



Jana Hladká Zilvarová

Rozhovor s managing partnerkou advokátní kanceláře Z/C/H Legal

Tento rozhovor děláme v době, kdy na Ukrajině zuří válka. Začneme tedy maximálně pozitivně. Co Vám dělá aktuálně ve firmě radost?

Když jsem před 24 lety začala pracovat v advokacii, tehdejší klienti ve velkém skupovali české firmy. Transakce řídili zahraniční právníci. A my jsme se učili, jak psát „velké“ smlouvy. Dnes naši klienti expandují do zahraničí, kupují firmy a objekty v celé Evropě. Jeden z našich klientů například v posledních dvou letech koupil do svého portfolia Muzeum moderního umění v Salzburgu, retail parky v německém Schwörstadt, nákupní centra v rakouském Wolfsbergu a Voitsbergu či chorvatské Pule. Čtyři země a Z/C/H Legal tým byl vždy u toho. Moji kolegové řídili týmy německých, rakouských či chorvatských právníků, aby naši klienti mohli kráčet Evropou.

A pak mi samozřejmě dělá radost to, že máme ve firmě opravdu pozitivní atmosféru. Snažíme se nenechat převládnout negativními zprávami. Pravidelné narozeninové dýčanky, samozřejmě s příslušnými rozestupy a opatřeními, nezastavil ani Covid a nezastaví je ani Putin.

A jak se daří aktuálně kanceláři businessově? Covid dost změnil trh.

Dobře. Když to vezmu z obchodního hlediska, tržby nám vzrostly oproti roku 2020 o 9 %. Jako důležitější ale hodnotím to, že jsme si během Covidu ověřili naši stabilitu, vysokou angažovanost celého týmu, modernost naší kanceláře i flexibilitu v denní operativě.

S částí klientů jsme dočasně fungovali v režimu „pro bono“, protože u některých se business propadl téměř na nulu. U klientů jsme viděli, jak se po prvotním šoku dokázali rychle otrépat a vymyslet spoustu nových projektů, se kterými jsme jim s nadšením pomáhali. Klienti se přesvědčili, že je nehodíme přes palubu, když se jim nedaří.

Vy osobně máte zkušenosti z advokátní praxe pro zahraniční právní kanceláře.

Co Vás vlastně před 17 lety přivedlo k tomu založit vlastní kancelář?

Patříme k tradičním advokátním kancelářím v Česku. Jsme na trhu již od roku 2005. Ano, zkušenosti jsem sbírala v zahraničí i prací pro zahraniční kanceláře. V době, kdy jsem začínala, to byla opravdu cenná zkušenost. Chtěla jsem ale věci dělat jinak, po svém. A to se pak odráží i ve vizi naší kanceláře. Chceme, aby klienti rozuměli tomu, co jim radíme. Opsat zákon umí každý. Ale ve stručnosti shrnout manažerovi to podstatné, je opravdu náročné. Naše koncipienty to učíme od prvního dne, co k nám nastoupí. Již řadu let jsem managing partnerkou naší advokátní kanceláře, díky čemuž přesně vím, co klienti chtějí a co ne. Často vidím, že spousta drahých stanovisek zůstává v šuplících. A to je přesně to, co nechceme, aby se dělo naší práci.

Orientuje se advokátní kancelář Z/C/H Legal na nějakou konkrétní právní oblast nebo na nějaký segment trhu?

Od konzultantů někdy slyším, že bychom se měli úzce orientovat na vybraný segment klientů. Já si s tím dovoluji nesouhlasit. Když jsme v roce 2005 začínali, soustředili jsme se zejména na právo nemovitostí. Postupně jsme od tohoto modelu upustili a vyplácí se to. Naším cílem je poskytnout klientovi komplexní právní poradenství. Velké množství našich klientů je s námi od založení kanceláře, takže s nimi máme obchodní vztah už 17 let. Jsme zvyklí našim klientům poskytovat kompletní právní poradenství a víme, že právě toto je naše přidaná hodnota.

Jaké máte významné klienty?

