



SLOVENSKO - RAKÚSKA OBCHODNÁ KOMORA  
SLOWAKISCH - ÖSTERREICHISCHE HANDELSKAMMER

## Aktuálne trendy v pracovnom práve a ľudských zdrojoch

## Aktuelle Trends im Arbeitsrecht und im Personalwesen



**Katarína Matulníková**

Partner

WOLF THEISS

Rechtsanwälte GmbH & Co KG



**Katarína Bittalová**

Partner

Arthur Hunt s.r.o.

**Wolf Theiss**

**ARTHUR HUNT**  
— HR for Humans —



## **Aktuálne trendy v pracovnom práve a ľudských zdrojoch**

HR inovácie a využitie technológií v práci v roku 2025

16.01.2025

# Wolf Theiss

# Kto sme?



## Arthur Hunt Executive Search / HR Consulting Partner



### **Katarína Bittalová**

- Partner Arthur Hunt Slovensko, Industrial Practice Group Leader Arthur Hunt Group, Členka správnej rady FSOK
- Arthur Hunt Group - v 7 krajinách, 150 zamestnancov, + 400 klientov, 34 mil. EUR obrat
- Arthur Hunt Slovensko - 25 rokov na trhu
- Poradenstvo v oblasti Executive Search, Career Transition a Kariérneho manažérskeho poradenstva
- Certifikácia HOGAN





# POTREBUJETE ZÍSKAŤ TALENT DO VÁŠHO TÍMU?

© Arthur Hunt Group  
[www.arthur-hunt.sk](http://www.arthur-hunt.sk)

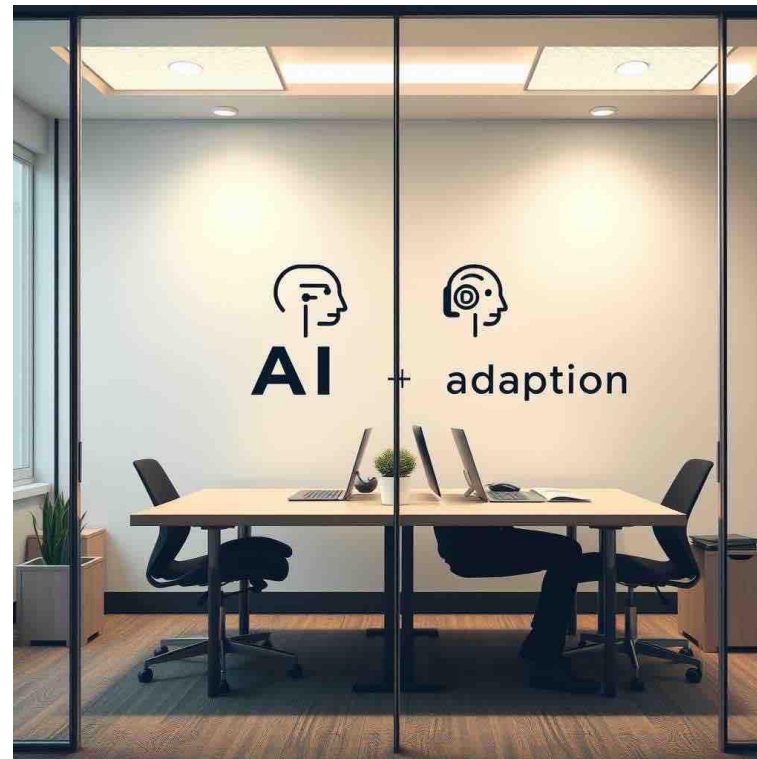
**Kontakt: Katarína Bittalová, Partner**  
**Obchodná 24, 811 06 Bratislava**  
**[bittalova@arthur-hunt.sk](mailto:bittalova@arthur-hunt.sk), +421 905 951 995**



## Aktuálne trendy v pracovnom práve a ľudských zdrojoch 2025

---

### „Od prijatia AI k adaptácií v praxi – krédo r. 2025”



## **Aktuálne trendy v pracovnom práve a ľudských zdrojoch 2025**

---

### **Obsah:**

- **Workshop: AI & HR - prieskum a zoznámenie**
- **AI, projektové nástroje a ich dopad na spoluprácu**

# Aktuálne trendy v pracovnom práve a ľudských zdrojoch 2025

---

## Workshop: HR & AI prieskum - predstavenie

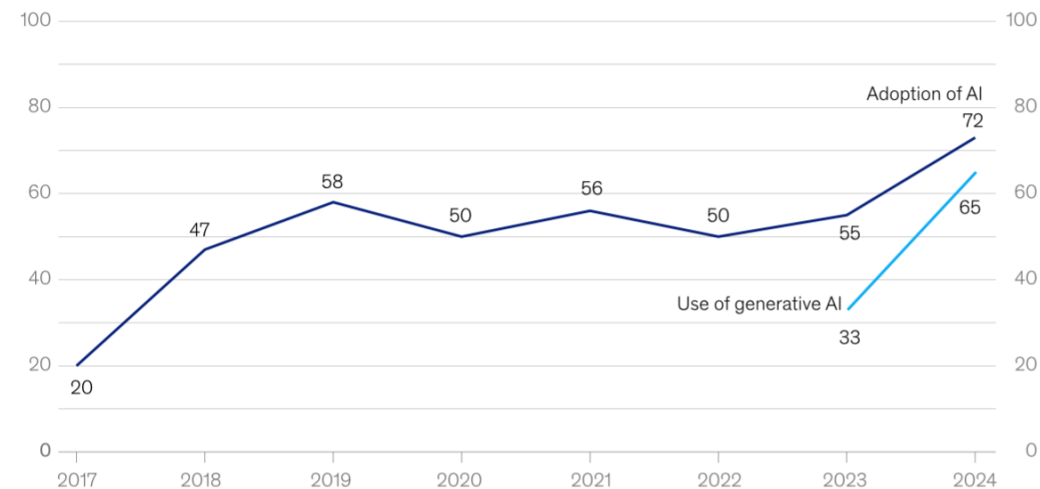
- Využitie AI nástrojov v praxi:  
**65 %**
- AI nástroje odzrkadlené vo vízií a v plánoch spoločnosti:  
**60 %**
- Udržanie konkurencieschopnosti:  
**79 %**
- Rušenie pracovných miest kvôli AI:  
**Meta 25 %**
- Využitie AI mktg oddelením a HR oddelením:  
**34 % mktg oddelenie, 12 % HR oddelenia**
- Hybridná práca, office  
**27 %, 62 % - globálne dáta**
- AI implementácia a dopad na produktivitu:  
**72 % zvýšenie produktivity, 28 % negatívny dosah**
- Spoločnosti, ktoré edukujú o AI a digitálnych zručnostiach:  
**39% globálne**



