

Advokacie a rodičovství aneb jak to vše sladit

Členové advokátního stavu, tedy advokátní koncipienti a advokáti, jsou jen lidé jako všichni ostatní. Jejich specifikem je však to, že se musí podřídit zákonu o advokacii a stavovským předpisům. Zpravidla také sní o své advokátní kanceláři, budování svého domova, zakládání rodiny a rodičovství a následně prarodičovství a tak dále. Stát se však rodičem není pro advokátní koncipientky a koncipienty vůbec snadná věc. A nelehké jsou i situace obdobné rodičovství, například pokud se náhle musíte postarat o starší členy rodiny nebo čelíte jiným životním překážkám. Mluvit budu však především o rodičovství, protože jej považuji za nejčastější řešenou otázku.

Jako vícenásobná matka o tom něco vím a musím bohužel konstatovat, že rozhodně nejde o procházku růžovou zahradou. Koncipienturu jsem plnila před více než 15 lety, nicméně vše je stále při starém. Děti jsem měla už na fakultě, v průběhu advokátní praxe se mi narodila poslední dcera. To vše bylo však možné jen s vypětím sil celé naší rodiny a svým dcerám bych tento postup rozhodně nikdy nedoporučila. Důrazně bych je odkázala spíše na jinou profesi.

Řeč je samozřejmě o nastavení výkonu praxe advokátního koncipienta v zákoně o advokacii. Ten je k advokátním koncipientkám uvažujícím o mateřství, respektive k progresivně uvažujícím advokátním koncipientům, kteří se chvályhodně chtějí zapojit do své otcovské role, značně nepřívětivý. A proč? Podle § 37, odst. 1, písm. e) totiž stanovuje jednu z podmínek zápisu advokátního koncipienta do seznamu koncipientů, kterou je sjednání pracovního poměru advokátovi, usazenému evropskému advokátovi, ke společnosti nebo k zahraniční společnosti na stanovenou týdenní pracovní dobu podle zvláštního právního předpisu. Stručně řečeno tedy od pondělka do pátku full-time, 40 hodin týdně. A zde je kámen úrazu. Týden nemá nafukovací počet hodin a není tedy možné při týdenní koncipientské pracovní době opečovávat malé dítě.

Jako mladá koncipientka nebo již jednou zmíněný moderní otec koncipient si tedy můžete "vybrat". Dítě nebo advokátní kariéra. Upřednostnit kariéru před dítětem však z dlouhodobé perspektivy často vede k tomu, že lidé litují svého rozhodnutí. Upřednostnit dítě je jistě z lidského hlediska dobré rozhodnutí, nicméně zakládá to ohromné profesní znevýhodnění žen oproti mužům, o dopadech na výměru důchodů nemluvě. Nebo se poohlédnete po jiné právní profesi mimo advokacii, což je samozřejmě také škoda. A existuje i další možnost, která není zdaleka tak neobvyklá, a to je nechat se někde zapsat jen formálně. A to je ta nejméně žádoucí varianta, protože smyslem advokátní praxe je získat praktické zkušenosti a naučit se aplikovat znalosti pod kuratelou svého školitele.

A pak není divu, že na pracovním trhu advokátní koncipienti chybí. Někde jinde totiž často nacházejí lepší pracovní podmínky. A zde se ptám, nenastal čas přizpůsobit se moderním evropským trendům na pracovním trhu a umožnit koncipientkám a koncipientům pracovat na kratší pracovní úvazky? V této souvislosti by stálo za úvahu, zda by se v případě kratších pracovních úvazků protáhl počet let advokátní praxe tak, aby původní počet hodin byl zachován.

Nejsem sama, kdo se s touto problematikou potýkal v minulosti nebo ji řeší dnes. V průběhu svého advokátního života jsem potkala a stále potkávám mnoho mladých žen, které se musí rozhodovat, zda mít dítě nebo vstoupit do advokacie. Nebo své mateřství odkládají až do vyššího věku, tedy do doby, kdy plodnost klesá a fyzických sil je již také méně. Advokátky tedy mívají méně dětí než je průměr ve společnosti. Nechci hodnotit, zda je to dobře nebo špatně, protože ctím každého právo svobodné

volby na uspořádání svého života. Nicméně jako advokáti bychom se kolegiálně mohli snažit usnadnit mladým lidem pracovní podmínky tak, aby se v konečném důsledku mohli i snáze rozhodovat o tom, zda se stanou koncipientkami a koncipienty, či nikoliv. Mladé advokátky, které přeruší svou praxi, málokdy svůj výpadek doženou na úroveň svých kolegů, kteří na rodičovskou neodešli. Zpravidla pak narážejí na pomyslný skleněný strop, a to už po celou dobu své dále pokračující kariéry. Přitom mluvíme o těch houževnatějších ženách, které svůj zápal pro advokacii nevzdaly.

