VE SPOLUPRÁCI S FT FINANCIAL TIMES

euro LAWYERS



TOP PRÁVNÍ BYZNYS 2024

Průvodce českým trhem právních služeb


DODÁVÁME
ENERGII
24/7
Stabilní energii, vždy
když potřebujete.
WWW.7.CZ
ELEKTRÁRNA
CHVALETICE

NEJVĚTŠÍ, NEJLEPŠÍ, NEJZAJÍMAVĚJŠÍ?

Vážené čtenářky a vážení čtenáři,

vítejte u nové edice magazínu TOP PRÁVNÍ BYZNYS z dílny týdeníku Euro, který má za cíl být jediným přehledem trhu právních služeb, který potřebujete. S trochou nadsázky by se k tomu mohlo dodat, že tento cíl vlastně „jen" odráží realitu. V českém prostředí zůstal tento magazín posledním titulem, který se nejvyšším patrům trhu právních služeb věnuje. A tak se nabízí dobrý důvod, aby lehce ubral z plynu...

Během posledních let jsme byli svědky téměř až inflace různých přehledů a žebříčků. Jednou jsme hledali ty objemově největší, jindy nejzajímavější. Pak jen ty, kteří vyhráli nějaké ocenění. Fokus v magazínu TOP PRÁVNÍ BYZNYS, tak jak jeho název sám napovídá, vždy byl prioritně zaměřený na elitní skupinu lídrů na trhu. Ale svým způsobem ke zmíněné inflaci také přispěl. Proto jsme se letos rozhodli pro změnu.

Možná to bude vnímáno jako provokativní krok. A možná to provokace tak trochu je. Letos totiž v tomto magazínu nenajdete přehled PRVNÍ LIGY české advokacie. A dokonce ani nenajdete přehled dvou desítek lídrů na trhu. EXTRALIGA ČESKÉHO PRÁVNÍHO BYZNYSU má letos patnáct pozic, ostatně vás jejich výčet čeká hned na další stránce. Jak už je zvykem, jde o skupinu právnických firem, které jsou nejen obratově největší, ale také slaví nejčastěji úspěchy v rámci nezávislých mezinárodních žebříčků, mají vliv na klíčové segmenty byznysu a pokrývají mix několika úspěšných praxí. Šestice tahounů této skupiny pak dostala v redakční části magazínu prostor přiblížit, kam trh právních služeb směřuje.

Vaší pozornosti asi neunikne velký rozhovor s Jaroslavem Havlem, Ladislavem Smejkalem a Jiřím Stržínkem. Ti vedou právnické firmy, které patří dlouhodobě k těm největším a nejúspěšnějším u nás – Havel & Partners a Dentons. Pracují pro elitní klienty, podílí se na největších mandátech a mají chuť růst. Jejich rozhovor vznikl díky spolupráci magazínu TOP PRÁVNÍ BYZNYS s firemním žebříčkem Právnická firma roku. Obě kanceláře si v něm v letošním roce převzali již poněkolikáté ocenění za Domácí a Mezinárodní Právnickou firmu roku. I když nechci prozrazovat příliš velký detail, i na „zpřesnění obratů" v rozhovoru došlo! Na dalších stranách pak naleznete nejen přehled oceněných kanceláří z Právnické firmy roku, ale také řadu zajímavých komentářů výherců.

Po roční odmlce se vracíme také ke křížovým rozhovorům s vedoucími partnery. Konkrétně se zapojili Prokop Verner z A&O Shearman, Miloš Felgr z Clifford Chance, Karel Muzikář ze Skils a Vít Stehlík z White & Case.

Platy koncipientů i nejúspěšnější byznys právničky

Z již tradičního obsahu nechybí pohled na čtvrtou edici přehledu TOP 100 byznys právniček v Česku, na který navazuje anketa, do které se zapojily téměř dvě desítky úspěšných zástupkyň české advokacie s tématy, která (nejen) v komunitě žen v právu rezonují.

Z dalších témat si rozhodně nenechte ujít materiály kolegy Jana Januše, který se podíval do detailu na platy (a další očekávání) koncipientů nebo přítomnost advokátů na Instagramu. No a na odlehčenou se podíval na právníky v současném filmu a divadle.

Doufáme, že pro vás bude obsah magazínu přínosný, a přejeme užitečně strávený čas při jeho listování. ●



JAROSLAV KRAMER
obsahový garant speciálu

ŠÉFREDAKTOR TÝDENÍKU EURO

Ondřej Hergesell

OBSAHOVÝ GARANT SPECIÁLU

Jaroslav Kramer

VYDÁVÁ

New Look Media s.r.o.
Apolinářská 3
128 00 Praha – Nové Město
IČO: 06162894

Jednatel: Miloš Štěpař

dopisy@tydenikeuro.cz
www.tydenikeuro.cz

OBCHODNÍ ŘEDITELKA

Michaela Hromádková
michaela.hromadkova@newlookmedia.cz,
tel.: 602 853 496

INZERCE

Lucie Ouzká
lucie.ouzka@newlookmedia.cz,
tel.: 607 144 396

Ernest Novák
ernest.novak@newlookmedia.cz,
tel.: 608 818 028

Jakub Šuťák
jakub.sutak@newlookmedia.cz,
tel.: 731 083 500

OBJEDNÁVKY PŘEDPLATNÉHO

SEND Předplatné, s. r. o.
t: 225 985 225
tydenikeuro@send.cz
www.tydenikeuro.cz/predplatne

DISTRIBUCE

První novinová společnost a.s.
Česká pošta, s. p.

TISK

Triangl, a.s.

VYCHÁZÍ JAKO PŘÍLOHA TÝDENÍKU EURO

euro

EXTRALIZE ČESKÉHO PRÁVNÍHO BYZNYSU VLÁDNOU WHITE & CASE A HAVEL & PARTNERS

Jsou obratově největší, slaví nejčastěji úspěchy v rámci nezávislých žebříčků, mají vliv na klíčové byznysové segmenty napříč Českem a spojuje je mix několika zásadně úspěšných praxí. Už třetí rok v řadě představujeme pomyslnou extraligu českého trhu právních služeb. Tentokrát jako patnáctku nejelitnějších advokátních kanceláří u nás a pětici těch, které bychom měli pozorně sledovat.

Pokud bychom měli hledat pomyslné „vládce advokátní Prahy“, nejspíš by se na stupních vítězů sešli White & Case a Havel & Partners. Tedy kanceláře, které jsou jako mezinárodní a domácí právnická firma unikátní. White & Case jsou globální lídr, který nespoléhá jen na silnou síť a jeho pražská kancelář má díky tomu za sebou velmi úspěšný byznysový rok v rámci kterého navíc exportovala výrazné množství práce do svých zahraničních kanceláří. A to přes to, že zaznamenala personální změny. Do karet White & Case hrají dvě prestižní ocenění v rámci Chambers Europe Awards a IFLR Europe Awards a nejvyšší počet tier 1 rankings pro jednotlivé praxe v mezinárodních žebříčcích. Havel & Partners je naproti tomu jediná advokátní kancelář na trhu, která dokáže čistě právní prací v Česku překonat miliardu korun. Ostatně na to má armádu uznávaných expertů, která je několikanásobná oproti kancelářím, které ji v pelotonu následují.

Na druhou stranu se na tom, že samotné tržby nejsou všechno, ve výsledku shodnou všechny elitní právnické firmy u nás. K tomu, aby uspěly, potřebují kombinovat domácí úspěchy, mezinárodní kvalitu a přesah… a také pomyslný „faktor X“. Skupině patnácti advokátních kanceláří, které jsou v letošním roce zařazeny do ADVOKÁTNÍ EXTRALIGY tohoto magazínu, nic z toho nechybí. Naopak jejich výkony a výsledky ukazují, že jsou na špičce českého trhu právních služeb právem. Jejich přehled naleznete vpravo.

Jak už jsme avizovali na začátku textu, k patnáctce extraligových firem níže přidáváme ještě pětici tech, které se vyplatí sledovat. Do tohoto výběru se dostali Wolf Theiss, kteří letos slaví výrazný nárůst zařazení v předních světových žebříčcích. Dále Peterka Partners, kteří se postupně prokousávají nejen dvacítkou obratově největších firem, ale také evropskými destinacemi. Nechybí ani kancelář Glatzova & Co., které se sice již tolik nedaří v mezinárodních srovnávačích, ale historicky má extrémně silné zázemí a prostor růst. To platí i pro Deloitte Legal, kteří v letošním roce (dle vyjádření zástupců kanceláře) zastavili propad a opět se derou do nejelitnější party. Páté místo pak patří DLA Piper, tedy zejména globálně silné kanceláři, která tak může i v Praze využít téměř bezkonkurenční technologické zázemí. ●

EXTRALIGA ČESKÉHO PRÁVNÍHO BYZNYSU

A&O Shearman
Baker McKenzie
BBH
Clifford Chance
CMS
Dentons
Havel & Partners
Kinstellar
Kocián Šolc Balaštík
Portos
PRK Partners
Rowan Legal
Skils
Squire Patton Boggs
White & Case

Ocenění Chambers Europe Awards: Czech Republic Firm of the Year 2024

VÍTĚZ: **White & Case**

FINALISTÉ: Baker McKenzie / Clifford Chance / Dentons / Kocián Šolc Balaštík / Wolf Theiss

Ocenění IFLR Europe Awards 2024: National Law Firm of the Year for Czech Republic 2024

VÍTĚZ: **White & Case**

FINALISTÉ: A&O Shearman / PRK Partners

Chambers and Partners: Band 1 kanceláře v Česku 2023

VÍCE NEŽ JEDNA OBLAST PRÁVA

A&O Shearman
Clifford Chance
Dentons
Kocián Šolc Balaštík
Skils
White & Case

JEDNA OBLAST PRÁVA

Badokh
Baker McKenzie
Bird & Bird
BBH
CMS
Havel & Partners
Nedelka Kubáč
PRK Partners
Randl Partners
Pierstone
Rowan Legal
Wolf Theiss

Legal 500: Tier 1 kanceláře v Česku 2024

NEJÚSPĚŠNĚJŠÍ KANCELÁŘE

Baker & McKenzie
Dentons
White & Case

VÍCE NEŽ JEDNA OBLAST PRÁVA

A&O Shearman
Bird & Bird
Clifford Chance
CMS
Havel & Partners
Kinstellar
Kocián Šolc Balaštík
PRK Partners
Rowan Legal
Skils

JEDNA OBLAST PRÁVA

BBH
Glatzová & Co.
Legalité
Pierstone
Randl Partners
Squire Patton Boggs

ILFR1000: Tier 1 kanceláře v Česku 2023

VÍCE NEŽ JEDNA OBLAST PRÁVA

A&O Shearman
Clifford Chance
Kinstellar
White & Case

JEDNA OBLAST PRÁVA

Badokh
Dentons
PRK Partners

Lawyer European Awards 2023: Law Firm of the Year – Central Europe

HIGHLY COMMENDED:

Kinstellar

COMMENDED:

PRK Partners

Lawyer European Awards 2024: Shortlist pro kategorii Law Firm of the Year – Central Europe

Kinstellar / Kopeć Zaborowski (nepůsobí v ČR / Lakatos, Köves & Partners (nepůsobí v ČR) / Penteris (nepůsobí v ČR) / PRK Partners / Rymarz Zdort Maruta (nepůsobí v ČR) / Schoenherr / Wolf Theiss



Lenovo ThinkBook 13x

Unlock new AI experiences

Human-powered ideas. AI-powered productivity.

Working smarter works harder on Lenovo AI PCs with Intel® Core™ Ultra processor. **That's Smarter AI for all.**



Lenovo

ČESKO MÁ SEDMNÁCT PRÁVNICKÝCH FIREM ROKU

Společnost EPRAVO.CZ již po sedmnácté vyhlásila výsledky firemního žebříčku Právnická firma roku. Ze stovky zapojených kanceláří si ocenění odneslo příznačně sedmnáct právnických firem napříč 28 odbornými i zvláštními kategoriemi. Nejvíce cen posbírali experti z Havel & Partners.

Žebříček Právnická firma roku každoročně oceňuje právnické firmy v České republice na základě hodnocení pořadatele a odborných hodnotitelů. Záštitu nad letošním 16. ročníkem převzalo, stejně jako v předchozích letech, Ministerstvo spravedlnosti ČR. Galavečer pro téměř 400 hostů, na kterém byly oznámeny výsledky za rok 2024, se konal tradičně za záštity České advokátní komory v reprezentativních prostorách pražského Paláce Žofín.

Ocenění byla udělena v odborných kategoriích pokrývajících klíčové oblasti právní praxe i v hlavních kategoriích Právnická firma roku pro domácí kancelář, kterou se stala advokátní kancelář **Havel & Partners** a Právnická firma roku pro mezinárodní kancelář, kterou je **Dentons**. Havel & Partners získala v rámci galavečera stejně jako v předchozích letech nejvíce ocenění (Právnická firma roku 2024 za nejlepší klientské služby; Fúze a akvizice; Duševní vlastnictví). Experti Dentons si pak odnesli ocenění i za Developerské a nemovitostní projekty.

Tři ceny získali v letošním ročníku Právnické firmy roku **Rowan Legal** (Právo hospodářské soutěže; Právo informačních technologií; Firemní compliance) a **Portos** (Právo obchodních společností; Správa majetku; Pro Bono / CSR).

Po dvou cenách mají kromě Dentons také **PRK Partners** (Řešení sporů a arbitráže; Bankovnictví a finance), **DBK Partners** (Energetika a energetické projekty; Česká firma na mezinárodních trzích) a **Chrenek, Toman, Kotrba** (Veřejné zakázky; Zdravotnické právo).

Mezi dalšími oceněnými kancelářemi jsou v odborných kategoriích **KLB Legal** (Kapitálové trhy); **Melkus Kejla & Partners** (Telekomunikace a média); **Aegis Law** (Pracovní právo); **Hartmann, Jelínek, Fráňa a partneři** (Logistika a dopravní stavby); **act Řanda Havel Legal** (Právo životního prostředí); **Sokol, Novák, Trojan, Doleček a partneři** (Trestní právo); **Rödl & Partner** (Daňové právo) a advokátní kancelář **Žižlavský** (Restrukturalizace a insolvence). Ve zvláštních kategoriích pak uspěli ještě **Doležal & Partners** (Regionální právnická firma roku) a **Arrows** (Inovativní firma roku).

Organizátoři ve většině kategorií zveřejnili také přehled velmi doporučovaných a doporučovaných advokátních kanceláří. Jejich seznam je dostupný například na webových stránkách projektu. ●

101
zapojených kanceláří

10,6
miliard korun tržeb

2 473
právníků

4,3
milionu průměrné tržby na právníka

TOP 10 tržby dle Právnické firmy roku

1. Dentons Europe CS LLP, organizační složka
2. HAVEL & PARTNERS, s. r. o., advokátní kancelář
3. White & Case, s. r. o., advokátní kancelář
4. Skils, s. r. o., advokátní kancelář
5. PORTOS, advokátní kancelář
6. Clifford Chance Prague LLP, organizační složka
7. ROWAN LEGAL, advokátní kancelář, s. r. o.
8. PRK Partners, s. r. o. advokátní kancelář
9. Rödl & Partner, advokáti
10. Kinstellar, , s. r. o., advokátní kancelář

TOP 10 počet právníků dle Právnické firmy roku

1. HAVEL & PARTNERS, s. r. o., advokátní kancelář - *328*
2. PORTOS, advokátní kancelář, s. r. o. - *117*
3. ROWAN LEGAL, advokátní kancelář, s. r. o.. - *116*
4. PRK Partners, s. r. o., advokátní kancelář - *86*
5. Chrenek, Toman, Kotrba, advokátní kancelář, s. r. o. - *71*
6. Dentons Europe CS LLP, organizační složka - *65*
7. Deloitte Legal, s. r. o., advokátní kancelář - *59*
8. Kocián Šolc Balaštík, advokátní kancelář, s. r. o. - *59*
9. ARROWS advokátní kancelář, s. r. o. - *54*
10. Kinstellar, s. r. o., advokátní kancelář - *53*

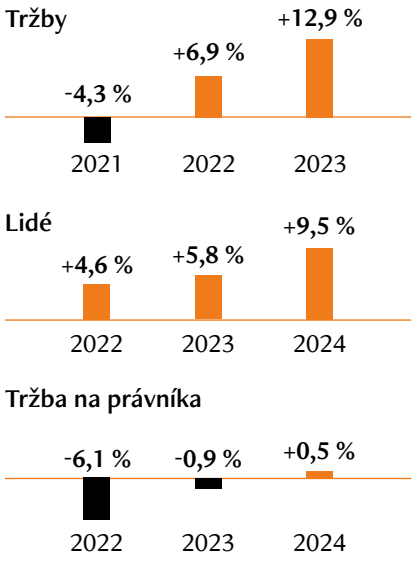
TOP 10 meziroční navýšení tržeb

1. PLICKA & PARTNERS, advokátní kancelář, s. r. o. - *65,85 %*
2. SEDLAKOVA LEGAL, s. r. o. - *54,55 %*
3. KLB Legal, s. r. o, advokátní kancelář - *51,22 %*
4. LP Legal, s. r. o - *47,08 %*
5. PORTOS, advokátní kancelář, s. r. o. - *45,93 %*
6. EY Law advokátní kancelář, s. r. o. - *42,45 %*
7. PricewaterhouseCoopers Legal, s. r. o., advokátní kancelář - *41,77 %*
8. ROWAN LEGAL, advokátní kancelář, s. r. o. - *38,64 %*
9. Advokátní kancelář Petráš Rezek, s. r. o. - *28,83 %*
10. PURE Legal, s. r. o., advokátní kancelář - *28,57 %*

TOP 15 tržba na právníka dle Právnické firmy roku

1. Dentons Europe CS LLP, organizační složka
   26 219 723 Kč
2. Clifford Chance Prague LLP, organizační složka
   22 350 000 Kč
3. White & Case, s.r.o., advokátní kancelář
   13 015 529 Kč
4. Čermák a spol.
   13 611 889 Kč
5. BBH, advokátní kancelář, s. r. o.
   12 521 739 Kč
6. Skils, s. r. o., advokátní kancelář
   12 255 814 Kč
7. LORENC IP advokátní a patentová kancelář, s. r. o.
   6 666 667 Kč
8. Nedelka Kubáč advokáti, s. r. o.
   6 500 000 Kč
9. LTA Legal s.r.o.
   6 064 286 Kč
10. Rödl & Partner, advokáti, v. o. s.
    6 001 887 Kč

EPRAVO INDEX20



ANKETA:

RADOST I ZÁVAZEK POSKYTOVAT JEŠTĚ LEPŠÍ SLUŽBY

Magazín TOP PRÁVNÍ BYZNYS oslovil advokátní kanceláře, které si odnesly vítězství v rámci 17. ročníku firemního žebříčku Právnická firma roku. Proč si myslí, že dosáhly na stupně vítězů? Co rozhodlo o jejich úspěchu? A v čem se v rámci letošního ročníku pomyslně překonaly ty, které patří k „tradičním“ výhercům?

VÝHERCI VÍCE NEŽ JEDNÉ KATEGORIE

DENTONS

Vítěz v kategoriích Developerské a nemovitostní projekty; Právnická firma roku 2023 pro mezinárodní kancelář

Odpovídají Ladislav Smejkal a Jiří Stržínek, řídící partneři

Neřekli bychom, že zrovna v letošním roce jsme se v něčem překonali. Věříme, že letošní vítězství v kategorii Mezinárodní advokátní kancelář roku reflektuje naši dlouhodobou stabilitu, kvalitu a také schopnost reagovat na aktuální výzvy a potřeby klientů. Poskytujeme právní služby v 9 klíčových praxích a poradenství v širokém spektru oblastí – od fúzí a akvizic přes pracovní právo až po energetiku. Zaměřujeme se také na inovativní oblasti práva, jako jsou umělá inteligence a právo v oblasti ICT. Naše zkušenosti v této oblasti nám umožňují řešit komplexní otázky související s AI, včetně regulací a odpovědnosti.

Díky našemu mezinárodnímu propojení můžeme nabídnout klientům bezproblémovou spolupráci napříč regiony, sektory a praxemi, což zajišťuje jednotnou a vysokou kvalitu služeb. Kombinujeme právní znalosti s porozuměním podnikání klientů a znalostí místních specifik, a to je klíčové pro naše klienty.

DBK PARTNERS

Vítěz v kategoriích Energetika a energetické projekty; Česká firma na mezinárodních trzích

Odpovídá Vladimíra Knoblochová, vedoucí partnerka

Letošní rok, přesněji jeho poslední třetina, je pro nás ve znamení jedné z největších personálních změn. Ondřej David, který byl od založení DBK Partners jejím vedoucím partnerem, dospěl k závěru, že je potřeba udělat změnu u něj osobně. Dlouhodobě kombinoval pozici investora v rámci jeho skupiny ICP, manažera v DBK a právníka tamtéž. Domluvili jsme se, že i nadále povede strategické zakázky u klíčových klientů a zapojí se do oblastí přeshraniční spolupráce, nicméně vedení kanceláře je od září na mně. Je to velká změna a velká zodpovědnost, ale věřím, že to je i příliv nové energie, protože mám na manažerskou práci přece jen více časových kapacit.

Co se týče zlepšování, vyhráli jsme letos opět v kategoriích Energetika a energetické projekty a Česká firma na mezinárodních trzích. V obou případech každý rok přináší nové úkoly a zkušenosti. V energetice hlavně vlivem nových regulací a tím, jak se evropský trh neustále vyvíjí a jak ho mění věci plánované (dostavba Dukovan) i neplánované (vývoj v Rusku a na Ukrajině).

HAVEL & PARTNERS

Vítěz v kategoriích Fúze a akvizice; Duševní vlastnictví; Právnická firma roku 2023 za nejlepší klientské služby a Právnická firma roku 2023 pro domácí kancelář

Odpovídá Jaroslav Havel, managing partner

Letos se nám povedlo jako první advokátní kanceláři z regionu CEE otevřít přímé zastoupení v německém Frankfurtu. Naší vizí je posunout HAVEL & PARTNERS na globální úroveň a Frankfurt je pro nás jakousi bránou pro byznys po celém světě. Zaměřujeme se tady na podporu zahraničních klientů směřujících do regionu střední a východní Evropy a zároveň klientů z Česka a Slovenska, kteří naopak míří do zahraničí. Nejsme ale konkurentem zdejších kanceláří, naopak prohlubujeme spolupráci s místními partnery a kancelářemi v Německu a jsme zde přímo v kontaktu s globálními hráči. Neustále také rozšiřujeme a zlepšujeme naše služby. Letos jsme se zaměřili na oddělení korporátních služeb od těch pro privátní klienty a rozšířili jsme skupinu o rodinnou kancelář ONE FAMILY OFFICE. Jde o komplexní služby s mezinárodním přesahem pro bonitní partnery, které se zaměřují na ochranu, správu a rozvoj majetku, ale i na zdravotní concierge či mediální a reputační bezpečnost. Také přemýšlíme inovativně a hledáme v HAVEL & PARTNERS nové způsoby, jak zefektivnit naše fungování. Kolegové z naší kanceláře například letos vyvinuli aplikaci WAIR, která využívá pokročilou umělou inteligenci k přípravě detailních a přesných právních rešerší, zejména v oblastech civilního a trestního práva. To významně zrychluje a zkvalitňuje analýzy právních dokumentů a precedentů.

CHRENEK TOMAN KOTRBA

Vítěz v kategoriích Veřejné zakázky; Zdravotnické právo

Odpovídá Šimon Toman, partner

Naše kancelář letos získala prestižní ocenění Právnická firma roku v kategoriích veřejných zakázek a zdravotnického práva. Dále jsme byli doporučováni v oblasti telekomunikací a médií a trestního práva, kde máme ambici zvítězit příští rok. V oblasti veřejných zakázek je naše motto proaktivita. Naše klienty průběžně seznamujeme s nejnovějšími inovacemi ze světa veřejných zakázek. Inspiraci hledáme i v nových oblastech práva, jako je právo kybernetické bezpečnosti, kterému se také dlouhodobě věnujeme. Tyto oblasti přinášejí nejen nové výzvy, ale také příležitosti, které našim klientům mohou usnadnit výběr spolehlivých partnerů – rychle, efektivně, a především bezpečně. Zdravotnické právo pak vyžaduje znalost nejen právního, ale i zdravotnického prostředí. Neustále tak rozšiřujeme náš tým o specialisty i mimo oblast práva, kteří klientům poskytují komplexní služby v oblasti zdravotnictví. Dále jsme letos veřejnosti více představili náš tým, např. prostřednictvím podcastu Slepá spravedlnost.

PORTOS

Vítěz v kategoriích Právo obchodních společností; Správa majetku; Pro Bono / CSR

Odpovídá Filip Drnec, ředitel kanceláře

Společnost se vyvíjí nebývalým tempem. Abychom zůstali konkurenceschopní, i my musíme na tyto změny včas reagovat. Jako kancelář se proto stavíme do čela právně-technologických inovací, které mají potenciál změnit naše odvětví. Aktivně usilujeme o zodpovědné využití umělé inteligence v advokacii, aby naše odvětví zůstalo konkurenceschopné. S touto ambicí jsme spoluzaložili Advokátní asociaci pro AI, která sdružuje podobně smýšlející advokátní kanceláře. Pokračujeme také v rozšiřování portfolia služeb a soustavně upevňujeme svou pozici na domácím trhu i za jeho hranicemi. Platí to i pro oblast správy majetku, za kterou jsme byli nově vyhlášeni Právnickou firmou roku 2024 a získali tak poprvé titul ve třech kategoriích. Velký podíl na tom má jistě i fakt, že jsme rozšířili naše řady o nové kolegy s expertizou v daňovém sektoru se specializací na uspořádání majetkových struktur. Jsme strategickým právním poradcem a díky širokému záběru a hloubkové znalosti prostředí svým klientům pomáháme orientovat se v dynamickém prostředí práva i byznysu.