# Aktuálne trendy v pracovnom práve a ľudských zdrojoch 2025

AI adoption worldwide has increased dramatically in the past year, after years of little meaningful change.

Organizations that have adopted AI in at least 1 business function,<sup>1</sup> % of respondents

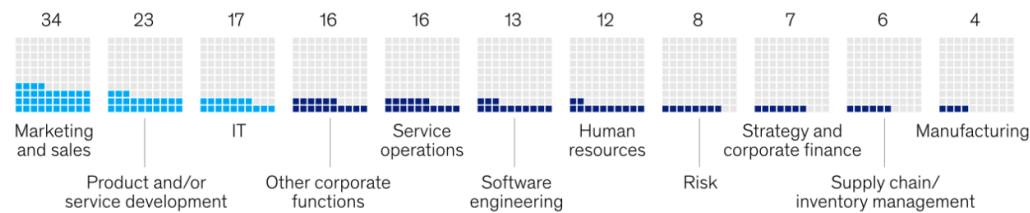


<sup>1</sup>In 2017, the definition for AI adoption was using AI in a core part of the organization's business or at scale. In 2018 and 2019, the definition was embedding at least 1 AI capability in business processes or products. Since 2020, the definition has been that the organization has adopted AI in at least 1 function. Source: McKinsey Global Survey on AI, 1,363 participants at all levels of the organization, Feb 22–Mar 5, 2024

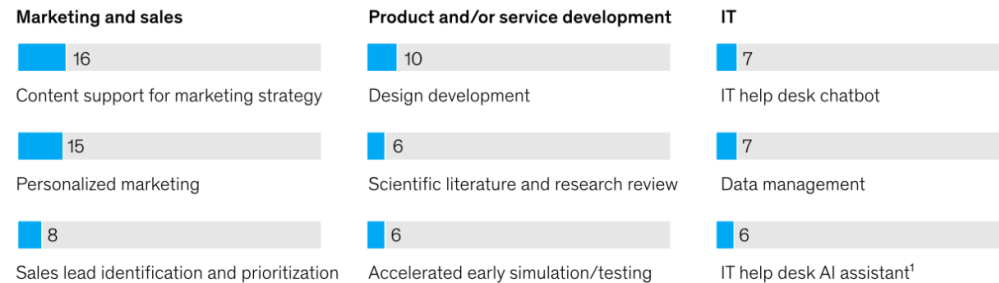
# Aktuálne trendy v pracovnom práve a ľudských zdrojoch 2025

Respondents most often report generative AI adoption in their marketing-and-sales, product- and service-development, and IT functions.

Respondents' organizations regularly using generative AI (gen AI), by function, % of respondents



Most commonly reported gen AI use cases within function, % of respondents

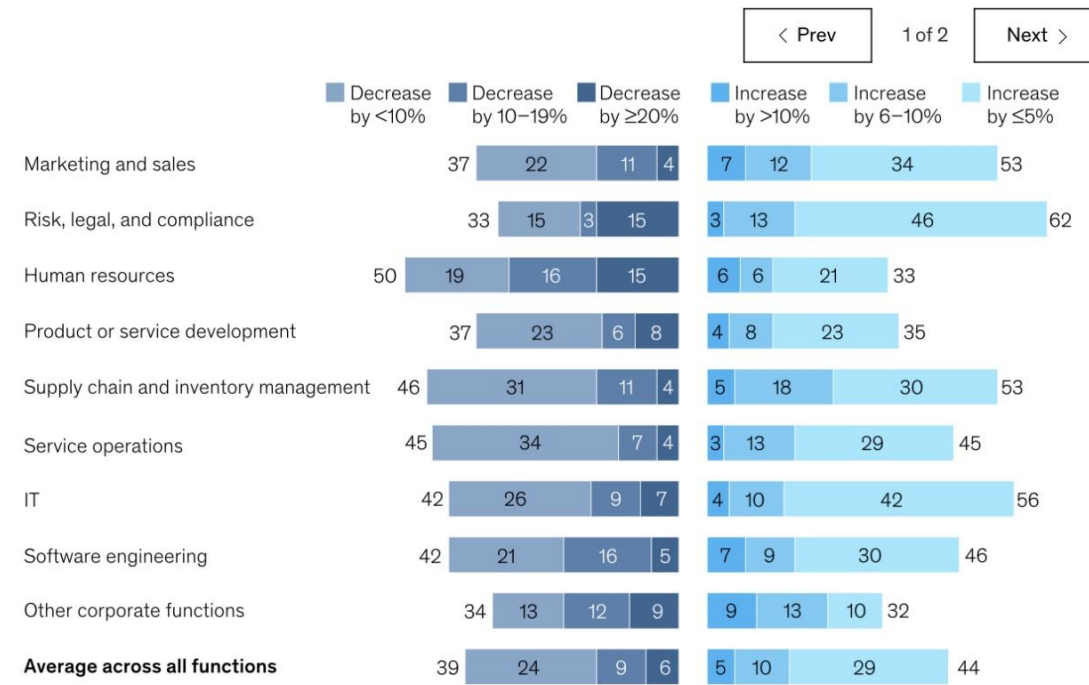


<sup>1</sup>Eg, providing real-time assistance and script suggestions to help desk employees during human-to-human conversations.  
 Source: McKinsey Global Survey on AI, 1,363 participants at all levels of the organization, Feb 22–Mar 5, 2024

