účinný nástroj pro potřebné vyjednávání s odborovou organizací. Mezi takové podmínky lze jistě zařadit systém adekvátních odměn u dlouholetých zaměstnanců v případě neprodloužení pracovního poměru na dobu určitou ze strany zaměstnavatele, ačkoliv si uvědomuji, že to bohužel z finančních důvodů není reálné pro všechna česká divadla. Za vhodný považuji model z NDB, který zohledňuje specifika oborů v podobě obvyklé doby trvání kariéry umělců. Pro členy baletního souboru nastavuje mírněji kritérium počtu odpracovaných let, které má vliv na dosažení odměny a její výši, oproti souborům činohry a opery. Podmínku nepřetržitého trvání pracovního poměru pro započítávání odpracovaných let u daného zaměstnavatele považuji za nadbytečnou, jelikož při opakovaných změnách angažmá na základě pracovního poměru nedochází tak často k situaci, kdy se umělec vrací do divadla, ve kterém byl již dříve zaměstnán. Tato podmínka tedy spíše opět zvýhodňuje zaměstnavatele, jelikož mu umožňuje ovlivnit nepřetržitou dobu trvání pracovního poměru zaměstnance záměrným neprodloužením smlouvy na dobu určitou, kterou lze nahradit licenční smlouvou spolu se smlouvou o vytvoření uměleckého výkonu, aniž by došlo ke změně míry a soustavnosti spolupráce mezi tímto umělcem a daným divadlem.

Spodní hranice pro dosažení této odměny v podobě deseti odpracovaných let je z obecného pohledu adekvátní, jelikož by byl zaměstnanec nejdéle desátým rokem

zaměstnán na dobu neurčitou bez uplatňování institutu zvláštní povahy práce. V případě podání výpovědi ze strany zaměstnavatele z důvodů reorganizace, k čemuž v divadlech v praxi u umělců v pracovním poměru na dobu neurčitou dochází, by měl takový zaměstnanec zákonný nárok na odstupné.⁷⁶ Výše zmíněný druh odměny tedy svým způsobem nahrazuje toto odstupné, jelikož v případě skončení pracovního poměru na dobu určitou jeho uplynutím ze zákona žádné odstupné nevyplývá. Nejnižší možnou odměnou by tedy v optimálním případě měly být tři průměrné platy, což je výše zákonného odstupného, pokud před tímto propuštěním trval pracovní poměr minimálně dva roky. Další zvyšování této odměny v závislosti na počtu odpracovaných let je vstřícným krokem vůči zaměstnancům, ale musí být nastaveno zejména s ohledem na finanční možnosti zaměstnavatele. Spodní hranici deseti odpracovaných let bych na základě výše uvedených důvodů volila v případě činohry i opery a u baletu bych ji snížila na osm let. Vzhledem k tomu, že kariéra tanečníků končí v průměru ve 31 letech a značná část z nich během ní vystřídá angažmá ve více divadlech, by na desetiletou spodní hranici velká řada z nich nedosáhla. Finanční problematiku tanečníků na konci jejich kariéry by ale bylo vhodnější řešit komplexně na úrovni státu zcela jinými systémovými řešeními, která fungují v zahraničí.⁷⁷ Po jejich zavedení by naopak nebyly tyto odměny ze strany divadla zapotřebí.

Dále je velmi důležité optimální nastavení lhůty pro oznámení neprodloužení pracovního poměru na dobu určitou. Ta by měla umělci zajistit zejména možnost získání jiného angažmá, případně čas na hledání práce v jiném oboru. Vzhledem k obvyklému načasování baletních konkurzů, kterým s předstihem předchází ještě výběr pozvaných uchazečů na základě zaslaných přihlášek, by měl být termín oznámení neprodloužení smlouvy nejpozději na konci prosince, přestože tak vedení souboru nevzniká v případě první pracovní smlouvy na jeden rok příliš dlouhá doba na posouzení kvalit daného umělce. U činoherního souboru může být vzhledem k obvyklým zvyklostem konkurzů tento termín až v březnu. Jelikož u operního souboru (sólistů i sboru) neexistuje obecně zavedené načasování konkurzů, nelze podle nich tento termín jednoduše odvodit. Přikláním se pro stejný termín jako u činohry.

⁷⁶ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 67

⁷⁷ Zahraniční modely se mírně liší. V zásadě ale spočívají v tom, že po skončení taneční kariéry náleží umělcům určitá forma finanční odměny na základě celkového počtu odpracovaných let (bez ohledu na počet různých zaměstnavatelů). V průběhu celé aktivní taneční kariéry v podstatě dochází k jistému typu spojení, na kterém se finančně podílí zaměstnanec, zaměstnavatel i stát. Výsledný obnos má sloužit zejména k umožnění snadnější rekvifikace.