PRK PARTNERS

Vítěz v kategoriích Bankovnictví a finance; Řešení sporů a arbitráže

Odpovídá Václav Bílý, spoluřídící partner

Letošní rok byl pro PRK Partners ve znamení úspěchu. Zúčastnili jsme se mnoha prestižních mandátů, včetně prodeje obřích zásobníků plynu a účasti v jaderném tendru. Navýšili jsme celkový firemní obrat a zvýšili náš zisk. Ocenění jsme letos získali v kategoriích litigací a Bankovnictví a financí. V oblasti bankovnictví jsme byli aktivní na straně bank, zejména při nemovitostním financování, včetně brownfieldových projektů Smíchov a Rohan. Na straně dlužníka to bylo například financování Euro Manganese, zajímavé konvertibilitou úroků do podílu na výnosech. Také v oblasti litigací jsme dosáhli mnoha pozoruhodných úspěchů, a to i na poli mimosoudního vyrovnání, kde jsme dosáhli plnění pro klienta v řádu miliard korun. Vytvořili jsme speciální tým pro praktické využití AI při naší práci, spolupracujeme s našimi univerzitami na projektech týkajících se online řešení sporů a kybernetické bezpečnosti. Založili jsme Next Generation Legal Business Club, vynikající platformu pro setkávání právníků a podnikatelů.

ROWAN LEGAL

Vítěz v kategoriích Právo hospodářské soutěže; Firemní compliance; Právo informačních technologií

Odpovídá Miloš Olík, partner

Zvítězili jsme ve třech odborných kategoriích, v oblasti IT dokonce již počtrnácté, což z nás dělá skutečného lídra v IT právu v Česku. Stejně tak je pro nás velmi důležitá výhra v kategorii Compliance, kterou se nám podařilo v těžké konkurenci obhájit. Tato oblast je pro tuzemský byznys čím dál tím více důležitá a stále více firem si uvědomuje, že bez compliance se dnes podnikat nedá. Naše služby jsme proto rozšířili, a kromě samotné firemní compliance zahrnují i whistleblowing, interní investigaci či právní poradenství s problematikou ESG. Třetí výhru si odnášíme za kategorii Hospodářská soutěž, ve které je rovněž velmi těžké uspět. Získali jsme ji díky naší důkladné erudici a schopnosti poskytovat špičkové služby klientům, například se zastupováním před ÚOHS a Evropskou komisí, v soudních řízeních o otázkách soukromoprávního vymáhání soutěžních pravidel nebo implementací soutěžní compliance. Navíc nás těší, že se nám podařilo nad rámec tří vítězství obhájit i patnáct umístění v kategorii velmi doporučovaná kancelář. Klienti dlouhodobě velice pozitivně hodnotí naši strategii poskytovat jim komplexní právní služby, stejně jako skutečnost, že disponujeme výraznou znalostí jejich byznysu a dokážeme radit napříč odvětvími. Navíc jsme výrazným způsobem zvýšili velikost kanceláře i objem poskytované práce a jsme rádi, že dnes minimálně optikou velikosti patříme mezi tři největší české nezávislé kanceláře.

VÝHERCI JEDNÉ KATEGORIE

ACT ŘANDA HAVEL LEGAL

Vítěz v kategorii Právo životního prostředí

Odpovídá Martin Řanda, managing partner

Úspěchem v letošní Právnické firmě roku jsme poctěni. Abychom se dokázali udržet na špičce, musíme se každým rokem překonávat a neustále zlepšovat. Jen díky tomu se nám daří držet krok s obrovskou konkurencí. A ano, dokonce být v něčem i nejlepší. Nabízíme klientům komplexní škálu služeb. Víme, že to, co je nejvíce oslovuje, je vysoká odbornost, kterou stále udržujeme. Důkazem je nejen naše v řadě třetí vítězství v kategorii Práva životního prostředí, ale také další vítězství z předchozích let v Energetice, Pracovním právu a Telekomunikacích a médiích. Kromě těchto nejvyšších ocenění jsme doporučováni v dalších 16 odborných kategoriích. Pro naše klienty je neméně důležité, že kromě právní roviny vždy zohledňujeme i obchodní rovinu případů a dokážeme poskytnout mezinárodní poradenství prostřednictvím evropské advokátní kanceláře act legal, jejíž jsme součástí.

AEGIS LAW

Vítěz v kategorii Pracovní právo

Odpovídá Jan Krampera, partner

Patřit po třech letech od našeho vzniku mezi opakované výherce ocenění Právnická firma roku nás nesmírně těší. Je to velký závazek a výzva do budoucna. Určitě přitom platí, že je pořád kam se posouvat a je pořád co zlepšovat. Nedokážeme říct, jestli jsme se letos v něčem překonali, ale věříme, že se nám daří plnit náš dlouhodobý cíl, a tím je nastavování excelentních právních služeb jako standardu, na který u nás jsou a budou naši klienti zvyklí. Věříme, že je to právě stabilita (jak personální, tak ve standardu kvality poskytovaných služeb), která je pro klienty jedním z klíčových faktorů pro dlouhodobou spolupráci. Kromě toho je to také dnes již nezbytná nejen oborová, ale také sektorová specializace. I tu našim klientům nabízíme, a proto máme specializované týmy nejen v oblasti pracovního práva (kde v současné době patří tento tým k jednomu z největších na trhu), ale i litigací, regulatoriky nebo transakčního poradenství. Rostoucí počet klientů, přibývající domácí i mezinárodní ocenění a noví členové týmu jsou pro nás signálem, že se každý rok posouváme správným směrem.

ARROWS

Vítěz v kategorii Inovativní firma roku

Odpovídá Jakub Dohnal, partner

Co rozhodlo, že jsme se zařadili mezi Právnické firmy roku? Nedělali jsme nic, na co bychom nebyli zvyklí. „Jen“ jsme na sobě pro naše klienty a kolegy pracovali. Už v roce 2018 byl Slanina označen za Inovativního právníka podle časopisu Ekonom. Letos máme vedle PRF už druhé právní ocenění za inovace. „Pokud uspějete jednou, může to být náhoda. Pokud uspějete dvakrát, může to být štěstí. Pokud uspějete třikrát, je to díky píli a pracovitosti.“ Tento známý citát skvěle vystihuje náš přístup. Firmu jsme vybudovali od nuly, všechny klienty jsme získali jen díky vlastnímu úsilí a naši lidé museli odvést pořádný kus práce. Neustále inovujeme, a to ze dvou důvodů: abychom předběhli konkurenci, která má před námi náskok minimálně deset až třicet let, a také proto, aby měli naši kolegové lepší pracovní prostředí. Jsem pyšný na to, že bylo oceněno naše dlouholeté úsilí.

DOLEŽAL & PARTNERS

Vítěz v kategorii Regionální právnická firma roku

Odpovídá Ondřej Doležal, managing partner

Prestižní ocenění nám potvrzuje, že důraz na nejvyšší možnou odbornou úroveň a personální růst spolu s velmi osobním přístupem ke klientům je i nadále cestou, kterou se naše kancelář chce ubírat. Na stupních vítězů s námi pomyslně stojí i naši klienti, kteří jsou pro nás vždy na prvním místě. Oceňují, že jim právní poradenství poskytujeme srozumitelnou formou tak, aby jej mohli rovnou aplikovat v praxi. Tým našich právníků stabilně roste a je největším v historii kanceláře. Nerosteme však jen personálně – rozšířili jsme naše portfolio o další služby, konkrétně v oblasti AI a správy majetku. V odvětví M&A dlouhodobě budujeme nadnárodní klientelu a zvyšujeme počet realizovaných transakcí. Přestože naše kancelář nemá sídlo v Praze, díky kvalitě naší práce, referencím a spolupráci s dalšími kancelářemi pokrýváme případy nejen v našem regionu, ale i na celostátní a mezinárodní úrovni. Dokážeme tak nabídnout zkušenost a kvalitu služeb na úrovni velkých mezinárodních kanceláří. Neztrácíme však náš velmi individualizovaný přístup a klientům tak poskytujeme řešení, které přesně odpovídá jejich nejnáročnějším přáním i požadavkům.

HARTMANN, JELÍNEK, FRÁŇA A PARTNEŘI

Vítěz v kategorii Logistika a dopravní stavby

Odpovídá Jiří Hartmann, partner

Opětovné vítězství v soutěži Právnická firma roku je pro nás milým dárkem, ale zároveň potvrzení, že naše služby jsou poskytovány v maximální kvalitě. Klíčová je pro nás zpětná vazba našich klientů, která má rok od roku zvyšující se tendenci. Jsme si vědomi, že samotné vítězství není pouze ocenění našich schopností, ale zároveň je to ocenění našeho vztahu s klienty a práce našich kolegyň a kolegů. Ocenění si velmi vážíme. Snažíme se, aby se naše služby každý rok zlepšovaly ať již novými zavedenými interními procesy či kvalitou výstupů či naší vlastní rychlostí ohledně zpracování zadaného. Jsme si vědomi, že konkurence na trhu právních služeb je rok od roku větší a z tohoto důvodu se snažíme, ruku v ruce s tímto trendem, naše služby posunout zase o kus dál.

KLB LEGAL

Vítěz v kategorii Kapitálové trhy

Odpovídá Vojtěch Láska, partner

Pro nás jako menší kancelář je každá výhra výsledkem tvrdé práce. Musíme být efektivní, abychom mohli konkurovat větším firmám. Snažíme se zároveň vyvážit tuto efektivitu s individuálním přístupem ke klientům, protože řešení na míru a osobní přístup jsou pro nás klíčové. Prakticky vzato, oproti loňskému roku využíváme výrazně více systémy, aby za nás hlídaly rutinní záležitosti a my se mohli soustředit na práci. Právo kapitálového trhu navíc není plně pokryto na právnických fakultách. Proto jsme zavedli a neustále posilujeme naši akademii, která je vlastně formou komunitního vzdělávání. Sdílíme zde know-how získané na konferencích, v legislativním procesu nebo při inovativních transakcích. Věříme, že fungující procesy a vynikající znalosti jsou absolutním základem pro vynikající právní práci. Jako třešničku na dortu jsme posílili propojení s asijskými právními trhy prostřednictvím organizace League of Lawyers.

MELKUS KEJLA & PARTNERS

Vítěz v kategorii Telekomunikace a média

Odpovídá Pavel Kejla, partner

Jsme potěšeni, že se z vítězství naší kanceláře MELKUS KEJLA & PARTNERS v kategorii Telekomunikace a média stává tradice a že jsme získali ocenění i v dalších šesti oborech. Tento opětovný úspěch v soutěži Právnická firma roku potvrzuje naši schopnost poskytovat špičkové právní služby, se kterými jsou naši klienti spokojeni. Práce pro největší podnikatelské skupiny nejen z oboru telekomunikací a médií představuje každodenní překonávání výzev a posouvání vlastních hranic. Nejvíce si ceníme možnosti tvořit judikaturu ve zmiňovaných oborech a tím přispívat ke stabilnímu právnímu prostředí pro aktivity našich klientů. Tento rok je pro nás významný nejen dalším růstem týmu, který nyní čítá několik desítek odborníků, ale i rozšiřováním služeb v naší mezinárodní síti MKP International, kde bez bariér a na denní bázi poskytujeme právní služby v sedmi zemích.

RÖDL & PARTNER

Vítěz v kategorii Daňové právo

Odpovídá Monika Novotná, partnerka

Vítězství v žebříčku firem Právnická firma roku 2024 v kategorii Daňové právo je pro Rödl & Partner skutečně tradičním úspěchem – toto ocenění jsme získali již po třinácté v řadě. Žebříček úspěšných právnických firem se však každoročně sestavuje od nuly, tedy úspěch v předchozích ročnících nemá žádnou váhu pro hodnocení v dalších letech. Vnímáme také, že se daňovým právem zabývá stále více advokátních kanceláří, včetně těch, které se dříve specializovaly na jiné právní obory. Proto nás těší, že i v silnějším konkurenčním prostředí dokážeme uspět a potvrdit, že v tomto oboru patříme ke špičce. Vedle ocenění v daňovém právu si velmi vážíme i uznání v dalších kategoriích, jako jsou Právo obchodních společností, Developerské a nemovitostní projekty, Fúze a akvizice či Logistika a dopravní stavby. Zvláště nás těší zařazení mezi pět nejlepších velmi doporučovaných firem v oboru Zdravotnického práva. Ukazuje se, že naše strategie zaměřená na podporu odborné specializace a koncentrace na osobní přístup ke klientům přináší výsledky nejen v daňovém právu, ale i v širším spektru právních služeb.

SOKOL NOVÁK TROJAN DOLEČEK A PARTNEŘI

Vítěz v kategorii Trestní právo

Odpovídá Lukáš Trojan, společník

Trestní právo, v němž jsme opět dosáhli úspěchu, je tradiční součástí naší agendy. Tato právní oblast úzce souvisí s podnikatelskou sférou, v rámci níž se zabýváme především trestnou činností tzv. „bílých límečků“. Naší související činností je pak zastupování poškozených v případech korporátních podvodů, účast na interních šetřeních a podpora při budování firemních kultur v rámci compliance managementu. Trestní agenda však představuje méně než čtvrtinu aktivit naší firmy, což vypovídá o naší specializaci napříč dalšími právními oblastmi. Díky tomu jsme byli oceněni v celkem třinácti kategoriích. Tradičně silnou pozici si držíme v oblastech soudních sporů, korporátního práva a telekomunikací. Významný růst však zaznamenáváme také v hospodářské soutěži, bankovnictví, pracovním a daňovém právu. V uplynulém roce jsme zaznamenali výrazný růst i v silně konkurenčních oblastech, jako jsou developerské a nemovitostní projekty a fúze a akvizice (M&A). Zatímco po předloňské fúzi našich kanceláří jsme se zaměřili na konsolidaci a úspěšné propojení obou týmů, při příležitosti druhého výročí této fúze můžeme s jistotou potvrdit, že projekt spojení byl velmi úspěšný.

ŽIŽLAVSKÝ

Vítěz v kategorii Restrukturalizace a insolvence

Odpovídá Michal Žižlavský, vedoucí partner

Narostl nám počet mandátů, které přichází přes naše kolegy advokáty. Posouváme se v tom čísle díky naší specializaci. Už dlouho nekonkurujeme multioborovým kancelářím ani inhouse právníkům. Tak si toho asi všímají. Máme v týmu jak advokáty, tak 15 insolvenčních správců. Jsme v každodenním kontaktu se soudy, protože spravujeme 3 000 řízení. Známe justici do úrovně názorů jednotlivých soudců. Dokážeme se na věci dívat pohledem z druhé strany. Jako správci máme také zvláštní povolení pro řešení úpadku korporací a finančních institucí. To vše dáváme do hry my. Věci spojené s core byznysem klientů naopak rádi necháváme v rukou dlouhodobých právních poradců. Mají pro to lepší předpoklady. My přinášíme do týmu zkušenosti s justicí a jako procesní zástupci vždy odcházíme ze scény po skončení řízení. Nekrademe nikomu klienty. Takže mám velkou radost z toho, že můžeme spolupracovat s našimi profesními kolegy, a z toho, že to přináší užitek našim klientům.



RYCHLEJŠÍ TISK A CHYTRÉ FUNKCE

i-SENSYS MF287dw

Zvyšte produktivitu své kanceláře s novou černobílou multifunkční tiskárnou Canon i-SENSYS MF287dw. Kompaktní design, rychlejší tisk (33 stran/min.), jednoduché ovládání a bezdrátové skenování do cloudu. Ideální pro malé firmy a zdravotnická zařízení. Ekologická řešení a snadná údržba.

Canon



ROZHOVOR:

HAVEL & SMEJKAL & STRŽÍNEK

Je velká advokacie... a pak ta skutečně velká. Jaroslav Havel, Ladislav Smejkal a Jiří Stržínek vedou právnické firmy, které patří dlouhodobě k těm největším a nejúspěšnějším u nás. Pracují pro elitní klienty, podílí se na největších mandátech a mají chuť růst. I proto si kanceláře, v jejichž čele stojí, tedy Havel & Partners a Dentons, v letošním roce převzaly již poněkolikáté ocenění za Domácí a Mezinárodní Právnickou firmu roku. A při této příležitosti se sešli ke společnému rozhovoru.



Pánové, nemůžu začít jinak než dotazem na aktuální stav na trhu právních služeb v Česku a řekněme vaši kondici na něm. Přibývá vám konkurence, ubývá?
Ladislav Smejkal: Trh je dynamický, akcelerace je čím dál větší a velké kanceláře se snaží dělat všechno, co klient žádá. Roste nám tady konkurence v malých butikových firmách, které jsou nejen specializované, ale často i kvalitní. Hráčů na trhu určitě neubývá, ale spíš bojujeme s jinými problémy. Vidět je to například u nastupující generace. Advokacie už není zdaleka číslo jedna mezi absolventy právnických fakult.

Z toho, co slyším, tak předpokládám, že není asi jednoduché udržet se tolik let na vrcholu, nebo už to Jaroslav Havel vnímá jako takový standard, že každý rok je tím hlavním vítězem Právnické firmy roku za domácí kanceláře?
Jaroslav Havel: Klienti jsou čím dál tím větší a velká kancelář jako my má samozřejmě výhodu komplexity a schopnosti nasadit větší týmy. Cílíme na zahraniční klienty, kteří přichází do Česka a na Slovensko, a pracujeme i pro Čechy a Slováky, kteří jdou za hranice. Tím, že jsme lokálně vlastněná firma, dokážeme mít i příznivější ceny pro klienty s koncovými českými nebo slovenskými vlastníky. To nám dává také konkurenční výhodu, stejně jako naše velikost.

Máte za to, že pro mezinárodní kanceláře je náročnější oslovit lokální klienty?
Jiří Stržínek: Určitě je to náročnější, o tom není pochyb. Myslím si, že těch úrovní je víc. Jednak je to samozřejmě cena, kterou Jaroslav zmiňoval. Síť má nějakou cenu a nějakou nákladovou položku, která je samozřejmě větší než u lokálních kanceláří. Druhá věc je samotný trh a kam se trh posunul. Je relativně hodně mezinárodních skupin a firem, které z ČR odešly. I když se některé svým způsobem vracejí nebo zde mají aktiva či podíly, je jich tu rozhodně méně. A pokud jde o klienty, tak za posledních 15 let bylo vytvořeno mnoho českých investičních fondů a private equity skupin. Každá finanční skupina má svůj fond, který investuje. Lokální hráči posilují, mají více peněz, stávají se dominantnějšími. I my jako mezinárodní kancelář proto musíme cílit na domácí klienty, jinak bychom nepřežili.
Jaroslav Havel: Nezapomínejme ani na to, že ty největší korporace mají dnes generálně velké dodavatele ze skupiny několika málo kanceláří, které jsou schopny sledovat jejich globální byznys. Butikové kanceláře jsou mezi nimi zcela výjimečně, případně se díky nějakým historickým vazbám na management udržely na panelech a starají o specializované věci. Naše kancelář už funguje tam, kde je třeba „razítko“, podobně jako ještě velká čtyřka.

Když je řeč o razítku, co byste chtěli, aby vaše „razítko“ reprezentovalo?
Ladislav Smejkal: Garance kvality a poměr cena/výkon. Klient, kterého máme na prvním místě, si dnes žádá za přiměřenou cenu maximální kvalitu a spolehlivost. V podstatě je to onen perfektní klientský servis, za který, bohužel musím říct, letos v Právnické firmě roku dostala cenu konkurenční kancelář Havel & Partners… *(smích)*
Jiří Stržínek: Mělo by tak fungovat napříč všemi praxemi, tedy v celé firmě. A to je asi výzva, se kterou do jisté míry všichni bojujeme. Myslím si, že pro nás všechny tady je právě tato oblast pomyslná poslední úroveň, kam bychom se chtěli nebo alespoň měli snažit dostat. Aby klient nepoznal, jestli pro něj práci dělá právník A nebo právník B z jedné firmy, ale aby byla naprosto stejná kvalita napříč celou lokální kanceláří a celou firmou.
Ladislav Smejkal: On to určitě vidí i Jaroslav na svých kancelářích. Vyrovnaná kvalita napříč všemi našimi 18 kancelářemi v Evropě je náš hlavní cíl. Ale je skutečně velice těžko dosažitelný. Ono je to pochopitelně všechno o lidech. Nikdy nebudete mít elitní právníky v každé kanceláři, v každém oddělení. Když z Prahy exportujete práci třeba do Madridu, tak prostě chcete, aby byl váš lokální klient spokojený stejně jako Praze. A to je ta naše hlavní výzva.
Jaroslav Havel: Samozřejmě značka a reputace je všechno. Já se na tu jednotnou kvalitu dívám asi specificky. My chceme být ve všech oblastech, ve kterých působíme, buď jedničkou na trhu nebo se umístit do třetího místa.

Podle koho nebo čeho do třetího místa?
Jaroslav Havel: Samozřejmě kvalitou služeb a špičkovou znalostí daného právního odvětví či podnikatelské oblasti, ale i podle tržeb, ty přece tu kvalitu a tržní podíl odrážejí. Když se podívám na tržby, jsme ve všech oblastech stabilně do třetího místa. To platí především pro Českou republiku. Na Slovensku patříme mezi největší kanceláře a snažíme se tam soustředit na oblasti, kde můžeme nabídnout přidanou hodnotu. Stavíme se do role mezinárodní kanceláře, která přináší západní standardy. Hodně se zaměřujeme i na vzdělávání nastupující generace. U nás kolem dvou desítek lidí učí na školách, snažíme se na univerzitách získávat ty nejlepší studenty už od třetího nebo čtvrtého ročníku. Dokonce můžeme najímat lidi už od prvního ročníku, kteří u nás vykonávají jednodušší úkony v rámci sesterské inkasní agentury Cash Collectors, a tím podchytíme spolupráci s těmi nejlepšími už od začátku jejich kariéry. Studenti u nás pak začínají v administrativních pozicích a postupně se posouvají výš. Dnes máme ve skupině přes sedm desítek studentů a pracujeme s nimi intenzivně. Výchova a rozvoj našich lidí je pro nás klíčová. Je důležité, aby značka firmy byla konzistentní a aby zaměstnanci byli integrovaní. Řada firem vznikla fúzemi, což integritu může narušit. My jsme měli štěstí, že jsme začínali od nuly, budovali firmu a firemní kulturu postupně, i když první skupina cca třiceti lidí přišla z různých, zejména zahraničních kanceláří. Nyní rosteme z 90 % „zevnitř“, což je klíčové pro konzistentní kvalitu služeb i firemní kulturu.

Ladislave, Jiří, podle aktuálních dat z Právnické firmy roku se vaše roční tržby vyšplhaly k 1,7 miliardám korun. Jak už jste mi ale říkali v podcastu Best Lawyers, je to dané zejména účetním uzpůsobením v rámci sítě 18 kanceláří v Evropě…
Ladislav Smejkal: Jsem rád, že jste se na to zeptal. Podle mého názoru velikost tržeb, kromě toho, že je to jen číslo, vůbec nevypovídá o našem postavení na trhu ani o kvalitě právních služeb, které poskytujeme. Máme nastavenou regionální strukturu, kde pod Prahu spadá i velký mezinárodní právní tým, což znamená, že porovnáváme neporovnatelné. Chci tím říct, že s interní organizací naší kanceláře v rámci Evropy nemůžeme nic dělat. To je statutární účetnictví a je to naše evropské nastavení.

Právě proto se ptám. Vidíte mít nějakou nevýhodu?
Jiří Stržínek: Netěší nás to, protože je to přesně předmětem neustálých diskusí, spekulací, vysvětlování a podobně.
Ladislav Smejkal: Nechci jít do detailů, ale můžeme otevřeně říci, že pokud bychom vzali v úvahu pouze pražskou



JAROSLAV HAVEL
je spoluzakladatel a řídící partner advokátní kanceláře HAVEL & PARTNERS, která je s více než 350 právníky a daňovými poradci největší nezávislou právní firmou ve střední Evropě. Kancelář působí v Česku, na Slovensku a od května má přímé zastoupení v německém Frankfurtu. Poskytuje komplexní právní a daňové služby 4000 klientům. Jaroslav je i hlavním partnerem a investorem rodinné kanceláře ONE FAMILY OFFICE, která se zaměřuje na služby v oblasti správy, ochrany a rozvoje majetku pro bonitní rodiny a jednotlivce.

kancelář bez ostatních tržeb, které účetně spadají pod Prahu, tak miliardu na tržbách za Prahu samozřejmě nemáme.

Hozený míč na stranu Havel & Partners v kontextu toho, že jste reportovali 1,198 miliardy...
Ladislav Smejkal: A to je jenom Česko?
Jaroslav Havel: Je to čistý obrat za Česko. Celá skupina dohromady bude necelá miliarda a půl.

Je tedy shoda, že tržby můžou být v určitém ohledu zavádějící. Ony nutně ani třeba nevypovídají o té nejkvalitnější práci, ale na druhou stranu je to určitá indikace. Vnímám, že docela dlouhou dobu byla taková meta dosáhnout té miliardy. V tomto ohledu musíte být, Jaroslave, spokojen.
Jaroslav Havel: Neviděl bych to jako hlavní metu. Naší prvotní metou bylo mít funkční právnickou firmu, která by byla respektována zejména zavedenými mezinárodními firmami jako Dentons. Když jsme začínali, Dentons ještě neexistovali, takže jsme usilovali o uznání od firem jako White & Case nebo třeba PRK Partners. Druhou metou bylo stát se lídrem v oblasti M&A a dosáhnout co největšího počtu významných transakcí. Pak přišla krize v letech 2007–2008 a naším cílem bylo přežít, protože jsme se primárně zaměřovali na M&A transakce apod. Pamatuji si, že jsme tehdy v srpnu měli rozjednáno 29 transakcí a jen tři z nich byly dokončeny do konce roku, tržby padaly meziměsíčně o desítky procent. Byli jsme na těchto transakcích extrémně závislí, takže jsme se museli rychle přebudovat na komplexní firmu pro day-to-day business. A právě na konci hospodářské krize jsme se stali největší českou kanceláří. Jiní se snažili šetřit a propouštěli, my jsme do firmy investovali své úspory a nabírali nové advokáty, rozšiřovali portfolio služeb od transakcí směrem ke každodennímu poradenství, včetně služeb pro privátní klientelu.