Ostatně debata se chtít nechtít bude muset rozpoutat. Nepřekvapuje mě, že současné vedení komory, v jehož představenstvu je nyní devět mužů a pouze dvě ženy, problematiku dopadající převážně na mladé koncipientky prostě nevidí nebo ji nevnímá jako něco, k čemu by se mělo nějak postavit, protože většina jejích členů něco podobného ve svém životě pravděpodobně nemusela řešit. Považuji tedy za vhodné začít o tomto tématu diskutovat a uvažovat o změně zákona o advokacii tak, aby umožnil koncipientkám a koncipientům uzavírat pracovní poměry i na kratší pracovní dobu než týdenní, a to dříve než bude z legislativního hlediska pozdě.

Jako senátorka jsem některými členy představenstva osočována, že zasahuji do samosprávy komory shůry. Není tomu tak a ráda vysvětlím, proč. Nikdo jiný než zákonodárci totiž nemůže měnit zákon o advokacii a zde si troufám říct, že budoucí dialog advokátní komory s parlamentem (nemyslím tím dialog na Twitteru, ale spíše ten u jednacího stolu) je nezbytný. Zde si dovoluji připomenout, že Česká republika nyní stojí před povinností přizpůsobit své právní předpisy, tedy i zákon o advokacii, Směrnici Evropského parlamentu a Rady o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU (dále jen "Směrnice"). Ta byla přijata v roce 2019 a stanovila tříletou lhůtu na implementaci členskými státy.

Směrnice se již podle názvu věnuje problematice, kterou jsem výše nastínila. Vedle úpravy otcovské, mateřské a pečovatelské dovolené se věnuje právě otázce pružného uspořádání pracovní doby. Cílem je nalezení rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem zaměstnanců, kteří jsou rodiči dětí do 8 let nebo pečujícími osobami, a to například zakotvením práva zaměstnanců žádat o pružnou pracovní dobu, rozvržením pracovní doby včetně práce na dálku nebo zkrácením pracovní doby. Zaměstnavatelé budou povinni tyto žádosti posoudit s přihlédnutím k potřebám jak svým, tak i potřebám zaměstnanců. Zamítnutí žádosti bude potřeba odůvodnit.

Směrnice tedy otevírá možnost, aby zaměstnanci žádali o zkrácení pracovní doby. S tím však zákon o advokacii pro zaměstnané koncipientky a koncipienty nepočítá. Je tedy mou otázkou, jaký postoj má současné vedení advokátní komory k této výzvě? Jsme na implementaci směrnice připraveni?

Já osobně směr, který směrnice naznačuje, velice vítám, protože nejen mladým členkám a členům advokátní komory usnadní život a budou se snáze rozhodovat o tom, zda se budou moci této krásné profesi, jakou advokacie je, věnovat. Možnost zaměstnat koncipientky a koncipienty na kratší úvazky by pravděpodobně uvítali i ti advokáti, kterým by kratší úvazek zaměstnance postačil. Větší flexibilita na pracovním trhu by tak přinesla i vedlejší pozitivní dopady do života advokátů, kteří dosud advokátní koncipientky a koncipienty nezaměstnávali. Těším se tedy na debatu a doufám v budoucí zlepšení pracovních podmínek pro všechny.



Mgr. Adéla Šípová,
advokátka

Text byl uveřejněn v EPRAVO.CZ Magazine 2/2021

Další články:

- [Proč musí obhájce u soudu mlčet?](#)
- [Advokátní úschovy a kolektivní vina](#)
- [Buřty, pivo a nenávisť](#)
- [Kolegialita jako klíč k úspěchu](#)
- [O co aktuálně usiluje vedení ČAK?](#)
- [O důstojnosti advokátního stavu](#)
- [O úspěchu restrukturalizace rozhoduje čas](#)
- [Stojí LL.M. za to?](#)
- [Verba docent ...](#)
- [Hodiny tikají každému](#)
- [Justice před soudem](#)