

# Rozhovor s Tomášem Procházkou

Flexibilní novela zákoníku práce zavádí revoluční změny v počítání výpovědních lhůt i nové výzvy pro HR oddělení. V rozhovoru pro EPRAVO.CZ to uvedl advokát Tomáš Procházka z kanceláře Aegis Law. „Změny, které se zdají drobné, přinášejí obrovské důsledky v praxi,“ upozorňuje právník a dodává, že umělá inteligence už nyní mění způsob řízení lidí. Podívejte se na celý rozhovor.

Novela zákoníku práce přináší klouzavé výpovědní lhůty, které podle Tomáše Procházký znamenají malou právní revoluci. „Firmy, personalisté i soudci byli zvyklí na celé kalendářní měsíce. Teď se začíná počítat podle skutečného data doručení výpovědi, což bude zpočátku působit chaos,“ vysvětluje. Cílem je omezit taktizování a obcházení pravidel, například vyhýbání se doručení výpovědi na konci měsíce.

Podle Tomáše Procházký novela vznikla zcela z české iniciativy, nikoliv z povinnosti vůči evropskému právu. „Ministerstvo práce chtělo vyřešit praxi, kdy zaměstnanci záměrně oddalovali přijetí výpovědi, aby získali celý měsíc navíc,“ uvádí. Přejít na klouzavé lhůty však může vyvolat právní spory, pokud firmy ve smlouvách zkopírovaly původní zákonné znění.

Dalším sporným bodem je podle Tomáše Procházký právní vakuum kolem neplatného rozvázání pracovního poměru. „Zaměstnanec se často roky musí tvářit, že se chce vrátit do firmy, kde už ho nikdo nechce. Místo realistického finančního vyrovnání pokračujeme v absurdním divadle,“ popisuje právník a dodává, že řešení ve formě peněžní kompenzace by bylo praktičtější a důstojnější.

Jedním z klíčových témat do budoucna je rovné odměňování mužů a žen. Rozdíl ve výdělcích se v České republice stále pohybuje kolem 20 %. „Firmy často nemají zlý úmysl, ale chybí jim dokumentace rozdílů v náplni práce. Transparentní odměňování nařízené EU je přinutí tyto rozdíly analyzovat a vysvětlit,“ říká Tomáš Procházka. Dodává, že mnohé firmy se už dobrovolně zapojují do pilotních vládních programů.

Tomáš Procházka zároveň varuje, že přístup státu ke gender Pay Gap bude stále přísnější. „U větších firem už dnes běží interní audity. Chtějí vědět, kde jsou slabá místa, než budou vystaveny veřejné kontrole,“ upozorňuje. Externí právní služby hrají podle něj klíčovou roli při předpřípravě na novou regulaci.

Významnou změnou pro HR oddělení je také využívání umělé inteligence. „AI se používá pro předvýběr kandidátů i personalizované koučování. Problém je, že mnozí nevědí, že některé typy AI jsou z pohledu evropského práva vysoce rizikové,“ říká Tomáš Procházka. Firmy tak musí dodržovat přísnou analýzu rizik podobně jako u GDPR.

V advokátní kanceláři Aegis Law si Tomáš Procházka zakládá na experimentování s AI nástroji. „Používáme ChatGPT i specializovaná řešení pro překlady, dokumenty nebo e-maily. Experimentujeme i s vývojem vlastních chatbotů, které pracují jen s našimi daty,“ přibližuje. Zároveň zdůrazňuje, že technologie nesmí nahradit vývoj mladých kolegů.

Za svou kariéru si Tomáš Procházka nejvíce zapamatoval případ s whistleblowerkou. „Na začátku

jsme zdědili téměř prohraný spor. Ukázalo se, že paní několik měsíců tajně nahrávala své nadřízené. Jedna z nahrávek začíná tím, že se jí ptají, jestli nenahrává. Odpovídá, že samozřejmě ne – a to celé je na záznamu,” vzpomíná. Kauza skončila ve světlech kamer a stala se pro něj zásadní zkušeností.

Pracovnímu právu se Tomáš Procházka věnuje už od studií. „Byl to první předmět, který měl praktický dopad. Když se mě tehdy kamarádi ptali na právní problém, mohl jsem konečně odpovědět i jinak než přes římské právo,” směje se. Advokacii se věnuje 20 let a stále ji bere jako dlouhodobou hru, kterou je třeba hrát s chutí.

Do budoucna vidí Tomáš Procházka svou kancelář jako firmu, kterou převezme další generace. „Nejde o to splnit plán za rok nebo pět let. Chceme vybudovat značku, která nás přežije a kde budou lidé, kteří tam chtějí být,” říká. Upozorňuje, že advokacie se rozdělí na dva tábory – na ty, kteří technologie zvládnou, a na ty, kteří zůstanou pozadu.

Technologie podle něj nezpůsobí právní apokalypsu, ale rozevřou nůžky mezi moderními a konzervativními přístupy. „Už dnes existují nástroje, které znají celý spis a pomáhají litigátorům analyzovat důkazy. U nás zatím nejsou, ale je jen otázkou času, kdy dorazí,” uzavírá Tomáš Procházka.

Sledujte [epravo.cz](http://epravo.cz).

## Podívejte se na rozhovor

lt;/center; &gt;

## Další články:

- [Rozhovor s Janem Kotalou](#)
- [Rozhovor s Janem Hrazdirou](#)
- [Rozhovor s Renátou Šínovou](#)
- [Rozhovor s Jaromírem Jirsou](#)
- [Rozhovor s Jiřím Cískem](#)
- [Rozhovor se Zdeňkem Kučerou a Davidem Šimkem](#)
- [Rozhovor s Lucií Dryákovou](#)
- [Rozhovor s Vítem Hruškou a Michalem Kalenským](#)
- [Rozhovor s Veronikou Janoušek Rudolfovou](#)
- [Rozhovor s Petrem Angyalossym](#)
- [Rozhovor s Radimem Boháčem](#)