



*„Pracovní právo
je o lidech...
proto ho dělám
lidsky,“*

*říká Nataša Randlová,
partnerka advokátní
kanceláře Randl
Partners, kterou
před nedávnem
s manželem založila.*

Před dvěma lety získala titul Právník roku 2007 v oboru pracovního práva. Od té doby tato kategorie vyhlášena nebyla... že by neměla v České republice dostatek takto specializovaných kolegů a kolegyň? Těžko říct. Ať konkurenci má či nikoli, nezahálí a svému oboru se věnuje s nasazením, které by jí kdekdo mohl závidět. K tomu všemu je zapálenou přednášející, zastánkyní alternativních pracovních úvazků a inspirativní osobností, kterou jsem snad nikdy neviděla ve špatné náladě...

Před nedávnem jste spoluzaložila novou advokátní kancelář. Co vás k tomu vedlo?

K našemu rozhodnutí přispěly dva faktory: v předchozím působišti jsme pracovali patnáct let a oba jsme s manželem pociťovali, že potřebujeme změnu, protože už to bylo stereotypní. A jak známo, každá změna člověka vybudí a posune dopředu. Druhým důvodem bylo, že jsme chtěli z pracovního práva udělat hlavní specializaci. To u velké kanceláře takového jména a rozsahu, jaké mělo mé předchozí působiště, nelze, protože byla orientovaná na desítky jiných oborů, a mj. na pracovní právo.

Do třetice pak nutno zmínit, že jsme se chtěli vrátit do situace před 10 lety: nebýt jen manažery, ale hlavně právníky, protože právo nás baví. Je sice pravda, že řízení týmu a zahraničních poboček se jeví jako zajímavé, ale čím více se věnujete managementu, tím více se vzdalujete právu. Hlavní naší motivací byl tedy návrat k právu a změna životního stylu z největší právní kanceláře k malé rodinné firmě. A ruku v ruce s tím zdůraznění specializace. Změna nebyla dána tím, že by se nám něco nelíbilo, ale nazrál k ní čas našich životů.

Jak se v době hospodářské krize zakládá nová advokátní kancelář? Vaše jméno je známé, ale stejně...

Jméno je samozřejmě důležité, ruku v ruce s ním ale jde dobře poskytovaná služba a samozřejmě dlouhodobě spokojená klientela, která je ochotna vás následovat. Pokud by podobný krok udělal někdo nový, na trhu neznámý, šlo by o krok rizikový, neboť trh je už nasycený právními službami. Naše situace byla jednodušší díky tomu, že se na něm pohybujeme dvacet let. Navíc jsme zakládali předchozí kancelář a měli zkušenosti: při zakládání této jsme byli sehraný tým. Manžel se staral o techniku, nájem, telekomunikační vybavení, já o design, logo, personální věci nebo účetnictví. Založení jsme stihli poměrně rychle: v polovině ledna jsme oznámili, že odcházíme a k 1. březnu se tak stalo.

Krizi v tuto chvíli necítíme, protože oboru pracovního práva krize prospívá. Poptávka po službách v tomto směru narůstá: je více propouštění a reorganizací. Registrujeme poptávku od firem i propouštěného managementu, který potřebuje poradit. A zde spočívá další zajímavý faktor naší „nové“ práce: můžeme si dovolit zastupovat management proti společností, protože – vyjma současných klientů – nemáme konflikt zájmů jako ve velké kanceláři, kde management zastupovat většinou nelze, protože nějaký kolega už pro společnost něco dělal. I to je segment trhu, který byl neobsazený: velké kanceláře často manažery proti společnostem zastupovat nechtějí.

Vraťme se ale o pár kroků zpět: proč jste se rozhodla věnovat se právu?

Měla jsem to předurčené: maminka právníčka, tatínek právník. Tatínek učil na právnické fakultě a já jako nejmladší dítě byla celý život vedena tímto směrem. Dokonce jsme přesvědčili i manžela; původně studoval elektrotechniku, ale pod vlivem naší rodiny se stal také právníkem. To, že zběhnul do profese jiné rodiny, mu nemůže odpustit jeho rodina, kde jsou samí matematici.

Nikdy jsem příliš neuvažovala o ničem jiném. Vlastně ano: trochu jsem

fušovala do řemesla novinářům. Chtěla jsem být novinářkou, ale tatínek mě přesvědčil, že v této profesi se neuživím: v té době to nebylo považováno za zaměstnání, ani nebyla šance psát zajímavě... to za socialismu zrovna nešlo. Říkal, že psát můžu klidně jako právníčka. To, aby novináři měli i jiné než žurnalistické vzdělání, má logiku také dnes: s ekonomickým vzděláním se ekonomické zpravodajství píše snáze.