Co je vaším cílem dnes?
Jaroslav Havel: Udržet všechny kvalitní zaměstnance. Naše minimální metrika je zajistit, aby od nás neodcházeli žádní klíčoví lidé, což znamená, že potřebujeme růst tržeb minimálně o 7 procent. Naším pravidelně dosahovaným cílem je růst tržeb o 12 procent, čehož chceme dosáhnout kromě mírného nárůstu klientely i zlepšením efektivity a zvyšováním cen a 15procentním růstem zisku.

Je tento typ matematiky něco, co musí řešit managing partner či partneři Dentons na lokálním trhu? Anebo v tomto ohledu máte mezinárodní support?
Ladislav Smejkal: My s Jirkou navrhujeme rozpočet pro Prahu, včetně odhadu předpokládaného růstu tržeb na příští rok, ale naše evropské vedení na základě toho sestaví celkový rozpočet pro všechny kanceláře. Takže i když každý trh má svá specifika a někde se daří lépe, a někde hůře, výsledné číslo vždy vychází z celkového evropského pohledu.
Jiří Stržínek: Je to proces tvoření, který vychází od nás. Stanovíme si cíle a následně komunikujeme s ostatními, zda naše náklady odpovídají těmto cílům, abychom se dobrali k určitému číslu. Rádi bychom samozřejmě rostli, ale uvědomujeme si, že některé roky jsou transakčně úspěšnější než jiné, což může vést k poklesům, které se snažíme kompenzovat jinde. Naším minimálním cílem je udržet stabilitu a vyhnout se propadům. Sazby nám rostou, což zlepšuje náš zisk, ale někdy se nám to daří lépe, jindy hůře. Nejvíce bojujeme s nákladovou stránkou.
Ladislav Smejkal: Jak už jsem říkal, na všechno se díváme z evropského pohledu. Například v důsledku rusko-ukrajinské války jsme zavřeli naše ruské kanceláře, což s sebou neslo určité náklady. Původně jsme měli očekávané tržby, které však nebyly naplněny.

S náklady bojuje asi řada kanceláří. Z dat Právnické firmy roku vyplývá, že byť se meziročně zvedly tržby zapojených firem o 12,9 procenta, tak tržba na právníka pouze o půl procenta. To mě vede k tématu ceny za právní služby. Proč je jejich výše takový náš evergreen?
Jaroslav Havel: Ze socialismu nám v Česku asi zůstalo, že tzv. „pracující inteligence“ (která se řadila společenským významem a odměnami za dělníky a rolníky) není dostatečně oceňována. Dnes jsou na prvním místě obdivu finančníci anebo továrníci, pomalu se dostávají do popředí technologické firmy, ale professional services zaostávají. Často se má za to, že se na dříve uvedených „přiživují“. To je realita, ve které žijeme a pracujeme. Jsme v zemi, kde jsou lékaři typicky zdarma, a když se měl platit kdysi regulační poplatek 30 korun, málem to vedlo k revoluci. Architekta si často dělají lidé sami a právníci jsou jediní, za které se musí dost platit, což vede k jejich velké společenské neob-

líbenosti. Často není problém zaplatit hodinově více opraváři čehokoliv než právníkovi či daňaři.
Ladislav Smejkal: Přiznám se, že to vnímám podobně jako Jaroslav. Když řeším stejnou zakázku pro centrálu klienta v Miláně i tady, vidím, že v Miláně za tu stejnou práci dostanete 500–600 eur za hodinu, zatímco tady za ni dostanete jen 150 eur. A přitom jde o úplně stejnou hodinu práce.
Jaroslav Havel: A ještě nemáte diametrálně odlišný náklad na právníka.
Ladislav Smejkal: Přesně tak, máte úplně stejný náklad…
Jiří Stržínek: Nechci, aby to znělo jako stěžování, určitě ne, ale konkurence je na tomto malém trhu opravdu obrovská. Jak Jarda správně říkal, velké firmy hledají velké právníky, ale pak je tu spousta transakcí, kde velké firmy nemusí mít ty nejlepší právníky, a tak jdou za těmi z nižších pater žebříčků. Tato skupina je tvořena lidmi, kteří dříve pracovali v „první lize", a teď konkurují svým bývalým zaměstnavatelům. To znamená, že se musíme cenově přizpůsobit, což nastavuje tržní standard, který se těžko posouvá nahoru. Trh je velmi omezený, a i naši klienti, mí přátelé, často říkají: „Zase faktura?" Stále to slyšíme, všichni řeší náklady.

S tím se tedy do budoucna moc nenadělá…
Ladislav Smejkal: Prostě už nemáme devadesátky. Velké zakázky, jako byly privatizace a velké arbitráže, které dříve přitahovaly zahraniční globální kanceláře, už tu nejsou zdaleka v takovém rozsahu. Občas se ještě objeví nějaké významné případy, ale už to není to nepřeberné množství práce, kdy ministerstva neřešila cenu, ale trvala na tom, aby měla pro případ americkou kancelář. To už je minulost, což je i patrné na tom, jak se stahují mezinárodní firmy z českého trhu – je to jasný trend. Dalším trendem je, že čím dál více privátních skupin si stahuje kvalitní právníky z velkých kanceláří, nabízí jim vyšší platy, často jim dávají partnerské pozice a budují si loajální týmy interně. To jsou bohaté, úspěšné české firmy, které se tímto způsobem rozrůstají. Tento trend není možné zastavit a každý rok nám z velkých kanceláří odcházejí kvalitní lidé, a to často mimo právní praxi. Třetí trend, který se čím dál víc projevuje, je ten, že advokacie už dneska není tak atraktivní jako dřív. Můžeme mít problém najít mladé talenty, které by měly zájem stát se za 10–15 let partnerem. Tento problém tady je a bude se prohlubovat. Musíme s tím pracovat.

Takže se dá říct, že prémiové právní služby za vysoké sazby na trhu ubývají?
Ladislav Smejkal: Ano. Je to patrné i při rozhovorech s kolegy z velkých mezinárodních kanceláří. Takové zakázky stále ještě existují, ale je jich méně. V současnosti si často konkurujeme s menšími, butikovými kancelářemi, které se ucházejí o lokální zakázky. A bohužel, jak říkal Jirka, obvykle se jedná o bývalé právníky z mezinárodních kanceláří nebo velkých českých kanceláří, kteří nedělají o nic horší práci, ale mají mnohem nižší náklady než my, zejména co se týče odměňování. Těžko s nimi konkurujeme v nabídkách, i když je pravda, že třeba některé banky nechtějí na svém panelu menší kanceláře, ale stále je tu řada privátních skupin nebo státní sektor, kde budou raději spolupracovat s menší kanceláří za poloviční cenu. A poslední věc, kterou vidím na trhu, je, že stále existují klienti, kteří nechtějí platit za kvalitní právní poradenství. Mnozí z nich stále nemají pocit, že investice do kvalitních právních služeb by byly dobře vynaložené peníze. To je něco, co na trhu stále přetrvává.

Rád bych se věnoval ještě jednomu tématu, které jsme s Jaroslavem otevřeli v podcastu Best Lawyers. Tedy, že do budoucna se bude pool těch nejelitnějších právnických firem zužovat. Je to hlavně kvůli menšímu zájmu absolventů o vstup do profese?
Jaroslav Havel: Nejen. Dnes je na trhu jasně vidět, že silná generace právníků, která ovládá velké kanceláře, je věkově zejména v pásmu ročníků 1969 až 79. Naši konkurenti jsou většinou právníci v tomto pásmu. Naše vedení je spíše v dolním pásmu 1974–79. Probíhající ostrý konkurenční boj vedoucí k nízkým cenám ale nebude trvat dlouho. V řadě zejména menších kanceláří mimo top 10 už neexistuje nová nástupnická generace stejné úrovně, jako jsou dnes její šéfové. Pro mladší právníky už nejsou pak tak atraktivní, protože ve firmě už není prostor pro zaplacení super kvalitní pracovní síly a ani špičkové zázemí opravdu finančně úspěšné velké elitní kanceláře. Během 5–7 let pak logicky těmto tvrdě pracujícím právníkům dojde dech a nebude už za nimi adekvátní náhrada. V tu chvíli nastane situace, kde si klienti budou opravdu předcházet elitní



LADISLAV SMEJKAL
je Co-Managing partnerem pražské kanceláře Dentons a také partnerem a vedoucím týmu pro řešení soudních sporů a týmu pro trestní právo. Ladislav má více než 20 let zkušeností se zastupováním klientů v soudních sporech, trestních řízeních a pracovním právu. Poskytuje právní poradenství jak fyzickým, tak právnickým osobám působících ve výrobním, stavebním, finančním zdravotním a farmaceutickém sektoru. Je absolventem Právnické fakulty Univerzity Karlovy v Praze, kde v roce 2000 získal titul magistra a v roce 2007 titul doktora práv.



JIŘÍ STRŽÍNEK
je Co-Managing partnerem pražské kanceláře Dentons a jedním ze dvou vedoucích týmu pro nemovitostní právo. Jiří má více než 20 let zkušeností a je považován za jednoho z nejlepších transakčních právníků v oblasti nemovitostí v ČR. Ve své praxi se zaměřuje zejména na koupě a prodeje nemovitostí a související realitní financování. Má rozsáhlé zkušenosti v oblasti realitního developmentu, asset managementu. Titul magistra práv získal na Právnické fakultě Univerzity Karlovy v Praze v roce 2001.

„Stále existují klienti, kteří nechtějí platit za kvalitní právní poradenství. Mnozí z nich stále nemají pocit, že investice do kvalitních právních služeb by byly dobře vynaložené peníze. To je něco, co na trhu stále přetrvává."

LADISLAV SMEJKAL

právníky a kanceláře, jako teď elitní lékaře a architekty. My se s tím snažíme koncepčně pracovat už 12 let, následnictví dlouhodobě řešíme a je jednou z našich priorit. A to je zásadní rozdíl mezi námi a menšími kancelářemi. My máme prostor pro zaplacení a vychování nových talentů, nabízíme jim podpůrný interní servis, interní vzdělávací akademii, včetně produkce špičkové manažerské a právnické literatury, možnost studovat a pracovat v zahraničí a podporu v kariérním růstu. I proto jsme právnickou firmou s hodnotou přes 3 mld. Kč a umístili jsme se v žebříčku nejhodnotnějších českých firem a podesáté v řadě jsme také Zaměstnavatelem roku.

Tvrdíte také dlouhodobě, že je dnes už prakticky nemožné vybudovat velkou kancelář...

Jaroslav Havel: Když se podíváme zpět na období kolem roku 2000, kanceláře jako ta naše vznikaly od nuly. Pracovní nasazení té doby je v dnešním světě neopakovatelné. Dnes už není možné založit kancelář, která by se dokázala měřit s těmi velkými. Nepodařilo se to už více než 20 let. Bariéra vstupu mezi právnickou elitu je obrovská, jak z hlediska vztahového a reputačního kapitálu, tak i HR a financí. Mezi nejúspěšnější patří různí naši bývalí kolegové, kteří si na začátku odnesli základ v podobě cca 20–25 mil. Kč tržeb a pár slušných koncipientů, dnes dokáží rozvinout kancelář na úroveň např. 50–60 milionů Kč. Často je samozřejmě využíváme při konfliktech zájmů, tj. velká kancelář je často nadále klíčovým klientem. Dnes už i odštěpení menší kanceláře z velké neprobíhá tak, jak tomu bylo dříve, skoro se to nestává – zejména po covidu se trh dramaticky změnil. Kdo nemá silnou značku a „digitální" přítomnost na trhu, nemá už šanci na úspěch v hlavních oborech práva. Takže spíš vznikají menší kanceláře zaměřující se na specifické oblasti, jako jsou venture kapitál, regulatorika, arbitráže a spory nebo duševní vlastnictví. Butiky, které nemají ambici ani kapacitu konkurovat v hlavním mainstreamovém právním trhu velkých advokátních kanceláří. Naše generace právníků byla specifická tím, že jsme byli draví a mnoho z nás se prosadilo v různých kancelářích. Byli jsme silní a schopní se prosadit v tuhém konkurenčním boji, pracovalo se 24/7 a tzv. „overnighty" byly běžné. Nová generace, která by měla stejné ambice, to má o poznání těžší, prostě nenajde správný lidský kapitál pro potřebné mimořádné pracovní nasazení.

Co se stane?

Jaroslav Havel: V následujících 5–10 letech další kanceláře už nebudou zaměstnávat v ČR a SR 400 právníků – to je minulost. V tuto chvíli hrajeme poslední fázi boje o přerozdělování trhu mezi stávající skupinu velkých kanceláří. V menších firmách většinou bohužel není žádná nástupnická struktura a dost financí na důslednou výchovu nových partnerů, logicky pak jde spíše o jednogenerační firmy.

Ladislav Smejkal: Myslím, že Jaroslav to vystihl velmi přesně. Dnes je opravdu těžké získat nové kvalitní klienty, ten boj na trhu je obrovský. Vy jste tady od roku 2001, my jsme teď deset jedenáct let po fúzi, takže jsme rozhodně nevybudovali kancelář úplně od nuly. Je opravdu složité dostat se ke kvalitní klientele, začít od začátku, bez historie a vztahů. Ale myslím, že obě naše kanceláře už mají určitou práci za sebou – máme kvalitní týmy lidí, máme silné vztahy, jsme na důležitých právních panelech. Ta výchozí pozice je tedy výrazně lepší než u novějších kanceláří. I když ekonomická situace v regionu není úplně optimální.

Jaroslav Havel: Dnešní klienti mají prostřednictvím velkých kanceláří přístup i k síti kontaktů. To je klíčové a těžko se něco takového přenáší na nové generace. Tyto kontakty mladší generace právníků už tolik nebuduje, a to platí napříč obory. Kanceláře naší velikosti mají silné vazby ve velkých bankách, pojišťovnách, u asset manažerů, velkých korporací, poradců a v neposlední řadě i ve veřejném sektoru a většinou na celosvětové úrovni. Já sám jsem strávil tři roky na business cestách po světě, denně jsem měl 5–10 jednání k vytváření elitní sítě kontaktů. Dnes buduje mezinárodní síť cca 8 našich partnerů, rodinná kancelář ONE FAMILY OFFICE stojí také na zahraničních zastoupeních, mnoho mých kolegů v zahraničí pak pracovalo či studovalo dlouhodobě. A to jsou věci, které si prostě nekoupíte v menších kancelářích. Menší kancelář může napsat podobně kvalitní smlouvu nebo odvést jinou dobrou práci, ale nedokáže nabídnout ten obchodní přesah. Chytří a velcí klienti si uvědomují, že byznys je založený nejen na kvalitní právní službě (to je absolutní základ), ale hlavně na vynikající business inteligenci, silné důvěře, výjimečném renomé a unikátních konexích.

Ale právníci to zas tak často veřejně neříkají.

Jaroslav Havel: Já to řeknu veřejně. Není žádným tajemstvím, jak silná je naše značka a jaké kontakty naše kancelář má, jak jsou propracované, jaké kvalitní a koncentrované businessové informace máme a co klientovi spolupráce s námi přináší. To prostě jinde nenajde. ●

VELKÁ ADVOKÁTNÍ ČTYŘKA

Patří nejen do skupiny ekonomicky nejúspěšnějších advokátních kanceláří na českém trhu, ale také k nejoceňovanějším právnickým firmám na mezinárodním poli. A to podle elitního přehledu Chambers and Partners. Jaký je jejich pohled na současné výzvy trhu právních služeb, budoucnost advokátní profese či snahy o uspokojování potřeb nastupující generace? Odpovídají Prokop Verner z A&O Shearman, Miloš Felgr z Clifford Chance, Karel Muzikář ze Skils a Vít Stehlík z White & Case.

Čtyři elitní advokátní kanceláře a jejich lídři. Čtyři pohledy na to, kam směřuje poskytování právních služeb v té nejvyšší kvalitě, kterou mohou klienti v Česku dostat. Stejně jako v předchozích letech i v tomto magazínu dostali zástupci oslovených advokátních kanceláří dotazy, které připravili partneři předních právnických firem. Redakce čerpala z dotazů, které nashromáždila při přípravě předchozích ročenek a osloveným advokátním kancelářím je zaslala po náhodném výběru.

PROKOP VERNER
A&O SHEARMAN

MILOŠ FELGR
CLIFFORD CHANCE

KAREL MUZIKÁŘ
SKILS

VÍT STEHLÍK
WHITE & CASE

PROKOP VERNER

MANAGING PARTNER

A&O SHEARMAN

Jaký očekáváte hospodářský výsledek za rok 2024? Nárůst, stagnaci, pokles?
V letošním roce jsme s potěšením zaznamenali významný comeback transakční aktivity a tomu odpovídá i předpokládaný dvouciferný nárůst našeho hospodářského výsledku za rok 2024.

V čem jsou špičkové advokacii konkurencí týmy firemních právníků v největších společnostech?
Firemní právníci jsou pro špičkové advokátní kanceláře, které poskytují služby s vysokou přidanou hodnotou, spíše partnery, nikoliv jejich konkurencí. Obě tyto skupiny právníků mají své opodstatnění a doplňují se. Firemní právníci mají hlubokou znalost svého oboru, firemní kultury a strategie, což jim umožňuje poskytovat efektivní právní podporu svým interním klientům. Špičkové advokátní kanceláře na druhou stranu nabízejí širší spektrum odborností, zkušenosti s řadou referenčních transakcí z různých trhů a oblastí, a tedy i tržních standardů a kontaktů, které mohou být nezbytné pro řešení složitých, multidisciplinárních, přeshraničních nebo inovativních právních výzev. Spoluprací s velkými kancelářemi mohou firemní právníci získat přístup k posledním „best practices“, robustnímu IT, AI a know-how zázemí, které jim umožní lépe a efektivněji reagovat na změny v legislativě, regulatorních prostředí a obecně tržních trendech.

Jak se podle vás v současnosti mění a následně změní fungování advokátních kanceláří s nástupem AI ve vztahu k byznysu i interních procesů?
Nástup využívání AI nástrojů je podle našeho názoru nezvratný a v mnoha kancelářích typu A&O Shearman jsou tyto již běžně integrované. To samozřejmě přináší jak výzvy, tak příležitosti. Na jedné straně AI nástroje zefektivňují a automatizují některé rutinní a opakující se činnosti, jako jsou například analýzy smluv, právní prověrky, rešerše právních zdrojů, generování návrhů smluvních dokumentů, nebo práci s velkým množství dat. Na druhé straně systémové zakomponování AI do našich procesů vyžaduje značné investice do technologií, školení, ochrany dat a etických standardů a v neposlední řadě změnu v systému školení a přípravy juniorních právníků. Stávající nástroje AI však ve stávající podobě ani ve střednědobém horizontu nenahradí lidský faktor, který je klíčový pro poskytování kvalitních a personalizovaných právních služeb s vysokou přidanou hodnotou, založených na zkušenostech, důvěře, komunikaci, empatii, strategii a kritickém myšlení.

Jaký je váš názor na veřejné zakázky na právní služby, kde jediným kritériem je nabízená cena za právní služby?
Domníváme se, že veřejné zakázky na právní služby by měly využívat vícekriteriálního hodnocení, které by odráželo skutečnou hodnotu a přínos právních týmů pro zadavatele a veřejný zájem. Pokud je jediným kritériem jen výše hodinové sazby, vede to v praxi k neefektivnímu využívání služeb, a paradoxně ve výsledku k vyšším celkovým nákladům pro zadavatele. Často bohužel takový způsob zadávání právních služeb nebere v úvahu kvalitu, odbornost, zkušenosti, reference, kapacitu, efektivitu nebo využití inovací, které jsou podstatné pro poskytování právních služeb na špičkové úrovni. Takové zakázky zároveň narušují tržní cenotvorbu, podporují dumpingové ceny a snižují motivaci poskytovatelů právních služeb poskytovat služby veřejným zadavatelům efektivně a v nejvyšší kvalitě.

U jakých právních odvětví očekáváte v nejbližších měsících výrazný nárůst poptávky, a u kterých odvětví naopak výrazný pokles poptávky po právních službách?
V nejbližších měsících očekáváme výrazný nárůst poptávky po právních službách v oblastech, které souvisejí s vyšší transakční aktivitou, tedy v oblasti M&A a financování, PPP projektů, realitních transakcí, a dále v oblasti soutěžního práva a kontroly zahraničních investic.

Jaký typ advokátních kanceláří nejvíce poroste? Butiky, nebo full service, nadnárodní, nebo lokální?
Podle našeho názoru neexistuje jednoznačná odpověď. Záleží na tom, jak se jednotlivé týmy dokáží přizpůsobit měnící se ekonomické situaci, vyvíjejícím se potřebám klientů, geopolitickým výzvám a nástupu nových technologií. Domníváme se, že nejvíce porostou ty kanceláře, které budou schopny nabídnout svým klientům kvalitní, efektivní a přidanou hodnotu přinášející právní služby. S nástupem AI nástrojů poroste význam těch kanceláří, které k nim nabídnou přidané služby, zkušenosti z jiných trhů a transakcí a inovativní řešení. Tyto nástroje naopak budou čím dál tím více nahrazovat komoditizované úkoly a služby. ●



MILOŠ FELGR

MANAGING PARTNER

CLIFFORD CHANCE PRAGUE



V čem spatřujete největší limity současné advokacie?
Neustálý boj o talent a jeho udržení. V posledních přibližně deseti letech se snížil počet lidí, kteří mají předpoklady pro naši práci a zároveň jsou ochotni investovat potřebný čas a úsilí. Navíc mnoho velkých společností pochopilo, že potřebují nejen špičkové externisty, ale hodí se také kvalitní vlastní právní oddělení a jsou do nich připraveni investovat. A kde jinde najít špičkové právníky než ve špičkové advokacii? Na druhou stranu mám pocit, že v posledních několika letech si začali mladí kolegové této práce opět více vážit a dělají ji s chutí a nasazením. To mi dělá velkou radost. A také nám to umožňuje udržovat dostatečně robustní týmy ve všech hlavních oblastech naší praxe.

Které oblasti práva vidíte v horizontu následujících pěti let jako nejvýnosnější?
Nemyslím si, že by nějaká oblast práva měla být výrazně výnosnější než jiná. Velký potenciál pro nás vidím v pokračování trendu silných skupin s českými vlastníky, kterým můžeme pomáhat s jejich expanzí do zahraničí. Většinou ve spolupráci s kolegy ze sítě Clifford Chance. Tato práce zahrnuje velmi zajímavé příležitosti v oblasti M&A, financování všech typů, energetiky, IT a technologií, ale i realit. Vždy závisí na typu byznysu. A nikdy se neobejdete bez řešení souvisejících oblastí, jako jsou soutěžní právo nebo implementace ESG principů.

Jak vnímáte konkurenci na českém trhu? Je pro vás v něčem inspirativní?
Spolupráce s vysoce kvalifikovanými kolegy na druhé straně je rozhodně inspirativní a vážíme si jí. Dostatek velmi kvalitních kanceláří je prospěšný pro celý trh a je nezbytnou podmínkou pro to, abychom jako obor udrželi krok se stále ambicióznějším a úspěšnějším českým byznysem.

Jaké za vaši kancelář vidíte možnosti pro zvyšování hodinových sazeb za právní služby tak, aby se začaly přibližovat standardním sazbám velkých advokátních kanceláří v zahraničí?
Klienti umí ocenit kvalifikovanou a specializovanou práci, zejména pokud jde o složité mezinárodní transakce, a jsou ochotni za ni zaplatit odpovídající odměnu. Věřím, že se tímto způsobem bude nadále dařit dosahovat výnosů, které nám umožní vychovávat a udržet si nejlepší lidi v oboru. Cesta k profitabilitě podle mě nevede přes zvyšování sazeb, ale zejména přes neustálé zlepšování efektivity poskytování naší práce při využití všech dostupných technologií, včetně AI.

Co považujete za „přidanou hodnotu“ vaší advokátní kanceláře, které si nejvíc vážíte? To něco, co vás odlišuje od ostatních advokátních kanceláří, to něco, kvůli čemu by si potenciální uchazeči měli vybrat právě vás.
Poměrně brzy dáváme juniorním kolegům příležitost být „viditelným“ členem týmu na zajímavých transakcích, včetně intenzivního kontaktu s klienty. V tom je Clifford Chance poměrně unikátní. Jsme známí důrazem na profesionální rozvoj a školení a dbáme na to, aby naši kolegové měli přístup k nejnovějšímu know-how a pracovním nástrojům. Nejmladší kolegové také velmi oceňují náš systém sezení v kanceláři ve formátu služebně mladší a starší právník. Zkrátka: uchazeči, kteří hledají výzvy a rozvoj, mají u nás prostor a příležitost pro růst a úspěch.

Jakou největší výzvu jste ve vaší firmě museli v letošním roce překonat?
Z mého pohledu asi to, že v květnu jsem byl jmenován managing partnerem jako nástupce Alexe Cooka, který tuto funkci vykonával deset let. Mým hlavním cílem bylo a je zajistit, aby tato změna proběhla plynule a nenarušila fungování kanceláře. Pro mě osobně je tak jednou z výzev udržení důvěry kolegů, zejména těch mimo mnou vedenou finanční praxi, kteří mě často tak dobře neznali.

Jak moc se věnujete marketingu?
Snažíme se, aby značka Clifford Chance byla synonymem pro kvalitu a důvěryhodnost. Pro celou naši kancelář je na prvním místě spokojený klient a dobře odvedená práce, a věřím, že právě díky kvalitní práci se k nám klienti vracejí. Věřím, že v tomto ohledu je doporučení a osobní reference tou nejlepší formou marketingu. Podstatnou součástí je i HR marketing – spolupracujeme s univerzitami, podporujeme studentské spolky, organizujeme akce pro studenty. Naším cílem je být atraktivní značkou pro nové talenty a posilovat naši pozici na trhu z pohledu vyhledávaného zaměstnavatele. ●

KAREL MUZIKÁŘ

MANAGING PARTNER

SKILS

V jakém ohledu má podle vás smysl dívat se na tržby advokátních kanceláří a dle tržeb je porovnávat?
Smysl to bezpochyby má, neboť výše tržeb je jedním z nejdůležitějších indikátorů, byť ne indikátorem jediným, jak společnost prosperuje a jak se v čase vyvíjí.