Na kolik let je vhodné jednotlivé smlouvy na dobu určitou s výkonnými umělci uzavírat, se napříč soubory liší. Z důvodu obvyklého vývoje výkonnosti tanečníků v průběhu let by se v baletu tato doba měla pohybovat od jednoho roku do tří let bez dalších omezení, aby mohl umělecký šéf zvolit v konkrétních případech vždy adekvátní dobu trvání další smlouvy.

U herců a operních zpěváků (solistů i sboru) představuje pět let vhodnou maximální dobu trvání pracovního poměru. V případě opery může být tato doba od druhé smlouvy v řadě fixní, což může také pomoci ve vyjednávání s odborovou organizací. Není pravděpodobné, že by za tuto dobu došlo k extrémně velkému zhoršení pěveckých výkonů, o které jde v opeře především. Proto se ani případná změna vedení souboru nemusí dotýkat personálních změn, pokud umělci splňují adekvátní kvalitativní požadavky.

Naopak v činohře může mít příchod nového uměleckého šéfa i zcela zásadní vliv na požadavky personálního obsazení souboru z důvodu možnosti výrazné změny dramaturgie, poetiky a způsobu práce při vzniku inscenací. Ačkoliv není v českých divadlech běžně zavedeno pravidelné obhajování pětiletého mandátu uměleckého šéfa, navázání doby trvání pracovních smluv členů souboru na toto období může být za dodržení specifických podmínek ideálním řešením. Nabízí se dva způsoby, aby byly dodrženy podmínky legislativní úpravy a zároveň došlo k rozhodnutí o případném neprodloužení pracovního poměru do března daného roku. Buď by muselo dojít k rozhodnutí o novém vedení souboru s opravdu velkým předstihem, aby měl nastávající umělecký šéf dostatek času seznámit se důkladněji s prací členů souboru a rozhodnout personální otázku do stanovené lhůty během sezóny, ve které ještě nevykonává svou funkci nebo by se musela jedním rokem překrývat doba trvání mandátu nového uměleckého šéfa a končící pracovní smlouva herce. Druhý způsob považuji za vhodnější ze dvou důvodů. Nastávající umělecký šéf může být před svým nástupem velice vytížený a nemusí mít dostatek času ani příležitostí, aby se v tomto období podrobněji seznámil s výkony členů souboru. Druhý důvod spočívá v tom, že se o chystaných premiérách v některých divadlech rozhoduje tak dlouho dopředu, že mohou být tituly pro první sezónu jeho mandátu určené dřív, než se rozhodne o novém vedení souboru. Navíc jsou tyto premiéry vybírány mj. s ohledem na stávající složení souboru. Jelikož nelze spoléhat na to, že umělecký šéf bude svou funkci vykonávat vždy až do konce mandátu, musí být možné uzavírat termínované pracovní smlouvy s herci i na kratší dobu, než je pět let. To umožní po určitém čase opětovné zavedení výše popsaného systému pětiletých smluv i v případě nedokončeného mandátu vedení souboru, aniž by bylo

jakýmkoliv způsobem zasahováno do trvajících smluv herců v době nečekané změny uměleckého šéfa.

Přestože považuji za optimální uzavírání výhradně pracovních smluv na dobu určitou se členy operního souboru (sólisty i sborem), může být vzhledem k dosavadní zavedené praxi a velké síle odborových organizací velice problematické prosadit dohodu o zvláštní povaze práce s tímto okruhem zaměstnanců. Jako možné alternativní řešení pro operní soubor se nabízí uvést v platnost vnitřní směrnici o hodnocení kvality operních sólistů i sboru, která by pomohla usnadnit potřebnou obměnu souboru z důvodu nedostatečných pěveckých výkonů, jelikož nemusí tento typ dokumentu projít schválením odborových organizací. Pravidelná organizace potřebných předzpívání před komisí s sebou ovšem přináší větší provozní nároky oproti pouhému oznámení o neprodloužení pracovního poměru na dobu určitou.

Závěr

V práci byly nastíněny různé aspekty zaměstnávání výkonného umělce v pracovním poměru, v důsledku kterých stojí vedení divadla před důležitou otázkou, v jakých případech je vhodné s nimi spolupracovat právě na základě pracovního poměru na dobu určitou nebo neurčitou.

Analýza právní úpravy podle zákoníku práce ukázala možnosti, které se zaměstnavatelům nabízí. Do divadelní praxe lze vhodným způsobem aplikovat zejména institut zvláštní povahy práce, díky kterému lze s umělci zachovat pracovní poměr výhradně na dobu určitou. To zajišťuje potřebnou flexibilitu v personálním složení uměleckých souborů, která je nezbytná z pohledu dramaturgie a pro udržení vysoké kvality jevištních výkonů.

Práce na základě nashromážděných informací potvrdila svou hypotézu. Ve většině divadel totiž nedochází k uplatňování dohody o zvláštní povaze práce napříč soubory. Zkoumání specifík jednotlivých oborů i příklady z praxe ukázaly, že právě to by představovalo optimální řešení.