# Aktuálne trendy v pracovnom práve a ľudských zdrojoch 2025

**Organizations most often see meaningful cost reductions from generative AI use in HR and revenue increases in supply chain management.**

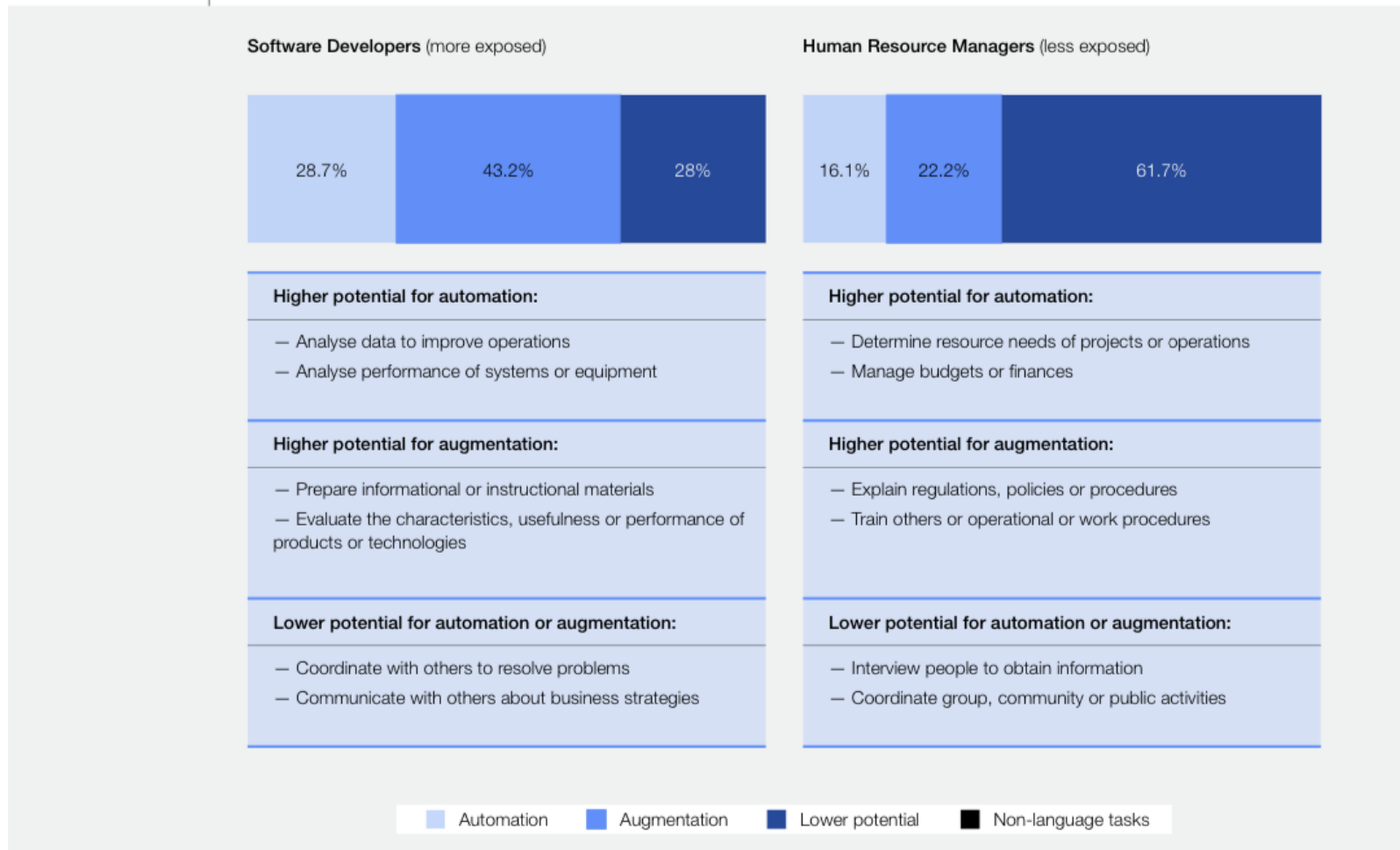
Cost decrease and revenue increase from generative AI adoption in 2023, by function,<sup>1</sup> % of respondents



<sup>1</sup>Questions were asked only of respondents who said their organizations have adopted AI in a given function. Respondents who said "cost increase," "no change," "not applicable," or "don't know" for the effects of generative AI (gen AI) on costs are not shown, and respondents who said "revenue decrease," "no change," "not applicable," or "don't know" for the effects of gen AI on revenues are not shown. Data for manufacturing and strategy and corporate finance are not shown, because the base sizes were too small to meet the reporting threshold.  
Source: McKinsey Global Survey on AI, 1,363 participants at all levels of the organization, Feb 22–March 5, 2024