Jaké trendy aktuálně sledujete u zadavatelů právních služeb, vnímáte změny jejich potřeb/očekávání?
Žádné speciální trendy nesleduji a ani nepředpokládám nějakou zásadnější změnu do budoucna.

Která transakce byla pro vás tzv. deal of the year?
V transakční sféře určitě poradenství zakladateli mezinárodní sítě škol Consilium Europe Ondřeji Kaniovi v souvislosti s prodejem většinového podílu britské skupině Dukes Education, což představuje jednu z největších M&A transakcí v oblasti soukromého vzdělávání v ČR. Pokud jde o spornou agendu, pak bezpochyby úspěch při zastupování ERSTE GROUP BANK AG ve squeezoutovém sporu proti nárokům bývalých minoritních akcionářů České spořitelny.

Jak velkou je pro vaši kancelář výzva k rozšiřování nabídky právních služeb a poradenství v oblastech na pomezí práva a managementu – třeba corporate governance, corporate compliance, ESG apod.?
Z pohledu naší advokátní kanceláře v tom nespatřuji nic nového. Corporate governance, compliance a obdobné segmenty jsou dávno, alespoň pro naši kancelář, integrální součástí námi poskytovaných služeb.

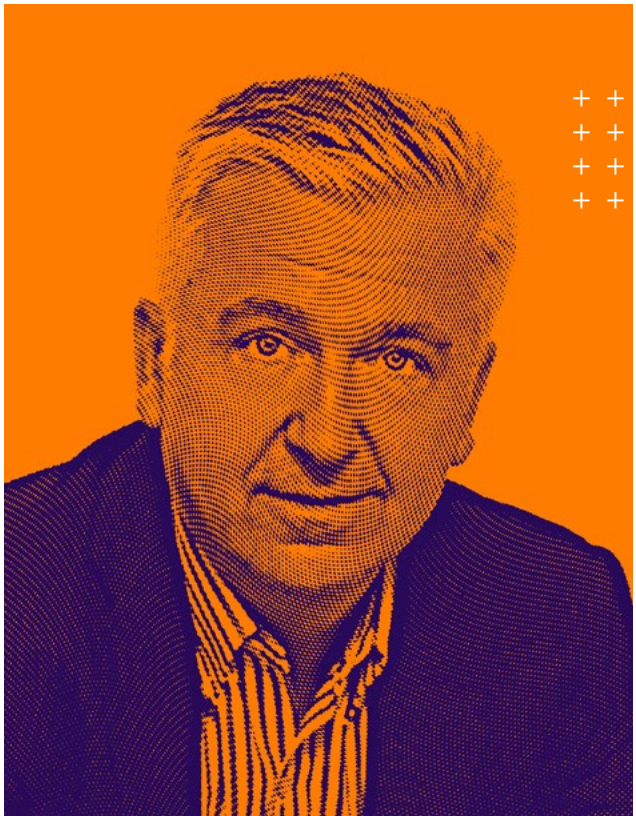
Řídí vaši kancelář profesionální management?
Naši advokátní kancelář řídí managing partner a ekvitní partneři.

Mohou se podle vás advokátní kanceláře plně chránit proti kyberzločinu?
Podle informací, které mám od profesionálů zabývajících se touto otázkou, technicky ano, samostatnou otázkou však je lidská chyba, opomenutí či omyl.

Láká dnes advokacie mladé lidi?
Je zřejmé, že zájem o výkon advokacie je obecně podstatně menší, než historicky býval, a tento trend pokračuje. Přes tuto skutečnost jsem však za poslední dobu potkal nemalou řádku mladých studentů či čerstvých absolventů právnických fakult, kteří měli velmi jasně postavené priority a bylo zjevné, že se advokacii chtějí věnovat plně a intenzivně. Podařilo se nám soustředit kolem sebe mladé právníky, kteří sdílejí náš pohled na práci – a ten je takový, že chodíme do práce každý den od rána do pozdního odpoledne. Nesnažíme se být atraktivní pro mladé právníky tím, že by nemuseli chodit do práce. Advokacie je služba, jak už bylo řečeno. Když se vám rozbije auto, potřebujete, aby ho servis opravil rychle a dobře. Naši klienti jsou vlastně v podobné situaci a pro mě je důležité, aby Skils byla jejich první volba.

Myslíte si, že je na českém trhu právních služeb zásadní metou dosažení miliardy korun na výnosech?
Miliarda je jen číslo, samo o sobě nepodstatné. Pokud se podaří získat další špičkové právníky a najít synergie, je jistě možné toho dosáhnout. Lze se posunout třeba fúzí s nějakou kanceláří s dvaceti či třiceti právníky a na tu částku se lze dostat. Otázka je, s kolika právníky děláte onu miliardu a také jak dlouho se tomu lidé v kanceláři chtějí věnovat. Úspěch je ale postaven na něčem jiném – prolínání generací, předávání zkušeností, kontinuitě. Na spoustě kanceláří je vidět, že fluktuace je dost děsivý fenomén.

Skils nadále spolupracuje na mezinárodních projektech s kanceláří Weil. Odkud pochází těžiště vaší práce?
Spoustu práce posíláme my z Prahy jim. Abychom byli v České republice úspěšní, musíme tu mít silné domácí klientské zázemí. Dnes už to jsou titáni jako banky, energetické společnosti nebo stát. Klíčové je, že největší intelektuální a vzdělanostní kapacita přichází ze znalosti českého práva. Advokáti musí být schopni místnímu klientovi pomoct s věcmi, které má tady, a bude-li potřebovat i v zahraničí, pomůžeme mu přes kolegy, s nimiž spolupracujeme, ale základna musí být tady. Díky tomu také rostete se svými klienty někdy celá desetiletí. ●



VÍT STEHLÍK

MANAGING PARTNER

WHITE & CASE



Jakým způsobem budou poskytovány právní služby za 10 let?
Za 10 let se poskytování právních služeb výrazně změní díky dynamickým změnám, které už dnes zažíváme. Moderní technologie, jako jsou pokročilé audiovizuální nástroje a umělá inteligence, už teď mění způsob, jakým pracujeme a komunikujeme. Méně cestujeme a více využíváme digitální prostředky, což nám práci zjednodušuje a zefektivňuje. My sami jsme už na tuto vlnu změn naskočili a aktivně sledujeme, jak mohou nové technologie zlepšit naše služby. Tento trend bude pokračovat a my se na to těšíme, protože vidíme v technologiích velký potenciál pro náš obor. Ale co je a vždy bude nejdůležitější, je důvěra mezi klientem a advokátem. To je něco, na čem si zakládáme a čeho si velmi vážíme. V budoucnu bude tato důvěra ještě důležitější, protože žádná moderní technologie nedokáže nahradit osobní vztah, empatii a porozumění situaci klienta, na kterých stojí kvalitní právní poradenství.

Sledujete nárůst provozních nákladů? A má to dopad na výkonnost kanceláře, pokud jde o výnos na právníka?
Sledujeme samozřejmě provozní náklady, ale naše kancelář se primárně zaměřuje na poskytování vysoce specializovaných a individualizovaných právních služeb, kde je přístup k nákladům a výnosům méně tabulkový. Naším hlavním cílem je poskytovat kvalitní a osobní právní služby, což znamená, že se více soustředíme na potřeby a spokojenost našich klientů než na striktní sledování provozních nákladů a výnosů na právníka. Tento přístup nám umožňuje udržovat vysoký standard služeb bez ohledu na fluktuace v provozních nákladech, což se z dlouhodobého hlediska ukazuje jako správná strategie i z hlediska ziskovosti.

Jaké advokátní specializace mají největší budoucnost? Jsou nějaké, které v budoucnu zaniknou?
Specializované poradenství bude mít svou budoucnost vždycky. My se v naší praxi orientujeme spíše podle klientů a odvětví, na které se specializují, než na konkrétní typ právní služby, kterou pro ně poskytujeme. V tom také vidíme velký potenciál, protože předpokladem kvalitní služby je hluboké pochopení byznysu našich klientů. Jedině tak může naše poradenství mít skutečný komerční přesah. Takový přístup považujeme zároveň za perspektivní i do budoucna. Zároveň se soustředíme na takovou oblast právních služeb, kterou považujeme za principiálně inovativní – ať už se jedná o nové formy financování, inovativní právní struktury nebo transakční produkty. Budeme-li o něco konkrétnější, lze očekávat růst především v oblasti nových technologií a digitalizace, což s sebou v právní oblasti přináší potřebu jednak již výše zmíněných inovativních postupů reagujících zejména na vysoké tempo tohoto růstu, dále pak také potřebu expertizy v oblasti veřejnoprávní regulace, práva duševního vlastnictví či IT práva. Nemyslíme si však, že by v budoucnu zaniklo některé z odvětví právní specializace, na kterou se soustředíme.

Jaká je pro vaši kancelář nebo advokacii obecně největší výzva pro rok 2025?
Pro nás je největší výzvou pro rok 2025, stejně jako pro mnoho jiných advokátních kanceláří, především nabírání talentovaných lidí a udržení si skvělého pracovního prostředí. Klíčové je pro nás vytvořit prostředí, kde nás bude bavit trávit čas a kde budeme moci odvádět práci, která nás naplňuje a baví. Rovněž chceme nadále spolupracovat s klienty, kteří oceňují naši kvalitu služeb a náš přístup. Výzvy jsou tedy spíše kontinuální a spojené s udržením vysokého standardu jak uvnitř kanceláře, tak ve vztahu s klienty.

Na které ocenění mimo právních žebříčků jste nejvíc hrdí?
Právní žebříčky jsou pro nás důležité, protože odrážejí, jak naši práci vnímají klienti a konkurence. Na co jsme ale zároveň hrdí, je stabilita našeho týmu. Téměř polovina našich kolegů je s námi déle než 10 let, někteří dokonce více než 20 let. To svědčí o tom, že jsme dokázali najít udržitelnou formu práce, která umožňuje skloubit vysoké pracovní nasazení se soukromým životem. Na špičkové úrovni je to obrovský úspěch a my jsme na to velmi pyšní.

Jaké benefity a systémy odměňování využíváte?
Kromě finanční odměny se soustředíme na benefity, které vytvářejí příjemné a pozitivní pracovní prostředí, kde se lidé cítí dobře a kde se jim dobře pracuje. Zrovna v těchto měsících rekonstruujeme kanceláře tak, aby byly co nejpohodlnější pro naše kolegy. Nabízíme také různé benefity v podobě programů na podporu wellbeing, ať již cvičení jógy, Multisport kartu, ovoce v kanceláři, služby fyzioterapeuta či možnost využít externího mentora. Dále nabízíme možnost stáží v zahraničních pobočkách naší firmy. Snažíme se zaměřit na potřeby našich zaměstnanců a aktivně zjišťujeme, o co mají zájem, abychom jim mohli co nejlépe vyhovět. ●

KONCIPIENTI TEĎ BEROU NEJČASTĚJI 40 TISÍC MĚSÍČNĚ

Mzda advokátních koncipientů by měla začínat na 40 tisících korunách, shoduje se teď patrně většina středně velkých a velkých advokátních kanceláří. O penězích pro začínající právníky se nyní mluví poměrně otevřeně, inzeráty už běžně obsahují související nabídky, což nikdy dříve nebylo zvykem. Ale zároveň platí, že výše částky na výplatní pásce už není jedinou motivací pro nábor schopných lidí. I když v advokacii stále nesmírně důležitou.

TEXT: Jan Januš

Mzdy advokátních koncipientů a vůbec podmínky pro jejich práci dlouhodobě zkoumá právní influencerka Šárka Chytrová, vystupující na sociálních sítích jako „holkapravnicka“. Podle jejího průzkumu mezi zhruba 500 respondenty ze začátku letošního roku činil průměrný koncipientský plat necelých 42 tisíc korun, medián byl 40 tisíc korun. V Praze jsou částky logicky ještě vyšší, v jiných městech naopak nižší. Je to optimální? A jak se vůbec dívá advokátní trh na tuto otevřenost a související průzkumy?

„Průzkumy, jako je například tento zmíněný, jsou pro nás zajímavé, protože si na nich můžeme potvrdit naše informace o situaci na trhu,“ říká spoluřídící partner PRK Partners Radan Kubr. „Našim koncipientům platíme více, než je zde uvedený průměr, ale hlavně stejně jako u všech našich pozic přistupujeme k odměňování velmi individuálně. Dokážeme tak ocenit schopné jedince a přizpůsobujeme jejich ohodnocení tak, aby reflektovalo jejich přínos pro kancelář. Věříme totiž, že kvalitní odměňování je klíčové pro motivaci a udržení talentovaných právníků již od začátku jejich kariéry,“ dodává.

Standard může být i 50 tisíc a víc

I v jiných velkých kancelářích koncipientské mzdy startují automaticky ještě výše. „Koncipienti u nás začínají na 50 tisíci korunách, ve druhém roce koncipientury činí měsíční mzda 57 tisíc a ve třetím roce praxe si přijdou na 65 tisíc korun,“ vypočítává otevřeně partner Rowan Legal Vilém Podešva. „Dále jsme zavedli systém odměn vyplácených na měsíční bázi. Systém, který není mezi tuzemskými kancelářemi běžným standardem, poskytuje našim začínajícím právníkům finanční benefit ve výši 500 korun za každou hodinu práce nad rámec stanoveného měsíčního targetu. Ten činí 6,5 hodiny denně.“

Že by se měly mzdy advokátních koncipientů postupně navyšovat, je logické, platí to i v jiných profesích. „U advokátní kanceláře, která se zaměřuje na stabilitu týmu a chce nabízet svým koncipientům dlouhodobou kariéru, se za současných ekonomických podmínek meziroční nárůst odměn může pohybovat okolo 15 až 20 procent po celé období od zahájení koncipientské praxe až do složení advokátních zkoušek,“ říká managing partner Deloitte Legal Martin Bohuslav.

„Mzda koncipientů by měla růst postupně, reflektovat jejich rostoucí zkušenosti a hodnotu pro kancelář, a zároveň být konkurenční ve srovnání s jinými možnostmi na trhu,“ uvádí Miroslav Dubovský, country managing partner DLA Piper. „V naší praxi to znamená, že jejich mzda roste každoročně ruku v ruce s jejich zvyšujícími se odbornými dovednostmi, zkušenostmi i rostoucí odpovědností, přičemž tempo růstu výrazně převyšuje inflaci. Současně pak umožňujeme získání bonusů v případě splnění kritérií.“

Bez dalšího ale už nemusí platit to, že v mezinárodních advokátních kancelářích se vydělává více než v těch českých. Co možná nejlepší peníze se totiž snaží nabídnout většina špiček trhu. „Náš přístup ke koncipientům si stanovujeme sami, nikoli v reakci na přístup ostatních advokátních kanceláří, takže jejich přístup ani příliš nesledujeme. Mám za to, že koncipientům nabízíme jedny z nejvyšších platů, ale nevázal bych to nutně na fakt, že jsme mezinárodní právní kancelář. Je to zřejmě dáno naší schopností dosahovat vysokých tržeb na právníka a ochotou se o ně ‚podělit‘

MZDY KONCIPIENTŮ: CELOREPUBLIKOVÉ ÚDAJE

Průměr:

41 759

Maximální hodnota:

110 000

Medián / Modus:

40 000

Minimální hodnota:

15 890

Zdroj: Instagram: holkapravnicka
Průzkum probíhal od 25. 1. 2024 do 9. 2. 2024 přes Google Forsm. Celkově dorazilo 496 použitelných odpovědí. Veškeré mzdy jsou uváděny v hrubých měsíčních částkách a českých korunách. Více informací na instagramovém profilu holkapravnicka.

v podobě vyšších platů koncipientů (i seniorních) právníků," popisuje managing partner Squire Patton Boggs Rostislav Pekař. „Také mám za to, že více než srovnatelné české kanceláře klademe důraz na perspektivu dlouhodobé spolupráce, ale to může být jen dojem. Nicméně fakt, že jsme mezinárodní kancelář, je pro oba tyto aspekty relevantní, ale nikoli rozhodující. Čistě teoreticky, kdybych si zítra založil vlastní kancelář, na svém přístupu bych nic neměnil," dodává.

„Pokud jde o rozdíly mezi českými a zahraničními kancelářemi, domníváme se, že díky našemu silnému mezinárodnímu zaměření jsme schopni jim plně konkurovat," říká pak za PRK Partners Radan Kubr. „Vzhledem k našim mezinárodním projektům a klientele mají naši právníci možnost pracovat na komplexních případech s globálním dopadem, což přináší jak profesní růst, tak i adekvátní ohodnocení."

A zaslouží si i odměny a benefity...

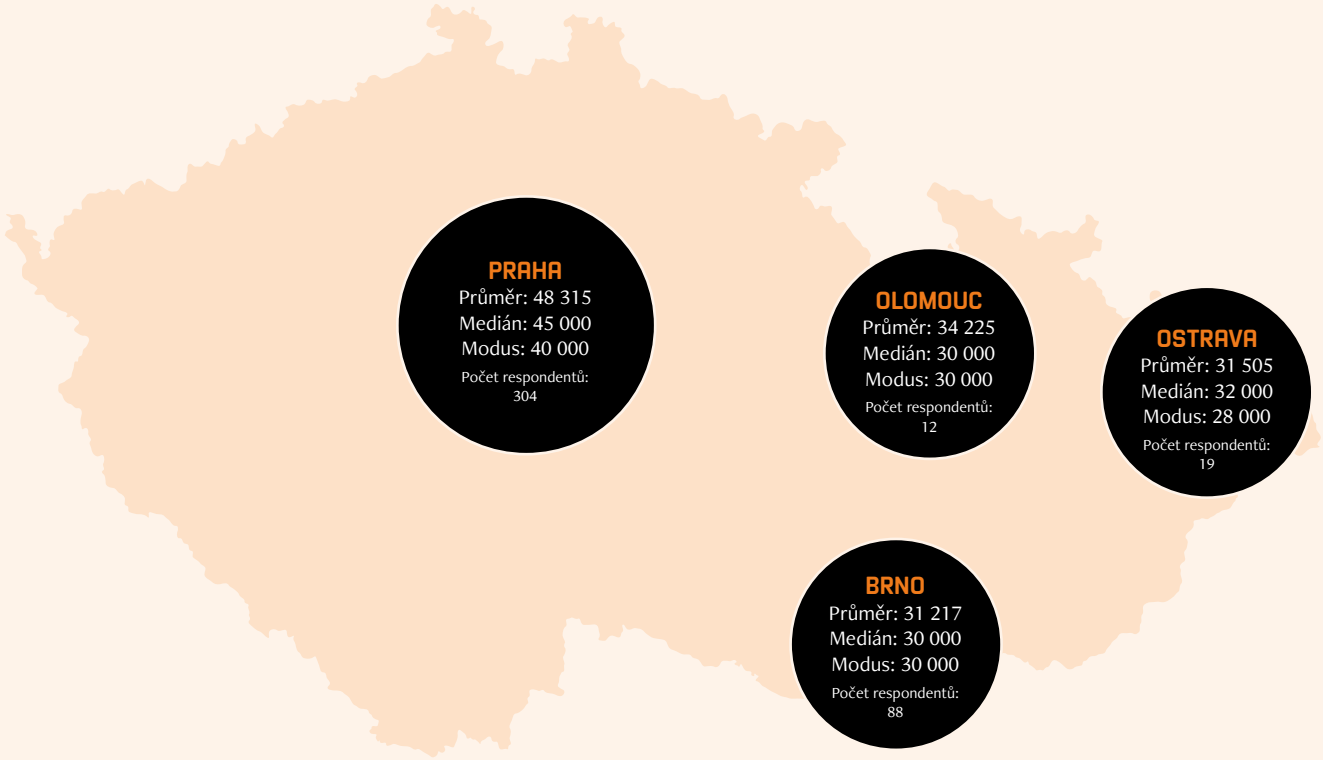
„Finanční složka je důležitou motivací i u koncipientů. V naší pražské kanceláři práci a úsilí koncipientů pravidelně vyhodnocujeme a odměňujeme je ad hoc nad rámec jejich měsíční mzdy, a to za mimořádný přínos na klientských projektech nebo za splnění dalších úkolů v rámci kanceláře," říká Ondřej Peterka, managing partner kanceláře Peterka & Partners, a konkrétněji dodává: „Odměny jsou diskreční a pohybují se zhruba do 20procentní výše mzdy měsíčně. Koncipienti mají též nárok na bonus za akvizici nových klientů, který se počítá z obratu."

Všechno se ale netočí jen kolem peněz, které koncipientům přijdou každý měsíc na účet. „Co se týče benefitů, poptávají současní kandidáti a koncipienti například jazykové kurzy či příspěvky na sport. Nám se z méně častých benefitů dlouhodobě osvědčil příspěvek na MHD v Praze či očkování proti chřipce," vypočítává Peterka.

„Zaujmout kvalitní advokátní koncipienty je čím dál náročnější, a to z několika důvodů. Všeobecně se mění jejich očekávání a hodnoty. Mladí profesionálové dnes více než dříve hledají smysluplnou práci, která jim přináší nejen profesní růst, ale i určitou osobní satisfakci," upozorňuje na další zásadní rozměr dnešního zaměstnávání Miroslav Dubovský. „Často si kladou otázky ohledně rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem, zda jim práce či daný obor dává smysl a případně i jak se firma staví k současným celospolečenským tématům. Současně pak rostou možnosti alternativních pracovních příležitostí pro mladé začínající právníky, a to nejen v komerční sféře, ale i ve státních institucích či neziskovém sektoru." S tím, že „advokátní kanceláře budou muset i nadále investovat do inovativních přístupů, nejen v rámci náboru, ale i v samotné práci a rozvoji koncipientů, aby přilákaly a udržely si kvalitní talenty".

To reflektují i ostatní kanceláře. „Mění se struktura a požadavky právního trhu, zájem o práci v kvalitní advokacii a tím i kritéria, podle kterých nové koncipienty hledáme. Ruku v ruce s tím se mění i očekávání koncipientů ohledně jejich budoucího zaměstnavatele, prostředí, ve kterém mají pracovat, a stylu práce," říká managing partner CMS Tomáš Matějovský. „Začínající právníci dnes kladou výrazně větší důraz na rovnováhu mezi pracovním a osobním životem, a roste také jejich zájem o hodnoty jako diverzita, rovnost, inkluze a sounáležitost. Tyto principy v CMS dlouhodobě prosazujeme – nedávno jsme se například připojili

MZDY KONCIPIENTŮ: DLE MÍSTA PRÁCE



k lokálnímu Pride Business Foru – a věříme, že otevřená firemní kultura, která respektuje rozmanitost názorů i zkušeností, je klíčem k naplnění potenciálu každého jednotlivce. Zároveň se zaměřujeme na efektivní využívání moderních technologií a inovativní právní praxi, což, věřím, naši koncipienti oceňují. Jsme rádi, že i proto se nám daří kvalitní kandidáty zaujmout."

A právě v této kanceláři k naplnění hodnot aktuálně využili i svého stěhování. „Začátkem listopadu jsme se přestěhovali do historické budovy Paláce Dunaj, kde se prolíná elegance 20. let s nejmodernějšími technologiemi a vysokými standardy udržitelnosti. Naše nové sídlo symbolizuje vizi CMS o advokátní kanceláři budoucnosti a podporuje hybridní pracovní prostředí, které umožňuje flexibilitu a work-life balance," popisuje Matějovský. „To zahrnuje práci z domova, příspěvky na sport či programy zaměřené na duševní zdraví – benefity, po kterých je podle mých zkušeností největší poptávka. Nicméně nejde pouze o nabízené benefity, ale především o naši otevřenou firemní kulturu a celkové prostředí, díky kterým cítíme přetrvávající, respektive nadále se zvyšující zájem kandidátů o kariéru právě u nás."

Právě home office je v současnosti u koncipientů jedním z nejkontroverznějších témat. „V Kinstellaru říkáme, že ‚nárok na práci z domova' existuje, ale ‚právo učit se od těch nejlepších' je mnohem cennější a důležitější pro rozvoj a kariérní růst koncipientů," říká za tuto kancelář její managing partner Jan Juroška. „Home office nabízíme, ale věříme, že právě při kávě v kanceláři, během neformálního rozhovoru na chodbě nebo při společné analýze případů vznikají ty nejlepší nápady a budují se (nejen profesní) vazby mezi jednotlivými kolegy."

... nebo další spolupráci

Samostatnou otázkou pak je i „nárok" na další spolupráci ve chvíli, kdy se z advokátního koncipienta stane advokát. Podle řady hlasů není fér, když kancelář právníka tři roky zaměstnává, ale poté, co složí zkoušky, už jim další práci jako advokátovi nenabídne. „Nechci hovořit o nějakém ‚nároku', byť v uvozovkách, protože každá kancelář má jiný přístup a hodnoty. V Deloitte Legal však jednoznačně považujeme za součást naší firemní kultury přístup, kdy koncipienty nevnímáme jako ‚levnou pracovní sílu', která se má využívat, dokud potřebuje získávat povinnou praxi," říká Jiřina Procházková, partnerka Deloitte Legal. „Naopak, koncipienti jsou naši rovnocenní kolegové. A pokud u nás koncipient úspěšně dokončí svou praxi a složí advokátní zkoušky, chceme mu nabídnout další spolupráci jako advokátovi."

„V Kinstellaru věříme spíše v ‚zaslouženou příležitost'. Snažíme se rozvíjet prostředí, kde každý koncipient má příležitost vybudovat si kariéru a následně přejít do role advokáta, pokud se prokáže jeho vysoká profesionalita, schopnosti a zápal pro advokacii," říká Jan Juroška. „Dlouhodobě se snažíme pracovat již se studenty a postupně je přesouvat na koncipientské pozice. Nabídka další spolupráce tedy není automatická, ale na základě vzájemného respektu a výsledků, kterých koncipient dosáhne. Chceme tak motivovat k dosažení co nejlepších výsledků, nikoli k nárokování; a snažíme se poskytnout podporu, kterou koncipienti ke svému dalšímu růstu potřebují," uzavírá. ●

BYZNYS JSME MY, ŘÍKAJÍ STÁLE HLASITĚJI FIREMNÍ PRÁVNÍCI

Využívají elitní firemní právní týmy externí pomoc od advokátů na konkrétní otázky nebo komplexní strategické projekty? Jaké výzvy společně tyto dvě skupiny expertů řeší? V čem jsou si podobné, a kde se naopak rozchází? V anketě magazínu TOP PRÁVNÍ BYZNYS odpovídají ti nejpovolanější: šéfprávníci úspěšní v Česku i ve světě.