Zavedená praxe se však do značné míry odlišuje v rámci žánrů. Ve většině baletních souborech se při uzavírání pracovního poměru postupuje dle tamní dohody o zvláštní povaze práce, jelikož pro tento obor je to vzhledem k jeho specifickým v podstatě nezbytností. Přesto dochází na základě absence této dohody ve třech divadlech s baletním souborem také k uzavírání pracovního poměru tanečníků na dobu neurčitou. V případě činohry sice zhruba třetina zkoumaných divadel může pro herce uplatňovat příslušnou dohodu (či směrnici), ale zdaleka ne vždy je podle ní postupováno. Opera představuje obor, ve kterém dochází k uzavření dohody o zvláštní povaze práce jen opravdu minimálně. To je způsobeno zejména silou odborových organizací. Přestože se pro tento případ nabízí vhodná alternativa v podobě zavedení vnitřní směrnice pro hodnocení kvality prostřednictvím předzpívání, prozatím není v žádném divadle ani tento způsob řešení dané problematiky zaveden.

Současná praxe uzavírání pracovních smluv s výkonnými umělci na dobu určitou nebo neurčitou se však neodráží pouze od specifík jednotlivých oborů. V neposlední řadě ukazuje odlišný přístup vedení jednotlivých divadel k této problematice. Národní divadlo Brno může být dobrým příkladem toho, že lze zavést vhodné řešení napříč obory. Přesto ani zde se to prozatím nepodařilo pro členy orchestru a operního sboru. Dle nashromážděných informací od zástupců

zkoumaných divadel však v drtivé většině z nich není snaha cokoliv na zavedeném postupu měnit. Malá motivace zabývat se touto problematikou pramení zejména ze dvou důvodů. Vedení divadla buď nemá doposud špatnou zkušenost s uzavíráním pracovního poměru s výkonnými umělci na dobu neurčitou nebo předpokládá, že by bylo vyjednávání dohody o zvláštní povaze práce s odborovou organizací velice problematické až neprůchodné.

Práce naplnila svůj cíl zmapováním současné divadelní praxe napříč obory (balet, činohra, opera) při uzavírání pracovních smluv s výkonnými umělci. Na základě analýzy odlišných postupů v jednotlivých divadlech a zkušenostem, které s nimi někteří ředitelé a umělečtí šéfové mají, bylo navrženo vhodné řešení této problematiky s přihlédnutím ke specifikům vybraných oborů a právní úpravě. Tento návrh zohledňuje také potřeby zaměstnanců, přestože je o něco větší důraz kladen na potřeby divadla jako zaměstnavatele.

Zajímavé poznatky by mohl přinést navazující zahraniční výzkum této problematiky a následné porovnání legislativy a zkušeností se zavedenými postupy.

Literatura a prameny

Literatura

VAŠEK, Roman. *Český tanec v datech 2/BALET*. Praha: Institut umění – Divadelní ústav, 2017. ISBN 978-80-7008-396-3.

Vysokoškolské kvalifikační práce

RUTTENBACHEROVÁ, Aneta. *Pracovní doba zaměstnanců v divadelním prostředí*. Diplomová práce. Praha: Akademie múzických umění v Praze, 2018.

MORÁVKOVÁ, Veronika. *Hlas – použití hlasu, hlasové poruchy a jeho rehabilitace*. Diplomová práce. Brno: Janáčkova akademie múzických umění v Brně, 2017.

Legislativa

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 140/1994 Sb., zákon o sociálním zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 121/200 Sb., zákon o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon), ve znění pozdějších předpisů

Judikát NS 21 Cdo 5600/2016. Datum rozhodnutí 22. 11. 2017.

Periodika online

ČTK. Opavské divadlo operní sólisty propouštět nebude. Operaplus.cz [online]. 2020 [cit. 23.07.2020]. Dostupné z: <https://operaplus.cz/opavske-divadlo-operni-solisty-propoustet-nebude/>

VRCHOVSKÝ, Ladislav. Ředitel Slezského divadla Opava Ilja Racek: Už nemáme na co sáhnout, další úspory jsou vyloučeny. Ostravan.cz [online]. 2020 [cit. 23.07.2020]. Dostupné z: <https://www.ostravan.cz/63830/reditel-slezskeho-divadla-opava-ilja-racek-uz-nemame-na-co-sahnout-dalsi-uspory-jsou-vylouceny/>

VRCHOTOVÁ-PÁTOVÁ, Jarmila. O typech sólových hlasů. Ziva-hudba.info [cit. 20.07.2020]. Dostupné z: https://www.ziva-hudba.info/files/2014/04/140403200235_pdf_0.pdf

Interní dokumenty divadel

Kolektivní smlouva. Praha: Národní divadlo, v platnosti od 1. 2. 2018.

Dohoda o zvláštní povaze práce sólistů Národního divadla a Státní opery. Praha: Národní divadlo, v platnosti od 13. 11. 2017.

Dohoda o zvláštní povaze práce – Balet ND. Praha: Národní divadlo, v platnosti od 2018.