# Aktuálne trendy v pracovnom práve a ľudských zdrojoch 2025

FIGURE 01 | GenAI: Example of a more exposed and less exposed job



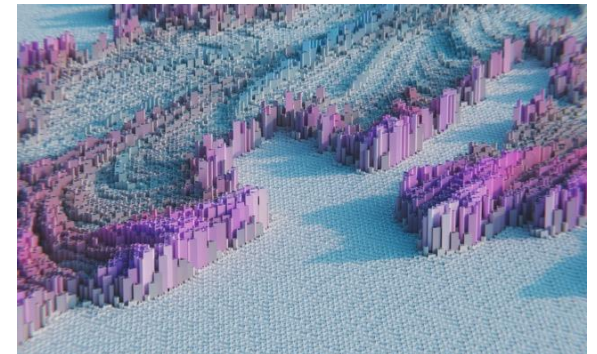
# Aktuálne trendy v pracovnom práve a ľudských zdrojoch 2025

## AI nástroje a ich využitie trendy

- AI a jej prítomnosť: **všade** (drony (RoboBees) opeľujú rastliny až po robotické obracače hamburgerov (Flippy))
- Zvýšené využívanie rôznorodých AI nástrojov za účelom **akcelerácie businessu - dáta** v r. 2024
- Cieľ spoločností: 44 % UPSKILLING & RESKILLING: **rozvíjať zamestnancov prostredníctvom čo najlepšieho využívania technológií s tým spojené: pomalé zavádzanie technológií, neistota, obmedzené zdroje, neznalosť potreby**
- **Experimentovanie** s ChatGPT - vytvorenie podmienok pre zamestnancov
- Experimentovanie s **AI asistentami** - napr. NOOTA, Fireflies, Avoma, tl, dv, Equal Time, Rewatch, Otter, Nyota, Fellow, Fathom - platformy: Zoom, Teams, Meet - mesačné platby

## Príklady na diskusiu

- Ako Vaša spoločnosť investuje do ChatGPT?
- Akých AI asistentov Vaša spoločnosť využíva a za akým účelom?



## Aktuálne trendy v pracovnom práve a ľudských zdrojoch 2025

### Prehľad najlepších AI asistentov na pracovné stretnutia

	Best for	Platforms	Free plan
<a href="#">Fireflies</a>	Collaboration and topic tracking	Zoom, Meet, Teams, Webex, GoTo Meeting, Skype, Dialpad	Total 800 minutes of meeting storage
<a href="#">Avoma</a>	Conversation analytics	Zoom, Meet, Teams, Blue Jeans, GoTo Meeting, Uber Conference, Lifesize	1,200 minutes per month, stored for up to 3 months
<a href="#">tl;dv</a>	AI-powered meeting search	Zoom, Meet, Teams	Unlimited Zoom and Meet transcription
<a href="#">Equal Time</a>	Inclusive meetings	Zoom, Meet, Teams	40 minutes of transcription per meeting
<a href="#">Rewatch</a>	Creating a video wiki	Zoom, Meet, Teams	15 transcribed meetings and 5 AI summaries per month
<a href="#">Otter</a>	Asking questions about your meetings	Zoom, Meet, Teams	Up to 300 minutes/month
<a href="#">Nyota</a>	AI feature variety	Zoom, Meet, Teams	None
<a href="#">Fellow</a>	Plenty of native integrations	Zoom, Meet	Unlimited transcription
<a href="#">Fathom</a>	A free option	Zoom, Meet Teams	Free version available for individuals

## Aktuálne trendy v pracovnom práve a ľudských zdrojoch 2025

Integrácia AI asistentov do MS Teams a osobných stretnutí ako tl; dv, nyota.  
NOOTA používaná v spojení so záznamovými systémami (so súhlasom partnera), kvalita syntézy je stále vo fáze zlepšovania, <https://www.noota.io/>

The screenshot displays a meeting interface with a sidebar on the left and a main content area on the right. The sidebar contains a search bar at the top with the text "Ask tl;dv AI to generate anything..." and a blue button labeled "Ask tl;dv AI". Below this are sections for "Speaker Insights" and "Notes". The "Notes" section is expanded, showing a "Tag Template · General Meeting" and several tags: "NEXT STEPS", "COMPETITOR: GONG", "COMPETITOR: OTTER", "GENERAL INFORMATION", and "MARKET INFORMATION". The notes are organized into sections: "Catching Up After Clock Change", "Holidays in Different Countries", "Ian's Upcoming Europe Trip", and "Comparing Meeting Note AI Products". Each section contains a list of bullet points with star icons, summarizing key points from the meeting.

The main content area on the right shows a video player with a "Transcript" button. The transcript text is as follows:

Do you have like a holiday today or something?

**Ian Shepherd**  
No, just the do you guys get holidays in the clocks change?

**Raphael Allstadt**  
Nope. But I know today is Ramadan starts, so I was wondering like some people have holidays.

**Ian Shepherd**  
I'll take

**Raphael Allstadt**  
like

**Ian Shepherd**  
Sure. Thanks.

**Raphael Allstadt**  
Yeah, yeah, and they saw that Canada has something tomorrow, but I'm not sure no.

**Ian Shepherd**  
Maybe

At the bottom of the video player, there is a progress bar, a play button, a volume icon, and a "Create a clip" button. The video is currently at 04:27/34:52.

# Aktuálne trendy v pracovnom práve a ľudských zdrojoch 2025

## AI nástroje a ich využitie trendy

- Vyhľadávanie talentov - **automatizácia krokov** za účelov venovať sa strategickejšej práci, napr. LinkedIn Hiring Assistant - ako je prijímanie, vyhľadávanie a vyhodnocovanie kandidátov, oslovovanie a výber
- **Zvýšený index „HX“ happiness experience**
- Screening CVs - **napr: textio, CVViZ** – AI recruit SWs
- **Využívanie chatbotov** - znalostné AI nástroje - „akční AI agenti“ komplexné pracovné postupy v digitálnom svete - plánovacie činnosti, spolupráca, zlepšovanie - Napríklad?
- [https://www.youtube.com/watch?v=lmklBa-xY\\_w](https://www.youtube.com/watch?v=lmklBa-xY_w)

## Príklady na diskusiu

- Ako ste vy konkrétne automatizovali procesy vo Vašej firme? ATS využívanie?
- Implementovali ste do svojich dotazníkov spokojnosti otázku ohľadne AI využívania?