LUKÁŠ ZAPLETAL

GENERAL COUNSEL

COCA-COLA BOTTLING INVESTMENTS GROUP (SINGAPORE)



V čem jsou největší týmy firemních právníků podobné elitním advokátním kancelářím?
Velké korporátní právní týmy a elitní advokátní kanceláře mají jedno společné: nepracují jen s právem, ale především s důvěrou, strategií a kontextem. Firemní týmy odlišuje jejich hluboké zapojení do byznysové DNA – spolupráce s advokátními kancelářemi je pak symbiózou, kde se specializované právní znalosti setkávají s hlubokým vhledem do korporátních cílů a procesů. Tato dynamika přináší řešení, která jsou právně přesná a současně byznysově smysluplná.

Jaké výzvy společně s externími poradci aktuálně řešíte?
Externí advokáti u nás hrají klíčovou roli při realizaci strategických projektů, jako je např. refranchising výrobních operací (tzv. bottling). Letos jsme společně úspěšně dokončili tyto transakce v Bangladéši a na Filipínách, přičemž zde hovoříme o hodnotě přesahující miliardu dolarů.

LENKA SLAVÍKOVÁ

MANAŽERKA ÚTVARU SKUPINOVÉ ZÁLEŽITOSTI

ÚTVAR PRÁVNÍ SLUŽBY ČEZ



V čem jsou největší týmy firemních právníků podobné elitním advokátním kancelářím?
Podobnost vidím zejména v možnosti vytváření expertních právních týmů, a to ne jenom na ad hoc projekty. V případě velkých týmů firemních právníků lze (obdobně jako v advokátních kancelářích) vytvářet dlouhodobě specializované menší týmy a postupně tak vytvářet vysoce profesionální know-how v dané oblasti.

Sledujete v posledních letech růst v oblasti právní expertizy, kterou zastřešujete v rámci týmu a neoutsorcujete?
V posledních letech určitě sleduji nárůst interního know-how a aktivně se i zasazuji za neustálé zvyšování právní expertizy našeho týmu. Jsem přesvědčená o tom, že cílené budování stabilního právního týmu, který má kromě dokonalé znalosti korporace, její historie a procesů také příslušnou expertizu, je tou správnou cestou, kterou lze poskytovat interní právní služby na velmi vysoké úrovni. A pokud je potřeba outsourcovat, tak takovýto tým dokáže z mých zkušeností navíc i lépe koordinovat externí právní poradce.

Pokud se potřebujete obrátit na externí pomoc, podle čeho si vybíráte, s kým budete spolupracovat?
Spolupracujeme primárně s řádně vysoutěženými advokátními kancelářemi, přičemž při výběru zohledňujeme vždy víc kritérií. Mezi hlavní kritéria patří samozřejmě expertiza, know-how a předchozí zkušenosti v dané oblasti. Za aktuálně největší přidanou hodnotu externích poradců považuji zejména expertní znalost v dané oblasti a možnost nasazení větších týmů na řešení komplexních právních otázek. Jako užitečnou přidanou hodnotu také vnímám určitý nadhled externích právních poradců plynoucí z jejich zkušeností s řešením obdobných právních otázek pro své klienty, například v souvislosti s implementací evropské regulace.

Jaké výzvy společně s externími poradci aktuálně řešíte?
V rámci mojí agendy jde aktuálně zejména o výzvy související s řadou nových evropských předpisů, na jejichž implementaci se v rámci Skupiny ČEZ připravujeme.

JAKUB TUČEK

HEAD OF LEGAL

INVESTIČNÍ SKUPINA NATLAND



Sledujete v posledních letech růst v oblasti právní expertizy, kterou zastřešujete v rámci týmu a neoutsorcujete?
Know-how stoupá s délkou strávenou v každodenním fungování skupiny. Částečně již bylo odpovězeno v předchozí odpovědi, podrobná znalost struktury skupiny, fungování, přemýšlení a strategie akcionářů a vzorce společné pro případy určitého druhu jsou externí kanceláří nenahraditelné. To se projeví zejména ve strukturování interních vztahů mezi členy skupiny a nastavení fungování po právní a daňové stránce, takové věci se outsourcují velmi špatně. Odpovědnost vnímám velmi podobnou jako v případě advokáta při poskytnutí právní služby, samozřejmě pokud se jedná o firemního právníka v zaměstnaneckém poměru, je odpovědnost, pokud jde o rozsah, omezena zákoníkem práce. Kde je velký rozdíl, je odpovědnost vůči akcionářům za výsledek věci, do které se rozhodneme pustit, protože tu má vždy firemní právník, a nikoliv outsourcovaný expert.

Pokud se potřebujete obrátit na externí pomoc, podle čeho si vybíráte, s kým budete spolupracovat?
Každá společnost či skupina, ať již malá, nebo velká, nezbytně potřebuje obě složky, tj. interní právníky a outsourcované služby. Při výběru advokátní kanceláře jako partnera je pro mě, resp. i pro skupinu, nejdůležitější zejména osobní zkušenost s výstupy, expertiza v oblasti, kterou poptávám, případně reference a nepochybně také osobní pocit. Pochopitelně i cena služeb v poměru k výkonu je důležitá. Ve většině případů pak využíváme externí kancelář pro izolovaný případ, který se advokátní kanceláři svěří celý a je pokryt pojištěním, které mají elitní kanceláře na dostatečné úrovni pro případ, že by se stala nějaká chyba. Přidaná hodnota advokátní kanceláře je schopnost podívat se na případ jinýma očima, naopak nezatíženýma interními vztahy a potřebami. U větších kanceláří ještě doplněna o schopnost navržené řešení diskutovat s daňaři, auditory, znalci apod. a předložit komplexní řešení.

Jaké výzvy společně s externími poradci aktuálně řešíte?
Vzhledem ke vstupu skupiny Natland na evropský trh litigací prostřednictvím německé entity je v našem případě aktuálně největší výzvou kartelový case výrobců nákladních automobilů, v němž máme zapojené advokátní kanceláře v Německu a USA. Jde o poměrně velkou věc, která vyžaduje komunikaci a koordinaci právních služeb a volbu správné strategie tak, abychom pro klienty zajistili náhradu, na kterou mají nárok.

Jinak obecně po interním vyhodnocení příležitosti se obracím na externí poradce s žádostí o jejich názor a případnou participací na strukturování transakce, kde ve valné většině případů výzvy přicházejí po cestě.

VLADIMÍR KRASULA

GROUP COUNSEL

JETBRAINS



V čem jsou největší týmy firemních právníků podobné elitním advokátním kancelářím?
Velké interní právní týmy, jako je ten náš v JetBrains, jsou v mnoha ohledech podobné elitním advokátním kancelářím. Členové našeho týmu se také specializují na konkrétní oblasti práva, aby mohli uplatnit svou hlubokou odbornost a dodat špičkovou kvalitu. Na rozdíl od externích právníků ale kombinujeme právní odbornost s detailní znalostí našich vlastních produktů, podnikání JetBrains a celkového kontextu firmy – specializujeme se na vše, co souvisí s JetBrains. Co nás odlišuje, je skutečnost, že nejen chráníme a podporujeme růst společnosti, ale také pomáháme řídit inovace, například v oblasti AI, a zodpovědně vyvíjíme nové nástroje, přičemž neustále zkoumáme příležitosti v dalších vznikajících oblastech.

Sledujete v posledních letech růst v oblasti právní expertizy, kterou zastřešujete v rámci týmu a neoutsorcujete?
Vnímám, že právní týmy, včetně toho našeho, udělaly v posledních letech významný pokrok. Interně zajišťujeme stále více agendy, protože rozšiřujeme naše know-how a odbornost. Zároveň však neustále vznikají nové oblasti, kde se spoléháme na externí odborníky – například při vstupu na nové trhy nebo řešení specifických oborových regulací. Myslím, že tento balanc pro nás a naše vedení představuje skvělou rovnováhu – klíčové oblasti si udržujeme pod kontrolou interně, ale zároveň se můžeme obrátit na špičky v oboru, když je to potřeba.

Pokud se potřebujete obrátit na externí pomoc, podle čeho si vybíráte, s kým budete spolupracovat?
Když hledáme externí pomoc, nejdůležitější pro nás je, aby advokátní kancelář znala a rozuměla předmětu naší činnosti a byla schopná reagovat na naše potřeby. Kanceláře si vybíráme na základě jejich mezinárodních zkušeností, protože působíme globálně. Často také spolupracujeme s odborníky, které známe z různých profesních akcí nebo na základě osobních doporučení. Velmi si ceníme dlouhodobých vztahů, protože pak nemusíme začínat každou radu od nuly a můžeme se soustředit přímo na daný problém. A přiznávám, že malé „bonusy“ jako schopnost poradců pracovat v našich IT nástrojích nebo v těchto nástrojích s námi rovnou komunikovat jsou příjemným doplňkem.



MARTIN BERDYCH

LEGAL & CORPORATE AFFAIRS MANAGER

KOMERČNÍ BANKA

V čem jsou největší týmy firemních právníků podobné elitním advokátním kancelářím?
Největší týmy firemních právníků a elitní advokátní kanceláře jsou si podle mého názoru podobné v několika oblastech. Předně mají kvalitní právníky a vysoké standardy. Největší společnosti zaměstnávají špičkové právníky, často s předchozími zkušenostmi z velkých advokátních kanceláří. Tito právníci mají vysokou kvalifikaci, odbornost a zkušenosti na to, aby zvládli složité právní problémy podobně jako jejich kolegové z advokátních kanceláří.

Další podobnost je ve specializaci a odbornosti. Stejně jako advokátní kanceláře i velké interní právní týmy jsou často rozděleny do různých specializací a díky tomu mohou poskytovat vysoce odborné služby v různých oblastech práva. Stejně jako velké advokátní kanceláře se i interní právní týmy mezinárodních skupin mohou spolehnout na expertizu kolegů ze zahraničí. Největší týmy firemních právníků a elitní advokátní kanceláře se také podobají v oblasti náročných a komplexních případů.

Velké interní právní týmy řeší často interně složité případy, které mohou být podobně komplexní jako případy řešené advokátními kancelářemi. Zahrnují například velké fúze a akvizice, regulatorní projekty na lokální i globální úrovni stejně jako významné soudní spory.

Opomenout nemůžu ani důraz na hodnocení rizik a prevenci. V obou případech se klade důraz na prevenci a správné vyhodnocení právních rizik, které má společnost ochránit před právními problémy při současném respektování provozních a obchodních požadavků. Podobu vidím i v rychlém přizpůsobení se novým regulacím a trendům. Oba týmy musí reagovat na rychlé změny v právních předpisech a trendech, jako jsou nové technologie nebo nové regulatorní požadavky.

Rozdíl je pak ve vztahu ke klientovi. Interní právníci jsou integrální součástí společnosti a znají tak její strukturu, kulturu rizika a produkty mnohem podrobněji.

Sledujete v posledních letech růst v oblasti právní expertizy, kterou zastřešujete v rámci týmu a neoutsorcujete?
V našem případě určitě dochází k nárůstu interního know-how právě v důsledku kombinace značné komplexity bankovní regulace a souvisejících právních předpisů a specializace interních právníků. Výsledkem je, že dochází k outsourcingu spíše u poměrně konkrétních otázek namísto outsourcingu celých řešení nebo velkých projektů. Interně jsou – ve spolupráci s právníky skupiny – řešena i velmi komplexní témata často s mezinárodním přesahem.

Pokud se potřebujete obrátit na externí pomoc, podle čeho si vybíráte, s kým budete spolupracovat?
Především podle expertizy konkrétního advokáta nebo právního týmu, schopnosti nacházet a poskytovat praktická řešení vyhovující konkrétní situaci a samozřejmě také podle cenových podmínek. Přidanou hodnotou může být zejména poskytování právních služeb v oblasti zahraničního práva nebo i cílená specializace advokáta na otázky, pro které nemáme interní specialisty.

Jaké výzvy společně s externími poradci aktuálně řešíte?
Externě řešíme především případy, kde je nutná znalost zahraničního práva nebo některé vysoce specializované soudní spory. Externí kanceláře využíváme také na přípravu dluhopisových programů nebo dokumentací pro komplexní transakce, kde je zapojeno více stran. Z regulatorních projektů aktuálně zejména regulaci DORA (Digital Operational Resilience Act).



TEREZA RYCHTAŘÍKOVÁ

HEAD OF LEGAL

VODAFONE

Sledujete v posledních letech růst v oblasti právní expertizy, kterou zastřešujete v rámci týmu a neoutsorcujete?
Popravdě, v tomto se má odpověď neliší od minulého roku, naopak, velmi, velmi potvrzuji. Sleduji nárůst v oblasti digitální legislativy, ať už se jedná o regulaci umělé inteligence, implementaci evropského digitálního balíčku či kybernetické bezpečnosti. U takto kompaktních a rozsáhlých právních předpisů je sice možno konzultovat jednotlivé záležitosti s externími právními kancelářemi, nakonec to je ale interní právník se znalostí interního prostředí, který odpovídá za zavedení nové legislativy do firemních procesů a komunikaci s dalšími odděleními.

Pokud se potřebujete obrátit na externí pomoc, podle čeho si vybíráte, s kým budete spolupracovat?
Interní právníci se zaměřují především na hmotné právo, je to jejich dennodenní chléb. Jsem přesvědčena, že v našich řadách jsou experti na danou problematiku, kterou aktuálně řešíme. Naše společnost pak s externími advokátními společnostmi spolupracuje na sporové agendě. Vybíráme si je podle toho, zda jsou na oblast práva, které se spor týká, úzce zaměřeni a zároveň jsou schopni velmi dobře předat například soudu základní myšlenku, argumentaci, kterou zastáváme.

JONATHAN HANDYSIDE & VERONIKA BENÁČKOVÁ

GROUP GENERAL COUNSEL GROUP SENIOR COUNSEL – M&A AND ORGANIC GROWTH

ALLWYN

V čem jsou největší týmy firemních právníků podobné elitním advokátním kancelářím?
Allwyn sice nemá rozsáhlý tým interních právníků, ale vždy usilujeme o to, aby naše činnost odpovídala standardům elitních advokátních kanceláří. Obchodní oddělení a management Allwynu vnímáme jako našeho interního „klienta“, který od právního oddělení očekává služby srovnatelné s právní špičkou – tedy rychlou reakci, kritickou analýzu, kreativní řešení problémů, důraz na detail a vysokou kvalitu práce. Každá společnost se rozhoduje, jakým způsobem bude zajišťovat své právní potřeby – zda spíše prostřednictvím interních odborníků, nebo externích poradců. Domníváme se, že klíčem je rovnováha v rozložení sil. Externí poradce není zpravidla možné zcela nahradit, nicméně interní právníci, kteří rozumí našemu podnikání a odvětví, přinášejí zásadní přidanou hodnotu, kterou externí partneři nemohou plně nabídnout. Kromě toho interní právní tým umožňuje dosáhnout významných úspor, a to zejména v době, kdy náklady na služby advokátních kanceláří rostou mnohem rychleji než inflace. Tato kombinace odbornosti, znalosti specifik podnikání Allwynu a ekonomické efektivity je klíčovým důvodem, proč považujeme investici do interního právního týmu za strategicky důležitou.

Sledujete v posledních letech růst v oblasti právní expertizy, kterou zastřešujete v rámci týmu a neoutsorcujete?
V našem týmu sledujeme nárůst v oblasti know-how a právní expertizy, kterou zastřešujeme interně. Loterijní byznys je totiž po právní i regulatorní stránce natolik specifický, že vyžaduje znalosti a dovednosti, které si naši lidé nemohou přinést ze školy ani z advokátských zkoušek. Budování této odbornosti je dlouhodobý proces – mladí právníci u nás potřebují zhruba dva roky intenzivní praxe a mentorování od seniorních kolegů, aby dosáhli úrovně, kdy mohou samostatně řešit složité právní otázky a efektivně podporovat naše projekty.

Zároveň však musíme posilovat know-how u všech členů týmu. Nové regulace, zejména z EU, i naše expanzivní vize vyžadují od našich právníků nejen hlubokou znalost aktuálních pravidel, ale i schopnost se z uzavřených projektů poučit a posunout se o krok dále. Tato dlouhodobá orientace nám umožňuje zajistit hladký průběh nových procesů, z nichž některé jsou natolik strategické, že si citlivé informace chceme ponechat uvnitř společnosti a neoutsourcovat je ani k našim externím poradcům.

Abychom udrželi vysokou úroveň právní expertizy a byli vždy o krok napřed, spolupracujeme pravidelně s právními firmami na cílených školeních. V současné době dáváme dohromady plán školení na rok 2025, který zahrnuje vše potřebné pro to, abychom mohli naše velké vize a plány skutečně naplnit – od zajištění regulační shody až po efektivní expanzi na nové trhy.

Pokud se potřebujete obrátit na externí pomoc, podle čeho si vybíráte, s kým budete spolupracovat?
Při výběru externí právní pomoci je pro nás klíčové najít tým s prvotřídní odborností v dané oblasti. U komplexních věcí, jakými jsou například některé M&A transakce nebo vysoce riziková soudní řízení, je zásadní nejen špičková znalost, ale i schopnost kreativního řešení problémů. Externí právníci by měli chápat obchodní priority a nabízet praktická řešení, která přesahují rámec čistě právní analýzy.

Zároveň klademe důraz na vynikající klientský servis – očekáváme proaktivní přístup, flexibilitu a rychlé reakce. Role externího poradce jako důvěryhodného strategického partnera je stále nenahraditelná, a to i s ohledem na rozvoj technologií, jako je umělá inteligence. Kombinace odbornosti, kreativity a vynikající péče o klienta je pro nás největší přidanou hodnotou externích poradců.

Jaké výzvy společně s externími poradci aktuálně řešíte?
Ve spolupráci s externími poradci se zaměřujeme na široké spektrum právních a regulatorních výzev – od M&A, financování a kapitálových trhů až po komplexní otázky compliance a regulatoriky. Díky této kombinaci odbornosti a našeho zaměření na detail dokážeme nejen efektivně navigovat složitými procesy, ale také zajistit dynamický a úspěšný rozvoj společnosti, vždy v plném souladu s pravidly.





AKTUÁLNÍ BYZNYSOVÁ TÉMATA POHLEDEM PŘEDNÍCH EXPERTŮ

V rámci magazínu TOP PRÁVNÍ BYZNYS se opět věnujeme vybraným právním oblastem, které mají dopad i na byznysové prostředí.



Vedoucí partner advokátní kanceláře EY Law Ondřej Havránek a advokátka EY Law Barbora Suchá ve svém článku analyzují zajímavou kauzu na téma odpovědnosti zaměstnance za škodu. „Po přečtení nového rozsudku Nejvyššího soudu nebudou mít vedoucí zaměstnanci, firemní právníci a daňaři a zaměstnanci v dalších odpovědných profesích dobré spaní," avizují. To, že se na poli whistleblowingu, tedy ochrany oznamovatelů nebo doménových sporů, které jsou na vzestupu, ani v blízké budoucnosti rozhodně nudit nebudeme, přibližují v rozhovoru partneři advokátní kanceláře Havlík Švorčík Lenka Čížková a Michal Havlík.

Blíže se podíváme také na advokátní kancelář SNIEHOTTA & VAJDA LEGAL, která se specializuje zejména na korporátní právo, transakční a akviziční poradenství, pracovní právo, smluvní agendu, spory, ochranu osobních údajů a compliance. Její společníci Michal Sniehotta a Lukáš Vajda, stejně jako partnerka kanceláře Barbora Blahutová, se shodují v jednom: v posledním roce zaznamenali při poradenství korporacím výrazný nárůst poptávky po pracovněprávní agendě. Více přibližují ve svém příspěvku.

Rubrika EXPERT ani letos nevynechá zahraniční témata. Řada tuzemských investorů se totiž poohlíží po možnostech v zahraničí a Chorvatsko je geograficky i historicky považováno ze nejbližší přímořskou destinaci. Projevuje se to v zájmu soukromých investorů, ale i českých developerů, říká v rozhovoru partner advokátní kanceláře PETERKA PARTNERS Ondřej Dušek.

„Napadlo vás někdy, že i soutěžní právo dokáže být fascinující?" ptá se v úvodu svého článku Vladěna Svobodová, advokátka z JŠK, s tím, že nás tato oblast práva v podstatě provází v naší každodenní rutině, aniž bychom si toho vůbec všimli. „Napadne vás při koupi ranní kávy skokový nárůst ceny másla nebo čokolády? Může se jednat o zakázanou kartelovou dohodu?" ptá se dále.

Do rubriky EXPERT se zapojil také advokát Václav Mánek z DUNOVSKÁ & PARTNERS. A to s daňovou problematikou. Jak připomíná, složité holdingové struktury a akvizice jsou často v centru daňových sporů a nedávný rozsudek Nejvyššího správního soudu, kterému se věnuje, poskytuje nový pohled na to, co je v těchto případech považováno za nezákonné a zneužívající. ●

TĚŽKÝ ŽIVOT VEDOUCÍCH ZAMĚSTNANCŮ

Vedoucí partner advokátní kanceláře EY Law Ondřej Havránek a advokátka EY Law Barbora Suchá analyzují rozsudek Nejvyššího soudu ohledně náhrady škody v podobě doplatku daní a pojistného.

Podívejme se na velmi zajímavou kauzu na téma odpovědnosti zaměstnance za škodu. Po přečtení nového rozsudku Nejvyššího soudu nebudou mít vedoucí zaměstnanci, firemní právníci a daňaři a zaměstnanci v dalších odpovědných profesích dobré spaní.

Co se stalo?

Od roku 1999 do roku 2013 se v Národním divadle uplatňoval zvláštní systém odměňování výkonných umělců, zavedený po písemné konzultaci s MPSV. Umělci byli standardně zaměstnáni na základě pracovní smlouvy a při provádění dalších uměleckých výkonů nad rámec pracovní doby měli uzavřeny autorské smlouvy na stejnou činnost. Odměny vyplácené na základě autorských smluv nebyly zaměstnavatelem zdaňovány a nebylo z nich odváděno pojistné.

Systém odměňování umělců prošel řadou kontrol státních orgánů. V roce 2009 žádné pochybení v oblasti pojistného nenašla ani PSSZ, ani VZP. Při kontrolách v roce 2009 a 2012 nevytkl Národnímu divadlu žádné pochybení ani Státní úřad inspekce práce.

V roce 2009 byl popsaný systém odměňování přes autorské smlouvy včleněn do kolektivní smlouvy.

V roce 2013 však nové vedení Národního divadla rozhodlo, že takové odměňování umělců bylo obcházením zákoníku práce a pravidel pro práci přesčas. Dodatečně tedy provedlo příslušné odvody, včetně úroků a penále. Tyto platby pak



vyhodnotilo jako škodu, kterou měli nedbalostním porušením povinností při sjednávání kolektivní smlouvy v roce 2009 způsobit dva zaměstnanci: tehdejší ředitel Národního divadla, jenž kolektivní smlouvu podepisoval, a ředitelka administrativně právní sekce, jež ji pomáhala připravit.

Zaměstnanci škodu odmítli uhradit s tím, že systém zavedlo již předchozí vedení a nebyl v rozporu s legislativou.

Národní divadlo pak podalo žalobu na náhradu škody – od ředitelky požadovalo téměř 250 000 Kč a od ředitele necelých 90 000 Kč.

Pohled Nejvyššího soudu

Nejvyšší soud dospěl k závěru, že požadavky Národního divadla jsou opodstatněné.

Podle Nejvyššího soudu není možné, aby umělci vykonávali stejnou činnost po část měsíce na základě pracovní smlouvy a část měsíce na základě smlouvy podle autorského zákona. Závislou činnost je totiž možné vykonávat jen v pracovněprávním vztahu.

Ředitelka administrativně právní sekce měla „povinnost učinit správný právní výklad a rozpoznat riziko, jež pro jejího zaměstnavatele představuje kombinovaný způsob odměňování výkonných umělců. Protože byla odbornicí v oboru práva a na pozici právníka v Národním divadle dlouhodobě působila, mohla učinit správný výklad zákona."

I přestože praxe odměňování byla dlouhodobá a ze strany kontrolních orgánů nebylo shledáno pochybení, ředitelka měla a mohla upozornit zaměstnavatele (konkrétně ředitele) na existující riziko. Tento svůj úkol však nesplnila a podle Nejvyššího soudu vznik škody zavinila svou nevědomou nedbalostí.

Ředitel pak podle Nejvyššího soudu „z hlediska svých osobních poměrů byl zkušeným vedoucím pracovníkem. Určité riziko si musel uvědomovat již jen na základě skutečnosti, že kombinovaný systém odměňování byl vázán právě na



překročení limitů podle zákoníku práce; i jako právní laik si musel položit otázku, jaký by byl význam těchto zákonných limitů, kdyby je bylo možno snadno obcházet prostřednictvím jiných typů smluv". Přestože tedy ředitel převzal zaběhnutou praxi po svém předchůdci, nebyl odborníkem v oboru práva, ani o riziku nebyl informován ze strany ředitelky jako právní odbornice Národního divadla, i on vznik škody zavinil, i když v nižší míře než ředitelka.

Co si z toho vzít?

Pokud v roli vedoucího zaměstnance, firemního právníka nebo daňaře, HR manažera či na jiné odpovědné pozici vidíte ve své firmě jakoukoli praxi, která vám připadá na první (anebo na druhý) pohled podezřelá, musíte na to svého zaměstnavatele upozornit. Písemně. Poradit se s právníky. Nesmíte se nechat uchlácholit ani ujištěními kolegů, ani kontrolních či jiných orgánů, ani skutečností, že „takhle se to tady přece už 10 let dělá, tak to nemůže být špatně".