Dohoda o zvláštní povaze práce. Liberec: Divadlo F. X. Šaldy Liberec, v platnosti od 6. 6. 2014.

Dohoda o vymezení zvláštní povahy práce a vážných provozních důvodů pro uplatnění postupu podle § 39 odst. 4 zákoníku práce. Brno: Národní divadlo Brno, v platnosti od 26. 6. 2014.

Příkaz ředitele č. 131A, Pracovní řád. Praha: Švandovo divadlo na Smíchově, v platnosti od 1. 9. 2017.

Část kolektivní smlouvy, XVIII. Vznik, změny a ukončení pracovního poměru. Olomouc: Moravské divadlo Olomouc

Rozhovory

AMBROZOVÁ, Anna. Rozhovor ze dne 25. 2. 2020. (personalistka, Městské divadlo Zlín)

ČUŘÍKOVÁ, Tamara. Rozhovor ze dne 17. 2. 2020. (správní ředitelka, Národní divadlo)

ENEKEŠOVÁ, Eva. Rozhovor ze dne 18. 2. 2020. (personální oddělení, Severočeské divadlo opery a baletu)

PILAŘ, Tomáš. Rozhovor ze dne 1. 6. 2020. (umělecký šéf opery, Divadlo J. K. Tyla)

PEJSAROVÁ, Martina. Rozhovor ze dne 29. 11. 2020. (vedoucí personálního a mzdového útvaru, Divadlo J. K. Tyla)

POKORNÝ, Jiří. Rozhovor ze dne 26. 2. 2020. (ekonom, Činoherní klub)

PRŮDEK, Lukáš. Rozhovor ze dne 12. 10. 2020. (ředitel, Jihočeské divadlo)

ŠOTEK, Milan. Rozhovor ze dne 10. 3. 2020. (umělecký šéf činohry, Národní divadlo Brno)

VAŠEK, Roman. Rozhovor ze dne 5. 11. 2020. (publicista a editor v oblasti tance a baletu, Institut umění – Divadelní ústav)

E-mailová korespondence

AMBROZOVÁ, Anna. E-mailová korespondence 23. – 25. 2. 2020. (personalistka, Městské divadlo Zlín)

BURKOVÁ, Martina. E-mailová korespondence 25. 2. 2020 (ekonomický a provozně technický náměstek, Klicperovo divadlo)

DOBEŠ, Martin. E-mailová korespondence 16. – 18. 11. 2020. (ekonomický náměstek ředitele, Slezské divadlo Opava)

DVOŘÁKOVÁ, Jana. E-mailová korespondence 23. 2. – 4.3. 2020. (osobní oddělení, Divadlo na Vinohradech)

GEBROVÁ, Zuzana. Emailová korespondence 4. 11. – 23. 2. 2020. (personalistka a mzdová účetní, Jihočeské divadlo)

GERNEŠ, David. E-mailová korespondence 4. – 15. 11. 2019. (ředitel, Moravské divadlo Olomouc)

HECLOVÁ, Iris. E-mailová korespondence 23. – 24. 11. 2019. (provozně-ekonomická ředitelka, Těšínské divadlo Český Těšín)

HONSOVÁ, Jitka. E-mailová korespondence 31. 3. – 8. 4. 2020. (manažerka, Slovácké divadlo Uherské Hradiště)

HOLANOVÁ, Lucie. E-mailová korespondence 2. 3. 2020. (personalistka, Divadlo Kladno)

KEJKRTOVÁ-MĚŘIČKOVÁ, Eva. E-mailová korespondence 24. 2. 2020. (ředitelka do roku 2019, Dejvické divadlo)

LUKAVSKÁ, Pavlína. Emailová korespondence 23. – 24. 11. 2020. (personalistka, Městská divadla pražská)

POSPÍŠILOVÁ, Romana. Emailová korespondence 25. 11. – 9. 3. 2020. (personalistka, Divadlo F. X. Šaldy)

TICHÝ, Jakub. Emailová korespondence 23. – 25. 11. 2019. (ředitel, Komorní scéna Aréna)

Seznam tabulek a grafů

Tabulka 3: Odměny operních sólistů při neprodloužení pracovního poměru na dobu určitou.....	48
Tabulka 1: Podmínky dohody o zvláštní povaze práce - balet.....	64
Tabulka 2: Podmínky dohody o zvláštní povaze práce – činohra.....	65
Graf 1: Podíl divadel s dohodou o zvláštní povaze práce – balet.....	66
Graf 2: Podíl souborů s výkonnými umělci v pracovním poměru na dobu neurčitou - balet.....	66
Graf 3: Podíl divadel s dohodou o zvláštní povaze práce – činohra.....	67
Graf 4: Podíl souborů s výkonnými umělci v pracovním poměru na dobu neurčitou - činohra.....	67
Graf 5: Podíl divadel s dohodou o zvláštní povaze práce – sólisté opery.....	68
Graf 6: Podíl souborů s výkonnými umělci v pracovním poměru na dobu neurčitou – sólisté opery.....	68
Graf 7: Podíl divadel s dohodou o zvláštní povaze práce – operní sbor.....	69
Graf 8: Podíl souborů s výkonnými umělci v pracovním poměru na dobu neurčitou – operní sbor.....	69