Talent Connect

### How LinkedIn's New Hiring Assistant Can Help Recruiters Do Wha...

At Talent Connect, LinkedIn CEO Ryan Roslansky rolled out Hiring Assistant, an AI tool that handles recruiting tasks, from intake to sourcing to screening.



**Otázky?**

# Wolf Theiss



**Katarína Matulníková**  
Partner, Wolf Theiss

**+421 2 591 069**

**+421 917 867 999**

**[katarina.matulnikova@wolftheiss.com](mailto:katarina.matulnikova@wolftheiss.com)**

**Aupark Tower, Einsteinova 24, 851 01  
Bratislava**



[www.wolftheiss.com](http://www.wolftheiss.com)

**Wolf Theiss**

# **HR inovácie a využitie technológií v práci v roku 2025**

# Obsah

1

Akt o umelej inteligencii

2

AI v súčasnosti

3

Zavedenie AI tools do praxe

WT



# Umelá inteligencia (AI)

- Nariadenie EP a Rady (EÚ) 2024/1689 z 13. júna 2024, ktorým sa stanovujú harmonizované pravidlá v oblasti umelej inteligencie (akt o umelej inteligencii - AI Act). Nariadenie je účinné od 1. augusta 2024.

## Účel

- zlepšiť fungovanie **vnútorného trhu** a **podporiť zavádzanie dôveryhodnej AI** sústredenej na človeka, a pritom zabezpečiť vysokú úroveň ochrany zdravia, bezpečnosti, základných práv zakotvených v Charte základných práv vrátane demokracie, právneho štátu a ochrany životného prostredia pred škodlivými účinkami systémov umelej inteligencie v Únii a zároveň **podporovať inováciu**

## Čo je AI

- systém AI je strojový systém, ktorý je dizajnovaný na prevádzku s rôznymi úrovňami samostatnosti, ktorý môže po nasadení prejavovať adaptabilitu a ktorý pre explicitné alebo implicitné ciele odvodzuje zo vstupov, ktoré dostáva, spôsob generovania výstupov, ako sú predpovede, obsah, odporúčania alebo rozhodnutia, ktoré môžu ovplyvniť fyzické alebo virtuálne prostredie
- definícia neutrálna a nadčasová

# Akt o umelej inteligencii (AI Act)

Klasifikuje a upravuje AI v závislosti od miery rizika pre zdravie, bezpečnosť a základné práva

- AI, ktorá predstavuje neprijateľné riziko
- vysokorizikové systémy
- systémy vytvárajúce minimálne riziko

Zakázané praktiky:

- uvádzanie a používanie AI na odvodzovanie emócií fyzickej osoby v oblasti pracoviska a vzdelávacích inštitúcií, s výnimkou prípadov, keď je AI uvádzaná zo zdravotných alebo bezpečnostných dôvodov

Transparentnosť - zástupcov pracovníkov a dotknutých pracovníkov informovať o tom, že budú vystavení používaniu AI. Tieto informácie sa v uplatniteľných prípadoch poskytujú v súlade s pravidlami a postupmi stanovenými v práve Únie a vo vnútroštátnom práve a praxi v oblasti informovania pracovníkov a ich zástupcov.

Vysokorizikové systémy

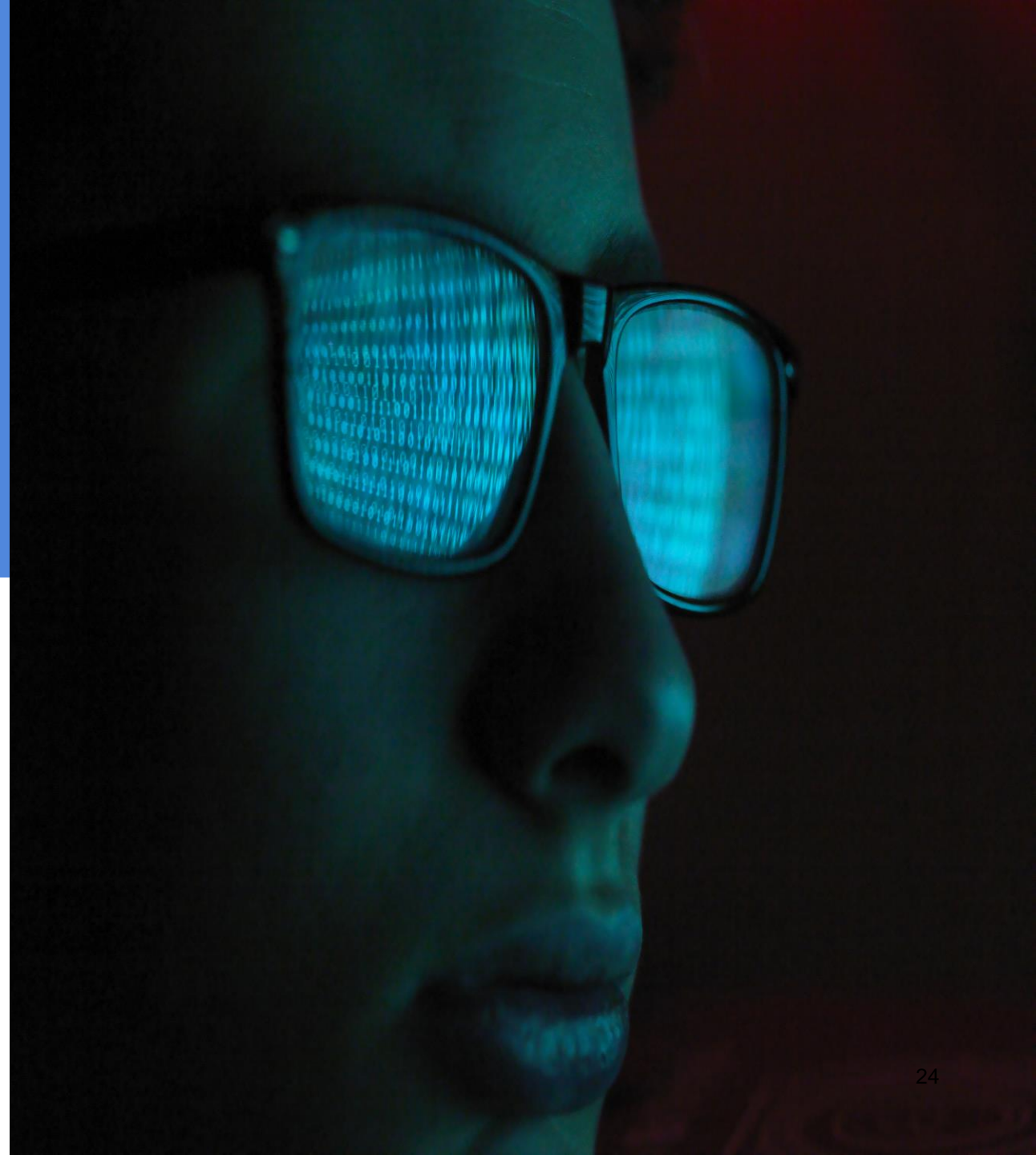
- najvyššia miera rizika pre zdravie, bezpečnosť a ľudské práva
- 8 oblastí (príloha III nariadenia, o.i. zamestnanosť, riadenie pracovníkov a prístup k samostatne zárobkovej činnosti)
- najpodrobnejšiu úpravu riadenia rizík, ľudského dohľadu, dokumentácie, transparentnosti, presnosti, spoľahlivosti a kybernetickej bezpečnosti