Který klient je významný? Naše firemní vize je poskytovat všem klientům stejně kvalitní servis. Nikdy nevíte, kdy se z „malého“ start-upu stane obr a kdy naopak „velká“ nadnárodní korporace přestane ze dne na den existovat. A ti dnes „malí“ klienti vždy ocení Vaše nasazení a profesionální servis z dob jejich začátku.

A co Vaše insolvenční oddělení? Jak se mu daří?

Náš tým odvedl za poslední 3 roky velký kus práce. Agenda insolvencí je plně digitalizována a velmi efektivně zpracovávána. Myslím, že toto je budoucnost řady dalších právních odvětví.

Na začátku letošního roku jsme byli jmenováni insolvenčním správcem ve známé kauze Growing Way, která aktuálně zaměstnává celý insolvenční tým.

Zmínila jste Vaší roli zaměstnavatele. Jaký zaměstnavatel jste?

To byste se musel zeptat spíše kolegů, ale věřím, že hlavně fairový a otevřený. Mým cílem je, aby u nás lidé pracovali opravdu rádi. Případné konflikty u nás nezametáme pod koberec, ale řešíme je.

V současné době má náš tým 40 lidí. Naši kolegové jsou to nejcennější, co máme. Snažíme se pro ně dlouhodobě vytvářet pracovní podmínky, které reflektují moderní požadavky na vykonávání práce dnešní doby. Mluvím tu nejen o hardwarovém vybavení, ale také o organizaci práce, trvalém vzdělávání a udržitelném přístupu.

Lidé včetně kolegů z back officu u nás sedí v kancelářích maximálně pod dvou, což je v naší profesi opravdu důležité. Jsme plně digitalizovaní, takže přechod na práci na dálku u nás nebyl problém. Letošní podzim a zimu jsme i vnitrofiremní meetingy jeli plně „online“, protože každý má monitory s integrovanou videokamerou. Všichni kolegové, kteří o to projeví zájem, mají dva monitory.

Již před „Covidem“ mohli kolegové – právníci využívat v případě potřeby home office. Šlo ale spíše o okrajovou záležitost, která podléhala schválení. Nově jsme začali používat software Pinya, kde si kolegové pouze zaevidují, kdy pracují doma, žádný souhlas nutný není. Home office kolegové využívají „dle potřeby“, aniž by měli špatný pocit z toho, že pracují v remote režimu. Současně jsme ote-



vřeně deklarovali, že nechceme, aby byli právníci trvale na home office, protože to z mého pohledu není zdravé pro nikoho. Tento systém funguje velmi dobře. Je prostě nutné akceptovat, že každý jsme jiný. Mám kolegy, kteří nejsou na home office téměř nikdy. A pak jsou kolegové, kteří jsou na home office třeba dvakrát v týdnu a funguje to také. Vzhledem k tomu, že již dlouhou dobu máme nastavený transparentní systém vykazování práce, není kontrola práce mimo kancelář problém. A jde zde také o vzájemnou důvěru, která má v naší firmě silné základy.

Neustále pracujeme na interním vzdělávání – právníků, insolvenčních specialistů, ale i back officu. Vybudovali jsme interní vzdělávací akademii, kde seniorní advokáti školí mladší kolegy v různých odvětvích práva. Společná sezení slouží i k výměně know-how a sdílení zkušeností.

V Z/C/H Legal velmi dbáme na pozitivní atmosféru. A já osobně jsem její velkou ambasadorkou. Máme zavedená vnitřní pravidla i společnou vizi, kterou vždy představíme každému novému kolegovi nejen při přijímacím pohovoru, ale podrobněji hned v jeho prvním týdnu.

Už se těším, až zase obnovíme naše „rotující“ pracovní místa. Nový kolega první měsíc seděl postupně v několika kancelářích, ať už vedle advokátů, asistentek nebo office manažerky.

Máme několik klientů, kde řídíme desítky projektů a sehranost týmu je pro úspěšné zpracování mandátů zcela zásadní. Takže v našem případě to není žádné klišé, opravdu nám jde o to, abychom byli sehraní. Seniorní kolegové pravidelně zaučují ty, kteří jsou na počátku své kariéry. Názory mladších kolegů jsou vždy vítané.