Pokud odpovědný zaměstnanec na nekalou praxi zaměstnavatele neupozorní, stačí například změna ve vedení firmy a může mít „na krku" žádost o náhradu škody. V případě obecné odpovědnosti je sice náhrada limitována čtyřapůlnásobkem průměrného měsíčního výdělku zaměstnance, nicméně tento limit se neuplatní na náhradu nákladů soudního řízení, která dosáhla v popisovaném případě výše několika set tisíc. ●

ÚSKALÍ NÁKUPU NEMOVITOSTÍ V ZAHRANIČÍ

Hodně tuzemských investorů se poohlíží po možnostech v zahraničí a Chorvatsko je geograficky i historicky považováno ze nejbližší přímořskou destinaci. Projevuje se to v zájmu soukromých investorů, ale i českých developerů, říká v rozhovoru pro magazín TOP PRÁVNÍ BYZYNS partner advokátní kanceláře PETERKA & PARTNERS Ondřej Dušek.

Ondřeji, PETERKA & PARTNERS je jedinou regionální východoevropskou právní firmou, vlastněnou navíc stoprocentně českými advokáty. Od svého založení v roce 2000 si vybudovala silné postavení ve všech klíčových jurisdikcích tohoto regionu. Ve kterých zemích je tedy kancelář aktivní v oblasti práva nemovitostí?
V nemovitostech poskytujeme poradenství ve všech státech, kde máme vlastní pobočky, tedy Polsku, Chorvatsku, Slovensku, Rumunsku, na Ukrajině, v Maďarsku a Bulharsku.



Který trh nemovitostí je nyní nejaktivnější?
Ohledně soukromých a menších investic nám nyní nejvíce roste poptávka v Chorvatsku. Mezi Čechy i dalšími Evropany je to stále oblíbenější lokalita i po covidu a inflačním šoku. Hodně tuzemských investorů se poohlíží po možnostech v zahraničí a Chorvatsko je geograficky i historicky považováno za nejbližší přímořskou destinaci. Projevuje se to v zájmu soukromých investorů, ale i českých developerů, kteří si vlny kupujících nemohli nevšimnout. Objem našich právních služeb pro obě tyto skupiny v Chorvatsku roste opravdu mohutně. Co se týče komerčních investic ve všech sektorech, je dlouhodobě největším tahounem Polsko. Jeho trh je obrovský a naše polská pobočka je na něm velmi aktivní.

V jakých oblastech vidíte největší potenciál pro rozvoj vašich služeb?
Velké nadnárodní korporace začaly tendrovat právní služby pro celý region EMEA. Podle našich zkušeností se jedná většinou o konkrétní právní oblast, včetně práva nemovitostí. Tyto nadnárodní korporace se na nás obracejí z důvodu, že jim již poskytujeme služby ve všech zemích střední a východní Evropy. Jsme tedy jejich dlouhodobým partnerem. Již jsme v několika takových tendrech uspěli, včetně tendru na poradenství ohledně nemovitostí vypsaného Fortune 500 společností.

Máte zkušenosti s poskytováním právních služeb i v jiných státech?
Mimo náš vlastní region střední a východní Evropy poskytujeme právní poradenství zejména při akvizicích nemovitostí našimi klienty i v dalších státech prostřednictvím partnerských advokátních kanceláří, jejichž práci pro klienta koordinujeme. Klient má komfort právní služby od prověřeného právního poradce za rozumnou cenu a má díky nám plnou kontrolu nad celým procesem. Jsme schopni ho připravit na všechny odlišnosti oproti zvyklostem na českém trhu.

Jaká jsou hlavní úskalí při koupi nemovitosti v jiných státech?
Právní systémy se u nemovitostí mohou v cizině lišit velmi podstatně. Nesprávná nebo nedostatečná právní dokumentace může vést k vážným právním problémům v budoucnosti. Nemovitosti mohou být předmětem vlastnických sporů nebo majetkových nároků třetích osob. Je nutné pečlivě ověřit vlastnická práva a historii nemovitosti, abyste se vyhnuli nečekaným problémům. Zejména v postsocialistických zemích nejsou všechny historické právní nesrovnalosti stále vyřešeny. Právní předpisy se také mohou v budoucnu měnit. Je vhodné znát názor odborníka na právní změny, které jsou na místním trhu očekávané, nebo dokonce jisté. Nemluvě o povolování staveb nebo rekonstrukcí.

Liší se daňové předpisy?
Daňová pravidla v cílové zemi jsou často zcela rozdílná od Česka. Nákup nemovitosti může znamenat nové daňové povinnosti. Česko je daňovým rájem pro majitele nemovitostí, daně spojené s vlastnictvím v podstatě neexistují. Je zásadní si před koupí zjistit podrobnosti o reálných daňových nákladech v dané zemi a lokalitě. ●

PETERKA PARTNERS
YOUR CEE LAW FIRM

KAŽDODENNÍ „SOUTĚŽINA“

Napadlo vás někdy, že i soutěžní právo dokáže být fascinující? V podstatě nás provází v naší každodenní rutině, aniž bychom si toho vůbec všimli. Napadne vás při koupi snídaně skokový nárůst ceny másla nebo čokolády? Může se jednat o zakázanou kartelovou dohodu? I nad tím se zamýšlí ve svém článku Vladěna Svobodová, advokátka z JŠK.

Kartelové dohody jsou vlastně nevyčerpatelné téma. Zakázaná protisoutěžní dohoda nemusí mít pouze podobu papírové smlouvy odsouhlasené všemi zúčastněnými. Kartelovou dohodu často uzavřete přes whatsapp, účastí na obchodním jednání nebo jen tím, že neopustíte včas jednání, na kterém se snaží domluvit ceny na příští rok vaši obchodní partneři. Lze ji však uzavřít dokonce i tím, že budete tiše koordinovat jednání dle ostatních účastníků na trhu, jde o tzv. tacitní koluzi.

Myslíte, že si zprávy na whatsappu snadno smažete? Ano, samozřejmě, myslela si to i přední světová společnost International Flavours & Fragrances IFF (Francie), než obdržela před pár týdny rekordní pokutu ze strany Evropské komise ve výši 15 900 000 eur.

Jak je známo, za uzavření kartelové dohody padají často milionové i miliardové pokuty, které je společnost povinna zaplatit. Novinkou, která se chystá pro příští rok, ovšem je, že nově budou za tyto kartelové dohody odpovědni vedle samotných společností také manažeři jednotlivých společností, případně jiné osoby účastnící se jednání jako fyzické osoby. Nutné je prokázání úmyslného jednání. Určitě vás na tomto místě automaticky napadne výše případné sankce pro manažery. Návrh zákona počítá s výší finanční pokuty až 10 000 000 Kč a 5letým zákazem činnosti.

Zanikne-li společnost, zbaví se tím povinnosti zaplatit pokutu? Ne tak docela, pokud má společnost právní nástupce, přejde tato povinnost na ně.

V poledne si jdete na oběd s obchodním partnerem domluvit podmínky akvizice a radujete se, že vzhledem k nízkým finančním tresholdům se vyhnete kontrole spojení ze strany soutěžního úřadu? Omyl, novinkou příštího roku bude s nejvyšší pravděpodobností zavedení tzv. call-in režimu. To znamená, že soutěžní úřad bude moci zpětně prověřovat fúze či akvizice, přestože nebudou dosahovat potřebných finančních limitů.

Při cestě z práce si ve výlohách prohlížíte luxusní kabelky nebo luxusní šperky. Myslíte si, že výrobce luxusního zboží může omezit možnost svého odběratele stanovit si vlastní prodejní cenu odebraného luxusního zboží? V zásadě ano! Luxusní zboží má totiž výjimku z důvodu zachování si jedinečnosti, luxusnosti a „omezené dostupnosti“.

Než dojedete domů, minete klasický billboard s reklamou, o kus dál další reklama, tentokrát na plachtě. Myslíte si, že pronájem těchto reklamních nosičů se bude řídit různými obchodními podmínkami? Vždyť jde minimálně o dva různé materiály! Omyl, Úřad pro ochranu hospodářské soutěže dovodil, že se jedná o tentýž relevantní trh, musíme tedy uplatňovat shodné obchodní podmínky.

Před spaním zkontrolujete účetnictví a zjistíte, že váš velkoobchodní odběratel vám opět neuhradil fakturu za dodávku zeleniny do 30 dnů. Víte, že se může jednat o porušení zákona o významné tržní síle? Zavedení jednotné lhůty splatnosti faktur do 30 dnů je předmětem vyjednávání rovněž na evropské úrovni v podobě často diskutované směrnice o pozdních platbách. Vzhledem k tomu, že se ale evropští zástupci stále nedomluvili na jednotném znění, nelze příliš očekávat v průběhu příštího roku významný posun, ledaže by nastávající polské předsednictví dalo pozdním platbám absolutní prioritu.

V rámci večerního relaxu už nezbývá než si pustit fotbalový zápas. U fotbalu zdánlivě není co řešit, nejde-li ovšem o portugalskou fotbalovou ligu. V období po covidové pandemii totiž uzavřely sportovní kluby dohodu, v jejímž důsledku nemohli být fotbalisté, kteří



ukončili s klubem z první nebo druhé portugalské ligy jednostranně smlouvu, zaměstnáni žádným ze zbývajících sportovních klubů účastnících se této zakázané dohody. Šetření portugalského soutěžního úřadu probíhalo 4 roky a poměrně nedávno uzavřelo případ horentní pokutou. Mimochodem, protisoutěžní dohody na trhu práce jsou stále více prioritou soutěžních úřadů v rámci jejich agendy na příští rok. Tento cíl potvrzuje vedle českého úřadu také slovenský, maďarský i polský soutěžní úřad.

A pak se v tom vyznejte. Usínat ale můžete klidněji, díky jednotnému vnitřnímu trhu k nám přece proudí spousta francouzského šampaňského, slovenské borovičky nebo řeckého ouza a od starostí se soutěží máte přece právníky. ●

SPORY SE VYPLATÍ NEPODCEŇOVAT. ANI TY DOMÉNOVÉ NEBO ZAMĚSTNANECKÉ

Na poli whistleblowingu, tedy ochrany oznamovatelů nebo doménových sporů, které jsou na vzestupu, se ani v blízké budoucnosti rozhodně nudit nebudeme, říkají v rozhovoru pro magazín TOP PRÁVNÍ BYZNYS partneři advokátní kanceláře Havlík Švorčík Lenka Čížková a Michal Havlík.



Jedním z témat, kterým se v kanceláři věnujete, je ochrana oznamovatelů. Vidíte v praxi, že se vnitřní oznamovací systémy ujaly?
Lenka Čížková: Vidíme, že si zaměstnanci již na tento nový způsob notifikace podezřelých jednání začínají zvykat a nezřídka jej využívají. V důsledku toho jsme v poslední době realizovali nemalý počet interních vyšetřování.

Odhalila vyšetřování něco?
Lenka Čížková: Ano. Šlo o případy protiprávního jednání na pracovišti vedoucí nejen k ukončení pracovního poměru, ale také občanskoprávní, případně trestněprávní odpovědnosti „odhalených" aktérů. Objevily se také případy tzv. šikanózních, ničím nepodložených oznámení, která měla za cíl pouze konkrétní osobu, kterou oznamovatel označil, poškodit. Zaměstnavatelé by však z mého pohledu měli tomuto oznamovacímu kanálu věnovat zvýšenou pozornost a rozhodně taková oznámení nepodceňovat, neboť „nespokojení oznamovatelé" se vždy mohou obrátit na ministerstvo spravedlnosti.

Michale, vy se specializujete na oblast práva duševního vlastnictví. Jakou roli zde hrají doménové spory?
Michal Havlík: Velkou. Počet doménových sporů dlouhodobě roste, je to přirozený výsledek prohlubující se digitalizace, růstu e-commerce a užívání sociálních sítí. Spory vedou vlastníci práv duševního vlastnictví nejčastěji o generická doménová jména (zejména .com, .org, .info), ale i další národní domény nejvyššího řádu (například .eu, .cz nebo .sk).

Jak funguje jejich alternativní řešení?
Michal Havlík: Souhlas s alternativním řešením sporu dává každý držitel doménového jména při registraci. Spor je veden prostřednictvím elektronické platformy včetně doručování a rozhodce, přesněji panelista, v řízení rozhodne o vyhovění stížností a tím zpravidla o převodu doménového jména na stěžovatele, nebo zamítnutí stížnosti, a to v řádu dvou či tří měsíců od podání stížnosti. Lze tedy dosáhnout rychlého převodu doménového jména na stěžovatele, aniž by bylo nutné čekat několik let na pravomocné soudní rozhodnutí v několika stupních řízení.

Společníci vaší kanceláře se dlouhodobě věnují i rozhodování sporů jako rozhodci...
Michal Havlík: Je to tak. V tomto roce jsem jmenován teprve druhým rozhodcem z České republiky do mezinárodního panelu rozhodců pro generická doménová jména u Arbitrážního a mediačního centra Světové organizace duševního vlastnictví v Ženevě, které je největším poskytovatelem alternativního řešení sporů doménových jmen. Dalším důležitým poskytovatelem je samozřejmě i pražský Rozhodčí soud HK ČR.

Jaké téma je nyní v doménové rozhodovací praxi často diskutované?
Michal Havlík: Pro rozhodování doménových sporů, a nejen jich, je důležité hledání rovnováhy mezi různými právem chráněnými zájmy a hodnotami, typicky ochranou duševního vlastnictví a informačního sebeurčení majitelů práv duševního vlastnictví na straně jedné a svobodě projevu, práva na uměleckou tvorbu a veřejnou kritiku na straně druhé. Dle mého soudu je důležité umožnit široký prostor pro otevřenou společenskou diskuzi, který musí být omezen tam, kde hrozí impersonifikace. Tedy případy, kdy se někdo vydává za někoho jiného nebo uživatel internetu může nabýt klamavý dojem, že informace sdělované prostřednictvím nějakého doménového jména pocházejí od jiné osoby, než se uživatel domnívá.

Vnímáte nějaký další výrazný trend v oblasti duševního vlastnictví v Česku?
Michal Havlík: Vidíme rostoucí zájem malých a středních podniků a startupů o ochranu duševního vlastnictví. Jedním z faktorů může být i možnost čerpání dotačních titulů pro přihlašování ochranných známek, průmyslových vzorů a patentů od Evropského úřadu duševního vlastnictví (EUIPO) z tzv. SME fondu. I přes to jsme občas překvapeni, jak dlouho a relativně úspěšně někteří podnikatelé mohou podnikat bez zajištění adekvátní známkoprávní ochrany. O problému s neexistující nebo nedostatečnou známkovou ochranou se pak dozví nepříjemnou formou, když čelí nějakému nekalému doménovému nebo známkovému jednání. Vedení sporu je bez prioritně starší ochranné známky výrazně složitější a nákladnější. Včasné zajištění zápisu ochranné známky je účinná prevence sporu. ●



EPRAVO PREMIUM

Nejkomplexnější systém online právnického vzdělávání.

S ročním předplatným EPRAVO Premium získáte přístup k unikátní právní vzdělávací platformě, která je navržena tak, aby vyhovovala potřebám a výzvám dnešního dynamického právního prostředí. Staňte se součástí komunity právních profesionálů, kteří jsou neustále o krok napřed. Váš profesní růst začíná zde.

Součástí předplatného je:

- Rozsáhlá knihovna
- Interaktivní testy
- Certifikace
- Záznamy online seminářů
- Další vzdělávání advokátů
- Expertní lektoři
- Flexibilita
- Aktualizace kurzů

www.epravo.cz/eshop

PRACOVNÍ PRÁVO PŘINÁŠÍ PRO PODNIKATELE TURBULENTNÍ OBDOBÍ

V uplynulém roce došlo k významným změnám v pracovněprávní oblasti, na něž bylo nezbytné po právní stránce reagovat ze strany zaměstnavatelů. Další důležité změny pracovní právo, a zejména zaměstnavatele čekají.



Na fotografii jsou (zleva) zakladatelé kanceláře Lukáš Vajda a Michal Sniehotta.

Advokátní kancelář SNIEHOTTA & VAJDA LEGAL se profiluje jako právnická firma pro byznys. Poskytuje komplexní právní služby především firmám a podnikatelům. Specializuje se zejména na korporátní právo, transakční a akviziční poradenství, pracovní právo, smluvní agendu, spory, ochranu osobních údajů a compliance. Její společníci Michal Sniehotta a Lukáš Vajda, stejně jako partnerka kanceláře Barbora Blahutová, se shodují v jednom. V posledním roce zaznamenali při poradenství korporacím výrazný nárůst poptávky po pracovněprávní agendě.

Ze strany zaměstnavatelů totiž bylo nezbytné reagovat především na významnou novelu zákoníku práce účinnou již v roce 2023, která se týkala zejména práce na dálku, změny podmínek pro zaměstnance pracující na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (DPP a DPČ), informační povinnosti zaměstnavatele a doručování písemností. „Pro klienty jsme připravili vzorovou pracovněprávní dokumentaci – dohody o práci na dálku, včetně směrnic upravujících práci na dálku, nová znění dohod o provedení práce a dohod o pracovní činnosti, včetně písemné informace pro zaměstnance," uvádí Michal Sniehotta.

Jelikož pro advokátní kancelář SNIEHOTTA & VAJDA LEGAL je prioritou preventivní právní ochrana podnikatelské činnosti klientů, není překvapením, že se zaměřuje na přípravu komplexních compliance programů pro podnikatele. V této oblasti se kancelář zabývá především implementací criminal compliance programů, corporate governance, whistleblowingem a přípravou jiných interních předpisů. V posledním období však prim opět hrálo pracovněprávní compliance. „Také jsme klientům revidovali a aktualizovali vnitřní předpisy, zejména pracovní řády, bylo totiž nezbytné reagovat rovněž na změny zákoníku práce provedené v letošním roce ve vztahu k plánování pracovní doby, výpočtu mzdy a dovolené," dodává Lukáš Vajda.

Další zásadní změny však oblast pracovního práva čekají, jak uvádí Barbora Blahutová: „V roce 2025 nabyde účinnosti další novela zákoníku práce, kdy mimo jiné zaměstnanci budou v určitých případech oprávněni rozvrhovat si pracovní dobu sami, na což klienty upozorňujeme, jelikož zaměstnavatelé budou povinni vypracovat písemnou dohodu, kterou s takovým zaměstnancem uzavřou, v rámci níž sjednají konkrétní podmínky rozvrhování směn."

Oblast pracovního práva tak zažívá turbulentní změny, kdy v současné době jsou projednávány další novely zákoníku práce, zejména diskutována je tzv. flexibilní novela, která má za cíl zvýšit flexibilitu pracovněprávních vztahů jak na straně zaměstnavatelů, tak na straně zaměstnanců. Tato novela by mohla zavést například změnu v počátku běhu výpovědní doby, úpravu výpovědních důvodů, prodloužení zkušební doby, možnost vyplácení mezd v jiné měně, další digitalizaci doručování zaměstnancům či umožnění práce mladistvým od 14 let v období hlavních prázdnin.

„Klientům vždy doporučujeme, aby na změny v oblasti pracovního práva reagovali s dostatečným předstihem, protože při porušení povinností hrozí značné postihy. V této souvislosti poskytujeme klientům také monitoring legislativy a upozorňujeme je tak na významné změny v jejich právech a povinnostech, aby na ně byli schopni pružně reagovat s naší součinností," vysvětluje Michal Sniehotta. Účinnost flexibilní novely je plánována na 1. ledna 2025, lze však očekávat, že návrh dozná v rámci legislativního procesu určitých změn a účinnosti novela nabyde později. ●

ZNEUŽITÍ DAŇOVÉHO ZVÝHODNĚNÍ PROSTŘEDNICTVÍM HOLDINGŮ: KOHO SE ZASTAL NEJVYŠŠÍ SPRÁVNÍ SOUD?

Složité holdingové struktury a akvizice jsou často v centru daňových sporů a nedávný rozsudek Nejvyššího správního soudu (NSS) poskytuje nový pohled na to, co je v těchto případech považováno za nezákonné a zneužívající, píše ve své analýze advokát Václav Mánek z DUNOVSKÁ & PARTNERS.

Institut zneužití práva lze definovat jako jednání, které se na první pohled jeví jako legální, ale ve skutečnosti je v rozporu se smyslem a účelem právní úpravy. V daňovém právu dochází ke zneužití práva tehdy, kdy navzdory formálnímu splnění podmínek daných relevantními právními předpisy nebyl naplněn účel dané právní úpravy (tzv. objektivní podmínka) a hlavním záměrem takové transakce je získání daňového zvýhodnění (tzv. subjektivní podmínka). Důkazní břemeno prokázání zneužití práva přitom nese správce daně.

Význam holdingových struktur

Holdingové struktury hrají zásadní roli v moderním podnikání, zejména z pohledu efektivního řízení kapitálu a snižování rizik. Holding se využívá jako způsob, jak centralizovat řízení svých dceřiných společností, diverzifikovat rizika, usnadnit administrativu nebo připravit půdu pro budoucí akvizice či prodej majetku.

Z daňového hlediska může být institut holdingu zneužit jako nástroj k obcházení srážkové daně z příjmu fyzických osob z vyplacení zisku s. r. o. Zákon o daních z příjmů totiž osvobozuje právnické osoby od daně z příjmů z podílu na zisku, které jsou vypláceny dceřinou společností mateřské společnosti.

Zároveň zákon o daních z příjmů osvobozuje fyzické osoby od daně z příjmu z úplatného převodu podílu v obchodní korporaci, přesahuje-li doba mezi jeho nabytím a úplatným převodem dobu 5 let.

Rozsudek Nejvyššího správního soudu

V nedávném rozsudku se NSS zabýval případem, kdy se společnost FPPV, s. r. o., (FPPV) stala dceřinou



společností nově založené společnosti KEB-EGE Holding, s. r. o (Holding), načež vzápětí došlo k rozhodnutí o výplatě podílu na zisku z FPPV jedinému společníkovi. Tedy Holdingu, který z této výplaty uhradil část ceny za prodej obchodních podílů bývalým společníkům FPPV. Zbylá část kupní ceny byla zaplacena prostředky získanými z investičního úvěru. Na základě tohoto „manévru" příslušný finanční úřad vydal platební výměr, kterým společnosti FPPV doměřil daň. Tento postup správce daně založil mimo jiné na tom, že založení Holdingu nemá objektivní vysvětlení, jestliže nevykonává žádnou hospodářskou činnost.

Společnost FPPV argumentovala tím, že chtěla začlenit společnosti FPPV a KEB-EGE, spol. s r. o., (KEB-EGE) pod jednu vlastnickou strukturu. Dále bylo cílem vytvořit prostor pro nové akvizice, umožnit jednomu společníkovi vystoupit ze společnosti, a naopak jiné osobě do společnosti vstoupit a uspořádat obchodní podíly v obou společnostech.

Případ doputoval až k NSS, který se postavil na stranu daňového subjektu. V lince zneužití práva zopakoval zavedený dvoustupňový test pro posouzení existence zneužití práva spočívající v hodnocení objektivního a subjektivního prvku zneužití.

Klíčové je, že NSS ve svém rozsudku upozornil, že mateřská společnost v holdingové struktuře může mít pouze zastřešující funkci, aniž by vykonávala jakoukoliv činnost (tzv. „pure holding" neboli „čistý holding"). Činnost holdingu může být zároveň rozvíjena i postupně, a skutečnost, že po svém založení ihned neprovádí aktivity, nepředstavuje zneužití práva. NSS zdůraznil, že v předmětné kauze daňový subjekt dostatečně vysvětlil legitimní a ekonomický smysl založení holdingu, který nebyl pouze daňovým úmyslem. NSS tak potvrdil, že holdingová struktura slouží k rozdělení majetkového a podnikatelského rizika mezi několik korporací v rámci struktury, čímž diverzifikuje rizika, usnadňuje administrativu a centralizuje rozhodovací procesy.

Závěr

Zásadním poselstvím rozsudku NSS je, že správci daně musí pečlivě zohledňovat zejména subjektivní stránku transakcí, aby prokázali zneužití práva. Bude tedy stěžejní, aby každá nová holdingová struktura nebo akvizice, která s sebou nese zároveň i určité daňové výhody, měla jasně prokazatelný ekonomický a obchodní účel. Nejde jen o splnění formálních požadavků, ale i o to, aby transakce nebyla zaměřena výhradně na získání daňových výhod. Je důležité pečlivě dokumentovat veškeré kroky a zajistit, že holding slouží skutečným podnikatelským cílům, jako jsou diverzifikace rizik nebo příprava na akvizice. ●

Pozn.: Rozsudek Nejvyššího správního soudu, 23. červenec 2024, č. j. 10 Afs 16/2023-78.

Článek byl vytvořen ve spolupráci Václava Mánka a Sebastiana Toplaka.

euro

TOP 100 ŽEN

ČESKÉHO PRÁVNÍHO BYZNYSU

Téměř osmdesát advokátek, více než dvacet firemních expertek a celkově stovka výjimečných profesních drah. Takové skóre hlásí již čtvrtý přehled elitních českých byznysových právniček, který pro rok 2025 přináší projekt #PRVNÍCH100LET ve spolupráci s týdeníkem Euro.

#PRVNÍCH
100LET

Vedou miliardové transakce, mají vliv na klíčové byznysové události a patří k předním expertům napříč středoevropským trhem. Týdeník Euro představil v polovině listopadu nový přehled stovky firemních expertek a byznys právniček, který připravil projekt #PRVNÍCH100LET. I napočtvrté se povedlo sestavit unikátní seznam, který má za cíl sloužit zejména jako inspirace a připomínka nejen individuálních úspěchů výjimečných právniček, ale také tvrdé práce jejich kolegyň a kolegů. Stejně jako v předchozích letech ani letos nemá přehled za cíl být vyčerpávajícím a uzavřeným výčtem.