Příloha č. 1: Podmínky dohody o zvláštní povaze práce (balet, činohra)

Divadlo	Doba, na kterou se smlouvy uzavírají	Termín oznámení neprodloužení smlouvy	Okruh zaměstnanců, kterých se dohoda týká
Národní divadlo	první dvě smlouvy max. na 1 rok, všechny následující na 2 roky (po dohodě obou stran na 1 rok)	záměr neprodloužit smlouvu se oznamuje do 15. ledna v sezóně, kdy poměr končí, pro umělce od 30 let již 12 měsíců před uplynutím smlouvy konečné rozhodnutí padne v obou případech min. 3 měsíce před uplynutím smlouvy	tanečník (sbor, demisólo, sólo), asistent inscenátorů, dramaturg, baletní mistr, korepetitor, inspicient, taneční pedagog, vedoucí a pedagogové Baletní přípravy ND
Národní divadlo Brno	první dvě smlouvy max. na 1 rok, všechny následující na 2 roky (po dohodě obou stran na 1 rok)	u první smlouvy min. 4 měsíce předem uplynutím smlouvy u všech dalších min. 6 měsíců	tanečník (sbor, demisólo, sólo), dramaturg, korepetitor, baletní mistr, vedoucí baletní mistr
Divadlo J. K. Tyla	smlouvy na max. na roky bez bližšího omezení	u první smlouvy min. 2 měsíce před uplynutím smlouvy u všech dalších 4 měsíce před uplynutím smlouvy	tanečník (sólo, sbor)
Moravské divadlo Olomouc	první smlouva na 1 rok všechny následující max. na 3 roky	do 30. 4. daného roku	tanečník (sólo, sbor)
Divadlo F. X. Šaldy Liberec	Ize na 1-5 let, od čtvrté smlouvy v řadě musí být min. na 3 roky, od 40 let umělce lze opět na 1 rok a více	není	tanečník (sólo, sbor)

Tabulka 1: Podmínky dohody o zvláštní povaze práce - balet

Divadlo	Doba, na kterou se smlouvy uzavírají	Okruh zaměstnanců, kterých se dohoda týká	Využívání dané dohody v praxi
Národní divadlo	max. na 5 let, navázáno na mandát uměleckého ředitele	herec, režisér, dramaturg, lektor	ano u smluv uzavřených po roce 2018
Národní divadlo Brno	první dvě smlouvy max. na 3 roky, každá další na 2 až 5 let	herec, režisér, dramaturg, inspicient, nápověda	ano
Moravské divadlo Olomouc	první na 1 rok, každá další max. na 3 roky	umělci souboru (dále nespecifikováno)	ne
Švandovo divadlo na Smíchově	ve vnitřním předpise blíže nespecifikováno	herec, dramaturg, asistent režie, inspicient (uměleckotechnický personál a produkce)	ano
Divadlo na Vinohradech	max. 3 roky	herec	pouze u části souboru
Dejvické divadlo	nezjištěno	všichni zaměstnanci divadla	ano u uměleckého souboru
Východočeské divadlo	není směrnici omezeno	herec, režisér, dramaturg, inspicient, nápověda	pouze u části souboru
Činoherní studio města Ústí nad Labem	max. 3 roky	herec	ano

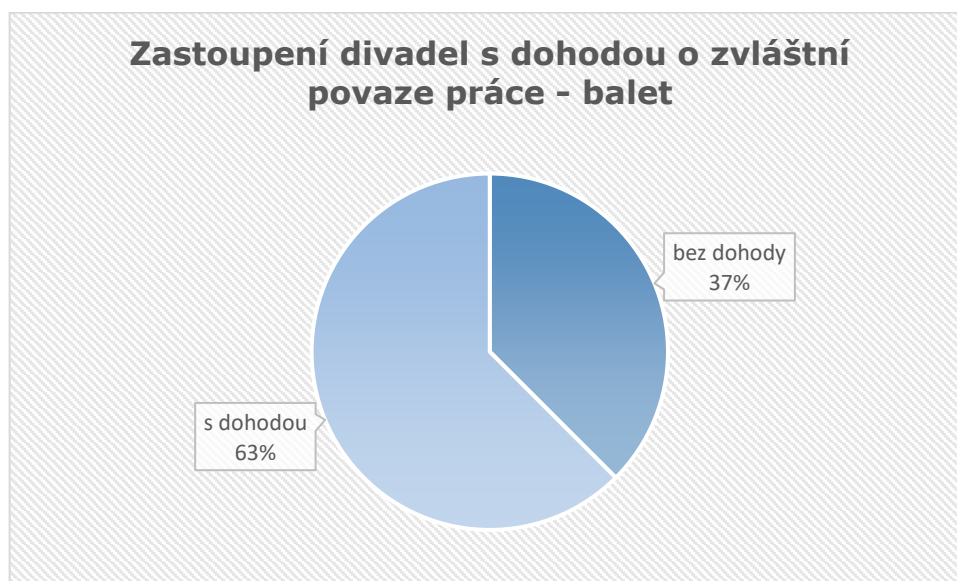
Tabulka 2: Podmínky dohody o zvláštní povaze práce – činohra

Pozn. V případě Dejvického divadla, Švandova divadla na Smíchově a Východočeského divadla se jedná o jiný interní předpis, jelikož zde nepůsobí odborová organizace.