Po revoluci se mi už nechtělo vrhnout se ještě na novinářinu. Bylo po revoluci, a tedy mnohem více příležitostí. Odjela jsem studovat do zahraničí a po návratu nastoupila u zahraniční kanceláře.

Jaké důvody stály a stojí za tím, že se věnujete hlavně právu pracovnímu?

To je už docela dlouhá historie. Před asi 12 lety jsem dělala všeobecného právníka a začala se postupně vyhraňovat a radit v pracovním právu. Zlom přišel před deseti lety, kdy jsem si odskočila od práva a byla ředitelkou personálního oddělení u jednoho klienta. Jediné, co jsem dělala, bylo, že jsem panu řediteli přepisovala rozborů právníků do lidské řeči, aby pochopil, co chtěli říci. K personalistice jsem se tím pádem příliš nedostala. Po roce jsem odešla, neboť jsem zjistila, že nejsem schopná pracovat ve velké korporaci. Tamní zkušenost ale přispěla k tomu, že jsem se rozhodla zaměřit se pouze na pracovní právo a rady dávat lidem: tak, aby klienti vůbec pochopili, co jim radím. Moje specializace byla zpočátku lidem divná: čekali, že budu celé dny sepisovat nudné pracovní smlouvy. Časem ale hodně právníků zjistilo, že pracovní právo ani zdaleka není nudné. Třeba po vstupu do Evropské unie mnohé souvisí s evropským pracovním právem: spousta věcí se přebírá z evropských nařízení a směrnic, musíte znát rozsudky evropských soudů. Výrazněji tak uplatníte znalost cizího jazyka, než když děláte nemovitosti nebo trestní spory, což je určitě zajímavá motivace pro přicházející generaci.

Jak se váš obor vyvíjí – lze pojmenovat nějaké trendy?

Ani dnes můj obor není například mezi studenty práv příliš populární, ačkoli o existenci této specializace začíná být lepší povědomí. Hledáte-li právníka, který by se na pracovní právo specializoval alespoň z 50 %, zjistíte, že takoví lidé neexistují. Exkluzivita specializace na jeden obor – a to ještě pracovní právo – je netypická. Může si to dovolit velká kancelář jako PRK, kde mají specializované právníky, nikoli však kanceláře menší. Právníci se vždy orientují alespoň na dva až tři obory, což je podle mne chyba: čím víc se specializujete, tím můžete jít víc do hloubky, lépe předjímat situace, které nastanou například při propouštění nebo v kolektivním vyjednávání. To vás pak dělá výjimečným. Je však třeba, aby vám kancelář dala příležitost se ve zvoleném směru vyvíjet: studovat, psát články a učebnice, chodit na semináře. A to příliš často nejde, protože i v advokátních kancelářích jsou důležité finanční výsledky. Vyhraněných právníků v mém oboru je tedy pořád poskovnu.

Co vás na vaší specializaci baví nejvíce?

Jsem nadšená tím, že si mohu dovolit sedět na druhé straně jako zástupce zaměstnanců. Díky tomu, že jsem se deset let pohybovala v zastupování zaměstnavatelů, vím přesně, jak se zaměstnavatel bude při propou-

” Alternativní úvazky podporuji, trh ovšem zkazilo to, že spousta žen svého postavení zneužívá: například ochranu zákoníku práce v možnosti neustálých návratů na rodičovskou dovolenou, nebo ošetřování dětí, což podle mě zaměstnavatelům vadí. Každý pochopí, že musíte do nemocnice, když je dítě nemocné, nebo s ním první den nemoci zůstanete doma, ale nesmí to být permanentní. “



štění chovat, dokážu odhadnout, co konkrétně kdy nastane. Některé pro-
tristruy tím vytáčím... Je to pro mě něco nového a jsem za tuto možnost
ráda.

Baví mě, když dosáhnu výsledku, zejména, když spor vyřeším smírnou
cestou. Nerada řeším spory přes soud. Soudní řízení považuji za krajní
řešení, které často nepomůže ani jedné straně: většinou je o emocích,
kdy se lidé neumějí rozumně domluvit. Snažím se tedy vyjednávat
a dohodnout se s druhou stranou na oboustranně akceptovatelných pod-
mínkách. Obě strany tak odcházejí spokojené, nedosáhly možná maxi-
ma, ale věc je férově uzavřena.