# AI – pracovnoprávne vzťahy

## Vysokorizikové systémy AI

- systémy AI, ktoré sa majú používať na nábor alebo výber fyzických osôb, najmä na umiestňovanie cielených inzerátov na pracovné miesta, na analýzu a filtrovanie žiadostí o zamestnanie a na hodnotenie uchádzačov;
- systémy AI, ktoré sa majú používať pri rozhodovaní o podmienkach pracovnoprávnych vzťahov, o kariérnom postupe v zamestnaní alebo ukončení zmluvných pracovnoprávnych vzťahov, pri prideľovaní úloh na základe individuálneho správania alebo osobných čŕt alebo charakteristických znakov alebo pri monitorovaní a hodnotení výkonnosti a správania osôb v rámci takýchto vzťahov.





# Používanie AI v pracovnoprávných vzťahoch

## Automatizované rozhodovanie

(napr. algoritmy) je povolené iba, ak je:

- nevyhnutné na uzavretie alebo plnenie zmluvy medzi dotknutou osobou a prevádzkovateľom (t.j. neexistuje žiadny iný spôsob na dosiahnutie toho istého cieľa),
- povolené právom Únie alebo právom členského štátu, ktorému prevádzkovateľ podlieha a ktorým sa zároveň stanovujú aj vhodné opatrenia zaručujúce ochranu práv a slobôd a oprávnených záujmov dotknutej osoby, alebo
- založené na výslovnom súhlase dotknutej osoby

**Článok 22 GDPR –  
Automatizované individuálne  
rozhodovanie vrátane  
profilovania**

a

**Článok 4 ods. 4. GDPR –  
Vymedzenie pojmov**

## Profilovanie

je akákoľvek forma automatizovaného spracúvania osobných údajov, ktoré pozostáva z použitia týchto osobných údajov na vyhodnotenie určitých osobných aspektov týkajúcich sa fyzickej osoby, predovšetkým analýzy alebo predvídania aspektov dotknutej fyzickej osoby súvisiacich s výkonnosťou v práci, majetkovými pomermi, zdravím, osobnými preferenciami, záujmami, spoľahlivosťou, správaním, polohou alebo pohybom