Přehled obsahuje celkem 78 advokátek, a to napříč devíti kategoriemi. Sedmnáct z nich, dlouhodobě uznávaných nejen na lokální úrovni, se přesouvá do pomyslné „all star“ skupiny. Tato skupina již nebude v dalších ročnících do přehledu zařazena. Nárůst v počtu zařazených dam oproti předchozím ročníkům zaznamenala skupina firemních právniček a byznys expertek. V přehledu jich je celkem 22, z toho pětice žen jako „all star“ expertka.

Přehled sestavili zástupci projektu #PRVNÍCH100LET na základě podkladů z mezinárodních žebříčků Chambers and Partners, The Legal 500, IFLR1000 a řady oborových přehledů (například IP Stars), dále žebříčku Právnická firma roku ČR, přehledů zpracovaných magazínem Forbes či projektem #FinŽeny a současně na základě doporučení významných osobností z klientského prostředí. Zařazeny jsou ty byznysové kategorie, ve kterých jsou na mezinárodní úrovni reflektovány alespoň dvě české právničky. V každé oblasti jsou právničky seřazeny nejprve v rámci „all star“ skupiny a následně abecedně.

Celkově na počet zařazených právniček v letošní edici vede A&O Shearman s pěti expertkami. V těsném závěsu jsou se čtyřmi právničkami Wolf Theiss, Havel & Partners a PRK Partners. Trojicí zařazených advokátek se mohou pochlubit Baker McKenzie, Clifford Chance a Dentons. Při pohledu na všechny dámy, včetně dřívějších laureátek v „all star“ skupině, vede na počet expertek kancelář Havel & Partners se šesti advokátkami, kterou následují s pěticí dam Kinstellar, A&O Shearman, Wolf Theiss a PRK Partners.

ALL STAR PRÁVNIČKY 2025

TOP PARTNERKA

Jana Hladká Zilvarová
Z/C/H Legal

Jana Sedláková
Sedlakova Legal

BANKOVNICTVÍ, FINANCE & KAPITÁLOVÉ TRHY

Petra Myšáková
CMS

Jarmila Tornová
Glatzová & Co.

PRACOVNÍ PRÁVO

Tereza Erényi
PRK Partners

Veronika Odrobinová
GT Legal

NEMOVITOSTNÍ PRÁVO

Gabriela Špak Porupková
Reals

Lucie Smrkovská
Rowan Legal

TELEKOMUNIKACE, MÉDIA, TECHNOLOGIE & IP

Petra Dolejšová
samostatná advokátka

Andrea Zátková
Bird & Bird

M&A, KORPORÁTNÍ PRÁVO & PRIVATE EQUITY

Petra Jilgová-Benešová
Baker McKenzie

Tereza Naučová
Wolf Theiss

SPORY & ARBITRÁŽE

Markéta Císařová
A&O Shearman

Marie Talašová
Wolf Theiss

SOUTĚŽNÍ PRÁVO & VEŘEJNÉ ZAKÁZKY

Ivana Halamová Dobíšková
A&O Shearman

Lenka Štiková Gachová
Havel & Partners

DAŇOVÉ PRÁVO

Jiřina Procházková
Deloitte Legal

FIREMNÍ PRÁVNIČKY & BYZNYS EXPERTKY

Barbara Hartmannová
ČSOB

Vladimíra Chlandová
T-Mobile

Tereza Rychtaříková
Vodafone

Květa Vojtová
CTP Invest

Simona Machulová
Partners

KOMPLETNÍ PŘEHLED TOP 100 ŽEN ČESKÉHO PRÁVNÍHO BYZNYSU PRO ROK 2025 NALEZNETE NA STRÁNCE PRVNICH100LET.CZ

BUDUJME SI ZDRAVÉ SEBEVĚDOMÍ

Magazín TOP PRÁVNÍ BYZNYS oslovil opět po roce téměř dvě desítky úspěšných zástupkyň české advokacie s tématy, která (nejen) v komunitě žen v právu rezonují. Co je podle nich v advokacii hlavní překážkou většího využití částečných úvazků? A mají návod na to, jak úspěšně budovat sebevědomí nastupující generace právniček a právníků?

ZKRÁCENÉ ÚVAZKY

Co je v advokacii hlavní překážkou většího využití částečných úvazků? A co je jejich největší přidanou hodnotou?

KARLA RUNDTOVÁ

partnerka Kinstellar

Z vlastní zkušenosti bych řekla, že hlavní překážkou pro širší využití částečných úvazků v advokacii je paradoxně naše vlastní kultura dokonalosti. Advokacie je obor, kde se často očekává vysoké nasazení, absolutní přístupnost a schopnost pružně reagovat na neočekávané požadavky klientů. Tato mentalita může být překážkou pro flexibilitu, kterou částečné úvazky vyžadují. Druhým limitujícím prvkem je (nebo spíše historicky byl) nedostatek představivosti a zkušeností na straně managementu, jakým způsobem kolegy či kolegyně s částečným úvazkem do obvyklého klientského provozu zapojovat, jakým způsobem je řídit, motivovat a poskytovat jim podporu, aniž by na to bylo ze strany ostatních pohlíženo jako na „speciální zacházení“. A co je největší přidanou hodnotou částečných úvazků? Částečné úvazky pomáhají v advokacii udržet talenty, které by jinak z advokacie odešly – například rodiče malých dětí, kolegy pečující o rodinné příslušníky nebo lidi, kteří chtějí čas věnovat i jiným aktivitám (například akademickým) mimo práci. Z toho pohledu považuji za zásadní připravovanou novelu zákona o advokacii, která konečně umožní vykonávat pozici advokátního koncipienta na částečný úvazek. Díky tomu budeme mít legální možnost, jak obohatit tým o kolegy a kolegyně s různorodými životními zkušenostmi a příběhy a zajistit, že advokacie zůstane otevřená pro lidi, kteří mají co nabídnout, ale hledají flexibilnější pracovní model.

MARTINA PARUSOVÁ ZÍMOVÁ

advokátka Accace Legal

Největší překážkou je skutečnost, že práci advokáta nelze ve většině případů dělat tzv. „od – do“. Nápad klientské práce bývá nepravidelný a lze zpravidla jen obtížně nastavit, že advokát bude pracovat denně pouze určitý počet hodin. Současně platí, že klientovi nelze ve většině případů říci, musíte počkat, protože já pracuji každý den jen dopoledne nebo jen část týdne. To ale neznamená, že zkrácené úvazky v advokacii možné nejsou. Jsou. Pouze mají trochu jinou podobu než v jiných povoláních. Zkrácený úvazek v advokacii se projevuje spíše tím, že advokát má na starosti méně klientů a celkově měsíčně odpracuje méně hodin, které jsou však nepravidelně rozložené.

Největší přidanou hodnotou je, že advokáti pracující na částečný úvazek si této možnosti váží, jsou při práci efektivní, motivovaní, a jde-li o ženy, vrací se z rodičovské dovolené dříve než po několika letech.

MARKÉTA CVRČKOVÁ

partnerka Taylor Wessing Česká republika

Mohu se vyjádřit i z pozice někoho, kdo částečné „úvazky“ – tedy práci nikoliv po celý pracovní týden – dlouhodobě využíval. U advokátních koncipientů vnímám jako hlavní překážku legislativní požadavek, který stanovuje nutnost plného úvazku. V této fázi kariéry to ale považuji za smysluplné, protože mladí právníci by se

měli své profesi věnovat naplno a částečné úvazky zde nepřinášejí velkou přidanou hodnotu.

U advokátů je naopak klíčové zajistit možnost skloubit kariéru s rodičovskými povinnostmi. Hlavní bariérou širšího využití částečných „úvazků“ je nutnost být dostupný tehdy, kdy to klient nebo situace vyžaduje, což se obtížně plánuje. Podle mých zkušeností se tato potřeba liší v závislosti na oboru práva a povaze poskytovaných služeb. Klíčem k častějšímu využití částečných „úvazků“ je proto výrazná flexibilita na obou stranách a vysoká míra spolupráce a koordinace, což však zároveň samo o sobě představuje největší překážku. Důležitým aspektem je i to, že advokáti v této pozici často odpracují více hodin, než odpovídá jejich smlouvě, ale za odměnu přizpůsobenou nižšímu úvazku. Pro advokátní kanceláře tak částečné úvazky představují určitou přidanou hodnotu, která je však vyvážena vyššími nároky na flexibilitu a organizaci. Domnívám se, že částečné úvazky se v advokacii stanou běžnějšími až v situaci, kdy bude výrazný nedostatek kvalitních advokátů ochotných pracovat bez časového omezení.

SOŇA RAMPULOVÁ

manažerka marketingu a PR v PRK Partners

V případě advokátních koncipientů představuje překážku pro částečné úvazky stávající právní úprava, neboť zákon o advokacii je zatím zcela vylučuje. V legislativním procesu je ale právě teď novela, která částečné úvazky u koncipientů umožní. Pro advokáty žádné takové jasné zákonné omezení neplatí, problém je ovšem riziko omezené dostupnosti advokátů. V PRK Partners jsme přesvědčeni, že pro určitý typ práce lze kvalitní právní služby poskytovat i na částečný úvazek, a snažíme se vyhovět potřebám dotčených členů našich týmů, aniž by to jakkoli negativně pocítil klient. Plně si však u toho uvědomujeme specifika právní praxe, která kladou mimořádné nároky na časovou flexibilitu a dostupnost právníků. Klienti často vyžadují promptní reakce a operativní řešení, což může u částečných úvazků působit potíže v důsledku omezené dostupnosti. Přesto vnímáme částečné úvazky jako příležitost především pro kolegyně a kolegy, kteří vychovávají malé děti nebo působí v akademické sféře. Klíčem k úspěšné implementaci částečných úvazků je nepochybně rozumný přístup a flexibilita obou stran a ochota si vzájemně vyhovět. A to se nám dlouhodobě daří.

ŠÁRKA KUCHAŘOVÁ

advokátka PwC Legal

Zkrácené úvazky jsou komplikované v menších právních týmech a nejsou též vhodné pro všechny typy práce – např. v transakcích a projektech, které vyžadují velké nasazení v krátkém čase. Ve většině ostatních případů ale vhodné jsou a mohou z nich těžit obě strany. Advokátní kancelář obvykle získá loajální a efektivní osobu, která si dohodnuté úpravy úvazku váží, stále to není automatické v právní branži, a advokát/ka získá lepší work life balance, ať už s ohledem na rodinu, další vzdělávání nebo pěstování časově náročnějších koníčků, a stále bude moci dělat zajímavou práci v advokacii a udržet si know-how a kontakty ve své právní oblasti. Dle mého názoru stále panuje mezi partnery a vedoucími advokátních kanceláří obava, že to bude příliš složité pracovat s někým, kdo potřebuje částečný úvazek. Je to komplikovanější, ale je to velice dobře možné a společensky prospěšné. Myslím, že je třeba to vyzkoušet a teprve pak říci, proč se to případně neosvědčilo, a ne říkat předem, že to nejde. Já sama jsem byla jediná či jedna z mála s částečným úvazkem ve třech svých působištích a je to spíše o tom postupně prošlapávat cestičky a ukazovat, že to jde. Vždy je to o vzájemné důvěře a nastavení. Všichni jako advokáti víme, že advokacie je služba klientovi a občas se nevejde do úřední pracovní doby, ale pokud k částečnému úvazku přistupují obě strany férově a zodpovědně a není to plno práce za částečnou odměnu, pak je to win-win pro obě strany.

SEBEVĚDOMÍ NASTUPUJÍCÍ GENERACE

Máte návod na to, jak úspěšně budovat sebevědomí nastupující generace právniček a právníků? A potřebuje i generace dnešních partnerek a partnerů v nějakém ohledu podporovat sebevědomí?

PAVLA KŘEČKOVÁ

head of banking, finance and real estate v KPMG Legal

Nerada generalizuji, protože každý člověk je jiný. Někteří mladí právníci mají sebevědomou povahu danou přirozeně, jiní na ní musí pracovat a posilovat ji. A v tom jim mohou zkušenější kolegové pomoci – zejména předáváním zkušeností, pozitivní motivací a oceněním dobře odvedené práce. Důležitou součástí tohoto procesu je také schopnost přijímat konstruktivní kritiku. Ta jim umožňuje získávat další cenné zkušenosti a posunout se dále, a tím přirozeně posilovat své sebevědomí. Zároveň je důležité, aby si nezaměňovali sebevědomí s ješitností a dokázali respektovat názory ostatních. To platí nejenom pro mladou generaci, ale vyplatí se to mít na paměti, i když stoupáte kariérním žebříčkem až na vrchol. Současná generace partnerů a partnerek by měla vnímat měnící se očekávání a nároky mladší generace. Neustálou výzvou je proto schopnost vést inspirativně, být otevřený změnám a uplatňovat nové přístupy místo setrvávání u starých řešení.

PETRA MYŠÁKOVÁ

partnerka CMS Czech Republic

Každý jedinec potřebuje ke svému růstu zdravé sebevědomí, to může získat a rozvíjet spoluprací s mentory, zkušenostmi nabytými od starších kolegů, a především kontinuální zpětnou vazbou. Sebevědomí totiž nepřichází samo a nelze jej získat přes noc – každá prezentace či samostatný úkol je krokem vpřed. Uznávejte sami sebe za to, co jste již dokázali! Úspěch nové generace partnerů, tak jako u té předchozí, často vyžaduje plné nasazení, zároveň je ale důležité nezapomínat na potřebu dlouhodobé péče o sebe i svůj tým.

LUCIE JEŽKOVÁ

partnerka Sokol, Novák, Trojan, Doleček a partneři

Mladí kolegové bezesporu podporovat potřebují a děláme to u nás v kanceláři moc rádi. Ať už je to „věcně“ prostřednictvím kvalitního pracovního zázemí nebo pokud možno i prostřednictvím péče, která je jim věnována v rámci mimopracovních aktivit organizovaných kanceláří. Důležité je také s mladými právničkami a právníky komunikovat nejen v rámci pracovních pokynů, ale i pokud jde i o jejich pohled na právní problém či angažování v kanceláři; považuji za velmi užitečné sdělovat jim zpětnou vazbu, pokud jde o jejich práci. Je potřeba jim umožnit podílet se na právních kauzách tak, aby nebyli pověřováni jen nějakými dílčími činnostmi, ale aby byli „v obraze“, pokud jde o celou věc v celé její komplexnosti. Jen tak je bude jejich práce bavit. Na to by si měl každý seniorní právník najít čas a zprostředkovat mladým kolegyním a kolegům advokátní praxi v celé její šíři a rozmanitosti.

MARTINA WALICZKOVÁ

advokátka Bird & Bird

Není možné doporučit jeden univerzální návod, který by měl pokrýt individuální priority, odlišné schopnosti, dovednosti a zkušenosti každého z nás, na kterých budujeme své sebevědomí v právní profesi. Jeden z aspektů, který však považuji za důležitý, je vlídné pracovní prostředí, které podporuje individuální profesní zájmy a reflektuje aktuální životní situaci. Důležité je také mít prostor samostatně se realizovat a rozvíjet tak svůj potenciál a pocit odpovědnosti za úspěchy i neúspěchy s tím spojené. S kariérním postupem se také mění profesní výzvy, kterým čelíme. Podpora sebevědomí je proto na místě ve všech stádiích, tedy i u partnerů a partnerek. Nastupující generace na jednu stranu vzhlíží ke svým kariérně starším vzorům a jejich úspěchu, ale zároveň vnáší do fungování společnosti nové přístupy, což může probouzet nejistotu v tom, která z uvedených cest je ta správná. Nastupující generace by tedy měla být podporována v přesvědčení, že vždy existuje více než jedna možnost. Starší generace partnerů naopak může ocenit ubezpečení, že předávání zkušeností, podpora nastupujícího potenciálu, kreativity a nových osobností neoslabuje jejich vlastní hodnotu.

MARIE GREMILLOT

advokátka Schönherr

Je důležité, aby si mladí právníci a právničky již od začátku své kariéry budovali zdravé sebevědomí, a proto se v naší kanceláři snažíme vytvářet prostředí, které je v tomto podporuje. Juniorním kolegům dáváme příležitost zapojit se do různých projektů a svěřujeme jim odpovědnost, která odpovídá jejich schopnostem. Pokud prokážou, že jsou samostatní, zodpovědní a ke zpracování úkolů přistupují s nadšením, ale zároveň i s potřebnou dávkou pokory, mají možnost pracovat na velmi zajímavých mandátech, které je profesně i osobnostně posunou dál. Tím mohou získat cenné zkušenosti, posílit své dovednosti a naučit se jednat s jistotou. Zároveň jim průběžně poskytujeme zpětnou vazbu a podporu, aby se mohli neustále zlepšovat a rozvíjet. Sebevědomí je potřeba podporovat i u starší generace právníků a právniček, a to zejména s ohledem na aktuální využívání AI v právnické profesi. Toho může být docíleno kontinuálním vzděláváním i sdílením zkušeností s kolegy, třeba s těmi mladšími.

BUSINESS DEVELOPMENT

Jak se efektivně starat kromě své odbornosti také o business development kanceláře? Mají v tomto ohledu ženy někdy výhodu? Nebo je pro vás tato oblast v něčem naopak náročnější než pro kolegy-muže?

ADÉLA KRBCOVÁ

partnerka Peterka Partners

Od určitého stupně seniority považujeme business development za standardní součást povinností každého advokáta. Máme definované konkrétní úkoly v rámci BD, které spadají do celofiremní i pobočkové marketingové strategie. Jednotlivé kroky a výsledky řešíme na pravidelných schůzkách. Pomáhá nám marketingový tým a náš vlastní elektronický systém, který slouží nejen jako informační databáze, ale rovněž generuje a připomíná úkoly.

PETRA BUDÍKOVÁ

partnerka Rödl & Partner

Efektivitu je třeba mít nastavenou ve všech oblastech kanceláře, tedy včetně této oblasti. Ideální stav je, pokud jsme schopni ji stále zdokonalovat, o což se stále snažíme. Důležitá je také strategie, kterou je třeba aktivně přizpůsobovat a umět se odlišit. Rámcový harmonogram na stanovená období umožní zjišťovat a realizovat posuny v této oblasti. Ženy musejí zpravidla intenzivněji plánovat, pokud chtějí sladit pracovní a rodinný život. Jejich výhodu spatřuji v tom, že toto pak mohou snadněji přenést i do pracovní oblasti. Pro ženy může být naopak obtížnější se v této oblasti prosadit, neboť se lze ještě setkat i s očekáváními, že tato oblast přísluší více mužům. Za nejdůležitější ovšem považuji přenechat tuto oblast v rámci kanceláře těm osobám, kterým jsou vlastní schopnosti příslušné strategie, komunikace a vyjednávání, aby kancelář mohla růst a získávala potřebné příležitosti.

MARCELA KÁŇOVÁ

partnerka Rowan Legal

Určitě to vyžaduje komplexní přístup. Alfou a omegou je podle mě právě ta odbornost, její udržování, soustavné prohlubování a schopnost umět ji ukázat, ať už v rámci publikační činnosti nebo zapojení do profesních organizací, konferencí a networkingu. Stejně důležité je ale i zaměření na klienta, proaktivní a flexibilní přístup, pochopení jeho byznysu a problémů, sledování nových trendů v oblastech, kde klienti působí, schopnost přinášet komplexní řešení, nikoliv jen prostou právní službu. Důležité je taky strategické myšlení a my-

slím, že bez trochu talentu se to taky neobejde. Žádnou výhodu, ale na druhou stranu ani nevýhodu jako žena v této oblasti osobně nevnímám. Možná v počátcích jsem občas a jen u některých klientů narážela na přístup, že „byznys je pro velký kluky“. Tohle už mám ale naštěstí za sebou.

BARBORA URBANCOVÁ

partnerka Peterka Partners

Prosadit se v oblasti BD nesouvisí ani tak s genderem, jako s povahou daného právníka a ochotou vystoupit z komfortní zóny. Je vhodné do něj zapojovat i úplné juniory tak, aby se s ním sžili a brali ho jako samozřejmost. I když určitou roli hraje přirozený talent, dají se BD dovednosti naučit a natrénovat. I introvert se dokáže v BD najít, je-li pro něj zvolena správná aktivita a motivace. Nám se osvědčilo účastnit se schůzek a akcí ve dvojici. Navzájem si představíme nové lidi a diskuze je živější.

MAGDA OLYŠAROVÁ

counsel White & Case

Obecně platí, že času je málo a věcí, kterým by se člověk měl věnovat, je stále víc. Pokud se nechceme úplně zničit, je třeba prioritizovat věci podle jejich důležitosti a co nejvíce delegovat. Ženy mají nevýhodu v tom, že musí kromě práce, či rozvoje businessu, řídit také celou domácnost. Pak je těžké při tom všem na něco nezapomenout. Já se snažím zaměřovat na to důležité a ostatní méně důležité věci brát s nadhledem. Business development v oblasti právních služeb pro mě hodně souvisí s osobním rozvojem. Věřím, že pokud se chceme prosadit, musíme hlavně poskytovat kvalitní právní služby ke spokojenosti klienta. Nemůžeme se stát obchodním zástupcem, který jen nabízí služby jiných a opomíjí svůj vlastní odborný rozvoj, a nelze se naopak jen zavřít do kanceláře a studovat. Žádný zaručený recept ale neexistuje a je na každém, aby si vyhodnotil, jaká akce nebo aktivita je ta prioritní.

JIŘINA PROCHÁZKOVÁ

partnerka Deloitte Legal

Podle mého názoru je nejdůležitější nebýt na business development kanceláře sám. U nás v kanceláři se snažíme zapojit do business developmentu i juniornější kolegy, podpořit jejich nápady, talenty a chuť rozvíjet jejich vlastní business case. Rozvoj kanceláře u nás tedy rozhodně není jen záležitostí partnerů, a to je dobře. Pokud jde o ženy a business development, ženy jsou kreativní a empatické zároveň, dokáží tedy dobře vnímat potřeby klientů a prakticky na ně reagovat. Také k sobě často umí přitáhnout nové kvalitní kolegy. To vše růstu našeho byznysu prospívá. A úskalí pro ženy? Obchodní vztahy se samozřejmě navazují i na různých společenských akcích, kde se samotná žena dostává do situací, které muž prostě neřeší. Možná proto se někdy ženy zbytečně drží zpátky. ●

Podcast Jaroslava Kramera

PRÁVNIČKY S

Nový díl každé pondělí na INFO.CZ a Spotify

ŠÉFKY

Mentoring, správný leadership nebo práce s vlastní energií v průběhu dne. I do světa práva se postupně dostávají manažerské trendy, které jsou v řadě světových korporací běžné. Jaké zkušenosti s nimi mají přední manažerky v českém právním světě? Magazín TOP PRÁVNÍ BYZNYS oslovil expertky napříč oblastmi, jejichž aktivity mají na právní byznys v Česku výrazný dopad.

Oxana Šnajberg



managing partner, EqSA

Pokud byste měla jmenovat jednu vlastnost, bez které se neobejde dobrý lídr, která by to byla?
Dle mého názoru je klíčovou vlastností dobrého lídra empatie. Ta umožňuje porozumět potřebám a pocitům členů týmu, což posiluje důvěru a spolupráci. Když lídr dokáže naslouchat a rozpoznávat emocionální signály svých kolegů, vytvoří prostředí, kde se lidé cítí bezpečně a motivovaně jak sdílet své názory a nápady, tak i v takovém prostředí pracovat, a věřím, že se i těšit do práce. Empatický přístup také zlepšuje rozhodovací procesy, protože zohledňuje různé perspektivy a přináší kolektivnější a efektivnější řešení. Ale i já se k tomu musela postupně dopracovat.

Jaké tipy byste sdílela s ženami, které se snaží zlepšit svůj time management?
Zlepšení time managementu je klíčové nejen pro úspěch, ale také pro udržení rovnováhy mezi prací a osobním životem. Při zlepšování time managementu je důležité stanovit si jasné cíle a priority, kdy je důležité se naučit rozlišovat mezi úkoly, které jsou urgentní, a těmi, které přináší dlouhodobý přínos. Začněte plánováním týdne nebo dne. Mně vždycky pomůže sepsat si úkoly a případně je seřadit dle priorit. U plánování je také důležité plánovat realisticky. Zvažte delegování úkolů a důvěřujte svému týmu a schopnostem ostatních. Důležité je také si blokovat čas na důležité aktivity, kdy vás nikdo nebude rušit, a také se naučit říkat „ne“ (to je momentálně i můj úkol). Říct „ne“ není slabost, ale důkaz toho, že si vážíte svého času. Na konci dne/týdne reflektujte, co jste zvládli, a nezapomeňte se i pochválit.

Jak pracujete se svou energií v průběhu dne/týdne?
S ohledem na svou současnou rodinnou situaci (mám roční miminko) přizpůsobuji práci své energii i možnostem. Několik dní v týdnu trávím v kanceláři, kde se soustředím na intenzivní část – jednání, porady a schůzky, které vyžadují mou plnou přítomnost. Tyto dny jsou náročné, ale pomáhá mi jasně naplánovaný harmonogram. Dny, kdy jsem doma, věnuji úkolům, které lze dělat flexibilně – odpovídám na e-maily nebo řeším administrativu, a přitom si mohu práci rozložit dle svých potřeb. Tento režim mi umožňuje efektivně využít energii a být přítomná jak pro práci, tak pro rodinu.

Jitka Chizzola



generální ředitelka, D.A.S.

Pokud byste měla jmenovat jednu vlastnost, bez které se neobejde dobrý lídr, která by to byla?
Dobrý lídr by měl mít více jak jednu vlastnost, která mu pomůže efektivně vést tým a dosahovat rozvoje. Pro mě je nejdůležitější vlastnost týmový duch. Umět podporovat spolupráci a vytvářet prostředí, kde se všichni zaměstnanci cítí být součástí společnosti.

Jaké tipy byste sdílela s ženami, které se snaží zlepšit svůj time management?
To je dobrá otázka, dlouho jsem se s tím na začátku mé kariéry prala. Chtěla jsem mít vše pod kontrolou a nezbýval mi čas na sebe i můj seberozvoj. Začal jsem na sobě pracovat i s koučem, který mi hodně pomohl zapracovat na mém rozdělení času. Nejdůležitější bylo začít s delegováním práce. Ne všechno musíte zvládnout sami. Pokud je to možné, delegujte úkoly na ostatní. Také je důležité plánovat si čas i na odpočinek a seberozvoj. Uvědomte si, že odpočinek je stejně důležitý jako práce.