Hodně mě baví komparatistika: porovnávání různých pracovněprávních
úprav v ostatních zemích. Pro jednoho klienta, který má pobočky
v 36 zemích, jsem koordinovala práci jednotlivých zahraničních kancelá-
ří. Bylo zajímavé sledovat, jak vám odpoví z Německa nebo Řecka. V této
práci se totiž výrazně odráží kultura dané země: některé státy vůbec
neznají nebo neumějí používat instituty, které u nás považujeme za stan-
dardní. Díky takto získaným znalostem se naučíte pochopit rozdíly:
pomáhá to v případech, kdy zahraniční klient hovoří o něčem, co zná
v pracovním právu své země a snaží se zjistit, jestli to v naší zemi taky
funguje a jak. Orientací v oboru nad rámec pracovního práva své země
si získáváte mnohem větší důvěru. Není to vyloženě výkon práva, ale
jakési cestování v právu.

Jakou pozici má pracovní právo v zahraničí?

Mezi tzv. západním a východním světem existuje velký rozdíl. Ve Francii,
Lucembursku, Německu, Itálii či jiných zemích najdete specializované
právní kanceláře s desítkami právníků, kteří se zaměřují výhradně na pra-
covní právo. Například belgická kancelář Claeys & Engels jich má víc jak
60. Všichni se užívají a nejsou jediní na trhu. A Belgie je co do počtu oby-
vatel stejně velká jako Česká republika. Specializace v těchto zemích
představuje dlouhodobý trend: klient vyhledává specialistu, protože
si může být jist, že dostane rychlou a kvalitní odpověď. Pokud se podí-
váme na Českou republiku, Polsko nebo Maďarsko, situace se zlepšuje

a specializované právníky lze najít. Dál na východ sice kanceláře specia-
lizaci na pracovní právo uvádějí, ale když s nimi mluvíte, vidíte, že to dělá-
jí na všeobecné úrovni. Sami přiznávají, že trh tam zatím nedozrál; neu-
živil by se.

To se ale změní. Na mě se před 10 lety kolegové také dívali jako na bláz-
na, který brzy skončí o žebračké holi... a dnes pracovní právo obvykle
nechybí ve výčtu specializací různých kanceláří. Za pár let tu butikové fir-
my budou také častější než nyní. Totéž se postupně stane i v zemích
na východ od nás. Jistý vliv v tomto směru připisuji mobilitě: ze západu
šli zaměstnavatelé k nám, teď jdou do Indie, Vietnamu atd. Firmy hleda-
jí danou službu tam, kam směřují své aktivity. A kde je poptávka, vznikne
i nabídka.

Věnujete se i alternativním úvazkům – jaké jsou podle vás jejich nevýhody?

Alternativní úvazky jsou hodně spojovány se ženami. Když je zaměstna-
vatel nucen ke snižování stavů, bohužel vybírá ty nejslabší články, jimiž
jsou většinou maminky s dětmi, protože má pocit, že mu nepřinesou
tolik užítka jako někdo na celý úvazek. Z druhé strany ale vím to, že pra-
cuje-li někdo na částečný úvazek, neznamená to, že odvede méně práce.
Mám tři děti a vím, že když s nimi chci strávit odpoledne, jsem schopná
se zkoncentrovat a za šest hodin udělat víc práce. Dělán vše pro
to, abych zvládla všechny povinnosti a mohla se věnovat rodině.

Alternativní úvazky podporuji, trh ovšem zkazilo to, že spousta žen své-
ho postavení zneužívá: například ochranu zákoníku práce v možnosti
neustálých návratů na rodičovskou dovolenou, nebo ošetřování dětí, což
podle mě zaměstnavatelům vadí. Každý pochopí, že musíte do nemocni-
ce, když je dítě nemocné, nebo s ním první den nemoci zůstanete doma,
ale nesmí to být permanentní. Myslím si, že i to je důvodem, proč
se zaměstnavatelé takových úvazků obávají. Jejich povědomí přitom zka-
zilo pár jedinců.

V této souvislosti dovolte jednu poznámku: naši asistentku jsme naši
díky inzerci na portálu www.prace-jinak.cz projektu ČSRLZ Alternativa.

Je vysokoškolská studentka a potřebovala flexibilní úvazek, který jsme jí dokázali nabídnout: pracuje podle svých možností a všichni jsme spokojeni.

Mají tyto úvazky potenciál i v době hospodářské krize?

Určitě patří mezi návrhy řešení krize zaměstnavateli. Namísto úplného zrušení místa a propuštění zaměstnance doporučujeme pracovní poměr zachovat a dohodnout se na kratší úvazek. Snazší to je v případě, že jste mladý a nemáte závazky, než když jste živitel rodiny a manželka je na rodičovské dovolené.

Alternativní úvazky dnes určitě nepředstavují potenciál v nábore nových zaměstnanců. Pokud jsou nabízeny, tak současným kmenovým zaměstnancům jako dočasné řešení krize. Čas těchto úvazků byl v době nedostatku pracovních sil na trhu, kdy firmy měly vůli udržet si maminku a podpořit její postupný návrat do pracovního života od pár hodin týdně až po částečný a celý úvazek. V tuto chvíli vidím spíše opačný trend.