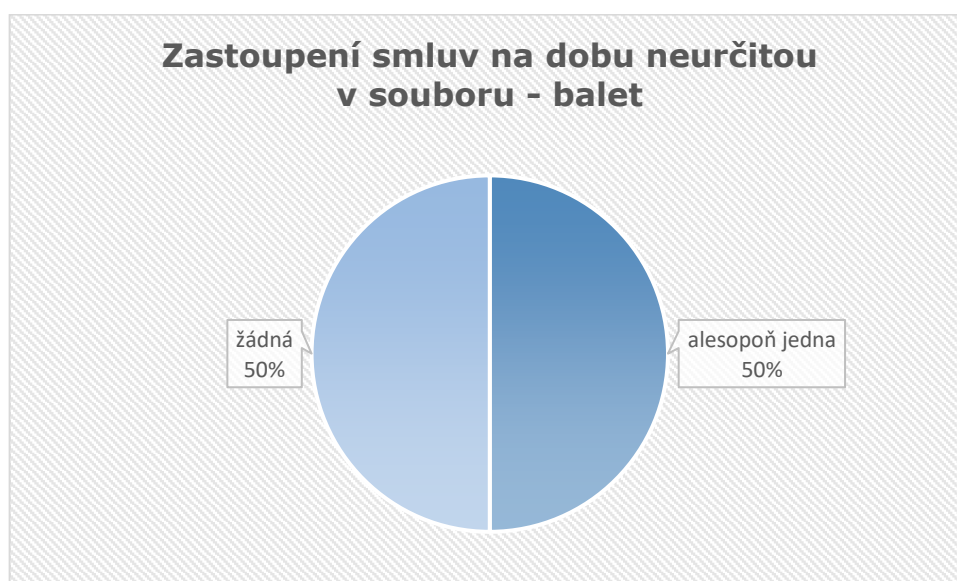
Příloha č. 2: Přehled stavu současné praxe dle oborů

Tento přehled zobrazuje stav v sezóně 2019/2020 a nezahrnuje informace ze všech českých divadel. Má však vzhledem k velikosti reprezentativního vzorku relevantní význam.

Balet - grafy vychází z dat osmi divadel.