Jakých pravidel se držíte, když chcete dobře prezentovat výsledky své práce?
Prezentace naší práce je důležitá. Je to dovednost, která může výrazně ovlivnit, jak budou vaše výsledky přijaty. Já se držím tří pravidel. Definuji si cíl prezentace, jaký mám časový limit a jednoduchost. Přípravě věnuji hodně času. Svůj přednes si vždy připravím a zkouším. Věnuji také pozornost oblečení. Musíte se cítit v pohodě.

Jana Hladká Zilvarová



vedoucí partnerka, Z/C/H Legal

Pokud byste měla jmenovat jednu vlastnost, bez které se neobejde dobrý lídr, která by to byla?
Nadhled. S touto vlastností se ale podle mého názoru nerodíme, získáváme ji postupnými pracovními a životními zkušenostmi. Pokud je vaše kariéra intenzivní, věnujete jí dostatek prostoru a jste schopni se ze svých kroků poučit, můžete tuto schopnost ovládnout velmi rychle. Každý další uzavřený deal, každá další krize ve firmě, ale i obecně ve společnosti, vás posune dál.

Když řešíte nástupnictví, které charakteristiky potenciálního kandidátka či kandidátky jsou pro vás klíčové?
Mindset podnikatele. Ve kterém je pak z mého pohledu zahrnuto vše podstatné – schopnost převzít odpovědnost, umění rychle se rozhodovat a tah na branku.

A druhá zásadní věc pro mě je něco, co bych nazvala osobní integritou. Tedy soulad mezi slovy, činy a hodnotami.

Jaký byl váš nejdůležitější kariérní milník, který byste rády sdílely s mladšími ženami v oblasti práva?
Rozhodnutí založit si vlastní firmu, ačkoliv mě od toho hodně lidí odrazovalo. Měla jsem v té době výborně placenou práci s velmi dobře rozjetou kariérou. Naštěstí jsem vedle sebe měla svého manžela, tenkrát pouze přítele, který byl přesvědčený, že to je jediná správná cesta.

Kolik prostoru v rámci času určeného práci věnujete sebevzdělávání?
Jako podnikatelka nemám čas vymezený či rozdělený na práci a sebevzdělávání. Sebevzdělávání ale patří přední příčky mezi mými prioritami. Pravidelně se snažím navštěvovat konference a semináře nejen na právní témata. Nebo možná právě ne na právní témata, protože tam často získávám myšlenky pro další rozvoj firmy. V podstatě celý svůj dospělý život se učím cizí jazyky, snažím se 2x týdně 60 minut. A posledních minimálně 5 let ujíždím na podcastech – na procházkách, při cestě do práce nebo v autě.

Veronika Dvořáková



partnerka, Havel & Partners

Pokud byste měla jmenovat jednu vlastnost, bez které se neobejde dobrý lídr, která by to byla?
Autenticita.

Jaká byla vaše největší kariérní výzva a jak jste ji překonala?
Když jsem ve 27 letech na ministerstvu spravedlnosti přebírala agendu po prvním náměstkovi ministra a najednou měla řídit vše od komunikace, diplomatického protokolu či vládní a parlamentní agendy přes personální odbor až po bezpečnostní věci. Pracovala jsem ve dne v noci, o víkendech, všechno se snažila pochopit a naučit. Tehdy jsem si uvědomila, že klíčové je obklopit se lidmi, z nichž každý umí svou oblast lépe než já, a ještě se na ně můžu lidsky 100% spolehnout, protože kritické okamžiky můžou být náročné i na osobní integritu. Dodnes si podle tohoto pravidla stavím tým.

Jaké tipy byste sdílely s ženami, které se snaží zlepšit svůj time management?
Pusťte do svého time managementu i trochu „punku“ a schopnosti improvizovat. Život málokdy běží přesně podle vašeho diáře, tabulek či pravítka. Cestou na důležitou schůzku píchnete kolo, dítě v noci dostane horečku, naplánovanou poradu přebije urgentní klientská práce. Tyto nástrahy většinou lépe zvládají lidé, kteří nemají přehnanou potřebu kontroly a dokážou se rychle přizpůsobit nečekaným situacím.

Jak pracujete se svou energií v průběhu dne/týdne?
Bydlíme u lesa, milujeme jídlo a máme 4 děti. Různými kombinacemi těchto 3 faktorů si denně dobíjím baterky. A taky už vím, že nespat není žádné hrdinství.

Jakých pravidel se držíte, když chcete dobře prezentovat výsledky své práce?
Bývalý a velmi úspěšný generální ředitel společnosti GE Jack Welch říkal, že než se stanete lídrem, úspěch spočívá v růstu sebe sama. Když se stanete lídrem, úspěch spočívá v růstu ostatních. Tohle motto je mi blízké a odrážím se od něj, i když prezentuji výsledky své práce, které ukazuji především na úspěchu celého mého týmu. Je to cesta, která může být blízká ženám, jež často nemají tak velké sebevědomí. Postaví se za lidi, které si vybraly, vedou je, věří jim, a to jim dodá tu potřebnou dynamiku a energii. Druhým pravidlem je, že dělám to, co mě nesmírně baví, takže o své práci mluvím s nadšením. Jeden z kolegů už mi řídí budík, abych v rámci svého zápalu pro věc nezapomněla na čas.



ADVOKÁTI NÁS BAVÍ. V POKRAČOVÁNÍ FIRMY, JOKEROVI I LIDII POËT

Advokátky a advokáti v posledních měsících tak trochu ovládli kromě byznysového světa také ten knižní, divadelní a filmový. Pokračování Grishamovy Firmy zdolává nejvyšší příčky žebříčků knižních prodejů, seriál Právo podle Lidie Poët zase kraluje sledovanosti na Netflixu. A nejnenáviděnější film dneška, druhý Joker, je vlastně velkolepým soudním dramatem. Podobně jako divadelní inscenace Konsent nebo Na první pohled. Mimochodem, i Ceny Thálie letos mířily právě k těm, kteří hráli advokáty či advokátky.

TEXT: Jan Januš FOTO: Warner Bros., Vertical Enterteinment, Švandovo divadlo

Začněme knihami. Román Johna Grishama Firma je novodobou klasikou, příběhem z advokátního prostředí, z něhož mnozí z nás zjišťovali, jak také může fungovat svět velké americké advokacie. Firma je fenomén, potvrzený i stejnojmenným filmem s Tomem Cruisem v hlavní roli. Není tak překvapivé, že se příběh Mitche McDeereho dočkal pokračování. Překvapivé spíše je, že jej Grisham vydal až loni, tedy více než 30 let po prvním vydání svého čtenářsky nejúspěšnějšího románu a přesně 30 let po uvedení zmíněného filmu.

Kniha, držící titul #1 New York Times Bestseller, nese název The Exchange a podtitul After The Firm. Ve „Výměně" se opět shledáváme s Mitchem – který se stal partnerem největší a samozřejmě pro účely románu imaginární advokátní kanceláře na světě – a také jeho manželkou Abby. Ty, kteří si pamatují konec původní Firmy, jistě překvapí, že žijí v New Yorku a nic moc jim nechybí. Dokud tedy Mitche o něco nepoprosí jeho mentor z Říma... Druhá Firma funguje a je tak jen otázkou času, kdy ji někdo, podobně jako legendární Sydney Pollack jedničku, zfilmuje.

Český překlad nového Grishama ještě není k dispozici, letos vyšel v nakladatelství Kalibr alespoň Soudcův seznam. A pro zájemce je opět dostupná také audiokniha Firma v interpretaci Martina Písaříka. Jak velký zájem o Grishama je i na relativně malém českém trhu, dokazuje to, že jde už o druhé vydání. Jinak ani sám Grisham nepolevuje a od knihy The Exchange vydal už další dvě.

PŘEMÝŠLET JAKO PRÁVNÍK...

Úspěch Johna Grishama je spojený rovněž s tím, že se právu a advokacii původně věnoval i v praxi. Podobně jako německý spisovatel Bernhard Schlink. Autor Předčítače, podle něhož vznikl i oscarový film s Kate Winsletovou v hlavní roli, sice nedosáhl Grishamových prodejů a slávy, o to je možná ale oceňovanějším u kritiků. Bývalý německý ústavní soudce a profesor právních dějin Schlink, který letos navštívil pražský knižní veletrh Svět knihy, v češtině aktuálně vydal román Pozdní život. A i jeho hlavním hrdinou je šestasedmdesátiletý právník Martin Brehm, který se připravuje to, že za pár měsíců zemře.

„Jeho profesí bylo právo, a zvláště se věnoval dějinám, dějinám práva a dějinám obecně. Nechtěl zemřít, protože tak by se nedozvěděl, jak se všechno vyvine dál – dojde k válce mezi Amerikou a Čínou, kdo válku vyhraje, co se stane s Evropou a s Německem, co bude se světem v nastávajícím teplém klimatu? Nechtěl žít věčně, ale rád by nějakým způsobem dál existoval, aby mohl sledovat dějiny a následující staletí tak, jako sledoval ta minulá. To byla jedna strana mince. Existovala i druhá. Smrt ho ušetří pohledu na umírání lesů, vzestup oceánů, návrat války, konec demokracie a autokratickou vládu podle přání lidí. A někdy se stávalo, že se smrti děsil, té nicoty, prázdnoty, chladu. Potom se styděl. Nicota je nicota – proč se toho děsit?" píše mimo jiné Schlink v knize v překladu Jany Zoubkové.

Adéla Grimes pak v doslovu naznačuje mimo jiné následující: „Otázky, ať už filozofické, existenciální nebo vyjadřující pochybnosti či snahu najít nejlepší řešení, tvoří značnou část románu a ukazují Martina jako přemýšlivého, vše analyzujícího muže se zájmem o svou mladou rodinu, dění ve světě a spravedlnost. Tematicky a volbou protagonisty Schlink nikterak nevybočuje ze své dosavadní tvorby, naopak opětovně volí osvědčená témata, ve kterých se cítí jako ryba ve vodě, jen je halí do nového kabátu." Neboli pro právníky to pravé čtení, odrážející přesně jejich způsob myšlení.

... NEBO SE ODVÁZAT

Větším odvazem jsou pak zatím dvě řady italského seriálu Právo podle Lidie Poët, které uvedl Netflix a jehož druhá sezona patřila v předchozích týdnech mezi tituly, na něž se čeští diváci dívali na placené televizi vůbec nejvíce. Lidie Poët byla skutečnou italskou právničkou, která usilovala na konci 19. století o zapsání do advokátní komory a stala se vůbec první advokátkou v italské historii. Tyto příběhy mají diváci rádi, zvláště když se spojí s atraktivní detektivní podívanou, protkanou erotickými scénami a sympatickou hlavní herečkou Matildou De Angelis. Tu jsme už mohli vidět třeba v hitu HBO Mělas to vědět jako milenku záporáka v podání Hugha Granta, která provokovala jeho manželku Nicole Kidmanovou svou neskrývanou nahotou. Nakolik je Právo podle Lidie Poët historicky věrné, si netroufám odhadovat. Ale zda spíše je, či není, vypadá poměrně jasně.

Nové řady se aktuálně dočkal také seriál Advokát, v originále s více vypovídajícím názvem The Lincoln Lawyer. Hlavní postava v podání Manuela Garcia-Rulfa totiž jezdí lincolnem a vrací se do profesního života, když mu jeden jeho kolega odkáže portfolio klientů s většími či menšími problémy. Pro českého diváka to je vlastně jen ukázka toho, jak jsou naše právní systémy odlišné a jak praxe advokátů v jednotlivých zemích probíhá. Opět samozřejmě s uměleckou licencí.

Ukázkou amerického procesu na filmovém plátně je pak nejnovější Joker, který se hraje s podtitulem Folie à Deux.



Většina recenzí na tento snímek vyznívá sice opravdu drtivě a o komerční blockbusterový úspěch v návštěvnosti také zrovna nepůjde, právě právníci si ale mohou nového Jokera skvěle užít. Advokátka tohoto několikanásobného vraha totiž bojuje o to, aby nedostal trest smrti, ale byl prohlášen za schizofrenika, který má skončit v psychiatrické léčebně a ne na popravišti. Joker ale miluje pozornost a právě před porotou a ve veřejně přístupné soudní síni se mu jí vrchovatě dostává. Během procesu tak vyhodí svou advokátku a začne se hájit sám.

Divák se tak třeba dozví i to, jak může u amerického přelíčení obžalovaný vypadat a v čem může být oblečený. Soudce totiž s odkazem na předchozí judikaturu uzná, že Joker může být nalíčený a v obličeji pomalovaný a mít na sobě své klaunské a excentrické oblečení. Při sledování příběhu – v němž Joker rovněž natahuje čas nesmyslnými otázkami a projevy a je hercem, který baví i provokuje své publikum – je divák také svědkem souboje soudních znalců a jejich posudků. V některých ohledech tak ty rozdíly mezi našimi procesy nejsou zase až tak velké.

JAKO VYŠLECHTĚNÍ KONĚ…

Náročnější je pak divadelní hra Prima Facie od Suzie Millerové, jejíž záznam z Harold Pinter Theatre na londýnském West Endu můžete vidět v rámci projektu NT Live pod hlavičkou Aerofilms. „Tessa je mladá a skvělá advokátka. Na vrchol své profese se vypracovala z dělnického prostředí a nyní mistrně ovládá umění obhajoby i křížového výslechu a vyhrává případy. Jedna nečekaná událost ji však přinutí, aby si uvědomila hranici, na níž se patriarchální moc práva rozchází s důkazním břemenem a morálkou. Prima Facie nás zavede do srdce ženy, v němž se střetávají emoce a zkušenosti s pravidly hry," představuje hru distributor.

Navštívit tento titul ale můžete rovněž v českém a rovněž velmi povedeném nastudování, a to pod názvem Na první pohled v pražském Švandově divadle. „Hrdinkou inscenace je mladá žena, úspěšná právnička Tessa Enslerová, která divákům vypráví svůj osobní příběh. Chytrá a cílevědomá Tessa se ze skromných poměrů vyšvihla na post brilantní obhájkyně. Ve své profesi se prosadila navzdory ostré mužské konkurenci. Adrenalin soudních procesů, kdy se většinou cítí být ‚na koni', si tak užívá. Své klienty umí vysekat takřka z čehokoli, včetně obvinění ze sexualizovaného násilí. Jednoho dne však zažije něco, co ji vyhodí ze sedla. Z bolestné perspektivy oběti - přeživší trestného činu - je nucena jinak nahlédnout nejen na svůj dosavadní život a práci, ale i na celý vyšetřovací a soudní systém," představuje hru smíchovská scéna.

„Důvodem úspěchu je především výborně napsaný text, jenž svým úderným tempem připomíná dokonale odsýpající sportovní zápas nebo napínavý koňský dostih. Právě závod vyšlechtěných koní, k nimž autorka Suzie Millerová elitní právníky přirovnává, podobu naší inscenace v lecčems inspiroval," uvedl dramaturg David Košťák. „Publikum ale hra myslím zaujala i poutavým ztvárněním aktuálního tématu, které právě teď hýbe společností doslova napříč celým světem. Také u nás připravujeme inscenaci v době, kdy se do českého parlamentu dostává návrh na úpravu definice znásilnění," dodal loni před uvedením hry.

„Na hře mě zaujalo, že v ní jde o naléhavý ženský příběh i o závažný společenský problém. A ten se netýká jen konkrétních paragrafů, které ani v naší justici neodrážejí specifickou zkušenost a pohled žen. Jde tu o postoj a hodnoty: ty, v nichž jsme vyrostli, i ty, k nimž se jako společnost chceme v budoucnu hlásit," popisuje režisérka Lucie Ferenzová. „Zjistila jsem, že díky filmu a televizi znají naši diváci spíše anglosaskou soudní praxi postavenou na názoru poroty. I zde tedy mohou vnímat to, co je opravdu podstatné – jedinečné, poutavě líčené a výborně vystavěné právní drama dotýkající se našeho soucitu i smyslu pro spravedlnost," upozorňuje pak na fakt, který jsme ostatně výše už také naznačili.

Na inscenaci se jako poradkyně mimochodem podílela rovněž známá advokátka Lucie Hrdá. Představení je to opravdu více než úspěšné, vysloužilo si množství nominací na divadelní ceny, a to včetně nominace na Cenu Thálie pro herečku Marii Štípkovou. Tu ale nakonec získala Kateřina Císařová za roli prostitutky Káti v inscenaci Divadla Na zábradlí Vzkříšení. A není bez zajímavosti, že tato hra Armina Petrase vycházející ze slavné knihy Lva Nikolajeviče Tolstého je rovněž soudním dramatem. „U soudu se setkávají Káťa Maslovová a kníže Něchljudov – sedmadvacetiletá prostitutka obžalovaná za vraždu a bohatý válečný důstojník. Jejich náhodné setkání oživí minulost a ovlivní budoucnost. V silném osobním a milostném příběhu rezonuje kritika systému, společnosti, církve a morální i existenciální otázky. Vzkříšení je posledním Tolstého románem a zároveň románem, který nejzřetelněji ukazuje na současnost. Začíná v Moskvě 19. století a končí v bezčasí, bez místa, v nicotě. Tam jsou všichni shromážděni: nepochopení, vyplivnutí, poslední bojovníci za spravedlnost," anoncuje Divadlo Na zábradlí.

...POSTRÁDAJÍCÍ EMPATII

Další ve světě slavnou divadelní hrou, která se v poslední době objevila i na českých divadelních prknech, je Consent od Niny Raineové. Tu hrají jako Konsent v pražském Činoherním klubu s Vojtěchem Kotkem a Ondřejem Rychlým, a ještě nověji jako Souhlas v plzeňském Divadle Josefa Kajetána Tyla. „Těší mě, že plzeňská činohra opět uvádí současné světové dílo, kterým oceňovaná anglická inscenace Souhlas bezesporu je. V této hře rezonuje aktuální problematika – tematika souhlasu v oblasti sexu i otázka, kde leží hranice mezi pravdou a lží. Dnes se setkáváme každodenně v médiích s tím, že se často stírá hranice mezi obětí a viníkem, a nejistota je vlastně naší jedinou jistotou," uvedla k premiéře Eliška Bartáková, plzeňská radní pro oblast kultury a památkové péče.

„Může to působit jako temná hra, ale znásilnění je startující motor toho, co rozjede hlavní zápletku mezi jednotlivými postavami, špičkovými právníky, kteří za léta praxe postrádají empatii. Právě jejich cynismus vyvolává vtipné situace, i když humor v této konverzační tragikomedii je samozřejmě černý," dodává režisér Adam Doležal.

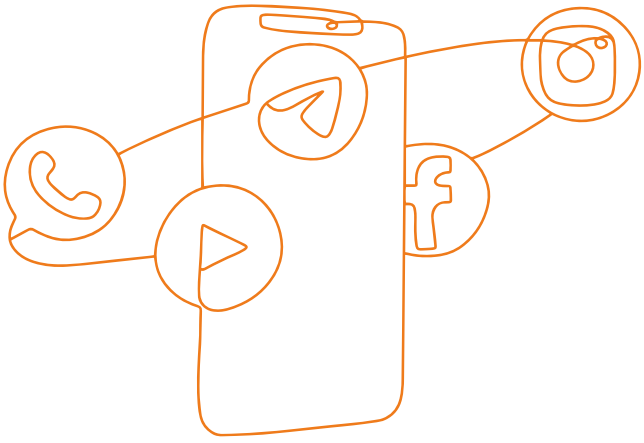
Pokud bychom se po náročných tématech z právně-divadelních prken chtěli odpočinout u jiného typu soudního příběhu, můžeme vyrazit do ostravského Divadla Jiřího Myrona na muzikál Chicago. I v něm sledujeme soudní proces. A také představitel advokáta Billyho Flynna Lukáš Vlček dostal nedávno za svůj výkon Cenu Thálie. Advokátky a advokáti jsou zkrátka v uměleckém prostředí trendy. ●



JAK UDRŽET KROK NEJEN NA INSTAGRAMU

Česká advokátní komora má nově účet na Instagramu. Následovala tam třeba ministerstvo spravedlnosti, některé z právnických fakult, a zejména v jistém slova smyslu právní influencerky Šárku Chytrovou či Janu Sedlákovou. Komunikační prostředky se ale rychle mění a i advokáti – kteří jsou ze své podstaty spíše konzervativní a mnozí si vůbec na „nějaké“ sociální sítě ještě zvykají – se musí připravit na to, že s mladšími klienty i kolegy budou muset komunikovat jinak než dosud. Z kancelářských profilů k tomu má nejlépe nastartována Arrows.

TEXT: Jan Januš



Pokud jsme už totiž jmenovali dvě právní influencerky, měli bychom k nim přidat právě i CEO advokátní kanceláře Arrows Jakuba Dohnala. Jeho rajónem je ale spíš Linked-In. Ten mimochodem začíná být pro právníky, jejich komunikaci a vztahy s veřejností nepostradatelný, protože právě na této sociální síti se sdílejí ty nejzajímavější informace o dění na trhu. Dohnal se intenzivně věnuje nástupu umělé inteligence do poradenského byznysu a sleduje snad všechny aktuální trendy. Objevuje se ale i na Instagramu a jako jeden z prvních českých advokátů začal svou kancelář, své kolegy a také mandáty, na nichž v Arrows pracují, představovat prostřednictvím profesionálně natočených a sestřihaných videí. Ve videu je totiž budoucnost. Fotografie, natož pouhé texty, nebudou nastupujícím generacím stačit. To všechno jen dokresluje, že Arrows byla letos jak v Advokátních kancelářích roku, tak v Právnické firmě roku oceněna za své inovace.

Jana Sedláková, vystupující na Instagramu jako pravnicka_nactvrtou, pak ke své virtuální prezentaci přistupuje spíše mentorsky a, soudě z jejích příspěvků, často radí začínajícím právničkám a právníkům, jak čelit výzvám i problémům, které právě řeší. Zároveň si umí udělat legraci sama ze sebe, sdílí i své neúspěchy nebo prostě to, že nestíhá. Podobnou „normálností“, a hlavně pozitivní přístup k světu nabízí na svém účtu místopředsedkyně České advokátní komory Michala Plachká. Případ koncipientky Šárky Chytrové, která je známá jako holkapravnicka, je specifický: nabízí totiž množství profesionálně shromážděných informací o fungování advokátního trhu. Ze zmíněných advokátních osobností českých sociálních sítí má právě na Instagramu největší dosah, i když ani ona se v počtu sledujících ani zdaleka neblíží klasickým influencerům.

Hodně aktivní ve virtuálním prostoru jsou také Kroupalidé v čele s Pavlem Kroupou, Aegis Law nebo Drobiš & Novotný. Moderně ke svým sociálním sítím přistupuje i Portos, třeba v souvislosti s už pravidelnými koncerty pro studenty právnických fakult, které pořádá jak v Praze, tak v Olomouci, a obsahem, který u této příležitosti sdílí. Kancelář přitom na mladé talenty cílila vždy, mění se jen nástroje, které k tomu používá. Ostatně byla i jednou z prvních tuzemských firem, která před lety pozvala studenty na den – nebo spíše večer – otevřených dveří, kdy ve svých prostorách uspořádala degustaci vína vedenou přímo jedním ze svých zakládajících společníků Jaromírem Císařem. Dny otevřených dveří se v advokacii postupně staly standardem, který prozatím a právě letos vyvrcholil říjnovými Dny otevřených dveří české advokacie, kdy pod hlavičkou projektu brněnské advokátky Ireny Valíčkové z kanceláře Valíček & Valíčková k sobě zájemce pozvaly možná desítky právních firem napříč republikou. Neboli nejde jen o sociální sítě a o potkávání se v online prostoru. Ale opravdu nepodceňujme změnu, k níž ve společnosti dochází.

Je tak skvělé, že Česká advokátní komora je v tomto ohledu spíše průkopníkem než tím posledním, kdo se do nových komunikačních kanálů zapojí. Její nedávné příspěvky mapující dění na Národní třídě a v okolí Kaňkova paláce 17. listopadu jsou pak přesně tím, co může zaujmout prakticky kohokoliv. ●

P / R / K

ADVOKÁTNÍ KANCELÁŘ

Praha / Bratislava / Ostrava

2024 právnická firma roku

PRÁVNICKÁ FIRMA ROKU 2024
ŘEŠENÍ SPORŮ A ARBITRÁŽE
BANKOVNICTVÍ A FINANCE

Velmi doporučovaná firma v kategoriích:

- Právo obchodních společností
- Právo hospodářské soutěže
- Developerské a nemovitostní projekty
- Fúze a akvizice
- Restrukturalizace a insolvence
- Kapitálové trhy
- Duševní vlastnictví
- Právo informačních technologií
- Veřejné zakázky
- Pracovní právo
- Firemní compliance
- Daňové právo
- Energetika a energetické projekty
- Logistika a dopravní stavby
- Zdravotnické právo
- Česká firma na mezinárodních trzích

Doporučovaná firma v kategoriích:

- Právo životního prostředí

DĚKUJEME.

WINNER EUROPE AWARDS CHAMBERS 2016

Chambers TOP RANKED Europe 2024 PRK Partners

2008 — 2024 právnická firma roku

THE LAWYER EUROPEAN CONFERENCE & AWARDS WINNER Law Firm of the Year: Central Europe 2012

O krok napřed

www.prkpartners.cz



CONSEQ | Wealth Management

EXKLUZIVNÍ INVESTIČNÍ SLUŽBY POD JEDNOU STŘECHOU

“Vytrvalost. Trpělivost. Oboustranná důvěra. To vše je zásadní pro dosažení zajímavých zisků. Neslibujeme nemožné a neskrýváme možná rizika. Jedině férovost a upřímnost může být základem úspěšného a dlouholetého partnerství.”

David Kufa
Ředitel sekce Wealth Management

178 MLD. CZK POD SPRÁVOU | **500 000** KLIENTŮ | **30** LET NA TRHU