” Co trochu odsuzuji, je fakt, že zákoník práce je politickým nástrojem, který se mění podle aktuální situace. “

Jak hodnotíte připravované změny zákoníku práce?

Otázkou je, zda vůbec budou... Byla jsem členkou expertního panelu, který novelu zákoníku práce loni připravoval. Koncem března šel jeho návrh do připomínkového řízení, které skončilo v dubnu – se změnou politické situace a vlády je jeho osud opravdu nejistý. Původní návrh kladl důraz na zkrácení výpovědní doby či možnost zaměstnance vyplatit se z výpovědní doby a nezůstávat v zaměstnaneckém poměru, když nechce; stejně je tomu z pohledu zaměstnavatele. Novela také váže odstupné na počet let odpracovaných u jednoho zaměstnavatele, což je myslím důležité: v tuto chvíli je jedno, zda zaměstnavatel z důvodu organizační změny propustí někoho loajálního po 10 letech u firmy, nebo člověka, který tam působí rok. Dalším důležitým bodem je prodloužení zkušební doby, což je klíčové, protože za tři měsíce zaměstnance nepoznáte. V případě vedoucí pozice by bylo možné zkušební dobu prodloužit až na 6 měsíců: to, jak nový kolega vede tým, poznáte také po delší době. První měsíc nebo dva se seznamuje s týmem, pak začne aplikovat změny... a výsledky se projeví po vypršení zkušební doby.

Co trochu odsuzuji, je fakt, že zákoník práce je politickým nástrojem, který se mění podle aktuální situace. Varianta, která se líbí jedné vládě, se nelíbí druhé, a tak se tato důležitá norma neustále mění. Prospívá to právníkům: moje specializace bude zase o to víc potřebná. Pro běžné-

ho uživatele i personalistu je to však náročné. Zákoník práce má být stabilní a uživatelský: řeší přece jeden ze základních vztahů, které člověk má!

Zmínili jste, že máte tři děti, před nedávnem jste zakládali firmu... jak stiháte relaxovat?

Je to těžké: děti jsou na tom nejhůř. Někdy nestihneme udělat práci v kanceláři a bereme si ji domů – děti nás tak často vídají s počítači na kolenou. To se ale, doufám, uklidní. Vždycky jsme ctili víkendy, které patří dětem, a to dodržujeme i nadále. Občas se navíc snažím zařídit si relaxační pátek: pracuji z domova a klienti jsou zvyklí, že tu a tam dítě do telefonu zakřičí bojovným pokřikem. Vyzvednu také děti ze školy, zorganizuji jim aktivity s kamarády... Víkendy máme akční: musíme všichni tři kluky unavit. V pondělí se docela těším do práce, kde si „odpočinu“ od snowboardu, běhání po golfovém hřišti, bruslení nebo kola. Mám sice ráda období, kdy děti třeba na týden odjedou, doma je klid, a kde si co položím, tam to zůstane, ale brzy mi chybí. Bez nich si život nedovedu představit.

Myslíte, že i v jejich případě zafungují geny a oni budou tihnout k právu?

Ten nejstarší má hodně humanitní orientaci, výbornou argumentaci, když se se mnou hádá, a dobrý sloh, také rád čte a vidí se v tatínkovi; zatím chce ale studovat žurnalistiku. U těch mladších nevíme – je jim deset a šest a sní spíše o popelářích, kosmonautech, prezidentech, nebo dokonce vrazích a teroristech.

Snažíme se jim dávat jazykové vybavení, ale nepolevujeme ani v dalších oborech, aby jednou měli možnost volby. Teď se třeba vidí v rodičích, ale v 18 by se chtěli rozhodnout jinak a najednou by jim chyběly základy. Stejně je to se zájmy. Ráda bych, aby zkusili různé sporty a další aktivity a v životě si mohli vybrat. Možná ale děláme chybu... nebudou superhvězdy v ničem, ale doufám, že budou lidsky použitelní.

Alena Králíková

foto: archiv Randl Partners

box

22. července 2009: online diskuse s JUDr. Natašou Randlovou

Nezanevěřili jste na alternativní, flexibilní a jiné nestandardní úvazky, chcete hledat cesty, jak je zavést a přivítali byste právní pohled na věc? Rádi byste se podělili o svou zkušenost s flexibilními úvazky a možnostmi jejich využití zaměstnanci v době růstu i v období krize?

...pak do 10. července 2009 posílejte své otázky a zkušenosti na email alena.kralikova@hrforum.cz; odpovědi budete nacházet průběžně do 22. července 2009 na webu projektu Alternativa www.projekt-alternativa.cz!