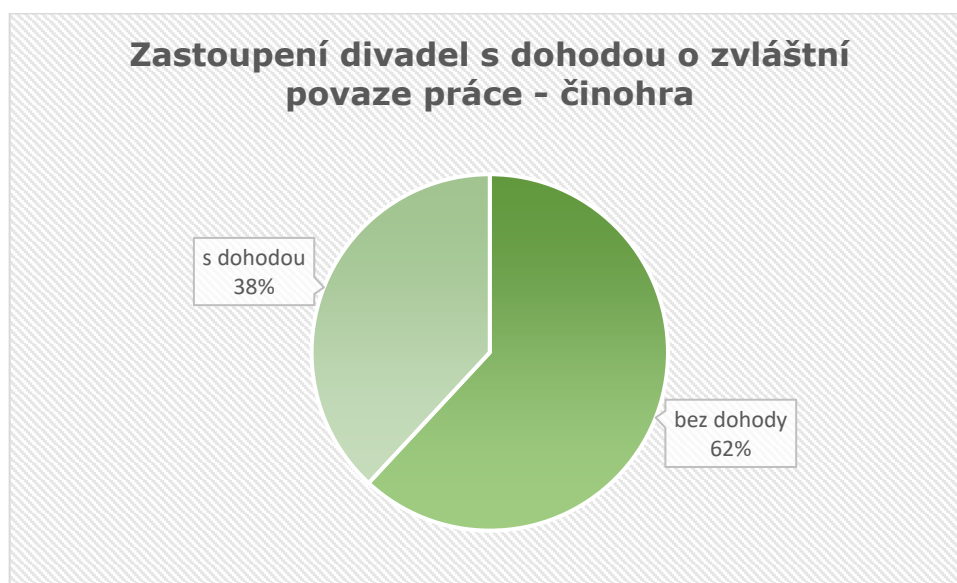


Graf 1: Podíl divadel s dohodou o zvláštní povaze práce – balet

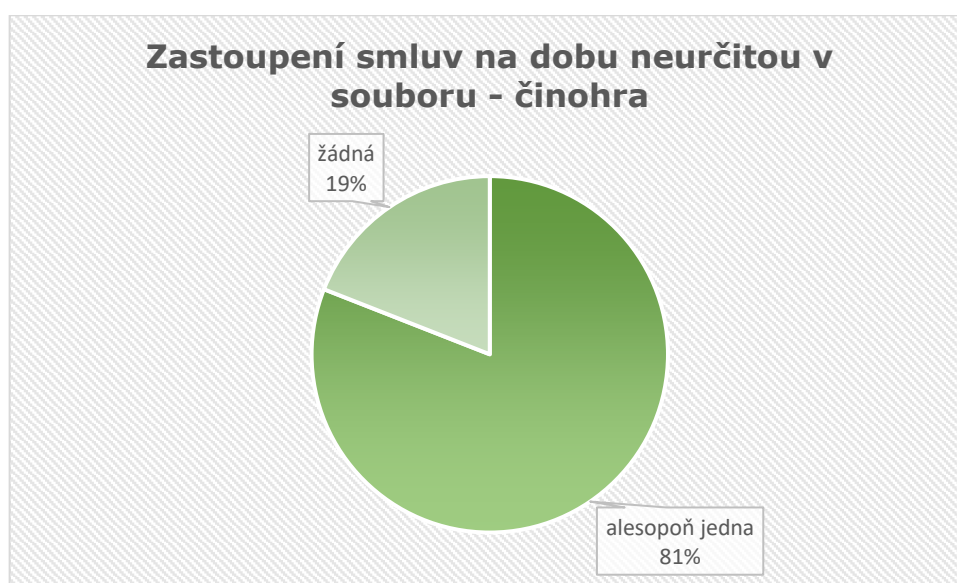


Graf 2: Podíl souborů s výkonnými umělci v pracovním poměru na dobu neurčitou - balet

Činohra - grafy vychází z dat jedenadvaceti divadel.