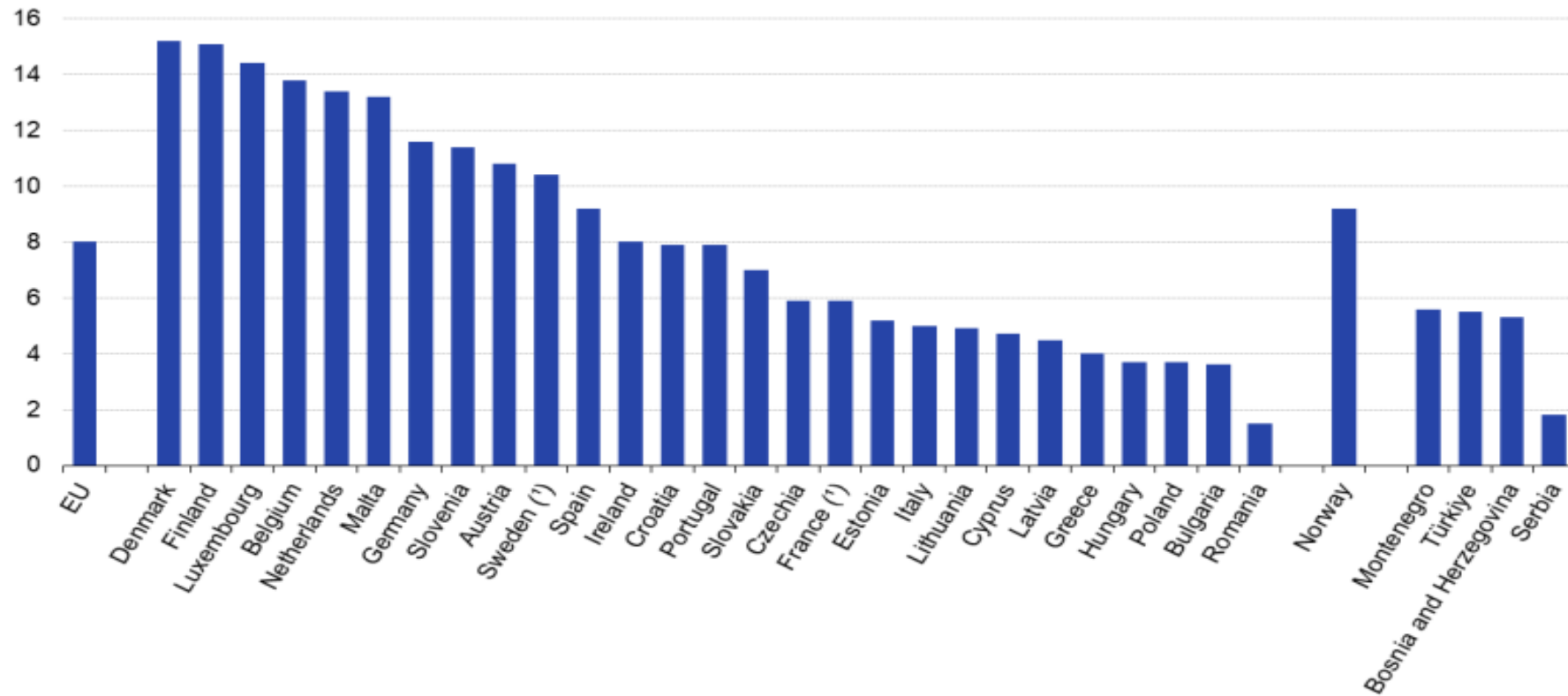


# Pravidlá a povinnosti všeobecne

## Pri existencii automatizovaného rozhodovania, vrátane profilovania:

- nebáť sa ho identifikovať a nastaviť pravidlá tak, aby bol zamestnávateľ v súlade s predpismi o ochrane osobných údajov a Aktom o umelej inteligencii
- dotknutej osobe sa pri získavaní osobných údajov musia poskytnúť zmysluplné informácie o použítom postupe, ako aj význame a predpokladaných dôsledkoch takéhoto spracúvania pre dotknutú osobu (teda rozšírená informačná povinnosť prevádzkovateľa / zamestnávateľa)
- dotknutá osoba má právo na to, aby sa na ňu nevzťahovalo rozhodnutie, ktoré je založené výlučne na automatizovanom spracúvaní vrátane profilovania, a ktoré má právne účinky, ktoré sa jej týkajú alebo ju podobne významne ovplyvňujú
- prevádzkovateľ / zamestnávateľ musí vykonať vhodné opatrenia na ochranu práv a slobôd a oprávnených záujmov dotknutej osoby, a to aspoň práva na ľudský zásah zo strany prevádzkovateľa / zamestnávateľa, práva vyjadriť svoje stanovisko a práva napadnúť rozhodnutie

## Enterprises using AI technologies, 2023 (% of enterprises)



(\*) Break in the time series.

Source: Eurostat (isoc\_eb\_ai)

eurostat 

# Kde sa AI v HR oblasti už vyskytuje?

WT 

## Agregátor pracovných ponúk, t.j. portály

- online platforma/web, ktorý zhromažďuje pracovné ponuky
- umožňuje uchádzačom vyhľadávať pracovné príležitosti, upraviť CV, užitočný je aj pri príprave na pracovný pohovor
- **zamestnávateľom** pomáha pri predselekcii uchádzačov, alebo na nájdenie vhodných kandidátov na sociálnych sieťach

WT 

## Selekcia pri nábore nových zamestnancov

- prvá selekcia zaslaných CV a prvé „sito“
- úprava textov v inzerátoch, screening kandidátov či formulovanie zadaní
- AI môže pomôcť odhaliť nekalé praktiky kandidátov – napr. nesprávne údaje v CV, vypracované zadania

WT 

## Onboarding

- uľahčenie prvých týždňov nového zamestnanca
- odľahčenie HR
- zaškolenie a úvodný mentoring zamestnanca
- chatbot na zodpovedanie otázok

WT 

## Sledovanie výkonnosti

- výkonnosť zamestnancov
- podklad pre hodnotiace pohovory
- podklad pre odporúčania nadriadeného
- atď.

# Kde sa AI v HR bude vyskytovať v budúcnosti?

WT 

## Vyhodnotenie CVs, vedenie pohovorov a onboarding

- AI môže viesť pohovory s vopred nastavenými otázkami a vyhodnocovať odpovede kandidátov
- automatizované AI systémy zjednodušujú onboarding pomocou školiacich modulov, riešenia otázok/chatbots a podpory plynulej integrácie

WT 

## Sledovanie výkonnosti a rozvoj zamestnancov, školiace AI tools

- efektívne sledovanie, prehľady výkonnosti a presná identifikácia oblastí na zlepšenie
- príprava nadriadených zamestnancov na hodnotiace pohovory so zamestnancami
- personalizované školiace plány na základe údajov zamestnancov, ako sú pracovné výsledky, pozícia či kariérne ciele

WT 

## Vyhodnotenie disciplinárnych konaní zamestnancov

- AI môže v budúcnosti pomôcť analyzovať údaje o incidentoch
- AI môže overiť, či sú disciplinárne opatrenia konzistentné a v súlade s vnútornými pravidlami a predpismi spoločnosti
- AI môže pomôcť minimalizovať osobné predsudky, ktoré môžu ovplyvniť výsledok konania

WT 

## Analýza angažovanosti zamestnancov

- monitorovanie spätnej väzby a nálad v tímoch
- prediktívna analýza na odhalenie rizík spojených s fluktuáciou
- zisťovanie a odhaľovanie preferencií zamestnancov v rôznych oblastiach, vrátane sociálnej politiky zamestnávateľa
- atď.