Když shrnu všechny naše všechny aktivity, tak musím říct, že se naše vizibilita směrem k potenciálním zaměstnancům zvedla a dostává se k nám stále větší počet zájemců o práci u nás, aniž bychom vedli rozsáhlou náborovou kampaň.

Jak se u Vás potýkáte s mezigeneračním přístupem k práci?

Díky tomu, že náš tým je skutečně diverzní, tak samozřejmě máme od různých zaměstnanců různé požadavky na to, jak by ideálně chtěli v práci fungovat. Naše kultura je otevřená, takže každý může přijít s nápadem, jak jinak či lépe fungovat a také se to často děje. Vedení firmy je tu pro lidi.

Mám zpětnou vazbu, že moji kolegové oceňují dobrou atmosféru a to, že se může každý svým dílem na rozvoji firmy podílet. Důkazem toho jsou i výborná hodnocení na Atmoskopu, kde současní i bývalí zaměstnanci hodnotí firemní kulturu.

Nabízíte nějaké speciální benefity?

Ano, kromě těch finančních to u nás jsou také nadstandardní doba dovolené v délce 6 týdnů, 3 dny sickday, ale také pravidelné jazykové kurzy.

A co spolupráce se školami?

Podpora studentů a jejich nábor je klíčovou věcí, na kterou se v naší personální politice zaměřujeme. Řada kolegů u nás začala na studentské pozici a nyní jsou již seniorními advokáty.

Pravidelně se účastníme veletrhu pracovních příležitostí Job Fair. Naši letošní účast organizovala kolegyně Lenka Gomez Tomčalová.

Studenti jsou nedílnou součástí týmu, účastní se všech firemních akcí a pokud mají zájem, tak i interní vzdělávací akademie či jazykových kurzů. Juniorní právní asistenti jsou obvykle studenti prvního či druhého ročníku právnické fakulty. Opravdu se pouze rozkoukávají a vyřizují zejména administrativní práce. Obvykle pak přecházejí na pozici právního asistenta – seniora, který se již plně věnuje právní práci.

Také jsme organizovali stipendijní program pro studenty, na jehož základě zís-

kala schopná studentka finanční příspěvek ve výši 25 000 Kč.

Na základě spolupráce se studentskou organizací ELSA umožňujeme letní stáže pro zahraniční studenty, díky kterým mají naši kolegové možnost poznat cizí kultury a právní systémy.

Jaký projekt pro studenty byste tu vypíchl(a)?

Mou osobní radostí je Den otevřených dveří aneb den pro začínající studenty, zejména na ten jsem pyšná. Prostřednictvím této iniciativy poskytujeme studentům poradenství, jak skloubit studijní a pracovní život. Pro náš tým to znamená velkou časovou dotaci na přípravu, ale za to se k nám od studentů dostává super ohlas. Díky našemu poslednímu Dni pro začínající studenty jsme dokonce dva studenty do našeho týmu přijali. Když vidím, že společně zaujmeme nové talenty a že jim můžeme předat něco z našich zkušeností, tak to mě osobně nabíjí pozitivní energií.

A nějaké další novinky?

V letošním roce jsme se stali partnerem platformy „Nenech to být“, která se zabývá vedením vnitřních oznamovacích systémů tzv. whistleblowingu. Aktuální právní úprava sice ještě nepožaduje zavedení těchto systémů u soukromých firem, ale řada našich klientů chce být připravena. Díky spolupráci s touto platformou se nám daří tento systém do firem rychle a efektivně implementovat. Takový systém nejen identifikuje případné vnitřní problémy ve společnosti, ale nabízí i efektivní nástroje k jejich řešení. Společnosti se správně nastaveným vnitřním oznamovacím systémem mají až o polovinu méně negativních zmínek v médiích, jejich zaměstnanci i jiní pracovníci jsou spokojenější a mají pocit, že jim je skutečně nasloucháno. ☺