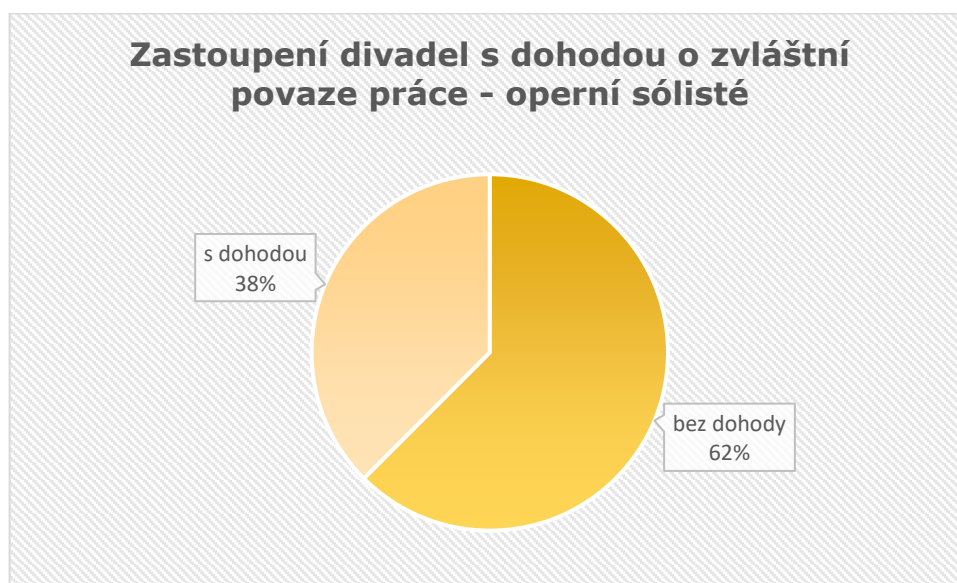


Graf 3: Podíl divadel s dohodou o zvláštní povaze práce – činohra

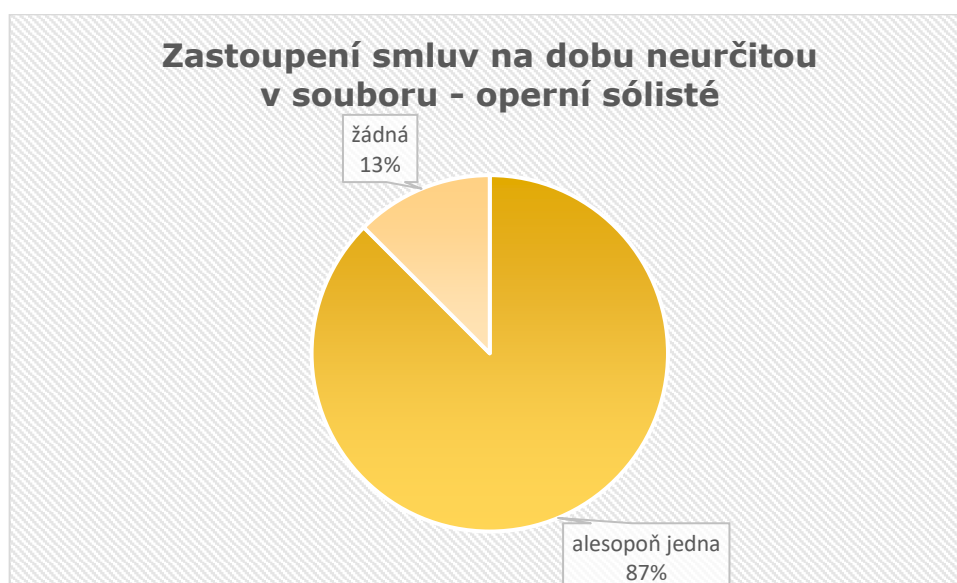


Graf 4: Podíl souborů s výkonnými umělci v pracovním poměru na dobu neurčitou - činohra

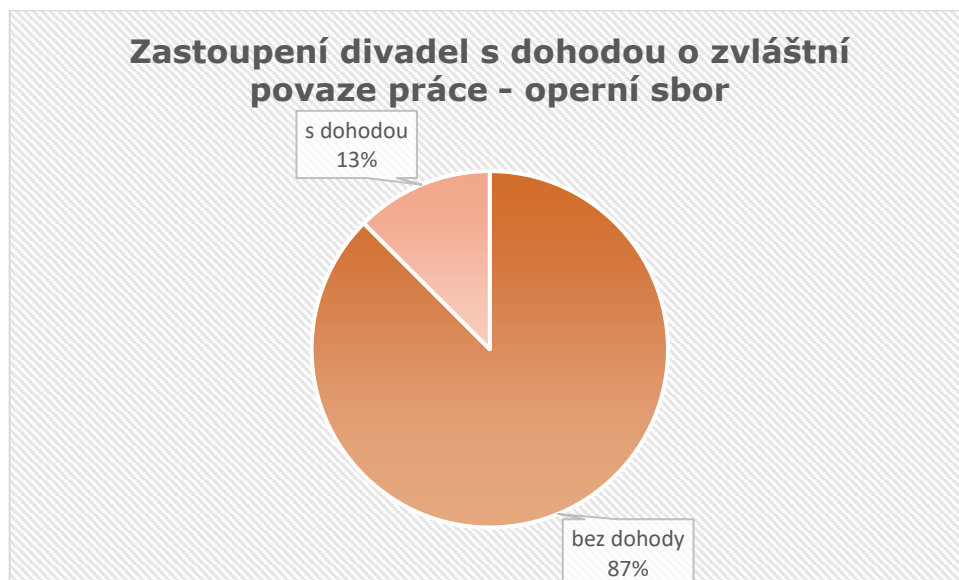
Opera - grafy vychází z dat osmi divadel.



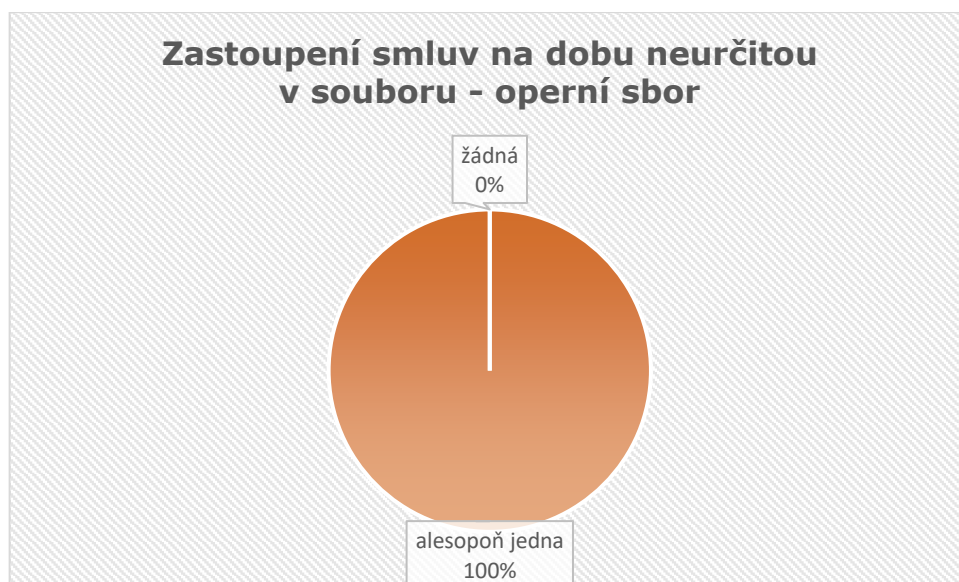
Graf 5: Podíl divadel s dohodou o zvláštní povaze práce – sólisté opery



Graf 6: Podíl souborů s výkonnými umělci v pracovním poměru na dobu neurčitou – sólisté opery



Graf 7: Podíl divadel s dohodou o zvláštní povaze práce – operní sbor



Graf 8: Podíl souborů s výkonnými umělci v pracovním poměru na dobu neurčitou – operní sbor