# Kde sa AI v HR bude vyskytovať v budúcnosti?

WT 

## Talent manažment

- proces identifikácie kľúčových schopností a potrieb organizácie
- hľadanie a nábor vhodných kandidátov
- rozvoj a zapojenie zamestnancov
- udržanie talentov

WT 

## HR administratíva

- zber a vyhodnocovanie evidencie pracovného času
- overovanie údajov
- príprava podkladov na spracovanie miezd
- atď.

WT 

## Evidencia a administrácia benefitného systému / systému sociálnej politiky

- plánovanie a tvorba vhodných benefitov
- komunikácia so zamestnancami
- poskytovanie podpory zamestnancom

WT 

## Iniciatívy diverzity a inklúzie

- odhaľovanie a zmierňovanie predsudkov v procesoch náboru
- poskytovanie podpory pri identifikácii oblastí s potenciálom na zlepšenie v oblasti diverzity a inklúzie

# Základné zásady pri zavádzaní AI do praxe

01. transparentnosť

02. zákonnosť

03. bezpečnosť pri spracúvaní osobných údajov

04. informovanosť dotknutých osôb

05. dôvernosť

06. integrita

07. dostupnosť osobných údajov

08. rešpektovanie práva na súkromie a ochranu osobných údajov

09. princíp minimalizácie údajov

10. uchovávanie údajov iba po dobu, ktorá je nevyhnutná na splnenie účelu

# Zavedenie AI do praxe - zamestnávateľ (prevádzkovateľ)

## Kľúčové faktory, ktoré je potrebné zvážiť pri získavaní a spracúvaní osobných údajov

Otázka, či má zamestnávateľ právny základ na získavanie osobných údajov a ich spracúvanie pomocou AI, závisí najmä od týchto faktorov:

- typ osobných údajov a záujem zamestnanca na ochrane súkromia vo veci týchto údajov,
- miesto, kde sú osobné údaje zhromažďované a spracúvané (AI tool), vrátane toho, či sú údaje verejne dostupné,
- kontext zberu a spracúvania, vrátane miery zásahu AI technológie do súkromia, a
- účel spracúvania osobných údajov, teda prečo chce zamestnávateľ tieto osobné údaje zamestnancov zhromažďovať a spracúvať.

## 01.

### Identifikovať právny základ spracúvania osobných údajov

- osobitné kategórie osobných údajov
- výslovný, vedomý a dobrovoľný súhlas dotknutej osoby so spracúvaním jej osobných údajov
- oprávnený záujem zamestnávateľa?

## 02.

### Vytvorenie alebo update informácie o spracúvaní osobných údajov

- oznámenie o tom, ako sa osobné údaje spracúvajú
- automatizované rozhodovanie, vrátane profilovania
- Akt o umelej inteligencii, GDPR

## 03.

### Proporcionalita a posúdenie vplyvu na ochranu údajov (DPIA assessment)

- zoznam spracovateľských operácií podliehajúcich posúdeniu vplyvu na ochranu osobných údajov Slovenskej republiky

## 04.

### Otázka cezhraničného prenosu osobných údajov

## 05.

### Práva dotknutých osôb

- **Všeobecné práva** relevantné pre AI: právo na prístup, na opravu a vymazanie, právo odvolať súhlas so spracúvaním osobných údajov, atď.
- **Práva týkajúce sa automatizovaného rozhodovania:** právo namietať, žiadať zásah človeka do rozhodovacieho procesu, právo na informácie, ako automatizované rozhodovanie funguje

## 06.

### Minimalizácia a uchovávanie údajov

- minimálne množstvo osobných údajov potrebných na dosiahnutie účelu, na ktorý boli údaje zhromaždené
- či sú dané údaje skutočne potrebné na dosiahnutie cieľov spracúvania



# Umožnenie používania AI nástrojov (tools) v praxi

## Identifikácia povolených nástrojov (tools)

- zoznam povolených tools
- zoznam nepovolených alebo rizikových tools s určením zákazu používania

## Príprava a vzdelávanie zamestnancov

- školenia o AI tools
- základy ochrany osobných údajov a aké údaje zadávať / nezadávať
- etické princípy

## Vypracovanie AI Guidelines

- pravidlá používania AI tools
- bezpečnostné zásady
- pravidlá hodnotenia a overovania výstupov: povinnosť zamestnancov kontrolovať a overovať výstupy AI tools

## Technická podpora

- napr. helpdesk
- FAQ pre otázky zamestnancov

## „AI Playgrounds“ alebo „AI Discovery Lab“

Cieľ: vzbudenie pozitívneho prístupu k AI:

- kreatívne workshopy
- diskusie a brainstorming
- inovatívne výzvy a súťaže

## Implementácia a monitoring

- interný audit, ako sa tools používajú
- pravidelné prehodnocovanie a aktualizácia vnútorných predpisov / guidelines zamestnávateľa

# Ďakujeme za pozornosť!

## Otázky?



**Katarína Matulníková**  
vedúca partnerka, advokátka  
**WOLF THEISS**  
Bratislava

☎ +421 917 867 999

✉ [katarina.matulnikova@wolftheiss.com](mailto:katarina.matulnikova@wolftheiss.com)

🌐 [Katarina Matulnikova](#)

